



# Zapošljavanje osoba s Down sindromom: izazovi i perspektive

Sarajevo, 2019. godine

## IMPRESSUM

### **Zapošljavanje osoba s Down sindromom: izazovi i perspektive**

Izdavač publikacije  
Udruženje Život sa Down sindromom  
Federacije Bosne i Hercegovine  
Ulica: Terezije 58, Sarajevo  
www.downsy.ba

Za izdavača  
Kujović Sevdija

Autorice  
Dr. sc. Lejla Kafedžić  
Dr. sc. Sandra Bjelan-Guska  
Amina Smajović, MA  
Emina Muharemagić

Recenzentica  
Dr. sc. Snježana Šušnjara

Lektor  
Dr. sc. Mehmed Kardaš

Dizajn i prelom  
Sokolovic Creative d.o.o.

Godina izdanja  
2019.



**Federalno ministarstvo  
rada i socijalne politike**

---

*Publikacija je nastala u okviru projekta „I ja idem na posao“, koji je finansiralo Federalno ministarstvo rada i socijalne politike.*

# Zapošljavanje osoba s Down sindromom: izazovi i perspektive



Sarajevo, 2019. godine



# Sadržaj

I. Uvod .....	9
I.1. Osnovna terminologija .....	11
II. OSNOVNA POLAZIŠTA U KREIRANJU SMJERNICA .....	15
II. 1. Karakteristike mladih s Down sindromom .....	15
II. 2. Važnost rada i zapošljavanja mladih s Down sindromom .....	17
II. 3. Osvrt na istraživanja o zapošljavanju osoba s Down sindromom .....	20
II. 4. PRAVNI OKVIR ZA ZAPOŠLJAVANJE OSOBA S INVALIDITETOM .....	27
III. TRANZICIJA OD ŠKOLE DO TRŽIŠTA RADA OSOBA S DOWN SINDROMOM .....	41
III. 1. Uloga i značaj porodice u procesu pripreme za rad i zapošljavanje osoba s Down sindromom .....	45
III. 2. Kvalitetno obrazovanje kao pretpostavka za rad i zapošljavanje .....	54
III. 3. Sistem posredovanja i zapošljavanja .....	61
III. 4. Uloga i značaj poticajnog radnog okruženja .....	69
IV. OBLICI ZAPOŠLJAVANJA OSOBA S DOWN SINDROMOM .....	77
V. ZAKLJUČAK .....	81
VI. Korišteni izvori .....	83



## ZAHVALA

*Cilj projekta „I ja idem na posao“ bio je mapirati prepreke za uključivanje mladih s Down sindromom na otvoreno tržište rada te na osnovu dobijenih rezultata definirati smjernice za posredovanje u zapošljavanju i zapošljavanje osoba s Down sindromom.*

*Projekat je uključio devet mladih osoba s Down sindromom i devet asistenata koji su tokom Projekta realizirali ukupno 849 radnih sati u šest kompanija u Kantonu Sarajevo.*

*Zahvaljujemo se svima koji su podržali napore Udruženja da se pitanja prava na rad, zapošljavanje i samozapošljavanje aktueliziraju u bosanskohercegovačkom društvu.*

*Posebnu zahvalnost dugujemo članicama i članovima **Kluba mladih** Udruženja pod nazivom „Neka, ja ću“ i njihovim roditeljima na aktivnom učešću i uspješno realiziranim zadacima.*

*Zahvaljujemo se **radnim asistenticama i asistentima** na nesebičnom radu i velikom doprinosu efikasnijoj i kvalitetnijoj realizaciji projekta.*

***Kompanijama** koje su otvorile vrata ovom projektu: CM-Cosmetic Market, Cordoba cafe, Courtyard by Marriott Sarajevo, OBI Sarajevo, Nest 71 i McDonald's Sarajevo upućujemo riječi zahvalnosti i želimo im uspješno daljnje poslovanje.*

***Timu za provedbu Projekta** je bila čast i zadovoljstvo dati svoj skromni doprinos u povećanju prilika za zapošljavanje mladih u Bosni i Hercegovini. Nadamo se da će ovo naše iskustvo, smjernice i preporuke biti od koristi svima koji se bave obrazovanjem, posredovanjem u zapošljavanju i zapošljavanjem.*

Vaš Downsy tim





# I. Uvod

---

Potpuno ostvarenje svake mlade osobe je da se bavi poslom i aktivnostima koje ga čine sretnim, zadovoljnim i uspješnim, da ima prilike da kontinuirano uči te da se osjeća prihvaćenim među radnim kolegama.

Društvo koje podupire mlade osobe da se profesionalno ostvare u skladu sa svojim karakteristikama, na jednakopravnoj osnovi, je društvo sa visokim stepenom svijesti o inkluziji kao temeljnoj vrijednosti. Svjesni da bosanskohercegovačko društvo, nažalost, nije takvo, Udruženje „Život sa Down sindromom Federacije Bosne i Hercegovine“ je otvorilo pitanje zapošljavanja mladih s Down sindromom. Strateškim djelovanjem Udruženje pokušava podržati mlade s Down sindromom, koji žele raditi, da ostvare pravo na rad.

Ostvarivanje prava na rad i razvoj karijere mlade osobe s Down sindromom ne zavisi samo od pravnog osnova, iznosa finansijskog poticaja za zapošljavanje, otvorenosti tržišta rada, već i od pripreme mlade osobe za tržište rada. Analizirajući stanje u oblasti ovog prava, vidljivi su brojni problemi zbog kojih se na otvorenom tržištu rada nalazi izuzetno mali broj osoba s Down sindromom. Zbog ovakvog stanja i isključenosti mladih sa tržišta rada Udruženje je pokrenulo projekat „I ja idem na posao“. Naime, jedan od strateških ciljeva rada Udruženja jeste podrška mladima u ostvarenju prava na rad. Od 2014. godine Udruženje omogućava ostvarivanje ovoga cilja kroz istraživanja, aktivnosti podizanja svijesti javnosti o mogućnostima osoba s Down sindromom i zagovaranja za sistemski rješenja, čime se povećavaju prilike za rad i zapošljavanje mladih s Down sindromom.

Projekat „I ja idem na posao“ je imao cilj da poveća prilike za zapošljavanje mladih s Down sindromom, a Projekt je podržalo Federalno ministarstvo rada i socijalne politike. Udruženje se kroz realizaciju Projekta fokusiralo na mapiranje prepreka za zapošljavanje osoba s Down sindromom na otvorenom tržištu

rada, na temelju čega su kreirane smjernice za posredovanje u zapošljavanju i zapošljavanje osoba s Down sindromom. Prepreke su posmatrane na nivou mladih s Down sindromom, njihovih roditelja, poslodavaca, radnih kolega i na nivou aktuelnih zakonskih propisa. Do mapiranja prepreka se došlo kroz angažman devet mladih osoba s Down sindromom u šest kompanija. U toku dva mjeseca, koliko su bili angažirani u kompanijama, osobe su realizirale preko 850 sati rada. Projektom je osigurana i individualna podrška devet radnih asistenata za posao.

Opredijeljenost svih nadležnih ustanova u Bosni i Hercegovini da kroz strateške dokumente unaprijede položaj osoba s invaliditetom opravdalo je potrebu da se realizira Projekat. Rezultati Projekta mogu doprinijeti unapređenju sistema zapošljavanja, čime bi se i povećale prilike za rad mladih s Down sindromom. Smjernice za posredovanje u zapošljavanju i zapošljavanje mladih s Down sindromom mogu koristiti, pored Udruženja kao nositelja Projekta, svi koji osiguravaju obrazovanje, posreduju u zapošljavanju i zapošljavaju osobe s invaliditetom i/ili doprinose smanjenju nezaposlenosti u BiH.

# I.1. Osnovna terminologija

---

U publikaciji izdvajamo sljedeće pojmove:

**Cjeloživotno učenje** je sveukupna aktivnost učenja tokom života, a s ciljem unapređenja znanja, vještina i kompetencija unutar lične i građanske te društvene perspektive i/ili perspektive zaposlenja. Obuhvata učenje u svim životnim razdobljima i u svim oblicima u kojima se ostvaruje, pri čemu se učenje shvata kao kontinuirani proces. Četiri su osnovna, međusobno povezana cilja koja se vezuju uz cjeloživotno učenje: lično zadovoljstvo i razvoj pojedinca, aktivno građanstvo, društvena uključenost i zapošljivost (APOS0, 2014).

**Diskriminacija na osnovu invaliditeta** znači svako razlikovanje, isključivanje ili ograničavanje na osnovu invaliditeta, čija su svrha ili posljedica umanjivanje ili poništavanje priznanja, uživanja ili korištenja svih ljudskih prava i osnovnih sloboda, ravnopravno s drugim osobama, na političkom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, društvenom i svakom drugom području. Ona uključuje sve oblike diskriminacije, uključujući uskraćivanje razumne prilagodbe (Konvencija o pravima osoba s invaliditetom, 2006).

**Dokvalifikacija** je dodatno stručno obrazovanje prema posebno utvrđenim diferenciranim programima radi sticanja višeg stepena kvalifikacije u okviru istog zanimanja (APOS0, 2014). Formalno (školsko) obrazovanje označava djelatnost koja se izvodi u institucionalnim oblicima obrazovanja i ima instrumentalno značenje (Kulić i Despotović, 2005).

**Informalno učenje i obrazovanje** ima važno mjesto i ulogu u koncepciji „društva koje uči“. Suština ovog oblika učenja, koje se naziva i „prigodnim učenjem“ (Krajnc, 1972), je u tome da učimo i u situacijama kada to nismo namjeravali, a u takvim okolnostima i naše osobine se „takođe preoblikuju“ (Kulić i Despotović, 2005).

**Inkluzija** je pristup kojim se osigurava ostvarivanje osnovnih ljudskih prava u svim područjima ljudskog djelovanja.

**Integracija** je pristup školovanju djece s teškoćama u razvoju u redovnim odgojno-obrazovnim ustanovama u kojima se od učenika očekuje prilagodba unaprijed postavljenim zahtjevima ustanove.

**Ishodi učenja** predstavljaju izjavu o tome šta onaj koji uči zna, razumije i može da obavlja na osnovu završenog procesa učenja (APOS0, 2014).

**Kompetencije** označavaju mogućnost primjene znanja, vještina i personalnih, socijalnih i metodoloških sposobnosti na radnom mjestu ili tokom učenja, kao i u privatnom i profesionalnom razvoju. U kontekstu Evropskog kvalifikacijskog okvira kompetencije su opisane kao odgovornost i samostalnost (APOS0, 2014).

**Komunikacija**, jednostavno rečeno, predstavlja razmjenu poruka između dvije ili više osoba putem određenog medija. Obuhvaća jezike, prikazivanje teksta, Brailleovo pismo, taktilnu komunikaciju, krupnu štampu, pristupačne multimedijalne sadržaje, pisani oblik, zvučne zapise, obični jezik, lične čitače, augmentativne i alternativne načine, sredstva i oblike komunikacije, uključujući pristupačne informacijske i komunikacijske tehnologije (prema UN Konvenciji o pravima osoba s invaliditetom, 2006).

**Kvalifikacija** označava formalni naziv za rezultat procesa procjene i validacije koji je dobijen onda kada kompetentno tijelo odredi da je pojedinac ostvario ishode učenja prema predviđenim standardima (APOS0, 2014).

**Neformalno obrazovanje** predstavlja sve rasprostranjeniji oblik učenja i obrazovanja i realnu perspektivu obrazovanja odraslih u savremenom svijetu. Ono ne zahtijeva strogu didaktičku artikulaciju, ali obezbjeđuje široku skalu organizacije i izvođenja obrazovno-vaspitnih aktivnosti. Ovaj obrazovni put podrazumijeva svjesno i organizovano obrazovanje, učenje i osposobljavanje

nje odraslih s ciljem zadovoljavanja njihovih raznovrsnih obrazovnih potreba (Kulić i Despotović, 2005).

**Obrazovanje** je proces usvajanja znanja, umijeća i navika, što je osnova za izgrađivanje znanstvenog pogleda na svijet, za razvijanje spoznajnih snaga, za povezivanje znanja s praktičnom profesionalnom djelatnošću i za izgrađivanje sposobnosti za samoobrazovanje (Vukasović, 1995)

**Prilagodba radnog mjesta** predstavlja promjene u radnom procesu ili radnom okruženju osoba s invaliditetom s ciljem da se osoba stavi u ravnopravan položaj u odnosu na druge zaposlenike. Prilagodba radnog mjesta uključuje prilagodbu fizičkog okruženja, osiguranje ili prilagodbu opreme, usaglašavanje rasporeda radnog vremena, prilagođavanje zadataka uz osiguranje adekvatne obuke i korištenje drugih načina uključivanja na radnom mjestu (Živić et al., 2009).

**Razumna prilagodba** znači potrebne i odgovarajuće izmjene i prilagodbe koje ne nameću nerazmjern ili neprimjeren teret, potrebne u konkretnom slučaju kako bi se osiguralo da osobe s invaliditetom ravnopravno s drugim osobama uživaju i koriste sva ljudska prava i osnovne slobode (Konvencija o pravima osoba s invaliditetom, 2006).

**Segregacija** predstavlja pristup u kojem se školovanje učenika s teškoćama u razvoju pruža u posebnom okruženju.

**Socijalna inkluzija** je proces koji osigurava da osobe koje su u riziku od siromaštva i socijalne isključenosti dobiju prilike i resurse potrebne za potpuno sudjelovanje u ekonomskom, društvenom i kulturnom životu, te da uživaju standard života i dobrobiti koji se smatraju tipičnim u društvu u kojem žive. Time se osigurava veće sudjelovanje u odlučivanju koje utiče na njihove živote i pristup njihovim temeljnim pravima ([www.inclusive-education-in-action.org](http://www.inclusive-education-in-action.org)).

**Univerzalni dizajn** znači oblikovanje proizvoda, okruženja, programa i usluga tako da ih u najvećoj mogućoj mjeri mogu koristiti sve osobe, bez potrebe prilagođavanja ili posebnog

oblikovanja. Univerzalni dizajn ne isključuje, kada je to potrebno, pomoćne naprave za određene grupe osoba s invaliditetom (Konvencija o pravima osoba s invaliditetom, 2006).

## II. OSNOVNA POLAZIŠTA U KREIRANJU SMJERNICA

### II.1. Karakteristike mladih s Down sindromom

*Sve osobe su jedinstvene i tako ih treba i prihvatiti*

Kao što je svaka osoba posebna i neponovljiva, tako je i svaka osoba s Down sindromom jedinstvenih sposobnosti, ponašanja, interesa i mogućnosti. Osoba s Down sindromom može ostvariti različite ciljeve i sudjelovati u mnogobrojnim aktivnostima. Jedan od ciljeva je ostvarivanje prava na rad i zapošljavanje.

Down sindrom je raspored hromosoma koji se prirodno pojavljuje i koji je oduvijek bio dio čovječanstva, postoji u svim regijama širom svijeta i obično utiče na stilove učenja, fizičke karakteristike i zdravlje (Bank Ki-Moon, UN, 2012). Down sindrom je rezultat viška genetičkog materijala na 21. paru hromozoma koji utiče na posebnost svake individue s Down sindromom. Djeca s Down sindromom rađaju se u svim zemljama i u različitim porodicama, bez obzira na zdravlje roditelja, rasu, etničku pripadnost, ekonomsku situaciju ili način života. Bez obzira na to što višak genetičkog materijala uzrokuje ovo stanje i što ga prate slične tjelesne karakteristike, razlike među osobama s Down sindromom su velike i treba promatrati konkretnu osobu i okruženje iz kojeg dolazi kako bi se adekvatno odgovorilo na potrebe, ciljeve i interesovanja (više o Down sindromu pogledati u: Hasanhodžić i sar., 2009).

Za uključivanje u proces rada i zapošljavanja važno je znati da osobe s Down sindromom mogu učiti, mogu naučiti čitati i pisati, koristiti znakove, da odlično uče kroz imitaciju, da imaju dobru vizuelnu memoriju i vizuelnu obradu, da su osjetljivi na

emocionalnu podršku i da mogu razviti dobre društvene osobine (pogledati više u: Abdulović i sar., 2013). Važno je naglasiti to da Down sindrom ne vodi automatski ka ispoljavanju manje prihvatljivih oblika ponašanja, ali zbog neprilagođene okoline, zahtjeva i aktivnosti, te nemogućnosti da uvijek na prihvatljiv način kanališu svoje emocije, ove osobe mogu biti izloženije demonstiranju takvih oblika ponašanja. Stoga je važno upoznati konkretnu osobu s Down sindromom, znati njene karakteristike i spoznati adekvatne načine reagiranja na određeno ponašanje, ali i ono što može uzrokovati izražavanje (negativnih) emocija kako bi se blagovremeno reagiralo. Uloga koju osoba ima utiče na njene odnose s drugima. Sticanje uloga u društvu podrazumijeva usvajanje određenih obrazaca ponašanja, a osobe ih mogu usvojiti ako znaju šta se od njih očekuje.

*Osoba*

*Jake strane*

*Vlastite mogućnosti*

*Poticajno radno okruženje*

U nastavku je naveden opći pristup u radu s osobama s Down sindromom (pogledati više u: Abdulović i sar., 2013):

- a) doživljavati osobu s Down sindromom prvenstveno kao osobu;
- b) usmjeriti se na jake strane, a ne na različitosti;
- c) radno okruženje mora biti poticajno i pripremljeno;
- d) omogućiti osobi učešće u svim aktivnostima u skladu sa njenim mogućnostima, interesovanjima, željama, izuzev u onima koje su kontraindikacija sa zdravstvenim stanjem osobe;
- e) cijeniti ono što osoba postigne u okviru vlastitih mogućnosti, a ne u usporedbi s drugim kolegama;
- f) ostvariti kontakt s organizacijama/udruženjima koja podržavaju osobe s Down sindromom, jer mogu biti odlična baza za podršku u procesu rada i zapošljavanja.

Razmatranje zapošljavanja osoba s Down sindromom podrazumijeva prihvatanje njihovog nivoa zrelosti, spremnosti i pripremljenosti za rad, komunikaciju s drugima, asertivno ponašanje i slično. Ulazak u svijet rada uključuje prihvatanje određenog načina djelovanja, razumijevanja svijeta, razumijevanje vlastite uloge, suočavanja s pravima i dužnostima te prihvatanje uloga drugih ljudi. Već u nabrojanom vidljiva je važnost rada i zapošljavanja za svaku osobu, pa tako i za osobe s Down sindromom.



## II.2. Važnost rada i zapošljavanja mladih s Down sindromom

*Pravo na rad i zapošljavanje jedno je od temeljnih ljudskih prava.*

Pravo na rad i zapošljavanje osoba s invaliditetom jedno je od temeljnih ljudskih prava i onemogućavanje realizacije tog prava svakako spada u kršenje prava i diskriminaciju (Vijeće Evrope, 2003). Rad i zapošljavanje značajno određuju nivo zadovoljstva, stepen ispunjenosti osnovnih ljudskih potreba, ali i kvalitetu života u cjelini. Primarno, rad i zapošljavanje mladih s Down sindromom znači da je mlada osoba u situacijama stalnog učenja, vidljivosti u društvu, ostvarivanja prijateljstva, povećanja samopouzdanja i samopoštovanja.

Šverko (1998) navodi sljedeće funkcije rada:

1. rad ima jasnu **ekonomsku funkciju**, jer se osigurava egzistencija za sebe i sve one koji o radu ovise;
2. rad ima i značajnu **socijalnu funkciju**, jer omogućava socijalnu interakciju, susretanje i druženje, uspostavljanje i razvijanje prijateljstva;
3. rad je i izvor **društvenog statusa i prestiža**, jer status koji pojedinac ima u društvu u velikoj mjeri ovisi o tome radi li i što radi na poslu;
4. rad može imati i izuzetno važnu **psihološku funkciju**, jer može biti važan izvor identiteta pojedinca, njegovog samopoštovanja i uvjerenja o vlastitoj vrijednosti i samoaktualizacije.<sup>1</sup>

*Rad i zapošljavanje pružaju mogućnost za samostalnost.*

Dakle, rad i zapošljavanje pružaju mogućnost za samostalnost, što je važan cilj svake osobe, pa tako i osobe sa Down sindromom. Osjećaj samostalnosti, lične i društvene odgovornosti, samopoštovanja, samopouzdanja, koji se gradi u radnom okruženju ima neprocjenjiv značaj na psihološkom, socijalnom i ekonomskom planu svake individue. Ukoliko se mlada osoba s Down sindromom ostvari profesionalno, posebno na otvorenom

<sup>1</sup> Pod samoaktualizacijom možemo smatrati proces i/ili stanje u kojem pojedinac postiže uravnoteženo (harmonično) ispunjenje ili ostvarivanje svojih potencijala (granica, mogućnosti, dosega).

