

# Radna i socijalna kompetencija osoba s intelektualnim teškoćama. Razlozi poslodavcima za njihovo nezapošljavanje

SANJA SKOČIĆ MIHIĆ\*

Učiteljski fakultet u Rijeci

Sveučilište u Rijeci

Rijeka, Hrvatska

LELIA KIŠ-GLAVAŠ

Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet

Sveučilište u Zagrebu

Zagreb, Hrvatska

Izvorni znanstveni rad

UDK 331.56-056.34

doi: 10.3935/rsp.v17i3.912

Primljeno: studeni 2009.

*Iako je pravo na rad temeljno pravo svakog pojedinca, osobe s intelektualnim teškoćama imaju posebno nepovoljan položaj u svijetu rada. Poslodavci iskazuju nepovoljnije stavove prema zapošljavanju ove skupine osoba, u usporedbi s ostalim osobama s invaliditetom.*

*Cilj je istraživanja ispitati latentni prostor teškoća pri zapošljavanju osoba s intelektualnim teškoćama percipiranih od strane poslodavaca. Sto pedeset i četiri poslodavca Primorsko-goranske županije ispitana su skalom »Intelektualne teškoće« koja je sastavni dio Anketnog upitnika motiviranosti poslodavaca za zapošljavanje osoba s invaliditetom (Kiš-Glavaš, 2002.). Dobivena su četiri faktora: faktor teškoća u komunikaciji, faktor radne nekompetentnosti, faktor nesamostalnosti i faktor socijalnog neprihvatanja.*

*Poslodavci najviše prepreka vide u zapošljavanju ovih osoba na dobivena prva dva faktora, odnosno u pretpostavljenoj radnoj nekompetentnosti i teškoćama u socijalnom ponašanju ovih osoba.*

*Ovim se rezultatima potvrđuju raniji nalazi koji ukazuju na potrebu informiranja poslodavca o sposobnostima i mogućnostima osoba s intelektualnim teškoćama, u cilju otklanjanja ili ublažavanja predrasuda o radnom potencijalu osoba s intelektualnim teškoćama.*

**Ključne riječi:** zapošljavanje, osobe s intelektualnim teškoćama, poslodavci, faktorska analiza.

## UVOD

Pravo na rad i posao temeljno je pravo svakog pojedinca. Rad ima ekonomsku,

socijalnu i psihološku vrijednost za pojedinca te značajno pridonosi socijalnoj uključenosti u zajednici.

---

\* Sanja Skočić Mihić, Učiteljski fakultet u Rijeci/Faculty of Teacher Education, Trg Ivana Klobučarića 1, 51 000 Rijeka, Hrvatska/Croatia, sanjasm@ufri.hr

Kada se radi o osobama s intelektualnim teškoćama, ta su prava posebno naglašena i u Standardnim pravilima o izjednačavanju mogućnosti za osobe s invaliditetom (48. zasjedanje Glavne skupštine UN-a, Rezolucija 48/96, 1993.; prema Bilić i sur., 2005.). U tom dokumentu preporučuje se njihovo zapošljavanje u otvorenim radnim uvjetima. Inače, mnogi autori smatraju da je nepovoljan položaj osoba s invaliditetom, u odnosu na sveukupnu populaciju, između ostalog, povijesna posljedica negativnih stavova društva prema njima (King, 1993.; Zovko, 2000.; Žunić, 2001.; Russel, 2002.).

Društveni položaj osoba s invaliditetom ovisi primarno o njihovoj poziciji u procesu rada (Brajc, 1979.; prema Rački, 1997.). Osobe s intelektualnim teškoćama **imaju posebno nepovoljan radno-socijalni status**. One prve gube posao i posljednje su koje ga ponovno dobivaju (Zovko, 2000.; Mašović, 1996.), odnosno nezaposlenost ih najprije pogađa (Richardson, Koller, Katz, 1988.; prema Šafranko, Frey Škrinjar, 2003.). To je naročito izraženo u prilikama kada prevladava nezaposlenost. Hrvatska je prošla tranzicijsko razdoblje i prešla na tržišno gospodarstvo, dogodio se niz zakonskih i drugih promjena u zadnjih desetak godina. Tako do 1998. godine oko 70 000 invalida rada zaposlenih na otvorenom tržištu ostaje bez posla, a broj zaštitnih radionica drastično opada. Od njih 39 koje su zapošljavale oko 3 500 osoba s invaliditetom ostale su 4 s oko 400 zaposlenih osoba s invaliditetom (Šribar, 2002.). Složeno stanje na području zapošljavanja osoba s invaliditetom nije riješeno niti donošenjem Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, 143/2002, 33/2005.).

Nepovoljan radno-socijalni status osoba s intelektualnim teškoćama treba promatrati u kontekstu njihovih teškoća u ostvarivanju uloge odrasle osobe. U dozezanju odraslosti osobe s intelektualnim teškoćama ne uspijevaju »svladati« razdoblje adolescencije i

»ostaju na dječjoj razini«. Pomoć i podrška okoline neophodna je za uspješnu tranziciju u odraslu dob, a temelji se na poznavanju individualnih potreba i poticanju samorealizacije pojedinca u svim vidovima života (Teodorović, Bratković, 2005.). Među njima rad i zapošljavanje imaju vrlo važnu ulogu. Predstavljaju neizostavan doprinos njihovu uključivanju u svrsishodne i vrednovane životne aktivnosti koje podrazumijevaju: prisutnost i sudjelovanje u zajednici, mogućnost razvoja kompetentnosti, ostvarivanje vrednovane socijalne uloge i društvenog položaja te mogućnost izbora i ostvarivanje prava (O'Brien, 1987.; prema Bilić i sur., 2005.). Time se ostvaruje ključna pretpostavka kvalitetnog življenja osoba s intelektualnim teškoćama (Bratković, 2005.). Također, ekonomskom neovisnošću postiže se autonomija koja je jedna od dviju značajki odraslosti (Teodorović, Bratković, 2005.). Mašović (1996.) navodi da je rad važan čimbenik u određivanju bračnog statusa osoba s intelektualnim teškoćama jer omogućava lakše stupanje u brak, posebno kod muškaraca, a radom se dokazuje socijalna kompetencija (skrb o sebi i drugima).

