

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФАКУЛТЕТ ЗА СПЕЦИЈАЛНУ ЕДУКАЦИЈУ И
РЕХАБИЛИТАЦИЈУ

мр Ивана Митровић Ђорђевић

**ФАКТОРИ УСПЕШНОГ УКЉУЧИВАЊА
ОСОБА ОШТЕЋЕНОГ СЛУХА У РАДНИ
ПРОЦЕС**

Докторска дисертација

Београд, 2018

UNIVERSITY OF BELGRADE
FACULTY OF SPECIAL EDUCATION AND REHABILITATION

Ivana Mitrović Djordjević

**DETRMINATING FACTORS OF INCLUSION OF
THE DEAF AND HARD OF HEARING
PERSONS IN WORK PROCESS**

PhD Thesis

Belgrade, 2018

Ментор:

др Марина Радић-Шестић, редовни професор

Универзитет у Београду, Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију, Београд

Чланови комисије:

др Јасмина Ковачевић, редовни професор

Универзитет у Београду, Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију, Београд

др Вера Рајовић, ванредни професор

Универзитет у Београду, Филозофски факултет, Београд

Датум одбране докторске дисертације:

Реч захвалности

Захвањост за помоћ у припреми и реализацији дисертације дугујем мојој менторки Марини Радић- Шестић. Без њених савета овај рад не би био у овом обиму и квалитету. Захваљујем се и члановима комисије проф.др Јасмини Ковачевић и проф.др Вери Рајовић на искреној подрици и сарадњи.

.

ФАКТОРИ УСПЕШНОГ УКЉУЧИВАЊА ОСОБА ОШТЕЋЕНОГ СЛУХА У РАДНИ ПРОЦЕС

РЕЗИМЕ

Истраживање је реализовано у циљу утврђивања фактора који утичу на успешно укључивање Г/Н особа у инклузивну радну средину.

Узорком је обухваћено 210 испитаника, 140 испитаника типичне популације (ТП) и 70 глувих и наглувих (Г/Н) испитаника који су запослени у отвореној привреди (ОП) (грађевинске фирме, штампарије, здравствене установе, козметички и фризерски салони, перионице, магацини итд.), и у заштитној радионици (ЗР) (ДЕС у Кајмакчаланској и Кумодрашкој улици у Београду).

За потребе прикупљања података од типичних испитаника коришћена је Скала за процену односа чујућих особа према запошљавању глувих и наглувих радника (Радић Шестић, 2011; Адаптиран *Employer attitudes questionnaire*, Diksa & Rogers, 1996). Скала се састоји из три супскеале: Супскеала општих ставова о запошљавању Г/Н особа (7 ајтема), Супскеала за процену радних компетенција Г/Н особа (22 ајтема) и Супскеала за процену социјалних компетенција Г/Н особа (16 ајтема).

Ликертова (Likert) Скала се састоји из 35 тврдњи са степенима слагања од 1 (не слажем се/ није тачно је) до 3 (слажем се/тачно је). Погодна је за обраду факторском анализом.

За тестирање интерне конзистентности Скале за процену ставова послодаваца према запошљавању Г/Н особа коришћен је Cronbach α коефицијент. Глобална интерна конзистентност Скале је солидне поузданости и износобе са ометеношћу $\alpha=0,609$. Интерна конзистентност Супскеале општих ставова према запошљавању Г/Н особа износи $\alpha=0,733$. Интерна конзистентност Супскеале за процену радних компетенција Г/Н особа износи износи $\alpha=0,796$, а Супскеале за процену социјалних компетенција Г/Н особа износи $\alpha=0,805$.

За процену ставова Г/Н радника према запошљавању у отвореној привреди коришћена је Скала за процену мотивације за укључивање у отворену привреду (*Motivation to engage in coping Behavior - МЕСВ*, Caska, 1998, 15) ајтема која процењује спремност, самоувереност, иницијативу, сарадљивост, учење, потребу за преквалификацијом и адаптацијом). Конзистентност Скале је солидне поузданости Г/Н особа износи $\alpha=0,754$.

Анализа прикупљених података обрађена је методама параметријске и непараметријске статистике. За приказивање основних статистичких параметара коришћене

су мере централне тенденције и мере дисперзије. За проверу поузданости примењених инструмената примењена је релијабилна анализа. Приликом утврђивања статистички значајних разлика међу дихотомним независним варијаблама коришћена је непараметријска анализа варијансе (Kruskal-Wallis Test), т-тест и Mann–Whitney U тест. За утврђивање значајности односа између посматраних варијабли коришћен је χ^2 тест и Пирсонов коефицијент корелације. За утврђивање значајности односа између независних и зависних варијабли коришћена је двофакторска анализа варијансе и мултифакторска анализа варијансе. Добијени резултати су приказани табеларно и графички.

На основу добијених резултата истраживања утврдили смо низ фактора који утичу на укључивање Г/Н особа у радни процес.

Одговарајући на други задатак истраживања, а то је који социодемографски фактори утичу на укључивање глувих и наглувих особа у радни процес утврдили смо неколико социодемографских фактора које смо поделили по групама.

Прва група социодемографских фактора који утичу на укључивање Г/Н у отворену привреду су тип предузећа, пол, старосна доб и степен образовања. У зависности од типа предузећа (ЗР или ОП) испитаници су имали различит однос према радним и социјалним компетенцијама Г/Н особа, али веома уједначене опште ставове према запошљавању Г/Н особа. Пол, као други социодемографски фактор, показао се статистички значајним када је у питању однос испитаника према радним и социјалним компетенцијама Г/Н особа. Трећи социодемографски фактор, старосна доб, одредио је однос испитаника према адаптацији радног места Г/Н особе и комуникационим вештинама Г/Н особа. Разлике у степену образовања испитаника је фактор који је утицао на перцепцију адаптације радног места и социјалних компетенција Г/Н особа, посебно према њиховим комуникационим вештинама.

Друга група фактора који детерминише однос испитаника према укључивању Г/Н особа у процес рада су општи ставови. Спремност испитаника да запосли Г/Н особу у отвореној привреди није јасно детерминисана. Наиме, приметно је колебање у одговорима, које се огледа у приближном броју оних који нису сигурни да ли би запослили Г/Н особу. Ситуација се додатно компликује када је 92,8% испитаника изјавило да не би радили са Г/Н особом. Контрадикторни резултати указују да ни познавање Г/Н особе (њих 73,6% је истакло да познаје Г/Н особу) није позитивно утицало на општи став испитаника према запошљавању Г/Н особа у инклузивној радној средини. Иако већи број испитаника познаје Г/Н особу они се не би са њом дружили, што је још један показатељ негативног општег става према овој суппопулацији. Овим факторима треба придодати и непознавање Закона који обезбеђују права особа са ометеношћу. Недовољна информисаност о правима Г/Н особа иде у прилог негативним ставовима према запошљавању особа оштећеног слуха.

Фактори који утичу на однос испитаника ТП према радним компетенцијама Г/Н особа показују да је овај однос доста неодређен. Пратећи специфичне факторе који се односе на радне способности утврђено је да испитаници из ЗР верују да су Г/Н особе квалитетни, продуктивни, вредни и заинтересовани за рад, али да чешће греше у раду и спорије раде од типичних радника,, не разумеју радне захтеве, нису самостални у раду и довољно оспособљени за рад. Испитаници из ОП у свим овим параметрима исказују неодређени став или непознавање радних способности Г/Н особа.

По мишљењу испитаника ове особе не могу даље да се образују, да искажу креативност у раду и раде у тиму, тако да је питање напредовања врло дискутабилно. Обе групе испитаника се слажу да Г/Н особе не одлазе на боловање чешће од чујуће популације. Испитаници из ЗР и ОП нису упознати са потребом Г/Н особа за адаптацијом радног места и ценом те адаптације.

Већина испитаника је изјавила да би ступила у конверзацију са Г/Н особом на радном месту, а испитаници из ЗР су изјавили да боље познају правила комуникације са овим особама од испитаника из ОП. Наше истраживање је показало да страх од комуникације са Г/Н радницима не постоји у великом проценту испитаника из ОП и да велики проценат испитаника из ЗР познаје правила комуникације са Г/Н особама. Такође сазнајемо да су испитаници из ОП спремни да похађају курс гестовне комуникације како би лакше комуницирало са Г/Н колегама. Ови резултати не изненађују јер су се деценијама Г/Н особе запошљавале у заштићеним условима.

Социо-емоционални аспекти социјалних компетенција указују да би запослени у ЗР и ОП седели поред Г/Н колеге на паузи или радном састанку, помогли Г/Н колеги на радном месту. Иако велики проценат испитаника из ЗР сматра да Г/Н радници нису конфликтни, такође сматрају да већина радника у фирми не би прихватила Г/Н колегу. Испитаници из ТП предлажу да Г/Н особе треба да буду смештене у посебна предузећа а не у отворену привреду. Разлог испитаника из ЗР због којег би запослили Г/Н особу су пословне олакшице, док испитаници из ОП дају предност стручности Г/Н радника. Осећање које преовладава у контакту чујућих испитаника са Г/Н особама је нелагодност, што доказује да испитаници нашег узорка не познају добро Г/Н особе.

Ставови Г/Н испитаника према њиховом укључивању у радни процес се разликује од испитаника ТП у следећим факторима: знање и вештина за заједнички рад са чујућим особама, да глуви нису прихваћени од стране чујућих у радној средини, да чујуће особе треба да познају знаковну комуникацију, да Г/Н радници нису лошији од чујућих, да могу да напредују у послу као и чујуће особе, да могу да се преквалификују ако за то постоје

потребе, да државна давања нису довољна да Г/Н особе не раде и да држава не води довољно рачуна о Г/Н особама.

Истраживање је утврдило битне факторе за укључивање Г/Н особа у радни процес. У складу са утврђеним факторима нашег истраживања, сматрамо да се однос према запошљавању Г/Н особа може унапредити кроз кампање којима би се повећала информисаност опште популације о вештинама и могућностима Г/Н, неопходности адаптације радних места, курсеве занковне комуникације, повећање стручности Г/Н квалитетнијом радном обуком и наравно повећањем информисаности о Закону који штити права особа са ометеношћу. Заједнички рад припадника ТП и Г/Н особа подразумева усвајање вештина за квалитетније социјалне интеракције и стварање адекватног окружења за пружање једнаких могућности овим особама за равноправну партиципацију у радном процесу.

Кључне речи: запошљавање, отворена привреда, затворена привреда, глуви и наглуви.

DETERMINING FACTORS OF INCLUSION OF THE DEAF AND HARD OF HEARING PERSONS IN WORK PROCESS

SUMMARY

This research was conducted in order to determine the factors that influence successful inclusion of the deaf and hard of hearing in an open economy environment.

The sample comprised 210 participants: 140 participants from typical population (TP), and 70 deaf and hard of hearing (D/HH) participants employed in an open economy (OE) environment (construction companies, printing houses, health care facilities, beauty parlours, hair salons, laundries, warehouses, etc.) or in sheltered workshops (DES d.o.o. Beograd) in Kajmakalanska and Kumodraska streets in Belgrade.

For the purpose of collecting the data from the respondents from the typical population this study employed *The Scale for the Assessment of the Attitudes of Hearing People Towards the Employment of D/HH Workers* (Radic Sestic, 2011; *Employer attitudes questionnaire*, Diksa & Rogers, 1996.). This scale comprises three subscales, namely general attitudes towards employment of deaf and hard of hearing persons (7 items), assessment of work competence of D/HH persons (22 items), and assessment of social competence of D/HH persons (16 items).

Likert scale consists of 45 items i.e. statements to which respondents assign their level of agreement ranging from 1 (I don't agree/ it is not right) to 3 (I agree/ it is right). This scale is convenient for factor analysis.

Cronbach's alpha was used as a measure of internal consistency of The Scale for the Assessment of Employer Attitudes Towards Hiring D/HH Persons. Global internal consistency of the Scale was adequate and measured $\alpha=0,609$. Internal consistency of the Subscale for the assessment of general attitudes towards employment of D/HH persons measured $\alpha=0,733$. Internal consistency of the Subscale for the assessment of work competence measured $\alpha=0,805$.

The attitudes of the DHH participants towards employment in an open economy environment were assessed according to *Motivation to Engage in Open Economy Scale (Motivation to Engage in Coping Behavior - MECB*, Caska, 1998). The Scale comprises 15 items that assess readiness, self-confidence, initiative, cooperation, education, need for retraining and adaptation. The consistency of the scale was adequate and measured $\alpha=0.754$.

Each answer that the respondents gave was assigned a score from 1 to 3 points, and then, by adding points for each statement, the total score was obtained as a representation of the respondents' attitude.

Data processing was carried out using The Statistical Package for the Social Sciences (SPSS V16.0). Both *parametric and nonparametric statistical methods were used* to analyse the data. Measures of central tendency and measures of dispersion were used to present the basic statistical parameters. In order to ensure that the instrument consistently reflected the construct it was measuring, reliability analysis was applied. In determining statistically significant differences between dichotomous independent variables we used nonparametric analysis of variance (Kruskal-Wallis test), t-test and Mann-Whitney U test. To determine the significance of the relationship between the observed variables, the χ^2 test and Pearson's correlation coefficient were used. ANOVA and multifactor analysis of variance were used to determine the significance of the relationship between the independent and the dependent variables. The results are presented in tables and graphs.

The findings suggest that there is no significant difference in the attitudes towards the employment of D/HH workers among the participants from the typical population (TP) who work in an open economy (OE) environment and the participants from the typical population who work in a sheltered workshop. The respondents from the typical population employed in an open economy environment are not acquainted with the needs of D/HH workers in the same extent as their counterparts employed in sheltered workshops (SW), which can be explained by the fact that D/HH persons are less likely to find employment outside sheltered workshops. The participants in the study who have a D/HH individual in their social circle have a different attitude towards their work competence and workplace accommodations from that of the respondents who are not acquainted with D/HH individuals. The respondents acquainted with D/HH individuals have shown more positive attitudes towards the social competence of D/HH workers.

Based on the results obtained, we identified a number of factors affecting the inclusion of D/HH persons in the working process.

The second task of the research aimed to identify the sociodemographic factors that influence the inclusion of D/HH persons in the work process. These factors were grouped in the manner described in the following paragraphs.

The first set of sociodemographic factors affecting the inclusion of D/HH in an open economy comprises: type of enterprise, gender, age and education level. Depending on the type of the company (SW or OE) respondents had different attitudes towards the work and social competence of D/HH persons, but very uniform general attitudes towards the employment of D/HH persons. Gender, as the second sociodemographic factor, proved to be statistically significant when it comes to the attitude of the respondents towards the work and social competence of D/HH persons. The third sociodemographic factor, age, specified the attitude of the respondents towards the workplace adaptations and adjustments for D/HH persons and communication skills of D/HH

persons. Differences in education level of the respondents figured as a factor that influenced the perception of the workplace adaptations and social competence of D/HH persons; especially the perception of their communication skills.

The second group of factors that determine the attitude of the respondents towards the inclusion of D/HH persons in the labor market comprises general attitude. The respondents' willingness to hire a D/HH person in an open economy could not be clearly determined. In fact, a difference in replies was noticeable, i.e. there were a number of respondents that were not sure whether they would employ a D/HH person. The situation was further complicated when 92.8% of the respondents said they would not work with a D/HH colleague. These contradictory results indicate that an acquaintanceship with a D/HH person (73.6% of the respondents pointed out that they knew a D/HH person) does not necessarily have a positive impact on the general attitude of the respondents towards the employment of D/HH people in an inclusive work environment. Although quite a few respondents indicated that they were acquainted with a D/HH person, they would not socialize with her, which is another indicator of the negative general attitude towards this subpopulation. To these factors we should add the ignorance of the Law that protects persons with disabilities from discrimination. The lack of information on the rights of D/HH people is indicative of negative attitudes towards the employment of persons with hearing impairment.

The factors that influence the attitude of the TP respondents towards work competence of D/HH persons show that this attitude is quite ambivalent. The specific factors relating to the ability to work show that the respondents from the SW believe that D/HH persons are high quality people, productive, hard-working and interested in the work, but that they are also prone to making mistakes, working more slowly than typical workers, having trouble understanding the job requirements; that they are not independent in the execution of their tasks, and not trained enough for their job. The respondents from OE display ambivalent attitude, or little acquaintance with the work ability of D/HH persons.

The respondents believe that these individuals are not able to further their education, exhibit creativity in their work, or work in a team, all of which could easily hinder any promotion prospects. Both groups of respondents agree that D/HH persons do not take sick leave more often than normal-hearing workers. The SW and OP respondents are not familiar with the need of D/HH persons to have the workplace adapted or the price of such adaptation.

Most respondents said that they would enter into conversation with a D/HH person in the workplace, and those from the WS group showed better knowledge of the guidelines for communication with D/HH persons than the respondents from the OE group. Our research has shown that the fear of communication with D/HH workers does not exist in large percentage among the respondents from the OE group and that a large percentage of the SW respondents is acquainted

with the guidelines for communication with D/HH persons. The results indicate that the respondents from the OE group would be willing to attend a course in gestural communication in order to facilitate communication with D/HH colleagues. These results are not surprising given that D/HH persons have been given jobs in supportive environments for decades.

The socio-emotional aspects of social competence indicate that the respondents employed in the SWs and OE would sit next to a D/HH colleague on a break or during a formal meeting, and/or help D/HH colleagues in the workplace. Although a large percentage of the SW group believes that D/ HH workers are not prone to causing conflict, they also believe that the majority of workers in their company would not accepted a D/HH individual as a colleague. Respondents from the TP group believe that D/HH workers should be placed in separate companies and not in an open economy. When asked to give a reason why they would employ a D/HH person, the respondents from the SW group mentioned business deductions, while the respondents from the OE specified the expertise of D/HH workers. The normal-hearing subjects indicate discomfort as the prevailing feeling when in contact with D/HH individuals, which suggests that our sample of respondents is not well acquainted with the nature of deafness and the hard of hearing condition.

The attitudes of the D/HH respondents towards their own inclusion in the work process differs from those from the TP group in the following parameters: knowledge and skills required for joint working with normal-hearing individuals, the deaf are not accepted by the normal-hearing colleagues in the workplace, normal-hearing persons should be familiar with gestural communication, D/HH workers are not worse than normal-hearing workers, D/HH workers can thrive at work just as well as normal-hearing workers do, D/HH workers can be re-trained if necessary, state benefits alone are not sufficient enough to enable D/HH persons to quit work, the government does not care about D/HH persons.

This study has identified the factors essential for the inclusion of D/HH persons in the work process. In accordance with the factors outlined in the study, we believe that the attitude towards the employment of D/HH persons can be improved through campaigns designed to increase public awareness of the issue, namely the skills and capabilities of D/HH persons; the necessity of workplace adjustments and adaptations; the courses in gestural communication; the possibility to increase the skills and knowledge of the D/HH through *high-quality job-training* programmes; and the existence of the law that protects the rights of persons with disabilities. The joint work of the TP and D/HH persons ensures the adoption of skills to enable better social interaction, and creation of an equal opportunity environment for the individuals with disabilities to participate in the work process.

Key words: employment, open economy, sheltered workshops, deaf and hard of hearing.

Садржај

Увод.....	1
ТЕОРИЈСКИ ДЕО.....	4
1. Појам и дефиниција рехабилитације.....	4
1.1. Професионална рехабилитација.....	7
1.2. Транзиција.....	10
1.2.1. Примарна транзиција.....	10
1.3. Професионална орјентација.....	12
1.4. Професионално оспособљавање.....	17
1.4.1. Закони о општем и стручном образовању особа са ометеношћу.....	18
1.5. Секундарна транзиција.....	20
1.6. Запошљавање.....	23
1.6.1. Мере које стимулишу запошљавање.....	27
1.6.2. Закон о раду и професионалној рехабилитацији особа са ометеношћу у Републици Србији.....	28
1.7. Модели запошљавања особа са ометеношћу.....	29
1.8. Акомодација радног места за Г/Н особе.....	36
1.8.1. Акомодација радног места за Г/Н особе.....	39
1.9. Ставови Руководилаца према запошљавању Г/Н особа.....	42
1.10. Завод за тржиште рада.....	58
1.10.1. Мере које стимулишу запошљавање.....	51
1.11. Радне компетенције Г/Н особа.....	52
1.11.1. Развој компетенција.....	53
1.11.2. Модели компетенција.....	56
1.11.3. Компетенције Г/Н особа и запошљавање.....	58
1.12. Социјалне компетенције Г/Н особа.....	58
1.13. Проблем незапослености особа са ометеношћу.....	61
1.13.1. Индивидуални план запошљавања Г/Н особа.....	63

ИСТРАЖИВАЧКИ ДЕО	65
2. Предмет истраживања	65
3. Циљеви и задаци истраживања	67
3.1. Варијабле.....	68
4. Хипотезе истраживања.....	70
5. Методологија истраживања.....	71
5.1. Формирање и опис узорка.....	71
5.2. Мерни инструменти.....	73
5.3. Статистичка обрада података	74
6. Резултати истраживања.....	75
6.1. Општи ставови испитаника типичне популације према запошљавању Г/Н особа	74
6.2. Глобалне радне и социјалне компетенције Г/Н особа	78
6.2.1. Степен повезаности између радних и социјалних компетенција	88
6.2.2. Процена радних компетенција Г/Н особа на нивоу ајтема	89
6.2.2.1. Радне способности на нивоу ајтема	89
6.2.3. Напредовање у послу на нивоу ајтема	95
6.2.4. Адаптација радног места на нивоу ајтема	99
6.2.5. Социјална компетенција Г/Н особа на нивоу ајтема	100
6.2.6. Комуникационе вештине Г/Н особа на нивоу ајтема	101
6.2.7. Социо-емоционални аспекти социјалних вештина на нивоу ајтема ...	104
6.2.8. Факторска анализа радних компетенција Г/Н особа	109
6.2.9. Факторска анализа социјалних компетенција на нивоу ајтема	112
6.3. Однос Г/Н радника према инклузивном запошљавању на нивоу ајтема.....	114
7. Дискусија.....	116
7.1. Општи ставови испитаника према инклузивном запошљавању Г/Н особа	116
7.2. Фактори који детерминишу однос испитаника типичне популације према глобалним радним и социјалним компетенцијама Г/Н особа	122
7.3. Фактори који утичу на однос испитаника према радним компетенција Г/Н особа на нивоу ајтема	122
7.3.1. Фактори који утичу на однос испитаника према радним компетенција Г/Н особа	128
7.3.2. Фактори који утичу на однос испитаника према напредовању Г/Н особа у раду	132

7.3.3. Резултати адаптације радног места за нивоу ајтема	140
7.3.4. Фактори који утичу на однос испитаника према социјалним компетенцијама Г/Н особа на нивоу ајтема	145
7.3.5. Фактори који се односе на комуникационе вештине Г/Н особа	145
7.3.6. Фактори који утичу на однос испитаника према социјалним компетенцијама Г/Н особа	149
7.3.7. Однос Г/Н и радника ТП према инклузији Г/Н радника у радној средини	152
7.3.8. Законска регулатива.....	168
8. Закључак.....	183
9. Препоруке	186
ЛИТЕРАТУРА.....	190
Биографија аутора	234
Изјава о ауторству	
Изјава о истоветности штампане и електронске верзије докторског рада	
Изјава о коришћењу	

УВОД

Термин “хендикепирани” је током дуге историје употребе, попримио значење сегрегирајућег термина, који је: “асоцијативан за праксу тзв. медицинског модела процењивања (дијагностиковања) У овој пракси се, по добро разрађеној методологији, процењује врста и степен хендикепа. На основу такве процене, доносе се одлуке о начину издвајања индивидуе из њеног природног социјалног окружења (обично у специјалну установу за лица тог и таквог хендикепа). Оваквом праксом често се симплификују шансе за развој, што доводи до осиромашења развоја, а оно повратно води потврђивању постављене дијагнозе, правдајући издвајање индивидуе у специјалну институцију. То је својеврсни *circulus vitiosus*, који је тешко прекинути у самообнављању и лоцирати одговорност за осиромашење потенцијала у условима, а не само у оштећењу самом по себи.” (Рајовић, 2004,:4).

Значајна импликација социјалног модела, који, „поред афирмације индивидуе у односу на њен „недостатак”, отвара могућности превазилажења стигматизације и етикетања јесте и преусмеравање професионалне рехабилитационе праксе корак даље од дијагностиковања и лечења основног проблема, ка идентификовању значења тог проблема за особу и њену будућност, као и ка укључивању саме особе, и њене породице у планирање и реализацију адекватне подршке (Рајовић, 2004,:7).

У нешто новијим дефиницијама, принцип нормализације се одређује као коришћење средстава прихваћених у датој култури, у смислу сарадње индивидуе, њене породице и стручњака (Рајовић, 2004), да би се обезвређеним људима омогућило да живе животом, који се у тој култури сматра вредним и да би се вредновала њихова друштвена улога (Wolfensberger & Thomas, 1983, према Рајовић и Stanimirović, 2006).

У том смислу, принцип нормализације ставља нагласак, не на потребу да се мења појединац и тако прилагођава средини, већ на потребу за мењањем средине (нормализацијом окружења), да би се одговорило на потребе појединца и побољшао квалитет његовог живота до нивоа, који гарантује очување личног достојанства, афирмацију и самопоштовање (Рајовић, 2004). Социјални модел приступа ометености јавља се као реакција на ранији медицински модел приступа ометености. Медицински модел полази од ометености као од индивидуалног проблема, фокусира се на болест или повреду као примарне узрочнике ограничених могућности функционисања особе са ометеношћу. Полазна претпоставка

медицинског модела јесте да је проблем у појединцу а не у друштву, па се због тога појединац са ометеношћу мора рехабилитовати и „уклопити” у друштво. Овакав приступ неминовно доводи до маргинализације особа са ометеношћу, оне се посматрају као пасивни објекти бриге експерата, породице, друштва у целини и тако бивају изложене дискриминацији и гетоизацији. Социјални модел приступа ометености полази од претпоставке да је друштво довело особу са физичким, сензорним или интелектуалном ометеношћу у стање ометености бројним психолошко - социолошким и срединским баријерама које онемогућавају особе са ометеношћу да функционишу под равноправним условима са свим осталим грађанима. Неки од ових проблема могу се решити путем медијације, нпр. проблем недоступности институција услед физичких баријера или прописа; проблем дискриминације приликом запошљавања или самог процеса рада. Медијатор мора имати развијену свест о правима особа са ометеношћу и као поштовање и прихватање разлика међу људима (Rajović, 2006).

Због тога је положај ових особа неопходно посматрати из перспективе људских права и њиховог кршења, односно заштите.

Модел процеса стварања ометености представља користан теоријски инструмент. Овај модел има значајну примену и у пракси, нарочито у објашњавању тананих интеракција између личних и околинских фактора са особом са ометеношћу који олакшавају или отежавају остваривање животних навика те особе. Претпоставка да је предуслов за постизање пуне равноправности особа са ометеношћу постојање антидискриминационог законодавства којим су на прецизан начин уређени механизми заштите у случајевима дискриминације грађана по основу оштећења чини полазну хипотезу овог истраживања. Основ за ову хипотезу можемо наћи у искуствима земаља које имају правне норме којима је забрањена дискриминација грађана због ометености. Сједињене америчке државе (USA) имају законе којима је предвиђена судска заштита особа са ометеношћу изложених дискриминацији. Документација тамошњих организација особа са ометеношћу показује да је број случајева дискриминације по основу ометености опао пошто је више судских спорова окончано у корист тужилаца – особа са ометеношћу које су те поступке и покренуле. С друге стране, Аустрија је још раније Уставом забранила дискриминацију по основу ометености али све до пролећа 2006. није усвојила прописе који предвиђају ефикасне механизме судске заштите дискриминисаних особа (Татић, 2012). По подацима аустријских организација особа са ометеношћу, пре доношења антидискриминационог закона из 2006, који предвиђа и механизме судске заштите, ове особе у Аустрији често су биле жртве дискриминације.

Дакле, дискриминација особа са ометеношћу може се ефикасно сузбијати само уколико се предвиде механизми судске заштите у случајевима дискриминације по основу ометености (Disability Equality Act, 2006; Amendment to Act on the Disabled Persons' Placement Act, Federal Disability Act, 2006).

О равноправности особа са ометеношћу не може се говорити све док су оне изложене дискриминацији, а немају правних средстава да се од ње ефикасно бране. Наравно, постојање антидискриминацијског законодавства само је први, нужан корак ка пуној укључености особа са ометеношћу у све области друштвеног живота. Друштво и држава морају предузимати конкретне мере, афирмативне акције за стварање једнаких могућности за пуно учешће особа са ометеношћу у свим областима друштвеног живота (Татић, 2012).

ТЕОРИЈСКИ ДЕО

1. ПОЈАМ И ДЕФИНИЦИЈА РЕХАБИЛИТАЦИЈЕ

Рехабилитација је временски ограничен процес чији је циљ измена живота особе са ометеношћу, односно постизање оптималног нивоа физичког, менталног или друштвеног функционисања, уз помоћ одређених мера (Светска здравствена организација, 1980). Она може да обухвата мере којима се компензује губитак или ограничено функционисање, као и мере којима се олакшава друштвено прилагођавање. Рехабилитација не укључује само тренинг особа са ометеношћу, већ и посредовање у општим системима и друштву, адаптацију средине и заштиту људских права. Заштита људских права је дужност и обавеза власти у свакој земљи, за њихове локалне заједнице и сваког грађанина (Еуропеан Disability Forum, 2003).

Термин *рехабилитација* дефинише правац који има за циљ да особама са ометеношћу омогући постизање и одржавање њиховог оптималног физичког, чулног, интелектуалног, психичког и друштвеног функционалног нивоа, чиме им се пружа могућност да промене свој живот у правцу већег степена независности. Рехабилитација подразумева широк спектар мера и активности од основне и опште рехабилитације до циљаних активности (OUN, 1994).

Значење рехабилитације се може различито тумачити у односу са ког се аспекта посматра. Уколико се посматра са медицинског аспекта значење се односи на поново успостављање радне способности и друштвене корисности. Социјали аспект даје значење укључивања у одређену друштвену средину са једнаким правима. Дефектолошки аспект указује на рестаурацију физичких, менталних, комуникативних, економских, професионалних, психолошких, социјално-педагошких и друштвених способности ометеној особи у антрополошком смислу (Ковачевић, 1971; Керамитичијевски, 1980; Андрејевић, 1992).

Услови рехабилитације од којих зависи успешност функционисања рехабилитације су: начин спровођења рехабилитације, прецизна клиничка, психодинамска и социодинамска дијагноза, утврђивање рехабилитационог потенцијала, професионална евалуација, укљученост кадрова свих профила, финансијске могућности, едукација породице, едукација

становништва у вези са ометеношћу, широко ангажовање социјалне службе (Бранчић, 1974; Јакулић, 1986; Андрејевић, 1992).

У циљу успешног спровођења рехабилитације особе са ометеношћу за активан живот и рад, примењују се одређени принципи утврђени науком и праксом. Ти принципи су:

- координираност свих друштвених субјеката у процесу рехабилитације, од федерације до општине и обједињавање активности свих друштвених фактора који делују на овом пољу (васпитно-образовне установе, друштвене и привредне организације, стручне службе и сл.);

- процес рехабилитације мора бити континуиран и да постепено прелази из фазе у фазу од предшколског преко основног до стручног оспособљавања, запослења и интеграције;

- процес рехабилитације обухвата целокупну личност и подстиче је у свестраном развоју, применом више метода или фаза рехабилитације истовремено;

- рано откривање и третирање особа са ометеношћу (превенција);

- економичност која се поред хуманих циљева односе са ометеношћу на професионално оспособљавање особа са ометеношћу којим се омогућава његова економска самосталност, доживљај личног задовољства као пуноправног члана друштва и продуктивног доприноса друштву;

- једнакост и пуна активност особе са ометеношћу са суграђанима на послу и свакодневном животу;

- активна улога породице у рехабилитацији особе са ометеношћу;

- особа са ометеношћу као субјекат и најзначајни чинилац у процесу рехабилитације и активан члан тима (Савић, 1972; Јакулић, 1986; Андрејевић, 1992; Јанковић, 1994).

Рехабилитацијом и заштитом се настоје задовољити потребе особа са ометеношћу. Потребе особа са ометеношћу су увек индивидуалне тј. одражавају био-психо-социјална обележја индивидуалне структуре коју представља управо тај појединац (Јакулић, 1986; Андрејевић, 1992).

Рехабилитација особа са ометеношћу је сложени процес, о чему нам говори чињеница да у њеној реализацији учествују више чинилаца (здравство, социјална заштита, просвета, рад и запошљавање и други) (Андрејевић, 1997; Рачки, 1997). Процена рехабилитационог потенцијала није једноставан поступак и од стручњака захтева максималан напор и знања а тежина процене потенцијала ометене особе произилази из знања о етиологији многих облика ометености, тешкоће око класификације, различитог тока и исхода ометености као и од дејства спољних чинилаца на рехабилитацију ометених особа (Јакулић, 1986). Савремени статус рехабилитације ометених особа истиче потребу да се пронађе механизам који би

подстицао ефикасније деловање система и тиме потпуније остваривање циља рехабилитације и успешнију социјалну интеграцију особа са ометеношћу (Рачки, 1997).

Како бисмо развили способност ометене особе, потребно је знати чиме на почетку рехабилитационог процеса располажемо тј. потребно је вредновати њене рехабилитационе потенцијале. Под овим термином подразумевамо континуирани процес који се састоји од мерења телесних, психолошких, социјалних и професионалних способности ометене особе, у моменту отпочињања рехабилитационог процес. Циљ ове методе је одређивање постојеће и предвиђање будуће способности ометене особе (Бранчић, 1974; Ковачевић, Врбанчић, 1975; Јакулић, 1986; према Радић Шестић, 1997).

Рад на процени рехабилитационог потенцијала делимо на три етапе. Прва етапа се односи на особе са ометеношћу на сазнање о уопштеним појединостима које се односе на ометену особу, те се ова етапа рада назива *фазом широке, генералне евалуације и експлорације*. Ова фаза подразумева оријентациони преглед ометене особе, утврђивање индикације за рехабилитациони третман, грубо процењивање способности у циљу одабирања најпогоднијег облика рехабилитационог третмана. Потребно је прикупити основне податке о рехабилитанту који нам оријентационо могу рећи о предходном третману ометене собе и дати информације у којој мери можемо рачунати на помоћ породице током рехабилитационог периода (Јакулић, 1986; Андрејевић, 1992).

Друга етапа рада на процени рехабилитационог потенцијала особе са ометеношћу односи се на рад одређених специјалиста који би, свако у своме домену, кроз медицинску, психолошку, дефектолошку и социјалну евалуацију рада, требало да испита карактеристике ометене собе. Ова етапа се назива *фазом специфичне стручне евалуације*.

Трећа етапа рада на процени рехабилитационог потенцијала односи се на евалуацију професионалних способности и назива се *фазом професионалне евалуације*. Професионална евалуација је фаза која означава тачну професионалну оријентацију и селекцију, радно прилагођавање уз професионални тренинг и подизање знања и вештина глувих особа. Најважнији проблема током ове фазе је одређивање плана третмана и будућег радног понашања сваког ометеног лица у разним типовима радне ситуације (Јакулић, 1986; Андрејевић, 1992).

Ове фазе су недовољно повезане, зато што су то етапе једног истог процеса, које се често преклапају и преплићу. Зато ове етапе служе као путоказ који се мора модификовати и адаптирати према специфичности и индивидуалних способности ометене особе (Јакулић, 1986).

Успешно остваривање рехабилитације и заштите особа са ометеношћу, изискује поштовање следећих начела: јединства критеријума за доношење одлуке о начину решавања индивидуалних потреба, имплементација свих облика рехабилитације и помоћи у оквиру јединственог система, уважавање индивидуалности, спровођење интензивног и континуираног рада, редовно и систематско ажурирање свих догађаја код индивидуе ради предлога обима и врсте мера, деловању стручњака одређених профила, једном речју функционисања целог система (Андрејевић, 1992).

Општи циљ рехабилитације је обезбедити психофизички и ментални развој глувих рехабилитаната, адекватну едукацију, професионално оспособљавање, запошљавање и социјалну интеграцију у радну и ширу друштвену средину (WHO, MOR i UNESCO, 2000).

1.1. Професионална рехабилитација

”Професионална рехабилитацију се дефинише као низ мера и поступака, који треба да омогуће инвалиду укључивање или повратак у активан професионални живот” (Липовац, 1972 према Жигић и Радић Шестић, 2006:11). Професионалне рехабилитације се састоји из три фазе:

- Професионална оријентација,
- Професионално оспособљавање
- Запошљавање (MOR, Прерогукa бг. 99, 1955).

Поред ових фаза, јавља се увођење концепта транзиције и транзиционог планирања који није нов, већ се примењује последњих двадесетак година у складу са савременим трендовима васпитања, образовања и запошљавања особа са ометеношћу (Радић Шестић, Милановић Доброта, 2012).

Неуфелт (Neufelt, 1997) у свом раду детаљније описује развој програма који припремају особе са ометеношћу за рад и улоге које их чекају у одраслом добу. Наводи да историјски корени транзиционог планирања датирају још из времена пре другог светског рата. Тада се у Сједињеним Америчким Државама улагао напор да се особама са ометеношћу углавном обезбеди обука у оквиру свакодневних животних вештина ради лакше личне и социјалне адаптације.

Професионала рехабилитација представља саставни део националних стратегија оспособљавања и запошљавања особа са урођеним или стеченом ометеношћу (Одовић, Рапајић и Недовић, 2008).

Циљ професионалне рехабилитације је: уклањање физичко/сензорног оштећења ако је то могуће, ублажавање неспособности, подршка ометеним особама за живот и рад у оквиру својих капацитета, оспособљавање за посао са скраћеним радним временом под општим или специјалним условима (заштитне радионице), осамостаљивање за обављање свакодневних потреба (Ковачевић, 1971; Вукотић, 1983; Андрејевић, 1992)

За успешно спровођење професионалне рехабилитације потребно је користити све расположиве мере, укључујући оне које омогућавају коришћење услуга постојећих служби у здравству, образовању, социјалној заштити и запошљавању. Са спровођењем рехабилитације потребно је започети правовремено, што је значајно када се ради о одраслим особама или о онима који су доживели неку незгоду, односно болест која их је искључила из процеса рада (Радић Шестић, 1997).

Ставови Међународне организације рада су основа на којој почива професионална рехабилитација ометених: оспособљавање за рад треба спроводити према стандардима опште популације, ако је потребно у дужем трајању; оспособљавање се треба реализовати у редовним условима, само у изузетним случајевима у заштитним радионицама; селективна професионална оријентација, што подразумева оријентацију према индивидуалним способностима и могућностима али се мора водити рачуна да се сви припадници једне групе не усмеравају само на неколико подручја рада (МОП, 1999).

Дефектолог у професионалној рехабилитацији би требало да пронађе и идентификује садржај квалитетне професионалне рехабилитације, да познаје, разуме и демонстрира теорије губитка слуха, да практично демонстрира основне способности слушно оштећених лица кроз индивидуални и групни рад, да поседује свест и став према људима са оштећењем слуха, да уочи разлике у потребама између одређених група глувих/наглувих (Г/Н) особа, да упозна породицу и њен однос према Г/Н особи, да препознаје границе рехабилитације и погодно време за упућивање на одређене типове и начине решавања проблема, да препознаје сопствене могућности и границе као рехабилитатора у сваком индивидуалном случају (Nadler, 1990).

Систем професионалног рехабилитације садржи низ проблема који захтевају детаљне анализе и истраживања:

- ”Нису истражена многа занимања у која се глуве особе могу укључити, па је потребно стално истраживање и дефинисање нових могућности запошљавања;

- Запошљавају се у релативно истим делатностима, и то углавном на ниже стручним пословима (Nealy, 2002 према Жигић и Радић Шестић, 2006);

- Многа занимања се проглашавају неадекватним за особе са посебним потребама, а да притом претходно није проверено да ли се те особе могу бавити појединим занимањима;

- Пошто се ситуација на тржишту константно мења потребна је све већа техничко-технолошка и информатичка писменост и непрекидно праћење потреба тржишта рада (Maskay & Miller, 1982; Жигић и Радић Шестић, 2006);

- Оспособљавање за једно занимање или подручје рада;

- Пракса у нашим условима показује да се акомодације радних места углавном не врше;

- Ову ситуацију често отежавају и неки додатни проблеми: слаба припрема особа са ометеношћу у области оријентације и кретања за долазак на радно место;

- Често напуштање посла и остваривање права на инвалидску пензију у радно продуктивној доби;

- У јавности често постоји уверење да је професионална рехабилитација особа са посебним потребама несврсисходна и скупа инвестиција;

- Целокупно знање активности и техника свакодневног живљења или способности личног менаџмента су неопходне” (Жигић и Радић Шестић, 2006:15-16).

Кључну етапу у рехабилитацији, тј. онај део од кога зависи у великој мери касније социјално функционисање појединца представља фаза професионалног оспособљавања. Ова фаза се односи на стицање знања, вештина и навика потребних за успешно обављање послова и задатака у неком занимању и струци (Андрејевић, 1992; Рачки, 1997).

1.2. Транзиција

Кретање младих из школе ка радној средини, преузимање нових животних улога дефинише транзицију као низ животних промена, прилагођавања и прикупљених искустава (Wehman, 2006).

Транзицијом су покривене све фазе у животу једне особе. Транзиција се као сложен и дуготрајан процес мора спроводити на најбољи могући начин (European Agency for Development and Special Needs Education, 2002).

Успешна транзиција обезбеђује квалитетан живот и посао. Сложеност транзиције као процеса огледа се кроз вертикалне и хоризонталне транзиционе догађаје у животу сваке особе (Rosenkoiter & al., 2001; Patton & Dunn, 1998). Вертикалну транзицију чине односи повезани са развојем (полазак у основну школу, прелазак из основне у средњу школу, из школе у свет рада и сл.). Хоризонтална транзиција представља унутрашње промене у неком од периода вертикалне транзиције. Ове промене могу да буду планиране и очекиване (пресељење, ступање у брак и сл.) или неочекиване (губитак запослења, развод и сл.) (Глигоровић, Радић Шестић, 2011; Clark, 2007).

Вертикална транзиција подразумева примарну и секундарну транзицију. Примарна транзиција представља период завршавања основне школе и преласка у средњу школу. Секундарна транзиција представља завршетак професионалног оспособљавања, припрема за запошљавање кроз примену радних и професионалних вештина и запошљавање.

1.2.1. Примарна транзиција

Прелазак из основне у средњу школу представља примарну транзицију вертикалног правца. Овај прелазак је изузетно комплексан и мора бити добро испланиран како би био што успешнији и умањио стрес од преласка у нову средину за децу и њихове породице (Kemp & Carter, 2000).

Млади се премештају из познатог система школовања у непознати, из познате средине у непознату (Arthur & al., 2010). Адолесценти се у овом периоду сусрећу и са изазовима који се одвијају како на индивидуалном нивоу, тако и на нивоу социјалних интеракција и окружења (Griebel & Berwanger, 2006).

На ову транзицију и на њене евентуалне негативне учинке требало би гледати као на процес, а не као тренутни догађај, стога је ученике боље припремити за изазове нове средине (Lillie & Vakil, 2002). Транзиција у различитој мери утиче на све ученике, и за већину њих су негативни утицаји кратког трајања (Anderson & al., 2000).

У процесу примарне транзиције издвајају се четири фазе, а то су припрема, трансфер, индукција и консолидација (Kemp & Carter, 2000).

Припрема се ради током основне школе и подразумева планирање активности за ученике и родитеље о природи и могућности средњег образовања (средње школе за ученике са ометеношћу, специјална одељења при редовним школама, инклузивна одељења) и пружају се информације о дешавањима пре, током и након преласка из основне у средњу школу.

Фазу *трансфера* дефинише висок ниво интеракције између ученика и родитеља и њихових нових школа. Тако стичу информације о школским правилима, наставницима, обавезним и изборним предметима, распореду часова, контакт особама и сл.

Индукција почиње са првим даном поласка у средњу школу када се ученици упознају са правилима и процедурама. Родитељи и ученици се упознају са програмима, врстама обуке, исходима школовања, системом подршке у учењу, личним и социјалним аспектима транзиције.

Фаза *консолидације* подразумева утврђивање ризико фактора који отежавају прилагођавање ученика. Она настаје после неколико недеља од поласка у нову школску средину. Тада се организује додатна подршка и прецизира Индивидуални образовни план који за циљ имају развијање самосталности ученика у даљем школовању (Vlachos, 2008).

У току прве године средње школе потребноје пружити подстицај и подршку ученицима како би се мотивисали за учење и како би интензивирали навике учења (Hargreaves & Galton, 2002; Tabor, 1993).

У оквиру примарне транзиције је утврђено је пет категорија активности. Приликом имплементације ових активности потребно је све време у фокусу имати ученикове потребе (Galton, Gray & Ruddock, 1999). Ове активности подразумевају административно формалну везу, друштвене и личне везе, наставни план и програм, педагошки развој, управљање учењем.

Административно-формална веза представља размену информација између основне и средње школе, информације о ученицима и њиховим специфичностима и координише активности у транзицији.

Друштвене и личне везе подразумевају проширивање знања ученика о средњој школи, изградњу поверења, развој позитивног односа ученика и родитеља према новој етапи школовања.

Наставни план и програм омогућава наставницима основних и средњих школа размену информација, наставних планова и програма и на овај начин обезбеђује конзистентност и континуираност у кључним областима учења.

Педагошки развој подразумева разумевање стилова учења, односно усклађивање наставне праксе ради бољих ученичких постигнућа.

Управљање учењем представља стимулацију за самостално учење и развој самопоуздања како би се дефинисале индивидуалне потребе ученика (Galton, Gray & Ruddock, 1999, према Милановић Доброта, 2015).

1.3. Професионална оријентација

Професионална оријентација представља уводни део професионалне рехабилитације.

Професионална оријентација је организована друштвена и стручна активност која се састоји од пружања помоћи при избору занимања и радног места, како би омогућили индивидуи да одабере радно место и занимање које му највише одговара и у коме има највише шансе за успех и задовољство у раду (Рачки, 1997). Професионална оријентација је континуирана, систематска и плански организована помоћ у припреми за избор занимања. Ова стручна помоћ се остварује кроз сарадњу различитих учесника, при чему се полази од процене психофизичких карактеристика оних који бирају будућу професију, захтеве саме професије и друштвених потреба за кадровима. Професионалну оријентацију чине три фазе, а то су професионално просвећивање и информисаност, саветовање које обављају стручне службе или тимови и евалуација саветованих особа (Андрејевић, 1992).

Професионална оријентација би требало да се базира на потреби личности за:

- саморегулацијом, васпитањем, образовањем и радом;
- свестраном познавању личности;
- потреби усклађивања захтева рада са способностима, потребама, интересовањима, вредностима и другим карактеристикама радника.

Професионална оријентација је саставни део васпитања и образовања уопште, са акцентом на основну и средњу школу (Јанковић, 1994).

У складу са потребама друштва и психофизичким могућностима детета професионална оријентација започиње већ у најранијем детињству. Тада почиње изучавање занимања и каснијег запошљавања са максималним поштовањем стварања услова за константно образовање и међусобном спрегом теорије и праксе са тржиштем рада (Андрејевић, 1992, 2000).

Специјалне васпитно - образовне установе, центри за професионално оспособљавање, заштитне радионице спроводе професионалну оријентацију слушно оштећених особа. У професионалној оријентацији ученика учествују стручњаци свих профила, родитељи као и сами ученици (Андрејевић, 1992).

Сматра се да правилно спроведена професионална оријентација и одлука у вези будућег занимања може довести до дугорочног задовољства у животу, док погрешан избор занимања може проузроковати мноштво негативних последица, као што су ниско самопоштовање и самоефикасност, па чак и појава депресије (Kosine & Lewis, 2008).

Развијање свести о свету рада, занимањима и пословима развија се током школовања, путем професионалног просвећивања, информисања и саветовања који им помажу да открију своје склоности, интересовања и развију способности (Sitlington & Clark, 2006).

Професионално просвећивање представља комплексан процес информисања који омогућава упознавање ученика са објективним и субјективним условима рада за различита занимања. Информације о занимањима могу се ученицима представити индиректним (визуелна средства информисања) и директним путем (директни доживљај). Директни пут информисања о занимању се дели на директно опсервирање и директно лично ангажовање. Код особа са оштећењима слуха, најадекватнији начин информисања о занимањима је директно лично ангажовање (Јурас, 1968). У циљу професионалне информисаности ученика, школи стоје на располагању различити извори који указују на практичну импликацију у процесима рада одређених образовних садржаја, затим садржаја који у виду практичних активности омогућавају ученицима да задовоље своје унутрашње потребе и интересовања, да испоље и провере своје способности (Ристић, 1974).

Циљ ове припремне фазе професионалне оријентације је да доведе кандидата и његову околину до познавања и исправног схватања свих питања везаних у вези са избором занимања, односно школе, и да на тај начин омогући давање и свесно, самостално и слободно прихватање професионалног савета и доношење исправне одлуке у избору занимања. Ова фаза представља релативно дуг ток и сама припрема ученика за избор занимања захтева ангажовање свих фактора који имају везе са васпитањем и образовањем

(родитељи, школа, друштвене организације, као и стручне установе за професионално оспособљавање) (Андрејевић, 1992).

Припремна фаза професионалне оријентације особа са ометеношћу укључује индивидуални развој и каријеру. Ова фаза се састоји од упознавања личности кандидата, развијања доминантних особина кандидата и информисање о важним питањима која се односе на избор занимања, развијања односа према раду, упознавања кандидата са занимањем и са потребама друштвене заједнице за кадровима, са могућностима запослења или укључивања у школу, укидања предрасуда и погрешног става у вези са избором занимања и формирања активног става кандидата у његовом избору будућег занимања (Андрејевић, 1992).

Након припремне фазе следи фаза саветовања за избор занимања, коју карактерише организована помоћ одређених фактора кандидату у давању важног професионалног савета и прихватања кандидата тог савета, при доношењу коначне одлуке у погледу његовог индивидуалног избора занимања (Андрејевић, 1992). Предуслов за правилно професионално саветовање је добро познавање занимања (захтева одређеног занимања). До сазнања о захтевима занимања, као и његовим карактеристикама долази се методом *анализе радног места*.

Анализа радног места представља технички поступак, којим се скупљају, сређују и интерпретирају подаци о томе шта се ради и у којим условима се обављају посао. Код анализе посла потребно је познавати природу посла, дужности и одговорности на послу, услове под којима се посао обавља, какве захтеве постављаја човеку и какве особине, способности и знања човек мора да поседује да би успешније обављао посао. Потребно је дати кратак опис функција које се обављају на одређеном послу, какве машине, какав алат и материјали се користе када се захтевају посебне способности, знања и вештине од радника (Андрејевић, 1992; Жигић и Радић-Шестић, 2006). Анализа радног места се може вршити на више начина, и да би била објективна, прецизна, сврсисходна и научно заснована обавља се обавезно тимски (Јакулић, 1986). Анализа радног места омогућава упоређење особина које радно место тражи са особинама које радник поседује (Мачек, 1966).

Трећа фаза професионалне оријентације представља период од давања и прихватања савета до коначног прилагођавања и успеха у саветованом занимању (Андрејевић, 1992).

Веома брз напредак технике, науке и технологије указују на неопходност континуираног општег и стручног образовања. Вишак радне снаге у различитим областима производње доводе особе са ометеношћу у још тежу ситуацију. Због тога је област

професионалне оријентације особа са ометеношћу веома битно подручје коме треба приступити мултидисциплинарно, свестрано, континуирано, стручно, специфично и крајње професионално према свакој индивидуи као посебном ентитету (Рачки, 1989; Stern, 1996; Андрејевић, 1999).

Након избора занимања процес професионалне оријентације није завршен већ се он наставља до коначног прилагођавања и успешности у саветованом занимању. Тај интервал називамо „праћење и контрола успеха саветованих лица у изабраном послу“ (Андрејевић, 1992, 2000).

У односу на радну способност и професију, део глувих, нарочито из групе рођених или рано оглувелих, карактерише поприлично компликован однос са радном околином. Услед немогућности или отежаности комуникације настају тензије, незадовољство, фрустрације и конфликти. Јавља се осећање страха или стида због свог недостатка. Опасност на радном месту је повећана због немогућности да се чују сигнали упозорења.

Поред недостатака који су последица слушне ометености, ове особе поседују бољу пажњу и усредсређеност у раду без спољних утицаја, стабилност на радном месту, способност уочавања детаља, појачану моторику руку, смисао за лепо (Андрејевић, 1992).

Код особа оштећеног слуха само оштећење доводи до смањивања листе занимања за које није потребна компонента слуха. Неспособност да се чује рад мотора, машина, алармних уређаја у случају опасности, да се оствари комуникација и низ других ситуација представљају објективну препреку за рад на неким пословима (Савић, 1978).

Психичке особине личности глуве особе (аксиозност, ригидност, нетолерантност, емоционална незрелост, ограничени речник, аграматичне реченице) у већини случајева не наилазе на разумевање послодавца што додатно отежава положај ове популације у свету рада. У области моторичких способности истраживања су показала да је код особа оштећеног слуха уочена слабија кординација покрета руку, успорено савладавање појединих покрета, потешкоће у статичној и динамичној равнотежи при раду, слабија просторна оријентација, успорен темпо и брзина рада (Андрејевић, 1999; Савић, 1983; Мауклебуст, 1964).

Особе оштећеног слуха имају и низ позитивних карактеристика као што су: могућност рада са средњом јачином буке, већа концентрација пажње на радном месту, изузетан рефлекс у низу радњи, селективна пажња сведена на минимум, способност за уочавање детаља, смисао за прецизност, изоштреност других чула и мануелна спретност која се може искористити за квалитетно професионално оспособљавање. Зато се приликом избора занимања увек треба

посматрати индивидуална оштећења слуха као битан чинилац при избору занимања (Андрејевић, 2000; Ивановић, 1995; Савић, 1978).

Рад ометених лица се анализира на основу екстерних и интерних података. Екстерни подаци пружају информације о радном понашању рехабилитаната током његовог предходног школовања, посебно на настави техничког образовања, или ако је већ био запослен. Интерни подаци добијају се на основу описаних фаза професионалне евалуације као и на основу методе „радне ситуације“ у коју се постављају рехабилитанти да би им се у потпуности одредили рехабилитациони потенцијали. Метода „радне ситуације“ даје одговоре на питања: Да ли ометена особа може самостално да ради, да ли јој је потребна супервизија као и да ли се особа може адаптирати на радне услове (Јакулић, 1986)

Процес професионалне оријентације у нашој средини започиње још у основној школи, кроз наставу Општетехничког образовања (ОТО). У оквиру предмета ОТО ученици се упознају са основним појмовима из света рада, материјалима и алатима за рад. Путем вежби техничког цртања, може се учити ученикова прецизност, уредност, тачност, брзина у раду, док слободне техничке активности на часовима откривају разне способности, склоности и интересовања ученика. Посредством васпитно-образовног рада, часови ОТО пружају могућност развијања преосталих способности и формирања позитивног односа према раду. Мишљење наставника ОТО о професионалним интересовањима чини саставани део документације који ученици прилажу при упису у средњу школу (Андрејевић, 1992).

1.4. Професионално оспособљавање

Већина аутора слаже се да се професионалним оспособљавањем настоји остваривање циљева као што су повећање продуктивности, сигурност у обављању посла, усвајање социјалних вештина и задовољство на послу (McMillan & Schumacher, 2006; Mertens & McLaughlin, 2004; према Радић Шестић и Милановић Доброта, 2012: 133-134), као и да сем обуке за све врсте и облике рада, професионално оспособљавање подразумева и обуку за живот у заједници (Одовић, Никић и Еминовић, 2010).

Професионалним оспособљавањем и образовањем радника остварује се повећање продуктивности особа са ометеношћу, напредовање у звању које зависи од организованог оспособљавања, сигурност у вршењу посла и задовољство радника на послу (Јакулић, 1986; Андрејевић, 1992,1994).

У професионалном оспособљавању ометених особа потребно их је што више осамосталити и омогућити да се ослоне на своје снаге и способности колико је то могуће, да се оспособе да сами решавају проблеме на радном месту. Чланови породице ометене особе могу бити од велике користи у процесу оспособљавања као активни учесници (Андрејевић, 1992, 2000).

Професионално оспособљавање ученика оштећеног слуха се може спроводити:

- завршавањем школа ученика у привреди, организованим при установама за третман деце и омладине са сметњама у психо-физичком развоју тј. специјалних одељења при редовним школама ученика у привреди; инклузивном образовању;
- оспособљавањем у заштитним радионицама за професионалну рехабилитацију и запошљавање ометених;
- оспособљавање при Центру за професионалну оријентацију глувих и наглувих;
- приучавањем на радном месту, увођењем у рад након завршетка специјалног или редовног школовања (Андрејевић, 1992).

У току професионалног оспособљавања треба створити услове за лакшу комуникацију. Посебну пажњу треба обратити на чињеницу да Г/Н особе не могу да раде у бучној радној средини. Разлози су следећи: многе Г/Н особе имају остатке слуха и осетљиви су на јаке звукове, радна бука може представљати баријеру за оне особе које користе слушна помагала, бука или звукови у позадини могу да се помешају и деформишу ваљану ампликацију индивидуалног слушног апарата, што отежава слушну дискриминацију.

Потребно је користити визуелне сигнале који се могу уградити у алармни систем ради обезбеђивања веће сигурности Г/Н особа на радном месту.

Потребно је минимизирати вибрације и шуме у радном простору који деформишу амплифицирани звук и онемогућавају Г/Н особи да се сконцентрише на посао или конверзацију.

Потребно је користити визуелне знакове или преводиоца у комуникацији са Г/Н особом која нема развијени говор.

Потребна је стрпљивост и сарадња са кандидатима који имају недовољно јасан говор (Андрејевић, 1992).

На социјалну интеграцију и професионално оспособљавање Г/Н особа могу утицати бројни фактори. Неки од њих су тип, степен, узрок и време настанка слушног оштећења. Не треба занемарити ни психолошки утицај ометености на особу и породицу као и присутност других особа са слушним оштећењем у породици.

Ограничење и начин комуникације који изазивају проблеме у социјалној интеракцији као и промене настале у социјалној, образовној, окупационој, рекреационој и домаћинској сфери увелико могу одредити ток професионалног оспособљавања.

На квалитет професионалног оспособљавања такође могу утицати и понашање, ставови, успех и аспирације пре и после наступања ометености, рехабилитационе мере и специјално образовање, мотивација и решења које нуде породица и заједница за превазилажење ометености и присуство секундарних недостатака (Андрејевић, 1992).

Успех у професионалном оспособљавању слушно оштећених особа у великој мери зависи од степена слушног оштећења, времена настанка оштећења слуха, говорне и комуникационе способности и деловања срединских услова.

1.4.1. Закони о општем и стручном образовању особа са ометеношћу

Закон о основама система васпитања и образовања Србије из 2003, са каснијим изменама и допунама, говори о једнаким могућностима за образовање за децу и ученике са сметњама у развоју (члан 2), али не даје ближе дефиниције ових категорија деце. У члану 25. Закон набраја ко све спада у ту категорију лица, без давања ближих дефиниција поменутих појмова: лица са сметњама у развоју, менталним оштећењима, системским болестима, стеченом ометеношћу и телесном ометеношћу.

Нови Закон о основама система образовања и васпитања Србије из 2009. говори о деци, ученицима и одраслима са ометеношћу. Закон не даје дефиницију ове деце, односно ових ученика, али чланом 77. предвиђа обезбеђивање отклањања физичких и комуникацијских препрека са којима се они суочавају, што је на трагу социјалног модела приступа ометености и у функцији инклузивног система образовања.

Чланови 82. – 86. Закона који говоре о начину полагања испита предвиђају да ученици са сметњама у развоју и ометеношћу полажу испите у складу са својим моторичким и чулним могућностима.

Члан 98. (упис деце у основну школу) говори о деци са моторичким и чулним сметњама. Стиче се утисак да се законодавац овде термилошки више ослонио на медицински него на социјални модел.

Чланом 28. Конвенције Уједињених нација о правима детета из 1989. године предвиђено је да државе потписнице признају право деце на образовање. Основно образовање је обавезно и бесплатно за све. Државе потписнице дужне су да подстичу развој различитих облика средњошколског образовања које је доступно свој деци. Државе потписнице даље су дужне да свима омогуће стицање високог образовања на основу способности. Коначно, предвиђено је предузимање мера ради смањења исписивања деце из школа и подстицања редовног похађања школе. Но, у пракси деца са ометеношћу често се суочавају са проблемима приликом остваривања права на образовање. У општем коментару број 9 Комитет за права детета из 2006 апострофирао је чињеницу да су деца ометеношћу веома разнолика па због тога „родитељи, наставници и други стручњаци треба да да помогну сваком појединачном детету да развије своје вештине комуницирања, језика, интеракције, оријентације и решавања проблема на начин који најбоље одговара потенцијалима тог детета“ (CRC/C/GC/9, одељак 63). Од суштинског је значаја да образовање детета са ометеношћу обухвата ојачавање позитивне самосвести, како би дете осетило да га други поштују као људско биће без икаквих органишавања достојанства (CRC/C/GC/9, одељак 64). Комитет даље наглашава значај образовања и васпитања за децу са ометеношћу у раном детињству, пошто дете са ометеношћу или сметњама у развоју може имати квалитетније образовање, дизајнирано тако да одговара индивидуалним потребама детета, у случају раног идентификовања ометености или сметњи у развоју. Све школе морају бити без комуникацијских баријера, као и без физичких баријера које би онемогућиле приступ школи деци са отежаним кретањем, наглашава Комитет у општем коментару број 9. Комитет даље подсећа на чињеницу да ће великом броју деце приликом остваривања њиховог права на

образовање „бити потребна асистенција, нарочито наставници обучени за технике и методологију учења деце са широким спектром способности, укључујући одговарајуће језике и друге облике комуницирања, који ће бити у стању да користе индивидуализоване стратегије учења усмерене на дете, одговарајуће и приступачне уџбенике, учила и наставне материјале, опрему и асистивна средства, а државе би требало да обезбеде поменута средства и особље уз максимално коришћење расположивих ресурса“ (CRC/C/GC/9, одељак 65).

Инклузивно образовање требало би да буде циљ васпитања и образовања деце са ометеношћу, подсећа Комитет за права детета. „Индивидуалне образовне потребе детета морају диктирати начин и облике инклузије, пошто образовање и васпитање неке деце са ометеношћу захтева врсту подршке коју није лако наћи у оквиру редовног образовног система“, наглашава Комитет за права детета у општем коментару број 9 из 2006. (CRC/C/GC/9, одељак 66). У општем коментару број 9 Комитет за права детета инсистира на развијању будуће каријере деце са ометеношћу од најранијег узраста. Уколико се код деце развије свест о будућем запослењу већ током основне школе, та деца ће лакше правити изборе везане за посао у каснијем животу, када одрасту. Комитет предлаже да ученици са ометеношћу током основне школе бирају циљеве у складу са својим способностима које се развијају. Потом би средње школе својим функционалним наставним плановима и програмима требало да наставе овај тренд и да ученицима понуде одговарајуће вештине, приступ радном искуству уз систематску координацију и праћење од стране школе и субјекта код кога ученик стиче искуство (CRC/C/GC/9, одељак 68).

1.5. Секундарна транзиција

По завршетку професионалног оспособљавања настаје процес секундарне транзиције који пред појединца поставља нови изазов, а то је добијање запослења. Успешна транзиција из школске у радну средину остварује се кроз кординирани скуп активности које подразумевају професионално усмеравање, оспособљавање, усавршавање, интегрисано запошљавање (укључујући и запошљавање уз подршку) целоживотно образовање и стицање свакодневних животних вештина (Whistone, Browning, 2002).

Транзиционим планирањем се олакшава глувим и наглувим особама прелаз из школске средине у радну организацију.

У току овог процеса Г/Н ученици добијају подршку у дефинисању циљева везаних за период након завршетка школовања као и у стицању искуства и вештина за њихово остваривање.

”Овај период је у литератури познат као секундарни транзициони период и дефинише се као комплексна целина која има различите међузависне аспекте у којима се одвија, а као примарни аспекти се помињу образовање, обука и запошљавање” (Радић Шестић, Радовановић, Миловановић Доброта, 2011:452).

Да би секундарна транзиција била успешна потребно је остварити сарадњу са тржиштем рада тј. агенцијама за запошљавање и радним организацијама (Noonan et al. 2008). У центру транзиционог планирања мора бити ученик (Cobb & Alwell, 2008; Test et al., 2004);

Школски планови и програми, обука и инструкције морају бити фокусирани на послешколским исходима тј. припремама за социјалну и радну средину (Alwell & Cobb, 2006; Powers et al., 2007).

Неопходно је укључивање породице (Lehman et al. 1999; Morningstar, 1997;), самоопредељење ученика (Cobb et al., 2008; Karvonen et al. 2004; Wehmeyer & Field, 2007) и самоефикасност на обуци, наставним и ваннаставним активностима (Kohler, 2007;) како би секундарна транзиција имала задовољавајућ ток.

