

ISTRAŽIVANJE STAVOVA NAŠE DRUŠTVENE ZAJEDNICE PREMA ZAPOŠLJAVANJU OSOBA S TEŽOM¹ MENTALNOM RETARDACIJOM U REDOVITIM UVJETIMA

EDITA ŠAFRANKO*, JASMINA FREY ŠKRINJAR**

Primljeno: ožujak 2003.
Prihvaćeno: srpanj 2003.

Izvorni znanstveni rad
UDK: 376.4

Ovo istraživanje usmjereno je na utvrđivanje stavova društvene zajednice prema zapošljavanju osoba s težom mentalnom retardacijom i razlike u stavovima ovisno o zanimanju i dobi ispitanika s ciljem definiranja određenijih smjernica djelovanja u svrhu njihova mijenjanja u pozitivnom smjeru.

Ispitivanjem je obuhvaćeno 400 ispitanika iz populacije studenata Sveučilišta u Zagrebu, te djelatnika različitih radnih organizacija. Uzorak je podijeljen na poduzorke formirane prema dobi i zanimanju ispitanika.

Primijenjen je Upitnik o stavovima prema zapošljavanju osoba s težom mentalnom retardacijom koji je konstruiran za potrebe ovog istraživanja.

Struktura stavova utvrđena je faktorskom analizom. Dominantna obilježja blokova varijabli izračunatih u faktorskoj analizi izražena su također i kroz diskriminativnu analizu čime su utvrđene statistički značajne razlike u procjeni stavova prema zapošljavanju osoba s težom mentalnom retardacijom. Četiri dobne skupine ispitanika značajno se razlikuju u odnosu na stav prema zapošljavanju osoba s težom mentalnom retardacijom u redovne radne sredine pri čemu ispitanici srednje životne dobi imaju negativniji a najmlađi ispitanici pozitivniji stav.

Diskriminacijskom analizom ustanovljeni su i statistički značajne razlike u ispitivanim stavovima ovisno stručnoj spremi ispitanika. Pozitivniji stavovi prema zapošljavanju ovih osoba u redovnoj sredini prisutniji su, kao što se i očekivalo, kod studenata i osoba s visokom stručnom. Struktura drugog i trećeg diskriminacijskog faktora i pripadajući centriodi sugeriraju međutim da su visokoobrazovani ispitanici manje nego ostali spremni na neposredni kontakt i suradnju sa zaposlenom osobom koja ima umjerenu ili težu mentalnu retardaciju.

Osobe s posebnim potrebama ne mogu ostvariti svoje temeljno ljudsko pravo na dostojanstvo, ispunjenje i dobrobit unutar društva ako im nije osigurano ostvarenje osnovnih potreba od kojih je jedna od njih i pravo na rad. Iz rezultata ovog istraživanja jasnije su strukture stava prema zapošljavanju osoba s težom mentalnom retardacijom što nas upućuje na potrebu njihovog mijenjanja i to kroz specifično djelovanje koje će omogućavati primjerenu interakciju tzv. tipične populacije s ljudima s mentalnom retardacijom uključenim u društvenu zajednicu.

Ključne riječi: Osobe s umjerenom i težom mentalnom retardacijom, zapošljavanje, zakoni, stavovi.

Uvod

U životu suvremenog čovjeka, rad ima veliku važnost i mnogostruko značenje, što treba zahvaliti načinu života pripadnika takvog društva, a posebice utjecajima koje je u tom pogledu izvršio

industrijski način proizvodnje. Pripadnik industrijskog društva provodi u radu sedam do osam sati dnevno, pet ili šest dana u tjednu, kroz 35 do 40 godina (Šverko, prema Rački, 1997). U literaturi koja se bavi pitanjima povezanim s rehabilitacijom osoba s mentalnom retardacijom,

¹ Pod sintagmom osobe s težom mentalnom retardacijom, u kontekstu ovog istraživanja podrazumijevaju se one osobe kod kojih je dijagnosticirana umjerenja, teža ili teška mentalna retardacija (DSM VI)

* Dom za odgoj djece i mladeži Zagreb

** Edukacijsko - rehabilitacijski fakultet Sveučilišta u Zagrebu

naglašene su teze da rad, odnosno ostvarivanje sadržaja koje podrazumijeva radna uloga čovjeka, imaju i za tu skupinu ljudi veliku važnost. Kroz rad se osim ostvarivanja ekonomske neovisnosti stvara mreža socijalne podrške, i time stječu pretpostavke za kvalitetniju socijalna integraciju.

Iz toga proizlazi da nezaposlenost, odnosno nemogućnost ostvarenja tog svog prava kod osoba s invalidnošću, odnosno osoba s mentalnom retardacijom ima za posljedicu socijalne, ekonomske, psihološke i ostale probleme koji su prisutni i kod nezaposlenih neinvalidnih osoba ali uz još izraženiji značaj psihosocijalne dimenzije koju (ne)zaposlenost donosi pojedincu u samopercepciji.

Nacionalna politika zapošljavanja početkom 1998. godine definirala je glavne uzroke nezaposlenosti u našoj zemlji (Bogdanović-Kamber, 2001):

1. naslijeđeno stanje recesije uzrokovano neodrživošću socijalističkog sustava gospodarstva
2. tranzicija iz nevladničkog u sustav slobodnog tržišta i promjena gospodarske strukture
3. hrvatska posebnost – rat i agresija na Hrvatsku.

Poteškoće u gospodarstvu reflektirale su se na tržištu rada u dva smjera – opadanje zaposlenosti i porast nezaposlenosti. Kako je ovaj porast nezaposlenosti bio drastičan među uobičajeno radno-sposobnim radnicima jasno je u kojim okvirima se može govoriti o nezaposlenima među osobama s mentalnom retardacijom.

Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u evidenciji je 9055 osoba (s 31. listopada 2001. godine) s posebnim potrebama, a od toga 70% su osobe s mentalnom retardacijom.

Osobe s mentalnom retardacijom prve gube posao i posljednje su koje ga ponovno dobivaju (Mašović, 1987), odnosno nezaposlenost ih najprije pogađa (Richardson, Koller, Katz, 1988) i najdulje traje.