Osobe s intelektualnim teškoćama ne postižu u usporedbi s vršnjacima bez invaliditeta takvu kvalitetu života u pokazateljima kao što su zapošljavanje, daljnje obrazovanje i samostalno življenje (Blackorby, Wagner, 1996.; Murray i sur., 2000.; Schmidt-Davis i sur.; 2000.; Sitlington, Frank, 1993.; Zigmund, Thornton, 1985.; prema Mellard, Lancaster, 2003.).

Poslodavci u Sjedinjenim Američkim Državama iskazuju najveću zabrinutost pri zapošljavanju radnika s intelektualnim teškoćama, u odnosu na ostale osobe s invaliditetom (Fugua i sur., 1984.; Johnson i sur., 1988.; McFarlin i sur., 1991.; prema Skočić Mihić, 2004.; Unger, 2002.). Istraživanje stavova poslodavaca prema zapošljavanju i radu osoba s intelektualnim teškoćama u Republici Hrvatskoj (Kiš-Glavaš, Sokač, 2005.; Kiš-Glavaš, 2003.; Skočić Mihić,

2004.) pokazalo je, također, da poslodavci percipiraju najviše teškoća pri zapošljavanju i radu ove populacije, u odnosu na osobe s oštećenjem sluha i vida, tjelesnim invaliditetom i kroničnim bolestima.

U Republici Hrvatskoj provedeno je vrlo malo istraživanja o ovoj problematici, a novije istraživanje o stavovima naše društvene zajednice prema zapošljavanju osoba s težim intelektualnim teškoćama (umjerenim, težim i teškim) u redovitim uvjetima pokazalo je postojanje pozitivnijih stavova prema zapošljavanju osoba s težim intelektualnim teškoćama kod mlađih i visoko obrazovanih ispitanika (Šafranko i sur., 2003.).

Međutim, većina stručnjaka suglasna je da veći dio populacije osoba s intelektualnim teškoćama, uz primjenu prikladnih metoda i postupaka, može biti osposobljen za produktivan rad i uključen u neki od oblika proizvodnje ili pružanja usluga (Šafranko, Frey Škrinjar, 2003.). Kako bi se njihove mogućnosti za zapošljavanje i rad izjednačile s mogućnostima ostalih, u pravilu je potrebno njihovo zapošljavanje dodatno poticati i potpomagati (Sobota, 2007.). Danas u zemljama Europske unije postoji niz projekata usmjerenih podršci ovim osobama u dobivanju zaposlenja ili programima reosposobljavanja (Walsh i dr., 1999.; prema Bilić i sur., 2005.). Zapošljavanje uz podršku predstavlja suvremenu alternativnu službu radne rehabilitacije koja polučuje pozitivne rezultate. Poslodavci su zadovoljniji osobama s teškoćama zaposlenim uz podršku nego onima bez podrške (Shafer i sur., 1987.; prema Bilić i sur., 2005.)

Mali je broj istraživanja (Lemal, 2004.; Skočić Mihić, 2004.; Kiš-Glavaš, 2003.; Šafranko i sur., 2003.) koja se bave zapošljavanjem osoba s intelektualnim teškoćama u našoj zemlji. Kako je uloga poslodavaca pri zapošljavanju ovih osoba vrlo značajna, u radu će se pokušati istražiti njihova percepcija teškoća u zapošljavanju osoba s intelektualnim teškoćama.

## CILJ ISTRAŽIVANJA

Cilj je ovog rada utvrditi latentne dimenzije koje opisuju teškoće pri zapošljavanju i radu osoba s intelektualnim teškoćama percipiranih od strane poslodavaca.

## METODE ISTRAŽIVANJA

### Uzorak ispitanika

Uzorak ispitanika čini 154 poslodavca, obaju spolova, od 20 do 65 godina, zaposlena u poduzećima na području Primorsko-goranske županije. Poduzeća u kojima su zaposleni ispitanici registrirana su u Hrvatskoj gospodarskoj komori (hppt://www.hgk.hr/) prema Zakonu o Hrvatskoj gospodarskoj komori (NN, 63/1991, 73/1991). Uzorak je formiran analizom statističkih podataka o broju poduzeća u Primorsko-goranskoj županiji te je formiran neproporcionalni stratificirani uzorak u odnosu na veličinu poduzeća jer preko 97% poduzeća zapošljava manje od 50% zaposlenih. Istraživanje je provedeno u cilju izrade magistarskog rada.

Tablica 1.  
Distribucija ispitanika prema strukturi poduzeća (veličina i djelatnost)

	STRATUMI				UKUPNO
	I	II	III	IV	
DJELATNOST	1-5	6-20	21-50	51+	
D	6	6	5	11	28
F	2	3	3	2	10
G	10	10	10	5	35
H	3	3	3	6	16
I	4	3	2	4	13
K	6	4	5	1	16
UKUPNO	32	29	28	29	118
Q	2	11	12	11	36
<b>UKUPNO</b>	<b>34</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>154</b>

Legenda:

D - prerađivačka industrija

F - građevinarstvo

G - trgovina

H - ugostiteljstvo

I - promet, skladištenje i veze

K - poslovanje nekretninama

Q - poduzeća koja podliježu obvezi kvotnog zapošljavanja (izvor: Skočić Mihić, 2004.: 55)

Kao što je vidljivo iz tablice 1., u svakom stratumu proporcionalno su zastupljena poduzeća prema djelatnosti koju obavljaju. Djelatnosti su određene Zakonom o Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti (NN, 94/98). U Primorsko-goranskoj županiji više od 90% zaposlenika radi u šest djelatnosti: prerađivačka industrija (D), građevinarstvo (F), trgovina (G), ugostiteljstvo (H), promet, skladištenje i veze (I) te poslovanje nekretninama (K).

U anketnom upitniku poslodavci nisu pitani o razini ranijeg iskustva s osobama s oštećenjima vida, sluha, intelektualnim i drugim teškoćama. Pitani su samo o tome imaju li iskustvo s osobom s invaliditetom (općenito) kao radnikom. U strukturi osoba u poduzećima koja odlučuju o zapošljavanju 57 poslodavaca (37%) ima iskustvo s osobama s invaliditetom kao radnikom. Međutim, nema podataka o tome je li iskustvo pozitivno ili negativno i koliko od navedenih 57 poslodavaca ima iskustvo u radu s osobama s intelektualnim teškoćama.

