

UNIVERZITETNI REHABILITACIJSKI INŠTITUT  
REPUBLIKE SLOVENIJE – SOČA  
in  
ZVEZA DELOVNIH INVALIDOV SLOVENIJE



# **Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu**

**Mednarodna organizacija dela**

**Tripartitno strokovno srečanje o ravnanju  
z invalidnostjo na delovnem mestu**

Ljubljana, december 2011

V izvorniku ima publikacija naslov *Code of practice on managing disability in the workplace* in jo je izdala Mednarodna organizacija dela, 2002, Ženeva.

Avtorske pravice © 2002, Mednarodna organizacija dela.

Slovenske avtorske pravice za prevod © 2002, Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije.

Prevedeno in natisnjeno z dovoljenjem.

Poimenovanja, uporabljena v publikacijah Mednarodne organizacije dela, ki so v soglasju s prakso Organizacije Združenih narodov, in predstavitev materialov, ki jih vključujejo, ne vsebujejo izrazov kakršnegakoli mnenja Mednarodne organizacije dela tako o pravnem položaju katerekoli države, področja ali ozemlja oziroma njihovih oblasti, kot tudi o njihovi ozemeljski razmejitvi.

Odgovornost za vsa mnenja, izražena v študijah ali drugih prispevkih v celoti nosijo izključno njihovi avtorji. Objava publikacij tudi ne pomeni, da Mednarodna organizacija dela v njih izražena mnenja podpira.

Navajanje imen podjetij ali tržnih izdelkov in procesov ne pomeni podpore Mednarodne organizacije dela, prav tako odsotnost navajanja posameznega podjetja, izdelka ali procesa ne pomeni nestrinjanja Mednarodne organizacije dela.

Naslov: **Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu**  
Drugi ponatis: 2011, prva izdaja: 2002  
Izdala in založila: Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije – Soča, Linhartova 51, Ljubljana  
in Zveza delovnih invalidov Slovenije, Dunajska cesta 101, Ljubljana  
Za izdajatelja: mag. Robert Cugelj, Drago Novak  
Uredila: mag. Cveto Uršič, Marjan Kroflič  
Prevedla: Andreja Švajger  
Lektoriral: Milan Vogel  
Recenzija prevoda: mag. Cveto Uršič, mag. Andrejka Fatur-Videtič  
Priprava in tisk: Birografika Bori d.o.o. Ljubljana  
Naklada: 1000 izvodov

CIP - Kataložni zapis o publikaciji  
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana  
364.65-056.26:331.1(082)

KODEKS o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu : tripartitno strokovno srečanje o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu / [uredila Cveto Uršič, Marjan Kroflič ; prevedla Andreja Švajger]. - 1. izd., 2. ponatis. - Ljubljana : Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije - Soča : Zveza delovnih invalidov Slovenije, 2011

Prevod dela: Code of practice on managing disability in the workplace  
ISBN 978-961-6060-41-7 (Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije - Soča)

1. Uršič, Cveto  
259318272

# KAZALO

<b>Predgovor k slovenski izdaji</b> <i>Cveto Uršič, Marjan Kroflič</i> .....	7
<b>Predgovor</b> .....	9
<b>1. Splošna izhodišča</b> .....	11
1.1. Cilji .....	11
1.2. Načela .....	11
1.3. Izvajanje .....	12
1.4. Definicije .....	12
<b>2. Splošne dolžnosti delodajalcev in predstavnikov delavcev ter odgovornosti pristojnih oblasti</b> .....	17
2.1. Splošne dolžnosti delodajalcev .....	17
2.2. Odgovornost pristojnih oblasti .....	18
2.3. Splošne dolžnosti predstavnikov delavcev .....	19
<b>3. Okvir za ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu</b> .....	21
3.1. Razvijanje strategije ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu .....	21
3.2. Komuniciranje in osveščanje .....	21
3.3. Ocenjevanje učinkovitosti .....	22
<b>4. Kadrovanje</b> .....	23
4.1. Priprave na kadrovanje .....	23
4.2. Razgovori in testiranje .....	24
4.3. Uvajanje zaposlenih v delo .....	24
4.4. Delovne izkušnje .....	25
4.5. Delovni preizkusi in vključitve v delo s podpornim zaposlovanjem ...	25
4.6. Ocenjevanje napredka .....	26
<b>5. Razvoj</b> .....	27
5.1. Razvijanje poklicne in zaposlitvene kariere .....	27
5.2. Priložnosti za usposabljanje, priročniki in tečaji, ki jih financira delodajalec .....	27
5.3. Zunanje poklicno usposabljanje .....	28
5.4. Preverjanje in ocenjevanje .....	28