Успешну транзицију средњошколца из школске у радну средину обезбеђује одговарајућа подршка, услуга и пракса. Процена радних способности и вештина спроводи се ради утврђивања функционалних потенцијала и ограничења везаних за ометеност. У овом периоду идентификују се психосоцијални, едукациони и социоекономски чиниоци који би могли бити у интеракцији са ометеношћу.

Планирање транзиционог периода подразумева израду програма заснованог на индивидуалним потребама и склоностима. Индивидуализованим образовним планом и програмом (ИОП) би требало да буде обухваћено транзиционо планирање од 16.године, према ИДЕА (2004), а најкасније годину дана пре пунолетства како би се ученик квалитетно припремио за посао. Програмом су дефинисани циљеви који се требају постићи током и након школовања.”Транзиционо планирање подразумева интересорну сарадњу и мултидисциплинарни приступ који циљеве ИОП-а реализује тимски” (Радић Шестић, Радовановић, Миловановић Доброта, 2011:453).

Индивидуално транзиционо планирање (ИТП) подразумева креирање програма заснованог на индивидуалним функционалним потенцијалима, потребама и склоностима,

чији се циљеви требају постићи током и након школовања, а у вези су са професионалном обуком, едукацијом, запослењем (Sitlington, Clark, & Kolstoe, 2000).

Транзиционо планирање представља процес који би требало да почне што раније како би се младима омогућило довољно времена и искуства да развију вештине и разумевање неопходне за квалитетну транзицију ка одраслом добу. Планирање обезбеђује да млада особа благовремено и постепено добија потребну подршку, услуге и информације за будуће улоге, одговорности и избор животног стила (Fabian & Dunlop, 2006). Главни циљ транзиционог планирања мора бити оснаживање појединаца, како за свет рада тако и за живот (Szymanski, 1994). Фреданг (Fredang, 2003,) гледа на транзиционе услуге као на координисане активности оријентисане на резултат са циљем да ученика са ометеношћу покрену на активност попут факултета, стручних обука интегрисаног запослења, образовање, независтан живот и учешће у заједници.

ИТП омогућава младим људима са ометеношћу и онима који их подржавају адекватну припрему за реалне ситуације у будућности. Стимулише их да боље разумеју сами себе, побољшају свој развој, схвате важност учења и начин повезивања са циљевима и очекивањима везаним за живот иради слепопрофесионалног оспособљавања.

ИТП им помаже да савладају тешкоће током школовања. Према подацима из ИТП може се реализовати сарадња са разним агенцијама за подршку особама са ометеношћу. Усуштини, ИТП представља средство за планирање иподршку којим се помаже младим људима и њиховим родитељима у планирању рада и живота после школе на кохерентани координисан начин (Devlieger & Trach, 1999).

У свим активностима које се планирају током средње школе наглашава се важност одржавања фокуса назапошљавању (Lindstrom et al., 2007). То подразумева интерресорну сарадњу и мултидисциплинарни приступ који циљеве ИТП реализује тимски. Потребно је створити партнерски однос са учеником, његовом породицом, дефектологом, наставником, послодавацом, сервисима намењеним одраслим особама и свим интересним чиниоцима. ИТП је саставни део Индивидуалног образовног плана у коме су наведени транзициони циљеви и услуге намењене ученицима.

ИТП служи као образац за одређивање дугорочних циљева на основу којих су дефинисани годишњи циљеви.

Ученицима се пружа подршка за развијање и спровођење личног плана као дела одговорности који је идентификован у плану, међутим може се десити да различите

околности могу утицати на кориговање првобитно донетог плана. Због тога се наглашава да ИТП мора бити флексибилан документ (Cobb & Alwell, 2009).

Средњошколски програми који стимулишу учешће породице и ученика током планирања транзиције су повезани са постизањем бољих послешколских исхода као што су запошљавање, континуирано образовање, укључивање у локалну заједницу (Devlieger & Trach, 1999; Lindstrom et al. 2007). Добијени подаци чине базу за дефинисање услуга животних циљева који се укључују у ИОП (Stlington, Neufelt, & Leconte, 1997, према Милановић Доброта, 2015). Тим за израду ИОП-а доноси одлуку који едукативни програми ће највише одговарати сваком ученику. Ове одлуке се доносе на основу процена које се врше директним посматрањем, тестовима постигнућа, склоности, интелигенције, личности, интересовања, интервјуа и упитника. Ове процене пружају информације о факторима који утичу на успех у оспособљавању, запошљавању и свакодневном животу Г/Н особа (Милановић Доброта, 2015).

Након завршетка школовања велико број Г/Н младих остаје без радних компетенција, мотивације и искуства које би им олакшало запошљавање и улазак у свет рада. Неке од препрека за развијање радних компетенција су непостојање система подршке и услуга у периоду преласка из школске у радну средину, неприлагођен наставни план и програм обуке, неприлагођена радна средина и ставови послодавца према запошљавању Г/Н особа (Радић Шестић, Радовановић, Миловановић Доброта, 2011).

Према истраживању које је спровео Центар за самостални живот ометених Србије (Љубинковић и сар., 2010) највеће препреке са којима се сурећу глуве и наглуве особе, су недостатак адекватне службе за подршку и транзиционо планирање (50,9%), предрасуде послодавца (49,2%), недовољна информисаност о радним местима (48,4%), неприлагођеност конкурса (45,9%) и дискриминација (45,2%).

1.6. Запошљавање

Запошљавање је фаза професионалне рехабилитације чији је циљ да „инвалидне особе са ометеношћу подржава да нађу и задрже одговарајући посао, напредује у њему и интегришу се у друштво“ (ILO, 1983 према Жигић и Радић Шестић, 2006).

Запошљавање се састоји из низа фаза као што је откривање потенцијалног радног места, успостављање контакта са особом која се запошљава, успостављање контакта са

послодавцем, анализа услова на радном месту, анализа послова и задатака и упоређивање захтева рада и способности особе (Маглајић, 1985).

Крајњи циљ образовања сваке индивидуе представља запошљавање у редовном окружењу. Наглашава се значајна улога система образовних курсева на послу (образовни центри предузећа). Предлаже се приступ целоживотном образовању ради помоћи радницима са ометеношћу у задржавању послова и напретку у њиховим каријерама. Мере стручног оспособљавања требају бити директно везане за запошљавање. Остваривање принципа једнаког приступа и једнаких могућности, могуће је једино када се круг затвори задњом фазом професионалне рехабилитације, а то је запошљавање (Мајсец Sobota, 2003).

Запошљавање је процес тражења посла који се састоји од : проналажења радног места, успостављање контакта са агенцијом за запошљавање, контакт са послодавцем, анализу услова рада и радног места упоређивање захтева посла и способности особе која тражи посао (Радић Шестић и Милановић Доброта, 2006).

Запошљавање и рад представља последњу фазу професионалне рехабилитације. Према Конвенцији 159 о Професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са ометеношћу (Међународна организација рада, 1983), сврха професионалне рехабилитације је омогућити особама са ометеношћу осигуравање и задржавање одговарајућег запослења, напредовања у њему, да потпомогне интеграцију и реинтеграцију особа са ометеношћу у друштво. Искуства с подручја професионалне рехабилитације показују да се највише потешкоћа јавља при запошљавању.

Важна улога запошљавања и рада огледа се кроз значајну социјалну и психолошку функцију и представља извор друштвеног статуса и престижа (Šverko, 1991). Будући да запосленост повећава осјећај задовољства у животу и утиче на психолошку структуру појединца, професионално активне особе имају виши ниво самопоштовања и виши ниво успешности (Eden, Aviram, 1993).

Запосленост у пуном радном времену смањује могућност погоршавања здравственог и телесног стања (Ross & Mirowski, 1995). Такође, доприноси добром здравственом стању за оба пола што омогућава запошљавање у пуном радном времену (Whyte, Carroll, 2002). Истраживање интерактивног модела запослења у циљу асимилације особа са оштећеним слухом у рад користећи информативно комуникациону технологију (Ali et al., 2013) пружа оквир деловања које омогућава интегрисање особа са оштећеним слухом заједно са особама без оштећења на начин који је одговарајућ како за особе са оштећеним слухом тако и за оне

без оштећења. Овај принцип води до побољшања критеријума избора особља са оштећеним слухом у радном окружењу.

Ово истраживање такође истиче чињеницу да недостатак слуха не представља ни ограничење ни препреку у процесу селекције запослених за одређени посао у радној организацији и да особе са овом ометеношћу могу аплицирати за посао на исти начин као особе без ометености.

Стопа ометености се повећава из дана у дан, широм света. Постоје различити типови ометености међу којима се особе оштећеног слуха налазе на другом месту. У већини земаља, особе са ометеношћу су одговорност њихових породица и друштва уопште.

У данашње време и у земљама у развоју је јако тешко и особама без ометености да пронађу одговарајући посао, још је теже укључити особе оштећеног слуха на тржиште рада. Опасност од незапослења је дупло већа код особа са него код особа без ометености. Велики број особа оштећеног слуха није у могућности да пронађе одговарајући посао из више разлога, као што су недостатак установа за збрињавање глувих и смањена свест о глувима од стране особа без ометености што ствара препреке особама оштећеног слуха при тражењу посла.

Корисност се може посматрати у објективном смислу (нпр. плата, здравље, социјална изолација и партиципација) и у субјективном смислу (задовољство садашњим начином живота). Особе које су незапослене имају значајно нижи осећај корисности (незапослени и особе са ометеношћу), у односу на запослене. Ова тврдња се не односи на особе са ометеношћу и на људе који су изабрали да буду незапослени (нпр. домаћице, студенти и пензионери).

Утицај незапослености на особе са ометеношћу показују да оне имају мање самопоуздања које доприносе тешкоћама при запошљавању (Straughair, Fawcitt, 1992; према Barlow, Wright, Cullen, 2002, према Skočić Mihić, 2004). Лонгитудинално истраживање у трајању од једанаест година, показало је корелацију између способности прилагођавања појединца с ометеношћу и његове способности прелаза из статуса незапослености у статус запослености (Krause, 1996). Резултати су потврдили хипотезу да запошљавање особе води ка повећању способност прилагођавања.

Уколико не ради, особа са ометеношћу не може потврдити индивидуалност кроз друштвену вредност (Hewstone, 1996; Heyman, 1990 & Nochi, 1998; према Crisp, 2000). Једна од најозбиљнијих последица ометености је повећана социјална изолација и смањена друштвена укљученост, која не произлази из њихове намере за искључивањем из друштва.

Особе са ометеношћу се, у односу на остатак популације, осјећају недовољно укључене у друштвену заједницу. Дешава се да друштвена заједница не охрабрује њихово укључивање, немају примања довољна за учествовање у разним сегментима друштвеног живота и недовољно су информисани. Особе без оштећења су значајно мање наводиле ове разлоге, а као основни разлог неукључивања у друштвену заједницу колико би желели наводе осећај да немају довољно времена (Taylor, 2000). Запошљавање повећава осећај самопоштовања особа са ометеношћу и смањује њихову друштвену изолацију (Robinson, 2000).

Коришћење технологија побољшава способности ученика са посебним потребама и пружа им подршку у учењу и раду. Информацијске и компјутерске технологије су побољшале развој софистицираних уређаја који могу помоћи ученицима са различитим облицима ометености да превазиђу велики број ограничења који их спречавају да учествују у процесу учења и рада, укључујући оштећења слуха и говора до губитка слуха и тешких физичких недостатака (Bryan, 2000).

У истраживању које је спровео Али и сарадници (Ali et al., 2013) уложен је напор да се превазиђе проблем претерано великог броја незапослености међу особама са оштећеним слухом. Користећи информативно комуникациону технологију (ИКТ), лако је дизајнирати интерактивни модел запослења како би се пренеле информацијске и комуникацијске технологије особама са ометеношћу. Кроз тај интерактивни модел запослења, они се могу лакше прилагодити у тој охрабрујућој атмосфери, што важи и за особе без ометености. Како би се Г/Н особе укључиле и учиниле корисним и активним појединцима у свакој фази живота морају се истражити позитивна и независна решења.

Кроз историју примећујемо да особе оштећеног слуха живе и делују као разнолика група људи. Они имају своје обичаје, навике, мисаоне обрасце, језик, заједничка искуства и вредности које их идентификују као јединствену културолошку групу. Они не сматрају да су хендикепирани или онеспособљени већ се сматрају мањинском групом у својој родној земљи (Steinberg, 1999). Особе оштећеног слуха су посебна културно и лингвистички разнолика група, што представља највећу баријеру при разумевању заједнице особа са оштећеним слухом и при ефикасном досезању циља у том процесу (Ali et al. 2013).

1.6.1. Мере које стимулишу запошљавање

”Особе са ометеношћу су група с највећим процентом незапослености, а у њиховом запошљавању нема јединственог приступа и организацијског облика који би на адекватан начин решио све проблеме” (Majsec Sobota, 2002: 55 према Sokač Mihić, 2004).

Позитивна дискриминација особа са ометеношћу укључује разне механизме којима се подржава запошљавање ове групе, попут противдискриминацијских прописа, квотног запошљавања, стимулативних мера, информисања и подизања нивоа свести о овој теми послодавца и синдиката, мера против дискриминације, запошљавања с подршком и друго (Sokač Mihić, 2004: 28).

Подстицајне мере представљају систем порезних и других материјалних давања као и техничко-технолошких и саветодавних мера ради запошљавања и одржавања запослености особа са ометеношћу на раду у отвореним или заштитним предузећима. Циљ им је запошљавање и очување запослености особа са ометеношћу у отвореној привреди, самозапошљавање и запошљавање под посебним условима. Подршка запошљавању се у односу на садржај и облик. Из тога произилазе четири категорије подршке: материјално финансијска, техничка, стручна и саветодавна (Žunić, 2001). Све европске државе пружају подршку запошљавању и одржавању запослености особа са ометеношћу (Žunić, 2001, према Sokač Mihić, 2004). Акцент се све више ставља на друштвену свест и моралне факторе запошљавања и одржавања запослености. Систем стимулативних мера запошљавања под посебним условима представља политички, друштвени, социјални и правни проблем. Предузећа које се оснивају ради запошљавања особа са ометеношћу, без обзира на власничке односе, основана су под протекторатом државе.

У земљама Европске уније, финансијска подршка послодавцима који запошљавају особе са ометеношћу односи се на набавку опреме и помагала за рад, односно адаптацију радног места (Uršić, Vidmar, Bilić, 2002). Финансијска подршка приликом запошљавања особа са ометеношћу у Сједињеним Америчким Државама представља обавезу послодавца (Americans with Disabilities Act, 1990, према Sokač Mihić, 2004).

Закон у САД (Americans with Disabilities Act, 1990). чланом 13. детаљно уређује предмет професионалне рехабилитације.

Запошљавање и самозапошљавање особа са ометеношћу обухвата изједначавање могућности за ове особе на тржишту рада, пружање услуга професионалне рехабилитације мере активне политике запошљавања, односно запошљавања и самозапошљавања особа са

ометеношћу, обезбеђивање техничке, стручне и финансијске подршке за адаптацију радног места, послова, укључујући техничка и технолошка помагала (члан 11).

Могућност очувања посла је постала је у новије време актуелна тема. ”Могућност очувања посла део је активности професионалне рехабилитације, која се односи на радника који је стекао ометеност, или је у немогућности да наставити да ради дотадашњи посао, те му се може понудити други посао у истом подuzeћу, који одговара његовим способностима” (Employment strategies for people with disabilities – the role of employers, 1995).

Особе са ометеношћу запошљавају се у отвореној привреди (друштвеном и приватном сектору) и у заштитним радионицама. Посредовање при запошљавању обавља Национална служба за запошљавање преко свог Одсека за запошљавање особа са ометеношћу. Многе особе са ометеношћу које су способне за рад ипак су незапослене. Најчешћи разлог ове незапослености је погрешна представа послодавца да особе са ометеношћу нису способне за рад и зато им ускраћују ту могућност (ILO, 2001).

1.6.2. Закон о раду и професионалној рехабилитацији особа са ометеношћу у Републици Србији

Запошљавање и радни однос особа са ометеношћу Србији уређени су Законом о раду, Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са ометеношћу и Законом о запошљавању и осигуравању за случај незапослености. Изменама фискалних прописа из 2006. предвиђене су олакшице за послодавце који запошљавају особе са ометеношћу. Закон о раду предвиђа да се особе са ометеношћу запошљавају под општим условима, осим ако закон не предвиди другачије (члан 28). Ако запослени није више способан да обавља одређени посао због смањене радне способности, послодавац је дужан да му понуди други посао у складу са преосталом радном способношћу запосленог (члан 101). Запослени може добити отказ само ако одбије понуђено друго одговарајуће радно место (члан 102).

Народна скупштина Републике Србије усвојила је Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са ометеношћу у мају 2009. године. Овим законом уређују се подстицаји за запошљавање особа са ометеношћу, процена њихове радне способности, професионална рехабилитација, обавеза запошљавања особа са ометеношћу, услови за оснивање и деловање предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са ометеношћу, радних центара и социјалних предузећа, као и друга питања од значаја за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са ометеношћу (члан 1).

Особе са ометеношћу имају право на:

- утврђивање статуса и процену радне способности;
- подстицање запошљавања;
- мере и активности професионалне рехабилитације;
- запошљавање под општим условима, запошљавање под посебним условима;
- мере активне политике запошљавања, запошљавање у предузећима за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са ометеношћу, социјалним предузећима и радно ангажовање у радним центрима.

Процена радне способности особе са ометеношћу обухвата медицинске, социјалне и друге критеријуме којима се утврђују могућности и способности особе са ометеношћу да се укључи на тржиште рада и да обавља послове самостално или уз службе подршке и употребу техничких помагала (члан 8).

Особе са ометеношћу се запошљавају под општим или посебним условима. Запошљавање под општим условима подразумева запошљавање особе са ометеношћу код послодавца без прилагођавања радног места или послова (члан 23). Прилагођавање радног места обухвата техничко и технолошко опремање радног места, средстава за рад, простора и опреме. Прилагођавање послова обухвата прилагођавање радног процеса и радних задатака. Закон уводи квотни систем са обавезом запошљавања особа са ометеношћу код послодаваца који имају најмање 20 запослених, и то: послодавац који запошљава од 20 до 49 запослених мора запослити једну особу са ометеношћу.

1.7. Модели запошљавања особа са ометеношћу

За разлику од периода до другог светског рата који карактерише претежно мануфактурни облик запошљавања особа са ометеношћу, послератни период карактерише отварање заштитних радионица за глуве раднике. Данас се Г/Н радници све више запошљавају у отвореној привреди.

Насупрот тренду запошљавања особа са ометеношћу у отворену привреду, доста ових особа можемо наћи у заштитним радионицама или сегрегационим условима (O'Neill & Jensen, 1998; Radić Šestić, Gligorović i Milanović Dobrota, 2010a, према Радић Шестић и Милановић Доброта, 2016).

Професионално оспособљавање Г/Н особа се може организовати у школским радионицама, заштитним радионицама и отвореној привреди (Жигић и Радић-Шестић, 2006). На жалост, школске радионице нису у могућности да прате најновија технолошка достигнућа и набављају модерну опрему. У односу на професионално оспособљавање у заштитним радионицама и отвореној привреди, у школским радионицама социјалне интеракције су ограничене само на комуникацију између ученика, наставника и инструктора (Радић Шестић, 1997, 1998).

У отвореној привреди је присутно компетитивно запошљавање. Оно је намењено особама са ометеношћу одговарајућих интелектуалних способности, за које се сматра да могу да постигну исту радну ефикасност и радне резултате као и особе без ометености.

Примање на посао Г/Н кандидата у односу на кандидате без ометености, има своје предности, а то су: провера способности Г/Н кандидата је детаљнија од провере кандидата без слушног оштећења, рехабилитациони центри финансирају едукацију потенцијалних радника, рехабилитациони центри стварају услове за усавршавање Г/Н радника (Ethridge, 2001).

Основне системе запошљавања особа са ометеношћу у редовном или интегрисаним условима чине *квотни, волонтерски, мешовити систем* подржано и прилагођено запошљавање, samozapošljavanje и социјална предузећа (Андрејевић, 1992; Радић Шестић и Милановић Доброта, 2016).

Квотни систем представља организовани систем запошљавања када држава прописом обавезује послодавца да запосли одређени проценат особа са ометеношћу. Процент запослених особа са ометеношћу се разликује од државе до државе и често не прелази границу од 5%, мада су познати примери неких земаља које обавезују послодавца да запосли и до 15% особа са ометеношћу. Овај систем омогућава запосленост особа са ометеношћу, али се као слабост наводи да осигурано радно место може да демотивише особу јер је сигурна да јој га нико не може одузети. У свету и код нас квотни систем се користио у запошљавању ратних војних инвалида (Жигић и Радић Шестић, 2006).

Систем заснован на придобијању потенцијалних послодаваца различитим мерама мотивације назива се волонтерски систем. За разлику од квотног система не пружа сигурност, али је подстицајнији од њега јер мотивише особу са ометеношћу да се труди и напредује у раду (Андрејевић, 1992; Рачки, 1997).

Заштитне радионице се баве привредном делатношћу, рехабилитацијом и запошљавањем најмање 50% особа са ометеношћу. У Републици Србији, и у старој

Југославији прве заштитне радионице су се отвориле 1948 године. Организовало их је удружење глувих и наглувих особа и популарно су назване ”ДЕС” што је скраћеница за дефектне слухом (Андрејевић, 1992).

У досадашњој пракси издиференцирала су се три типа ових предузећа: инвалидска предузећа која се баве оспособљавањем и запошљавањем особа са ометеношћу; инвалидска предузећа која само запошљавају особе са ометеношћу и заштитне радионице у саставу отворене привреде (Службени гласник СР Србије из 1990).

Заштитне радионице у саставу отворене привреде основала су њихова матична предузећа, са основном наменом да у првом реду оспособљавају и запошљавају особе са ометеношћу. Предузећа отворене привреде и предузећа за особе са ометеношћу задовољавају потребе потрошача и стварање добити на тржишту.

Инструктор у заштитној организацији је стручни радник који има најмање стручну спрему квалификованог радника одређеног занимања. Који степен стручне спреме ће се захтевати од инструктора зависи од квалификације и степена стручности за посао за који се особа са ометеношћу оспособља. Пожељно је да инструктор има за један степен вишу стручну спрему од оне за коју се оспособљава особа са ометеношћу.

Улога и одговорност инструктора је велика јер је у фокусу његовог рада особа са ометеношћу коју треба адекватно оспособити за неко занимање. Улога инструктора се огледа у спровођењу активности са циљем интеграције особе са ометеношћу у радну средину, учествовању у изради и разрађивању програма оспособљавања на терминске и инструктажне задатке, едукацији особа са ометеношћу, праћењу и евалуацији његове успешности и напредовања (Вукотић, 1983; Андрејевић, 1992).

У заштитним радионицама се запошљавају особе са вишеструком ометеношћу, радници који имају умањене интелектуалне способности и који постижу слабије радне резултате. Заштитна радионица има три главне улоге то су:

- рехабилитациона која подразумева евалуације, претпрофеионално искуство, професионалну обуку,
- ресторативна са суштином радне терапије под медицинском контролом, и
- економска која обезбеђује запошљавање глувих особа (Tenbroek, 1960).

Самостална делатност подразумева самозапошљавање, тј. рад у малој привреди као и у кући, као посебан облик запошљавања. Рад у малој привреди омогућава глувом раднику да сам организује радну средину, време и услове рада. Овај облик захтева инвестиције и одговарајућу самосталност.

Рад у кући обухвата једноставније послове који су најпогоднији за старија лица, вишеструко ометене особе, особе које се теже крећу и оне које су се оспособиле за занимање које могу обављати у кући (шнајдер, кројач и сл.). Основна начела програма запошљавања код куће су: контрола, оправдавање уложених средстава и добар квалитет производа:

- Одговарајућа контрола да не дође до експлоатације Г/Н радника код куће;
- Оправдавају уложена средства због позитивног ефекта на психолошку адаптацију Г/Н особа;
- Мора се обезбедити идентичан квалитет производа као и производи у отвореној привреди (Жигић и Радић Шестић, 2006).

Постоје разни начини подршке подршке особама са ометеношћу у току запошљавања. Неки од њих је конкурентно и запошљавање у одређеном временском периоду. Ово запошљавање помаже особи са ометеношћу да за одређени временски период пронађе или задржи посао. Затим постоји подржано запошљавање које се састоји од организоване и константне подршке у проналажењу и чувању посла. Рад у енклавама је такође врста подршка која се пружа индивидуи или групи (2-15) особа са истим или сличним ометеностима који раде заједно на истом месту, нпр. тим за одржавање травњака (Greer, 2005).

Циљ интегрисаног запошљавања је остварење социјалне и радне активности, стицање вештина и статуса, допринос социјалној разноврсности и зарађивање фер плате (Wehman et al., 2006. према Радић Шестић и Миловановић Доброта, 2006).

Предности овог модела запошљавања су: бољи финансијски резултати (Mank, Cioffi & Yovanoff, 2003), већа могућност развоја личности и програма за прилагођавање услова рада и радне средине (Karap & Greenspan, 1995), испуњење преференција за рад особа са ометеношћу (Fesko & Butterworth, 2001; Hagner & Murphy, 1989), задовољство породице, већа социјална интеграција особа са ометеношћу (Murphy et al., 2002, према Радић Шестић и Миловановић Доброта, 2016).

Сегрегациони модели запошљавања настали су услед негативних ставова друштва, предрасуда, страха од непознатог, неинформисаности и непознавања потенцијала особа са ометеношћу.

Заштитна радионица је ”радно оријентисана институција у којој је контролисан рад и радна средина уз тачно одређене професионалне циљеве сваког појединца који му омогућавају стицање радног искуства да би напредовао у смислу социјализације и

продуктивног професионалног статуса“ (Јакулић, 1986:166, према Радић Шестић и Миловановић Доброта, 2016)

Заштитне радионице имају рехабилитациону, ресторативну и економску функцију. Ова врста запошљавања је почела након другог светског рата. Циљеви заштитних радионица зависе од процене и рехабилитације усмерене ка транзицији у интегрисану радну средину.

Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом (2009) заштитним радионицама је промењен назив у Предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавања особа са инвалидитетом могу обављати делатност уколико имају најмање пет особа са ометеношћу у радном односу на неодређено време, да у односу на укупан број запослених има у радном односу најмање 60% особа са ометеношћу, од чега најмање 10 % особа које могу да се запосле само под посебним условима. Ова предузећа морају имати одговарајућ простор и техничку и другу опрему за радно оспособљавање и рад особа са ометеношћу. Морају имати запослена стручна лица за радно оспособљавање и професионалну рехабилитацију.

Постоје три типа ових предузећа, а то су: предузећа која се баве оспособљавањем и запошљавањем особа са ометеношћу, инвалидска предузећа која само запошљавају и заштитни погони или радионице које су у саставу типичних предузећа.

Интегрисани модели запошљавања промовишу запошљавање особа са ометеношћу у отворену привреду кроз квотни, волонтерски, мешовити, подржани и прилагођени модел запошљавања, самозапошљавање и социјална предузећа.

Квотни модел запошљавања се примењује у Европи од Првог светског рата и може се описати кроз три приступа: законске препоруке, законске обавезе без санкција и законске обавезе са санкцијама. Код нас се квотни модел примењује од Другог светског рата и дефинисан је Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом (2009).

Квотни модел запошљавања подразумева да држава прописом обавезује послодавца да запосли одређени проценат особа са ометеношћу (Rački, 1997; Žigić i Radić Šestić, 2006, према Радић Шестић и Миловановић Доброта, 2006)

Предност овог модела огледа се у већој могућности запошљавања особа са ометеношћу, док је слабост да послодавац може избегавати да обезбеди једнаку доступност свих радних места за особе са ометеношћу и запошљавати само особе са лакшим степеном ометености.

Волонтерско запошљавање представља модел запошљавања у коме послодавац добровољно и без законске присиле запошљава особе са ометеношћу (Радић Шестић и Миловановић Доброта, 2016). Овај модел запошљавања стимулише особу са ометеношћу да се што боље професионално оспособи али не обезбеђује сигурно запослење након завршеног професионалног оспособљавања.

Овај модел је примењив у срединама где је развијена свест о радним потенцијалима особа са ометеношћу (САД и Канада).

Мешовити модел запошљавања представља комбинацију квотног и волонтерског модела. Карактерише га обавеза послодаваца да запосле одређени број особа са ометеношћу у односу на укупан број запослених и примена низа подстицајних мера за послодавце како би запослили особе са ометеношћу.

Подржано запошљавање представља компетитивни рад у интегрисаним условима у складу са перформасама особа са ометеношћу. Овај модел запошљавања омогућава запослење особама које се сматрају незапосливим. Овај модел запошљавања треба развијати према потребама сваког појединца. Подржано запошљавање се може посматрати кроз индивидуални модел, групни или енклава модел или модел мобилних група. Индивидуални модел подржава појединца да нађе посао који му највише одговара. Групно или енклава модел запошљавања укључује мању групу особа са ометеношћу који су обучени и под надзором су међу радницима који немају ометеност, дакле омогућено им је да у групи раде под надзором радника без ометености. Мобилне групе представљају малу групу радника са ометеношћу који путују и раде као екипа на унапред уговореном послу под надзором супервизора.

Прилагођено запошљавање поштује потребе, аспирације, таленат и вештине особе са ометеношћу са нагласком на могућност избора снаге и способности. Овај модел запослену особу са ометеношћу посматра као радну снагу у коју би требало инвестирати кроз образовање, како би побољшали приступ запошљавању (Blank et al., 2003; Inge, 2008 према Радић Шестић и Миловановић Доброта, 2016).

Самозапосленост подразумева да особа са ометеношћу доноси одлуке о врсти посла који ће обављати, о радном времену, инвестицијама и на основу тога остварује профит. Самозапошљавање подразумева да особа са ометеношћу поседује мали бизнис створен око једне особе као микро предузеће.

Социјално предузеће је привредно друштво које се оснива за обављање делатности која је усмерена на задовољење потреба особа са ометеношћу, и које, независно од укупног

броја запослених, запошљава најмање једну особу са ометеношћу. Социјално предузеће и организација дужни су да део прихода који остварују обављањем делатности улажу у унапређење услова рада, радних вештина, социјалне интеграције, животног стандарда и задовољење потреба особа са ометеношћу (Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом 2009).

1.8. Акомодација радног места

Рехабилитациони тим стручњака оспособљава особе са ометеношћу за одговарајуће послове, тако што их упознаје са самим процесом рада, анализом рада и указује на специфичности. Правилан избор радног места обезбеђује равнотежу између радника са ометеношћу, радне средине и средстава за рад. Неопходно је разрадити програм радне и социјалне адаптације како би се омогућило да особе са ометеношћу да добију, задрже и добро обављају свакодневни посао (Жигић и Радић Шестић, 2006).

Прихватљива или „разумна акомодација“ се дефинише као измена процеса аплицирања за посао који омогућава особи са ометеношћу као кандидату да буде разматран за позицију коју као квалификована особа жели. Акомодација, такође представља и измену или прилагођавање радне средине, ставова или услова који омогућавају квалификованом кандидату да обавља основне функције и да има једнака права и привилегије напредовања у послу као и особе без ометености (ADA, 1973).

Под акомодацијом или модификацијом радног места се подразумева свако прилагођавање које изврши кандидат или запослени директно у процесу прилагођавања или усавршавања основне функције одређеног посла.

Принципи које је потребно поштовати ради лакше акомодације радног места су: објективност, доследност, одмереност, квалитет, јединственост, формирање сарадничких и партнерских односа, концентрација на способности, одржавање једноставности и целовитост (Жигић и Радић Шестић, 2006).

Основне функције посла не смеју се ограничити или елиминисати акомодацијом; Неопходно је да послодавац познаје физичка и ментална ограничења радника да би му обезбедио адекватне и прихватљиве услове рада, тако да послодавац може захтевати од особа са ометеношћу увид у документацију о потреби за адекватном акомодацијом радног места. Подразумева се активност како радника тако и њихових послодавца у процесу акомодације.

Веза између индивидуалних ограничења и потребе за акомодацијом мора бити установљена. Ако акомодација није захтевана од стране стручних служби не може се извршити притисак на квалификованог радника са ометеношћу да прихвати неку адаптацију. Предности особа са ометеношћу могу да буду разматране. Послодавац има обавезу да омогући прилагођавање радног места особа са ометеношћу (Жигић и Радић Шестић, 2006).

Организована акомодација радног места и радне средине олакшава рад руководиоца у предузећу, комуникацију пословође са особом која тражи акомодацију, међусобну комуникацију свих чланова колектива, отвореност, кретаивност и флексибилност свих чланова предузећа.

Акомодација представља предуслов за креирање инклузивне средине. Акомодација се реализује прво кроз препознавање потребе затим прикупљање потребних података и доношење одлуке о начину акомодације. За спровођење доброг процеса акомодације неопходно је разговарати са особом којој је акомодација потребна како би се уважиле њене евентуалне сугестије. Завршну фазу чини спровођење и контролисање акомодације.

Базу инклузивне радне средине чине односи засновани на узајамном поштовању и поверењу свих чланова колектива. Послодавац, као главни фактор успешне инклузивне радне средине својим примером би требало да указује на значај коректног и професионалног односа према свим запосленима. Сваки облик дискриминације је потребно превазићи добром припремом колектива за пријем новог члана који има посебне потребе (Жигић и Радић Шестић, 2006).

Дискриминација којој су особе са ометеношћу изложене у радној средини може бити директна и индиректна. Директна настаје када особа третира било коју особу са посебним потребама као мање прихватљиву у односу на особу без посебних потреба. Индиректна дискриминација настаје када особа намеће неумерене захтеве или услове који на први поглед изгледају као неутрално понашање према особи са посебним потребама, али има утицај на стварање њеног неповољног положаја.

Пре првог радног дана особе са посебним потребама у новом пореду предузећа треба да упозна колектив са специфичним потребама новозапослене особе, да организује појединце који ће у почетном периоду помагати и подржавати особу са посебним потребама, док се она не уклопи. Сви чланови колектива треба да носе мале плочице са именом и презименом како би се новозапосленој особи олакшало упознавање обраћање за помоћ. Такође је потребно организовати писани распоред пауза и време ручка. Обезбедити водича који ће га спровести и упознати са фирмом. Бити на располагању да одговорите на сва питања и подржите га у свему. Разговарати о правилима понашања и прописима облачења. Обезбедити писани план и организацију предузећа. Потребно је да послодавац организује курс гестовне комуникације или организује предавање стручњака који ће им објаснити специфичности комуникације са особама оштећеног слуха (Жигић и Радић Шестић, 2006).

Међусобна подршка, толеранција, флексибилност и комуникација свих запослених подстиче осећај припадности групи, тиму који успешно ради. Развијање такве атмосфере јача и подстиче професионализам, осећај привржености предузећу.

Препознавање потреба за акомодацијом је први корак у акомодацији радног места. Послодавац мора да буде спреман да слуша и препозна знаке који указују на потребу запосленог за акомодацијом. Често се особе којима је потребна акомодација радног места осећају нелагодно, страх их је да ће бити одбијени, „обележени“ или „другачији“ у односу на друге раднике.

Особа која тражи акомодацију радног места треба да:

- Објасни зашто захтева акомодацију радног места;
- Наведете тачно које баријере треба превазићи да би искористио своје радне потенцијале;
- Представи колико дуго ће трајати потреба за акомодацијом;
- Приложи сву документацију која ће олакшати реализовање акомодације;
- Предложи пригодан поступак акомодације радног места (Жигић и Радић Шестић, 2006).

У процесу припреме акомодације послодавац мора:

- да буде свестан своје одговорности у процесу акомодације његова и да укључи особу која треба акомодацију радног места у организацију и спровођење процеса;
- да реално сагледа и саслуша потребе особе која има потребу за акомодацијом радног места и размотри њене сугестије;
- да размотрити доказни материјал особе која тражи акомодацију радног места;
- да буде реалан и коректан у сагледавању потребе за акомодацијом радног места (Жигић и Радић-Шестић, 2006).

Како би глува особа могла да се оспособи за одговарајуће послове и радне задатке, потребно је проучавање и познавање самог процеса система рада, његова анализа и издвајање његових специфичности. Овај задатак обављају стручњаци. Правилан избор омогућава успостављање хармоније између: радника оштећеног слуха, радне средине и средстава за рад.

Како не би дошло до превеликих трошкова акомодације потребно је предвидети следеће:

- суштину и јасан приказ трошкова акомодације;
- целокупне финансијске изворе укључених страна, као и ефекте уложених средстава;
- целокупне финансијске изворе и капацитет;

– тип радних операција; смисао акомодације – да се извршава посао и да се управља послом.

Уколико послодавац сматра да су трошкови који би покривали прилагођавање радног места претерани, онда се укључују други расположиви извори.

У случају да се не обезбеде средства из ових извора, особа са посебним потребама може сама да обезбеди средства или да плати део трошкова за које послодавац мисли да представљају претерани трошак.

Постоји могућност делимичне акомодације радног места. У овом облику прилагођавања се не тражи од послодавца да обезбеди средства или опрему.

Право квалификоване особе са посебним потребама је да захтева прихватљиву и разумну акомодацију радног места, а послодавац мора да покуша да такву адаптацију помогне.

Истраживања рађена у Америци показују а највећи број изведених акомодација радних места за особе са посебним потребама не изискује претерана улагања (Healy, 2002 према Жигић и Радић Шестић, 2006), тачније 50% адаптација радних места за особе са посебним потребама је бесплатна или не износи више од 50\$ (Жигић и Радић Шестић, 2006).

Прилагођавања или измене радног места у нашој земљи се ретко раде иако оне обично подразумевају најједноставније и најјефтиније адаптације (Жигић и Радић Шестић, 2006).

1.8.1. Акомодација радног места за Г/Н особе

Акомодација радног места је свака модификација или прилагођавање посла, радних задатака и радне средине за особе са ометеношћу која треба да има једнака права у запошљавању. За потенцијалног радника оштећеног слуха потребно је размотрити могућност модификације која може да задовољи потребе и захтеве Г/Н особе за успешно обављање посла.

Квалитетна акомодација подразумева:

- асистенцију приликом подношења молбе за посао;
- проверу да ли је потребна помоћ тумача, и ако је потребна, обезбедити је;
- набавку помоћних уређаја који олакшавају извођење радних задатака запосленом оштећеног слуха;
- обезбеђивање режима текстуалног телефона (ТТУ телефонска линија) и увежбавање особља у коришћењу телетекст телефонске комуникације;

- припрема материјала, сарадника, руководиоца и кроз пронаћи најбољи начин који ће обезбедити што лакше укључивање Г/Н као новог запосленог у радну средину;
- организација што боље интеграције запослене Г/Н особе (Жигић и Радић Шестић, 2006).

Нове технологије доприносе прилагођавању радног места особама са оштећеним слухом.

Како би се особе са оштећеним слухом боље укључиле у радне организације, важно је оформити базу података за идентификацију броја ових особа у одређеној регији или области. Ова база података се мора редовно ажурирати користећи медицинску евиденцију. Овако вођена статистичка евиденција помаже владиним и невладиним организацијама да помогну укључивање особа са оштећеним слухом на радно тржиште, на основу њихових квалификација, искуста, старосне групе итд.

Изузетно је важно бити свестан основних потреба и захтева Г/Н особа. Уколико особе са оштећеним слухом не могу слушати ни говорити, поставља се питање како они могу проћи интервју када нису у могућности да воде разговор ни лицем у лице ни преко телефона, због своје ометености. Зарад њихове удобности и комфора, уведен је интерактивни модел за запошљавање како би им помогао да прођу кроз све фазе интервјуа, што представља и први корак ка запослењу. Уз помоћ технологије, кандидати са оштећеним слухом могу аплицирати за посао преко емаил-а и могу проћи интервју користећи интернет софтвер који репродукује глас.

Технологија за прилагођавање постаје једна од круцијалних алата у процесу унапређења процеса запослења, заједно са приручницима о оријентацији и мобилности (Вгван, 2006). Превазиђена је потреба за плаћањем скувих преводиоца или уређаја који би објаснили и помогли Г/Н радницима да разумеју посебан језик који говоре њихове колеге.

Особе са оштећеним слухом могу проћи интервју преко мобилног телефона што је веома уобичајена технологија комуникације.

Мобилне и бежичне технологије као што су мобилни телефони и лична дигитална помагала (Personal digital assistant, PDA) се све више користе као начин брзог приступа, слања и примања информација, садржаја, аудио и видео порука. Најновије и најмодерније бежичне технологије могу омогућити да мобилни телефони буду још преносивији и да се компјутери користе као универзалне конзоле за прикупљање података и за контролисање и надзор различитих апарата и уређаја. Укратко, може се рећи да ће бежична технологија ускоро постати круцијални и саставни део живота сваког појединца и без њене помоћи, особе

са ометеношћу се могу осећати запостављено и одбачено од стране друштва и из великог броја радних и животних активности (WHO; Светска здравствена организација, 2002) (Ali et al.,2013).

Подаци су прикупљени као додатак Истраживања становништва, ЦПС (engl. CPS, Current Population Survey) који је спонзорисало америчко одељење канцеларије рада за запослење особа са инвалидитетом 2012. ЦПС представља месечно истраживање око 60.000 домаћинстава које прикупља информације о националној запослености/незапослености популације старосне доби од 16 и више година, укључујући и информације о особама са ометеношћу. Добијени подаци из маја 2012. године пружају информације о препрекама при запошљавању, претходном радном искуству, пословној и финансијској помоћи, траженим променама на радном месту и сличним темама везаним за особе са инвалидитетом.

Половина људи са ометеношћу који нису били запослени у мају 2012. године (тј. особе које су биле или незапослене или нису биле радно способне) пријавиле су бар једну препреку при процесу запослења. Када су били упитани да идентификују препреке које су искусили, већина је нагласила да је сам њихов инвалидитет представљао препреку при запослењу (80,5%). Остале препреке су биле недостатак образовања или обуке (14,1%), недостатак организованог или прилагођеног транспорта (11,7%), и потреба за прилагођеним условима на радном месту (10,3%).

Већи проценат људи старости од 16 до 64 године је пријавио препреке при запослењу него особе старости 65 година и више (наиме, 70,8% и 29,8%), можда зато што је мање вероватно да старији радници, генерално, учествују у радној снази. Међу особама са ометеношћу старости 25 година и више, 38,6% особа са факултетском дипломом и који нису били запослени су пријавили препреке при запослењу, у поређењу са 52,9% особа који су имали нижи степен образовања од средње школе.

1.9. Ставови руководиоца према запошљавању Г/Н особа

а) Дефиниција става

Значај става у животу појединаца потврђују његове многобројне функције. Пре свега, ставови утичу на перцепцију, учење и памћење. Став може бити у функцији одбране, нпр. негативан став према некој особи или групи служи очувању и повећању самопоштовања. Ставови, иако према истим објектима, нису једнаки код свих. Објекти става могу бити појединци или социјалне групе, социјалне појаве, догађаји, предмети, апстрактни појмови (Радић Шестић, Глигоровић, Милановић Доброта, 2010).

Дакле, ставови су део система којим се тумачи наше социјално окружење. Ставови представљају релативно стабилне атрибуте и, у исто време, могу да се науче, и нису урођени (Zimbardo et al., 1969, Eby et al., 1998). Теорије социјалног учења указују на процес стицања знања и ставова од других људи, као што су родитељи, наставници, вршњаци и медији (Bandura, 1977).

Став је стечена тенденција да се реагује позитивно или негативно према особама, објектима или ситуацијама изван нас, или према властитим особинама, идејама или поступцима (Zvonarević, 1981). Дефиниције става врло су сличне и наглашавају да ставови представљају тенденције које усмеравају наше понашање (Fulgosi-Masnjak, Dalić-Pavelić, 2001).

Не постоји универзално прихваћена и призната дефиниција ставова.

Став се посматра као сложена лична функција која обухвата пресуду која одређује конзистентно евалуативно понашање према идеји / објекту / особи / групи кад год се сусреће "предмет". (Zimbardo & Liepre, 1969, према Рајовић, Јовановић, 2014), ставови се формирају личним искуством и позитивним или негативним појачањем, као и имплицитним учењем и могу одражавати личност појединца. Према трипартитном концепту ставови имају три међусобно повезане компоненте: когнитивни (идеја или знање о објекту односа), афективни (осећања о проблему) и понашање (тенденција да се поступа на начин који одговара претпоставци или уверењу) (Рајовић, Јовановић, 2014) .

Позитивност или негативност става зависи од тога да ли особа делује у сврху заштите или уништења предмета става (Fulgosi-Masnjak, Dalić-Pavelić, 2001).

Бројне студије су откриле да су разлике у ставовима, лакоћа и брзина прихватања става одраз понашања (Olson et al, 1993; Sherman et al., 1989). Други фактори који посредују између ставова и понашања укључују навике или раније понашање (Triandis 1977), стабилност ставова током времена (Schwartz, 1978), вољну контролу понашања (Davidson et al, 1937) и степен директног искуства са објектом става (Regan et al, 1977; Zimbardo, 1985).

Позитиван став укључује тенденцију да се објект става подржи, помогне и заштити, а негативан став да се избегава, онемогући или нападне (Kljaić, 1992; Petz, 1992).

Бројне студије су откриле да су разлике у ставовима, лакоћа и брзина прихватања става одраз понашања (Olson et al, 1993; Sherman et al., 1989). Други фактори који посредују између ставова и понашања укључују навике или раније понашање (Triandis 1977), стабилност ставова током времена (Schwartz, 1978), вољну контролу понашања (Davidson et al, 1937) и степен директног искуства са објектом става (Regan et al, 1977; Zimbardo, 1985).

Већ међу првим истраживањима ставова према запошљавању особа са ометеношћу, виде се различите компоненте улоге послодаваца у односу на њихове ставове према запошљавању особа са ометеношћу (Noland & Bakke, 1949; Lyth, 1973 према Skočić Mihić, 2004).

Постојање позитивних или негативних ставова према овим особама, лежи у чињеници да послодавци нису били категоризовани према факторима који су могли утицати на њихову перцепцију особа са ометеношћу у радној средини (Unger, 2002, према Skočić Mihić, 2004).

Већина аутора говори о негативним ставовима послодаваца који утичу на запошљавање особа са ометеношћу (Russel, 2002; Russel, Stewart, 2001; Berry, Mayer, 1995; Lyth, 1973). Највећу препреку при запошљавању особа са ометеношћу стварају негативни ставови послодаваца и радника без ометености. Негативан став друштва према особама са ометеношћу највећа је препрека њиховом запошљавању (Dutton, 2000). Без обзира што ометеност може умањити способности за обављање одређених послова, највеће препреке за запошљавање представљају предрасуде и дикриминација (King, 1993).

За испуњење очекивања које друштво намеће пред особу са ометеношћу неопходан је константан рад на њеном развоју. Фактори културе могу, на неколико начина, утицати на развој, учење и процењивање особа са ометеношћу :

- негативан утицај, који култура има на особу са ометеношћу;
- ефекат, који ретардирана индивидуа има на друштвену заједницу;
- улога, коју културни фактори имају у етиологији ометености.

Култура околине у којој се крећу значајно утиче на напредак ових особа. Истраживања показују да је присутна релација између различитих начина васпитања деце, карактеристичних за одређену културу и другачијих културолошких ставова и вредности. Да појаснимо, култура средње класе је најутицајнија. Тако, слаб успех на тестовима способности деце из нижих класа, једним делом, можемо образложити непостојањем стимулативног утицаја средине и раскорак између субкултуре и доминантне културе. Више о елементима средине које смо категорисали као социо-културолошки и социо-емоционални скуп стимулација говоре налази (Frimen, Holcinger & Mičel, 1928, према Рајовић, 2004)

Уколико у својој околини имамо особу која је различита од нас по томе што има тешкоће у обављању свакодневних активности склони смо таквом ставу да ту особу посматрамо са одбацивањем и као мање вредну. Особу која не одступа значајно по свом изгледу и понашању, без обзира на њене унутрашње вредности, прихватићемо као особу сличну нама. Доносимо закључак према парадигми, вреднујемо особе у зависности од њихове сличности са нама (Frimen, Holcinger & Mičel, 1928, према Рајовић, 2004)

Спремни смо да стварамо мишљење да особе са ометеношћу немају свест о себи, могућност самовредновања, самопоуздања и самопотврђивања. Прихватањем оваквог начина размишљања, без претходног разматрања, не показујемо емпатију ка тим особама. Оне поседују доживљај себе који се формира кроз наш однос према њима. Неретко, особе са ометеношћу посматрамо као хиперактивне, насилне, несарадљиве због њихвог наступа према нама који често представља отпор као одговор на наше понашање према њима.

Последице које су проистекле из оваквих ставова, а које имају играју велику улогу, јављају се у односу професионалаца – штићеника, користника. Као такве представљају велику барикаду за развијање сваке њихове делатности – као што је лечење, рехабилитација, настава, развојна стимулација.

Све је мање битно разликовање између „категорија оштећења“ као модела медицинских оквира. Благо занемаривање категорисања оштећења и давање значаја самој индивидуи смањују се јасне границе одрђених типова ометености.

Циљ оваквог динамичког концепта није давање коначне дијагнозе већ потребе саме индивидуе, њено укључивање у неки облик рада, као и њен развој, напредовање у основним областима, као што су: развој моторике, когнитивни развој, самопомоћ, развој говора, социјализација.

Уколико се посматра комплетна особа са свим њеним потребама, а не само њене сметње и категорисање истих, строго дефинисање оквира ометености губи свој смисао.

Социјални модел односа према особама са ометеношћу, може се опажати кроз:

– Нормализацију односно обезбеђивање средстава које ће омогућити особама да имају живот какав се у одређеној култури посматра као вредан (Wolfsenberger & Thomas, 1983). Нормализација обухвата ангажовање особе са посебним потребама, њене породице и професионалаца како би побољшао начин живота такве особе који омогућава самопотврђивање, честитост и самоувереност.

– Осетљивост на постојање различитих особина људи. Постојање разлика омогућава особама које имају другачије порекло и својства, не само да пуко преживљавају међу собом, већ и да спознају могућности које им њихова различитост доноси. А самим тим како да ту различитост искористе на позитиван начин и тиме постигну индивидуални успех и унапреде комуникацију.

– Једнакост – Пружање свима подједнаких шанси за развој, фокус је на напредку насупрот усмерености ка узроку и последици.

– Масловљев пирамидални модел глобалног успостављања људских потреба – посебне потребе су међукораци ка задовољавању универзалних потреба (Rajović, 2004).

Особе са инвалидитетом у свакодневном животу суочавају се са потешкоћама које су настале услед непримереног односа од стране људи које се налазе у њиховој средини. Такав став је формиран на основу недовољног поштовања и толеранције према особама које су различите од њих. Проблеми које имају особе са ометеношћу и њихове евентуалне смањене могућности посматрају се често као узнемиравајуће и страно. Однос особа типичне популације према ометеним може бити изграђен не неоснованим страховима који доводе до избегавања контаката и друштвене дистанце (Бујачић, 2006, према Velić, Jovanović, Rajović, 2016).

Послодавци постојање инвалидности код особа повезују са честим изостанцима с посла и слабирним способностима (Barlow, Wright & Cullen, 2002, према Skočić Mihić, 2004). Негативни ставови које послодавци исказују могу бити резултат њихових личних особина (анксиозности и депресије), недовољне информисаности о способностима ових особа, недовољног искуства, те малог броја социјалних контаката (Runjić, Bilić & Znaor, 2002 према Skočić Mihić, 2004).

Истраживање рађено од стране МекФарлина, Сонга и Сонтага (McFarlin, Song & Sonntag, 1991), на узорку послодаваца из 500 предузећа, показало је да преко 90%

послодаваца има позитиван став према запошљавању особа са телесним ометеношћу и оштећењима слуха. Сличне резултате истраживања добили су Јохнсон, Гринвуд и Схринер (Johnson, Greenwood & Schriener, 1988). Послодавци су били највише скептични према запошљавању радника с менталним и емоционалним оштећењима, а најмање према запошљавању радника с физичким ометеношћу или комуникационим тешкоћама.

Такође, послодавци с малим или никаквим искуством у запошљавању особа с оштећењем слуха изразили су забринутост за сигурност ових радника на послу (Phillips, 1975). Груенхаген, (Gruenhagen, 1982) је добио сличне резултате у истраживању манаџера брзе хране (fast food) у вези њиховог ранијег искуства са особама са менталним оштећењима, њиховим ставовима према запошљавању ових особа и њиховим мишљењима о положају ових особа у друштву.

У још једној студији (McFarlin, Song, Sonntag, 1991) установило се да, што је послодавац имао више контаката са радницима са ометеношћу на њиховом радном месту, поседовао би позитивнији став. Студије, које говоре о послодавчевом ставу и склоности према запошљавању особа с тежим оштећењима, показале су сличне резултате. (Levy, Jessop, Rimmerman & Levy, 1992; Levy, Jessop, Rimmerman, Francis & Levy, 1993) утврдили су повезаност послодавчева пређашњег позитивног искуства с особама или са радницима са тежим оштећењима и позитивног става према особама са тежим оштећењима на радном месту. Резултати су били слични упркос разликама у узорцима.

Упркос методолошким ограничењима у наведеним истраживањима, може се закључити:

– Врста и тежина оштећења могу имати утицај на степен укључености особа са ометеношћу у рад. Послодавци су изразили већу забринутост око запошљавања особа с менталним или емоционалним оштећењима у односу на запошљавање особа са сензорним и физичким оштећењима. Занимљиво је напоменути да су сви резултати истраживања ставова послодаваца према особама с различитим врстама оштећења били утемељени на одговорима послодаваца који су имали мало директног искуства у надгледању или вођењу радника са ометеношћу (Diksa, Rogers, 1996; Fugua, Rathburn, Gade, 1984; Johnson, Greenwood, Schriener, 1988).

– Послодавци су у одређеној мери спремни жртвовати квалитет рада у замену за поузданог радника. Међутим, нејасно је до ког нивоа други фактори, као што су економски и тржишни услови или перцепција сарадника, могу утицати на послодавчеву спремност да подржи или задржи радника с оштећењем којег перципира као мање продуктивног.

– Послодавци исказују забринутост за радни потенцијал радника с оштећењима, који је можда резултат митова и погрешних схватања а не њиховог претходног искуства с радницима с оштећењима. Ови митови и погрешна схватања могу често утицати на то да се на конкурс за посао особа са ометеношћу не прихвата као квалификовани потенцијални запослени.

– Све је већи број послодаваца који препознају важност запошљавања радника с оштећењима, желећи тако побољшати свој углед у друштву (Levy, Jessop, Rimmerman & Levy, 1992; Levy, Jessop, Rimmerman, Francis & Levy, 1993) преузети друштвену одговорност или повећати разноликост запослених одражавајући тако општу популацију.

– Послодавци с пређашњим искуством с радником са ометеношћу имају позитивнију перцепцију ових особа на радном месту и изражавају спремност за њихово поновно запошљавање.

– Велика је већина истраживања послодавчевих ставова према особама са ометеношћу спроведена с менаџерима који запошљавају или надгледају особе са ометеношћу. Врло је мало студија спроведено с пословођама или послодавцима који имају директно искуство у процењивању радних способности радника са ометеношћу. Руководиоци и стручњаци у фирмама играју кључну улогу у развоју и увођењу пословних стратегија и деловања усмерених према интегрисању особа са ометеношћу у радну снагу. Ипак, пословође или послодавци који директно надгледају могу бити у стању да процене радну способност и да одреде могућу подршку овим особама.

б) Ставови према запошљавању глувих и наглувих особа

Социјална инклузија представља уважавање различитости сваког појединца и подразумева способност друштва да осигура добробит свим својим члановима, да минимизира неједнакости и избегне поларизације.

”Неопходан услов за постизање овог циља је промена ставова према глувим особама. Тек променом људске личности која се састоји из когнитивне, емоционалне и мотивационе компоненте, долази до промене у ставовима што представља дуг и тежак процес” (Лакићевић, 2010: 392 према Радић Шестић, Глигоровић и Миловановић Доброта, 2011:477-478).

”Право на рад и запошљавање је једно од основних људских права. Ако се глувим особама ускрати то право оне неће моћи да остваре егзистенцијалну сигурност, социјалне

интеракције, очување менталног здравља, друштвени статус, изградe лични идентитет, самопоштовање и самоактуализацију” (Baker, Jacobs & al., 2003; Radić Šestić, Gligorović & Milanović Dobrota, 2011:478).

Студија која истражује ставове послодаваца у Зимбабвеу у односу на запошљавање глувих особа је мотивисана потребом да се пронађе узрок наглог пораста броја глувих људи (Hlatywayo et al., 2014). Резултати су показали да већина послодаваца верује да запослени који су глуви имају исте стручне компетенције као њихове колеге које немају проблем са слухом. Такође је утврђено да су послодавци скептични када се ради о запошљавању глувих особа из страха од губитка клијената. Резултати су такође показали да послодавци глувих особа не пролазе обуку за комуникацијске потребе глувих особа. Студија је дала препоруку да постоји потреба да влада да пореске олакшице за послодавце који запошљавају глуве особе. Препоручује се и да државни буџет уведе фонд за финансирање пројеката глувих особа које завршавају школу.

Гилбрид и сарадници (Gilbride, Stensrud, Vandergoot & Golden, 2003) су утврдили да спремност послодаваца да запосли глуву или наглуву особу зависи од типа културе радне организације (колаборативна, култура која негује различитости (Радић Шестић, Глигоровић, Милановић Доброта, 2011: 279):

– Стереотипи - су мишљења да су глуве особе „свеци“ или „мученици“, сиромашни и немоћни (мање способни од осталих и заслужују посебан третман), или огорчени (Colella, 1996: 362).

– Осећај непријатности у контакту са особом са ометеношћу. Већа тешкоћа се јавља у интеракцији са сензорним и особама са интелектуалним тешкоћама него са особама а са проблемима у кретању и другим моторичким поремећајима (Stone & Colella, 1996: 356).

– Напрегнутост у комуникацији – када послодавци и сарадници избегавају интеракцију са запосленима који су глуви због отежане комуникације.

– Лични фактори послодавца или сарадника. Предрасуде су веће међу послодавцима који имају следеће карактеристике: агресивност, анксиозност, догматизам, етноцентризам, општа предрасуда или који су ограничено толерантни према ономе што им је нејасно (Радић Шестић, Глигоровић, Доброта, 2011: 479).

Један од најубичајенијих и најраспрострањенијих ограничења на које наилазе особе са оштећеним слухом у свом раду је став њихових колега. То доводи до изоловања појединца на радном месту.

Негативни став послодавца, колега или било које друге особе у друштву такође снижава њихово самопоуздање и њихову представу о себи која носи и евентуални негативни утицај на обављање радних задатака (Kursha, 1959).

Већина послодаваца има негативну представу према инвалидитету и сматрају такво особље проблематичнијим од особа без инвалидитета. Ова негативна представа настаје као последица недостатка свести о инвалидитету међу колегама и у руководству.

Особе са оштећеним слухом обично раде за своје послодавце без додатне накнаде; они су такође дискриминисани када је реч о унапређењу, у поређењу са особама без инвалидитета.

Негативни ставови према глувим особама могу довести до:

– Пристрасног сагледавања радних способности глуве особе. Од 13 студија у којима су послодавци и сарадници процењивали радне способности запослених особа са ометеношћу, у 10 студија доказана је негативна пристрасност (Colella, DeNisi & Varma, 1998).

– Пристрасне процене радног учинка глуве особе. Негативни ставови наводе послодавца да умањује резултате рада.

– Несигурност глувог или наглувог радника. Негативни утицај ставова послодавца и сарадника забрињава радника и он стално размишља да ли довољно добро ради (Colella & al., 1998).

– Лошије плаћеног радног места. Негативни ставови и ниска очекивања утичу на послодавца тако што ће ускратити глувој или наглувој особи приступ пословима са знатном одговорношћу (Радић Шестић, Глигоровић, Доброта, 2011: 479).

Ставови послодавца у односу на запошљавање особа са ометеношћу се разликују у односу на облик ометености, послодавци имају у већој мери негативне ставове према запошљавању особа са интелектуалним тешкоћама, као и слепим и слабовидим особама (Kiš-Glavaš, Sokač, 2006).

Истраживање показују да се ставови према особама са ометеношћу последњих година мењају у позитивном погледу, негативни ставови и друштвена неприхваћеност особа са ометеношћу још увек постоје и представљају препреку за постизање успеха особа са ометеношћу у друштвеном, образовном и професионалном контексту (White & al., 2006. према Hannon, 2007).

Према истраживању Мек Фарлина, Сонга и Сонтаг-а (McFarlin, Song & Sonntag, 1991) године 500 руководилица су исказали негативне ставове према запошљавању глувих и наглувих особа, који могу подстаћи дискриминацију на радном месту и доприносе лошој

радној атмосфери. Многи послодавци због предрасуда и искривљене перцепције (Smart, 2001) верују да су глуви и наглуви радници непоуздани, непродуктивни и да захтевају додатна улагања.

Запослена глува или наглува особа користи многе стратегије да задовољи очекивања радне средине:

- прикрива ометеност;
- одмах информише околину о својој ометености да би смањила нелагодност,
- захтева помоћ да би знала шта се од ње очекује,
- наглашава сличност са другима преко заједничких интереса, мишљења и вредности,
- постаје „супер радник“ да би разбила стереотипе и променила очекивања других (Stone & Solella, 1996: 388; Радић-Шестић, Глигоровић, Милановић Доброта, 2011: 480)

Негативни ставови послодавца могу довести до незадовољства глувих и наглувих радника:

– Пристрасност сагледавања радних способности глуве особе. Од тринаест студија у којима су радници и послодавци процењивали радне способности запослених особа са ометеношћу у десет студија доказана је негативна пристрасност (Colela, DeNisi & Varma, 1998);

– Пристрасне процене радног учинка глуве особе. Негативни ставови наводе послодавца да умањи резултата рада глувих и радника, мада у неким случајевима може бити показана позитивна пристрасност због љубазности или иницијалних ниских очекивања;

– Несигурност глувог и наглувог радника;

– Лошије плаћеног радног места. Негативни ставови и ниска очекивања утичу на послодавца тако што ће ускратити глувој или наглувој особи приступ пословима са већом одговорношћу и поставити га на слабије плаћене послове који му не дозвољавају да напредује у каријери (Collela, 1996; Радић Шестић, Глигоровић, Милановић Доброта, 2011: 480).

Негативни ставови и понашање колектива доводе до незадовољства Г/Н радника које се огледа у виду смањене заинтересованости, продуктивности. Долази до анксиозности и повлачења када Г/Н радници имају осећај да нису праведно и довољно награђени. Управо овим поступком потврђују очекивање радне средине (Blank et al., 2003).

1.10. Завод за тржиште рада

Завод за тржиште рада организује и реализује свој рад у филијалама и службама на територији Републике Србије, и финансира се из буџета. Завод организује инвестиционе програме којима се стварају услови за запошљавање незапослених ометених особа, отварањем нових радних места или прилагођавањем постојећих и финансирањем зарада за незапослене у трајању од годину дана (Жигић, Радић Шестић, 2006:45).

Основне активности Завода на решавању питања запошљавања и остваривања других права ометених особа се односе на:

- информисање незапослених особа са ометеношћу о потенцијалим радним местима;
- информисање послодавца о броју и структури ометених особа;
- пружање стручне помоћи при утврђивању преостале радне способности;
- пружање стручне помоћи у избору занимања која ове особе могу неометано да обављају;
- организовање стручног оспособљавања и преквалификације незапослених и вишкова ометених особа по потреби;
- посредовање у запошљавању у сваком конкретном случају;
- остваривање контаката са потенцијалним послодавцима.

При запошљавању ометених Завод се пре свега залаже да што већи број особа запошљава на отвореном тржишту рада, јер то омогућава ефикаснију и реалнију обуку (Жигић, Радић Шестић, 2006: 45).

Не постоји тачна евиденција о броју особа са ометеношћу. На Националној служби за запошљавање, 2007. године, регистровано је 23 202 особе док се процењује да постоји око 500 000 особа са разним врстама ометености на територији Србије. Према подацима Анкете о животном стандарду (2007) стопа незапослености особа са ометеношћу износила је 13,6%. Основни разлог овако ниске стопе незапослености особа са ометеношћу је висока стопа неактивности (69%). То се може објаснити чињеницом да је већина особа са ометеношћу обесхрабрена у тражењу посла, па га и не траже, што нам указује мали број особа са ометеношћу пријављених Националној служби за запошљавање. Разлог високе обесхрабрености особа са ометеношћу у тражењу посла везана је за предрасуде послодавца код запошљавања особа са ометеношћу и мањак њихове воље да прилагоде радно окружење особама са ометеношћу (Стевановић, 2009).