### Mjerni instrument

Skala »IT« kojom se ispituju percipirane teškoće pri zapošljavanju i radu osoba s intelektualnim teškoćama, dio je anketnog upitnika motiviranosti poslodavaca za zapošljavanje osoba s invaliditetom (Kiš-Glavaš, 2002.). Sastoji se od 22 negativno sročene tvrdnje koje ispitanik procjenjuje kao mogući razlog da ne zaposli osobu s intelektualnim teškoćama. Slaganje sa svakom pojedinom tvrdnjom ispitanik iskazuje na skali Likertovog tipa od 5 stupnjeva: nikako se ne slažem (1), ne slažem se (2), ne mogu se odlučiti (3), slažem se (4) i potpuno se slažem (5).

Pouzdanost skale »IT« provjerena je na uzorku od 154 poslodavca kroz unutarnju konzistentnost rezultata mjerenja. Cronbach koeficijent iznosi 0,94 te se skala može smatrati visoko pouzdanom.

### Način provođenja ispitivanja

Slučajnim izborom odabrana su poduzeća iz baze podataka Hrvatske gospodarske komore za Primorsko-goransku županiju. Istraživanje je počinjalo telefonskim pozivom direktoru ili odgovornoj osobi koja odlučuje o zapošljavanju u poduzeću. Nakon kratkog informiranja o istraživanju, dogovorio bi se termin s poslodavcem koji je pristao na anketiranje. Anketiranje je trajalo u prosjeku 20 do 30 minuta, ovisno o potrebi poslodavca za dodatnim objašnjenjima ili komentarima. Provela su ga dva anketara, od travnja do listopada 2003. godine na području Primorsko-goranske županije.

### Metode obrade podataka

Metodama deskriptivne statistike određena su osnovna obilježja distribucije rezultata na skali »IT« te je ispitana normalnost distribucije Kolmogorov-Smirnovim testom.

Latentna struktura skale utvrđena je faktorskom analizom, metodom zajedničkih faktora. Kao kriterij za ekstrakciju faktora korišten je Gutman-Kaiserov kriterij. Nakon ekstrakcije faktora, učinjena je kosokutna direkt oblimin rotacija.

### REZULTATI I RASPRAVA

Kolmogorov-Smirnovim testom utvrđeno je da distribucija rezultata poslodavaca na 22 varijable skale »IT« značajno ne odstupa od normalne, ali je vrlo blizu granice statističke značajnosti ( $p=0,069$ ), što se vidi u tablici 2. Distribucija je pomaknuta u desno što pokazuju i rezultati deskriptivne statistike (tablica 3.). Stoga dobivene rezultate treba uzeti s određenim oprezom.

Tablica 2.  
Kolmogorov-Smirnov test rezultata na skali »IT«

	N	Max. D	Z	p
SKALA »IT«	154	0,105	1,298	0,069

Prosječan rezultat ispitanika na svim varijablama skale »IT« iznosi 72,5 a na pojedinoj varijabli 3,29. Uočava se neodlučnost poslodavaca u procjeni navedenih tvrdnji skale »IT« kao razloga za nezapošljavanje osoba s intelektualnim teškoćama. K tome, navedene tvrdnje poslodavci su skloniji percipirati razlozima za nezapošljavanje nego suprotno.

Tablica 3.

Osnovni statistički pokazatelji za skalu »IT«

	N	Min.	Max.	Sum.	M	SD
SKALA »IT«	154	22,00	106,00	11161,0072	72,4740	14,3400

Legenda:

N – broj poslodavaca u uzorku

Min. – minimalni rezultat

Max. – maksimalni rezultat

Sum. – sumarni rezultat svih ispitanika na svim varijablama

M - prosječna procjena teškoća pri zapošljavanju za poslodavce

SD - standardna devijacija

Faktorskom analizom na skali »IT« metodom zajedničkih faktora, prema Gutman-Kaiserovom kriteriju, ekstrahirana su 4 oblimin faktora koji objašnjavaju 66% zajedničke varijance (tablica 4.).

Tablica 4.

Značajne glavne komponente

Faktor	svojsvene vrijednosti	% zajedničke varijance	kumulativni %
1	10,239	46,539	46,539
2	1,730	7,863	54,403
3	1,298	5,901	60,304
4	1,160	5,271	65,575

Prvi se faktor ističe po veličini svojsvene vrijednosti i predstavlja glavni faktor skale. Ostala tri faktora imaju značajno manje i podjednake svojsvene vrijednosti.

Iz tablice 5. vidljivo je da pet varijabli sudjeluje u saturiranju prvog faktora koji objašnjava 47% ukupne varijance. Prvi faktor ima osrednje saturacije na svih pet varijabli. Varijable prvog faktora opisuju moguće teškoće u komunikaciji s osobama s intelektualnim teškoćama te u prihvaćanju njihovog izgleda i ponašanja. Teškoće u komunikaciji opisane su varijablama: nemogućnosti normalnog razgovora, razgovora kao s djetetom te pretpostavci o potrebi za uzastopnim ponavljanjima što i kako raditi. Ove varijable govore o potencijalnim teškoćama u komunikaciji s osobama s intelektualnim teškoćama i ovaj se faktor imenuje **faktorom teškoća u komunikaciji** između poslodavaca i osobe s intelektualnim poteškoćama.

Tablica 5.

