

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Mirjana Damjanovič

**ENAKE MOŽNOSTI ZAPOSLOVANJA INVALIDOV NA  
ODPRTEM TRGU DELOVNE SILE V REPUBLIKI  
SLOVENIJI – PRIMER GLUHIH IN NAGLUŠNIH OSEB**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2006

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Mirjana Damjanovič  
Mentorica: doc. dr. Anja Kopač  
Somentor: izr. prof. dr. Drago Zajc

**ENAKE MOŽNOSTI ZAPOSLOVANJA INVALIDOV NA  
ODPRTEM TRGU DELOVNE SILE V REPUBLIKI  
SLOVENIJI – PRIMER GLUHIH IN NAGLUŠNIH OSEB**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2006

## KAZALO

1. UVOD.....	4
2. POJEM INVALIDNOSTI, REHABILITACIJE IN ZAPOSLOVANJA INVALIDNIH OSEB SKOZI ZGODOVINSKI PREREZ .....	9
3. MEDNARODNO VARSTVO PRAVIC INVALIDOV - enake možnosti pri izobraževanju, usposabljanju in zaposlovanju (s primeri predpisov za gluhe in naglušne osebe).....	13
4. RAZVOJ INVALIDSKEGA VARSTVA V SLOVENIJI .....	26
4.1. OPREDELITEV POJMOV »INVALID« IN »INVALIDNOST« Z OPREDELITVIJO POJMOV »GLUHA OSEBA« IN »NAGLUŠNA OSEBA«.....	28
4.2. OPREDELITEV POJMA »REHABILITACIJA INVALIDOV« .....	32
5. DELOVNO-PРАВNA ZAKONODAJA NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA INVALIDOV V SLOVENIJI IN NOVOSTI NA TEM PODROČJU Z UVEDBO ZAKONA O ZAPOSLOVNI REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV .....	37
5.1. KVOTNI SISTEM .....	43
6. POLITIKA ZAPOSLOVANJA INVALIDOV.....	48
6.1. POLITIKA ZAPOSLOVANJA INVALIDOV V SLOVENIJI.....	49
6.1.1 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA V SLOVENIJI.....	51
6.2. EVROPSKA POLITIKA ZAPOSLOVANJA INVALIDOV .....	54
7. REALNOST INVALIDOV NA ODPRTEM TRGU DELOVNE SILE .....	59
7.1. IMPLEMENTACIJA ZAKONSKIH DOLOČB V PRAKSI – URESNIČEVANJE KVOTNEGA SISTEMA .....	59
7.2. UČINKI AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA.....	61
7.3. SKLEPNE UGOTOVITVE .....	68
8. GLUHE IN NAGLUŠNE OSEBE KOT POSEBNA KATEGORIJA INVALIDNIH OSEB NA ODPRTEM TRGU DELOVNE SILE .....	70
8.1. POMEN IZOBRAŽEVANJA ZA ENAKE MOŽNOSTI ZAPOSLOVANJA GLUHIH IN NAGLUŠNIH OSEB NA ODPRTEM TRGU DELOVNE SILE .....	70
8.2. POMEN ZAPOSLOVNE REHABILITACIJE GLUHIH IN NAGLUŠNIH OSEB ZA ENAKE MOŽNOSTI ZAPOSLOVANJA NA ODPRTEM TRGU DELOVNE SILE .....	73
9. ZAKLJUČEK .....	78
10. VIRI .....	83

## 1. UVOD

Živimo v družbi, ki obravnava invalidne osebe kot drugačne, tak odnos pa izhaja iz našega (zgodovinskega) dojetanja njihovih odstopanj od »normalnega«, njihovih »primanjkljajev« in »posebnosti«, zaradi česar so (bili) deležni posebnega obravnavanja, ki pa ni bilo vedno pozitivno naravnano in se je v to smer začelo odvijati šele z institutom človekovih pravic.

»Človekove pravice in dolžnosti so izredno pomembna vrednota modernega demokratičnega sveta in so postale že kar nekakšna »uradna ideologija« modernega sveta. Dotikajo se najrazličnejših področij našega življenja in so ena osrednjih sestavin razvoja demokracije ter različnih integracijskih in drugih mednarodnih procesov, v katere je vključena tudi Slovenija« (Cerar, 2002: 17).

»Človekove pravice so univerzalne ter kot takšne vsaj načelno neodvisne od konkretnega družbenega časa in prostora, kajti v svojem jedru so prisotne v vsakem človeškem okolju in zgodovinskem trenutku« (Cerar, 2002: 18).

Bistveno drugačna gledišča so tista, ki opozarjajo, da so človekove pravice zgodovinsko pogojen in izrazito dinamičen pojav, in da so se kot ideja pojavile šele na določeni poznejši stopnji razvoja človeške družbe ter se kot takšne razvijajo in spreminjajo glede na različne časovne in družbene determinante. S tem pogledom na človekove pravice se zanika univerzalnost le-teh in poudari njihovo kulturno, politično, ekonomsko in drugačno pogojenost (partikularnost) (Cerar, 2000: 18).

Zahodna demokratična družba v pretežni meri izhaja iz naslednjih postavk o človekovih pravicah, na podlagi katerih utemeljuje svojo ureditev: temeljnost, splošnost oziroma univerzalnost, vezanost na človeka, neodtujljivost, absolutnost,

deklarativna narava artikulacije, moralnost, politična narava in pravnost<sup>1</sup> (Cerar, 2002: 20-21).

V skladu s prevladujočo (»klasično«) doktrino človekovih pravic, naj bi torej človekove pravice pripadale slehernemu človeku že po njegovi naravi, **»za učinkovito zagotavljanje človekovih pravic pa je potrebno, da države oziroma oblasti te pravice priznajo in ustrezno zavarujejo ter omogočijo pogoje za njihovo uresničevanje«** (Cerar, 2002: 20-21), čemur se imam namen tudi posvetiti v svoji diplomski nalogi.

Iz vidika goraj navedenega, bom raziskovala načelo enakih možnosti, ki je sodobni pristop različnih politik, utemeljen na človekovih pravicah, (glej Skinner 1999: 35) in se znotraj tega vprašanja osredotočila na pravico do dela invalidnih oseb, konkretnije na **enake možnosti zaposlovanja invalidnih oseb (primer gluhih in naglušnih oseb) na odprtem trgu delovne sile v Republiki Sloveniji**.

V začetku sem zastavila **splošno delovno hipotezo**, da so invalidi (gluhe in naglušne osebe) ranljiva skupina ljudi s posebnimi potrebami, ki so zaradi svoje invalidnosti izrinjeni iz odprtega trga delovne sile v Republiki Sloveniji in postavljeni v neenak in diskriminirajoč položaj napram ostalim iskalcem zaposlitve.

Na tej osnovi podajam še **dodatni delovni hipotezi**:

- 1. Slovenska država hoče zaščititi pravice invalidov (gluhih in naglušnih oseb) na normativni ravni in s pomočjo različnih ukrepov, z namenom, da**

---

<sup>1</sup> 1. *Temeljnost*: človekove pravice (v nadaljevanju ČP) so temelj vsem ostalim pravicam; 2. *Splošnost oz. univerzalnost*: ČP pripadajo vsem ljudem in o njih obstoji, vsaj v zelo elementarnem obsegu in pod pogojem svobodne odločitve posameznikov, obči konsenz; 3. *Vezanost na človeka*: ČP pripadajo človeku že po njegovi naravi in to prvenstveno kot posamezniku (še le na izvedeni družbeni ravni imajo lahko tudi kolektivni ali drugačen pomen); 4. *Neodtujljivost*: ker so ČP eksistenčno povezane s človekom, jih od njega nikakor ni mogoče odtujiti; 5. *Absolutnost*: ČP imajo kot celota vseobsežno eksistenco, seveda pa je pravica vsakega posameznika omejena s pravicami drugih posameznikov; 6. *Deklarativna narava artikulacije*: ker so ČP dane človeku že »po naravi«, jih je mogoče pravno in drugače le deklarirati in ne konstituirati; 7. *Moralnost*: izvor ČP in dolžnosti je v sferi človekove moralnosti (ali nravnosti); 8. *Politična narava*: vsaka ČP ima politično težo, saj v korist posameznikovih temeljnih dobrin omejuje politično oblast, oz. se uresničuje v okviru politično konstituirane družbe; 9. *Pravnost*: za učinkovito zagotavljanje ČP v družbi, morajo biti te pravice pravno določene in zavarovane.

odstrani prisotne oblike diskriminacije, ki izključujejo invalidne osebe iz odprtega trga delovne sile.

2. **Pri zaščiti pravic invalidov nam pomaga prevzemanje standardov Evropske unije in širše mednarodne skupnosti.**

V nadaljevanju pa sem si postavila raziskovalno vprašanje, s pomočjo katerega bom lahko usmerila pot diplomske naloge v komentiranje zgoraj zastavljenih delovnih hipotez:

**Kako učinkovita je politika zaposlovanja invalidov v Republiki Sloveniji pri zagotavljanju enakih možnosti zaposlovanja invalidnih oseb (gluhe in naglušne osebe) na trgu delovne sile?**

Pri raziskovanju me bo zanimalo predvsem sledeče:

1. *Katerih načinov/(pravnih) sredstev se poslužuje mednarodna skupnost in konkretno Slovenija, da prizna(jo) in (ustrezno) zavaruje(jo) enake možnosti pri zaposlovanju invalidnih oseb (gluhih in naglušnih oseb)?*
2. *Kakšne inštrumente (ukrepe) za doseg enakih možnosti in njihovo uresničevanje konkretno uvaja(jo), kateri ukrepi so namenjeni posebno za gluhe in naglušne osebe?*
3. *Kako so ti ukrepi dejansko implementirani v praksi oz. kakšen vpliv imajo na zagotavljanje enakih možnosti zaposlovanja invalidov?*
4. *Kakšni so odzivi »uporabnikov« na uvedene inštrumente politike enakih možnosti zaposlovanja invalidov v Republiki Sloveniji (gluhe in naglušne osebe, izvajalec zaposlitvene rehabilitacije za gluhe in naglušne osebe)?*

V drugem poglavju bom tako postavila pojme »invalidnost«, »rehabilitacija« in »zaposlovanje« v širši zgodovinski kontekst in tako nakazala pot razvoja pojmovanja, ki še danes povzroča nešteto nerazumevanj, neskladij in trenj. To so pojmi, ki se bodo skozi diplomsko nalogo nenehno pojavljali v različnih kontekstih, saj bom skozi nadaljnje vsebine poglavij prikazala tudi moderno pojmovanje teh pojmov.

V tretjem poglavju navajam najpomembnejše mednarodno-pravne dokumente, smernice in načela, ki jih mednarodna skupnost sprejema z namenom, da zavaruje enake možnosti invalidov do izobraževanja, usposabljanja in zaposlovanja, in z njimi

postavlja nekakšen okvir oziroma smerokaz za delovanje posameznih držav na področju invalidskega varstva.

V četrtem poglavju opisujem razvoj invalidskega varstva v Sloveniji ter sodobno razumevanje invalidnosti, pravice do rehabilitacije in zaposlovanja, ki predstavljajo nekakšen »prenos« mednarodno-pravne ureditve v temelje razvoja invalidskega varstva ter hkrati načela in smernice za prihodnost invalidskega varstva v Republiki Sloveniji.

V petem poglavju posvečam pozornost novi delovno-pravni zakonodaji v Republiki Sloveniji in njeni najpomembnejši novosti, to je kvotnemu sistemu zaposlovanja, ki je po mojem mnenju najbolj radikalno posegel na trg delovne sile.

V šestem poglavju se bom posvetila opredelitvi pojma politike zaposlovanja, znotraj tega poglavja pa namenjam poseben prostor politikama zaposlovanja v Sloveniji in na ravni Evropske unije, ki sta medsebojno neločljivo povezani. V tem poglavju tudi ugotavljam kakšne inštrumente (ukrepe) za doseg enakovrednosti in njihovo uresničevanje konkretno uvajata za doseganja enakovrednosti zaposlovanja invalidov na odprtem trgu delovne sile.

V sedmem poglavju bom skušala odkriti delček realne slike invalidov na odprtem trgu delovne sile v Republiki Sloveniji s pomočjo statističnih podatkov Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje in njegovih letnih poročil ter prvih izsledkov uvedbe obvezne kvote zaposlovanja invalidov. Tako bom v *prvem delu*, poleg splošnih kazalcev stanja brezposelnosti in deleža brezposelnih invalidov ter njihovih karakteristik, statistično predstavila tudi učinke aktivne politike zaposlovanja (invalidov) v letih 2002 in 2003 (za ti dve leti je Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje opravil analizo uspešnosti programov izobraževanja in usposabljanja), nanašajoč se na uspešnost prehoda invalidov iz programov izobraževanja in usposabljanja v zaposlitev, v roku 6 mesecev po zaključenem posamičnem programu. V *drugem delu* pa bom obravnavala uresničevanje delovno-pravnih določb v praksi na primeru prvih izsledkov Sklada Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov pri uresničevanju kvotnega sistema zaposlovanja.

V osmem poglavju predstavljam gluhe in naglušne osebe, kot posebno kategorijo ranljivih skupin na odprtem trgu delovne sile, v luči pomena izobraževanja in zaposlitvene rehabilitacije za doseganje enakih možnosti zaposlovanja, poleg tega pa predstavljam tudi izjave nekaterih gluhih in naglušnih oseb, ki sem jih v zadnjih mesecih osebno (v slovenskem znakovnem jeziku gluhih) intervjuvala, in jih spraševala o njihovih izkušnjah pri zaposlovanju in o njihovem odzivu na spremembe, ki so se v zadnjem času dogajale na delovno-pravnem področju in ki imajo nedvomno učinek tudi na njih, kot ranljivo skupino ljudi na odprtem trgu dela.

V zaključku bom skušala kritično pristopiti do delovnih hipotez, ki sem jih zastavila v uvodu. Enako pa bom pristopila tudi do raziskovalnega vprašanja in korakov, ki so me vodili pri pisanju diplomske naloge in katerim sem sledila z namenom, da me pripeljejo do potrditve, zavrnitve ali morebitnih dopolnitev mojih delovnih hipotez.



## **2. POJEM INVALIDNOSTI, REHABILITACIJE IN ZAPOSLOVANJA INVALIDNIH OSEB SKOZI ZGODOVINSKI PREREZ**

»Invalidnost v svojem najširšem smislu besede pomeni nemoč ali nesposobnost zaradi prirojenega (pridobljenega) defekta, bolezni ali poškodbe, predstavlja pa problem svetovnih razsežnosti, kajti približno četrtnina človeške populacije, ne glede na njeno stopnjo razvoja, trpi za fizičnimi ali duševnimi poškodbami, prizadetostmi ali pomanjkljivostmi« (Milosavljević, 1989: 1).

Pojem invalidnosti se bistveno razlikuje od pojma bolezni, kljub temu, da med njima obstajajo skupne točke. Invalidnost je širši pojem od bolezni, okvare, motenj ali prizadetosti v telesnem in duševnem razvoju (Uršič, Kroflič, 1998: 290).

Bolezen je okvara normalnega delovanja organizma ali poškodba posameznih organov in funkcij bolj ali manj prehodnega značaja. Bolezen ima svojo dinamiko in razvojni tok: začetek, vrhunec in upad – ozdravitev ali posledice bolezni, oziroma prehod v kronično stanje, v najslabšem primeru pa ima lahko smrtni izid. Invalidnost pa po drugi strani predstavlja posledično stanje z bolj ali manj nespremenljivim izidom; najpogosteje predstavlja trajno posledico bolezni, poškodbe ali prirojene okvare (Milosavljević, 1989: 4).

»Definicija invalidnosti izhaja iz lat. *invaliditas*, kar pomeni nesposobnost. To je stanje organizma, ki je nastalo zaradi bolezni, poškodbe ali prirojene okvare, katere posledica je bolj ali manj trajno, delno ali popolno zmanjšanje delazmožnosti in normalnega socialnega življenja« (Milosavljević, 1989: 4). V strokovni literaturi in praksi se uporablja več različnih definicij invalidnosti in ne obstaja enotna definicija invalidnosti (Uršič, Kroflič, 1998: 291).

Človeka pojav invalidnosti zasleduje še iz časa prazgodovine in je bistveno vplival na njegovo sposobnost preživetja v naravi, saj so se v naravni selekciji v boju za preživetje obdržali le najsposobnejši in najmočnejši. Tako so invalidi v prazgodovini človeštva predstavljali svojevrstno breme skupnosti, v kateri so živeli. Takratni

primitivni narodi so se jih znebili z žrtvovanjem, ali pa so jih preprosto prepustili usodi, z namenom, da bi preostali, zdravi in močni, lahko preživel. Pozneje, do konca srednjega veka, ni bil odnos do invalidov nič boljši in se je odražal z agresijo in nasiljem do le-teh. Fizična in duševna prizadetost sta se v tem času označevali kot posledici delovanja nadnaravnih sil, božje kazni ali zlih duhov, zato so takim ljudem samovoljno odvzemali pravico do življenja: v starem veku, v Šparti, so fizično prizadete zbrali in jih potisnili v prepad, ker niso mogli sodelovati v viteških igrah in vojskovanju; v srednjem veku so bili duševno prizadeti označeni za omadeževane, pod vplivom zlih duhov in čarovnic, zato so jih sežigali na gmadah. V stari Grčiji in Rimu so smatrali, da so gluhi intelektualno manjvredni in da jim ne pripadajo iste pravice kot ostalim ljudem.

Kljub vsemu navedenemu, je skozi zgodovino moč zaznati ne samo obstanek, ampak tudi uspešno življenje fizično-duševno prizadetih ljudi; nekateri od njih so nadomestili svoje pomanjkljivosti z razvojem drugih sposobnosti, nekateri so postali slavni in za seboj pustili odmevna in cenjena umetniška dela. Ti ljudje so, ne glede na to v kolikšni meri je invalidnost dala noto njihovem delu in življenju, s svojim življenjem pokazali in dokazali, da se lahko invalid obdrži v enakopravnem odnosu do zdravih ljudi in jih v marsičem celo prekosi. Tako je bil na primer veliki grški pesnik, avtor Iliade in Odiseje, Homer, slep; Cervantes, pisec Don Kihota, je v bitki izgubil roko; grški filozof Sokrat je bil pritlikave rasti; slikar Van Gogh je pred koncem svojega življenja in ustvarjanja kazal znake težke duševne bolezni, kar pa ni prekinilo njegove aktivnosti; Ludvig van Bethoveen je zadnjih 10 let svojega ustvarjanja skladal, kljub svoji popolni oglušelosti (v tem obdobju je nastala njegova čudovita 9. simfonija); Napoleon Bonaparte pa je na primer bolehal za epilepsijo (Milosavljević, 1989: 1-2).

Začetki pomoči invalidom segajo v 18. stoletje in se povezujejo z delovanjem verskih in humanitarnih, prostovoljnih organizacij, ki so imele ožji, lokalni značaj, saj sama invalidnost ni postala pereča tema vse do 20. stoletja, ko je ta problem prerasel nacionalna merila. Na tej točki naj povem, da vsako vprašanje ni in ne more biti že »problem«, tako kot vsak odgovor ni »rešitev« problema.

»Označevanje invalidnosti kot problema je nastalo iz dveh razlogov:

- prvič – nagli razvoj industrije in mehanizacije, kar je privedlo do povečanja poškodb in posledično do večjega izpada števila delovne sile in ekonomske problematike;
- drugič – vojne so prerasle iz lokalnih v splošne, svetovne, kar je imelo za posledico velike izgube vojaške sile ter stradanje prebivalstva« (Milosavljević, 1989: 2).

V takšnih razmerah je postala glavna prioriteta, čim hitreje vračanje poškodovanih v proizvodnjo in ranjenih v vojne enote. Rehabilitacija le-teh je postala glavna potreba in izvor za obnavljanje ter zapolnjevanje nastalih praznih delovnih mest v proizvodnji in vojnih enotah. Pri tem je potrebno tudi omeniti, da je povečano število invalidov povzročalo vse večje socialno-ekonomske probleme zaradi izpada ljudi iz aktivne proizvodnje, kot tudi zaradi naraščanja materialnih izdatkov in nadomestil za nastale invalidnosti. Vsi ti faktorji so pridobili na teži po prvi, še bolj pa po drugi svetovni vojni. Pomoč v obliki invalidnine ali pokojnine je bila tako nizka, da so bili poškodovani v vojni prisiljeni beračiti, da bi si zagotovili obstanek. Od takrat se začelja zgodovinski preobrat v razumevanju in dojemanju pomena invalidnosti, in se težišče skrbi za invalide preusmeri iz humanitarne sfere v sfero rehabilitacije invalidov (Milosavljević, 1989:3).

Po drugi svetovni vojni je število invalidnih oseb naglo poskočilo tudi pri nas, kot posledica Narodnega osvobodilnega boja (NOB). V poznejših letih je v obnovi bivše skupne države skozi razvoj industrije, gospodarstva in urbanizacije naraslo število poškodb na delu. Od leta 1946 (ko je bilo skupno registrirano 54.168 invalidov), je to število do leta 1976 naraslo na 466.819 invalidnih oseb. Število invalidov dela je naraščalo v povprečju za 30.000 letno, tako da je bilo do leta 1979 na 5 milijonov zaposlenih približno 550.000 delovnih invalidov, 20% le-teh pa je koristilo pravico do dela. Zaradi velikih socialno-ekonomskih problemov je država začela iskati pomoč pri Organizaciji Združenih narodov (1951), in ustanovljen je bil Zvezni odbor za rehabilitacijo, ki je začel delovati leta 1952. Pojavljati so se začeli predpisi s področja socialnega zavarovanja, ki je obsegalo tudi zaščito delovnih invalidov (leta 1958 je bil sprejet Zakon o invalidskem varstvu (Milosavljević, 1989: 8-9)).

To so bili začetki invalidskega varstva na našem območju. V nadaljevanju bom predstavila mednarodni okvir varstva pravic invalidov, s poudarkom na enakih možnostih pri izobraževanju, usposabljanju in zaposlovanju, ter primere predpisov, nanašajoče se na gluhe in naglušne osebe.

### **3. MEDNARODNO VARSTVO PRAVIC INVALIDOV - enake možnosti pri izobraževanju, usposabljanju in zaposlovanju (s primeri predpisov za gluhe in naglušne osebe)**

V zgodovinski perspektivi se je ideja o človekovih pravicah dejansko pojavila relativno pozno in to le v okviru zahodnega sveta, pri čemer se o njeni (relativni) univerzalnosti pogojno govori šele v obdobju po končani drugi svetovni vojni (kot sem podrobneje predstavila v prejšnjem poglavju), ko se je na mednarodni ravni uveljavila t.i. Mednarodna listina o človekovih pravicah (v angl. The International Bill of Human Rights) – v okvir te listine se uvrščajo Splošna deklaracija človekovih pravic, Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah ter Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah (Cerar, 2002: 19).

Sodobne koncepcije invalidske politike in definicije invalidnosti izhajajo iz doktrine človekovih pravic in dolžnosti. Človekove pravice in dolžnosti invalidov v svojem bistvu temeljijo na načelu enakosti in nediskriminacije. Varstvo pravic invalidov se tako osredotoča na dve področji: na varstvo pred diskriminacijo<sup>2</sup> v predpisih pozitivnega (mednarodnega in/ali nacionalnega) prava in na odstranjevanje tistih diskriminirajočih pogojev v okolju, ki onemogočajo polno sodelovanje invalidov v družbenem življenju in razvoju (Uršič, 1998: 15).

Na mednarodni ravni so bili sprejeti številni mednarodnopravni akti - mednarodne pogodbe in deklaracije -, kakor tudi mehanizmi, ki določajo postopke, ki so na voljo ljudem, katerih temeljne pravice so prizadete. Pravica do dela ni določena kot samostojna pravica, temveč v povezavi z drugimi pravicami in svoboščinami na področju dela (izobraževanje, usposabljanje in zaposlovanje). Vsebina pravice do dela je pravica posameznika, da mu država zagotovi najboljše možnosti in pogoje za pridobitev dela oziroma zaposlitve, kar je odvisno od ekonomske politike države,

---

<sup>2</sup> Definicija diskriminacije: »Diskriminirati pomeni razlikovati ali različno obravnavati v primerih, ko med osebami ali situacijami ni relevantne razlike, ali enako obravnavati situacije, ki so dejansko različne ... Za direktno diskriminacijo gre v primerih, ko je (bila) ena oseba obravnavana manj ugodno kot druga oseba v primerljivih okoliščinah, in sicer na katerikoli osnovi prepovedi diskriminacije ... Za posredno diskriminacijo gre, ko navidez nevtralna določba, kriterij ali praksa postavlja osebo, ki pripada zaščiteni skupini, v posebno neugoden položaj v primerjavi z drugimi osebami« (Mirovni inštitut, 2005:11).

strukture proizvodnje, tehnološke razvitosti države, nivoja izobrazbe in sposobnosti vsakega posameznika (dostopno na: Internet 1).

V nadaljevanju navajam najpomembnejše dokumente s področja človekovih pravic (v nadaljevanju ČP) invalidov, ki so jih sprejele sledeče organizacije:

- ORGANIZACIJA ZDRUŽENIH NARODOV (v nadaljevanju OZN)
- MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA (v nadaljevanju MOD)
- ORGANIZACIJA ZDRUŽENIH NARODOV ZA IZOBRAŽEVANJE, ZNANOST IN KULTURO (v nadaljevanju UNESCO)
- SVET EVROPE
- EVROPSKA UNIJA (v nadaljevanju EU)

Razumevanje invalidnosti se je tako spreminjalo vzporedno z uveljavljanjem pravnih norm s področja človekovih pravic v dokumentih OZN, Sveta Evrope in EU (Uršič, 1998: 16).