1.10.1. Агениције за запошљавање

Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености, уводе се носиоци послова запошљавања – агенције за запошљавање. Тиме се у складу са Конвенцијом број 181 МОР-а о плаћеним бироима за запошљавање из 1997. године, приватне агенције за запошљавање први пут уводе у наш правни систем. Приватне агенције означавају свако, лице физичко или правно, које пружа једну или више услуга, према томе како то одговара тржишту рада. Услуге које пружају агенције за запошљавање су:

- обавештавање о могућностима и условима запошљавања;
- посредовање у запошљавању;
- професионална оријентација и саветовање о избору занимања;
- организовање додатног образовања и обуке;
- спровођење програма и мера активне политике запошљавања;
- посредовање за запошљавање у иностранству (Жигић & Радић-Шестић, 2006:46-47).

У сарадњи са представницима Мађарске, Аустрије и других земаља, донесен је 2003. године Закон о запошљавању особа са посебним потребама. Овај закон обезбеђује особама које траже посао једнакост у запошљавању без обзира на расу, боју коже, националну припадност, етничко порекло, језик, веру, политичко опредељење, социјалну припадност или неких других околности. Према члану 34., послодавац који запосли лице са смањеном радном способношћу или ометеношћу може да оствари субвенције доприноса за пензијско и инвалидско осигурање. Субвенције се обезбеђују преко Националне службе за запошљавање (Жигић, Радић Шестић, 2006: 47).

Члан 50. наводи да незапослена особа са ометеношћу на евиденцији Националне службе има право на стручну помоћ при утврђивању радне способности, професионалну рехабилитацију и учешће у финансирању опреме радног места за рад ометених (Жигић, Радић Шестић, 2006).

Неки од индикатора отежаног запошљавања су суфицитарност стечених знања, нижи формални ниво образовања особа са ометеношћу у односу на осталу популацију без ометености (Jarallah, 2008).

У квотном систему запошљавања послодавци су обавезни да запосле једно лице са посебним потребама у фирми која запошљава од 20 до 50 радника. Радна организација која има преко 50 радника, у обавези је да прими 3 радника са посебним потребама (Жигић, Радић Шестић, 2006).

1.11. Радне компетенције Г/Н особа

Компетенцијски приступ управљању људским ресурсима постаје све популарнији. Задњих двадесетак година, откако се појавио појам радних компетенције тј. компетенција, њихово проучавање у теорији и примена у пракси све су распрострањенији. Појављују се бројне дефиниције самог појма, развијају се различити модели, а у пракси све је више начина њихове примене. Приступ оригинално популаран у Америци и Великој Британији задњих се десетак година шири у континенталну Европу, Скандинавију и у азијско подручје, где се у појединим земљама примјењује чак и на националном нивоу (Sparrow, 1997).

Радна компетенција може имати више значења, биомедицински, социоекономски, док је неки посматрају као правну категорију. Радна компетенција укључује личност особе, услове рада и социјални контекст у коме се рад обавља (Чабаркапа, 2008). За оцењивање и испитивање радних способности користимо термине попут опште радне способности и професионалне радне способности (Милановић Доброта, 2015).

Радна компетенција се може дефинисати као способност човека да користећи своје физичке, сензорне и психичке потенцијале обавља посао који се може ценити у свету рада (Аранђеловић, Јовановић, 2009). Постоји пуно профила радне способности и сви су они одраз односа човека према раду и самог рада.

Појам компетенција развија се с намером дефинисања низа ефикасних понашања појединаца, с циљем одабира адекватних радника за улазак у организацију, њихове едукације и развијања на прави начин, награђивања правим наградама и развијања и управљања њиховом каријером, а све то у виду унапређивања организације (Штимац, 2006:5).

Постоји више дефиниција компетенција и у зависности од њих више приступа. Европска фондација за обуку, као званична агенција ЕУ за област стручног образовања и обуке је дефинисала компетенцију као способност да се задовољи захтев радног места и специфични радни задаци. Британско национално тело за развој квалификација и сертификацију (QCA) дефинише компетенцију као способност извођења стандарда захтеваних у занимању, у разним околностима.

“Компетенција је темељна карактеристика особе која резултира у ефикасном и/или супериорном обављању посла. Компетенција може бити особина, мотив, вештина, аспект слике о себи или социјалне улоге, или корпус знања коју она или он користи”(Boyatzis, 1982; prema Kurtz & Bartram, 2002: 229).

“Компетенције су скупови понашања који су неопходни за постизање жељених резултата и исхода” (Kurtz & Bartram, 2002: 229).

“Компетенција је скуп понашања које особа мора извести да би задатке и функције посла обавила компетентно” (Woodruffe, 1991: 31).

“Компетенција за посао је скуп понашања, знања, процеса мишљења и/или ставова за које је веројатно да се рефлектују у обављању посла које досеже дефинисане елементарне, базичне и високе нивое стандарда” (Warr & Conner, 1992: 99).

“Индивидуалне компетенције су мерљиве радне навике и личне вештине које се користе за постизање радних циљева” (Green, 1999:5; Милановић Доброта, 2015).

1.11.1. Развој компетенција

Пресудну улогу у појављивању и прихватању компетенцијских модела одиграло је радно окружење и промене у задњих 20 година. Радно окружење је створило услове за појаву компетенција као одговора на промене до којих је долазило. Све већи напредак науке, технологије и све веће и брже промене тржишта рада. Развијање нове технологије, нових тржишта, све је већа повезаност, комуникација и размена информација широм света, долази до све већих, бржих и неочекиванијих промена тржишта, услова и захтева. Тако долази и до потребе за променом организацијске структуре и процеса, па организације постају све флексибилније, спремније на брзе и ефикасне промене не би ли оствариле своју конкуритивност на тржишту. Традиционална, ригидна подела послова постаје неодржива и штетна за конкуритивност организације. У модерним организацијама послови постају дифузнији, без јасних граница. Уместо бирања појединца за фиксни посао, конкретно радно место запослени се све више бирају у односу на уклапање у постојећу организацију (Lawler, 1994; Sparrow, 1997, према Štimac, 2006). Постаје потребно утврдити која су то знања, вештине, способности, вредности и друге карактеристике појединаца битне за радну организацију. Све те индивидуалне карактеристике изражавају се према новом приступу кроз ограничени, релативно мањи број компетенција, те постаје неопходно развијати и мењати методе и процесе управљања људским ресурсима. Нови модели су оријентисани на појединца (Štimac, 2006).

Компетенција има највећи значај у обуци и образовању. Обука заснована на развоју компетенција је доминантни начин размишљања у области развоја људских ресурса у протеклих 20 година. Компетенције се тичу наших способности. Компетенције представљају

основну јединицу у развоју људских ресурса и језик споразумевања у организацијама у делу који се односи на учинак, ефикасност, ефективност.

Разумевање компетенција и њихово правилно уочавање у радном окружењу, идентификација као и дефинисање је фундаментални процес у развоју људских ресурса.

Компетенције представљају понашања која уносимо у посао, улогу или организацијски контекст. С тим у вези постоје и различити поступци за анализу запослених у одређеним ситуацијама, нарочито оних успешних како би се указало на позитивне аспекте радних перформанси.

”Анализира се један посао или сви хијерархијски нивои, а користе се за интегрисање свих подручја управљања људским ресурсима. Компетенција је карактеристика појединца, које он са собом доноси у организацију” (Štimac, 2006: 10).

Постоје три аспекта компетенција које узимамо у обзир: когнитивни (знање), функционални (вештине) и социјални (понашање) (Whiddett & Hollyforde, 2007).

Знање, вештине и ставови омогућавају запосленима да демонстрирају одређену врсту понашања која резултира позитивним резултатом рада (Whiddett & Hollyforde, 2007). Основно својство компетенције је примена знања, вештина и ставова према послу у радној средини. Примена знања, вештина и ставова у реалном радном окружењу се процењује на основу стандарда занимања или стандарда учинка што представља основу за процес сертификације компетенција и стицање такозваних квалификација заснованих на радном искуству.

Способност базирана на понашању која се повезује са „*competency*“ (eng. mn. *competencies*) обично описује како радник треба да приступи послу, радном месту или задатку. У овом контексту, компетенције су обично представљене примерима понашања.

Компетенције такође могу подразумевати две врсте компетенција: бихевиоралне и техничке.

Бихевиоралне компетенције су засноване на понашању. Клемп (Klemp, 1980) сматра да је компетенција примарна карактеристика радника која резултира у супериорним перформансама на послу, док Бојациз (Boyatzis, 1982) ову примарну карактеристику особе - компетенцију детаљније дефинише и наводи да она може бити „мотив, особина, вештина, аспект сопствене представе о себи или својој социјалној улози, или корпус знања коју запослени користи. Компетенцију може чинити посматрање како се неко понаша као кључ за процену да ли неко поседује потребне мотиве, особине, знање, итд. (Whiddett & Hollyforde, 2007).

Техничке компетенције детектују знања и вештине како би запослени могли да обаве своје радне улоге на ефикасан и ефективан начин. За ову врсту компетенција често срећемо назив „*тешке или тврде вештине*“ (hard skills) у литератури и свакодневној комуникацији у предузећима.

Захваљујући компетенцијама можемо проценити на који начин се комбинују знања, вештине, мотивација код запослених у току преузимања радних задатака.

У пракси, се врло често могу, срести приступи у дефинисању и креирању оквира компетенција који укључују и бихевиоралне и техничке аспекте обављања посла.

Студија спроведена у Пољској 2009. године открила је да група компетенција која у себи садржи мотивисаност, тимски рад, комуникацију може бити подједнако или чак и важнија од техничких вештина (World Bank Group, 2012).

Компетенције се могу груписати и у односу на квалификације или стандарде обављања посла и на високу успешност на послу или супериорно обављање посла.

1.11.2. Модели компетенција

Први модел компетенција дао је Бојациз, и то кроз селекцију, едукацију и награђивање адекватно припремљених радника (Wood & Payne, 1998). Стога се он и усмерава на идентификацију карактеристика супериорних менаџера. Бојациз полази од претпоставке о одређеном броју компетенција на темељу којих се радници могу разликовати, а које се могу дефинисати и у терминима особина личности, мотива, слике о себи и другог.

Бојацизов модел је мешовит, јер он за сваку компетенцију дефинише и три сфере које утичу на начин на који користимо сваку своју компетенцију у послу. Те три сфере су:

- мотив и особина личности,
- слика о себи и социјална улога и
- вештина.

Тако неко ко има високу оријентацију на успешност (компетенција у кластеру управљања циљевима), биће мотивисан високом потребом за постигнућем, имаће слику о себи да је успешан и показиваће вештине попут постављања циљева или планирања. На темељу анализе сваке компетенције по тим сферама може се објаснити зашто се неко понаша на одређени начин и предвидети како ће се понашати у одређеним ситуацијама (Wood & Payne, 1998).

Компетенцијски модели који су се појавили после Боуатзисовог, усмерени су на приметно понашање (што одговара његовој сфери вештина), чиме поједностављују појам компетенција. Постоје мешовити модели, тродимензионални модел који укључује следеће димензије: сложеност посла, сфера компетенције – (елементарна, базична и супериорна), и примењивост компетенције (Warr & Conner, 1992). Други модели су искључиво понашајни, (Bartrama, Robertsona & Callnana, 2002). У пракси се углавном користи еклектан приступ дефинисању компетенција, што често резултира комбиновањем понашања, вредности, задатака, аспирација и особина личности (Wood & Payne, 1998).

Робертсон, Калинан и Бартрам (Robertson et al., 2002) представљају савремени, потпуно понашајни модел компетенција. Разликују четири скупа варијабли битних за успешно обављање посла: компетенције, компетенцијски потенцијал, контекст и резултате, и исходе. Компетенције представљају скуп пожељних понашања, при чему је пожељно понашање дефинисано кроз резултате којима су та понашања усмерена.

Компетенцијски потенцијал представља индивидуалне карактеристике особе нужне за реализовање одређеног понашања зависно од утицаја ситуационих фактора. Он укључује особине личности, мотиве, вредности али и знања, вештине, квалификације и искуства.

Контекст се односи на ситуационе факторе који одређују која су понашања и пожељни исходи (компетенцијски захтеви). Зависи од карактеристика организације и унутрашњих социјалних односа. Ови фактори могу деловати двојачко - могу олакшати жељена понашања или отежавати, деловати као баријере. Исти запослени може у једном окружењу исказати своје компетенције, а у другом не.

Четврту варијаблу њиховог модела представљају резултати и исходи ка којима су понашања усмерена. Кроз интеракцију компетенцијског потенцијала с једне стране и контекстуалних утицаја с друге, развијају се компетенције као успешни одговори на захтеве посла (Štimac, 2006:11).

1.11.3. Компетенције Г/Н особа и запошљавање

Истраживање интерактивног модела запослења у циљу асимилације особа са оштећеним слухом у рад користећи информационо комуникационе технологије (Ali et al., 2013) истиче чињеницу да данас већина запослених са инвалидитетом раде као радници ниже вредности и на радним местима и у организацијама као надничари, курири итд. Већина запослених имају физички инвалидитет, као што је дечија парализа, оштећен слух, и јако мало њих има видљив деформитет а велики број особа са интелектуалном ометеношћу бива одбијен.

Радне компетенције радника са ометеношћу једнаке су или боље у односу на раднике без ометености (DuPont, 1993; према Conlin, 2000). Истраживања која се баве проблематиком рада и запошљавања особа са ометеношћу би требало представити надлежнима како би искористили радне капацитете ове друштвене групе (Egan, 2001).

У припреми, добијању и задржавању посла особа са ометеношћу велика је улога послодаваца (Young, Rosati, Vandergoot, 1986). Њихова одлука о запошљавању особа са ометеношћу умногоме зависи од њиховог мишљења о радним способностима ових особа (Uršić, 2003; Williams, 1998). Запошљавање особа са ометеношћу зависи од послодаваца али не треба изгубити из вида да запошљавање зависи и од многих других фактора (Šribar, 2003).

Негативно мишљење да ове особе не могу квалитетно да раде сматра се главним разлогом незапослености ових особа (Williams, 1998).

Непостојање наклоности послодавца представљају фактор околине који може спречити или онемогућавати особе са ометеношћу да се запосле иако државна политика својом законском регулативом подржава њихову сарадњу. Резултати истраживања указали су да је наклоност послодавца у вези с врстом и величином подузећа, претходним искуствима при запошљавању особа са ометеношћу и претходним личним искуствима с особама са ометеношћу (Uršić, 2003).

1.12. Социјалне компетенције Г/Н особа

Социјалне компетенције представљају вештине прилагођавања и позитивног понашања које омогућавају особама да успешно савладају захтеве и изазове које пред њих ставља свакодневни живот. Ове вештине се уче и стичу током целог животе. Овај процес је другачији када су у питању особе са ометеношћу. Фактори који утичу на њихову

социјализацију су специфичности одрастања, односи у породици, проблеми у комуникацији и низак ниво социјализације.

Социјалне вештине су често дефинисане као комплексан сет вештина које подразумевају комуникацију, решавање проблема и доношење одлука, асеривност, интеракције међу вршњацима и у групи и управљање властитим способностима (Haager & Vaughn, 1995; Sugai & Lewis, 1996)

Неразвијање ових вештина утиче на понашање индивидуе нарочито у области комуникације. Социјалне вештине се налазе у основи сваког посла. У великој мери утичу на интеграцију особа са ометеношћу у радну и социјалну средину. Неразвијеност ових вештина ремети поштовање социјалних правила и односа са колегама, доводи до несугласица и неразумевања, изолованости, отежава сарадњу приликом обављања радних задатака и утиче на квалитет и ефикасност завршавања неког посла. Уколико у најранијем детињству особа успе да оствари добар контакт са вршњацима, вероватно ће имати исти или сличан успех и у радној средини (Brooker, 2008; Bulkeley & Fabian, 2006; Denham, 2006; Docket & Perry, 2005a, 2005b; Belcher, 2006; Ladd et al., 2006; Margetts, 2006; Peters, 2004, prema Peters, 2010). Неадекватна социјална компетенција, може перзистирати и на радном месту. Из овога произилази да је неопходно разматрати важност социјалних интеракција на радном месту.

Одговарајуће социјалне вештине су неопходна компонента успеха у животу сваког човека. Развијено социјално понашање је неопходан фактор успешног обављања и задржавања посла. Многа истраживања, су доказала важност адекватног социјалног понашања у оквиру радне средине. Показало се да су социјални фактори важнији од било које неспособности за обављање радних задатака. Многе од особа са ометеношћу губе посао јер се неадекватно интегришу у радну средину, а не зато што не могу да извршавају радне задатке (Greenspan & Shoultz, 1981). Резултати истраживања спроведених код нас такође јасно показују да недостатак развијених социјалних вештина код запослених особа са ометеношћу доводи до напуштања посла због социјалне неприлагођености, а не због неспособности за рад (Стошљевић, Одовић, 1996). Истраживања такође показују да је успешно задржавање посла код особа са ометеношћу у директној вези са њиховим понашањем и ставовима, усклађености њихових способности са захтевима посла, социјалним понашањем значајним за рад, ефикасношћу и задовољством послом (Rosenberg & Brady, 2000).

Социјално понашање подразумева адекватну комуникацију на радном месту која се одвија на свим нивоима - од неформалне комуникације између запослених, формалне

комуникације међу запосленим или између запослених изван организације. Услед лоше аудитивне перцепције и неадекватног разумевања директиве за рад, проблеми у комуникацијским вештинама могу се рефлектовати на сам процес рада сваког појединца (Tur-Kaspa & Bryan, 1994; Mellard & Hazel, 1992; Милановић Доброта, 2015:190).

”Анализирајући успех у раду и социјалну адаптацију радника са ометеношћу на радном месту, домаћи аутори су утврдили да постижу задовољавајућ успех у раду, да су одлично интегрисани у радну средину, да сарађују са колегама, али да постоје одређени проблеми у комуникацији са надређенима!” (Милановић Доброта, 2015:190).

Неадекватне социјалне вештинама могу реметити прилагођавање и негативно утицати на понашање индивидуе. Недостатак социјалних вештина код Г/Н особа огледа се у томе да се често плаше учешћа у активностима без тумача знаковног језика. Овај страх или стидљивост се често тумачи као повученост или избегавање контакта и овако понашање може бити увредљиво за друге актере комуникације. Такође је изражајнија манифестација емоција - осећања су нестабилна и иду из крајности у крајност.

Већина људи углавном спонтано усваја социјалне вештине кроз процес сазревања, за разлику од особе са ометеношћу које имају мање прилика да уче одговарајуће социјалне вештине са својим вршњацима. Усвајање социјалних вештина се учи кроз кроз симболичну дечју игру. Вршњачки односи доприносе у великој мери социјалном, когнитивном развоју и ефикасности са којом функционишемо као одрасли. Особе са ометеношћу због специфичности одрастања као што су мањак игре у најранијем узрасту, вршњачких односа, потешкоћа у примарној породици услед суочавања са ометеношћу. Из ових разлога особама са ометеношћу су касније обично потребне посебне инструкције, тренинзи или пракса да би побољшали социјалне вештине (Арсеновић и Павелић, 2015 према Радић Шестић, 2016).

Прикупљени резултати истраживања указују да ако дете не постигне минималне социјалне компетенције до шесте године живота постојаће висока вероватноћа да ће бити у ризику од неадекватних социјалних компетенција током живота. Како Хартуп (Hartup, 1992) наводи да однос са вршњацима одређује квалитет социјалног и когнитивног развоја и успешности са којом функционишемо као одрасле особе, први корак у програмирању развоја социјалних вештина је процена социјалних вештина детета са сметњама у развоју. Примери добре праксе у програмирању социјалних вештина укључују идентификацију циљних области које је потребно програмирати (Одовић, 2008). Постоји више начина да се открију потенцијално важне социјалне вештине. Један начин је инпут родитеља и наставника јер имају утицај на живот детета и могу да пруже важне информације о деци (Ruffalo & Elliott,

1997). Током периода одрастања развојање тренинга социјалних вештина оставља дубок печат у смислу позитивног утицаја на понашање адолесцената (Taylor & Larson, 1999).

У предузећима за запошљавање и професионалну рехабилитацију особа са ометеношћу постоје услови за тренинг и развој социјалних вештина. Тренинг социјалних вештина је важан фактор успешног стицања радних вештина, насупротив пуком стицању теоријског знања о вештинама (Bakken, Miltenberger, Schauss, 1993).

1.13. Проблем незапослености особа са ометеношћу

”Незапосленост се може дефинисати као стање у ком један део припадника неког друштва не може засновати радни однос према својој жељи, примерено својим способностима и квалификацијама, уз уобичајен доходак, најамнину или неку другу награду” (Рачки, 1997, према Жигић и Радић Шестић, 2006: 48).

Право на рад и запошљавање особа са ометеношћу једно је од темељних људских права и онемогућавање реализације тог права свакако је кршење и дискриминација (Савет Европе, 2003).

Од рада особа са ометеношћу друштво може имати користи, јер оне поседују капацитет да привређују и материјално доприносе државном буџету. Ове особе би требало да дају активни материјални допринос држави а не да буду само пасивни примаоци помоћи (Андрејевић, 1992; Рачки, 1997).

Управо процес оспособљавања за рад, као и запошљавање особа с ометеношћу омогућава овим особама да постигну статус активних чланова друштва који самостално остварују свој друштвено економски положај, а тиме и активно доприносе целокупном друштвеном благостању (Ковач, 2008).

Незапосленост особа са ометеношћу велики је проблем којим се доводи у питање смисао целе хабилитације и рехабилитације особа са ометеношћу. Сматра се да незапосленост узрокује социјалну изолацију, недостатак самопоуздања и самопоштовања незапослених особа, немогућност утицаја на друштвене промене, економска зависност од других а средства уложена у професионалну рехабилитацију особа са ометеношћу, њиховом незапошљеношћу се сматрају парама које су лоше искоришћене (Kiš-Glavaš et al, 2008).

Светска истраживања показују да се особа са ометеношћу у 80% случајева може запослити у редовним условима након успешног оспособљавања.

Стопа незапослености међу особама са ометеношћу је дупло већа него међу особама без ометености. Иако поседују знања и вештине потребне за одређени посао, и даље имају потешкоћа да пронађу запослење. Многи се професионално оспособљавају за различита занимања које особе са оштећеним слухом могу да обављају на ефикасан начин (Jones, 2004). Међутим, јако мало особа са оштећеним слухом, иако су квалификовани, немају проблем при налажењу одговарајућег радног места. Циљ је да они постану свесни лепезе занимања и разнолиости послова који се нуде и које би они могли успешно да обављају.

Напор при прилагођавању особа са ометеношћу радном месту не представља само принудно укључивање у друштво. Уколико се особе са оштећеним слухом прилагоде послу, они могу повећати свој животни стандард и њихове породице ће постајати све задовољније, а ниво сиромаштва све мањи.

Постизање напредног нивоа успешног образовања и наставе (вежбање практичних способности) је тема студије на основу које су Бухбергер и коаутори (Buchberger et al., 2000) закључили да се последњих неколико деценија европска друштва суочавају са суштинским друштвеним, економским и технолошким променама и изазовима. Образовање и тренинг ће имати кључну улогу како би се на адекватан начин суочили са променама и на проактиван начин са изазовима.

Поставља се питање како на образовање деце које имају захтев за посебан начин наставе због својих потреба утиче то што чланице Европске уније тј Европска заједница на образовање гледа као целину не издвајајући специјално од редовног образовања.

У Оквиру за остваривање Лисабонске стратегије Европски савет осмишљава свеобухватне аспирације који су заједнички за образовне системе Европске уније у облику акта „Радни програм за образовање и тренинг 2010“ (Рајовић, 2016).

Након адекватног образовања, ове особе могу обављати разне послове јер они имају широк опсег способности које имају и особе без ометености. Постоје бројни послови које особе са оштећеним слухом могу обављати, као што су асистент менаџера, административни асистент, дактилограф, рецепционер, компјутерски оператер, оператер за унос података, радник у корисничком сервису, у шоубизнису итд. (Majid, 2008; Calder, 2009).

Поред тога, могу радити као проналазачи, радници у фабрици, радници у поправци и сервису, занатлије, социјални радници, власници продавница итд. (Country Profile on Disability, 2002).

Ограничења при запослењу особа са оштећеним слухом могу бити:

- Један од најубичајенијих и најраспрострањенијих ограничења на које наилазе особе са оштећеним слухом у свом раду је став њихових колега. Негативни став послодавца, колега или било које друге особе у друштву снижава њихово самопоуздање и њихову представу о себи која носи и евентуални негативни утицај на обављање радних задатака - самоефикасност (Kursha, 1959);
- Већина послодаваца има негативну представу о инвалидитету и сматрају их проблематичнијим од особа без ометености. Ова негативна представа настаје као последица недостатка свести и знања о инвалидитету међу колегама и у руководству;
- Особе са оштећеним слухом обично раде за своје послодавце без додатне накнаде; они су такође дискриминисани када је реч о унапређењу у поређењу са особама без оштећења слуха;
- У току професионалног оспособљавања могу се јавити дистинкције између академске обуке и практичног рада које збуњују Г/Н особе. Недоследност у образовању може довести до многих проблема, како код глувих, тако и код типичне популације;
- Даље, они имају посебан начин комуникације у склопу њихове групе који се зове „знаковни језик“. Ово је највећа баријера на коју они наилазе у свом радном окружењу;
- Када одлазе на тржиште рада и почну да раде, могу имати потешкоће да пронађу превоз. Код канцеларијских послова, такође могу имати проблем са одласком до банке, подизањем новца и безбедним повратком на посао (Kursha, 1959).

Истраживања Завода за тржиште рада у нашим условима показују да постоји висок степен незапослености код младих без искуства, особа са нижим степеном образовања, жена, ометених и старијих особа (Жигић и Радић Шестић, 2006).

1.13.1. Индивидуални план запошљавања Г/Н особа

У зависности од потреба Г/Н особа постоје државни сервиси за глуве особе, који пружају одређене услуге и подршку. Овакве врсте сервиса можемо видети у Сједињеним америчким државама и многим развијеним земљама. Г/Н особи је на располагању помоћ саветника за потребе остваривања професионалне рехабилитације. Након прикупљања неопходне медицинске документације о стању слуха ради доношења одлука о законском

праву особе са ометеношћу на коришћење услуга израђује се индивидуални план за запошљавање (ИПЗ).

Он представља писани план акција и поступака који евидентирају врсту послова коју Г/Н особа жели да обавља и листе свих корака које оне треба да предузме да би постигла свој циљ. Закон у развијеним земљама предвиђа три начина развоја плана запошљавања: властити, уз помоћ рехабилитационог саветника и уз помоћ свакога ко је вољани спреман да помогне Г/Н особи.

Рехабилитациони саветник упознаје особу са свим информацијама на начин који је прилагођен Г/Н особама (писана форма, тотална комуникација), и представља доступне видове помоћи у развијању плана запошљавања.

План запошљавања садржи: дефинисање професионалног циља Г/Н особе са предвиђеним роком реализације, јасно одређене услуге и систем подршке у току професионалне рехабилитације, дефинисање корака који омогућавају напредак ка испуњењу циља, одговорности рехабилитационих сервиса, одговорности особе са ометеношћу; одобрење ИПЗ који је верификован потписом Г/Н особе и њеног саветника; информације о правима особа са ометеношћу и законским мерама које су у складу са системима подршке која је пружана Г/Н особи.

Када је ИПЗ развијен и завршен, потребно је да га особа оштећеног слуха потпише. Уколико се не слаже са планом не мора да га потпише и реализује. Неопходно је план обнављати сваке године у смислу осавремењавања и ажурирања. Уколико у току развоја плана дође до потешкоћа у сарадњи са саветником, може се променити саветник или одредити нека друга особа која ће успоставити бољу сарадњу са Г/Н особом.

Сервис за подршку клијенту пружа помоћ уколико постоји потреба, односно проблем. Клијент може да ступи у контакт са сервисом за подршку уколико није задовољан услугама рехабилитације и сродних сервиса (Жигић и Радић Шестић, 2006).

ИСТРАЖИВАЧКИ ДЕО

2. ПРЕДМЕТ ИСТРАЖИВАЊА

Запошљавање Г/Н особа треба посматрати у оквиру целокупног система запошљавања у друштву. Код нас још увек не постоје адекватни услови због постојећих стереотипа и предрасуда према особама са сметњама у развоју. Систем запошљавања особа са ометеношћу у заштитним радионицама има дугу традицију у нашој земљи. Ово запошљавање има за циљ спровођење професионалне рехабилитације, запошљавање и прилагођавање радних места за особе са ометеношћу.

Заштитне радионице имају велики значај да кроз запошљавање и професионалну рехабилитацију омогућавају особама са ометеношћу да остваре једно од основних права, право на рад и тако поврате независност и да се на тај начин реинтегришу у друштво. Међутим, овакав облик запошљавања ипак представља наставак институционализације особа са инвалидитетом који се претходно одвијао у специјалним одељењима, а касније специјалним школама као и у установама социјалне заштите и који у складу са медицинским моделом издваја особе са инвалидитетом из друштвене заједнице и "збрињава" их у за то намењене институције. Народна скупштина Републике Србије је маја 2009. године усвојила Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са ометеношћу. Законом се уводи квотни систем обавезе послодаваца који запошљавају 20 и више радника да запосле и одређени проценат особа са инвалидитетом. Послодавци који имају до 49 запослених морају да запосле 2 особе са инвалидитетом, а послодавци са више од 50 запослених на сваких 50 радника запошљавају још по једну особу са ометеношћу. Иако су за неизвршење ове обавезе запошљавања предвиђене санкције у виду пенала за непоштовање законских норми, не можемо рећи да је овај систем запошљавања заживео у пракси. Закон предвиђа и подстицајне мере за послодавце који испуне обавезе из квотног система, рефундацију трошкова прилагођавања радног места и субвенцију зараде особе са ометеношћу у трајању од 12 месеци. Фискални прописи предвиђају додатне подстицаје за послодавце који запосле особе са ометеношћу, у виду ослобађања од пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање новозапослене особе са инвалидитетом у трајању од три године.

Овај Закон предвиђа и подстицаје за запошљавање особа са ометеношћу, процену њихове радне способности, професионалну рехабилитацију и запошљавања особа са ометеношћу, радних центара и социјалних предузећа, као и друга питања значајна за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са ометеношћу. Међутим и поред ових подстицајних мера особе са ометеношћу се сусрећу са многобројним проблемима у областима рада и живота, тако да могућност да раде није умањила тешкоће са којима се ове особе сусрећу. Проблеми се огледају у добијању адекватног посла, обезбеђивању финансијске сигурности, транспорту, набавци одговарајућих помагала. Особе са оштећењем слуха издвајају и недовољну информисаност о слободним радним местима и предрасуде послодаваца и запосленика, дискриминацију, неприлагођеност информација, услова рада и радне средине (Зајић и Милановић, 2011).

Узроци високог степена незапослености Г/Н особа су вишеструки: недостатак служби подршке, несистематско решавање проблема незапослености, немотивисаност самих особа оштећеног слуха и њихова информисаност о правима и могућностима, а самим тим и низак степен самопоуздања и социјалне компетенције, предрасуде и незаинтересованост послодаваца да запосле Г/Н особу јер не познају њихове могућности и способности.

Фактори успешног укључивања Г/Н особа у радни процес представља актуелну тему која подразумева социјалну инклузију као императив савременог друштва. На ову тему не постоје свеобухватна истраживања и студије, тако да не постоје информације о професионалној селекцији, прилагођености услова рада и радног места, ставовима типичних запосленика о радним и социјалним компетенцијама, запошљавању и професионалном напредовању глувих и наглувих особа.

3. ЦИЉЕВИ И ЗАДАЦИ ИСТРАЖИВАЊА

Основни циљ истраживања је утврдити неке факторе који утичу на успешно укључивање Г/Н особа у радни процес.

Овако постављен циљ истраживања рашчланили смо на више нивоа и операционализовали кроз следеће истраживачке задатке:

1. Прикупити опште податке о испитаницима (пол, узраст, образовање, врста предузећа).
2. Испитати који социодемографски фактори утичу на укључивање глувих и наглувих особа у радни процес.
3. Испитати опште ставове испитаника типичне популације (ТП) из заштитне радионице (ЗР) и отворене привреде (ОП) према запошљавању Г/Н особе.
4. Испитати факторе који утичу на однос испитаника ТП према радним компетенцијама Г/Н особа (квалитет у раду, продуктивност, грешке у раду, спремност за рад, могућност напредовања у каријери и потреба Г/Н особе за адаптацијом радног места).
5. Испитати факторе који утичу на однос испитаника ТП према социјалним компетенцијама Г/Н особа у радној средини (комуникационе и социјалне вештине).
6. Испитати однос Г/Н радника према инклузивном запошљавању тј. запошљавању у отвореној привреди.

3.1. Варијабле

Независне варијабле:

Дихотомне варијабле:

- Пол: мушки-женски
- Врста предузећа: Отворена привреда – Заштитне радионице

Полиномне варијабле:

- Стросна доб: 0-29 год; 30 – 39 год.; 40 – више год;
- Степен образовање: основна школа; занат; средња школа; виша школа; факултет;

Зависне варијабле:

Радне компетенције Г/Н особа:

- Квалитет у раду,
- Продуктивност у раду,
- Грешаке у раду,
- Брзина у раду,
- Уредност у раду,
- Одговорност према средствима за рад,
- Разумевање радних обавеза,
- Заинтересованост за рад,
- Оспособљеност за рад,
- Самосталност у раду

Општи ставови испитаника типичне популације (ТП) из заштитне радионице (ЗР) и отворене привреде (ОП) према запошљавању Г/Н особе:

- Спремност чујућих испитаника да запосле и раде са Г/Н особом
- Познавање и дружење чујућих са Г/Н особама
- Познавање закона и права особа са инвалидитетом
- Искуство у раду са Г/Н особама

Социјалне компетенције Г/Н особа у радној средини:

- Конверзација са Г/Н радницима
- Познавање правила комуникације са Г/Н особама
- Праћења интеракција у фирми од стране Г/Н радника

- Могућност успостављања боље комуникације са Г/Н колегом
- не би седели поред Г/Н колеге на паузи или радном састанку
- Спремност испитаника да помогне Г/Н колеги на радном месту
- Г/Н радници су конфликтни
- Издавање Г/Н радника у посебне радионице
- Прихватање Г/Н колеге од стране радника ТП
- Разлози за запошљавање Г/Н радника
- Осећања Г/Н особа при сусрету са особом ТП
- Осећања ТП при сусрету са глумим особама

Однос Г/Н радника према инклузивном запошљавању тј. запошљавању у ОП:

- Компарација квалитета обављања посла у односу на слух
- Оспособљеност Г/Н особа за заједнички рада са чујућим особама
- Врста радног окружењакоје би одговарало Г/Н особама
- Поседовање знања и вештина потребних за заједнички рад са ТП
- Прихваћеност Г/Н радника од стране ТП
- Разлози запошљавања Г/Н особа
- Познавање гестова као услов за комуникацију са Г/Н особама
- Компарација рада Г/Н радника у односу на ТП
- Напредовање Г/Н радника у послу
- Спремност Г/Н радника да уче и раде више како би напредовали у служби
- Спремност Г/Н радника за преквалификацију
- Задовољност државним давањима
- Одговорност државе и друштва према Г/Н радницима
- Прилагођеност радних места Г/Н радницима

4. ХИПОТЕЗЕ ИСТРАЖИВАЊА

На основу теоријског приступа проблему, циља и задатака истраживања, формулисане су следеће хипотезе од којих се пошло у истраживању:

Општа хипотеза овог истраживања је да типични и Г/Н испитаници из ОП имају позитивније односе према инклузивном запошљавању Г/Н особа од типичних и Г/Н испитаника из ЗР.

Посебне хипотезе односе се на следећа очекивања:

1. Испитаници ТП имају позитивне опште ставове према инклузивном запошљавању Г/Н особа.
2. Однос испитаника из ЗР је позитивнији према радним компетенцијама Г/Н особа од испитаника из ОП.
3. Однос испитаника из ЗР је позитивнији према социјалним компетенцијама Г/Н особа од испитаника из ОП.
4. Однос типичне популације према инклузивном запошљавању Г/Н особа је негативнији од припадника Г/Н субпопулације.
5. Постоји декларативна психосоцијална подршка кроз законе и процедуре али је Г/Н особе не доживљавају као стварну.

5. МЕТОДОЛОГИЈА ИСТРАЖИВАЊА

5.1. Формирање и опис узорка

Узорак чини 210 испитаника, 140 испитаника ТП и 70 Г/Н испитаника који су запослени у ОП (грађевинске фирме, штампарије, здравствене установе, козметички и фризерски салони, перионице, магацини итд.), и у ЗР (ДЕС у Кајмакчаланској и Кумодрашкој улици).

Испитаници ТП представљају први подузорак, а Г/Н испитаници други подузорак који ћемо дескриптивно, табеларно и графички приказати.

Подузорак 1

Табела 1 - Социодемографске карактеристике испитаника ТП

Социо-демографске карактеристике		N	%
Врста предузећа	Заштитна радионица	70	50
	Отворена привреда	70	50
$\chi^2=0.000$, $df=1$, $p=1,000$			
Пол	мушки	65	46,4
	женски	75	53,6
$\chi^2=0,714$, $df=1$, $p=0,398$			
Старосна доб	До 29 година	24	17,1
	30 – 39 година	60	42,9
	40 и више година	56	40
$\chi^2=16.686$, $df=2$, $p=0.000$			
Степен образовања	Основна школа	12	8,6
	Занат	15	10,7
	Средња школа	58	41,4
	Виша школа	26	18,6
	Факултет	29	20,7
$\chi^2=47.500$, $df=4$, $p=0.000$			

У Табели 1 дефинисане су социодемографске карактеристике првог подузорка. Резултати указују да је *Подузорак 1* уједначен према врсти предузећа ($\chi^2=0,000$, $df=1$, $p=1,000$) и полу ($\chi^2=0,714$, $df=1$, $p=0,398$).

Први подузорак се састоји од 65 мушких (46,4%) и 75 (53,6%) женских испитаника старосне доби до 29 година (24/17,1%), од 30 – 39 година (60 /42,9%) испитаника који имају 40 и више година (56/40%). Највећи број испитаника првог подузорка имају завршену средњу школу (58 или 41,4%), факултет (29 или 20,7%), вишу школу (26 или 18,6%), а најмање је оних са основном школом (12 или 8,6%) и занатом (15 или 10,7%).

Подузорак 2

Подузорак 2 чини 70 Г/Н испитаника који су чланови Градске организације глувих Београд. Они су углавном запослени у ЗР (60 или 90%), а у ОП ради само 7 или 10% Г/Н особа.

Дистрибуција података овог подузорка у односу на пол указује да се састоји од 23 или 32,86 % испитаника женског и 47 или 67,14% мушког пола.

Од 70 Г/Н испитаника њих 11 (15,71%) има до 29 година, од 30 до 39 година има 38 или 54,28% испитаника, док 40 и више година има 21 или 30,01% испитаника.

Табела 2 - Степен образовања Г/Н испитаника

Степен образовања	N	%
Други степен	5	7,2
Трећи степен/занат	62	88,6
Четврти степен/средња школа	3	4,2
Σ	70	100

Већина Г/Н особа (62 или 88,6%) има трећи степен стучне спреме, петоро или 7,2% има други степен, док само њих троје или 4,2% има четврти степен образовања.

5.2. Мерни инструменти

Анкетирање испитаника ТП је спроведено групно, у мањим или већим групама, у зависности од величине радне организације и броја испитаника који су пристали да учествују у истраживању. Анкетирање је трајало од 15 до 25 минута.

Анкетирање Г/Н особа је остварено у индивидуалном контакту са испитаницима. У ситуацијама у којима је нека формулација тврдњи била нејасна, поред помоћи истраживача асистирао је и преводилац за знаковни језик. Анкетирање је трајало од 20 до 30 минута.

Социодемографски подаци су прикупљени из радног досијеа или од самих испитаника (тип предузећа, пол, старосна доб, степен образовања).

За потребе прикупљања података од типичних испитаника из ЗР и ОП коришћена је *Скала за процену односа чујућих радника према запошљавању глувих и наглувих радника* (Радић Шестић, 2011; адаптиран *Employer attitudes questionnaire*, Diksa & Rogers, 1996). Скала се састоји из три супске: *Супскала за процену опитих ставова према запошљавању Г/Н особа* (7 ајтема), *Супскала за процену радних компетенција Г/Н особа* (22 ајтема) и *Супскала за процену социјалних компетенција Г/Н особа* (16 ајтема).

Ликертова Скала се састоји из 45 тврдњи са степенима слагања од 1 (не слажем се / није тачно) до 3 (слажем се/тачно је). Погодна је за обраду факторском анализом.

За тестирање интерне конзистентности Скале за процену односа типичних запосленика према запошљавању Г/Н особа коришћен је Cronbach α коефицијент. Глобална интерна конзистентност Скале је солидне поузданости и износи $\alpha=0,609$. Интерна конзистентност *Супске опитих ставова према запошљавању Г/Н особа* износи $\alpha=0,733$. Интерна конзистентност *Супске за процену радних компетенција* износи $\alpha=0,796$, а *Супске за процену социјалних компетенција Г/Н особа* износи $\alpha=0,805$.

За процену ставова Г/Н радника према запошљавању у отвореној привреди коришћена је *Скала за процену мотивације за укључивање у отворену привреду* (Motivation to engage in coping Behavior - МЕСВ, Caska, 1998, 15 ајтема) која процењује спремност, самоувереност, иницијативу, сарадљивост, учење, потребу за преквалификацијом и адаптацијом. Конзистентност Скале је солидне поузданости и износи $\alpha=0,754$.

Сваки одговор испитаника је бодован од 1 до 3 поена, а онда је сабирањем бодова за сваку тврдњу добијен укупни скор који изражава став испитаника.

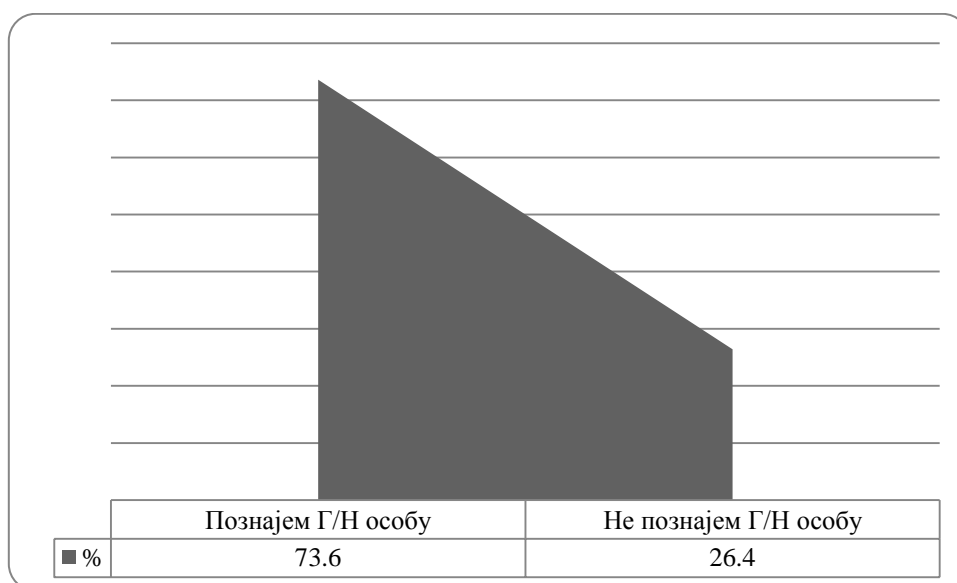
5.2. Статистичка обрада података

Анализа прикупљених података обрађена је методама параметријске и непараметријске статистике. За приказивање основних статистичких параметара коришћене су мере централне тенденције и мере дисперзије. За проверу поузданости примењених инструмената примењена је релијабилна анализа. Приликом утврђивања статистички значајних разлика међу дихотомним независним варијаблама коришћена је непараметријска анализа варијансе (Kruskal-WallisTest), једнофакторска анализа варијански (АНОВА), т-тест и Mann–Whitney U тест. За утврђивање значајности односа између посматраних варијабли коришћен је χ^2 тест и Пирсонов коефицијент корелације. Метод вишедимензионалне (мултиваријационе) анализе коришћен је у циљу дефинисања сета заједничких димензија познатих као фактори. Добијени резултати су приказани табеларно и графички.

6. РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

6.1. Општи ставови испитаника типичне популације према запошљавању Г/Н особа

Општи ставови испитаника ТП према инклузивном запошљавању Г/Н особа су испитивани на основу тога да ли познају Г/Н особу, да ли се са неком Г/Н особом друже ван посла, да ли познају Закон о о правима особа са ометеношћу, да ли су спремни да их запосле у предузећу у коме раде и да ли би са њима радили.



Графикон 1 – Познавање Г/Н особе

Подаци из Графикона 1 указују да 103 (73,6%) испитаника ТП познаје Г/Н особе, а њих 37 или 26,4% не познаје ни једну Г/Н особу.

На основу т-теста је утврђено да постоји статистички значајна разлика између испитаника из ЗР и ОП у познавању Г/Н особа ($t=8,085$; $p=0,000$).

Вредност аритметичке средине код испитаника из ЗР има вишу вредност ($1,99\pm 0,120$) од вредности аритметичке средине код испитаника из ОП ($1,49\pm 0,503$) која нам указује да испитаници из ЗР у већем броју познају Г/Н особе од испитаника из ОП.

Табела 3 - Дружење испитаника ТП са Г/Н особама

Дружим се са Г/Н особама?	N	%
Не	122	87,1
Да	18	12,9
Σ	140	100

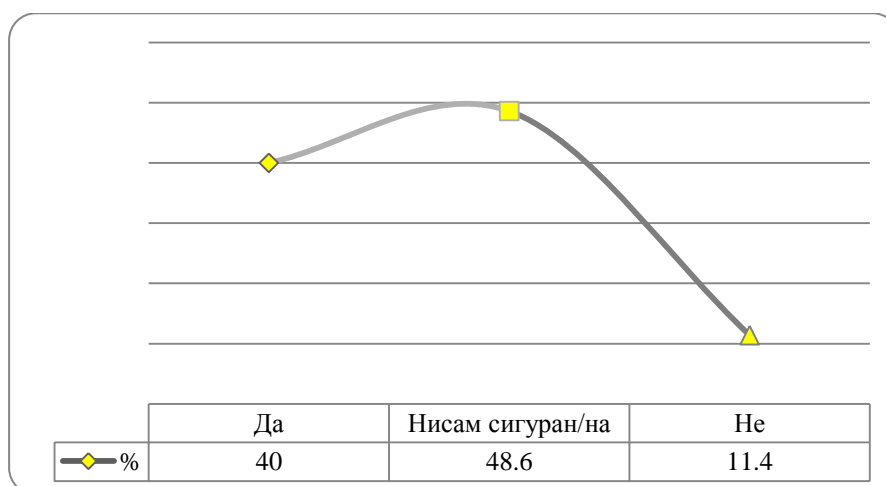
Иако је скоро 2/3 испитаника ТП изјавило да познаје Г/Н особе, већина њих (122 или 87,1%) се не дружи са Г/Н особама. Само осамнаест или 12,9% испитаника ТП се дружи са Г/Н особама.

Табела 4 – Да ли би испитаници ТП радили са Г/Н особом

Радио/ла бих са Г/Н особом	N	%
Не	130	92,8
Да	10	7,2
Σ	140	100

Резултати приказани у Табели 4 јасно нам предочавају да велика већина испитаника ТП (130 или 92,8%) не би радили са Г/Н особом, док би на то пристало само 10 или 7,2% испитаника.

Резултат т-теста потврђује да не постоји разлика између испитаника ТП из ЗР и ОП када је у питању рад са Г/Н особама ($t=9,440$; $p=0,731$).



Графикон 2 – Спремност испитаника ТП да запосли Г/Н особу

Највећи број испитаника ТП нису сигурни да ли би запослили Г/Н особу (68 или 48,6%). Нешто мањи број испитаника ТП би запослили Г/Н особу (56 или 40%), а само њих 16 или 11,4% не би запослили Г/Н особу.

На основу т-теста је утврђено да испитаници ТП из ЗР и ОП имају исти однос према запошљавању Г/Н особа ($t=3,563$; $p=0,691$).

Табела 5- Познавање закона и права особа са ометеношћу

Познавање закона и права особа са ометеношћу?	N	%
Не	42	30
Понешто	77	55
Да	21	15
Σ	140	100

Испитаници ТП који су запослени у ЗР и ОП у највећем проценту недовољно познају Закон о правима особа са ометеношћу (77 или 55%). Овај Закон не познаје 42 или 30% испитаника, а само њих 21 или 15% познаје Закон и права особа са ометеношћу.

Вредност т-теста потврђује да не постоје разлике између испитаника ТП из ЗР и ОП када је у питању познавање Закона о правима особа са ометеношћу ($t=4,228$; $p=0,158$).

6.2. Глобалне радне и социјалне компетенције г/н особа

Приказани резултати истраживања на глобалном нивоу се односе на **радне компетенције** које укључују: а) радне способности, б) адаптацију радне средине и в) могућности напредовања Г/Н особа на радном месту и у предузећу. У оквиру **социјалних компетенција** разматране су комуникационе и социјалне вештине у радној средини.

Табела 6 - Глобални однос испитаника ТП према радним и социјалним компетенцијама Г/Н радника у односу на тип предузећа

Групе	Тип предузећа	N	Mean Rank	H	df	p
РАДНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ	ЗР	70	45,33	54,113	1	0,000
	ОП	70	95,67			
	Σ	140				
А) Радне способности	ЗР	70	44,72	57,195	1	0,000
	ОП	70	96,28			
	Σ	140				
Б) Адаптација радне средине	ЗР	70	41,15	74,480	1	0,000
	ОП	70	99,85			
	Σ	140				
В) Напредовање	ЗР	70	73,81	0,958	1	0,328
	ОП	70	67,19			
	Σ	140				
СОЦИЈАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ	ЗР	70	85,96	20,438	1	0,000
	ОП	70	55,04			
	Σ	140				
А) Комуникационе	ЗР	70	89,43	31,590	1	0,000
	ОП	70	51,57			
	Σ	140				
Б) Социјалне	ЗР	70	80,26	8,150	1	0,004
	ОП	70	60,74			
	Σ	140				

*болдиране вредности указују на статистичку значајност

На основу Крускал Валис теста утврђено је да у глобалу испитаници ТП из ОП и ЗР имају различит однос према **радним** ($H=54,113$, $p \leq 0,000$) и **социјалним компетенцијама** ($H=20,438$; $p \leq 0,000$) Г/Н особа.

Разлике у односу ове две групе испитаника ТП према радним компетенцијама Г/Н особа се огледају у различитој перцепцији радних способности Г/Н радника ($H=57,195$;

$p \leq 0,000$) и потреби за адаптацијом радног места ($N=74,480$; $p \leq 0,000$). Испитаници ТП из ЗР и ОП имају уједначен однос према напредовању Г/Н особа у раду ($N=0,958$; $p=0,328$).

Статистички значајна разлика се види и у односу испитаника ТП из ОП и ЗР према социјалним компетенцијама, који се састоје од социјалних ($N=8,150$; $p=0,004$) и комуникационих вештина Г/Н радника ($N=31,590$; $p \leq 0,000$).

Табела 7 - Утицај пола на однос испитаника ТП према радним и социјалним компетенцијама Г/Н радника

Групе	Пол	N	Mean Rank	H	df	p
РАДНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ	М	65	77.08	3.209	1	0.073
	Ж	75	64.79			
	Σ	140				
А) Радне способности	М	65	74.08	.954	1	0.329
	Ж	75	67.40			
	Σ	140				
Б) Адаптација радне средине	М	65	74.95	1.486	1	0.223
	Ж	75	66.64			
	Σ	140				
В) Напредовање	М	65	77.58	3.786	1	0.052*
	Ж	75	64.37			
	Σ	140				
СОЦИЈАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ	М	65	73.58	0.705	1	0.401
	Ж	75	67.83			
	Σ	140				
А) Комуникационе	М	65	73.04	0.492	1	0.483
	Ж	75	68.30			
	Σ	140				
Б) Социјалне	М	65	72.17	0.207	1	0.649
	Ж	75	69.05			
	Σ	140				

Табела 7 указује да не постоји статистички значајна разлика између испитаника мушког и женског пола у ставовима према радним ($N=3,209$; $p=0,073$) и социјалним компетенцијама ($N=0,705$; $p=0,401$) Г/Н особа. Једина разлика по полу се јавља када су у питању ставови испитаника према напредовању Г/Н радника у послу, и то на граници статистичке значајности ($N=3,786$; $p=0,052^*$).

Табела 8 - Старосна доб и однос испитаника Г/Н према радним и социјалним компетенцијама Г/Н радника

Групе	Старосна доб	N	Mean Rank	H	df	P
РАДНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ	до 29	24	66.81	1.318	2	0.517
	30-39	60	75.03			
	40 и више	56	67.22			
	Σ	140				
А) Радне способности	до 29	24	70.92	0.068	2	0.967
	30-39	60	71.33			
	40 и више	56	69.43			
	Σ	140				
Б) Адаптација радне средине	до 29	24	62.96	7.737	2	0.021
	30-39	60	81.42			
	40 и више	56	62.04			
	Σ	140				
В) Напредовање	до 29	24	66.85	.594	2	0.743
	30-39	60	69.12			
	40 и више	56	73.54			
	Σ	140				
СОЦИЈАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ	до 29	24	79.10	5.782	2	0.056
	30-39	60	61.04			
	40 и више	56	76.95			
	Σ	140				
А) Комуникационе	до 29	24	83.15	6.493	2	0.039
	30-39	60	61.13			
	40 и више	56	75.13			
	Σ	140				
Б) Социјалне	до 29	24	75.92	2.822	2	0.244
	30-39	60	63.88			
	40 и више	56	75.28			
	Σ	140				

*болдиране вредности указују на статистичку значајност

Испитаници старосне доби од 30-39 година се највише разликују у односу према радним компетенцијама Г/Н радника, а најмлађи испитаници (до 29 година) имају најпозитивнији однос према комуникационим способностима Г/Н радника (H=6,493; p=0,039), али ове резултате треба прихватити са резервом зато што у узорку имамо најмањи број испитаника ове животне доби. Они такође показују позитивнији однос према глобалним социјалним компетенцијама Г/Н особа (H=5,782; p=0,056).

Табела 9 - Степен образовања и однос испитаника према радним и социјалним компетенцијама Г/Н радника

	Степен образовања	N	Mean Rank	H	df	p
РАДНЕ КОМПЕТЕ НЦИЈЕ	основна	12	50.13	4.091	4	0.394
	занат	15	64.97			
	средња	58	71.97			
	виша	26	73.71			
	факултет	29	75.98			
	Тотал	140				
А) Радне способности	основна	12	53.04	6.012	4	0.198
	занат	15	56.90			
	средња	58	70.25			
	виша	26	78.81			
	факултет	29	77.81			
	Тотал	140				
Б) Адаптација радне средине	основна	12	38.63	13.667	4	0.008
	занат	15	60.00			
	средња	58	68.96			
	виша	26	77.58			
	факултет	29	85.86			
	Тотал	140				
В) Напредовање	основна	12	73.21	6.130	4	0.190
	занат	15	86.03			
	средња	58	74.91			
	виша	26	59.83			
	факултет	29	62.10			
	Тотал	140				
СОЦИЈАЛН Е КОМПЕТЕН ЦИЈЕ	основна	12	99.71	11.215	4	0.024
	занат	15	85.43			
	средња	58	68.99			
	виша	26	59.00			
	факултет	29	64.02			
	Тотал	140				
А) Комуникаци оне	основна	12	98.04	28.94	4	0.000
	занат	15	108.87			
	средња	58	68.98			
	виша	26	62.71			
	факултет	29	49.28			
	Тотал	140				
Б) Социјалне	основна	12	90.17	4.729	4	0.316
	занат	15	71.73			
	средња	58	69.39			
	виша	26	60.15			
	факултет	29	73.22			
	Тотал	140				

*бодиране вредности указују на статистичку значајност

Степен образовања утиче на однос испитаника према адаптацији радног места Г/Н особа ($p=0,008$) и социјалним компетенцијама у целини ($p=0,024$), нарочито према комуникационим вештинама Г/Н особа ($p\leq 0,000$). Морамо указати на чињеницу да у узорку имамо најмање испитаника са основном школом, а највише са средњом стручном спремом.

Неуједначеност узорка у односу на степен образовања би могао утицати на статистичку поузданост резултата у овом случају.

Табела 10 - Познавање Г/Н особе и однос испитаника ТП према радним и социјалним компетенцијама Г/Н радника

Групе	Познајем Г/Н особе	N	Mean Rank	H	df	p
РАДНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ	не	37	96,65	20,977	1	0,000
	да	103	61,11			
	Тотал	140				
А) Радне компетенције	не	37	98,96	25,041	1	0,000
	да	103	60,28			
	Тотал	140				
Б) Адаптација радне средине	не	37	100,46	27,878	1	0,000
	да	103	59,74			
	Тотал	140				
В) Напредовање	не	37	65,30	,848	1	0,357
	да	103	72,37			
	Тотал	140				
СОЦИЈАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ	не	37	45,42	19,312	1	0,000
	да	103	79,51			
	Тотал	140				
А) Комуникационе	не	37	48,34	15,556	1	0,000
	да	103	78,46			
	Тотал	140				
Б) Социјалне	не	37	50,80	11,938	1	0,001
	да	103	77,58			
	Тотал	140				

*болдиране вредности указују на статистичку значајност

Испитаници ТП који познају Г/Н особу имају различит однос према радним компетенцијама у целини ($p \leq 0,000$), посебно према њиховим радним способностима ($p \leq 0,000$) и адаптацији радног места ($p \leq 0,000$) од испитаника који не познају ни једну Г/Н особу. Позитивнији однос према социјалним компетенцијама Г/Н радника ($p \leq 0,000$) у свим њеним областима (комуникација – $p \leq 0,000$, социјалне интеракције – $p = 0,001$) имају испитаници ТП који познају Г/Н особе.

Табела 11 - Дружење и однос испитаника ТП према радним и социјалним компетенцијама Г/Н радника

Групе	Дружим се са Г/Н особама	N	Mean Rank	H	df	p
РАДНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ	не	61	36,97	2,495	1	0,114
	да	9	25,56			
	Тотал	70				
А) Радне компетенције	не	61	36,20	,571	1	0,450
	да	9	30,78			
	Тотал	70				
Б) Адаптација радне средине	не	61	37,68	5,816	1	0,015
	да	9	20,72			
	Тотал	70				
В) Напредовање	не	61	36,41	,89	1	0,320
	да	9	29,33			
	Тотал	70				
СОЦИЈАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ	не	61	25,61	,015	1	0,902
	да	9	34,72			
	Тотал	70				
А) Комуникационе	не	61	35,02	,270	1	0,603
	да	9	38,72			
	Тотал	70				
Б) Социјалне	не	61	35,75	,070	1	0,792
	да	9	33,83			
	Тотал	70				

*болдиране вредности указују на статистичку значајност

Већина испитаника ТП има сличан однос према радним ($p=0,114$) и социјалним компетенцијама ($p=0,902$) Г/Н особа. Једина разлика се јавила у односу испитаника према адаптацији радног места Г/Н особа ($p=0,015$), где су испитаници који не познају Г/Н особу исказали позитивнији однос према овој мери прилагођавања услова рада и радне средине.

Табела 12 - Однос испитаника ТП према запошљавању Г/Н особа

Групе	Запослио бих Г/Н особу	N	Mean Rank	H	df	p
РАДНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ	не	8	42,38	5,383	2	0,068
	нисам сигуран	34	39,47			
	да	28	28,71			
	Тотал	70				
А) Радне способности	не	8	43,81	8,332	2	0,016
	нисам сигуран	34	40,46			
	да	28	27,11			
	Тотал	70				
Б) Адаптација радне средине	не	8	34,31	1,590	2	0,452
	нисам сигуран	34	38,49			
	да	28	32,21			
	Тотал	70				
В) Напредовање	не	8	39,06	1,804	2	0,406
	нисам сигуран	34	37,87			
	да	28	31,61			
	Тотал	70				
СОЦИЈАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ	не	8	40,81	1,892	2	0,388
	нисам сигуран	34	32,18			
	да	28	38,02			
	Тотал	70				
А) Комуникационе	не	8	38,94	,283	2	0,868
	нисам сигуран	34	35,32			
	да	28	34,73			
	Тотал	70				
Б) Социјалне	не	8	40,13	1,953	2	0,377
	нисам сигуран	34	32,06			
	да	28	38,36			
	Тотал	70				

*болдиране вредности указују на статистичку значајност

На основу резултата истраживања приказаних у Табели 12 утврђено је да радне способности Г/Н особа увелико утичу на одлуку испитаника ТП да их запосле ($H=8,332$; $p=0,016$). Није утврђена статистички значајна разлика међу испитаницима када се разматрао њихов однос према адаптацији радног места Г/Н особа ($p=0,452$), њиховом напредовању у послу ($p=0,406$) и социјалним компетенцијама ($p=0,388$).

У глобалу, стиче се утисак да већина испитаника ТП нису сигурни у то да ли би запослили Г/Н особу или се иза несигурности крије негативан одговор.

Табела 13 - Познавање закона и однос испитаника ТП према радним и социјалним компетенцијама Г/Н радника

Групе	Познајем закон и права особа са ометеношћу	N	Mean Rank	H	df	p
РАДНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ	Не	42	86,45	9,389	2	0,009
	понешто	77	64,25			
	да	21	61,52			
	Тотал	140				
А) Радне компетенције	Не	42	78,71	2,900	2	0,235
	понешто	77	68,34			
	да	21	61,98			
	Укупно	140				
Б) Адаптација радне средине	Не	42	92,46	19,540	2	0,000
	понешто	77	63,82			
	да	21	51,05			
	Укупно	140				
В) Напредовање	Не	42	75,35	1,706	2	0,426
	Понешто	77	66,50			
	да	21	75,48			
	Укупно	140				
СОЦИЈАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ	Не	42	68,18	,459	2	0,795
	понешто	77	70,40			
	да	21	75,50			
	Укупно	140				
А) Комуникационе	не	42	68,62	.1,337	2	0,512
	понешто	77	69,00			
	да	21	79,76			
	Укупно	140				
Б) Социјалне	не	42	68,13	,250	2	0,882
	понешто	77	7,06			
	да	21	73,17			
	Укупно	140				

*болдиране вредности указују на статистичку значајност

Особе које не познају *Закон о професионалној рехабилитацији* имају различит однос према радним компетенцијама ($H=9,389$; $p=0,009$) Г/Н особа и адаптацији радног места ($H=19,540$; $p\leq 0,000$) од оних који га познају. У нашем истраживању овај закон не познаје 42 или 30% испитаника ТП. Однос испитаника ТП према радним способностима ($p=0,235$), напредовању у каријери ($p=0,426$) и социјалним компетенцијама ($p=0,795$) Г/Н радника се не разликује.

Табела 14 - Сарађуња испитаника ТП са Г/Н особама

Групе	Сарађујем са Г/Н особом	N	Mean Rank	H	df	P
РАДНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ	не	65	37,32	7,388	1	0,007
	да	5	11,80			
	Укупно	70				
А) Радне способности	не	65	37,31	7,374	1	0,007
	да	5	12,00			
	Укупно	70				
Б) Адаптација радне средине	не	61	37,36	8,131	1	0,004
	да	9	11,30			
	Укупно	70				
В) Напредовање	не	61	36,28	1,411	1	0,235
	да	9	25,30			
	Укупно	70				
СОЦИЈАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ	не	61	35,22	,179	1	0,672
	да	9	39,20			
	Укупно	70				
А) Комуникационе	не	61	35,65	,049	1	0,825
	да	9	33,60			
	Укупно	70				
Б) Социјалне	не	61	35,25	,134	1	0,714
	да	9	38,70			
	Укупно	70				

*болдиране вредности указују на статистичку значајност

Разлика у односу између испитаника ТП који раде или не раде са Г/Н особом се јавља у њиховом односу према радним компетенцијама Г/Н особа ($p=0,007$) у целини, и то према радним способностима ($p=0,007$) и адаптацији радног места ($p=0,004$). Што се тиче напредовања у каријери ($p=0,235$) и социјалним компетенцијама Г/Н радника ($p=0,672$) не постоји разлика у односу међу испитаницима ТП без обзира да ли раде или не раде са глувом особом.

Иначе, од укупног броја испитаника само њих 10 или 7,1% испитаника је изјавило да ради са Г/Н особом, што је занемарљив број.

6.2.1. Степен повезаности између радних и социјалних компетенција

Корелацијски нацрт приказан у Табели 15 има за циљ да утврди степен повезаности између радних и социјалних компетенција и конструката из којих су састављени.

