

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA UPRAVO**

Diplomsko delo  
visokošolskega programa

**ZAPOSLOVNA REHABILITACIJA IN ZAPOSLOVANJE NAGLUŠNIH  
IN GLUHIH**

Kandidatka: Darja Plevnik  
Številka indeksa: 04028624

Mentor: prof. dr. Andreja Kavar Vidmar

Ljubljana, marec 2009

## **POVZETEK**

V Sloveniji je zaznati neugodna populacijska gibanja, ki vodijo v neravnotežje med delovno aktivnim in delovno neaktivnim prebivalstvom. Eden izmed povzročiteljev neravnotežja je visok odstotek nezaposlenih invalidov. Situacija na trgu delovne sile se izrazito spreminja v škodo invalidov in težje zaposljivih. Odstotek populacije med brezposelnimi se vztrajno viša, pa tudi pri ponovnem vključevanju v delo se znajdejo v slabšem položaju od ostalih. To občutijo tudi gluhe in naglušne osebe, saj jim delovno življenje predstavlja nihanje med zaposlitvijo in brezposelnostjo. Zaradi naraščanja števila brezposelnih invalidnih in težje zaposljivih oseb pridobiva vedno večji pomen rehabilitacija, še posebej pa zaposlitvena rehabilitacija. Država Slovenija kaže pozitiven odnos do invalidnosti. V zadnjih letih je sprejela mnogo ukrepov in programov za preprečevanje brezposelnosti in povečevanje usposabljanja in zaposlovanja invalidnih in težje zaposljivih oseb, saj mora zagotoviti enake možnosti in enako obravnavo na trgu dela.

Ključne besede: invalidi, zaposlovanje invalidov, brezposelnost, rehabilitacija, zaposlitvena rehabilitacija.

## **SUMMARY**

In Slovenia, adverse population movements have been noticed, that have lead to an imbalance between the active and inactive working population. One of the factors causing the imbalance is a high percentage of unemployed handicapped people. The situation on the labour market is drastically changing leaving the handicapped and those harder to employ in a disadvantaged position. The percentage of them in the unemployed population is rising. When they start working again they find themselves in a worse position in comparison to the other population. Similar has been the case of deaf and hard of hearing people, since their working life represents swinging between employment and unemployment. Because of the increasing number of unemployed handicapped and persons harder to employ, rehabilitation and especially employment rehabilitation is gaining in importance. The state of Slovenia has shown a positive attitude towards the handicapped. In the past years it has developed many measures and programmes for the prevention of unemployment and increasing the qualification and employment of the handicapped and those harder to employ to ensure them equal opportunities and fair treatment on the labour market.

Key words: handicapped people, employment of handicapped people, rehabilitation, employment rehabilitation.

# KAZALO

<b>POVZETEK</b> .....	<b>ii</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>iii</b>
<b>1 UVOD</b> .....	<b>1</b>
1.1 OBRAZLOŽITEV TEME.....	1
1.2 NAMEN IN CILJ DIPLOMSKEGA DELA.....	2
1.3 METODOLOGIJA DELA.....	2
<b>2 RAZVOJ REHABILITACIJE IN ZAPOSLOVANJA INVALIDOV</b> .....	<b>4</b>
<b>3 ZAPOSLOVANJE</b> .....	<b>6</b>
3.1 ZAPOSLOVANJE INVALIDOV.....	7
3.1.1 Invalidska podjetja.....	9
3.1.1.1 Prednosti invalidskih podjetij.....	10
3.1.1.2 Slabosti invalidskih podjetij.....	10
3.1.2 Varstveno-delovni centri.....	12
3.1.3 Zaščitna zaposlitev.....	13
3.1.4 Podporna zaposlitev.....	13
3.1.5 Programi socialne vključenosti.....	14
3.2 BREZPOSELNOST.....	14
3.2.1 Brezposelnost invalidov.....	15
3.3 KVOTNI SISTEM ZAPOSLOVANJA INVALIDOV.....	18
3.3.1 Opredelitev kvotnega sistema.....	18
3.3.2 Kvotni sistem v Sloveniji.....	19
3.4 SKLAD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA VZPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA INVALIDOV.....	20
<b>4 ZAKON O ZAPOSLOVANJU IN REHABILITACIJI INVALIDOV</b> .....	<b>22</b>
4.1 ZAPOSLOVANJE IN REHABILITACIJA.....	22
4.2 PRAVICE DO ZAPOSLOVANJA IN REHABILITACIJE.....	23
4.2.1 Odločanje o pravici do zaposlovanja in rehabilitacije.....	23
4.2.2 Rehabilitacijski načrt.....	24
4.3 MERILA ZA PRIZNAVANJE PRAVICE DO ZAPOSLOVANJA IN REHABILITACIJE.....	24
4.4 STORITVE ZAPOSLOVANJA IN REHABILITACIJE.....	25
4.5 IZVAJANJE ZAPOSLOVANJA IN REHABILITACIJE.....	25
4.6 MREŽA IZVAJALCEV ZAPOSLOVANJA IN REHABILITACIJE.....	26
4.7 KONCESIJA ZA IZVAJANJE STORITEV ZAPOSLOVANJA IN REHABILITACIJE.....	28
<b>5 PREDSTAVITEV NAGLUŠNIH IN GLUHIH</b> .....	<b>29</b>
5.1 SOCIALNI POMEN NAGLUŠNOSTI IN GLUHOTE.....	29
5.2 KOMUNIKACIJA NAGLUŠNIH IN GLUHIH OSEB.....	31
5.2.1 Odgledovanje.....	31
5.2.2 Mimika obraza.....	31
5.2.3 Prstna abeceda.....	31
5.2.4 Kretnje.....	32
5.2.5 Simultana komunikacija.....	32
5.2.6 Ustna komunikacija.....	32

5.3 KOMUNIKACIJSKA PRAVILA ZA BOLJŠE SPORAZUMEVANJE Z NAGLUŠNO IN GLUHO OSEBO.....	32
5.4 IZVENINSTITUCIONALNE OBLIKE ZDRUŽEVANJA .....	33
5.5 ŠOLANJE GLUHIH IN NAGLUŠNIH.....	34
5.6 MOŽNOSTI ZAPOSLOVANJA GLUHIH IN NAGLUŠNIH.....	36
5.7 TEŽAVE S KATERIMI SE NA DELOVNIH MESTIH SREČUJEJO GLUHI IN NAGLUŠNI .....	36
5.8 GLUHOTA IN NAGLUŠNOST V PRETEKLOSTI .....	37
<b>6 GLUHE IN NAGLUŠNE OSEBE NA TRGU DELOVNE SILE .....</b>	<b>38</b>
6. 1 PREDSTAVITEV DRUŽBE RACIO .....	38
6.1.1 Infomativno-motivacijski program “ Če hočem, sem lahko aktiven” .....	39
6.1.2 Program za odkrivanje poklicnega cilja za mlade “Kako naj zastavim svojo profesionalno in življenjsko pot v prihodnje” .....	40
6.2 RAZVIJANJE ZAPOSLOVNIH MOŽNOSTI ZA GLUHE IN NAGLUŠNE BREZPOSELNE OSEBE .....	41
6.3 ZAPOSLOVANJE IN POKLICNI RAZVOJ GLUHIH IN NAGLUŠNIH .....	41
6.4 PREDSTAVITEV MODELA NUDENJA POMOČI GLUHIM IN NAGLUŠNIM BREZPOSELNIM OSEBAM .....	42
<b>7 INTERVJU.....</b>	<b>45</b>
<b>8 ZAKLJUČEK.....</b>	<b>49</b>
<b>LITERATURA .....</b>	<b>51</b>
<b>SEZNAM GRAFIKONOV, SLIK IN TABEL .....</b>	<b>54</b>
<b>IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA .....</b>	<b>55</b>

# 1 UVOD

## 1.1 OBRAZLOŽITEV TEME

V diplomski nalogi sem predstavila področje zaposlitvene rehabilitacije in zaposlovanje naglušnih in gluhih, saj menim, da je to v Sloveniji zelo resen problem.

Z izbrano tematiko skušam predstaviti zaposlitveno rehabilitacijo in odnos do zaposlovanja naglušnih in gluhih oseb.

Temeljno načelo demokratične družbe je, da zagotovi invalidom enake pravice in možnosti, da dobijo in obdržijo zaposlitev po svoji izbiri in glede na svoje sposobnosti. V Sloveniji se zavedamo, da sta področje dela in zaposlitve za invalide zelo pomembna vidika uveljavljanja temeljnih človekovih pravic.

Mednarodna zakonodaja poudarja pravico gluhih in naglušnih oseb do ustrezne vzgoje in izobraževanja, zaposlitvene rehabilitacije, poklicnega svetovanja, katerih cilj je najti mesto na odprtem trgu delovne sile.

Središče pozornosti, okoli katerega se vrti ves proces rehabilitacije, je invalid. To je oseba z vidno ali skrito organsko okvaro, ki omejuje njegovo delovno sposobnost ter povzroča neustrezno psihično in socialno stanje, kljub temu pa ima vse pravice do zaposlitve ter normalnega načina življenja. Naglušni in gluhi so osebe s skrito organsko okvaro, ker njihova ušesa ne posredujejo zvoka možganom.

Rehabilitacija je postopek, s katerim poskušamo invalida oziroma poškodovanca ozdraviti, ga usposobiti za delo in ga spremeniti v samostojno osebo, kar je pomembno tudi zaradi njegove socialne in psihološke vrednosti. Program zaposlitvene rehabilitacije je namenjen ustvarjanju možnosti za zaposlovanje, in sicer kot reševanje posebnih potreb in ovir pri zaposlovanju.

Delo je ocenjeno kot najpomembnejša pot za vključevanje naglušnih in gluhih v življenje. Ni pomembno le zato, ker pomeni vir pridobivanja sredstev za življenje, saj predstavlja zaposlitev osrednjo vrednoto. Ko invalid dobi občutek, da lahko skrbi sam zase in za obstoj svoje družine, da lahko potrjuje svoje sposobnosti in znanje.

## **1.2 NAMEN IN CILJ DIPLOMSKEGA DELA**

Namen moje diplomske naloge je, da s pomočjo intervjuja na konkretnem primeru ugotovim vključitev brezposelne gluhe osebe v proces zaposlitvene rehabilitacije oziroma, da ugotovim, kako je prišla do zaposlitve.

S pomočjo intervjuja sem poskušala ugotoviti, s kakšnimi težavami oziroma omejitvami se je gluha oseba spopadela pri iskanju zaposlitve. Poskušala sem ugotoviti, ali se je primerno in uspešno vključila v proces zaposlitvene rehabilitacije oziroma programe aktivne politike zaposlovanja, kajti programi usposabljanja za delo in zaposlitev se bodo neprestano prilagajali spremembam na trgu. Zanimalo me je tudi, kako na invalidne osebe gledajo delodajalci saj so nekateri premalo seznanjeni s tem, kdo so invalidi.

Prav zaradi teh vprašanj sem se odločila, da v svojo diplomsko vključim intervju z gluho osebo in na konkretnem primeru ugotovim potek postopka.

## **1.3 METODOLOGIJA DELA**

Uporabila sem metodo pogovora z gluho osebo. Opravila sem kratek intervju s pomočjo vprašalnika odprtega tipa. Gluha oseba je pisno odgovarjala na vprašanja. V intervjuju sem želela ugotoviti, s kakšnimi težavami se je spopadla gluha oseba pri iskanju zaposlitve oziroma vključitve v proces zaposlitvene rehabilitacije.

V diplomski nalogi sem uporabljala podatke društva, institucij, proučevala sem strokovno literaturo ter pravne vire.

Diplomsko delo je sestavljeno iz šestih poglavij (brez povzetka, uvoda in zaključka).

V drugem poglavju sem opisala razvoj rehabilitacije in zaposlovanja invalidov.

V tretjem poglavju je opredeljeno zaposlovanje invalidov in oblike zaposlovanja ter na kratko povzela Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja ter Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Nato sledijo nekateri predpisi iz Zakona o delovnih razmerjih, saj mora invalid v primeru zaposlitve na odprtem trgu upoštevati splošno delovno zakonodajo. Opredelila sem tudi brezposelnost, zlasti naraščanje brezposelnosti med invalidi. V to poglavje sem vključila tudi določbe Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ki urejajo pravice na podlagi invalidnosti, ter predstavila zakonsko obvezno zaposlovanje invalidov, tako imenovani kvotni sistem.

Četrto poglavje predstavlja Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov oziroma pravice invalidov v slovenski zakonodaji, katerega namen je povečati zaposljivost invalidov ter jim omogočiti enakovredno udeležbo na trgu dela, da bi imeli enake možnosti in pravice kot drugi posamezniki.

V petem poglavju sem predstavila naglušne in gluhe osebe ter težave pri izgubi sluha, komunikacijo ter komunikacijska pravila za boljše sporazumevanje, šolanje gluhih in naglušnih, možnosti zaposlovanja ter težave, s katerimi se srečujejo gluhi in naglušni na delovnih mestih. Na kratko sem predstavila Zvezo gluhih in naglušnih Slovenije, Zakon o uporabi slovenskega znakovnega jezika ter naglušnost in gluhoto v preteklosti.

V šestem poglavju sem predstavila naglušne in gluhe osebe na trgu delovne sile, saj je njihovo življenje pogosto nihanje med zaposlitvijo in brezposelnostjo. Predstavila sem družbo Racio iz Celja, kjer so se lotili razreševanja tega problema, razvijanja zaposlitvenih možnosti za njihovo zaposlovanje, nudenja pomoči, da postanejo zanimiv zaposlitveni potencial. So ciljna skupina, ki zahteva poseben pristop.

Sedmo poglavje je namenjeno gluhi osebi, ki je s pomočjo pogovora v obliki vprašalnika opisala prednosti oziroma slabosti zaposlovanja in zaposlitvene rehabilitacije. Opisovala je prednosti oziroma slabosti, s katerimi se je morala kot gluha oseba soočiti pri iskanju zaposlitve.



## 2 RAZVOJ REHABILITACIJE IN ZAPOSLOVANJA INVALIDOV

Že v davnini so manj sposobnim in slabotnim ljudem nudili pomoč v različnih oblikah. Pojem rehabilitacije invalidov je bil kot posebna panoga medicine uveden šele med 1. svetovno vojno, vendar se je zelo počasi uveljavljal in šele po 2. svetovni vojni dobil današnji pomen. Po 2. svetovni vojni postane rehabilitacija integralni del celotne skrbi za obolelega in poškodovanega človeka. Največ pobud za razvoj rehabilitacije so povzročale vojne, v katerih je bilo veliko ranjencev, mnogi med njimi so ostajali zaradi ran invalidi. Z napredovanjem medicine se je izboljšalo zdravje človeštva, življenska doba posameznika se je podaljšala, s tem pa se je povečalo tudi število manj sposobnih oseb – invalidov. Drug pomemben dejavnik, ki je bistveno vplival na napredek rehabilitacije, je sociološki razvoj družbe ter vrednotenje posameznika. Vsak človek, tudi invalid, ima enake pravice do samostojnega življenja, dela in ekonomske neodvisnosti. Stopnja odnosa med invalidom in družbo je v pravnem razmerju med pomenom in uporabnostjo rehabilitacije invalidov. Zdaj se v družbi vse bolj utrjuje geslo enakopravnosti in enakovrednosti vseh ljudi, ne glede na spol, raso, položaj in poklic. Invalidi so del družbe, ki si zasluži posebno pozornost in spoštljiv odnos. Mednarodna zakonodaja poudarja pravico invalidov do ustrezne vzgoje in izobraževanja, delovne rehabilitacije, poklicnega svetovanja, katerih cilj je najti invalidom mesto na odprtem trgu delovne sile. Veliko vlogo ima za invalida delovna rehabilitacija, saj mu pomaga, da se ponovno usposobi za delo, ki ga je opravljal pred poškodbo.

V Sloveniji so bili prvi predpisi o zaposlovanju invalidov sprejeti takoj po koncu prve svetovne vojne. Leta 1918 je bila sprejeta Naredba celokupne Narodne vlade SHS v Ljubljani o zaposlovanju invalidov, ki je med drugim določala, da imajo vojni invalidi, če so sposobni za določeno službo, prednost pri dodelitvi služb v javnih uradih in vseh tistih podjetjih, ki jih država podpira. Po tej naredbi so imeli invalidi prednost pri dodelitvi nekaterih službenih mest, kot recimo mest slug in paznikov v javnih uradih. Istega leta je bilo v neki drugi naredbi določeno, da vlada izdatno podpira invalide, ne more in noče pa podpirati delomrznih oziroma ljudi, ki podpore niso potrebni. Leta 1925 je bil sprejet prvi invalidski zakon. Po drugi svetovni vojni sta bila že leta 1945 in 1946 sprejeta zakon o vojaških vojnih invalidih in zakon o socialnem zavarovanju delavcev, nameščencev in uslužbencev. Ta dva zakona sta poleg gnotne podpore zagotavljala tudi nekatere pravice, ki še danes v nekoliko spremenjeni obliki sodijo med pravice invalidnih delavcev. Kasneje je bila sprejeta posebna zakonodaja za vse skupine invalidov. Tu opozarjam le na Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb iz leta 1976. Ta zakon je pomemben, saj je bil krovni zakon za področje zaposlovanja in poklicne rehabilitacije vseh invalidov. Zagotavljal pa je pravice tudi vsem tistim invalidnim osebam, ki niso imele statusa po drugih predpisih in so bile mlajše od 45 let starosti; določal pa je tudi osnovne pogoje za ustanavljanje in delovanje invalidskih delavnic.

V zadnjih desetih letih so številne države sprejele različne programe in predpise, s pomočjo katerih naj bi družba tudi invalidom omogočala normalno vključitev v življenje. Vendar pa kljub temu ostajajo številne ovire, ki onemogočajo polno vključitev, posebej na področju zaposlovanja. Tako ostajajo invalidi kot tudi nekatere druge skupine prebivalstva diskriminirani na trgu delovne sile.

Diskriminacijo lahko opazamo na različne načine:

- stopnja brezposelnosti med invalidi je večja kot med drugim prebivalstvom. Hkrati ostajajo invalidi v povprečju dlje časa brezposelni kot njihovi zdravi kolegi,
- ko invalidi najdejo delo, je to običajno nezahtevno delo, slabše vrednoteno in slabše plačano,
- negativna pričakovanja oziroma doživljanja delodajalcev; delodajalci pri obravnavi invalidov prej opazijo njihovo prizadetost kot njihove sposobnosti (Uršič in Drobnič, 1995, str. 54-56).

V človekovi povezanosti z delom se kažejo vsa ključna družbena dogajanja. V sedanjih splošnih, skorajda kar globalnih družbeno-ekonomskih spremembah potekata dve, dokaj različni preobrazbi na področju odnosa delavec-(ne)zdravje-delo, še posebej pomembni za delovni položaj invalidov:

- v gospodarsko razvitih družbah se razvija strategija za obvladovanje invalidnosti in promocijo zdravja na delovnem mestu, dabi zmanjševal stroške, povezane z začasno odsotnostjo z dela in prezgodnjim upokojevanjem, kar obeta nove možnosti tudi za zaposlitev in delo invalidov; programi zaposlitvene rehabilitacije pa postajajo vse pomembnejša oblika strokovne pomoči, ki lahko zmanjša tveganje za njihovo brezposelnost,
- v gospodarsko manj razvitih in razvijajočih se družbah pa se s spreminjanjem lastninskih in ekonomskih odnosov spreminja trg delovne sile in stališča do dela kot vrednote, ki ga pretežno oblikujejo delodajalci sami, z vse večjimi zahtevami za pričakovano delovno učinkovitost delavca. Invalidi postajajo tista skupina, pri katerih je veliko tveganje, da delo izgubijo in imajo manjše možnosti za zaposlitev.