**Splošna deklaracija človekovih pravic** (OZN 10.12.1948) je poudarila, da je vsakdo upravičen do takšnega družbenega in mednarodnega reda, v katerem bodo vse pravice in svoboščine, določene v tej deklaraciji, v polni meri uresničene (28. člen), in zahteva aktivno angažiranje ljudi in držav, da ustvarijo ustrezen družbeni red, v katerem je človekove pravice mogoče uresničevati. Deklaracija zagotavlja enakost pravic vsem, ne glede na kakršnokoli okoliščino, enakost pred zakonom in pravno varnost, pravico do socialne varnosti in svobodnega razvoja osebnosti. Prav tako zagotavlja pravico do dela in zaposlitve pod enakimi pogoji, do varstva med brezposelnostjo, pravico do izobraževanja in druge pravice: Pravica do dela se nanaša na enako plačilo za enako delo, pravične nagrade, ki zagotavljajo posamezniku in njegovi družini človeka vreden obstoj, zavarovanje posameznikovih interesov z združevanjem v sindikate itd. Pravica do izobraževanja obsega brezplačno šolanje, vsaj na začetni stopnji, ki mora biti obvezno. Tehnične in poklicne šole morajo biti splošno dostopne, prav tako pa mora biti višje šolanje, na osnovi doseženih uspehov, vsem enako dostopno.

Navedeno je bilo pozneje potrjeno in konkretizirano z **Mednarodnim paktom o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (16.12.1966)**, s **Konvencijo o otrokovih pravicah (20.11.1989)** in s **Kopenhagensko deklaracijo o socialnem razvoju (12.03.1975)**.

Dne **14.12.1960** je bila sprejeta **Konvencija proti diskriminaciji v izobraževanju**, ki prepoveduje odvzem katerikoli osebi ali določeni skupini možnost dostopa do izobrazbe katerekoli vrste ali stopnje, prav tako pa tudi omejitev katerekoli osebe ali skupine na neko nižjo izobrazbeno raven v primerjavi z drugimi.

Leta **1971** je Generalna skupščina Organizacije Združenih narodov (OZN) sprejela **prvo deklaracijo o pravicah invalidov, in sicer o pravicah duševno prizadetih oseb**. Dne **9.12.1975** je Generalna skupščina OZN proglasila **deklaracijo o pravicah invalidov**, ki podaja definicijo invalida, ki kot takega šteje *vsakega, ki zaradi prirojene ali pridobljene pomanjkljivosti v svojih telesnih ali duševnih sposobnostih, sam ni zmožen delno ali v celoti zadovoljevati normalnega individualnega in/ali družbenega življenja*. Invalidi morajo uživati vse pravice, navedene v deklaraciji, ki jim morajo biti priznane ne glede na stanje ali okoliščine. Najpomembnejše pravice so: pravica do normalnega in polnega življenja, do spoštovanja dostojanstva invalidnih oseb, državljanske pravice, pravica do vsakršnega potrebnega zdravljenja in rehabilitacije, vključno s tehničnimi pripomočki, pravica do ekonomske in socialne varnosti, do zaposlitve, do zaščite pred izkoriščanjem, do pravne pomoči in pravica do združevanja v invalidske organizacije.

Leta **1976** sta začela veljati **Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah**, ki v 26. členu navaja, da so pred zakonom vsi enaki in imajo brez kakršnekoli diskriminacije pravico enakega zakonskega varstva, ter **Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah**. »Skupaj tvorita najbolj celovit skup obvezujočih mednarodnih pravnih norm« (Uršič, 1998: 17).

Leto **1981** je bilo z **geslom »polno sodelovanje in enakost«** razglašeno za **mednarodno leto invalidov**, česar rezultat je bil **Svetovni program delovanja v korist invalidov**, ki ga je sprejela Generalna skupščina OZN decembra 1982. Njen namen je bil vzpodbuditi učinkovite ukrepe na področjih preprečevanja invalidnosti,

zagotavljanja rehabilitacije in uresničitve ciljev »polnega sodelovanja in enakosti« invalidov v življenju in v razvoju družbe. To pomeni imeti enake možnosti kot ostalo prebivalstvo in, preko družbenega in gospodarskega razvoja, enak delež pri izboljševanju življenjskih pogojev. Določena je bila strategija Združenih Narodov za preprečevanje invalidnosti, izboljševanje rehabilitacije in zagotavljanje polnega sodelovanja invalidov v družbi in njenem razvoju.

Prav tako so leta **1981** sprejeli **Sundbergovo deklaracijo**, ki poudarja, da mora vsak invalid imeti možnost uživati temeljno pravico popolnega dostopa do izobraževanja, usposabljanja, kulture in obveščenosti.

Dne **20.06.1983** je bila sprejeta **Konvencija o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov**, ki *invalida opredeljuje kot osebo, katere možnosti, da si zagotovi ali obdrži ustrezno zaposlitev in v njej napreduje, so bistveno zmanjšane zaradi telesne ali duševne okvare, priznane po predpisih*. Namen poklicne rehabilitacije je ravno v tem, da se na tak način prispeva k integraciji invalidov v družbo. Določbe konvencije veljajo za vse kategorije invalidov. Vsaka država naj bi realizirala politiko poklicne rehabilitacije in zaposlovanja invalidov, pri čemer je temelj politika enakih možnosti. Države morajo zagotoviti tudi službe za strokovno usmerjanje, usposabljanje, zaposlovanje in druge potrebne strokovne službe.

**Evropski parlament** je dne **17.06.1988** sprejel **Resolucijo o znakovnih jezikih gluhih**, v kateri v celoti priznava znakovni jezik in pravico do njegove uporabe. Resolucija poziva države članice Evropske unije, da ukinejo vse ovire za nemoteno uporabo znakovnega jezika. Resolucija izpostavlja izobraževanje za tolmače znakovnega jezika v okviru nacionalnih zvez gluhih. TV medije poziva, da vključijo prevajanje v znakovni jezik ali zanimive in pomembne oddaje vsaj podnaslovijo. Prav tako vzpodbuja izdajo slovarjev nacionalnih znakovnih jezikov in izmenjavo znakovnih jezikov, ter poziva k financiranju razvoja storitev za gluhe osebe.

Leta **1990** so Združeni Narodi sprejeli **Talinske usmeritve** za razvoj človeških virov na invalidskem področju, ki so opozorile, da je v zvezi z invalidi potrebno posvečati več pozornosti razvoju človeških potencialov, s posebnim poudarkom na izobraževanju in usposabljanju, zaposlovanju, znanosti in tehnologiji. Prav tako



opozarjajo, da bi morale vlade in njihove organizacije pri pripravi svojih programov in menjavi razmer na trgu delovne sile upoštevati, da invalidi nočejo biti objekti skrbi, temveč da želijo sami prevzemati odgovornost za svoj lastni razvoj. Posebno mesto je namenjeno **gluhim osebam**, za katere je potrebno omogočiti izobraževanje v okviru posebnih programov in šol, ki uporabljajo znakovni jezik. V takih programih in šolah bi morali gluhim osebam omogočiti tudi zaposlovanje. Kot alternativni pristopi se ponujata vključevanje ter podpiranje izobraževanja in usposabljanja s strani specialnih pedagogov in tolmačev znakovnega jezika. Talinske usmeritve so zavzele tudi stališče do zaposlovanja in poudarile, da imajo invalidi pravico, da se pod enakimi pogoji usposablajo za delo in zaposlitev na odprtem trgu delovne sile, pri čemer bi se morale omogočiti boljše možnosti za zaposlovanje z razvijanjem rehabilitacijskih programov v okolju, kjer živijo. Ob tem dajejo prednost usposabljanju na delovnem mestu, saj naj bi bilo to bolj učinkovito kot tradicionalni programi usposabljanja v učnih delavnicah. Organizacije delodajalcev in delavcev bi morale v sodelovanju z invalidskimi organizacijami sprejeti programe, ki bi na enakih osnovah za invalide in neinvalidne, vključno z ženskami, vzpodbujali usposabljanje in zaposlovanje invalidov. Talinske usmeritve predlagajo oblikovanje nacionalnega rehabilitacijskega sklada za vzpodbujanje zaposlovanja ali samozaposlovanja invalidov. Ta sklad bi lahko pokrival stroške usposabljanja, opreme in začetnega kapitala.

**Resolucija o vključevanju invalidnih otrok in mladostnikov v splošne vzgojno-izobraževalne sisteme** (EU, 1990) izraža prepričanje, da mora v vseh ustreznih primerih vključitev v redne šole vedno predstavljati prvo možnost, vse izobraževalne ustanove pa se morajo biti zmožne odzvati na potrebe invalidnih učencev in študentov. Hkrati resolucija delo posebnih šol in centrov za invalidne otroke in mladostnike razume kot dopolnitev splošnih vzgojno-izobraževalnih sistemov. »Za uspešno integracijo je potrebno povečati uporabo učnih možnosti s pomočjo nove tehnologije (računalniško podprtega izobraževanja, urejanja besedil, razvoja in uporabe izobraževalnih računalniških programov, posebnih prilagoditev informacijske tehnologije ter sporazumevanja s pomočjo računalnikov), kar lahko pomaga pri komunikaciji in razvoju jezikovnih veščin« (Uršič, Kroflič, 1998: 214).

Leta 1991 je OZN sprejela **Standardna pravila za izenačevanje možnosti invalidov**, ki pomenijo predvsem močan politični in moralni pritisk na države v smeri

procesa izenačevanja možnosti, saj postavlja **predpogoje za enakopravno vključevanje** invalidov v vsa področja življenja (*osveščanje in informiranje družbe ter samih invalidov o invalidih* - podpiranje akcij za osveščanje javnosti, namenjenih premagovanju negativnih stališč in predsodkov glede invalidnih delavcev; *zagotavljanje učinkovite skrbi za zdravje, ustrezna rehabilitacija* z namenom doseči in ohraniti optimalno stopnjo neodvisnosti in izkoriščenosti invalidovega potenciala; *zagotavljanje strokovno-podpornih služb*, vključno s pripomočki za invalide, ki jim pomagajo povečati uresničevanja njihovih pravic itd.) Določajo tudi **ciljna področja za enakopravno sodelovanje**, med katerimi so *dostopnost* (do fizičnega okolja, do informacij in komuniciranja itd.), *vzgoja in izobraževanje* (izobraževanje invalidov naj bo sestavni del splošno vzgojno-izobraževalnega sistema) ter *zaposlovanje* (enake možnosti invalidov za produktivno in donosno delo na trgu delovne sile preko zakonov in predpisov, ter aktivna podpora preko naslednjih ukrepov: poklicno usposabljanje, kvotni sistem, vzpodbude, rezervirano ali usmerjeno zaposlovanje, posojila in dotacije podjetjem, tehnične in finančne pomoči podjetjem, ki zaposlujejo invalide, načrtovanje in prilagajanje delovnih mest in delovnih prostorov v smeri dostopnosti invalidu, podpora za uporabo novih tehnologij, stalna podpora pri zaposlovanju in usposabljanju, npr. osebna pomoč ali tolmači, sodelovanje med državo, sindikati in organizacijami delodajalcev, ter sodelovanje z organizacijami invalidov). Po standardnih pravilih ZN mora tudi občina poskrbeti za osveščanje in za možnost rehabilitacije invalidov, urediti mora dostopnost, poleg tega pa pomagati pri zaposlovanju, ekonomski in socialni varnosti, pri politiki in načrtovanju, pri delovanju invalidskih organizacij ter pri izobraževanju odraslih, kar vse prispeva k dobremu civilnemu dialogu.

Prav tako je OZN leta 1991 sprejela **Načela za varstvo duševno bolnih oseb in izboljšanje skrbi za duševno zdravje**, dne 25.06.1993 pa še **Dunajsko deklaracijo**, ki navaja, da so vse človekove pravice in temeljne svoboščine splošne in zato brez izjeme pripadajo tudi invalidom. Vsaka neposredna diskriminacija ali drugačno negativno diskriminatorno obravnavanje invalida je zato kršitev njegovih pravic. Invalidom morajo biti zagotovljene enake možnosti s tem, da se odpravijo vse družbeno opredeljene fizične, finančne, socialne ali psihološke ovire, ki bi onemogočale ali omejevale popolno sodelovanje teh oseb v družbi.

Leta 1995 je **Kopenhagenska deklaracija o socialnem razvoju** (OZN) razkrila, da so prav invalidne osebe ena od največjih svetovnih manjšin (več kot 1/10). Zaradi posledic duševnih, telesnih ali senzornih prizadetosti je na svetu več kot 500 milijonov invalidnih oseb. Kot vsi drugi ljudje, so tudi oni upravičeni do enakih pravic in enakih priložnosti. »Njihova življenja so vse prepogosto ovirana zaradi fizičnih in družbenih ovir, ki omejujejo njihovo polno udeležbo, zato so prepogosto prisiljeni v revščino, nezaposlenost in posledično v socialno izolacijo. Revščina, nezaposlenost in socialna dezintegracija pa prevečkrat vodijo v marginalizacijo in nasilje«(Uršič, Kroflič, 1998: 57).

Dne **20.12.1996** je EU sprejela **Resolucijo o enakih možnostih za invalide**, ki potrjuje standardna pravila za izenačevanje možnosti invalidov, z upoštevanjem načela enakih možnosti pri razvijanju celovite politike na področju invalidnosti, ter zavrača kakršnokoli diskriminacijo zaradi dejstva invalidnosti.

»Prvi pravno zavezujoč dokument EU in ena najpomembnejših pogodb na področju reševanja problematike diskriminacije invalidnih oseb je bila **Amsterdamska pogodba** (podpisana leta 1997), ki je v 6.a členu prepovedala vsako diskriminacijo na osnovi invalidnosti« (Uršič, Kroflič, 1998: 85). Prav tako pa je prepovedala diskriminacijo pri zaposlovanju invalidov v Evropski skupnosti. Po sprejetju 13. člena Pogodbe o Evropski skupnosti je EU uveljavila tridelno strategijo boja proti diskriminaciji:

- direktiva Sveta o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb, ne glede na raso ali narodnost (direktiva Sveta 2000/43/EC);
- direktiva Sveta o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (direktiva Sveta 2000/78/EC), ki pokriva zaščito na naslednjih področjih: dostop do zaposlitve, samozaposlitve in poklica (vključno z napredovanjem); dostop do poklicnega usmerjanja in usposabljanja; zaposlitev in delovni pogoji, vključno z odpustitvijo in plačilom; članstvo v sindikatu, združenju delodajalcev in strokovnih organizacijah. Direktiva v 5. členu zahteva, da delodajalci sprejmejo primerne ukrepe, potrebne v posameznih primerih, da invalidni osebi omogočijo dostop do, udeležbo pri ali napredovanje v zaposlitvi, ali pa udeležbo v usposabljanju, razen če bi to za delodajalca pomenilo nesorazmerno breme. Tako mora delodajalec na primer omogočiti

gluhi osebi, da se udeleži usposabljanja, za katerega bi delodajalec lahko zagotovil prevajalca za gluhe in naglušne osebe;

- program ukrepov skupnosti za boj proti diskriminaciji 2001-2006 (odločitev 2000/750/EC) katerega trije glavni cilji so: pomagati pri analizi in oceni obsega in narave diskriminacije v EU, pri učinkovitosti protidiskriminacijskih ukrepov ter pri povečanju zmožnosti tistih akterjev v državah članicah EU in na evropski ravni, ki so aktivni na področju boja proti diskriminaciji (Mirovni inštitut, 2005: 10).

*Svet Evrope je bil ustanovljen po koncu 2. svetovne vojne z namenom promocije evropske enotnosti, zaščite človekovih pravic in spodbujanja družbenega in ekonomskega napredka. V sklepu o zaposlovanju invalidov v skupnosti (12.06.1989) je Svet sklenil, da daje podporo pozitivni politiki zaposlovanja in delovni integraciji invalidov ter se v:*

- **Evropski socialni listini – revidirana** (03.05.1996) v 15. členu zavezal, da bo storil vse, da bi invalidom zagotovil, kadarkoli je to mogoče, usmerjanje, izobraževanje in poklicno usposabljanje v okviru splošnih sistemov, oz. če to ni mogoče, s pomočjo javnih ali zasebnih specializiranih organov, ter da bo pospeševal možnosti za zaposlovanje s pomočjo vseh ukrepov, ki vodijo k vzpodbujanju delodajalcev, da invalide zaposlijo in obdržijo v delovnem razmerju v običajnem delovnem okolju ter prilagodijo delovne pogoje potrebam invalidov, predvsem z ukrepi, ki vključujejo tehnične pripomočke, s pomočjo katerih premagujejo ovire v sporazumevanju in pri obvladovanju prostora (Uršič, Kroflič, 1998: 233);
- **Priporočilu št. R (92)6** zavezal k temu, da bi bila poklicno usposabljanje in rehabilitacija odprta za vse invalide, z namenom razširjenja možnosti poklicne izbire za invalide in prilagoditve le teh razvojnim težnjam na trgu delovne sile. Spodbujali naj bi zaposlovanje na delovnem mestu in samozaposlitev, za specializirano usposabljanje pa naj bi se odločili takrat, kadar le-to omogoča integracijo v običajno delovno okolje, pri tem pa Priporočilo posebno pozornost namenja vlogi računalnikov pri in vplivu novih tehnologij na možnosti zaposlitve. Organizacije delodajalcev, sindikati, vladni organi in invalidske organizacije naj bi bili s temi načrti seznanjeni ter vključeni v

integracijske napore na lokalni, regijski in državni ravni (Uršič, Kroflič, 1998: 258-259).

Svet je sprejel tudi Konvencijo o zaščiti človekovih pravic in temeljnih svoboščin, ki s protokolom št.12 v 14. členu, ki je pričel veljati 1. aprila 2005, zagotavlja zaščito pred diskriminacijo.

Na tem mestu bi izpostavila *Mednarodno organizacijo dela (MOD)* in navedla nekaj ključnih izhodišč te organizacije:

**a) Konvencija o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju (invalidov) je v konvenciji št. 159 navedla**, da je treba zagotoviti enake možnosti vsem kategorijam invalidov in enako obravnavanje glede zaposlovanja in integracije v družbo, tako v mestih kot tudi na podeželju. Namen poklicne rehabilitacije se v konvenciji izpostavlja kot »dejavnost omogočiti invalidu, da si zagotovi in obdrži ustrezno zaposlitev in napreduje v njej, in da se na ta način prispeva k njegovi integraciji oz. reintegraciji v družbo« (Uršič, Kroflič, 1998: 150). Namen poklicne rehabilitacije in politike zaposlovanja je tako zagotoviti, da so ustrezni ukrepi poklicne rehabilitacije dosegljivi vsem kategorijam invalidov in da se izboljšujejo možnosti za zaposlovanje invalidov na odprtem trgu delovne sile. Ta politika temelji na načelu enakih možnosti vseh delavcev in invalidnih delavcev in delavk. »Vsaka članica si mora prizadevati, da zagotovi ustrezne službe za poklicno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov, tudi na podeželju in v oddaljenih skupnostih, poleg tega mora zagotoviti, da se interesentom da na razpolago svetovalec za rehabilitacijo in drugo ustrezno usposobljeno osebje, odgovorno za poklicno usmerjanje, strokovno usposabljanje, posredovanje in zaposlovanje invalidov« (Uršič, Kroflič, 1998: 153)

**b) Priporočilo o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju (invalidov) – priporočilo 168** izpostavlja enakost možnosti in obravnavanja v zvezi z zaposlovanjem, varstvom zaposlitve in napredovanjem, ter navaja naslednje ukrepe za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov:

- ustvarjanje možnosti za zaposlovanje na odprtem trgu delovne sile s finančnimi spodbudami delodajalcem, ki bi omogočali usposabljanje in poznejše zaposlitve invalidov,

- ustrezno prirejanje delovnih okolij, delovnih priprav in naprav ter organizacije dela,
- primerna državna podpora za oblikovanje različnih oblik zaposlovanja, pod posebnimi pogoji, namenjenimi invalidom, ki se ne morejo zaposliti pod rednimi pogoji,
- spodbujanje k sodelovanju med invalidskimi delavnicami in produkcijskimi organizacijami,
- primerna državna pomoč službam za poklicno usposabljanje, usmerjanje in zaposlovanje, pod posebnimi pogoji, ki jih vodijo nevladne organizacije,
- državna pomoč za ustanavljanje in razvoj malih podjetij,
- postopno odstranjevanje fizičnih, komunikacijskih in arhitekturnih ovir v prevozu in dostopu ter pri prostem gibanju v prostorih za usposabljanje in zaposlovanje invalidov,
- zagotavljanje ustreznih prevozov, skladno s potrebami invalidov, na mesta za rehabilitacijo in delo,
- spodbujanje širjenja informacij o aktualnih in uspešnih primerih zaposlovanja invalidov,
- zagotavljanje zaposlovanja s krajšim delovnim časom in drugimi oblikami dela, skladno s sposobnostmi posameznega invalida,
- ugotavljanje rezultatov za različne skupine invalidov, da bi pospeševali njihovo vključevanje v normalno delovno življenje,
- pri pripravljaju programov za integracijo ali reintegracijo invalidov v delo in družbo naj bi namenili pozornost vsem oblikam usposabljanj (priprava na delo in poklicno usposobljenost, usposobljenost za opravljanje dnevnih aktivnosti, pismenost),
- voditelji in organi skupnosti, vključno z invalidi in njihovimi organizacijami, naj bi sodelovali z zdravstvenimi, socialnimi, izobraževalnimi, zaposlovalnimi in drugimi odgovornimi vladnimi organi pri odkrivanju invalidov v skupnosti, mestih ali podeželskih okoljih in oddaljenih področjih, in pri vključevanju letih (Uršič, Kroflič, 1998: 157-159).

**c) Priporočilo o poklicni rehabilitaciji (invalidov) – priporočilo št. 99<sup>3</sup>, ki med drugim navaja,** da naj bi se invalidi, kjerkoli je to možno, usposabljali pod enakimi pogoji in skupaj z neinvalidnimi osebami.

**č) Vzpodbujanje razvoja tripartitnega sodelovanja** med predstavniškimi organizacijami delavcev in delodajalcev ter vlade, in njegova institucionalizacija, tako na mednarodni kot na nacionalni ravni, je eden od temeljnih ciljev **MOD**. Zato je leta **1976** sprejela priporočilo **št. 144 in št. 152**. Namen je vzpodbujanje tripartitnosti in socialnega dialoga na nacionalni ravni, tako da se predstavniškim organizacijam delavcev in delodajalcev omogoči vključenost in sodelovanje v vseh zadevah z delavno-pravnimi in socialno-pravnimi standardi iz okvira delovanja **MOD**. Medtem ko so ostale članice to konvencijo široko ratificirale, je Slovenija še ni. (Kresal Šoltes 2005).

Omenila bi še **Salamanško izjavo (UNESCO, 07.-10.06.1994)**, ki potrjuje obveznost zagotovitve izobraževanja otrokom, mladini in odraslim s posebnimi izobraževalnimi potrebami, znotraj rednega izobraževalnega sistema; **Malaško deklaracijo** (maj 2003) in **Madridsko deklaracijo** (marec 2002), na podlagi katere je bilo leto 2003 v Bruslju razglašeno za **»evropsko leto invalidov« z geslom »nič o invalidih brez invalidov«**. Skupna točka vseh treh je dviganje osveščenosti o pravicah invalidov, spodbujanje razprav na temo invalidnosti, spodbujanje pozitivne podobe invalidov ter krepitev sodelovanja med vsemi akterji s tega področja.

**Sporočilo o enakih možnostih za invalide (EU) – nova strategija evropske skupnosti za invalide (1996)** - predvideva naslednje **pobude**: *vključevanje invalidov v splošne programe, spodbujanje dela nevladnih organizacij* (HELIOS II, Evropski forum za invalide), *vzpodbujanje zaposlovanja* kot primarni cilj Strukturnih skladov, posebno Socialnega sklada (predstavlja najpomembnejši finančni instrument na ravni Skupnosti in skrbi za izboljšanje položaja invalidov; projekta HORIZONT in

---

<sup>3</sup> »Izraz »poklicna rehabilitacija« pomeni del kontinuiranega in koordiniranega rehabilitacijskega procesa, ki vključuje ukrepe služb, kot so npr. služba za poklicno usmerjanje, poklicno usposabljanje in selektivno zaposlovanje, ki pomagajo invalidu zagotoviti ali obdržati ustrezno zaposlitev« (Uršič, Kroflič, 1998: 166).

URBAN), *izkoriščanje informacijske in komunikacijske tehnologije pri doseganju enakih možnosti* (proučevanje možnosti izkoriščanja vseh vidikov informacijske družbe – zelena listina Komisije o življenju in delu v informacijski družbi »ljudje na prvem mestu« itd.) Cilj tega sporočila je, tako v državah članicah kot tudi na ravni Skupnosti, dati nov zagon razumevanju invalidnosti, ki temelji na pravicah in enakih možnostih. Skupni nalogi sta spoštovanje in zagotavljanje prostora za drugačnost. To je naloga vseh v Evropi, ki cenijo tako poštenost kot učinkovitost (Uršič, Kroflič, 1998: 208).

**Strategija Evropske skupnosti za izenačevanje možnosti invalidov** postavlja okvir za doseganje enakih možnosti skozi naslednje aktivnosti:

- politični dialog z državami članicami in med njimi (projekt HELIOS II),
- socialni dialog med delodajalci in sindikati - socialni dialog se vedno bolj usmerja na probleme zaposlovanja, socialni partnerji pa močno podpirajo Essensko strategijo zaposlovanja (vključevanje v življenje v skupnosti in zavezanost k preprečevanju dolgotrajne brezposelnosti) ter prizadevanje za vključevanje ljudi na trg delovne sile in v zaposlitev,
- civilni dialog z nevladnimi organizacijami (NVO): projekt HELIOS II ponuja »smernice za dobro prakso«, ki vključujejo tudi integracijo invalidov na gospodarskem, socialnem in izobraževalnem področju,
- resolucija o vzpodbujanju zaposlovanja in socialne integracije invalidov iz leta 2003,
- protidiskriminacijski program, boj proti socialnemu izključevanju, in drugi.