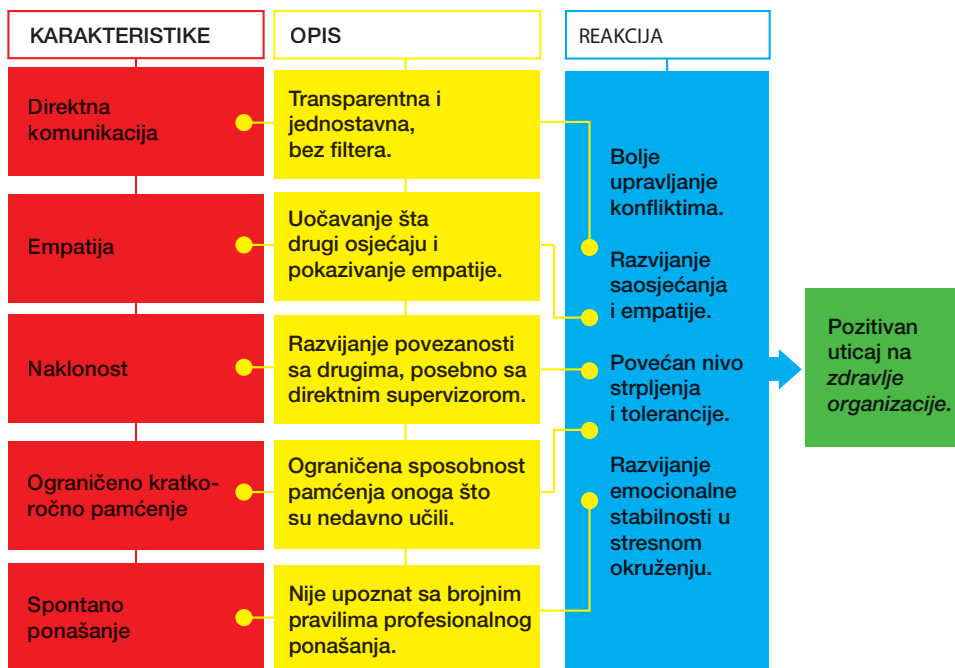
tržištu rada, veće su vjerovatnoće da će se njen kognitivni potencijal održati duže. U okolnostima otvorenog tržišta od osobe se očekuje proaktivno djelovanje i stalno učenje, što osigurava očuvanje kognitivnih funkcija. Stoga, važnost rada za mladu osobu s Down sindromom jeste primarno socijalni i zdravstveni aspekt. Ukoliko se razumije da je socijalno isključena osoba i ona koja nije na tržištu rada, onda je neophodno vratiti se obrazovanju kao ključnom faktoru uspješnosti u radu. Veza između obrazovanja, rada i zapošljavanja mora biti stalno prisutna u životu osobe s Down sindromom. Prilika za kvalitetno obrazovanje na što višem nivou i mogućnost cjeloživotnog učenja osigurava mladoj osobi društvenu uključenost, visoko razvijene adaptivne vještine i pronalaženje adekvatnog radnog mjesta.

Uključivanje osoba s Down sindromom na tržište rada je višestruko korisno. S jedne strane, rad značajno poboljšava kvalitetu života osobama s Down sindromom, a s druge strane, prisutnost na radnom mjestu može unaprijediti *organizacijsko zdravlje*<sup>2</sup> kompanije u kojoj rade (Assis i sar., 2014). Radom se poboljšava kvaliteta života osoba s Down sindromom, razvijaju novi socijalni odnosi, stiču znanja i razvija nezavisnost. Radno okruženje i zadaci mogu doprinijeti saradnji, poštovanju i samostalnosti. Osobe s Down sindromom prepoznaju važnost posla koji rade. Kao odraslima, posao daje osobama s Down sindromom osjećaj socijalne uključenosti. Članovi porodica osoba s Down sindromom, također, vide značajan napredak u kvaliteti njihovog života. Oni vjeruju da radno okruženje, gdje su osobe s Down sindromom manje zaštićene na način kako je to kod kuće ili u školi, daje mogućnosti učenja koje su drugačije nego bilo gdje drugo (Assis i sar., 2014). Kompanije, također, imaju koristi od zapošljavanja osoba s Down sindromom, jer oni podstiču pozitivne reakcije na radnom mjestu, što može doprinijeti boljem *organizacijskom zdravlju*. Ponašanje osoba s Down sindromom se, naravno, ne može generalizirati, ali su uočeni određeni pozitivni uticaji uposlenika s Down sindromom na zdravlje organizacije (Shema 1).

---

1 "organizational health"

Shema 2. Uticaj uposlenika s Down sindromom na zdravlje organizacije (prilagođeno prema: Assis i sar., 2014)



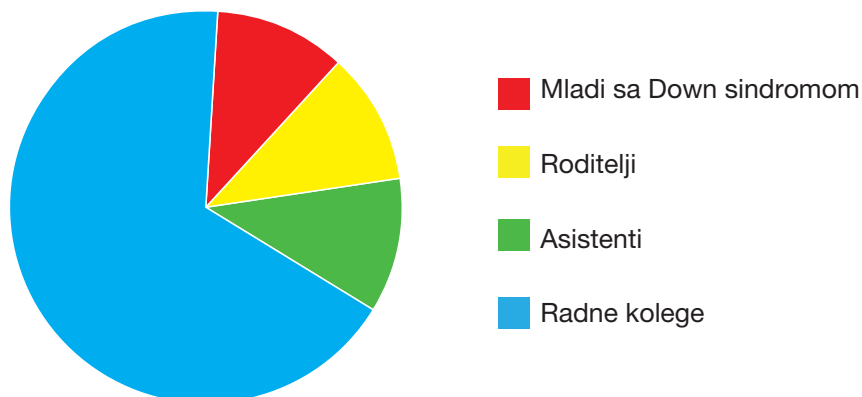
Kvalitativne i kvantitativne analize pokazuju da osobe s Down sindromom u radnom okruženju mogu uticati na sljedeće dimenzije kompanije (pet od devet dimenzija): upravljanje/rukovođenje (leadership), vanjsku orijentaciju (external orientation), motivaciju (motivation), kulturu i klimu (culture & climate), koordinaciju i kontrolu/nadzor (coordination & control). Analiza nije pokazala uticaj na sljedeće dimenzije: smjer djelovanja (direction), odgovornost (accountability), sposobnosti/moć (capabilities) i inovacije i učenje (innovation and learning). Postoji povezanost između „organizacijskog zdravlja“ i učinka organizacije. Elementi koji imaju pozitivan uticaj na „organizacijsko zdravlje“ obično poboljšavaju i učinak, također (vidjeti više u: Assis i sar., 2014).

## II.3. Osvrt na istraživanja o zapošljavanju osoba s Down sindromom

Istraživanje koje će biti kratko prezentirano je realizirano u okviru projekta „I ja idem na posao“. Cilj istraživanja je bio mapirati prepreke i mogućnosti za uključivanje mladih s Down sindromom na otvoreno tržište rada. Istraživanjem se željelo utvrditi kako različiti akteri procesa rada i zapošljavanja percipiraju prepreke sa kojima se susreću mladi s Down sindromom, ali i njihovo mišljenje o važnosti pojedinih faktora za zapošljavanje. Ovo istraživanje ima indikativnu vrijednost kroz upućivanje na određene trendove koji postoje u procesu zapošljavanja mladih s Down sindromom na otvorenom tržištu rada. S obzirom na veličinu uzorka i kriterij odabiranja uzorka, ne postoji mogućnost generalizacije dobivenih podataka.

Uzorak istraživanja su sačinjavali mladi s Down sindromom (N=9), roditelji mladih s Down sindromom (N=9), radni asistenti (N=9) i radne kolege (N=56). Ukupno su, dakle, obuhvaćena 83 ispitanika. Struktura ispitanika je prikazana u Grafikonu 1.

Grafikon 1. Broj i struktura ispitanika



Devet mladih s Down sindromom je radilo 20 radnih dana u različitim kompanijama. Po završetku radnog angažmana mladih, realiziran je polustrukturirani intervju i anketa s mladima, asistentima, radnim kolegama i roditeljima.

Istraživanje je pokazalo da su **mladi s Down sindromom** zadovoljni radnim iskustvom. Njihova iskustva su vrlo pozitivna. Navode da bi voljeli imati stalni radni odnos, što za njih znači povećan osjećaj vlastite vrijednosti, društvene odgovornosti i osiguranje finansijskih sredstava, čime se omogućava egzistencija osobi koja radi. Sve navedeno doprinosi unapređenju kvalitete života mladih s Down sindromom. Ono što za mlade ima posebnu vrijednost jeste odnos sa kolegama. Mladi navode da su uživali u upoznavanju, druženju i radu sa radnim kolegama. Na osnovu njihovih odgovora može se zaključiti da kolege čine posebnu instancu u adaptaciji na radno okruženje, uvođenje u radni proces te ostanak na poslu. Svi mladi smatraju da mogu raditi i imaju visoko samopouzdanje u ovom smislu. Međutim, svjesni su određenih ograničenja koja trenutno postoje u njihovom funkcioniranju. Mladi prepoznaju važnost neformalnog obrazovanja i cjeloživotog učenja. Shodno tome, spremni su na dodatno usavršavanje u onim područjima koja najbolje odgovaraju njihovim sposobnostima, vještinama, afinitetima i željama. Najčešće navode vještine rada na računaru kao važne u procesu usavršavanja.

Iskustva **radnih kolega** su, uglavnom, pozitivna, ugodna, sa puno ljubavi, obostranog učenja i izazova. U malom broju iskustva nisu bila pozitivna. Naime, susretali su se s određenim ponašanjima mladih s Down sindromom: nagle promjene raspoloženja, odbijanje izvršenja zadatka, nizak nivo zainteresovanosti za rad, umor, fluktuacija pažnje i koncentracije, otežana komunikacija.

Podršku mladima tokom radnog angažmana pružali su **radni asistenti**. Radni asistenti navode da kod mladih s Down sindromom, na osnovu podrške kroz navedeni radni angažman, mogu istaći: blagovremeno izvršavanje radnih zadataka i obaveza, fokusiranost na radni zadatak i želju da urade zadatak na najbolji mogući način, pokazivanje korektnog odnosa prema radnim

kolegama i kupcima, urednost, pažljivost, upornost, strpljivost, dobronamjernost, tačnost i pravovremenost, prethodna znanja i vještine u određenim oblastima, želju za učenjem i slično. Radni asistenti su se, također, susretali sa određenim izazovima u radu sa mladima, kao što su: povremeni gubitak motivacije kod mladih, nepostojanje jasno definisanih zadataka od poslodavaca, nezainteresovanost za određene zadatke, pokazivanje pretjerane vezanosti za radne kolege i slično.

Istraživanjem su, dakle, utvrđene **prepreke** u zapošljavanju mladih s Down sindromom. Generalno, prepreke u procesu zapošljavanja mladih s Down sindromom na otvoreno tržište rada, koje su se izdvojile istraživanjem, su: nedovoljna samostalnost mladih s Down sindromom, nepripremljenost mladih za rad, neadekvatni radni uvjeti, nepripremljenost poslodavaca i radnih kolega, nedostatak asistencije te neuređen javni gradski prevoz. Mladi su imali velikih izazova sa javnim gradskim prevozom, jer su nekada morali dugo čekati do dolaska prevoza, vozni red vozači ne poštuju, prisutna je gužva u prevoznom sredstvu i slično. Još jedna od prepreka jesu neadekvatni radni uvjeti, prvenstveno neadekvatno radno vrijeme. Mladi su bez većih teškoća mogli raditi pola radnog vremena (oko 3–4 sata), nakon čega se javljala poteškoća sa padom koncentracije, fokusiranosti na zadatak, potreba za češćim pauzama, odbijanje izvršenja zadataka i slično. Istraživanjem je potvrđeno da mladi s Down sindromom mogu raditi i biti zaposleni, ali je istovremeno neophodno raditi na njihovoj pripremljenosti za posao kroz formalno i neformalno obrazovanje, kroz primjereno pedagoško djelovanje i pripremu u porodici, te pripremu radnih kolega, poslodavaca i osiguranje sistema asistencije.

**Roditelji** kao prepreke navode: nedovoljnu samostalnost mladih, predrasude i stereotipe sa kojima se susreću, lošu organizaciju javnog prevoza i slično. Oni smatraju da stečena znanja i vještine tokom školovanja (formalnog obrazovanja) ne čine njihovu djecu spremnim za obavljanje određenog posla. Dio roditelja je izjavio da **ne postoji sistem asistencije**, što uveliko otežava zapošljavanje na otvorenom tržištu rada. Ovu prepreku su naveli i svi drugi subjekti uključeni u istraživanje. Jedna od prepreka koja je važna u procesu zapošljavanja mladih s Down

sindromom jeste pravni institut oduzimanja poslovne sposobnosti.

**Radni asistenti** smatraju da su sljedeće prepreke prisutne u procesu zapošljavanja mladih s Down sindromom na otvorenom tržištu rada: neadekvatni radni uvjeti (visina polica, nepostojanje asistivne tehnologije, sitni kodovi i šifre na cijenama, arhitektonske barijere, radno vrijeme), priroda radnih zadataka, nedovoljna samostalnost osoba s Down sindromom u obavljanju zadataka, otežana komunikacija sa drugim osobama, nedovoljna pripremljenost uposlenika firme i drugi faktori. Pored ovoga, radni asistenti navode da je komunikacija u početku radnog angažmana otežana, ali da s vremenom mladi postaju otvoreniji i spremniji za komunikaciju, izražavanje mišljenja, samostalno se uključuju u razgovore. Radni asistenti i kolege smatraju da bi osobe bile produktivnije i efikasnije obavljale svoje radne zadatke ukoliko bi se izvršila prilagodba radnog mjesta.

Navedeno još jednom upućuje na to da je potreban sistemski pristup u uklanjanju prepreka i stvaranju prilika za zapošljavanje mladih s Down sindromom.

## **Spremnost osoba s invaliditetom za zapošljavanje**

Zanimljivo istraživanje o spremnosti osoba s invaliditetom za zapošljavanje, u okviru projekta o socijalnoj inkluziji i osobama s invaliditetom<sup>3</sup>, realizirala je Kiš-Glavaš (2009). Rezultati istraživanja pokazuju da se duže nezaposlene osobe s intelektualnim teškoćama manje javljaju na konkurse za posao u odnosu na one čija je nezaposlenost kraća, ali da se više informiraju o slobodnim radnim mjestima te da su spremnije dodatno se obrazovati/osposobljavati s ciljem povećanja vlastite zapošljivosti, čak i pod uvjetom da sami plate dodatno obrazovanje/

---

<sup>3</sup> Projekat je rezultat programa Ujedinjenih naroda za razvoj (United Nations Development Programme – UNDP), koji je 2007. godine finansirao projekat „The Right to Live in a Community: Social Inclusion and Persons with Disabilities“, dio kojega je i naučno istraživanje „Utvrđivanje spremnosti osoba s invaliditetom za zapošljavanje“.

osposobljavanje. Također, nezaposlene osobe s intelektualnim teškoćama koje su nezadovoljnije svojim statusom nezaposlene osobe važnijim smatraju da imaju osiguran pristup radnom mjestu bez prepreka te žele raditi nešto korisno, bez obzira na visinu plate koju bi dobili svojim radom. One nezaposlene osobe koje imaju više radnog staža općenito su spremnije na dodatno obrazovanje/osposobljavanje i to bez obzira na to hoće li troškove snositi oni sami ili neko drugi. Na dodatno obrazovanje uz plaćanje spremnije su i nezaposlene osobe s intelektualnim teškoćama koje su više zaboravile od znanja i vještina potrebnih za uspješno obavljanje poslova unutar vlastitog zanimanja, tj. koje se osjećaju manje profesionalno kompetentnima. Na dodatno su obrazovanje/osposobljavanje spremne i osobe koje su se pomirile sa svojim statusom nezaposlene osobe, ali ako neko drugi snosi troškove njihova obrazovanje/osposobljavanja.

Podgrupa nezaposlenih osoba s intelektualni teškoćama razlikuje se od osoba s drugim vrstama invaliditeta, jer prosječno imaju manje radnog staža i duže su nezaposlene. Također, poslodavci ih, uz osobe s oštećenjima vida, percipiraju najmanje poželjnom radnom snagom u odnosu na osobe drugih vrsta invaliditetom, jer ih smatraju profesionalno nekompetentnima. Osobe s intelektualnim teškoćama ističu da im je u životu izrazito važno da rade nešto korisno i da za to zarade pristojnu platu. Ipak, kako se povećava dužina njihove nezaposlenosti, tako i opada njihova vjera u mogućnost zapošljavanja. Kako je poznato da upravo u osoba s intelektualnim teškoćama najviše pada nivo stečenih profesionalnih znanja i vještina tokom vremena nezaposlenosti, a time objektivno i njihova konkurentnost na tržištu rada s jedne, te da su, prema procjeni poslodavaca, najnepoželjniji potencijalni zaposlenici s invaliditetom s druge strane, jasno je da je potrebno poduzeti dodatne mjere s ciljem povećanja zapošljivosti upravo ove grupe osoba s invaliditetom.

## **Mišljenje poslodavaca o zapošljavanju osoba s invaliditetom**

S obzirom na to da istraživanje realizirano u okviru projekta „I ja idem na posao“ nije uključivalo poslodavce, u nastavku su



navedeni nalazi dva istraživanja:

- a) istraživanje koje je realiziralo Udruženje poslodavaca Federacije BiH i
- b) istraživanje realizirano u okviru projekta „Tranzicija studenata s invaliditetom od visokog obrazovanja do tržišta rada u Srbiji, Bosni i Hercegovini i Crnoj Gori“ o određenim aspektima zapošljavanja osoba s invaliditetom iz perspektive poslodavaca.

Istraživanje koje su uradili poslodavci (Zapošljavanje osoba sa invaliditetom kroz poticaje poslodavcima, 2013) pokazalo je:

1. Stavove poslodavaca u kontekstu zapošljavanja osoba s invaliditetom potrebno je posmatrati na relaciji od općeg ka posebnom. Na općem nivou, poslodavci očekuju ili iskazuju nužnost reforme u određenim aspektima radnog zakonodavstva, poreske politike u oblasti zarada i trgovinskih propisa.
2. Poslodavci imaju pozitivan stav prema zapošljavanju osoba s invaliditetom, ali da broj uposlenih osoba vezuju za jednu, dvije ili tri osobe. Odluka o zapošljavanju ovih osoba vezana je za radnu sposobnost osoba s invaliditetom te beneficije i zakonske obaveze zapošljavanja. Većina poslodavaca smatra da zakonom predviđene olakšice predstavljaju poticajne mjere u zapošljavanju osoba s invaliditetom, ali više od dvije trećine poslodavaca smatra da država svojom zakonskom regulativom **ne podstiče** poslodavce u zapošljavanju osoba s invaliditetom.
3. Kao moguće mjere poticaja zapošljavanja osoba s invaliditetom u odnosu na trenutno stanje navode se: promjena broja zaposlenih osoba s invaliditetom u odnosu na ukupan broj zaposlenih (jedna osoba na svakih 50 zaposlenih); davanje pogodnosti poslodavcima koji zapošljavaju osobe s invaliditetom; smanjenje doprinosa za poticaje zapošljavanja osoba s invaliditetom; provođenje razumnih prilagodbi radnog mjesta ili radnih uvjeta, rad od kuće, koji će sufinansirati država; povećanje radnih mjesta pod posebnim uvjetima; povećanje znanja o problematici zapošljavanja osoba s invaliditetom.

Dakle, uobičajene mjere kojima se potiče zapošljavanje osoba s invaliditetom nisu dovoljne u smislu poticanja zapošljavanja osoba s invaliditetom, uključujući osobe s intelektualnim teškoćama.

Istraživanje realizirano 2016. godine u sklopu projekta „Tranzicija studenata s invaliditetom od obrazovanja do tržišta rada u Srbiji, Bosni i Hercegovini i Crnoj Gori – Trans2Work“ je obuhvatilo 426 poslodavaca iz Srbije, Bosne i Hercegovine i Crne Gore (pogledati više u: Izvještaju DEV 1.1). Podaci pokazuju da osobe s invaliditetom imaju nepovoljan položaj na otvorenom tržištu rada. Nestabilna ekonomska situacija, nedostatak novih radnih mjesta, nedostatak visokokvalitetne radne snage, visoka stopa nezaposlenosti i strukturalna nejednakost ponude i potražnje neki su od otežavajućih faktora u njihovom zapošljavanju. Šanse za zapošljavanje se dodatno smanjuju s nivoom stepena invaliditeta, nedovoljnim mogućnostima za profesionalnu rehabilitaciju, slabijom motivacijom, niskim nivoom obrazovanja, kompetencijama koje nisu u skladu sa zahtjevima savremenog tržišta, (ne)dostupnosti radnog mjesta i okruženja, postojećim predrasudama poslodavaca. Nažalost, i danas je prisutna nedovoljna spremnost nekih poslodavaca da se aktivnije posvete rješavanju pitanja zapošljavanja osoba s invaliditetom i to da su predrasude o kompetencijama osoba s invaliditetom još uvijek izražene. Neki poslodavci i danas ne žele zaposliti osobe s invaliditetom, uprkos određenom broju poticajnih mjera. Istraživanje, također, pokazuje da je niska svijest poslodavaca kada je u pitanju zapošljavanje osoba s invaliditetom. Poslodavci nisu upoznati sa svim servisima i uslugama podrške prilikom zapošljavanja i rada osoba s invaliditetom, potencijalnim preprekama sa kojima bi se mogli susresti i načinima njihovog prevladavanja. Prisutan stav, koji se može izvesti iz provedenog istraživanja, je da najveći broj ispitanih poslodavaca smatra da je zapošljavanje osoba s invaliditetom dobar način za osiguranje društveno odgovornog ponašanja i da doprinosi pozitivnom imidžu kompanije. Također, poslodavci koji imaju radnike s invaliditetom smatraju ih dobrim, lojalnim i motiviranim za uspješno obavljanje zadataka. Štoviše, ohrabrujuće je vidjeti da su ovi poslodavci svjesni neophodnosti osiguranja pristupačnosti na radnom mjestu, radnih asistenata i mentora, te poduzimanja aktivnosti usmjerenih na povećanje kompetencija zaposlenika s invaliditetom. Poslodavci ističu i važnost obuka o potrebama osoba s invaliditetom. Između ostalog, poslodavci napominju važnost razumne prilagodbe, uvođenje fleksibilnog radnog vremena, razvoj smjernica za osiguranje pristupačnosti radnog

mjesta, organizacija e-seminara, webinar, programa osposobljavanja na radnom mjestu prilagođenih osobama s invaliditetom.