Ene in druge okoliščine ustvarjajo pogoje za intenziven razvoj novih, vsebinsko različnih aktivnosti in programov za obvladovanje brezposelnosti, še posebno invalidnih oseb s trajno okvaro zdravja. Prav to pa je lahko razlog za razmislek in oceno, kako bomo v bodoče temu razvoju prilagajali zaposlitveno rehabilitacijo kot temeljno strokovno metodološko dejavnost na področju usposabljanja in zaposlovanja ljudi z zmanjšanimi zmoglostmi ( Fatur-Videtič, 2000, str. 19).

### 3 ZAPOSLOVANJE

Zaposlovanje obsega posredovanje zaposlitev, posredovanje dela, ukrepe za pospeševanje zaposlovanja in odpiranje novih ter ohranjevanje produktivnih delovnih mest ter vse tiste dejavnosti, ki zagotavljajo pogoje za produktivno in svobodno izbrano zaposlitev, poklicni in strokovni razvoj ter uporabo delovnih sposobnosti posameznikov (ZZZPB, 1. člen).

Zaposlitev oziroma delo predstavlja pomemben element življenja posameznika. Zaposlitev je temelj socialne varnosti posameznika. Delo pa je ocenjeno kot najpomembnejša pot v življenju, ni pa pomembno le zato, ker pomeni vir pridobivanja sredstev za življenje, ampak je pomembno tudi zaradi svoje socialne in psihološke vrednosti, ekonomske neodvisnosti, omogočanje samostojnega življenja. Ljudje, ki niso zaposleni, so pogosto stigmatizirani kot manj pomembni oziroma manj vredni člani družbe. Vsakdo ima pravico do dela, do proste izbire dela in do enakopravnega dostopa do delovnega mesta.

Enako obravnavanje je zagotovljeno ne glede na spol, narodnost, raso ali etnično poreklo, vero ali prepričanje, invalidnost, starost, spolno usmerjenost ali drugo osebno okoliščino, zlasti v zvezi:

- s pogoji za dostop do zaposlitve, samozaposlitve in poklica, vključno z izbirnimi merili in pogoji zaposlovanja, ne glede na vrsto dejavnosti in na vseh ravneh poklicne hierarhije, vključno z napredovanjem,
- z dostopom do vseh oblik in do vseh ravni karierne orientacije in svetovanja, poklicnega in strokovnega izobraževanja in usposabljanja, nadaljnega poklicnega usposabljanja in preusposabljanja, vključno z delovno prakso,
- z zaposlitvenimi pogoji in pogoji dela, vključno s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi in plačami,
- s socialno zaščito, vključno s socialno varnostjo in zdravstvenim varstvom,
- s socialnimi ugodnostmi,
- z izobraževanjem,
- z dostopom do dobrin in storitev, ki so na voljo javnosti, vključno s stanovanji in preskrbo z njimi (ZUNEO, 2. člen).

Enako obravnavanje pomeni odsotnost neposredne oziroma posredne diskriminacije zaradi katere koli osebne okoliščine. Neposredna diskriminacija obstaja, če je oseba zaradi te osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno kot druga oseba. Posredna diskriminacija obstaja, kadar je oseba z določeno okoliščino bila, je, ali bi bila zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse v enakih ali podobnih situacijah in pogojih v manj ugodnem položaju kot druge osebe ( ZUNEO, 4. člen).

### 3.1 ZAPOSLOVANJE INVALIDOV

Invalidnost lahko pomeni telesno prizadetost, prizadetost čutil, umsko ali psihično prizadetost ali težavo z duševnim zdravjem. Oseba je lahko invalid od rojstva ali pa je invalidnost nastala v otroštvu, najstniških letih ali kasneje v življenju, med izobraževanjem ali v času zaposlitve (Uršič in Kroflič, 2002, str. 9).

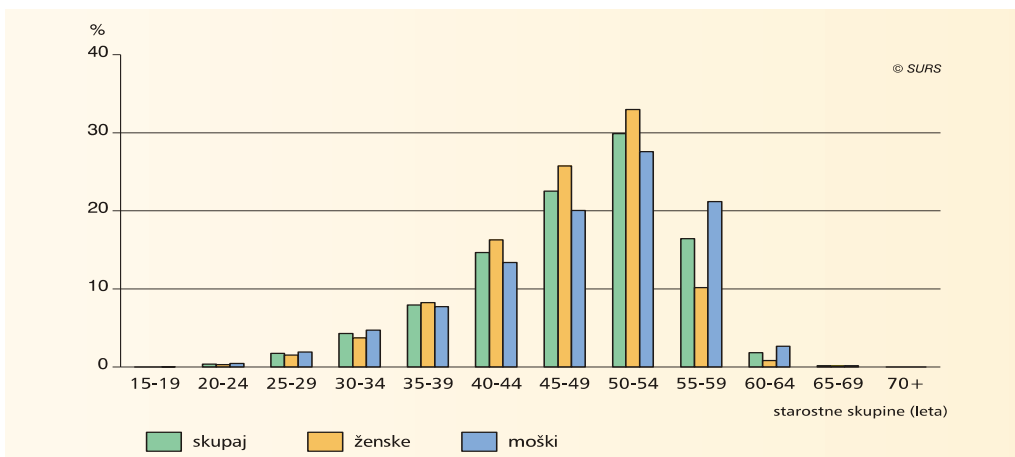
Zaposlovanje invalidov ter oblike zaposlovanja, njihova brezposelnost v Sloveniji predstavljajo resen problem. Analize na področju zaposlovanja invalidov kažejo, da je za njih položaj na trgu dela manj ugoden in da se v manjši meri vključujejo na trg dela. Stopnja brezposelnosti je pri invalidih višja od splošne stopnje brezposelnosti in trajanje brezposelnosti daljše kot pri ne-invalidnem prebivalstvu.

Akcijski program za invalide 2007-2013 ima 12 ciljev s 124 ukrepi, ki celovito urejajo vsa področja življenja invalidov. V nadaljevanju bom predstavila le 5. cilj, ki določa »invalidom zagotavljati dostop do dela in zaposlitve brez diskriminacije v delovnem okolju, ki je invalidom odprto, vključujoče in dostopno«. S tem ciljem se želi povečati delež invalidov med zaposlenimi in s tem zmanjšati obseg socialnih transferjev. Prav tako jim želijo omogočiti, da pridobijo poklic in zaposlitev glede na njihove sposobnosti in zmožnosti ter da zaposlitev zadržijo. Zagotoviti želijo take delovne in življenjske razmere, ki bodo vplivale na zmanjšanje možnosti za nastanek invalidnosti. In nazadnje, s tem ciljem želijo zagotoviti ustrezne podpore, storitve, prilagoditve, dostop in tehnične rešitve, ki bodo invalidom omogočale učinkovito opravljanje dela.

Delo oziroma zaposlitev sta ključna dejavnika za socialno vključenost, ekonomsko neodvisnost, omogočanje samostojnega življenja in večje dostojanstvo invalidov. Analize v vseh državah članicah Evropske unije, tudi v Sloveniji, potrjujejo, da so invalidi ranljiva in zapostavljena skupina na trgu dela. Zato izvajajo države različne programe in ukrepe, s katerimi želijo izboljšati zaposlitvene možnosti za invalide. Predvsem pa poudarjajo zaposlitvene možnosti invalidov v običajnem delovnem okolju. Treba je vzpodbujati invalide, da se dejavno vključujejo na trg dela, zagotavljati posredovanje med iskalci zaposlitve in delodajalci ter izvajati ustrezne podporne storitve, usposabljanje in izobraževanje.

Pri odnosu EU do uveljavljanja človekovih pravic invalidov na področju zaposlovanja moramo omeniti še Listino o temeljnih pravicah v EU, ki je bila sprejeta leta 2000. Pravice so zapisane v sedmih poglavjih in obravnavajo dostojanstvo, svoboščine, enakopravnost, solidarnost, državljanske pravice, sodno varstvo in splošna določila. EU priznava in spoštuje pravico invalidov do ukrepov za zagotavljanje njihove samostojnosti, poklicne in socialne integracije ter sodelovanja v življenju skupnosti (Uršič, 2004, str. 16).

**Graf 1: Deleži zaposlenih invalidov po starosti in spolu, Slovenija, oktober 2007**



Vir: Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov

Oktobra 2007 je bilo v Sloveniji po podatkih Sklada RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov zaposlenih 33.210 invalidov (18.962 ali 57% moških in 14.248 ali 43% žensk). Največ (skoraj 92,6%) je bilo med njimi delovnih invalidov II. in III. kategorije, 1,9% kategoriziranih mladostnikov, 2,9% takih, ki jim je bil status invalida priznan po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI) in Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb (ZUZIO), 0,2% je bilo vojaških invalidov in 2,4% invalidov z ugotovljeno telesno okvaro. Med zaposlenimi invalidi sta bila tudi dva, ki jima je bil status invalidne osebe določen po predpisih EU. Tudi med 10.145 brezposelnimi invalidi je bilo konec oktobra 2007 v Sloveniji največ, 80,3% ali 8.149, delovnih invalidov (II. in III. kategorije); 807 ali 8% je bilo med njimi kategoriziranih mladostnikov, 1.140 ali 11,2% invalidov, ki jim je bil priznan status invalida po ZZRZI in ZUZIO, 19 ali 0,2% vojaških invalidov ter 30 ali 0,3% invalidov z ugotovljeno telesno okvaro (SURS, 2007, str. 12).

Invalidi, ki se zaposlijo na odprtem trgu, v invalidskem podjetju, v zaposlitvenem centru in podporni zaposlitvi, sklenejo pogodbo o zaposlitvi in so v delovnem razmerju kot vsak drug delavec. Tako najdemo v ZDR nekaj določb, ki posebej urejajo pravice in položaj invalidov v delovnem razmerju, in sicer:

ZDR v 6. členu prepoveduje diskriminacijo tako na podlagi invalidnosti kot tudi drugih osebnih okoliščin. To je v tem zakonu ena izmed najpomembnejših pravic za invalide. Delodajalec ne sme postavljati iskalca zaposlitve pri zaposlovanju ali delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi v neenakopraven položaj zaradi njegovega zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti.

Zakon predvideva v 24. členu nekaj izjem o obveznosti objave delovnega mesta. Ena izmed izjem je, da se lahko pogodba o zaposlitvi sklene brez javne objave, če gre za zaposlitev invalida po zakonu, ki ureja zaposlovanje invalidov.

Po 116. členu delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delovnemu invalidu zaradi ugotovljene invalidnosti II. ali III. kategorije ali iz poslovnega razloga, razen če mu ni možno zagotoviti drugega ustreznega dela ali dela s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ, 101. in 102. člen). Delodajalec tudi ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi invalidu, ki nima statusa delovnega invalida, iz poslovnega razloga, razen če mu ni možno zagotoviti ustreznega dela v skladu s predpisi o usposabljanju in zaposlovanju invalidov (ZZRZI, 40. člen 4. odstavek). Po ZZRZI lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi invalidu, če obstaja utemeljen razlog za odpoved, ki ga potrdi Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Delodajalec pa lahko invalidu odpove pogodbo o zaposlitvi tudi redno iz krivdnega razloga ali izredno (delavčeva kršitev, malomarnost ...) po 111. členu ZDR.

V 145. členu določa, da delodajalec ne sme naložiti dela preko polnega delovnega časa delavcu (nadurnega dela iz 143. člena in dodatnega dela iz 144. člena), ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju in drugimi predpisi.

Naj omenim, da imajo invalidi in delavci z najmanj 60% telesno okvaro po 159. členu pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta.

Varstvo invalidov urejata tudi 199. in 200. člen, v katerih je posebej opredeljeno, da mora delodajalec zagotavljati varstvo delovnih invalidov in invalidov, ki nimajo statusa delovnega invalida, pri zaposlovanju, usposabljanju ali preusposabljanju v skladu s predpisi o usposabljanju in zaposlovanju invalidov in predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Delavcu, pri katerem je ugotovljena preostala delovna zmožnost, mora delodajalec zagotoviti:

- opravljanje drugega dela, ustreznega njegovi preostali delovni zmožnosti,
- opravljanje dela s krajšim delovnim časom glede na preostalo delovno zmožnost,
- poklicno rehabilitacijo,
- nadomestilo plače v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

### **3.1.1 Invalidska podjetja**

Invalidska podjetja so ena izmed oblik zaposlovanja invalidov in so posebnega pomena, saj zagotavljajo delovna mesta za invalide. Njihov cilj ni dobiček, ampak se bolj poudarja družbena odgovornost podjetij in reševanje socialnih problemov.

Invalidi se usposabljujejo in zaposlujejo v invalidskih podjetjih, saj se glede na svojo invalidnost in preostalo delovno zmožnost ter glede na svoje zdravstveno stanje ne morejo zaposlovati pod slošnimi pogoji. Invalidom ta način nudi možnost, da najdejo svojim zmožnostim in interesom ustrezno delovno mesto. To invalidska podjetja dosežejo s prilagojenim delovnim okoljem in izvajanjem posebnih programov.

V invalidskih podjetjih potekajo programi usposabljanja in zaposlovanja invalidov, ki so zapisani v poglavju o usposabljanju in zaposlovanju po Pravilniku o izvajanju programov aktivne politike zaposlovanja. Postopek zaposlitve invalidne osebe v invalidskem podjetju se izvaja s pomočjo zaposlitvenega načrta pri svetovalcu zaposlitve.

Invalidsko podjetje lahko posluje kot gospodarska družba v skladu z določbami Zakona o gospodarskih družbah (d.o.o., d.d., k.d.d.), če med poslovnim letom zaposluje in usposablja najmanj 40% invalidov od vseh zaposlenih v družbi. Invalidsko podjetje mora imeti najmanj pet zaposlenih. Zaposeliti pa mora tudi strokovne delavce (vsaj enega, če zaposluje več kot tri invalide, sicer pa na vsakih 20 zaposlenih invalidov enega strokovnega delavca). Družba mora pridobiti status invalidskega podjetja z odločbo ministra, pristojnega za invalidsko varstvo, po predhodnem soglasju Vlade Republike Slovenije. Ta status se lahko družbi odvzame z odločbo, če pri nadzoru ugotovi, da ne izpolnjuje več predpisanih pogojev ( Mrak, 2006, str. 5).

### **3.1.1.1 Prednosti invalidskih podjetij**

Ena od velikih prednosti oziroma pozitivna lastnost invalidskih podjetij je, da so invalidska podjetja ena redkih možnosti zaposlovanja brezposelnih invalidov. Kar četrtnina med invalidi je brezposelnih, saj zaradi omejenih zmožnosti ne morejo poskrbeti za lastno socialno varnost. Invalidska podjetja pa jim omogočajo, da opravljajo dela, ki so primerna njihovim zmožnostim, in tako sami poskrbijo za socialno varnost in vključenost v družbo, v kateri živijo.

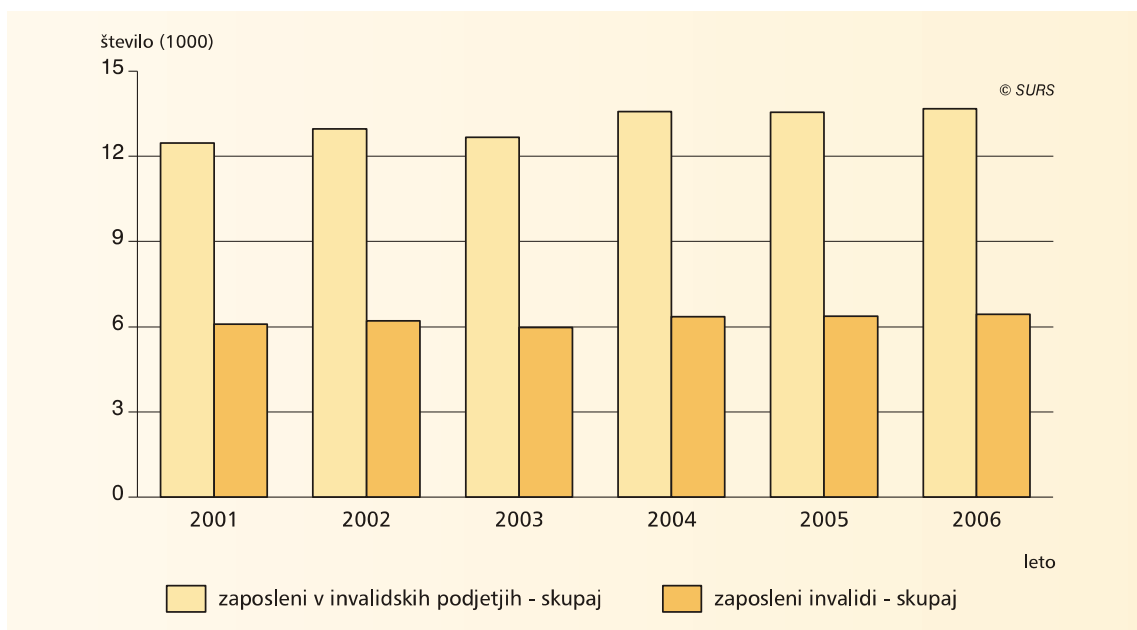
Delodajalec, ki zaposluje invalide, pa ima ugodnosti in vzpodbude, ki mu jih namenja država. Tukaj gre za denarne subvencije in oprostitev davkov, zato lahko veliko investira v rast in razvoj podjetja in ohranja konkurenčen položaj na trgu.

### **3.1.1.2 Slabosti invalidskih podjetij**

Ena od slabosti invalidskih podjetij je omejenost pri izbiri kadrov in dejavnosti podjetja, kajti vsak invalid ni zmožen opravljati kateregakoli dela. Podjetje je omejeno pri izbiri svoje dejavnosti, zato ponavadi opravlja lažja dela, kot so čiščenje, urejanje zelenic ipd.

V lasti gospodarskih družb je okoli 80% invalidskih podjetij v Sloveniji, ki so po večini hčerinska podjetja in za podjetje opravljajo eno fazo delovnega procesa. Gre za nezahtevna, utrujajoča dela, kot je delo za tekočim trakom. Takšno delo je po navadi slabše plačano, kar pa negativno vpliva na delavce in jih ne motivira.

**Graf 2: Vse zaposlene osebe v invalidskih podjetjih in med temi zaposleni invalidi, Slovenija, 2001-2006**



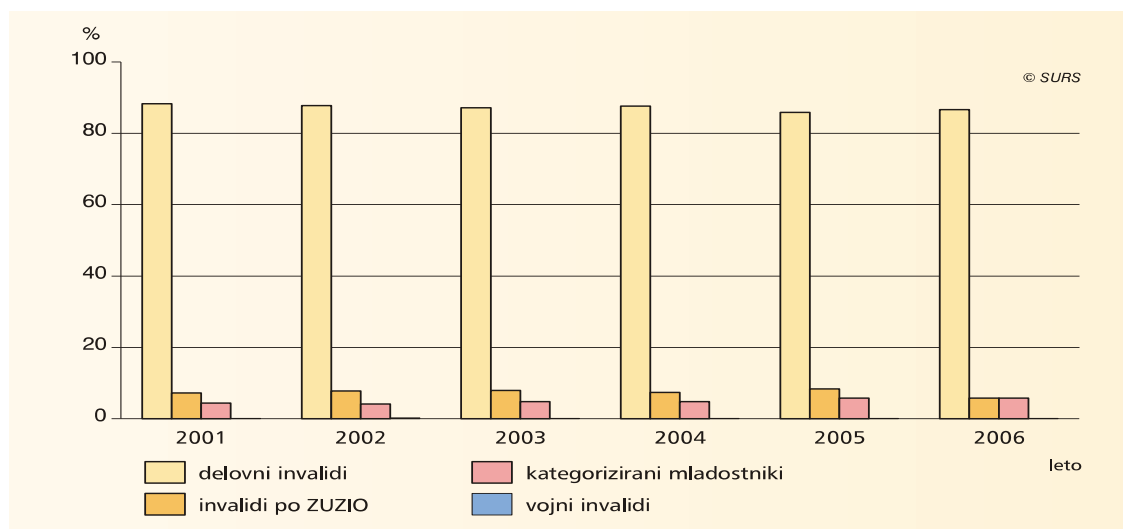
Vir: Podatki Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve

V Sloveniji smo začeli ustanavljati invalidska podjetja že pred letom 1976. Leta 1988 smo imeli v Sloveniji 11 invalidskih podjetij, do konca leta 2006 pa 165. Izobrazbena sestava vseh zaposlenih v invalidskih podjetjih je zelo nizka (več kot 30% teh oseb nima dokončane osnovne šole), še nižja pa je izobrazbena sestava invalidov, zaposlenih v invalidskih podjetjih. Večina zaposlenih invalidov (66,4%) je bila leta 2005 zaposlena s polnim delovnim časom. Med njimi so bile najštevilnejše osebe, starejše od 45 let, naslednja najobsežnejša starostna skupina pa so bile osebe, stare 35-44 let.