Lahko zaključim, da je vsem dokumentom skupna nota preprečevanje popolne odvisnosti od socialnega skrbstva, vzpodbujanje aktivnosti vseh vpletenih strani v smeri enakih možnosti in ohranjanje/vzpodbujanje kvalitete življenja invalidov z naslednjimi načeli:

- izobraževanje kot koncept vseživljenjskega učenja, ki je temelj socialnega vključevanja in »vstopnica« za lažji prehod iz šole do zaposlitve,
- vzpodbujanje vključevanja invalidov na trg delovne sile, po možnosti na odprt trg delovne sile, ter pri tem poudarjanje sposobnosti invalidov na vseh področjih družbenega/javnega življenja,



- osveščanje in informiranje družbe o invalidski tematiki – ustvarjanje »pozitivne družbene favne« - in vzpodbujanje vsestranske »aktivizacije« potencialov invalidov (izobraževanje, zaposlitev, kultura in umetnost, šport ...)
- vključevanje invalidov v odločanje o vprašanjih, ki se jih osebno tičejo, in vključevanje invalidskih organizacij v oblikovanje politike.

Na koncu pa bi izpostavila še **Statut Svetovne zveze gluhih (julij 1995)** in **Statut Mednarodne federacije naglušnih (april 1994)**, ki oba proglašata polno sodelovanje gluhih/naglušnih v družbi, upošteva načelo enakih možnosti, enakih pravic in uporabo lastnega jezika. Cilj tako zveze kot federacije je izenačitev možnosti gluhih/naglušnih v družbi, njihovo polno vključevanje ter iskanje rešitev za komunikacijske, izobraževalne, zaposlitvene in druge probleme. Obe zagotavljata pravico ohranitve znakovnega jezika, lastne organizacije po matičnih državah in po različnih dejavnostih. Pri tem vladam držav naročata, naj spoštujejo mednarodne deklaracije, priporočila in druge dokumente, ki opredeljujejo pravice gluhih/naglušnih in drugih invalidov. Statuta podpirata razvoj nacionalnih organizacij gluhih/naglušnih, njihovo medsebojno izmenjavo informacij, kot tudi izmenjavo informacij in strokovnih spoznanj s področja proučevanja gluhot. Redni člani svetovne zveze/federacije so nacionalne organizacije gluhih/naglušnih, med njimi tudi Zveza društev gluhih in naglušnih Slovenije (v nadaljevanju ZDGNS), ki je sprejela svoj statut - **Statut Zveze društev gluhih in naglušnih Slovenije, dne 25.10.1997**. ZDGNS je krovna društvena organizacija članov ter glavna izvajalka nacionalnega programa iz področja svoje dejavnosti v Republiki Sloveniji (v Sloveniji obstaja 12 društev, združenih v Zvezo društev). Zagotavlja zaščito gluhih in naglušnih kot invalidov ter skrbi, da so programi v njihovo korist. Njena bistvena naloga je soustvarjanje pogojev za vključitev gluhih in naglušnih v življenjsko in delovno okolje ter v vse oblike družbenega življenja, ob enakih pogojih in možnostih kot jih imajo »polnočutne« osebe. V okviru svoje organiziranosti zagotavlja regijsko pokritost s svojimi rednimi člani, ter tako omogoča gluhim in naglušnim dostopnosti informacij, strokovno svetovanje, udeležbo pri različnih programih ter pomoč v njihovem vsakodnevnem življenju.

#### **4. RAZVOJ INVALIDSKEGA VARSTVA V SLOVENIJI**

Invalidsko varstvo pomeni institucionalno-sistemski red za družbeno urejanje položaja invalidov in reševanje problemov invalidnosti v skladu z vrednotami enakosti, varnosti, pravičnosti, integritete in kvalitete življenja, poleg tega pa predstavlja neločljiv del globalnega družbenega sistema, katerega strukturo in organizacijo opredeljuje vrsta med seboj povezanih faktorjev, kot so ideologija, politični in ekonomski subsistem, sistem družbenih dejavnosti (zlasti zdravstveni, ekonomski in razvojni potenciali družbe), kultura, tradicija, mednarodna politika idr. V celoti zaobjema invalide z vsemi njihovimi oblikami samoorganiziranosti in samoaktiviranja, ter rehabilitacijsko-izvajalske institucije. V enem delu pa invalidsko varstvo tvorijo oblastne institucije, sistem javnih financ, državne (javne) uprave, proizvodni subsistem, sistem zaposlovanja, šolski sistem, zdravstveni sistem, politične organizacije in lokalne skupnosti (Uršič, Kroflič, 1998: 291).

Skupščina Republike Slovenije je že leta 1991 sprejela koncepcijo razvoja strategije invalidskega varstva v Sloveniji, iz katere izhaja, da je invalidsko varstvo ena najbolj občutljivih področij družbene in še posebej socialne politike. Koncepcija predstavlja okvir in strokovno osnovo za nadaljnje systemske in operativne odločitve. Težnja je na razvoju invalidskega varstva v okviru pluralne socialne politike - invalidsko varstvo je neločljiv del družbenega sistema, vključno z rehabilitacijo na različnih področjih ter socialno politiko, ki je sestavljena iz različnih pristopov, strategij in praks, izhodišče vseh prizadevanj pa je invalid kot posameznik s svojimi splošnimi in specifičnimi potrebami. Ključno vprašanje je definicija izraza »invalid«, saj se s tem v zvezi uporabljajo različni izrazi (delovni invalid, invalidna oseba, oseba z zmanjšano delovno zmožnostjo, otroci in mladostniki z motnjami v razvoju, kategorije invalidov po pokojninsko-invalidskih predpisih, telesno in duševno prizadeti, hendikepirani itd). Sklenjeno je, da mora biti izhodišče za pojmovanje invalidov deklaracija OZN o pravicah invalidnih oseb, to pa je vsak, ki ne more zadovoljevati potreb po normalnem družbenem in zasebnem življenju zaradi prirojenih ali pridobljenih pomanjkljivosti v fizičnih ali mentalnih sposobnostih.

Pri koncepciji razvoja strategije invalidskega varstva je nujno potrebno upoštevati:

- optimalen razvoj vseh sposobnosti in znanj invalidov,

- zagotovitev pogojev za optimalno usposobitev in osebnostni razvoj invalidov za čim bolj neodvisno in kvalitetno življenje,
- čim večje vključevanje invalidov v normalno življenje,
- povezano delovanje vseh dejavnikov na področju invalidskega varstva,
- oblikovanje strokovnih podlag za nadaljnji razvoj invalidskega varstva.

Bistvenega pomena je tudi samoorganiziranje invalidov, saj so invalidne osebe same ključni dejavnik razvojne politike invalidskega varstva (Uršič, Kroflič, 1998: 283-299).

Pri uresničevanju razvojnih ciljev invalidskega varstva je potrebno upoštevati nekatera temeljna načela, in sicer:

- zgodnje odkrivanje invalidnosti in zgodnja obravnava (odkrivanje motenj v razvoju oziroma invalidnosti, diagnoza, prognoza, terapija, usposabljanje in rehabilitacija),
- razvoj lokalnih centrov za obravnavo in pomoč otrokom z motnjami ter odraslim invalidom,
- multidisciplinarnost (timsko delo na področju zdravstva, izobraževanja, dela in drugih fazah življenja),
- celovitost obravnave invalida (upoštevanje razvojnih težav, razmer v družini in okolju),
- individualizacija (spoštovanje osebne integritete invalida),
- aktivnost, razvojnost, kontinuiteta (aktivno sodelovanje obravnavane osebe, strokovno spremljanje stanja od odkritja le-tega do konca življenja, soodgovornost invalida za lastno zdravje in aktivnost na vseh možnih področjih njegovega ustvarjanja),
- integracija in normalizacija (pravica do življenja v lastni družini, do vključevanja v življenjsko okolje, do izobraževanja, usposabljanja in zaposlovanja ter do sodelovanja v vseh družbenih dejavnostih, še posebej pa do neodvisnega življenja brez izolacije),
- informiranje javnosti o potrebah, pravicah in družbenem prispevku invalidov,
- spodbujanje samoorganiziranosti invalidov v okviru različnih oblik interesnega organiziranja,

- razvoj zaposlitvenih programov, omogočanje vključevanja v politično odločanje, kvalitetna izraba prostega časa, učinkovitost in dostopnost zdravstvenega varstva, dostopnost tehničnih pripomočkov in pomagal, finančna neodvisnost in ekonomske olajšave, razlikovanje na področju invalidskega varstva ter izobraževanje strokovnih kadrov (Lidija Apohal Vučkovič, 2005: 5-8), (Cveto Uršič, 2005: 9-11).

#### **4.1. OPREDELITEV POJMOV »INVALID« IN »INVALIDNOST« Z OPREDELITVIJO POJMOV »GLUHA OSEBA« IN »NAGLUŠNA OSEBA«**

V slovenskem prostoru je invalidna oseba opredeljena kot »*človek, ki ne more zadovoljevati (niti povsem niti delno) potreb po normalnem družbenem ali zasebnem življenju, zaradi prirojenih ali pridobljenih pomanjkljivosti v fizičnih ali mentalnih sposobnostih, in zaradi nezagotovljenih nujnih družbenih pogojev*« (Deklaracija OZN o pravicah invalidnih oseb). V skladu s sedanjimi veljavnimi predpisi v Sloveniji srečujemo tudi izraz *delavec-invalid*, ki ima status zaščitene kategorije, če sodi v eno izmed spodaj navedenih oznak:

- delovni invalid, z odločbo ZPIZ (I., II. ali III. kategorije),
- vojaški invalid,
- civilni invalid vojne,
- kategoriziran mladostnik (zaradi motnje v telesnem ali duševnem razvoju), če je bila kategorizacija v skladu s posebnim predpisom ugotovljena do 15. leta starosti pri Centru za socialno delo,
- invalidne osebe po Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb (ZUZIO), če so ta status dobile do 25. leta starosti in če so dobile pravico do usposabljanja,
- zavarovanci z ugotovljeno (do 31.03.1992) spremenjeno delovno zmožnostjo ali z neposredno nevarnostjo za nastanek invalidnosti.

Glede na mednarodno klasifikacijo okvar, prizadetosti in oviranosti, ki jo je pripravila Svetovna zdravstvena organizacija (MKB-10), je **gluha oseba** tista oseba, ki je izgubila sluh na frekvencah 500, 1000 in 2000Hz, povprečno na nivoju 80Db ali več.

Sem spadata popolna izguba sluha in zelo težka izguba sluha (več kot 91Db). **Naglušna oseba** pa je tista oseba, ki ima povprečno izgubo sluha na frekvencah 500, 1000 in 2000Hz, na nivoju med 40 in 80Db. Sem sodijo težka izguba sluha (71-91Db), zmerno težka izguba sluha (56-70Db), zmerena okvara sluha (41-55Db) in blaga okvara sluha (25-40Db) (dostopno na: Internet 2).

Uporablja se več različnih definicij invalidnosti, med katerimi se kot »najustreznejšo obravnava opredelitev Svetovne zdravstvene organizacije« (Uršič, Kroflič, 1998: 291), ki loči: »okvaro, ki je vsaka izguba ali nenormalnost psihološke, fiziološke ali anatomske strukture ali funkcije; invalidnost, ki je vsaka omejitev ali pomanjkanje (kot posledica okvare) sposobnosti izvajati neko aktivnost na način in v obsegu kot je normalna za človeka, in oviranost, ki je neugoden položaj posameznika, kot posledica okvare ali invalidnosti, in omejuje ali preprečuje izpolnitev normalne vloge, glede na njegovo starost, spol, družbene in kulturne dejavnike, in je izguba ali omejitev možnosti za sodelovanje v življenju v skupnosti na enakopravni osnovi z drugimi ljudmi« (Uršič, Kroflič, 1998: 291).

Od statusa invalidnosti pa je potrebno ločiti ugotovljene telesne okvare. Le-te so opredeljene v še vedno veljavnem samoupravnem sporazumu telesnih okvar (Ur. l. SFRJ št. 38/83) za različne telesne okvare v deležih, glede na stopnjo okvare pa je predvidena invalidnina kot denarni dodatek. Odločbo o telesni okvari ter višini invalidnine izda Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (v nadaljevanju ZPIZ). Telesna okvara je morala nastati v času pokojninsko-invalidskega zavarovanja, ob nastanku pa mora imeti zavarovanec toliko pokojninske dobe, kot jo je potrebno imeti za invalidsko upokožitev, razen če gre za okvaro obeh parnih organov.

**V kontekstu gluhih** gre tako za ušesno okvaro, prizadetost poslušanja ter oviranost pri orientaciji ali vključevanju v družbo. V zvezi z okvaro sluha je potrebno ugotoviti, ali gre za različne ocene okvare (40-70%), pri čemer popolna izguba sluha na obeh ušesih (nad 95% po Fowlerju) pomeni 70% telesno okvaro. Telesna okvara sama po sebi še ni invalidnost. Komisija potrebuje medicinsko dokumentacijo, na podlagi katere se odloči, in sicer izvid otorinolaringologa, ki potrdi diagnozo bolezni, oceni zdravljenje in navede trajne posledice bolezni; RTG, ADG, timpanogram, vestibulogram, ENG, BERA in izračun obojestranske izgube sluha po Fowlerju.

Stopnja invalidnosti se določa z naslednjo *petstopenjsko lestvico*:

- če težav in ovir pri zaposlovanju ni oziroma so zanemarljive in so ocenjene z do vključno 4%, je stopnja invalidnosti po lestvici enaka 0;
- če so težave in ovire majhne ter so ocenjene nad 5 z do vključno 24%, je stopnja invalidnosti po lestvici enaka 1;
- če so težave in ovire zmerne oziroma znatne ter so ocenjene nad 25 z do vključno 49%, je stopnja invalidnosti po lestvici enaka 2;
- če so težave in ovire velike oziroma težke ter so ocenjene nad 50 z do vključno 95%, je stopnja invalidnosti po lestvici enaka 3;
- če so težave in ovire popolne ter so ocenjene na 96 z do vključno 100%, je stopnja invalidnosti po lestvici enaka 4.

Po izkušnjah Racia iz Celja (izvajalec zaposlitvene rehabilitacije za gluhe in naglušne osebe) se **gluhe in naglušne osebe uvrščajo predvsem v 2. in 3. stopnjo invalidnosti po zgoraj omenjeni petstopenjski lestvici.**

Vsaki stopnji invalidnosti pripada tudi ustrezna **lestvica za razvrščanje**, ki vsebuje opis stopnje težav in ovir za invalida, predvsem glede na naslednja merila, ki se uporabljajo pri zaposlitveni rehabilitaciji in pri ocenjevanju delovne zmogljivosti: stopnja motiviranosti, stopnja znanja, stopnja delovnih izkušenj, stopnja pridobljenih spretnosti, omejitve zmogljivosti (za delo), težave in ovire pri učinkovitosti (pri delu), težave in ovire pri sprejemanju lastne invalidnosti, izbira poklicnih ciljev, stopnja socialnih spretnosti in veščin, stopnja socialne podporne mreže, stopnja iskanja ustreznega dela in zaposlitve, stopnja oviranosti (gibalne, komunikacijske idr.), potreba po analizi delovnega mesta in delovnega okolja, potreba po prilagoditvi delovnega mesta in delovnega okolja, potreba po načrtu opreme in sredstev za delo, samostojnost pri usposabljanju in izobraževanju ter samostojnost na delovnem mestu po zaposlitvi.

Temelj nove pravne ureditve invalidskega zavarovanja v Sloveniji predstavlja uvedba nove definicije invalidnosti in preostale delovne zmožnosti (60. in 61. člen Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, t.j. ZPIZ-1). **Invalidnost** je po tem zakonu podana, *če se zaradi sprememb v zdravstvenem stanju, ki jih ni mogoče odpraviti z*

*zdravljenjem ali ukrepi medicinske rehabilitacije in so ugotovljene skladno s tem zakonom, zavarovancu zmanjša zmožnost za zagotovitev oziroma ohranitev delovnega mesta oziroma za poklicno napredovanje (60. člen).*

V Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI) je v 3. členu navedeno, da je **invalid oziroma invalidka** oseba, ki pridobi status invalida po tem zakonu ali po drugih predpisih, in oseba, pri kateri so z odločbo pristojnega organa ugotovljene trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni in ima zato bistveno manjše možnosti, da se zaposli ali ohrani zaposlitev ali v zaposlitvi napreduje.

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1) razvršča invalidnosti v tri kategorije:

- I. kategorija - če zavarovanec ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela ali, če je pri njem podana poklicna invalidnost, nima pa več preostale delovne zmožnosti;
- II. kategorija - če je zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za 50 % ali več;
- III. kategorija - če zavarovanec z ali brez poklicne rehabilitacije ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, lahko pa opravlja določeno delo vsaj s polovico polnega delovnega časa, oziroma če je zavarovančeva delovna zmožnost<sup>4</sup> za svoj poklic zmanjšana za manj kot 50 %, ali če zavarovanec še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar pa ni zmožen za delo na delovnem mestu na katerega je razporejen.

(dostopno na: Internet 3)

---

<sup>4</sup> Zmanjšana zmožnost za delo je podana, ko zavarovanec ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, lahko pa opravlja določeno delo vsaj s polovico polnega delovnega časa. Omejena zmožnost za delo je podana, ko je zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za manj kot 50 %, ali ko lahko zavarovanec v okviru svojega poklica dela s polnim delovnim časom na drugem delovnem mestu.

## **4.2. OPREDELITEV POJMA »REHABILITACIJA INVALIDOV«**

Rehabilitacija (iz latinščine »re« - ponovno in »habilitatio« - usposabljanje) pomeni, v najširšem smislu besede, proces ponovnega usposabljanja za samostojno življenje in delo oseb, ki so delno ali v popolnosti izgubile svojo delovno sposobnost zaradi invalidnosti (Milosavljević, 1989: 12). Milosavljević prav tako navaja definicijo Charlotte Schwartz (Schwartz v Milosavljević, 1989: 10), ki podaja sledeče **sestavine rehabilitacije**: 1. *službe, tehnike in organizacija, katerih cilj je, da se invalidu omogoči obnavljanje njegovih sposobnosti*; 2. *proces, s pomočjo katerega bo invalid povečal in razvil svoje osebne sposobnosti in veščine, tako da se bo mogel uspešneje in na čim bolj zadovoljujoč način vključiti v svoje socialno okolje*; 3. *obnavljanje funkcij invalida do njegove popolne telesne, duševne, socialne, profesionalne in ekonomske koristnosti*; 4. *ponovno vključevanje invalida v skupnost*; 5. *obnavljanje njegovih kreativnih sposobnosti in volje do ustvarjanja*.

Milosavljević navaja tudi mnenje D. Bennetta (Bennett v Milosavljević, 1989: 10), ki pravi, da je rehabilitacija proces, ki naj bi invalidu omogočil, da na najboljši možni način izkoristi svoje preostale sposobnosti, v čim bolj normalnih socialnih razmerah. Prav tako pa navaja tudi mnenje J.K. Winga in J. Denhama (Wing in Denham v Milosavljević, 1989: 11), da ima v industrijskih pogojih rehabilitacija cilj preprečiti ali zmanjšati sekundarne poškodbe, kot tudi razviti kompenzacijske mehanizme za tiste primarne in sekundarne poškodbe, katerih se ne da odstraniti. Milosavljević zaključuje z mnenjem L. H. Lofquista: »Rehabilitacija je sestavni del praktičnega reševanja življenja invalidov. Tesno je povezana s preteklim, sedanjim in bodočim obnašanjem invalidov in jim mora pomagati pri odkrivanju optimalnega ravnotežja med invalidnostjo in mogočim razvijanjem sposobnosti za nadomeščanje izgube, v skladu z interesi invalidov, njihovimi osebnimi značilnostmi in drugo« (Lofquist v Milosavljević, 1989: 12).

Obstaja več vrst rehabilitacij, ki se v sodobnem konceptu rehabilitacije združujejo v širšo podobo rehabilitacije. To so, denimo, medicinska, poklicna, zaposlitvena in socialna rehabilitacija. Kot nadpomenka omenjenim oblikam se v slovenski ureditvi uporablja pojem »celostna rehabilitacija«. Pri tem je rehabilitacijo mogoče razumeti kot proces in cilj raznovrstnih ukrepov, namenjenih preprečitvi, zmanjšanju ali



odpravi prizadetosti in preprečitvi njenega poslabšanja, ali tudi kot ohranitev in povrnitev delovne zmožnosti. Medicinska rehabilitacija je ponavadi začetna faza celostne rehabilitacije. Zdravstveni ukrepi so namenjeni osnovni vključitvi prizadetih (vseh zbolelih in poškodovanih) v (tudi delovno) življenje skupnosti. Tej lahko sledi poklicna rehabilitacija in je namenjena (strokovni, fizični in psihosocialni) vključitvi zavarovanca v delovno okolje. Del celostne rehabilitacije je tudi socialna rehabilitacija, ki obsega strokovno pomoč invalidom in je namenjena njihovi ponovni vključitvi v življenje skupnosti (Uršič, Kroflič, 1998: 315-317).

»Pravico do zaposlitvene rehabilitacije imajo vsi invalidi, ki pridobijo status invalida v skladu z različnimi zakoni oziroma predpisi drugih držav članic EU. Poleg tega štejejo za invalide tudi osebe, pri katerih so ugotovljene trajne telesne ali duševne motnje, zaradi česar imajo bistveno manjše možnosti za zaposlitev, ohranitev le-te ali napredovanje v njej« (Strban, 2005: 1656).

Za strategijo zaposlitvene rehabilitacije in zaposlovanja je osrednjega pomena:

- v sprejemljivem obsegu uskladiti veljavne definicije (stroka, zakonodaja - predpisi), ki se nanašajo na opredelitev delovne zmožnosti invalida,
- v sprejemljivem obsegu opredeliti minimalna merila in postopke za ocenjevanje delovne zmožnosti, tako glede učinka, ki ga pričakuje delodajalec, kot tudi glede sprejemljivosti višine potrebnih vloženih sredstev za realizacijo zaposlitve,
- opredeliti vsaj minimalen obseg znanja strokovnjakov, ki so/bodo v okviru programov zaposlitvene rehabilitacije in zaposlovanja invalidov izvajalci ključnih aktivnosti, bodisi za uspešno zaposlitev na primarni ravni ali za izbor ustreznega zaposlitveno-rehabilitacijskega programa in za spremljanje zaposlitve.

Načela, ki so jih izvajalci zaposlitvene rehabilitacije dolžni upoštevati pri ocenjevanju delovnih rezultatov invalidne osebe pri delu, so:

- individualna obravnava invalida,
- spoštovanje zasebnosti invalida,
- nepristranskost in zagotavljanje možnosti nadzora nad ocenjevanjem, ter
- prilagojenost postopka stopnji razumevanja invalida (Uršič, 2005: 5-11).

Invalid lahko zaprosi za pravico do zaposlitvene rehabilitacije pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ). Organi ZRSZ morajo pridobiti strokovno mnenje rehabilitacijske komisije. Na podlagi tega mnenja se izda odločba, in rehabilitacijski svetovalec ZRSZ, v sodelovanju z invalidom, izdela rehabilitacijski načrt. Z rehabilitacijskim načrtom se določijo vrsta, obseg, način in trajanje izvajanja storitev rehabilitacije. Po končani zaposlitveni rehabilitaciji izdela ZRSZ oceno invalidovih zaposlitvenih možnosti. Če je ocena pozitivna, je potrebno določiti, v kateri vrsti zaposlitve je invalid zaposljiv (navadni, podporni ali zaščitni). V primeru, da kljub vsem ukrepom invalid ne more dosegati delovnih rezultatov v višini vsaj 1/3 zaposlenega na navadnem delovnem mestu, ZRSZ oceni, da invalid ni zaposljiv. V primeru, ko invalid ni zaposljiv ali je zaposljiv le v posebni obliki zaposlitve (podporni ali zaščitni), izda Zavod o tem odločbo o (ne)zaposljivosti, na podlagi katere lahko teže zaposljivi invalidi pridobijo določene pravice (členi 26-36, Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ZZRZI).

Storitve zaposlitvene rehabilitacije, kot individualno načrtovana pravica invalida, so: svetovanje in motiviranje invalidov za njihovo aktivno vlogo, priprava mnenj, pomoč pri sprejemanju lastne invalidnosti, seznanjanje o možnostih vključevanja v usposabljanje in delo, pomoč pri izboru ustreznih poklicnih ciljev, razvijanje socialnih spretnosti in veščin, pomoč pri iskanju ustreznega dela in drugo (15. člen, ZZRZI).

Ocena doseganja delovnih rezultatov brezposelnih invalidov je strokovna podlaga za oceno zaposlitvenih možnosti invalidov.

Invalidom, ki se ne morejo vključiti na odprti trg delovne sile (gospodarska vključenost), se zagotovijo druge oblike socialne vključenosti, kot so civilna vključenost, socialna vključenost v ožjem pomenu in medosebna vključenost. »Programi socialne vključenosti so socialni programi, namenjeni podpori in ohranjanju invalidovih delovnih sposobnosti. V programe se vključujejo invalidi, ki zaradi invalidnosti niso zaposljivi, kar Zavod po zaključeni zaposlitveni rehabilitaciji ugotovi z odločbo o zaposljivosti, kot že zgoraj navedeno« (35. člen, ZZRZI). »Sociologi ugotavljajo, da je človekov občutek pripadnosti družbi odvisen od obstoja vseh omenjenih vključenosti. Kljub temu pa ena od oblik izključenosti še ne pomeni

tudi popolne socialne izključenosti. Le-ta nastopi v primeru vseh ali več oblik izključenosti. Socialni model, ki so ga vzpostavile invalidske organizacije in ostala gibanja, navaja, da družbeno izključenost povzročata pomen, ki ga posamezniki dajejo določenim telesnim in duševnim lastnostim, ter politika s svojim odzivom na določen problem. PROBLEM, ki ga socialni model postavlja v ospredje je OKOLJE, ki onesposablja, in sicer:

- neprilagojen transport
- slabo načrtovane stavbe
- pomanjkanje parkirnih mest
- izključene družine
- revščina in nizki prihodki
- **malo prevajalcev za znakovni jezik za gluhe in naglušne osebe**
- predsodki
- segregirano izobraževanje
- superiorni odnosi
- odsotnost (razen, če gre za dobeseden citat)dvigal
- slabe možnosti za zaposlitev« (Škerjanc, 2004: 38).