## II.4. Pravni okvir za zapošljavanje osoba s invaliditetom

Pravo na rad je osnovno ljudsko pravo osoba s invaliditetom, uključujući i osobe s Down sindromom. Osobe s invaliditetom imaju pravo učešća na otvorenom tržištu rada pod jednakim uvjetima kao i drugi tražioci posla, kako bi ostvarile svoje pravo na rad i zaposlenje.

*Osobe s invaliditetom imaju pravo učešća na otvorenom tržištu rada pod jednakim uvjetima kao i ostali tražioci posla.*

Kroz pregled pravnih propisa koji regulišu pitanja zapošljavanja osoba s invaliditetom namjera nam je sažeto prikazati zakonsku regulativu s ciljem dovođenja u vezu potrebe za radom i zapošljavanjem osoba s invaliditetom i pravima čije uživanje država osigurava kako bi se unaprijedio položaj osoba s invaliditetom.

*Bosna i Hercegovina se obavezala da će svoje zakonodavstvo uskladiti s evropskim standardima, a svojim građanima osigurati najviši stepen uživanja zagarantovanih ljudskih prava.*

Država Bosna i Hercegovina je tranzicijska zemlja. Iako se obavezala da će svoje zakonodavstvo uskladiti s evropskim standardima, a svojim građanima osigurati najviši stepen uživanja zagarantovanih ljudskih prava, proces prilagođavanja društvenog i ekonomskog okvira još nije završen, pa je i pravni okvir za zapošljavanje osoba s invaliditetom nepotpun.

Složenosti rješavanja pitanja zaposlenja osoba s invaliditetom doprinose i zakoni koji, svaki iz svog ugla, tretiraju prava ove populacije, pa su nerijetko zakonske mogućnosti međusobno suprotstavljene i isključuju jedna drugu u smislu ostvarivanja prava osoba s invaliditetom.

Jedna od prvih prepreka na koju nailaze osobe s Down sindromom prilikom pokušaja da pronađu zaposlenje je oduzeta

poslovna sposobnost. To je razlog zašto smo **pravni institut oduzimanja poslovne sposobnosti** stavili u prvi plan i prije međunarodnih i domaćih propisa u oblasti rada i zapošljavanja.

Pravna i poslovna sposobnost su dvije komponente kojima se određuje statusni položaj fizičkog lica. Pravna sposobnost se stiče rođenjem, a poslovna sposobnost se stiče punoljetstvom. Poslovna sposobnost označava sposobnost samostalnog odlučivanja o pravima i obavezama, odnosno, sposobnost da sopstvenim izjavama volje preuzimamo određena prava, proizvodimo pravna dejstva, prihvatamo određene obaveze i ulazimo u različite pravne odnose.

*Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju, Članom 73 („Službene novine FBiH“, br. 13/2018), jedan od uvjeta za nasljeđivanje porodične penzije je taj da je kod djeteta nastupila nesposobnost za samostalan život i rad prije 15. godine života i tada dijete ima pravo na porodičnu penziju dok ta nesposobnost traje. Svjedoci smo prakse da su roditelji pokretali postupak oduzimanja poslovne sposobnosti svom djetetu, upravo iz razloga sticanja prava na porodičnu penziju. Punoljetnom licu oduzete poslovne sposobnosti može se vratiti poslovna sposobnost kada prestanu razlozi zbog kojih je bila potpuno ili djelimično oduzeta poslovna sposobnost. Potpuno oduzimanje poslovne sposobnosti povlači za sobom ozbiljne pravne posljedice, jer osoba ostaje bez mnogobrojnih prava (naprimjer: pravo na brak, ne može ostvariti roditeljsko staranje, pravo da usvoji dijete, pravo glasanja, pravo samostalnog donošenja odluka i dr). Jedna od posljedica oduzimanja poslovne sposobnosti je i nemogućnost da osoba zaključi ugovor o radu ili djelu, osnuje radnju (pokretanje vlastitog biznisa), što joj u konačnici onemogućava da dobije zaposlenje i zasnuje radni odnos ili od svog rada omogući sopstvenu egzistenciju.*

Bosni i Hercegovini je potrebna radikalna reforma zakonodavstva koja se tiče starateljstva i oduzimanja poslovne sposobnosti, što pokazuje i preporuka UN Komiteta za prava osoba s invaliditetom, nastala 2017. godine na temelju Inicijalnog izvještaja Bosne i Hercegovine o stanju prava osoba s invaliditetom: „Komitet je zabrinut zbog trenutno važećeg režima starateljstva

koji je u suprotnosti s Generalnim komentarem br. 1 Konvencije (iz 2014. godine) o ravnopravnosti pred zakonom. On je zabrinut zbog nepostojanja efikasnih i transparentnih lijekova, posebno u vezi s trenutnom praksom oduzimanja pune poslovne sposobnosti licima s invaliditetom.“ Naime, UN Konvencija o pravima osoba s invaliditetom prepoznaje pitanja ravnopravnosti pred zakonom i poslovne sposobnosti kao vrlo važna i propisuje da se poslovna sposobnost ne može ograničiti ili oduzeti samo na osnovu nečijeg invaliditeta.

Prema istoj konvenciji (Član 12), osobe s invaliditetom su u stanju da se same o sebi staraju, a ukoliko postoje životne situacije u kojima im je potrebna podrška u donošenju odluka, država je u obavezi da im potrebnu podršku osigura.

## Međunarodni pravni okvir za zapošljavanje osoba s invaliditetom

Brojni međunarodni dokumenti tretiraju oblast rada i zapošljavanja, kao što su konvencije Međunarodne organizacije rada, ali ovom analizom smo tretirali i referirali se na UN Konvenciju o pravima osoba s invaliditetom, jer smatramo da ona nudi adekvatna pojašnjenja na koji način država potpisnica treba djelovati kako bi poštovala pravo na rad osoba s invaliditetom.

### • UN Konvencija o pravima osoba s invaliditetom

Država Bosna i Hercegovina je 2009. godine ratificirala *Konvenciju o pravima osoba s invaliditetom* (u daljem tekstu: Konvencija) i *Opcioni protokol*, čime se obavezala da će svoje zakonodavstvo uskladiti sa standardima Konvencije. Upravo iz toga razloga Konvenciju smatramo najvažnijim pravnim osnovom putem kojega osobe s invaliditetom ostvaruju prava na zapošljavanje, odnosno prava na rad.

Konvencija dopunjuje ostale međunarodne dokumente o zaštiti ljudskih prava te pojašnjava obaveze države potpisnice kada je riječ o poštivanju i osiguravanju jednakog uživanja ljudskih prava osoba s invaliditetom.

Odredbom Člana 27. Konvencije utvrđeno je da: „države pot-

pisnice priznaju pravo osoba s invaliditetom na rad na osnovu jednakosti s drugima; ovo uključuje mogućnost da zarađuju za život obavljajući posao koji su slobodno odabrali ili prihvatili na tržištu rada i u radnom okruženju koji su otvoreni, inkluzivni i pristupačni za osobe s invaliditetom.“

Zatim, država će osigurati i promicati ostvarenje prava na rad poduzimanjem odgovarajućih koraka, uključujući i zakonodavstvo, s ciljem:

- zabrane diskriminacije na temelju invaliditeta u odnosu na sva pitanja vezana uz sve oblike zapošljavanja, uključujući uvjete pronalazjenja kandidata, primanja na posao i zapošljavanja, trajanja zaposlenja, karijernog napredovanja u službi i sigurnih uvjeta rada koji ne štete zdravlju;
- zaštite osoba s invaliditetom na ravnopravnoj osnovi s drugima glede pravednih i povoljnih uvjeta rada, uključujući jednake mogućnosti i jednaku plaću za rad iste vrijednosti, sigurne i zdrave uvjete rada, uz zaštitu od uznemiravanja i pravnu zaštitu u slučaju pritužbi;
- omogućavanja djelotvornog pristupa osoba s invaliditetom općim tehničkim programima, kao i programima profesionalne orijentacije, službama zapošljavanja i profesionalnom i trajnom obrazovanju;
- promicanja mogućnosti zapošljavanja i karijernog napredovanja osoba s invaliditetom na tržištu rada, kao i pružanja pomoći u pronalazjenju, dobivanju, zadržavanju posla i povratku na posao;
- promicanja mogućnosti samozapošljavanja, poduzetništva, razvoja zadrugarstva i pokretanja vlastitog posla;
- zapošljavanja osoba s invaliditetom u javnom sektoru;
- promicanja zapošljavanja osoba s invaliditetom u privatnom sektoru kroz odgovarajuće politike i mjere, koje mogu uključivati afirmativne akcijske programe, poticaje i druge mjere;
- osiguranja razumne prilagodbe okruženja na radnom mjestu za osobe s invaliditetom;
- promicanja stjecanja radnog iskustva osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada;
- promicanja programa strukovne i profesionalne rehabilitacije, zadržavanja posla i programa povratka na posao za osobe s invaliditetom itd.

Sadržajno, Konvencija predstavlja značajnu promjenu u statusu osoba s invaliditetom, jer se invaliditet definira ne samo kao pitanje iz domena socijalne zaštite već i kao pitanje ljudskih prava i razumijeva kao pravna tema. Bosna i Hercegovina se obavezala da će poštivati, između ostalog, i one odredbe koje se tiču prava na rad i zapošljavanje, pristupačnost, zdravlje, obrazovanje, osposobljavanje i rehabilitaciju, neovisno življenje i uključenost u zajednicu, uz osiguravanje razumne prilagodbe i bez diskriminacije. Bosna i Hercegovina je ratifikacijom ove konvencije prihvatila stajalište da osobe s invaliditetom uključuju one osobe koje imaju dugotrajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetilna oštećenja, koja u međudjelovanju s različitim preprekama mogu sprečavati njihovo puno i učinkovito sudjelovanje u društvu, na jednakoj osnovi s drugima.

Odredbe UN Konvencije o pravima osoba s invaliditetom vezane uz rad i zapošljavanje odnose se na osobe s invaliditetom u svim fazama zapošljavanja, uključujući: osobe koje traže posao, osobe koje napreduju na radnom mjestu i osobe koje tokom zaposlenja steknu invaliditet i žele zadržati svoj posao.

## **Pravni okvir Bosne i Hercegovine za zapošljavanje osoba s invaliditetom**

### **• Ustav Bosne i Hercegovine**

Kada govorimo o domaćem zakonodavstvu, *Ustav Bosne i Hercegovine* kao najviši pravni akt države navodi da „Bosna i Hercegovina i oba entiteta će osigurati najviši nivo međunarodno priznatih ljudskih prava i osnovnih sloboda“ (Aneks IV, Član II.1). U istom članu potvrđuje se da „prava i slobode predviđeni u Evropskoj konvenciji za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda i u njenim protokolima se direktno primjenjuju u Bosni i Hercegovini. Ovi akti imaju prioritet nad svim ostalim zakonima“ (Aneks IV, Član II.2). Uživanje ovih prava i sloboda osigurano je svim licima u Bosni i Hercegovini bez diskriminacije po bilo kojem osnovu (Aneks IV, Član II.4).

## • Zakon o zabrani diskriminacije Bosne i Hercegovine

Odredbe Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije („Službeni glasnik BiH“, br. 66/16) predstavljaju tzv. opće antidiskriminacione mjere kojima države u svoje zakonodavstvo ugrađuju klauzule kojima osiguravaju jednak tretman svih građana, definiraju vrste diskriminacionog ponašanja i okvir za dozvoljenu diskriminaciju.

U Članu 2. ovog zakona navodi se:

*(1) Diskriminacijom će se, u smislu ovog zakona, smatrati svako različito postupanje uključujući svako isključivanje, ograničavanje ili davanje prednosti utemeljeno na stvarnim ili pretpostavljenim osnovama prema bilo kojem licu ili grupi lica i onima koji su s njima u rodbinskoj ili drugoj vezi na osnovu njihove rase, boje kože, jezika, vjere, etničke pripadnosti, invaliditeta, starosne dobi, nacionalnog ili socijalnog porijekla, veze s nacionalnom manjinom, političkog ili drugog uvjerenja, imovnog stanja, članstva u sindikatu ili drugom udruženju, obrazovanja, društvenog položaja i spola, seksualne orijentacije, rodnog identiteta, spolnih karakteristika, kao i svaka druga okolnost koja ima za svrhu ili posljedicu da bilo kojem licu onemogući ili ugrožava priznavanje, uživanje ili ostvarivanje na ravnopravnoj osnovi, prava i sloboda u svim oblastima života.*

*(2) Zabrana diskriminacije primjenjuje se na sve javne organe kao i na sva fizička ili pravna lica, i u javnom i u privatnom sektoru, u svim oblastima, a naročito: zaposlenja, članstva u profesionalnim organizacijama, obrazovanja, obuke, stanovanja, zdravlja, socijalne zaštite, dobara i usluga namijenjenih javnosti i javnim mjestima, te obavljanja privrednih aktivnosti i javnih usluga.*

UN Komitet za prava osoba s invaliditetom na temelju Inicijalnog izvještaja BiH o stanju prava osoba s invaliditetom u Zaključnim zapažanjima 2017. godine daje Bosni i Hercegovni preporuku: (a) da pregleda svoje propise radi uključenja definicije diskriminacije na bazi invaliditeta kojom bi se obuhvatili svi oblici diskriminacije na bazi invaliditeta, između ostalog i višestruka interseksionalna diskriminacija i da alociraju finansijska sredstva za njihovu efikasnu primjenu; (b) razradi i primijeni usaglašene kriterije, postupke procjene i prava radi procjene stepena invaliditeta za sva lica s invaliditetom bez obzira na uzrok njihovog



invaliditeta; (c) usvoji i primijeni koncept razumnog prilagođavanja s efikasnim sankcijama da bi se osiguralo da uskraćivanje razumnog prilagođavanja predstavlja diskriminaciju na osnovu invaliditeta; (d) uvede efikasne i odgovarajuće lijekove, kao i progresivne sankcije za javni i privatni sektor.

### • **Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom Federacije Bosne i Hercegovine**

*Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom FBiH* („Službene novine FBiH“, br. 9/10) definira specifičnosti koje su vezane za prava i obaveze prije, pri i tokom zapošljavanja osoba s invaliditetom. Osobe s invaliditetom (Član 3. i Član 4. Zakona) su osobe kod kojih postoji tjelesno, čulno ili mentalno oštećenje koje za posljedicu ima trajnu ili privremenu, a najmanje 12 mjeseci smanjenu mogućnost rada i zadovoljavanja osobnih potreba u svakodnevnom životu.

Konkretnije, po navedenom zakonu, osobe s invaliditetom su:

1. osoba s invaliditetom, korisnik novčane naknade do zaposlenja koja je to pravo ostvarila na osnovu propisa o socijalnoj zaštiti;
2. osoba s promijenjenom radnom sposobnošću prema propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju;
3. osoba koja je ostvarila pravo na profesionalnu rehabilitaciju prema propisima o zaštiti vojnih i civilnih invalida rata;
4. učenik s teškoćama u razvoju i učenik s većim teškoćama u razvoju prema propisima o srednjem obrazovanju;
5. lice s invaliditetom starije od 21 godine koje pravo na profesionalnu rehabilitaciju ili rad ne može ostvariti prema prethodnim tačkama ovog člana (Člana 3. i Člana 4).

Prema Zakonu (Član 15), osobe s invaliditetom se mogu zaposliti i raditi na tržištu rada pod općim i posebnim uvjetima. Pod općim uvjetima zapošljavaju se osobe s invaliditetom na otvorenom tržištu rada, u državnim tijelima, tijelima pravosuđa, tijelima lokalne uprave, javnim službama, ustanovama, fondovima, javnim poduzećima, privrednim društvima i drugim pravnim subjektima. Pod posebnim uvjetima zapošljavaju se osobe s invaliditetom u ustanovi ili privrednom društvu koji su osnovani

radi zapošljavanja osoba s invaliditetom. Pod zapošljavanjem pod posebnim uvjetima, u smislu ovoga zakona, smatra se i zapošljavanje u organizacijama osoba s invaliditetom i samozapošljavanje (pokretanje obrta, obavljanje samostalne djelatnosti i obavljanje poljogospodarske djelatnosti kao jedinog i glavnog zanimanja).

Prema Članu 18. utvrđena je obaveza zapošljavanja osoba s invaliditetom kod svih poslodavaca u Federaciji Bosne i Hercegovine koji zapošljavaju 16 i više zaposlenika. Subjekti koji ne ispune obavezu iz stava 1. ovog člana dužni su mjesečno, prilikom isplate plaća, obračunati i uplatiti u Fond za podsticanje rehabilitacije i zapošljavanja lica s invaliditetom novčani iznos u visini 25% od prosječne plaće u Federaciji za svako lice s invaliditetom koje su bili dužni zaposliti u skladu sa stavom 1. ovog člana.

Prema istom zakonu regulirana su pitanja osnivanja i djelovanja Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom FBiH kao javne ustanove, koji, između ostalog, „provodi politiku razvoja i unapređivanja profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja lica s invaliditetom, osim obrazovnih ustanova čija je osnovna djelatnost sticanje osnovnog i srednjeg obrazovanja; finansira i sufinansira programe razvoja privrednih društava za zapošljavanje lica s invaliditetom i zaštitnih radionica, vrši isplate novčanih nadoknada i stimulansa, finansira i sufinansira programe za održavanje zaposlenosti lica sa invaliditetom“ (Član 58). Sredstva novčanog stimulansa mogu se koristiti za: jednokratna materijalna davanja, sredstva za prilagođavanje radnog mjesta i uvjeta rada, kreditna sredstva po povoljnijim uvjetima namijenjena kupovini strojeva, opreme, alata, pribora potrebnog za zapošljavanje osoba s invaliditetom, poslovnog prostora i sredstva naknade razlike zbog smanjenog radnog učinka ili za sufinansiranje dijela plaće asistenta (pomagača u radu) osoba s invaliditetom tokom rada, odnosno sufinansiranje dijela plaće osobe s invaliditetom koja se zapošljava (<https://fond.ba/wp-content/uploads/2017/08/Put-do-zapo%C5%A1ljavanja.pdf>).

Mišljenje UN Komiteta za prava osoba s invaliditetom o pitanju poštivanja prava na rad osoba s invaliditetom u BiH data su

u preporukama (Zaključna razmatranja o Inicijalnom izvještaju Bosne i Hercegovine, 2017) u kojima iskazuju zabrinutost zbog nedovoljno osiguranog razumnog prilagođavanja te nedostatka podataka o stanju osoba s invaliditetom u smislu zaposlenosti u javnom sektoru. Stoga, preporučuje da BiH donese izmjene i dopune svojih propisa na način da uključi definiciju „razumnog prilagođavanja“ i „univerzalnog dizajna“ u skladu sa UN Konvencijom o pravima osoba s invaliditetom, kako bi osigurali da invaliditet ne bude izgovor za nezapošljavanje osoba s invaliditetom. UN Komitet je, također, zabrinut zbog činjenice da nema podataka o mjerama za efikasno motiviranje osoba s invaliditetom i njihovih poslodavaca u pravcu njihovog zapošljavanja na otvorenom tržištu rada te stoga preporučuje da BiH ojača mjere za podršku efikasnijoj tranziciji osoba s invaliditetom u zvanično zaposlenje na otvorenom tržištu rada.

#### • **Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba FBiH**

*Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba FBiH* („Službene novine Federacije BiH“, br. 41/01, 22/05 i 9/08) uređuju se prava i obaveze Federacije Bosne i Hercegovine u utvrđivanju i provođenju ukupnih mjera kojima se pospješuju i unapređuju uvjeti za zapošljavanje, osnovni principi u posredovanju za zapošljavanje, materijalna i socijalna sigurnost nezaposlenih osoba za vrijeme privremene nezaposlenosti, osnivanje, organizacija i rad Federalnog zavoda za zapošljavanje, javnih službi za zapošljavanje kantona, finansiranje ukupne djelatnosti zapošljavanja i druga pitanja. Izmjenama i dopunama nije izmijenjen Član 2. kojim „nijedna osoba, na osnovu ovog zakona, ne može biti stavljena u nepovoljan položaj zbog: rase, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, rođenja ili kakve druge okolnosti, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, ili članstva ili nečlanstva u sindikatu, ili tjelesnih i duševnih poteškoća.“

Prema ovom zakonu (Član 5, stav (e)), Federalni zavod je nadležan da, pored svih ostalih u Zakonu navedenih zadataka, prati i predlaže mjere za unapređenje zapošljavanja invalidnih osoba

i njihovu profesionalnu rehabilitaciju i osigurava ispunjavanje uvjeta za njihovo zapošljavanje u saradnji sa službama za zapošljavanje.

## Pravni okvir obrazovanja odraslih u Bosni i Hercegovini

Obrazovanje odraslih predstavlja skup svih formalnih, neformalnih i informalnih procesa učenja u kojem odrasle osobe razvijaju svoje kompetencije obogaćujući znanja i unapređujući svoje tehničke ili profesionalne kvalifikacije ili ih preusmjeravaju s ciljem zadovoljenja svojih potreba ili potreba svojih društava (Belen Framework for Action: Harnessing the power and potential of adult learning and education for a viable future, UNESCO: Confintea VI).

Nezaposlenost predstavlja globalni problem i ona kontinuirano raste u Evropskoj uniji ali i drugim dijelovima svijeta, a u porastu je i raširenost socijalne isključenosti i siromaštva u skoro svim društvima. U Bosni i Hercegovini se još izraženije osjeća potreba za dodatnom izobrazbom nezaposlenih, posebno odraslih osoba koje stiču prvo zanimanje, kao i osoba koje se žele prekvalificirati ili dokvalificirati zbog različitih potreba i sve brzih promjena na tržištu rada. Zbog izražene dugoročne nezaposlenosti može se očekivati da većina nezaposlenih osoba posjeduje zastarjele kompetencije, što obrazovanje odraslih čini iznimno važnim područjem za svaku osobu, pa i osobu s invaliditetom koja je u procesu traženja zaposlenja, procesu napredovanja na radnom mjestu ili procesu promjene radnog mjesta.