V letu 2005 je bil uveden kvotni sistem; to pomeni, da so delodajalci dolžni zaposliti predpisano število invalidov. Po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje se je v Sloveniji pred uveljavitvijo tega zakona, to je v letih 1995, 1999 in 2004, na novo zaposlilo 617, 818 in 987 brezposelnih invalidov, po uveljavitvi zakona, v letih 2005 in 2006, pa 1.296 in 1.928. Posledica tega je bila, da se je v letu 2006 zaposlilo 1928 brezposelnih invalidov; večje število invalidov pa so zaposlila tudi invalidska podjetja: konec leta 2006 so invalidska podjetja zaposlovala 13.685 oseb, od tega 6.441 invalidov (SURS, 2007, str. 13-14).



**Graf 3: Deleži invalidov, zaposlenih v invalidskih podjetjih, po statusu, Slovenija, 2001-2006**



Vir: Podatki Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve

V letu 2006 je bilo v Sloveniji 165 invalidskih podjetij, ki so zaposlovala za 6,3% več invalidov kot prejšnje leto (86,7% je bilo delovnih invalidov).

Status invalida je v Sloveniji osebam priznan s pravnomočno odločbo pristojnega organa: delovnim invalidom po zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, vojaškim invalidom po zakonu o vojaških invalidih, kategoriziranim mladostnikom po zakonu o izobraževanju otrok in mladostnikov z motnjami v telesnem in duševnem razvoju, invalidnim osebam po zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb ter invalidom po zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. (SURS, 2007, str. 14-15).

### 3.1.2 Varstveno-delovni centri

Varstveno-delovni centri so namenjeni predvsem duševno prizadetim odraslim osebam. Osebe se zaradi svoje invalidnosti ne morejo zaposliti na odprtem trgu delovne sile niti v podjetjih za zaposlovanje invalidov. Centri opravljajo naloge vodenja in varstva ter organizirajo zaposlitev v posebnih razmerah, ne sklepajo pa pogodb o zaposlitvi, temveč ima invalid status varovanca, ki dobiva finančna sredstva v obliki nagrad, nadomestila ali pokojnin.

Organizacija skrbi, da varovancem poleg pridobljenih znanj in spretnosti nudi možnost pridobivanja novih delovnih navad, kot so:

- varovancem ponujajo veliko zaposlitvenih programov in možnost odločanja,
- varovancem omogočajo ustvarjalnost s pomočjo lastnih idej,
- pri delu upoštevajo želje, potrebe in sposobnosti varovancev,
- sproti ugotavljajo, ali je delo kakovostno opravljeno,
- zaposleni seznanijo varovance o njihovih pravicah in dolžnostih,
- zagotavljajo pogoje za večjo aktivnost in avtonomijo varovancev,
- zagotavljanje pogoje, možnost izbire in dostopnosti,
- varovancem nudijo možnost uresničevanja ciljev s podporo pri izvajanju dejavnosti v obsegu in vsebini, ki jih lahko uresničijo,
- zaposleni razvijajo aktivnosti, ki zagotavljajo varovancem dostojanstvo (vseživljenjsko učenje),
- reševanje problemov, stisk in težav varovancev z vednostjo staršev oziroma skrbnikov, organizirajo obravnavo.

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov-ZZRZI med drugim uvaja dve obliki zaposlovanja:

### **3.1.3 Zaščitna zaposlitev**

Zaščitna zaposlitev je zaposlitev invalida, ki dosega 30-70% delovnih zmogljivosti na delovnem mestu in v delovnem okolju, prilagojenem delovnim sposobnostim in potrebam invalida, ki za daljše obdobje ni zaposljiv na običajnem delovnem mestu.

Taka delovna mesta zagotavljajo zaposlitveni centri, ki z invalidom sklenejo pogodbo o zaposlitvi na zaščitnem delovnem mestu. V tej pogodbi se poleg obveznih vsebin opredelijo tudi načini in obseg izvajanja strokovne pomoči in spremljanja invalida na delovnem mestu oziroma druge storitve glede na ugotovljene potrebe invalida.

Kot zaščitna zaposlitev se lahko šteje tudi opravljanje dela invalida na domu. Invalid ima pravico do subvencije plače v zaščitni zaposlitvi, Zaposlitveni center pa mora zagotoviti programe, ki vsem zaposlenim invalidom omogočajo stalno in neprekinjeno delo, ter strokovne delavce, ki se financirajo iz javnih sredstev.

### **3.1.4 Podporna zaposlitev**

Podporna zaposlitev pa je zaposlitev invalida na običajnem delovnem mestu s strokovno in tehnično podporo invalidu, delodajalcu in delovnemu okolju.

Invalidu se pri uvajanju in delu zagotavlja strokovna podpora v obliki informiranja, svetovanja, usposabljanja, osebne asistencije in ocenjevanja njegove delovne uspešnosti. Prav tako ima tehnično podporo v obliki prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo.

Podporna zaposlitev je namenjena tistim, ki so usposobljeni za določeno delovno mesto ter kažejo motiviranost in druge osebnostne lastnosti, ki zagotavljajo uspešno delo. Izdelan mora biti individualni načrt podpore invalidu in delodajalcu, kajti delodajalec mora biti pripravljen na sodelovanje in prilagoditev delovnega okolja ter delovnega mesta v skladu z individualnim načrtom.

### **3.1.5 Programi socialne vključenosti**

35. člen ZZRZI (2007) določa, da so programi socialne vključenosti programi, v katere se vključujejo invalidi, ki vsaj daljše obdobje niso zaposljivi. Gre za programe za ohranjanje invalidovih delovnih sposobnosti in njegovo nadaljnjo socialno vključenost v družbeno okolje. Izvajalci takšnih programov bodo izbrani na javnem razpisu, ki ga bo objavilo ministrstvo, pristojno za invalidsko varstvo. Programi se bodo sofinancirali iz državnega proračuna.

## **3.2 BREZPOSELNOST**

Veliko brezposelnih v Evropi je Evropsko unijo prisililo, da si je že kmalu postavila za svojo (družbeno-ekonomsko) prednost tudi odpravo brezposelnosti. Sprejela je Amsterdamsko pogodbo, s katero bi vzpodbujanje zaposlovanja postalo skupna skrb in (dolgoročno) usklajevanje. Tako je bila leta 1997 prvič oblikovana skupna zaposlitvena politika EU. Med štirimi osnovnimi nalogami pogodbe najdemo tudi izenačevanje možnosti zaposlovanja žensk, moških in ranljivih skupin. Ta dokument je bil osnova za naslednjega, ki ga je dve leti pozneje sprejel Svet EU, resolucijo o enakih možnostih zaposlovanja invalidov in drugih posameznikov z ovirami. Kot ključni dejavnik za vključevanje invalidov na trg delovne sile so določili poklicno usposabljanje in zaposlovanje. Akcijski načrti posameznih članic naj bi v projekt pritegnili tudi socialne partnerje in nevladne organizacije, pri tem pa bi jih finančno vzpodbujal Evropski socialni sklad. S pomočjo Evropskega socialnega sklada je nastal tudi Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, ki zdaj bdi nad izvajanjem sistema kvot (Mager, 2007, str. 20).

Brezposelna oseba se ima pravico vključiti v programe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zaposlitvenim načrtom. V njem se določijo in predvidijo dejavnosti pri iskanju zaposlitve in vključevanju v programe aktivne politike zaposlovanja. V program ukrepov aktivne politike zaposlovanja se vključujejo tudi invalidi II. in III. kategorije, ki se prijavijo pri zavodu v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZZZPB, 49.a člen).

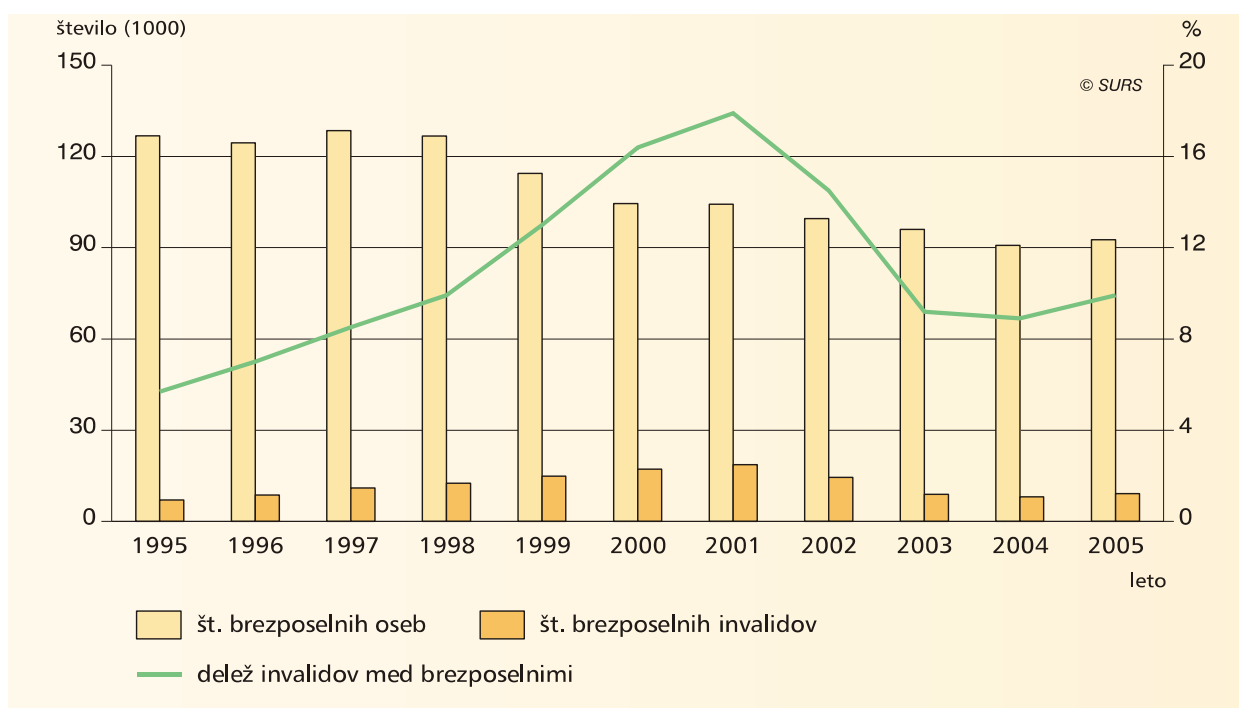
Podlaga za vključitev brezposelne osebe v program aktivne politike zaposlovanja je zaposlitveni načrt, ki ga pripravi zavod ali druga pooblaščen organizacija najpozneje v dveh mesecih po prijavi brezposelnosti. Vsebino zaposlitvenega načrta natančneje opredeli minister, pristojen za delo, s podzakonskim aktom.

Brezposelna oseba lahko opravlja tudi javna dela s sklenitvijo posebne pogodbe z izvajalcem javnih del, kajti 53. člen določa, da je lahko brezposelna oseba vključena v program javnega dela eno leto, razen invalidov, katerih invalidnost je ugotovljena z odločbo pristojnega organa, ki se jim vključitev lahko podaljša, če jim ni mogoče zagotoviti ustrezne ali primerne zaposlitve, ter žensk, starejših od 53 let, in moških, starejših od 55 let, ki so v program lahko vključeni do izpolnitve pogojev za upokojitvev.

### 3.2.1 Brezposelnost invalidov

V Sloveniji so spremembe gospodarskih razmer povzročile naraščanje brezposelnosti, zlasti med invalidi.

**Graf 4: Razmerje med številom vseh brezposelnih oseb in številom brezposelnih invalidov, Slovenija, 1995-2006**



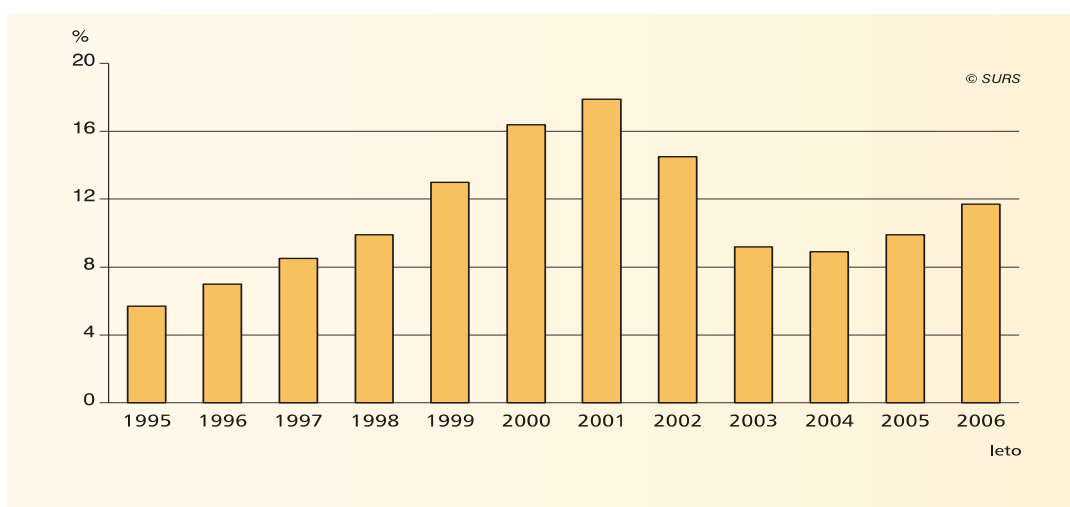
Vir: Letna poročila Zavoda RS za zaposlovanje

Tranzicija v Sloveniji ni prizanesla, saj smo priče eni od tako imenovanih razvojnih dilem- hitro naraščajoči brezposelnosti, ki ni prizanesla nobeni od skupin aktivnega prebivalstva. V tem času je postala zaskrbljujoča brezposelnost invalidov, ki so posebej ranljiva skupina prebivalstva, vključena na trg delovne sile. Negativnega

deleža invalidov med delovno aktivnim prebivalstvom niso mogli zaustaviti niti različni ukrepi, ki so bili namenjeni pospeševanju zaposlovanja invalidov. Brezposelnost invalidov je tako naraščala v absolutnem in relativnem številu (Presen in Belec, 2006, str. 3-5).

Naraščujoča brezposelnost med invalidi ni le problem Slovenije, temveč se s tem sooča vsa Evropa. Invalidi so raznolika skupina ljudi, zato je lahko učinkovita politika, ki to raznolikost upošteva. Ključni cilj evropske politike je ravnovesje med ekonomsko in socialno politiko ter med fleksibilnostjo in varnostjo, ki bo v tesni zvezi z zaposljivostjo in prilagodljivostjo delovne sile. Usmeritve Amsterdamske pogodbe, ki je stopila v veljavo 1. 5. 1999, obvezuje vse članice EU, da oblikujejo dolgoročne strategije zaposlovanja ter pripravijo letne akcijske načrte za zmanjševanje brezposelnosti (Presen in Belec, 2006, str. 18-20).

**Graf 5: Delež invalidov med brezposelnimi, Slovenija, 1995-2006**



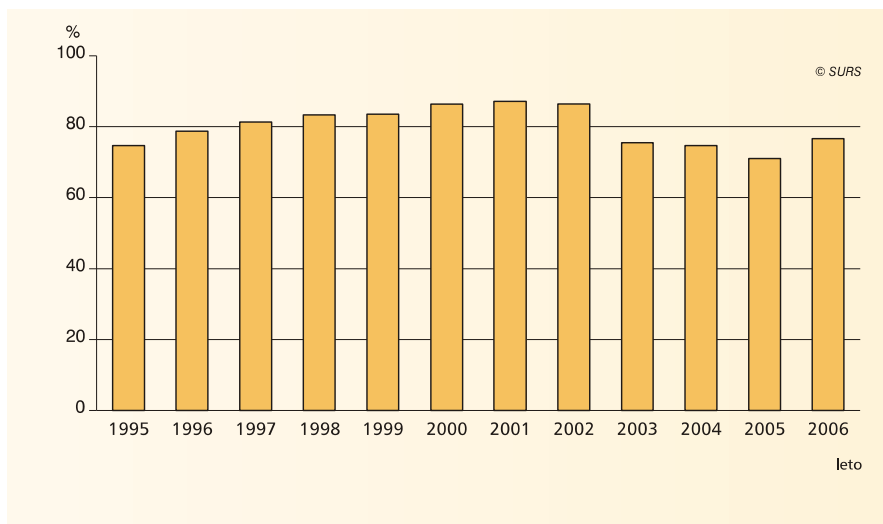
Vir: Letna poročila Zavoda RS za zaposlovanje

Invalidi so torej posebej občutljiva, pa tudi raznolika skupina prebivalstva, saj je vsak od njih lahko delno ali bistveno oviran pri opravljanju vsakodnevnih aktivnosti. Analize stanja na področju zaposlovanja kažejo, da je položaj invalidov na trgu dela manj ugoden, da se invalidi v manjši meri vključujejo na trg dela, da je stopnja brezposelnosti med njimi višja od splošne stopnje brezposelnosti in trajanje njihove brezposelnosti daljše kot pri drugem prebivalstvu.

Leta 2005 je bilo med brezposelnimi skoraj 10% invalidov. Bolj kot število brezposelnih invalidov je v Sloveniji skrb vzbujajoča sestava brezposelnih invalidov in njihove zaposlitvene možnosti. Tako ima kar polovica invalidov I. stopnjo izobrazbe (nepopolno osnovno šolo), samo 1,5% pa VI. ali VII. stopnjo izobrazbe (fakultetno izobrazbo), poleg tega pa je 74% invalidov starejših od 40 let. To je med drugim tudi

razlog, da je bilo leta 1999 kar 76 % invalidov prijavljenih na Zavodu RS za zaposlovanje več kot 24 mesecev. Strukturni problem brezposelnosti invalidov je predvsem dolgotrajnost brezposelnosti. Nanjo vplivata predvsem nizka izobrazbena raven in višja starost teh oseb (SURS, 2007, str. 15-16).

**Graf 6: Deleži delovnih invalidov med brezposelnimi invalidi, Slovenija, 1995-2006**



Vir: Letna poročila Zavoda RS za zaposlovanje

Med brezposelnimi invalidi v Sloveniji prevladujejo delovni invalidi, leta 2006 jih je bilo 76,6% (SURS, 2007, str. 16).