Табела 15 – Корелација радних и социјалних компетенција Г/Н особа

		РК	рс	арм	нуп	СК	кв	св
РК	r	1	0,812**	0,813**	0,561**	-0,102	0,012	-0,125
	p		0,000	0,000	0,000	0,230	0,890	0,140
	N		140	140	140	140	140	140
рс	r		1	0,528**	0,174*	-0,208*	-0,087	-0,208*
	p			0,000	0,040	0,014	0,309	0,014
	N			140	140	140	140	140
арм	r			1	0,204*	-0,198*	-0,225**	-0,136
	p				0,016	0,019	0,008	0,109
	N				140	140	140	140
нуп	r				1	0,251**	0,426**	0,112
	p					0,003	0,000	0,189
	N					140	140	140
СК	r					1	0,566**	0,935**
	p						0,000	0,000
	N						140	140
кв	r						1	0,236**
	p							0,005
	N							140
св	r							1
	p							
	N							140

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed);* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Легенда: РК – радне компетенције; рс – радне способности; арм – акомодација радног места; нуп – напредовање у послу; СК – социјалне компетенције; кв – комуникационе вештине; св – социјалне вештине.

У глобалу, радне (РК) и социјалне компетенције (СК) нису директно повезане. Међуатим, радне способности (рс) и адаптација радног места (арм) као први и други конструкт РК су у корелацији са СК на нивоу статистичке значајности од 0,05. Напредовање у послу (нуп) као трећи конструкт РК је у корелацији са СК на већем нивоу статистичке значајности од 0,01.

Конструкти из којих се састоје РК и СК су веома статистички повезани и износе 0,01.

6.2.2. Процена радних компетенција Г/Н особа на нивоу ајтема

Постоји велики број дефиниција компетенција. Радна компетенција је примена знања, вештина и ставова према послу у реалном радном окружењу који резултирају учинак (Whiddit i Hollyforde, 2007). У нашем истраживању радне компетенције (РК) Г/Н особа се састоје из три конструкта: 1) радне способности (квалитет рада, продуктивност у раду, грешке у раду, брзина рада, уредност у раду, одговорност, заинтересованост за рад или мотивација итд.), 2) могућности напредовања у послу (креативност у раду, схватање политике предузећа, тимски рад итд.), и 3) адаптација радног места (потреба за адаптацијом, цена адаптације радног места).

6.2.2.1. Радне способности на нивоу ајтема

Табела 16 - Ниво искуства у раду са Г/Н особама

Ајтем			Ниво искуства у раду са Г/Н особама је?			Σ
			никакав	некакав	висок	
Група	Заштитна радионица	N	5	46	19	70
		%	7,1%	65,7%	27,1%	100,0%
	Отворена привреда	N	53	13	4	70
		%	75,7%	18,6%	5,7%	100,0%
Σ		N	58	59	23	140
		%	41,4%	42,1%	16,4%	100,0%

Анализа података у Табели 16 приказује ниво искуства испитаника ТП у раду са Г/Н особама. Нешто више од $\frac{3}{4}$ (75,7 % или 58) испитаника из ОП не поседује никакво искуство у раду са Г/Н особама, а 27,1% или 19 испитаника из ЗР је изјавило да поседује висок ниво искуства у раду са овим особама.

На основу хи-квадрат теста утврђена је статистички значајна разлика у искуству у раду са Г/Н особама између испитаника ТП из ЗР и ОП ($\chi^2=67,964$; $p\leq 0,000$).

Табела 17 - Г/Н особе су квалитетни радници

Ајтем			Г/Н радници су квалитетни радници?			Σ
			не	не знам	да	
Група	Заштитна радионица	N	9	12	49	70
		%	12,9%	17,1%	70,0%	100,0%
	Отворена привреда	N	0	52	18	70
		%	0,0%	74,3%	25,7%	100,0%
Σ		N	9	64	74	140
		%	6,4%	45,7%	47,9%	100,0%

Да су Г/Н особе квалитетни радници слаже се 70% (49) испитаника ТП из ЗР и 25,7 % (18) испитаника ТП из ЗР. Испитаници из ОП су у 74,3% (52) случајева изјавили да не знају да ли су Г/Н особе квалитетни радници. Интересантан је податак да 12,9% испитаника из ЗР сматра да су Г/Н особе неквалитетни радници.

Ман-Vitni-U тестом добијена је висо костатистички значајна разлика у дистрибуцији одговора између наведених група ($U=15991,000$; $Z=-3.979$; $p=0.000$).

Табела 18 - Продуктивност у раду Г/Н особа

Ајтем			Продуктивност у раду?			Σ
			не	не знам	да	
Група	Заштитна радионица	N	11	18	41	70
		%	15,7%	25,7%	58,6%	100,0%
	Отворена привреда	N	1	54	15	70
		%	1,4%	77,1%	21,4%	100,0%
Σ		N	12	72	56	140
		%	8,6%	51,4%	40,0%	100,0%

Испитаници ТП из ЗР у већем проценту (58,6% или 41) од испитаника из ОП (21,4% или 15) сматрају да су Г/Н особе продуктивне у раду. И у овој варијабли испитаници из ОП су показали већу неодлучност (54 или 77,1%) од испитаника из ЗР (18 или 25,7%) у познавању радне способности као што је продуктивност у раду код Г/Н особа.

На основу хи-квадрат теста утврђена је статистички значајна разлика између испитаника из ЗР и ОП када је у питању продуктивност у раду Г/Н особа ($\chi^2=38,405$; $p \leq 0,000$).

Табела 19 - Грешке у раду код Г/Н особа

Ајтем			Фреквенција грешака у раду Г/Н радника у односу на особе ТП?			Σ
			не	не знам	да	
Група	Заштитна радионица	N	31	19	20	70
		%	44,3%	27,1%	28,6%	100,0%
	Отворена привреда	N	14	49	7	70
		%	20,0%	70,0%	10,0%	100,0%
Σ		N	45	68	27	140
		%	32,1%	48,6%	19,3%	100,0%

Анализом података приказаних у Табели 19 уочавамо да 20 (28,6%) испитаника из ЗР сматра да Г/Н особе чешће греше у раду, док то исто мисли само 7 (10%) испитаника из ОП. Испитаници из ОП у великом проценту (70%) не знају да ли Г/Н особе чешће греше у раду од типичних особа. Претпостављамо да испитаници из ОП имају мало или нимало искуства у раду са Г/Н особама.

Статистичка обрада података је показала високу статистичку значајност ($\chi^2=25,917$; $p \leq 0,000$)

Табела 20 - Брзина у раду Г/Н особа

Ајтем			Брзина у раду Г/Н радника?			Σ
			не	не знам	да	
Група	Заштитна радионица	N	36	21	13	70
		%	51,4%	30,0%	18,6%	100,0%
	Отворена привреда	N	18	49	3	70
		%	25,7%	70,0%	4,3%	100,0%
Σ		N	54	70	16	140
		%	38,6%	50,0%	11,4%	100,0%

Табела 20 указује да 36 (51,4%) испитаника из ЗР и 18 (25,7%) испитаника из ОП сматра да Г/Н особе нису брзе у раду. Међутим, забрињава податак, да само 18,6% испитаника из ЗР и 4,3% из ОП верује да су Г/Н особе брзе у раду.

Статистичка обрада података је показала високу статистичку значајност ($\chi^2=23,450$; $p \leq 0,000$).

Табела 21 - Уредност у раду Г/Н особа

Ајтем			Уредност у раду Г/Н радника?			Σ
			не	не знам	да	
Група	Заштитна радионица	N	7	21	42	70
		%	10,0%	30,0%	60,0%	100,0%
	Отворена привреда	N	0	48	22	70
		%	0,0%	68,6%	31,4%	100,0%
Σ		N	7	69	64	140
		%	5,0%	49,3%	45,7%	100,0%

Више од половине испитаника из ЗР (42 или 60,0%) и 22 или 31,4% из ОП мисли да су Г/Н особе уредне у раду. Највећи број испитаника из ОП (48 или 68,6%) не зна да ли су Г/Н особе уредне у раду.

Ман-Vitni U тестом добијена је статистички значајна разлика у дистрибуцији одговора између испитиваних група ($U=1918,000$; $Z=-2,503$; $p=0,012$).

Табела 22 - Одговорност Г/Н радника према средствима за рад

Ајтем			Одговорност Г/Н радника према средствима за рад?			Σ
			не	не знам	да	
Група	Заштитна радионица	N	4	16	50	70
		%	5,7%	22,9%	71,4%	100,0%
	Отворена привреда	N	0	48	22	70
		%	0,0%	68,6%	31,4%	100,0%
Σ		N	4	64	72	140
		%	2,9%	45,7%	51,4%	100,0%

Табела 22 приказује податке који детерминишу одговорност Г/Н радника према средствима за рад, у којој 50 (71,4%) испитаника из ЗР и 22 (31,4 %) из ОП потврђују да су Г/Н особе одговорне према средствима за рад. Интересантан је податак да 4 (5,7 %) испитаника из ЗР даје негативан одговор на овај исказ.

Ман-Vitni U тестом добијена је високо статистицики значајна разлика у дистрибуцији одговора између група ($U=1566,000$; $Z=-4,203$; $p\leq 0,000$).

Табела 23 - Разумевање радних обавеза од стране Г/Н радника

Ајтем			Г/Н радници не разумеју своје радне обавезе?			Σ
			не	не знам	да	
Група	Заштитна радионица	N	42	13	15	70
		%	60,0%	18,6%	21,4%	100,0%
	Отворена привреда	N	39	30	1	70
		%	55,7%	42,9%	1,4%	100,0%
Σ		N	81	43	16	140
		%	57,9%	30,7%	11,4%	100,0%

Резултати приказани у Табели 23 указју да 15 (21,4%) испитаника из ЗР сматра да Г/Н радници не разумеју своје радне обавезе, док се 42 (60%) испитаника не слаже са овим ставом. У ОП са овим ставом се слаже један испитаник (1,4%), а не слаже се 39 (55,7%) испитаника.

Статистичка обрада података је показала високу статистичку значајност ($\chi^2=19,082$; $p\leq 0,000$).

Табела 24 - Заинтересованост за рад Г/Н радника

Ајтем			Заинтересованост за рад Г/Н радника?			Σ
			не	не знам	да	
Група	Заштитна радионица	N	8	10	52	70
		%	11,4%	14,3%	74,3%	100,0%
	Отворена привреда	N	1	44	25	70
		%	1,4%	62,9%	35,7%	100,0%
Σ		N	9	54	77	140
		%	6,4%	38,6%	55,0%	100,0%

Скоро $\frac{3}{4}$ испитаника из ЗР (52 или 74,3%) и 25 или 35.7% из ОП сматра да су Г/Н особе заинтересоване за рад. У заинтересованост Г/Н особа за рад сумња 8 (11,4%) испитаника из ЗР и 1 (1,4%) из ОП.

Статистичка обрада података је показала високу статистичку значајност ($\chi^2=34,534$; $p \leq 0,000$).

Табела 25 - Оспособљеност Г/Н радника за рад

Ајтем			Г/Н радници нису добро оспособљени за рад?			Σ
			не	не знам	да	
Група	Заштитна радионица	N	32	20	18	70
		%	45,7%	28,6%	25,7%	100,0%
	Отворена привреда	N	10	55	5	70
		%	14,3%	78,6%	7,1%	100,0%
Σ		N	42	75	23	140
		%	30,0%	53,6%	16,4%	100,0%

Највећи проценат испитаника из ЗР (32 или 45,7%) верује да Г/Н особе нису довољно оспособљене за рад, док највећи проценат испитаника из ОП не зна да ли су Г/Н особе оспособљене за рад (55 или 78,6%). Нижи проценат испитаника из ЗР (18 или 25,7%) и само 5 или 7,1% из ОП сматрају да су Г/Н особе оспособљене за рад.

Статистичка обрада података је показала високу статистичку значајност ($\chi^2=35,205$; $p \leq 0,000$).

Табела 26 - Самосталност у раду Г/Н радника

Ајтем			Г/Н радници нису добро оспособљени за рад?			Σ
			не	не знам	да	
Група	Заштитна радионица	N	32	20	18	70
		%	45,7%	28,6%	25,7%	100,0%
	Отворена привреда	N	10	55	5	70
		%	14,3%	78,6%	7,1%	100,0%
Σ		N	42	75	23	140
		%	30,0%	53,6%	16,4%	100,0%

Највећи проценат испитаника из ЗР (34 или 48,6%) перципира Г/Н особе као самосталне у раду, а највећи проценат испитаника из ОП (42 или 60%) не знају да ли су Г/Н особе самосталне у раду. Г/Н особе сматра несамосталним у раду 23 или 32,9% испитаника из ЗР и 6 или 8,6% из ОП.

Статистичка обрада података је показала високу статистичку значајност ($\chi^2=27,828$; $p\leq 0,000$).

6.2.3. Напредовање у послу на нивоу ајтема

Данас, већина радних организација, без обзира да ли су оне отвореног (инклузивног) или заштитног типа, треба да инвестирају бар 3 до 5% од својих прихода у образовање и напредовање запослених. Оне радне организације које желе да држе корак с временом тј. променама, потребно је да прихвате модел перманентне едукације. Та чињеница је позната већ више од два века. Француски филозоф, Денис Дидро (1713 – 1784), написао је да образовање не би требало да буде завршено када појединац напусти школу, оно треба да обухвати све фазе живота...да пружи људима у сваком тренутку свог живота могућност да одржавају своје знање или да добију нова знања.

Табела 27 - Напредовање у послу Г/Н радника

Ајтем			Напредак у послу Г/Н радника?			Σ
			не	не знам	да	
Група	Заштитна радионица	N	8	8	54	70
		%	11,4%	11,4%	77,1%	100,0%
	Отворена привреда	N	2	23	45	70
		%	2,9%	32,9%	64,3%	100,0%
Σ		N	10	31	99	140
		%	7,1%	22,1%	70,7%	100,0%

Можемо закључити да чак 54 или 77,1% испитанка из ЗР и 45 или 64,3% из ОП сматра да Г/Н особе могу да напредују у послу. Несигурност у овој констатацији је евидентнија код испитаника из ОП (23 или 32,9%) него код испитаника из ЗР (8 или 11,4%).

Статистичка обрада података је показала високу статистичку значајност ($\chi^2=11,676$; $p\leq 0,003$).

Табела 28 - Г/Н радници не могу да се даље образују

Ајтем			Г/Н радници не могу да се даље образују?			Σ
			не	не знам	да	
Група	Заштитна радионица	N	28	27	15	70
		%	40,0%	38,6%	21,4%	100,0%
	Отворена привреда	N	42	21	7	70
		%	60,0%	30,0%	10,0%	100,0%
Σ		N	70	48	22	140
		%	50,0%	34,3%	15,7%	100,0%

Из Табеле 28 видимо да запослени у ЗР у 15 (21,4%) случајева сматрају да Г/Н особе не могу да се даље образују, а у 28 (40%) случајева сматрају да могу, док радници из ОП у 42 (60%) случаја сматрају да Г/Н особе могу наставити да се образују.

Статистичка обрада података је показала статистичку значајност ($\chi^2=6,459$; $p \leq 0,040$).

Табела 29 - Креативност у раду Г/Н радника

Ајтем			Г/Н радници нису креативни у раду?			Σ
			не	не знам	да	
Група	Заштитна радионица	N	37	18	15	70
		%	52,9%	25,7%	21,4%	100,0%
	Отворена привреда	N	28	40	2	70
		%	40,0%	57,1%	2,9%	100,0%
Σ		N	65	58	17	140
		%	46,4%	41,4%	12,1%	100,0%

Испитаници из ЗР сматрају да Г/Н радници нису креативни у раду у 15 (21,4%) случајева а да јесу у 37 (52,9%) случајева. За разлику од њих радници из ОП сматрају да Г/Н радници нису креативни у раду само у 2 (2,9%) случајева, а да јесу у чак 28 (40%) случајева.

Статистичка обрада података је показала високу статистичку значајност ($\chi^2=19,532$; $p=0,000$).

Табела 30 - Схватање опште политике предузећа

Ајтем			Г/Н радници не могу схватити општу политику предузећа?			Σ
			не	не знам	да	
Група	Заштитна радионица	N	21	23	26	70
		%	30,0%	32,9%	37,1%	100,0%
	Отворена привреда	N	25	40	5	70
		%	35,7%	57,1%	7,1%	100,0%
Σ		N	46	63	31	140
		%	32,9%	45,0%	22,1%	100,0%

Запослени у ЗР сматрају да Г/Н радници не могу да схвате општу политику предузећа у 26 случаја (37,1%), док је у ОП ово мишљење евидентирано само у 5 случаја (7,1%). Такође је интересантно да 21 (30%) испитаник из ЗР сматра да Г/Н особе могу схватити општу политику предузећа, а 25 (35,7%) из ОП дели њихово мишљење.

Статистичка обрада података је показала високу статистичку значајност. ($\chi^2=19,161$; $p \leq 0,000$).

Табела 31 - Тимски рад Г/Н радника

Ајтем			Г/Н радници не могу схватити општу политику предузећа?			Σ
			не	не знам	да	
Група	Заштитна радионица	N	21	23	26	70
		%	30,0%	32,9%	37,1%	100,0%
	Отворена привреда	N	25	40	5	70
		%	35,7%	57,1%	7,1%	100,0%
Σ		N	46	63	31	140
		%	32,9%	45,0%	22,1%	100,0%

Испитаници из ЗР сматрају да Г/Н особе нису спремне за тимски рад у 9 (12,9%) случајева, а да су спремне за тимски рад верује 49 (70%) испитаника из ЗР. За разлику од њих, 7 (10 %) испитаника из ОП сматрају да су Г/Н особе спремне за тимски рад, а 23 или 32,9% се не слаже са тим.

Статистичка обрада података је показала високу статистичку значајност ($\chi^2=24,716$; $p \leq 0,000$).

Табела 32 - Могућност Г/Н радника да буду на руководећем положају у фирми

Ајтем			Г/Н радници не могу бити пословође и шефови?			Σ
			не	не знам	да	
Група	Заштитна радионица	N	26	24	20	70
		%	37,1%	34,3%	28,6%	100,0%
	Отворена привреда	N	16	42	12	70
		%	22,9%	60,0%	17,1%	100,0%
Σ		N	42	66	32	140
		%	30,0%	47,1%	22,9%	100,0%

Из Табеле 32 видимо слагање 20 или 28,6% испитаника из ЗР и 12 или 17,1% из ОПса исказом да Г/Н радници не могу бити пословође. Неслагање са овим исказом је уочено код 26 (37,1%) испитаника из ЗР и 16 (22,9%) из ОП.

Статистичка обрада података је показала високу статистичку значајност ($\chi^2=9,290$; $p \leq 0,010$).

Табела 33 - Г/Н радници користе чешће боловање од чујућих радника

Ајтем			Г/Н радници користе чешће боловање од ТП?			Σ
			не	не знам	да	
Група	Заштитна радионица	N	40	18	12	70
		%	57,1%	25,7%	17,1%	100,0%
	Отворена привреда	N	17	50	3	70
		%	24,3%	71,4%	4,3%	100,0%
Σ		N	57	68	15	140
		%	40,7%	48,6%	10,7%	100,0%

Интересантан је податак да чак 40 (57,1%) испитаника из ЗР сматра да Г/Н радници не користе чешће боловање од радника ТП, док 12 (17,1%) сматра да користе. Ставови испитаника из ОП се разликују јер њих 17 (24,3 %) сматра да Г/Н радници не користе чешће боловање од радника ТП, а 3 (4,3 %) испитаника сматра да користе.

Статистичка обрада података је показала високу статистичку значајност ($\chi^2=29,740$; $p \leq 0,000$).

6.2.4. Адаптација радног места на нивоу ајтема

Табела 34 - Прилагођавање радног места глувим радницима

Ајтем			Г/Н радници захтевају прилагођавање радног места?			Σ
			не	не знам	да	
Група	Заштитна радионица	N	33	8	29	70
		%	47,1%	11,4%	41,4%	100,0%
	Отворена привреда	N	11	25	34	70
		%	15,7%	35,7%	48,6%	100,0%
Σ		N	44	33	63	140
		%	31,4%	23,6%	45,0%	100,0%

Резултати приказани у Табели 34 указују да 29 (41,4%) испитаника из ЗР и 34 (48,6%) из ОП сматра да Г/Н радници захтевају прилагођавање радног места. Са овим ставом се не слаже 33 (47,1%) испитаника из ЗР и 11 (15,7%) испитаника из ОП.

Статистичка обрада података је показала високу статистичку значајност ($\chi^2=20,154$; $p \leq 0,000$).

Табела 35 - Висина износа за прилагођавања радног места Г/Н раднику

Ајтем			Прилагођавање радног места Г/Н раднику веома је скупо?			Σ
			не	не знам	да	
Група	Заштитна радионица	N	26	27	17	70
		%	37,1%	38,6%	24,3%	100,0%
	Отворена привреда	N	15	51	4	70
		%	21,4%	72,9%	5,7%	100,0%
Σ		N	41	78	21	140
		%	29,3%	55,7%	15,0%	100,0%

Седамнаест (24,3%) испитаника из ЗР сматра да је прилагођавање радног места Г/Н радника веома скупо, а њихово мишљење дели 4 (5,7%) испитаника из ОП. 26 (37,1%)

испитаника из ЗР сматра да прилагођавање радног места Г/Н особама није скупо, као и 15 (21,4%) испитаника из ОП.

Статистичка обрада података је показала високу статистичку значајност ($\chi^2=18,383$; $p \leq 0,000$).

6.2.5. Социјална компетенција Г/Н особа на нивоу ајтема

Социјално компетентан је онај појединац који може искористити подстицаје из окружења и личне социјалне вештине да постигне резултате који омогућавају задовољавајуће учествовање у заједницама и ширем друштву (Katz & McClellan, 1999).

Неки аутори поистовећују социјалну компетенцију и социјалне вештине, али многи се слажу да су то два повезана, али различита појма. Наиме, Харгие и сарадници дефинишу социјалне вештине као склоп социјалних понашања усмерених према циљу и међусобно повезаних, који се могу научити и које појединац може контролисати, а Брдар (Brdar, 1993) наводи да компетенција одређује начин на који појединац користи вештине у социјалном окружењу (Hargie, Saunders & Dickson 1981, prema Brdar, 1993).

Ван Хаселт и сарадници (Van Hasselt & al., 1979, prema Hargie, Saunders & Dickson, 1981), истичу како социјална некомпетентност може бити последица неуспеха у учењу социјалних вештина. То значи, када се социјалне вештине користе на прикладан начин и када су постигнути кључни лични циљеви, резултат је социјална компетенција. Из наведеног се може закључити да није могуће постати социјално компетентан и делотворно функционисати у друштву без правилне употребе усвојених социјалних вештина (Brdar, 1993).

У нашем истраживању социјалне компетенције глувих особа пратили смо са аспекта комуникационих и социо-емоционалних вештина.

6.2.6. Комуникационе вештине Г/Н особа на нивоу ајтема

Комуникација (*lat. communicare* значи учинити заједничким, општим) је процес размене идеја, мисли и осећања између две или више особа, који почиње са одређеном свесном или подсвесном намером и доводи до интеракције, разумевања, повезивања и утицања, као и повећања спознаје његових учесника (Piz, 1992, Zvonarević, 1978).

Комуникација се може дефинисати као динамички и сложен процес у којима људи примају и шаљу вербалне и невербалне поруке да би разумели друге и да би други разумели њих. Основ је интерперсоналних и социјалних односа и темељ људског учења, развоја и стварања, као и социјалног идентитета (Havelka, 1998).

Чиниоци комуникације су: а) пошиљалац – особа која шаље поруку, б) информација – порука која се преноси, в) канал – пут који порука прелази, г) прималац – особа или више њих која прима поруку.

Повратне информације или *feedback* показују како је порука интерпретирана и прихваћена од стране приматеља и какав утицај је порука имала на приматеља. Могу се јавити у најразличитијим облицима, од смешка или мрштеља, климања главом, до вербалних реакција или промена у понашању.

Основне димензије повратних информација су: 1) позитивне повратне информације које говоре пошиљатељу да је његова порука добро примљена и нека настави да комуницира на исти начин, 2) негативне повратне информације које говоре пошиљатељу да нешто није у реду и да је потребно нешто променити у начину комуникације.

Истраживања указују да у комуникацији речи учествују са 7%, глас 38%, мимика, гест са 55%, односно да је 93% поруке невербално.

Табела 36 - Конверзација са Г/Н радницима

Ајтем			Плашим се да уђем у конверзацију са Г/Н радницима?			Σ
			не	не знам	да	
Група	Заштитна радионица	N	52	8	10	70
		%	74,3%	11,4%	14,3%	100,0%
	Отворена привреда	N	50	11	9	70
		%	71,4%	15,7%	12,9%	100,0%
Σ		N	102	19	19	140
		%	72,9%	13,6%	13,6%	100,0%

У 14,3% (10) случајева испитаници из ЗР и 12,9% (9) испитаника из ОП плаши се да уђе у конверзацију са глумим радницима. Овај страх нема 52 (74,3%) испитаника из ЗР и 50 (71,4%) испитаника из ОП.

Статистичка обрада података није показала статистичку значајност ($\chi^2=0,566$; $p=0,754$).

Табела 37 - Познавање правила комуникације са Г/Н особама

Ајтем			Познајем правила комуникације са Г/Н особама?			Σ
			не	нисам сигуран	да	
Група	Заштитна радионица	N	0	11	59	70
		%	0,0%	15,7%	84,3%	100,0%
	Отворена привреда	N	43	16	11	70
		%	61,4%	22,9%	15,7%	100,0%
Σ		N	43	27	70	140
		%	30,7%	19,3%	50,0%	100,0%

Из Табеле 37 сазнајемо да 59 (84,3%) испитаника из ЗР и 11 (15,7%) испитаника из ОП познају правила комуникације са Г/Н особама. Правила комуникације не познаје 43 (61,4%) испитаника из ОП, док у ЗР није било оваквих одговора.

Статистичка обрада података је показала високу статистичку значајност ($\chi^2=76,840$; $p\leq 0,000$).

Табела 38 - Праћења интеракција у фирми од стране Г/Н радника

Ајтем			Г/Н радници не могу да прате дешавања у фирми?			Σ
			не	Не знам	да	
Група	Заштитна радионица	N	27	18	25	70
		%	38,6%	25,7%	35,7%	100,0%
	Отворена привреда	N	32	31	7	70
		%	45,7%	44,3%	10,0%	100,0%
Σ		N	59	49	32	140
		%	42,1%	35,0%	22,9%	100,0%

Да Г/Н радници не могу да прате дешавања у фирми, сматра 25 (35,7%) испитаника из ЗР и 7 (10%) испитаника из ОП. Супротног мишљења је 27 (38,6%) испитаника из ЗР и 32 (45,7%) испитаника из ОП.

Статистичка обрада података је показала високу статистичку значајност ($\chi^2=13,998$; $p=0,001$).

Табела 39 - Могућност успостављања боље комуникације са Г/Н колегом

Ајтем			Похађала/ла бих курс гестовне комуникације ако ми то помаже да успоставим бољу комуникацију са Г/Н колегом?			Σ
			не	не знам	да	
Група	Заштитна радионица	N	5	13	52	70
		%	7,1%	18,6%	74,3%	100,0%
	Отворена привреда	N	15	24	31	70
		%	21,4%	34,3%	44,3%	100,0%
Σ		N	20	37	83	140
		%	14,3%	26,4%	59,3%	100,0%

Из Табеле 39 сазнајемо да би 52 (74,3%) испитаника из ЗР и 31 (44,3%) испитаник из ОП похађало курс гестовне комуникације, док 5 (7,1%) испитаника из ЗР и 15 (21,4%) испитаника из ОП не би похађало курс гестовне комуникације.

Статистичка обрада података је показала високу статистичку значајност ($\chi^2=13,584$; $p=0,001$).

6.2.7. Социо-емоционални аспекти социјалних вештина на нивоу ајтема

Табела 40 - Дружење са Г/Н колегом

Ајтем			Не бих седео/ла до Г/Н колеге на паузи или на радном састанку?			Σ
			не	не знам	да	
Група	Заштитна радионица	N	50	3	17	70
		%	71,4%	4,3%	24,3%	100,0%
	Отворена привреда	N	55	7	8	70
		%	78,6%	10,0%	11,4%	100,0%
Σ		N	105	10	25	140
		%	75,0%	7,1%	17,9%	100,0%

Скоро $\frac{1}{4}$ (17 или 24,3%) испитаника из ЗР и 8 или 11,4% испитаника из ОП не би седели поред Г/Н колеге на паузи или радном састанку, супротну изјаву је дало 50 (71,4%) испитаника из ЗР и 55 (78,6%) испитаника из ОП.

Статистичка обрада података није показала статистичку значајност ($\chi^2=5,078$; $p=0,079$).

Табела 41 - Спремност испитаника да помогне Г/Н колеги на радном месту

Ајтем			Помогао/гла бих Г/Н колеги на радном месту?			Σ
			не	не знам	да	
Група	Заштитна радионица	N	1	1	68	70
		%	1,4%	1,4%	97,1%	100,0%
	Отворена привреда	N	0	5	65	70
		%	,0%	7,1%	92,9%	100,0%
Σ		N	1	6	133	140
		%	,7%	4,3%	95,0%	100,0%

Из Табле 41 сазнајемо да би 68 (97,1%) испитаника из ЗР и 65 (92,9%) испитаника из ОП помогло Г/Н колеги на радном месту, док један испитаник (1,4%) из ЗР не би помагао глумом колеги.

Статистичка обрада података није показала статистичку значајност ($\chi^2=3,734$; $p=0,155$).

Табела 42 - Г/Н радници су конфликтни

Ајтем			Сматрам да су Г/Н радници конфликтни?			Σ
			не	не знам	да	
Група	Заштитна радионица	N	31	17	22	70
		%	44,3%	24,3%	31,4%	100,0%
	Отворена привреда	N	40	26	4	70
		%	57,1%	37,1%	5,7%	100,0%
Σ		N	71	43	26	140
		%	50,7%	30,7%	1,6%	100,0%

Г/Н радници су конфликтни је тврдња коју је дало 22 (31,4%) испитаника из ЗР и 4 (5,7%) испитаника из ОП. Са овим ставом се не слаже 31 (44,3%) испитаника из ЗР и 40 (57,1%) испитаника из ОП.

Статистичка обрада података је показала високу статистичку значајност ($\chi^2=15,486$; $p \leq 0,000$).

Табела 43 - Издајање Г/Н радника у посебне радионице

Ајтем			Сматрам да Г/Н радници треба да буду у посебним радионицама јер се они међусобно разумеју?			Σ
			не	не знам	да	
Група	Заштитна радионица	N	36	4	30	70
		%	51,4%	5,7%	42,9%	100,0%
	Отворена привреда	N	34	22	14	70
		%	48,6%	31,4%	20,0%	100,0%
Σ		N	70	26	44	140
		%	50,0%	18,6%	31,4%	100,0%

Г/Н радници треба да буду у посебним радионицама јер се они међусобно разумеју сматра 30 (42,9%) испитаника из ЗР и 14 (20%) из ОП. У укључивање Г/Н особа у интегрисану радну средину верује 36 (51,4%) испитаника из ЗР и 34 (48,6%) из ОП.

Статистичка обрада података је показала високу статистичку значајност ($\chi^2=18,337$; $p \leq 0,000$).

Табела 44 - Прихватање Г/Н колеге од стране радника ТП

Ајтем			Сматрам да већина радника у фирми не би прихватила Г/Н особу?			Σ
			не	не знам	да	
Група	Заштитна радионица	N	14	20	36	70
		%	20,0%	28,6%	51,4%	100,0%
	Отворена привреда	N	25	37	8	70
		%	35,7%	52,9%	11,4%	100,0%
Σ		N	39	57	44	140
		%	27,9%	40,7%	31,4%	100,0%

Нешто више од половине 36 (51,4%) испитаника из ЗР сматра да већина радника у фирми не би прихватила Г/Н колегу, док исто мишљење дели само 8 (11,4%) испитаника из ОП. Са овим мишљењем се не слаже 14 (20%) испитаника из ЗР и 25 (35,7%) испитаника из ОП.

Статистичка обрада података је показала високу статистичку значајност ($\chi^2=25,991$; $p \leq 0,000$).

Табела 45 - Разлози за запошљавање Г/Н радника

Ајтем		Ако би фирма ипак запослила Г/Н радника, мислим да су разлози?					Σ	
		Економске природе	Социјални	Сажалење	Пословне олакшице	Стручни рад радника		
Група	Заштитна радионица	N	25	4	5	33	3	70
		%	35,7%	5,7%	7,1%	47,1%	4,3%	100,0%
	Отворена привреда	N	11	11	3	11	34	70
		%	15,7%	15,7%	4,3%	15,7%	48,6%	100,0%
Σ		N	36	15	8	44	37	140
		%	25,7%	10,7%	5,7%	31,4%	26,4%	100,0%

Испитаници из ЗР мисле (33 или 47,1%) да Г/Н особе треба запослити због пословних олакшица предузећа, економских разлога (25 или 35,7%) или из сажалења (5 или 7,1%).

Испитаници из ОП сматрају да Г/Н раднике треба запослити због њихове стручности (34 или 48,6%), пословних олакшица, социјалних или економских разлога (11 или 15,7%).

Статистичка обрада података је показала високу статистичку значајност ($\chi^2=46,184$; $p \leq 0,000$).

Табела 46 - Осећања Г/Н особа при сусрету са особом ТП

Ајтем			Шта мислите да Г/Н особе осећају у сусрету са чујућима?					Σ
			Нелагодност	Одбојност	Инфериорност	Индолентност	Симпатије	
Група	Заштитна радионица	N	39	4	9	10	8	70
		%	55,7%	5,7%	12,9%	14,3%	11,4%	100,0%
	Отворена привреда	N	25	6	12	20	7	70
		%	35,7%	8,6%	17,1%	28,6%	10,0%	100,0%
Σ		N	64	10	21	30	15	140
		%	45,7%	7,1%	15,0%	21,4%	10,7%	100,0%

Највећи број испитаника из ЗР (39 или 55,7%) мисле да Г/Н особе при сусрету са чујућим осећају нелагодност, а са њимас се слаже 25 (35,7%) испитаника из ОП. Да Г/Н особе осећају индолентност према чујућима сматра 10 (14,3%) испитаника из ЗР и 20 (28,6%) из ОП. Интересантно је да 12 (17,1%) испитаника из ОП верује да се Г/Н особе осећају инфериорно при сусрету са чујућим особама.

Статистичка обрада података је показала ниску статистичку значајност ($\chi^2=7,291$; $p=0,121$).

Табела 47 - Осећања ТП при сусрету са Г/Н особама

Ајтем		Шта мислите да особе ТП осећају при сусрету са Г/Н особама?						Σ	
		Нелагођност	Одбојност	Сажалење	Жеља да се помогне	Индолентност	Симпатије		
Група	Заштитна радионица	N	20	0	14	25	6	5	70
		%	28,6%	0,0%	20,0%	35,7%	8,6%	7,1%	100,0%
	Отворена привреда	N	27	1	18	18	5	1	70
		%	38,6%	1,4%	25,7%	25,7%	7,1%	1,4%	100,0%
Σ		N	47	1	32	43	11	6	140
		%	33,6%	0,7%	22,9%	30,7%	7,9%	4,3%	100,0%

Двадесет (28,6%) испитаника из ЗР и 27 или 38,6% из ОП мисле да особе ТП осећају нелагођност при сусрету са Г/Н особама. Петина испитаника из ЗР и 18 или 25,7% из ОП сматрају да особе ТР сажалевају глуве особе. Жеља да се помогне присутна је код 25 (35,7%) испитаника из ЗР и 18 или 25,7% испитаника из ОП.

Статистичка обрада података је показала ниску статистичку значајност ($\chi^2=6,440$; $p=0,266$).

6.2.8. Факторска анализа радних компетенција Г/Н особа

С циљем утврђивања латентног простора примењених варијабли радних компетенција (РК) примењена је мултиваријатна метода експлоративне факторске анализе. Израчунат је *Kaiser-Meyer-Olkin* тест те је установљено да је на основу добијених коефицијената 0,88 уз поузданост $h^2 = 1393,08$ оправдано користити факторску анализу. Према директ облимин критеријуму (*Orthoblique*) солуцијом изоловано је 3 латентних димензије за укупан број испитаника. Како би добили мањи број фактора, урађена је ортогонална ротација те су унапред задата 3 фактора, која исцрпљују укупно 51,54% варијабилитета.

Табела 48 - Три фактора радних компетенција

Фактор	Ламбда	Процент варијансе	Кумулативна варијанса
1	8,268	35,947	35,947
2	1,810	7,871	43,817
3	1,777	7,725	51,542

Први фактор носи највише варијабилитета (35,95%), те је он најважнији у дефинисању радних компетенција. Друга главна компонента износи 7,87%, а трећа 7,72% варијабилитета.

Табела 49 - Структура фактора радних компетенција након ортогоналне ротације

Ајтеми	Фактори		
	1	2	3
Заинтересовани за рада	-0,838		
Продуктивни	-0,801		
Уредни у раду	-0,792		
Брзина рада	0,764		
Одговорни према средствима за рад	0,756		
Воде рачуна о заштити на раду	0,723		
Прецизни у раду	0,690		
Чешће иду на боловање од чујућих	0,667		
Нису креативни	0,667		
Чешће греше од чујућих	0,594		
Нису за тимски рад	0,585		
Не разумеју радне обавезе	0,574		
Добро су оспособљени	0,545		
Несамосталност у раду	0,506		
Чешће се повређују	0,470		
Добри су само за помоћне послове	0,438		
Могу даље да се образују		0,574	
Могу да напредују у раду		0,554	
Могу да руководе		0,524	
Схватају политику предузећа		0,513	
Адаптација за Г/Н особе је скупа			0,449
Захтевају адаптацију радног места			0,447

Структура фактора радних компетенција након ортогоналне ротације издваја три фактора. Први фактор се састоји од 16 ајтема, други од 4 и трећи од 2 ајтема.

Први фактор се креће у распону од 0,764 до -0,838. Прва три ајтема имају негативан смер (*заинтересованост за рад, продуктивност и уредност у раду*) док преосталих 13 ајтема се креће у позитивном смеру од 0,438 до 0,764. Сви наведени ајтеми првог фактора описују радне вештине које доприносе *успешном раду*.

Други фактор има конзистентнију структуру и креће се у распону од 0,513 до 0,574. Ајтеми по својој природи одређују могућности *напредовања у раду*.

Трећи фактор је најкраћи јер се састоји од два ајтема која се крећу у распону од 0,447 до 0,449. Веома су интегрисана по структури и значајни за успешно функционисања Г/Н особа на радном месту. Овај фактор истиче допринос *адаптације радног места* у побољшању радних компетенција Г/Н особа.

Структура фактора радних компетенција након ортогоналне ротације је коресподентна структури нашег Упитника који смо применили у истраживању.

Табела 50 – Комуналитети варијабли радних компетенција

Варијабле	Комуналитети
Г/Н радници су заинтересовани за рад	0,881
Г/Н радници су уредни у раду	0,871
Г/Н радници нису брзи у раду	0,870
Г/Н радници су одговорни према средствима за рад	0,852
Г/Н радници не воде рачуна о заштити на раду	0,775
Г/Н радници продуктивни	0,758
Г/Н радници захтевају прилагођавање радног места	0,755
Г/Н радници нису креативни у раду	0,751
Г/Н радници могу да напредују у послу	0,728
Г/Н радници чешће греше него чујући радници	0,719
Г/Н радници нису за тимски рад	0,712
Г/Н радници нису прецизни у раду	0,711
Г/Н радници не могу бити пословође, шефови и сл.	0,671
Г/Н радници су квалитетни	0,635
Г/Н радници не разумеју своје радне обавезе	0,633
Г/Н радници не могу да се даље образују	0,631
Г/Н радници су несамостални у раду	0,626
Г/Н радници нису добро оспособљени за рад	0,616
Г/Н радници се чешће повређују у раду од чујућих радника	0,611
Г/Н радници не могу схватити општу политику предузећа	0,611
Г/Н радници користе чешће боловање од чујућих радника	0,548
Г/Н радници могу да раде само помоћне послове	0,526
Прилагођавање радног места Г/Н радника веома је скупо	0,427

Добијени резултати приказују да се континуум комуналитета креће од најниже вредности (0,427) за „Прилагођавање радног места Г/Н особама које је скупо“ до највише вредности из „Г/Н радници заинтересовани за рад“ (0,881).

6.2.9. Факторска анализа социјалних компетенција на нивоу ајтема

С циљем утврђивања латентног простора примењених варијабли социјалних компетенција коришћена је мултиваријантна метода експлоративне факторске анализе. На основу добијених коефицијената 0,80 уз поузданост $h^2=893,143$ установљена је оправданост коришћења факторске анализе. Урађена је ортогонална ротација са три унапред одређена фактора која исцрпљују укупно 59,19% варијабилитета.

Табела 51 - Три фактора социјалних компетенција

Фактор	Ламбда	Процент варијансе	Кумулативна варијанса
1	3,419	34,192	34,192
2	1,459	14,590	48,782
3	1,041	10,409	59,190

На основу резултата према Гутман-Кајзеровом критеријуму (Guttman-Kaiser) у табели се може уочити да први фактор носи највише варијабилитета (34,19%), те је он најважнији у дефинисању социјалних компетенција Г/Н особа у радној средини. Друга главна компонента износи 14,59%, а трећа 10,41%.

Табела 52 - Комуналитети варијбли социјалних компетенција

Варијабле	Комуналитети
Не бих знао/ла да успоставим комуникацију с Г/Н радником	0,808
Помогао/гла бих Г/Н колеги на радном месту	0,799
Сматрам да Г/Н радници треба да буду у посебним радионицама јер се они међусобно разумеју	0,786
Г/Н радници не могу да прате дешавања у фирми	0,773
Не бих седео/ла до Г/Н колеге у паузи, или на радном састанку	0,745
Сматрам да су Г/Н радници конфликтни	0,692
Сматрам да већина радника у фирми не би прихватила Г/Н колегу	0,646
Похађао/ла бих курс Знаковне комуникације ако ми то помаже да успоставим бољу комуникацију с Г/Н колегом	0,627
Плашим се због тога да уђем у конверзацију са Г/Н радницима	0,567
Познајем правила комуникације са Г/Н особама	0,502

На основу добијених резултата уочава се да се комуналитети крећу у континууму од 0,502 за варијаблу „Познајем правила комуникације са Г/Н особама“, до комуналитета од

0,808 за варијаблу „Не бих знао/ла да успоставим комуникацију с Г/Н радником“ која објашњава 83% укупне варијације варијабли.

Табела 53 - Структура фактора социјалних компетенција након ортогоналне-варимакс ротације

Варијабле	Фактори		
	1	2	3
Проблеми у комуникацији са Г/Н Већина колега ТП не прихвата Г/Н колегу Похађали би курс Знаковне комуникације Познају правила комуникације са Г/Н	0,828 0,659 -0,655 -0,646		
Г/Н радници треба да буду у посебним радионицама Г/Н радници су конфликтни Плашим се да уђем у конверзацију са Г/Н колегом Помогао бих Г/Н колеги на послу		0,871 0,753 0,601 -0,883	
Не би седео на паузи или радном састанку до Г/Н колеге Не могу да прате дешавања у фирми			0,835 0,763

Након ортогоналне-варимакс ротације екстрахована су три фактора социјалних компетенција различите структуре и доприноса. Први фактор одређује **проблеме у комуникацији** испитаника ТП са Г/Н радницима. Прва два ајтема се крећу од 0,659 до 0,828, док су наредна два негативног смера и у распону од -0,646 до -0,655. Негативни предзнак имају ајтеми који одређују да ли су испитаници ТП заинтересовани да похађају курс Знаковне комуникације и да ли познају правила комуникације са Г/Н особама.

Други фактор указује на став испитаника ТП да Г/Н раднике треба запошљавати у **заштитним радионицама**, а не у инклузивним условима или отвореној привреди. Прва три ајтема се крећу у распону од 0,601 до 0,871, док ајтем који одређује да ли би испитаник ТП помогао Г/Н колеги на послу има негативан предзнак и износи -0,883.

Трећи фактор је дефинисан са два кохерентна ајтема која се крећу од 0,763 до 0,835. Овај фактор објашњава **глобалне социјалне активности у предузећу**.

6.3. Однос Г/Н радника према инклузивном запошљавању на нивоу ајтема

Табела 54 – Однос Г/Н и чујућих радника према инклузивном запошљавању Г/Н особа

Ајтеми	Група	N	AS	SD	F	p	df
Г/Н могу да обављају посао као и ТП	Глуви Чујући	70 140	2,67 2,31	0,607 0,578	0,159	0,691	3
Оспособљени су за заједнички рад	Глуви Чујући	70 140	2,59 2,34	0,648 0,611	0,055	0,815	3
Г/Н одговара инклузивна радна средина	Глуви Чујући	70 140	1,83 2,04	0,564 0,464	7,878	0,006	3
Г/Н поседују знање и вештине за заједнички рад са ТП	Глуви Чујући	70 140	2,66 2,49	0,562 0,654	5,123	0,025	3
Г/Н радници су прихваћени од стране радника ТП	Глуви Чујући	70 140	2,19 2,29	0,748 0,542	7,693	0,006	3
Разлог због којег је битно да се Г/Н особа запосли у отворену привреду	Глуви Чујући	70 140	2,70 2,19	1,573 1,067	25,899	0,000	3
ТП треба да зна гестовну комуникацију због Г/Н колега	Глуви Чујући	70 140	2,43 1,77	0,672 0,594	5,089	0,026	3
Сматрам да су Г/Н радници лошији од других радника	Глуви Чујући	70 140	2,39 1,99	0,519 0,399	47,077	0,000	3
Г/Н радници могу да напредују у послу	Глуви Чујући	70 140	2,61 2,74	0,728 0,440	12,432	0,001	3
Г/Н радници су спремни да више уче и раде како би напредовали у служби	Глуви Чујући	70 140	2,46 2,47	0,755 0,631	3,313	0,071	3
Спремни су да се преквалификују ако треба	Глуви Чујући	70 140	2,29 2,57	0,870 0,554	36,243	0,000	3
Државна давања су довољна те Г/Н особе не треба да раде	Глуви Чујући	70 140	1,59 1,29	0,771 0,568	17,388	0,000	3
Држава и друштво не воде рачуна о Г/Н особама	Глуви Чујући	70 140	2,40 2,26	0,689 0,606	4,202	0,042	3
Радна места нису довољно прилагођена Г/Н особама	Глуви Чујући	70 140	2,29 2,44	0,705 0,605	1,265	0,263	3

Анализом резултата из Табеле 54 види се да постоје статистички значајне разлике аритметичких средина између Г/Н испитаника и испитаника ТП у следећим ајтемима: држава и друштво не воде рачуна о глувим особама ($p=0,042$); државна давања су довољна те глуве особе не треба да раде ($p=0,000$); спремни су да се преквалификују ако треба ($p=0,000$); глуви радници могу да напредују у послу ($p=0,001$); сматрам да су глуви радници лошији од других радника ($p=0,000$); чујући треба да знају Знаковну комуникацију због глувих колега ($p=0,026$); разлог због којег је битно да се глува особа запосли у отворену привреду економски (34,3%), стручно напредовање (21,4%) и социјални (17,1%) ($p=0,000$); глуви радници су прихваћени од стране чујућих радника ($p=0,006$); глуви поседују знање и

вештине за заједнички рад са чујућима ($p=0,025$); глувима одговара инклузивна радна средина ($p=0,006$).

Статистичка значајност није утврђена на следећим варијаблима: радна места нису довољно прилагођена глувим особама ($p=0,263$); глуви радници су спремни да више уче и раде како би напредовали у служби ($p=0,071$); оспособљени су за заједнички рад ($p=0,815$); глуви могу да обављају посао као и чујући ($p=0,691$).

Табела 55 – Врсте разлога за запошљавање Г/Н особа

				Разлог због којег је битно да се Г/Н особа запосли?					Σ
				Економски	Социјални	Дружење	Пословне олакшице	Стручно напредовање	
Група	Глуви и наглуви	N	24	12	10	9	15	70	
		%	34,3%	17,1%	14,3%	12,9%	21,4%	100,0%	
Типична популација		N	40	54	34	4	8	140	
		%	28,6%	38,6%	24,3%	2,9%	5,7%	100,0%	
Σ		N	64	66	44	13	23	210	
		%	31,4%	27,9%	19,3%	7,9%	13,6%	100,0%	

Из табеле се види да испитаници ТП сматрају да је основни разлог запослења Г/Н особе социјални 54 (38,6%) и економски 40 (28,6%), док Г/Н особе у 24 (34,3%) случајева сматрају да је то економски разлог.

Разлика је високо статистички значајна ($F=25,899$; $p=0,000$).

1. ДИСКУСИЈА

Преглед досадашњих истраживања која су усмерена на идентификовању фактора који утичу на инклузивно запошљавање особа са инвалидитетом, укључујући и глуве и наглуве особе, указује да се ова истраживања разликују у односу на то да ли је акценат на срединским или персоналним факторима (Жувела, 2013: 77). Такође, разлике постоје у томе да ли је фокус истраживања усмерен на послодавце, запосленике или особе са инвалидитетом.

У последњих двадесет година највећи број истраживања се односио на то како послодавци перципирају запошљавање особа са инвалидитетом (Nota, Santilli, Ginevra & Soresi, 2013; Gilbride, Stensrud, Vandergoot & Golden, 2003; Unger, 2002). Наше истраживање је усмерено на то какав однос имају запосленици уредног слуха према запошљавању Г/Н особа и како глуве и наглуве особе виде себе у инклузивној радној средини или отвореној привреди.

7.1. Општи ставови испитаника према инклузивном запошљавању Г/Н особа

Први фактор који утиче на инклузивно запошљавање (запошљавање у отвореној привреди) Г/Н особа су *општи ставови испитаника* ТП. Резултати нашег истраживања указују да се општи ставови испитаника ТП из ЗР и ОП према инклузивном запошљавању Г/Н особа ($t=3,563$, $p=0,691$) не разликују.

Пратећи фреквентност понуђених одговора утврдили смо да се ставови крећу у распону од неодређеног до позитивног односа. С једне стране, ова чињеница нас наводи на мишљење да су многи испитаници радије давали социјално прихватљиве и неодређене него негативне одговоре. С друге стране, неодређени одговори могу бити резултат непознавања Г/Н особа.

Испитаници ТП из ЗР и ОП имају различита искуства у раду са Г/Н особама. Резултати указују да нешто више од $\frac{3}{4}$ испитаника из ОП немају никакво искуство у раду са Г/Н особама, а 27,1% или 19 испитаника из ЗР је изјавило да имају доста искуства у раду са овим особама. На основу ових резултата постоји реална претпоставка да се дискусија

о радним способностима Г/Н особа наших испитаника у знатном проценту заснива на претпоставкама а не на личном искуству.

Резултати везани за позитиван став ка запослењу Г/Н особа су у супротности са трендом у емпиријским истраживањима који показује генерално позитивне реакције када се мере глобални ставови (Able Trust, 2003; Freeze & al., 2002; Gouvier & al., 2003; Graffam & al., 2002; Greenan & al., 2003; McLaughlin & al., 2004; Morgan & Alexander, 2005; Morgan & Ness, 2003; Stevens & Martin, 1999; Unger, 2002).

Истраживање Заракостаса (Zarocostas, 2005) указује да иако су општи ставови типичне популације у радној средини позитивни, особе са ометеношћу и даље имају лошије резултате запошљавања него особе без ометености. У земљама у развоју 80-90% особа са ометеношћу у радном добу је незапослено. У развијеним земљама ситуација је нешто повољнија, тако да се распон незапослености особа са ометеношћу креће од 50-70%, али је и даље два пута виша од незапослености опште популације.

Према подацима International Disability Rights Monitor (2004) у Европској унији се стопа незапослености особа са ометеношћу креће од 43% до 54% и два до три пута је већа него код особа опште популације. Такође је евидентна динстинкција у (позитивном) изјашњавању послодаваца о спремности да запосле особу са ометеношћу и статистичких података о реално малом броју запослених (Радић Шестић, Милановић Доброта, Радовановић, 2012).

На већи број незапослених особа са ометеношћу у односу на особе из типичне популације не утиче степен развијености државе, као ни систем подршке (Ryles, 1996; LaGrow, 2003; Lee & Park, 2008; Sacks, Wolffe & Tierney, 1998; Pavey, Douglas & Corcoran, 2008; Shaw & Gold, 2005).

На основу резултата истраживања која су спроведена у последњих 25 година (Shier, Graham, Jones, 2009; Wilson-Kovacs, Ryan, Haslam, Rabinovich, 2008) утврђено је да врста или степен ометености такође утичу на ставове типичних радника и послодаваца према запошљавању особа са ометеношћу. Утврђено је да најпозитивнији однос опште популације у радној средини имају према особама са соматским потешкоћама и лакшим степеном ометености као што су наглувост и слабовидост, а најнегативнији према тешкоћама у менталном здрављу и тежим степеном ометености, као што је умерена и тежа интелектуална ометеност.

Познавање и дружење испитаника ТП са Г/Н особама су следећи фактори који утичу на опште ставове према инклузивном запошљавању Г/Н особа. На основу т-теста је утврђено да постоји статистички значајна разлика између испитаника из ЗР и ОП у познавању Г/Н особа ($t=8,085$, $p=0,000$). Вредност аритметичке средине код испитаника из ЗР има вишу вредност ($1,99\pm 0,120$) од вредности аритметичке средине код испитаника из ОП ($1,49\pm 0,503$) која нам указује да испитаници из ЗР у већем броју познају Г/Н особе од испитаника из ОП. Овај резултат је очекиван јер у нашој земљи постоји вишедеценијска пракса да се особе са ометеношћу запошљавају у заштитним радионицама, док је запошљавање ометених особа у отвореној привреди путем квотног система присутно тек 7 година.

Ипак, већина наших испитаника ТП, њих 87,1% (122), се не дружи са Г/Н особама. Познавање и уопште дружење је веома важан фактор у радном процесу Г/Н особа јер социјализација представља процес, кроз који особе уче понашања везана за одређене животне улоге, у овом случају, улоге везане за свет рада (Szymanski & Hershenson, 1998; према Радић-Шестић, Милановић-Доброта и Радовановић, 2012).

Предрасуде према особама са ометеношћу настају због недостатка знања и негативних стереотипа (Unger, 2002; Wells, 2001). Сиперстајн, Романо, Мохлер и Паркер (Siperstein, Romano, Mohler & Parker, 2006) су након спровођења националне анкете о ставовима потрошача према компанијама које запошљавају особе са ометеношћу утврдили да је већина испитаника након директног искуства са особом са ометеношћу у радном окружењу исказала позитивне ставове. Позитивни ставови су се манифестовали у уверењу о вредностима радника са ометеношћу и повољностима које има предузеће које их запошљава. Већина испитаника је изјавила да и даље жели сарадњу са предузећима које запошљавају особе са ометеношћу (Радић Шестић, Милановић Доброта и Радовановић, 2012).

Пета постављена хипотеза се односи на постојање декларативне психо социјалне подршке кроз законе и процедуре коју Г/Н особе не доживљавају као стварну. Резултати нашег истраживања потврђују да не постоје разлике између испитаника ТП из ЗР и ОП када је у питању познавање Закона о правима особа са инвалидитетом ($t=4,228$, $p=0,158$).

Испитаници ТП који су запослени у ЗР и ОП у највећем проценту недовољно познају Закон о правима особа са ометеношћу (77 или 55%). Овај Закон не познаје 42 или 30% испитаника, а само њих 21 или 15% познаје Закон и права особа са ометеношћу.

Марфи и Олери (Murphy & O'Leary, 2005) су добили сличне резултате. Након примене новог Закона о равноправности особа са ометеношћу у запошљавању су у периоду од 1998. до 2005. године проверили ситуацију у предузећима и утврдили девет истрага о

појави дискриминације на радном месту. Овакви резултати били су, једним делом, последица непознавања Закона о равноправности особа са ометеношћу у запошљавању, а у другом случају се радило о негативним ставовима према ометеним колегама у предузећу (Murphy & O'Leary, 2005, према Радић Шестић, Милановић Доброта и Радовановић, 2012).

Незадовољно државним давањима је 58,6% Г/Н испитаника и 77,1% испитаника ТП. Статистичку значајност нисмо добили ни у исказима везаним за ($\chi^2=5,655$; $p=0,059$) одговорности државе и друштва према Г/Н радницима. Резултати показују проценат од 51,4% Г/Н испитаника и 34,3% испитаника ТП који се слажу са недовољном одговорношћу државе и друштва према Г/Н радницима.

Приликом анализе примене законских норми везаних за право на рад, рађено од стране Центра за самостални живот инвалида (2012), за разлику од резултата нашег истраживања, 88,9% испитаника је било упознато са постојањем закона који регулишу посебну подршку особа са ометеношћу у процесу запошљавања и рада. Исти број испитаника сматра да особе са ометеношћу немају једнаке могућности да се запосле на отвореном тржишту рада. Сматрају да су томе криве предрасуде, стереотипи и генерално дискриминација особа са ометеношћу као радника. Испитаници као узроке смањених шанси за запошљавање виде и у недовољној приступачности заједнице, ниском образовању особа са ометеношћу, неприлагођености радних места, нејасних планова за запошљавање и недовољној заинтересованости послодаваца.

Особе са ометеношћу у процесу запошљавања сусрећу се са различитим облицима дискриминације: ускраћен разговор за посао, незапошљавање због ометености (и поред адекватне квалификације), одбијање послодавца да реализује адаптацију радног места, додељивање послова са мањом одговорношћу за разлику од сарадника опште популације и нижа материјална примања за рад од колега без ометености. Осећање нелагодности, непознавање карактеристика ометености, уверење да је природа посла коју треба да обављају таква да особе са ометеношћу не могу бити ефикасне, чешће изостајање с посла и трошкови за адаптације радног места (Dixon, Kruse, van Horn, 2003) наводе се као разлози због којих послодавци избегавају да запосле особу са ометеношћу.

Резултати нашег истраживања јасно предочавају да велика већина испитаника ТП (130 или 92,8%) не би радили са Г/Н особом, док би на то пристало само 10 или 7,2% испитаника. Овај изузетно негативан став нам показује да не постоји разлика између испитаника ТП из ЗР и ОП када је у питању рад са Г/Н особама ($t=9,440$, $p=0,731$).

Негативни афекти и забринутост за утицај на сопствени радни учинак доводе до невољности да се сарађује са особом са ометеношћу. Ово зависи од типа посла и природе награда: један експеримент открио је да постоје негативне предрасуде када се бира сарадник са ометеношћу у случају (а) да се особа са ометеношћу сматра недораслом радним задацима, и (б) када награђивање зависи и од учинка сарадника, нпр. ако нечија плата зависи од радног учинка сарадника са ометеношћу (Colella & al., 1998).

Друга истраживања указују да познавање, дружење и искуство у раду са Г/Н особама позитивно утичу на ставове запосленика према њиховом запошљавању. Послодавци који су једном ангажовали глуве раднике настављају с том праксом. Насупрот томе, послодавци који су имали ограничено или никакво искуство у запошљавању глувих особа изражавали су забринутост због безбедности чланова колектива (Glibride & al., 2003; Graffam et al., 2002; Levy, Rimmerman & Levy, 1992; према Радић Шестић, Милановић Доброта и Радовановић, 2012).

Ранији контакт помаже да се ублаже ефекти негативних стереотипа, пошто омогућава „појединцима да прикупе детаљне информације о особама са ометеношћу, тако да их доживљавају као појединце, а не чланове стереотипне групе“ (Stone & Colella, 1996). Макас (Макас, 1988.) налази да чешћи контакт доводи до позитивнијих ставова о особама са ометеношћу.

Резултати истраживања у Шведској (Andersson et al., 2015) показују да постоји интерес код послодаваца да ангажују особу са ометеношћу у зависности од врсте њене ометености, ранијег искуства са особама са ометеношћу и отворености ка ометености.

У односу на ниску стопу запослености особа са ометеношћу постоје модели који се фокусирају на немогућност индивидуе услед ометености. Послодавци и запосленици могу доживети особе са ометеношћу као мање способне да обаве одређени посао у поређењу са радницима без ометености (Kaue, Jans & Jones, 2011).

Најчешћи одговори послодаваца када је у питању запошљавање особа са ометеношћу су везани за понашање које укључује вештине и могућности особа са ометеношћу и контролу трошкова (Jasper & Waldhart, 2013).

Једна од највећих баријера за запошљавање особа са ометеношћу представљају негативни ставови послодаваца (Copeland et al., 2010). Насупрот овом истраживању, друга истраживања показују да послодавци имају релативно позитиван став према запошљавању особа са ометеношћу (Hernandez & Keys, 2000; Ju et al., 2013; Zissi, Rontos, Papageorgiou, Pierrakou & Chtouris, 2007).

Као што је приказано у неколико истраживања послодавци који су претходно ангажовали особе са инвалидитетом имају позитивније ставове од особа које немају искуство у раду са особама са ометеношћу (Copeland et al., 2010; Ju et al., 2013; Ozawa & Yaeda, 2007; Unger, 2002). Постојање пређашњег искуства је у вези са вишом тенденцом да се поново запосли особа са ометеношћу; али да би се остварило запослење важно је да се оствари добро уклапање посла и особе (Gustafsson, Prieto Peralta, & Danermark, 2013).

Послодавци који поседују претходно искуство у ангажовању особа са ометеношћу показују већи интерес да их поново ангажују од оних који не поседују искуство у ангажовању ових особа. Једно од објашњења је да искуство у раду са особама са ометеношћу омогућава реалистично сагледавање ситуације. Друго објашњење је да су послодавци са искуством свеснији или добро верзирани са подршкама које су им на располагању као што су финансијске компензације или екстерна подршка (Nota, Santilli, Ginevra, & Soresic, 2013).

Прва хипотеза која претпоставља да испитаници ТП имају позитивне опште ставове према инклузивном запошљавању Г/Н особа је делимично прихваћена. Наиме, амбивалентан однос испитаника ТП према укључивању Г/Н особа у радни процес и незаинтересованост за рад са Г/Н особама онемогућавају да се прва хипотеза у потпуности прихвати. Највећи утицај на опште ставове испитаника ТП према инклузивном запошљавању Г/Н особа имају фактори који се односе на познавање, дружење и искуство у раду са Г/Н особама.

7.2. Фактори који детерминишу однос испитаника типичне популације према глобалним радним и социјалним компетенцијама глувих и наглувих особа

Применом мултиваријатне методе експлоративне факторске анализе изоловано је три фактора радних компетенција која доприносе 51,54% објашњењу њихове варијабилности. Први фактор носи највише варијабилитета (35,95%), те је он најважнији у дефинисању радних компетенција. Варијабилност друга два фактора се креће од 7,72% до 7,87%.

Први фактор смо назвали *фактор успешности у раду* је наглашава значај радних вештина неопходних за квалитетно обављање радних задатака. Састоји се од 16 ајтема који се крећу у распону од 0,764 до -0,838. Прва три ајтема имају негативан смер (заинтересованост за рад, продуктивност и уредност у раду), док преосталих 13 ајтема се креће у позитивном смеру од 0,438 до 0,764.

Други фактор има конзистентнију структуру и креће се у распону од 0,513 до 0,574. Ајтеми по својој природи одређују могућности *напредовања у раду*.

Трећи фактор је најкраћи и креће се у распону од 0,447 до 0,449. Веома је интегрисан по структури и објашњава потребу глувих особа за *адаптацијом радног места*, као предуслов за равноправно учешће у радној средини.

У циљу утврђивања латентног простора примењених варијабли социјалних компетенција екстрахована су такође три фактора која исцрпљују укупно 59,2% варијабилитета. Према Гутман-Кајзеровом критеријуму утврђено је да први фактор носи највише варијабилитета (34,19%), те је он најважнији у дефинисању социјалних компетенција Г/Н особа у радној средини. Друга два фактора доприносе објашњењу социјалних компетенција 14,59%, и 10,41%.

Први фактор социјалних компетенција одређује *проблеме у комуникацији* испитаника ТП са глувим радницима. Прва два ајтема се крећу од 0,659 до 0,828, док су наредна два негативног смера и у распону од -0,646 до -0,655. Негативни предзнак имају ајтеми који указују у којој мери су испитаници ТП заинтересовани да похађају курс Знаковне комуникације и да ли познају правила комуникације са глувим особама.

Други фактор истиче да испитаници ТП сматрају да глуве раднике треба запошљавати у *заштитним радионицама* а не у инклузивним условима или отвореној привреди. Прва три ајтема се крећу у распону од 0,601 до 0,871, док ајтем који одређује да ли би испитаник ТП помогао Г/Н колеги на послу има негативан предзнак и износи -0,883.

Трећи фактор је дефинисан са два кохерентна ајтема која се крећу од 0,763 до 0,835. Овај фактор објашњава *социјалне активности у предузећу*.

Резултати нашег истраживања указују да испитаници ТП из ОП и ЗР различито перципирају радне ($p \leq 0,000$) и социјалне компетенције ($p \leq 0,000$) Г/Н особа. Од радних компетенција разлике су се јавиле у факторима који се односе на радне способности Г/Н радника ($p \leq 0,000$) и адаптацију радног места ($p \leq 0,000$), док је напредовање Г/Н радника у послу фактор у коме нема разлике код испитаника ТП. Разлике су присутне и у односу испитаника који детерминишу факторе социјалних компетенција, а то су социјалне ($p = 0,004$) и комуникационе вештине Г/Н радника ($p \leq 0,000$).