Varijable skale »IT« koje čine faktor IT 1

Varijable	Standardizirani faktorski koeficijenti
12. S njome bi se moralo pričati kao s djetetom.	0,662
9. Odbojna bi mi bila po izgledu.	0,617
13. Trebalo bi joj sto puta ponoviti što i kako da radi.	0,616
11. S njom ne bi bilo moguće normalno razgovarati.	0,610
15. Ove se osobe čudno ponašaju.	0,603

Varijable ovog faktora primarno opisuju nedostatne komunikacijske vještine osoba s intelektualnim teškoćama. Prva varijabla najviše sudjeluje u opisivanju ovog faktora i sadržajno govori o razini intelektualnog funkcioniranja na razini djeteta. Očekivana razina intelektualnog funkcioniranja kod osoba s blagim intelektualnim teškoćama je na razini djeteta od 9 do 12 godina. Odrasla osoba s umjerenom mentalnom retardacijom

je na razini spoznajnog razvoja djeteta od 6 do 9 godina. Stoga treba istaknuti da način na koji će komunicirati ove osobe ovisi o razini njihovog spoznajnog funkcioniranja koja u najboljem slučaju odgovara razdoblju rane adolescencije u tipičnom razvoju. Sličan je sadržaj i 11. varijable koja govori o nemogućnosti da se normalno razgovora s osobama s intelektualnim teškoćama. Dakle, ove varijable opisuje način komunikacije osoba s intelektualnim teškoćama na razini dječjeg, što korelira sa spoznajnim razvojem ovih osoba. Nadalje, ovaj faktor opisan je varijablom »trebalo bi joj sto puta ponoviti što i kako da radi«. Njen sadržaj također implicira spoznajne i komunikacijske teškoće ovih osoba. Još jedna varijabla indirektno ukazuje na karakteristično spoznajno funkcioniranje osoba s intelektualnim teškoćama, a opisana je njihovim čudnim ponašanjem. Ponašanje je povezano i s razumijevanjem socijalnih odnosa odnosno razinom spoznajnog razvoja. Kako je već ranije naglašeno, spoznajni razvoj osoba s intelektualnim teškoćama doseže svoj maksimum u određenom razdoblju i stoga većina njih ostaje na »dječjoj razini« ne uspijevajući »svladati« razdoblje adolescencije. To se odražava, između ostalog, na njihovom načinu komuniciranja i ponašanja koji je opisan kroz četiri varijable ovog faktora. Preostala varijabla prvog faktora govori o odbojnom izgledu osoba s intelektualnim teškoćama. Razumijevanje sadržaja ove varijable ide u smjeru povezanosti intelektualnih teškoća i socio-ekonomskog statusa. Osobe s intelektualnim teškoćama imaju niži socio-ekonomski status koji kod određenog broja ovih osoba znači i neadekvatnu brigu o vanjskom izgledu, svakako povezanu s njihovim razumijevanjem važnosti vanjštine u socijalnom funkcioniranju. To može značiti nedostatnu brigu o sebi, slabe higijenske navike, neprikladnu odjeću, frizuru i slično, što može djelovati odbojno. I ova varijabla svojim sadržajem ukazuje na implikacije sniženog

intelektualnog funkcioniranja kroz socijalno neprikladan izgled.

Tablica 6.  
Varijable skale »IT« koje čine faktor IT 2

Varijable	Standardizirani faktorski koeficijenti
3. Ne bi mogla postići isti radni učinak kao i osoba prosječnog intelektualnog funkcioniranja.	0,735
6. Ne bi bila dovoljno produktivna.	0,651
7. Ne bi bila dovoljno brza.	0,646
4. Ne bi razumjela što se od nje očekuje.	0,622
1. Iziskuje suviše komplikacija.	0,590
8. Proizvodi bi bili lošije kvalitete.	0,489

Drugi faktor objašnjava 8% zajedničke varijance te ima visoke saturacije na varijabli 3 (tablica 6.). Čini ga šest varijabli koje se odnose na procjenu poslodavca da je razlog nezapošljavanja osobe s intelektualnim teškoćama: njena slabija radna produktivnost (3. i 6. varijabla), sporost (7.), smanjena sposobnost razumijevanja (4.) te moguće suviše komplikacije, općenito, kao i u proizvodnom procesu. S obzirom da sadržajem opisuju radnu produktivnost osoba s intelektualnim teškoćama ovaj se faktor imenuje **faktorom radne nekompetentnosti**.

Prve tri varijable drugog faktora koje ga sadržajno najtešnje opisuju govore o smanjenoj radnoj kompetentnosti osoba s intelektualnim teškoćama od prosječne. Prva varijabla opisuje radni učinak osoba s intelektualnim teškoćama nižim od prosječnog. Nadalje, druga govori o njihovoj nedovoljnoj produktivnosti a treća o nedovoljnoj brzini. Četvrta varijabla ovog faktora odnosi se na sposobnost razumijevanja očekivanja okoline i opisuje nemogućnost osoba s in-

tektualnim teškoćama da razumiju što se od njih očekuje. Kao i varijable prvog faktora, govori o tome da ove osobe zbog sniženog intelektualnog funkcioniranja ne mogu razumjeti različita očekivanja u kontekstu radnog okruženja. Naime, iako ona sadržajno ne opisuje da se očekivanja odnose na kontekst radnog okruženja, pripadnost ove varijable latentnoj strukturi faktora koji opisuje radne sposobnosti ovih osoba upućuje na to. Također, nemogućnosti razumijevanja očekivanja radne okoline ovih osoba povezana je s njihovim nižim radnim učinkom i nedovoljnom brzinom. Još jedna varijabla govori o radnoj produktivnosti kroz kakvoću radnog proizvoda i ona najmanje sudjeluje u saturiranju drugog faktora. Govori da bi proizvodi u čijoj izradi ili proizvodnom procesu sudjeluju osobe s intelektualnim teškoćama bili lošije kvalitete. I još jedna varijabla opisuje drugi faktor a glasi: iziskuje suviše komplikacija. Sadržaj ove varijable govori o nizu suvišnih komplikacija pri zapošljavanju osobe s intelektualnim teškoćama. Ukazuje na općenito promišljanje o kompleksnosti zapošljavanja ovih osoba praćenu dodatnim naporima ili suvišnim komplikacijama u odnosu na zapošljavanje ostalih osoba.

Tablica 7.

Varijable skale »IT« koje čine faktor IT 3

Varijable	Standardizirani faktorski koeficijenti
18. Ne bi bila samostalna, uvijek bi ovisila o nekom drugom.	-0,923
19. Potreban bi joj bio stalni nadzor.	-0,712

Iz tablice 7. vidljivo je da samo dvije varijable sudjeluju u saturiranju trećeg faktora, koji objašnjava 6% ukupne varijance. Treći faktor ima vrlo visoke saturacije na 18. varijabli, te visoke na 19. varijabli. Budući da se ove dvije varijable odnose

na samostalnost osobe s intelektualnim teškoćama, taj se faktor može imenovati **faktorom nesamostalnosti**.