Na državnom nivou usvojena su dva dokumenta: **Strateška platforma razvoja obrazovanja odraslih u kontekstu cjeloživotnog učenja u Bosni i Hercegovini za period 2014–2020.** (2014) i **Principi i standardi u oblasti obrazovanja odraslih u Bosni i Hercegovini** (2014).

Vijeće ministara Bosne i Hercegovine je usvojilo *Stratešku platformu razvoja obrazovanja odraslih u kontekstu cjeloživotnog učenja u Bosni i Hercegovini za period 2014–2020.* („Službeni

glasnik BiH“, br. 96/14), koja predstavlja „pravni okvir i osnov za djelovanje i saradnju nadležnih organa, institucija, organizacija i pojedinaca na svim nivoima vlasti u Bosni i Hercegovini, na planu usvajanja i pune implementacije neophodnih strateških i/ili drugih razvojnih dokumenata o i u vezi s obrazovanjem odraslih“ (Član 2, stav 1). Cilj donošenja ove platforme je donošenje pravnog okvira kako bi se potakla međusektorska saradnja u BiH te je potrebno inicirati „neophodne reformske procese u ovoj oblasti koji treba da doprinesu većoj konkurentnosti na tržištu znanja i rada, povećanoj mobilnosti i profesionalnoj fleksibilnosti pojedinca, te društveno-ekonomskoj revitalizaciji“ (Član 2, stav 3).

Ovom platformom je naglašeno da cjeloživotno učenje ima ključnu ulogu za razvoj i koordiniranje strategije zapošljavanja i promoviranje radne snage koja je vješta, obučena i prilagodljiva sve zahtjevnijem tržištu radne snage. Na ovaj način učenje kroz cijeli život postaje mnogo više od ekonomskog pitanja, jer viši nivo obrazovanja i kontinuiranog učenja, koje je dostupno svima, predstavlja bitan preduvjet za reduciranje nejednakosti i **preveniranje marginalizacije pojedinca ili grupe.**

Objavljenim dokumentom pod nazivom *Principi i standardi u oblasti obrazovanja odraslih u Bosni i Hercegovini* („Službeni glasnik BiH“, br. 39/14) utvrđuju se zajednički principi i standardi na kojima se zasnivaju, razvijaju, implementiraju i koordiniraju politike i zakonodavstvo u vezi s obrazovanjem odraslih u cijeloj Bosni i Hercegovini. Na osnovu zajedničkih principa i standarda se prati, procjenjuje i razmatra stanje u ovoj oblasti te dogovaraju, predlažu i poduzimaju mjere za njegovo unapređenje. Definiрани standardi i principi slijede međunarodne i evropske principe i standarde u području obrazovanja odraslih, ali i uvažavaju specifičnosti ekonomskog, socijalnog i kulturološkog konteksta u Bosni i Hercegovini. Dokument ide u prilog uspostavi efikasnog i otvorenog sustava obrazovanja odraslih u Bosni i Hercegovini, što je **u najboljem interesu svih njenih građana i društva u cjelini.**

„O tome kolika je važnost politike, u ovom konkretnom slučaju politike(a) obrazovanja odraslih, govori i činjenica da se politika

nalazi na prvom mjestu, od šest područja djelovanja predviđenih Belemskim okvirom za akciju (politika, upravljanje, finansiranje, participacija, inkluzija i jednakost, kvalitet) koji je usvojen na Šestoj međunarodnoj konferenciji o obrazovanju odraslih (CONFINTEA VI), a čije unapređenje ima za cilj ostvarivanje svrhe i ciljeva obrazovanja odraslih navedenih u dokumentu Ujedinjenih nacija „Preporuka za učenje i obrazovanje odraslih“, 2015. U ovom dokumentu kao zadaci država članica koji će doprinijeti ostvarivanju svrhe i ciljeva obrazovanja odraslih, a odnose se na politike obrazovanja, podijeljeni su u tri dijela potpuno jednake važnosti. Prvi dio odnosi se na razvijanje „sveobuhvatne, inkluzivne i integrativne politike za različite oblike obrazovanja i učenja odraslih“ (UNESCO, „Preporuke za učenje i obrazovanje odraslih“, 2015: 9).

Entitetska vlada RS-a donijela je Zakon o obrazovanju odraslih Republike Srpske (2009/2011), a u FBiH je usvojen Zakon o principima obrazovanja odraslih u Federaciji Bosne i Hercegovine (2014). Šest kantona u Federaciji BiH je do sada usvojilo zakone o obrazovanju odraslih, dok su u dva kantona pokrenute procedure za njihovo donošenje. Brčko Distrikt, Posavski kanton i Kanton 10 su djelomično regulirali ovu oblast kroz zakone o osnovnom obrazovanju i zakone o srednjem obrazovanju, ali se još uvijek čeka konkretizacija zakonskog okvira obrazovanja odraslih.

Zakonska regulativa u oblasti obrazovanja odraslih u Bosni i Hercegovini je važna za kontekst publikacije jer priznaje pravo mladih s invaliditetom, kao marginalizirane grupe društva, na cjeloživotno učenje kroz programe dokvalifikacije, prekvalifikacije usavršavanja, osposobljavanja i dr. kojima se mogu zadovoljiti specifične obrazovne potrebe posebnih i, naročito, marginaliziranih društvenih grupa. Važnost ovih zakona je i u tome što izjednačavaju vrijednost ishoda učenja u formalnom i neformalnom obrazovanju te informalnom učenju. Za potrebe ovih publikacije posebno je važna mogućnost neformalnog i informalnog obrazovanja, kojima se mogu sticati znanja, sposobnosti i vještine radi lakšeg zapošljavanja, radi sticanja vrijednosti i stavova odraslih za različite socijalne aktivnosti, za lični razvoj, olakšavaju njihovu društvenu integraciju ili doprinose

njihovom vlastitom razvoju i „samoostvarenju“ (Zakon obrazovanja odraslih KS, 2015). Istim zakonom u Članu 7. se navodi da „obrazovanje odraslih je namijenjeno svima i u tom smislu ne može se ograničiti pristup obrazovanju odraslih, direktno ili indirektno, prema bilo kojoj stvarnoj ili pretpostavljenoj osnovi suprotnoj ustavu, zakonima i međunarodnom pravu“. Zakonima o obrazovanju odraslih se također priznaje pravo na informalno i samousmjereno učenje i obrazovanje, koje predstavlja neplanirane aktivnosti u kojima odrasla osoba uči i prihvaća stavove i pozitivne vrijednosti, kao i znanja i vještine iz svakodnevnog iskustva i raznih drugih uticaja i izvora iz svoje okoline. Sva tri oblika učenja i obrazovanja odraslih daju mogućnost individualizacije programa i mjesta njihove realizacije, što potpuno odgovara potrebama mladih s Down sindromom u procesu tranzicije od škole do tržišta rada.

## **PREPORUKE**

- ✓ **provoditi usvojene zakone;**
- ✓ **inicirati izmjene i dopune zakona koji onemogućavaju ostvarivanje osnovnih ljudskih prava;**
- ✓ **pozivati i uključivati sve relevantne partnere u procese redovitog dijaloga o politikama obrazovanja i zapošljavanja;**
- ✓ **opredijeliti se za promociju i javno zagovaranje obrazovanja odraslih koje će provoditi vlasti na svim nivoima;**
- ✓ **jačati partnerstvo i umrežavanje, kako vertikalno tako i horizontalno, na svim nivoima vlasti;**
- ✓ **unapređivati kvalitetu postojećih i poticati osnivanje novih centara za obrazovanje odraslih kao važnih resursa u kontekstu povećanja ukupnih kapaciteta za kvalitetno neformalno obrazovanje i cjeloživotno učenje;**

- ✓ **prepoznati postojeće i osigurati potrebne kapacitete za kvalitetno obrazovanje i osposobljavanje odraslih osoba s Down sindromom u skladu s njihovim potrebama i potrebama tržišta rada;**
- ✓ **povezati obrazovanje i tržište rada s ciljem adekvatnog informiranja i poslodavaca i odraslih osoba s Down sindromom o mogućnostima i potencijalima;**
- ✓ **promovirati i javno zagovarati učenje koje se realizira svuda i uvijek, posebno u periodima nezaposlenosti i/ili promjene zanimanja;**
- ✓ **permanently analizirati postojeće akte i primjere prakse te donositi adekvatne odluke u skladu s preporukama koje nastaju tokom istraživačkih procesa;**
- ✓ **preispitati institut oduzimanja poslovne sposobnosti osobama s invaliditetom.**



### III. TRANZICIJA OD ŠKOLE DO TRŽIŠTA RADA OSOBA S DOWN SINDROMOM

*Jednakopravni članovi društva*

Osobe s intelektualnim teškoćama su jednakopravni članovi društva kojima treba osigurati ostvarivanje svih ljudskih prava, pa tako i prava na rad. 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 ovih osoba u usporedbi s ostalim osobama s invaliditetom. Osobe s intelektualnim teškoćama često nailaze na arhitektonske, informacijsko-komunikacijske i socio-psihološke prepreke u svom okruženju. Predrasude prema osobama s intelektualnim teškoćama su jedna od najvećih prepreka njihovom zapošljavanju. Osobe s intelektualnim teškoćama su često prezaštićene, vrednovane ispod svojih sposobnosti, procjena njihovih postignuća od okoline je vrlo niska, a to se odražava i na njihovu sliku o sebi i vlastiti nivo očekivanja (pogledati više u: Kancir i sur., n.d.). Općenito se osobe s intelektualnim teškoćama smatraju nekompetentnima, percipira ih se kao nekoga kome treba isključivo pomoć i zaštita. Kod osoba s intelektualnim teškoćama prisutan je još jedan izazov koji je povezan uz socijalno isključivanje, a to je pravni institut oduzimanja poslovne sposobnosti, što ih dodatno onemogućava u aktivnom sudjelovanju u društvu i u odlučivanju o vlastitom životu te pristupu tržištu rada.

*Kvalitetna tranzicija od škole do tržišta rada*

*Tranzicija je sastavni dio života svakog čovjeka.*

Kako bi osoba s Down sindromom bila zaposlena ili radno angažirana, neophodno je osigurati kvalitetnu tranziciju od škole do tržišta rada. Tranzicija je sastavni dio života svakog čovjeka. To je proces promjena koje nastaju pri prelasku iz jedne životne situacije u drugu, odnosno iz jednog stadija u drugi. Promjene su uvijek izvor stresa, jer traže adaptaciju na nove okolnosti. Tranzicije kod djece s Down sindrom se događaju vrlo intenzivno od početka njihovog života – od izlaska iz porodilišta do uključivanja u različite terapije i programe. Sve tranzicije traže

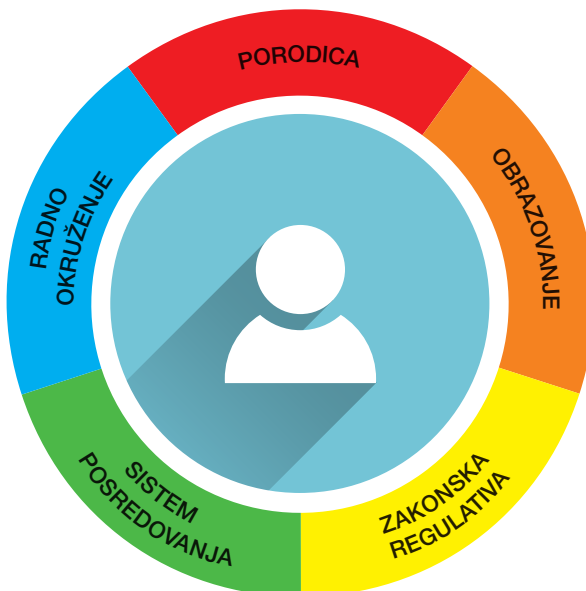
prilagođavanje i usklađivanje na nivou djeteta i na nivou djetetove okoline.

Tranzicija može biti vertikalna i horizontalna (Ljubešić i Šimleša, 2015). Vertikalna tranzicija podrazumijeva da dijete prelazi iz jednog programa/stadija u drugi kao posljedica odrastanja (npr. prelaz iz vrtića u osnovnu školu). Horizontalna tranzicija nastaje kada, zbog složenosti razvojnih potreba, dijete u istom periodu mijenja različite usluge. Učinkovitost konkretne tranzicije ovisi o partnerskim odnosima i komunikaciji između svih faktora koji su neophodni da budu uključeni u proces. Iskustvo stečeno višegodišnjim radom u ovoj oblasti, rezultati istraživanja dobiveni u projektu „I ja idem na posao“, analiza regionalnih i evropskih praksi, daju potvrdu da se može zaključiti da su ključni faktori za rad i zapošljavanje osoba s Down sindromom su: porodica, obrazovanje, zakonska regulativa, sistem posredovanja i radno okruženje (Shema 2).

Dakle, okvir za rad i zapošljavanje mladih s Down sindromom čini pet osnovnih faktora. **Porodica** predstavlja temeljni sistem odgoja i obrazovanja i sponu u procesu pripreme za rad i

---

Shema 2: Okvirni faktori za rad i zapošljavanje mladih s Down sindromom



Porodica

Obrazovanje

Zakonska  
regulativa

Sistem  
posredovanja

Radno  
okruženje

zapošljavanje osoba s Down sindromom. Kvalitetno formalno i neformalno **obrazovanje** je osnovna pretpostavka za razvijanje kompetencija neophodnih za tržište rada i realizaciju radnih zadataka te osiguranje zapošljivosti. **Zakonska regulativa** predstavlja pretpostavku za ostvarivanje prava, pa tako i prava na rad i zapošljavanje.<sup>4</sup> **Sistem posredovanja** je, također, neophodan faktor. Mladi s Down sindromom u bosanskohercegovačkom društvu nemaju jasan i održiv sistem podrške u tranziciji od škole do tržišta rada. Mrežu podrške čine različiti subjekti i predstavljaju sponu između obrazovanja i tržišta rada. Prilagođeno **radno okruženje** pruža mogućnost za povećanje stope zaposlenih mladih s Down sindromom i zadržavanje posla, a podrazumijeva razumnu prilagodbu i univerzalni dizajn, pozitivne stavove poslodavaca, pripremljene i senzibilizirane radne kolege, mentorstvo, radnog asistenta i slično. Porodica i obrazovanje predstavljaju temeljne faktore za kvalitetnu pripremu osoba s Down sindromom za rad i zapošljavanje, ali se okvir zaokružuje adekvatnom zakonskom regulativom, uređenim sistemom posredovanja i poticajnim radnim okruženjem.

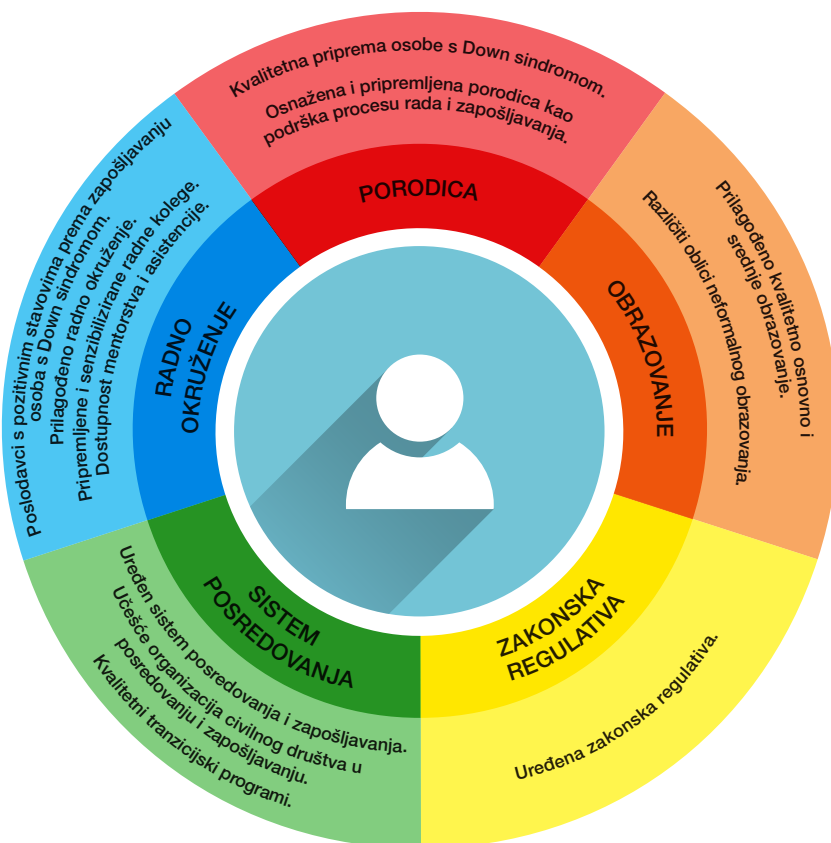
U Shemi 3. navedeni faktori su dodatno operacionalizirani kroz sljedeće:

- a) osnažena i pripremljena porodica kao podrška procesu rada i zapošljavanja;
- b) kvalitetno osnovno i srednje obrazovanje;
- c) različiti oblici neformalnog obrazovanja;
- d) volontiranje;
- e) uređena zakonska regulativa;
- f) uređen sistem posredovanja;
- g) učešće i organizacija civilnog društva u posredovanju i zapošljavanju;
- h) individualni tranzicijski programi;
- i) poslodavci s pozitivnim stavovima prema zapošljavanju osoba s Down sindromom;
- j) prilagođeno radno okruženje;
- k) pripremljene i senzibilizirane radne kolege i
- l) dostupnost mentorstva i asistencije.

---

<sup>4</sup> Više o ovom faktoru pročitati u odjeljku II. 4.

Shema 3: Faktori uspješne tranzicije od škole do tržišta rada



Aktivnosti koje treba osigurati kroz proces tranzicije od škole do tržišta rada su: informiranost i senzibilizacija poslodavaca, informiranost roditelja i osoba s Down sindromom o njihovim pravima u procesu rada i zapošljavanja, pružanje podrške porodicama u podizanju svjesnosti društva o značaju zapošljavanja osoba s Down sindromom i priznavanja statusa odrasle osobe, obuka osoba s Down sindromom s ciljem razumijevanja statusa zaposlene osobe, izrada tranzicijskih programa podrške kod zapošljavanja i ulaska u radno okruženje, podrška tokom rada i zapošljavanja u skladu sa kapacitetima osobe i zahtjevima radnog mjesta, podrška u prihvatanju nove uloge i kontinuirano savjetovanje poslodavaca, osobe s Down sindromom i njihove porodice, ukoliko je potrebno (Contardi, 2016).

## III.1. Uloga i značaj porodice u procesu pripreme za rad i zapošljavanje osoba s Down sindromom

---

Tri su osnovna cilja porodice u procesu podizanja djece, a to su: **cilj preživljavanja, ekonomski cilj i cilj samoaktualiziranja** (LeVine, 1974). Za ovaj kontekst je posebno značajan drugi cilj, odnosno ekonomski cilj kojem porodica teži u svom nastojanju da podstiče i razvija sposobnosti djeteta koje će mu omogućiti ekonomsku nezavisnost u odrasloj dobi. Ovaj cilj je posebno značajan za porodicu djeteta s teškoćom u razvoju kako bi se dijete moglo, u jednom trenutku kada ostane bez podrške roditelja ili kada se odluči osamostaliti, brinuti samo o sebi. Svoje stavove o obrazovanju, pa tako i zaposlenju, roditelji, svjesno i nesvjesno, prenose na djecu, pa je važno da ih najprije roditelji osvijeste kod sebe, a onda odluče šta od toga žele poslati kao odgojnu poruku svojoj djeci.

Među univerzalnim odgojnim funkcijama porodice često se navode **kontrola i regulacija dječijeg ponašanja, socijalizacija i personalizacija**. Socijalizacija je važna za formiranje pojedinca u društvu i za društvo, a proces personalizacije promovira vlastitu ličnost i razvoj svih njenih potencijala. Možemo reći da je proces socijalizacije proces socijalnog učenja putem kojeg dijete stiče najvažnije oblike ponašanja. Primarna socijalizacija se odnosi na socijalizaciju u toku ranih godina, a odvija se, uglavnom, unutar porodice (Pašalić Kreso, 2012). Porodica je prvo i najvažnije okruženje jer se temelji razvoja ličnosti stiču upravo u tom kontekstu. Organizacija života u porodici, dnevni red, navike, rutine, svakodnevna dinamika aktivnosti, podrazumijeva utvrđivanje pravila ponašanja i dužnosti svakog člana porodice i time priprema dijete na život i u drugim izvanporodičnim kontekstima i ekokrugovima.