Ustavi SFRJ in SR Slovenije iz leta 1974 opredeljujeta pravico do dela kot temeljno človekovo pravico. Le-ta je temeljila na izhodišču, da celotni družbeni položaj človeka temelji na delu. Z ustavo je bila deklarirana pravica do dela z družbenimi sredstvi kot neodtujljiva človekova pravica. V samostojni državi Republiki Sloveniji in njeni Ustavi iz leta 1991 so med človekove pravice in temeljne svoboščine vključene pravice oziroma svoboščine, ki se nanašajo na pravni položaj človeka v zvezi z delom. Pravica do dela ni posebej določena. Ustava sicer govori o svobodi dela, vendar je ta svoboščina ohlapna, ker dopušča možnosti različnih interpretacij. V okviru svobode dela je splošno deklarirano, da je le-ta zagotovljena, da je prisilno delo prepovedano, da vsakdo prosto izbira zaposlitev, in da je vsakomur dostopno delo pod enakimi pogoji (dostopno na: Internet 1).

Novi pravni sistem v Sloveniji, v primerjavi z dosedanjim pravnim sistemom, ki je urejal invalidsko varstvo in je izhajal iz značaja družbene lastnine, samoupravljanja in asociativnega delovnega razmerja, temelji na podjetništvu, dobičku, tekmovalnosti in

sposobnosti, zato se je moralo tudi invalidsko varstvo ustrezno prilagoditi. Pravna ureditev mora upoštevati naslednja izhodišča:

- sočasno prilagoditev vseh segmentov pravnih področij od izobraževanja, medicinske rehabilitacije, poklicne rehabilitacije, zaposlovanja, davčne politike, samozaposlovanja itd.;
- spoštovanje sprejetih obveznosti po mednarodnih dokumentih, zlasti po ratificiranih konvencijah Mednarodne organizacije dela (zgoraj omenjene konvencije);
- konkurenčnost invalidov na odprtem trgu delovne sile z ustreznimi korekcijami ob uporabi kvotnega sistema in drugih oblik omejevanja tržnih zakonitosti (Uršič, Kroflič, 1998: 325).

## **5. DELOVNO-PРАВNA ZAKONODAJA NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA INVALIDOV V SLOVENIJI IN NOVOSTI NA TEM PODROČJU Z UVEDBO ZAKONA O ZAPOSLOTIVNI REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV**

Dne 1.5.2004 je tudi v Sloveniji začel veljati »razširjeni« pravni red. Po tem dnevu je »evropsko pravo« (sinonim za pravo ES in EU) postalo del pravnega reda Republike Slovenije. Tako smo ob vstopu v Evropsko Unijo morali sprejeti priporočila in usmeritve evropskih organizacij.

Najpomembnejši predpisi, ki urejajo področje zaposlovanja invalidov v Sloveniji, so:

- USTAVA REPUBLIKE SLOVENIJE
- ZAKON O ZAPOSLOTIVNI REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV (ZZRZI-UPB1, Ur.l.RS 100/05)
- ZAKON O DELOVNIH RAZMERNOSTI (ZDR, Ur. L. RS 42/2002)
- ZAKON O POKOJNINSKEM IN INVALIDSKEM ZAVAROVANJU (ZPIZ-1-UPB, Ur.l. RS 104/05)
- ZAKON O INVALIDSKIH ORGANIZACIJAH (ZInvO, Ur.l. RS 108/2002)
- ZAKON O ZDRAVSTVENEM VARSTVU IN ZDRAVSTVENEM ZAVAROVANJU (ZZVZZ-UPB2, Ur.l.RS 100/05)

Sprejetje Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (v nadaljevanju ZZRZI) je spremenilo položaj invalidnih oseb na področju zaposlovanja, zato bom v nadaljevanju predstavila glavne novosti, ki so pomembne za položaj invalidov na trgu delovne sile.

Namen ZZRZI je povečati zaposljivost invalidov in vzpostaviti pogoje za njihovo enakovredno udeležbo na trgu delovne sile, z odstranjevanjem ovir in ustvarjanjem enakih možnosti (2. člen ZZRZI). Invalidi se po novi zakonodaji zaposlujejo v:

- A/ običajnem delovnem okolju,
- B/ običajnem delovnem okolju - podporna zaposlitev,
- C/ invalidskih podjetjih in invalidskih delavnicah,
- Č/ zaščitni zaposlitvi, in

D/ »zaposlitvi« pod posebnimi pogoji,  
pri delih, ki ustrezajo njihovim sposobnostim (36. člen ZZRZI).

Delodajalci morajo pri planiranju zaposlovanja in pri zaposlovanju invalidov upoštevati Kodeks Mednarodne organizacije dela o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu, tako da zagotavljajo enake možnosti invalidov, njihovo zaposlovanje in ohranitev njihove zaposlitve (37/I. člen ZZRZI). Primerna delovna mesta za invalide (ki jih delodajalci določijo v sistemizaciji delovnih mest) so vsa delovna mesta, na katerih, ob upoštevanju izjave o varnosti z oceno tveganja, invalidnost ni ovira za enakovredno opravljanje dela (37/II. člen ZZRZI).

Naj podrobneje opišem zgoraj navedene oblike zaposlovanja:

#### **A/ ZAPOSILITEV V OBIČAJNEM DELOVNEM OKOLJU**

Z 31.12.2005 se je izteklo obdobje absolutnega delavnopravnega varstva invalidov, v katerem so invalidi uživali posebno pravno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali zaradi invalidnosti. S 1.1.2006 se je v celoti začela uporabljati nova, specifično delavnopravna ureditev za invalide. Z vidika delodajalcev sta pomembni predvsem naslednji novosti nove ureditve:

- relativno delavnopravno varstvo invalidov (delodajalec bo lahko odpovedal Pogodbo o zaposlitvi invalidu iz poslovnih razlogov ali zaradi invalidnosti, potem ko bo utemeljenost podlage za odpoved ugotovila posebna Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki deluje pri Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (v nadaljevanju ZPIZ)) in
- obvezna kvota zaposlovanja invalidov.

Delodajalci v svojih splošnih aktih določijo načrt zaposlovanja invalidov. V njem predvidijo primerna delovna mesta za zaposlitev invalidov in druge ukrepe, ki omogočajo vključevanje invalidov v delovni proces. Invalidi se, prav tako kot drugi delavci, vanj vključijo na podlagi Pogodbe o zaposlitvi (v nadaljevanju PZ), pri čemer veljajo določene **posebnosti**:

- a) Delodajalec lahko v »običajnem delovnem okolju« z invalidom sklene PZ brez javne objave, prav tako pa ima invalid pravico do dodatnih dni letnega dopusta.
- b) Delodajalec je z načrtom zaposlovanja invalidov zavezan prilagoditi delovna mesta sposobnostim invalida in mu s tem omogočiti enakovredno opravljanje dela. To lahko stori s prilagoditvami, kot so denimo prilagoditev delovnega časa, z dogovorom o delu na domu ali delu na daljavo. Posebnost velja tudi pri zaposlitvi invalida za delovni čas, krajši od polnega. V tem primeru ima invalid pravico do plače, v preostalem delu pa ohrani sorazmerni del denarnih nadomestil iz socialnih zavarovanj (invalidskega zavarovanja in zavarovanja za primer brezposelnosti (Kalčič, 2006)).
- c) Delodajalec je invalidu lahko odpovedal PZ že pred 13.8.2005, pod pogojem, da mu je hkrati ponudil sklenitev PZ za delo na drugem ustreznem delovnem mestu. Ob uvedbi novele ZZRZI delodajalec ne sme invalidu, ki nima statusa delovnega invalida, redno odpovedati PZ zaradi nesposobnosti, če ne dosega pričakovanih rezultatov in invalid teh rezultatov ne dosega zaradi invalidnosti.
- č) Invalidu je delodajalec dolžan ponuditi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas za dela, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi in usposobljenosti, ter so v skladu z njegovo delovno zmožnostjo (39. člen ZZRZI).
- d) Delodajalec lahko invalidu odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga oz. delovnemu invalidu zaradi ugotovljene invalidnosti II. ali III. kategorije, če mu hkrati ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas pri drugem ustreznem delu, ki ustreza invalidovi strokovni izobrazbi, usposobljenosti in delovni zmožnosti, ali na podlagi sporazuma z drugim delodajalcem zagotovi, da mu drugi delodajalec ponudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas pri ustreznem delu pri njem (40/I. člen ZZRZI). Če je invalidu pri drugem delodajalcu ponujena v podpis pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, oziroma invalid v roku 30 dni od prejema pisne ponudbe ne sprejme ponudbe sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, nima pravice do odpravnine in nima pravice do nadomestila za čas brezposelnosti po predpisih o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (40/II. člen ZZRZI). Če invalidu ničesar od zgoraj navedenega ne more biti ponujenega, o čemer odloči Komisija za ugotovitev razlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi, lahko delodajalec redno odpove pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi, kar prej ni bilo mogoče storiti, saj je veljala varnost invalidov pred odpustitvijo.

## B/ PODPORNO ZAPOSLOVANJE

Podporna zaposlitev je zaposlitev invalida na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju, s strokovno in tehnično podporo invalidu, delodajalcu in delovnemu okolju (48/I. člen). ***Takšna oblika zaposlitve je najpogostejša pri gluhih in naglušnih osebah.*** Invalidu se lahko pri uvajanju v delo, na delovnem mestu in pri vključevanju v delovno okolje zagotavlja strokovna podpora z informiranjem, svetovanjem in usposabljanjem, osebno asistenco, spremljanjem pri delu, razvojem osebnih metod dela in ocenjevanjem njegove delovne uspešnosti, ter tehnična podpora s prilagoditvijo delovnega mesta in sredstev za delo (48/II. člen ZZRZI). Delodajalcu in delovnemu okolju pa se zagotavlja strokovna podpora z informiranjem in svetovanjem (48/III. člen ZZRZI). Tehnično in strokovno podporo naj bi zagotovil delodajalec sam (lahko s pomočjo plačila iz državnega proračuna ali subvencije za plačilo stroškov prilagoditve ali stroškov podpornih storitev s strani Sklada za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov). Strokovne podporne storitve zagotavlja delodajalcu strokovni delavec na področju zaposlovanja invalidov. Pri omejeni delovni zmožnosti lahko invalidni delavec za enako delo dosega slabše delovne rezultate kot neinvalidni delavec, kar se odraža tudi pri višini plače, zato ima invalid (zaposlen v zaščitni – v nadaljevanju ali v podporni - zaposlitvi) pravico do **subvencije plače**. Vlogo za pridobitev pravice do subvencije plače poda invalid na Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, vlogi pa mora priložiti oceno doseganja delovnih rezultatov, ki jo izdelata izvajalec zaposlitvene rehabilitacije. Seštevek plače in subvencije plače pomeni plačo delovnega mesta. S tem se želi povečati pripravljenost invalidov za zaposlitev, saj se jim v tem primeru zagotavljajo nezmanjšani prihodki. Višina subvencije plače za invalida znaša najmanj 10% in največ 70% minimalne mesečne plače, odvisno od vrste njegove zaposlitve (invalidsko podjetje, podporna zaposlitev, zaščitna zaposlitev) in od doseganja delovnih rezultatov (najmanj 30% in največ 95%).

Za zaposlitev invalida, za katerega je Zavod z odločbo ugotovil, da je zaradi svoje invalidnosti zaposljiv le v podporni zaposlitvi, morajo biti izpolnjeni naslednji pogoji:

- usposobljenost invalida za opravljanje del na konkretnem delovnem mestu,
- motiviranost in druge osebne lastnosti invalida, ki zagotavljajo uspešno delo,



- izdelan individualiziran načrt podpore invalidu in delodajalcu,
- pripravljenost delodajalca za sodelovanje in za prilagoditev delovnega okolja ter delovnega mesta, v skladu z načrtom iz prejšnje alineje (49. člen ZZRZI).

## C/ INVALIDSKA PODJETJA IN INVALIDSKE DELAVNICE

Invalidska podjetja ali invalidske delavnice so posebne organizacije za zaposlovanje invalidov, in so namenjene tistim invalidom, ki zaradi oviranosti ne morejo dobiti zaposlitve na običajnem trgu delovne sile (Drobnič 2002: 458).

Invalidska podjetja delujejo kot gospodarske družbe, ustanavljajo pa jih lahko že obstoječa podjetja za zaposlovanje svojih delovnih invalidov (primer Slovenskih železnic, ki je ustanovilo Železniško invalidsko podjetje - ŽIP), ali pa jih ustanavljajo razna invalidska društva. Gospodarska družba, ki je registrirana kot družba z omejeno odgovornostjo, delniška družba ali komanditna delniška družba, lahko posluje kot invalidsko podjetje, če med celim poslovnim letom od vseh zaposlenih v družbi zaposluje in usposablja najmanj 40% invalidov (53/I. člen ZZRZI).

Tabela 6.1.: Invalidska podjetja v Sloveniji (2001-2004), zaposleni v invalidskih podjetjih ter zaposleni invalidi po statusu

	2001	2002	2003	2004
Invalidska podjetja	151	149	145	147
Zaposleni v invalidskih podjetjih (skupaj)	12.466	12.969	12.673	13.580
Število žensk	...	...	5.433	5.787
Zaposleni invalidi (po statusu)				
Skupaj	6.087	6.202	5.970	6.348
Ženske	...	...	2.234	2.331
Delovni invalidi	5.372	5.443	5.201	5.565
Invalidi po ZUZIO	441	488	472	468
Kategorizirani mladostniki	266	261	290	308
Vojni invalidi	8	10	7	7

(VIR: Statistični letopis, 2005, dostopno na:

[http://www.stat.si/letopis/2005/10\\_05/10-12-05.htm](http://www.stat.si/letopis/2005/10_05/10-12-05.htm))

## Č/ ZAŠČITNO ZAPOSLOVANJE

Zaščitna zaposlitev je zaposlitev invalida na delovnem mestu in v delovnem okolju, prilagojenima delovnim sposobnostim in potrebam invalida, ki ni zaposljiv na običajnem delovnem mestu (41/I. člen ZZRZI). Zaščitna delovna mesta zagotavljajo zaposlitveni centri (41/II. člen ZRZI), kot takšno pa je lahko opredeljeno tudi delo invalida na domu (41/III. člen ZRZI). V PZ je na zaščitenem delovnem mestu opredeljen tudi način in obseg izvajanja strokovne pomoči in spremljanje invalida na delovnem mestu oziroma druge storitve, glede na ugotovljene potrebe invalida.

## D/ ZAPOSLOVANJE POD POSEBNIMI POGOJI

Ta oblika zaposlovanja naj bi bila dostopna tistim, ki zaradi svoje invalidnosti niso sposobni pridobiti ali obdržati svojega običajnega dela, bodisi podprtega bodisi nepodprtega. To zaposlovanje je lahko organizirano na različne načine, med katerimi so tudi *posebne delavnice in delovni centri*. Ti naj bi imeli namen, da invalidom omogočijo opravljanje koristnega in ustreznega ovrednotenega dela ter jih kar najbolj usposobijo za delo pod običajnimi pogoji. Za invalidne osebe, za katere je z odločbo Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (v nadaljevanju ZPIZ) ugotovljeno, da niso sposobni za pridobitno dejavnost ali usposabljanje za prehod v zaposlitev, so pri nas značilni varstveno-delovni centri (VDC), kjer udeleženci (varovanci) ne dobivajo plačila, temveč nagrade za svoje delo. Smoter teh centrov je v nujenju organizirane skrbi, neprofitne dejavnosti in socialnih veščin svojim varovancem, slednji pa za opravljeno delo dobijo nagrado ali žepnino (Drobnič, 2002: 460-461).

S 1.1.2006 so začeli veljati 4 pravilniki, ki, skupaj z Uredbo o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov in Pravilnikom o sestavi in načinu dela Komisije za ugotovitev podlage za odpoved PZ, celovito urejajo področje zaposlovanja invalidov. Ti pravilniki so naslednji:

- Pravilnik o merilih za priznanje statusa invalida, za priznanje pravice zaposlitvene rehabilitacije, za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov in delo rehabilitacijske komisije,

- Pravilnik o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide,
- Pravilnik o invalidskih podjetjih, in
- Pravilnik o zaposlitvenih centrih.

ZZRZI opredeljuje vrsto ukrepov, namenjenih invalidom in delodajalcem, ki sem jih navedla že zgoraj, **najpomembnejša zakonska novost pa je dejanska uvedba kvotnega sistema.**

### ***5.1. KVOTNI SISTEM***

Delodajalci, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev, razen tujih diplomatskih in konzularnih predstavništav, invalidskih podjetij in zaposlitvenih centrov, so dolžni zaposlovati invalide v okviru določenega deleža od celotnega števila zaposlenih delavcev = kvota (26. člen ZZRZI). Vsak delodajalec, ki ima več kot 20 zaposlenih, je tako dolžan od 1.1.2006 zaposlovati invalide v okviru določene kvote. Kvotni sistem v Sloveniji pomeni:

- obvezno zaposlovanje invalidov v obsegu, ki ga posebna uredba določi za posamezne dejavnosti (v odvisnosti od skupnega števila zaposlenih pri delodajalcu)

ali

- nadomestno izpolnjevanje kvote s sklenitvijo Pogodbe o poslovnem sodelovanju z zaposlitvenim centrom ali invalidskim podjetjem v predpisani minimalni letni vrednosti (letni stroški dela po pogodbi o poslovnem sodelovanju za vsakega invalida so najmanj 12 minimalnih plač)

ali

- plačevanje mesečnih prispevkov Skladu za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov v višini 70% minimalne plače (85.285,00 SIT) za vsakega manj zaposlenega invalida v okviru kvote.

Kvota je določena različno po dejavnostih, in sicer glede na področja v skladu z Uredbo o uvedbi standardne klasifikacije dejavnosti, na podlagi dogovora Vlade RS s

socialnimi partnerji<sup>5</sup>. Za delodajalce z najmanj 20 zaposlenih in ne več kot 50 zaposlenih se kvota, določena z uredbo, za zavezance, ki zaposlujejo invalidne osebe, zniža za 1% točke. Invalid, zaposlen v podporni zaposlitvi, šteje za dva zaposlena invalida (63/2. člen ZZRZI). Za primere, ko bodo delodajalci zaposlovali več invalidov kot je določeno s kvotami, so predvidene posebne vzpodbude. Tak delodajalec bo oproščen plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje za tiste invalide, ki jih bo zaposloval nad kvoto, v kolikor njihova invalidnost ni posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri tem delodajalcu. O tej pravici bo odločal Sklad. Ravno tako bo tak delodajalec upravičen do nagrade za preseganje kvote, in sicer 6 mesecev v višini 20% minimalne plače za vsakega zaposlenega invalida nad predpisano kvoto. Tudi v tem primeru pa invalidnost ne sme biti posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri delodajalcu, ki bo uveljavljal to vzpodbudo (dostopno na: Internet 9)

Ta sistem (z različnimi kvotami, sankcijami neupoštevanja in obveznikov) uporabljajo tudi drugod v svetu (Avstrija, Belgija, Češka, Francija, Irska, Italija, Nemčija, Nizozemska, Madžarska, Poljska, Španija, Japonska, Kitajska) (Drobnič, 2002: 448).

Kot dodatne oblike usposabljanja in zaposlovanja invalidov se uveljavljajo socialna podjetja (dobiček namenjen le razvoju podjetja, naročnik del je tudi državni sektor, vključeni so težje zaposljivi invalidi), vmesne delavnice in učna podjetja (poklicno usposabljanje za proizvodno delo).

»Aktiviranje lastnih sposobnosti ekonomskih potencialov je eden od osrednjih interesov vsake invalidne osebe, zato tudi večina invalidskih organizacij oblikuje zaposlitvene programe, ki zajemajo vse mogoče aktivnosti, od iskanja zaposlitve,

---

<sup>5</sup> Uredba o določitvi kvote zaposlovanja invalidov se določa v naslednjih procentih: 2% kvota: finančno posredništvo, dejavnost javne uprave in obrambe, obvezno socialno zavarovanje in izobraževanje; 3% kvota: poslovanje z nepremičninami, najem in poslovne storitve; 4% kvota: trgovina, popravila motornih vozil in izdelkov široke porabe in druge javne, skupne in osebne storitvene dejavnosti; 5% kvota: promet, skladiščenje in zveze, zdravstvo ter socialno varstvo; 6% kvota: kmetijstvo, lov, gozdarstvo; ribištvo in ribolovne storitve, rudarstvo, predelovalna dejavnost, oskrba z elektriko, energijo, plinom in vodo, gradbeništvo in gostinstvo.

spodbujanja okolja, posredovanja informacij, predlaganja zakonskih ukrepov, pa do organiziranja lastne gospodarske dejavnosti in dela na domu. Sami invalidi prav tako iščejo praktične rešitve, med katerimi večinoma prevladujejo storitve tako imenovane sive ekonomije, v manjšem obsegu pa prijavljeno obrtno in honorarno delo ter druge oblike zaposlovanja« (Uršič, Kroflič, 1998: 307-308). Odkrivajo pa se problemi (ne)pluralnosti zastopanja interesov invalidov in preferiranja velikih napram majhnim, financiranja organizacij, njihovih programov in vloge kot kompetentnega zastopnika interesov invalidov napram Vladi RS. Same invalidske organizacije pa izpostavljajo, da je njihova dejanska poraba sredstev, ki jih porabljajo za posebne socialne programe, ki niso zagotovljeni v državni sistemski obliki, večja od razpoložljivih sredstev. Invalidskih organizacij je namreč več kot 100.000, in poudarjajo, da so med invalidi velike razlike, glede na stopnjo njihove invalidnosti in posledično specifičnih potreb, zato predlagajo državi, da bi moralo pristojno ministrstvo pripraviti prehod na individualizirane oblike financiranja posameznika (Deklaracija do aktualnih civilizacijskih zasnov in ravnanja slovenske države do invalidov in njihovih invalidskih organizacij, 1. seja NSIOS, 22.3.2005, dostopna na <http://www.svet-nsios.si>)

V zvezi s tem sem se pozanimala pri Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije, pri čemer sem posebno vprašanje namenila tudi v zvezi z gluхими in naglušnimi osebami.

Gospa Lučka Böhn iz Zveze svobodnih sindikatov me je poučila, da njihove evidence o članih ne vsebujejo nikakršnih podatkov o osebnih lastnostih ali okoliščinah, torej tudi ne o invalidnosti. Pogosto pa se pojavljajo vprašanja o (v skladu s predpisi) možnem odpuščanju invalidov zaradi poslovnih razlogov. Zatrдила mi je, da se sindikati v zvezi s pravicami invalidov pogajajo z Vlado in zlasti z Ministrstvom za delo, družino in socialne razmere (v nadaljevanju MDDSZ), ki je odgovorno za invalidsko varstvo, tako delovnih invalidov kot drugih kategorij invalidov, ter so

sprejeli tudi smernice za delovanje sindikatov v zvezi z zaposlenimi invalidi<sup>6</sup>. Te smernice se sprejemajo zaradi vzpodbujanja enakih možnosti delavcev invalidov pri zaposlovanju in usposabljanju, vključno z ukrepi za ohranitev zaposlitve in vrnitev na delo, v okviru delovanja sindikatov. Sindikati z vlado podpisujejo socialne sporazume o načrtovanih reformah (na primer reforma invalidskega zavarovanja, 2003) in se v Ekonomsko-socialnem svetu z njegovimi delovnimi skupinami pogovarjajo v zvezi s predlogi zakonov (na primer reforma pokojninskega in invalidskega zavarovanja, vsebina Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov in z njimi povezanimi podzakonskimi predpisi). Aktivni so tudi v različnih institucijah, kjer aktivno predstavljajo interese zaposlenih in brezposelnih invalidov (organi upravljanja v Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje - ZPIZ in Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije - ZZZS, upravni odbor Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, nadzorni svet Sklada RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov). A čeprav so v teh organih tudi predstavniki invalidskih organizacij, si je gospa Böhn upala trditi, da so predstavniki sindikatov po letu 1991, v primerjavi z invalidskimi organizacijami, na dnevni red bolj pogosto predlagali varstvo pravic in urejanje položaja invalidov in odločilneje vplivali na sistem njihovih pravic. Delo teh organov gospa Böhn dobro pozna, saj je sama po letu 1991 sodelovala v večini. Meni, da invalidske organizacije in društva brez dvoma opravljajo pomembno delo pri pomoči invalidom pri premagovanju telesnih ovir in posledic bolezni, sindikati pa so po njenem mnenju učinkovitejši pri urejanju pravic invalidov v zvezi z zaposlitvijo. Taka delitev dela se ji zdi tudi logična. Priznava, da se invalidske organizacije (zlasti Zveza

---

<sup>6</sup> 1. Podpisniki bodo vzpodbujali invalidne delavce, da se vključujejo v sindikate in jim s tem omogočijo uresničitev njihovih pravic; 2. Sindikati aktivno zastopajo interese invalidnih delavcev pri vodstvu in organih upravljanja, podpirajo pozitivne aktivnosti, katerih cilj so: omogočanje vključevanja invalidov na delovno mesto, povečanje osveščenosti med vodstvom in zaposlenimi ter vse potrebne ureditve ali prilagoditve; 3. Za doseganje zdravega in varnega delovnega mesta sindikati dosledno zagovarjajo zavezanost k obstoječim standardom varnosti in zdravja pri delu in k uvajanju ustreznega ukrepanja pred nastankom invalidnosti; 4. Sindikati sodelujejo in prispevajo k informiranju o invalidnosti in preventivnih programih, ki jih v korist delavcev zagotavljajo organizacije delodajalcev oziroma invalidov; 5. Predstavniki sindikata, zaposleni delovni invalidi in organizacije, ki zastopajo interese invalidov, bodo v interesu doseganja ciljev sodelovali na načelih strpnosti, razumevanja in medsebojnega spoštovanja; 6. Ta dokument ima značaj priporočil za delovanje podpisnikov in zaposlenih delovnih invalidov, ter temelji na kodeksu ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu, ki ga je izdala Mednarodna organizacija dela (MOD) leta 2002 – Code of practice on managing disability in the work place. Smernice veljajo z dnem podpisa med sindikatom in Zvezo delovnih invalidov Slovenije. Smernice so podpisali dne 28.04.2003: konfederacija novih sindikatov Slovenije – Neodvisnost, Konfederacija sindikatov 90 Slovenije, konfederacija sindikatov Pergam, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije in zveza delovnih invalidov Slovenije.

delovnih invalidov) trudijo urediti položaj delovnih invalidov v zaposlitvi. Meni pa, da ne morejo biti enako vplivni kot sindikati, ker nimajo enake organizacijske mreže pri delodajalcih kot sindikati, pa tudi zato, ker invalidske organizacije nimajo statusa socialnih partnerjev, in zato ne sodelujejo v socialnem dialogu z vlado.