Kategorizacija delovnih invalidov je naslednja:

- kategorija invalidnosti – se lahko ugotavlja zaradi dveh razlogov; prvi je, da zavarovanec sploh ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela, drugi pa, da je pri njem podana poklicna invalidnost, nima pa več preostale delovne zmožnosti. O preostali delovni zmožnosti govorimo, če je zavarovanec brez nevarnosti za poslabšanje invalidnosti sposoben polni delovni čas opravljati delo na drugem delovnem mestu, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi oziroma usposobljenosti, če se lahko za tako delo usposobi s poklicno rehabilitacijo ali pa, če lahko določeno delo opravlja vsaj polovico polnega delovnega časa,
- II. kategorija invalidnosti – se ugotavlja pri zavarovancu takrat, ko je njegova delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za 50% ali več. Pri tem se za svoj poklic šteje delo na delovnem mestu, na katerega je zavarovanec razporejen, in vsa dela, ki ustrezajo njegovim telesnim in duševnim zmožnostim in za katera ima ustrezno strokovno izobrazbo, dodatno usposobljenost in delovne izkušnje,

- III. kategorija – pa se ugotavlja takrat, ko zavarovanec tudi s poklicno rehabilitacijo ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, vendar lahko opravlja določeno delo vsaj s polovico polnega delovnega časa, je njegova delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za manj kot 50%, lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, ni pa zmožen za delo na delovnem mestu, na katerega je razporejen ( Novak in Cvetko, 2005, str. 98).

Zavarovancu, ki so mu z dokončno odločbo priznane pravice na podlagi invalidnosti II. ali III. kategorije in ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, mora delodajalec ponuditi opravljanje drugega dela na delovnem mestu v skladu z njegovo preostalo delovno zmožnostjo in strokovno izobrazbo oziroma usposobljenostjo oziroma mu zagotoviti poklicno rehabilitacijo ali delo s skrajšanim delovnim časom od polnega, razen v primerih, ko mu lahko skladno z zakonom odpove pogodbo o zaposlitvi (ZPIZ, 101. člen).

Delodajalec lahko zavarovancu odpove pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi zaradi ugotovljene invalidnosti II. in III. kategorije ali iz poslovnega razloga, če mu utemeljeno ne more zagotoviti pravice do premestitve na drugo delovno mesto ali po končani poklicni rehabilitaciji oziroma pravice do dela s krajšim delovnim časom od polnega ( ZPIZ, 102. člen).

### **3.3 KVOTNI SISTEM ZAPOSLOVANJA INVALIDOV**

#### **3.3.1 Opredelitev kvotnega sistema**

Kvotni sistem zaposlovanja invalidov pozna večina držav članic EU. Ta sistem ima dolgo zgodovino, saj se je prvič uporabil v obdobju prve svetovne vojne in po njej, ko so v Nemčiji in Avstriji z uredbami in zakoni predpisali delovno vključevanje vojnih invalidov in veteranov. Ta sistem uporabljajo tako evropske (Francija, Nemčija, Italija in druge države) kot tudi nekatere azijske države (Japonska, Kitajska).

Osnovni namen kvotnega sistema je zaposlovanje invalidov v običajnem delovnem okolju. Pomeni obveznost delodajalca, da zaposluje invalide v okviru določenega deleža od celotnega števila zaposlenih delavcev. Obveznost naj bi bila prostovoljna, a je običajno uzakonjena. Države imajo ob neizpolnjevanju zaposlitvene kvote različne sankcije (različne administrativne prepovedi in različne oblike plačil). Tistim, ki obveznost izpolnjujejo, pa je namenjena ustrezna stimulacija (Tutta, 2003, str. 14).

Poleg zgoraj opredeljenega kvotnega sistema obstaja v nekaterih državah tudi davčno kvotni sistem. Razlika med davčno-kvotnim sistemom in kvotnim sistemom je v tem, da se delodajalcem dovoljuje, da za neizpolnjeno število invalidov po kvotnem sistemu pokrijejo določene davčne obveznosti ali obveznosti iz zavarovanja v korist posebnih skladov za rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov, ki jih v obvezni kvoti niso izpolnili. Poplačila posebnih davčnih obveznosti so možna le takrat (Francija), ko

delodajalec dokaže, da pri njem ne obstaja možnost rednega zaposlovanja invalidov. Davčne obveznosti se zbirajo v posebnih rehabilitacijskih skladih, od koder se redistribuirajo različnim delodajalcem, invalidom ali izvajalcem. Sredstva rehabilitacijskega fonda se namenijo izključno za izvajanje usposabljanja in zaposlovanja invalidov (Uršič, 2004, str. 110).

### 3.3.2 Kvotni sistem v Sloveniji

Kvotni sistem naj bi delodajalce motiviral k večjemu zaposlovanju invalidov, tem pa zagotovil večje možnosti za zaposlitev.

Zakon ne zahteva le uvedbe kvotnega sistema kot obveznega zaposlovanja invalidov, ampak gradi na doseganju ravnotežja med zaposlovanjem in socialno zaščito ter nagovarja delodajalce, da se ukvarjajo z invalidnostjo in zaposlovanjem invalidov. Pri tem gre za administrativni ukrep, s katerim se delodajalcem naloži, da določen delež delovnih mest namenijo invalidom.

Osnovni namen kvotnega sistema je učinkovito zagotavljanje enakih možnosti za zaposlitev, ki ga lahko označimo kot "pravično zaposlovanje".

S 1. majem 2007 je začela veljati nova Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (2007), ki je glede na ugotovljeno stanje v praksi nekoliko spremenila odstotke po dejavnostih. Oblikovani so samo trije razredi, in sicer s 3-, 4-, in 6-odstotno kvoto. Nobeni dejavnosti pa se odstotek za izpolnitev kvote ni povečal.

Zavezanci za kvoto so vsa podjetja z več kot 20 zaposlenimi, razen tujih diplomatskih in konzularnih predstavništev, invalidskih podjetij in zaposlitvenih centrov. Za zavezance z manj kot 50 zaposlenimi se kvota zniža za 1 odstotek, vendar ne more biti nižja od 2 odstotkov, znaša pa lahko največ 6 odstotkov. Če ima npr. delodajalec 45 zaposlenih, zavezanec za izpolnjevanje kvote in zanj velja 6% kvota, se mu zmanjša kvota za eno odstotno točko, torej na 5%.

V primeru, da izračunana kvota ne predstavlja celega števila, se vrednosti do 0,5% zaokrožijo navzdol in vrednosti od vključno 0,5% zaokrožijo navzdol. V kvoto se štejejo invalidi, ki jih delodajalci prijavijo v zavarovanje kot invalide skladno z Navodilom za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide (ZZRZI, 62.člen).

V kvoto se všttevajo vsi invalidi, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za najmanj 20 ur tedensko. Invalid, zaposlen v podporni zaposlitvi, se šteje za dva zaposlena invalida (ZZRZI, 63.člen).

Zavezanci, ki zaposlujejo manj invalidov, kot je določeno s kvoto, in nimajo urejene nadomestne izpolnitve kvote, morajo mesečno ob izplačilu plač obračunati in plačati



v Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov prispevek za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov v višini 70% minimalne plače za vsakega invalida, ki bi ga bil dolžen zaposliti za izpolnitev predpisane kvote.

ZZRZI pa določa tudi posebne vzpodbude za delodajalce, ki zaposlujejo več invalidov, kot je določeno s kvotami, in sicer:

- plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju v obsegu do 30 ur mesečno, če ima z njim sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas oziroma za določen čas najmanj 24 mesecev in če gre za zaposlenega invalida nad predpisano kvoto (ZZRZI, 73. člen),
- oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko varstvo za tiste invalide, ki jih delodajalec zaposluje nad predpisano kvoto in njihova invalidnost ni posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri tem delodajalcu (o tej pravici odloča Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov) (ZZRZI, 74. člen),
- nagrade za preseganje kvote prejme delodajalec, ki zaposluje več invalidov, kot je določeno s kvoto, in delodajalec, ki zaposluje manj kot 20 delavcev in ima zaposlene invalide, katerih invalidnost ni nastala zaradi poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri tem delodajalcu (ZZRZI, 75. člen).

### **3.4 SKLAD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA VZPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA INVALIDOV**

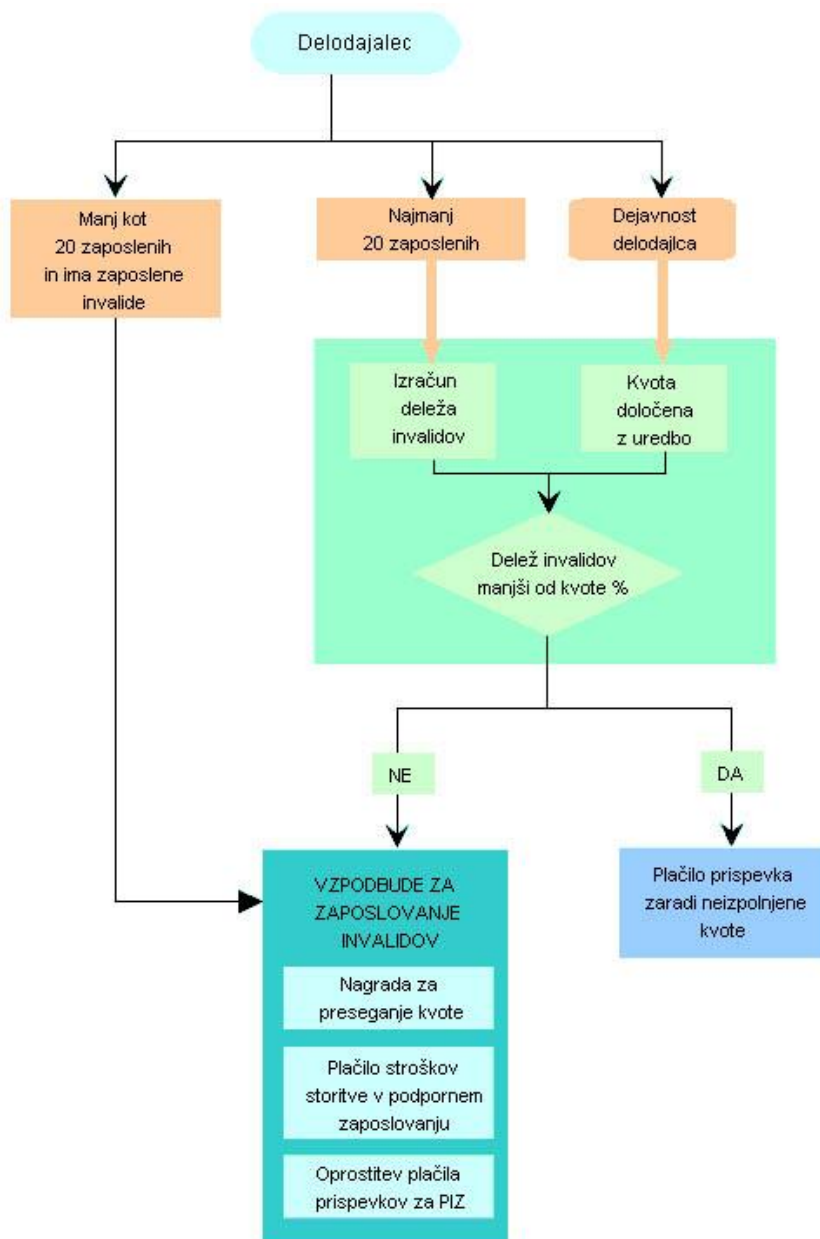
Na podlagi Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI, 77. člen) je Sklad javni finančni sklad, ki ga z namenom vzpodbujanja razvoja zaposlovanja invalidov v skladu s tem zakonom in ohranjanja delovnih mest zanje v imenu Republike Slovenije ustanovi Vlada Republike Slovenije. Soustanovitelja sklada sta Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije in Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Pri upravljanju Sklada sodelujejo tudi predstavniki sindikalnih zvez in konfederacij, reprezentativnih za območje države, in predstavniki delodajalskih združenj, reprezentativnih za območje države.

Skład za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov namreč odloča o nagradah za preseganje kvote, o oprostitvi prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, subvencionira plače zaposlenih invalidov v invalidskih podjetjih in zaposlitvenih centrih, odloča o delnem povračilu stroškov za prilagoditev delovnega mesta ter o plačilih za podporno zaposlitev. V Sloveniji je sistemu kvot zavezanih 4989 delodajalcev. Med njimi je 29 odstotkov doseglo kvoto, 44 odstotkov je ni doseglo, 27 odstotkov pa jo je preseglo in so bili tako upravičeni do nagrad. Toda mnogo delodajalcev še vedno ne pozna vseh možnosti in pravic iz zakona, ki jih lahko uveljavljajo prek sklada. Tako npr. skoraj polovica delodajalcev ni uveljavljala pravice do nagrade za preseganje kvote ( Mager, 2007, str. 20).

Skład pridobiva denarna sredstva iz plačil delodajalcev zaradi neizpolnjevanja kvote, od Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, iz državnega proračuna in

sredstev namenjenih subvencioniranju plač invalidov, ki zagotavljajo proračun Republike Slovenije, iz donacij in drugih virov. Sredstva za delo Sklada se zagotavljajo iz proračuna. Sklad pa mora sredstva za svoje delo in namenska sredstva voditi ločeno. V primeru, da namenskih sredstev za kritje pravic, ki se financirajo iz Sklada, ni dovolj, se primanjkljaj pokrije iz državnega proračuna.

**Slika 1: Kvotni sistem**



Vir: Kvota in kvotni sistem, Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov

## **4 ZAKON O ZAPOSLOVNI REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV**

2. člen ZZRZI (2007) določa, da je namen zakona povečati zaposljivost invalidov in vzpostaviti pogoje za njihovo enakovredno udeležbo na trgu dela z odstranjevanjem ovir in ustvarjanjem enakih možnosti.

### **4.1 ZAPOSLOVNA REHABILITACIJA**

4. člen ZZRZI (2007) definira zaposlitveno rehabilitacijo kot storitve, ki se izvajajo, da se invalid usposobi za ustrezno delo, se zaposli, zaposlitev zadrži in v njej napreduje ali spremeni svojo poklicno kariero. S tem daje zakon možnost, da se storitve zaposlitvene rehabilitacije izvajajo tako za brezposelne kot za zaposlene invalide.

Naloge, povezane z zaposlitveno rehabilitacijo, izvajajo:

- rehabilitacijski svetovalci na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje-ZRSZ (izdelava rehabilitacijskega načrta),
- rehabilitacijske komisije pri ZRSZ (izdaja mnenja v skladu s Pravilnikom o merilih za priznanje statusa invalida, merilih za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in merilih za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov),
- timi za zaposlitveno rehabilitacijo (izvajanje storitev zaposlitvene rehabilitacije),
- Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo (izvajanje razvojnih nalog na področju zaposlitvene rehabilitacije) (MDDSZ, 2005 a, str. 2).

Rehabilitacijski svetovalec omogoča uveljavitev pravice do zaposlitvene rehabilitacije, ki predstavlja sklop storitev, namenjenih invalidom pri odpravljanju ovir pri zaposlovanju in ki jih nudijo specializirane rehabilitacijske ustanove. Te storitve obsegajo svetovanje in motiviranje rehabilitantov za njihovo aktivno vlogo, pripravo mnenja o ravni rehabilitantovih sposobnosti, znanj, navad in interesov, pomoč pri sprejemanju lastne invalidnosti in vključitvi v življenje in delo, pomoč pri izboru ustreznih poklicnih ciljev, razvijanje socialnih spretnosti in veščin, iskanje dela, ureditev ter pripravo načrta prilagoditve delovnega mesta, usposabljanje oziroma pomoč pri usposabljanju na konkretnem delovnem mestu, spremljanje in pomoč rehabilitantu pri usposabljanju, izobraževanju in na delovnem mestu po vključitvi v delo oziroma zaposlitev, in drugih storitev, ki jih potrebuje, da se usposobi za zaposlitev, zaposli, zaposlitev zadrži in v njej napreduje (ZRSZ).

## **4.2 PRAVICE DO ZAPOSLOTVENE REHABILITACIJE**

13. člen ZZRZI (2007) opredeljuje, da je pravica do zaposlitvene rehabilitacije individualna pravica invalida in jo invalid tudi sam uveljavlja. Posamezne storitve zaposlitvene rehabilitacije lahko za invalida uveljavlja tudi delodajalec oziroma Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

Zaposlitvene rehabilitacije ni možno izvajati brez aktivnega sodelovanja invalida, zato zakon v 16. členu ZZRZI (2007) določa pravice in obveznosti invalida za čas vključitve v zaposlitveno rehabilitacijo. Invalid, ki mu je priznana pravica do zaposlitvene rehabilitacije, ima naslednje pravice in obveznosti: pravico do storitev zaposlitvene rehabilitacije v skladu z odločbo in rehabilitacijskim načrtom, pravico in obveznost, da v zaposlitveni rehabilitaciji aktivno sodeluje, pravico do denarnih prejemkov iz 17. člena tega zakona, druge pravice in obveznosti, ki izhajajo iz načina in obsega izvajanja zaposlitvene rehabilitacije.

Pravico do zaposlitvene rehabilitacije lahko, skladno s V. poglavjem ZZRZI, uveljavlja oseba z vlogo na pristojni enoti ZRSZ. Vlogi je potrebno priložiti dokumentacijo, ki jo določa 26. člen ZZRZI, to je:

- zdravniški izvid z mnenjem osebnega zdravnika ali zdravnika po predpisih o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti,
- drugo dokumentacijo, s katero se dokazujejo trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni,
- dokončno odločbo o priznanju statusa v primeru, ko je bila invalidu izdana odločba o invalidnosti po drugih predpisih.

Popolnost dokumentacije ugotovi predsednik rehabilitacijske komisije. V primeru, da na podlagi razpoložljive dokumentacije predsednik oceni, da še ni mogoče podati zanesljivega mnenja o invalidnosti in/ali pravici do zaposlitvene rehabilitacije, lahko ZRSZ izda napotnico k ustreznemu izvajalcu zaposlitvene rehabilitacije za pridobitev mnenja o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov (predhodno rehabilitacijsko mnenje) (MDDSZ, 2005 b, str. 2).

### **4.2.1 Odločanje o pravici zaposlitvene rehabilitacije**

O pravici do zaposlitvene rehabilitacije odloča ZRSZ. Pred tem mora pridobiti mnenje rehabilitacijske komisije (izvedensko mnenje), ki ga po končani obravnavi na seji v skladu s Pravilnikom o merilih za priznanje statusa invalida, pravice do zaposlitvene rehabilitacije in ocenjevanja zaposlitvenih možnosti invalidov, izda rehabilitacijska komisija. O priznanju pravice do zaposlitvene rehabilitacije ZRSZ odloča v upravnem postopku in invalidu z odločbo prizna pravico do storitev zaposlitvene rehabilitacije. Zoper odločbo je možna pritožba (MDDSZ, 2005 a, str. 3).

#### **4.2.2 Rehabilitacijski načrt**

Na podlagi mnenja rehabilitacijske komisije, kot to določa 32. člen ZZRZI, rehabilitacijski svetovalec ZRSZ ob aktivnem sodelovanju invalida izdelava rehabilitacijski načrt. Pri pripravi rehabilitacijskega načrta se upošteva tudi mnenje izvajalca zaposlitvene rehabilitacije, če je bilo pred tem že izdelano mnenje o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov.

Rehabilitacijski načrt je sistematično načrtovanje storitev zaposlitvene rehabilitacije, ki jih invalid potrebuje za uspešno zaposlitev. Z rehabilitacijskim načrtom se spremlja tudi potek in učinek zaposlitvene rehabilitacije.

Rehabilitacijski načrt vsebuje:

- povzetek dosedanje obravnave,
- cilje zaposlitvene rehabilitacije, načine, aktivnosti in postopke za doseg ciljev,
- navedbo vrste, obsega, načina in trajanja storitev zaposlitvene rehabilitacije ter izvajalca zaposlitvene rehabilitacije.