<b>6. Ohranjanje zaposlitve</b> .....	29
6.1. Ravnanje v primerih, ko je invalidnost nastala v času zaposlitve .....	29
6.2. Ocenjevanje in rehabilitacija .....	30
<b>7. Ureditve</b> .....	31
7.1. Dostopnost .....	31
7.2. Prilagoditve .....	31
7.3. Vzpodbude in podporne službe .....	32
<b>8. Zaupnost podatkov</b> .....	33
<b>Priloga 1: Pomembnejše mednarodne pobude s področja invalidnosti</b> ....	34
<b>Priloga 2: Druge sorodne konvencije in priporočila Mednarodne organizacije dela</b> .....	36
<b>Priloga 3: Primeri pravnih in političnih ureditev na področju invalidnosti, ki so jih sprejele nekatere države članice Mednarodne organizacije dela</b> .....	38

## PREGOVOR K SLOVENSKI IZDAJI

*Cveto Uršič, Marjan Kroflič*

Evropska unija je leto 2003 razglasila za Evropsko leto invalidov. Tako naj bi se v letu 2003 – in seveda tudi naslednja leta – še posebej opozarjalo na potrebo po osveščanju družbe o pravicah invalidov; vzpodbudilo razprave o ukrepih, ki so potrebni za zagotovitev enakih možnosti za invalide; okrepilo sodelovanje med vsemi ‘partnerji’ (vlada, privatni sektor, nevladne organizacije, delodajalci, invalidi, ...); opozorilo na prispevek invalidov k razvoju družbe; opozorilo, da invalidi niso homogena skupina oziroma, da ima diskriminacija, s katero se soočajo, različne oblike in se z njo srečujejo na različnih področjih.

Ena izmed tem, ki ji je treba nameniti še prav posebno pozornost v letu 2003 je zaposlovanje. V Madridski deklaraciji, neke vrste kažipot za delovanje Evropske unije v letu 2003 in naslednjih letih, je zaposlovanje izpostavljeno kot ključ za socialno vključenost: »Posebej se je potrebno prizadevati za povečevanje možnosti za zaposlovanje invalidov, prvenstveno na odprtem trgu dela. To je eden izmed pomembnih načinov bojevanja zoper izključevanje invalidov iz družbe in za omogočanje neodvisnega življenja ter večjega dostojanstva. Za to ni potrebno le vzpodbujanje socialnih partnerjev, da aktivno delujejo, temveč tudi javnih oblasti, ki morajo še utrjevati in razširjati že sprejete ukrepe«. Pri tem je pomembna vloga delodajalcev: »Delodajalci morajo več storiti za to, da se invalidi pri njih zaposlijo, ohranijo zaposlitev in napredujejo v njej ter da svoje izdelke in programe oblikujejo tako, da so dostopni invalidom. Delodajalci morajo preveriti notranje ukrepe in pravila s ciljem, da zagotovijo, da ta ne omejujejo invalidov pri uresničevanju pravice do enakih možnosti. Organizacije delodajalcev lahko koristno prispevajo k tem uspehom z zbiranjem informacij o primerih dobre prakse, ki že obstajajo«.