Većina stručnjaka danas je suglasna da veći dio populacije osoba s mentalnom retardacijom, uz primjenu prikladnih metoda i postupaka, može biti osposobljena za produktivni rad i uključena u

neki od oblika proizvodnje ili pružanja usluga.

Glavni cilj u osposobljavanju pojedinca s mentalnom retardacijom jest stjecanje poželjnih značajki radne sposobnosti, kao što su prihvatljivo ponašanje, tolerantan odnos prema kritici, sposobnost uspostavljanja dobrih odnosa s drugima. Znatno broj stručnjaka ističe da su prisustvo upravo tih osobina te emocionalna stabilnost daleko važniji od mjerene inteligencije (IQ) pojedinca. Zapošljavanje u "otvorenim prilikama" cilj je koji želimo dostići kada govorimo o zapošljavanju osoba s posebnim potrebama. Iako svjetska iskustva pokazuju suprotno, u našoj su zemlji mogućnosti takvog zapošljavanja još uvijek pod snažnim djelovanjem različitih predrasuda.

U ranim osamdesetim godinama prošlog stoljeća američke državne agencije za mentalnu retardaciju počele su pružati dugoročnu podršku radnicima s mentalnom retardacijom (Braddock i dr, 2000). Istraživanja od tog vremena, zakonodavstvo i napredak pri pružanju usluga za zapošljavanje, učvrstili su potrebu za potpomognutim zapošljavanjem bez obzira što su mnoge države SAD-a paralelno nastavile sa zaštitnim radionicama. Zakon donesen 1999. godine, koji je usmjeren na unapređivanje mogućnosti za zapošljavanje osoba s mentalnom retardacijom, napravljen je tako da bi ukazao na barijere na koje osobe s teškoćama nailaze kad uđu u sustav zapošljavanja. Primjerice država daje određena sredstva (150 mil. USD) da bi zaposlene osobe s mentalnom retardacijom mogle dobiti potpuno zdravstveno osiguranje.

U svijetu postoje centri koji nude trening vještina za obavljanje različitih poslova (Isaac, 1990) kao npr. trening snalaženja u javnom prijevozu koji je jednako bitan za zapošljavanje osoba s težom mentalnom retardacijom kao i vještina obavljanja određenog posla. Isaac navodi da postoje dva osnovna pristupa pri zapošljavanju osoba s mentalnom retardacijom. Prvi, gdje pojedinac u zaštitnim radionicama može naučiti radne vještine i steći praksu, te se nakon toga promaknuti u redovno zapošljavanje s podrškom, i drugi, gdje izravno, uz rad u redovnoj radnoj sredini uči vještinu obavljanja određenog zanimanja.

Postoje i drugi pristupi kao što su "liaison officer" i "job couch" radni asistent – osoba koja posreduje između poslodavca i osobe s mentalnom retardacijom. Ona traži poslove koji bi mogli biti pogodni za pojedinca, organizira intervjue, podržava i pomaže osobu na poslu, a u nekim slučajevima nudi i trening koji traje sve dok osoba ne svlada vještine potrebne za obavljanje tog posla.

Mladim osobama s mentalnom retardacijom, koje se tek uključuju u sustav zapošljavanja, roditelji i obitelj općenito mogu imati veliku važnost u pružanju podrške. Gallivan – Fenlon (1994) naglašava da je takva vrsta podrške nekad mnogo važnija i uspješnija od drugih vrsta podrške.

O potpomognutom zapošljavanju govori i Mank, (1997) i kaže da je razvoj potpomognutog zapošljavanja rezultirao u poboljšanju plaća i boljoj integraciji u odnosu na zaštićene radionice. On uvodi pojam prirodne podrške "natural support" koji definira kao niz strategija koje uključuju podršku ostalih zaposlenika i podršku supervizora kako bi na taj način pomogli osobi s mentalnom retardacijom da nauči i zadrži posao koji obavlja. Uključivanje poslodavca i zaposlenika bez teškoća u davanju podrške počelo se razvijati kad su "implementatori" – osobe koje posreduju i pomažu pri zapošljavanju osoba s mentalnom retardacijom (job couch) - došli do zaključka da nije uvijek nužno posredovanje agencije (human service personal), već da podršku osobi s mentalnom retardacijom mogu pružiti zaposlenici na neformalniji način – dnevno, radnim rutinama.

Neke osobe s mentalnom retardacijom (Corbett, 1992) nalaze da je zadržavanje posla koji obavljaju iznimno teško jer se često od njih očekuje da budu savršeni u tome čak i prije nego im se da šansa da posao svladaju i postanu neovisni. Mnogi iz tih razloga ne uspijevaju zadržati posao, ali je primijećeno da tamo gdje postoji podrška osobi s mentalnom retardacijom, obavljanje posla rezultira uspjehom, odnosno trajnim zadržavanjem posla. Pritom se treba napomenuti da će podrška u radu ovim osobama u nekim oblicima biti trajno potrebna.

Wehman, 1989. i Test, 1994. sugeriraju da se

pri zapošljavanju uz podršku počne razmatrati i njezina društvena vrijednost, odnosno opravdanost na način da se ispituje stupanj zadovoljstva podržanih zaposlenika, stupanj izbora pri biranju posla, stupanj satisfakcije s trenutačnom plaćom i uvjetima rada.

Hrvatskoj, s obzirom na iskustva drugih zemalja, nije preuranjeno početi razmišljati o društvenoj važnosti i vrijednosti potpomognutog zapošljavanja, i to tako da se provode stalna ispitivanja na onim osobama koja su izravno involvirana.

Iako je na Edukacijsko - rehabilitacijskom fakultetu u Zagrebu zaposlena osoba s mentalnom retardacijom još od 1998. godine (Dujmović Bratković 1998) što je bio prvi slučaj zapošljavanja uz podršku, a Udruga za promicanje inkluzije i Dom za samostalno stanovanje zapošljava 2002. i 2003. godine desetak osoba s umjerenom mentalnom retardacijom koje uz radnog asistenta rade u otvorenim uvjetima, možemo reći da je u Hrvatskoj potpomognuto zapošljavanje na otvorenom tržištu tek u začetku. Stoga je možda neprimjereno govoriti o zanemarivanju kulturnog identiteta ili nacionalnoj ili rasnoj diskriminaciji. Navodimo, međutim, samo kao primjer da su neke zemlje toliko razvile programe zapošljavanja osoba s mentalnom retardacijom, da upozoravaju i na te probleme kao jedan od faktora koji se zanemaruje pri izboru kod zapošljavanja osoba s mentalnom retardacijom (Harry i sur., 1995).