U zdravim porodičnim odnosima dijete osjeća sigurnost i zaštićenost, a ti osjećaji posredno utiču na formiranje važnih

karakternih crta djeteta: samosvijesti, samopoštovanja, odgovornosti, hrabrosti i sl. Pretpostavka za uključivanje djeteta/ mlade osobe u širu socijalnu sredinu, te postajanje čvrstom, sigurnom i stabilnom ličnošću, jeste život u toploj porodičnoj atmosferi. Emocionalna atmosfera u porodici jedan je od najmoćnijih faktora odgoja u porodici, a nju oblikuju roditelji. Na stvaranje povoljne emocionalne i odgojno-obrazovne klime u porodici, prema Pašalić Kreso (2012), utiču: pedagoški nadzor roditelja nad djecom (posebno nad njihovim školskim obavezama); podsticanje, ohrabrivanje, motiviranje; stvaranje radnih navika; ljubav roditelja prema djeci; kazne i nagrade te ravnopravno tretiranje muške i ženske djece. **Za odgajanje djeteta koje će postati samostalna odrasla osoba važno je znati da sve doprinosi njegovom razvoju:** prostor u kojem se igra i uči, koliko mu je dozvoljeno da istražuje prostor i koristi ga, materijali za učenje, povratna informacija i sl. U socijalnom razvoju samopoštovanje je vrlo bitno, a postiže se pohvalom i povratnim informacijama iz okoline. Samopoštovanje je temelj koji vodi ka samopouzdanju. Kvaliteta života ovisi i o tome kakvi smo, koliko prihvaćamo te koliko imamo samopoštovanja i samopouzdanja. Samopoštovanje se stvara od najranijeg uzrasta djeteta kao pozitivna ili negativna slika o sebi. Pomoću njega se može procijeniti ono što osoba čini i rezultate koje postiže, a gradi se cijeli život. Roditelji koji posvećuju djetetu pažnju i ljubav, slušaju ga, hvale ga, uvažavaju njegovo mišljenje i ponose se njime stvaraju temelje za pozitivni razvoj samopouzdanja. Miljković i Rijavec (2002) za samopouzdanu dijete kažu da se zna kontrolirati, prihvaća odgovornost, nije agresivno, kreativno je, podnosi kritiku i neuspjeh, a postiže ga uz pomoć roditelja koji mu pokazuju da ga vole, slušaju ga, pomažu mu da upozna sebe, hvale ga za njegov trud i upornost, te ga uče optimizmu. Djeca koja su prihvaćena onakvima kakva jesu će odrastati u samopouzdanu mlade ljude.

*Emocionalna atmosfera u porodici jedan je od najmoćnijih faktora odgoja u porodici, a nju oblikuju roditelji.*

*Djeca koja su prihvaćena onakvima kakva jesu će odrastati u samopouzdanu mlade ljude.*

Djeca koja su odbačena su djeca čiji roditelji pokazuju odsustvo interesovanja i vremena za dijete, zapostavljaju dijete, ponižavaju, kažnjavaju, ismijavaju, ne vode brigu o zdravlju djeteta, pokazuju odsustvo uvažavanja i sl. Djeca čiji roditelji pokazuju navedena ponašanja su agresivnija i svadljivija, najčešće se igraju sami, odbačeni su od vršnjaka, loši su drugovi u igri, za-

tvoreni su i teško se povjeravaju, pasivni su, inferiorni i sl. Tu su i prezaštićena djeca koja imaju roditelje superprotektore, tj. one roditelje koji pretjerano brinu i štite dijete. No, ne smije se zaboraviti da ljubav i prezaštićenost ne moraju ići zajedno – često se djeca prezaštićuju pod izgovorom da ih se jako voli. Prečvrsta kontrola djetetovog ponašanja, bez mogućnosti slobodnog izbora, može dovesti do zavisnosti, nesamostalnosti, nepovjerenja u vlastiti identitet i ideje, smanjenih ambicija i potisnutog neprijateljstva. Roditelji djece s teškoćama u razvoju su nerijetko superprotektori iz različitih razloga, ali takvo ponašanje često odmaže djetetu/mladoj osobi u procesu osamostaljivanja i pripreme za život u okruženju i neizvjesnoj budućnosti.

Da bi se dijete razvilo u zdravu i zrelu ličnost, ono zahtijeva određen stepen slobode i slobodnog izbora, ali i određenu strukturu i niz postavljenih pravila ponašanja u socijalnim odnosima. Kroz porodični odgoj djetetu treba dopustiti da bude punopravni član te da sudjeluje u planiranju, rješavanju problema i konflikata kako bi vidjelo da se njegovi osjećaji poštuju i prihvaćaju (Buljan Flander, Karlović, 2004).

Mlade osobe koje su odrastale u pozitivnom i toplom porodičnom okruženju su samopouzdanije i više socijalizirane, a to su važne pretpostavke za ulazak na tržište rada.

*Adaptivne  
vještine*

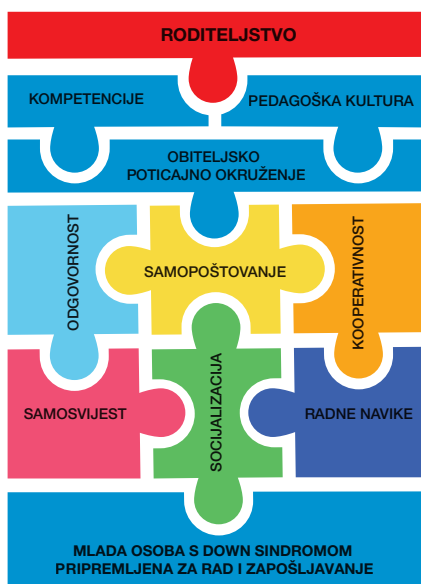
*Prenosive  
vještine*

*Vještine  
potrebne za  
posao*

Husremović i suradnici (2014) navode da poslodavci potvrđuju da 80% do 90% svih kandidata koji dođu do intervjua ne znaju predstaviti svoje vještine na način koji pokazuje da oni zaista imaju sposobnost da rade taj posao. Također, navode da je Michael Fan grupirao vještine u tri kategorije: adaptivne vještine, prenosive vještine i vještine potrebne za posao. Adaptivne vještine se često nazivaju i ličnim karakteristikama. To su vještine koje osoba svakodnevno koristi da bi se adaptirala i prilagodila različitim situacijama. One predstavljaju ono što osoba jeste. U adaptivne vještine, koje poslodavci naročito cijene, spadaju: pouzdanost, iskrenost i sposobnost da se osoba dobro slaže s drugim ljudima. Prenosive vještine su opće vještine koje se mogu koristiti u raznim poslovima. One su prenosive i mogu poslužiti kao spona od jednog posla do drugog posla ili čak od jedne karijere do druge karijere. To su vještine koje se usvajaju u životu na isti način kao što ih se usvaja na nekom radnom mjestu. Primjeri prenosivih vještina su: podučavanje, rješavanje

problema i organizacijske vještine. Vještine potrebne za posao su vještine isključivo vezane za određeni posao, tj. određeno radno mjesto. Husremović i suradnici (2014) su naveli listu poželjnih vještina koje osoba treba imati u procesu zapošljavanja i na radnom mjestu, kao što su: dolazi redovno, iskren je, dolazi na vrijeme, slijedi upute, dobro se slaže s drugima, poštuje rokove, vrijedan radnik, pouzdan, savjestan, motiviran, prijateljski nastrojen, veseo, brzo uči, znatiželjan, prilagodljiv, pomaže drugima, kreativan, neovisan, završava zadatke, efikasan, odlučan, energičan, entuzijastičan, ekspresivan, praktičan, otvoren za nova iskustva, optimističan, rješava problem, pozitivan, strpljiv, fizički jak, samopouzdan, od povjerenja, ima smisao za humor, odgovoran, taktičan, istrajan, stručan, intuitivan, ponosan zbog posla, ugodne naravi, siguran, fleksibilan, dobro organiziran, pun razumijevanja, diplomata, društven, promišljen, tolerantan, miran, siguran, obazriv. Kako se iz popisa može vidjeti, većina poželjnih vještina i karakteristika se „ponese iz kuće“, odnosno temelje za njihov razvoj postavljamo upravo u porodičnom okruženju, pa ovaj popis može biti smjernica roditeljima za njihovo odgojno djelovanje, kako bi adekvatno pripremili dijete za svijet rada i zapošljavanje.

Schema 4: Uloga i značaj porodice u procesu pripreme za rad i zapošljavanje osoba s Down sindromom





Porodica je, dakle, temeljni faktor u tranziciji osobe s Down sindromom od obrazovanja do tržišta rada. Osoba s Down sindromom se rađa u porodici i provodi najviše vremena unutar ove zajednice tokom svog života. Zbog toga je važno osigurati da porodica, također, bude snažna podrška u procesu pripreme osobe s Down sindromom za rad i zapošljavanje. U tom smislu porodici je, također, potrebna podrška kako bi postavljala što manje prepreka u procesu pripreme, posebno kada govorimo o samostalnosti i odgovornosti osobe s Down sindromom. Roditelji znaju da ograničavaju mogućnosti za sticanje samostalnosti i odgovornosti kod svog djeteta kroz pretjerano zaštitnički stav i sprečavanje djeteta da uradi nešto što bi lako mogao uraditi sam. Dakle, važno je znati koji roditeljski postupci dovode do (ne)poželjnih odgojnih ishoda. S tim setom kompetencija se ne rađamo, već ih je moguće razviti u procesu učenja, odnosno moguće je naučiti kako biti uspješan roditelj.

**Responsivno roditeljstvo, roditeljstvo u najboljem interesu djeteta, naziva se i uspješnim roditeljstvom, a cilj mu je optimalan razvoj djeteta i ostvarenje njegovih punih potencijala.** Ovakvo roditeljstvo je determinirano njegovim primarnim odrednicama: kompetencijom i pedagoškom kulturom roditelja te kvalitetom odnosa među članovima porodice. Ta se kvaliteta ogleda u aktivnostima kojima se zadovoljavaju potrebe pojedinaca – kako roditelja, tako i djece. Nekada je važno najprije zadovoljiti potrebe roditelja, da bi onda roditelji mogli zadovoljiti potrebe svoje djece. I u tome nema ništa loše, iako smo kulturnološki usmjereni ka tome da mislimo i govorimo da su potrebe djece na prvom mjestu, a onda, baš radi toga, trpi dijete i kvaliteta dijadnog odnosa roditelj – dijete. Dakle, važno je da porodica ima podršku iz zajednice u procesu roditeljevanja kako bi bila osnažena i pripremljena za proces rada i zapošljavanja vlastitog potomstva s Down sindromom.

U kontekstu rada i zapošljavanja mladih s Down sindromom pojavljuju se tri osnovna razloga zbog kojih porodice odbijaju mogućnosti za rad i zapošljavanje njihove djece (pogledati više u: Simons, 2010):

- a) zabrinutost za gubljenje određenih prava ukoliko njihovo dijete počne raditi;

- b) briga o mogućoj zloupotrebi i maltretiranju na radnom mjestu i
- c) zabrinutost za sigurnost njihovog djeteta.

Sve ovo jesu realni razlozi za zabrinutost, a potrebno je, kroz uređen sistem posredovanja i zapošljavanja, svesti na minimum pojavu ovakvih i sličnih elemenata koji mogu ugroziti proces rada i zapošljavanja osoba s Down sindromom.

Mnogo je aktivnosti kroz koje roditelji mogu sudjelovati u procesu pripreme za rad i zapošljavanje. Primarno, mogu osigurati da dijete bude kontinuirano uključeno u različite aktivnosti koje osiguravaju holistički pristup i razvoj djeteta u svim područjima. Osim toga, važno je osigurati kvalitetno obrazovanje u najbližoj osnovnoj školi, uz primjerenu podršku kod kuće i odabir adekvatne srednje škole, koja odgovara kapacitetima djeteta.

U procesu pripreme za rad i zapošljavanje roditelji mogu napraviti i sljedećih nekoliko koraka (pogledati više u: Simmons, 2010):

- a) **razmisliti o onome što dijete voli/ne voli**, a može biti značajno pri odabiru zanimanja, kao što je npr. koju vrstu okruženja dijete više voli (npr. biti vani ili unutra), šta voli oblačiti (npr. uniforma koja ima mnogo dijelova može biti nešto što smeta), koliko mu je važna socijalna interakcija s drugim ljudima, kakav mu je ritam spavanja (npr. da li je osoba koja voli kasno lijevati i kasno ustajati), te postoje li neki drugi aspekti koje treba uzeti u obzir kod razmatranja gdje i kada dijete može raditi;
- b) **vrednovati pozitivno svaki posao**, jer time šaljemo poruku da su i osobe koje rade taj posao vrijedne i daje im se dostojanstvo. Za osobe s Down sindromom se obično povezuje rad u poslovima s hranom, npr. u marketima, čišćenjem, rad u parkovima. Međutim, danas osobe s Down sindromom u svijetu rade u različitim okruženjima: advokatskim kancelarijama, svim nivoima vlasti, različitim sportskim klubovima i sl. Potrebno je otvoriti perspektive djeci o različitim poslovima;
- c) **pružiti podršku djeci u traženju posla** kroz: traženje i razgovor o oglasima za posao, pregledanje videa koji prikazuju kako se radi konkretan posao, stvaranje prilika za odlazak na intervju s poslodavcem i priprema za njega, omogućavanje da osoba s Down sindromom bude prisutna na određenom

- poslu koji je interesira uz osobu koja obavlja taj posao, kako bi vidjela šta se tačno radi na tom poslu (eng. job shadow);
- d) **razgovarati s djecom o njihovim željama** kada je posao u pitanju, ali i ukazivati na realno stanje u smislu ponude i mogućnosti izvršenja zadataka na tom poslu;
  - e) **vježbati sa djetetom ponašanja** koja mogu biti značajna za posao: doći negdje tačno na vrijeme, biti fokusiran, doći spreman za rad, pripremiti odjeću noć prije, dati najbolje od sebe u radu, nositi čistu odjeću, uvijek slušati vremensku prognozu za sutra i obući se u skladu s tim, raditi posao pažljivo, govoriti primjerene riječi, očistiti radno mjesto prije odlaska kući, stvoriti rutinu korištenja javnog prijevoza itd.

Prema Simons (2010), osobama s Down sindromom je važnije gdje rade nego šta rade, tj. za njihovo samopoštovanje je važniji status firme nego status posla koji obavljaju. U svakom slučaju, osobe s Down sindromom su različite i ne bi smjele biti prisiljene na poslove koji im nisu prilagođeni, a mnogo je poslova koje osobe s Down sindromom mogu kompetentno obavljati. Međutim, da bi osoba obavljala određeni posao, neophodno je da porodica stvara prilike za kvalitetno (formalno i neformalno) obrazovanje i volontiranje u zajednici, radi razvijanja navika i potrebnih kompetencija.

## PREPORUKE

U kreiranju emocionalno tople porodične atmosfere i poticajnog okruženja za učenje, koje će povećati vjerovatnoću da bude odgojena samostalna mlada osoba, sposobna sudjelovati u profesionalnom životu i životu zajednice, može se napraviti sljedeće:

1. **Stvoriti posebnu vezu sa djetetom i ujedno ga pripremati i za život s drugima.** Vezati dijete/mladu osobu svojom ljubavlju, brigom, bavljenjem njime, a istodobno ga udaljavati osamostaljivanjem i povezivanjem s drugim osobama.
2. **Podijeliti roditeljske dužnosti.** Ukoliko u porodici žive oba roditelja, podjela roditeljskih dužnosti pogodovat će dobrom doživljaju roditeljstva kod oba roditelja, jer će žena osjećati

zadovoljstvo zbog podrške i sudjelovanja muža, dok se muž neće osjećati isključenim i suvišnim u majčinskoj odgojnoj praksi.

3. **Roditelj treba misliti i na vlastite potrebe, želje i interesovanja.** Nezadovoljene potrebe, stres, umor i frustracije čine odrasle osobe nekvalitetnima u roditeljskim ulogama i sasvim je u redu baviti se i svojim potrebama kako bi se kvalitetno mogli baviti dječijim potrebama.
4. **Upoznati svoje dijete.** U pedagogiji i odgoju nema receptata. Svako dijete je različito, a specifičnosti se mogu uočavati i u različitim razvojnim fazama. Ono što vole i mogu kao predškolci razlikuje se od onoga što vole, mogu i trebaju kao adolescenti.
5. **Djeca i mladi uče različitim osjetilima i u svim situacijama.** Kreirati prilike za učenje, uključiti ih u svakodnevne aktivnosti, povjeriti im zadatak u skladu s uzrastom i kapacitetima. I pustiti ih da ga što samostalnije realiziraju. Imati povjerenja.
6. **Čitati im.** Nije važno gdje i kada, jesu li mali ili tinejdžeri. Kreirati situacije u kojima će i djeca vidjeti roditelje da čitaju. Važno je i čitati zajedno te razgovarati o pročitanim bez obzira na sadržaj. Pitati dijete/mladu osobu za mišljenje i uvažiti ga. Razmijeniti argumente. Tražiti da zauzmu stav i obrazlože ga.
7. **Iskazivati ljubav!** To se češće i prirodnije radi kada su djeca mala, a kako odrastaju, ljubav se počinje podrazumijevati. Adolescenti trebaju iskaze ljubavi i prihvaćanja čak i kada, radi razvojnih faza koje prolaze, roditelje doživljavaju kao najveće životne neprijatelje.
8. **Ponašanje može biti neprihvatljivo, ali ne i dijete/mlada osoba.** Jasno pokazati koja ponašanja nisu prihvatljiva i objasniti zašto. Razgovarati o posljedicama ponašanja i ohrabriti njegovu promjenu.

9. **Uvažiti osjećanja.** Bez obzira na to što su emocije kod djece, a kasnije i u nekim drugim razvojnim fazama odrastanja često kratkotrajne, prolazne i burno iskazane, vrijedne su i njihove su. Ne podcjenjivati emociju.
10. **Djeca zaslužuju roditeljsko poštovanje.** Ponašati se prema njima onako kako se očekuje da se djeca ponašaju prema roditeljima i drugim osobama.
11. **Modelirati očekivano ponašanje.** I kada djeca ne slušaju ono što im se govori, djeca gledaju, a prije će raditi ono što vide nego ono što čuju.
12. **Pružiti im strukturu i granice.** Granice su sigurnost. Struktura je mogućnost da anticipiraju ono što će se dogoditi, da predvide, da očekuju, da se osjećaju sigurnima.
13. **Dati jasnu i pravovremenu povratnu informaciju** o određenom ponašanju, postaviti jasno pravilo, objasniti, vježbati ga, navikavati, razgovarati...
14. **Pomoći djetetu da otkrije svoje vještine.** Zabilježiti postignuća ili nagrade koje su možda dobili. Proći kroz listu i odrediti koje su vještine koristili. Razmisliti u kakvoj su vezi te vještine s poslom koji tražite i kako će one koristiti novom poslodavcu. Navesti bitna životna iskustva i postignuća u kojima su naročito uživali. Obuhvatiti hobije, slobodno vrijeme, putovanja itd.
15. **Riječi bole.** Čuvati i roditeljsko i dostojanstvo djeteta.
16. **Ne porediti djecu/braću i sestre međusobno.** Svako dijete ima svoje kompetencije i u skladu s njima treba biti prepoznato i osnaženo.
17. **Roditelji koji su optimistični** pružaju veliku podršku djeci da prevladaju teškoće i postanu otporni.
18. **Roditelji mogu pružiti prilike** da djeca/mladi donose odluke i na taj način podstiču samodisciplinu.

## III.2. Kvalitetno obrazovanje kao pretpostavka za rad i zapošljavanje

Kvalitetan odgoj i obrazovanje je jedan od ključnih faktora za postizanje zapošljivosti osoba s Down sindromom i njihove pripremljenosti za rad. Generalno, jedan od osnovnih zadataka obrazovnog sistema je osiguranje ljudskih potencijala koji, između ostalog, mogu odgovoriti na očekivanja tržišta rada. Odgoj i obrazovanje djece s invaliditetom je regulirano relevantnim propisima, koji su polazište našli u međunarodnim dokumentima. Ukoliko se želi postići cilj da osoba s Down sindrom samostalno obavljanja radne zadatke, prati rutine i komunicira s radnim kolegama, jedan od ključnih faktora jeste kvalitetan odgoj i obrazovanje.

U skladu s važnošću rane podrške i intervencije, institucionalni predškolski odgoj i obrazovanje ima važno mjesto u sistemu odgoja i obrazovanja djece s Down sindromom. Podjednako je važna i osnovna i srednja škola. S obzirom na to da je mali broj djece predškolske dobi u općoj populaciji uključen u institucionalni predškolski odgojno-obrazovni rad, osnovna škola dobiva na značaju i postavlja temelje u akademskom, socijalnom, emocionalnom, tjelesnom, radnom i drugim područjima razvoja. Srednja škola utvrđuje i nadograđuje znanja, vještine, navike i uvjerenja razvijena tokom osnovne škole, a koja su potrebna za uspješno obavljanje poslova i zadataka u nekoj struci. Mlade osobe nakon završene srednje škole dobivaju određenu kvalifikaciju, što je izuzetno važno za osobe s Down sindromom. Stručno osposobljavanje je ključni faktor u radu i zapošljavanju, jer osigurava sticanje određenih operativnih vještina.

Dakle, obrazovanje omogućava razvijanje potrebnih kompetencija i pripremljenost za rad i zapošljavanje osoba s Down sindromom, ali je važno i naknadno stručno osposobljavanje i usavršavanje za konkretan posao. Kvalitetno formalno obrazo-

*Kvalitetan odgoj i obrazovanje*

*Obrazovanje omogućava razvijanje potrebnih kompetencija i pripremljenost za rad i zapošljavanje osoba s Down sindromom.*

vanje se kombinira sa kvalitetnim neformalnim obrazovanjem, a oba trebaju biti bazirana na individualizaciji i diferenciranom podučavanju.<sup>5</sup> Kvalitetno formalno obrazovanje, prije svega, podrazumijeva: a) da je primjereno kapacitetima konkretne osobe (npr. planiranje usmjereno na osobu, prilagođeni programi), b) da osigura holistički razvoj ličnosti, c) da se realiziraju programi profesionalne orijentacije i d) da se obrazovanjem omogućava postizanje određene kvalifikacije. Pohađanje *redovnih* odgojno-obrazovnih ustanova je pretpostavka kasnijeg lakšeg zapošljavanja (Leonard, D'Allura, Horowitz, 1999; Hyde, 2000). Rezultati istraživanja Leonard, D'Allura i Horowitz (1999) pokazuju da je 74% osoba uključenih u redovni sistem odgoja i obrazovanja kasnije profesionalno aktivno. Neformalno obrazovanje osobi daje mogućnost holističkog razvoja, kao i prekvalifikacije i dokvalifikacije. Ono se može odvijati paralelno sa *redovnim* školovanjem, kroz pohađanje različitih programa, i nakon školovanja, u cilju prekvalifikacije/obuke za ciljano konkretno radno mjesto.