**Na vprašanje, ali sindikati omogočajo tudi kakšne posebne storitve za specifične skupine invalidov, kot so na primer tolmači slovenskega znakovnega jezika za gluhe in naglušne osebe,** sem prejela naslednji odgovor: »Če je gluha oseba član sindikata, so ji zagotovljene vse pravice člana sindikata, vključno s svetovanjem in brezplačno pravno pomočjo. Sindikati se financirajo izključno iz članarine, proračun pa za sindikalno delo ne daje niti tolarja. Zato zaradi omejenih sredstev ne morejo opravljati svetovalnega dela za nečlane. Tolmačev za slovenski znakovni jezik nimajo, nikoli pa ni bilo niti pobude članstva, da bi jih imeli. So pa pobude za tolmače slovenskega znakovnega jezika v organih upravljanja Zavoda za zdravstveno zavarovanje, in sicer v postopkih uveljavljanja pravic iz zdravstvenega zavarovanja.«

## 6. POLITIKA ZAPOSLOVANJA INVALIDOV

»Politiko zaposlovanja lahko opredelimo kot postavljanje ciljev, oblikovanje programov in ukrepov ter zagotavljanje virov in izvajanje dejavnosti za njihovo uresničevanje. To pa se ne dogaja v praznem prostoru, temveč v povezavi različnih nosilcev, ki naj bi, idealno vzeto, vsak igral svojo, vnaprej določeno, vlogo. Umeščeno je v niz institucij, ki jih lahko poimenujemo sistem zaposlovanja« (Walwei v Svetlik, Trbanc, 2002: 36).

Politika zaposlovanja se od drugih politik razlikuje po svojem predmetu. V ožjem pomenu je to dejavnost države in njenih organov na področju zaposlovanja. V širšem smislu pa se nanaša na usklajevanje in prizadevanje za uresničitev interesov širšega kroga socialnih dejavnikov, zainteresiranih za zaposlovanje, kot so delodajalci in njihova združenja ter sindikati in organizirane socialne skupine, ki želijo na **trgu delovne sile**<sup>7</sup> izboljšati ali utrditi svoj položaj, na primer invalidi, ženske in posamezna profesionalna združenja (Svetlik, Trbanc, 2002:36). »Trg delovne sile vpliva na oblikovanje določene socialne strukture, blaginjo sodobnih družb ter položaj posameznika v družbi, njegovo možnost preživljanja in izbiro določenega življenjskega stila« (Ignjatovič v Naglič, 2004: 9).

»Zaposlovanje je tista dejavnost, ki pri invalidih še posebej odločilno vpliva na njihove ekonomske in socialne razmere in druge življenjske možnosti« (Uršič, Kroflič, 1998: 317).

**Izhodišče politike zaposlovanja invalidov je izenačevanje možnosti dostopa do dela invalidov.** Načelo enakih izgledov (uresnitve) vsebuje tako politično enakost kot enake možnosti v dostopu, dodatno pa tudi zahteve po izenačevanju subjektivnih možnosti in neoviranega razvoja vseh zmožnosti posameznika, ki se lahko izpolni v izenačevanju kakovosti življenja, tj. enakih možnosti šolanja, zdravljenja, zaposlovanja. To predpostavlja tudi uvajanje nadomestnih sredstev in ukrepov za

---

<sup>7</sup> Navajam definicijo Jensena, ki je trg delovne sile opredelil kot "osrednjo institucijo v moderni družbi, v kateri prek nje lastnih mehanizmov potekajo procesi izoblikovanja, interakcije in uravnavanja dveh dokaj abstraktnih kategorij – ponudbe in povpraševanja po delovni sili« (Jensen v Naglič 2004: 9).



tiste, ki nimajo enakih subjektivnih zmožnosti. Ta tip ravnanj je značilen za večino evropskih držav in seveda tudi za Slovenijo (Drobnič, 2002: 444).

## **6.1. POLITIKA ZAPOSLOVANJA INVALIDOV V SLOVENIJI**

*»Invalidi na odprtem trgu dela nimajo enakega položaja kot drugi delavci. Kljub temu, da države sprejemajo obsežne ukrepe pospeševanja zaposlovanja invalidov, ugotavljajo, da so zaposlitvene možnosti invalidov bistveno manjše kot možnosti neinvalidov. V očeh delodajalcev so pogosto manj zanesljivi iskalci dela, običajno premalo prilagodljivi, učinkoviti in vztrajni. Omejitev delovne zmožnosti invalidov delodajalcem pogosto prinaša organizacijske težave. Posamezni podjetnik bo najrajši zaposloval delavce, ki so ustrezno usposobljeni in produktivni, invalide pa takrat, če mu bo stroške prilagoditve delovnega mesta in potrebe dodatnega usposabljanja, s katerim bo ta postal konkurenčen, pokrila država ali kakšen drug vir. Stopnje brezposelnosti invalidov so v povprečju dvakrat večje kot za celotno populacijo. Vse to so ključni razlogi, da invalidi težje dobijo delo kot drugi delavci, so bolj ogroženi ob brezposelnosti in dobivajo slabše plačana delovna mesta. Da bi se uresničili cilji glede zaposlovanja invalidov, je treba uvesti ukrepe, s katerimi lahko vplivamo na invalidove delovne sposobnosti in na drugi strani na delovne in socialne okoliščine, ki izboljšajo zaposlitvene priložnosti. Včasih pa se države odločijo tudi za administrativne ukrepe, ki pospešijo zaposlovanje invalidov, čeprav to za delodajalca z ekonomskega vidika ni zanimivo« (Drobnič 2002: 436-437).*

Osnovni problem sodobnih držav blaginje je najti ravnotežje med ukrepi, ki imajo za posledico neaktivnost potencialne delovne sile, ter ukrepi, ki vračajo ljudi v sfero dela. V teoriji naj bi bila najuspešnejša tista država blaginje, ki bi hkrati zagotovila uspešno delovanje trga delovne sile ter socialno varnost vsem, ki so odvisni od te države. V praksi pa so zares uspešni tisti modeli države blaginje, ki sledijo ali ciljem ekonomske učinkovitosti ali socialne pravičnosti, največje težave pa imajo sistemi, ki poskušajo uskladiti oba cilja (Ignjatovič 2002).

V gospodarsko razvitih družbah je na pohodu oblikovanje strategije za obvladovanje invalidnosti in promocijo zdravja na delovnem mestu s ciljem, da bi zmanjšali stroške,

povezane z začasno odsotnostjo z dela, invalidskim prezgodnjim upokojevanjem in tveganjem za izgubo dela zaradi invalidnosti, v strategijah zaposlovanja invalidov pa vse bolj povezujejo vloge in aktivnosti delodajalcev in individualne potrebe invalidov. V gospodarsko manj razvitih in razvijajočih se družbah pa se, nasprotno, s spreminjanjem lastninskih in ekonomskih odnosov spreminja trg delovne sile, tako da ga prvenstveno oblikujejo delodajalci sami, tudi z vse večjimi zahtevami za pričakovano delovno učinkovitost delavca (kakovost, količina); vpliv imata tudi spremenjena delovno-pravna zakonodaja in zakonodaja s področja uresničevanja različnih pravic. Ljudje s trajnimi okvarami zdravja (invalidi) postajajo v takih družbenih razmerah tista skupina, pri kateri je veliko tveganje, da delo izgubijo in imajo manjše možnosti za zaposlitev (Fatur Videtič 2004).

Z ukrepi lahko dosežemo, da bo vsak še tako »malo zmožen« invalid zaposljiv oziroma zanimiv za delodajalca. Nemška ekonomista Semlinger in Schmidt (Semlinger in Schmidt v Drobnič, 2002: 445) ločita tri oblike intervencij (ukrepov) v korist invalidov na trgu delovne sile:

- **intervencija s predpisi**: ta vrsta intervencije želi vplivati predvsem na vedenje akterjev na trgu delovne sile, neposredno ali posredno, preko obvezujočih predpisov (ki zahtevajo ali prepovedujejo) ali postopkovnih predpisov (predpisi, ki določajo sodelovanje pri sprejemanju odločitev). Primeri takih ukrepov so: obveznost podjetij, da zaposlijo določeno kvoto invalidov; posebni ukrepi, ki ščitijo pred nepoštenim odpuščanjem; obveznost, da je v podjetju poseben predstavnik invalidov, ki ščiti interese invalidnih delavcev;
- **posredovanje z nadomestilom**: ta ukrep želi nadomestiti neugoden položaj invalidov na odprtem trgu delovne sile, tako da se iz javnih ali državnih skladov zagotovijo sredstva invalidom in delodajalcem za izboljšanje usposobljenosti invalidov, ali za kritje povečanja stroškov na delovnem mestu. Ta določila sestavljajo vsi ukrepi poklicne rehabilitacije, ki so namenjeni neposredno invalidom, in tudi prilagoditve delovnega okolja, poklicno usmerjanje in zaposlovanje ter spremljanje uspešnosti zaposlitve. Pokrivanje dela plač in nadomestila za zmanjšano storilnost sta tudi ukrepa s tega področja;
- **intervencija z nadomestitvijo**: ta ukrep pomeni pomoč invalidom pri zagotovitvi zaposlitve z oblikovanjem posebnih del ali mest v javnem sektorju

in pri ustanavljanju posebnih enot, podjetij in zavodov, ki so posebej namenjeni invalidom (Drobnič, 2002: 445-446).

### **6.1.1 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA V SLOVENIJI**

»Aktivno politiko zaposlovanja (v nadaljevanju APZ) bi lahko najbolj strnjeno označili kot nabor raznovrstnih programov in ukrepov, s katerimi država neposredno in selektivno posega na trg delovne sile, da bi med delovno aktivne (zaposlene ali samozaposlene) vključila in/ali v tem statusu zadržala čim več delovno sposobnega prebivalstva in da bi preprečila in/ali zmanjšala brezposelnost. Običajno vključuje programe zaposlovanja, usposabljanja in ustvarjanja delovnih mest« (Janonski v Svetlik, Batič, 2002: 174).

Invalidne osebe so posebna ciljna skupina v programih Aktivne politike zaposlovanja (APZ). S pomočjo APZ poteka usposabljanje in zaposlovanje invalidov za izenačenje oziroma povečanje njihovih možnosti na trgu delovne sile.

Med *sistemske ukrepe*, ki se uvajajo *pri oblikovanju in APZ*, sodijo predvsem:

- stimulacije - oprostitve davkov, prispevkov, carin ter finančne dotacije iz državnih ali vzajemnostnih skladov delodajalcem, podjetjem, skupinam ter posameznikom za spodbujanje zaposlitve in dela invalidov;
- odprava restrikcij - odpravljanje prepovedi in omejitev pri zaposlovanju;
- obligacije – spodbujanje zaposlovanja s kvotnim sistemom in spremljajočimi spodbujevalnimi ukrepi (Uršič, Kroflič, 1998: 318).

*Program aktivne politike zaposlovanja invalidov* in težje zaposljivih oseb v Sloveniji vsebuje:

- sofinanciranje invalidskih podjetij,
- vse oblike usposabljanja in izobraževanja v posebnih in rednih organizacijah,
- poklicno rehabilitacijo,
- adaptacijo delovnih mest,
- sofinanciranje dela plače,
- izplačevanje subvencij za nova delovna mesta za invalide,

- kritje stroškov asistenc druge osebe,
- razvoj novih metod usposabljanja in zaposlovanja za težje zaposeljive in trajno presežne delavce.

*Med konkretne instrumente za pospeševanje zaposlovanja invalidov v Sloveniji in za enakopravnejše vključevanje invalidov v zaposlitev se štejejo naslednji ukrepi in finančne vzpodbude:*

- subvencije plač invalidov,
- plačilo stroškov prilagoditve delovnih mest in sredstev za delo invalidov,
- plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju,
- oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zaposlenih invalidov,
- nagrade za preseganje obvezne kvote zaposlovanja invalidov,
- letne nagrade delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov, in
- druge vzpodbude na področju zaposlovanja invalidov in ohranjanja delovnih mest za invalide ter druge razvojne kaj?.

*Ukrepi, ki se izpostavljajo za gluhe in naglušne osebe, so sledeči:*

- *gluhim, ki za sporazumevanje uporabljajo slovenski znakovni jezik, omogočiti njim prilagojeno komuniciranje v javnih ustanovah;*
- *z uporabo tehnologij, ki jih omogoča digitalna televizija, je treba zagotoviti uvedbo nacionalnega programa različnih kanalov s prilagoditvami za gluhe in naglušne uporabnike (opisno opremljanje filmov z znakovnim jezikom in podnaslavljanje);*
- *naglušnim osebam omogočiti komuniciranje, spremljanje informacij in predavanj v javnih ustanovah;*
- *pri informativnih oddajah zagotoviti dovolj velik okvir, v katerem je prikazan tolmač;*

(dostopno na: Internet 4)

V zvezi z ukrepi Aktivne politike zaposlovanja in zaposlitveno rehabilitacijo sem se obrnila na Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Gospod Dominik Presen mi je na moja vprašanja odgovoril, da je s 1.1.2006, po tem, ko so bili sprejeti podzakonski

predpisi – pravilniki (objavljeni v Ur. L. RS št. 117/05), Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov postal v celoti operativen. Zavod, kot nosilec določenih aktivnosti, izvaja skladno s tem zakonom ocenjevanje invalidnosti, odloča o pravici do zaposlitvene rehabilitacije in vključuje vanjo ter izvaja postopke ugotavljanja zaposljivosti invalidnih oseb. Pri pravici do zaposlitvene rehabilitacije, ki se izvaja kot javna služba, opravlja Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (v nadaljevanju MDDSZ) izbor izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije, in bo z njimi sklenilo koncesijske pogodbe.

**Na vprašanje, kakšne so izkušnje iz preteklih let z zaposlitveno rehabilitacijo gluhih in naglušnih oseb** sem prejela naslednji odgovor: »V preteklem obdobju se je za zaposlitveno rehabilitacijo za gluhe osebe specializiral RACIO SOCIAL iz Celja, ki bo po vsej verjetnosti to delo nadaljeval tudi v prihodnje.« Invalidne osebe, med katere spadajo tudi gluhe osebe s popolno izgubo sluha (70% telesna okvara), se prednostno vključujejo v skoraj vse ukrepe APZ. Poleg **zaposlitvene rehabilitacije** pa sta še dve aktivnosti programa APZ, ki sta namenjeni predvsem invalidom. To sta:

- **usposabljanje na delovnem mestu in integrirani programi usposabljanja za invalide, ter**
- **usposabljanje na delovnem mestu v učnih delavnicah in učnih podjetjih.**

**Na vprašanje glede usposobljenosti strokovnih služb za komunikacijo z gluhihimi osebami**, sem prejela odgovor, da je Zavod, tako kot vsi državni organi, dolžan gluhi osebi povrniti stroške tolmača slovenskega znakovnega jezika, s katerim pride na razgovor na Zavod. Rehabilitacijski svetovalci, zaposleni na Zavodu, sicer ne obvladajo slovenskega znakovnega jezika, se pa komunikacije izvajajo ali pisno ali z ogledovanjem (branje iz ustnic) ali pa s pomočjo tolmača. Z Zavodom »Združenje tolmačev za slovenski znakovni jezik« se je Zavod RS za zaposlovanje povezal v smislu organizacije posebnih izobraževalnih vsebin in pridobivanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij za tolmače, ki jih v Sloveniji ta hip primanjkuje.

## **6.2. EVROPSKA POLITIKA ZAPOSLOVANJA INVALIDOV**

Evropska Unija (v nadaljevanju EU) poskuša, poleg sprejemanja predpisov – navedenih že v poglavju o mednarodno-pravnem varstvu invalidov -, tudi aktivno nastopati na področju zaposlovanja invalidov, predvsem s strategijama zaposlovanja in socialnega vključevanja.

Evropski svet je junija 1997 v Amsterdamu dosegel soglasje o novem naslovu Pogodbe o Evropski skupnosti - »Zaposlovanje«. Cilj je bil ustvariti boljše povezovanje zaposlitvene in ekonomske politike. Pogodba predstavlja pravni okvir za koordinacijo politik zaposlovanja v EU, medtem ko oblikovanje in izvajanje politik ostaja v primarni pristojnosti držav članic.

Najpomembnejši dokument EU za politiko zaposlovanja so smernice, ki so bile prvič sprejete leta 1997 – t.i. Luksemburške smernice. Te so uvedle štiri osnovne stebre:

1. povečanje zaposljivosti,
2. pospeševanje podjetništva in podjetniške miselnosti,
3. pospeševanje in spodbujanje prilagodljivosti posameznikov in podjetij, in
4. izenačevanje možnosti zaposlovanja moških, žensk in ranljivih skupin.

Smernice predstavljajo konsenz evropskih držav o glavnih problemih na področju zaposlovanja, ter o ciljih in načinih njihovega razreševanja. Države članice (med njimi tudi Slovenija) se zavezujejo k sprejemanju ustreznih dokumentov in ukrepov v okviru teh smernic. Slovenija na podlagi smernic EU oblikuje programe oziroma Aktivno politiko zaposlovanja (APZ) – podrobno opisana v prejšnjem poglavju -, in sicer že od leta 1990 (za leto 2006 po integriranih smernicah EU<sup>8</sup>). (dostopno na: Internet 5)

---

<sup>8</sup> SMERNICE ZAPOSLOVANJA (2005-2008, integrirane smernice 17-24): *Smernica 17*: Izvajanje politike zaposlovanja, usmerjene v doseganje polne zaposlenosti, izboljšanje kakovosti in produktivnosti dela ter krepitev socialne in teritorialne kohezije; *Smernica 18*: Spodbujanje pristopa k zaposlitvi po življenjskih obdobjih; *Smernica 19*: Zagotavljanje vključujočih trgov dela, izboljšanje privlačnosti dela in zagotavljanje, da se iskalcem zaposlitve, tudi deprivilegiranim (prikrajšanim) osebam in neaktivnim osebam, izplača delati; *Smernica 20*: Izboljšanje usklajenosti potreb trga dela; *Smernica 21*: Spodbujanje fleksibilnosti v povezavi z varnostjo zaposlitve in zmanjševanjem segmentacije trgov dela, ob upoštevanju vloge socialnih partnerjev; *Smernica 22*: Skrbeti za takšno plačno politiko in obremenitev dela, ki bosta vzpodbujala zaposlovanje; *Smernica 23*: Razširjanje in izboljšanje naložb v človeški kapital; *Smernica 24*: Prilagajanje sistemov izobraževanja in usposabljanja novim zahtevam glede usposobljenosti (dostopno na: Internet 6).

Stanje na trgu delovne sile in zaposlovanja v Sloveniji je tako potrebno presoјati v luči evropske strategije zaposlovanja (ESZ), ki ima vodilno vlogo pri uresničevanju ciljev na področju trga delovne sile in zaposlovanja. ESZ deluje na treh ravneh.

Na ravni Skupnosti se oblikujejo letne smernice za zaposlitveno politiko in priporočila državam članicam, slednje pa pripravljajo letna poročila z ocenami uspešnosti izvedenih politik.

Na nacionalni ravni pomeni ESZ vzpostavitev nacionalnih mehanizmov in krepitev sposobnosti uprave, izboljšanje sodelovanja med ministrstvi in sodelovanje vseh ključnih subjektov v sistemu, razvijanje sistemov spremljanja (nadzor), pospeševanje učinkovitega socialnega dialoga, in nenazadnje, odziv na izzive trga delovne sile v Državnem razvojnem programu in drugih programskih dokumentih.

Na regionalni in lokalni ravni pa potekajo lokalni zaposlitveni programi in pobude ter aktivnosti Evropskega socialnega sklada (ESS), kamor spadajo lokalni projekti in programi.

V praksi poteka odnos med EU in državami članicami v naslednjih oblikah:

- določitev skupnih ciljev EU
- kvantitativna določitev smernic in ciljev
- preoblikovanje smernic v Nacionalnem akcijskem programu zaposlovanja (NAP)
- redna poročanja o izvajanju doseganja zastavljenih ciljev
- analiziranje, primerjava in uporaba dobrih praks
- oblikovanje priporočil
- vključitev akterjev na različnih ravneh
- podpora državam članicam preko finančnih instrumentov EU

Finančna instrumenta, ki sta namenjena v podporo Strategiji sta predvsem dva, in sicer:

- Evropski socialni sklad (ESS), in
- Pobuda Skupnosti – EQUAL.

Oba obsegata 5 področij:

- aktivno preprečevanje brezposelnosti,
- spodbujanje enakih možnosti dostopa na trg delovne sile – socialne vključenosti,
- usposabljanje, izobraževanje in svetovanje – vseživljenjsko učenje,
- razvoj podjetništva in pogojev za odpiranje novih delovnih mest, in
- spodbujanje dostopa žensk na trg delovne sile, ustvarjanje novih zaposlitvenih možnosti, boj proti diskriminaciji.

**Strategija zaposlovanja invalidov** je postala sestavni del splošnih smernic zaposlovanja in se uresničuje preko akcijskih načrtov držav Evropske unije. V njih so dani naslednji poudarki:

- preprečevanje dolgotrajne brezposelnosti na način, da se vsakemu zagotovi ponoven vstop v delo;
- preoblikovanje finančnih ugodnosti ter davčnega sistema, tako da bo vse več invalidov delovno aktivnih;
- socialni partnerji morajo imeti ključno vlogo pri pomoči invalidom, da spet stopijo na trg delovne sile;
- stalno učenje in izobraževanje za doseganje konkurenčnosti v najširšem smislu;
- posebno poklicno in zaposlitveno svetovanje ter usposabljanje za invalide;
- olajšan prehod iz šole v zaposlitev ali iz zaščitne zaposlitve na odprti trg delovne sile;
- usposabljanje v podjetjih, bodisi na način vajeništva ali v siceršnjih oblikah vadbe na delovnem mestu;
- uveljavljanje novih oblik in pristopov pri zaposlovanju invalidov, pri čemer je poudarjena vloga invalidov kot aktivnih udeležencev;
- samozaposlovanje invalidov, delo na domu oziroma opravljanje dela na daljavo;
- odpiranje novih delovnih mest na lokalni ravni ob sodelovanju različnih akterjev v lokalni skupnosti;
- enakost možnosti zaposlovanja invalidov z drugimi kategorijami in razvijanje za to potrebnih ukrepov;



- poudarek na novih tehnologijah, ki odpirajo izboljšane možnosti zaposlovanja, prilagodljivejše delovno okolje itd. (Drobnič, 2002: 466-467).

Na vrhu v Lizboni (2000) si je EU zadala tri cilje:

- polna zaposlenost
- izboljšanje kakovosti in produktivnosti pri delu
- krepitev socialne kohezije in vključenosti

hkrati pa tudi cilj: postati najbolj konkurenčno in dinamično, na znanju temelječe gospodarstvo na svetu, zmožno trajne rasti z več in boljšimi delovnimi mesti ter večjo socialno kohezijo. Na tej podlagi se je razvil evropski socialni model, ki predstavlja dinamično razmerje soodvisnosti med ekonomsko, zaposlitveno in socialno politiko (dostopno na: Internet 5)

**Politika socialnega vključevanja** je bila že leta 2000 opredeljena kot prednostna vladna politika tudi v Republiki Sloveniji, saj je le-ta z Evropsko komisijo dne 18.12.2003 podpisala Skupni memorandum o socialnem vključevanju (JIM), kar kaže na neposredno povezanost s politiko socialnega vključevanja na ravni Evropske Unije. Spodbujanje zaposlovanja je ključnega pomena za izhod iz revščine in socialne izključenosti, zato se načrt socialnega vključevanja (invalidov) v Sloveniji sooča z naslednjim ključnim izzivom:

- zmanjšati strukturna neravnovesja, predvsem z večjim poudarkom na ukrepih Aktivne politike zaposlovanja za ranljive skupine. Odpraviti je potrebno vzroke brezposelnosti (nizka raven izobrazbe, neustrezna poklicna usposobljenost) in težave, povezane z iskanjem zaposlitve. Politika mora ljudi, ki so odvisni od prejemkov, pripeljati nazaj na delo ter ustvariti številčnejša in boljša delovna mesta. *Posebno pozornost je potrebno nameniti izenačevanju možnosti in povečevanju neodvisnosti invalidov.*

Ukrepi, ki se uvajajo za pospeševanje socialne vključenosti (v Nacionalnem akcijskem načrtu o socialnem vključevanju NAP/vključenost v Sloveniji (2004-2006) pomembni za invalide, so predvsem:

- pomoč na poti do vključenosti (informiranje, svetovanje, usmerjanje, usposabljanje, izobraževanje), in
- pomoč pri zaposlitvi (lokalni zaposlitveni programi).