Iz programa za zapošljavanje i priručnika (Maddalena, 1993) koje nalazimo u stranoj literaturi, autorica Werthiemer (prema Isaac, 1990) izvela je najvažnije karakteristike prikupljenih programa za zapošljavanje osoba s mentalnom retardacijom:

1. dobro razvijeni, jasni ciljevi i svrha, kao i jasna filozofska baza
2. ciljevi i svrha moraju biti radno orijentirani, a ne samo prema poboljšanju osobnog razvoja i neovisnosti
3. naglasak se stavlja na zadovoljavanje pojedinačnih potreba za treningom, nadgledanjem i smještajem
4. zaposlenje koje uključuje rad koji je društvo visoko vrednovalo

5. mogućnost da se osobe s mentalnom retardacijom upoznaju i rade s osobama bez teškoća
6. prepoznavanje činjenice da se podrška mora dati i osobi s mentalnom retardacijom i poslodavcu
7. donošenje propisa o antidiskriminaciji potpomognuto pozitivnim financijskim poticajima za poslodavca koji će pomoći da se nastavi mogućnost zapošljavanja osoba s mentalnom retardacijom.

Poznato je da pravo na osposobljavanje za rad i pravo na zapošljavanje ulazi među temeljna ljudska prava, što je istaknuto u najvažnijem UN-ovu dokumentu, u Deklaraciji o pravima čovjeka (1948), a isto tako i u Deklaraciji o pravima invalida UN-a iz 1975. godine i Standardnim pravilima o izjednačavanju mogućnosti za osobe s invaliditetom (UN, 1993).

Glavno uporište za ostvarivanje prava na osposobljavanje osoba s mentalnom retardacijom u Hrvatskoj nalazimo u Ustavu Republike Hrvatske, Zakonu o socijalnoj skrbi, Zakonu o zapošljavanju, Pravilniku o načinu i uvjetima dodjele sredstava za zapošljavanje nezaposlenih invalida rada i djece ometene u psihičkom ili fizičkom razvoju, Pravilniku o uvjetima i načinu ostvarivanja prava na osposobljavanje za samostalan život i rad, Zakonu o radu, Zakonu o mirovinskom osiguranju, Zakonu o zaštiti na radu, Pravilniku o srednjoškolskom obrazovanju učenika s teškoćama i s većim teškoćama u razvoju te Pravilniku o sastavu i načinu rada tijela vještačenja u postupku ostvarivanja prava iz socijalne skrbi.

U navedenim zakonima koji se tiču osoba s posebnim potrebama i njihovom zapošljavanju, pravo na rad, radno osposobljavanje i zapošljavanje odnosi se na osobe s lakom mentalnom retardacijom dok se osobe s težom mentalnom retardacijom nigdje decidirano ne spominju.

Još uvijek je u Hrvatskoj područje zapošljavanja osoba s mentalnom retardacijom regulirano propisima preuzetim iz bivšeg sustava. Kako je profesionalna rehabilitacija, zapošljavanje i rad osoba s mentalnom retardacijom od posebnog

interesa za svako društvo, već davno uočena potreba cjelovitog reguliranja ovog područja nastojala se postići Nacrtom prijedloga Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, koji je upućen Vladi Republike Hrvatske. Nacrt prijedloga tog zakona predviđa mijenjanje položaja osoba s teškoćama iz jednog simboličnog i statusnog položaja u dinamični jednakopravni odnos, i to stvaranjem izglednih mogućnosti u radnom osposobljavanju s ciljem zapošljavanja i rada na tržištu rada.

Osobe s mentalnom retardacijom ne mogu ostvariti svoje temeljno ljudsko pravo na dostojanstvo, ispunjenje i dobrobit unutar društva ako im nije osigurano ostvarenje osnovnih potreba od kojih je jedna pravo na rad.

Prijelaz iz politički deklarativne jednakosti svih građana i politike posebne skrbi o osobama s posebnim potrebama u politiku jednakih mogućnosti, složen je proces. Politika jednakih mogućnosti traži od zajednice da stvori takve pravne, socijalne i gospodarske pretpostavke u kojima osoba s teškoćama, sukladno svojim osobnim mogućnostima, može koristiti opće građansko pravo na jednakost. Ova politika ne podrazumijeva invaliditet kao izoliranu pojavu, koja se događa drugima, nego kao dio ljudske svakodnevice. Za razliku od integracije, u kojoj se mi "normalni" privikavamo na nazočnost osobe s posebnim potrebama u našoj sredini, ovdje se polazi od toga da je mjesto osobe s posebnim potrebama u zajednici s nama, bez ostatka.

Od kada je u SAD, 1992. godine izglasan "zakon o Amerikancima s poremećajem" (Americans with Disability Act - ADA) mogućnosti za zapošljavanje ljudi s mentalnom retardacijom su povećane (Miller, 1999). Prema podacima američke agencije za popis stanovništva u prve dvije godine postojanja zakona ADA 800.000 ljudi dobilo je posao. Uz to, stavovi društva prema osobama s posebnim potrebama drastično su se promijenili, od gledanja na poremećaje kao na bolest koja izaziva sažaljenje i dobročinstvo do povezivanja poremećaja s građanskim pravima, osobnom snagom te dignitetom. Pa ipak, postoji još puno toga što bi trebalo učiniti jer činjenica je

da vrlo visok stupanj nezaposlenosti među osobama s mentalnom retardacijom još uvijek postoji i da kao skupina sačinjavaju najveći postotak ljudi koji žive u siromaštvu (Miller, 1999).