#### Volontiranje

U kontekstu rada i zapošljavanja važno je volontiranje učenika s Down sindromom tokom školovanja, posebno u srednjim školama. Volontiranje tokom školovanja utiče na stvaranje radnih navika, mreže poznanstava i izdrživosti na poslu.

#### Profesionalna orijentacija

Sve navedeno je jednako važno, ali je nužno naglasiti značaj profesionalne orijentacije, jer njena dosljedna primjena garantuje uspjeh pojedinca (posebno učenika s Down sindromom). Profesionalnu orijentaciju učenika s Down sindromom je potrebno započeti u prvim razredima osnovne škole, iako bi se najbolji rezultati postigli ukoliko bi se na tome počelo raditi već u predškolskoj dobi (Kiš-Glavaš, 2002). Profesionalna orijentacija je savjetodavna stručna aktivnost kojom se pojedinac, u skladu s njegovim kapacitetima i interesima, usmjerava prema zanimanju u kojem ima najvećih šansi za uspjeh. Osnovni cilj profesionalne orijentacije je osigurati stručnu podršku pri izboru zanimanja, ali je ona, istovremeno, i određeni oblik prevencije

---

<sup>5</sup> Diferencijacija uključuje sljedeća četiri elementa: 1. diferencijacija okoline za učenje, 2. diferencijacija materijala za učenje, 3. diferencijacija podučavanja u skladu sa stilom učenja onoga koji uči i 4. diferencijacija evaluacije (Mastropieri & Scruggs, 2018).

(Rački, 1997) od mogućih negativnih posljedica pogrešnog izbora zanimanja.

Izbor zanimanja važan je faktor u stvaranju preuvjeta za uspjeh u radu. U profesionalnoj orijentaciji polazi se od pretpostavke da nije svaka osoba sposobna za obavljanje svih zanimanja, ali da je sposobna za rad u svim onim poslovima koji nisu inkompatibilni s njenim kapacitetima (Rački, 1997). Kroz profesionalnu orijentaciju je neophodno snimiti kapacitete pojedinca, usmjeriti ka aktivnostima, programima i poslovima koji su u skladu s njima, informirati o svim relevantnim procesima, savjetovati i evaluirati urađeno u procesu. U realizaciji programa profesionalne orijentacije je izuzetno važno pozvati osobu da svoje želje uskladi sa realnom situacijom, te je motivirati da bude aktivno uključena u cjelokupni proces (pogledati više u: Rački, 1997. i Kiš-Glavaš, 2002).

Za realizaciju programa profesionalne orijentacije, dakle, ne bi trebalo čekati do završetka osnovne ili srednje škole ili čak prvog traženja posla, već bi ona trebala početi znatno ranije i uključivati saradnju između odgojno-obrazovne ustanove i institucija nadležnih za posredovanje i zapošljavanje iz zajednice. List profesionalne orijentacije bi morao biti još jedna veza između osnovne i srednje škole, jer bi popunjavanje trebalo početi u osnovnoj školi, a kompletirati u srednjoj školi uz potreban kontinuitet u njegovom razvoju. Neophodno je osigurati multidisciplinarni pristup i uključivanje roditelja u kontinuiranu opservaciju i usmjeravanje napretka djeteta s Down sindromom.

Jedan od osnovnih ciljeva obrazovanja je, dakle, zapošljavanje u skladu sa kapacitetima i interesovanjima konkretne osobe. Nužan je pristup odgoju i obrazovanju tokom cijelog života radi održavanja i unapređenja vještina, zadržavanja posla i napretka u karijeri. Ostvarenje principa jednakog pristupa i jednakih mogućnosti moguće je jedino kada se krug zatvori zapošljavanjem (Majsec Sobota, 2003).

Budući da su tri glavne barijere za rad i zapošljavanje (pogledati više u: Simmons, 2010): manjak vještina, nepripremljenost i izostanak sistema podrške, izuzetno je važno kroz kombinaciju



svih faktora, temeljenu na kvalitetnom formalnom i neformalnom obrazovanju, osigurati da se navedene barijere preveniraju u cilju uspješne pripreme osobe s Down sindromom za rad i zapošljavanje. Važna karakteristika pripreme jeste samostalnost osobe s Down sindromom u svakodnevnim i radnim zadacima. O njenoj važnosti govori i to da su, u kontekstu Evropskog kvalifikacijskog okvira, kompetencije opisane kao odgovornost i samostalnost. Samostalnost se može objasniti kao stanje neke osobe kojoj nije potreban niko drugi radi samoostvarenja i ona podrazumijeva odlučnost, odgovarajuće osobine i nezavisnost u ponašanju. Samostalna osoba je, dakle, ona koja ne ovisi od drugih ili ne želi da ovisi od drugih, što ne znači da joj drugi nisu potrebni ili da ih ne želi. S druge strane, odgovornost se definira kao osobina koju posjeduju ljudi koji se (prema poslu) odnose sa brigom i pažnjom i to ukazuje na slobodu. Odgovorna je ona osoba koja je spremna da odgovara za određena djela (pogledati više u: AMEI-WAECE, n.d.). Pošto se dijete ne rađa samostalno i odgovorno, odgojno-obrazovni proces treba da bude orijentiran ka tome da dijete postepeno stiče ovu osobinu kroz različite aktivnosti (npr. igra, rad, obavljanje određenih radnji i slično).

Kvalitetna priprema osobe s Down sindromom, dakle, uključuje mnogo različitih faktora i rezultat je kombinacije svih njih. Faktori koji se ovdje posebno ističu su porodica, kvalitetno formalno i neformalno obrazovanje i kvalitetan program profesionalne orijentacije. Važno je još jednom naglasiti da obrazovni sistem predstavlja jedan od ključnih faktora za rad i zapošljavanje. Kroz formalno i neformalno obrazovanje je nužno osigurati razvijanje akademskih, tjelesnih, socijalnih i emocionalnih znanja i vještina, razvijanje generičkih i adaptivnih kompetencija, čime se povećava samostalnost, sposobnost prilagođavanja novim situacijama, usmena i pismena komunikacija na maternjem jeziku, sposobnost učenja, spremnost za timski rad sa drugima i slično te usmjeravanje ka poslovima koji su kompatibilni kapacitetima osobe s Down sindromom. Kako bi se to postiglo, odgojno-obrazovne ustanove i drugi resursi iz zajednice nadležni za pitanja obrazovanja, posredovanja i zapošljavanja bi trebali osigurati:

---

Shema 5



Kod osoba s Down sindromom tokom odrastanja treba, dakle, težiti ka što većem stepenu samostalnosti i razvijanja odgovornosti u odnosu na sebe, druge i izvršavanje zadataka. Porodica može manje raditi u ovom polju, tako da obrazovni sistem dobiva na značaju. Ovo je samo okvir za kvalitetno formalno i neformalno obrazovanje koje će osigurati pripremljenog pojedinca s Down sindromom za rad i zapošljavanje.

## PREPORUKE

- ✓ i djeci s Down sindromom osigurati kvalitetno obrazovanje;
- ✓ obrazovanje temeljiti na planiranju usmjerenom na osobu, personalizaciji i diferenciranom podučavanju;
- ✓ omogućiti djeci i mladima s Down sindromom volonter-ske aktivnosti;
- ✓ provođenje kvalitetnog programa profesionalne orijentacije početi u prvim razredima osnovne škole;
- ✓ uključiti djecu i mlade s Down sindromom u svakodnevne aktivnosti i zadatke s vršnjacima;
- ✓ osigurati recipročnu pomoć u školi;
- ✓ poticati osamostaljivanje osoba s Down sindromom kroz svakodnevne školske aktivnosti i zadatke;
- ✓ razvijati programe unapređenja partnerstva odgojno-obrazovne ustanove i porodice;
- ✓ realizirati program, u saradnji sa resursima iz zajednice, osnaživanja roditelja u roditeljskim kompetencijama i pripremi njihove djece za rad i zapošljavanje;
- ✓ kontinuirano unapređivati kompetencije nastavnog i nenastavnog osoblja za (odgojno-obrazovni) rad s djecom s Down sindromom;
- ✓ cjeloživotno učenje nalazi svoj puni smisao i opravdanost u svim fazama života i zapošljavanja mladih s Down sindromom;

- ✓ **prilikom davanja uputa koristiti ograničen broj usmenih instrukcija, kratke rečenice, upotrebljavati jednostavne i poznate riječi itd.;**
- ✓ **ograničiti broj usmenih uputa, primjereno dozirati informacije, usmjeravati aktivnosti;**
- ✓ **usmene upute potkrijepiti tekstom, slikama, dijagramima i konkretnim materijalima;**
- ✓ **važno je da osoba s Down sindromom uči u grupi, jer saradnja u grupi potiče učenje;**
- ✓ **osobe s Down sindromom mogu imati teškoće kod tipkanja na kompjuteru zbog kratkih prstiju, pa je potrebno više vremena i strpljenja za ovaj rad;**
- ✓ **pomoćna sredstva neka budu jednostavna;**
- ✓ **obratiti pažnju na dobro strukturiranu dnevnu rutinu i izbjegavati iznenadne promjene;**
- ✓ **važno je razumjeti da neke osobe s Down sindromom mogu biti osjetljive na buku, pa je potrebno učiniti sve da ona bude svedena na minimum;**
- ✓ **nuditi kratkotrajne aktivnosti – dvije kraće dat će bolji rezultat od jedne duge aktivnosti;**
- ✓ **osigurati osobi s Down sindromom dovoljno vremena da osmisli odgovor i artikulira misao;**
- ✓ **osigurati mnogo prilika za vježbu, raditi kratko, ali često kako bi se osiguralo da osoba s Down sindromom savlada vještinu prije nego što krene u daljnji proces;**
- ✓ **kontinuirano poduzimati različite akcije u cilju smanjenja arhitektonskih, informacijsko-komunikacijskih i socio-psiholoških prepreka.**

## III.3. Sistem posredovanja i zapošljavanja

*Federalni zavod za zapošljavanje*

*Biroi za zapošljavanje*

*Klubovi za traženje posla*

Zakonom o posredovanju i zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba je omogućeno uspostavljanje Federalnog zavoda za zapošljavanje (<http://www.fzzz.ba>). Nadležnost i zadaci FZZZ-a su, između ostalog, da prati i osigurava provođenje politika iz oblasti rada i zapošljavanja, praćenje i koordiniranje rada službi, pruža podršku i provodi programe profesionalne orijentacije, obuke i prekvalifikacije i drugih poslova iz ove oblasti. Ovim zakonom je data nadležnost kantonima da osnivaju i finansiraju rad službi za zapošljavanje. **Kantonalne službe** su organizirane kroz **biroe** za zapošljavanje po općinama, tako da institucionalni okvir u FBiH čini 10 kantonalnih službi sa različitom organizacijom. Upravljanje kantonalnim službama vrši 10 kantonalnih ministarstva koja su nadležna za rad i zapošljavanje. Službe za zapošljavanje imaju nadležnost i zadatak da svojim posredovanjem trajno (ili što trajnije) riješi pitanje zapošljavanja osobama koje traže posao. Samo uspostavljanje ovakve podrške ne znači ništa ukoliko se ona ne provodi, stalno unapređuje i postane, zaista, servis građanima. Kantonalne službe za posredovanje i zapošljavanje bi trebale kontinuirano poduzimati neophodne aktivnosti kako bi ovaj zadatak radile u najboljem interesu svakog (nezaposlenog) građanina. Ovo bi uključivalo i kontinuiranu samoprocjenu u cilju unapređenja kvalitete vlastitog rada i djelovanja. Važno je istaći da su se ove službe opredijelile da posvete posebnu pažnju zapošljavanju teže zapošljivih kategorija, među koje spadaju i osobe s invaliditetom (Strategija jačanja funkcije posredovanja u javnim službama za zapošljavanje u FBiH, 2016). Strategijom saradnja službi i obrazovnih ustanova je prepoznata kao prioritet (više pročitati na [http://www.fzzz.ba/doc/FINALNA\\_Strategija.pdf](http://www.fzzz.ba/doc/FINALNA_Strategija.pdf)).

Jedna od aktivnih mjera za zapošljavanje službi za zapošljavanje u BiH jeste i uspostavljanje klubova za traženje posla. Zahvaljujući ovoj mjeri osoba koja je nezaposlena može dobiti

pomoć i podršku zaposlenika kluba, s ciljem da ta osoba dobije zaposlenje. Kroz višesedmičnu obuku tražioci posla dobiju znanja i vještine neophodne za traženje posla, koje dodatno utiču na njihovo samopouzdanje i motivaciju. To je jedno interaktivno iskustvo, gdje postoji kombinacija unapređenja vještina, discipline u procesu traženja posla i podrške i to ih odvaja od drugih metoda podrške tražiocima posla. Ova aktivna mjera za zapošljavanje službi za zapošljavanje provodi se u 28 biroa za zapošljavanje (<https://szks.ba/nezaposleni/savjeti-za-trazenje-posla/>). Pravo na zapošljavanje osoba s invaliditetom je također regulirano i Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju osoba u FBiH (<http://www.fbihvlada.gov.ba/bosanski/zakoni/2010/zakoni/10bos.htm>).

Na temelju ovog zakona formiran je Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (FOND) čiji je primarni zadatak da osigura primjenu Zakona i pruži podršku osobama s invaliditetom u skladu sa Zakonom, mogućnostima i potrebama korisnika sredstava i tržišta rada. Zakonom je regulirano pitanje profesionalne rehabilitacije. Profesionalna rehabilitacija u ovom zakonu obuhvata mjere i aktivnosti koje dovode do povećanja konkurentnosti osobe s invaliditetom na otvorenom tržištu rada, kao što su: profesionalno informisanje i procjena profesionalnih mogućnosti, radno osposobljavanje, dokvalifikacija, prekvalifikacija, podrška nakon zapošljavanja i drugo. Ustanova za realizaciju profesionalne rehabilitacije je ustanova za organiziranje i provođenje profesionalne rehabilitacije osobe s invaliditetom koja se registruje u skladu sa Zakonom. Ustanovu mogu osnovati Federacija Bosne i Hercegovine, kantoni, jedinica lokalne uprave, Federalni zavod za zapošljavanje, organizacije osoba s invaliditetom, humanitarna organizacija, vjerska zajednica i druge pravne i fizičke osobe. S ciljem da unaprijedi položaj osoba s invaliditetom, Fond obavlja sljedeće aktivnosti: a) pruža stručnu podršku projektima profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom; b) vrši isplatu novčanih nadoknada i stimulansa; c) (su)finansira programe i projekte; d) vrši nadzor nad ostvarivanjem prava i namjenskim utroškom sredstava i e) pruža stručnu podršku korisnicima Fonda. Sredstvima Fonda podržava se profesionalna rehabilitacija, radno osposobljavanje i zapošljavanje osoba s invaliditetom

*Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom*

pod općim i posebnim uvjetima.

Pod općim uvjetima zapošljavaju se osobe s invaliditetom na otvorenom tržištu rada, u državnim organima, organima pravosuđa, organima lokalne uprave, javnim službama, ustanovama, fondovima, javnim poduzećima, privrednim društvima i drugim pravnim licima koja nisu osnovana za zapošljavanje osoba s invaliditetom. Prilikom zapošljavanja osoba s invaliditetom navedeni subjekti dužni su te osobe zapošljavati srazmjerno ukupnom broju zaposlenih i to najmanje jednu osobu s invaliditetom na svakih 16 zaposlenih. Ukoliko imaju dovoljan broj zaposlenih osoba s invaliditetom, nisu dužni plaćati poseban doprinos propisan Zakonom. Pravo na zapošljavanje pod općim uvjetima imaju sve osobe s invaliditetom, bez obzira na vrstu i stepen invaliditeta. Zapošljavanje pod općim uvjetima prioriteto podržava Fond kroz utvrđivanje prioriteta za dodjelu novčanih stimulansa.

Pod posebnim uvjetima zapošljavaju se osobe s invaliditetom u ustanovama ili privrednim društvima koja su osnovana radi zapošljavanja osoba s invaliditetom. Pod zapošljavanjem pod posebnim uvjetima smatra se i zapošljavanje u organizacijama osoba s invaliditetom (udruženja, savezi i dr.) i samozapošljavanje kroz pokretanje obrta, obavljanje samostalne djelatnosti i obavljanje poljoprivredne djelatnosti kao jedinog i glavnog zanimanja.

## Podrška civilnog društva u posredovanju i zapošljavanju

*Organizacije  
osoba s  
invaliditetom*

U oblasti zapošljavanja osoba s invaliditetom veliku ulogu imaju i organizacije osoba s invaliditetom. Obavezu da se ove organizacije uvažavaju i uključe u donošenje zakona i drugih propisa u državi, a koja se tiču njihovih prava, promoviše i UN Konvencija o pravima osoba s invaliditetom (2006). U Konvenciji je naglašeno da se u ovim organizacijama nalazi vrlo važan potencijal, a da će „...promoviranje punog uživanja ljudskih prava i osnovnih sloboda osoba s invaliditetom i puno sudjelovanje osoba s invaliditetom rezultirati njihovim snažnijim osjećajem pripada-

nja društvu te značajnim napretkom u ljudskom, socijalnom i ekonomskom razvoju njihovih društava, te iskorjenjivanjem siromaštva“ (Konvencija, 2006).

Bosna i Hercegovina se potpisivanjem i ratificiranjem Konvencije obavezala da će osobe s invaliditetom uključiti u procese donošenja odluka vezanih za politike i programe, posebno one koje se odnose na same osobe s invaliditetom, na način da će ih konsultirati i aktivno uključiti preko organizacija koje ih predstavljaju. U Bosni i Hercegovini, nažalost, i pored uključenosti organizacija osoba s invaliditetom u procese, u konačnim zakonskim rješenjima ne može se uvijek vidjeti da sugestije i prijedloge, koje na javnim raspravama iznose organizacije osoba s invaliditetom, uvažavaju zakonodavci. Dakle, može se reći da je, i pored značajnog broja organizacija osoba s invaliditetom, njihovog višegodišnjeg postojanja, rada i djelovanja, još uvijek prisutna diskriminacija osoba s invaliditetom. Međutim, posljednjih godina organizacije osoba s invaliditetom i druge organizacije civilnog društva preuzimaju i provode aktivnosti koje utiču na unapređenje položaja osoba s invaliditetom. To se realizira kroz uspostavljanje, npr., centara za profesionalnu rehabilitaciju, provođenje programa obuke, volontiranje, posredovanje i zapošljavanje osoba s invaliditetom.

## Tranzicijski programi

Tranzicija je neminovan proces u svim razdobljima života svakog čovjeka. Tranzicija osoba s Down sindromom od škole do tržišta rada može biti jako izazovna iz nekoliko razloga, a neki od njih, kako je ranije naglašeno, su: niska očekivanja i predrasude da osoba s Down sindromom ne može biti dovoljno pripremljena za određeni posao, nedovoljna senzibiliziranost poslodavaca za zapošljavanje osoba s Down sindromom, manjak odgovarajućih politika za podsticanje poslodavaca da zapošljavaju osobe s Down sindromom, neadekvatni radni uvjeti, nedovoljna pripremljenost osobe s Down sindromom za rad i zapošljavanje. U toku pripreme osobe s Down sindromom za rad i zapošljavanje bilo bi neophodno raditi na razvoju znanja i vještina u oblasti samoodređenja, samozastupanja i zapošlja-

*Tranzicija je neminovan proces u svim razdobljima života svakog čovjeka.*



vanja (pogledati više u: Tranzicijski kurikulum, 2017).

#### Samoodređenje

Samoodređenje je važno za sve ljude, a predstavlja osjećaj slobode u obavljanju aktivnosti koje su interesantne, bitne za osobu i od životne važnosti. Važni elementi samoodređenja su (<http://trans2work.eu/sr/fourth-e-learning-seminar/>): samostalno djelovanje u svakodnevnom životu; donošenje odluka o tome kako postupati; postizanje kontrole u životnim aktivnostima; pravljenje vlastitih izbora i slično. Vještine koje dovode do povećanog samoodređenja su: postavljanje ciljeva, rješavanje problema i donošenje odluka te mogućnost da osoba preuzme veću odgovornost i kontrolu. Izuzetno je važno da osobe s Down sindromom imaju kontrolu nad vlastitim životom, a ne da neko drugi kontinuirano donosi odluke umjesto njih.

#### Samozastupanje

Samozastupanje kao oblik zagovaranja predstavlja sposobnost da se artikuliraju vlastite potrebe i donose odluke na osnovu valjanih informacija (<http://trans2work.eu/sr/fourth-e-learning-seminar/>). Samozastupanje se odnosi na sposobnost osobe da efikasno komunicira, prenese, pregovara ili potvrdi svoje interese, želje, potrebe i prava. To podrazumijeva donošenje odluka i preuzimanje odgovornosti za te odluke. Spoznaja o vlastitim sposobnostima, željama i interesima je prvi korak ka zagovaranju vlastitih prava. Dakle, da bi osoba bila sposobna da se samozastupa, neophodno je da poznaje sebe, vlastita prava, da ima razvijene vještine komunikacije, da se ponaša asertivno, da ima razvijene vještine pregovaranja i slično. Samoodređenje i samozastupanje doprinose povećanju zapošljivosti osobe, uz razvoj dodatnih vještina, kao što su: pisanje CV-a, poznavanje vlastitih interesa i traženje posla koji je u skladu sa realnim stanjem kapaciteta osobe. U procesu pripreme mladih s Down sindromom za rad i zapošljavanje neophodni su tranzicijski programi.