Rehabilitacijski načrt se med izvajanjem rehabilitacije lahko dopolnjuje ali spreminja.

V primeru, da izvajalec zaposlitvene rehabilitacije med izvajanjem zaposlitvene rehabilitacije ugotovi, da bi invalid po njegovi oceni potreboval drugačne ali dodatne storitve zaposlitvene rehabilitacije, predlaga rehabilitacijskemu svetovalcu, da skupaj z invalidom rehabilitacijski načrt spremeni ali dopolni.

V kolikor izvajalec zaposlitvene rehabilitacije pri izvajanju le-te ugotovi, da je iz kakršnega koli razloga nadaljnje izvajanje zaposlitvene rehabilitacije nesmiselno, saj ni pričakovati ustreznega rezultata, o tem obvesti rehabilitacijskega svetovalca. Ta lahko izvajanje le-te začasno prekine in o tem izda sklep o ustavitvi postopka zaposlitvene rehabilitacije. Ko prenehajo okoliščine, zaradi katerih je bila zaposlitvena rehabilitacija ustavljena, lahko rehabilitacijski svetovalec invalida ponovno napoti na izvajanje le-te, če so za to ponovno vzpostavljeni pogoji, skladno z rehabilitacijskim načrtom. Če niso, je potrebno ponovno mnenje oziroma ponovna ocena rehabilitacijske komisije (MDDSZ, 2005 b, str. 3).

#### **4.3 MERILA ZA PRIZNAVANJE PRAVICE DO ZAPOSLOTVENE REHABILITACIJE**

Pri določanju vrste, obsega in trajanja ter načina izvedbe zaposlitvene rehabilitacije se poleg meril iz 14. člena ZZRZI upoštevajo tudi merila, ki bodo določena v Pravilniku o merilih za priznanje statusa invalida, merilih za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in merilih za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov (MDDSZ, 2005 c, str. 3).

Merila za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije:

- vpliv posledic telesne ali duševne okvare ali bolezni na posameznika,

- potrebe po storitvah zaposlitvene rehabilitacije kot delu celostne rehabilitacije pri posamezniku,
- možnost zaposljivosti s prilagoditvijo ali uporabo sodobnih tehnologij,
- ocena socialnega in delovnega okolja (socialne vloge posameznika) in
- druga merila, ki se oblikujejo po pravilih stroke (ZZRZI, 14. člen).

#### **4.4 STORITVE ZAPOSLOITVENE REHABILITACIJE**

15. člen ZZRZI opredeljuje 15 storitev zaposlitvene rehabilitacije, in sicer:

- svetovanje, vzpodbujanje in motiviranje invalidov k aktivni vlogi,
- priprava mnenja o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov,
- pomoč pri sprejemanju lastne invalidnosti in seznanjanje o možnostih vključevanja v usposabljanje,
- pomoč pri izboru ustreznih poklicnih ciljev,
- razvijanje socialnih spretnosti in veščin,
- pomoč pri iskanju ustreznega dela oziroma zaposlitve,
- analiza konkretnega delovnega mesta in delovnega okolja invalida,
- izdelava načrta potrebne opreme in sredstev za delo,
- usposabljanje na konkretnem delovnem mestu oziroma izbranem poklicu,
- spremljanje in strokovna pomoč pri usposabljanju in izobraževanju,
- spremljanje invalida na delovnem mestu po zaposlitvi,
- sprotno ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa,
- ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov zaposlenih invalidov,
- opravljanje drugih storitev zaposlitvene rehabilitacije.

#### **4.5 IZVAJANJE ZAPOSLOITVENE REHABILITACIJE**

18. člen ZZRZI določa, da se zaposlitvena rehabilitacija izvaja kot javna služba v okviru mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije, pri čemer se pri vzpostavitvi mreže upošteva število in potrebe invalidov glede na vrsto invalidnosti in regionalno pokritost z izvajalci storitev.

V mrežo se vključijo javni zavodi ter druge pravne in fizične osebe, ki izpolnjujejo pogoje, predpisane za izvajanje storitev zaposlitvene rehabilitacije. Fizične osebe in pravne osebe, ki niso javni zavodi, morajo za izvajanje storitev zaposlitvene rehabilitacije pridobiti koncesijo po tem zakonu.

Zaposlitvena rehabilitacija se financira iz sredstev proračuna Republike Slovenije, če je napotitelj Zavod. Cene storitev zaposlitvene rehabilitacije določi minister, pristojen za invalidsko varstvo.

## **4.6 MREŽA IZVAJALCEV ZAPOSLOTVENE REHABILITACIJE**

V mrežo so vključeni javni zavodi ter druge pravne in fizične osebe, ki za izvajanje zaposlitvene rehabilitacije pridobijo koncesijo.

Pri oblikovanju mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije se upoštevajo naslednja temeljna načela:

### **a.) Racionalnost**

Mreža izvajalcev je oblikovana tako, da v največji možni meri in na najboljši način zadovoljuje potrebe posameznih skupin invalidov glede na vrsto invalidnosti. Racionalnost mreže se izkazuje s tem, da njeno oblikovanje temelji na: delovanju na državni, regijski in lokalni ravni v odvisnosti od posebnih rehabilitacijskih potreb invalidov in ob upoštevanju dejavnikov okolja; števila invalidov, ki so vključeni v storitve zaposlitvene rehabilitacije (optimalni sestavi timov in koriščenju tehnologij ter prostorov za izvajanje posameznih storitev zaposlitvene rehabilitacije).

### **b.) Smotrnost**

Načelo smotrnosti se kaže v tem, da se v mreži izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije zagotavljajo tiste storitve, ki jih invalidi glede na svojo invalidnost in oviranost pri vključevanju na trg dela najbolj potrebujejo; ob tem pa se tudi upošteva, ali in v kakšnem obsegu, glede na uporabljena sredstva, posamezne storitve zaposlitvene rehabilitacije realno dosegajo svoj namen – upošteva celovite podatke o invalidu, ugotovitve opravljene evalvacije ali strokovnega nadzora.

### **c.) Ekonomičnost**

Načelo ekonomičnosti pomeni, da se bo oblikovala taka mreža izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije, ki bo z izvajanjem standardiziranih storitev zaposlitvene rehabilitacije in ob utemeljenih in skrbno pretehtanih stroških zagotavljala čim boljše učinke, ki se bodo kazali z doseganjem najboljših možnih učinkov pri izvajanju storitev zaposlitvene rehabilitacije.

### **d.) Enaka dostopnost za vse invalide, ne glede na kraj bivanja**

Mreža izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije zagotavlja enako dostopnost storitev zaposlitvene rehabilitacije vsem invalidom, ne glede na kraj bivanja. Mreža izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije bo zato oblikovana tako, da bo omogočala dostopnost storitev zaposlitvene rehabilitacije vsem invalidom pod enakimi pogoji ne glede na to, v katerem delu Slovenije prebivajo.

**e.) Storitve zaposlitvene rehabilitacije morajo biti pod enakimi pogoji zagotovljene za vse brezposelne invalide, ne glede na vrsto invalidnosti**

Pravica do zaposlitvene rehabilitacije se zagotavlja po načelih enake dostopnosti za vse brezposelne invalide pod pogoji, ki jih določa ZZRZI. Storitve zaposlitvene rehabilitacije bodo lahko koristili tudi drugi koristniki (ZPIZ, delodajalci, ... ), ne glede na vzrok, vrsto ali čas nastanka invalidnosti pri posameznem invalidu.

**f.) Mreža izvajalcev temelji na povezovanju med izvajalci in integraciji z običajnim delovnim okoljem**

Končni cilj zaposlitvene rehabilitacije je primerna zaposlitev. Izvajalci se povezujejo z Inštitutom Republike Slovenije za rehabilitacijo zaradi skrbi za razvoj in dvig kakovosti storitev zaposlitvene rehabilitacije, z delodajalci zaradi možnosti zaposlitve brezposelnih invalidov, z drugimi izvajalci zaposlitvene rehabilitacije pa zaradi dviganja kvalitete storitev zaposlitvene rehabilitacije.

**g.) Mreža omogoča razvoj rehabilitacijske stroke**

Za strokovni razvoj na področju zaposlitvene rehabilitacije je naprej odgovoren Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo s posebno organizacijsko enoto, pri tem pa sodelujejo tudi ostali izvajalci zaposlitvene rehabilitacije.

**h.) Pri izboru izvajalcev se upošteva tudi kvaliteta dosedanjega dela na področju zaposlitvene rehabilitacije**

Pri nadzoru nad izvajalci zaposlitvene rehabilitacije je strokovna komisija za izvedbo javnega razpisa poklicne oziroma zaposlitvene rehabilitacije, ki je pristojna tudi za izvajanje nadzora nad izvajalci, opazila, da so izvajalci zelo različno usposobljeni za delo z invalidi in da so rešitve za usposabljanje in zaposlovanje invalidov odvisne od koncepta dela izvajalca. Zato se bo pri izboru izvajalcev upoštevala tudi kvaliteta njihovega dosedanjega dela na področju zaposlitvene rehabilitacije (primeri dobre prakse se kažejo v usposobljenosti invalidov po končanem programu zaposlitvene rehabilitacije: število vključitev v zaposlitev, vzpostavljeno sodelovanje z delodajalci, ipd).

**i.) Finančna vzdržnost sistema**

Mreža izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije bo temeljila na financiranju storitev zaposlitvene rehabilitacije, ki bodo omogočale brezposelnim invalidom zaposlitveno rehabilitacijo kot pravico, ne več samo kot možnost. Zaposlitvena rehabilitacija, kot je opredeljena v ZZRZI, število predvidenih vključenih invalidov in število izvajalcev, bo po sedanjih ocenah omogočala večjo zaposljivost invalidov in primerno finančno vzdržnost sistema (MDDSZ, 2005, str. 7-8).



#### **4.7 KONCESIJA ZA IZVAJANJE STORITEV ZAPOSLOVNE REHABILITACIJE**

19. člen ZZRZI navaja, da podeli koncesijo za izvajanje storitev zaposlitvene rehabilitacije minister, pristojen za invalidsko varstvo. Ministrstvo, pristojno za invalidsko varstvo, razpiše javni natečaj za podelitev koncesije, v katerem določi kadrovske, organizacijske, tehnične in druge pogoje glede na vrsto, obseg in standarde storitev.

Vsak ponudnik se lahko na javni natečaj prijavi le z eno ponudbo. Ponudnik lahko med razpisanim rokom svojo ponudbo dopolnjuje ali spreminja. Ponudbo lahko odda pravna ali fizična oseba le samostojno. Če eno ponudbo pripravita skupaj dva ponudnika, strokovna komisija takšno ponudbo izloči iz nadaljnjega ocenjevanja (ZZRZI, 21. člen).

Minister, pristojen za invalidsko varstvo, izbranim ponudnikom z odločbo podeli koncesijo. Zoper odločbo o podelitvi koncesije ni pritožbe (ZZRZI, 23. člen).

## **5 PREDSTAVITEV NAGLUŠNIH IN GLUHIH**

Človek se nauči govora spontano ob pogojih: da dobro sliši, da ima ustrezno razvite duševne sposobnosti in govorne organe. Govor je eden izmed človekovih najvažnejših pripomočkov za sporazumevanje z okolico. Osebe, ki te sposobnosti nimajo, sveta in sebe ne doživljajo celovito. Posledica tega je, da se kljub dobro razvitim govornim organom ne morejo naučiti govora enako kot polnočutni vrstniki.

Naglušne osebe so tiste, pri katerih je omejena sposobnost poslušanja. Njihovo čutilo za sluh je okvarjeno, sporazumevajo pa se s slušnim aparatom ali brez njega.

Oseba je gluha, kadar je percepcija sluha v govornem področju tako prizadeta, da oseba ne more ponoviti govornih elementov, to pomeni, da socialni stik z osebo ni mogoč.

Gluhota je nevidna motnja, ki je ljudje ne opazijo, dokler ne pridejo v stik z gluhim človekom. Najpogosteje rečemo, da je človek gluha, če ne sliši zvokov in glasov iz svojega okolja, naglušni pa jih sprejema le delno. To pomeni, da gluhi lahko zazna zelo močne zvoke, a le nekatere, ne vseh. Ti močni zvoki pa se v življenju redkeje pojavljajo, posebno ne v govoru. Naglušni pa zazna tudi zvoke okolja in govora, vendar ne vseh in jih zaznava kvalitativno drugače kot slišič človek (Košir, 1999, str. 9).

### **5.1 SOCIALNI POMEN NAGLUŠNOSTI IN GLUHOTE**

Vsaka bolezen, zlasti še, če je dolgotrajnejša, vpliva prej ali slej na človekovo duševnost ter bolj ali manj spremeni njegov odnos do družbe in okolja. Izguba sluha sodi gotovo med tiste bolezni, kjer so take spremembe kar izrazite. Huda naglušnost ali gluhost lahko zelo spremenita človekovo duševnost. Hkrati pa ima ta bolezen globok odmev v celotnem odnosu do družine, družbe, poklica, skratka, do okolja, v katerem živi. Zaradi tega je potrebno, da se vživimo za nekaj trenutkov v življenje naglušnega ali gluhega človeka in skušamo razumeti njegove težave. Naglušni in gluhi so pravzaprav veliki invalidi, ki jih je treba iztrgati iz njihove duševne in družbene osamljenosti, jih vrniti v vsakdanje življenje in napraviti iz njih veljavne člane skupnosti (Podreberšek S., 1962, str. 7).

V populaciji oseb z izgubo sluha se pogosteje pojavljajo motnje vedenja. Da so vedenjske motnje med gluhi tako pogoste, je verjetno več razlogov, ki so posledica interakcije med fiziološkimi in psihološkimi dejavniki. Nekateri od teh so povzročili tako gluhost kot tudi pogoje za vedenjske težave. Eden pomembnejših vzrokov za motnje vedenja in osebnosti so tudi težave v socializaciji. Za te težave je v veliki meri kriva pomanjkljiva komunikacija z vrstniki in drugimi. Zaradi tega imajo težave z ustreznim načinom zadovoljevanja svojih potreb, izražanjem čustev, razumevanjem pričakovanj drugih v zvezi z njimi, razumevanjem drugih in empatijo do

drugih,...Tako imajo več težav v odnosih do drugih, bolj so agresivni, impulzivni, hiperaktivni, egocentrični itd. (ZDGNS).

**Tabela 1: Socialne težave pri posamezni izgubi sluha**

Poimenovanje	Socialne težave	Govorna percepcija	Totalna percepcija
Normalen sluh	Ni	Nad 8m oddaljenosti	Pod 10 dB
Lahka naglušnost	Pri večji oddaljenosti govorca	Do 5m oddaljenosti	10-30 dB
Zmerna naglušnost	Pri majhni oddaljenosti govorca	Do 1m oddaljenosti	Do 60 dB
Težka naglušnost	Resne težave pri normalnem govoru od blizu	Na uho	Nad 60 dB
Gluhota	Govora ne sliši	Ne sprejema	Nad 90 dB

Vir: (Košir, 1999, str. 13)

Na emocionalni in socialni razvoj neposredno vpliva interakcija osebe z okoljem. Ta je lahko ustrezna in vzpodbudna ali pa neustrezna in zavirajoča.

Nerazvitost verbalnega govora kot posledica slabe komunikacije ali njene odsotnosti ga oddaljuje od drugih ljudi. Zaradi pomanjkanja ali slabše komunikacije so prikrajšani za možnost učenja in številne izkušnje, s tem pa možnost pridobivanja občutka zaupanja do sebe in sveta.

Njihove skromne in drugačne socialne izkušnje mnogokrat oziroma večkrat vodijo v nesporazume. Slabše razumevajo različne situacije in se v njih pogosteje odzivajo neustrezno, saj si ravnanje drugih razlagajo na osnovi vidnega in svojih razlag ne morejo ustrezno preveriti. To lahko vodi do spremenjenega emocionalnega in socialnega vedenja. Osamljenost, kot posledica pomanjkljive in slabše komunikacije, pojavljajo se občutki zapostavljenosti, zavrnjenosti, neljubljenosti ..., zaradi katerih se osebe umikajo, zaprejo vase itd. Zaradi nerazumevanja drugih pa pogosteje doživljajo napetosti, frustracije, kar pa lahko vodi tudi v agresivnost. Tako so lahko bolj introvertirani, ravnodušni, apatični, okolico doživljajo kot ogrožujočo, imajo občutke manjvrednosti, fobije preganjanja in so bolj pasivni glede interesov (ZDGNS).

## **5.2 KOMUNIKACIJA NAGLUŠNIH IN GLUHIH OSEB**

Po klasifikaciji Svetovne zdravstvene organizacije (WHO) je gluhotna ena najtežjih invalidnosti. Zaradi okvare sluha imajo naglušne in gluhe osebe največje težave na področju sporazumevanja in komunikacije z okoljem, v katerem živijo, se izobražujejo, ustvarjajo, delajo ali preživljajo prosti čas. Komunikacijske ovire, nezmožnost interakcije z okoljem zaradi okvare ali popolne izgube sluha so vzrok različnih oblik socialne izključenosti (ZDGNS).

Kadar se pri človeku pojavi trajna poškodba sluha, nastopi potreba po govorni komunikaciji. Ljudje z brezhibnim sluhom komunicirajo s poslušanjem in govorom, medtem, ko je gluhim in naglušnim ta način komunikacije otežen oziroma nemogoč. Naglušne in gluhe osebe imajo na področju svoje govorne komunikacije specifične potrebe. Da pridejo do želenih informacij, uporabljajo več poti komunikacij, kot so: odgledovanje, mimika obraza, prstna abeceda, kretnje, simultana komunikacija, ustna komunikacija.

### **5.2.1 Odgledovanje**

Je branje z ust, opazovanje ust, obraza in mimike sogovornika. Je zelo pomembna in koristna komunikacijska oblika za uspešno komuniciranje. Odrasla oseba že z majhno izgubo sluha nehote in avtomatično odgleduje. Pravimo, da si tako pomagamo, da bi boljše razumeli. Slaba stran odgledovanja je hitrost govora. Večina ljudi govori prehitro. Če hočemo doseči, da bo odgledovanje uspešno, moramo izgovarjati besede počasneje in razločno. Prav tako so ovira narečja, popačenka, premajhno odpiranje ustnic, pri moških brki, ki pokrivajo zgornjo ustnico. Vsi gluhi ne znajo dobro odčitavati z ustnic. Nekaterim ta tehnika zelo pomaga pri pridobivanju informacij, drugim manj (Košir, 1999, str. 8).

### **5.2.2 Mimika obraza**

Mimika je gibanje mišic obraza, ki je pri komuniciranju spontana ali namerna za poudarjeno izražanje občutkov, misli in hotenj. Najpogosteje izraža emocionalna stanja, lahko pa se uporablja tudi za običajno komuniciranje, posebno pri gluhih osebah ali med ljudmi, ki govorijo različne jezike (Košir, 1999, str. 8).

### **5.2.3 Prstna abeceda**

Obstaja enoročna in dvoročna abeceda. Pri nas se zadnjih nekaj let uporablja enoročna abeceda. Različni položaji prstov pomenijo različne črke. Torej se s premikanjem prstov "pogovarjamo", pri čemer vsak položaj pomeni eno črko abecede. Tehniko prstne abecede se da relativno hitro osvojiti. Veliko težje se

naučimo “branja” premikajočih prstov nasprotne osebe, ki nam črkuje besede (Košir, 1999, str. 8).

#### **5.2.4 Kretnje**

Izvajajo se s premikom prstov in rok. Večinoma so dinamične, le nekaj je mirujočih. Kretnje dopolnimo z mimiko obraza, ki poudari pomen kretnje. Kretnje kombiniramo z govorom in dopolnjujemo s prstno abecedo. Tako je razumevanje sporočila boljše.