Velika je većina ljudi s težom mentalnom retardacijom sposobna raditi ako im se omoguće razumni uvjeti i ako imaju ista prava na radnu sredinu lišenu diskriminacije kao i svi drugi zaposlenici. Ako do nje dođe, moraju se poštivati zakoni.

Cilj hipoteze

Naše društvo nalazi se, u odnosu na organizaciju cjelokupne skrbi za osobe s mentalnom retardacijom, u fazi procesa prelaska iz modela deficita u socijalni model. Ta se transformacija, unatoč postojanju relativno dobrih zakonskih osnova, u praksi teško i sporo provodi. Posebice u području ostvarivanja prava ovih osoba na rad. Osim čitavog niza objektivnih nepovoljnih okolnosti uvjetovanih općim gospodarskim stanjem društva, ove su osobe isključene iz programa zapošljavanja i zbog predrasuda, diskriminacije uzrokovane velikim dijelom smanjenim očekivanjima u radnu osposobljenost ovih osoba i manjkavom i neprimjerenom pripremanju mladih ljudi za život.

Ovo istraživanje usmjereno je na utvrđivanje stavova društvene zajednice prema zapošljavanju osoba s težom mentalnom retardacijom i razlike u stavovima ovisno o demografskim karakteristikama ispitanika i dobivanje određenijih smjernica za planiranje djelovanja za njihovo mijenjanje u pozitivnom smjeru.

U skladu s ovako oblikovanim ciljem postavljene su dvije hipoteze.

H1. Postoje razlike u odnosu prema zapošljavan-

ju osoba s težom mentalnom retardacijom, s obzirom na dob ispitanika.

H2. Postoje razlike u odnosu prema zapošljavanju osoba s težom mentalnom retardacijom, s obzirom na stručnu spremu ispitanika.

Metode rada

Uzorak ispitanika

Ovim ispitivanjem obuhvaćeno je 400 ispitanika odabranih metodom prigodnog uzorka u populaciji studenata Sveučilišta u Zagrebu, Edukacijsko rehabilitacijskog fakulteta, Fakulteta elektrotehnike i računarstva i Strojarskog fakulteta te djelatnika raznih radnih organizacija, kao što su Ministarstvo rada i socijalne skrbi, Ministarstvo gospodarstva, Vlada Republike Hrvatske, Centar za odgoj i obrazovanje "Slava Raškaj", Centar za odgoj i obrazovanje "Velika Gorica", Društvo "Naša djeca" i druge.

Raspon životne dobi ispitanika proteže se od 18 do 70 godina. Kao što je vidljivo u tablici, najveći broj ispitanika (134) spada u skupinu između 26 i 40 godina, zatim slijedi skupina od 41. do 54. godine sa 119 ispitanika, 97 ispitanika je u skupini od 18 do 25 godina, a 50 u skupini od 55 do 70 godina.

Ispitanici su obzirom na stupanj obrazovanja podijeljeni u četiri skupine, od niže do visoke stručne spreme. Najveći broj ispitanika (168) ima visoku stručnu spremu, 126 ispitanika ima srednju stručnu spremu, 92 su studenata i 14 ispitanika ima nižu stručnu spremu.

Od ukupnog broja ispitanika 258 ih je ženskog spola, dok je muškog spola 142 ispitanika.

Tablica 1. Uzorak ispitanika

STAROSNA DOB				STRUČNA SPREMA				SPOL		ZANIMANJE	
55 - 70	41 - 54	26 - 40	18 - 25	NSS	SSS	STUDENTI	VSS	M	Ž	DEFEKTOLOZI	OSTALI
50	119	134	97	14	126	92	168	142	258	59	341

Mjerni instrument

Primijenjen je *Upitnik o stavovima prema zapošljavanju osoba s težom mentalnom retardacijom* koji je konstruiran za potrebe ovog istraživanja. Sastoji se od općih podataka o ispitaniku (godina rođenja, stručna sprema, spol i zanimanje - rehabilitator ili ne) i 29 tvrdnji kojima se ispituju stavovi prema osobama s težom mentalnom retardacijom. Upitnik je napravljen kao skala procjene numeričkog tipa koji se sastoji od pet stupnjeva gdje je označen intenzitet slaganja. Stupnjevi slaganja distribuirani su tako da 1 označava – nikako se ne slažem a 5 – potpuno se slažem.

Metode obrade podataka

Izračunati su osnovni statistički parametri i izvršena je distribucija frekvencija svih kvantitativnih varijabli.

Diskriminacijskom analizom kao multivarijantnom metodom čija se prednost sastoji u činjenici da funkcionira i u latentnom prostoru varijabli, prepoznali smo neke razlike između tih skupina ispitanika koje bi vjerojatno na manifestnoj razini ostale nezamijećene.

Da bi se utvrdile eventualne statistički značajne razlike u procjeni stava prema zapošljavanju osoba s težom mentalnom retardacijom korištena je diskriminativna analiza varijance.

Izračunata je također vrijednost diskriminacije lambda, kao i centrioidi grupa, pomoću kojih je određen položaj svake grupe u diskriminativnom prostoru (Morrison, 1967, prema Nikolić, 1991).

Tablica 2. Diskriminacijska analiza stava o zapošljavanju osoba s težom mentalnom retardacijom u odnosu na dob ispitanika

Diskriminacijske funkcije	CENTROIDI				Diskrimin. vrijednost λ	DF1= 3 DF2=396 F	Značajnost P
	55-70 C ₁	40-54 C ₂	25-39 C ₃	24- C ₃			
1. opće prihvaćanje	.47	-.85	.00	.84	1.65	13.78	.000
2. opće neprihvatanje	.73	.11	-.16	-.30	.66	8.92	.000
3. sposobnosti u svakodnevicu	.02	-.25	.41	-.26	.30	12.18	.000

Legenda :

C = centroid grupe

C₁ = rođenih od 1930 – 1945 (70 – 55 g.)

C₂ = rođenih od 1946 – 1960 (54 – 40 g.)

C₃ = rođenih od 1961 – 1975 (39 – 25 g.)

C₄ = rođenih od 1976 – (24 - g.)