Претходни резултати потврђују трећу хипотезу која указује да је однос испитаника из ЗР позитивнији према социјалним компетенцијама Г/Н особа од испитаника из ОП.

У нашој земљи и у иностранству нису спроведена истраживања која испитују однос ТП из ЗР и ОП према радним и социјалним компетенцијама Г/Н особа, те је дискусија усмерена на расположиве податке. Најсличније истраживање које је спровела група аутора у нашој земљи потврђује да постоји разлика у ставовима испитаника према радним и социјалним компетенцијама Г/Н особа у државним и приватним предузећима. Запослени у државним предузећима су имали позитивније ставове према радним и социјалним компетенцијама Г/Н особа од запослених у приватним предузећима (Радић Шестић, Радовановић и Милановић Доброта, 2011).

Послодавци и радници опште популације и даље верују да су радници са ометеношћу непоуздани, непродуктивни, конфликтни, да угрожавају безбедност сарадника, да чешће изостају с посла од колега опште популације, да адаптација радног места за њих изискује знатна финансијска улагања и да утичу на културу и климу предузећа (Shier, Graham, Jones, 2009; Wilson-Kovacs, Ryan, Haslam, Rabinovich, 2008; према Radić Šestić i sar., 2011).

Насупрот резултатима нашег истраживања, истраживање које је радила Радић Шестић и истраживање које су радили Пит-Кетсупис и Батерворт (Pitt-Catsouphese & Butterworth), као и Сиперстејн показало је да испитанице имају позитивније ставове од испитаника према радним и социјалним компетенцијама Г/Н особа (Pitt-Catsouphese & Butterworth, 1995; Radić Šestić i sar., 2011; Siperstein, 2006).

Мохан (Mohan, 1998) је нашао да на став жена о запослењу битно утичу ставови родитеља у складу са улогом жене у друштву, породичној структури, односима и функцијама и социоекономског статуса.

У покушају да се тестира теорија о мултикомпонентности ставова која постулира да особине испитаника утичу на ставове о запошљавању особа са ометеношћу, Џонс и Стоун (Jones & Stoun, 1995) испитали су везу између родне припадности и афективних реакција испитаника. Резултати ове студије не указују на значајну повезаност родне припадности испитаника и односу према особама са ометеношћу или прилагођавања радних услова њиховим потребама.

Ови резултати су у супротности са трендом који су показивала рана истраживања ставова – да жене испољавају позитивније ставове према ометености и прихватљивом прилагођавању радних услова од мушкараца. Ипак, новија истраживања фокусирана на испитивање ставова ретко су укључивала родну припадност у демографске предикторе управо због тога што су досадашњи резултати били толико неуједначени. У оним студијама у којима је родна припадност убројана у предикторе, уобичајено је било да жене испољавају позитивније ставове.

Непостојање разлика у ставовима између мушкараца и жена у складу је са мишљењем да родне разлике у ставовима према ометености њиховим радним и социјалним способностима, губе на значају у Сједињеним државама (Loo, 2001; Yucker, 1994). И резултати нашег истраживања указују да пол није утицао на однос испитаника ТП према радним и социјалним компетенцијама Г/Н особа. Могуће је да боља социјализација жена на радном месту има утицаја на промену ових ставова, што завређује посебну анализу. Како жене добијају све значајнију улогу у пословном свету, могуће је да уобичајене родне карактеристике, као што је емпатија, бивају потиснуте већим интересовањем за финансијски ефекат диверзитета људских ресурса.

Познавање Г/Н особе је фактор који утиче на однос испитаника према према радним компетенцијама у целини ($p \leq 0,000$), посебно према њиховим радним способностима ($p \leq 0,000$) и адаптацији радног места ($p \leq 0,000$).

Позитивнији однос према социјалним компетенцијама Г/Н радника ($p \leq 0,000$) у свим њеним областима (комуникација $p \leq 0,000$, социјалне интеракције $p = 0,001$) имају испитаници који познају Г/Н особе. У нашем узорку скоро $\frac{3}{4}$ испитаника су изјавили да познају глуму особу.

Овај резултат је потврђен и истраживањем које је радила група аутора (Nota, Santilli, Ginevra & Salvatore Soresi, 2013) који су утврдили да позитивнији став ка запошљавању особа са ометеношћу имају послодавци који су већ упошљавали особе са ометеношћу, што говори да су упознати са квалитетом њиховог рада.

У истраживању спроведеном у Шведској (Andersson et al., 2015), послодавци су оцењивали следеће факторе: приступ финансијским компензацијама, могућности за едукацију и знање, екстра прихода и отвореност ка ометености. Резултати су показали да су сви ови фактори битни када се ангажује особа са ометеношћу. Сви фактори су били високо ранжирани. Највише рангиран фактор био је отвореност за прихватање ометености између послодавца и радника. Овај фактор су следили могућност за едукацију и поседовање знања, затим екстра приходи и на крају финансијске компензације. Главни резултат истраживања је углавном у линији са претходним истраживањима и показао је да постоји интерес (од слабог до умереног) међу послодавцима да ангажују особе са ометеношћу и да ово ангажовање зависи од врсте ометености и претходном искуству у раду са радницима са ометеношћу (претходно искуство је позитивно утицало на поновно запошљавање радника са ометеношћу).

За разлику од овог истраживања претходна истраживања су утврдила да већи финансијски трошкови представљају значајну баријеру у запошљавању ометених особа (Jasper & Waldhart, 2013; Kaye et al., 2011), и да се од битних фактора за запошљавање издвајају доприноси за плату и финансијске компензације (Gustafsson et al., 2013).

Резултати новијих истраживања су показали да већина послодаваца верује да запослени који су глуви имају исте стручне компетенције као њихове колеге које немају проблем са слухом. Такође је утврђено да су послодавци скептични када се ради о запошљавању глувих особа из страха од губитка клијената. Резултати су такође показали да послодавци не пролазе обуку за комуникацију са глувим радницима. Студија је дала препоруку да постоји потреба да влада обезбеди пореске олакшице за послодавце који запошљавају глуве особе. Препорука ове студије је дасе у државни буџет уведе фонд за финансирање пројеката глувих особа које завршавају школу (Hlatywayo et al., 2014).

У нашем истраживању незнатан број испитаника је навео да се дружи са Г/Н особом (9 или 6,4%). Већина испитаника има сличан однос према радним ($p=0,114$) и социјалним компетенцијама ($p=0,902$) Г/Н особа. За разлику од фактора познавања, фактор дружења испитаника је у мањој мери утицао на њихов однос према радним и социјалним компетенцијама Г/Н радника. Једина разлика се јавила у односу испитаника ТП према адаптацији радног места Г/Н особа ($p=0,016$), где су испитаници који се не друже са Г/Н особом исказали позитивнији однос према овој мери прилагођавања услова рада и радне средине.

Дружење подразумева развијање блиских односа и дуготрајне позитивне социјалне односе. Резултати истраживања на тему спремности особа без ометености за дружење са особама са ометеношћу показују да сулични атрибути (интелигенција, љубазност и хумор) изузетно цењени. Из истог истраживања се види већа спремност испитаника да остваре пријатељство или познанство са особама које имају мањи степен ометености или са особама са сензорном ометеношћу (Miller, Chen, Glover, Noreen & Kranz, 2009).

Особе са ометеношћу имају реалтивно мало прилика да упознају друге људе. Радно окружење пружа прилике за тако нешто. Особе са ометеношћу сматрају да им посао умањује фрустрације и усамљеност. Недостатак посла појачава социјалну изолованост (Heron & Murray, 2003).

Насупрот томе, интервјуи послодаваца које су спровели Крегел и Томијазу (Kregel & Tomiyasu, 1994) нису успели да нађу значајну везу између претходног позитивног искуства са запосленима са ометеношћу и ставова послодавца о радницима са ометеношћу. Делом се овај неуспех да се нађе корелација може приписати великој учесталости позитивног искуства са особама са ометеношћу које су ови послодавци износили. Скоро три четвртине (75%) послодаваца је имало искуство са радницима са ометеношћу у својим компанијама и већина је то искуство оценила позитивним. Поред тога, више од трећине (37%) имало је блиске рођаке са ометеношћу у годинама способним за рад а две трећине (66%) имало је барем једног пријатеља који живи са особом са ометеношћу. Дакле, ови испитаници су имали контакте и знање о особама са ометеношћу што је у великој мери утицало на њихове ставове о запошљавању. Дружење и уопште дубље познавање особа са ометеношћу утичу повољно на перцепцију њихових радних и социјалних компетенција.

Такође послодавци сматрају да и врста ометености утиче на дружење и остваривање сарадње и припадности тиму, те сматрају да најпозитивније резултате остварују особе са физичким ометеношћу (Johnson & al, 1988).

У прилог томе иду и резултати истраживања које су спровели Фабијан, Лукинг и Тилсон (Fabian, Luecking & Tilson, 1995) у којима се наводи да је недостатак знања или искуства у раду са особама са ометеношћу главна баријера за запошљавање особа са ометеношћу.

Послодавци који су запошљавали и радили са особама са ометеношћу износе много повољније ставове о запосленима са ометеношћу у односу на послодавце који немају такво искуство. Ови резултати су поновљени и у анкети путем поште коју су спровели други аутори (Walters & Baker, 1995).

На основу резултатанашег истраживања утврђено је да радне способности Г/Н особа увелико утичу на одлуку испитаника да их запосле ($p=0,016$). Резултати потврђују тврдњу да је неопходно образовање и дошколовавање како би Г/Н радници стекли адекватно знање и вештине које би их оспособиле за заједнички рад са чујућим. Управо резултат истраживања Волфи и Кандела (Wolffe & Candela, 2002) који показује да код послодаваца, који су раније запослили особу са ометеношћу постоји тенденција да то учине поново, говори о задовољству квалитетом рада Г/Н радника. Нпр. 75,4% испитаника из истраживања које су радили Џоунс и Стоун (Jones & Stoun, 1995) у потпуности се слаже да особе са ометеношћу могу да дају позитиван допринос на радном месту.

Резултати истраживања добијених у Шведској показују да популција глувих у односу на популацију чујућих показује ниже нивое како у едукацији, позицији на тржишту рада, висини зараде, тако и у пословним позицијама која су нижа у односу на ниво образовања које је потребно за њихово обављање (Rydeberg, 2010).

У разматрању односа према адаптацији радног места Г/Н особа није утврђена статистички значајна разлика међу испитаницима ТП ($p=0,452$), њихов однос према напредовању Г/Н особау послу ($p=0,406$) и социјалним компетенцијама Г/Н особа ($p=0,388$). Стиче се утисак да већина испитаника није сигурна у то да ли би запослили Г/Н особу или се иза несигурности крије негативан одговор. Ови налази јасно истичу значај радних способности Г/Н за инклузивно запошљавање. Особе са оштећеним слухом имају већу вероватноћу запошљавања у односу на особе са другим типовима ометености, што указује да послодавци сматрају да Г/Н особе имају добре радне способности (Wolffe & Candela, 2002).

7.3. Фактори који утичу на однос испитаника према радним компетенција Г/Н особа на нивоу ајтема

Радне компетенције представљају основну јединицу у развоју људских ресурса у предузећу у делу који се односи на учинак, ефикасност, ефективност. Радне компетенције подразумевају знања, вештине и ставове који креирају понашање појединца на радном месту. У оквиру радних компетенција, у нашим условима истраживања, праћене су *радне способности Г/Н особа, могућности напредовања у раду и потребе за адаптацијом радног места*, како би ове особе могле бити што ефикасније у раду.

7.3.1. Фактори који утичу на однос испитаника према радним способностима Г/Н особа

Искуство у раду са Г/Н особама је битан фактор који значајно одређује разлике у односу испитаника према радним способностима Г/Н особа ($\chi^2=67,964$; $p\leq 0,000$). Резултати указују да нешто више од $\frac{3}{4}$ (75,7 % или 58) испитаника из ОП немају никакво искуство у раду са Г/Н особама, а 27,1% или 19 испитаника из ЗР је изјавило да имају доста искуства у раду са овим особама.

На основу ових резултата постоји реална претпоставка да се дискусија о радним способностима Г/Н особа наших испитаника у знатном проценту заснива на претпоставкама а не на личном искуству.

Новија истраживања истичу да непосредно искуство у раду са особама са ометеношћу не доводи се увек у везу са њиховим ставовима. Имајући у виду да искуство није увек повезано са позитивним или негативним ставовима у запошљавању и према радним способностима особа са ометеношћу, највероватније да квалитет искуства у раду са њима је оно што карактерише значај ове димензије (McManus et al., 2010; McMahon et al., 2008).

Квалитет у раду је следећи фактор који знатно одређује однос испитаника према запошљавању Г/Н особа у отвореној привреди ($U=15991,000$; $Z= -3,979$; $p=0,000$). Испитаници из ЗР њих 70%, верују да су Г/Н особе квалитетни радници, док су испитаници из ОП у 74,3% (52) случајева изјавили да не знају да ли су Г/Н особе квалитетни радници. Испитаници из ОП који нису имали прилику да се упознају са Г/Н радницима и не поседују искуство у било каквом контакту са овим особама, углавном су давали социјално пожељне или неодређене одговоре. Већина њих је чула да Г/Н радници имају добру пословну репутацију тако да њихови одговори корелирају са том информацијом.

Запослени у ЗР, а који не припадају Г/Н популацији доживљавају ове особе као колеге али и конкуренте и стога су у својим одговорима изнели негативније ставове. Из истраживања се такође види да ови испитаници сматрају да су радна места у ЗР већином прилагођена Г/Н радницима и да их не треба даље адаптирати.

На основу Извештаја бироа за статистику рада Уједињених америчких држава, (Report Bureau of Labor Statistics of the United States of America, 2012) утврђено је да је мало преко половине запослених особа са ометеношћу пријавило да им инвалидитет ствара потешкоће при спровођењу радних активности и обавеза. Око 27,8% особа је пријавило мале потешкоће при обављању радних задатака, 21,1% особа је пријавило умерене потешкоће и 7,0% је

пријавило велике потешкоће. Око 44,1% запослених особа са ометеношћу није имало потешкоћа при обављању радних дужности .

Међу запосленима са инвалидитетом, особе старе 65 година (46,8%) и више су имале мању вероватноћу да пријаве потешкоће при спровођењу радних активности у односу на оне старости од 16-64 године (57,6%). Потешкоће при спровођењу радних активности због инвалидитета биле су подједнако присутне и код мушкараца и жена (Report Bureau of Labor Statistics of the United States of America, 2012).

Испитаници ТП из ЗР и ОП различито доживљавају продуктивност у рад Г/Н особа ($\chi^2=38,405$; $p\leq 0,000$). Испитаници ТП из ЗР у већем проценту (58,6% или 41) од испитаника из ОП сматрају да су Г/Н особе продуктивне у раду. У овој варијабли испитаници из ОП су показали већу неодлучност (54 или 77,1%) од испитаника из ЗР (18 или 25,7%) када је у питању познавање радне способности као што је продуктивност у раду код Г/Н особа.

Слични подаци су добијени и у истраживању Радић-Шестић и сар. (2011), само што су поређена државна и приватна предузећа.

Негативни ставови проузрокују лошије процене продуктивности запослених са ометеношћу, мада се у неким случајевима може јавити позитивна пристрасност било због понашања у складу са правилима увиђавности или ниских првобитних очекивања. Резултати анкета послодаваца не указују на пристрасност при процењивању продуктивности, али резултати експеримената су мешовити и зависе од тога постоје ли прописани стандарди за процену учинка и објективни подаци о радном учинку, као и од односа супервизора и запослених (Colella & al., 1998). Ставови супервизора и колега утичу на очекивања везана за продуктивност и њену процену. Стереотипи и негативни афекти изазивају пристрасност у очекивању квалитета обављања радних задатака особа са ометеношћу.

Најфреквентније идентификоване баријере за задржавање посла и продуктивност у раду укључују понашање запослених као што су: непажња, недоследност у извршењу задатка, претерана социјализација и проблеми у понашању (29,3%), затим потешкоће читања и учења (13,0%), неадекватни законски акти (13,0%), проблеми транспорта и мобилности (11,4%), и проблеми између запослених и њихових супервизора (8,2%). Примери мање фреквентних баријера које могу утицати на продуктивност су проблеми са личном хигијеном, пажњом, комуникацијом, породицом и руковање новцем (Colella & al., 1998).

Негативни ставови послодаваца према запошљавању особа са ометеношћу у вези су са тврдњом да ови радници имају мање способности или вештина као што су: пажња, тачност,

продуктивност, сигурност, добре перформансе или социјалне способности (Ju, Roberts, & Zhang, 2013).

Најфреквентнији разлог за невољно окончање радног односа може бити да је та позиција у предузећу иницијално била привремена па је запослени добио отказ (43,8%). Пре свега, 26 (27,1%) прекида радног односа резултирало је отказом запослених који није био у вези са радним перформансама. Проблеми са кашњењем, пажњом, односом према раду и квалитетом рада појављују се реалтивно ретко као узрок добијања отказа, као и неприкладно понашање и конфликти са колегама. Реорганизација предузећа, коришћење недозвољених супстанци и добијање отказа услед неочекиваних разлога били су још неки од разлога окончања радних односа (Lemaire & Mallik, 2008).

Грешке у раду представљају фактор који утиче на однос испитаника према запошљавању Г/Н радника, наиме велики проценат испитаника из ЗР 44,3% сматра да ове особе греше у раду колико и радници опште популације, а испитаници из ОП у 70% случајева наводе да не знају да ли Г/Н особе чешће греше од типичних радника ($p \leq 0,000$).

Брзина у раду је следећи фактор који одређује однос испитаника према запошљавању Г/Н особа. Испитаници из ЗР (36 или 51,4%) и 18 (25,7%) испитаника из ОП сматрају да Г/Н особе нису брзе у раду. Посебно забрињава податак, да само 18,6% испитаника из ЗР и 4,3% из ОП верује да су Г/Н особе брзе у раду. Статистички висока разлика ($p \leq 0,000$) између испитаника ОП и ЗР показује да више од пола испитаника из ЗР на основу свог искуства у раду са Г/Н особама сматра да оне нису брзе у раду.

Истраживање је показало да је уредност у раду такође један од фактора који одређују однос испитаника према запошљавању Г/Н особа. Више од половине испитаника из ЗР (42 или 60,0%) и 22 или 31,4% из ОП сматра да су Г/Н особе уредне у раду. Приметно је да 68,6% испитаника из ОП не зна да ли су Г/Н особе уредне у раду, јер их не познају и немају искуства у раду са њима.

Позитивни одговори испитаника из ЗР, њих 50 (71,4%) и 22 (31,4 %) из ОП указују на одговорност ка средствима за рад као на још један фактор битан за одређивање односа према запошљавању Г/Н особа.

Фактор разумевања радних обавеза значајно одређује разлике у односу испитаника ТП. Резултати указују да 15 (21,4%) испитаника из ЗР сматра да Г/Н радници не разумеју своје радне обавезе, док се 42 (60%) испитаника не слаже са овим ставом. У ОП са овим ставом се слаже један испитаник (1,4%), а не слаже се 39 (55,7%) испитаника.

Фактор заинтересованос за рад утиче на однос испитаника са високом статистичком значајношћу те тако да скоро $\frac{3}{4}$ испитаника из ЗР (52 или 74,3%) и 25 или 35,7% из ОП сматра да су Г/Н особе заинтересоване за рад.

Оспособљеност за рад као фактор утицаја на однос према запошљавању Г/Н особа показује да највећи проценат испитаника из ЗР (32 или 45,7%) верује да Г/Н особе нису довољно оспособљене за рад, док највећи проценат испитаника из ОП не зна да ли су Г/Н особе оспособљене за рад (55 или 78,6%). На сличан начин испитаници ТП из ЗР и ОП перципирају самосталност у раду Г/Н особа.

У студији Ли и сарадника (Lee et al., 1995) послодавци који су запослили глуве особе оценили су њихове радне способности као просечне или изнад просечне.

Прегледом истраживања у периоду 1987-1999 закључено је да послодавци у глобалу изражавају позитивне ставове према радницима са ометеношћу, али када се процењују њихове радне способности доминирају негативни ставови. Овај тренд мешовитих ставова послодаваца са више позитивних глобалних и мање негативних специфичних ставова јасно указује колико су ставови варијабилни и неусаглашени (Herniez, Keys, Balcazar, 2000).

Радна средина, односи са радницима и коришћење подршке су важни за пословне перформансе и побољшавају резултате запошљавања (Mank, Cioffi, & Yovanoff 1997, 1999; Olson et al., 2001).

7.3.2. Фактори који утичу на однос испитаника према напредовању Г/Н особа у раду

Могућност напредовања у послу је фактор који утиче на инклузивно запошљавање Г/Н особа. Можемо закључити да чак 54 или 77,1% испитанка из ЗР и 45 или 64,3% из ОП сматра да Г/Н особе могу да напредују у послу. Несигурност у овој констатацији је евидентнија код испитаника из ОП (23 или 32,9%) него код испитаника из ЗР (8 или 11,4%).

Услови запошљавања обично глуве раднике постављају на исто радно место са интелектуално инфериорнијим чујућим колегама. Мурс (Moores, 2001) наводи да онда није изненађење, да глуви радници имају тенденцију да буду оцењени као добри или чак супериорнији радници. Упркос добром рејтингу, многи супервизори верују да ови исти глуви радници имају ограничене могућности за напредовање или даљу обуку. Слично томе, Велш и Фостер (Welsh & Foster, 1991) су утврдили да глуви запослени имају мање шансе да напредују у каријери у односу на вештину и захтеве образовања, типичну зараду и достигну више радно место. У поређењу са радницима ТП, Г/Н радници чине мање напоре у својим каријерама да побољшају своје зараде, да побољшају свој положај или посао, или да повећају количину и врсту додељене одговорности.

Према истраживању које су спровели Шеа и Бауер (Shea & Bauer, 1994), ученици са оштећењем слуха имају све когнитивне, комуникационе, друштвене и физичке компетенције за каријере у многим областима које људи са проблемима са слухом могу да обављају. У овој студији је утврђено да је главна брига послодаваца и запослених комуникација са глувом особом. Утврђено је да многи послодавци нису имали информацију о расположивим начинима комуникације са особама са оштећењем слуха. Такође је утврђено да послодавци у тешкој индустрији имају страх да ће их запошљавање особа са оштећењем слуха изложити опасностима од несрећних случајева. Можда, са друге стране, неке особе са оштећењем слуха нису знале где могу да добију информације о каријери.

Америчко одељење у Алабами за рехабилитационе усуге (American Department for Rehabilitation Services, ADRS, 2009) је показало да много може да се уради за унапређење запошљавања особа са оштећењем слуха које завршавају школу. Према информацијама са вебсајта овог Одељења које су објављене 2009. године (<http://www.betterhearing.org/blog>) Монтгомери (Montgomery) и 10 других градова су развили употребу телефона са видео позивом, и на тај начин остварили боље могућности за за развој каријере. Ови видео

телефони имају тумаче који дају информације о каријери за глуве особе и показали су се као јако ефикасни.

Канадско удружење за глуве 2007 године приказало је резултат истраживања из 1998 које показује да је стопа незапослености глувих особа неприхватљиво висока. Неколицина глувих људи је била запослена у цењеним професијама и мало их је било на високим позицијама. Удружење је такође утврдило да висок степен незапослености међу члановима заједнице глувих је узроковала и неодговарајућа методологија образовања и систематска дискриминација. Поред тога, истраживање је утврдило да са порастом степена образовања глувих особа расте и вероватноћа за запослењем.

Такође, канадско Удружење глувих је утврдило и следеће чињенице:

- Заједница глувих је сама себи најбољи послодавац, поготово у областима образовања и услуга.
- Запошљавање глувих је слабо у професијама и у области високе технологије.
- Постоји значајно висок број глувих који су samozапослени.
- Потенцијални послодавци нису вољни да запосле глуве особе због уверења да би комуникација са њима била јако компликована а и да би задовољавање њихових потреба на радном месту било финансијски захтевно.

Скорашња студија од стране Беркеа (Berke, 2009) такође потврђује ове наводе канадског Удружења глувих. Берке је у својој британској студији утврдио следеће страхове и бриге послодаваца:

- Послодавци се плаше да ће их много коштати да имају глуву особу због задовољавања њихових потреба;
- Бриге око комуникације и језика.

Берке (Berke, 2009) утврдио је да није много скупо запослити глуве особе у Британији. Трошкови су толико минимални, а доступне су и пореске олакшице за послодавце који запошљавају глуве особе.

У глобалу, утврђено је да је питање негативног става највећи окидач за страх и бриге послодаваца (Журнал о стручној рехабилитацији, Том 16, број 2/2001 “Why Businesses Don’t Employ People with Disabilities in General”). Утврђено је да код послодаваца приликом запошљавања особа са ометеношћу постоји збѣна везана за: неопходност константног надгледања, губитак продуктивности, оштећење робе, немогућност раскидања уговора (Hlatywayo et al., 2014).

Поређећи занимања глувих особа са занимањем наглувих дошло се до резултата који потврђују налазе претходних истраживања, а то су, да је вероватније да глуве особе добију послове за које није потребна квалификација, као што су припремање хране, секретарски и канцеларијски послови или посао кућепазитеља (Boutin & Wilson, 2009). Насупрот томе, вероватније је да наглуве особе буду запослене на квалификованијим, техничким или руководећим радним местима (Saxon, Holmes & Spitznagel, 2001).

Од 13 студија које су истраживале потенцијал за обављање радних задатака и потенцијал за напредовање у служби запослених са ометеношћу, 10 је доказало присуство негативних предрасуда везаних за очекивања (Colella, DeNisi & Varma, 1998).

У поређењу са велики бројем студија професионалног статуса младих глувих особа, Мурс (Mooges, 2001) је утврдио да програми после средње школе олакшавају напредовање ученика на тржишту рада. Наставак школовања након средње школе износи 35% за наглуве и 28% за глуве особе, а 20% за обе групе за високошколске стручне програме. Дошло је до повећања уписа у 1970-им због повећања услуга подршке и саветовање и ширем спектру програмских опција. Међутим, постоје два значајна проблема који ограничавају високошколски успех: неспособност да комуницирају са наставницима и неадекватне службе подршке. Ово доводи до процењене стопе одустајања за глуве ученике у овим програмима за 70% (Stinson & Walter, 1992). Професионална рехабилитација и подршка су веома важни ипотребни у пружању подршке глувим и наглувим студентима током њихове високошколске обуке као средство за побољшање њихове стопе дипломирања и, на крају, њиховог професионалног статуса.

Потврду фактора могућности напредовања на послу као битног за однос испитаника према запошљавању налазимо у студији рађеној од стране Џоунса, (Jones, 2012) који наводи да запослени глуви који нису добили никакво додатно образовање или обуку раде на слабо плаћеним пословима, имају ниски пословни статус, без обзира на степен њихове интелигенције или жеље за даљим напредовањем. Испитаници који су добили стручну обуку, побољшали су свој економски статус. Међутим, постоји тенденција да и поред тога ове особе буду замрзнуте у позицијама на доњем нивоу са малим изгледима за напредовање.

Могућност даљег образовања представља следећи фактор битан за успешно укључивање Г/Н у свет рада ($\chi^2=6,459$; $p\leq 0,040$). Запослени у ЗР у 15 (21,4%) случајева сматрају да Г/Н особе не могу да се даље образују, а у 28 (40%) случајева сматрају да могу, док радници из ОП у 42(60%) случаја сматрају да Г/Н особе могу наставити да се образују. У прилог нашем истраживању иде резултат студије коју су спровели Велш и Фостер (Welsh &

Foster, 1991) који указује да више образовање обично значи мање незапослености, бољи посао и већу зараду, међутим подаци прикупљени истраживањем показују да су многи високообразовани глуви незадовољни са елементима свог радног искуства, нарочито оним који укључују комуникацију и социјалну интеракцију са колегама. У поређењу са чујућим радницима, глуви радници чине мање напоре у својим каријерама да побољшају своје зараде, да побољшају свој положај или посао, или да повећају количину и врсту додељене одговорности.

Истраживање из Португала (Delgado & Ferreira, 2012) показује да иако глуви имају виши степен образовања, степен запошљавања је нижи и стопа незапослености је два пута већа од типичне популације. Не постоје поуздани подаци о запошљавању глувих и наглувих особа. Свеукупни подаци добијени истраживањем показују да се особе са ометеношћу теже запошљавају у односу на особе без ометености (International Disability Rights Monitor, 2004).

У складу са горе наведеним (Landau, 2009) наводи да оштећење слуха знатно утиче на комуникацију, достигнућа у образовању, стручно оспособљавање и опције запошљавања за ове појединце. Прегледом послова које су Г/Н у стању да обезбеде види се да они налазе ниже послове и непродуктивније у односу на своје способности. Процењује се да, током трајања радног односа, глуви људи зарађују мање од својих колега очуваног слуха а истог образовања (Landau, 2009).

Ниска стопа дипломирања има дубоке импликације за касније приступ високошколској обуци и за успешно учествовање на тржишту рада (Holt, 1994). Због академских и других услова за матуру, само око 50% глувих и наглувих студената добијају диплому средње школе. Ова ниска стопа дипломирања има дубоке импликације за приступ високошколском образовању, обуци за успешно учешће на тржишту рада. Није изненађујуће да сиромашна стопа писмености и дипломирања међу глувим особама има штетан утицај на пријем у високошколске установе.

Ел-Кхиами (El Khiami, 2011) је проучавао транзицију високошколских дипломаца у запошљавање. Овај узорак је обухватио дипломце од којих је 58% дипломирало након четири године колеџа, (једнак број на државним колеџима или техничким институтима), а 6% је прошло обуку у рехабилитационим установама. Радни досије, који је обухватио период од пет година после дипломирања, показао је да само 4% испитаника никад није радило. Шеснаест процената је нашло посао одмах након дипломирања, а 84% у року од два месеца. Код испитаника који су променили посао показана је мала вероватноћа за брзим налажењем

другог посла. Шеснаест посто испитаника није могло да задржи посао током периода од пет година.

Ове и друге студије указују на то да би стручни саветници за рехабилитацију и остали стручњаци за запошљавање требало да подстичу Г/Н особе да похађају и заврше више степене образовања. Гејер и Шроедел (Geyer & Schroedel, 2012) указују да са стицањем високошколске дипломе Г/Н особе лакше долазе до посла, добре зараде и позиција које нуде извесне бенефиције. Гејер и Шроедел (Geyer & Schroedel, 2012) су утврдили да сертификати за стручно оспособљавање омогућавају одређене позиције за запошљавање. Ниска стопа задржавања глувих ученика у овим програмима указује на то да је рехабилитација неопходна и да стручњаци за запошљавање треба да обезбеде широку подршку и смернице за ове ученике.

Ниске стопе писмености код глувих особа представљају препреке у њиховој способности да приступе одговарајућој позиције запошљавања, али и да обезбеде одговарајуће услуге из рехабилитације и подршку професионалаца. Преводиоци нису увек доступни или довољно вешти да пруже детаљну стручну подршку и представе образовну историју Г/Н кандидата приликом улазних интервјуа. Џојс и Метеј (Joyce & Mathay, 1986) су истражили неуспешне односе у професионалној рехабилитацији између глувих особа и њихових саветника који не поседује ефикасне вештине знаковног језика у комуникацији са глувим радницима. Ово се посебно односи на кориснике чији низак ниво образовања и слабе комуникационе способности утичу на смањену ефикасност коришћења преводиоца.

Креативност у раду је фактор који статистички значајно ($\chi^2=19,532$; $p=0,000$) одређује однос испитаника према запошљавању Г/Н особа у отворену привреду. Испитаници из ЗР сматрају да Г/Н радници нису креативни у раду у 15 (21,4%) случајева, а да јесу у 37 (52,9%) случајева. За разлику од њих радници из ОП сматрају да Г/Н радници нису креативни у раду само у 2 (2,9%) случајева, а да јесу у чак 28 (40%) случајева.

У интервјуима са вишим руководиоцима и запосленима из разних организација, Перлов и Вилијамс (Perlow & Williams, 2003) су утврдили да недостатак поштовања ставова, предлога запослених може утицати психолошки на појединце стварајући осећај понижења, љутње, беса, и тако, ако се незадовољство не исказе, долази до контаминације сваке интеракције, гаси се креативност, и подрива продуктивност.

Ставови супервизора и колега у великој мери утичу на искуство при запошљавању особа са ометеношћу. Чак и у корпорацијама које су посвећене запошљавању радника са ометеношћу негативни ставови супервизора и колега утичу на социјализацију

новозапослених са ометеношћу и ограничавају им могућност да постану у потпуности прихваћени и добро прилагођени чланови колектива. Ако запослени са ометеношћу остану маргинализовани, то ограничава њихову ефикасност и прилике за професионално обучавање, напредовање и исказивање креативних потенцијала. Смањена могућност за развијање креативности произилази из послова на које Г/Н особе упућују послодавци који имају ниска очекивања према Г/Н особама (Colella, 1998). Ставови супервизора и колега према запосленима са ометеношћу одраз су више утицаја (Colella, 1996, 2001; Stone & Colella, 1996). Неки од њих су стереотипи, негативни афекти, особине личности самог послодавца.

Фактор разумевања политике предузећа у великој мери одређује односе испитаника из ЗР и ОП према запошљавању Г/Н, тако запослени у ЗР сматрају да Г/Н радници не могу да схвате општу политику предузећа у 26 случаја (37,1%), док је у ОП ово мишљење евидентирано само у 5 случаја (7,1%). Такође је интересантно да 21 (30%) испитаник из ЗР сматра да Г/Н особе могу схватити општу политику предузећа, а 25 (35,7%) из ОП дели њихово мишљење.

Мишљење запослених особа последица је предрасуда према интелектуалним и комуникативним способностима Г/Н. Претпоставља се да сматрају да пошто ова популације не чује аутоматски не може да испрати шта се све дешава у предузећу и какву политику води.

Спремност Г/Н особа за тимски рад је још један фактор који знатно утиче на однос испитаника према укључивању Г/Н у свет рада ($\chi^2=24,716$; $p \leq 0,000$). Испитаници из ЗР сматрају да Г/Н особе нису спремне за тимски рад у 9 (12,9%) случајева, а да су спремне за тимски рад верује већи проценат односно 49 (70%) испитаника. За разлику од њих, 32,9% испитаника из ОП се не слаже са тим.

Налази везани за комуникацију са особама са ометеношћу су недоследни у различитим студијама. Примећује се забринутост послодаваца о начину прихватања особа са ометеношћу од стране осталих радника и могућности остваривања интеракције са сарадницима (Fugua & al., 1984; McFarlin & al., 1991). Затим, послодавци су изказали забринутост поводом социјалних вештина самих радника са ометеношћу као и за њихову способност да функционишу као део тима.

Белкнап, Корвин и Лонг (Belknap, Korwin, & Long, 1995) наводе да радно окружење често представља изазов за особе са ометеношћу који се огледа у препрекама у комуникацији које проистичу из нефлуентног говора Г/Н особа, због недостатка знања о чујућој култури и недостатка приступа информацијама.

Шериш (Scherich, 2015) је идентификовала да је акомодација радног места услов за развој каријере глувог запосленог и за његово напредовање. Утврдила је шест специфичних ситуација које су везане за комуникацију на радном месту које су послодавци идентификовали: усавршавање, дружење са колегама, састанци запослених, социјалне функције везане за посао, примање инструкција и супервизије, и процене перформанси. Шериш (Scherich, 2015) је саставила листу препрека за запошљавање глувих особа испитану у неколико истраживања. Она је дошла до закључка да је успешна комуникација са сарадницима и могућности тимског рада значајан проблем за популацију Г/Н особа (Scherich, 2015, према Радић Шестић. 2016).

Резултати из истраживања које је спровео Луфт (Luft, 2012) показују да 77 % разлога за напуштање посла настаје из негативних услова рада. Већина ових разлога проистиче из тешкоћа у комуникацији са супервизорима и сарадницима у погледу основних радних очекивања и стандарда очекиваних перформанси који се одражавају у одбојним и попустљивим ставовима. Тимски рад Г/Н радника се умногоме олакшава уколико се услови радне средине прилагоде.

Руководећа улога Г/Н особе у предузећу је фактор који значајно утиче на однос испитаника из ОП и ЗР према укључивању Г/Н особа у свет рада ($\chi^2=9,290$; $p\leq 0,010$). Са могућношћу Г/Н радника да буду на руководећем положају у фирми слажу се 20 или 28,6% испитаника из ЗР и 12 или 17,1% из ОП са исказом да Г/Н радници не могу бити пословође. Неслагање са овим исказом је уочено код 26 (37,1%) испитаника из ЗР и 16 (22,9%) из ОП. За разлику од нашег резултата истраживање која су радили Џонс и Стоун (Jones & Stoun) налазе да се 70,4% испитаника у потпуности слаже да је важно да се међу свим запосленима па самим тим и руководиоцима нађу и радници са ометеношћу (Jones & Stoun, 1995).

У истраживању спроведеном на узорку од 232 глуве и наглуве одрасле особе, (Geyer & Schroedel, 2012) установљено је да је већа вероватноћа да ће бенефиције добити радник са вишим радним статусом, вишим нивоом образовања, него радници са нижим статусом. Аутори су претпоставили да се то догађа из два разлога. Први је да послодавци више улажу у раднике са вишим статусом, те је стога вероватније да верују да је погодност оправдана. А други да су запослени са вишим статусом вични у прибављању информација и представљању својих потреба за бенефицијама. Истраживачи су такође установили, да постоји позитивна асоцијација између унапређења и броја захтева за бенефиције који је запослени поставио, мада та асоцијација прелази у негативну када број захтева достигне пет. Поставља се питање

да ли добијање бенефиција чини раднике погоднијим за унапређење или им то што су унапређени омогућава да поднесу више захтева за бенефиције (Schroedel & Geyer, 2001).

Интересантан је податак из нашег истраживања да чак 40 (57,1%) испитаника из ЗР сматра да Г/Н радници не користе чешће боловање од радника ТП, док 12 (17,1%) сматра да користе. Ставови испитаника из ОП се разликују јер њих 17 (24,3 %) сматра да Г/Н радници не користе чешће боловање од радника ТП, а 3 (4,3 %) испитаника сматра да користе. Из приложеног резултата видимо да испитаници из ЗР који имају контакта са Г/Н радницима износе ставове да Г/Н радници не користе често боловање. Ови подаци потврђују значај овог фактора на успешно запошљавање Г/Н у свет рада ($\chi^2=29,740$; $p\leq 0,000$).

Заштита на раду (сигурност на раду) укључује примену мера и средстава који треба да створе безбедне услове рада применом савремених техничких, здравствених, организационих и других мера за спречавање и отклањање узрока повреда и здравствених проблема радника на послу (Радић Шестић, Жигић, 2006).

7.3.3. Резултати адаптације радног места на нивоу ајтема

Ергономија је сложеница грчких речи *ergon* (активност, рад) и *nomos* (обичај, ред закон), која као научна дисциплина примењује научне информације за дизајнирање радне опреме, алата, поступака и околине у циљу олакшавања рада, отклањања или смањивања умора, исцрпљености и бола, повећања сигурности радног места и ефикасности у раду. Примена ергономских принципа омогућава пријатнију, сигурнију и здравију радну атмосферу. Познавање ризико фактора у раду омогућава њихово отклањање (Škunca, 2006).

Ергономија је неопходна јер прилагођавање послу може бити примерено одрађено кроз познавање радних задатака, почевши од физичких, интелектуалних и организационих захтева посла и детерминанте функционалних способности како типичних тако и радника са ометеношћу (Guimarães et al., 2012).

Поред примене ергономије, адаптација радног места особе са ометеношћу има вишеструку улогу. Прво, она треба да сам процес тражења посла учини доступним особи са ометеношћу. Друго, радно место и радна средина треба да буду прилагођени појединцу тако да он/она може да обавља посао сигурно и квалитетно. Треће, адекватна адаптација радног места олакшава раднику са ометеношћу да напредује у послу по хоризонтали и вертикали (Жигић и Радић Шестић, 2006; Радић Шестић и Милановић Доброта, 2016).

Адаптација радног места особа са ометеношћу може да варира са комплексношћу сваког случаја и у потребним ресурсима. Планирање свакеадаптације такође варира у времену, напору и броју укључених професионалаца. Важно је укључити физиотерапеуте, радне терапеуте, докторе, дефектологе, инжењере рада и безбедности, архитекте, дизајнере и остале професионалце. Адаптациони процеси би требало да укључе стручне особе (особе са ометеношћу, послодавце и сараднике) као активне учеснике у постизању добрих резултата.

Срединске баријере се састоје од физичких или структуралних препрека и Г/Н особе могу укључити позадинску буку, захтев да радници користе телефон који има звучну а не визуелне сигнализацију (DeCaro, Mudgett- DeCaro, & Dowaliby, 2001; Laroche et al., 2000; Winn, 1997). Међутим, Г/Н радници су као најтеже пословне изазове истакли групне састанке, састанке тимова, пословне тренинге и друга социјална окупљања везана за посао (Laroche et al., 2000; Scherich, 1996; Scherich & Mowry, 1997). Г/Н радници пријављују да се осећају социјално изоловани и усамљени на радном месту, изузети од "канцеларијског ћаскања" и социјалних интеракција приликом пауза тако да су ускраћени за информације

које се добијају путем неформалне комуникације (Foster & Macleod, 2003; Steinberg, Sullivan, & Montoya, 1999).

Особе са тоталним губитком слуха често имају потешкоће у комуникацији са осталим радницима које могу бити превазиђене комуникацијом преко знаковног језика и/или писања тако да их не ометају у извршењу послова (Guimarães et al., 2013).

Истраживање Вилиамса и сарадника (Williams et al., 2006) је показало да 33% радника са оштећењем слуха користи слушни апарат, 17% комуницира преко писања и 9% користи знаковни језик. Особе оштећеног слуха имају виши ниво запошљавања (75% од узорка) него особе са другом врстом ометености (Dutta et al., 2008).

Адаптираност радних места на којима су ангазоване особе са инвалидитетом условљена је врстом ометености и захтевима конкретног радног места. У узорку истраживања које је радио Центар за самостални живот инвалида (2012) чак 60% испитаника сматра да је радно место делимично или потпуно адаптирано њиховим потребама док око једне трећине сматра да радно место није адаптирано према њиховим потребама. Такође 9% особа са ометеношћу, сматра да им није потребна посебна адаптација радног места. Од укупног броја анкетираних, 33,3% послодаваца је адаптирало радна места потребама запослених особа са ометеношћу. Неке од адаптација односе се на: набавку стола, рачунара и друге опреме, преправку машине за сечење, набавку столице за особе која имају деформитет кичме, прилагођавање простора и опреме. Процене запослених особа са ометеношћу и послодаваца значајно не разликују јер је 60% запослених особа са ометеношћу изјавило да су им радна места делимично или сасвим адаптирана.

Истраживање показује да су од понуђених облика подршке, испитаници у скоро 50% случајева дали предност приступу средствима превоза и помоћи другог лица приликом доласка и одласка на посао. Одређени број особа са ометеношћу је, поред наведених, издвојио и друге облике подршке, као што је помоћ у комуникацији, потреба за скраћеним радним временом и рефундација трошкова такси превоза.

Особе са оштећењем слуха указују на потребу коришћења слушног апарата и потребу за ангажовањем тумача за знаковни језик.

Према Закону о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом (Сл. Гласник РС, бр.36/2009 и 32/2013) у члану 11, тачка 4. јасно се наводи да је потребно обезбеђивање техничке, стручне и финансијске подршке за прилагођавање послова, радног места или послова и радног места, укључујући и техничка и технолошка

помагала у циљу повећања могућности запошљавања или одржавања запослења особа са инвалидитетом.

Резултати нашег истраживања казују да адаптацију радног места за Г/Н особе сматра потребном 29 (41,4%) испитаника ТП из ЗР и 34 (48,6%) из ОП. Дакле, можемо приметити да су чујући запосленици из оба типа предузећа свесни неопходности адаптације радног места како би радна ефикасност Г/Н радника била већа. Са овим ставом се не слаже 33 (47,1%) испитаника из ЗР и 11 (15,7%) испитаника из ОП. И ова варијабла се показала као битан фактор за успешно укључивање Г/Н особа у свет рада ($\chi^2=20,154$; $p \leq 0,000$). Верујемо да се већи број испитаника из ЗР радионице са овим не слажу, јер сматрају да су предузећа за рехабилитацију инвалида или заштитне радионице већ довољно адаптиране у односу на потребе Г/Н радника.

Адаптација радног места, без или са малим трошковима, може дугорочно направити разлику између успешног запошљавања и незапослености (Gingerich, 2016).

Новија истраживања истичу да информационо-комуникациона технологија може знатно да олакша живот и рад многим особама са ометеношћу. Потенцијал да особе са ометеношћу учествују у друштвеном и пословном животу се битно повећао увођењем савремене технологије (Keijer & Breding, 2012).

Информационо-комуникациона технологија нуди широк дијапазон бенефиција особама које имају различите функционалне проблеме у свом послу. Циљ ове технологије је да се олакша адаптација радних места особама са ометеношћу.

С једне стране, информациона технологија олакшава приступ тржишту рада особама са ометеношћу, а са друге стране представља озбиљну претњу јер својим захтевима смањује број занимања и радних места које могу да обављају особе са ометеношћу. Развојни програм који је спровела шведска влада заједно са шведским радним тржишним одбором у периоду од преко 20 година издвојила је три предуслова која су потребна да би се обезбедило успешно запошљавање: добро обучена особа са ометеношћу, прилагођен пословни задатак и послодавчева спремност да учествује (Keijer & Breding, 2012).

Са научно-технолошком револуцијом многи послови који су били доступни радницима са ометеношћу су нестали. Током времена пословни захтеви су повећани а налажење посла за особе са ометеношћу није постало једноставније са годинама. Социјална прилагођеност, добра процена, флексибилност и способност да се предузме иницијатива у послу су постали неопходни у свакој радној средини. Незапосленост наставља да погађа

осетљиве групе више него остале (Keijer & Breding, 2012). Ставови према ометености и даље остају помешани и често неповољно подељени у друштву као целини (Hannon, 2007).

Према извештају Бироа за статистику рада Сједињених америчких држава из 2012. године, запослени са ометеношћу су чешће захтевали промене на радном месту како би боље обављали свој посао него запослени без ометености (12,5% и 8,4%). Те промене су укључивале:

- нову или модификовану радну опрему и алат;
- физичке промене на радном месту;
- промене политике компаније;
- промене радних задатака, структуре посла или распореда;
- промене у комуникацији и дељењу информација;
- промене због религиозних уверења;
- смештај за породицу или личне обавезе; обука итд.

Без обзира на тип ометености и статус особе са ометеношћу најчешћи захтеви за адаптацијом радног места подразумевале су: променама радних задатака, структуре рада или радног места или распоред рада, а након њих следе захтеви за новом и модификованом опремом за рад. Особе са ометеношћу су више тражиле физичке промене на радном месту од типичних запосленика. Типични запосленици су чешће тражили додатну обуку, промену политике компаније или промене у комуникацији, и дељење информација о предузећу од ометених запосленика су чешће тражили запослени без инвалидитета (Bureau of Labor Statistics of the United States of America, 2012).

Истраживања, која су својим резултатима подржала значај помоћне технологије и рачунара, као услова за успех у налажењу посла особа са ометеношћу (McDonnall & Crudden, 2009; Nagle, 2001; Žuvela & Gold, 2005; Shaw & Gold, 2007) се не могу поредити са ситуацијом у нашој земљи јер су сва ова истраживања, спроведена у земљама, у којима постоје систематичнији програми подршке за набавку и обуку за коришћење оваквих помагала него што је то случај код нас.

Под помагалима која у великој мери олакшавају налажење и задржавање посла подразумевају се ствари или ресурси које су особе оштећеног слуха користиле или које сматрају корисним за оптимизацију свог оштећења и комуникацију на радном месту. Помагала су обично сврстана у две категорије – технолошка помагала (слушни апарат, ФМ-систем током састанака, микрофон, телефонско појачало, сат са тактилним алармом, видео-конференције где је звук синхронизован са сликом) и редукцију буке (утишавање буке у

окружењу, употреба намештаја и опреме који апсорбују буку, радни простор направљен од материјала који апсорбују буку, коришћење одељене просторије са вратима). Сва ова помагала треба посматрати у контексту специфично опремљеног радног простора прилагођеног потребама особа оштећеног слуха. Нпр, ФМ-системи су погодни за употребу на радним местима где се редовно одржавају састанци или обука која укључује рад у групи, док су сатови са тактилним алармом од користи у ситуацијама припрема за рад. Испитаници у студији су стратегије за редукацију буке означили као главни ресурс којим се служе да би оптимизирали своје оштећење слуха (Blanck, 2002; Blanck et al., 2003).

Једна од главних брига послодаваца у прилагођавању радне средине радницима са ометеношћу се односи на трошкове и бенефиције (Guimarães, 2015). Међутим, резултати неких истраживања (Schartz et al., 2006) указују да су од 259 компанија које су направиле адаптацију за особе са ометеношћу, у првој години након адаптације 49,4% послодаваца изјавило да ништа нису потрошили на адаптацију. Остали су потрошили око 600 долара у првој години. Остварене бенефиције су се манифестовале кроз повећану продуктивност и смањење одсутности са посла. Трошкови настали услед одсутности са посла који су раније износили од 0 до 116,000 долара свели су се на просечних 1,000 долара.

Главни бенефит компанија које су се оријентисале на адаптацију радног места је задржавање вештих радника, пораст радне продуктивности, елиминисање трошкова обучавања нових радника, побољшање односа међу запосленима и повећање морала и опште продуктивности компаније (Solovieva et al., 2011; Solovieva et al., 2009).

Резултати нашег истраживања потврђују да цена адаптације радног места утиче на запошљавање Г/Н радника ($x^2=18,383$; $p\leq 0,000$). То се види у следећим подацима, седамнаест (24,3%) испитаника ТП из ЗР сматра да је прилагођавање радног места Г/Н радника веома скупо, а њихово мишљење дели 4 (5,7%) испитаника из ОП. 26 (37,1%) испитаника из ЗР сматра да прилагођавање радног места Г/Н особама није скупо, као и 15 (21,4%) испитаника из ОП.

Корен негативних ставова у вези адаптације радног места се налази у мишљењу послодаваца да је акомодација скупа и да одузима доста времена. Истраживања која су спроведена у УСА и ЕУ (USA i EU) демантују ова мишљења и наводе да највећи број изведених адаптација радних места за Г/Н особе не захтевају велика финансијска улагања (Nealy, 2002 према Жигић и Радић Шестић, 2006). Једноставна и финансијски незахтевна адаптација радног места за потребе Г/Н особа може омогућити Г/Н особама да се у радној средини осећају продуктивнијим и сигурнијим (Радић Шестић, Милановић Доброта, 2012).

Радно место боље прилагођено потребама глувих или наглувих особа би подразумевало присуство стратегија заснованих на писаном тексту и визуелним информацијама у већем обиму. Такође, требало би да се на радним састанцима користе услуге квалификованог тумача како би и глуви радници могли да прате обавештења и информације (Haynes, 2014).

Већина истраживања налази да запослене Г/Н особе често нерадо траже неопходне погодности. Дешава се Г/Н особе не откривају своју оштећеност слуха послодавцу или потенцијалном послодавцу јер се плаше да не буду стигматизовани или да не оставе утисак да нису довољно компетентни за посао, о чему нас извештава више истраживања везана за запошљавање Г/Н особа (Hallberg & Carlsson, 1993; He'tu & Getty, 1993; Laroche al., 2000; Stika, 1997).

Истраживање из Бразила (Guimarães et al., 2013) истиче да радници оштећеног слуха за разлику од радника са другим типовима ометеностима, могу обављати активности без икакве адаптације пословне средине.

Друга хиотеза која претпоставља да је однос испитаника из ЗР позитивнији према радним компетенцијама Г/Н особа од испитаника из ОП је нашим истраживањем потврђена.

7.3.4. Фактори који утичу на однос испитаника према социјалним компетенцијама Г/Н особа на нивоу ајтема

У нашем истраживању социјалне компетенције глувих особа пратили смо са аспекта комуникационих и социо-емоционалних вештина.

7.3.5. Фактори који се односе на комуникационе вештине Г/Н особа

Губитак слуха у великој мери утиче на комуникацију, постигнућа у образовању и социјалне интеракције (Boutin, 2010; Boutin & Wilson, 2009), и смањује могућност за запошљавање, односно доводи до незапослености или запошљавања на нижим позицијама (Bradley, Ebener, & Geyer, 2013; Smith, 2011).

Неадекватне стратегије комуницирања могу бити повезане са депресијом, социјалном интровертношћу, усамљеношћу и социјалном анксиозношћу. Ограничене комуникационе перформансе код куће и са пријатељима доводе се у везу и са социјалном интровертношћу и

искуством усамљености; уочени ставови и понашања других корелирају са депресијом као и са самоћом (Boutin & Wilson, 2009).

Резултати истраживања које је спроведено у Зимбабвеу показују да баријера у комуникацији остаје највећи изазов са којим се суочавају послодавци при настојању да запосле особе са оштећеним слухом (Hlatywayo et al., 2014).

С једне стране, послодавци верују да су особе оштећеног слуха поуздани и компетентни за обављање својих радних дужности као и особе које немају проблема са слухом. С друге стране, послодавци (100%) истичу да не знају да комуницирају, нити су прошли обуку у вези са потребама особа са оштећењем слуха. 80% послодаваца је такође указало на изолацију глувих особа од стране вршњака који немају тај проблем. Особе са оштећењем слуха су потврдили осећај изолованости током тимских састанака. Када је реч о компетенцији, резултати се слажу са претходно спроведеним истраживањима. На пример, истраживање које је спровео Берке (Berke, 2007) потврђује да су радници са оштећеним слухом једнако компетентни као и они без оштећења. Ови резултати се такође слажу и са истраживањем спроведеним од стране Канадско удружења глувих (2007) које је показало да су глуве особе углавном samozапослени.

Због чињенице да послодавци не пролазе обуку о специфичностима и могућностима комуникације са глувим особама, они постају скептични када је реч о запошљавању особа са оштећеним слухом. Они се боје да неће моћи да комуницирају са њима, стога питање комуникације постаје круцијално поред свих других проблема и питања. На пример, када послодавци кажу да глувим особама недостаје самопропагирања, то не значи да они не могу да се самозаступају. Проблем се јавља када то покушају користећи знаковни језик, а нико не жели да их саслуша те се комуникација се завршава неуспешно. Они су изостављени са састанака јер нико није у могућности да им интерпретира процедуре и процесе рада. Поред тога, не може се ни рећи да им недостаје волонтерског искуства јер је то једино што могу радити када се узму у обзир очекивања. Једини велики проблем, према процени истраживања, је скептичност клијента када види глуву особу за радним столом (Berke, 2009). Извештај глобалног истраживања Регионалног секретеријата источне и јужне Африке (Regional Sector of South and East Africa, RSESA) из 2008. године је показао да се глуве особе у Зимбабвеу суочавају са негативним ставом од стране послодаваца и колега очуваног слуха. Истраживања од пре неколико година указују на недостатак организованог и систематског спровођења каријерног усмеравања у школама и потребе за побољшањем комуникације глувих особа са јавношћу (Hlatywayo et al., 2014).

Страх од конверзације са Г/Н особама није утврђен у нашем узорку ($\chi^2=0,566$; $p=0,754$), те се сматра да не би требало да утиче негативно на њихов однос према запошљавању Г/Н особа. Посматрајући резултат који је везан за страх од комуникације са Г/Н радницима видимо да у 14,3% (10) случајева испитаници из ЗР и 12,9% (9) испитаници из ОП се плаше се да уђу у конверзацију са глувим радницима. Овај страх нема 74,3% (52) испитаника из ЗР и 71,4% (50) испитаника из ОП.

Напетости проузроковане тешкоћама у комуникацији узрокују да колеге избегавају комуникацију са запосленима са овим видом ометености због додатног времена и напора који таква интеракција подразумева што наши испитаници у великом проценту нису показали (Stone & Colella, 1996).

Комуникационе потешкоће су повезане са ниском стопом запослености даље представљају главну баријеру у задржавању и напредовању на послу глувих запосленика (Frasier, Hansmann, & Saladin, 2009; Haynes, 2014; Rosengreen & Saladin, 2010; Shuler et al., 2014).

У истраживању које су спровели Розенгрин и Саладин (Rosengreen & Saladin, 2010), чак је 100 % учесника идентификовало комуникацију као главни проблем на радном месту и као саставни део пословне перформансе.

Глува индивидуа може имати комуникационе проблеме у току интеракције са колегама, супервизорима и муштеријама у зависности од радне средине (Foster & MacLeod, 2003; Geyer & Schroedel, 1999). Комуникационе потешкоће утичу на глуву особу у социјалним интеракцијама које се дешавају на радном месту (Luft, 2000).

Потешкоће у комуникацији могу изоловати глуве особе као и да их лимитирају у квалитету обављања задатака у складу са њиховим способностима (Foster & MacLeod, 2003; Luft, 2000; Shuler et al., 2014).

Писање и читање је следећа битна вештина на радном месту (Foster & MacLeod, 2003). Глуви радници обично имају проблема и у писаној комуникацији због смањених говорно језичких вештина (Appelman et al., 2012; Dallas Hearing Foundation, 2014; Houston et al., 2010; McKee, Schlehofer, & Thew, 2013). Виши степен писмености претпоставља и већу плату (Garberoglio et al., 2014). Смањене вештине писане комуникације негативно утичу на могућност ове популације да комуницирају у писаној форми (Garberoglio et al., 2014), што представља уобичајени процес адаптације на радном месту (Shuler et al., 2014).

Висел (Weisel, 2005 према Шешум 2017) је дошао до закључка да су занимања која захтевају интензивну комуникацију, без обзира на престижност процењена као мање погодна

за Г/Н особе за разлику од оних који захтевају мање комуникације. Такође је утврдио да аспирације ка вишем образовању, нарочито мушких испитаника корелирају са вишим евалуацијама радних компетенци Г/Н особа.

У ситуацијама у којима је комуникација лоша и недоследна, мало је вероватно да ће глуве особе да добијају индивидуалне и одговарајуће услуге које су им потребне (Mooges, 2001).

Тешкоће у комуникацији одувек су значајно доприносиле ниској стопи запошљавања, и даље представљају примарну препреку у задржавању посла и напредовању на радном месту Г/Н особа (Frasier, Hansmann, & Saladin, 2009; Haynes, 2014; Rosengreen & Saladin, 2010; Shuler & al., 2014). У студији коју су спровели Розенгрин и Саладин (Rosengreen & Saladin 2010), 100% испитаника идентификовало је комуникацију као значајан проблем у радном окружењу. Сличне резултате смо добили и ми када смо испитанике ТП питали да ли Г/Н особа може да прати радне инструкције у предузећу. Испитаници ТП из ОП су имали подељено мишљење. Наиме, 45,7% верује да Г/Н особе не могу да прате радне инструкције, а 44,3% је изјавило да не знају да ли су Г/Н особе у стању да прате инструкције у току рада. Насупрот њима, испитаници ТП из ЗР у приближном проценту верују да Г/Н особе могу (35,7%), односно не могу (38,6%) да прате радне инструкције.

У свом радном окружењу Г/Н особа може да има тешкоће приликом комуникације са колегама, супервизорима и муштеријама (Foster & MacLeod, 2003; Geyer & Schroedel, 1999). Осим тога, тешкоће у комуникацији утичу и на друштвене интеракције глувих на радном месту (Luft, 2000). У овим околностима, тешкоће у комуникацији могу да доведу до изолације глуве особе, као и да ограниче њихову способност да обавља своје радне задатке на најбољи могући начин (Foster & MacLeod, 2003; Luft, 2000; Shuler & al., 2014). Учесници Хајнсове студије (Haynes, 2014) идентификовали су више баријера при запошљавању (нпр., проблеме који глуве особе имају на послу). Аутори су проблеме са којима се испитаници сусрећу на послу груписали у пет општих категорија: (а) тешкоће приликом комуникације (б) дискриминација, (в) степен образовања који се тражи за дати посао, (г) очекивања послодавца везана за квалитет обављеног посла, и (д) неинформисање послодавца о оштећењу слуха. Две баријере приликом запошљавања којима су испитаници придали највећу важност су тешкоће приликом комуникације (28,8%) и необавештеност послодавца о оштећењу слуха (18,4%).

Да би радно место што више одговарало потребама Г/Н особама требало би користити стратегије базиране на тексту. Такође би квалификовани тумачи требало да буду присутни на сатанку ради постизања максималних ефеката (Haynes, 2014).

Берке (Berke) је утврдио да је са унапређењем технологије, комуникација између послодаваца и запослених глувих особа лакша него икада. Утврђено је да је употреба е-маила, инстант порука, програма за четовање и коришћење пејџера врло ефектно. Поред тога утврђено је да је коришћење телефона није више баријера због могућности да се користи релеј услуга. Проблем са енглеским језиком (говорним језиком) јесте утврђен као постојећи у одређеној мери јер многи апликанти за посао са слушним оштећењем имају проблем да правилно користе енглески, односно говорни језик. Међутим, Берке (Berke) је утврдио да послодавци треба да имају у виду да ниво познавања говорног језика није одраз интелигенције глуве особе. Тако су послодавци охрабривани да гледају даље од познавања енглеског језика и да охрабре запослене особе са оштећених слухом, који имају слабије знање енглеског језика да наставе да раде на унапређењу познавања енглеског језика.

Пинч, Хајд и Пауер (Punch, Hyde & Power, 2007) су представили велики спектар баријера и тешкоћа на послу на које су наишли њихови испитаници, као и решења и стратегије које су пронашли. Утврдили су да постоје разлике у врсти запошљавања, активности везане за тражење посла, начину превазилажења потешкоћа на послу, и коришћење адаптације у односу на то да ли је начин комуникације био искључиво на знаковном језику или искључиво у говорно-вербалном моделу.

У познавању правила комуникације са Г/Н особама нађена је висока статистичка значајност ($\chi^2=76,840$; $p\leq 0,000$), наиме 59 (84,3%) испитаника из ЗР и 11 (15,7%) испитаника из ОП познају правила комуникације са Г/Н особама. Правила комуникације не познаје 43 (61,4%) испитаника из ОП, док у ЗР није било оваквих одговора. Ситуације које Г/Н особама комуникацију на радном месту чине тешком су рад у групи, шумови који долазе из окружења, заклоњена уста говорнику. За успешну комуникацију користе се стратегије прилагођавања као што је појачавање гласа оног који говори или алтернативе засноване на тексту. Ипак, новије студије су показале да проблем комуникације Г/Н особа на радном месту и даље постоје (Haynes, 2014). У прилог томе иду резултати нашег истраживања који говоре у којој мери су испитаници ТП заинтересовани за похађање курса знаковне комуникације, који кажу да 52 (74,3%) испитаника из ЗР и 31 (44,3%) испитаник из ОП би похађало курс знаковне комуникације, док 5 (7,1%) испитаника из ЗР и 15 (21,4%) испитаника из ОП не би похађало наведени курс.

7.3.6. Фактори који утичу на однос испитаника према социјалним компетенцијама Г/Н особа

Хенрик и сарадници (Henrick, & al., 2003) су закључили да оштећење слуха утиче на живот и у великој мери смањује могућности Г/Н особа за социјалну интеграцију.

Досадашње студије показују (Foster & Macleod, 2003) да тешкоће у социјализацији у радној средини имају Г/Н особе које користе вербални начин комуникације. Социјална искуства веома важна за стварање пријатељства на послу и напредовање у каријери. Г/Н особе често окривљују себе и своје оштећење за неучествовање у групној интеракцији, слабој размени информација и не разумевању тих информација.

У истраживању које суспровели Џонс и Стоун (Jones & Stoun, 1995) показало је да 69% испитаника изражава спремност да се дружи са колегама са ометеношћу током пауза. Резултати нашег истраживања говоре да би се 71,4% испитаника из ЗР и 78,6% испитаника из ОП дружили са Г/Н колегом на паузи или радном састанку. Наши испитаници су показали и спремност да помогну Г/Н колеги на радном месту у 97,1% случајева уЗР и 92,9% случајева у ОП. Ови резултати делују обећавајуће за глуве и наглуве особеи њихову инклузију на радном месту.

Тешкоће приликом комуникације и конфликти проузроковани недовољном обавештеношћу послодавца и чујућих запосленика о култури глувих наводе се као највећи проблеми са којима се сусрећу Г/Н особе у радном окружењу (Houston et al., 2010; McCrone, 2011). Према резултатима нашег истраживања 31,4% испитаника ТП из ЗР и 5,7% из ОП перципира глуве раднике као конфликтне особе. Ипак, супротног мишљења је већи проценат испитаника и из ЗР (44,3%) и ОП (57,1%).

Већи број иностраних истраживања наглашава да чујуће и глуве колеге имају потешкоће у међусобном разумевању током радног састанка или договора око посла. Глуви радници су указали на то да се од њих углавном очекује да набаве белешке од неког од чујућег колеге након састанка или да се директно обрате супервизору за неопходне информације (Houston et al., 2010; McCrone, 2011).