#### **5.2.5 Simultana komunikacija**

Gre za uporabo govora in znakovne komunikacije hkrati.

#### **5.2.6 Ustna komunikacija**

Predstavlja govor in poslušanje. Za to komunikacijo uporabljajo naglušni sluh, ki jim je še ostal. Pomagajo si tudi s slušnimi aparati in odgledovanjem.

### **5.3 KOMUNIKACIJSKA PRAVILA ZA BOLJŠE SPORAZUMEVANJE Z NAGLUŠNO IN GLUHO OSEBO**

1. Govori z osebo, obrnjen k njej.
2. Ne korakaj in se ne premikaj med pogovorom.
3. Govori normalno glasno in se ne trudi s pretirano artikulacijo.
4. Ne zakrivaj ust s pričesko, roko, cigareto, žvečenjem in podobnim.
5. Govorec naj ima primerno osvetljen obraz, ne da je v mraku ali izpostavljen soncu, da se opazovalcu blešči.
6. Uporabljalj kratke stavke.
7. Uporabljalj skromen besednjak, ne tujk.
8. Ne preskakuj s teme na temo.
9. Govori naj le ena oseba.
10. Uporabljalj pantomimo, demonstracijo, izrazno živahnost.
11. Če oseba ne razume, ponovi ali uporabi pisalo.
12. Vzemi si čas in se sogovorniku posveti.

## 5.4 IZVENINSTITUCIONALNE OBLIKE ZDRUŽEVANJA

Zveza gluhih in naglušnih Slovenije izvaja mrežo društev gluhih in naglušnih v Republiki Sloveniji. Organizacije gluhih in naglušnih pa so po formalno pravni ureditvi društva oziroma njihove zveze, ki jih ustanovljajo invalidi zaradi svojih specifičnih potreb in interesov, uveljavljajoč svojo ustavno svoboščino do združevanja. Po zaključenem usposabljanju v zavodih zadovoljujejo gluhi in naglušni svoje specifične potrebe v svojih prostovoljnih združenjih.

Temeljni cilj združevanja je ustvarjanje pogojev za popolno vključitev gluhih in naglušnih v življenjsko in delovno okolje ter družbeno življenje. Zveza je krovna organizacija članov, združenih v 13 medobčinskih društev, ter izvajalka številnih posebnih socialnih programov na državni ravni. Posebne socialne programe na lokalni ravni izvajajo društva. Društva so gluhim in naglušnim osebam drugi dom (ZDGNS).

Preko mreže društev in Zveze se pomoč gluhim in naglušnim zagotavlja kot:

- socialna preventive,
- skrb za celovito izboljšanje položaja gluhih in naglušnih, osveščanje javnosti, sprememba zakonodaje, zagotavljanje prednostnih pravic, urejanje bivalnih pogojev,
- pomoč pri reševanju vsakodnevnih življenjskih potreb, kot so prva socialna pomoč, osebna pomoč, pomoč družini za dom in na domu,
- emocionalno-socialna rehabilitacija članov Zveze in društev v lastnih počitniških domovih,
- skrb za ustrezno informiranost in obveščanje (TV-oddaje, časopis, založništvo, lastna videoprodukcija in videodistribucija, videoteke, teletekst, dokumentacija... ),
- zagotavljanje pravice do uporabe naravnega jezika gluhih (kretnje) s tolmačem,
- usposabljanje tolmačev,
- zagotavljanje tehničnih pripomočkov za gluhe in naglušne,
- pomoč pri zaposlovanju in ohranjanju delovnih mest,
- permanentno in funkcionalno izobraževanje odraslih gluhih in naglušnih,
- izobraževanje profesionalno zaposlenih v Zvezi in društvih,
- oblikovanje in združevanje baze podatkov,
- raziskovalne dejavnosti in sodelovanje pri raziskovalnih dejavnostih,
- kulturne in športne dejavnosti,
- gluhi imajo specifično kulturo; del nje odrasli gluhi in naglušni zadovoljujejo v društvih in na Zvezi (pantomima, gledališče, folklor, izrazni ples, likovno izražanje).

Športna aktivnost poteka na treh nivojih: rekreacija, državna prvenstva in mednarodni šport. Ustanovljena je bila Športna zveza gluhih in naglušnih Slovenije, ki je vključena v svetovno in evropsko športno zvezo gluhih in naglušnih kot specifično obliko povezovanja športa gluhih.

## 5.5 ŠOLANJE GLUHIH IN NAGLUŠNIH

Družbena pomoč se danes razodeva najprej v šolanju gluhih in naglušnih. Šolanega invalida je kasneje veliko lažje pravilno usmeriti v pravi poklic in ga vključiti v družbeno življenje kakor nešolanega. Dokončanje osemletnega šolanja je prav tako kakor za slišječega tudi za gluhega človeka edina možnost, da se kasneje lahko usposobi za poklic ter samostojno življenje in preživljanje. Zaradi tega si tudi pri nas prizadevajo, da izšolajo čim več gluhih in hudo naglušnih. Za šolane seveda ni ovir, da si ne bi mogli po stopnji rehabilitacije sluha poljubno izbrati poklic. V vseh poklicih se šolani gluhi in naglušni zelo dobro odnesejo, čeprav morda iz kakršnihkoli razlogov njihov sluh ni povsem usposobljen. Vsakdo se zaveda, da je široka izobrazba in poklic pot do osebne sreče in da se s tem zvišuje celotna življenjska raven skupnosti, ki ji pripada (Podreberšek S., 1962, str. 7).

Fakultete oziroma univerze so ustanove, ki so izvajalci javne službe. Tudi za njih velja, da morajo v postopkih z gluhi ali naglušni študenti zagotavljati pravico do komunikacije oziroma dostop do informacij v njih prilagojenih oblikah. To je lahko tudi tolmač za znakovni jezik. Potrebno je narediti individualni načrt, v katerem se ustanova in gluha oseba oziroma študent dogovorita, na kakšen način bo ta komunikacija potekala (ZDGNS).

Gluhi študentje na predavanju ne slišijo ničesar in ne zvedo ničesar novega, ker ne slišijo. Ti študentje imajo pravico, da zahtevajo na fakulteti tolmača za tolmačenje predavanj, stroške za tolmača krije fakulteta, ki jo obiskujejo.

V 1. členu ZUSZJ (2002) določa zakon pravico gluhih oseb do uporabe slovenskega znakovnega jezika in pravico do informiranja v njim prilagojenih tehnikah ter obseg in način uveljavljanja pravice do tolmača za znakovni jezik pri enakopravnem vključevanju gluhih oseb v življenjsko in delovno okolje ter vse oblike družbenega življenja ob enakih pravicah in pogojih ter z enakimi možnostmi, kot jih imajo osebe brez okvare sluha.

Po tem zakonu lahko uveljavlja gluha oseba pravico za tolmačenje slovenskega govornega jezika v znakovni jezik in znakovnega jezika v slovenski govorni jezik (ZUSZJ, 4. člen).

Državni organi, organi lokalne samouprave, izvajalci javnih pooblastil oziroma izvajalci javne službe so dolžni zagotoviti gluhi osebi tolmača za znakovni jezik na zahtevo gluhe osebe ali po uradni dolžnosti takoj, ko gluha oseba predloži na vpogled dokument, s katerim ji je priznana pravica do tolmača (ZUSZJ, 12. člen).

Pravico do tolmača za znakovni jezik lahko gluha oseba uveljavlja po lastni presoji v obsegu 30 ur letno; gluha oseba, ki ima status dijaka ali študenta, pa zaradi dodatnih potreb, povezanih z izobraževanjem, lahko tudi več, vendar največ 100 ur letno. Delo tolmača za znakovni jezik plača gluha oseba z vavčerjem, ki ga izda center za

socialno delo na podlagi odločbe o pravicah po tem zakonu. Plačilo stroškov tolmača za znakovni jezik krije ministrstvo, pristojno za invalidsko varstvo (ZUSZJ, 13. člen).

V letu 2007 se kaže naraščanje opravljenega števila ur tolmačenja, ki je v primerjavi z letom 2006 kar za 36% višje. V letu 2007 je bilo opravljeno 8.968 ur tolmačenja ( v letu 2006 6.553 ur) oziroma 6.868 ur, plačljivih z vavčerjem ( v letu 2006 5.295 ur) in 2.100 ur, katerih plačniki so javne institucije ( v letu 2006 1.258 ur). V register tolmačev za slovenski znakovni jezik, ki ga vodi MDDSZ, je trenutno vpisano 38 tolmačev. Storitve tolmačenja se izvaja na podlagi podjemne pogodbe (25 tolmačev), 13 tolmačev pa opravlja to dejavnost kot samostojni podjetnik ( Košir, 2008, str. 6).

Lahko se vprašamo, kaj imajo gluhi študentje od tega, da hodijo na predavanja, če ničesar ne slišijo. Porodi se vprašanje, le kako se uspejo motivirati oziroma vztrajati, da premagajo vse ovire. Ti študentje imajo cilj, imajo veliko volje, moči in zagona, da premagajo to težko, nevidno invalidnost. Na zunaj so naši vrstniki, a njihova ušesa ne posredujejo zvoka možganom. Največkrat se zgodi, da jih gluhotu neusmiljeno ločuje od sliščega sveta. Komunikacijska ovira je velika, morda gre temu pripisati tudi dejstvo, da se skoraj nič ne pritožujejo. Veseli so, da študirajo. Za tiste študente, ki ne poznajo znakovnega jezika oziramo nimajo možnosti tolmačenja, lahko računamo, da so zelo iznajdljivi. Zapiske si pridobijo na različne druge načine, kot je prepisovanje od sošolcev, fotokopiranje, internet, itd. (ZDGNS).

Izobraževanje pomeni tudi širjenje možnosti za poklicni razvoj in zaposlovanje gluhih in naglušnih oseb. Visokošolski študij bi moral vključevati pravico do tolmača, ustrezno pripravo pedagoških delavcev za to kategorijo invalidov, ki bi morali biti posebej pripravljeni za delo z gluhihimi in naglušnimi. Normativ za razred bi moral biti zmanjššan. Med študijem bi morali imeti brezplačne tehnične in tehnološke pripomočke, ki bi jih dobili v uporabo med študijem, nato pa bi jih prepustili svojim naslednikom. Višji letniki bi prevzeli pomoč v obliki mentorstva mlajšim, za kar bi bilo dobro, da so primerno nagrajeni. Gradiva bi morala biti podana vizualno, predavanja bi morala biti dana študentom pisno, saj jim v sedanji obliki študija ne morejo slediti. Fakultete bi morale organizirati klub gluhih študentov, v katerem bi izmenjavali izkušnje, se srečevali z mentorji in oblikovali svoje predloge za boljše rezultate. Predavatelj bi moral predavati tako, da se ne bi sprehajal po prostoru, da ne bi kazal hrbta študentom, ko razlaga snov s prosojnice, študent profesorja ne vidi jasno, profesor bi moral biti dovolj blizu, da ga naglušni študent s pomočjo ojačevalnika še lahko spremlja, vsa literatura bi morala biti dostopna, morala bi biti dana možnost za dodatno razlago in zato tudi predvidena sredstva, itd.

Med gluhihimi uporabniki je ta trenutek približno 850 gluhih, ki so uporabniki tega zakona, kar pomeni, da potrebujejo tolmača za svoje stike z javnimi službami. Ta zakon se pa dotika tudi 800.000 ljudi, ki so zaposleni v zdravstvu, šolstvu, znanosti in predstavljajo javne službe, ki morajo za komunikacijo z gluhihimi po tem zakonu poklicati tolmača, ki je sposoben to komunikacijo izvesti, interpretirati, voditi (ZDGNS).



## **5.6 MOŽNOSTI ZAPOSLOVANJA GLUHIH IN NAGLUŠNIH**

Možnosti za zaposlovanje gluhih in naglušnih vidimo na vseh področjih dela. Seveda pa bi širjenje možnosti za zaposlovanje gluhih moral spremljati tudi ustrezen način izobraževanja. Možnosti zaposlovanja so v veliki meri določene že v procesu izobraževanja. Paleta poklicev, ki jih danes ponujajo izobraževalne institucije, premalo upošteva povpraševanje na trgu delovne sile, gluhi so premalo pismeni, premalo so konkurenčni v tekmi za delovna mesta s polnočutnimi vrstniki.

Veliko novih možnosti za zaposlovanje gluhih in naglušnih prinaša Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Prinaša možnosti zaposlovanja invalidov v podporni in zaščitni zaposlitvi. Predvideva mrežo izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije in v mreži predvideva tudi izvajalca zaposlitvene rehabilitacije, ki je specializiran za delo z gluhih in naglušnih. Na javnem razpisu je bila za področje zaposlitvene rehabilitacije in zaposlovanja gluhih izbrana družba Racio iz Celja. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje v storitve zaposlitvene rehabilitacije pošlje brezposelne gluhe in naglušne osebe.

Za gluhe in naglušne je zelo pomemben tudi institut podpornega zaposlovanja, ki ga predvideva Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Podporno zaposlovanje pomeni namreč za gluhe in naglušne, da so lahko deležni strokovne in tehnične podpore na delovnem mestu in v delovnem okolju, če se to izkaže za potrebno. Tudi storitve tolmača za slovenski znakovni jezik, lahko sodijo v sklop podpornih storitev, ko se razrešujejo situacijski problemi na delovnem mestu in delovnem okolju. Oseba v podporni zaposlitvi pa šteje v kvotnem sistemu za dva, tako lahko računamo, da bodo delodajalci še dodatno zainteresirani za zaposlovanje oseb, za katere bo rehabilitacijska komisija in območni službi Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje podala oceno, da je oseba zaposeljiva v podporni zaposlitvi.

## **5.7 TEŽAVE S KATERIMI SE NA DELOVNIH MESTIH SREČUJEJO GLUHI IN NAGLUŠNI**

Prva težava se začne, ko mora gluha oseba napisati prošnjo in opraviti razgovor, kajti danes je zaradi velikega števila prošelj potrebno prošnjo napisati tako, da bo pritegnila delodajalca. Problem se nadaljuje pri razgovoru, saj delodajalci ne vedo, kako se naj sporazumeje z gluho osebo oziroma niso seznanjeni z načinom komuniciranja s to populacijo. Če je delodajalec seznanjen z načinom komuniciranja s to populacijo in zaposluje gluhe in naglušne osebe, le-te običajno ostajajo na delovnem mestu celo svojo delovno dobo, saj se bojijo ponovnih postopkov pri iskanju zaposlitve, zavračanj in nerazumevanja, kar zaradi njihovega počutja ni vedno najboljše.

Ko se v delovnem procesu pojavi kakšen problem, ga delodajalci ne predstavijo gluhi osebi na njej razumljiv način ali s pomočjo tolmača, kaj je naredil narobe oziroma v čem je problem. V kontaktih, ki jih imajo društva z delodajalci, velikokrat opozarjajo na probleme, ki jih ima gluha oseba. Problem je tudi za gluho ali hudo naglušno osebo, če je sam zaposlen v delovni organizaciji in nima možnosti preverjati

informacije pri drugi gluhi ali hudo naglušni osebi informacije, torej je sam v govorečem svetu, ki ga pa v veliki meri ne razume.

## **5.8 GLUHOTA IN NAGLUŠNOST V PRETEKLOSTI**

Gluhi in naglušni obstajajo, odkar obstaja človeštvo. Gluhost in naglušnost prizadeva posameznika v vseh starostnih obdobjih.

Gluhe in naglušne osebe so v svetu šele nekaj več kot 200 let družbena in historična kategorija, pri nas v Sloveniji pa nekaj manj kot 150 let. Pred tem so bili tovrstni invalidi skupaj z drugimi invalidnimi osebami potisnjeni na rob družbenega dogajanja kot paraziti, božja kazen za grehe staršev, ponesrečen produkt narave, kot breme za starše in družbo. Pri mnogih so vzbujali usmiljenje in sočutje, še bolj pogosto pa je bilo okolje do njih brezbržno. Vedno znova pa so se v zvezi z invalidi, zlasti s hudo prizadetimi, pojavljale tudi ideje o evtanaziji.

Če se omejimo na populacijo gluhih in naglušnih, moramo opozoriti na pomembno dejstvo, da je bila leta 1760 v Parizu ustanovljena prva šola za gluhoneme. Konec 18. in v začetku 19. stoletja pa se pojavlja v razvitih evropskih državah socialno združevanje in zametki organiziranja gluhih.

Pri nas je bila leta 1840 ustanovljena prva šola za gluhoneme v Gorici, v Ljubljani pa leta 1900. Prvo socialno združevanje gluhih zaznamo leta 1909, organiziranje in organizirano nastopanje pa šele po letu 1931. Kaže, da je zamik med ustanovitvijo šol za gluhoneme ter njihovim socialnim združevanjem in organiziranjem tako v svetu kot pri nas pogojen s šolanjem in socialno-ekonomskim položajem gluhih.

Po drugi svetovni vojni so se začele vrstiti spremembe na področju organiziranosti, izobraževanja in zaposlovanja gluhih in hudo naglušnih. Leta 1980 je bil začetek sodobnega delovanja Zveze gluhih in naglušnih, ki danes tesno sodeluje s sorodnimi organizacijami v tujini. V tem obdobju je bila izvedena profesionalizacija v društvih, ustanovljen je bil kapital v nepremičninah, poleg tega pa so izvedli kvalitetne programe Zveze gluhih in naglušnih na različnih področjih, ki so nas popeljali v evropski in svetovni vrh med sorodnimi organizacijami.

## **6 GLUHE IN NAGLUŠNE OSEBE NA TRGU DELOVNE SILE**

Spremembe na področju gospodarskih razmer se pomembno odražajo na trgu delovne sile. To občutijo tudi gluhe in naglušne osebe, saj jim delovno življenje predstavlja vedno večje nihanje med zaposlitvijo in brezposelnostjo. Zaradi okvare in odsotnosti sluha pa naglušne, predvsem pa gluhe osebe vse težje najdejo oziroma zadržijo zaposlitev. Brezposelnim oziroma potencialno brezposelnim osebam so na voljo številni programi aktivne politike zaposlovanja, ki usposablajo za uspešnejše iskanje in zadržanje zaposlitve, hkrati pa na različne načine motivirajo delodajalca za njihovo zaposlovanje. Te možnosti so zaradi okvare ali izgube sluha zagotovo omejene za populacijo gluhih in naglušnih oseb. Največji poudarek je na zagotavljanju tolmača za znakovni jezik oziroma trenerja, predavatelja oziroma tima, ki je usposobljen tako za izvedbo programa kot za delo z gluhihimi in naglušnimi osebami ( Dolinšek in Vodenik, 2002, str.16).

V zadnjih letih se je njihovo število med brezposelnimi povečalo zaradi stečajev podjetij, v katerih so bile zaposlene. Tudi ožji izbor poklicev, ki jim je v izobraževanju na voljo, ter pomanjkanje programov izobraževanja odraslih (od formalnih do funkcionalnih oblik) so nedvomno razlog za njihovo manjšo konkurenčnost pri pridobivanju zaposlitve.