λ = lambda, diskriminacijske vrijednosti

F = Fisherov test

P = vjerojatnost pogreške

Rezultati i rasprava

Diskriminacijska analiza stava o zapošljavanju osoba u odnosu na dob ispitanika

Primjenom Upitnika kojim se procjenjuju stavovi društvene zajednice prema zapošljavanju osoba s težom mentalnom retardacijom ustanovili smo da od ukupno 29 varijabli ovog instrumenta, njih 17 statistički značajno razlikuju ispitanike s obzirom na njihovu dob, koja je podijeljena u četiri skupine s obzirom na godinu rođenja: od 1930. do 1945., (C₁ 55-70) u drugoj od 1946. do 1960. (C₂, 41-54 g.) od 1961. do 1975. (C₃ 25-39g) i od 1975 1979. (C₄ 18-24 godina) .

Diskriminativnom analizom ustanovljeno je da se četiri različite grupe ispitanika međusobno razlikuju i unutar latentnog prostora stava prema zapošljavanju, i to kroz tri diskriminacijske funkcije.

Vjerojatnost pogreške (P) kod prihvaćanja hipoteze je približno 0% za sve diskriminativne funkcije, a prema diskriminativnim vrijednostima (lambda) ove su funkcije poredane redoslijedom od prve do treće, što znači da najveću diskriminativnu moć ima prva, a najmanju treća diskriminativna funkcija.

Možemo zaključiti da prvu diskriminacijsku funkciju u najvećoj mjeri određuju one čestice koje se odnose na prihvaćanje osoba s težom mentalnom retardacijom, ili preciznije, pozitivan stav o ideji zapošljavanja osoba s težom mentalnom retardacijom.

nom retardacijom.

Sagledavajući raspored centroida ova komponenta *prihvaćanja* kao latentna funkcija najmanje je izražena kod druge skupine, osoba rođenih od 1946. do 1960. koje su u vrijeme ispitivanja bile stare između 40 i 54 godina dok su osobe rođene od 1961. do 1975. godine, starosti od 39 do 25 godina najbliže prosječnim rezultatima cjelokupnog uzorka.

Za drugu *diskriminativnu funkciju* možemo reći da je u najvećoj mjeri tvore čestice koje se odnose na *neprihvaćanje* osoba s težom mentalnom retardacijom. Ispitanici prve skupine, osobe rođene od 1930. do 1945. godine, između 70 i 55 godina starosti, najmanje prihvaćaju osobe s težom mentalnom retardacijom, što možemo vidjeti u rasporedu centroida. Najmanje odstupanje

od prosjeka pokazuju osobe rođene od 1946. do 1960. (C_2), dok najmlađi ispitanici, više nego ostali, prihvaćaju osobe s težom mentalnom retardacijom.

Najveći udio u formiranju *treće diskriminacijske funkcije* imaju varijable koje se u latentnom prostoru odnose na *procjenu sposobnosti vještina* kod osoba s težom mentalnom retardacijom. U sagledavanju centroida grupa ispitanika najpozitivnije stavove prema sposobnostima osoba s težom mentalnom retardacijom pokazuje treća grupa ispitanika, osobe rođene od 1961. do 1975. godine, dakle 'osobe srednje dobi', dok najmlađi ispitanici i oni rođeni od 1946. do 1960. godine imaju negativne stavove.

Najpozitivniji stav prema prihvaćanju imaju najmlađi ispitanici (do 24 godine), a zatim najs-

Tablica 3. Struktura diskriminacijskih funkcija na varijablama

	Varijable	Diskriminacijski koeficijenti			Korelacije s diskriminacijskom funkcijom		
		1	2	3	1	2	3
1.	osjećaj u društvu s OTŽMR jednak kao i sa svakom osobom	.15	.31	-.27	.56	.20	-.42
2.	treba zapošljavati OTŽMR	.11	.04	-.05	.59	.22	-.26
3.	druženje nepovoljno za sve	-.27	.31	.10	-.65	.49	.20
4.	OTŽMR smjestiti u ustanove	-.24	.33	.21	-.81	.44	.19
5.	potrebe – svi isti	-.02	.21	.00	.19	.26	.07
6.	ne želim suradnika OTŽMR	-.21	.06	.12	-.69	.17	.22
7.	OTŽMR sposobne kuhati kavu	.14	.25	-.07	.42	.28	.02
8.	OTŽMR – dostavljači	.24	.22	.01	.57	.32	-.02
9.	sposobne koristiti novac	.15	.15	.05	.41	.37	.18
10.	sposobne obavljati jednostavna računanja	.14	.39	-.07	.33	.55	.03
11.	pamte dostavu	.15	.05	.05	.46	.31	.12
12.	zna put kuća-posao	.21	.09	.04	.54	.23	.12
13.	služe se javnim prijevozom	.16	.00	.19	.46	.12	.25
14.	prepoznatljiviji izgledom	-.01	.08	-.01	-.28	.19	-.20
15.	izgledom odbijaju kupce	-.18	.18	.03	-.62	.23	.01
16.	gube novac	-.13	.18	-.20	-.49	.12	-.34
17.	neprijemljivo obučene	-.16	.39	-.30	-.50	.48	-.40
18.	neukusno obučene	-.17	-.07	-.27	-.43	.31	-.35
19.	ispravno poništavaju kartu	.31	-.02	.27	.43	.06	.32
20.	neodgovorne u radu	-.14	-.14	-.21	-.51	-.05	-.23
21.	predviđaju vrijeme puta	.01	.11	.41	.19	.23	.46
22.	znaju tražiti pomoć	.11	.09	.04	.37	.23	.19
23.	ljubazni prodavači	.18	.23	.18	.51	.17	.12
24.	nema razlike tko prodavač	.27	-.06	-.23	.77	.01	-.25
25.	doživjeti neugodnosti kao prodavač	.11	-.11	-.08	.02	-.16	-.15
26.	razumijevanje za pogreške s novcem	.22	.02	-.42	.62	.07	-.34
27.	komunikacijske teškoće	.04	.06	-.14	-.37	.03	-.21
28.	razlika u plaći	-.24	-.06	-.14	-.48	.07	-.02
29.	prilagođavanje ponašanja	.35	-.05	-.07	.81	-.06	-.15