Slovenija je v pripravi na izvajanje evropske strategije zaposlovanja in socialnega vključenja ter vključitve na trg dela EU sprejela naslednje strateške dokumente:

- Državni razvojni program za obdobje 2001-2006,
- Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006,
- Usmeritve aktivne politike zaposlovanja in vsakoletne programe aktivne politike zaposlovanja,
- Skupno oceno prednostnih nalog na področju zaposlovanja (JAP),
- Enotni programski dokument, ki predstavlja programsko osnovo za črpanje sredstev Strukturnih skladov EU, vključno z ESS,
- Skupni memorandum o socialni vključenosti (JIM),
- Nacionalni akcijski načrt o socialnem vključevanju NAP/vključevanje (2004-2006); do sept. 2006 pa je potrebno napisati nova t.i. Nacionalna Poročila o strategijah socialne varnosti in socialne vključenosti (2006-2008),
- Programski dokument za sodelovanje v pobudi EQUAL (razvoj inovacijskih ukrepov) (dostopno na: Internet 7, Internet 7a).

Temeljni poudarek v evropski politiki zaposlovanja je prehod od pasivnih k aktivnim ukrepom. Aktivna politika ni aktivna le v smislu neposrednega poseganja na trg delovne sile, temveč zahteva tudi aktivnost slehernega brezposelnega in se z navedeno usmeritvijo vse bolj individualizira (dostopno na: Internet 8). Enako velja tudi v primeru invalidnih oseb. Najboljše varovalo pred socialno izključenostjo invalidov je njihova zaposlitev. Če pa želimo spodbuditi enakopravno zaposlovanje invalidov, je nujno povečati zaposljivost invalidov, torej razvijati dejavnosti, ki pospešujejo pridobivanje spretnosti in znanj invalidov. Izključenost invalidov iz trga delovne sile je namreč neločljivo povezana tudi s problematiko pomanjkanja informacij o invalidnosti in z odnosom družbe do le-teh, zato je treba povečati razumevanje družbe o pravicah, potrebah in zmožnostih invalidov, torej ne le tistega, kar invalidi potrebujejo za enakopravno vključevanje v delo in življenje, ampak tudi tistega, kar invalidi s svojim delom, torej z lastno aktivnostjo, lahko ponudijo sebi, svoji družini in širšemu družbenemu okolju. Vključevanje invalidov na različna delovna mesta in opravljanje vsakovrstnih del pa postaja tudi nujnost, saj se gospodarska rast in socialna kohezija v sodobni družbi prepletata.

## **7. REALNOST INVALIDOV NA ODPRTEM TRGU DELOVNE SILE**

### ***7.1. IMPLEMENTACIJA ZAKONSKIH DOLOČB V PRAKSI – URESNIČEVANJE KVOTNEGA SISTEMA***

Generalni direktor Direktorata za invalide na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve, g. Cveto Uršič, je na novinarski konferenci dejal, da kvotni sistem zaposlovanja invalidov, ki je začel veljati z začetkom letošnjega leta, izpolnjuje pričakovanja Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Poudaril je, da je trg dela bolj fleksibilen, vendar pa ni dramatičnega pritiska na odpuščanje invalidov. Poudaril je tudi, da se delodajalci zavedajo odgovornosti in izpolnjujejo svojo zavezo v skladu s kvotnim sistemom zaposlovanja invalidov. Po prvih ocenah so vplačani prispevki za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov za januar zadostni za izpolnitev zakonskih obveznosti, ki jih ima Sklad. Ta je v marcu začel tudi s pošiljanjem prvih odločb delodajalcem, ki so zaradi preseganja kvote upravičeni do nagrade in oprostitev plačila pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Prve opomine zavezancem za kvoto zaradi neporavnanih zakonskih obveznosti pa bo Sklad poslal v aprilu. Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov je v januarju prejel 25 vlog za obravnavanje kvote v povezanih družbah, 800 vlog za nagrade za preseganje kvote in oprostitev plačila pokojninskega in invalidskega zavarovanja, ter 250 vlog za nadomestno izpolnitev kvote. Zavezancev za kvoto je sicer 3760 delodajalcev, ker zaposlujejo najmanj 20 delavcev. Sklad pripravlja nov razpis za finančne vzpodbude za zaposlovanje invalidov. Trenutno je odprt razpis Evropskega socialnega sklada – do 17. marca lahko delodajalci, če zaposlijo invalidno osebo, kandidirajo za sredstva. Tokrat je prvič ponujena možnost, da kandidirajo vsi delodajalci, torej ne le tisti s sedežem na območjih, kjer je nadpovprečna stopnja brezposelnosti.

Generalni direktor je spomnil tudi na, s 1.januarjem uvedeno možnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalida, pri čemer je Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe, s sedežem na Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje v prvih dveh mesecih letošnjega leta prejela 123 predlogov za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi invalida s strani 52 delodajalcev. Po njegovih besedah se je v prvih dveh mesecih letošnjega leta zaposlilo 40% brezposelnih invalidov več

kot lani v enakem obdobju, in sicer januarja 154 in februarja 114 invalidov. Ministrstvo za delo je konec septembra lani objavilo javni natečaj za podelitev koncesij za izvajanje storitev zaposlitvene rehabilitacije. Koncesija za obdobje štirih let je bila z odločbo podeljena 12-im ponudnikom. Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije, ki od 1.marca dalje izvajajo storitve zaposlitvene rehabilitacije, so tako javni zavod Inštitut za rehabilitacijo ter koncesionarji: Centerkontura, CRI Celje, IP Posočje, Ozara, **Racio Celje (za zaposlitveno rehabilitacijo gluhih in naglušnih oseb)**, Šentprima, ZIP center, Želva Ljubljana ter zavodi Jelša, Papilot, Ruj in Vitis.

Izbrani koncesionarji izvajajo zaposlitveno rehabilitacijo na območju posamezne območne službe Zavoda RS za zaposlovanje, za katero so bili izbrani. Na področju celotne Slovenije pa bo Inštitut RS za rehabilitacijo izvajal storitve zaposlitvene rehabilitacije tudi za ciljno skupino slepih in slabovidnih, Racio Social iz Celja za ciljno skupino gluhih in naglušnih in Pentprima za ciljno skupino oseb s težavami v duševnem zdravju. Preko koncesije naj bi bilo po ocenah v poklicno rehabilitacijo vključenih od 800 do 1000 brezposelnih invalidov (dostopno na: Internet 10).

Tudi po besedah direktorice Sklada Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov (v nadaljevanju SKLAD), Maruške Erbežnik, kvotni sistem izpolnjuje pričakovanja, kar potrjujejo tudi prvi rezultati na novo zaposlenih invalidov na prehodu iz leta 2005 v leto 2006 v (še neobjavljeni) statistiki Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, ki kaže trend zaposlovanja brezposelnih invalidnih oseb, ki je v porastu.

Tabela 7.1.1.: Število na novo zaposlenih invalidnih oseb – primerjava stanja pred uvedbo kvotnega sistema in po njem (neobjavljeni podatki Zavoda RS za zaposlovanje)

MESEC	ŠTEVILO NA NOVO ZAPOSLENIH INVALIDNIH OSEB
November 2005	112
December 2005	113
Januar 2006	154
Februar 2006	118

Marec 2006	201
April 2006	156
Maj 2006	188

SKLAD razpisuje sledeče aktualne vzpodbude za delodajalce, ki se odločijo, da zaposlijo brezposelno invalidno osebo (delodajalec jo mora zaposliti za obdobje najmanj dveh let, invalidna oseba pa ne sme biti niti prejemnik sredstev niti udeleženec storitev programov Aktivne politike zaposlovanja):

1. finančne vzpodbude delodajalcem za zaposlitev brezposelne osebe v invalidskih podjetjih v skupnem znesku – 156.036.000,00 SIT;
2. finančne vzpodbude delodajalcem za zaposlitev brezposelne osebe v podjetju na odprtem trgu delovne sile v skupnem znesku – 243.800.000,00 SIT;

Višina finančne vzpodbude za zaposlitev enega brezposelnega invalida znaša 2.500.000,00 SIT.

3. nagrade za preseganje kvote – višina nagrade za preseganje kvote je 20% minimalne plače mesečno od leta 2005 dalje (24.520,00 SIT). Čas prejemanja nagrade je največ 6 mesecev zapored pod pogojem, da v tem času delodajalec presega kvoto.

## **7.2. UČINKI AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA**

Namen programov Aktivne politike zaposlovanja in programov usposabljanja ter poklicne rehabilitacije invalidov je pomagati ljudem s prizadetostmi, da pridobijo oziroma obdržijo zaposlitev, da napredujejo v svoji poklicni karieri, ter da se jim omogoči integracija oziroma reintegracija v družbo. S posebnimi ukrepi Aktivne politike zaposlovanja se poskušajo izenačiti in tudi povečati njihove možnosti na trgu delovne sile.

V Sloveniji je približno 163.000 invalidov, to je 8% vsega prebivalstva. Aktivnih na trgu dela je približno 34.000, ostali so iz trga dela izključeni in so v pretežni meri uživalci socialnih transferjev. Po podatkih iz leta 1995 je zaposlenih približno 27.000 invalidov, kar predstavlja 3,6% vseh zaposlenih. Konec leta 1995 je bilo po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje brezposelnih 7.165 invalidov, to je 5,7% vseh registrirano

brezposelnih oseb. Ob koncu leta 1996 je bilo brezposelnih invalidnih oseb že 8.671, njihovo število pa do leta 2001 narašča, nato pa se do leta 2004 zniža na 8.051 brezposelnih invalidnih oseb, kar je predvsem posledica vodenja števila brezposelnih invalidov v različnih evidencah Zavoda, in ni odraz dejanskega položaja števila brezposelnih invalidov (glej Uršič, 2004). Po besedah gospoda Dominika Presna se trend rasti brezposelnosti invalidov nadaljuje in še vedno narašča, vendar z nekoliko nižjo stopnjo intenzivnosti, kot v preteklih letih, kljub temu je priliv invalidov v odprto brezposelnost visok, med njimi pa največji delež odpade na delovne invalide.

Tabela 7.2.1.: Razmerje med številom brezposelnih oseb in brezposelnih invalidov v letih 1995-2004

Leto (stanje 31.12)	Št. brezposelnih oseb	Št. brezposelnih invalidov	Št. zaposlenih invalidov	Delež invalidov med brezposelnimi osebami (v %)	Delež delovnih invalidov med brezposelnimi invalidi (v %)
95	126.759	7.165	617	5,7	74,7
96	124.470	8.671	575	7,0	78,7
97	128.572	10.897	653	8,5	81,3
98	126.625	12.528	723	9,5	83,3
99	114.348	14.878	818	13,0	83,6
00	104.583	17.179	1.131	16,4	86,4
01	104.316	18.684	874	17,9	87,2
02	99.607	14.420	949	14,5	86,5
03	95.993	8.875	830	9,2	75,5
04	90.728	8.051	987	8,9	74,7

(Vir: Zavod RS za zaposlovanje, letna Poročila, dostopno na:

[www.ess.gov.si/Slo/Predstavitev/LetnaPoročila/lp04/Slovenija/Slo/Pog/04-tabele.htm#+24](http://www.ess.gov.si/Slo/Predstavitev/LetnaPoročila/lp04/Slovenija/Slo/Pog/04-tabele.htm#+24))

Tabela 7.2.2. Brezposelni invalidi po vrstah invalidnosti v letih 2003 in 2004

Vrsta invalidnosti	Št. brezposelnih invalidov		Porast števila	%
	2003	2004		
Delovni invalidi	6.703	6.012	-691	-10,3
Kategorizirana mladina	1.177	1.084	-93	-7,9
Invalidi po ZUZIO	964	927	-37	-3,8
Vojaški invalidi	31	28	-3	-9,7
Skupaj	8.875	8.051	-824	-9,3

(Vir: Zavod RS za zaposlovanje, Letna Poročila 2003 in 2004, dostopno na:

[www.ess.gov.si/Slo/Predstavitev/LetnaPoročila/lp04/Slovenija/Slo/Pog/04-tabele.htm#+24](http://www.ess.gov.si/Slo/Predstavitev/LetnaPoročila/lp04/Slovenija/Slo/Pog/04-tabele.htm#+24))

Programi Aktivne politike zaposlovanja (APZ) invalidov se oblikujejo na podlagi števila in strukturnih značilnosti invalidov, ki so prijavljeni v evidenci na Zavodu RS za zaposlovanje. Brezposelni invalidi se lahko vključijo v vse programe aktivne politike zaposlovanja, poleg tega pa še v posebne programe, ki so namenjeni le njim. Vsi programi Aktivne politike zaposlovanja po mnenju g. Presna upoštevajo komponente enakih možnosti za invalide, ki se odražajo v financiranju stroškov programa, učnih pripomočkov in tudi asistencije druge osebe. S temi programi se ustvarjajo dodatne možnosti za zaposlovanje invalidov in rešujejo njihove posebne potrebe ter odpravljajo ovire pri njihovem uvajanju v delo in zaposlitev.

Tabela 7.2.3.: Vključeni v programe APZ v letih od 1992-2004 – programi za invalide in težje brezposelne osebe (BO)

Program/ Leto	Nadomestilo plače invalidu in težje BO	Samozaposlovanje	Usposabljanje invalidov	Sofinanciranje delovnih mest za invalide	Subvencije invalidskim podjetjem
92	/	2.363	424	/	/
93	/	3.494	732	120	/
94	/	3.716	867	156	2.500
95	/	3.211	1339	181	3.100
96	/	2.310	1.453	99	3.530
97	/	1.590	1.088	115	4.036
98	/	1.630	1.182	57	4.895

99	/	1.643	957	35	5.424
00	/	1.682	930	49	5.840
01	/	1.748	1.077	38	6.154
02	86	1.004	1.578	75	6.070
03	179	1.183	1.946	4	6.111
04	163	1.720	1.443	/	6.456
Skupaj	428	27.292	15.016	929	56.116

(Vir: Zavod RS za zaposlovanje, Letna Poročila, dostopno na:

[www.ess.gov.si/Slo/Predstavitev/LetnaPoročila/lp04/Slovenija/Slo/Pog/04-tabele.htm#+24](http://www.ess.gov.si/Slo/Predstavitev/LetnaPoročila/lp04/Slovenija/Slo/Pog/04-tabele.htm#+24))

Ker na podlagi gornjih statističnih podatkov nisem dobila dovolj jasne slike, kaj pomenijo te številke v realnosti, sem v nadaljevanju podrobneje vpogledala v uspešnost udeležencev v posameznih programih Aktivne politike zaposlovanja (APZ) ter v njihov prehod v zaposlitev po zaključku programov. V tem sklopu sem predstavila analizo programov APZ Zavoda RS za zaposlovanje v letih 2002 in 2003. Podatki niso primerljivi (Zavod RS za zaposlovanje vodi različne evidence vsakoletnih programov APZ in žal niso poenotene), saj je evidenca za leto 2002 vodena le za Območno službo Ljubljana, v letu 2003 pa za vse območne službe skupaj, zato leti med seboj nisem mogla primerjati, kljub temu pa podatki kažejo podrobnejšo sliko vključenih v programe, njihovo uspešnost in delež zaposlitev v 6 mesecih po končanem izobraževanju in usposabljanju. Med seboj sem tako primerjala dva kazalca, pomembna za moje področje raziskovanja:

1. **uspešnost udeležencev (invalidov) v programih APZ pri izobraževanju in usposabljanju**, pri čemer naj povem, da se uspešnost nanaša na uspešnost udeležencev ob zaključku programa in se sam zaključek programa še ne šteje za uspešnega. Pogoji, ki jih mora udeleženec izpolniti za uspešen zaključek programa so:

- redna prisotnost, uspešno opravljen preizkus znanja, zaključni izpit, matura, izpolnjevanje delovnih obveznosti, nalog na delovnem mestu itd.

Spremljanje uspešnosti zaključka programa poteka na dva načina:

- preko poročil izvajalca programa in preko poročil oz. dokazila samega udeleženca.



## 2. prehod v zaposlitev (invalidov) v 6 mesecih po zaključku programa.

Učinkovitost izvajanja programov izobraževanja in usposabljanja brezposelnih oseb se najpogosteje ugotavlja prav z deležem oziroma številom vključenih v zaposlitev po zaključku programa. Cilj vključevanja brezposelnih oseb v programe izobraževanja in usposabljanja je pospeševanje njihovega zaposlovanja in njihova ponovna vključitev v sfero dela.

V spodnji tabeli predstavljam pregled uspešnosti udeležencev programov izobraževanja in usposabljanja<sup>9</sup> ter število zaposlitev v 6 mesecih po zaključku programa v letu 2002 v Območni službi Zavoda RS za zaposlovanje Ljubljana.

Tabela 7.2.4. Pregled uspešnosti udeležencev programov izobraževanja in usposabljanja v letu 2002 v OS ZRSZ Ljubljana

	USPEŠNI V IZOBRAŽEVANJU in USPOSABLJANJU				ZAPOSILITEV V 6 MESECIH PO ZAKLJUČKU PROGRAMA	
	Št. vključenih	Št. zaključenih	Vsi uspešni	Uspešni med invalidi	Vsi zaposleni	Zaposleni med invalidi
A	206	206	173 (84%)	7 (3,4%)	25 (12,1%)	0
B	4204	4204	4096(97,4%)	104(2,5%)	1178 (28%)	9 (0,2%)
C	49	49	48 (98%)	0	11 (22,4%)	0
M	1192	809	654 (80,8%)	36(4,4%)	376 (46,5%)	5 (0,6)
D	160	52	29 (55,8%)	7 (13,3%)	3 (5,8%)	1 (1,1%)
E	2868	1927	1601 (83,1%)	73 (3,8%)	678 (35,2%)	9 (0,5)
F	5190	665	470 (70,7%)	16 (2,4%)	103 (15,5)	0
H	30	12	8 (66,7%)	2 (16,7%)	8 (66,7%)	3 (25%)
I	1544	979	862 (88%)	62 (6,3%)	/	/
P	791	745	626 (84%)	35 (4,7%)	575 (77,2%)	28 (3,8%)
skupaj	16234	9648	8567 (88,8%)	342 (3,5%)	2957 (34,1%)	55 (0,6)

(Vir: Zavod RS za zaposlovanje, Analize dejavnosti Aktivne politike zaposlovanja, programi izobraževanja in usposabljanja 2003, dostopno na:

<http://www.ess.gov.si/Slo/Dejavnost/Analize/2003/UspInZapIzobrazInUspos.pdf>)

<sup>9</sup> A: informiranje in motiviranje, B: Delavnice za iskanje zaposlitve, C: Delavnice za odkrivanje poklicnega cilja, D: programi osebnostnega razvoja, M: Klubi za iskanje zaposlitve, E: Programi izpopolnjevanja in usposabljanja, F: Program 5000/ Program 10000, P: Delovni preizkus, H: Usposabljanje z delom brez delovnega razmerja, I: Usposabljanje z delom s sklenjenim delovnim razmerjem

V obdobju od 1.1.2002 do 31.12.2002 se je v programe APZ vključilo 16.234 brezposelnih oseb. Največ invalidov je bilo vključenih v programe pomoči pri načrtovanju poklicne poti, nato v programe za pridobitev javno veljavne izobrazbe – program 5000 - ter programe uvajanja v delo z delovnim razmerjem. Do 31.12.2002 je programe zaključilo 9.648 udeležencev, kar znaša 59,4 %. Od teh je programe uspešno zaključilo 8.567 udeležencev, kar je 88,8%. V letu 2002 je bilo po podatkih Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje 2,8 % neuspešnih ob zaključku programa, za 6,0 % manjkajo vnosi v evidenci, 2,4 % pa je bilo takih, ki je programe prekinilo ali je nastopilo mirovanje, med takimi je tudi 7 invalidov (0,1%), kar skupaj znaša 11,2 %. Iz tabele lahko razberem, da je bilo po uspešnem zaključku programa v 6. mesecih vseh zaposlenih 34,5 %, med invalidi pa je bilo skupno v 6. mesecih zaposlenih 16,08% tistih, ki so uspešno zaključili programe izobraževanja in usposabljanja.

Tabela 7.2.5. Pregled uspešnosti vključenih v programe izobraževanja in usposabljanja za leto 2003 v vseh Območnih službah Zavoda RS za zaposlovanje

	Št. vključenih	Št. zaključenih	Vsi uspešni	Uspešni med invalidi
A	4187	4079	4011 (98%)	126 (3%)
B	5757	5757	5673 (98,5%)	144 (1,5%)
C	68	68	66 (97,1%)	2 (2,9%)
D	179	76	59 (77,6%)	1 (1,3%)
E	4721	4110	3733 (90,8%)	170 (4,1%)
F	7310	1154	844 (73,1%)	18 (1,6%)
H	454	305	219 (71,8%)	81 (26,6%)
I	130	130	111 (85,4%)	4 (3,1%)
M	1637	1270	1483 (90,6%)	41 (2,5%)
P	2582	2507	2011 (80,2%)	85 (3,4%)
skupaj	27025	19456	18210 (93,6%)	672 (3,5%)

(Vir: Zavod RS za zaposlovanje, Analize dejavnosti Aktivne politike zaposlovanja, programi izobraževanja in usposabljanja 2004, dostopno na:

<http://www.ess.gov.si/Slo/Dejavnost/Analize/2004/UspInZapIzobrazInUspos.pdf>)

V navedene programe se je v obdobju od 1.1.2003 do 31.12.2003 vključilo 27.025 brezposelnih oseb. Do 31.12.2003 je programe zaključilo 19.456 oziroma 72,0%

udeležencev. Uspešno je programe zaključilo 18.210 udeležencev, kar je 93,6%. Po podatkih Zavoda je bilo skupaj 650 udeležencev (3,3%) ali neuspešnih ali so program predčasno prekinili ali pa zanje ni bilo vnosov.

Tabela 7.2.6.: Zaposlitev vključenih v programe izobraževanja in usposabljanja od 1.1.2003 do 31.12.2003 v 6. mesecih po zaključku programa za vse območne službe Zavoda RS za zaposlovanje

Vsi zaposleni	Zaposleni med invalidi
6822 (35%)	169 (0,9%)

(Vir: Zavod RS za zaposlovanje, Analize dejavnosti Aktivne politike zaposlovanja, programi izobraževanja in usposabljanja 2004, dostopno na:

<http://www.ess.gov.si/Slo/Dejavnost/Analize/2004/UspInZapIzobrazInUspos.pdf>)

Iz gornjih podatkov lahko razberem, da se delež prehoda v zaposlitev v primerjavi z letom 2002, kljub neprimerljivemu vodenju evidence, ni očitno spremenil, kar kaže na to, da je tudi v drugih Območnih službah podoben delež uspešno zaključenih udeležencev v programih izobraževanja in usposabljanja in prav tako podoben delež zaposlitev v 6. mesecih po zaključku programa kot v Območni službi Ljubljana, kjer je vključenih v te programe največ.

Brezposelne osebe so bile vključene tudi v programe formalnega izobraževanja. V šolskem letu 2003/2004 je bilo v izobraževanje vključeno tudi 163 brezposelnih invalidnih oseb, kar predstavlja 2,3% vseh udeležencev. To je približno odstotek manj kot preteklo šolsko leto, kar kaže na pomanjkanje izobraževalnih programov za invalidne osebe. Neuspešnih je bilo 308 udeležencev (4,2% vseh vključenih). V roku 6. mesecev po uspešnem zaključku programa, se je zaposlilo 608 oseb (11%), od tega 305 žensk. Od vseh, ki so šolanje zaključili do 31.8.2004, pa se je do januarja 2005 zaposlilo 767 oseb. Med uspešnimi je bilo 2.292 oseb (51%) mlajših od 26 let, 2.409 oseb (54%) je bilo brez poklica oziroma strokovne izobrazbe, 140 oseb (3%) je bilo invalidnih ter 1.801 oseb (40%) iskalcev prve zaposlitve (dostopno na: Internet 11).

### **7.3. SKLEPNE UGOTOVITVE**

Ugotavljam, da so ukrepi Aktivne politike zaposlovanja usmerjeni k čimprejšnji vključitvi invalidnih oseb v »normalno delovno okolje«. Sami programi pa niso sami sebi namen, temveč so le sredstvo za vključitev invalidnih oseb na trg delovne sile, ki ima določene svoje zakonitosti, ki jih ukrepi APZ ne morejo spremeniti. Trg delovne sile v Sloveniji v veliki meri označuje neskladje med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili ter izpad potencialnih iskalcev zaposlitve, ki se pre pogosto zatekajo k pasivnim oblikam pomoči (brezposelni starejši od 50 let in invalidi, ki predstavljajo skoraj 10% vseh brezposelnih). Razmeroma ugodna nadomestila za čas brezposelnosti odvrčajo invalide od iskanja zaposlitve. Zaradi prejemanja visokih nadomestil se delovni invalidi neradi vključujejo v razne programe zaposlitvene rehabilitacije. K temu še pripomore nepripravljenost delodajalcev, da bi zaposlili invalide, saj vidijo v njih manj produktivno in nezanesljivo delovno silo. Za invalidne osebe, kot ranljivo skupino ljudi na trgu delovne sile, je značilno, da se zaposlujejo na zanje specifičnih delovnih mestih, ki so manj zahtevna, enolična in zato tudi manj plačana, kar je posledica nizke stopnje izobrazbe, majhne izbire poklicnih usmeritev in, po mojem mnenju, splošnega protekcionistično-segregiranega sistema varstva invalidnih oseb, ki se v zadnjih letih vse bolj umika novim pristopom in načinom obravnavanja invalidnih oseb, s poudarkom na integraciji v vse aspekte družbe, k čemur pripomorejo tudi programi Aktivne politike zaposlovanja, namenjeni invalidnim osebam.