### **6. 1 PREDSTAVITEV DRUŽBE RACIO**

V družbi Racio iz Celja že več kot 10 let izvajajo številne dejavnosti, vezane na reševanje problemov brezposelnosti, zaposlovanja in poklicnega razvoja gluhih in naglušnih oseb. Od leta 2006 imajo koncesijo, ki jo je podelilo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, za zaposlitvene rehabilitacije in zaposlovanje gluhih in naglušnih oseb v celotni Sloveniji. Prihajajo v vse regije in so tesno povezani z vsemi območnimi službami Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje in vsemi regijskimi društvi gluhih in naglušnih. Delo z gluhihimi in naglušnimi zahteva stalno usposabljanje in vživljanje v svet gluhih ter številne situacije, ki v njem nastopajo. Potrebno je ustvarjati in se ves čas truditi za enakovreden in enakopraven odnos, ki vodi v skupno razreševanje problemov življenja in dela. Strokovni delavci v timu družbe Racio d.o.o. se morajo stalno seznanjati o novih spoznanjih na področju življenja in dela gluhih in naglušnih (komunikacija v znakovnem jeziku, hitro razvijajoče se področje informacijsko komunikacijske tehnologije, multimedija, nove oblike zaposlovanja gluhih in naglušnih, antropološke in sociološke značilnosti, razumevanje in vživljanje v osebnost gluhih in naglušnih, problematika dvojnih-trojnih-diagnoz, pomembnost oblik samopomoči in intenziven razvoj socialno-informacijskih mrež, stalno delo z organizacijami gluhih in naglušnih idr.). Rezultati njihovega dela pri zaposlitveni rehabilitaciji so vzpodbudni. Ob koncu obravnave se gluhi in naglušni zaposlujejo v večjem številu, mnogi se odločajo tudi za usposabljanje in izobraževanje, vključujejo pa se tudi v programe aktivne politike zaposlovanja, kot so javna dela, usposabljanje na konkretnem delovnem mestu idr.

V družbi Racio iz Celja so s pomočjo Zveze društev gluhih in naglušnih Slovenije in njenih regijskih društev ter Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje in njegovih območnih služb prilagodili dva programa, ki so ju razvili za različne skupine brezposelnih oseb. To sta informativno-motivacijski program z nazivom "Če hočem, sem lahko aktiven" ter program za odkrivanje poklicnega cilja za mlade "Kako naj zastavim svojo profesionalno in življenjsko pot v prihodnje" za mlade od 17 do 27 let. Prvi program je namenjen informiranju brezposelnih oseb o možnostih za premostitev stanja brezposelnosti in motiviranju za koriščenje teh, drugi pa mladim, da si za življenje in delo, skladno s sposobnostim in interesom, načrtajo najboljšo pot.

Pri tem so povezali različne vire: znanje, delo in sredstva ( indukcijska zanka, videotehnologija). Potrebno je zagotoviti tolmača, trenerja, predavatelja oziroma tim, ki je usposobljen tako za izvedbo programa kot za delo z gluhihimi in naglušnimi osebami. Namen in smiselnost izvajanja programov je v nadaljnjem obravnavanju in spremljanju vključenih oseb, zato so oblikovali celovit model nudenja pomoči gluhim in naglušnim osebam pri reševanju brezposelnosti. Rezultati prilagoditev izvedb programov so vzpodbudni (Interno gradivo Racio, 2008).

### **6.1.1 Informativno-motivacijski program "Če hočem, sem lahko aktiven"**

Program "Če hočem, sem lahko aktiven" je med udeleženci zelo pozitivno sprejet. Na podlagi 6 ciljno usmerjenih izvedb, v katere je bilo vključenih 60 brezposelnih gluhih in naglušnih oseb, so ugotovili naslednje:

- s strani udeleženi je bil odziv na program več kot zadovoljiv, saj se je miselnost ljudi "končno se nekaj dogaja z nami" hitro širila ne le v lokalnem prostoru, pač pa tudi v "gluhi skupnosti" v Sloveniji,
- v programu so bili kandidati seznanjeni s tistimi možnimi "ponudbami", ki so za njih relevantne in zanimive,
- vsebine, ki se prepletajo v tem programu, temeljijo na motivaciji, dejanskem soočanju z realno življenjsko situacijo, postavljanju ciljev, interesov, realizaciji želja, kar so udeleženci sprejemali z veliko mero novosti in nujnosti.

Program nudi široko informiranost v lokalnem in nacionalnem prostoru. Glede na to, da so udeleženci že v programu ciljno usmerjeni, jih je potrebno tudi še po končani izvedbi spremljati in jim nuditi pomoč do razrešitve problema brezposelnosti.

Dosedanje izkušnje in doseženi rezultati kažejo, da se več kot 50% vključenih brezposelnih gluhih in naglušnih oseb v času 6 mesecev do 1 leta po zaključku programa vključi v določene aktivnosti, ki jih odvrčajo od čakanja na zaposlitev doma: redna zaposlitev, javna dela in izobraževanje.

Brezposelne gluhe in naglušne osebe so s širjenjem možnosti izvedbe programa v slovenskem prostoru dobile dodatne možnosti za vključevanje. Program je tako

postal eden temeljnih za področje informiranja in motiviranja gluhih in naglušnih oseb za zaposlovanje (Interno gradivo Racio, 2008).

### **6.1.2 Program za odkrivanje poklicnega cilja za mlade “Kako naj zastavim svojo profesionalno in življenjsko pot v prihodnje”**

Tudi z izvedbo programa “Kako naj zastavim svojo profesionalno in življenjsko pot v prihodnje” so zelo zadovoljni. Izkazalo se je, da jim takšnih znanj, kot je podjetništvo, osebnost človeka, komuniciranje, možnosti kariernih razvojev precej primanjkuje in so jih z velikimi očmi sprejemali ter se kot “radovedneži” aktivno odzivali na različne informacije in podatke. Tudi v tem programu so prišli do nekaterih ugotovitev, ki so za nadaljnje delo zelo pomembne:

- program je najbolje izvajati izven domačega kraja udeleženi, saj na ta način dosegamo ne samo izobraževalne, temveč tudi psihološke in sociološke učinke, čeprav niso izključene tudi izvedbe v bližini bivanja, če je v območni službi ali v več sosednjih območnih službah Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje zadostno število kandidatov za udeležbo,
- udeleženi so pridobili bogato strokovno in življenjsko znanje, motivacijo, ki jo je potrebno pri posameznikih negovati in spremljati tudi v naprej,
- posamezne vsebine je potrebno prilagajati glede na njihovo stopnjo izobrazbe in sposobnosti sprejemanja ( homogena skupina ),
- delo predavateljev zahteva dodatno angažiranje in napor pri razlaganju oziroma konkretnem delu z njimi, hkrati pa jih to delo duševno in osebno nadgrajuje ter motivira za nadaljnje delo.

V štirih izvedbah je bilo vključenih 29 mladih brezposelnih gluhih in naglušnih, od tega se jih je slaba polovica ( 48,3% ) zaposlila, 2 osebi sta se vključili v javna dela in 2 v redno izobraževanje. Dobra 1/3 ( 37,9% ) se z nadaljnjimi izobraževalnimi aktivnostmi pripravlja na možnosti zaposlovanja v lokalnem prostoru ali širše. Ostali kandidati, ki jih območne službe Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje še vedno vodijo v evidenci brezposelnih, se v okolju angažirajo in delujejo tudi na neformalnem področju. Na ta način ohranjajo in razvijajo delovne sposobnosti in znanja, ki so odraz pridobitev dodatnih izobraževanj tudi izven rednih šolskih okvirov. Namen in smiselnost izvajanja tovrstnih programov je tudi v nadaljnjem obravnavanju in spremljanju vključenih oseb. Aktivno povezovanje z lokalnimi akterji na področju usposabljanja in zaposlovanja jim omogoča, da lažje in hitreje iščejo za njih primerne delovne, zaposlitvene in druge rešitve.

Program je kvalitetno in strokovno zastavljen ter ponuja mladim znanja, ki so v tem času aktualna ter nujno potrebna. Upoštevanje svetovnih oziroma evropskih smernic razvoja znanj, načinov mišljenja in življenja pa program dodatno bogati in mu dviga pomen za izvajanje v celotnem prostoru države.

Na ravni celotne države potekajo intenzivne aktivnosti identificiranja brezposelnih gluhih in naglušnih oseb, ki jih vključujejo v različne programe zaposlitvene rehabilitacije in jih pripravljajo za lažji in uspešnejši nastop na trgu delovne sile (Interno gradivo Racio, 2008)

## **6.2 RAZVIJANJE ZAPOSLOVNIH MOŽNOSTI ZA GLUHE IN NAGLUŠNE BREZPOSELNE OSEBE**

Delo z gluhi in naglušnimi osebami v obeh prej opisanih programih, njihovo aktiviranje za razreševanje problemov dela in poklicne prihodnosti, je narekovalo razmišljanja o prilagojenem iskanju možnosti za njihovo zaposlovanje. Ob dobrem sodelovanju z institucijami v okolju so v ta namen pripravili poseben lokalni zaposlitveni program in temu podporni program javnega dela z nazivom Razvijanje alternativnih dejavnosti društva in programov zaposlovanja za gluhe in naglušne, katerega izvajalec je Društvo gluhih in naglušnih Celje. Večina v javno delo vključenih oseb je našla delo, identificirati pa so uspeli tudi celotno populacijo tovrstno prizadetih brezposelnih oseb na območju celjske regije, jo obravnavati in usmeriti v ustrezne zaposlitvene in druge programe.

Za pristop je značilna osrednja vloga celjskega društva, ki ima prostor, opremo, tolmače za delo s prizadetimi in invalidskega podjetja v njegovi lasti, ki v sodelovanju s strokovnimi institucijami v okolju razvijata za zaposlovanje primerne delovne programe oziroma delovna mesta. Zaposleni v javnem delu pa so se lahko zaposlovali tudi v drugih invalidskih podjetjih, ki omogočajo delovno namestitev za brezposelne gluhe in naglušne osebe.

Gluhi in naglušni so ciljna skupina, ki zahteva poseben pristop - komunikacijo, ki so je lahko polno deležni le v svojih društvih, katera so jim za uresničevanje potreb in interesov odprta vse življenje.

Z okoljem dobro povezano društvo se lahko odziva na probleme brezposelnosti svojih članov in zastavlja v zvezi s tem aktivnosti oziroma programe, ki so izvedljivi le v njegovem okviru (Interno gradivo Racio, 2008).

## **6.3 ZAPOSLOVANJE IN POKLICNI RAZVOJ GLUHIH IN NAGLUŠNIH**

Stanje na področju zaposlovanja gluhih in naglušnih se zaradi organiziranja skrbi za zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje gluhih in naglušnih in zaradi različnih spodbud Sklada za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov stalno izboljšuje. Gluhi in naglušni se tako zaposlujejo v običajnem delovnem okolju v obrti in podjetjih ter invalidskih podjetjih po celi Sloveniji. Tudi med zaposlenimi v 16 delujočih zaposlitvenih centrih jih najdemo. Trenutno v Sloveniji deluje 165 invalidskih podjetij. Zaposlujejo okrog 14.000 delavcev, med njimi je zaposlenih okrog 6.500 invalidov. Med temi so zaposleni tudi gluhi in naglušni delavci. Nekaj pa je invalidskih podjetij, ki se specializirajo za zaposlovanje gluhih in naglušnih.

Ni dovolj, da se gluhe in naglušne osebe zaposlijo, potrebno je skrbeti za njihov nadaljni poklicni in delovni razvoj. Velike možnosti za njihov delovni in socialni razvoj vidimo v zaposlovanju v običajnem delovnem okolju s pomočjo nadaljnega razvoja in širjenja inštituta podpornega zaposlovanja.

V tradicionalnih industrijskih panogah, na primer v tekstilni, pa opazamo, da so gluhi in naglušni, podobno kot ostali delavci, izčrpani od naraščajočih zahtev pri delu in se, če postajajo brezposelni, zaposlovanju v teh panogah izogibajo. Delodajalci postajajo vse bolj odgovorni glede zaposlovanja gluhih in naglušnih oseb. Vse bolj izgubljajo predsodke v zvezi s tem. Z vsako uspešno zaposlitvijo pa postajajo odprti za novo zaposlovanje. Veliko je k temu pripomoglo širše ozaveščanje delodajalcev, vzpostavljanje mrež delodajalcev, ki so pripravljeni zaposlovati gluhe in naglušne osebe in vrsta vzpodbud, ki so na voljo.

Za gluhe in naglušne predstavlja po eni strani izziv za nadaljni osebni in poklicni razvoj tudi informacijsko-komunikacijska tehnologija. Po drugi strani pa tudi problem, če je ne bo spremljalo ustrezno izobraževanje gluhih in naglušnih oseb. Nove tehnologije kot so internet, procesno vedenje proizvodnje, pa tudi vskdanja raba mobilnih telefonov, bankomatov, idr., nedvomno olajšujejo življenje in delo gluhih in naglušnih oseb. Pohvaliti je potrebno uvajanje novih sodobnih programov za izobraževanje gluhih in naglušnih na Zavodu za gluhe in naglušne v Ljubljani: medijski tehnik, računalniški tehnik idr. (Interno gradivo Racio, 2008).

#### **6.4 PREDSTAVITEV MODELA NUĐENJA POMOČI GLUHIM IN NAGLUŠNIM BREZPOSELNIH OSEBAM**

Na pobudo Zveze društev gluhih in naglušnih Slovenije, ki je tovrstna prizadevanja vključila v svoj nacionalni program in Centralne službe Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje so v družbi Racio razvili model z osnovnim ogrodjem pristopa, po katerem v okviru Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje in njegovih območnih služb obravnavamo gluhe in naglušne brezposelne osebe.

Postavili so si naslednja vodila oziroma cilje:

- identificirati vse gluhe in naglušne brezposelne osebe v Sloveniji,
- motivirati jih za reševanje problemov življenja in dela,
- razviti nove oblike dela z brezposelnimi gluhih in naglušnih osebami,
- poiskati in razviti dodatne možnosti za njihovo delovno in socialno vključevanje.

Pri razvoju modela so zelo pomagale izkušnje, ki so jih pridobili s prilagoditvijo programov aktivne politike zaposlovanja in spremljanjem izvedbe lokalnega zaposlitvenega programa ter javnega dela v Društvu gluhih in naglušnih Celje. Dodatno so se tudi usposabljali za delo z osebami, s težavami s sluhom in za uporabo slovenskega znakovnega jezika.

Pri izvedbi modela so povezali že obstoječe kadrovske, prostorske in tehnične možnosti regijskih društev gluhih in naglušnih, strokovnih institucij, invalidskih podjetij,

uspešnih podjetnikov, potencialnih delodajalcev in drugih v posameznih okoljih. Društva imajo v modelu sploh osrednjo vlogo. Neprecenljivega pomena so v društvih socialne mreže, znanje in prostorsko tehnične možnosti. S sodobno tehnologijo se gluhi in naglušni med seboj hitro informirajo (gsm, sms, elektronska pošta ...).

Model upošteva zahtevani daljši čas in interdisciplinarnost obravnave in s tem možnosti optimalnega razvoja sposobnosti in zmožnosti gluhih in naglušnih oseb.

Gluhe in naglušne osebe obravnava strokovni tim, sestavljen iz strokovnjakov različnih strokovnih profilov. V posameznih okoljih vzpostavljajo mreže, podpirne njihovemu zaposlovanju. V izvedbi modela namreč sodeluje tudi vrsta zunanjih sodelavcev s področja psihologije, zdravstva, specialne pedagogike, surdopedagogike in drugih iz osrednjih institucij in njihovih regionalnih mrež ter regijskih društev.

Model vsebuje najbolj primerne aktivnosti za vključitev gluhih in naglušnih oseb v programe zaposlovanja: uvajanje v delo, poklicno usposabljanje in delovni preizkus. Zvišuje zaposlitvene možnosti subjektov za zaposlovanje v določenem regijskem prostoru. Iskanje in motiviranje izvajalcev programov usposabljanja in potencialnih delodajalcev predstavlja trajno nalogo.

V slovenskem prostoru trenutno potekajo aktivnosti identificiranja brezposelnih gluhih in naglušnih oseb, hkrati pa že razvojno delo na področju iskanja in razvoja ustreznih delovnih programov. Za obravnavane posameznike oziroma skupino iščejo možnosti glede na njihove identificirane rehabilitacijske potrebe. Če ugotovijo, da obstaja potreba po pridobivanju določenih funkcionalnih znanj, je mogoče za njih pripraviti in prilagoditi ustrezn program.

Uvajanje nove tehnologije in fleksibilizacije oblik dela odpira na področju izobraževanja in zaposlovanja za gluhe in naglušne osebe dodatne možnosti in priložnosti (e-izobraževanje, e-delovno, delo na domu ...), hkrati pa postavlja pred njih nove izobraževalne zahteve. Regijska društva gluhih in naglušnih so postala tudi prostor za učenje na daljavo in pridobivanje novih znanj.

V sodelovanju z Zvezo društev gluhih in naglušnih Slovenije so pripravili tudi program javnega dela na področju psihosocialne pomoči družinam ostarelih gluhih oseb in posameznim gluhim osebam. Razmišljajo, da bi lahko brezposelne gluhe osebe v obliki javnega dela skrbele za ostarele gluhe osebe, ki ostajajo doma in ki jim problem komuniciranja onemogoča pomoč s strani institucionalnega varstva. Le gluha oseba ali otrok gluhe osebe, ki obvlada njihovo govorico, lahko ustrezno usposobljen nudi tudi ustrezno pomoč. Za sofinanciranje izvedbe tega programa javnega dela je Zveza društev gluhih in naglušnih Slovenije uspešno sodelovala na razpisu za izbor programov javnih del pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje in tudi na razpisu za sofinanciranje programov na področju socialnega varstva pri Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve. Javno delo, ki je nacionalnega značaja, zajema območne službe Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje Ljubljana, Maribor in Ptuj, kjer je delež gluhih in naglušnih oseb med brezposelnimi med največjimi v Sloveniji.

Uvajanje modela za celovito reševanje problemov brezposelnosti gluhih in naglušnih oseb bo omogočila spoznavanje problematike na ravni celotne države in načrtovanje celovitih aktivnosti, v prvi vrsti pa osebam s težavami v komuniciranju omogočila poti

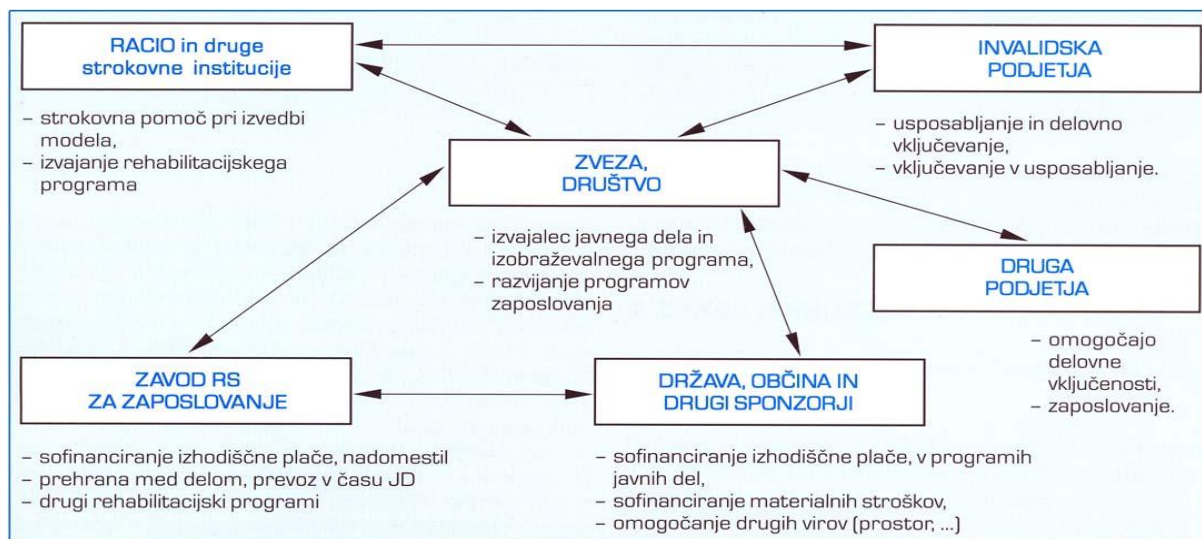


do dvigovanja in širjenja znanja, razvoja osebnih in medosebnih veščin ter možnosti zaposlovanja na trgu delovne sile.