**Tranzicijski program** je izuzetno važna karika u procesu rada i zapošljavanja osoba s Down sindromom. Svaki tranzicijski program je individualan i odnosi se na planiranje za konkretnu osobu. To znači da tranzicijski program mora biti baziran na metodologiji planiranja usmjerenog na osobu. Tranzicijski program je razvojni dokument, što znači da je promjenjiv i vre-

menski osjetljiv. Traje u zavisnosti od individualnih kapaciteta osobe i zahtjeva radnog mjesta, odnosno dok osoba s Down sindromom ne bude samostalna u obavljanju radnih zadataka ili ostvari prekvalifikaciju ili se procijeni da se kroz tranzicijski program potcjenjuje ili precjenjuje osoba s Down sindromom, pa je potrebno kreirati adekvatniji program.

Tranzicijski program obavezno sadrži: osnovne podatke o osobi; informacije i procjenu kapaciteta, interesa, želja, hobija, porodičnih prilika, potreba<sup>6</sup> i navika osobe relevantnih za rad i zapošljavanje; određene zdravstvene indikacije; podatke o prethodnom formalnom i neformalnom obrazovanju; podatke o potrebnoj asistivnoj tehnologiji i pomaganju; ciljeve i ishode programa; aktivnosti za dostizanje ciljeva i ishoda programa (npr. pružanje neposredne podrške pri obuci, uvježbavanje i izvođenje radnih zadataka na konkretnom radnom mjestu i situacijama koje su indirektno povezane sa radnim mjestom, potreba za završavanjem određenog programa koji se nudi u zajednici radi povećanja kompetencija potrebnih za radno mjesto i povećanje zapošljivosti); članove tima za podršku u procesu tranzicije; jasne uloge i odgovornosti članova tima za podršku u procesu tranzicije; očekivani rok za realizaciju navedenih aktivnosti; navedeno radno mjesto za koje osoba konkurira; analizu i potrebe za prilagođavanjem radnog mjesta; postupci informiranja i pripreme poslodavca i radnih kolega; praćenje postizanja ciljeva i radne efikasnosti osobe s Down sindromom; zapažanja važna za daljnja planiranja i/ili promjenu tranzicijskog programa. Ukratko rečeno, tranzicijski program bi trebao sadržati tri glavna dijela: a) profil osobe u funkciji rada i zapošljavanja; b) program podrške u procesu i c) praćenje procesa realizacije programa i preporuke za daljnji rad.

Ukoliko osoba s Down sindromom nije razvila vještine samoodređenja, samozastupanja, set tzv. mekih vještina kao što su: motiviranost za rad, komunikaciju, spremnost da završi započeto, vještina rada u timu, razgovarati na intervjuu za posao, napisati kratku biografiju i slično tokom školovanja, onda je

*Tranzicijski program je izuzetno važna karika u procesu rada i zapošljavanja osoba s Down sindromom.*

---

<sup>6</sup> Komunikacija i interakcija, specifičnosti učenja, ponašanje, emocionalne i socijalne karakteristike i senzorne i/ili fizičke potrebe.

nužno planirati u okviru tranzicijskog programa razvoj navedenih vještina. Tranzicijski program ne može pisati bilo ko i na osnovu kratkog susreta sa osobom s Down sindromom, već stručnjak koji poznaje osobu i koja je prikupila informacije iz/ od različitih izvora i subjekata. Prilikom kreiranja tranzicijskog programa obavezno uzeti u obzir rezultate profesionalne orijentacije iz srednje škole,<sup>7</sup> uključiti različite subjekte koji su sudjelovali u obrazovanju i pripremi mladih za rad i zapošljavanje te biti oslobođen od stereotipa i predrasuda šta osoba s Down sindromom (ne)može, već se usmjeriti ka konkretnoj osobi sa svim njenim kompetencijama, željama, interesima, hobijima i slično. Planiranje tranzicijskog programa bi trebalo uključivati: razmjenu informacija; identifikaciju resursa, potreba i opcija usluga; razradu plana i realizaciju procedura, kako bi se osigurao učinkovit proces (Hanson, 2005). Kada je potrebno odrediti glavne smjernice u planiranju tranzicije, tada je neophodno: promoviranje kontinuiranosti usluga, usmjeravanje na jake strane, prilagodbu prema individualnim potrebama i oblikovanje partnerskih odnosa između svih sudionika (Kraft-Sayre i Pianta, 2000). Kada se odredi mjesto, tim i osoba koja koordinira proces, potrebno je kreirati vremensku liniju kojom će se definirati svi potrebni koraci u tranziciji od škole do tržišta rada.

## PREPORUKE

- ✓ **kontinuirano informirati javnost o zakonskoj regulativi u oblasti posredovanja i zapošljavanja osoba s invaliditetom, uključujući osobe s Down sindromom;**
- ✓ **uticati na spremnost (nezaposlenih) osoba da kontaktiraju resurse u zajednici koji se bave posredovanjem u zapošljavanju (npr. klubovi za traženje posla);**

---

<sup>7</sup> To ukoliko je profesionalna orijentacija započeta u osnovnoj školi i zaokružena u srednjoj školi. Ukoliko ne, obratiti se i predstavnicima osnovne škole koju je osoba s Down sindromom pohađala.

- ✓ uključivanje organizacija civilnog društva u proces posredovanja i zapošljavanja;
- ✓ umrežavanje organizacija civilnog društva, institucija i poslodavaca u cilju proširivanja programa radnog angažovanja osoba s Down sindromom;
- ✓ zagovaranje modela ljudskih prava pri opservaciji osoba s Down sindromom;
- ✓ kreiranje tranzicijskih programa koji će osigurati kvalitetan prelaz iz škole na tržište rada;
- ✓ za sve mlade s Down sindromom kreirati tranzicijski program tokom srednje škole;
- ✓ prilikom kreiranja tranzicijskih programa primijeniti metodologiju planiranja usmjerenog na osobu;
- ✓ kontinuirano poduzimati različite akcije u cilju smanjenja arhitektonskih, informacijsko-komunikacijskih i socio-psiholoških prepreka;
- ✓ promovirati program radnog angažovanja i zapošljavanja kao uspješnog načina socijalne inkluzije osoba s Down sindromom;
- ✓ pretpostavke za zapošljavanje osoba s Down sindromom koje su školovane za zanimanja za koja ne postoji potreba na tržištu rada su dokvalifikacija i prekvalifikacija.

## III.4. Uloga i značaj poticajnog radnog okruženja

Potencijal, ali i potencijalna prepreka s kojom se osobe s Down sindromom susreću u procesu rada i zapošljavanja je radno okruženje. Priprema radnog okruženja doprinosi zapošljavanju osobe i donosi višestruke prednosti samoj kompaniji. Ova priprema se ne mora odnositi samo na određeno radno mjesto i određenog zaposlenika, već poslodavac može osigurati opću pristupačnost unutar kompanije, kako za buduće zaposlenike s invaliditetom, tako i za potencijalne klijente. Opća pristupačnost se treba usmjeriti na osnovne potrebe različitih vrsta invaliditeta, što može zadovoljiti neke trenutne, ali i buduće potrebe zaposlenika (pogledati više u: Matković i Načinović, n.d.). U slučaju kada poslodavac prilagođava prostor, poželjno je da razmišlja u širem kontekstu i kako sve može prilagoditi poslovni prostor za osobe različitih vrsta invaliditeta koje mogu biti zaposlenici, klijenti, partneri i slično.

*Univerzalno  
dizajnirano  
okruženje*

Ono što se danas predlaže je okruženje koje je univerzalno dizajnirano kako bi se povećao stepen dostupnosti za sve. To je okruženje u kojem su naknadne prilagodbe na individualnom planu minimalne i zahtijevaju vrlo mala ulaganja. No, dok ovakav pristup ne postane standardiziran, kompanije imaju odgovornost adaptacije i razumnog prilagođavanja radnog okruženja. Razumno prilagođavanje znači potrebne i odgovarajuće izmjene i prilagodbe koje ne nameću nerazmjern ili neprimjeren teret, kako bi se osiguralo da osobe s invaliditetom ravnopravno s drugim osobama uživaju i koriste sva ljudska prava i osnovne slobode (UN Konvencija o pravima osoba s invaliditetom, 2006). Razumno prilagođavanje uključuje u procesu zapošljavanja opremu i ličnu pomoć, ali i prostorno prilagođavanje u kompaniji. Bitno je naglasiti to da veliki broj prilagođavanja i adaptacija koje je potrebno izvršiti kompaniju ne koštaju ništa, tj. nisu potrebna nikakva ulaganja, kao npr. fleksibilno radno vrijeme, fleksibilnost u postojećim pravilima, drugačiji raspored namještaja u kancelariji i slično.

*Razumna  
prilagodba  
radnog  
okruženja*

Konkretnije, priprema radnog okruženja može obuhvatati: prilagodbu fizičke okoline, tehničko i tehnološko opremanje radnog mjesta, nabavku neophodne dodatne opreme i prilagođavanje sredstava za rad, prilagođavanje rasporeda radnog vremena i sve to u skladu s mogućnostima i potrebama osobe. Prilagođavanjem se može osigurati i stručna pomoć, kao podrška kod uvođenja u posao ili na radnom mjestu, kroz savjetovanje, dodatno stručno osposobljavanje, usluge asistencije i podršku na radnom mjestu, praćenje pri radu, razvoj ličnih metoda rada i ocjenjivanje efikasnosti. Prilagodbu dokumenata potrebnih zaposlenicima (upute, smjernice, pravilnici i sl.) treba analizirati u cilju utvrđivanja koje prilagodbe su potrebne za osobe s intelektualnim teškoćama. Za osobe s intelektualnim teškoćama u radnim materijalima treba koristiti što više slikovni prikaz umjesto teksta i princip kratkih i konkretnih rečenica (na primjer: slikovni prikaz plana dnevnih aktivnosti). U ovom procesu može pomoći korištenje Evropskog standarda za izradu lako razumljivih informacija – Easy to Read.

Osobama s intelektualnim teškoćama u radnom okruženju može biti ponuđena jedna od sljedećih podrški: podrška radnog asistenta i mentora, osiguranje kontinuirane obuke, osiguranje audiozapisa ili softvera koji će podsjećati zaposlenog na to da treba obaviti određene radne zadatke, fleksibilno radno vrijeme i optimalizacija radnog zadatka, bilješke i audiozapisi sa sastanaka i slično.

*Podrška*

## Priprema poslodavaca i radnih kolega

Govoreći o pripremi radnog okruženja, neizostavno je spomenuti još jednu moguću prepreku, a to su nepripremljeni poslodavci i radne kolege za zapošljavanje i rad osobe s intelektualnim teškoćama. Naime, poslodavci mogu imati predrasude o učinkovitosti i ponašanju osoba s intelektualnim teškoćama i odbijati ih zaposliti u kompaniju koju vode. U skladu s navedenim, neophodno je poslodavce upoznavati sa karakteristikama osoba s intelektualnim teškoćama, posebno s njihovim jakim stranama, naglašavajući važnost upoznavanja načina zadovoljavanja potreba na individualnom nivou. U tom smislu, poslo-

*Važnost upoznavanja načina zadovoljavanja potreba na individualnom nivou.*

davac treba jasno definirati radne uloge s obzirom na kapacitete zaposlenika. Zbog toga je važno i vlastito iskustvo poslodavca s osobom s intelektualnim teškoćama. Međutim, ponekad se javljaju određena specifična ponašanja, posebno kada je riječ o fleksibilnosti, tempu rada, snalaženju u emocionalnim situacijama itd.

Zbog toga, važno je promoviranje zapošljavanja osoba s Down sindromom, npr. kroz snimanje emisija i priloga o njihovom radu (poseban uspjeh na području rada u hotelima), ali i osmišljavanjem alata koji osobi s Down sindromom pomažu prilikom obavljanja radnih zadataka. Tako je osmišljena i razvijena aplikacija "Ja, samostalan... na radnom mjestu" koja se može koristiti bilo gdje u svijetu. Adresa na kojoj se može naći aplikacija je: <https://play.google.com/store/apps/details?id=it.omoapp>. OMOApp, čime je omogućeno i njeno instaliranje na odgovarajući uređaj. Aplikaciju prilagođava mentor ili radni asistent u cilju organizacije radne sedmice ili dana, organizacije aktivnosti unutar radnog zadatka putem popisa prikazanog u obliku videopriloga, slike i/ili teksta te upućivanje na proizvode i alate potrebne za određenu aktivnost. Aktivnosti u aplikaciji se prilagođavaju u odnosu na svaku osobu. Naravno, ovo je samo primjer jedne aplikacije, a mogućnosti su različite u ovom polju danas. Aplikacije mogu pomoći osobama koje su zaposlene kako bi bile što neovisnije o mentorima i radnim asistentima. Također, aplikacije mogu pomoći i mentorima te radnim asistentima u organizaciji zadataka na jednostavan način.

Cjelokupan proces može biti potpomognut i pripremom radnih kolega, koji imaju češći i direktniji kontakt s osobama s Down sindromom u odnosu na poslodavca, a dodatno su opterećeni i nedostatkom vremena, što jeste jedna od prepreka u zapošljavanju osoba s Down sindromom. Radne kolege imaju značajno mjesto u procesu obavljanja radnih zadataka i zadržavanja posla osoba s Down sindromom, stoga je neophodno omogućiti im obuku i neposredno iskustvu kao pripremu za ovu ulogu. Radne kolege očekuju djelovanje poslodavaca u tom smjeru, a to se dodatno usložnjava spoznajom da mogu imati ulogu mentora zaposlenoj osobi s Down sindromom.

## Mentorstvo i asistencija na radnom mjestu

Mentorstvo je odnos u kojem mentor, kroz podršku, savjete i konstruktivni primjer, podržava drugu osobu da ostvari svoje poslovne i životne ciljeve i taj odnos je izgrađen na povjerenju. Mentor je iskusan zaposlenik koji zna posao, prava osoba s invaliditetom, ima očekivanja od uposlenika, sposobnost komuniciranja s drugim kolegama, vještine savjetovanja i slično. Obično poslodavac određuje zadatke mentora, a neki od njih mogu biti (pogledati više u: Workplace Mentoring Primer, 2005):

Mentor

- a) usmjeravanje osobe koja je pod mentorstvom na strukturu i poslovanje kompanije;
- b) pomaganje osobi da se prilagodi kulturi okruženja na radnom mjestu;
- c) upoznavanje i povezivanje osobe sa drugim kolegama unutar i van kompanije;
- d) praćenje i pružanje povratnih informacija osobi o ličnom i profesionalnom razvoju te postignućima;
- e) podsticanje osobe da nastavi ostvarivati svoje profesionalne ciljeve i pomaganje osobi u savladavanju određene vještine i razvijanja znanja koje će omogućiti postizanje maksimalnih postignuća.

Mentor može biti osoba koja je zaposlena u odjelu za razvoj ljudskih resursa. U nekim situacijama može biti korisno da osoba ima drugu osobu s invaliditetom kao mentora, jer je ta osoba primjer napredovanja u karijeri i, s druge strane, ima iskustvo osobe s invaliditetom u kompaniji. Međutim, samo zato što su osobe s invaliditetom ne znači da će biti u mogućnosti bolje povezati životno iskustvo u odnosu na mentorstvo koje uključuje osobu koja nema invaliditet. Iz tog razloga se svi mentori, bez obzira jesu li s invaliditetom ili ne, moraju obučavati o pravima osoba s invaliditetom i ostvarivanju prava prije nego što postanu njihovi mentori.<sup>8</sup>

Dakle, svaki poslodavac bi trebao da promišlja, u procesu rada i zapošljavanja osoba s Down sindromom, o osobi koja bi bila mentor. Mentor usmjerava osobu s Down sindromom kroz pro-



ces, od sudjelovanja u postupku angažiranja osobe u firmi do kontinuirane komunikacije s osobom, radnim asistentom, radnim kolegama i poslodavcem u cilju unapređenja kvalitete rada osobe s Down sindromom, permanentne obuke i zadržavanja posla.

#### Radni asistent

Međutim, osim mentorstva, za osobe s Down sindromom izuzetno su značajni drugi vidovi podrške, kao što je radni asistent. Radni asistent može biti angažiran od poslodavca, određene agencije i slično, a tu ulogu može imati i radni kolega. Upravo podrška kolege na radnom mjestu pripada najvećim dijelom prirodnoj podršci. Radni asistent je osoba koja je prošla obuku za taj posao. Njegova uloga je pružanje individualne podrške osobi u obavljanju radnih zadataka, razvijanje socijalnih odnosa i komunikacija s radnim kolegama, mentorom i poslodavcem te praćenje i podrška u cilju ostvarivanja radne efikasnosti i zadržavanje radnog mjesta. Konkretnije, radni asistent pruža podršku, između ostalog, u: redovnom i tačnom dolasku na posao u skladu s radnim vremenom, razumijevanju važnosti nošenja radne uniforme ako je ona potrebna, učenju pravila za korištenje pauze, razumijevanju odnosa na poslu i kadrovske politike (kao što je npr. pretjerana prisnost, dodirivanje, grljenje i sl.) i učenju kako uraditi zadatak (vidjeti više u: Simmons, 2010). Dodatno, pri zapošljavanju osoba s intelektualnim teškoćama uz podršku radni asistent ima mnogobrojne uloge (pogledati više u: Kancir i sur., n.d.). Radni asistent prije zapošljavanja ili radnog angažiranja s poslodavcem dogovara radno vrijeme, opis poslova i zadataka koje će obavljati zajedno s osobom s Down

---

8 Osim toga, savremeno mentoriranje se javlja u različitim oblicima i može uključiti vršnjačko mentorstvo, grupno mentorstvo, virtuelno mentorstvo i slično (pogledati više u: Workplace Mentoring Primer). Vršnjačko mentorstvo je pristup u kojem zaposlenik koji je novozaposlen ili manje iskusen povezan sa drugim, iskusnijim uposlenikom, čiji je posao na istom nivou, koji pruža podršku osobi. Svrha vršnjačkog mentorstva je podrška kolegama u njihovom profesionalnom radu i razvoju, kako bi se olakšalo zajedničko učenje i izgradio osjećaj zajednice. Grupno mentorstvo uključuje jednog ili više iskusnih profesionalaca koji pružaju smjernice i podršku za grupu mlađih i manje iskusnih zaposlenika. Grupno mentorstvo postaje sve češće, pogotovo u kompanijama u kojima ima značajan broj volontera, te je mentorstvo jedan-na-jedan izazovno. Virtuelno mentorstvo je savremeni model koji se obično koristi kada direktna komunikacija nije moguća. Kao i tradicionalno mentorstvo, virtuelni mentorski pristupi obično uključuju rad „jedan na jedan“, ali komunikacija se odvija putem e-maila, kratkih poruka, videokonferencije i slično. Virtuelno mentorstvo može biti posebno pogodno za poslodavce sa zaposlenima na različitim lokacijama.

sindromom, pomaže u donošenju odluke o prihvatanju posla, te potrebnu podršku uz maksimalno uvažavanje mogućnosti i potreba osobe s intelektualnim teškoćama, kao i poslodavca. Jedna od zadaća radnog asistenta je kontinuirana saradnja s poslodavcem, između ostalog, zbog praćenja samog zaposlenika i njegove radne učinkovitosti kao i osiguranja prirodne podrške, odnosno osoba koje su direktno uključene u radni proces zajedno s osobom s intelektualnim teškoćama, te joj mogu pružiti podršku pri radnim zadacima i u situacijama kada radni asistent nije prisutan. Zadaća radnog asistenta je i olakšavanje procesa socijalizacije osobe s intelektualnim teškoćama u radno okruženje kroz aktivnosti koje nisu direktno povezane s radnim procesom (npr. zajednička okupljanja). On posreduje i savjetuje na radnom mjestu, ali i u okolini. Od radnih asistenata očekuje se visok stepen lične odgovornosti. Na početku zapošljavanja radni asistent provodi uvježbavanje radnih vještina, uvažavajući pritom mogućnosti učenja osoba s intelektualnim teškoćama. Uvježbavanje radnih vještina moguće je provesti na realnom radnom mjestu ili na simuliranom radnom mjestu koje je što sličnije realnom. Nakon perioda uvježbavanja radi se analiza usvojenih vještina i procjenjuje u kojoj fazi je potreban koji oblik podrške. Za neke aktivnosti će možda biti potrebna minimalna podrška, dok će neke druge aktivnosti tokom radnog procesa zahtijevati veći stepen podrške. Intenzitet podrške može varirati, kako tokom radnog procesa, tako i ovisno o situaciji i stanju osobe s intelektualnim teškoćama.

Asistent je obavezan brinuti se o zadovoljstvu osobe s Down sindromom na radnom mjestu i štiti njenu privatnost. Radni asistent bi trebao: čuti želje i potrebe osobe s Down sindromom, poticati uključivanje u različite zadatke, osjećaj odgovornosti, vješto upravljanje konfliktnim situacijama na radnom mjestu, pozitivne odnose s radnim kolegama, pomoći osobi s Down sindromom da nađe najučinkovitiji način izvođenja radnog zadatka, ne raditi zadatak umjesto osobe s Down sindromom. Kod nekih osoba s Down sindromom podrška ostaje trajna i opsežna sve vrijeme rada, a kod nekih se podrška smanjuje i postaje povremena ili podrška prema potrebi. Kod drugih osoba s Down sindromom s vremenom se podrška radnog asistenta u potpunosti zamjenjuje prirodnom i mentorskom podrškom

radnih kolega. Preporuka je da radni asistent, bar u prvo vrijeme (i posebno ukoliko se radi o zapošljavanju uz podršku), bude osoba izvan radnog okruženja, kako bi svojim stručnim znanjem osigurala lakšu i bržu adaptaciju na novom radnom mjestu, ali i podržala radne kolege u njihovoj budućoj ulozi.

Osnovni cilj rada radnog asistenta je učiniti osobu s Down sindromom samostalnom u obavljanju radnih zadataka, praćenju rutine i u komunikaciji s radnim kolegama.