Prva varijabla trećeg faktora govori da je osoba s intelektualnim teškoćama nesamostalna i da bi uvijek ovisila o nekom drugom. Druga varijabla odnosi se na to da bi joj trebao stalni nadzor. Samostalnost i sposobnost donošenja odluka karakteriziraju odraslost. Prisutnost intelektualnih teškoća značajno utječe na ostvarivanje »odrasla ponašanja« koja su najčešće vezana uz obavljanje profesionalnih aktivnosti i sudjelovanje u socijalnim zbivanjima u široj društvenoj zajednici.

Tablica 8.

Varijable skale »IT« koje čine faktor IT 4

Varijable	Standardizirani faktorski koeficijenti
16. Ostali radnici se ne bi složili da rade s njom.	0,758
22. Ostali je radnici ne bi prihvatili kao ravnopravnog člana. kolektiva.	0,674
10. Kolegama bi bilo neugodno u njezinom društvu.	0,527

Četvrti faktor objašnjava 5% zajedničke varijance te ima visoke saturacije na 16., 22. i 10. varijabli, što je vidljivo iz tablice 8. One opisuju procjenu poslodavca da ostali radnici u poduzeću ne bi bili suglasni raditi s osobom s intelektualnim teškoćama, osjećali bi se neugodno u njezinom društvu i ne bi je prihvatili kao ravnopravnog člana. Stoga se faktor može imenovati **faktorom socijalnog neprihvatanja**.

Prva varijabla govori o tome da se radnici zaposleni u nekoj radnoj organizaciji, kada bi imali mogućnost izražavanja mišljenja o tome da li žele raditi s osobama s intelektualnim teškoćama, ne bi složili raditi s njima. Druga varijabla odnosi se na

ravnopravni položaj osoba s intelektualnim teškoćama i govori o tome da radnici zaposleni u nekoj tvrtci, poduzeću i slično ne bi prihvatili osobu s intelektualnim teškoćama kao ravnopravnog člana kolektiva. U trećoj varijabli opisan je osjećaj neugodnosti radnika u kolektivu u kojem je zaposlena osoba s intelektualnim teškoćama. To jest, radnici zaposleni u kolektivu s osobama s intelektualnim teškoćama osjećali bi se neugodno u njihovu društvu.

Tablica 9.

Osnovni statistički pokazatelji na faktorima skale »IT«

FAKTORI	N	Min.	Max.	M	SD
IT_1	154	5,00	25,00	15,1948	4,1885
IT-2	154	6,00	30,00	<b>21,9026</b>	4,2623
IT_3	154	2,00	10,00	7,5260	1,6850
IT_4	154	3,00	15,00	8,5455	2,4444

Legenda:

- IT 1 – faktor pretpostavljenih teškoća u komunikaciji (IT 1)
- IT 2 – faktor radne nekompetentnosti (IT 2)
- IT 3 – faktor nesamostalnosti (IT 3)
- IT 4 – faktor socijalnog neprihvatanja (IT 4)
- N – broj poslodavaca u uzorku
- Min. – minimalni rezultat
- Max. – maksimalni rezultat
- M – prosječna procjena teškoća pri zapošljavanju za poslodavce
- SD – standardna devijacija

Faktor pretpostavljenih teškoća u komunikaciji (IT 1) glavni je faktor skale i on, uz faktor radne nekompetentnosti (IT 2), opisuje razloge koji poslodavcima predstavljaju najveće prepreke u zapošljavanju osoba s intelektualnim teškoćama (tablica 9).

Smanjena radna produktivnost i drugi razlozi koji opisuje faktor radne nekompetentnosti (IT 2) poslodavcima predstavljaju najveće prepreke pri zapošljavanju osoba s intelektualnim teškoćama ( $x=21,90$ ). Dakle, poslodavci ovog uzorka svoje razloge

o nezapošljavanju osobe s intelektualnim teškoćama temelje na uvjerenju o njihovoj smanjenoj radnoj produktivnosti. Greenwood i Johnson (1987.) analizirale su 90 istraživanja o poslodavčevoj percepciji teškoća pri zapošljavanju radnika s invaliditetom koja, nažalost, pokazuju da mnogi poslodavci sumnjaju u radne sposobnosti, odnosno produktivnost radnika s invaliditetom, posebice radnika s emocionalnim i/ili intelektualnim teškoćama. Ipak, istraživanje stavova menadžera pokazalo je da menadžeri zaposleni u komercijalnim i profitabilnim lancima hrane statistički značajno više zapošljavaju radnike s intelektualnim teškoćama u odnosu na menadžere iz institucija i neprofitnih organizacija (Marcouller i sur., 1987.). Autori rezultate interpretiraju kroz činjenicu da su komercijalni i profitni lanci hrane velika poduzeća s mnogo pomoćnih zanimanja koja odgovaraju osobama s intelektualnim teškoćama. Također, rezultati nekih istraživanja o radnoj kompetentnosti (Gruenhagen, 1982.; Marcouller i sur., 1987.) govore da su poslodavci procijenili obavljanje posla svojih radnika s intelektualnim teškoćama zadovoljavajućim ili iznadprosječnim. Uz to, neka istraživanja sugeriraju da poslodavci često više vrednuju redovitost, pouzdanost i kvalitetu izvedbe radnih zadataka nego faktor produktivnosti rada (Bilić i sur., 2005.).

Drugi je razlog nezapošljavanja osoba s intelektualnim teškoćama poslodavcima komunikacijske i socijalne vještine osoba s intelektualnim teškoćama ( $x=15,20$ ). Valja naglasiti da osobe s intelektualnim teškoćama imaju teškoće u adaptivnom ponašanju. A područja adaptivnih vještina su: komunikacija, briga o sebi, stanovanje, socijalne vještine, samousmjerenje, zdravlje i sigurnost, funkcionalna akademska znanja, slobodno vrijeme i rad (Teodorović, Bratković, 2005.). Varijable ovog faktora upućuju na nedostatke socijalne vještine osoba s intelektualnim teškoćama (komu-



nikacija na »dječjoj razini«, odbojan izgled, čudno ponašanje). Siperstein (1992.; prema Alfrev i sur. 2001.) navodi da se socijalna kompetencija sastoji se od socijalnog znanja i razumijevanja - socijalne kognicije i socijalne akcije - socijalnog ponašanja. Pokazalo se i da način na koji poslodavac doživljava radnikovu socijalnu kompetenciju utječe na ukupnu ocjenu njegovog rada, čime se naglašava važnost koju ima podržavanje pozitivnog socijalnog ponašanja za uspjeh zapošljavanja (White i Rusch, 1983.; prema Beyer i Kilsby, 1998.; prema Barešić-Valić i sur., 2005.).