Tablica 4. Diskriminacijska analiza stava o zapošljavanju osoba s težom mentalnom retardacijom u odnosu na stručnu spremu ispitanika

Diskriminacijske funkcije	CENTROIDI				Diskrimin. vrijednost λ	DF1= 3 DF2=396 F	Značajnost P
	NSS C ₁	SSS C ₂	Studn C ₃	VSS C ₄			
1.poznavanje sposobnosti	1.25	.39	-.46	-.17	1.94	19.81	.000
2. spremnost za kontakt	.34	-.27	.79	-.26	.88	19.13	.000
3.neprihvatanje suradnje	.12	-.32	-.07	.28	.20	21.70	.000

tariji ispitanici. Ovakve rezultate možemo protumačiti, a kad je riječ u odnosu na najmlađe ispitanike, činjenicom da se radi o ljudima koji su, za razliku od ostalih ispitanika, bili pod većim utjecajem pozitivnih promjena u društvu koje su imale odraz i na stavove i prema osobama s težom mentalnom retardacijom. To znači da su bili više pod utjecajem medija koji u novije vrijeme veću pozornost pridaju osobama s posebnim potrebama. Nadalje, mladi su otvoreniji na različitost, znatizeljniji, možda i imaju drukčije ideale od skeptičnijih, umornijih i rezigniranih starijih osoba.

Činjenica da najnegativniji stav imaju sredovječni ljudi iz ovog uzorka, odnosno ljudi u dobi od 40 do 54 godine, može se eventualno protumačiti odrazom situacije u svijetu zapošljavanja u našim prilikama tj. ljudi te dobi su, u našoj zemlji, najugroženiji u politici zapošljavanja, prvi su koji dobivaju otkaz u poduzećima u propadanju, imaju minimalne šanse za ponovno zapošljavanje, a premladi su za odlazak u mirovinu.

Diskriminacijska analiza stava o zapošljavanju osoba s težom mentalnom retardacijom u odnosu na stručnu spremu ispitanika

Primjenom Upitnika kojim se procjenjuju stavovi društvene zajednice prema zapošljavanju osoba s težom mentalnom retardacijom ustanovili smo da od ukupno 29 varijabli ovog instrumenta, njih 26 statistički značajno razlikuju ispitanike s obzirom na njihovu stručnu spremu, koja je podijeljena u četiri skupine, a to su: NSS, SSS, studenti, VSS.

Diskriminativnom analizom ustanovljeno je da se grupe ispitanika, njih 4, međusobno razlikuju i unutar latentnog prostora stava prema zapošl-

javanju osoba s težom mentalnom retardacijom, u 3 diskriminacijske funkcije.

Grupe ispitanika podijeljene prema stručnoj spremi najviše razlikuje prva diskriminativna funkcija, s obzirom na najvišu diskriminativnu vrijednost ($\Lambda = 1.94$) i vjerojatnost pogreške $P = 0.000$.

Najviše udjela u formiranju *prve diskriminativne funkcije* imaju varijable koje zajedničkim imenom možemo nazvati kao *poznavanje sposobnosti* osoba s težom mentalnom retardacijom.

Sagledavajući strukture pojedinih diskriminativnih faktora i položaja pripadajućih centroida možemo zaključiti da je *procjena sposobnosti* osoba s težom mentalnom retardacijom ono po čemu se ispitanici najviše razlikuju (prva diskriminacijska funkcija). Najpozitivniji stav u tom smislu imaju ispitanici visoke stručne spreme i studenti. Ovi se rezultati mogu dvojako tumačiti. Prvo moguće tumačenje jest ono o davanju afirmativnijih, socijalno prihvatljivijih odgovora, u ovom slučaju izjašnjavanje u smislu iznošenja pozitivnog stava o kompetentnosti osoba s težom mentalnom retardacijom. Drugo, prihvatljivije ali nažalost u ovom istraživanju i manje vjerodostojno, bilo bi ono tumačenje nalaza po kojemu ispitanici s višim stupnjem obrazovanja (studenti među kojima su i studenti s Edukacijsko-rehabilitacijskog fakulteta) imaju i višu razinu spoznaja o potrebama i pravima ljudi s težom mentalnom retardacijom pa prema tome i pozitivniji stav od ostalih ispitanika. Međutim ovo tumačenje ne nalazi svoju utemeljenost obzirom da nam slijedeći rezultati ovih analiza govore drugačije.

Tablica 5. Struktura diskriminacijskih funkcija na varijablama

Varijable	Diskriminacijski koeficijenti			Korelacije s diskriminacijskom funkcijom		
	1	2	3	1	2	3
1. osjećaj u društvu s OTŽMR jednak kao i sa svakom osobom	-.03	-.05	-.15	-.13	.44	-.15
2. treba zapošljavati OTŽMR	.00	.21	.14	.04	.55	.06
3. druženje nepovoljno za sve	.42	-.18	-.11	.55	-.17	-.15
4. OTŽMR smjestiti u ustanove	.16	-.45	-.21	.31	-.47	-.19
5. potrebe – svi isti	.03	-.11	.29	.09	.13	.36
6. ne želim suradnika OTŽMR	.17	-.21	.05	.29	-.49	.03
7. OTŽMR sposobne kuhati kavu	.06	.13	.28	.08	.41	.27
8. OTŽMR – dostavljači	-.10	.16	-.16	.03	.71	-.08
9. sposobne koristiti novac	.17	.20	-.02	.33	.69	.04
10. sposobne obavljati jednostavna računanja	.27	.12	-.11	.43	.68	-.05
11. pamte dostavu	.17	.30	.00	.28	.74	-.01
12. zna put kuća-posao	.16	.25	.12	.14	.66	.06
13. služe se javnim prijevozom	.10	.15	.22	.18	.53	.26
14. prepoznatljivi izgledom	.12	.02	-.27	.08	-.08	-.44
15. izgledom odbijaju kupce	-.02	-.18	.04	.04	-.56	.05
16. gube novac	.00	-.24	.06	-.07	-.59	-.11
17. neprimjereno obučene	.26	-.09	.19	.42	-.40	.08
18. neukusno obučene	.17	-.08	-.26	.40	-.28	-.09
19. ispravno poništavaju kartu	-.40	.03	-.13	-.16	.51	-.04
20. neodgovorne u radu	.11	-.11	-.06	.01	-.56	-.18
21. predviđaju vrijeme puta	.20	-.01	.05	.30	.47	.14
22. znaju tražiti pomoć	.14	.18	.11	.26	.54	.15
23. ljubazni prodavači	-.07	-.01	.05	-.05	.58	.00
24. Svejedno tko je prodavač	.00	.28	-.19	-.03	.76	-.19
25. doživjeti neugodnosti kao prodavač	-.21	.06	-.15	-.29	-.08	-.26
26. razumijevanje za pogreške s novcem	.17	.36	-.32	.12	.78	-.44
27. komunikacijske teškoće	-.14	-.12	-.41	-.21	-.33	-.52
28. razlika u plaći	.31	.07	-.27	.37	-.16	-.23
29. prilagođavanje ponašanja	-.22	.15	-.13	-.24	.71	-.24