## **PREPORUKE**

- ✓ **poticati osamostaljivanje osoba s Down sindromom;**
- ✓ **prilagoditi radne uvjete: fleksibilno radno vrijeme, više pauza, senzibilizacija radnog kolektiva, individualizirati plan radnog mjesta...;**
- ✓ **osmisлити i unaprijed planirati radne zadatke za osobe s Down sindromom;**
- ✓ **adekvatno pripremiti i informirati asistente, radne kolege, poslodavca, radno mjesto o kapacitetima osoba s Down sindromom;**
- ✓ **osobe s Down sindromom mogu biti zaposlene i radno angažirane u poticajnoj i pripremljenoj okolini;**
- ✓ **pripremljeno radno okruženje omogućava zapošljavanje osoba s Down sindromom;**
- ✓ **primijeniti razumno prilagođavanje unutar kompanije;**
- ✓ **osobe s Down sindromom trebaju individualiziran pristup, podršku u radu i jasne upute;**
- ✓ **poslodavci i radne kolege trebaju biti pripremljeni i osposobljeni za rad s osobom s Down sindromom kako bi svi bili zadovoljni i produktivni;**

- ✓ u procesu zapošljavanja i zadržavanja posla osobi s Down sindromom neophodno je osigurati mentora i/ili radne asistente;
- ✓ iskusnije radne kolege, uz odgovarajuću obuku, mogu biti kvalitetna (prirodna) podrška u radnom angažmanu osoba s Down sindromom.

## IV. Oblici zapošljavanja osoba s Down sindromom

*Biti zaposlen na određenom radnom mjestu znači dobiti stvarnu poslovnu funkciju, uz podršku i posredovanje u kontekstu tržišta i proizvodnje.*

Biti zaposlen na određenom radnom mjestu znači dobiti stvarnu poslovnu funkciju, uz podršku i posredovanje u kontekstu tržišta i proizvodnje (Contardi, 2016). Istraživanja pokazuju da su osobe s invaliditetom lojalni radnici, rjeđe odsutni s posla i više se zadržavaju na jednom radnom mjestu. Osim toga, njihova prisutnost često podiže moral u organizaciji i potiče druge zaposlenike da pokažu više inicijative (Živić et al., 2009). Razlika za osobe s invaliditetom je ta da im može trebati, npr., različito organiziran radni prostor, različito vrijeme kako bi uspješno izvršili određeni posao, drugačiji način komuniciranja, kontinuirana podrška. To sigurno nije razlog da osobe s invaliditetom ne budu zaposlene. Svaki zaposlenik ima određene karakteristike koje ga razlikuju od ostalih zbog kojih je potrebno napraviti neke prilagodbe njegovih svakodnevnih aktivnosti ili odnosa s njim. S druge strane, svaki zaposlenik ima karakteristike koje ga čine vrijednim članom radnog kolektiva u smislu doprinosa radnoj atmosferi i rezultatima organizacije. Na taj način treba posmatrati i osobe s Down sindromom i cijeniti njihovo znanje, vještine i osobine koje mogu doprinijeti funkcioniranju i napretku organizacije.

*Zapošljavanje na otvorenom tržištu rada*

Dva modela su dominantna kod zapošljavanja osoba s invaliditetom: **zapošljavanje na otvorenom tržištu rada** i zaštitno zapošljavanje. Zapošljavanje osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada posmatra se kao univerzalni model (Žunić, 2003; Rački, 1997). Posebni oblici zapošljavanja na otvorenom tržištu rada su: radne jedinice, zapošljavanje uz podršku i samozapošljavanje. Međutim, određeni broj osoba s invaliditetom, zbog prirode invaliditeta, nisu u mogućnosti raditi na otvorenom tržištu rada (Rački, 1997; O'Flynn, Craig, 2001; Žunić, 2003) i zbog toga je razvijen model zaštitnog zapošljavanja. **Oblici zaštitnog zapošljavanja** su: zaštitna radionica, radni centri i centri za radnu okupaciju (Žunić, 2003).

Osobe s Down sindromom mogu biti radno angažirane i zaposlene kroz sljedeće oblike (vidjeti više u: Simons, 2010): **zapošljavanje** (uz uobičajenu podršku novozaposlenoj osobi, tzv. Competitive Employment), **zapošljavanje uz podršku, rad u grupi** osoba s Down sindromom, **rad u zaštićenim radionicama i volonterski rad**. Tip zapošljavanja će ovisiti o kapacitetima konkretne osobe s Down sindromom. Zapošljavanje (uz uobičajenu podršku novozaposlenoj osobi) podrazumijeva *takmičarsko* zapošljavanje na otvorenom tržištu, koje može biti realizirano kroz puno ili poludnevno radno vrijeme. Odabir dužine trajanja ovisi o mogućnostima osobe s Down sindromom, ali i kompanije, tj. poslodavca. Podrška može biti osigurana na početku zapošljavanja, kao i za bilo kojeg drugog zaposlenika. Zapošljavanje uz podršku je vrlo slično prvom tipu zapošljavanja, jer se radi o otvorenom tržištu rada, ali se ovdje pojavljuje kontinuirana podrške radnog asistenta ili neke druge osobe. Zapošljavanje uz podršku predstavlja plaćeni rad koji obavlja osoba s intelektualnim teškoćama u radnoj sredini uz kontinuirano praćenje i podršku. Podršku pružaju radni asistenti, a kasnije osobe iz radne sredine. Cilj ovog tipa zapošljavanja je pronaći i prilagoditi radna mjesta u zajednici uz odgovarajuću podršku osobi i mogućnost kontinuirane obuke. Zapošljavanje uz podršku može biti (pogledati više u: Zapošljavanje uz podršku osoba s intelektualnim teškoćama, 2004): model individualnog zapošljavanja uz podršku, grupni model zapošljavanja uz podršku i model mobilnih grupa. Model individualnog zapošljavanja uz podršku odnosi se na pronalazak posla koji najbolje odgovara sposobnostima i željama osobe s Down sindromom. Obuka (izvršenje zadataka i vještine komunikacije) se provodi na konkretnom radnom mjestu. Podrška se s vremenom smanjuje i u potpunosti ukida. Nadležna ustanova (npr. zavod za zapošljavanje) kontinuirano prati rad i napredak zaposlene osobe. Grupni model zapošljavanja uz podršku podrazumijeva malu grupu osoba s Down sindromom (pet do osam osoba) koje se obučavaju za rad na konkretnom radnom mjestu, a obuku, praćenje i podršku im pruža nadležna služba za zapošljavanje uz podršku. Model mobilnih grupa podrazumijeva malu grupu osoba s invaliditetom (najviše 6 osoba) koji rade kao zasebna jedinica koja nudi usluge zajednici.

Rezultati istraživanja zadovoljstva korisnika zapošljavanjem uz podršku (Kiernan i Shalock, 1997; prema: Kiš-Glavaš, 2009) pokazuju da većina poslodavaca uočava ogroman doprinos kvaliteti rada i odnosima u firmi osoba s intelektualnim teškoćama zaposlenih na ovaj način. Posebno ističu pouzdanost ovih radnika, njihovu odanost, neposrednost u odnosu s drugim radnicima, lojalnost firmi i poštivanje autoriteta. Beyer i Kilsby (1997; prema: Kiš-Glavaš, 2009) ističu da je upravo trening konkretnih radnih vještina u realnom okruženju osnovna pretpostavka uspješnog zapošljavanja osoba s intelektualnim teškoćama. Ovakva praksa svakako uključuje aktivnosti i procedure koje se realiziraju prije nego se osoba zaposli (tranzicijski programi) i one koje je potrebno realizirati tokom zaposlenosti osobe. Dakle, ovakav model zapošljavanja podrazumijeva sistematski rad s osobama s intelektualnim teškoćama, također i za vrijeme njihove nezaposlenosti, pripremajući ih tokom tog perioda za rad, ali i unapređujući njihove kompetencije. Cilj i rezultat zapošljavanja uz podršku treba biti posao u zajednici (Wehman i Kregel, 1998; prema: Kiš-Glavaš, 2009).

### **Koraci u zapošljavanju uz podršku su:**

**Opservacija u funkciji rada i zapošljavanja**

**Kreiranje tranzicijskog programa**

**Osiguranje potrebne podrške**

**Realizacija tranzicijskog programa**

**Praćenje realizacije tranzicijskog programa, radne efikasnosti i kvalitete radnog života**

Polazna tačka u procesu zapošljavanja mladih s Down sindromom je procjena u funkciji rada i zapošljavanja, tj. kreiranje profila osobe s Down sindromom koji sadrži podatke o sposobnostima, interesima i navikama potencijalnog radnika. Svaka osoba ima pravo na radno mjesto prema vlastitoj želji i kapacitetima, pa tako i osoba s Down sindromom i u tome mora dobiti podršku relevantne službe iz sistema posredovanja i zapošljavanja.

Osobe s Down sindromom mogu raditi na poslovima arhiviranja, sortiranja i pakiranja proizvoda, poslovima održavanja, poslovima razvrstavanja, dostave pošte, uređivanja okoliša, u turizmu i ugostiteljstvu, u poljoprivredi, u firmama, mogu raditi poslove kao što su npr.: keramičar, krojač, pekar, autolakirer, autolimar, bravar, knjigovezac i slično. Mogući poslovi na kojima mogu raditi osobe s Down sindromom su raznovrsni i ovisе o individualnim kapacitetima svake osobe.

Nakon što se izvrši opservacija, neophodno je kreirati tranzicijski program koji se temelji na metodologiji planiranja usmjerenog na osobu. Kroz tranzicijski program predviđa se potrebna podrška, praćenje i trajanje tranzicijskog programa. Samo kvalitetan tranzicijski program može osigurati jednostavan i uspješan prelaz iz škole na tržište rada osobi s Down sindromom. Neophodno je razviti sistem koji bi uključivao nadležnu ustanovu koja je odgovorna za kreiranje tranzicijskog programa za svaku osobu s Down sindromom, razvijenu mrežu resursa uključenih u kreiranje tranzicijskog programa, model tranzicijskog programa, informiranu javnost o kapacitetima osoba s Down sindromom, senzibilizirane poslodavce o zapošljavanju osoba s Down sindromom, programe obuke za osobe s Down sindromom, radne kolege, poslodavce, roditelje i slično.



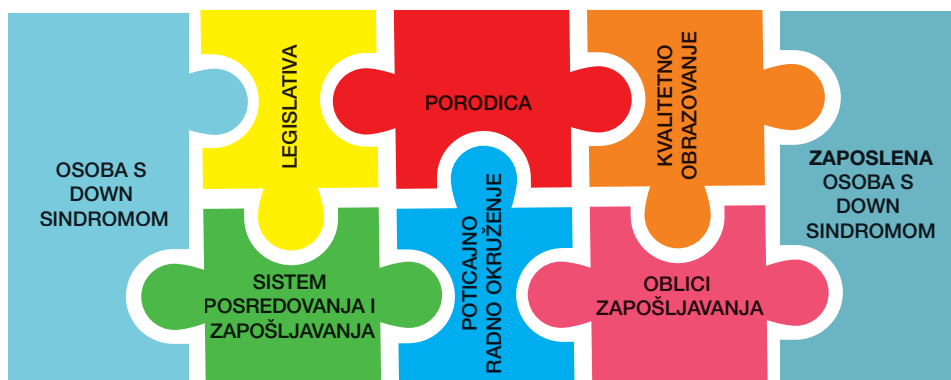
## V. ZAKLJUČAK

Pravo na rad je osnovno pravo svakog pojedinca. Rad ima ekonomsku, socijalnu, psihološku i druge vrijednosti i pridonosi socijalnoj uključenosti u zajednici. Osobe s Down sindromom imaju pravo na rad i zapošljavanje kojemu će prethoditi kvalitetan proces posredovanja i tranzicije od škole do tržišta rada. Međutim, brojne su prepreke zapošljavanju osoba s Down sindromom u bh. društvu. Istraživanje rađeno u okviru projekta „I ja idem na posao“ pokazalo je da se prepreke mogu promatrati na različitim nivoima, kao što je: nivo osobe s Down sindromom, nivo poslodavaca, nivo radnog okruženja i slično. Pokazalo se da **nesamostalnost osoba s Down sindromom, nedovoljna pripremljenost radnih kolega, predrasude i stereotipi o kapacitetima osoba s Down sindromom, neadekvatni radni uvjeti, nedostatak asistencije** i slično predstavljaju najznačajnije prepreke za zapošljavanje osoba s Down sindromom u bh. društvu. Ovom popisu se mogu dodati zaključci drugih istraživanja koji se odnose na to da prepreke u zapošljavanju osoba s intelektualnim teškoćama mogu biti: **predrasude poslodavaca** (koji povezuju invaliditet sa smanjenom produktivnošću ili potpunom nemogućnošću za rad ili dugotrajnim odsustvovanjem s posla); **neadekvatno obrazovanje i kvalifikacije** (koje značajno smanjuju konkurentnost na tržištu rada i mogu biti uzrok nedostatka radnog iskustva, dugotrajne nezaposlenosti i, u konačnici, odustajanja od aktivnog traženja posla) i osobe s intelektualnim teškoćama **teško mogu same promijeniti svoj položaj** bez dodatnog vanjskog poticaja i ulaganja u osiguranje njihovog pristupa tržištu rada i sprečavanju socijalne isključenosti. Stoga, smjernice za posredovanje u zapošljavanju i zapošljavanje osoba s Down sindromom bi glasile:

a) osiguranje kvalitetnog formalnog, neformalnog i informalnog obrazovanja koje se kontinuirano kombinira i nadopunjuje, a temeljeno je na prihvatanju, uključivanju, individualizaciji i diferencijaciji te temeljitoj opservaciji i planiranju usmjerenom na osobu, koje će rezultirati, između ostalog, samostalnošću, odgovornošću i pripremi za rad i zapošljavanje;

- b) osnažena i pripremljena porodica koja ima podršku resursa iz zajednice, od rođenja osobe s Down sindromom, kroz jačanje roditeljskih kompetencija, osiguranja potrebnih usluga i vođenja ka holističkom razvoju ličnosti i pripremi djeteta za rad i zapošljavanje;
- c) osiguranje zakonskog okvira koji je temeljen na međunarodnim dokumentima kojima se regulira ostvarivanje prava osoba s invaliditetom, što znači da je obuhvatna i nije diskriminatorska;
- d) uređenje sistema posredovanja u zapošljavanju, s naglaskom na osiguranje temeljite opservacije, planiranja usmjerenog na osobu, kvalitetnih tranzicijskih programa, podrške i odgovarajućih oblika zapošljavanja;
- e) osiguranje poticajnog radnog okruženja, s naglaskom na planiranje i realizaciju treninga na radnom mjestu, kvalitetnu pripremu poslodavaca i radnih kolega, te osiguranja adekvatne asistencije na radnom mjestu.

Navedene smjernice ciljaju na povećanje zaposlenosti i zadržavanje posla osoba s Down sindromom.



## VI. Korišteni izvori

1. Andrilović, V. i Čudina Obradović, M. (1994). *Psihologija odgoja i obrazovanja*. Zagreb: Školska knjiga
2. APOSO (2016). *Principi i standardi u obrazovanju*. <https://aposo.gov.ba/.../Principi-i-standardi-u-oblasti-obrazovanja>
3. Assis, V., Frank, M., Bcheche, G. i Kuboiana, B. (2014). *The value that employees with Down Syndrome can add to organizations*. McKinsey & Company
4. Bredekamp, S. (1996). *Kako djecu odgajati: razvojno primjerena praksa u odgoju djece od rođenja do osme godine*. Zagreb: Educa
5. Buljan Flander, G. i Karlović, A. (2004). *Odgajam li dobro svoje dijete*. Zagreb: Marko M. usluge d.o.
6. Contardi, A. (2016). Associazione Italiana Persone Down. Zagreb. Konferencija: „Zapošljavanje osoba s Down sindromom – Izazovi i dobre prakse“; Naziv prezentacije: Workers with Down syndrome – It can be done!
7. Čudina-Obradović, M. i Obradović J. (2006). *Psihologija braka i obitelji*. Zagreb: Golden marketing – Tehnička knjiga
8. Hanson, M. J. (2005). *Ensuring effective transitions in early intervention. The Developmental systems approach to early intervention*. Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Co.Inc.
9. Hammer, M. R. (2004). Using the *Self-Advocacy Strategy* to increase student participation in IEP conferences. *Intervention in School and Clinic*, 39
10. Husremović, Dž., Lepić, S., Chambers, M., Zirojević-Bužo, M. (2014). *Priručnik za nastavno osoblje, Program upravljanja karijerom*. Radni materijali YEP-a. Sarajevo: GOPA, predstavništvo za Bosnu i Hercegovinu
11. Jovančević, M. i sur. (2005). *Godine prve: zašto su važne*. Zagreb: SysPrint
12. Kancir, I., Milković, E. i Paić, D. (n.d). *Zapošljavanje osoba s intelektualnim teškoćama – priručnik za radne asistente*. Zagreb: Centar za rehabilitaciju Zagreb
13. Katalog radnih mjesta za osobe s invaliditetom (2010). Tuzla: Centar za razvoj i podršku – CRP Tuzla

14. Kraft-Sayre, M. i Pianta, R. C. (2000). *Enhancing the transition to kindergarten*. Charlottesville: University of Virginia, National Center for Early Development and Learning
15. Kiš-Glavaš, L. (2009). *Spremnost osoba s intelektualnim teškoćama za zapošljavanje*. Revija za socijalnu politiku, Vol. 16 No. 3 <https://hrcak.srce.hr/48820>
16. Kulić, R. i Despotović, M. (2005). *Uvod u andragogiju*. Zenica: Dom štampe d.d.
17. Lane Smith, S. (2007). *Dobar roditelj*. Rijeka: Dušević & Kršovnik
18. Leach, P. (2009). *Vaše dijete*. Zagreb: Algoritam
19. LeVine, R. (1974). *Parental Goals: A Cross-Cultural View*. In Leichter, H. J. (ed.), *The Family as Educator*, New York: Teachers College Press
20. Ljubetić, M. (2006). *Obitelj u povijesnom i suvremenom kontekstu*. Dostupno na: [https://www.ffst.unist.hr/images/50013806/Ljubetic\\_022006.pdf](https://www.ffst.unist.hr/images/50013806/Ljubetic_022006.pdf) (pristupljeno: 19. 07. 2016)
21. Ljubetić, M. (2012). *Nosi li dobre roditelje roda*. Zagreb: Profil
22. Maleš, D. i Stričević, I. (2005). *Odgoj za demokraciju u ranoj djetinjstvu*. Zagreb: Udruženje Djeca prva
23. Maleš, D., Milanović, M. i Stričević, I. (2003). *Živjeti i učiti prava*. Zagreb: Filozofski fakultet, Istraživačko-obrazovni centar za ljudska prava i demokratsko građanstvo
24. Mastropieri, M. A. i Scruggs, T. E. (2018). *The Inclusive Classroom: Strategies for Effective Differentiated Instruction*. Boston: Pearson Education
25. Miljković, D. i Rijavec, M. (2002). *Bolje biti vjetar nego list*. Zagreb: IEP d.o.o
26. Pašalić Kreso, A. (2012). *Koordinate obiteljskog odgoja*. Sarajevo: Jež
27. Report DEV 1.1: Identify and analyses the needs of employers (2016). Project title: School-to-Work Transition for Higher education students with disabilities in Serbia, Bosnia & Herzegovina and Montenegro (Trans2Work), Erasmus+ Programme of the European Union, [www.trans2work.eu](http://www.trans2work.eu)
28. Runkel, H. E. (2007). *Odgojite svoje dijete bez vikanja – revolucionarni pristup odgoju djece*. Zagreb: VBZ
29. Starc, B., Čudina Obradović, M., Pleša, A., Profaca, B. i

- Letica, M. (2004). *Osobine i psihološki uvjeti razvoja djeteta predškolske dobi*. Zagreb: Golden marketing – Tehnička knjiga
30. Stevanović, M. (2000). *Obiteljska pedagogija*. Varaždinske toplice: Tonimir
  31. Tranzicijski kurikulum (2017). [www.trans2work.eu](http://www.trans2work.eu)
  32. Šarić, Lj. i Pleša, A. (1997). *Pomozimo im rasti: priručnik za partnerstvo odgojitelja i roditelja*. Zagreb: Ministarstvo prosvjete i športa Republike Hrvatske
  33. Toffler, A. (1983). *Treći talas I i II dio*. Beograd: Zenit
  34. Vijeće Europe (2003). *Zakonodavstvo usmjereno protiv diskriminacije osoba s invaliditetom*. Integracija osoba s invaliditetom. Zagreb: Državni zavod za zaštitu obitelji, materinstva i mladeži
  35. Vukasović, A. (2006). *Zadaće obiteljskog odgajanja*. Zov rodni ognjišta, br. 1 Dostupno na: [http://www.kucice.hr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=416:zadae-obiteljskog-odgajanja&catid=30:za-bolji-i-sretniji-ivotni-put&Itemid=75](http://www.kucice.hr/index.php?option=com_content&view=article&id=416:zadae-obiteljskog-odgajanja&catid=30:za-bolji-i-sretniji-ivotni-put&Itemid=75) (pristupljeno: 14. 05. 2016)
  36. Vukasović, A. (1995). *Pedagogija*. Zagreb: Hrvatski katolički zbor "MI"
  37. Vukasović, A. (1994). *Obitelj – vrelo i nositeljica života*. Zagreb: Hrvatski katolički zbor "MI"
  38. Workplace Mentoring Primer: <http://www.askearn.org/wp-content/uploads/docs/wmp.pdf>
  39. Zapošljavanje uz podršku osoba s intelektualnim teškoćama (2004). Zagreb: Udruga za promicanje inkluzije
  40. Živić, M., Čarević Mitanovski, L. i Savić, M. (2009). Priručnik za zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Centar za monitoring i evaluaciju







*Publikacija je nastala u okviru projekta  
„I ja idem na posao“, koji je finansiralo  
Federalno ministarstvo rada i socijalne politike.*