Gotovo trostruko ( $x=8,55$  i  $x=7,53$ ) manje značajni razlozi nezapošljavanja osoba s intelektualnim teškoćama poslodavcima ovog uzorka, u odnosu na prvi razlog, predstavljaju socijalno neprihvatanje osoba s intelektualnim teškoćama od strane drugih radnika i nesamostalnost osoba s intelektualnim teškoćama. Pretpostavljenom socijalnom odbijanju ovih osoba od strane drugih radnika i nesamostalnosti osoba s intelektualnim teškoćama poslodavci pridaju mali značaj u kontekstu razloga za nezapošljavanje.

Dakle, u latentnom prostoru teškoća pri zapošljavanju i radu osoba s intelektualnim teškoćama radna nekompetentnost i teškoće u komunikaciji ovih osoba poslodavcima su glavni razlozi njihovog nezapošljavanja (tablica 9.).

Svi faktori skale »IT« u međusobnim su korelacijama, čije se vrijednosti kreću od 0,38 do 0,52. Korelacije između 1., 2., i 4. faktora pozitivne su, a korelacije s 3. faktorom su negativne (tablica 10.). Negativna korelacija posljedica je negativno usmjerenih standardiziranih faktorskih koeficijenta koji saturiraju faktor nesamostalnosti (IT 3).

Najviša pozitivna korelacija postoji između faktora pretpostavljenih teškoća u komunikaciji (IT 1), s jedne strane, te faktora socijalnog neprihvatanja (IT 4)

Tablica 10.  
Interkorelacije faktora skale »IT«

Faktor	1	2	3	4
IT 1	1,000			
IT 2	0,492	1,000		
IT 3	-0,448	-0,455	1,000	
IT 4	0,515	0,400	-0,383	1,000

Legenda:

IT 1 – faktor pretpostavljenih teškoća u komunikaciji (IT 1)

IT 2 – faktor radne nekompetentnosti (IT 2)

IT 3 – faktor nesamostalnosti (IT 3)

IT 4 – faktor socijalnog neprihvatanja (IT 4)

i faktora radne nekompetentnosti (IT 2) s druge strane. Dakle, poslodavci koji razlog nezapošljavanja osoba s intelektualnim teškoćama vide u pretpostavljenim teškoćama u komunikaciji s ovim osobama, vide ga i u njihovoj nedovoljnoj radnoj kompetenciji te mogućem socijalnom neprihvatanju od strane okoline, i suprotno. Kako je ranije navedeno, faktor nesamostalnosti (IT 3) s ostalim faktorima skale »IT« ima prividno negativne korelacije, a zapravo se radi o pozitivnim. Najviša je korelacija ovog faktora s faktorom pretpostavljenih teškoća u komunikaciji (IT 1) i faktorom radne nekompetentnosti (IT 2). Poslodavci kojima razlog nezapošljavanja osoba s intelektualnim teškoćama predstavlja njihova moguća radna nekompetentnost i pretpostavljene teškoće u komunikaciji, također mogući nesamostalnost ovih osoba percipiraju razlogom nezapošljavanja.

Međusobna povezanost ovih razloga proizlazi i iz gore navedenih nalaza o utjecaju teškoća u komunikaciji i socijalne kompetencije na procjenu radne kompetencije, te njihovoj povezanosti s ponašanjem. Osobe s intelektualnim teškoćama, osobito one koje su se školovale u segregacijskim oblicima obrazovanja i osposobljavanja, imaju nedostatna iskustva socijalnih interakcija u radnim uvjetima (Bilić i sur., 2005.). Ovi rezultati govore o potrebi razvijanja adekvatnih oblika školovanja u kojem bi

svakako trebalo voditi računa o usvajanju interpersonalnih vještina i socijalne svijesti. Jer obrazovanje gotovo svake osobe usmjerenno je jednom cilju, a to je zapošljavanje. Mellard i Lancaster (2003.) pozivaju se na promjene IDEA<sup>1</sup> amandmana iz 1997. godine, prema kojima škole moraju obraćati pažnju na učenikova postignuća u što uključuju i zapošljavanje.

Interesantno je spomenuti nalaze Hanley-Maxwell i sur. (1986.; prema Bilić i sur., 2005.) koji su zaključili da, iako je među primarnim faktorima gubitka posla navedena produktivnost i karakter poslova, ključni su socijalni razlozi.

Poslodavci su jedan od važnih čimbenika u procesu zapošljavanja osoba s intelektualnim teškoćama. Poslodavci ovog uzorka, kao i u drugim istraživanjima, osobe s intelektualnim teškoćama vide kao najmanje poželjnu radnu snagu (Kiš-Glavaš, 2009.). Razloge tome Bilić i suradnici (2005.) nazivaju objektivnim preprekama koje otežavaju ili potpuno onemogućuju zapošljavanje osoba s intelektualnim teškoćama u našoj zemlji u tzv. otvorenim uvjetima kao što su nedovoljno razrađeni i nejasno izvedeni zakonski propisi iz Ustava, socio-ekonomske prilike u zemlji te segregacijski koncept procesa obrazovanja odnosno osposobljavanja za rad osoba s intelektualnim teškoćama. Dakako da u tako složenoj situaciji ključni čimbenik za zapošljavanje ovih osoba leži u nacionalnoj politici profesionalne rehabilitacije. Donošenjem Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, 143/2002, 33/2005) učinjen je prvi korak koji je nažalost uglavnom ostao »tek mrtvo slovo na papiru«. No, u posljednjih nekoliko godina pokrenute su pozitivne inicijative k općem redefiniranju postojećeg sustava u cilju humanizacije