Najpomembnejši učinek modela pa je gotovo preprečevanje nadaljnje marginalizacije gluhih in naglušnih oseb, ki jo povzroča že odsotnost komunikacije s svetom. Z njihovim vključevanjem v svet dela, s pravočasnim vključevanjem gluhe in naglušne mladine v delo po zaključku šolanja preprečujejo tudi njihove osebne in socialne stiske.

S celovitim modelom želijo gluhe in naglušne brezposelne osebe vzpodbuditi, da začnejo postavljati svoje profesionalne in življenjske cilje v skladu z lastnimi interesi, sposobnostmi in željami ter jih s pomočjo zunanjih akterjev tudi uresničevati. Pomembno je, da si s pomočjo različnih vzpodbujevalnih in drugih metod dela oblikujejo pozitivno samopodobo, se zmotivirajo za delo, urijo v medosebnih veščinah ter postajajo na tak način preko procesov izobraževanja in usposabljanja za delodajalce zanimiv zaposlitveni potencial (Interno gradivo Racio, 2008).

## Slika 2: Delovanje modela nudenja pomoči gluhim in naglušnim brezposelnim osebam



Vir: Interno gradivo Racio, 2008

## **7 INTERVJU**

### **1. KATERO ŠOLO STE KONČALI IN KATERO STOPNJO IZOBRAZBE IMATE?**

Končal sem srednjo mizarsko šolo (3+2). Imam 5. stopnjo izobrazbe.

### **2. STE V ČASU ŠOLANJA KDAJ POMISLILI, DA BOSTE IMELI TEŽAVE PRI ISKANJU ZAPOLITVE?**

Ja, sem pomislil in tega me je bilo zelo strah, saj moram kot gluha oseba premagati in se soočiti z veliko preprekami. Med temi je bila tudi zaposlitev, ki je ključnega pomena za življenje. Dobra izobrazba pa je tudi povezana s kasnejšo zaposlitvijo, saj slabša izobrazba vpliva na zaposlitev, na slabše plačana delovna mesta, na slabšo pokojnino, skratka, na slabšo raven življenja.

### **3. ALI STE PO KONČANI ŠOLI TAKOJ DOBILI ZAPOSLOITEV?**

Ne, trajalo je kar nekaj let, da sem dobil primerno zaposlitev. Na Zavodu za zaposlovanje sem bil prijavljen 4 leta, kjer so se zelo trudili in mi predstavili vse možnosti za zaposlitev.

### **4. ALI STE SE SREČEVALI S KAKŠNIMI TEŽAVAMI ALI OMEJITVAMI PRI ISKANJU ZAPOSLOITVE?**

Da, gluhe osebe imamo veliko težav pri iskanju zaposlitve. Jaz osebno imam za sabo slabe izkušnje pri iskanju zaposlitve, kajti nekateri delodajalci ne vedo, da lahko tudi gluhe osebe normalno opravljajo svoje delo in da imamo enake pravice kot drugi ljudje.

### **5. ALI STE SE OBRNILI NA KATEGA OD IZVAJALCEV ZAPOSLOITVENE REHABILITACIJE ZA GLUHE IN NAGLUŠNE?**

Po 4 letni prijavitelnosti na Zavodu sem se po posredovanju svetovalke zaposlitve vključil v zaposlitveno rehabilitacijo. Obrnil sem se na društvo Racio d.o.o iz Celja, izvajalca zaposlitvene rehabilitacije oziroma posrednika za zaposlovanje gluhih in naglušnih.

## **6. ALI SE VAM ZDI TA SISTEM ZAPOSLOVNE REHABILITACIJE DOVOLJ UČINKOVIT?**

Da. Zanj sem se odločil, ker mi je nudila možnost svetovanja, naučiti se nekaj novega, vključiti se med ljudi, me dodatno vzpodbujala, motivirala in mi dala novega zagona, ker brez dela enostavno ne morem.

## **7. ALI SO SE ZADEVE PRI ZAPOSLOVANJU KAJ SPREMENILE OD UVEDBE KVOT?**

Uvedba kvotnega sistema je imela velik vpliv na zaposlovanje gluhih in naglušnih oseb. Delodajalci so obveznost zaposlovanja povezali tudi s kandidiranjem na razpisu Sklada za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov. S pomočjo Skladovega razpisa za zaposlovanje brezposelnih invalidov se je zaposlilo veliko brezposelnih gluhih in naglušnih oseb.

## **8. ALI SE VAM ZDI, DA STE KOT GLUHA OSEBA ZARADI INVALIDNOSTI NEUPRAVIČENO PRIKRAJŠANI ZA SLUŽBO, KI SI JO ŽELITE?**

Da. Saj zaradi slabše izobrazbe in komunikacijske oviranosti ne moremo kandidirati enakopravno s slišječimi sovrstniki. Velikokrat je opaziti tudi predsodke delodajalcev, zato težko najdemo gluho osebo na vodilnem delovnem mestu ali na pomembni funkciji. Za gluhe so po navadi ročni poklici, ki pa so največkrat slabše plačani. Ko delodajalci spoznajo, da so gluhe in naglušne osebe dobri in zanesljivi delavci, ostanejo odprti za zaposlovanje novih oseb s to invalidnostjo.

## **9. ALI SO ZAPOSLOVNE PRAVICE GLUHIH IN NAGLUŠNIH ZAKONSKO KAKORKOLI ZAŠČITENE? BI LAHKO BIL IZPOPOLNJEN ZAKON O UPORABI SLOVENSKEGA ZNAKOVNEGA JEZIKA USTREZNA REŠITEV?**

Pravico do zaposlitvene rehabilitacije in zaposlovanja invalidov, torej tudi gluhih in naglušnih oseb ureja Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Pravice in obveznosti zaposlenih gluhih in naglušnih, če pridobijo status delovnega invalida, pa ureja zakonodaja na področju pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Oba zakona ščitita zaposlitvene pravice gluhih in naglušnih. Zakon o uporabi slovenskega znakovnega jezika pa je odprl možnosti za pomoč brezposelnim kot zaposlenim gluhim pri reševanju številnih problemov, s katerimi se na področju življenja in dela srečujemo. Kljub zakonskemu določilu ugotavljam, da državni organi, organi lokalne samouprave, izvajalci javnih pooblastil, zdravstveni domovi, delovne organizacije, itd. ne spoštujejo tega zakona. Spoštovanje Zakona o uporabi slovenskega znakovnega jezika bi v marsičem olajšalo vključevanje v življenjsko in delovno okolje.

### **10. ALI STE SE USPELI ZAPOSLOTI?**

Uspelo mi je dobiti primerno zaposlitev preko poznanstev. Delam v mariborski Mlekarni za tekočim trakom in polnim embalažo. Kot delavec polno izkoristim svoje znanje, sposobnosti in veščine.

### **11. KJE SE PRI ZAPOSLOVANJU GLUHIH NAJBOLJ OBČUTI GLUHOTA KOT DRUŽBENO-SOCIALNI PROBLEM?**

Kot gluha oseba se počutim na delovnem mestu včasih izoliran, saj nimam svoje socialne družbe, na sestankih velikokrat ne razumem danih informacij ter moje mnenje se ne upošteva. Na delovnem mestu bi potreboval tolmača, ampak je za delodajalca nepotreben strošek. Običajno gluhi nismo soustvarjalci vizije podjetja in se od nas pričakuje, da smo pridni, zadovoljni in hvaležni za delo, ki ga opravljamo. Zaradi komunikacijskih ovir nikoli ne bom predlagan za napredovanje ali dajanje predlogov za rast organizacije.

### **12. MENITE, DA SO DELODAJALCI DOVOLJ INFORMIRANI O TEM, DA ZAPOSLOVANJE GLUHIH NE PRINAŠA DODATNIH STROŠKOV, AMPAK UGODNOSTI, IN DA STE RAVNO TAKO USPEŠNA DELOVNA SILA?**

Pri nas so delodajalci premalo informirani in jih je potrebno še dodatno informirati za naše zaposlovanje. Premalo zaposlujejo invalide sluha, čeprav bolje delam in se več trudim kot tisti, ki slišijo. Menim, da so premalo seznanjeni s tem, kdo sploh smo, kaj so naše omejitve in kaj prednosti. Večina delodajalcev negativno ocenjuje naše kvalitete. Večina jih meni, da potrebujemo daljši čas prilagajanja, da smo pogosto v bolniškem staležu, da smo nezanesljivi in manj produktivni.

Dokler delodajalec ne izgubi začetnih zadržkov pri zaposlovanju gluhega in ko delodajalec doživi pozitivno izkušnjo z zaposlitvijo gluhega delavca, izgubi začetne zadržke in predsodke pri zaposlovanju gluhih.

### **13. ALI IMATE NA DELOVNEM MESTU ŠE KAKŠNE POSEBNE PROBLEME IN OPAŽANJA, O KATERIH BI RADI SPREGOVORILI?**

Sem fizično zdrava in sposobna oseba brez telesnih in duševnih okvar ter zelo poredko v bolniškem staležu. Trenutno nimam nobenih problemov. Vodje oziroma sodelavci so me sprejeli zelo pozitivno. Menim, da je tudi delodajalec z menoj zadovoljen, saj se trudim po svojih najboljših močeh, da navežem čim več stikov in da me čim več ljudi pozna po mojem delu in znanjih, ki sem si jih pridobil. Delodajalci bi se morali zavedati, da so naše osnovne potrebe večje kot osnovne potrebe zdravega človeka.

#### **14. MOŽNE REŠITVE ZA LAŽJE ZAPOSLOVANJE GLUHIH?**

Pri zaposlovanju gluhih je potrebna strokovna in tehnična pomoč, sodelovati bi moral tolmač, informacije bi morale biti podane v vidni obliki, uporaba sodobne tehnologije, sodelovanje z društvom, vključiti vse tehnične možnosti za premagovanje komunikacijske oviranosti. Potrebujemo več informacij in vrnitveno sporočilo, ki ga slišišči človek pridobiva konstantno.

## 8 ZAKLJUČEK

Moja odločitev za temo, ki jo predstavlja diplomatska naloga, me je pripeljala do sklepa, da izpostavim zaposlovanje invalidnih oseb, saj le-te od skupnega števila vseh nezaposlenih oseb v Sloveniji predstavljajo velik problem. Kljub naraščanju stopnje registrirane brezposelnosti slika med invalidi ni tako črna, saj letno število vključenih v zaposlitev ostaja stabilno oziroma celo rahlo narašča. Še bolj se to kaže zadnje desetletje in še več, odkar je delovnih mest za vse, ki bi jih želeli, premalo.

Uspešno vlogo pri reševanju te problematike ima Zavod za zaposlovanje, ki invalidne osebe ob sodelovanju društev za rehabilitacijo invalidov vključuje v programe izobraževanja in usposabljanja, da bi si pridobili nova znanja, ki bi povečala njihovo konkurenčnost na trgu delovne sile. Namen zaposlitvene rehabilitacije je pomagati težje zaposljivim ljudem, da pridobijo oziroma obdržijo zaposlitev, da napredujejo v svoji poklicni karieri, s tem pa se jim omogoči integracija oziroma reintegracija v družbi. S posebnimi ukrepi aktivne politike zaposlovanja pa poskušajo izenačiti in tudi povečati njihove možnosti na trgu dela.

Uvedba kvotnega sistema zaposlovanja invalidov ima lahko pozitiven vpliv na zmanjšanje stopnje brezposelnosti, ohranjanje zaposlitve in tudi na višino sredstev, namenjenih vzpodbujanju zaposlovanja. Ukrepi aktivne politike zaposlovanja vzpodbujajo zaposlovanje invalidov. V veliko oporo pri zaposlovanju invalidnih oseb je prispevalo k ustanovitvi invalidskih podjetij, saj je znano, da je ta novela prispevala k zmanjšanju brezposelnosti. Skratka, namen obstoja teh podjetij je razviti zmožnosti in invalidom omogočiti, da svoje sposobnosti tudi izkažejo.

Intervju, ki sem ga vključila v diplomatsko nalogo, dopušča sklepanje, da ima gluha oseba, ki je bila intervjuvana, negativne izkušnje pri zaposlovanju gluhih oseb. Večina delodajalcev negativno ocenjuje zanesljivost gluhih pri delu in jih premalo zaposluje. Z njihovo zaposlitvijo ne tvegajo večjih dodatnih stroškov in neuspešnosti izvajanja nalog. Pogosto menijo, da so manj produktivni in da so pogosteje v bolniškem staležu, večina tudi meni, da potrebujejo daljši čas prilagajanja. Menim, da vplivajo na odločitev delodajalca, da zaposli gluho pozitivne izkušnje, ki temeljijo na pozitivnih kvalitetah in nizki oceni tveganja pri njihovi zaposlitvi za podjetje.

Lahko bi rekla, da zaposlovanje invalidov koristi delodajalcem in da gluha oseba pomembno prispeva z delom, ki je skladno z njenimi možnostmi in sposobnostmi.

Treba se je zavedati, da je politika zaposlovanja gluhih oseb zelo kompleksno področje, saj vključuje različne definicije, ukrepe, izvajalce in celo različne cilje. Možnosti, da se zaposlijo, ohranijo zaposlitev in v njej napredujejo, namreč niso odvisne samo od politike zaposlovanja, temveč so v tesni povezavi z vrsto drugih dejavnikov. Pri tem so pomembne vrednote v družbi še posebej odnos z delodajalci, ter demografske spremembe, položaj na trgu dela in splošni ukrepi za vzpodbujanje zaposlovanja.

Ocenjujem, da reševanje zaposlovanja gluhih oseb v okviru zaposlitvene rehabilitacije uspešno pripomore, da se tudi te osebe vključijo v program

zaposlovanja kot druge zaposlene osebe, saj je znano, da so gluhe osebe med tistimi, ki najtežje dobijo zaposlitev.

Gluhi in naglušni želijo biti sprejeti in upoštevani od delodajalcev in sodelavcev kot enakovredni in enakopravni člani delovnih kolektivov. Želijo biti del procesov aktivnega vključevanja v procese odločanja in soodločanja ter pomemben in upoštevan del v strategiji upravljanja s človeškimi viri. Želijo imeti enakopravne možnosti za razvoj svojih delovnih karier za nadaljnje izobraževanje in usposabljanje v povezavi z delom in nadaljnjo delovno kariero.

# LITERATURA

## 1. Samostojne publikacije

Košir, Stane. Sluh-naglušnost in gluhost. Zveza gluhih in naglušnih Slovenije, Ljubljana, 1999.

Novak, Mitja, Cvetko, Aleksej. Socialna varnost. Pravna fakulteta, Maribor, 2005.

Podreberšek S.. Tvoj sluh je dragocen. Državna založba Slovenije, Ljubljana, 1962.

Uršič, Cveto, Drobnič, Janez. Zaposlovanje invalidov. Inštitut RS za rehabilitacijo, Ljubljana, 1995.

Uršič, Cveto. Pravica do enakih možnosti in enake obravnave. Inštitut RS za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije, Ljubljana, 2004.

Uršič, Cveto, Kroflič, Marjan. Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu. Inštitut RS za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije, Ljubljana, 2002.

## 2. Prispevki oziroma poglavje v knjigi ali zborniku

Presen, Dominik, Belec, Sanja. Položaj invalidov na trgu dela. Poročilo o stanju brezposelnosti invalidov in o izvajanju ukrepov za pospeševanje zaposlovanja v RS, Zavod RS za zaposlovanje, Ljubljana, 2006, str. 3-20.

Fatur-Videtič, Andrejka. Poklicno rehabilitacijsko ocenjevanje v strategiji razvoja usposabljanja in zaposlovanja invalidov. Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Ljubljana, 2000, str. 19.

Tutta, Stanka. Novi zakon o zaposlovanju invalidov in izvajanje zakona o delovnih razmerjih v praksi. Centerkontura, Ljubljana, 2003, str. 16.

## 3. Viri iz različnih publikacij

Dolinšek, Tatjana, Vodenik, Karmen. Gluhe in naglušne brezposelne osebe na trgu delovne sile. Delo in kadri, 2002, št. 4, str.16.

Košir, Stane. Poročilo o delu Sveta za slovenski znakovni jezik. Iz sveta tišine, 2008, št. 5, str. 6-7.

Mager, Ingrid. Invalid-konkurenčen na trgu dela. Nedeljski dnevnik, 2007, št. 14, str. 20.



Mrak, Marija. Novo delovnopravno varstvo za invalide. Naša pot, 2006, št. 10, str. 5.

#### **4. Pravni viri**

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Ur. list RS, št. 16/2007.

Zakon o uporabi slovenskega znakovnega jezika. Ur. list RS, št. 96/2002.

Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja. Ur. list RS, št. 93/2007.

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Ur. list RS, št. 07/2006.

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Ur. list RS, št. 109/2006.

Zakon o delovnih razmerjih. Ur. list RS, št. 42/2002, 103/2007.

#### **5. Viri z interneta**

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Mreža izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije.

URL=«[http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_pdf/z-aposlit\\_rehab\\_mreža\\_sep05.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/z-aposlit_rehab_mreža_sep05.pdf)«. 8.6.2008.

Akcijski program za invalide 2007-2013

URL=«[http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_pdf/a-pi\\_07\\_13.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/a-pi_07_13.pdf)«. 8.6.2008.

Statistični urad Republike Slovenije. Invalidi, starejši in druge osebe s posebnimi potrebami v Sloveniji.

URL=«<http://www.stat.si/doc/pup/invalidi-2007-SLO.pdf>«. 8.6.2008.

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.

URL=«<http://www.ess.gov.si/SLO/Dejavnost/ZaBrezposelne/Rehabilitacijskosvetovanje.htm>«. 8.6.2008.

Zveza društev gluhih in naglušnih Slovenije.

URL=« <http://www.zveza-gns.si/zveza/novice/studentje-pozor> ».8.6.2008.

Kvota in kvotni sistem. Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov.

URL=«[http://www.svzi.gov.si/index.php?dep\\_id=3](http://www.svzi.gov.si/index.php?dep_id=3)«. 20.11.2008.

Pravilnik o izkaznici in vavčerju za uveljavljanje pravice do tolmača za slovenski znakovni jezik

URL= «<http://ius-info.ius-software.si/Baze/REGI/F/H03CAAAD.htm>«. 20.11.2008

## **6. Ostali viri**

Interno gradivo društva gluhih in naglušnih Racio d.o.o. iz Celja, 2008

## SEZNAM GRAFIKONOV, SLIK IN TABEL

Graf 1: Deleži zaposlenih invalidov po starosti in spolu, Slovenija, oktober 2007 .....	8
Graf 2: Vse zaposlene osebe v invalidskih podjetjih in med temi zaposleni invalidi, Slovenija, 2001-2006.....	11
Graf 3: Deleži invalidov, zaposlenih v invalidskih podjetjih, po statusu, Slovenija, 2001-2006 .....	12
Graf 4: Razmerje med številom vseh brezposelnih oseb in številom brezposelnih invalidov, Slovenija, 1995-2006.....	15
Graf 5: Delež invalidov med brezposelnimi, Slovenija, 1995-2006.....	16
Graf 6: Deleži delovnih invalidov med brezposelnimi invalidi, Slovenija, 1995-2006.	17
Slika 1: Kvotni sistem .....	21
Slika 2: Delovanje modela nudenja pomoči gluhim in naglušnim brezposelnim osebam .....	44

## **IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA**

Študentka Darja Plevnik izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom prof. dr. Andreje Kavar Vidmar. Strinjam se z objavo diplome na internetu.

Darja Plevnik

Lektorirala: Darinka Čretnik, prof. slov.