Prema strukturi varijabli koje čine drugu diskriminativnu funkciju vidljivo je da ona razlikuje skupine ispitanika prema njihovoj spremnosti za svakodnevnim kontaktom s osobama težom mentalnom retardacijom. Raspored centroida na ovoj diskriminativnoj funkciji pokazuje da osobe srednje i visoke stručne sprema imaju negativnije stavove od ostalih ispitanika što je u oprečnosti s rezultatima prve diskriminacijske funkcije. To možemo protumačiti time što te osobe traže od svojih kolega veću odgovornosti i veću efikasnost, dakle traže ono što se i od njih samih na njihovim radnim mjestima zahtijeva. Iz istog razloga podrazumijevamo da je njihova tolerantnost prema "neadekvatnom i neefikasnom

obavljanju posla", što bi se "objektivno moglo očekivati od osoba s težom mentalnom retardacijom", niža pa i niska.

Neprihvatanje suradnje s osobama s težom mentalnom retardacijom također nam ukazuje na to da je stav odbijanja najizraženiji kod osoba s visokom stručnom spremom. Time smo ponovo utvrdili da je stav prihvatanja iz prve diskriminativne funkcije vrlo diskutabilan. Ove nalaze možemo eventualno protumačiti kao posljedicu primjene vlastitog sustava vrijednosti kod visokoobrazovanih ljudi prema kojem su: kompetentnost, ambicioznost, kompetitivnost i čitav niz sličnih osobina i iskustva neophodne za profesionalni, a kroz to društveni uspjeh. Kod ove

skupine ispitanika imamo s jedne strane njihovo iskustvo profesionalnog osposobljavanja i afirmacije, (više nego kod drugih skupina ispitanika) a s druge strane, neinformiranost i predrasude o osobama s težom mentalnom retardacijom koje su podjednake kod svih ovih skupina ispitanika (osim studenata Edukacijsko-rehabilitacijskog fakulteta) što ih čini manje spremnijima na prihvatanje.

Zaključak

Struktura stavova utvrđena je faktorskom analizom. Dominantna obilježja blokova varijabli izračunatih u faktorskoj analizi izražena su također i kroz diskriminativnu analizu čime su utvrđene statistički značajne razlike u procjeni stavova prema zapošljavanju osoba s težom mentalnom retardacijom. Četiri dobne skupine ispitanika značajno se razlikuju u odnosu na stav prema zapošljavanju osoba s težom mentalnom retardacijom u redovne radne sredine pri čemu ispitanici srednje životne dobi imaju negativniji a najmlađi ispitanici pozitivniji stav.

Diskriminacijskom analizom ustanovljeni su i statistički značajne razlike u ispitivanim stavovima ovisno stručnoj spremi ispitanika. Pozitivniji stavovi prema zapošljavanju ovih osoba u redovnoj sredini prisutniji su, kao što se i očekivalo, kod studenata i osoba s visokom stručnom. Struktura drugog i trećeg diskriminacijskog faktora i pripadajući centrioidi sugeriraju međutim da su visokoobrazovani ispitanici manje

nego ostali spremni neposredni kontakt i suradnju sa zaposlenom osobom koja ima umjerenu ili težu mentalnu retardaciju

Rezultati vezani uz osobe visoke stručne sprema ukazuju nam na problem o kojem treba posebno voditi računa jer je, bez obzira na njihovu informiranost i oslobođenost predrasuda evidentno da kod visokoobrazovanih osoba postoji problem prihvatanja osoba s težom mentalnom retardacijom. To je posebno važno stoga što upravo osobe s visokom stručnom spremom formiraju, predlažu i donose razne propise i zakonske akte koji reguliraju status osoba s težom mentalnom retardacijom.

Osobe s mentalnom retardacijom jednake su osobama bez teškoća u svojim potrebama za prihvatanjem, edukacijom, osposobljavanjem, radom, kvalitetno ispunjenim slobodnim vremenom, ostvarivanjem emotivnih veza i svemu onom što čini život. Ostvarivanje tih potreba ne znači zanemarivanje teškoća ili negiranje određenog stanja, nego naš drukčiji pristup osobama s teškoćama. Zbog nedovoljno razvijene svijesti i edukacije društva, oni su marginalizirane osobe. Društvene barijere su te koje, u stvari, onesposobljavaju osobu s teškoćama u razvoju. Ako želimo promijeniti stav okoline prema osobama s mentalnom retardacijom, moramo stvarati uvjete u kojima će doći do interakcije između osoba sa i bez teškoća u razvoju.