uvjeta i unaprjeđenja kvalitete življenja osoba s intelektualnim teškoćama (Bilić i sur., 2005.). Svakako treba istaknuti model zapošljavanja uz podršku koji u svijetu postoji preko 30 godina. Uveo je nove strategije, principe i načine rada uz strogo individualizirani pristup, a provedene evaluacije od strane poslodavaca i radnih kolega pokazale su pozitivne rezultate. Poslodavci su zadovoljniji osobama s teškoćama zaposlenim uz podršku nego onima koji su zaposleni bez podrške (Shafer i sur., 1987.; prema Bilić i sur., 2005.). Suradnici su skloniji povoljnijoj ocjeni posla kolege s teškoćama nego poslodavci (White i Rusch, 1983.; prema Bilić i sur., 2005.). Također, većina poslodavaca uočava ogroman doprinos kvaliteti rada i odnosima u svome poduzeću osoba s intelektualnim teškoćama zaposlenih uz podršku (Kiernan, Shalock, 1997.; prema Kiš Glavaš, 2009.). Poslodavci posebice ističu pouzdanost ovih radnika, njihovu odanost, neposrednost u odnosu s dugim radnicima, lojalnost poduzeću i poštivanje autoriteta.

Rezultati ovog istraživanja upućuju na važnost informiranja poslodavaca o sposobnostima i mogućnostima osoba s intelektualnim teškoćama, u cilju otklanjanja ili ublažavanja predrasuda o radnom potencijalu osoba s intelektualnim teškoćama. Među mjerama koje treba poduzeti u promicanju zapošljavanja ove skupine važne su i akcije informiranja poslodavaca. One se u visokorazvijenim zemljama nazivaju kampanjama u kojima se poslodavcima npr. prikazuju primjeri dobre prakse, dodjeljuje poseban znak ukoliko zapošljavaju osobe s invaliditetom i slično. Hrvatsko istraživanje autorice Šafranko i suradnika (2003.) ukazuje na pozitivnije stavove mlađih i bolje obrazovanih osoba, što može biti i smjernica u početku provođenja sličnih

<sup>1</sup> Eng. The Individuals with Disabilities Education Act iz 1990., revidiran je 1997. te 2004. godine. Temelji se na zakonskom dokumentu iz 1975. godine pod nazivom P.L. 94-142 koji je mijenjan nekoliko puta.

akcija kod nas. One bi se mogle usmjeriti na mlađe i bolje obrazovane poslodavce u cilju povećanja učinkovitosti zapošljavanja osoba s intelektualnim teškoćama među ostalim i programima zapošljavanja uz podršku.

## ZAKLJUČAK

Zapošljavanje bilo koje osobe s invaliditetom povezano je s nizom prepreka, a posebno je teško u populaciji osoba s intelektualnim teškoćama. Razlozi takvog položaja nisu predmet ovog rada direktno, iako se analizirajući rezultate, preciznije prvi faktor skale, indirektno, razlozi mogu pronaći u negativnim stavovima poslodavaca prema zapošljavanju ovih osoba. Naime, rezultati ovog istraživanja pokazuju da je poslodavcima glavni razlog nezapošljavanja osoba s intelektualnim teškoćama njihova pretpostavljena radna nekompetentnost. Ovu procjenu poslodavca teško je egzaktno potvrditi ili odbaciti jer ne postoje istraživanja o procijenjenoj razini radne kompetencije osoba s intelektualnim teškoćama među poslodavcima u našoj zemlji. Stoga se može zaključiti da rezultati upućuju na to da je poslodavčeva percepcija utemeljena na predrasudi o radnim sposobnostima ovih osoba, a ne na ranijem iskustvu s radnicima s intelektualnim teškoćama, što smatra i Unger (2002.).

Drugi značajan razlog nezapošljavanja za poslodavce leži u pretpostavljenim teškoćama u razgovoru s osobama s intelektualnim teškoćama. Osobe s intelektualnim teškoćama, zbog prirode same teškoće, imaju niže razvijene komunikacijske i socijalne vještine. Stoga bi bilo važno uzeti u obzir ova zapažanja poslodavaca i kreirati takve obrazovne programe rada u okviru kojih će se raditi na unaprjeđenju komunikacijskih i socijalnih vještina.

Svakako treba naglasiti da postoji uska veza među navedenim razlozima. Radna kompetentnost pokazala se primarnim

razlogom za nezapošljavanje osoba s intelektualnim teškoćama u ovom istraživanju te primarnim razlogom gubitka posla u drugim istraživanjima. Međutim, istraživanja ukazuju na to da su socijalni faktori jednako značajni odnosno presudni u dobivanju i zadržavanju posla osoba s intelektualnim teškoćama.

Analizirajući prepreke koje poslodavci drže razlozima za nezapošljavanje osoba s intelektualnim teškoćama, može se zaključiti da se kompleksna situacija zapošljavanja ovih osoba može poboljšati jedino sustavnim pristupom koji uključuje: povećanje osobnih i radnih kompetencija osoba s intelektualnim teškoćama tijekom školovanja u primjerenim programima za zanimanja s posebnim naglaskom na razvoju komunikacijskih i socijalnih vještina karakterističnih za »odraslost«, informiranje poslodavaca o radnim mogućnostima ovih osoba i vrednovanju njihovog doprinosa radnoj organizaciji kroz lojalnost, redovitost, posvećenost poslu, pouzdanost, neposrednost u odnosu s drugim radnicima i sl., učinkovita pravna regulativa u promicanju njihovog zapošljavanja i razvoj sustava zapošljavanja uz podršku.

## LITERATURA

- Alfirev, M., Bratković, D., & Nikolić, B. (2002). Učinci programa razvijanja vještina samozastupanja na socijalnu kompetenciju osoba s umjerenom i težom mentalnom retardacijom. *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*, 38(1), 41-56.
- Bilić, M., Bratković, D., & Dujmović, R. (2005). Zapošljavanje uz podršku osoba s intelektualnim teškoćama. U D. Bratković (ur.), *Zapošljavanje uz podršku: priručnik* (str. 19-22). Zagreb: Udruga za promicanje inkluzije.
- Greenwood, R., & Johnson, V. A. (1987). Employer perspectives on workers with disabilities. *Journal of Rehabilitation*, 53(3), 37-45.
- Gruenhagen, K. A. (1982). Attitudes of fast food restaurants managers towards hiring the mentally retarded: A survey. *Career Development for Exceptional Individuals*, 5(2), 98-105. doi:10.1177/088572888200500203