Nova delovno-pravna zakonodaja z uvedbo kvotnega sistema sledi trendu v Evropski Uniji, kjer ima po mnenju direktorice Sklada kvotni sistem zaposlovanja invalidov že desetletne izkušnje in se je obdržal le z manjšimi prilagoditvami in spremembami, pri čemer napoveduje enako tudi za Slovenijo. Podatki Sklada RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov kažejo porast na novo zaposlenih invalidnih oseb na odprtem trgu delovne sile, kar je, po mojem mnenju, v največji meri posledica prav sprememb v delovno-pravni zakonodaji in sprejetja Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, predvsem pa v uveljavljanju obvezne kvote zaposlovanja invalidov, ki se je v kratkem času njene implementacije v prakso, izkazala v konkretnih zaposlitvah in povečani aktivnosti samih invalidov pri zagotavljanju svojih

pravic, predvsem do dela in zaposlitvene rehabilitacije. Po drugi strani pa podatki kažejo tudi na to, da so delodajalci v novem delavno-pravnem okolju bolj pripravljeni zaposlovati invalide, kar je posledica bolj prožne zakonodaje (možnost odpuščanja invalidnih oseb) in finančnih vzpodbud s strani države ter nagrajevanja dobrih praks.

## **8. GLUHE IN NAGLUŠNE OSEBE KOT POSEBNA KATEGORIJA INVALIDNIH OSEB NA ODPRTEM TRGU DELOVNE SILE**

### ***8.1. POMEN IZOBRAŽEVANJA ZA ENAKE MOŽNOSTI ZAPOSLOVANJA GLUHIH IN NAGLUŠNIH OSEB NA ODPRTEM TRGU DELOVNE SILE***

Usmeritev sodobnega izobraževanja oseb s posebnimi potrebami je v tem, da države priznajo načelo enakih primarnih, sekundarnih in terciarnih izobraževalnih možnosti za invalidne otroke, mladino in odrasle v integriranih okoljih, in je tako izobraževanje invalidov sestavni del splošnega vzgojno-izobraževalnega sistema. Pod terminom »integracija« se smatra tista oblika, ki je pri nas najpogostejša, to je t.i. enodimenzionalna integracija – vključitev v redne oblike izobraževanja, z učiteljem, ki nima specialne izobrazbe in otrokom, ki enkrat tedensko prejema pomoč specialnega pedagoga (surdopedagoga). Prvotni namen integracije otrok s slušno motnjo je bil predvsem doseganje boljše izobrazbene ravni, več splošnega znanja in poučenosti ter s tem večje možnosti zaposlitve za gluhe in naglušne. Po mnenju strokovnjakov lahko enodimenzionalna integracija za gluho osebo pomeni neenakopraven položaj napram slišišči osebi. Izobraževanje v integriranih šolah predpostavlja zagotavljanje informacijske službe in drugih strokovnih služb. Zagotoviti je namreč potrebno dostopnost in strokovne službe, ki bodo zadovoljile potrebe ljudi z različnimi posebnimi potrebami. V situacijah, kjer splošni šolski sistem še ne zadovoljuje vseh potreb invalidov, pridobi na pomenu posebno izobraževanje. Le-to naj bi bilo naravnano na pripravljanje učencev za izobraževanje v splošnem šolskem sistemu. Kakovost takšnega izobraževanja naj bi odražala enake standarde in pričakovanja kot splošno izobraževanje, in prvo naj bi bilo s slednjim ozko povezano. V Sloveniji so trije državni zavodi za posebno vzgojo in izobraževanje gluhih in naglušnih. Od teh je Zavod za gluhe in naglušne Ljubljana (največji in najstarejši – ustanovljen leta 1900) edini, ki poleg vrtca in osnovne šole omogoča tudi program poklicnega in srednjega izobraževanja s poklicno maturo v smereh grafike, tekstilstva, kovinarstva in lesarstva ter medijskega tehnika. Poklicno izobraževanje poteka že od leta 1946, in se je skozi različna obdobja spreminjalo in

razvijalo do današnje oblike. Z izobraževanjem v diferencialnih sistemih so se odprla vrata tudi za prehod na visoke strokovne šole in fakultete. Leta 1999 so na Zavodu za gluhe in naglušne Ljubljana pripravili program za izobraževanje odraslih, saj se je pokazalo, da večina že zaposlenih gluhih in naglušnih, ki ob zaključku svojega šolanja še niso imeli možnosti pridobiti tehnične izobrazbe, ni mogla pustiti delovnega mesta ali pa je bila njihova starost previsoka, da bi se lahko vrnil v sistem rednega izobraževanja. Nekaterim je dodatno šolanje plačalo podjetje, drugim Zavod za zaposlovanje; nekateri so bili tudi samoplačniki. Vsi zavodi imajo večinoma visoko strokovno usposobljen kader, po podatkih iz leta 2002 je bilo v zavodih zaposlenih skupno 265 oseb od strokovnjakov do tehničnega osebja, od tega je največ strokovnjakov z visoko izobrazbo. Največ – 130 jih je v Ljubljani. V zavodih se letno izobražuje nekaj čez 200 gluhih in naglušnih otrok in mladostnikov. Večina otrok je usmerjena v integracijo. Število integriranih otrok in mladostnikov ter študentov za vso Slovenijo je okoli 250 letno. Gluhi in naglušni otroci imajo s strani države pravico do brezplačnih prevozov iz kraja bivanja v zavod in nazaj, do brezplačnega bivanja pri rejnikih ali v domu, podaljšan čas šolanja oziroma preložen začetek šolanja, pravico do podaljšanega bivanja v osnovni šoli (OŠ) in do prilagojenega izvajanja programov. Otroci, ki so usmerjeni, imajo pravico do individualiziranega programa, do 50%, izjemoma do 100%, podaljšan čas pri opravljanju pisnega in ustnega izpita mature in zaključnega izpita v OŠ, maturo lahko opravijo v dveh delih, imajo pravico do uporabe Phonic Eara (naprava za brezžično poslušanje na daljavo), na ustnem izpitu predhodno izvlečejo vprašanja, ki se jim priredijo v ustrezno obliko, oproščeni so slušnega testa (pri angleškem jeziku na maturi se ne ocenjuje kvaliteta branja in izgovorjava gluhega in naglušnega kandidata), pravico do tolmača za slovenski znakovni jezik na ustnem izpitu, prilagodi se ocenjevanje, poleg tega pa se vse napake, ki so posledica kandidatove motnje, izločijo iz ocenjevanja. Države naj bi stremele k postopnem vključevanju posebnih izobraževalnih storitev v redno izobraževanje. V ta namen pa bi se morale oblikovati tudi razne strokovne mobilne službe, ki že sedaj obstajajo v različnih zavodih, ki jih sestavljajo strokovnjaki iz socialne, psihološke, defektološke in drugih strok, ki bi pomagale šolskim ustanovam pri delu z osebami s posebnimi potrebami. Sprejeto pa je tudi stališče, da je v nekaterih primerih posebno izobraževanje potrebno sprejeti kot najustreznejšo obliko izobraževanja za nekatere učence s posebnimi potrebami (dostopno na: Internet 12).

Slovenija je v obdobju samostojne države naredila temeljne družbene spremembe, ki se odražajo tudi na področju izobraževanja, ki vključuje otroke in mladostnike s posebnimi potrebami, in invalide. V zadnjem obdobju se postopno na novo definirajo vloge izvajalcev ustanov, staršev, uporabnikov in države, tako na lokalni kot nacionalni ravni. Spremenjen odnos do drugačnih v svetu in s tem tudi pri nas, je zahteval oblikovanje nove šolske zakonodaje, ki je dokončno zapolnila pravno praznino za skupno šolanje otrok in mladostnikov s posebnimi potrebami. S tem naj bi se dosegla večja kakovost izobraževanja za vse otroke in mladostnike v državi. V Sloveniji smo prešli na sistemsko uveljavljanje »vključujočega« modela šolanja od predšolske stopnje do programov na univerzitetnih ustanovah, po zgledu najbolj demokratičnih držav v Evropi. Na področju izobraževanja odraslih so invalidi vključeni v nacionalne programe, v zadnjem letu potekajo posamezne aktivnosti v smislu vseživljenjskega izobraževanja (Nacionalni program zdravstva, Nacionalni program varstva do 2005 in Nacionalni program za mladino do 2010). Sprejeta so pravila, po katerih dijaki s posebnimi potrebami opravljajo zaključne izpite in maturo pod posebnimi pogoji (uporaba računalnika in tolmačev slovenskega znakovnega jezika za mladostnike z motnjami govora in sluha). Študentje s posebnimi potrebami imajo, ne glede na doseženo število točk, možnost vpisa na univerzitetni študij. Študentska vlada univerze v Ljubljani je oblikovala posebno službo za študente s posebnimi potrebami. Povečale in izboljšale so se kapacitete bivanja, v smislu izenačevanja možnosti pa so bila usklajena pravila štipendiranja. Po novem Zakonu o pravici do tolmača imajo študenti in dijaki pravico do dodatnih 100 ur letno za brezplačnega tolmača, študentom pa je zagotovljena tudi dodatna oprema, v skladu z Zakonom o visokem šolstvu. Vendar se tu pojavijo problemi - predavanja v vsaki šoli trajajo več kot sto ur na leto. V nadaljevanju navajam izjavo intervjuvanca na Društvu za gluhe in naglušne Ljubljana:

*»Star sem 26 let in sem študent. Obiskoval sem redno šolo in ne posebne šole, to se imam zahvaliti staršem, ki so bili zelo vztrajni in so mi veliko pomagali pri šolanju, ker so tudi sami učitelji. Sem naglušen in nosim aparat. Ta mi ne pomaga veliko pri predavanjih, ker profesorji gledajo v tablo, ko govorijo, in ne morem ogledovati iz ustnic. Imam občutek, da se moram več učiti kot drugi, težave imam tudi z zapiski. Sreča je, da sem na tečaju znakovnega jezika spoznal študentko iz moje smeri, ki mi posoja svoje zapiske in mi razlaga. Zelo se trudi tudi z znakovnim jezikom, kar je pohvalno. Pošiljal sem že prošnje za študentsko delo, vendar*



*nisem dobil odgovora, mislim, da zato, ker so prebrali, da sem naglušen. Enkrat sem poslal brez tega, pa so me takoj poklicali, vendar potem nisem dobil dela. Za delo moraš imeti veze, še posebej, če si invalidna oseba ...»*

Informacijska tehnologija v tem primeru ponuja nove možnosti tudi v izobraževanju. Prve korake k ponudbi izobraževanja z informacijsko-komunikacijsko tehnologijo (IKT) so na pobudo še takratnega Urada vlade RS za invalide in bolnike s pomočjo podpore evropskega programa PHARE ACCESS ter s pomočjo Ministrstva za šolstvo, znanost in šport in Ministrstva za informacijsko družbo ponudile v letu 2001 Univerza v Mariboru, Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko, skupaj z Zavodom za projektno in raziskovalno delo na omrežju Internet (MIRK). Enoletni evropski projekt z naslovom VISIOCOM (Video podprta skupnost) je za štiri institucije izobraževanja gluhih in naglušnih ter invalidov ponudil prve tehnološke rešitve (optični dostop do interneta, videokonferenčno opremo) in prve korake v smeri usposabljanja učiteljev. Vsaka institucija je skozi evropski projekt dobila dva ali več usposobljenih inštruktorjev, zadolženih za pomoč pri uporabi IKT-ja v izobraževanju. Naslednji projekt gluhim in naglušnim je evropski SOCRATES GRUNDTVIG projekt BITEMA, ki se je začel konec leta 2001 in se zaključil v letu 2005. S pomočjo projekta BITEMA (ang. Bilingual Teaching Material for the Deaf by means of ICT), ki ga vodi koordinator iz Danske, se pričakuje izboljšanje metod izobraževanja gluhih odraslih, ki nimajo možnosti do boljšega delovnega mesta zaradi slabega šolskega znanja in slabe kvalifikacije. Posebno programsko okolje omogoča učiteljem za gluhe in naglušne samostojno pripravo učnega gradiva na svetovnem spletu. S tem orodjem bodo učitelji lahko oblikovali gradiva z multimedijskimi elementi, kot so video, 3D-animacije, videotelefon, web-chat itd. (dostopno na: Internet 12).

## **8.2. POMEN ZAPOSLOVNE REHABILITACIJE GLUHIH IN NAGLUŠNIH OSEB ZA ENAKE MOŽNOSTI ZAPOSLOVANJA NA ODPRTEM TRGU DELOVNE SILE**

Pri slušno prizadetih, tako kot pri drugih invalidnih osebah, zaposlovanje odločilno vpliva na njihove ekonomske, socialne in druge življenjske razmere. Slušno prizadete osebe sodijo v skupino težje prizadetih invalidov, ki se v Sloveniji zaposlujejo pod splošnimi (rednimi) ter pod posebnimi pogoji v posebnih organizacijah, kadar ne

morejo delati v enakih razmerah kot drugi delavci. Pod rednimi pogoji se v podjetjih in zavodih zaposlujejo zlasti naglušne osebe (predvsem lažje in srednje težko naglušni). Pod posebnimi pogoji pa se zaposlujejo težko naglušne in gluhe osebe oziroma tiste odrasle osebe, ki imajo poleg izgube sluha še kombinirane motnje v telesnem in duševnem razvoju, zaradi katerih se, glede na preostalo delovno zmožnost in zdravstveno stanje, ne bi mogli zaposliti pod enakimi pogoji kot druge invalidne osebe ter ne morejo dosegati povprečnih delovnih rezultatov. Skupaj je v Sloveniji pod posebnimi pogoji v različnih invalidskih podjetjih zaposleno okoli 180 oseb (Kuhar, 1993: 21-23).

*»Stara sem 45 let in sem zaposlena v posebnem Zavodu za gluhe in naglušne. Okolje je prijazno, zelo sem zadovoljna. Sama sem naglušna, in učim gluhe in naglušne mladostnike. Pri tem se tudi sama veliko naučim. Ne bi želela delati v okolju, kjer ni gluhih ali naglušnih oseb, strah me je, da me ne bi razumeli in težko bi se mi bilo pogovarjati z njimi «*

Zakonodaja spodbuja zaposlovanje invalidov v obliki stimulacij in ugodnosti podjetjem ali samostojnim podjetnikom, kljub temu pa so, zaradi otežene komunikacije in nizke stopnje izobrazbe, gluhi in naglušni na trgu delovne sile nekonkurenčni kandidati za zaposlitev. Na delovnem mestu so zato velikokrat prikrajšani, neinformirani, negotovi, potisnjeni v ozadje. Izobrazbena struktura gluhih in naglušnih je v Sloveniji med vsemi invalidnimi skupinami v povprečju med najnižjimi, kar poslabšuje situacijo zaposlovanja gluhih. Kandidati s srednjo in visoko izobrazbo lažje dobijo zaposlitev. Letno se po končanem šolanju na Zavodu za zaposlovanje prijavi do 15 gluhih in naglušnih oseb, ki zaključijo izobraževanje. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje v svojih evidencah vodi okrog 500 oseb z motnjo sluha in govora. Od tega jih je največ s statusom delovnega invalida, invalida po Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb in kategorizirane mladine. Gluhim in naglušnim osebam so zaradi zgoraj omenjenih specifičnih potreb in posebnosti gluhot omejene možnosti pri vključevanju v programe Aktivne politike zaposlovanja. Družba RACIO se je ob sodelovanju z Zavodom RS za zaposlovanje in z Zvezo društev gluhih in naglušnih Slovenije v letih 1998-1999 lotila eksperimentalnega prilagajanja programov APZ gluhim in naglušnim osebam. Pri tem so povezali različne vire, znanja, delo in sredstva, kot sts npr. indukcijska zanka in

videotehnologija. Največji poudarek je na zagotavljanju znakovnega prevajalca, trenerja, predavatelja, oziroma skupine strokovnjakov, ki so usposobljeni tako za izvedbo programa kot za delo z gluhi in naglušnimi. Rezultati prilagoditev izvedb so po mnenju Tatjane Dolinšek vzpodbudni, namen in smiselnost izvajanja programov pa je v nadaljnjem obravnavanju in spremljanju vključenih oseb. Brezposelnost gluhih in naglušnih se je povečala zaradi stečaja gradbenega podjetja v Savinjski regiji in podjetja DAN, ki je nudilo zaposlitev številnim gluhi in naglušnim osebam. V reševanje problematike brezposelnosti gluhih se je vključil Zavod RACIO SOCIAL iz Celja, ki izvaja program psihosocialne pomoči družinam z gluho ostarelo osebo, oz. posameznim ostarelim gluhi osebami v Republiki Sloveniji. Vanj je bilo v letu 2003 vključenih 11 gluhih in naglušnih brezposelnih oseb, ki individualno pomagajo okoli 50 starejšim gluhi in naglušnim osebami po vsej Sloveniji. Kandidati, ki izvajajo program dela s starostniki, imajo različno stopnjo izobrazbe (knjigovez, pletilka, šivilja, montažer–kopist, gospodinjska pomočnica, grafični tehnik in bolničarka) in so bili vključeni v prilagojen 120-urni program usposabljanja, s katerim so pridobili dodatna znanja za opravljanje tega dela. Dve sta pridobili dodatno znanje v okviru evropskega programa PHARE za savinjsko regijo. Ta program izvajalcem omogoča, da tudi aktivno rešujejo svoj problem brezposelnosti in povečujejo možnost za svojo zaposljivost. Uporabniki te pomoči pa imajo tudi zagotovljeno pomoč z izvajalcem, ki pozna gluhe in slovenski znakovni jezik, kar izboljšuje kvaliteto življenja ostarelih ljudi. Večina delodajalcev se boji zaposliti gluho osebo zaradi bojazni, da bi se ji kaj zgodilo. Tisti, ki so zbrali pogum in zaposlili osebo z okvaro sluha, pa so navdušeni, ker ne moti delovnega procesa s klepetom. Načeloma so osebe z okvaro sluha pridni delavci, natančni, dosledni in točni (dostopno na: Internet 13).

**Pri rehabilitaciji gluhih in naglušnih oseb se Racio iz Celja (izvajalec zaposlitvene rehabilitacije gluhih in naglušnih oseb) osredotoča na seznanjanje gluhih in naglušnih o možnosti vključevanja v usposabljanje in delo na odprtem trgu delovne sile. Pri tem se zaradi nizke pismenosti večine gluhih in naglušnih oseb (po mnenju Racia je le-ta posledica »protekcioniističnega« in okrnjenega izobraževanja v posebni instituciji za gluhe, kjer mladi izgubijo stik s sovrstniki in širšo družbeno skupnostjo) posvečajo motiviranju invalidov za njihovo aktivno vlogo pri pošiljanju prošenj, prekvalificiranju ter iskanju ustreznega dela, ki si ga le-ti dejansko želijo. Pri**

ocenjevanju delovnih sposobnosti/delazmožnosti vključenih v programe zaposlitvene rehabilitacije izdajo posebne evalvacijske liste, ki jih sestavi skupina strokovnjakov iz različnih področij (psihološke, socialne, ekonomske, rehabilitacijske stroke), in ki izhajajo iz lestvice za razvrščanje.

**Opis stopenj težav in ovir za gluhe in naglušne osebe na podlagi lestvice za razvrščanje:** gluhe in naglušne osebe potrebujejo daljše usposabljanje in uvajanje v delo, prilagojene tehnike učenja in priučitev nalog ter prilagoditev delovnega procesa (npr. spominske tehnike, kartice za obvladovanje bolj zapletenih nalog, razbijanje nalog v manjše enote, večstopenjsko učenje delovnih nalog, prilagoditev delovnih navodil...). Vidne so motnje v komunikaciji oziroma govoru, branju in pisanju. Pri gluhih in naglušnih osebah je opazna nihajoča motivacija, ki včasih premalo upošteva realne možnosti (stopnja motiviranosti). Raven znanja omogoča učinkovitost le pri manj zahtevnih nalogah, razvidni pa sta želja in potreba po pridobitvi dodatnega znanja za doseganje pričakovanih rezultatov na delovnem mestu (stopnja znanja). Pri delovnem procesu kdo? potrebuje mentorstvo – do 6 mesecev, za pridobivanje potrebnih izkušenj (mladi gluhi in naglušni težko dobijo pripravništvo). Po izkušnjah izvajalca zaposlitvene rehabilitacije gluhih in naglušnih, zmorejo le-ti kljub težavam ob ustrezni podpori in vodenju (tudi s potrebno analizo delovnega mesta pred zaposlitvijo in z manjšimi prilagoditvami delovnega mesta in delovnega okolja) daljše obdobje zadovoljivo opravljati svoje delo in se vključevati v delovno okolje. Delodajalci označujejo gluhe in naglušne osebe za pridne in vestne delavce, ki so zmožni opravljati vse naloge na ustrezno izbranem delovnem mestu. Izvajalec zaposlitvene rehabilitacije pa posebej poudarja manjko v stopnji socialnih spretnosti in veščin in v stopnji socialne podporne mreže, saj je za gluhe in naglušne značilno, da nimajo zadovoljive opore v socialni mreži, ker jim pogosto lastna družina in ožja skupnost ne dajeta zadostnega zagona pri prehodu v neodvisno življenje.

*»Stara sem 30 let. Po poklicu sem šivilja, vendar bi rada zamenjala službo.. Nisem zadovoljna v njej. Slišala sem, da Racio iz Celja pomaga gluhim in naglušnim, zato sem poslala sporočilo gospe Simoni iz Racia v Celju in jo vprašala, če mi lahko pove, ali lahko zamenjam službo in če dobim malico...«.*

**Kot dodatna pomoč gluhih in naglušnim osebam (predvsem starejšim) se uvajajo psihosocialni programi pomoči družinam z gluho osebo, oziroma posameznim ostarelim osebam v Republiki Sloveniji, ki so se eksperimentalno začeli izvajati v regijskih društvih gluhih in naglušnih v letu 2004 (drugi sodelujoči so še ZRSZ, ZDGNS, MDDSZ, FIHO, supervizor in prostovoljci), katerih izvajalci so prav brezposelni gluhi in naglušni. Le-ti preko vključenosti v programe kot izvajalci prispevajo k reševanju problematike uporabnikov (gluhih in naglušnih oseb), ki niso delovno in socialno integrirani v družbo, z nudenjem pomoči pa so hkrati tudi sami deležni psihosocialne rehabilitacije. V program pomoči je vključenih nad 70 uporabnikov, vključeni pa so preko javnih del. Njihov delavnik je 40-urni. Rezultati se ugotavljajo na podlagi sprotnega vodenja dokumentacije v času izvajanja pomoči, pozornost pa je usmerjena na zadovoljstvo s strani uporabnikov in izvajalcev pomoči in odzivov lokalnega okolja (krajevne skupnosti, centra za socialno delo, zavoda za zaposlovanje in drugih). Postopno širjenje programa na uporabnike, živeče na območjih skoraj vseh društev gluhih in naglušnih oseb, vključenih v Zvezo društev, kaže, da so uporabniki programov zadovoljni in program ocenjujejo za potrebnega. Zadovoljstvo uporabnikov, kljub začasni zaposlitveni možnosti je glavni razlog, da program še teče (dostopno na: Internet 14).**

*»Stara sem 60 let in sem naglušna. S prijateljico sva se začeli bolj aktivno ukvarjati z gluhi in naglušnimi, predvsem s starejšimi. Pomagamo jim pri navadnih vsakodnevnih opravilih, kot je obiskovanje zdravnika, plačevanje položnic, obiskovanje raznih uradnih uslužbencev in drugo. Zveza gluhih in naglušnih Ljubljana in Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov pripravljata seminar o novih možnostih zaposlovanja gluhih in naglušnih. Gluhi so na splošno zelo neizobraženi ljudje in na spremembe reagirajo s strahom. Jaz sem imela srečo, da imamo doma podjetje, v katerem tudi sama zaposlujem nekaj gluhih oseb v šiviljstvu ...«*

## 9. ZAKLJUČEK

Temeljno načelo demokratičnih družb je zagotoviti invalidom enake pravice in možnosti, da dobijo in obdržijo zaposlitev po svoji izbiri in glede na svoje sposobnosti. Standardna pravila OZN so kot *predpogoje za enakopravno vključevanje* navedla ključne ukrepe, kot so: osveščanje in informiranje družbe in invalidov samih o invalidih, učinkovita skrb za zdravje in ustrezno rehabilitacijo ter strokovno-podporna služba, ki morajo biti vsi med seboj usklajeni, če naj bo dosežen cilj enakopravnega vključevanja, za kar se zavzema tudi Republika Slovenija v nacionalnih usmeritvah, pri čemer se za ta namen uvajajo specifični ukrepi za posebne skupine ranljivih skupin (gluhi in naglušni, slepi, gibalno ovirani, duševno prizadeti in drugi). Standardna pravila so navedla tudi *ciljna področja za enakopravno vključevanje*: 1. dostopnost, vzgoja in izobraževanje ter zaposlovanje preko zakonov in predpisov (mednarodnih in nacionalnih) in 2. aktivna podpora skozi različne ukrepe. Na primeru Slovenije sem naredil vpogled v obe ciljni področji in ugotovila, da se uresničujejo tako prvi, kot drugi. Prvi predvsem z goraj navedenimi zakoni in pravilniki, slednji pa preko programov Aktivne politike zaposlovanja, kvotnega sistema, novih tehnologij ter sodelovanja med državo, sindikati in organizacijami delodajalcev ter z organizacijami invalidov.