Pravo na rad pravo je svakoga građanina Republike Hrvatske, pa tako i osobe s težom mentalnom retardacijom

Literatura

- Bogdanović-Kamber, M. (2001): Sustavne promjene na području rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom, Savjetovanje za međunarodni dan osoba s invaliditetom: Osobe s invaliditetom – danas i sutra, 5-7. prosinca 2001., Pula
- Braddock, D., Hemp, R., Parish, S. Rizzolo, M. C. (2000): The State of the States in Developmental Disabilities: 2000 study summary, Department of disability and human development, University of Illinois at Chicago
- Bratković, D., Beštelak, V., Dujmović, R. (2000): Prikaz programa radno-socijalne integracije osobe s mentalnom retardacijom, Nađ prijatelj, Časopis za pitanja mentalne retardacije, 27, 1, 25-38
- Corbett J., Barton, L. (1992): A struggle for choice: students with special needs in transition to adulthood, Routledge, Great Britain
- Gallivan-Fenlon A. (1993): Their Senior Year: Family and Service Provider Perspectives on the Transition From School to Adult Life for Young Adults With Disabilities, The Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps, 1994, Vol 19, No 1, 11-23
- Harry, B., Grenot-Scheyer, M., Smith-Lewis, M., Park, H.S., Xin, F., Schwartz, I. (1995): Developing culturally inclusive services for individuals with severe disabilities, The Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps, Vol 20, No 2, 99-109
- Isaac, D., (1990): Community occupational therapy with mentally handicapped adults, Chapman and Hall, London
- Kazneni zakon Republike Hrvatske, Narodne novine RH, 110/97
- Maddalena, C. (1993): Employer Agreements Manual, Employment Training Specialist Series, Michigan State University
- Mank, D., Cioffi, A., Yovanoff, P., (1997): Patterns of Support for Employees with Severe Disabilities, Mental Retardation, Vol. 35, No. 6., 433-447
- Mašović, S. (1987): Organizacijsko-pravni aspekti sistema zaštitnih organizacija u svijetu, U: Profesionalna rehabilitacija i zapošljavanje invalida, Poslovna zajednica zaštitnih organizacija za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje invalida Hrvatske, Zagreb
- McGaughey, M., Kiernan, W., McNally, L., Cooperman, P., (1991): Supported Employment for Persons with Severe Physical Disabilities: Survey of Service Providers, Training and Research for People with Disabilities, Boston
- Miller, P. S., (1999): The equal employment opportunity commission and people with mental retardation, Mental Retardation, Vol. 37, No.2
- Nikolić, B. (1991): Modeli za analizu promjena nastalih uključivanjem kompjutora u transformatorske procese kod osoba s teškoćama socijalne integracije, Defektologija, vol. 28, broj 1
- Pravilnik o načinu i uvjetima dodjele sredstava za zapošljavanje nezaposlenih invalida rada i djece ometene u psihičkom ili fizičkom razvoju, Narodne novine RH, 47/95
- Pravilnik o uvjetima i načinu ostvarivanja prava na osposobljavanje za samostalan život i rad, Narodne novine RH, 62/98
- Pravilniku o sastavu i načinu rada tijela vještačenja u postupku ostvarivanja prava iz socijalne skrbi, Narodne novine RH, 39/98
- Pravilniku o srednjoškolskom obrazovanju učenika s teškoćama i s većim teškoćama u razvoju, Narodne novine RH, 86/92
- Rački, J., (1997): Teorije profesionalne rehabilitacije osoba s invaliditetom, Fakultet za defektologiju, Sveučilište u Zagrebu
- Richardson, S. A., Koller, H., Katz, M. (1988): Job Histories in Open Employment of a Population of Young Adults with Mental Retardation, American Journal on Mental Retardation, Vol. 92, No. 6
- Statut Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, Narodne novine RH, broj 108/98

Test, D., (1994): Supported employment and social validity, The journal of the Association for persons with severe handicaps, vol. 19, No. 2, 116-129

Ustav Republike Hrvatske, Narodne novine RH 8/98

Vlada Republike Hrvatske, (1999): Nacionalni program za poboljšanje kvalitete življenja osoba s invaliditetom, Državni zavod za zaštitu obitelji, materinstva i mladeži

Wehman, P., Kregel, J. (1989): Supported Employment for Persons with Disabilities: Focus on Excellence, Human Sciences Press, New York

Zakon o mirovinskom osiguranju, Narodne novine RH, 102/98

Zakon o poduzećima za zapošljavanje invalida, Narodne novine RH, 57/89

Zakon o radu, Narodne novine RH, 38/95

Zakon o socijalnoj skrbi, Narodne novine RH, 73/97

Zakon o usmjerenom obrazovanju, Narodne novine RH, 11/91., 27/93

Zakon o zapošljavanju, Narodne novine RH, 59/96

Zakon o zaštiti na radu, Narodne novine RH, 59/96

Research into Attitudes in Our Community towards Employment of Severely Mentally Retarded People in Regular Environment

Abstract

The aim of this survey is to show attitudes present in the community towards employing severely mentally retarded people and the differences in these attitudes according to occupation and age group of participants, so as to identify ways to plan activities that would positively impact the process

This survey was based on a sample of 400 participants, taken by the sample method among students of the University of Zagreb. The sample was divided into sub-samples based on the participant's age and profession.

The questionnaire of attitudes towards employment of severely mentally handicapped persons, constructed for the purpose of this research was used as an instrument of measurement. The structure of attitudes was established by factor analysis. Dominant characteristics of specific blocks of variables, derived by factor analysis, were also expressed through discriminative analysis where we established statistically significant differences in the estimates of attitudes towards employing severely mentally handicapped persons. Four age groups of survey participants expressed significant statistically different attitudes towards employment of severely mentally retarded people in the regular working environment. Middle age participants had negative and the youngest participants had a more positive attitudes.

A statistically significant difference was determined (by discriminative analysis) between the education of participants and their attitude towards the employment of persons with severe mental handicaps. As expected, more positive attitudes were expressed by students and people with higher education. The structure of the second and third discriminative factor with matching centroid suggest that participants with higher education, more than others are less prepared to have contact and job related relations with people who are moderately or severely retarded.

People with special needs are unable to realize their basic human right to dignity, fulfilment and benefits within the society unless their basic needs are insured. The right to work is one of these basic needs. Results of the analysis show there is a need for change in attitude of the community towards severely mentally handicapped persons and towards their employment, as just one of the aspects of their inclusion into the environment. As a result of this research, the structure of attitudes toward employment of severely mentally retarded people are clearer and imply the need for a change through specific acts of proper interaction between the so called typical population and people with mental retardation who are a part of the society.