- King, A. A. (1993). Doing the right thing for employees with disabilities. *Training and Development Journal*, 47(2), 44-47.
- Kiš-Glavaš, L. (2002). Profesionalna rehabilitacija osoba s posebnim potrebama. U *Zbornik radova 1. Međunarodnog stručnog simpozija – Aktualnosti i perspektive zapošljavanja osoba s invaliditetom* (str. 40-54). Zagreb: Ustanova za rehabilitaciju hendikepiranih osoba profesionalnom rehabilitacijom i zapošljavanjem (URIHO).
- Kiš-Glavaš, L. (2003). Mišljenje zagrebačkih poslodavaca o zapošljavanju osoba s invaliditetom. U *Zbornik radova Međunarodnog stručnog skupa o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom* (str. 43-50). Zagreb: Zajednica saveza osoba s invaliditetom Hrvatske.
- Kiš-Glavaš, L. (2009). Spremnost osoba s intelektualnim teškoćama za zapošljavanje. *Revija za socijalnu politiku*, 16(3), 229-309. doi:10.3935/rsp.v16i3.839
- Kiš-Glavaš, L., & Sokač, K. (2005). *Some preliminary results of the project »Employers motivation to employ persons with disabilities«*. Poster presentation at 7th EUSE Conference »Supported Employment: Naturally the right choice«, Barcelona, 15-17 June.
- Lemal, E. (2004). *Neke determinante samoprocjenjene motiviranosti poslodavaca za zapošljavanje osoba s invaliditetom uz poticajne mjere*. Magistrski rad. Zagreb: Edukacijsko rehabilitacijski fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
- Marcouiller, J. A., Smith, C. A., & Bordieri, J. (1987). Hiring practices and attitudes of foodservice employers toward mentally retarded workers. *Journal of Rehabilitation*, 53(3), 47-50.
- Mašović, S. (1996). Povijesno značenje i aktualnosti ljudskih prava: s pregledom dokumenata (svjetskih i europskih) koji se odnose na ljudska prava. *Naš prijatelj*, 23(1-2), 4-11.
- Mellard, D. F., & Lancaster, P. E. (2003). Incorporating adult community services in students transition planning. *Remedial and Special Education*, 24(6), 359-368. doi:10.1177/07419325030240060701
- Rački, J. (1997). *Teorija profesionalne rehabilitacije osoba s invaliditetom*. Zagreb: Fakultet za defektologiju.
- Russell, M. (2002). What disability civil rights cannot do: Employment and political economy. *Disability & Society*, 17(2), 117-135. doi:10.1080/09687590120122288
- Skočić Mihić, S. (2004). *Teškoće pri zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom percipirane od strane poslodavaca*. Magistrski rad. Zagreb: Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet.
- Sobota, I. (2007). Registar zaposlenih osoba s invaliditetom. Osiguravanje pretpostavki za postizanje intencija i ciljeva Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom. U *Zbornik radova 3. stručnog skupa Aktualnosti i perspektive zapošljavanja osoba s invaliditetom u duhu UN Konvencije o pravima osoba s invaliditetom, Zadar* (str. 68-71). Zagreb: Osvit.
- Šafranko, E., & Frey Škrinjar, J. (2003). Istraživanje stavova naše društvene zajednice prema zapošljavanju osoba s težom mentalnom retardacijom u redovitim uvjetima. *Revija za rehabilitacijska istraživanja*, 39(2), 157-168.
- 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).
- Teodorović, B., & Bratković, D. (2005). Značajke odraslih osoba s intelektualnim teškoćama. U D. Bratković (ur.), *Zapošljavanje uz podršku: priručnik* (str. 19-22). Zagreb: Udruga za promicanje inkluzije.
- Unger, D. (2002). Employers' attitudes toward persons with disabilities in the workforce: Myths or realities?. *Focus on Autism & Other Developmental Disabilities*, 17(1), 2-9. doi:10.1177/108835760201700101
- Vijeće Europe (2003). *Strategije zapošljavanja za promicanje jednakih mogućnosti za osobe s invaliditetom na tržištu rada*. Zagreb: Državni zavod za zaštitu obitelji, materinstva i mladeži.
- Zakon o Hrvatskoj gospodarskoj komori. *Narodne novine*, br. 63/1991, 73/1991.
- Zakon o Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti. *Narodne novine*, br. 94/1998.
- Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom. *Narodne novine*, br. 143/2002, 33/2005.
- Zovko, G. (2000). Socijalna skrb o invalidima u Republici Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku*, 7(3), 273-287. doi:10.3935/rsp.v7i3.241
- Žunić, Z. (2001). *Profesionalnom rehabilitacijom u 21. stoljeće*. Zagreb: Državni zavod za zaštitu obitelji, materinstva i mladeži.

### Summary

## **WORK AND SOCIAL COMPETENCE OF PEOPLE WITH INTELLECTUAL DISABILITIES. BARRIERS FOR EMPLOYERS IN THEIR EMPLOYMENT**

**Sanja Skočić Mihić**

*Faculty of Teacher Education, University of Rijeka  
Rijeka, Croatia*

**Lelia Kiš-Glavaš**

*Faculty of Special Education and Rehabilitation, University of Zagreb  
Zagreb, Croatia*

*Although the right to work is a fundamental right of every individual, people with intellectual disabilities have a particularly disadvantageous position in the world of work. Employers expressed unfavourable attitudes toward employment of this group of people, compared with other persons with disabilities.*

*The aim of this study was to examine how barriers in the employment of people with intellectual disabilities are perceived by employers. Hundred and fifty-four employers in County of Primorje-Gorski Kotar were tested with Scale of intellectual disabilities, which is an integral part of the Questionnaire of motivation to employ persons with disabilities (Kiš-Glavas, 2002). The scale has four factors: Factor difficulties in social behaviour, work incompetence factor, factor dependence and social non-acceptance factor.*

*Employers think that most barriers to employment of these individuals lie in their presumed incompetence and in the social behaviour of these individuals, which are presented with the first two factors.*

*These findings confirm earlier ones and suggest that employers need to be informed about the abilities and capabilities of people with intellectual disabilities, in order to eliminate or mitigate the potential bias against the employment of people with intellectual disabilities.*

**Keywords:** employment, persons with intellectual disabilities, employers, factor analysis.