Če se vrnem na začetek, *k splošni delovni hipotezi*, ki sem jo zastavila v uvodu, *da so invalidi (gluhe in naglušne osebe) ranljiva skupina ljudi s posebnimi potrebami, ki so zaradi svoje invalidnosti izrinjeni iz odprtega trga delovne sile v Republiki Sloveniji in postavljeni v neenak in diskriminiran položaj napram ostalim iskalcem zaposlitve, lahko to splošno delovno hipotezo le delno potrdim in jo moram v večjem delu dopolniti z izsledki, ki sem jih ugotovila skozi pisanje diplomske naloge*. To so:

- invalidi so res ranljiva skupina ljudi s posebnimi potrebami, katerim pa država s pozitivnimi ukrepi omogoča možnost polnega sodelovanja v družbi in v delovnem procesu ob predpostavki, da so sami aktivni in samoiniciativni pri iskanju dela in uveljavljanju zaposlitvene rehabilitacije za lažji vstop na odprti trg delovne sile. Gluhe in naglušne osebe so posebna kategorija invalidnih oseb na odprtem trgu delovne sile, ki so zaradi »omejene« komunikacije

napram »slišočim« osebam odrinjeni iz sveta komunikacij, informacij in toka vsakdanjih dogodkov, ki nekako kar »polzijo« mimo njih. V veliki meri so odvisni od pripravljenosti drugih, da razumejo njihove potrebe in omogočijo »most v komunikaciji«, to je prisotnost tolmača za znakovni jezik v najpomembnejših javnih ustanovah (to je šolah, univerzah, zdravstvenih domovih, sodiščih, zavodih), kjer lahko gluhe in naglušne osebe enakopravno sodelujejo v raznih postopkih, interakcijah in uresničevanju svojih pravic. To jim je še vedno povečini onemogočeno in spremembe na tem področju se le počasi uvajajo, kljub večkratnim opozorilom Evropske Unije Sloveniji. Zato je tudi večji poudarek zaposlitvene rehabilitacije gluhih in naglušnih oseb na osveščanju in motiviranju teh oseb k aktivnemu pristopu do dela, saj država premalo stori na področju omogočanja gluhi/naglušni osebi, da v ključnih institucijah, povezanih z zaposlovanjem in informiranjem, komunicira s tolmačem za slovenski znakovni jezik gluhih. Pri zaposlovanju pa je, po mojem mnenju, pomembno slediti poudarku Talinskih usmeritev, ki navajajo, da invalidi nočejo biti objekti skrbi, temveč prevzemajo odgovornost za lasten razvoj, ki mora biti vodilo tako invalidom samim, kot tudi družbi kot celoti. Pri tem igra veliko vlogo sprejemanje drugačnosti in samoiniciativnost invalidnih oseb – samozaposlovanje;

- zaradi narave invalidnosti so invalidi res izrinjeni iz odprtega trga delovne sile v Republiki Sloveniji, saj je konkurenca na trgu dela že sama po sebi velika in zahteva od ljudi, da se nenehno izpolnjujejo v znanju in sledijo sodobnim tehnologijam. Zaradi prilagojenega šolskega sistema, ki nudi gluhim in naglušnim osebam okrnjen izbor poklicnih smeri, se pogloblja njihov občutek izrinjenosti in neenakosti napram drugim »slišočim« iskalcem zaposlitve. Rigidni splošni šolski sistem pa se le počasi prilagaja novim tehnologijam in potrebam posebnih skupin ljudi, kar je še vedno velik manjko in poglobljeni razlog zmanjšanih možnosti pridobivanja širšega in kvalitetnejšega znanja, ki je pogoj za večje možnosti vstopa na odprti trg delovne sile. Pri gluhih in naglušnih osebah je, tako kot pri drugih invalidnih osebah, najpomembnejše, da je vključitev v redne šole vedno prva možnost, posebne šole pa so le kot dopolnitev.

Če poskušam potegniti zaključek oziroma strnjen odgovor na prvi dve raziskovalni vprašanji, ki sem si jih postavila na začetku, in sicer: *katerih načinov/(pravnih) sredstev se poslužuje mednarodna skupnost, in konkretno Slovenija, da prizna(jo) in (ustrezno) zavaruje(jo) enake možnosti pri zaposlovanju invalidnih oseb (gluhih in naglušnih oseb) in kakšne instrumente (ukrepe) za doseg enakih možnosti in njihovo uresničevanje konkretno uvaja(jo)*, lahko povem, da mednarodna zakonodaja poudarja pravico invalidov do ustrezne vzgoje in izobraževanja, delovne rehabilitacije, poklicnega svetovanja in drugih ukrepov, katerih cilj je najti invalidom enakopravno mesto na odprtem trgu delovne sile. ***Slovenija je z novo delovno-pravno zakonodajo začela bolj intenzivno slediti ciljem in načelom, sprejetim na mednarodni ravni*** in vpeljuje v svoj sistem invalidskega varstva in politiko zaposlovanja načela in konkretne ukrepe, kot sta na primer prožnejša zakonodaja na področju zaposlovanja invalidov (možnost odpuščanja invalidnih delavcev) in uresničevanje obvezne kvote zaposlovanja invalidov - kvotni sistem, ki predstavlja nekakšno protiutež možnosti odpuščanja, saj sta bila oba pravna instituta vpeljana istočasno. Na drugi strani pa je ***Slovenija kot država članica zavezana slediti skupni evropski strategiji zaposlovanja (invalidov)***, pri čemer vsako leto pripravlja programe Aktivne politike zaposlovanja, s katerimi poskuša pri brezposelnih invalidih zvišati izobrazbeno stopnjo, poklicno usposobljenost in motiviranost za aktivno vključevanje v delo, saj je njihova nezaposljivost zmanjšana v veliki meri zaradi nezadostne ali neustrezne izobrazbe, različnih zdravstvenih težav, socialnih omejitev, pomanjkanja določenih znanj (na primer nove tehnologije), premajhne motiviranosti za delo, nefleksibilnosti in drugega. Pri tem je smoter programov APZ odpravljanje odvisnosti invalidnih oseb od raznih oblik pomoči, saj jih skušajo usposobiti za samostojno, neodvisno življenje in s tem posredno odpraviti prav tiste oblike diskriminacije, ki izključujejo invalidne osebe (med njimi tudi gluhe in naglušne) iz odprtega trga delovne sile, med katerimi je po mojem mnenju najbolj pereče prav neustrezno in izključujoče izobraževanje in pridobivanje znanja. Vsaki dve leti naša država sprejema tudi Nacionalne akcijske načrte o socialnem vključevanju, v katerih daje pri invalidnih osebah največji poudarek na pomoč na poti do zaposlitve (informiranje, svetovanje, usmerjanje, usposabljanje, izobraževanje) ter pomoč pri zaposlitvi preko lokalnih zaposlitvenih programov. ***Glede na navedeno lahko potrdim obe dodatni delovni hipotezi, in sicer da slovenska država hoče zaščititi pravice invalidov na normativni ravni in se pri tem osredotoča na ključne oblike diskriminacije, ki izključujejo invalidne osebe,***



*hkrati pa si pri zaščiti pravic invalidov pomaga s prevzemanjem standardov Evropske Unije in širše mednarodne skupnosti, in na podlagi le-teh aktivno nastopa s konkretnimi ukrepi.*

Če se navežem na tri oblike intervencije nemških ekonomistov (Semlinger in Schmidt v Drobnič, 2002: 445), ki ločujeta tri oblike intervencij (ukrepov) v korist invalidov na trgu delovne sile: intervencija s predpisi, posredovanje z nadomestilom in intervencija z nadomestitvijo, lahko povem, da se v slovenskem prostoru uporabljajo vse tri oblike intervencije (ukrepov) v korist invalidov na trgu delovne sile. Intervencija s predpisi se kaže preko obveznih kvot zaposlovanja invalidov in uvedbe Komisije za ugotavljanje podlage odpovedi Pogodbe o zaposlitvi za invalida. Posredovanje z nadomestilom se kaže preko omogočanja storitev zaposlitvene rehabilitacije in na primer z ustanovitvijo Sklada RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, ki zagotavlja subvencijo plač invalidov in krije stroške prilagoditve delovnega mesta. Intervencija z nadomestitvijo pa se kaže z ustanovitvijo zaposlitvenih centrov in invalidskih podjetij kot posebnih enot, namenjenih prav invalidnim osebam.

Na vprašanje, *kako so ti ukrepi dejansko implementirani v praksi, oz. kakšen vpliv imajo na zagotavljanje enakih možnosti zaposlovanja invalidov ter kakšni so odzivi »uporabnikov« na uvedene inštrumente politike enakih možnosti zaposlovanja invalidov v Republiki Sloveniji*, ne morem odgovoriti z gotovostjo, saj se je kvotni sistem začel uresničevati šele 01.01.2006 in bo potrebno daljše časovno obdobje, da se bodo pokazali pravi učinki uvedenega ukrepa. Kljub temu pa tako programi Aktivne politike zaposlovanja s posebnimi programi, namenjenimi invalidnim osebam, kot tudi nova delovno-pravna zakonodaja, globoko posegata v razmere na trgu delovne sile in skušata urediti neugodni položaj brezposelnih invalidov, ki so na trgu dela posebno problematična cilja skupina – težje zaposljive osebe. Nekateri invalidi menijo, da jih s tem država še bolj potiska v neenak položaj, jih še bolj stigmatizira in v še večji meri razlikuje od neinvalidnih oseb. Nekateri delodajalci invalide res doživljajo kot dodaten davek in kot omejitev pri kadrovanju in poslovanju. Raje plačujejo visoke dajatve, kot da obdržijo invalida v delovnem razmerju. Po drugi strani pa spet kvotni sistem povečuje obveznosti delodajalcev do invalidov, jim omogoča ohranitev zaposlitev in pospešuje zaposlovanje v običajnem

delovnem okolju. K temu prispeva tudi država z določenimi finančnimi vzpodbudami in nagradami za dobro prakso, kar dodatno vzpodbuja zaposlovanje invalidov. Nedvomno pa so vidni tudi že prvi rezultati zaposlovanja invalidov, ki so v prvih mesecih uresničevanja obvezne kvote zaposlovanja invalidov v porastu.

*Zares kako učinkovita je politika zaposlovanja invalidov v Sloveniji* pa bo po mojem mnenju razvidno šele v nadaljnjih letih, in sicer na podlagi tega, ali se bo kvotni sistem izkazal kot pozitiven ukrep, ki bo preprečeval manj ugoden položaj invalidnih oseb in bo okrepljen z dodatnimi ukrepi, kot so na primer iskanje poti do »skritih« invalidov v družbi in aktiviranje njihove vloge pri iskanju dela, oglaševanje delovnih mest na različne načine (dostopne tudi gluhim in naglušnim osebam), vzpodbujanje določenih skupin k prijavi, vključno z nudenjem pomoči, če jo ti potrebujejo.

Moja zaključna misel je sledeča: če se zadovoljimo s sedanjim stanjem, ne bo nikoli napredka. Če postavimo prenizke kriterije za učinkovitost politike zaposlovanja invalidov, izničimo smisel politike enakih možnosti, ki je po mojem mnenju vodilo ne samo politike zaposlovanja, temveč tudi drugih politik sodobnih demokratičnih držav. Družbo je treba voditi v smeri solidarnosti in vzajemne enakosti, znotraj katere se bodo pravice invalidov (do zaposlovanja na odprtem trgu dela) uresničevale v tesnem sodelovanju med vlado, privatnim sektorjem, nevladnimi organizacijami, delodajalci in invalidi sami, kar bo zmanjšalo njihov občutek odrinjenosti in vzpostavilo most do uresničevanja pravice do enakih možnosti (zaposlovanja).

## 10. VIRI

### ZAKONSKI VIRI:

- Ustava Republike Slovenije: Uradni list RS, Ljubljana, št. 33/91
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI-upb1, Ur.l.RS 100/05)
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR, Ur. l. RS 42/2002)
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1-UPB, Ur.l. RS 104/05)
- Zakon o invalidskih organizacijah (ZINVO, Ur.l. RS 108/2002)
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ-UPB2, Ur.l.RS 100/05)
- Zakon o socialnem varstvu (Ur. L. RS, št. 36/04)
- Pravilnik o organizaciji in načinu delovanja invalidskih komisij ter drugih izvedenskih organov Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (Ur. L. RS 118/2005) in Seznam obvezne medicinske dokumentacije za uveljavljanje pravic na podlagi invalidnosti in preostale delovne zmožnosti po 22. členu Pravilnika o organizaciji in delovanju invalidskih komisij ter drugih izvedenskih organov Zavoda
- Sklep o kriterijih, merilih in postopku za določanje višine sredstev za prilagoditev prostorov in delovnih sredstev za delovne invalide
- Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (Ur. L. RS 111/2005)
- Pravilnik o načinu dela Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi (Ur. L. RS 117/2005)
- Pravilnik o merilih in postopku za pridobitev statusa invalida, za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov in o delu rehabilitacijskih komisij; s prilogami: Lestvica za razvrščanje in Lestvica ocenjevanja stopnje težav po izbranih merilih, ki so osnova za priznanje pravice invalidov do storitev zaposlitvene rehabilitacije); Mednarodna klasifikacija bolezni; Mednarodna klasifikacija funkcioniranja, invalidnosti in zdravja (Ur. L. RS 117/2005)

- Pravilnik o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide (Ur. L. RS 117/2005)
- Navodilo za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide (na podlagi 90. člena ZZRZI (Ur. L. RS, št. 63/04)
- Nacionalne usmeritve za izboljšanje dostopnosti grajenega okolja, informacij in komunikacij za invalide (Ur. L. RS 113/2005)

#### LITERATURA:

- Apohal Vučkovič, Lidija (2005): »Socialni vidiki v Strategiji razvoja Slovenije: Bo Slovenija tudi v bodoče socialna država?« V: PET, december 2005, str. 5-8
- Bubnov-Škoberne, Anjuta (2005): »Razmerje med odgovornostjo države in posameznika za socialno varnost« V: Delavci in delodajalci - Revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti, 2-3/2005, letnik VI-; VI. Dnevi delovnega prava in socialne varnosti: Zbornik konference, Portorož, 2. in 3. junij 2005, str. 246-247
- Drobnič, Janez (2000): »Trg dela v procesih globalizacije-izziv za invalide V: Zbornik 10 let kasneje. Urad vlade RS za invalide. Ljubljana, 2000, str. 599-601
- Drobnič, Janez (2002): »Zaposlovanje invalidov« V: Svetlik, Glazer, Kajzer, Trbanc (2002): Politika zaposlovanja. Fakulteta za družbene vede. Ljubljana, 2002, str. 436-446, 466-467
- Ignjatović, M. (2002): »Družbene posledice povečanja prožnosti trg delovna sile«: doktorska disertacija, Ljubljana
- Ignjatović, Miroljub (2002): »Trg delovne sile v Sloveniji v devetdesetih letih 20. stoletja« V: Svetlik, Glazer, Kajzer, Trbanc (2002): Politika zaposlovanja. Fakulteta za družbene vede. Ljubljana, 2002, str. 15
- Kalčič M. (2006): Zaposlovanje invalidov. Poročilo o zaposlovanju invalidov po novi zakonodaji. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve
- Košir S. (1998): »Utemeljevanje totalne komunikacije« V: Defektologica Slovenica, Vol 6, No. 1 str. 64
- Kroflič, Marjan: »Človekove pravice za vse« V: Človekove pravice in invalidi: zbirka mednarodnih dokumentov, Ljubljana: Zveza delovnih

- invalidov Slovenije. Inštitut Republike Slovenija za rehabilitacijo. Svet invalidskih organizacij Slovenije, 1998, str. 25
- Kuhar, D. (1993): »Osebnost gluhih in integracija« V: Zbornik referatov Integracija, alternativa in inovacije. Pedagoška fakulteta v Ljubljani, str. 21-34
  - Levec, Alenka, Željan, Irena, Knehtl, Majda (2002): »Vključevanje gluhih in naglušnih v redne šole« V: Zbornik ob 30-letnici integracije. Zavod za gluhe in naglušne Ljubljana, Ljubljana
  - Milosavljević, Petar (1989): Rehabilitacija invalida, Beograd, str. 1-10
  - (2005) Mirovni inštitut, Seminar: »Vloga nevladnih organizacij v boju proti diskriminaciji«, Bled 2005, dostopno na: [http://mirovni\\_institut.si/Slo\\_html/publikacije/Priročnik\\_NVO.pdf](http://mirovni_institut.si/Slo_html/publikacije/Priročnik_NVO.pdf)
  - Naglič, N. (2004): »Virtualni trg delovne sile«, diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2004, str. 9
  - Podboršek, Ljubica (s sodelavci) (1990): »Projekt Uvajanja znakovnega jezika v vzgojo, izobraževanje in usposabljanje slušno prizadetih v Sloveniji. – Ljubljana: Zavod za usposabljanje slušno in govorno prizadetih, Knjižnica Deklica s školjko.
  - Schmidt, M. (2004).: »Prihodnost inkluzivnih šolskih programov« V: Sodobna pedagogika, št. 5, str. 128-138
  - Skinner, R. (1999): »Socialna politika v Evropski Uniji in njena vloga pri integraciji invalidov« V: Socialna politika v Evropski uniji z vidika integracije invalidov: zbornik predavanj s simpozija. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo: Zveza delovnih invalidov Slovenije, 1999
  - Standardna pravila za izenačevanje možnosti invalidov V: Človekove pravice in invalidi - zbirka mednarodnih dokumentov. Zveza delovnih invalidov Slovenije. Inštitut Republike Slovenija za rehabilitacijo. Svet invalidskih organizacij Slovenije, Ljubljana, 1998
  - Strban, Grega dr. (2005): »Posebnosti pogodb o rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov« V: Podjetje in delo - revija za gospodarsko, delovno in socialno pravo, 6-7/2005/XXX, Dnevi slovenskih pravnikov 2005 od 13.-15.oktobra, str. 1655-1659
  - Svetlik, Ivan in Trbanc, Martina (2002): »Oblikovanje, izvajanje in evalvacija politike zaposlovanja V: Svetlik, Glazer, Kajzer, Trbanc (2002): Politika zaposlovanja, Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, 2002, str. 36

- Svetlik, Ivan in Bastič, Mavricija (2002): »Aktivna politika zaposlovanja« V: Svetlik, Glazer, Kajzer, Trbanc (2002): Politika zaposlovanja, Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, 2002, str. 174
- Škerjanc, Jelka: »Individualizacija socialno varstvenih storitev in njen vpliv na kakovost življenja uporabnikov, Ljubljana, 2004, magistrska naloga; str.38
- Tabaj, Aleksandra (2004): »Zaposlovanje invalidov v informacijski družbi« V: Pravice do enakih možnosti in enake obravnave – Usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski Uniji in Sloveniji. Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije, Ljubljana, str. 47
- Uršič, Cveto (1998): »Človekove pravice in invalidi – Od Splošne deklaracije človekovih pravic do Amsterdamske pogodbe« V: Zveza delovnih invalidov Slovenije. Inštitut Republike Slovenija za rehabilitacijo. Svet invalidskih organizacij Slovenije: Človekove pravice in invalidi - zbirka mednarodnih dokumentov, Ljubljana, 1998
- Uršič, Cveto, Kroflič, Marjan (2002): Kodeks o ravnanju z invalidi na delovnem mestu: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov, Ljubljana
- Uršič, Cveto (2004): »Pravica do enakih možnosti in zaposlovanje invalidov« V: Pravice do enakih možnosti in enake obravnave – Usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski Uniji in Sloveniji. Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije, Ljubljana, str. 11-43
- Uršič, Cveto (2004): »Izhodišča celostnega modela ocenjevanja invalidnosti v procesu zaposlovanja invalidov« V: Pravice do enakih možnosti in enake obravnave – Usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski Uniji in Sloveniji. Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije, Ljubljana, str. 73-101
- Uršič, Cveto (2004): »Kvotni sistem« V: Pravice do enakih možnosti in enake obravnave – Usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski Uniji in Sloveniji. Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije, Ljubljana, str. 103-122
- Uršič, Cveto (2005): »Kaj bomo storili potem? Dostopna Slovenija. V: PET, december 2005, str. 9

- Vodovnik, Zvone (2005): «Globalizacija in razvoj delovnega prava-vloga države v razmerjih socialnega partnerstva» V: Delavci in delodajalci - Revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti, 2-3/2005, letnik V- IV. Dnevi delovnega prava in socialne varnosti, Zbornik konference, Portorož, 2. in 3. junij 2005, str. 177-184
- Zveza delovnih invalidov Slovenije. Inštitut Republike Slovenija za rehabilitacijo. Svet invalidskih organizacij Slovenije: Človekove pravice in invalidi - zbirka mednarodnih dokumentov, Ljubljana, 1998
- Zveza gluhih in naglušnih Slovenije. O položaju gluhih in naglušnih v Sloveniji V: Zbornik prispevkov s konference v Portorožu, Ljubljana, 1993, str. 80-84

#### INTERVJUJI:

- Intervju z direktorico Sklada RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov Maruško Erbežnik
- Intervju z g. Dominik Presnom iz Zavoda RS za zaposlovanje
- Intervju z ga. Simono iz Racia iz Celja – izvajalec zaposlitvene rehabilitacije za gluhe in naglušne
- Intervju z ga. Lučko Böhn – Zveza svobodnih sindikatov Slovenija
- Intervjuji z gluhihimi in naglušnimi osebami na Društvu gluhih in naglušnih Ljubljana

#### INTERNETNI VIRI:

- Internet 1: Zavod Republike Slovenije, Nekateri poudarki iz mednarodne ureditve zaposlovanja, dostopno na: [www.ess.gov.si/SLO/Predstavitev/Zgodovina/Preudarki/MednarodneUreditve.htm](http://www.ess.gov.si/SLO/Predstavitev/Zgodovina/Preudarki/MednarodneUreditve.htm): 06.06.2006)
- Internet 2: Pedagoška fakulteta v Ljubljani. Projekt: Sluh – naglušnost in gluhot, Ljubljana, 2004, dostopno na: <http://www.pef.uni-lj.si/strani/oddeki/sluh.pdf>: 15.05.2006
- Internet 3: Zavod RS za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, Letna poročila, dostopno na: [http://www.zpiz.si/iso/letno\\_porocilo/6.html](http://www.zpiz.si/iso/letno_porocilo/6.html)

- Internet 4: Nacionalne usmeritve za izboljšanje dostopnosti grajenega okolja, informacij in komunikacij za invalide, dostopno na: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=20051138stevilka=5023>
- Internet 5: Kazalniki trga dela, povzetek referata, dostopno na: <http://www.stat.si/radenci/referat/baloh%20plahutnik.doc>
- Internet 6: Smernice zaposlovanja (2005-2008) – integrirane smernice, dostopno na: <http://ww.pcmg.si/upload/files/apz2006.pdf>
- Internet 7: Letno poročilo o izvajanju nacionalnega akcijskega načrta o socialni vključenosti - NAP/vključevanje 2004-2006, Ljubljana, feb. 2006, dostopno na: [http://www.gov.si/mddsz/doc/managed/1078\\_19af9a5a4c77f4d8fb59e9d53141a355.pdf](http://www.gov.si/mddsz/doc/managed/1078_19af9a5a4c77f4d8fb59e9d53141a355.pdf): 15.6.2006
- Internet 7a: Virtualna mreža nevladnih organizacij. Nacionalni akcijski načrt o socialnem vključevanju (NAP), dostopno na: <http://www.cnvos.si/mreza/clanki/?id=24&pid=13>: 08.06.2006
- Internet 8: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede. Inštitut za družbene vede, raziskovalni projekt: Strategija poseganja na trg delovne sile v Sloveniji v luči vključevanja v EU. Ljubljana, julij 2000, dostopno na: <http://www.gov.si/umar/projekti/sgrs/raziskave/is.pdf>: 05.06.2006
- Internet 9: (2006) Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Zaposlovanje invalidov, dostopno na: [www.gov.si/mddsz/doc/invalidi\\_zaposlovanje06\\_uk\\_gradivo.pdf](http://www.gov.si/mddsz/doc/invalidi_zaposlovanje06_uk_gradivo.pdf)
- Internet 10: (2006) Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Direktorat za invalide, Gradivo za novinarsko konferenco, dostopno na: <http://www.dnevnik.si/članek.asp?id=169662>
- Internet 11: (2005) Zavod RS za zaposlovanje, Dejavnosti programov Aktivne politike zaposlovanja, Gradivo za novinarsko konferenco, dostopno na: [www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/NovinarskeKonference/2005/februar/apz.htm](http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/NovinarskeKonference/2005/februar/apz.htm)
- Internet 12: Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko, Univerza v Mariboru (2004): Poučevanje in učenje s sodobnimi tehnologijami za osebe s posebnimi potrebami (gluhi in naglušni). Zaključno poročilo, dostopno na: [http://www.invatech.uni-mb.si/Dokumenti/zaključno\\_poročilo\\_vsebine.pdf](http://www.invatech.uni-mb.si/Dokumenti/zaključno_poročilo_vsebine.pdf)



- Internet 13: Položaj gluhih v Savinjski regiji, dostopno na:  
<http://www.mariborcan.com/html/m101/M101-gluhi.htm>
- Internet 14: Zveza društev gluhih in naglušnih Slovenije, Psihosocialni programi, dostopno na: [http://www.zvezagns.si/?osnova=izobrazevanje&vsebina=spihosocialni\\_programi](http://www.zvezagns.si/?osnova=izobrazevanje&vsebina=spihosocialni_programi)

Internetni viri tabel:

- Zavod RS za zaposlovanje, Predstavitev Letnih poročil, dostopno na:  
<http://www.ess.gov.si/Slo/Predstavitev/LetnaPoročila/pp04/APZ.pdf>
- Zavod RS za zaposlovanja, Predstavitev Letnih poročil in tabel, dostopno na:  
<http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPoročila/lp04/Slovenija/Slo/Pogl04-tabele.htm#+24>
- Zavod RS za zaposlovanje, Arhiv analiz programov izobraževanja in usposabljanja za leto 2003, dostopno na:  
<http://www.gov.si/Slo/Dejavnost/Analize/2003/AnalizaUsposabljanja2003.doc>
- Zavod RS za zaposlovanje, Arhiv analiz programov izobraževanja in usposabljanja za leto 2004, dostopno na:  
<http://www.ess.gov.si/Slo/Dejavnost/Analize/2004/AnalizaUsposabljanja2004.doc>
- Zavod RS za zaposlovanje, Arhiv analiz programov Aktivne politike zaposlovanja 2004 – strokovna izhodišča, dostopno na:  
[http://www.ess.gov.si/slo/dejavnost/analize/2004/stokovna\\_izhodišča.pdf](http://www.ess.gov.si/slo/dejavnost/analize/2004/stokovna_izhodišča.pdf)
- (2005) Statistični letopis RS, dostopno na:  
[http://www.stat.si/letopis/2005/10\\_05/10-12-05.htm](http://www.stat.si/letopis/2005/10_05/10-12-05.htm)