Za boljše razumevanje politike Evropske unije je morda dobro tudi citirati misel iz govora komisarke za zaposlovanje Anne Diamantopoulou na forumu z naslovom ‘Zaposlovanje gluhih v 21. stoletju’: »Ključen z vidika vključevanja invalidov je dvojni pristop: posebne pozitivne aktivnosti in vključevanje invalidskega vidika v vse splošne politike in ukrepe. Potrebujemo širok spekter različnih možnosti za zaposlitev. Ne smemo več razmišljati o zaposljivosti samo z vidika da/ne.«

In kako je v Sloveniji? Vlada Republike Slovenije je leta 1999 sprejela Program usposabljanja in zaposlovanja invalidov v Republiki Sloveniji za obdobje 1998 – 2002. V programu je našela vrsto nalog po posameznih področjih (ocenjevanje invalidnosti, usposabljanje za delo in zaposlitev, zaposlovanje, nove oblike, informiranje preko statistike in raziskovanja ter izobraževanje strokovnih delavcev). Navedene naloge v tem obdobju imajo skupen cilj: zagotoviti invalidom enake možnosti in enako obravnavo kot jih imajo neinvalidne delovno aktivne osebe pri iskanju in ohranjanju zaposlitve oziroma napredovanju v času zaposlitve. Leta 2001 je nato Državni zbor v Nacionalnem programu razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006 omenil invalide najprej v poglavju o preverjanju vpliva davčnih obremenitev in spodbud na zaposlovanje. V njem se je država zavezala, da bo zagotavljala olajšave in subvencije, da bi pozitivno diskriminirala invalide pri zaposlovanju (pa tudi starejše in iskalce prve zaposlitve). Temu sledi poglavje o zagotovitvi enake dostopnosti invalidov do trga dela: “za pospeševanje vključevanja invalidnih oseb na trg dela se bodo razvijali naslednji ukrepi: razvoj standardov za varno in zdravo delo z namenom preprečevati invalidnost, ki nastaja v delovnem razmerju oziroma je posledica specifičnih poklicnih bolezni, zagotovitev pravočasnega in kvalitetnega usposabljanja vseh invalidov, ne glede na spol, starost, naravo ali stopnjo invalidnosti; uvajanje kvotnega sistema vključevanja invalidov v vse programe usposabljanja in zaposlovanja in v ukrepe aktivne politike zaposlovanja ter pri določenih skupinah delodajalcev na odprtem trgu;... razvoj instrumentov, ki bodo spodbujali solidarnostne pristope delodajalcev do tržno manj zanimivih kategorij oseb s prizadetostmi; uvajanje novih oblik podpornih, zavarovanih delovnih mest oziroma delovnih organizacij, namenjenih predvsem tistim skupinam, ki ne dosegajo 50% učinka (vmesne delavnice, učna podjetja, integracijska podjetja, pestrejšje oblike invalidskih podjetij, socialnih podjetij itd.), ... razvoj novih oblik usposabljanja za delo (delovno mesto, zaposlitev) pri delodajalcu ali v posebnih oblikah učnih delavnic in učnih podjetij; razvoj novih oblik svetovalne, strokovne oziroma finančne pomoči delodajalcem, ki zaposlujejo večje število invalidov ter potrebujejo posebne kadre za delo z njimi (asistenti, mentorji, rehabilitacijski svetovalci); nadaljevanje spodbujanja delovanja in razvoja invalidskih podjetij«.