Фактор издавајања Г/Н радника у посебне радионице се показао као врло значајан за однос према запошљавању Г/Н особа ($\chi^2=18,337$; $p\leq 0,000$). Да Г/Н радници треба да буду у посебним радионицама јер се они међусобно разумеју сматра 30 (42,9%) испитаника из ЗР и 14 (20%) из ОП. У укључивање Г/Н радника верује 36 (51,4%) испитаника из ЗР и 34 (48,6%)

из ОП. Овај резултат се може повезати са дугом традицијом запошљавања глувих особа у заштитним радионицама, те отуда и мишљење да је то радно окружење за ове особе најадекватније. Овај резултат не подржава прву посебну хипотезу, односно да испитаници из ЗР имају позитивнији став према инклузивном запошљавању Г/Н од испитаника из ОП.

Дистрибуција одговора на питање о прихватању Г/Н колеге од стране радника ТП показала се врло статистички значајна ($\chi^2=25,991$; $p\leq 0,000$). Нешто више од половине 36 (51,4%) испитаника из ЗР сматра да већина радника у фирми не би прихватила Г/Н колегу, док исто мишљење дели само 8 (11,4%) испитаника из ОП. Са овим мишљењем се не слаже 14 (20%) испитаника из ЗР и 25 (35,7%) испитаника из ОП. У истом тренду је и одговор на питање о разлозима за запошљавање Г/Н радника, дакле висока статистичка значајност ($\chi^2=46,184$; $p\leq 0,000$) у дистрибуцији одговора. Испитаници из ЗР мисле (33 или 47,1%) да Г/Н особе треба запослити због пословних олакшица предузећа, економских разлога (25 или 35,7%) или из сажалења (5 или 7,1%). Испитаници из ОП сматрају да Г/Н раднике треба запослити због њихове стручности (34 или 48,6%), пословних олакшица, социјалних или економских разлога (11 или 15,7%).

Директна подршка и тренинг су главни аспекти услуга подржаног запошљавања и у вези су са вишом стопом запослености и бољим условима посла (Mank, Cioffi, & Yovanoff, 2000, 2003).

Резултати истраживања указују на то да, послодавци високо вреднују добре радне навике, позитиван став према раду, добре комуникационе вештине и слагање са колегама и надређенима, као квалитете кандидата које би запослили (DeMario, 1992).

Фактор који не утиче на односе према запошљавању Г/Н особа је осећање Г/Н особа при сусрету са особом ТП ($\chi^2=7,291$; $p=0,121$). Највећи број испитаника из ЗР (39 или 55,7%) износи да Г/Н особе при сусрету са чујућим осећају нелагодност, а са њима се слаже 25 (35,7%) испитаника из ОП. Да Г/Н особе осећају индолентност према чујућима сматра 10 (14,3%) испитаника из ЗР и 20 (28,6%) из ОП. Интересантно је да 12 (17,1%) испитаника из ОП верује да се Г/Н особе осећају инфериорно при сусрету са чујућим особама.

Још један фактор који не утиче на однос према запошљавању је осећање ТП при сусрету са глувим особама ($\chi^2=6,440$; $p=0,266$). Двадесет (28,6%) испитаника из ЗР и 27 или 38,6% из ОП мисле да особе ТП осећају нелагодност при сусрету са Г/Н особама. Петина испитаника из ЗР и 18 или 25,7% из ОП сматрају да особе ТП сажалевају глуве особе. Жеља да се помогне присутна је код 25 (35,7%) испитаника из ЗР и 18 или 25,7% испитаника из ОП.

Генерално у истраживању које су спровели Џонс и Стоун (Jones & Stoun, 1995), испитаници са искуством у пракси показали су већи степен позитивних ставова према раду особа са ометеношћу. Опште узевши, испитаници су показали значајан ниво искуства са особама са ометеношћу: 87,3% оценило је своје искуство као скромно до значајно (N = 124), а 90% радило је са особом са ометеношћу (N = 129). Ово би могло да утиче на објективност резултата пошто међу испитаницима који су сачињавали узорак готово да није било оних који уопште нису имали никакво искуство у интеракцији са особама са ометеношћу.

Претпоставка да ће се добити статистички високо значајна разлике у процени радних и социјалних компетенција Г/Н особа од стране чујућих и Г/Н радника је такође потврђена. Анализом резултата види се да постоје статистички значајне разлике аритметичких средина између Г/Н испитаника и испитаника ТП на следећим варијаблама: држава и друштво не воде рачуна о глувим особама; државна давања су довољна те глуве особе не треба да раде; спремни су да се преквалификују ако треба; глуви радници могу да напредују у послу; сматрам да су глуви радници лошији од других радника; чујући треба да знају гестовну комуникацију због глувих колега; разлог због којег је битно да се глува особа запосли у отворену привреду; глуви радници су прихваћени од стране чујућих радника; глуви поседују знање и вештине за заједнички рад са чујућима; глувима одговара инклузивна радна средина.

Статистичка значајност није утврђена на следећим варијаблама: радна места нису довољно прилагођена глувим особама; глуви радници су спремни да више уче и раде како би напредовали у служби; оспособљени су за заједнички рад; глуви могу да обављају посао као и чујући.

Испитаници ТП из ЗР и ОП имају различита искуства у раду са Г/Н особама. Резултати указују да нешто више од $\frac{3}{4}$ испитаника из ОП немају никакво искуство у раду са Г/Н особама, а 27,1% или 19 испитаника из ЗР је изјавило да имају доста искуства у раду са овим особама. На основу ових резултата постоји реална претпоставка да се дискусија о радним способностима Г/Н особа наших испитаника у знатном проценту заснива на претпоставкама а не на личном искуству.

7.3.7. Однос Г/Н и радника ТП према инклузији Г/Н радника у радној средини

Веома је тешко извести закључак који фактори утичу на успешно запошљавање глувих и наглувих особа јер представљају веома хетерогену популацију. Многе студије не праве разлику између оних особа које користе знаковни језици и оних који се примарно споразумевају вербалним или орално/ауралним путем са чујућом околином. И поред тога, евидентни су показатељи да су глуве и наглуве особе недовољно заступљене са високообразованим професијама и менаџерским занимањима, а превише заступљени у радничким занимањима (тзв. плаве крагне), посебно у производним делатностима (Hyde & Power, 1992), што потврђују и резултати нашег истраживања. Испитаници оштећеног слуха у нашем истраживању у 88,6% случајева имају трећи степен образовања или занат (“плаве крагне”).

Постоји јака веза између квалификованости и запошљавања, квалификаованост има све већи значај приликом запошљавања. Рајдберг (Rydberg, 2010), је у оквиру истраживања које се фокусира на школској спреми глувих људи, положају на тржишту рада и извора прихода у Шведској, дошла до закључка да су ова питања међусобно повезана. Резултати показују да постоји разлика између глувих и остатка популације у односу на степен стручне спреме, позиције на тржишту рада и извора прихода. Наиме, глуви остварују ниже позиције него остатак популације без обзира на стручну спрему. Такође, студија показује да глуви у два пута више случајева од просечне популације имају већи степен стручне спреме него што је потребно за њихово занимање

У односу на чујуће запосленике, одрасле глуве особе су лошије едуковане, углавном су запослене у заштитним радионицама (90%, сегрегациони тип запошљавања), у знатној мери су незапослене и недовољно запослене, имају мање приходе, док су глуве жене још у незавиднијем положају од мушкараца (Punch, Creed & Hyde, 2005). Глуве испитанице су у дупло мањем броју (32,86%) запослене у односу на испитанике мушког пола (67,14%), потврђују резултати нашег истраживања.

Истраживања других аутора потврђују вишу стопу запошљавања мушкарца (76.7%) него жена (45,9%), као и да мушкарци имају престижније послове. Преглед полних разлика глувих особа у области очекивања рада и евалуације радних компетенци изузетно битан због лоше демографске ситуације у запошљавању глувих жена (Sela & Weisel 1992). Пол у великој мери утиче на ставове према условима рада за особе са ометеношћу,

професионалним очекивањима и оцењивању квалитета рада особа са ометеношћу у одређеним занимањима (Mennino & Brayfield, 2002).

Лехторанта (Lehtoranta, 2002) је изучавао здравствени статус, рану рехабилитацију, развојне факторе и професионалну оријентацију младих глувих особа. Оно што је нашао је да се избор занимања разликује у односу на пол испитаника.

Подаци добијени путем анкете коју су 2005. године заједнички спровеле Светска здравствена организација (WHO) и Економски и социјални комитет Уједињених нација за Азију и Пацифик показују да резултати за категорију "жене са ометеношћу" потврђују да је ограничавајући утицај окружења јачи за категорију "жене" него у целокупној популацији.

Резултати истраживања Зизи и сарадника указују да жене (биле младе или старе) са основним школом, другим или трећим степеном образовања имају мање шансе за добијање посла (Zizzi, Rontos, Papageorgiou, Pierrakou & Chtouris, 2007). Пресман (Pressman, 1999) истиче да глувоћа није препрека за аспирације у каријери и предлаже да глуве жене треба да добију посебну пажњу и подршку. Потребно је подстицати глуве и наглуве особе да наставе своје образовање изнад трећег и четвртог степена и да им се обезбеди додатна обука пре и током запослења. Хепнер и Хепнер наглашавају да фокус истраживања треба усмерити у правцу подизања могућности запослења глувих и наглувих особа, а нарочито жена (Heppner & Heppner, 2003).

Велики број истраживања потврђује да осим породичног окружења (чујућа породица или породица глувих), социоекономског статуса породице, примарног начина комуникације глуве особе, оштећење слуха током сазревања и радног века утиче, у већој или мањој мери, на развој идентитета (Backenroth, 1997; Backenroth & Ahlner, 2002), self-koncept (Backenroth, 1997; Backenroth & Ahlner, 2003; Backenroth & Ahlner, 1998; Héту & Getty, 1993), комуникацију (Arlinger et al., 1994; Backenroth & Ahlner, 1997; Backenroth & Ahlner, 1998; Héту & Getty, 1993), социјалне интеракције (Backenroth, 1996c; Backenroth & Ahlner, 1997; Backenroth & Ahlner, 1998; Hallberg & Carlsson, 1993; Héту & Getty, 1993; Meadow-Orlans, 1985; Robertson, 1999; Stephens & Héту, 1991; Thomas & Herbst, 1980) и здравствени статус (Hallberg & Carlsson, 1993; Héту & Getty, 1993; Shohet & Bent, 1998; Thomas & Herbst, 1980; Zazove & Doukas, 1994).

Директно искуство и мишљење глувих радника о њиховом запошљавању у инклузивној радној средини је веома значајно и може допринети разрешавању ове проблематике (Hua, Anderzen-Carlsson, Widen, Moller & Lyxell, 2015; Rosengreen & Saladin, 2011). Глуви радници се и даље жале на чујуће послодавце и сараднике јер продужавају

њихов проблем запошљавања (Bowe, McMahon, Chang & Louvi, 2005). Очигледно је да глуви и чујући запосленици имају различит однос према томе да ли глумим радницима одговара инклузивна радна средина ($p = 0,006$), као и да глуви радници нису прихваћени од стране колега очуваног слуха ($p = 0,006$) потврђено је нашом статистиком. Облици неприхваћености глувих радника од стране чујућих сарадника могу се манифестовати на директан и индиректан начин. Панч и сарадници описују на који начин се могу манифестовати ти негативни ставови. Због непознавања или слабе толеранције на глумоћу чујуће колеге и послодавци постају фрустрирани, не желе да понове глумом колеги оно што су рекли, нису предусретљиви, не желе да помогну или нису срећни уколико се глумом колеги адаптира радно место. Негативни ставови чујућих сарадника се огледају и на радним састанцима када приликом покушаја да глуви сарадник боље чује расправу нису хтели да користе микрофон. Глуви радници су пријавили да су их чујуће колеге вређале и уместо одговора добили су етикете да су "непристојни или глуми" (Punch, Hyde & Power, 2007).

Анализом резултата нашег истраживања види се да постоје статистички значајне разлике између Г/Н испитаника и испитаника ТП на следећим варијаблама: држава и друштво не воде рачуна о глумим особама ($p = 0,042$); државна давања су довољна те глуме особе не треба да раде ($p = 0,000$); спремни су да се преквалификују ако треба ($p = 0,000$); глуви радници могу да напредују у послу ($p = 0,001$); сматрам да су глуви радници лошији од других радника ($p = 0,000$); чујући треба да знају гестовну комуникацију због глувих колега ($p = 0,026$); разлог због којег је битно да се глума особа запосли у отворену привреду ($p = 0,000$); глуви радници су прихваћени од стране чујућих радника ($p = 0,006$); глуви поседују знање и вештине за заједнички рад са чујућима ($p = 0,025$); глумима одговара инклузивна радна средина ($p = 0,006$).

У овим резултатима видимо да постоји статистички значајна разлика у ставу чујућих и Г/Н особа према инклузивном запошљавању. Типични и Г/Н испитаници из заштитних радионица имају позитивнији однос према инклузивном запошљавању Г/Н особа од типичних и Г/Н испитаника из отворене привреде (ОП) чиме је потврђена општа хипотеза нашег истраживања.

Половина људи са ометеношћу који нису били запослени у мају 2012. године (тј. особе које су биле или незапослене или нису биле радно способне) пријавиле су бар једну препреку при процесу запошљавања. Када су били упитани да идентификују препреке које су искусили, већина је нагласила да је сама њихова ометеност представљала препреку при запошљавању.

(80,5%). Остале препреке су биле недостатак образовање или обуке (14,1%) и остало (Извештај бироа за статистику рада Сједињених америчких држава, 2012).

Глуви и наглуви испитаници у 65,7% случајева су изјавили да би радили и са глувим и чујућим сарадницима, а најмањи проценат, само 8,6% је потврдило да виде себе у инклузивној радној средини. Глуви и наглуви радници запослени и инклузивној радној средини где нема глувих колега, пријављују да се осећају социјално изоловано и усамљено на радном месту, доживљавају да су искључени из необавезних социјалних интеракција, нарочито оних ситуација које се јављају током паузе за ручак, а поред тога недостају им и успутне информације и неформални разговори (Foster & Macleod, 2003; Steinberg, Sullivan, & Montoya, 1999). Глувим радницима је тешко да разумеју социјалне ситуације на радном месту и ван њега без подршке тумача. Зато је врло напорно остварити пријатељске односе са сарадницима очуваног слуха. Многи наводе да нису очекивали колико ће им недостајати и представљати проблем ћаскање са чујућим колегама, могућност стварања социјалних мрежа, повремена размена информација (Punch, Hyde & Power, 2007).

Резултати нашег истраживања се у потпуности слажу са подацима Алертон (Allerton, 2016) који наводи да 74% глувих људи уверено да поседују праве вештине за рад. Наши подаци говоре да 74,3% глувих испитаника потврђује да поседују знања и вештине за заједнички рад са чујућим радницима ($p=0.025$). Покушај да се интегрише у радној средини може да буде важније за појединца оштећеног слуха у његовом/њеном настојање да прође као колега очуваног слуха (Backenroth, 2001c), као и да ниво интеграције може утицати на личност појединца (Wynner, 1999). Специфичне радне и социјалне компетенције запосленог су основна компонента у интеграцији, а резултат интеграције доста зависи од личности (Hagemoser, 1996). Наши глуви испитаници сматрају да добри, па чак и бољи од чујућих радника ($p=0,000$), али главни проблем виде у томе што нису довољно прихваћени од чујућих колега ($p=0,006$). Немогућност да добију запослење наши глуви испитаници постају економски зависни (34,3%), не могу да напредују у струци (21,4%) и да се социјално интегришу (17,1%) у радну и ширу социјалну средину ($p=0,000$).

Откуда противречност у проценама испитаника типичне популације – да боље процењују глуве раднике, тј. мање се слажу да су лошији од других радника, а да, с друге стране лошије процењују вештине глувих за заједнички рад са чујућима? Очигледно се, у овом другом случају, ради о процени која се тиче тешкоћа социјалне адаптације које настају услед баријере у комуникацији, пошто глуви значајно више сматрају да чујући треба да знају гестовну комуникацију због глувих колега ($p=0,026$).

Нерешавање ових проблема код глувих и наглувих особа доводе до низ ланчаних ситуација као што су социјална изолација, пропадање радних и социјалних потенцијала, несамосталност, зависност и немотивисаност, психосоцијално пропадање, сиромаштво, појава социјално неприхватљивих облика понашања и болести зависности (Allerton, 2016; Žigić i Radić Šestić, 2006).

Испитаници ТП сматрају да је основни разлог запослења Г/Н особа социјални 54 (38,6%) и економски 40 (28,6%), док Г/Н особе у 24 (34,3%) случајева сматрају да је то економски разлог, те смо тако дошли до високо статистички значајне разлике ($\chi^2=18,771$; $p=0,001$).

Од понуђених одговора за разлоге укључувања Г/Н радника у отворену привреду (економске природе, социјалне природе, пословне олакшице, сажаљење, стручни рад) испитаници из ЗР су по битности издвојили по следећем реду: пословне олакшице предузећа, економске разлоге и сажаљење (у мањем проценту). Испитаници из ОП сматрају да Г/Н раднике треба запослити првенствено због њихове стручности па тек онда пословних олакшица, социјалних или економских разлога (11 или 15,7%).

Предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са ометеношћу имају традицију дугу шест деценија. Основана су са циљем „максималног развоја диспозиција радних способности особа са ометеношћу до оптималних могућности, развоја радних навика, одговорности за извршења добијених радних задатака, правилног односа према имовини и социјалног прилагођавања широј социјалној и друштвеној средини“ (Зборник радова, 1988.) Данас су ова предузећа законом дефинисана као посебни облици запошљавања и радног ангажовања особа са ометеношћу са циљем побољшања квалитета њиховог живота. Она су истовремено и један од носилаца мера и активности професионалне рехабилитације особа са ометеношћу. Свој рад заснивају на специјалним педагошким начелима активности, индивидуалног оспособљавања и мултидисциплинарног приступа.

Негативни ставови из којих следи негативни однос утичу на одговоре особа са ометеношћу. Теорија једнакости предвиђа да запослени умањују свој радни напор када верују да нису праведно награђени, генерално, негативни ставови као што је очекивање ниског нивоа перформанце узрокују алијенацију и повлачење радника са ометеношћу што само по себи може да ”потврди” нижа очекивања (Blanck & al, 2003).

Укључивање ове популације у социјално-радно окружење је неопходно и потребно је нашироко расправљати и подстицати ову тему на државном нивоу кроз различите законе и уредбе. Иако је законом тражено отварање радног места у компанијама,

број особа саометеношћу који учествују на тржишту рада је и даље далеко испод жељеног нивоа (Tanaka, 2005).

Неке компаније су ангажовале раднике са ометеношћу без претходно урађене анализе услова за запошљавање ових особа. Нису се узимали у обзир захтеви посла и могућности ових особа што је резултирало бојним проблемима, као што су несреће на послу, психосоцијални проблеми, економски губици, нарушавање угледа компанија, (Martins, BARKOKÉBAS Junior, & Guimarães, 2012).

За праву инклузију особа са ометеношћу неопходна је интеракција са другим радницима и морају се осетити делом радне средине (Kober & Eggleton, 2005; Mank, Cioffi & Yovanoff, 2003).

Поред тога, многа истраживања указују да постоје радне ситуације које отежавају функционисање глувих и наглувих радника у радној средини. Резултати истраживања групе аутора говоре да су глуви и наглуви радници навели да имају највише потешкоћа у областима које су у вези са социјалним функцијама везаним за рад (49%), стручним усавршавањем или у активностима обуке или тренинга (42%), састанцима одељења или читавог колектива (34%). Такође је пријављен нижи степен одговора који указују на повремене интеракције са сарадницима (30%), евалуацију перформанси (18%), и добијање упутства или надзора (15%) (Punch, Hyde & Power, 2007).

Испитаници су замољени да наведу било које ситуације у предузећу у којима је угрожено њихово учешће. Шест ситуација које су навели односиле су се на: професионално “ћаскање” и размену информација; маркетинг и продају путем телефона; интеракције са чујућим сарадницима; дружење у сали за ручавање; и ометање позадинске буке да се нешто чује. У неким ситуацијама на радном месту примећене су разлике између две групе радника оштећеног слуха. Састанци и активности обуке су чешће пријавили као проблем глуви који користе знаковни језик од оних који користе говор у комуникацији. Мало или нимало разлике није било између ове две групе радника када се јављају радне ситуације које су везане за друштвене функције, примање инструкција или супервизије.

Чини се да становништво глувих и наглувих особа, упркос нормалној дистрибуцији интелигенције и способности, наставља да буде више изложено ризику од ниже стопе високошколског образовања (Stinson & Walter, 1997) и више стопе незапослености и недевољне запослености (Access Economics, 2006; Blanchfield, Feldman, Dunbar, & Gardner, 2001; MacLeod-Gallinger, 1992; Schroedel & Geyer, 2000; Winn, 1997) од популације очуваног слуха. Баријере у избору каријере с којима се суочавају глуве и наглуве особе вероватно ће

допринети мање пожељним исходима у области рада и живота. Баријере у избору и развоју каријере може се дефинисати као “услови у оквиру којих глуве и наглуве особе и окружење у којем живе и раде отежавају њихово напредовање“ (Swanson & Woitke, 1997). Глуви испитаници у нашем истраживању, за разлику од чујућих испитаника, верују да могу да напредују у послу ($p=0,001$), али испитаници типичне популације значајно боље од самих глувих процењују спремност глувих и наглувих особа да се преквалификују у случају потребе ($p=0,000$). Овај налаз је у сагласности са нижом проценом самоефикасности код глувих и у складу са тезом о научној пасивности – дакле, глуви мање верују у своје способности, па самим тим и у могућности за преквалификацију.

Доминантне детерминанте у избору каријере и развоја Г/Н особа ниво едукације који се труде да достигну, занимање коме се надају, степен до кога верују да ће бити успешни у одређеном послу (Read, 1994).

Брет (Brett, 1998) је својим истраживањем идентификовао да Г/Н млади имају свест о развоју каријере. Иако постоји потреба за школованијим кадром на тржишту Г/Н особе су углавном запослене на нестручним и полустручним пословима, што повећава ризик за незапослење и запослење на нижој позицији.

Фурлонгер (Furlonger, 1998) је утврдио да су Г/Н млади мање свесни важности избора занимања него њихови чујући вршњаци. За разлику од њега Параснис, Самар и Мандке (Parasnis, Samar & Mandke, 1996) су нашли да слушно оштећење нема битан ефекат на избор занимања. Де Каро и Даувелиби сматрају да глувоћа може бити културни хомогенизер у односу на ставове према каријери. Другим речима, ефекат глувоће на ставове о избору занимања је сличан у различитим културама (De Caro & Dowaliby, 2001).

Глуви и чујући испитаници се слажу да Г/Н особе поседују знање и вештине за заједнички рад са колегама оштећеног слуха ($p=0,101$). Истраживање које је спровео Центар за самостални живот инвалида 2012. износи сличне резултате. Наиме, од укупног броја анкетираних послодаваца који су одговорили на ово питање, 90% је рад особа са ометеношћу оценило као задовољавајући, док се 10% послодаваца изјаснило да су делимично задовољни резултатима које постижу особе са ометеношћу. Незадовољних послодаваца није било.

На основу аргумената које су навели послодавци, закључује се да је мишљење послодаваца о раду запослених особа са ометеношћу у највећој мери задовољавајуће у односу на способности, вештине, однос према раду и његовом квалитету, које показују запослене особе са инвалидитетом. Делимичан степен задовољства послодаваца у свега 10% случајева постоји због неадекватне организације унутар предузећа и недовољне

едукованости у погледу инвалидности, која би допринела да се ове особе у већем броју радно ангажују, што није везано за способности особа са инвалидитетом. Послодавци су, када се посматрају само радне способности и ефикасност особа са инвалидитетом, задовољни њиховим радом.

Ако се ови подаци упореде са проценом самих особа са ометеношћу који су у 70% случајева сматрали да су им потенцијали искоришћени, односно у 29% да нису, једно од тумачења могло би бити да су очекивања послодаваца прилично ниска у односу на радне учинке особа са ометеношћу, што пак може бити последица предрасуда и недовољног познавања феномена ометености.

Од критеријума које су навели као предност у запошљавању особа са ометеношћу послодавци су највећи значај дали радном искуству и поседовању додатних знања и вештина (у оба случаја скоро 60%), док је упола мањи број организација предност дао формалном образовању кандидата.

У глобалу, запослене Г/Н особе са вишим степеном образовања (они са високим образовањем и/или на професионалним или руководећим позицијама) пре ће доћи до запослења или напредовања у предузећу, него радници са нижим степеном образовања. Г/Н особе са нижим степеном образовања суочавају са више тешкоћа у савладавању препрека на послу од колега са вишим степеном образовања (Geyer & Schredel, 1999).

Велики број предузећа наглашавају важност поседовања додатних знања и вештина приликом запошљавања, међутим не организују различите облике додатног образовања запослених, нити су заинтересоване за учешће у њиховом финансирању. Изостаје перманентно образовање које представља савремени концепт, према коме се образовање не завршава завршетком формалног образовања и стицањем дипломе одговарајуће школе или факултета, него се у први план истиче важност и значај перманентног осавремењавања теоријских знања и практичних вештина одраслих особа. Како се мењају одлике и потребе савременог друштва, пре свега увођењем нових технологија и начина рада, тако се јављају и потребе за новим научним и стручним кадровима, који морају на одговарајућ начин да се прилагоде захтевима ових промена (Selby, Smith et al., 2002).

У сагласности са подацима из литературе, резултати овог поређења указују на то да је степен образовања важан фактор статуса запослења глувих особа (Bouten & Wilson, 2009; Walter & Dirmyer, 2013). Ипак, испитаници који имају диплому средње школе пријављују сличан статус запослења као и они који нису завршили средњу школу. Овај податак указује на то да је проналажење посла подједнако тешко за глуве особе које имају диплому средње

школе и оне које немају средњошколско образовање. Ово намеће важно питање везано за постојање вештина или баријера које би могле бити заједничке за ове две групе.

Одређена истраживања показују да и даље постоји висока стопа незапослености или запослености која је испод њиховог знања и квалификација (Rusch, Hughes, Agran, Martin & Johnson, 2009).

Међутим постоје и друга истраживања која приказују да учешће младих особа са ометеношћу у програмима професионалне припреме олакшавају њихов процес транзиције од школе до посла и дају позитивни резултат (Guy, Sitlington, Larsen & Frank, 2009).

Особе са ометеношћу су често запослене на пословима која су испод њиховог образовања и квалификација (La Grow, 2003; Hagemoser, 1996), и имају мањи избор занимања (Sacks, Wolfe i Tierney, 1998).

Виши ниво образовања повећава шансе за запошљавање особама са оштећеним радним способностима (Шведска национална студија, 1996).

Ова теза се фокусира на школској спреми глувих људи, положај на тржишту рада и извора прихода. Ова питања су међусобно повезана, нижа стопа образовања повезана је са нижим примањима и незапосленошћу, док је виши ниво прихода повезан са вишим нивоом образовања (Rydberg, Emelie, 2010).

Укупна стопа незапослености у друштву истовремено значи и већу стопу незапослености особа са инвалидитетом. У Београду, 2015.године је на евиденцији Националне службе за запошљавање (НСЗ) било 25.800 незапослених особа са ометеношћу, а само њих 350 је те године запослено. Дефиниција ометености коју је користила НСЗ шира је од дефиниције која се иначе користи у Србији, тако да не обухвата и један број особа са хроничним болестима, те је заправо број запослених особа са инвалидитетом мањи од 350. Од 13% запослених особа са инвалидитетом, већина не ради у струци, односно на пословима за које има квалификације, већ раде на мање сложеним пословима, који су мање плаћени.

Обука запослених ради подизања професионалних компетенција и унапређења квалитета рада није препозната као нужна потреба у највећем броју предузећа. Центар за самостални живот инвалида 2012.године утврдио је да су само 24,2% особе са инвалидитетом похађале су неку врсту обуке, односно преквалификације, док је овај проценат значајно виши код особа без инвалидитета 38,5%.

Ове и друге студије указују на то да стручни саветници за рехабилитацију и остали стручњаци за запошљавање, стимулишу глуве особе да похађају и дипломирају на високо

школским програмима обуке што обично доводи до повећања зараде и позиција које нуде бенефиције (Geyer & Schroedel, 1999).

Ниска стопа задржавања глувих ученика у овим програмима указује на то да стручњаци за рехабилитацију и запошљавање треба да обезбеде ширу подршку и смернице за ове ученике.

Ипак, истраживачи и теоретичари попут Свансона и Воиткеа (Swanson & Woitke, 1997) и Лента, Бровна и Хакета (Lent, Brown, & Hackett, 2000) су посебно забринути због утицаја фактора животне средине, као што су дискриминација и неадекватан систем подршке од стране професионалаца који се баве избором и развојем каријере код ометених особа. Литература указује на то да глуве и наглуве особе наилазе на препреке у каријери које проистичу из аспекта њиховог радног окружења, друштвених ставова, стигме и дискриминације. Ове еколошке препреке и препреке у ставовима доприносе тешкоћама са којима се суочавају многе глуве и наглуве особе у процесу запошљавања и напредовања у каријери (Foster & Macleod, 2003; Laroche, Garcia, & Barrette, 2000; Punch, Hyde, & Creed, 2004; Scherich & Mowry, 1997).

Глуви и чујући испитаници у нашем истраживању немају исти однос према томе да ли чујуће колеге треба да познају знаковну комуникацију због глувих сарадника ($p=0,026$). Због непознавања знаковног језика егзистирају многе предрасуде и претпоставке које збуњују чујућу популацију. Пре свега, знаковни језик није исто што и пантомима, већ је веома пикторијалан и иконичан. Многи људи верују да се знаковним језиком могу изразити само конкретне идеје, што је погрешно. Тумачи који се баве превођењем знаковног језика у вербални о обрнуто, побијају ову тврдњу! И на крају, многи људи сматрају да је знаковни језик примитиван, мање сложен од говорног комуникационог система, што је такође нетачна чињеница. Знаковни језици су језици који имају своју граматику, синтаксу, структуру реченице и дискурс. То је визуелни језик, а не говорни језик који се преводи у језик рукама (Ladd, Paddy, 2003).

Према Острове и Олива (Ostrove & Oliva, 2010), главни разлог за неразумевање је што чујући и глуви људи имају две различите дефиниције шта је "добра комуникација". Постоје налази који показују да су се глуви претварали да све разумеју током интеракције са чујућима, чак и ако то нису (VanGent et al., 2011). Исти аутори тврде да комуникација глувих особе може да се базира на веровању да је чути и говорити супериорније у односу на знаковно споразумевање и читање са усана. Једна од студија Острове и Олива је показала да

глуви желе да чујући, у најмању руку, буду спремни да разговарају са њима на начин који омогућава да буду у потпуности укључени у разговор. Осим тога, они који преферирају знаковну комуникацију такође очекују да њихови чујући сарадници уче и користе знаковни језик у интеракцији са њима. Према тој студији, чујућа особа мора научити знаковни језик ако жели да постане пријатељ заједнице глувих, јер се употреба тумача сматра сувише безлична (Ostrove & Oliva, 2010). Шиф и Таиер, објашњавају да је за глуве особе говор тела и фацијална експресија често кориснија од звучних информација за разликовање емоција код саговорника (Schiff & Thaier, 1974).

Чујући испитаници из заштитних радионица (ЗР које од 1948 године запошљавају глуве и наглуве раднике) показали су да у 84,3% случајева познају правила комуникације са са глумим и наглумим сарадницима, за разлику од чујућих испитаника из ОП који су само у 7% дали потврдан одговор. Заштитне радионице имају обавезу да запосле најмање 40-50% особа са ометеношћу. Отворена привреда има обавезу од 2007.године да запосли до 5% особа са ометеношћу, по квотном систему. Ова разлика нас наводи на претпоставку да чујући радници из ЗР због бројнијег и чешћег контакта са глумим радницима временом науче да се споразумевају са њима, било знаковним језиком или тоталном комуникацијом.

И глуви и чујући испитаници у нашем истраживању се слажу да радна места у инклузивној радној средини нису довољно адаптирана ($P=0,263$). Еколошке препреке, а понекад и препреке у ставовима, могу се смањити мењањем услова на радном месту кроз адаптацију. Адаптације која се пружа глумим и наглумим особама на радним местима у Сједињеним Америчким Државама (Geyer & Schroedel, 1999) и Великој Британији (Bradshaw, 2002) укључују услуге тумача, телетекст телефоне (TTY), телефонске амплификаторе, рачунарску технологију, луп системе, светлеће аларме, обуку чујућих сарадника о глувоћи и начинима комуникације са глумим особама, преуређење физичког окружења тако да глува особа може да види саговорника и чита са усана, и видео конференције.

Већина ових истраживања налази да запослени често нерадо траже неопходне погодности. Такво опирање можда одражава схватање да тиме откривају своју оштећеност слуха послодавцу или потенцијалном послодавцу из страха да не буду стигматизовани или да не оставе утисак да нису довољно компетентни за посао, о чему нас извештавају истраживања одраслих наглувих особа (Hallberg & Carlsson, 1993; He'tu & Getty, 1993; Laroche al., 2000; Stika, 1977). Истраживање које је спрове Стика (1977) на фокус групи од 107 чланова самопомоћи за наглуве показује да многи учесници истраживања, из страха да не изгледају другачије или са ометеношћу нису тражили погодност чак и у случају кад је

њихов послодавац био свестан њихове наглувости, и били су уверени да послодавац није вољан да их унајми или унапреди због њихове наглувости

Центар за самостални живот инвалида је 2012 истражио да се улога државе у обезбеђивању потребних предуслова за већи степен запослености особа са инвалидитетом огледа у бенефицијама приликом запошљавања особа са инвалидитетом које користи 71,4% послодаваца, док скоро једна трећина послодаваца не користи бенефиције које држава даје за запошљавање особа са инвалидитетом. Било би вредно даљег истраживања зашто овако велики проценат радних организација ове бенефиције не користи. Од бенефиција највише се користе средства за опремање радног места, а затим средства за рефундирање зарада.

У Уједињеном Краљевству одредбе о запошљавању Закона против дискриминације особа са ометеношћу из 1995. захтевају од послодаваца са 20 и више запослених да изврше разумне адаптације.

У Аустралији Законом против дискриминације особа са ометеношћу из 1992. године захтева се од послодавца да обезбеди услове да особа одговарајућих квалификација са ометеношћу испуњава "захтеве својствене одређеном послу" уколико то послодавцу не намеће "неоправдано оптерећење" (Commonwealth of Australia, 1992, section 15, 4). Наш Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са ометеношћу, 2009. подразумева обезбеђивање техничке, стручне и финансијске подршке за адаптацију послова и радног места за потребе запослених са ометеношћу. Нажалост у пракси није увек овако.

Међутим, многе студије спроведене у Сједињеним Америчким Државама и Великој Британији су показале да је разумну адаптацију често тешко добити или није приступачна радницима оштећеног слуха (Foster & Macleod, 2003; Geyer & Schroedel, 1999; Harris & Bamford, 2001; Scherich, 1996; Scherich & Mowry, 1997; Schroedel, Watson, & Boone, 2004; Stika, 1997; Wheeler-Scruggs, 2002). Истраживање спроведено крајем прошлог века указује да се адаптација код глувих и наглувих радника реализује применом асистивне технологије, као што су амплифицирани телефони и телетекст телефони (ТТУ). Коришћење особља које имају тенденцију да буде подршка на неформални а не само на формалној основи, на пример, сарадник може преузимати телефонске позиве за радника са губитком слуха. Већина испитаника (62%) оштећеног слуха наводи да њихова актуелна адаптација не задовољава њихове потребе, а 31% је изјавило да им је ускраћено право на тражену адаптацију (Scherich & Mowry, 1997).

Осим тога, утврђено је да послодавци слабије препознају потребе наглувих од глувих радника на радном месту. Такође је примећено да радници оштећеног слуха који показују

асертивније понашање имају веће шансе да добију помоћ или подршку у виду адаптације радног места од оних радника који су мање асертивни, пасивни или реактивни (Schroedel et al., 2004).

Радници оштећеног слуха који користе знаковни језик као доминантан начин комуникације имали су различите потребе за адаптацијом радног места у виду коришћења тумача, бољег осветљења, телетекст телефона (TTY), телефонске релеј службе, обуке чујућих радника о глувоћи, посебних услова за професионални развој и обуку. Насупрот њима, радници оштећеног слуха који су као доминантан начин комуникације користили говор пријавили су веће коришћење телефонских појачала и асистивних уређаја за слушање за састанке (Punch, Hyde & Power, 2007).

Изражене потребе за различитим врстама и облицима помоћи и подршке, у значајној мери, могу да буду разлог одрживости још увек доминирајућег става у свету рада да запошљавање особа са ометеношћу захтева додатна средства. Ово указује да информисање и подстицајне мере за запошљавање особа са инвалидитетом које постоје нису довољне и на неопходност постојања одређених облика подршке које су потребне да би особе са ометеношћу постале и остале део радно активног становништва.

Глуви и наглуви радници су спремни да више уче и раде како би напредовали у служби ($p=0,071$), могу да обављају посао као и чујуће ($p=0,691$), и оспособљене за заједнички рад са чујућим колегама ($p=0,815$).

Ови ставови су донекле подржани кроз истраживање које каже да присуство ометености има потенцијал да негативно утиче на развој каријере особе, али негативни ефекти не морају обавезно бити последица ометености, ако се узме у обзир да је развој каријере процес, који умногоме зависи од хетерогености индивидуа и под утицајем је контекста у коме живе, односно њихове целокупне животне ситуације (Szymanski, Enright, Hershenson & Ettinger, 2003).

Домаће истраживање које је спровео Центар за самостални живот инвалида 2012. је утврдило да у предузећима у којима су запослене особе са ометеношћу постоји могућност напредовања на послу. Процент особа које заступају овакав став је приближно једнак међу запосленим особама са ометеношћу и запосленим особама без ометености и износи нешто мање од 40% за сваку од група испитиваних лица. Такође, 20,3% особа са ометеношћу намерава да остане на послу до одласка у инвалидску пензију (што су кратки и одређени временски периоди), док ова опција не постоји код контролне групе, па се уместо тражења

другог посла особе са инвалидитетом се задовољавају чекањем на испуњавање услова за инвалидску пензију.

Успех се дефинише кроз висину примања и/или број унапређења на послу као и преко квалитета живота запослене особе или нивоа задовољства послом (Crudden, Moore & Giesen, 1996).

Упркос добром рејтингу, многи супервизори верују да глуви радници имају ограничене могућности за напредовање или даљу обуку. Слично томе, Велш и Фостер (Welsh & Foster, 1991) су утврдили да глуви запослени имају мање шансе да напредују у каријери у односу на вештину и захтеве образовања, типичну зараду и достигну више радно место. Утврдили су да у поређењу са радницима нормалног слуха, глуви радници чине мање напоре у својим каријерама да побољшају своје зараде, да побољшају свој положај или посао, или да повећају количину и врсту додељене одговорности (Welsh & Foster, 1991).

Услови запошљавања обично глуве раднике постављају на исто радно место са интелектуално инфериорнијим чујућим колегама. Мурс (Moore, 1996) наводи да онда није изненађење да глуви радници имају тенденцију да буду оцењени као добри или чак супериорнији радници. Упркос добром рејтингу, многи супервизори верују да ови исти глуви радници имају ограничене могућности за напредовање или даљу обуку.

Резултати нашег истраживања истичу да се Г/Н и чујући или типични испитаници слажу да су глуве особе спремне да уче и раде више како би напредовале у послу ($p=0,068$).

Истраживање које је спровео Центар за самостални живот инвалида 2012 је показало да предузећа у малом проценту организују програме обука за запослене. Од 128 запослених особа са ометеношћу само је 24,2% похађало неку од обука, док је 16,4% особа навело и врсту обуке. Највећи број обука које су послодавци организовали биле су информатичке обуке, 7,1% запослених особа са ометеношћу. Затим следе обуке за рад на специјализованим машинама (3,1%), а после њих обуке које оспособљавају особе са ометеношћу за одређену врсту посла.

Ни проценат запослених без ометености у праћењу неких од обука није на завидном нивоу. Од укупног броја испитаника који су чинили контролну групу, 38,5% запослених имало је неку врсту додатне обуке. Послодавци су највише организовали обуке које се тичу оспособљавања запослених за обављање одређење врсте посла Ова група испитаника је похађала информатичке обуке (9%), разне семинаре (7,6%) и курсеве енглеског језика (3,7%). Интересантан је податак да је 44,6% испитаника из контролне групе потврдило чињеницу да у њиховим организацијама постоји могућност стручног усавршавања, тако да

изненађују резултати истраживања који аргументују податак да се запослени не одлучују да употпуне своја знања и вештине.

Послодавци, али и запослени, морају препознати важност дошколовавања, стручног образовања и доживотног или перманентног образовања. Образовање захтева и не мала средства, па није сваком доступно, тако да не изненађује мали број особа који се опредељују за даље напредовање. Неприхватљива динамика рада, недовољан број, квалитет и врста понуде за даље образовање могу бити одговори на питање зашто се мали број особа одлучује да прошири своја знања.

У истраживању спроведеном на узорку од 232 глуве и наглуве одрасле особе, (Geyer & Schroedel, 1999) установљено је да што радник има виши статус - то јест, виши ниво образовања или има професионалну или руководећу улогу –има већу вероватноћу да оствари неке бенефиције. Аутори су поставили хипотезу да се то догађа из два разлога. Послодавци више улажу у раднике са вишим статусом те је стога вероватније да верују да је добијање бенефиције оправдано, а запослени на позицији са вишим статусом су вични у прибављању информација и представљању својих потреба које се односе на добијање бенефиција.

Lukner (Luckner, 2001) расветљава тешкоће које глуве и наглуве особе имају у процесу транзиције од школе до посла и у учењу како би напредовали у служби. Наиме, поседовање конверзационих вештина, експанзивног вокабулара, широког концептуалног знања помажу свим глумим и наглумим особама да се лакше уклопе у радну средину. Кључни камен спотицања за многе глуве и наглуве особе представља слаба описмењеност и лимитиран експресивни и рецептивни вокабулар (Bond, 2001). Међутим, улагања компаније у индивидуализирану обуку, процену радних способности, и напредовање у каријери је критично за успех компаније у запошљавању и задржавању радника са ометеношћу. На ово указује корпоративна култура која наглашава да сваки појединац располаже радним вештинама и способностима, да се сваки посао може разбити на битне радне задатке и да сваки појединац може да се запосли ако се, он или она, развију да испуњавају битне радне задатке (Blanck & Schartz, 2001).

Резултати нашег истраживања указују да глуви и чујући испитаници имају различит однос према томе да ли су државна давања довољна да Г/Н особе не треба да раде ($p=0,000$). Овакво мишљење може забрињавати јер може представљати израз научене пасивности глувих особа или чујући испитаници имају мишљење да слу глуви радници лошији од других радника. Фактор који се негативно одражава на ниску стопу запослености особа са ометеношћу је и уврежено мишљење у најширој популацији, а и у нашем узорку, да за особе

са ометеношћу треба да се брине држава и да би требало да обезбеди потребна давања. На тај начин се умањује могућност интеграције и подршка овим особама да се самостално брину за своју егзистенцију. Намеће се чињеница да само обезбеђивање и практична примена права и могућности у погледу запошљавања гарантује подршку у запошљавању особа са ометеношћу.

Разлике код ове две групе испитаника је евидентна у томе да ли држава и друштво воде рачуна о Г/Н особама ($p=0,042$). Представник Градске организације глувих Београда истиче да глува особа не може да обавља већину својих основних дневних активности или да се споразуме са својом околином, затим постоји неприступачност у саобраћају, запошљавању, јавним институцијама, и српски знаковни језик није документован. Овакви услови онемогућавају глувима да активно и под једнаким условима учествују у друштвеном и политичком животу, промоцији права и одговорности и да допринесу развојним процесима на локалном и националном нивоу (Градска организација глувих Београда, 2014).

7.3.8. Законска регулатива

Влада Републике Србије је усвојила низ докумената, стратегија и закона, како би унапредила и уредила политику тржишта рада. Положај особа са ометеношћу је повољнији захваљујући овим настојањима и у сваком случају су повећане могућности за њихово укључивање у свет рада. Међутим, постоји јаз између политике, права и праксе присутан у свим срединама. Без постојања законског основа и стратешких докумената ситуација на тржишту рада за особе са ометеношћу би била још тежа.

Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са ометеношћу, 2009. године предвиђа нека сасвим конкретна решења која доприносе већој запослености особа са ометеношћу.

Изузетно је значајно што Закон у члановима од 31. до 33. поред прописивања обавеза за послодавце предвиђа и подстицајне мере за послодавца који запосли особу са ометеношћу у оквиру испуњавања законске обавезе сходно квотном систему. Чланом 11 Закона предвиђа се обезбеђивање техничке, стручне и финансијске подршке за адаптацију послова и радног места за потребе запослених са ометеношћу.

По Закону о професионалној рехабилитацији РС 36/09 и 32/13, тачније у Члану 11. наводе се мере подстицања запошљавања особа са ометеношћу:

- афирмација једнаких могућности особа са ометеношћу на тржишту рада;

- организовање и спровођење мера и активности професионалне рехабилитације;
- остваривање права на мере активне политике запошљавања, односно мере за подстицање samozapošljavanja и запошљавања особа са ометеношћу;
- обезбеђивање техничке, стручне и финансијске подршке за прилагођавање послова, радног места или послова и радног места, укључујући и техничка и технолошка помагала у циљу повећања могућности запошљавања или одржања запослења особа са ометеношћу;
- праћење ефеката радне и социјалне укључености особа са ометеношћу;
- сарадња са организацијама и удружењима особа са ометеношћу, послодавцима и другим органима и организацијама у циљу подстицања запошљавања и укључености особа са ометеношћу;
- други послови који се обављају с циљем повећања запослености и укључивања особа са ометеношћу на тржиште рада.

Овај Закон такође предвиђа Чланом 22. запошљавање особа са ометеношћу под општим или под посебним условима.

У Члану 23. дефинишу се општи и посебни услови запошљавања.

Под општим условима сматра се запошљавање код послодавца без прилагођавања послова, радног места или послова и радног места.

Запошљавањем особа са ометеношћу под посебним условима сматра се запошљавање код послодавца уз прилагођавање послова, радног места или послова и радног места.

Под прилагођавањем послова подразумева се прилагођавање радног процеса и радних задатака.

Под прилагођавањем радног места подразумева се техничко и технолошко опремање радног места, средстава за рад, простора и опреме – у складу са могућностима и потребама особе са ометеношћу.

Прилагођавањем се може обезбедити и стручна помоћ, као подршка особи са ометеношћу код увођења у посао или на радном месту, кроз саветовање, оспособљавање, услуге асистенције и подршку на радном месту, праћење при раду, развој личних метода рада и оцењивање ефикасности.

Чланом 24. Закон о рехабилитацији наводи обавезу запошљавања, као обавезу сваког послодавца који има најмање 20 запослених да имау радном односу одређени број особа са ометеношћу.

Послодавац који има од 20 до 49 запослених дужан је да има у радном односу једну особу са ометеношћу.

Послодавац који има 50 и више запослених дужан је да има у радном односу најмање две особе са ометеношћу, и на сваких наредних започетих 50 запослених по једну особу са ометеношћу.

Посебни облици запошљавања и радног ангажовања особа са ометеношћу, који имају за циљ запошљавање, односно радно ангажовање и побољшање квалитета живота особа са ометеношћу, могу бити организовани као:

- предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са ометеношћу;
- радни центри;
- социјално предузеће и организација.

Законом о рехабилитацији уређује се шта све обухватају мере професионалне рехабилитације, ко може обављати послове професионалне рехабилитације, ко су уживаоци услуга и како ће трошкови професионалне рехабилитације бити покривани. Закон у члану 13 којим уређује мере професионалне рехабилитације између осталог помиње и службе подршке, као и препоруке и обуку за коришћење одговарајућих техничких и технолошких решења што у великој мери подстиче запошљавање особа са ометеношћу.

Закон у делу у коме уређује питање процене радне способности се усмерава и на примену социјалних а не само медицинских критеријума приликом оцене могућности особе са ометеношћу да обавља одређене послове и да се запосли. Органи надлежни за процену радне способности су се више концентрисали на процену медицинског оштећења и неспособности особе са ометеношћу него на утврђивање који би посао она заиста могла да обавља. Дефинисање важних чланова Закона омогућава афирмацију радних потенцијала и способности особа са ометеношћу и њихове пуније укључености на тржиште рада, уз употребу одговарајућих подстицајних мера и изједначавање могућности.

Поред одредби о запошљавању особа са ометеношћу на отвореном тржишту рада, под општим условима без прилагођавања радног места и послова, или под посебним условима, уз прилагођавање радног места и послова, Закон посвећује пажњу и посебним облицима запошљавања као и радног ангажовања особа са ометеношћу ван тржишта рада. Ови облици запошљавања и радног ангажовања вршиће се у социјалним предузећима и организацијама, предузећима за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са ометеношћу и радним центрима.

Стратешка документа

Стратешка документа која садрже и одреднице којима се стратешки планира област запошљавања особа са ометеношћу су:

Национална стратегија запошљавања за период 2005 - 2008. године и Национални акциони план запошљавања за период 2006 - 2008 год.

Стратегија унапређења положаја особа са ометеношћу у Републици Србији 2007- 2015 год.

У оквиру Националне стратегије запошљавања за период 2005 – 2008. година чијим доношењем је руководило Министарство економије и регионалог развоја, препознат је проблем запошљавања особа са ометеношћу и наведене су мере које се препоручују у циљу подстицања њиховог запошљавања и активитета.

Стратегија унапређења положаја особа са ометеношћу у Републици Србији, коју је влада Републике Србије усвојила децембра 2006. године, представља средњорочни план активности свих друштвених актера у Републици Србији, ради унапређења положаја особа са ометеношћу. Циљеви стратегије установљени су за период од 2007-2015. године, са акционим плановима који се доносе за период од две године. Четвртим циљем ове Стратегије, предвиђено је: „Развити политике мера и применити програме, нарочито у областима образовања, запошљавања, рада и становања, који особама са ометеношћу пружају једнаке могућности и подстичу самосталност, лични развој и активан живот у свим областима“.

У оквиру наведеног циља дефинисан је и Посебни циљ бр. 9: “Обезбедити једнаке могућности за рад и запошљавање особа са ометеношћу уз развој и примену системских решења базираних на потребама и способностима“.

Поред циља представљене су и мере које би омогућиле реализацију наведеног циља:

9.1. Јачати мотивацију особа са ометеношћу, ради њиховог укључивања у радни процес промоцијом принципа активног живљења;

9.2. Подизати ниво знања и компетенција свих друштвених актера непосредно укључених у процес креирања и примене политике запошљавања особа са ометеношћу;

9.3. Јачати улогу и одговорност социјалних партнера ради свеобухватног приступа области запошљавања особа са ометеношћу;

9.4. Повећати ниво запошљавања особа са ометеношћу, одржања запослења и напредовања у послу, применом концепта доживотног учења заснованог на способностима особа са ометеношћу и потреба тржишта рада;

9.5. Развити и успоставити систем информисања особа са ометеношћу о могућностима запошљавања;

9.6. Развити и успоставити систем информисања послодаваца о могућностима особа са ометеношћу;

9.7. Развити механизме подршке послодавцима приликом запошљавања особа са ометеношћу;

9.8. Развити механизам процене радних способности и потреба базиран на усвојеним међународним стандардима;

9.9. Поставити запошљавање особа са ометеношћу на отвореном тржишту као апсолутни приоритет. За особе са ометеношћучије потребе се не могу задовољити у отвореном запошљавању алтернативе су запошљавање уз подршку и мале јединице заштићеног запошљавања;

9.10. Развити модел социјалне економије;

9.11. Даље развијати појам приступачног радног места уз развој стандарда кроз област заштите и здравља на раду;

9.12 Развити стандарде приступачности, социјалне подршке и радног оспособљавања унутар предузећа за запошљавање и радно оспособљавање особа са ометеношћу;

9.13 Развијати механизме и ресурсе за професионалну рехабилитацију;

9.14. Начинити опште програме оспособљавања и запошљавања, програмски, информацијски и просторно доступним за особа са ометеношћу;

9.15. Развијати подстицање самозапошљавања, предузетништва и развијати програме подршке предузетништва и оснивања малих и средњих предузећа од стране особа са ометеношћу;

9.16. Установити пружање услуга особама са ометеношћу као редовне активности агенција које се баве развојем малих и средњих предузећа и регионалним развојем;

9.17. Креирати нова занимања посредника у запошљавању особа са ометеношћу на отвореном тржишту, који би усмеравали и помагали запошљавање особа са ометеношћу;

9.18. Развијати службе подршке и развоја активном учешћу, већем запошљавању и радним активностима особа са ометеношћу.

Сва наведена акта у великој мери су донела позитивне помаке у приступу општем положају особа са ометеношћу, а тиме и степена њихове запослености. За унапређење положаја особа са ометеношћу неопходна је међутим и тачна и редовна примена донетих правних аката и континуиран рад на испуњењу стратешких праваца деловања.

Морамо приметити да је један од конкретних начина испољавања дискриминације и запошљавање на пословима који су мање вредновани у односу на компетенције.

Овај став потврдило је истраживање које је радио Центар за самостални живот инвалида 2012, резултати су показали да представници особа са ометеношћу сматрају да је процена радне способности површна и да се не препознају способности и могућности особа са ометеношћу. Сматрају да се базира на медицинском моделу и да је више бирократска и формална. Процена није индивидуализована чак ни на нивоу препознавања на који начин различите врсте ометености утичу на могућности особа са ометеношћу да обављају различите послове. У складу са овим, 83.3% испитаника тог истраживања сматра да процена радне способности не представља оно што особа са ометеношћу може да ради. Проширење комисије или процена радне способности у реалном радном окружењу је основни начин за унапређење радне способности, како сматрају испитаници.

Чак 33.3% изражава јако незадовољство радом НСЗ, 38.9% сматра да је подршка добра, или углавном добра. Испитаници истичу да се запослени у НСЗ увек труде да запосле особу са ометеношћу, да се спроводе разни програми у вези са запошљавањем, а наглашава се добро информисање од стране НСЗ о могућностима за запошљавање, слободним радним местима. Негативне евалуације односе се на скромна средства која су одређена за подршку запошљавању особа са ометеношћу, али и генерално на то да НСЗ пре свега има улогу посредника. Сматрају да НСЗ ради кампањски кроз конкурсе, а да нема континуиране подршке. Скоро половина анкетираних издаваја информисаност као највећи проблем, из чега можемо закључити да мере које је предузела држава преко Националне службе запошљавања и установљавања посебних одељења или особа задужених за подршку запошљавања особа са ометеношћу, нису досегнуле до свих особа са ометеношћу које траже посао.

Положај особа са ометеношћу у нашој земљи уређен је бројним законским и подзаконским актима, те се тако одредбе везане за права особа са ометеношћу сусрећу у свим важнијим законима које је Народна скупштина усвојила. Готово сваки законски акт у бар једном свом члану говори о неком праву особа са ометеношћу. Поред позитивних прописа усвојених од стране Народне скупштине, положај особа са ометеношћу уређен је међународним конвенцијама које је наша земља ратификовала, чиме су оне постале део

унутрашњег права или унутрашњих позитивних прописа и као такве се могу непосредно примењивати.

Најзначајнији документ међународног јавног права је Конвенција о правима особа са ометеношћу и представља први инструмент о људским правима који су Уједињене нације усвојиле у новом миленијуму.

Од регионалних, европских докумената, нарочито је значајна ревидирана Европска социјална повеља, која чланом 15. особама са ометеношћу гарантује право на самосталност, социјалну интеграцију и укљученост у заједницу.

Образовањем Сектора за заштиту особа са инвалидитетом при Министарству рада, запошљавања и социјалне политике 2004. године, чији је основни задатак да штити и унапређује се положај особа са ометеношћу кроз сарадњу са различитим инвалидским организацијама и непосредно са особама са ометеношћу. Сектор за заштиту особа са инвалидитетом наставио је рад у оквиру Министарства рада и социјалне политике од 2007. године, улажући напоре за афирмацију права особа са ометеношћу, од 2012. године у оквиру Министарства рада, запошљавања и социјалне политике, а од 2014. године у оквиру Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, дакле увек у оквиру министарства које обавља послове социјалне заштите, креирања и развијања различитих услуга у циљу пуног учешће особа са ометеношћу у друштву.

Национална организација особа са инвалидитетом (НООИС) је организација која заступа интересе и потребе свих особа са ометеношћу и њихових правних заступника. НООИС ради и на повећању укључености особа са ометеношћу у друштво, пуном поштовању њихових људских права и недискриминацију по основу ометености, кроз учешће у доношењу и примени закона и других докумената из области ометености, а у складу са међународним стандардима и документима. Улога НООИСА је да представља везу између Сектора за заштиту особа са инвалидитетом и организација ометених особа.

Сектор за заштиту особа са инвалидитетом у сарадњи са НООИС, предузима одређене законом предвиђене мере како би отклонио неке од видљивих недостатака позитивних правних прописа, унапређује положај и квалитет живота особа са ометеношћу.

Права особа са ометеношћу уређена су: Уставом Републике Србије („Сл. гласник РС“, број 98/06), Међународним документима универзалног карактера и документима чији су предмет специфична права особа са ометеношћу, Законима и другим прописима који уређују остваривање права у свим системима заштите у оквиру нашег правног система (област социјалне заштите, здравствене заштите, породично-правне заштите деце и породице, област

васпитања и образовања, запошљавања и радних односа, пензијског и инвалидског осигурања, саобраћаја, области пореско-правног система, становања ...)

Од изузетног значаја за правно уређење положаја особа са ометеношћу је доношење Закона о спречавању дискриминације особа са ометеношћу („Сл. гласник РС“, број 33/06), 17.04.2006. године и усвајање Стратегије унапређења положаја особа са ометеношћу у Републици Србији („Сл. гласник РС“, број 1/07), 05.01.2007.године, као и Акционог плана за спровођење Стратегије унапређења положаја особа са ометеношћу у Републици Србији за период од 2013. до 2015. године („Сл. гласник РС“, број 73/13) којим се прецизирају мере и активности на основу општих и посебних циљева утврђених стратегијом које је потребно спровести у последњем двогодишњем периоду њене имплементације и указује на кључну улогу мултисекторског и мултидисциплинарног приступа у политици мера које утичу на положај особа са ометеношћу у наредном периоду.Значајно је и усвајање кровног Закона о забрани дискриминације („Сл. гласник РС“, број 22/09).

Децембра 2012. године било је 20.666 незапослених особа са ометеношћу на евиденцији НСЗ 97, при чему је 67,0% мушког а 33,0% женског пола. Према старосној структури 42.2% незапослених особа са ометеношћу је старије од 50 година, 40.8% је узраста од 30-50 година и 14.9% има мање од 30 година 98. Број одраслих особа којима је у потпуности одузета пословна способност, па тиме и радна способност у 2011.години износио је 11.025.

У децембру 2012.године, законска обавеза о запошљавању особа са ометеношћу, по свим модалитетима била је испуњена за 17.175 особа.Уколико упоредимо укупан број запослених особа у 2012, и обавезан број запослених особа са ометеношћу према закону, обавеза директног запошљавања особа са ометеношћу је у 2012.години испуњена у 66.8% случајева. У 30.7% случајева ова обавеза испуњена је финансирањем зарада особа са ометеношћу у предузећу за професионалну рехабилитацију или социјалном предузећу, док је 2.2% обавезе запошљавања испуњено уговорима о пословно техничкој сарадњи, куповини производа или вршењу услуга са предузећем за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са ометеношћу. Само 47 послодаваца (0.3%) је обавезу запошљавања извршило уплатом у Фонд за запошљавање особа са ометеношћу. На основу свих ових података можемо закључити да су 2012 године особе са ометеношћу године чиниле 0.6% запослених особа у Србији.

Укупна средства Буџетског фонда за професионалну рехабилитацију и подстицање запошљавања особа са ометеношћу у 2013.години износила су 16.663.773.55 евра, што је

0.18% Буџета Републике Србије за 2013. годину. За директне мере подстицаја запошљавања преко НСЗ из ове суме издвојено 6.155.561,59 евра или 0.06% БДП-а .

Од доношења Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са ометеношћу 2009. ситуација се видно изменила. Укупан број правних лица на која се односи обавеза запошљавања особа са ометеношћу на крају 2012. године износио је 5.142, од чега је 1.968 буџетских корисника и 3.174 осталих, а број запослених особа са ометеношћу је од маја 2009. године до децембра 2011. године износио 5.290, што је значајно више у односу на претходне године, када је у просеку запошљавано око 200 - 250 особа годишње¹⁰¹. Број запослених особа са ометеношћу у 2010. години укупно је износио 10.326¹⁰², док је на крају 2012. године било запослено 11.467 особа са ометеношћу, што представља повећање од 11,0%. Ово указује да након доношења Закона о запошљавању особа са ометеношћу, постоји континуиран пораст запослености особа са ометеношћу.

Конвенција Међународне организације рада (МОП) бр.159. о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом усвојена је у јуну 1983. године, а након ратификације од стране око седамдесетак земаља, ступила је на снагу 1985. године. Наша земља је ову Конвенцију ратификовала 1987. године.

У циљу интеграције особа са инвалидитетом у процес рада, основним циљем ове Конвенције сматра се пружање могућности за њихову професионалну рехабилитацију која би им омогућила запошљавање и напредовање у послу, што је услов и шире интеграције овог дела популације у друштво. Истовремено, Конвенцијом је препозната потреба да се мерама професионалне рехабилитације обухвате све категорије особа са инвалидитетом и унапреде механизми запошљавања на слободном тржишту рада, као услов изједначавања шанси особа са инвалидитетом са преосталим делом становништва (Члан 4. Конвенције).

Двадесетак година након усвајања ове конвенције, једнакост права и могућности која је дефинисана свим нормативним и стратешким документима донетим у нашој земљи, још увек је декларативна, недовољно близу стварним условима под којима особе са ометеношћу остварују своје право на рад. Упркос обезбеђеним нормативним претпоставкама, степен запослености особа са ометеношћу и даље је знатно мањи него за све друге групације незапослених.

Иако Конвенција УН не препознаје посебне облике запошљавања особа са ометеношћу, који су у Србији распрострањени две трећине испитаника истраживања Центра за самостални живот инвалида, 2012., сматра да не треба укидати ове посебне облике запошљавања. Изнет је и став да особама са процењеним трећим степеном радне

способности и особама којима је одузета пословна способност, право на рад на отвореном тржишту рада, уопште није доступно.

Генерална скупштина Уједињених нација једногласно је усвојила Конвенцију 13. децембра 2006. године. Конвенција ја ступила на снагу 3. маја 2008. године. До краја септембра 2008. ратификовало ју је 37 држава а 130 држава је потписало Конвенцију. Србија је потписала Конвенцију о правима особа са ометеношћу 17. децембра 2007.

Конвенција Уједињених Нација о правима особа са ометеношћу, посвећује пажњу запошљавању особа са ометеношћу. Конвенција чланом 27 особама са ометеношћу потврђује право на рад, равноправно са другима. Конвенција дефинише право на могућност стицања средстава за живот радом који је слободно изабран или прихваћен на тржишту рада и у радној средини која је отворена, инклузивна и приступачна за особе са ометеношћу. Државе, које ратификују Конвенцију УН, гарантују и унапређују остваривање права на рад особа са ометеношћу, забраном дискриминације на основу ометености у области запошљавања и радних односа, заштитом права особа са ометеношћу, омогућавају праведне и повољне услове за рад, омогућавањем овим особама да имају ефикасан приступ општим техничким програмима и програмима за стручно усмеравање, као и услугама налажења посла и стручне и континуиране обуке. Државе ће особама са ометеношћу обезбедити разумна прилагођавања на радном месту, као и подстицајне мере за послодавце који запошљавају особе са ометеношћу.

Законодавни оквир Републике Србије је усклађен са скоро свим ставовима Конвенције. Закон гарантује особама са ометеношћу равноправност на тржишту рада и забрањује дискриминацију особа са ометеношћу у процесу рада и запошљавања. За особе са ометеношћу прописани су различити програми обуке, доступно им је каријерно саветовање и програми рехабилитације, програми самозапошљавања, а држава увођењем квотног система, подршком за прилагођавање радног места и другим олакшицама снажно подстиче запошљавање особа са ометеношћу. Особама са ометеношћу су на располагању различити начини реаговања у случају кршења њихових права у области рада. Закони их штите од присилног рада и ропског положаја или стања сличног ропству.

Законодавни оквир у Србији је делимично усклађен са ставовима који говоре о праву на запошљавање у јавном сектору и праву на стицање радног искуства на отвореном тржишту рада. Иако је Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са ометеношћу у великој мери усклађен са Конвенцијом УН, чак 88.9% испитаника сматра да особе са ометеношћу немају једнаке могућности да се запосле на отвореном тржишту рада

као и други грађани. Сматрамо да досадашња примена закона не омогућава и реалну доступност права на рад за особе са ометеношћу.

Главни разлози за то представљају предрасуде, стереотипи и генерално дискриминација особа са ометеношћу као радника. Као баријере истичу се недовољна приступачност заједнице, ниско образовање особа са ометеношћу, економска криза и ниска стопа запослености генерално, неприлагођеност радних места; нема јасних планова запошљавања особа са ометеношћу, недовољна заинтересованост послодаваца да запосле особе са ометеношћу, слаба подршка породице, партијска неподобност.

Подручја у којима је могуће даље унапређење закона како би се у потпуности ускладили са Конвенцијом о правима особа са ометеношћу је анализа примене законских норми у пракси.

Особе са ометеношћу често не препознају да су прекршена њихова права. Када препознају ситуацију у којој се то деси не могу да прибаве сведоке. Често их јестрах од губитка посла па ништа не предузимају по том питању. Међутим и када се покрене поступак, он је дуг и исцрпљујућ. Један од конкретних начина испољавања дискриминације је и запошљавање на пословима који су мање вредновани у односу на компетенције. Ипак, ово морамо тумачити и у светлу чињеница да се већина особа са ометеношћу које су запослене имају основну или незавршену основну школу, па је њихово запошљавање на најмање плаћеним пословима у складу са њиховим компетенцијама.

Као препоруке за унапређење запошљавања организације особа са ометеношћу износе:

Унапређење образовања особа са ометеношћу, програма за преквалификацији у доквалификацију, али и генерално систем образовања ;

Унапређење приступачности радних места, као и могућности комуникације особа са ометеношћу на радном месту;

Повећање броја обучених радних асистената;

Повећање доступности ортопедских помагала и генерално асистивне технологије;

Унапређење знања особа са ометеношћу о очекивањима од посла и дискриминацији, унапређење заштите особа са ометеношћу од дискриминације;

Унапређење закона о раду како би се омогућили флексибилнији облици запошљавања;

Поведање мотивације особа са ометеношћу да се укључе у тржиште рада;

Јачање посебних облика запошљавања у оквиру којих би особе са ометеношћу стицале знања за излазак на отворено тржиште рада;

Унапређење процене радне способности и повећање мотивисаности особа са ометеношћу да се укључе у процену радне способности, јачање капацитета НСЗ;

Унапређење усклађености тржишта рада и образовања особа са ометеношћу, јачање механизма каријерног вођења;

Повећање запошљавања особа са ометеношћу у јавним предузећима;

Унапређење приступачности заједнице;

Подстицати послодавце да запосле особе са ометеношћу, анимирање послодаваца.

Адаптацију радног места подржава Закон о спречавању дискриминације особа са ометеношћу, Члан 22, којим се дефинише као дискриминација одбијање да се изврши техничка адаптација радног места која омогућује ефикасан рад особе са ометеношћу, ако трошкови адаптације не падају на терет послодавца или нису несразмерни у односу на добит коју послодавац остварује запошљавањем особе са ометеношћу. Чланом 11, Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са ометеношћу дефинисано је као подстицај запошљавања особа са ометеношћу и обезбеђивање техничке, стручне и финансијске подршке за прилагођавање послова, радног места или послова и радног места. Послодавац има и могућност рефундације примерених трошкова прилагођавања радног места који запосли особу са ометеношћу, које се запошљавају под посебним условима (Члан 31).

У пракси, тим који учествује у адаптацији радног места особе са ометеношћу није састављен од стручњака. Често функционише без ергонома, инжењера машинства, дефектолога, социјалног радника, психолога, тако да се поставља питање о ефикасности адаптације. У овај тим је потребно уврстити и саму особу са ометеношћу, узети у обзир и њене савете који су базирани на личним потребама и могућностима.

Законодавни оквир у Србији је делимично усклађен са ставовима који говоре о праву на запошљавање у јавном сектору и праву на стицање радног искуства на отвореном тржишту рада. Подручја у којима је могуће даље унапређење закона како би се у потпуности ускладили са Конвенцијом о правима особа са ометеношћу су:

- Члан 27.1 - обезбеђивање доступности права на рад свим особама са ометеношћу. Иако се великој већини особа са ометеношћу признаје право на рад, особама са ометеношћу којима је одузета пословна способност, (било на захтев чланова породице или центра за

социјални рад, и којима је процењен 3.степен радне способности) немају могућност стицања средстава за живот радом који је слободно изабран или прихваден на тржишту рада, и за њих није доступно отворено тржиште рада.

Члан 27.1а који се пре свега односи на забрану дискриминације особа са ометеношћу. Иако закони начелно забрањују дискриминацију према особама са ометеношћу у свим фазама процеса рада, није потпуно јасно који поступци су дискриминаторски, поготово што се тумачење дискриминације повезује са рационалношћу трошкова.

Члан 27.1г који се односи на запошљавање особа са ометеношћу у јавном сектору. Иако се и на Републику Србију, као послодавца, односи ЗПРЗОСИ, па је обавезна да испуни обавезу запошљавања, на основу Правилника о начину праћења извршавања обавезе запошљавања особа са ометеношћу и начину доказивања извршавања те обавезе. Своју обавезу запошљавања, држава остварује опредељивањем средстава у буџету за текућу годину, а уколико су опредељена средства у буџету за ту годину мања од потребних, за наредну годину се планирају средства увећана најмање за износ те разлике. На тај начин се индиректни и директни буџетски корисници стављају у повољнију позицију у односу на остале обвезнике. Овакво решење садржано у подзаконском акту шаље лошу поруку другим послодавцима, јер држава као послодавац користи могућност да уплатом новчаних средстава избегне ову обавезу уместо да запошљавањем особа са ометеношћу у државним органима даје пример другим послодавцима.

27.1љ стицање искуства на отвореном тржишту рада. Иако постоје програми за стицање праксе које организује НСЗ, не постоји подстицај за стицање радног искуства у смислу остваривања радног односа и стицања радног стажа. Посебно питање је питање посебних облика запошљавања, који као облици трајног запошљавања, односно радног ангажовања нису у складу са Конвенцијом о правима особа са ометеношћу, која препознаје само запошљавање особа са ометеношћу на отвореном тржишту рада. Ипак, ови облици запошљавања и радног ангажовања имају значајну улогу за особе са ометеношћу као припрема за пуно учешће у друштво.

Закон о раду 153 из 2005.године на врло општем нивоу одређује положај особа са ометеношћу на тржишту рада. Осим што прописује једнаке услове рада за све, Чланом 18 и 19. забрањује се непосредна и посредна дискриминацију лица која траже запослење и која су запослена, укључујући и особе са ометеношћу, а Члан 273.у случајевима дискриминације прописује најведу новчану казну. На општем нивоу овај закон прописује и право на посебну заштиту особама са ометеношћу (Члан 12) и штити права инвалида рада (Члан 101).

Хипотеза која се односи на постојање декларативне психо социјалне подршке кроз законе и процедуре коју Г/Н особе не доживљавају као стварну је нашим истраживањем подржана. Интересантно је да и поред прописаних Законских норми према статусу на тржишту рада, да су особе са ометеношћу у веома неповољном положају. Анкета о животном стандарду, рађена од стране Републичког завода за статистику, 2007.показује да је стопа запослености особа са ометеношћу веома ниска и да износи 26,9%, а да стопа незапослености износи 13,3 %, стопа неактивности 69%. Стопа запослености особа са ометеношћу је два пута мања од стопе запослености укупне популације. Влада Републике Србије је усвојила низ докумената, стратегија и закона, како би унапредила и уредила политику тржишта рада која се повољно одражавају и на укупан положај особа са ометеношћу у смислу повећања могућности за њихово запошљавање.

Резултати нашег истраживања потврђују да не постоје разлике између испитаника ТП из ЗР и ОП када је у питању фактор познавање Закона о правима особа са ометеношћу ($t=4,228$, $p=0,158$). Испитаници ТП који су запослени у ЗР и ОП у највећем проценту недовољно познају Закон о правима особа са ометеношћу (77 или 55%). Овај Закон не познаје 42 или 30% испитаника, а само њих 21 или 15% познаје Закон и права особа са ометеношћу.

Особе које не познају Закон о професионалној рехабилитацији имају различит однос према радним компетенцијама ($N=9.389$, $p=0.009$) Г/Н особа и адаптацији радног места ($N=19.540$, $p\leq 0.000$) од оних који га познају.

До сличног закључка су дошли и Марфи и Олери (Murphy & O' Leary, 2005).

Приликом анализе примене законских норми везаних за право на рад, рађено од стране Центра за самостални живот инвалида (2012), за разлику од резултата нашег истраживања, 88,9% испитаника је било упознато са постојањем закона који регулишу посебну подршку особа са ометеношћу у процесу запошљавања и рада.

Закон дефинише права особа са ометеношћу али се поставља питање у којој мери се он спроводи у пракси. Из нашег истраживања се види да испитаници нису довољно упознати са Законом о правима особа са ометеношћу, те се намеће питање како ове особе испуњавају своја права када нису упозната о којим правима се ради и на који начин могу бити остварена.

Док су послодавци учесници раних студија показивали релативно низак ниво познавања одредби о закона о заштити особа са ометеношћу (Luis, 1997), послодавци учесници новијих студија показали су да много боље познају овај закон, те да поседују способност да с успехом обезбеде потребна прилагођавања радних услова, добру

обавештеност о процедури оцењивања радне способности и могућности запошљавања особа са ометеношћу и способност да дефинишу посао који се обавља у оквиру одређеног радног места (Brajer, 2000; Brajer & al, 2004; Brajer & al, 2006).

Фактор који дефинише незадовољност државним давањима и одговорности државе и друштва није утицао на однос испитаника ка запошљавању Г/Н особа. 58,6% Г/Н испитаника и 77,1% испитаника ТП су незадовољни државним давањима. Резултати показују проценат од 51,4% Г/Н испитаника и 34,3% испитаника ТП који се слажу са недовољном одговорношћу државе и друштва према Г/Н радницима.

Налази страних истраживања (Batten-Mickens, Meloyde, ReNey, 2008) указују да применом АДА правила, долази до повећања нивоа свести и одговорности за питања глувих радника. Долази до олакшања комуникационог приступа, услова да се оствари успешна социјализација и продуктивна радна интеракција. Узроке смањених шанси за запошљавање можемо видети и у недовољној приступачности заједнице, ниском образовању особа са ометеношћу, неприлагођености радних места, нејасних планова за запошљавање и недовољној заинтересованости послодаваца.

Потврда пете хипотезе, која каже да постоји декларативна психосоцијална подршка кроз законе и процедуре али је Г/Н особе не доживљавају као стварну, је делимично потврђена, односно постоји декларативна подршка, али се не поштује примена закона у пуној мери.

8. ЗАКЉУЧАК

Право на рад или запослење Г/Н особа је основно право које обезбеђује економску независност, подстиче социјалну повезаност са другим социјалним групама, доприноси осећају достојанства и сопствене вредности, и служи као средство за исказивање радних, социјалних и других способности и вештина.

Основни циљ истраживања је утврдити који фактори утичу на успешно укључивање глувих и наглувих особа у радни процес.

На основу резултата нашег истраживања утврђено је да на укључивање Г/Н особа у отворену привреду утиче више фактора. Први фактор који је значајан за инклузивно запошљавање (запошљавање у отвореној привреди) Г/Н особа су *општи ставови типичних запосленика*. Колебљивост и амбивалентност општих ставова се огледа у исказивању неодређеног до позитивног односа типичних испитаника према Г/Н особама. С једне стране, ова чињеница нас наводи на закључак да су многи испитаници радије давали социјално прихватљиве и неодређене, него негативне одговоре. С друге стране, неодређени одговори могу имплицирати недовољну информисаност типичних испитаника о Г/Н особама. Поред тога, познавање Г/Н особе ($p=0,000$) значајно утиче на опште ставове типичних испитаника према инклузивном запошљавању Г/Н особа.

Поред општих ставова, факторском анализом је утврђено да радне компетенције Г/Н особа доприносе 51,5% у дефинисању односа типичних испитаника према запошљавању Г/Н особа. У оквиру радних компетенција први фактор описује *успешност у раду* Г/Н особа (35,95%), други фактор *напредовање у раду* Г/Н особа (7,87%) и трећи фактор *потребу за адаптацијом радног места* Г/Н особа (7,72%).

Социјалне компетенције Г/Н особа исцрпљују укупно 59,2% варијабилитета испитиваног подручја нашег истраживања и указује да фактор *проблеми у комуникацији* типичних испитаника са Г/Н особама носи највише варијабилитета (34,19%), те је он најважнији у дефинисању социјалних компетенција Г/Н особа у радној средини. Други фактор назван *заштитне радионице* (14,6% варијабилитета) имплицира радну средину у којој типични запосленици виде Г/Н особе. Трећи фактор објашњава *глобалне социјалне активности* Г/Н особа у предузећу (10,4% варијабилитета).

Однос типичних запосленика према глобалним радним и социјалним компетенцијама Г/Н особа, у нашем истраживању, одређују следећи социодемографски фактори:

- а) *Тип предузећа* (заштитна радионица – ЗР; отворена привреда – ОП) у којем су запослени типични радници одређује њихов однос према радним ($p \leq 0,000$) и социјалним компетенцијама ($p \leq 0,000$) Г/Н особа. Испитаници из ОП имају позитивније односе према радним компетенцијама Г/Н особа од испитаника из ЗР, а испитници из ЗР имају позитивније односе према социјалним компетенцијама Г/Н особа од испитаника из ОП;
- б) Разлика између испитаника мушког и женског *пола* у односу према радним ($p=0,073$) и социјалним компетенцијама ($p=0,401$) Г/Н особа није утврђена, осим када су у питању ставови испитаника према напредовању Г/Н радника у послу, и то на граници статистичке значајности ($p=0,052$).
- в) *Старосна доб* типичних испитаника одређује њихов однос према радним компетенцијама Г/Н особа ($p=0,039$), док се однос према социјалним компетенцијама Г/Н особа није показао статистички значајним ($p=0,056$).
- г) *Степен образовања* типичних испитаника утиче на њихов однос према адаптацији радног места Г/Н особа ($p=0,008$) и социјалним компетенцијама у целини ($p=0,024$), нарочито према комуникационим вештинама Г/Н особа ($p \leq 0,000$).
- д) *Познавање Г/Н особе* одређује однос типичних испитаника према радним компетенцијама Г/Н особа у целини ($p \leq 0,000$), посебно према њиховим радним способностима ($p \leq 0,000$) и адаптацији радног места ($p \leq 0,000$). Позитивнији однос према социјалним компетенцијама Г/Н радника ($p \leq 0,000$) у свим њеним областима (комуникација – $p \leq 0,000$, социјалне интеракције – $p=0,001$) имају типични испитаници који познају Г/Н особе.
- ђ) *Дружење типичних испитаника са Г/Н особама* је статистички значајно само у односу на адаптацију радног места Г/Н особе ($p=0,016$).
- е) *Познавање закона о професионалној рехабилитацији особа са ометеношћу* одређује однос типичних испитаника према радним компетенцијама ($p=0,009$) и адаптацији радног места Г/Н особа ($p \leq 0,000$).
- ж) *Искусство у раду са Г/Н особама* је значајно у одређивању односа типичних испитаника према инклузивном запошљавању Г/Н особа ($p \leq 0,000$).

Управо ови налази нам говоре да је потребно радити више истраживања како би се формирала реална слика о стању Г/Н особа у свету рада. Када говоримо о особама ТП потребно је радити на информисању ове популације о Г/Н особама о њиховим потребама и правима.

Анализом података који се односе на радне компетенције Г/Н особа (радне вештине, напредовање у раду, адаптација радног места) на нивоу ајтема можемо закључити да

запосленици из ЗР боље познају радне вештине (квалитет у раду, продуктивност, грешке у раду итд.) Г/Н особа од запосленика из ОП. Разлике између ове две групе испитаника се креће од $p=0,012$ до $p\leq 0,000$. Запосленици из ОП су најчешће били неодлучни у дефинисању радних вештина Г/Н особа правдајући се непознавањем истих. Сличне резултате смо добили и код могућности напредовања Г/Н особа у раду (напредовање, даље образовање, креативност, схватање опште политике предузећа итд.), где су се разлике између типичних запосленика из ЗР и ОП кретале од $p=0,040$ до $p\leq 0,000$. Веће потребе Г/Н особа за адаптацијом радног места су перципирани запосленици из ОП од запосленика из ЗР ($p\leq 0,000$).

Разматрајући резултате социјалних компетенција Г/Н особа на нивоу ајтема (комуникационе вештине, социо-емоционални аспекти социјалних компетенција) утврдили смо да типични запосленици из ЗР боље познају правила комуникације са Г/Н особама од запосленика из ОП ($p=0,000$), да типични запосленици из ОП имају позитивније мишљење о томе да ли Г/Н особе могу да прате дешавања у предузећу ($p=0,001$), и да су типични запосленици из ЗР отворенији за похађање курса Знаковног језика од типичних запосленика из ОП ($p=0,001$). Социо-емоционални аспекти социјалних вештина указују на разлике између типичних запосленика из ЗР и ОП када перципирају конфликтност Г/Н особа ($p=0,000$).

Потешкоће социјализације у радној средини имају многе глуве и наглуве особе, нарочито оне које користе невербални начин комуникације. Социјална искуства су веома важна за стварање пријатељства на послу и напредовање у каријери. Глуве и наглуве особе најчешће окривљују себе и своје оштећење за неучествовање у групној интеракцији, слабој размени информација и неразумевању тих информација. Међутим, они се не усуђују да захтевају адаптацију радног места, иако по закону имају ту могућност, јер се плаше реакција надлежних и чујућих колега.

Боље познавање радних и социјалних компетенција Г/Н особа од стране типичних запосленика из ЗР у односу на запосленике из ОП је очекивано и историјски утемељено. Наиме, запошљавање Г/Н особа у заштитним радионицама у Републици Србији је актуелно од 1948. године, док је подршка државе у инклузивном запошљавању особа са ометеношћу, па и Г/Н особа кроз квотни систем, законски подржана крајем прве деценије овог века.

Поредећи однос глувих и типичних запосленика према инклузивном запошљавању Г/Н особа дефинисане су статистички значајне разлике у следећим тврдњама: Г/Н одговара инклузивна радна средина ($p=0,006$), Г/Н поседују знање и вештине за заједнички рад са ТП ($p=0,025$), Г/Н радници су прихваћени од стране радника ТП ($p=0,006$), ТП треба да зна

гестовну комуникацију због Г/Н колега ($p=0,026$), Г/Н радници су лошији од типичних радника ($p=0,000$), Г/Н радници могу да напредују у послу ($p=0,001$), Г/Н радници су спремни да се преквалификују, ако затреба ($p=0,000$), државна давања су довољна, те Г/Н особе не треба да раде ($p=0,000$), и држава и друштво не воде рачуна о Г/Н особама ($p=0,042$). На основу наведеног можемо закључити да Г/Н особе поседују знања и вештине неопходне за заједнички рад са типичном популацијом у отвореној привреди, али да се не осећају прихваћеним од стране типичних колега. Равноправнији однос Г/Н и типичних колега у инклузивној радној средини би био могућ уколико би типични запосленици научили знаковну комуникацију. Познавање правила комуникације и знаковне комуникације са глувим и наглувим особама од стране типичних запосленика би омогућило успешније међусобне радне и социјалне интеракције. Г/Н радници могу да напредују у послу или да се преквалификују, ако је потребно. Међутим, због немогућности да дођу до запослења, глуве и наглуве особе су спремне да раде и на пословима који су испод њихвих могућности и степена образовања. Оваква искуства потврђују мишљење глувих и наглувих особа да држава и друштво не води у довољној мери рачуна о њима.

9. ПРЕПОРУКЕ

Комплексност пројекта који је имао за циљ да одреди факторе успешног укључивања особа оштећеног слуха у радни процес је расветлио неке сегменте, даје могућност другим ауторима да прошире истраживање и анализирају и друге факторе који могу допринети инклузивном запошљавању.

Узорак испитаника у нашем истраживању садржао је типичне и Г/Н запосленике из ЗР и ОП из Београда, те се у наредном истраживању може проширити на друге градове Републике Србије. Такође, препоручујемо коришћење ширег асортимана техника прикупљања података, као и процену специфичних области које могу допунити списак фактора који доприносе инклузивном запошљавању глувих и наглувих особа. Мишљења смо да би у даљим истраживањима било потребно детаљније се позабавити очекивањима глувих и наглувих особа од инклузивне радне средине, надређених, типичних колега, радне средине и шире друштвене заједнице.

Будући да су људи склони да тешко прихватају оно што им је недовољно познато, предузећа су дужна да се интензивно посвете промовисању културе прихватања и поштовања различитости. Инклузија се намеће као значајна за све маргинализоване групе, без обзира на могуће узроке маргинализације (ометеност, сиромаштво, избеглиштво, социјална депривација, друштвени положај...). У Водичу одељења за едукацију и запослење (Department for Education and Employment's guidance), који се односи на социјалну инклузију, истиче се да напор да се помогне особама са ометеношћу да се уклопе и напредују у инклузивном окружењу и на радним местима у отвореној привреди треба сагледавати у оквиру контекста шире делатности, националне и локалне, у циљу превенирања социјалне ексклузије, помоћу подршке локалних заједница, као и подстицањем запошљавања припадника мањинских група (DfEE, 1999).

Глуве и наглуве особе се, као и већина особа са другим врстама ометености, налази у незавидном положају у погледу професионалног функционисања, запошљавања и адаптације на радном месту. Будући да је чињеница да је њима избор професије у великој мери ограничен због природе примарне ометености, а запошљавање неретко отежано предрасудама потенцијалних послодаваца и колега очуваног слуха, системи подршке нису универзални већ зависе од индивидуалних способности и вештина појединаца.

Глуве особе имају сопствени систем вредности, заједничку историју и развијен осећај заједништва, па се неретко догађа да укључивање у инклузивно окружење доживе као

довођење у ситуацију маргинализације, у којој се занемарује њихова различитост, глувоћа постаје недостатак, а постојање културе глувих потпуно игнорише. Припадници културе глувих најтеже прихватају патологизирање њихове глувоће, фокусирање на њихову неспособност да функционишу у свету чујућих, као и омаловажавање знаковног језика који се често сматра инфериорним у односу на говорне језике (Corker, 1996, према Allan, 1999; Hoffmeister, 1996). Прихватање културе глувих је значајно због њеног позиционирања у односу на доминантну културу, као и спречавања маргинализације, стигматизације и искључивања њених припадника из друштва.

Подстицање глувих и наглувих особа да у склопу својих удружења утичу на медије и преко разних кампања учине видљивијим своју присутност у друштву. Неопходно је искористити успешне примере из праксе везане за укључење особа са ометеношћу у заједницу, са фокусом на њихове професионалне компетенције и радно ангажовање. Посебно је значајно позитивно утицање и јавно заступање глувих и наглувих особа, као и подстицање њиховог радног ангажовања. Пожељно је унапредити и учинити актуелним услуге тумача за знаковни језик, системе подршке на радном месту, превоз који обухвата и јавни превоз и остале теме које се тичу побољшања квалитета живота глувих и наглувих особа.

Како би се повећао ниво толеранције и спречила дискриминација у свим сегментима живота, а посебно приликом радног ангажовања глувих и наглувих особа, неопходно је доследно извршење актуелног антидискриминацијског правног оквира из Закона о раду и Закона о спречавању дискриминације особа са ометеношћу.

Међу многобројним друштвеним учесницима, потребно је да Национална служба за запошљавање изврши утицај за усаглашавање концептуално-методолошких приступа између свих система чији је фокус на запошљавању и да их прилагоди у односу на планове који постоје у земљама Европске уније кроз размењивање искустава и побољшање сарадње.

Да би се обезбедила што већа запосленост особа са сметњама у развоју, неопходно је створити такав систем који ће на ефикаснији начин подстицати послодавце да запошљавају особе са ометеношћу и који ће надгледати контролисано коришћење актуелних пореских олакшица и других система подршке у запошљавању. Улога Привредне комора Србије и удружења послодаваца мора бити јасније дефинисана у овом процесу.

У складу са мерама Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са ометеношћу за спровођење професионалне рехабилитације ових особа, надлежне институције треба да раде на организовању и спровођењу програма мера и активности ради

оспособљавања за одговарајући посао, запошљавање, одржање запослења, напредовање или промене професионалне каријере особа са ометеношћу.

Задатак Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Националне службе за запошљавање и Републичког завода за социјалну заштиту је увођење едукација за послодавце и запослене раднике. Едукације су формиране на основу реалних потреба и друштвених модела ометености како би се подигао ниво свести о могућностима и професионалним потенцијалима особа са ометеношћу. Како би особама са ометеношћу повећали шансу да се укључе на тржиште рада и омогућили да пронађу одговарајуће радно место или постану конкуренти на тржишту рада, државне институције би требало да подрже програме њиховог информисања са сврхом коришћења правовремених информација и расположивих програма.

Поред већ наведених корака које је неопходно предузети како би се повећала стопа и квалитет запослености особа са ометеношћу, особе са инвалидитетом би требало да преузму активну улогу у афирмацији квалитета запослености особа са ометеношћу и стварање предуслова за њихово примерено запошљавање у односу на њихову квалификацију, стручну спрему, висину радног стажа, висину прихода и остале релевантне показатеље, као и давање препорука и покретање иницијатива за унапређење политике запошљавања особа са ометеношћу.

ЛИТЕРАТУРА

1. Able Trust (2003, October). Dispelling myths of an untapped workforce: A study of employer attitudes toward hiring individuals with disabilities. Downloaded from the Able Trust website.
2. Access Economics, 2006 Access Economics, (2006) The economic costs of obesity report by Access Economics to Diabetes Australia, Canberra: Diabetes Australia.
3. Ali A, Scior K, Ratti V, Strydom A, King M, Hassiotis A., (2013). Discrimination and other barriers to accessing health care: perspectives of patients with mild and moderate intellectual disability and their carers. PLoS One Journal. 12;8 (8):e70855. doi: 10.1371/journal.pone.0070855. eCollection 2013.
4. Alwell, M., & Cobb, B. (2006). A systematic review of the effects of curricular interventions on the acquisition of functional life skills by youth with disabilities. Pristupljeno August 22, 2007, from the University of North Carolina-Charlotte, National Secondary Transition Technical Assistance Center Web site: http://www.nsttac.org/pdf/life_skills.pdf
5. American Association on Developmental disability. (2004). AAMR/ARC position statements: Employment. Pristupljeno 07.01.2007 http://www.aamr.org/Policies/pos_employment.shtml.
6. Americans with Disabilities Act of 1990, 42 U.S.C. Secs 12101-12213 (2000). European Agency for Development in Special Needs Education / Soriano, V. (ed) (2002). *Transition from School to Employment*. Main problems, issues and options faced by students with special educational needs in 16 European countries. Middelfart: European Agency for Development in Special Needs Education
7. Americans with Disabilities Act. 2009. (2009).; 42 U.S.C. §12101 et seq.
8. Anderson, L. W., Jacobs, J. Schramm, S., & Splittgerber, F. (2000). School transitions: Beginning of the end or a new beginning? *International Journal of Educational Research*, 33(4), 325–339.
9. Andersson, J., Luthra R, Hurtig, P & Tideman, M., (2015), Halmstad University, The Wigforss Research Group, Center for Research on Welfare, Health and Sport, Halmstad, Sweden Research and Development, Misa AB, Stockholm, Sweden La Trobe University, Living with Disability Research Team, Melbourne, NSW, Australia

10. Andersson et al., (2015) *Journal of Vocational Rehabilitation* 43 41–50 41
DOI:10.3233/JVR-150753 IOS Press Employer attitudes toward hiring persons with disabilities: A vignette study in Sweden
11. Andrejevic D., (1992), “Profesionalno osposobljavanje gluvih i nagluvih osoba”, Zavod za izdavanje udzbenika, Beograd,
12. Andrejevic, D., (1999), “Sistemi profesionalnog osposobljavanja hendikepiranih osoba u Jugoslaviji”, International ENOTHE meeting, Prag,
13. Appelman, K. I., Callahan, J. O., Mayer, M. H., Luetke, B. S., & Stryker, D. S. (2012). Education, employment, and independent living of young adults who are deaf and hard of hearing. *American Annals of the Deaf*, 157(3), 264-275.
14. Arandjelović, M., Jovanović, J. (2009) *Medicina rada*, Medicinski fakultet Niš, prvo elektronsko izdanje za studente integrisanih akademskih i osnovnih strukovnih studija http://www.medradanis.rs/docs/knjiga_medicina_rada.pdf
15. Arlinger, S. D. & Gustafsson, H. A., (1994). Masking of speech by amplitude-modulated noise. *The Journal of the Acoustical Society of America*, 95(1), (518-529)
16. Arthur, J., Davison, J., See, B. H. & Knowles, C. (2010). Character in Transition - Consistency in Values: The Transition from Primary to Secondary School. Project Report. University of Birmingham, Birmingham.
17. Australian Bureau of Statistics. (2002a). *Education and training indicators*. Catalogue 4221.0. Canberra: ABS.
18. Australian Bureau of Statistics. (2002b). *Year book Australia: Labour - persons unemployed*. Catalogue 1301.0. Canberra: ABS.
19. Backenroth, G. (1997a). Social interaction in deaf/hearing bicultural work groups. *International Journal of Rehabilitation Research*, 20, 85-90.
20. Backenroth, G. (1997b). Deaf employees' empowerment in two different communication environments. *International Journal of Rehabilitation Research*, 20, 417-19.
21. Backenroth, G. (1998). Counselling in order to develop tolerance between hearing people and deaf people in bicultural working groups. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 20, 219-229.
22. Backenroth-Ohsako, G. (2002). Hörande värdar och döva gästarbetare [Hearing hosts and deaf guest workers]. In M. Sjöberg (Ed.), *Arbetsliv och funktionshinder* (pp.165-181). Lund, Sweden: Studentlitteratur.

23. Backenroth-Ohsako, G. A., Wennberg, P., & Af Klinteberg, B. (2003). Personality and work life: A comparison between hearing-impaired persons and a normal-hearing population. *Social Behavior and Personality*, 31(3), 191-204.
24. Baker, B. L., McIntyre, L. L., Blacher, J., Crnic, K., Edelbrock, C., & Low, C. (2003). Pre-school children with and without developmental delay: Behaviour problems and parenting stress over time. *Journal of Intellectual Disability Research*, 47, 217-230.
25. Baker, M. Q., & Rivera, I., Jr. (1999). Redefining accessibility: The effort to become fully inclusive must be extended across all line. *Association Management*, 51(8), 57-60.
26. Bakken, J., Miltenberger, R. G. & Schauss, S. (1993): Teaching parents with mental retardation:
27. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: Freeman
28. Barlow, J., Wright, C., Cullen, L. (2002). A job-seeking self-efficacy scale for people with physical disabilities: preliminary development & psychometric testing. *British Journal of Guidance and Counseling*, 30 (1), 37-53.
29. Bartram, D., Robertson, I.T., & Callinan, M. (2002). A framework for examining organizational effectiveness. In I.T. Robertson, M. Callinan, & D. Bartram (Eds.), *Organizational effectiveness: The role of psychology* (pp. 1-10). Chichester, UK: Wiley and Sons.
30. Batten-Mickens, Maloyde ReNey (2008) A phenomenological exploration of deaf and hard-of-hearing technicians' perceptions of communication technologies, University
31. Belcher, D. (2006) "English for specific purposes: Teaching to perceived needs and imaginad futures in worlds of work, study, and everyday life", *TESQL Quarterly*, 40
32. Belknap, P. J., Korwin, K. A., & Long, N. M. (1995). Job coaching: A means to reduce unemployment and underemployment in the deaf community. *Journal of the American Deafness and Rehabilitation Association*, 28(4), 21-38.
33. Berke, E (2009) *Keys to Parent a Child with Deafness*. Belmont: Meridian Education
34. Berry, J. O., Mayer, J. A: (1995): Employing people with disabilities: Impact of attitude and situation, *Rehabilitation Psychology*, 40, 3, 211-222.
35. Blanchfield, B. B., Feldman, J. J., Dunbar, J. L., & Gardner, E. N. (2001). The severely to profoundly hearing-impaired population in the United States: Prevalence estimates and demographics. *Journal of the American Academy of Audiology*, 12(4), 183-189.
36. Blanck, P. (2001). Civil war pensions and disability. *Ohio State Law Journal*, 62, 109-249.
37. Blanck, P. (2002). Principal Investigator, Rehabilitation Engineering Research Center

- (RERC) on Workplace Accommodations, grant proposal to NIDRR (Aug. 19, 2002, on file with author).
38. Blanck, P. D. (1991). The emerging work force: Empirical study of the Americans with Disabilities Act. *Journal of Corporation Law*, 16(4), 693–803.
 39. Blanck, P. D. (1997). The economics of the employment provisions of The Americans with Disabilities Act: Part I—Workplace accommodations. *DePaul Law Review*, 46(4), 877–914.
 40. Blanck, P. D. (1998). The Americans with Disabilities Act and the emerging workforce: Employment of people with mental retardation. Washington, DC: American Association of Mental Retardation.
 41. Blanck, P. D. (Ed.). (2000). Employment, disability, and the Americans with Disabilities Act: Issues in law, public policy, and research (pp. 329–355). Evanston, IL: Northwestern University Press.
 42. Blanck, P. D., & Marti, M. W. (1997). Attitudes, behavior, and the employment provisions of the Americans with Disabilities Act. *Villanova Law Review*, 42(2), 345–408.
 43. Blanck, P. D., & Sandler, L. A. (2000). ADA Title III and the Internet: Technology and civil rights. *Mental & Physical Disability Law Reporter*, 24(5), 855–859.
 44. Blanck, P. D., & Schartz, H. A. (2001). Towards reaching a national employment policy for persons with disabilities. In R. McConnell (Ed.), *Emerging workforce issues: W.I.A., Ticket to Work, and partnerships*(pp. 1–10). Switzer Seminar Monograph Series, National Rehabilitation Association.
 45. Blanck, P. D., & Steele, P. (1998). The emerging role of the staffing industry in the employment of persons with disabilities: A case report on Manpower Inc. Iowa City, Iowa. The University of Iowa Law, Health Policy, and Disability Center.
 46. Blanck, P. D., Sandler, L. A., Schmeling, J. L., & Schartz, H. A. (2000). The emerging workforce of entrepreneurs with disabilities: Preliminary study of entrepreneurship in Iowa. *Iowa Law Review*, 85, 1583–1670.
 47. Blanck, P. D., Sandler, L. A., Schmeling, J. L., & Schartz, H. A. (2000). The emerging workforce of entrepreneurs with disabilities: Preliminary study of entrepreneurship in Iowa. *Iowa Law Review*, 85, 1583–1668.
 48. Blanck, P., & Marti, M. W. (1997). Attitudes, behavior, and the employment provisions of the Americans with Disabilities Act. *Villanova Law Review*, 42, 345–408.
 49. Blanck, P., & Schartz, H. A. (2001). Toward researching a national employment policy for

- persons with disabilities. In 22nd Mary E. Switzer Memorial Seminar: Emerging workforce issues: WIA, Ticket to work, and partnerships. Alexandria, VA: National Rehabilitation Association.
50. Blanck, P., & Song, C. (2002). Civil war pension attorneys and disability politics. *University of Michigan Journal of Law Reform*, 35, 137–217.
 51. Blanck, P., Hill, E., Siegal, C., & Waterstone, M. (2003a). Disability civil rights law and policy. St. Paul,
 52. Blanck, P., Ritchie, H., Schmeling, J. L., & Klein, D. (2003b). Technology for independence: A community-based resource center. *Behavioral Sciences and the Law*, 21, 51–62.
 53. Blanck, P., Schur, L., Kruse, D., Schwochau, S., & Song, C. (2003). Calibrating the impact of the ADA's employment provisions. *Stanford Law and Policy Review*, in press.
 54. Blanck, P., Schur, L., Kruse, D., Schwochau, S., & Song, C. (2003c). Calibrating the impact of the ADA's employment provisions. *Stanford Law and Policy Review*, 14, 267–290.
 55. Blanck, P., Schur, L., Kruse, D., Schwochau, S., Song, C. (2003). Calibrating the impact of the ADA's employment provisions. *Stanford Law and Policy Review*, 14.
 56. Bond, G. R., Becker, D. R., Drake, R. E., Rapp, C. A., Meisler, N., Lehman, A. F., et al. (2001). Implementing supported employment as an evidence-based practice. *Psychiatric Services*, 52, 313–322.
 57. Boutin, D. L. (2010). Occupational outcomes for vocational rehabilitation consumers with hearing impairments. *Journal of Rehabilitation*, 76(3), 40-46.
 58. Boutin, D.L & Wilson, K. (2009), Professional Jobs and Hearing Loss: A Comparison of Deaf and hard of Hearing Professional Jobs and Hearing Loss: A Comparison of Deaf and hard of Hearing Consumers, *Journal of Rehabilitation* 2009, Volume 75, No 1, 36-40
 59. Bowe, F. G., McMahon, B. T., Chang, T., & Louvi, I. (2005). Workplace discrimination, deafness and hearing impairment: The national EEOC ADA research project. *Work*, 25, 19-25.
 60. Boyatzis, R. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. New York: John Wiley & Sons.
 61. Bradley, C. F., Ebener, D. J., & Geyer, P. D. (2013). Contributors to successful VR outcomes among non-Latino (Caucasian) and Latino consumers with hearing loss. *Journal of Rehabilitation*, 79(2), 24-33.

62. Bradshaw, W. (2002). *The experience of employers: Research into deafness and employment*. London: Royal National Institute for Deaf People.
63. Brančić B. (1974) Osnovi profesionalnog saviovanja, zbornik radova, Beograd-Zagreb.
64. Brett, F. (1998) An Investigation of the Career Development of High School Adolescents with Hearing Impairments in New Zealand, *American Annals of the Deaf* pp. 268-276
65. Brooker, L., (2008) *Supporting transitions in the early years*, McGraw-Hill
66. Brown, P.M., Foster, S.B. (1991) Integrating Hearing and Deaf Students on a College Campus: Successes and Barriers as Perceived by Hearing Students, *From: American Annals of the Deaf* .Volume 136, Number 1, March 1991
67. Bryan A., (2006) 'Technology Skills Build Future Success', a Collaboration between the Arkansas Department of Education, Special Education and Easter Seals of Arkansas, 2-5.
68. Bryan J., (2004) 'Mobile Learning: The Next Generation of Learning Developing Learning Materials for Smart phones Technical Paper'. http://learning.ericsson.net/mlearning2/files/workpackage2/nki_technical_working_paper_2005.
69. Bulkeley, J., & Fabian, H. (2006) Well-being and belonging during early educational transitions. *International Journal of Transitions in childhood*, 2. 18-30
70. Bureau of Labor Statistics of the United States of America, (2012)
71. Butterworth, J. & Fesko, S. L. (2001). *Conversion to integrated employment: Case studies of organizational change*, Volume 3. Institute for Community Inclusion, Boston, MA.
72. Bynner, J. (1999), "Risks and Outcomes of Social Exclusion Insights from Longitudinal Data". OECD, Paris, mimeo.
73. Calder, DJ., (2009). Travel Aids for the Blind – the digital ecosystem solution In: 7th.IEEE International Conference of Industrial Informatics , 149-154. Osaka , Japan.
74. Carlsson, A. G. & Hallberg, L.R. (1991) A qualitative study of strategies for managing a hearing impairment, *British Journal of Audiology*, vol 25, no. 3, pp. 201-11.
75. Clark, G. M. (2007). *Assessment for transition planning* (2nd ed.). Austin, TX: Pro-Ed.
76. Cobb, B, Lehmann, J., Newman-Gonchar, R., & Alwell, M. (2008). Self-determination for students with disabilities: A narrative meta-synthesis. *What Works Transition Research Synthesis*, Retrieved on February 7, 2009 from http://www.nsttac.org/pdf/what_works/2d_full_text.pdf
77. Cobb, B., & Alwell, M. (2009). Transition planning/coordinating interventions for youth with disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 32, 70–81.

78. Colella, A. (1996) Organizational socialization of newcomers with disabilities: A framework for future research. *Research in Personnel and Human Resources Management* 14: 351-417
79. Colella, A. (2001). Coworker Distributive Fairness Judgments of the Workplace Accommodation of Employees with Disabilities. *The Academy of Management Review*, Vol. 26, No. 1 (Jan., 2001), pp. 100-116.
80. Colella, A., DeNisi, A. S., & Varma, A. (1998). The impact of ratee's disability on performance judgments and choice as partner: The role of disability-job fit stereotypes and interdependence of rewards. *Journal of Applied Psychology* 83: 102-111.
81. Commonwealth of Australia (1992) *Disability Discrimination Act 1992 (Commonwealth Government Printer, Canberra, Australia)*.
82. Conlin, M. (2000): The new workforce, *Business Week*, 65, 3.
83. Cooney G., Jahoda a., Gumley A., Knott F. (2006), Young people with intellectual disabilities attending mainstream and segregated schooling: perceived stigma, social comparison and future aspirations, *Journal of Intellectual Disability Research* 50 (pt 6): 432-44.
84. Cooney, B.F., (2002). Exploring perspectives on transition of youth with disabilities: Voices of young adults, parents, and professionals. *Mental Retardation*, 40, 425-435.
85. Copeland, J., Chan, F., Bezyak, J., & Fraser, R.T. (2010) Assessing cognitive and affective reactions of employers toward people with disabilities in the workforce. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20, 427-434.
86. Country Profile on Disability, (2002) Japan International Cooperation Agency Planning and Evaluation Department
87. Crisp, R. (2000): A Qualitative Study of the Perceptions of Individuals with Disabilities Concerning Health and Rehabilitation Professionals, *Disability & Society*, 15, 2, 355-367
88. Crudden, A., Moore, J., E., Giesen, J.M. (1996). Satisfaction of direct-labor workers who are blind and employed in industries for the blind. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 90 (6), 479-485.
89. Dallas Hearing Foundation (2014). *Facts about Deafness*. Retrieved from <http://dallashearingfoundation.org/facts/>
90. Davidson, P. E., & Anderson, H. D. (1937). *Occupational mobility in an American Community*. Palo Alto, CA: Stanford University Press.

91. De Beer, M. (1989). Onderskeiding Tussen Beroepsvolwasse en Beroepsonvolwasse Leerlinge met behulp van 'n Loopbaanontwikkelingsvraelys. Unpublished master's thesis, University of Stellenbosch.
92. De Beer, P. (1999): What's the Use of Working?, *Amsterdams sociologisch Tijdschrift*, 26, 1, 25-57.
93. Mudgett-DeCaro, P. A., & Dowaliby, F. J. (2001). Attitudes toward occupations for deaf youth in Sweden. *American Annals of the Deaf*, 146(1), 51.
94. DeMario, N. (1992). Skills needed for successful employment: A review of the literature. *Re: View*, 24 (3), 115.
95. Denham, (2006) S.A. Social–emotional competence as support for school readiness: What is it and how do we assess it? *Early Education & Development* 17 .1.2006.pp.57-89
96. Devlieger, P., &Trach, J. (1999). Meditation as a transition process: The impact on postschool employment outcomes. *Exceptional Children* 65, 507-523
97. Diksa, E., Rogers, S. E. (1996): Employer concerns about hiring persons with psychiatric disability: Results of the Employer Attitudes Questionnaire, *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40, 1, 31-44.
98. Disability Equality Act, (2006); Amendment to Act on the Disabled Persons' Placement Act, Federal Disability Act, 2006
99. Dixon, K.A., Kruse, D., van Horn, C.E. (2003). Restricted Access: A survey of employers about people with disabilities and lowering barriers to work (Work Trends: American Attitudes about Work, employers and government) John J Heldrich Center for Workforce Development Rutgers, the State University of New Jersey.
100. Dockett, S. and Perry, B. (2005a) 'Researching with children: insights from the Starting School Research Project'. *Early Childhood Development and Care* 175(6): 507–21.
101. Dockett, S. and Perry, B. (2005b) 'You need to know how to play safe": children's experiences of starting school'. *Contemporary Issues in Early Childhood* 6(1): 4–18.
102. Douglas G, Pavey S, Corcoran C (2008) *Access to Information, Services and Support for People with Visual Impairment*, Visual Impairment Centre for Teaching and Research, University of Birmingham, Birmingham.
103. Du Pont de Nemours and Company. (1993). Equal to the Task II: 1990 Du Pont Survey of Employment of People with Disabilities . Wilmington, DE: Du Pont de Nemours and Company.
104. Dutta A, Gervev R, Chan F, Chou CC, Ditchman N. (2008) Vocational Rehabilitation

- Services and Employment Outcomes for People with Disabilities: A United States Study. *J Occup Rehabil*; 2008; 18: 326–334.
105. Dutton, G. (2000): The ADA at 10, *Workforce*, 79, 12, 40-45.
 106. Eby, D.W., Molnar, L.J. (1998). *Matching Traffic Safety Strategies to Youth Characteristics: A literature Review of Cognitive Development*, Washington: US Dept of Transportation.
 107. Eden, D., Aviram, A. (1993): Self-efficacy training to speed reemployment: helping people to helping themselves, *Journal of applied Psychology*, 78, 352-360.
 108. Egan, K. (2001): Staffing companies opening new doors to people with disabilities, *Journal of Vocational Rehabilitation*, 16, 93-96.
 109. El-Khiami, A. (1993). Employment transitions and establishing careers by postsecondary alumni with hearing loss. *The Volta Review*, 95, 357-366.
 110. European Agency for Development in Special Needs Education (2002). *Transition from School to Employment*. / Soriano, V. (ed) Main problems, issues and options faced by students with special educational needs in 16 European countries. Middelfart: European Agency for Development in Special Needs Education
 111. European Agency for development in special needs education (2006).
 112. European Disability Forum, (2003) Resolution on art, culture, media and disability. The EDF Annual General Assembly on 24 May 2003 in Athens
 113. Fabian, E. S., Luecking, R. G., & Tilson, G. P. (1995). Employer and rehabilitation personnel perspectives on hiring persons with disabilities: Implications for job development. *Journal of Rehabilitation*, 61, 42–49.
 114. Fabian, H. and Dunlop, A.-W. (Eds.) (2006). *Transitions in the early years. Debating continuity i progression for children in early education*. London: RoutledgeFalmer. 3rd Ed.
 115. Foster, S., & MacLeod, J. (2003). Deaf people at work: assessment of communication among deaf and hearing persons in work settings. *International journal of audiology*, 42, S128-S139.
 116. Foundation for the Blind. *Journal of Visual Impairment & Blindness*,(1997),(7), 429-433
 117. Frasier, D. M., Hansmann, S., & Saladin, S. P. (2009). Psychosocial aspects of deafness: Implications for rehabilitation counselors. *Journal of the American Deafness and Rehabilitation Association*, 43(1), 52-68.
 118. Fredäng, P. (2003). *Teckenspråkiga döva: identitetsförändringar i det svenska dövsam- hället* [Deaf using sign language: identity changes in the Swedish deaf society]. PhD diss.,

Uppsala University.

119. Freedman, R. & Fesko, S. (1995). *Research to practice: Consumer and family perspectives on the meaning of work*, Boston: Institute for Community Inclusion, Children's Hospital.
120. Freeze, R., Kueneman, R., Frankel, S., Mahon, M., & Nielsen, T. (2002). Passage to employment. *International Journal of Practical Approaches to Disability*, 23(3), 3-13.
121. Fulgosi-Masnjak, R., Dalić-Pavelić, S (2001): Neke metrijske karakteristike upitnika za mjerenje stavova učenika bez teškoća u razvoju prema učenicima s posebnim potrebama, *Revija za rehabilitacijska istraživanja*, 37, 2, 219-228.
122. Fugua, D.R., Rathburn, M., Gade, E.M. (1984): A comparison of employer attitudes toward the worker problems of eight types of disabilities workers, *Journal of applied Rehabilitation Counseling*, 15, 1, 40-43.
123. Furlonger, B. (1998). An investigation of the career development of high school adolescents with hearing impairments in New Zealand. *American Annals of the Deaf*, 143(3), 268-276.
124. Galton, M., Gray, J., & Ruddock, J. (1999). *The impact of School Transitions and Transfers on Pupil Progress and Attainment*, Research Brief No. 131, UK Department for Education and Employment.
125. Garberoglio, C. L., Cawthon, S. W., & Bond, M. (2014). Assessing English literacy as a predictor of post school outcomes. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 19(1), 50-67.
126. Geyer, P. D., & Schroedel, J. G. (1999). Conditions influencing the availability of accommodations for workers who are deaf or hard-of-hearing. *Journal of Rehabilitation*, 65(2), 42-50.
127. Gilbride, D., Stensrud, R., Viergoot, 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: 130-137.
128. Gingerich, (2016) *Rethking Employment for Individuals with Disabilities* By Jade Gingerich. *Policu and practice* June 2016. Pp 13/14
129. Gligorović, M., i Radić-Šestić, M. (2011a). Procena radnih sposobnosti osoba sa intelektualnom omeđenošću u procesu sekundarne tranzicije. *Specijalna edukacija i rehabilitacija*, 10(2), 251-269.

130. Graffam, J., Shinkfield, A., Smith, K., & Polzin, U. (2002). Factors that influence employer decisions in hiring and retaining and employee with a disability. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17, 175-181.
131. Greenan, James P., Wu, Ming-Chang, Black, Elizabeth L. (2003) Perspectives on employing individuals with special needs, Bowling Green, Ohio: Epsilon Pi Tau
132. Greenspan, S., & Shoutlz, B. (1981). Why mentally retarded adults lose their jobs: Social competence as a factor in work adjustment. *Applied Research in Mental Retardation*, 2, 23-38
133. Greer, J. (2005). Employment Tips, Jan. 2005 Conference in San Francisco, CA, September.
134. Griebel, W. & Berwanger, D. (2006). Transition from primary to secondary school in Germany. *International Journal of Transitions in Childhood*, 2, 32-38.
135. Gruenhagen, K. A. (1982): Attitudes of fast food restaurants managers towards hiring the mentally retarded: A survey, *Career Development for Exceptional Individuals*, 5, 98-105.
136. Guimarães (2015) Work 50 (2015) 607–609 DOI 10.3233/WOR-152013 IOS Press Sounding Board Ergonomics and workplace adaptation to people with disabilities Bruno Maia de Guimarães *Federal University of Pernambuco*
137. Guimarães BM, Martins LB, Barkokébas Junior B. (2012); Issues Concerning Scientific Production of Including People with Disabilities at Work. *Work*; 41 Suppl 1: 4722–4728.
138. Guimarães BM. (2011). Exigências da tarefa e o perfil dos trabalhadores com deficiência: um estudo de caso na construção civil usando o software ErgoDis/IBV. Master's. Dissertation, University of Pernambuco,
139. Guimarães et al., (2013); Ergonomics and workplace adaptation to people with disabilities Bruno Maia de Guimarães IOS Press
140. Gustafsson, J., Prieto Peralta, J., & Danermark. B. (2013). The employer's perspective: Employment of people with disabilities in wage subsidized employments. *Scandinavian Journal of Disability Research*, DOI: 10.1080/15017419.2013.785976
141. Gustavsson Holmström, M. (2005). Den sociala modellen [The social model]. In B. Danermark (Ed.), *Sociologiska perspektiv på funktionshinder och handikapp* [Sociological perspectives on disability and handicap] (pp. 59-81). Lund, Sweden: Studentlitteratur.

142. Guy, B., Sitlington, P., Larsen, M., & Frank, A. (2009). What are high school offering in preparation for employment? *Career Development for Exceptional individuals*, 32 (1), 30-41
143. Haager, D. & Vaughn, S. (1995). Parent, teacher, peer and self-reports of the social competence of students with learning disabilities. *Journal of Learning Disabilities*, 28(4), 205-215.
144. Hagemoser, S. D. (1996). The relationship of personality traits to the employment status of persons who are blind. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 90, 134-144.
145. Hager, D., & Vaughn, S., (1995). Parent, teacher, and self-reports of the social competence of students with learning disabilities. *Journal of Learning Disabilities*, 28, 201-215
146. Hagner, D. & Murphy, S. (1989). Closing the shop on sheltered work: Case studies of organizational change. *Journal of Rehabilitation*, 55 (3), 68-74.
147. Hagner, D., & Salomone, P. R. (1989). Issues in career decision making for workers with developmental disabilities. *Career Development Quarterly*, 38, 148–159.
148. Hallberg LR-M, & Carlsson SG (1993) *A qualitative study of situations turning a hearing disability into a handicap. Disability, Handicap and Society* 8:71–85
149. Hannon, F., (2007), *Literature Review on Attitudes towards Disability*, Disability Research Series, no. 9, National Disability Authority, Dublin.
150. Hargreaves, L. & Galton, M. (2002). *Transfer from the primary classroom 20 years on*. London: RoutledgeFalmer.
151. Harris, J., & Bamford, C. (2001). The uphill struggle: Services for Deaf and hard of hearing people - issues of equality, participation and access. *Disability and Society*, 16(7), 969-979.
152. Hartung, P. H., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2005). Child vocational development: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 3, 385-419.
153. Hartung, P. J. (1997). Rates and Correlates of Career Development. *Journal of Career Assessment*, 5, 293-303.
154. Hartup, W. W. (1992). Peer experience and its developmental significance. In M. Bennett. (Ed.), *Developmental psychology: Achievements and prospects* (pp. 106-125), Philadelphia Psychology Press
155. Haynes, S. (2014). Effectiveness of communication strategies for deaf or hard of hearing workers in group settings. *Work*, 48(2), 193-202.
156. Haynes, S., & Linden, M. (2012). Workplace accommodations and unmet needs specific to

- individuals who are deaf or hard of hearing. *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, 7(5), 408-415.
157. Healy, C.C., O'Shea, D., & Crook, R.H. (1985). Relation of career attitudes to age and career progress during college. *Journal of Counseling Psychology*, 32, 239-244.
 158. Hendrick, H (2003) *Child Welfare: Historical dimensions, contemporary debate*, Bristol, The Policy Press
 159. Heppner M. J., Heppner P. P. (2003). Identifying process variables in career counseling: A research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 429–452. doi:10.1016/S0001-8791(02)00053-2 Crossref
 160. Hernandez, B., & Keys, C. (2000). Employer attitudes toward workers with disabilities and their ADA employment rights: A literature review. *Journal of Rehabilitation*, 66(4), 4-16.
 161. Héту, R., & Getty, L. (1993). Overcoming difficulties experienced in the work place by employees with occupational hearing loss. *The Volta Review*, 95, 391-402.
 162. Hewstone, M. (1996), Contact and Categorization: social psychological interventions to change intergroup relations. U: C.N. Macrae, C. Stangor & M. Hewstone (eds.) *Stereotypes and stereotyping* (pp. 323–368), New York: Guilford press.
 163. Heyman, B.W. (1990). The self-perception of a learning disability and its relationship to academic self-concept and self-esteem. *Journal of learning disabilities*, 23, 472-475.
 164. Hlatywayo et al., (2014) Lincoln Hlatywayo, Sophie Hlatywayo, Jestina Z. Mtezo (2014) The Employment of Deaf Persons: A Zambabwean Employers Perspective, *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, Volume 19, Issue 9, Ver. VII (Sep. 2014), PP 37-43
 165. Holt, J. (1994). Classroom attributes and achievement test scores for deaf and hard of hearing students. *American Annals of the Deaf*, 139, 430-437.
 166. Houston, K., Lammers, H. B., & Svorny, S. (2010). Perceptions of the effect of public policy on employment opportunities for individuals who are deaf or hard of hearing. *Journal of Disability Policy Studies*, 21(1), 9-21. doi: 10.1177/1044207309357428
 167. Hua H., Anderzén-Carlsson A., Widén S., Möller C., Lyxell B. (2015) Conceptions of working life among employees with mild-moderate aided hearing impairment: A phenomenographic study. *International Journal of Audiology* 54(11): 873–880. [PubMed]
 168. Hyde, M. B., Punch, R., Power, D. J., Hartley, J., Neale, J., & Brennan, L. (1992). An examination of the experiences of deaf and hard of hearing students in an Australian university.
 169. ILO (2001) *World Employment Report 2001: Life at Work in the Information Economy*

Geneva; ILO

170. ILO, 1983 International Labour Organization, Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention
171. Inge, K. J. (2008) Choice and customized employment: A critical component. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 28, 67-70.
172. International Disability Rights Monitor: Regional Report of Americas (2003), Chicago.
173. International Disability Rights Monitor (2004). Regional Report of the Americas. www.disability.ws/idrm
174. International Disability Rights Monitor: Regional Report of Asia (2005), Chicago.
175. International Disability Rights Monitor: Regional Report of Europe (2007), Chicago.
176. Jakulić, S. (1986). Rehabilitacija mentalno riardiranih lica, zavod za izdavanje udžbenika, Beograd.
177. Janković, P. (1994). Profesionalno usmeravanje, selekcija i obrazovanje, predagoška akademija, Novi Sad.
178. Jasper, C. R., & Waldhart, P. (2013). Employer attitudes on hiring employees with disabilities in the leisure and hospitality industry-Practical and theoretical implications. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25 (4), 577-594.
179. Jennifer R. Wolgemuth and R. Brian Cobb, Morgen Alwell (2008). The Effects of Mnemonic Interventions on Academic Outcomes for Youth with Disabilities: A Systematic Review. *Learning Disabilities Research & Practice*, 23(1), 1–10.
180. Johnson, V. A., Greenwood, R., Schriener, K.F. (1988): Work performance and work personality: Employer concerns about workers with disability, *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 32, 50-57.
181. Jones, H.C. (1997),:” Disability issues in the contex of the new employment strategy”. Report of the special meeting of the high level group on disability, Brussels, Geeneral DG V-Employment, Industrial Relations and Social Affairs 341
182. Jones, M. K., & Sloane, P. (2012). Disability and social exclusion. In G. Parodi & D. Sciulli (Eds.), *Social exclusion. Short and long term causes and consequences* (pp. 128–148). AIEL Series in Labour Economics. Berlin: Physica-Verlag-Springer.
183. Jones, C. (1991). A deaf psychologist. In G. Taylor & J. Bishop (Eds.), *Being deaf: The experience of deafness* (pp. 143-155). London: Pinter.
184. Jones, D. (2004). Relative earnings of deaf and hard-of-hearing individuals. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 9, 459-461.

185. Joyce, E., & Mathay, G. (1986). A study of closed cases: Implications for the administration of deafness rehabilitation services. *Journal of the American Deafness and Rehabilitation Association*, 20(1), 5-13.
186. Ju, S., Roberts, E., & Zhang, D. (2013). Employer attitudes toward workers with disabilities: A review of research in the past decade. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 38(2), 113-123.
187. Juras, Z. (1968). Utjecaj obrazovanja na profesionalnu orijentaciju-profesionalno osposobljavanje i socijalnu adaptaciju gluvih. *Defektologija*, 4 (4), 3-15.
188. Karan, O., & Greenspan, S. (Eds.) (1995) *Community rehabilitation services for people with disabilities* Newton, MA: Butterworth & Heineman.
189. Karvonen M., Test D. W., Wood W. M., Browder D., Algozzine B. (2004). Putting self-determination into practice. *Exceptional Children*, 71, 23–41.
190. Kaye, H. S. (2000). *Computer and internet use among people with disabilities. Disability Statistics Report 13.* Washington, DC: U.S. Department of Education, National Institute on Disability and Rehabilitation Research.
191. Kaye, H. S., & Longmore, P. K. (1997). *Disability watch.* Volcano, CA: Volcano Press, Inc.
192. Kaye, S. H., Jans, L. H., & Jones, E. C. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21, 526-536.
193. Keijer U. & Breeding, J, (2012). *Technology and Disability* 24 (2012) 211–218 211 DOI 10.3233/TAD-2012-0353 IOS Press Work life, new technology and employment of disabled people: A twenty year programme
194. Kelly , K. , & Cobb , S. (1991). A profile of the career development characteristics of young gifted adolescents : Examining gender and multicultural differences . *Roeper Review*, 13, 202-206.
195. Kelly, K. R., & Colangelo, N. (1990). Effects of academic ability and gender on career development. *Journal for Education of the Gifted*, 13, 168-175.
196. Kemp, C., & Carter, M. (2000). Demonstration of classroom survival skills in kindergarten: A five-year transition study of children with intellectual disabilities. *Educational Psychology*, 20, 393-411.
197. King, A. (1993): *Doing the right thing for employees with disabilities*, *Training and Development*, 47, 44-47.

198. Kiš-Glavaš, L., & Sokač, K. (2006). Stavovi poslodavaca prema zapošljavanju osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj, 8. škola za voditelje udruga invalida „Znanjem do bolje kvalitete života osoba s invaliditetom”. Hrvatski savez udruga tjelesnih invalida, Zagreb, 25, 27.
199. Kiš-Glavaš, L., Majsec Sobota, V., Sokač, K., Gavrilović, A., Sobota, I., (2008): Zapošljivost nezaposlenih osoba s invaliditetom, Program Ujedinjenih naroda za razvoj (UNDP) u Hrvatskoj, Zagreb
200. Klemp, G.O. (1980). The Assessment of Occupational Competence. Washington, DC.: Report to the National Institute of Education.
201. Kljaić, S. (1992): Psihologija, Školska knjiga, Zagreb.
202. Kober, R & Eggleton, I. R.C. (2005). The effect of different types of employment on quality of life, Journal of Intellectual Disability Research, 49, 756–760.
203. Kohler, W., (2007) Immigration and native welfare. International Economic Review, 48 (3), 731-760
204. Kosine, N., & Lewis, M. (2008). Growth i exploration: Career development theory and programs of study. Career i Technical Education Research, 33(3), 227-243.
205. Kovačević, V. (1971). Profesionalni aspekt u rehabilitaciji mentalno riadiranih osoba, Zagreb.
206. Konvencija o pravima osoba sa invaliditetom, Generalna skupština UN (2006) http://www.osobesainvaliditetom.rs/attachments/004_Microsoft%20Word%20-%20UN_Medjunarodna%20konvencija%20o%20pravima%20osoba%20sa%20invaliditetom.pdf
207. Krause, J. S. (1996): Employment after Spinal Cord Injury: Transition and Life Adjustment, Rehabilitation Counseling Bulletin, 39, 4, 244-255.
208. Kregel, J , Tomiyasu, Y. (1994): Employers' attitudes toward workers with disabilities, Journal of Vocational Rehabilitation, 4, 3, 165-173.
209. Kregel, J. (1999). Why it pays to hire workers with developmental disabilities, Focus on Autism and Other Developmental Disabilities, 139, 130-132.
210. Kregel, J., & Unger, D. (1993). Employer perceptions of the work potential of individuals with disabilities: An illustration from supported employment. Journal of Vocational Rehabilitation, 3(4), 17-25.
211. Kursha, J. (1959) 'Recruiting the Technically Creative A Dual Responsibility', IRE Transaction Engineering Management. Vol. (EM-) , Issue: 1 14–18.

212. Kurz, R. & Bartram, D. (2002) Competency and Individual Performance: Modelling the world of work. In Robertson, Callinan & Bartram: Organizational Effectiveness: The Role of Psychology. London: Wiley.
213. Ladd et al.,(2006). Peer exclusion and victimization: Processes that mediate the relation between peer group rejection and children's classroom engagement and achievement? *Journal of Educational Psychology*, 98(1), 1-13.
214. Ladd et al., 2006 - Buhs, E. S., Ladd, G. W., & Herald, S. L. (2006). Peer exclusion and victimization: Processes that mediate the relation between peer group rejection and children's classroom engagement and achievement? *Journal of Educational Psychology*, 98(1), 1-13.
215. Ladd, G. W., & Burgess, K. B. (2001). Do relational risks and protective factors moderate the linkages between childhood aggression and early psychological and school adjustment? *Child Development*, 72, 1579–1601.
216. Ladd, Paddy (2003) *Understanding Deaf Culture: In Search of Deafhood*. Clevedon: Multilingual Matters, 2003.
217. Landau, J. (2009). When employee voice is met by deaf ears. *SAM Advanced Management Journal*, 74(1), 4.
218. Laroche, C., Garcia, L. J., & Barrette, J. (2000). Perceptions by persons with hearing impairment, audiologists, and employers of the obstacles to work integration. *Journal of the Academy of Rehabilitative Audiology*, 33, 63-90.
219. Lawler, E.E. (1994). From job-based to competency-based organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 3 -15
220. Lee, B., & Newman, K. (1995). Employer responses to disability: Preliminary evidence and a research agenda. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 8, 209–229.
221. Lee, H. (1999). Discussion paper for Oxfam: disability as a development issue and how to integrate a disability perspective into the SCO. Oxford: Oxfam.
222. Lee, I. S., & Park, S. K. (2008). Employment status and predictors among people with visual impairments in South Korea: Results of a national survey. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 102: 147-159.
223. Lee, R. R., Rusk, H. A., White, P. D., & Williams, B. (1957). Cardiac rehabilitation: Questionnaire survey of medical directors in industry. *Journal of the American Medical Association*, 165, 787-791.

224. Lehman A. F., Dixon L., Hoch J. S., DeForge B., Kernan E., Frank R. (1999). Cost effectiveness of assertive community treatment for homeless persons with severe mental illness. *British Journal of Psychiatry*, 174, 346-352.
225. Lehman U., Pepe H.C., seekamp A., Gobiet W., Zech S., Winny M., Malitoris U., Regel G. (1999). Long Term Results after Multiple Injuries Including Severe Head Injury. *The European Journal of Surgery* Vol 165, Issue 12.
226. Lehmann, B (2003) *Recreation and Leisure: The National Information Clearinghouse on Children who are Deaf-Blind*. New York: Prentice Hall
227. Lehtoranta, Olavi (2002). "Analysing the Dynamics of New Economy Enterprises, Paper submitted to the NESIS Conference, Olympia, Greece, June.
228. Lemaire, G.S. & Mallik, K. (2008). Barriers to Supported Employment for Persons With Developmental Disabilities. *Archives of Psychiatric Nursing*, 22(3), June, 147-155.
229. Lent, R. W., & Hackett, G. (1987). Career self-efficacy: Empirical status and future directions. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 347-382.
230. Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49.
231. Levy, J. M., Jessop, D.J., Rimmerman, A., Francis, F., Levy, P. H. (1993): Determinants of attitudes of New York State employers towards the employment of person with severe handicaps, *Journal of Rehabilitation*, 59, 1, 49-54.
232. Levy, J. M., Jessop, D.J., Rimmerman, A., Levy, P. H. (1992): Attitudes and practices regarding the employment of person with disabilities in Fortune 500 corporations: A National study, *Mental Retardation*, 50, 2, 67-75.
233. Lillie, T., & Vakil, S. (2002). Transitions in early childhood for students with disabilities: Law and best practice. *Early Childhood Education Journal*, 30, 53-58.
234. Lindstrom, L., Doren, B., Miheny, J., Johnson, P., & Zane, C. (2007). Transition to Employment: Role of the Family in Career Development. *Exceptional Children*, 73, 348-366.
235. Loo, R. (2001). Attitudes of management undergraduates toward persons with disabilities: A need for change. *Rehabilitation Psychology*, 46, 288-295.
236. Luckner, J. L., Muir, S. (2001). Successful students who are deaf in general education settings. *American Annals of the Deaf*, 146, 435-445.
237. Luft, P. (2000). Communication barriers for deaf employees: Needs assessment and

- problem-solving strategies. *Work*, 14 (1), 51-59.
238. Luft, P. (2012). Employment and independent living skills of public school high school deaf students: Analyses of the Transition Competence Battery response patterns. *Journal of the American Deafness and Rehabilitation Association*, 45(2), 292-313.
239. Luft, P., & Huff, K. (2011). How prepared are transition-age deaf and hard of hearing students for adult living? Results of the Transition Competence Battery. *American Annals of the Deaf*, 155 (5), 569-579.
240. Lyth, M. (1973): Employers' attitudes to the employment of the disabled, *Occupational Psychology*, 47, 1-2, 67-70.
241. Ljubinković, B. Zajić, G., Stanojević, M., Tatić, D., Jančićević, I (2010). Zapošljavanje osoba sa invaliditomiom u Srbiji- mogućnost i izazovi, Centar za samostalni život invalida Srbije, Beograd.
242. MacLeod-Gallinger, E. J. (1992). The Career Status of Deaf Women A Comparative Look. *American Annals of the Deaf*, Vol 137, No 4.
243. MacKay, W.R. & Miller, C.A. (1982). Relations of socio-economic status and sex variables to the complexity of worker functions uin the occupational choices of elementary school children. *Journal of Vocational Behavior*, 20.
244. Maček, O. (1966). Profesionalni traumatizam, medicina rada, medicinska knjiga, Beograd-Zagreb.
245. Maglajić, D. (1985): Osnovi samozaštite i suzaštite, Savez organizacija invalida opštine Osijek, Osijek.
246. Majid (2008) Perceptions of learning difficulties: a study examining the views of Pakistani and white children with learning difficulties, their parents, peers and school staff. Doctoral thesis, University of Huddersfield.
247. Majsec Sobota, V. (1996): Profesionalna rehabilitacija i zapošljavanje invalida, Prvi hrvatski simpozij o invalidima – Selce, Savez organizacija invalida Hrvatske, Zagreb.
248. Majsec Sobota, V. (2002a): Prijedlozi međunarodne organizacije rada (MOR) u vezi zapošljavanja osoba s invaliditetom, Zbornik radova 1. Međunarodnog stručnog simpozija – Aktualnosti i perspektive zapošljavanja osoba s invaliditetom, Zagreb.
249. Majsec Sobota, V. (2002b): Poštivanje prava osoba s invaliditetom u Gradu Zagrebu, Zbornik radova 1. Međunarodnog stručnog simpozija – Aktualnosti i perspektive zapošljavanja osoba s invaliditetom, Zagreb.

250. Majsec Sobota, V. (2002c): «URIHO-v» model osposobljavanja za samostalan život i rad djece s invaliditetom, Zbornik radova 1. Međunarodnog stručnog simpozija – Aktualnosti i perspektive zapošljavanja osoba s invaliditetom, Zagreb.
251. Majsec Sobota, V. (2003): Profesionalna rehabilitacija stvaranje okvira jednakih mogućnosti za osobe s invaliditetom, Zbornik radova 1. Međunarodnog stručnog simpozija – Aktualnosti i perspektive zapošljavanja osoba s invaliditetom, Zagreb.
252. Makas. E. (1988) Positive attitudes toward disabled people: Disabled and nondisabled persons' perspectives, *Journal of Social Issues*. 44(1), 49-61
253. Mank, D., Cioffi, A. & Yovanoff, P. (2003): Supported employment outcomes across a decade: Is there evidence of improvement in the quality of implementation? *Mental Retardation*, 41, 188–197.
254. Mank, D., Cioffi, A., & Yovanoff, P. (1997). Analysis of the typicalness of supported employment jobs, natural supports, and wage and integration outcomes. *Mental Retardation*, 35, 185–197.
255. Mank, D., Cioffi, A., & Yovanoff, P. (1999). Impact of coworker involvement with supported employees on wage and integration outcomes. *Developmental Disability*, 37, 383–394.
256. Mank, D., Cioffi, A., & Yovanoff, P. (2000). Direct support in supported employment and its relation to job typicalness, coworker involvement, and employment outcomes. *Developmental Disability*, 38, 506–516.
257. Margetts, H. (2006) Transparency and Digital Government, pp. 197-207 in *Transparency: The Key to Better Governance?* eds. C. Hood and D. Heald. Oxford: Oxford University Press
258. Martins, L. B., Barkokébas Junior, B., & Guimarães, B. M. (2012). Including the people with disabilities at work: a case study of the job of bricklayer in civil construction in Brazil. *Work*, 41(Supplement 1), 4716-4721.
259. Myklebust, H. R. (1964): "The psychology of deafness", New York: Grune & Stratton.
260. McCrone, W. P. (2011). Practical implications of the 2008 Americans with Disabilities Act Amendments (Title I) for rehabilitation counselors and deaf job seekers. *Journal of the American Deafness and Rehabilitation Association*, 44(2), 54-66.
261. McDonnall, M. C., & Crudden, A. (2009). Factors affecting the successful employment of transition age youth with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 103(6), 329-341.

262. McFarlin, D. B., Song, J., & Sonntag, M. (1991). Integrating the disabled into the work force: A survey of Fortune 500 company attitudes and practices. *Employee Responsibilities and Rights Journal* 4(2): 107-123.
263. McKee, M., Schlehofer, D., & Thew, D. (2013). Ethical issues in conducting research with deaf populations. *American Journal of Public Health*, 103(12), 2174-2178.
264. McLaughlin, M. E., Bell, M. P., & Stringer, D. Y. (2004). Stigma and acceptance of persons with disabilities: Understudied aspects of workforce diversity. *Group & Organization Management*, 29(3), 302-333.
265. McLaughlin, T. F., & Vacha, E. F. (1992). The at-risk student: A proposal for action. *Journal of Instructional Psychology*, 19,66-68.
266. McMahan B. T., Roessler R., Rumrill P. D. Jr, Hurley J. E., West S. L., Chan F. & Carlson L. (2008) Hiring discrimination against people with disabilities under the ADA: characteristics of charging parties. *Journal of Occupational Rehabilitation* 18, 122–132.
267. McManus J. L., Feyes K. I. & Saucier D. A. (2010) Contact and knowledge as predictors of attitudes toward individuals with intellectual disabilities. *Journal of Social and Personal Relationships* 28, 579–590.
268. McManus, J. L., Feyes, K. J., & Saucier, D. A. (2011). Knowledge and contact as predictors of attitudes toward individuals with intellectual disabilities. *Journal of Social and Personal Relationships* 28: 579-590.
269. McMillan, J.H., & Schumacher, S. (2006) *Research in education: Evidence-based inquiry* (6th ed.) Boston: Pearson Education.
270. McMillan L., Bunning K. & Pring T. (2000) The development and evaluation of a deaf awareness training course for support staff. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* 13, 283–291.
271. Meadow, K. P. (1968-a). Early manual communication in relation to deaf child's intelligence, social and communicative functioning. *American Annals of the Deaf*, 113, 21–41.
272. Meadow, K. P. (1968-b). Parental response to the medical ambiguities of congenital deafness. *Journal of Health and Social Behavior*, 9, 299–309.
273. Meadow-Orlans KP. (1985) Social psychological effects of hearing loss in adulthood: A literature review. In: Orlans H, editor. ed: *Adjustment to Adult Hearing Loss*. San Diego, CA: College-Hill; Press,

274. Mellard, D. F. & Hazel, J. S. (1992). Social competencies as a pathway to successful lifetransitions. *Learning Disabilities Quarterly*, 15, 251-271.
275. Mennino, S. F., & Brayfield, A. (2002). Job-family trade-offs: The multidimensional effects of gender. *Work and Occupations*, 29,226–256.
276. Mertens, D. M., & McLaughlin, J. (2004). *Research and evaluation methods in special education*. Thousand Oaks, CA, USA: Corwin Press.
277. Miller H. & Kiani R. (2008) Inter-relationships between hearing impairment, learning disability services and mental health: are learning disability services “deaf” to hearing impairments? *Advances in Mental Health and Learning Disabilities* 2, 25–30.
278. Miller, J. O. (1982) Discrete versus continuous stage models of human information processing in search of partial output. *Journal of Experimental Psychology: Human Perception and Performance*, 8, 273-296.
279. Miller, Eva; Chen, Roy; Glover-Graf, Noreen M.; Kranz, Peter (2009) Willingness to Engage in Personal Relationships with Persons with Disabilities: Examining Category and Severity of Disability, *Rehabilitation Counseling Bulletin*, v52 n4 p211-224 2009
280. Miller, M. J., & Brown, S. D. (2005). Counseling for career choice: Implications for improving interventions and working with diverse populations. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.) *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 441-465). Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons.
281. Miller, P., & Kerr, G. (2002). The athletic, academic and social experiences of intercollegiate student athletes. *Journal of Sport Behavior*, 25, 346-367.
282. Miller, P., & Kerr, G. (2003). The role experimentation of intercollegiate student athletes. *Sport Psychologist*, 17, 196-219.
283. Miller, S.A., Manhal,M., Mee; L.L. (1991).Parental beliefs, parental accuracy, and childrens cognitive performance, A search for casual relations.*Developm Psychology*, 27. MN: Thomson–West (2005). Copyright # 2005 John Wiley & Sons, Ltd. *Behav. Sci. Law* 23: 3–20 Corporate culture and employment of persons with disabilities 19
285. Mohan, S. (1998). *Building personal and career consciousness in girls*. New Delhi: Vikas Publishing House.
286. Moore, C. L., Feist-Price, S., & Alston, R. J. (2002). Competitive employment and developmental disability: Interplay among gender, race, secondary psychiatric disability, and rehabilitation services. *Journal of Rehabilitation*, 68, 14–19.
287. Moores, D. F. (2001). *Educating the deaf: Psychology, principles and practices* (5th ed.).

Boston:Houghton Mifflin.

288. Moores, D.F. (1996). *Educating the deaf: psychology, principles, and practices*. Boston, MA: Houghton Mifflin Co.
289. MOR (1999). *World Employment 1997/98. overview cross departmental analysis and report team, World Employment 1997/98., National Policies in Global Context*.
290. MOR. (1955): *Preporuke o profesionalnoj rehabilitaciji invalidnih osoba, preporuke br. 99*, Geneva.
291. Moran, R. R., McDermott, S., & Butkus, S. (2001). Getting a job, sustaining a job, and losing a job for individuals with developmental disability. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 16, 237–244.
292. Morgan, R. L., & Alexander, M. (2005). The employer's perception: Employment of individuals with developmental disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 2, 39–49.
293. Morgan, T., & Ness, D. (2003). Career decision making difficulties of first year students. *The Canadian Journal of Career Development*, 2, 33-37.
294. Morningstar, M. E. (1997). Critical issues in career development and employment preparation for adolescents with disabilities. *Remedial and Special Education*, 18, 307-320.
295. Murphy, Candy et al. (2002) *Employment and Career Progression of people with a disability in the Irish Civil Service*. Dublin: Department of Finance.
296. Murphy, N., O Leary, H. (2005). *Emerging Trends in Disability Discrimination Cases Investigated under the Employment Equality Acts, 1998 – 2004 in Conference Proceedings: Disability and Employment: What the research tells us*, NDA 4th Annual Disability Research Conference in 2005.
297. Myklebust H.R 1964.: *Psychology of deafness, sensory deprivation learning and adjustment*”, Grune and Stratton, New York, 1964
298. Nacionalna Služba za zapošljavanje (2010). *Mesečni Statistički Bilten, Broj 97, Septembar 2010*.
299. Nadler, L. (1990), *Developing human resources*, As quoted in Knowles, 1990, p.114.
300. Nagle, K. M. (2001). Transition to employment and community life for youths with visual impairments: Current status and future directions. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 95(12), 725-738.
301. Neufelt, A. H., and Friio, S. (1995) “Rights, equity and employment of disabled persons in Canada “, *Mandatory Employment or Equal Opportunities? Employment Policies for*

- People with Disabilities in the UN-European Region, eds. K. Leichsenring and C. Strumpel (Vienna: European Centre for Social Welfare and Research) 39–51
302. Nochi, M. (1998), “Loss of self”, Narrative of people with traumatic brain injuries: A qualitative analysis. *Social Science and Medicine*, 46(7), 869–878.
 303. Noland, E. W., & Bakke, E. W. (1949), “Workers wanted”; a study of employers' hiring policies, preferences, and practices. Oxford, England: Harper.
 304. Noonan, P. M., Morningstar, M. E., & Erickson, A. G. (2008). Improving interagency collaboration: Effective strategies used by high-performing local districts and communities. *Career Development for Exceptional individuals*, 31(3), 132-143.
 305. Nota, L., Santilli, S., Ginevra, M. C. & Soresi, S., (2013), “Attitudes of managers towards working inclusion of persons with disability”, Department of Philosophy, Sociology, Education and Applied Psychology, University of Padua.
 306. Odović, G., Nikić, R. & Eminović, F. (2010). Behavior of Students with Disability During the Vocational Training. *Special education & rehabilitation – science and/or practice, Thematic Collection of Papers*, 7-27. Novi Sad: Society of Special Educators and Rehabilitators of Vojvodina.
 307. Odović, G., Rapaić, D., & Nedović, G. (2008). Employment of disabled persons. *Specijalna edukacija i rehabilitacija*, (1-2), 189-206.
 308. Olson, D., Cioffi, A., Yovanoff, P., & Mank, D. (2001). Employer's perceptions of employees with developmental disability. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 16, 125–133.
 309. Olson, D., Cioffi, M. A., Yovanoff, P., & Mank, D. (2000). Employers' perceptions of employees with mental retardation. Manuscript submitted for publication.
 310. Olson, J.M., Zanna, M.P. (1993). Attitudes and attitude change. *Annual Review of Psychology* 44:117-154.
 311. Ostrove, J., & Olivia, G. (2010). Identifying allies: Explorations of Deaf hearing relationships. In S. Burch & A. Kafer (Eds.), *Deaf and disability studies: Interdisciplinary perspectives* (105-119). Washington, D.C.: Gallaudet University Press.
 312. Parasnis, L. Samar. V., & Mandke, K. (1996). Deaf adults attitudes toward career choices for deaf and hearing people in India. *American Annals of the Deaf*; 141. 333-339.
 313. Pärsson, A. (1997). *Dövas utbildning i Sverige 1889-1971* [Deaf education in Sweden 1889-1971]. Göteborg, Sweden: Historiska institutionen.

314. Patton, J., i Dunn, C. (1998). Transition from school to young adulthood: Basic concepts i recommended practices. Austin, TX: PRO-ED.
315. Paun Jarallah, A. (2008). Aktivnosti hrvatskog zavoda za zapošljavanje u obrazovanju i zapošljavanju osoba s invaliditiom. U: A. Paun Jarallah (ur.). Zbornik radova simpozija Obrazovanje i zapošljavanje osoba s invaliditiom: iskustva, novi smjerovi, 31-35.
316. Pavey, S., Douglas, G., & Corcoran, C. (2008). Transition into adulthood and work: Findings from Network 1000. *British Journal of Visual Impairment*, 26, 202-2
317. Perlow, L. and Williams, S. (2003). 'Is silence killing your company'? *Harvard Business Review*, 81, 5, 52-58.
318. Peters, O. (2004). The educational paradigm shifts. In O. Peters (Ed.), *Distance education in transition - new trends and challenges* (4th ed., pp. 25-35). Oldenburg: BIS.
319. Peters, S. (2010). Literature review: Transition from early childhood education to school. Wellington, New Zealand: University of Waikato.
320. Petz, B. (ur.) (1992): Psihologijski rječnik, Prosvjeta, Zagreb.
321. Phillips, G. B. (1975): An exploration of employer attitudes concerning employment opportunities for deaf people. *Journal of Rehabilitation of the Deaf*, 9, 2, 1-9.
322. Pitt-Catsouphes, M., & Butterworth, J. (1995). Different perspectives: Workplace experience with the employment of individuals with disabilities. Rehabilitation Research and Training Center: Promoting the employment of individuals with disabilities. Institute for Community Inclusion at Children's Hospital Center on Work and Family at Boston University.
323. Powers, A. M. and Logue, C. H. (2007) Changing patterns of chikungunya virus: re-emergence of a zoonotic arbovirus; *J. Gen. Virol.* 88 2363–2377
324. Pressman, S.(1999), A National Study Of Deaf Entrepreneurs And Small Business Owners: Implications For Career Counseling, Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University.
325. Punch, M. Hyde, D. Power. (2007) Career and Workplace Experiences of Australian University Graduates Who are Deaf or Hard to Hearing. *The Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, Volume 12, Issue 4, Pages 504–517
326. Punch, R., & Hyde, M. (2005). The social participation and career decision-making of hard-of-hearing adolescents in regular classes. *Deafness and Education International*, 7(3), 122-138.
327. Punch, R., Creed, P. A., & Hyde, M. (2005). Predicting career development in hard of

- hearing adolescents in Australia. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 10(2), 146-160.
328. Punch, R., Creed, P. A., & Hyde, M. (2006). Career barriers perceived by hard of hearing adolescents: A mixed methods analysis. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*.
329. Punch, R., Hyde, M., & Creed, P. A. (2004). Issues in the school-to-work transition of hard of hearing adolescents. *American Annals of the Deaf*, 149(1), 28-38.
330. Rački, J. (1989): Povezanost efikasnosti socijalizacije osoba s lakom mentalnom retardacijom i njihova profesionalnog statusa, Doktorska disertacija, Fakultet za defektologiju, Zagreb.
331. Rački, J. (1996): Osobe s invaliditetom u svijetu rada koji se mijenja, Defektologija, 31, 1-2, Zagreb.
332. Rački, J. (1997): Teorija profesionalne rehabilitacije osoba s invaliditetom, Fakultet za defektologiju, Zagreb.
333. Radic Sestic, M., Milanovic Dobrota, B., Radovanovic, V., Karic, J. (2012). Application of assistive technology in rehabilitation of persons with cognitive disabilities, *HealthMED*, 6 (11), 3826-3833.
334. Radić Šestić, M., Šešum, M. & Milanović Dobrota, B. (2016). Determining the factors that affect deaf and hard of hearing persons identity. In Nikolić, S., Nikić, R. & Ilanković, V. (Ed.) *Early Intervention in Special Education and Rehabilitation* (pp. 361-375). University of Belgrade – Faculty of Special Education and Rehabilitation, Publishing Center of the Faculty, Serbia. ISBN 978-86-6203-086-3
335. Radić Šestić, M. & Milanović Dobrota, B. (2016). Profesionalno i radno osposobljavanje osoba sa intelektualnom ometenošću. Univerzitet u Beogradu - Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju - Izdavački centar (ICF), udžbenik 263 strana, ISBN 978-86-6203-088-7 (COBISS.SR-ID 227357452)
336. Radić-Šestić, M. & Milanović-Dobrota, B. (2010). Stavovi nastavnika srednjih stručnih škola prema inkluziji učenika sa lakom intelektualnom ometenošću. U J. Kovačević, V. Vučinić (ur.). *Smetnje i poremećaji: fenomenologija, prevencija i tretman I deo*, (str. 363-380), Beograd: Univerzitet u Beogradu, Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju.
337. Radić-Šestić, M. & Žigić, V. (2006). *Uslovi rada i radne sredine*. Beograd. Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju.
338. Radić-Šestić, M. (1998). *Sistemi profesionalnog osposobljavanja osoba oštećenog sluha*. Beograd: Zadužbina Andrejević

339. Radić-Šestić, M., Gligorović, M., Milanović-Dobrota B. (2010). Uticaj vršnjaka na ponašanje adolescenata s lakom intelektualnom ometenošću, Unapređenje kvaliteta života djece i mladih, str. 283-294. Udruženje za podršku i kreativni razvoj djece i mladih, Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet Univerziteta u Tuzli.
340. Radić-Šestić, M., i Milanović-Dobrota, B. (2012). Mogućnosti profesionalne rehabilitacije osoba sa intelektualnom ometenošću, U M.Gligorović, S. Kaljača (ur.). Kognitivne i adaptivne sposobnosti dece sa intelektualnom ometenošću, Zbornik radova, str. 111-158. Univerziti u Beogradu, Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju.
341. Rajović, V. (2004). Psiho-socijalne determinante razvoja i učenja mentalno retardirane dece. Institut za psihologiju Beograd, 2004
342. Rajović, V. & Stanimirović, D. (2006). Odgovornost prema profesiji i klijentu u oblasti rada sa osobama sa posebnim potrebama. Primenjena psihologija, tematski zbornik. Filozofski fakultet. Niš. 205 -219.
343. Rajovic, V., Jovanovic, O. (2013). The barriers to inclusive education: Mapping 10 years of Serbian teacher's attitudes toward inclusive education Journal of special education and rehabilitation;2013, 14(3-4): 78-97
344. Rajović, V., Jovanović, O. (2014). Medijacija u inkluzivnom obrazovanju. U T. Džamonja-Ignjatović (ur.), *Medijacija – principi, proces, primena* (423-443). Beograd: Centar za primenjenu psihologiju
345. Rajović, V., Jovanović, O., Radević, B. (2012). *Individualni razvojno-obrazovni program – Priručnik za vaspitače, nastavnike i druge profesionalce*. Podgorica: Zavod za udžbenike i nastavna sredstva
346. Read, H. (1994) The view from the trenches small firms report back on prospects and problems, New Earnings, p. 8. O'Farrell, P.N.
347. Regan D, Silver R, Murry TJ (1977) Visual acuity and contrast sensitivity in multiple sclerosis—hidden visual loss: an auxiliary diagnostic test. Brain, 100, 563-579.
348. Regional Sector of South and East Africa, RSESA, (2008)
349. Regional Survey Reports from the Global Education Pre-Planning Project on the Human Rights of Deaf People, (2008): World Federation of the Deaf/Colin Allen <http://www.wfdeaf.org/projects.html>
350. Ristić, Ž. (1974). Pregled nekih psiholoških teorija profesionalnog razvoja, Republički zavod za zapošljavanje, Beograd-Zagreb

351. Robertson I.T., Militza, C., Dave, B. (2002) *Organizational Effectiveness: The Role of Psychology*
352. Robertson, S. (1999) The impact of employment on the quality of life of people with an intellectual disability, *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 13, no. 2, pp. 95-107.
353. Robinson, J.E. (2000): Access to employment for people with disabilities: findings of a consumer-led project, *Disability and Rehabilitation*, 22, 5, 246-253.
354. Rosenberg, H., & Brady, M. P. (2000). *JOBS: Job Observation and Behavior Scale: A work performance evaluation for supported and entry level employees*. Wood Dale, IL: Stoelting Co
355. Rosengreen, K., & Saladin, S. P. (2010). Deaf workers prioritized workplace expectations: A qualitative study. *Journal of the American Deafness and Rehabilitation Association*, 42(3), 128-151.
356. Rosenkoiter, S.E., Whaley, K.T., Hains, A.H., & Pierce, L. (2001). The evolution of transition policy for young children with special needs in their families: Past, present, and future. *Topics in Early Childhood Special Education*, 21, 3-15.
357. Ross, C., Mirowsky, J. (1995): Does employment affect health?, *Journal of Health and Social Behaviour*, 36, 230-243.
358. Ruffalo, S. L., Elliott S. N. (1997). Teachers' and parents' ratings of children's social skills: A closer look at cross-informant agreement through an item analysis protocol. *School Psychology Review*, 26, 489-502.
359. Runjić, T., Bilić, A., Znaor, M. (2002): Zapošljavanje osoba s oštećenjima vida, *Zbornik radova 1. Međunarodnog stručnog simpozija – Aktualnosti i perspektive zapošljavanja osoba s invaliditetom*, Zagreb.
360. Rusch, F. R., Hughes, C., Agran, M., Martin, J.E., & Johnson, J. R. (2009). Toward Self-Directed Learning, Post-High School Placement, and Coordinated Support. *Career Development for Exceptional Individuals*. Vol 32(1). 53-59.
361. Russell, M. (2002): What Disability Civil Rights Cannot Do: Employment and Political Economy, *Disability and Society*, 17, 2, 117-135.
362. Russell, M., Stewart, J. (2001): Disablement, Prison and Historical Segregation, *Monthly Review*, 53, 3, 61-75.
363. Rydberg, E. (2010). Deaf people and the labour market in Sweden: Education-Employment-Economy.

364. Ryles, R (1996). The Impact of Braille Reading Skills on Employment, Incomes, Education, and Reading Habits. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 9 (3), 219
365. Ryu, S. & Mortimer, J.T. (1996). The “Occupational linkage hypothesis” applied to occupational value formation in adolescence. In J. T. Mortimer and M. D. Finch (Eds). *Adolescents, work and family. An intergenerational development analysis. Understanding families*, Vol. 6. Thousand Oaks CA: Sage. 11. Schneider.
366. Sacks, S.Z., Wolffe, K. E., & Tierney, D. (1998). Lifestyles of students with visual impairments: Preliminary studies of social networks. *Exceptional Child*, 64(4), 463–478.
367. Savić, Lj.(1983). “Profesionalna rehabilitacija gluvih i nagluvih”, Savez gluvih i nagluvih Srbije, Beograd.
368. Savić, Lj. (1988). *Surdoaudiologija*. Defektološki fakultet, Univerzitet u Beogradu
369. Savić, Lj., Ivanović, P. (1994). *Surdopedagogija*. Defektološki fakultet, Univerzitet u Beogradu.
370. Saxon, J. P., Holmes A.E., Spitsnagel R.J. (2011). «Impact of a Cochlear Implant on Job Functioning» . *The Journal of Rehabilitation*, Vol. 67 Issue 3, 49
371. Schartz, H., Hendricks, D. J., & Blanck, P. (2006). Workplace accommodations: Evidence based out- comes. *Work*, 27, 345–354.
372. Schartz, H., Schartz, K., Hendricks, D. J., & Blanck, P. (2006). Workplace accommodations: Empirical study of current employees. *Mississippi Law Journal*, 75, 917–943.
373. Scherich, D. L. (1996). Job accommodations in the workplace for persons who are deaf or hard of hearing: Current practices and recommendations. *Journal of Rehabilitation*, 62(2), 27.
374. Scherich, D., & Mowry, R. (1997). Accommodations in the workplace for people who are hard of hearing: Perception of employees. *Journal of the American Deafness and Rehabilitation Association*, 31(1), 31-43.
375. Schiff, W., & Thayer, S. (1974). An eye for an ear? Social perception, nonverbal communication, and deafness. *Rehabilitation Psychology*, 21(2), 50-70.
376. Schiff, W., & Thayer, S. (1974). Observer judgment of social interaction: Eye contact and relationship inferences. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 30(1), pp. 110-114
377. Schroedel, J. G., & Geyer, P. D. (2000). Long-term career attainments of deaf and hard of hearing college graduates: Results from a 15-year follow-up survey. *American Annals of*

- the Deaf*, 145(4), 303-314.
378. Schroedel, J. G., & Geyer, P. D. (2001). Enhancing the career advancement of workers with hearing loss: Results from a national follow-up survey. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 32(3), 35-44.
 379. Schroedel, J., Watson, D., & Boone, S. E. (2004). *Invigorating VR services to hard of hearing consumers: A professional dialogue on a national research project*. Paper presented at the National Training Conference of Vocational Rehabilitation Professionals Serving Consumers with Hearing Loss, Washington DC.
 380. Schroedel, J., Geyer, P., (2016), Career Attainments of Deaf and Hard of Hearing Alumni Fifteen Years After College, Rehabilitation Research and Training Center for Persons who are Deaf or Hard of Hearing, University of Arkansas Little Rock, Arkansas
 381. Schroedel, J., Geyer, P., (2016), Career Attainments of Deaf and Hard of Hearing Alumni Fifteen Years After College, Rehabilitation Research and Training Center for Persons who are Deaf or Hard of Hearing, University of Arkansas Little Rock, Arkansas
 382. Schur, L. Kruse, D., & Blanck, P. (2005) Corporate Culture and the Employment of Persons with Disabilities, *Behavioral Sciences and the Law Behav. Sci. Law* 23: 3–20 (2005) Published online in Wiley Inter Science (www.interscience.wiley.com). DOI: 10.1002/bsl.624
 383. Schwartz, S. H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 23–47.
 384. Sela, I., & Weisel, A. (1992). *The deaf community in Israel*. Tel Aviv: Association of the Deaf in Israel, National Insurance Institute, JDC Israel, Ministry of Labour and Welfare
 385. Smith, C.S, Ferrier, F., Burke, G., Schofield, K., Long, M. & Shah, C. (2002). *Lifelong learning and the world of work: CEET's surveys for the ACCI, ACTU and ANTA*. Melbourne: Monash University-ACER Centre for the Economics of Education and Training
 386. Shaw, A., & Gold, D. (2005). *The Status of Canadian Youth who are Blind or Visually impaired; A Study of Lifestyles, Quality of Life and Employment*. Toronto: CNIB.
 387. Shaw, A., & Gold, D. (2007). Identifying the Facilitators of Successful Employment for Persons with Vision Loss, CNiB.
 388. Shaw, A., Gold, D., & Wolffe, K. (2007). Employment-Related Experiences of Youths Who Are Visually impaired; How Are These Youths Faring? *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 101(1), 7–21.

389. Shea, T. M., & Bauer, A. M. (1994). *Learners with disabilities: A social systems perspective of special education*. Madison, Wis: Brown & Benchmark
390. Sherman, A. Timmins, Sonny S. Ariss (1989) Employee Education and Job Performance: Does Education Matter? *Public Personnel Management*, vol 18, issue 1
391. Shier, M, Graham J, Jones M. (2009); Barriers to employment as experienced by disabled people: A qualitative analysis in Calgary and Regina, Canada. *Disability & Society*, 24: 63-75.
392. Shuler, G. K., Mistler, L. A., Torrey, K., & Depukat, R. (2014). More than signing: Communicating with deaf. *Nursing Management*, 45(3), 20-27.
393. 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: 3-9.
394. Sitlington, P. L. & Clark, G. M. (2006). *Transition education and services for students with disabilities* (4th ed.). Needham Heights, Mass.: Allyn & Bacon.
395. Sitlington, P. L., Clark, G. M., & Kolstoe, O. P. (2000). *Transition education & services for adolescents with disabilities*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
396. Skočić Mihić, S. (2004). *Teškoće pri zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom percipirane od strane poslodavaca*. Magistarski rad. Zagreb: Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet.
397. Smart, J. (2001). *Disability, society, and the individual*. Gaithersburg, MD: Aspen
398. Smith, J. A. (2011). Embracing the elephant in the room: Interviewing ideas for applicants who are deaf or hard of hearing. *Journal of the American Deafness and Rehabilitation Association*, 44(2), 67-81.
399. Sohet, J. A., Benet T. (1998). Hearing loss: the invisible disability; helping patients overcome a stigma of old age. *Postgraduate Medicine*, Vol. 104 Issue 3, p81, 7 p. Table
400. Skočić Mihić, S. (2004). *Teškoće pri zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom percipirane od strane poslodavaca*, magistarski rad, 2004, Resource URI: <http://161.53.18.95:2020/resource/thesis/536245>
401. Sokač, K. (2003): *Zapošljavanje osoba s invaliditetom – zakonska regulativa, sadašnje stanje i planirane promjene*, Zbornik radova Međunarodnog stručnog skupa o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, Zagreb.
402. Solovieva, TI, Dowler DL, Walls RT.(2011) Employer benefits from making workplace accommodations. *Disability and Health Journal*,; 4: 39-45.

403. Solovieva, TI, Walls RT, Hendricks DJ, Dowler DL. (2009) Cost of workplace accommodations for individuals with disabilities: With or without personal assistance services. *Disability and Health Journal*,; 2: 196-205.
404. Sparrow, S. (1997) Developmentally based assessment, pp. 441-447 in *Handbook of Autism and Pervasive Developmental Disorders*, D.J. Cohen and F.R. Volkmar, eds New York: John Wiley and Sons. Inc
405. Steinberg, A. G., Sullivan, V. J., & Montoya, L. A. (1999). Loneliness and social isolation in the work place for deaf individuals during the transition years: A preliminary investigation. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 30(1), 22–30.
406. Stephens, D., & Héту, R. (1991). Impairment, disability and handicap in audiology: Towards a consensus. *International Journal of Audiology*, 30, 185-200.
407. Stern, D., Bailey, T., Merrit, D. (1996): “School to work policyinsight from recent international developments”,Barkley, Calif.National Center for Research in Vocational Education, University of California at Barkeley,
408. Stevanović, S. (2009). Razvoj tržišne proizvodnje u poljoprivredi Republike Srbije. DAS, Društvo agrarnih ekonomista Srbije.
409. Stevens, P., & Martin, N. (1999). Supporting individuals with intellectual disability and challenging behavior in integrated work settings: An overview and a model for service provision. *Journal of Intellectual Disability Research*, 43, 19–29.
410. Stika, C. J. (1997). Living with hearing loss - focus group results Part II: Career development and work experiences. *Hearing Loss*, 18(6), 29-32.
411. Stinson, M. S., & Walter, G. G. (1992). Persistence in college. In S. B. Foster & G. G. Walter (Eds.), *Deaf students in postsecondary education* (pp. 43–64). New York: Routledge.
412. Stinson, M. S., Antia, S. D. (1999). Considerations in educating deaf and hard-of-hearing students in inclusive settings. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 4, 163-175.
413. Stinson, M. S., Elliott, L. B., Kelly, R. R., Liu, Y. (2009). Deaf and hard-of-hearing students’ memory of lectures with speech-to-text and interpreting/note taking services. *Journal of Special Education*, 43(1), 52-64.
414. Stinson, M., & Walter, G. (1997). Improving retention for deaf and hard of hearing students: What the research tells us. *Journal of the American Deafness and Rehabilitation Association*, 30(4), 14-23.
415. Stinson, M.S., Kluwin, T.N. (2003). *Oxford handbook of deaf studies, language, and*

- education. In M. Marschark & P. E. Spencer, *Educational consequences of alternative school placements* (pp 52-64). New York: Oxford University Press.
416. Stlington, P. L., Neubert, D. A., & Leconte, P. J. (1997). Transition assessment: The position of the Division on Career Development and Transition. *Career Development for Exceptional Individuals*, 20, 69-79.
417. Stone, D., i Colella, A. (1996). A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. *Academy of Management Review* 21:352-401.
418. Stošljević, L., Odović, G. (1996): Profesionalno osposobljavanje telesno invalidnih lica, Zavod za udžbenike i nastavna sredstva, Beograd.
419. Straughair, S, Fawcitt S (1992) *The Road Towards Independence: The Experiences of Young People with Arthritis*. London, UK: Arthritis Care.
420. Sugai, G., & Lewis, T. (1996). Descriptive and Experimental Analysis of Teacher and Peer Attention and the Use of Assessment-Based Intervention to Improve Pro-Social Behavior. *Journal of Behavioral Education*. 6(1):7-24
421. Sugai, G., & Lewis, T. (1996). Preferred and promising practices for social skill instruction. *Focus on Exceptional Children*, 29(4), 1-16.
422. Peters, S.J. (2010) "The heterodoxy of student voice challenges to identity in the sociology of disability and education!", *British Journal of Sociology of Education*, pages 591-602, Vol 31.
423. Swanson, J. L., & Woitke, M. B. (1997). Theory into practice in career assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived career barriers. *Journal of Career Assessment*, 5(4), 443-462.
424. Szymanski, E. M., & Vancollins, J. (2003). Career Development of People With Disabilities: Some New and Not-so-new Challenges. *Australian Journal of Career Development*, 12 (1), 9 -16.
425. Szymanski, E. M., & Hershenson, D. B. (1998). Career development for people with disabilities: An ecological model. In R. M. Parker & E. M. Szymanski (Eds.), *Rehabilitation counseling: Basics and beyond* (3rd ed., pp. 327-378). Austin, Texas: Pro-ed.
426. Szymanski, E. M., & Parker, R. M. (2003). *Work and Disability. issues and Strategies in Career Development and Job Placement*. Austin, TX: Pro-Ed.
427. Szymanski, E. M., & Trueba, H. T. (1994). Castification of people with disabilities: Potential disempowering aspects of classification in disability services. *Journal of*

- Rehabilitation, 60 (30), 12-20.
428. Szymanski, E. M., Hershenson, D. B., Enright, M. S., & Ettinger, J. M. (1996). Career development theories, constructs, and research: Implications for people with disabilities. In E. M. Szymanski & R. M. Parker (Eds.), *Work and disability: Issues and strategies in career development and job placement*. Austin, Texas: Pro-ed.
429. Szymanski, E.M. (2003) Transition: Lifespan and Life-Space consideration for Empowerment. *Exceptional Children*, 60,402-410
430. Škunca, D., (2006) „Mera ekonomske uspešnosti“, *Ekonometar* 16/2006, Beograd
431. Šribar, P. (2002). Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom. U *Zbornik radova 1. Međunarodnog stručnog simpozija – Aktualnosti i perspektive zapošljavanja osoba s invaliditetom* (str. 118-125). Zagreb: Ustanova za rehabilitaciju hendikepiranih osoba profesionalnom rehabilitacijom i zapošljavanjem (URIHO).
432. Šribar, P. (2003): Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, *Zbornik radova Međunarodnog stručnog skupa o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom*, Zagreb.
433. Štimac, V. (2006). Kompetencije i njihova primjena u šest većih organizacija. (Diplomski rad). Sveučilište u Zagrebu, Filozofski fakultet, Odsjek za psihologiju.
434. Šverko, B. (1991): Značenje rada u životu pojedinca: radne vrijednosti, važnost rada i otuđenje, U: Kolesarić, V., Krizmanić, M. i Petz, B. (ur.): *Uvod u psihologiju*, Grafički zavod Hrvatske, Zagreb.
435. Tabor, D. (1993). Smoothing their path: Transition, continuity i pastoral liaison between primary and secondary school. *Pastoral Care* 11(1), 10-14.
436. Tatić, D (2012): *Zaštita ljudskih prava osoba sa invaliditiom*, treće dopunjeno izdanje, Beograd,
437. Taylor, H.I., Larson S. (1999). Social and Emotional Learning in Middle School. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies Issues and Ideas*, Vol 72, Issue 6, pages 331-336.
438. Taylor, F. W., 1911, *The Principles of Scientific Management*. *Harper&Harper, N.Y.*
Sindh Univ. Res. Jour. (Sci. Ser.) Vol. 45 (2) 263-266 (2013) Sindh University Research Journal (science series) Interactive Employment Model to Assimilate the Deaf persons in workplace by using Ict S. A. Ali Safeeullah, A. G. Memon, M. Ahmed Department of Computer Science, Faculty of Information Technology, Sindh Madressatul Islam

University, Karachi, Pakistan.

439. Taylor, H. (1998): Americans with disabilities still pervasively disadvantaged on a broad range of key indicators, The Harris Poll #56,
440. Taylor, H. (2000): Many people with disabilities feel isolated, left out of their communities and would like to participate more, The Harris Poll #34,
441. Taylor, K. M. & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.
442. Tenbroek, J. (1960). Character and function of the sheltered workshop for the blind, National Federation of the Blind, California.
443. Test, D. W, Mason, C, Hughes, C , Konrad, M., Neale, M., & Wood, W M. (2004). Student involvement in individualized education program meetings. *Exceptional Children*, 70, 391-4X2.
444. The National Board of Health and Welfare Sweden (Social- styrelsen). (2010). *Alltja ämt oja mlukt! Levnadsfo rha llanden fo r vissa personer med funktionsnedsa itning*. 2013 03-21: <http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2010/2010-6-21>
445. The standard rulers of equalization of opportunities for persons with disabilities, OUN, (1994).
446. Thomas, A., Herbst, G., K. (1980). Social and Psychological Implications od Acquired Deafness for Adults of Employment Age. *British Journal of Audiology*. Vol.14.
447. Triandis, H.C. (1977). *Interpersonal Behaviour*, Monterey, CA: Brooks/Cole.
448. Tur-Kaspa, H. & Bryan, T. (1994). Social information-processing skills of students with learning disabilities. *Learning Disabilities Research & Practice*, 9(1), 12-23.
449. U. S Bureau of the Census (2000) Supplementary Survey Summary Tables, QT-02. Profile of Selected Social Characteristics
450. U.S. Bureau of Labor Statistics. (2013a). Earnings and unemployment rates by education attainment. Retrieved from http://www.bls.gov/emp/ep_chart_001.htm
451. U.S. Bureau of Labor Statistics. (2013b). Economic News Release, Table A-6. Employment status of the civilian population by sex, age, and disability status, not seasonally adjusted. Retrieved from <http://www.bls.gov/news.release/empsit.t06.htm>
452. U.S. Census Bureau. (2002). Survey of income and program participation. Retrieved May 2, 2003 ,<http://www.census.gov/hhes/www/disable/sipp/disab97/ds97.html>.

453. U.S. Government Accountability Office (2005). Vocational rehabilitation: better measures and monitoring could improve the performance of the VR program (GAO-05-865), Washington, DC.
454. UNESCO (2000): "A framework for improvement of educational and vocational guidance service for girls and women", Bangkok, UNESCO-principal regional Office, 13-15
455. Unger, D. (2002): Employers' Attitudes Towards Persons with Disabilities in the Workforce: Myth or Realities? Focus on Autism & Other Developmental Disabilities, 17, 1,2-9.
456. UNICEF (2000): Integrational Trends for Disabled Children in World, 16 th World congress of rehabilitation.
457. United Nations. (2006). *Convention on the Rights of Persons With Disabilities and optional protocol*. Retrieved from <http://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/convtexte.htm>
458. Uršić, C. (2003): Zapošljavanje invalida u Sloveniji – između politike, propisa i prakse, Zbornik radova Međunarodnog stručnog skupa o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, Zagreb.
459. Uršić, C., Vidmar, J., Bilić, B. (2002): Profesionalna rehabilitacija i zapošljavanje invalida u Sloveniji – od pravnog uređenja do primjera dobre prakse, Zbornik radova 1. Međunarodnog stručnog simpozija – Aktualnosti i perspektive zapošljavanja osoba s invaliditetom, Zagreb.
460. Van Gent T., Goedhart AW., (2011) Treffers PDA. Self-concept and psychopathology in deaf adolescents: Preliminary support for moderating effects of deafness-related characteristics and peer problems, *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, , vol. 52(pg. 720-728)
461. Savet Europe (2003). Zakonodavstvo usmjereno protiv diskriminacije osoba s invaliditiom. Integracija osoba s invaliditiom. Zagreb: Državni zavod za zaštitu obitelji, materinstva i mladeži.
462. Velić, M., Jovanović, O., , V. Urednik, Milačić Vidojević, I. (2016)Osobe pod rizikom od društvene isključenosti: stavovi, diskriminacija, adaptivno ponašanje,.Tematski zbornik radova
463. Vlachos, C. J. (2008). Developing i managing vocational training i transition planning programme for intellectually disabled learners. Cardinia: University of South Africa, Department of Education Management

464. Vukotić (1983) Društveno ekonomski položaj i razvojne mogućnosti zaštitnih organizacija, Zagreb.
465. Waddington L. (1995), Disability, Employment and the European Community, Tilburg.
466. Waddington L. (1999), The European Community's Response to Disability, Jones M./Basser Marks L. A. (eds), Disability, Divers-ability and Legal Change, La Haye/Boston/London.
467. Walter, G. G., & Dirmyer, R. (2013). The effect of education on the occupational status of deaf and hard of hearing 26-to-64-year-olds. *American Annals of the Deaf*, 158(1), 41-49.
468. Walters, S. E., & Baker, C. M. (1995). Title I of the Americans with Disabilities Act: Employer and recruiter attitudes toward individuals with disabilities. *Journal of Rehabilitation Administration*, 20(1), 15-23.
469. Warr, P., Conner M. (1992). The measurement of effective working styles during entry-level training. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 65, Issue 1, p17, 16 p. table.
470. Wehman, P. (2001). *Life beyond the classroom: Transition strategies for young people with disabilities*. Baltimore, MD: Paul H. Brookes.
471. Wehman, P. (2006). *Life Beyond the Classroom: Transition Strategies for Young People with Disabilities*. Baltimore: Brookes Publishing Co.
472. Wehman, P., Revell, G., & Kregel, J. (1998). Supported employment: A decade of rapid growth and impact. *American Rehabilitation*, 24, 31–43.
473. Wehmeyer M. L., Palmer S. B., Davies D. K. & Stock S. (2011) The Role of Technology Use by a Person with Intellectual or Developmental Disabilities as a Family Support. *Rivista di studi familiari* 2, 90–99.
474. Wehmeyer, M. L., & Field, S. (2007). *Self-Determination: Instructional and assessment strategies to promote the self-determination of students with disabilities*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
475. Wehmeyer, M. Davis, S (1995) .Family Involvement in D Bolin (ed) *Career Education: A Functional Life Skills Approach* .Englewood: Prentice Hall
476. Weisel, A. (2005). Attachment and individuation of deaf/hard of hearing and hearing young adults. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 10.
477. Weisel, A., & Cinamon, G. C. (2005). Hearing, deaf, and HH Israeli adolescents' evaluation of deaf men and deaf women's occupational competence. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 10, 376–389.

478. Weisel, A. (1998). *Issues Unresolved: New Perspectives on Language and Deaf Education*. Gallaudet University Press.
479. Welsh, W. A. & Walter, G. G. (1988). The effect of postsecondary education on the occupational attainments of deaf adults. *Journal of the American Deafness and Rehabilitation Association*, 22(1), 14-22.
480. Welsh, W., & Foster, S. (1991). Does a college degree influence the occupational attainments of deaf adults? An examination of the initial and long-term impact of college. *Journal of Rehabilitation*, 57, 41-48.
481. Welsh, W., & MacLeod-Gallinger, J. (1992). Effect of college on employment and earnings. In S. Foster & G. Walter (Eds.), *Deaf students in postsecondary education* (pp. 185-202). London, UK: Routledge.
482. Wheeler-Scruggs, K. (2002). Assessing the employment and independence of people who are deaf and low functioning. *American Annals of the Deaf*, 17(4), 11-17.
483. Whiddett, S., Holyforde S. (2007). How to get your competency framework right. *People Management*. Vol. 13, Issue 15, p44, 2 p.
484. Whistone, M., Browning, P. (2002): Transition: A Frame of Reference, *AFCEC Online Journal*, Special issue, October 2002.
485. White, M.J., Jackson, V., Gordon, P.J. (2006). Implicit and Explicit Attitudes toward Athletes with disabilities. *Journal of Rehabilitation* 72 (3): 33-40.
486. WHO (World Health Organization) (1980). *International classification of impairments, disabilities and handicaps: A manual of classification relating to the consequences of disease*. Geneva: World Health Organization.
487. WHO (2000): "The World Health Report 2000", Death by cause, sex and mortality stratum in WHO Regions, Estimates for 1999, Statistical Anex.
488. WHO (2001). The World Health Report 2001 mental health: new understanding, new hope. Geneva: WHO.
489. WHO (2002), "Gender and Deafness".
490. WHO (2008). Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Retrieved from <http://www.un.org/disabilities/convention/conventionfull.shtml>
491. WHO (2011) . World report on disability 2011. Genebra.
492. Whyte, A.S., Carroll, L.J. (2002): A preliminary examination of the relationship between employment, pain and disability in an amputee population, *Disability and Rehabilitation*, 24, 9, 462-470.

493. Williams, M, Sabata, D., Zolna, J. (2006) User needs evaluation of workplace Accommodations. *Work*; 27: 355–362.
494. Williams, A., & Swail, W. S. (2005). *Is more better? The impact of postsecondary education on the economic and social well-being of American society*. American Higher Education Report Series. Stafford, VA: Educational Policy Institute. Retrieved from <http://www.educationalpolicy.org/pdf/gates.pdf>
495. Williams, J. M. (1998): Getting answers on hiring the disabled, *Nation's Business*, 86, 11, 44-49.
496. Wilson-Kovacs, Dana, Michelle K. Ryan, Alexander Haslam, and Anna Rabinovich (2008). Just Because You Can Get a Wheelchair in the Building Doesn't Necessarily Mean that You Can Still Participate: Barriers to the Career Advancement of Disabled Professionals. *Disability & Society* 23, 7: 705-717.
497. Winn, S. (1997). *Being female and deaf - a double disability?* Paper presented at the Twentieth Conference of the Australian Association of Teachers of the Deaf, Adelaide.
498. Wolfe, S. (1974). "Disability Is No Handicap for Dupont," *The Alliance Review*: 13.
499. Wolffe, K. (1998). Addressing employers' safety concerns about workers with visual impairments. *Journal of Visual impairment and Blindness*, 92(4), 225, 227–229.
500. Wolffe, K. E. (1999). *Skills for Success: A Career Education Handbook for Children and Adolescents with Visual impairments*. New York: AFB Press.
501. Wolffe, K. E., Roessler, R. T., & Schriener, K. F. (1992). Employment concerns of people with blindness or visual impairments. *Journal of Visual impairment i Blindness*, 86, 185-187.
502. Wolffe, K.E., & Candela, A.R. (2002). A qualitative analysis of employers' experiences with visually impaired workers. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 96(9), 622.
503. Wolffe, K.E., & Spungin, S. J. (2002). A glance at worldwide employment of people with visual impairments. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 96 (4), 245.
504. Wood, R. & Payne, T. (1998). *Competency-based recruitment and selection*. England: JohnWiley & Sons Ltd.
505. Woodruffe, C. (1991): Competent by any other name, in *Personnel Management*, September, 30-31.
506. World Bank Group, (2012) *World development report 2012: Gender equality and development*, The International Bank for Reconstruction and Developmen, Washington DC 20433

507. World Federation of the Deaf. (2010). *World Federation of the Deaf*. Retrieved from <http://www.wfdeaf.org/>
508. Young, J., Rosati, R., Vandergoot, D. (1986): Initiating a Marketing Strategy By Assessing Employer Needs for Rehabilitation services, *Journal of Rehabilitation*, 52, 2, 37- 41.
509. Yuker, H. E. (1994). Variables that influence attitudes toward people with disabilities: Conclusions from the data. *Journal of Social Behavior and Personality*, 9, 3–22.
510. Zabrana diskriminacije osoba s invaliditomiom (2012): Zbornik radova, Rakić, B, Tatić, D. i Trkulja, J. (priređivači), Beograd,.
511. Zarocostas J. 2005. Disabled still face hurdles in job market, *The Washington Times*: A16.
512. Zazove, P., & Doukas, D.J. (1994). The silent health care crisis: Ethical reflections of health care for deaf and hard-of-hearing persons. *Family Medicine*, 26, 387-390.
513. Zimbardo, P., Ebbessen, E.B. (1969). *Influencing attitudes and Changing Behaviour* Reading. MA:Addison-Wesley.
514. Zimbardo, P.G. (1985) *Psychology and Life*. New York: Harper Collins Publishers
515. Zissi, A., Rontos, C., Papageorgiou, D., Pierrakou, C., & Chtouris, S. (2007). Greek employer's attitudes to employing people with disabilities: Effects of the type of disability. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 9(1), 14-25.
516. Zvončarević, M. (1981) *Socijalna psihologija, Školska knjiga*, Zagreb, 1981.
517. Žigić, V. & Radić-Šestić, M. (2006). *Zapošljavanje osoba sa oštećenjem vida i oštećenjem sluha*. Beograd: Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju.
518. Žunić, Z. (2001): *Profesionalnom rehabilitacijom u 21. stoljeće*, Državni zavod za zaštitu obitelji, materinstva i mladeži, Zagreb.
519. Žunić, Z. (2003): *Zadanosti u zapošljavanju osoba s invaliditetom i mogućnosti njihove primjene u Hrvatskoj*, Zbornik radova 1.Međunarodnog stručnog skupa o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, Zagreb.
520. Žuvela, B., & Gold, D. (2005). *Employment-Related Needs of Blind and Visually impaired Working Age People in British Columbia*. Toronto, ON: Unpublished CNIB report.
521. Акциони план за спровођење Стратегије унапређења положаја osoba са ометеношћу у Републици Србији за период од 2013. до 2015. године („Сл. гласник РС“, број 73/13)
http://servisipodrske.info/sites/default/files/Akcioni_plan_Strategija_za_osobe_sa_invaliditetom.pdf

522. Анкета о животном стандарду (2007), Републички завод за статистику Београд, Политика 09.05.2007.
523. Arandelović, M. & Jovanović, J. (2009). Medicina rada, Niš: Medicinski fakultet, prvo elektronsko izdanje za student integrisanih akademskih i osnovnih studija. Доступно на http://porodicnamedicina.com/download/knjige/medicina_rada.pdf
524. Градска организације глувих Београда, (2014) Smernice za rad sa gluvim i nagluvim osobama
525. Жувела, Биљана С. (2013) Индивидуални и контекстуални чиниоци запошљавања слепих и слабовидних особа, Докторска дисертација, Универзитет у Београду, Филозофски факултет.
526. G. Zajić, M. Milanović, M. Stanojević, I. Janićijević, Obaveza zapošljavanja osoba sa invaliditetom, (2011), Beograd: Centar za samostalni život invalida Srbije
527. Закон о забрани дискриминације (2009), „Сл. гласник РС“, бр. 22/09.
528. Закон о запошљавању и осигуравању за случај незапослености (2009) "Службени гласник РС", бр. 36/2009
529. Закон о запошљавању и осигуравању за случај незапослености (2010) "Службени гласник РС", бр. 88/2010.
530. Закон о основама система васпитања и образовања Србије (2003) "Службени гласник РС" бр. 62/2003 и 64/2003
531. Закон о основама система образовања и васпитања Србије (2009) "Сл. гласник РС", бр. 72/2009, 52/2011 и 55/2013
532. Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом (2009), "Сл.Гласник РС" бр 36/09
533. Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом (2013), "Сл.Гласник РС" бр 32/13
534. Закон о раду (2005), "Сл.Гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005
535. Закон о раду (2009), "Сл.Гласник РС", бр 54/2009
536. Закон о раду (2013), "Сл.Гласник РС", бр 32/2013
537. Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом (2006), „Сл. гласник РС“, бр. 33/06.
538. Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом (2016), „Сл. гласник РС“, бр. 13/2016.
539. Конвенција о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са

инвалидитетом C159 (Међународна организација рада, 1983)
www.jura.kg.ac.rs/index.php/sr/dokumenti/download-document.htm?gid=1091

540. Конвенција Уједињених нација о правима детета из 1989. ("Sluzbeni list SFRJ - Medunarodni ugovori", br. 15/90, 2/97 i "Sluzbeni list SRJ - Medunarodni ugovori", br. 7/2002)
541. Конвенција Уједињених Нација о правима особа са ометеношћу (2002) ("Sluzbeni list SFRJ - Medunarodni ugovori", br. 15/90, 2/97 i "Sluzbeni list SRJ -Medunarodni ugovori", br. 7/)
542. Кулић, Р., Деспотовић, М. (2004). Увод у андрагогију, Свет књиге, Београд.
543. Национална стратегија запошљавања за период 2005 - 2010. („Службени Гласник РС“, бр.55/05, 71/05, 101/07, 65/08)
544. Национална стратегија запошљавања за период 2011 - 2020. („Службени Гласник РС“, бр.55/05, 71/05, 101/07, 65/08, 16/11, 37/2011)
545. Национални акциони план запошљавања за период 2006 - 2008 год („Службени Гласник РС“, бр.55/05, 71/05, 101/07, 65/08)
546. Правилник о начину праћења извршавања обавезе запошљавања особа са ометеношћу и начину доказивања извршавања те обавезе (2016) „Службени Гласник РС“, br.101/16
547. Радић Шестић, М., Радовановић, В., Милановић Доброта, Б. (2011). Ставови руководиоца према радним компетенцијама глувих и наглувих особа, транзиција и индивидуализовани образовни програм. Друштво дефектолога Србије и Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију, *Београдска дефектолошка школа*, 17(3), 51, 451-467.
548. Радић Шестић. М., Глигоровић, М., Милановић Доброта, Б. (2011). Ставови руководиоца према запошљавању глувих особа. Друштво дефектолога Србије и Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију, *Београдска дефектолошка школа*, 17(3), 51, 477-499.
549. Радић Шестић, М. (1997). Облици професионалног оспособљавања особа оштећеног слуха. Београд. Универзитет у Београду, Дефектолошки факултет. Магистарски рад
550. Радић Шестић, М. (2002). Успешност професионалног оспособљавања особа оштећеног слуха и ментално ретардираних особа. Београд. Универзитет у Београду, Дефектолошки факултет. Докторска дисертација

551. Радић Шестић, М, Милановић Доброта, Б., (2011). Евалуација радне успешности особа са ометеношћу у заштитним радионицама, Београдска дефектолошка школа, Вол.17(1) 49, 153-164.
552. Радић Шестић, М, Милановић Доброта, Б., Радовановић, В (2012а). Однос друштва према особама са ометеношћу, Социолошки преглед, vol. XLVI (4), 561-582.
553. Радић Шестић, М. Милановић-Доброта, Б. Радовановић В. (2012б). Самопоштовање средњошколаца са ометеношћу, Београдска дефектолошка школа, 18 (2) бр.53, 287-295.
554. Радић Шестић, М., Глигоровић, М., Милановић Доброта, Б. (2010), attitudes towards employment of people with intellectual disabilities in serbia, *Наукама, образованието и изкуството през 21. век*, Годи- шник, том Iv, Благоевград, стр. 477–483, Issn – 1313-5236.
555. Радић Шестић, М., Жигић, В. (2006). Креирање инклузивне радне средине. *Београдска дефектолошка школа, 3*, 221-234.
556. Рајовић, В., Јовановић, О. (2014) Медијација у инклузивном образовању, у Т. Цамоња-Игњатовић (ур.): Медијација – принципи, процес, примена, Центар за примењену психологију, Београд
557. Савић, Љ. (1978). Професионална оријентација и професионално усмеравање ученика ометених у психофизичком развоју. Завод за унапређење васпитања и образовања града Београда, Београд.
558. Савић, Љ. и аутори. (1972). Професионална оријентација и социјална адаптација глувих. Центар за рехабилитацију глувих, Београд.
559. Стратегија развоја и промоције друштвено одговорног пословања у Републици Србији за период од 2010. до 2015.године, “Сл.Гласник РС”, бр. 55/05, 71/05-исправка, 101/07 и 65/08)
560. Стратегија унапређења положаја особа са инвалидитетом у Републици Србији,(2005), “Сл.Гласник РС”, бр. 55/05 и 71/05
561. Стратегија унапређења положаја особа са ометеношћу у Републици Србији 2007-2015 год, (2007), „Сл. гласник РС“, број 1/07
562. Устав Републике Србије (2006)(„Сл. гласник РС“, број 98/06)
563. Центар за самостални живот инвалида (2012), Анализа примене законских норми везаних за право на рад.

564. Центар за самостални живот инвалида Србије - Center for Independent Living of Invalids in Serbia (2010). *Employment People with Disabilities in Serbia: Opportunities and Challenges*, United States Agency for International Development (USAID), Institute for Sustainable Communities, Belgrade.
565. Чабаркапа, М. (2008). *Човек и радна околина: психофизиолошки и еколошки аспекти рада*. Ћигоја штампа. Београд.

БИОГРАФИЈА АУТОРА

Мр Ивана Митровић Ђорђевић рођена је 29.01.1971. године у Београду. Након завршене гимназије у Београду 1990/91 године уписује Дефектолошки факултет у Београду, смер Логопедија, на којем је дипломирала 15.11.1994. Године 1992/93 уписана је на смер дипломирани сурдопедагог и дипломирала у новембру 1995.године. Магистарске студије уписала је 1994/1995. године на Дефектолошком факултету, у Београду,научно подручје општа дефектологија. Магистарску тезу под називом ”Могућности социјалне интеграције телесно инвалидних лица” одбранила је 12.01.2006. године и стекла академско звање магистра општих дефектолошких наука.

Од 1994. до данас ради на позицији логопеда у ОШ” Душан Дугалић”. Од 2000.год. радила је на бројним интернационалним пројектима који се баве унапређењем положаја особа са ометеношћу. Аутор је и учесник пројеката који су подржани од стране Светске банке, Handicap interantional-a, Save the children-a, OPTO interantional-a АВ, SIDA, People in Need-a, Министарства пољопривреде на пројектима Светске банке, Министарства за рад и социјална питања, Министарства трговине туризма и телекомуникација, Министарства за развој науке и технолошког развоја.

Мр Ивана Митровић Ђорђевић до сада учествовала на бројним интернационалним и националним конференцијама и представљала радове из области специјалне едукације и рехабилитације, логопедије, уже научне области поремећаји језика.

ИЗЈАВА О АУТОРСТВУ

Потписани-а

Ивана Митровић Ђорђевић

Изјављујем

да је докторска дисертација под насловом

Фактори успешног укључивања особа оштећеног слуха у радни процес

- резултат сопственог истраживачког рада,
- да предложена дисертација у целини ни у деловима није била предложена за добијање било које дипломе према студијским програмима других високошколских установа,
- да су резултати коректно наведени и
- да нисам кршио/ла ауторска права и користио интелектуалну својину других лица.

У Београду, _____

Потпис докторанда

ИЗЈАВА О ИСТОВЕТНОСТИ ШТАМПАНЕ И ЕЛЕКТРОНСКЕ ВЕРЗИЈЕ ДОКТОРСКОГ РАДА

Име и презиме аутора: Ивана Митровић Ђорђевић

Наслов рада: Фактори успешног укључивања особа оштећеног слуха у радни процес

Ментор : Проф. др Марина Радић Шестић, редовни професор

Потписани/а: Ивана Митровић Ђорђевић

Изјављујем да је штампана верзија мог докторског рада истоветна електронској верзији коју сам предао/ла за објављивање на порталу **Дигиталног** репозиторијума Универзитета у Београду.

Дозвољавам да се објаве моји лични подаци везани за добијање академског звања доктора наука, као што су име и презиме, година и место рођења и датум одбране рада.

Ови лични подаци могу се објавити на мрежним страницама дигиталне библиотеке, у електронском каталогу и у публикацијама Универзитета у Београду.

Потпис докторанда

У Београду, _____

ИЗЈАВА О КОРИШЋЕЊУ

Овлашћујем Универзитетску библиотеку „Светозар Марковић“ да у Дигитални репозиторијум Универзитета у Београду унесе моју докторску дисертацију под насловом:

Фактори успешног укључивања особа оштећеног слуха у радни процес

која је моје ауторско дело.

Дисертацију са свим прилозима предао/ла сам у електронском формату погодном за трајно архивирање.

Моју докторску дисертацију похрањену у Дигитални репозиторијум Универзитета у Београду могу да користе сви који поштују одредбе садржане у одабраном типу лиценце Креативне заједнице (Creative Commons) за коју сам се

одлучио/ла.

1. Ауторство
2. Ауторство - некомерцијално
3. Ауторство – некомерцијално – без прераде
4. Ауторство – некомерцијално – делити под истим условима
5. Ауторство – без прераде
6. Ауторство – делити под истим условима

(Молимо да заокружите само једну од шест понуђених лиценци, кратак опис лиценци дат је на полеђини листа).

Потпис докторанда

У Београду, _____