Državni zbor in Vlada se torej, vsaj na deklarativni ravni, zavedata pomembnosti vzpodbujanja zaposlovanja invalidov. Ob tem pa morajo tudi druge organizacije, kot strokovne inštitucije, stanovske organizacije, invalidske organizacije itd., prevzeti del svoje odgovornosti. Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije sta v slovenskem prostoru prav gotovo prva predstavnika rehabilitacijskih ustanov in organizacij invalidov, ki imata že v svojih ustanovitvenih aktih zapisano, da je del njunega poslanstva tudi informiranje, osveščanje in izobraževanje (delodajalcev in delojemalcev oziroma najširše javnosti) o vprašanih s področja usposabljanja in zaposlovanja invalidov. Eden izmed kamenčkov v tem mozaiku naših aktivnosti je ta knjižica. Prepičani smo, da bo njena naklada kmalu pošla. Brali jo bodo in se iz nje učili najprej delodajalci – v majhnih in velikih podjetjih, v neprofitnih in profinitnih organizacijah, v državni in zasebni lasti. Koristne napotke bodo dobili predstavniki delavcev, delavci, in invalidi na trgu dela. Tudi ti se morajo zavedati, da s svojim znanjem in sposobnostmi lahko opravijo delo dobro, kar koristi v prvi vrsti njim, nato delodajalcem in celotni družbi.



## PREGOVOR

Invalidi<sup>1</sup> niso homogena skupina. Njihova invalidnost lahko pomeni telesno prizadetost, prizadetosti čutil, umske ali psihične prizadetosti ali težavo z duševnim zdravjem. Lahko so invalidni od rojstva ali pa je invalidnost nastala v otroštvu, najstniških letih ali kasneje v življenju, med izobraževanjem ali v času zaposlitve. Invalidnost lahko le malo vpliva na njihovo zmožnost za delo in sodelovanje v družbi, lahko pa ima močan vpliv in zahteva dobršno mero podpore in pomoči.

Po vsem svetu invalidi sodelujejo in prispevajo k globalnemu svetu dela na vseh ravneh, vendar pa mnogo invalidov, ki želijo delati, za to zaradi mnogih ovir nima možnosti.

V svetu je nezaposlenost med 386<sup>2</sup> milijoni invalidov v aktivnem življenjskem obdobju veliko večja kot med drugim aktivnim prebivalstvom, saj v nekaterih državah dosega do 80 odstotkov<sup>3</sup>. Čeprav velja, da gospodarska rast lahko vodi k povečevanju možnosti zaposlitve, kodeks opisuje najboljše izkušnje, kako lahko, v okviru obstoječih nacionalnih razmer, večšine in zmožnosti invalidov koristijo delodajalcem.

Vedno bolj postaja očitno, da lahko invalidi zelo koristno prispevajo k narodnemu gospodarstvu, saj njihova zaposlenost zmanjšuje tudi stroške nadomestil za invalidnost in tudi revščino. Zaposlovanje invalidov je mogoče tudi poslovno utemeljiti, saj so pogosto dobro usposobljeni za opravljanje določenega dela. Korist delodajalcev je lahko tudi v povečevanju števila zaposlenih z ohranjanjem zaposlitve za tiste, ki so postali invalidni, saj ohranijo dragoceno znanje, pridobljeno z delovnimi izkušnjami in usposabljanjem na delu.

K povečevanju možnosti zaposlovanja, ohranitve dela in vrnitve invalidov na delo

<sup>1</sup> V izvornem besedilu avtorji namenoma uporabljajo izmenično naslednje izraze: 'people with disabilities', 'disabled persons' in 'disabled', saj se v različnih delih sveta različno uporabljajo. Za slovenski prevod je izbran izraz 'invalid' oziroma 'invalidi'.

<sup>2</sup> Po oceni Svetovne zdravstvene organizacije je 10 odstotkov svetovne populacije ali 610 milijonov ljudi invalidnih, od katerih je 386 milijonov starih med 15 in 64 let (statistika Združenih narodov o svetovni populaciji, 1998).

<sup>3</sup> Države navajajo različne stopnje nezaposlenosti, od 13 odstotkov v Veliki Britaniji, kar predstavlja še enkrat večjo stopnjo kot med neinvalidno delovno silo, 18 odstotkov v Nemčiji, do ocenjenih 80 odstotkov in več v mnogih državah v razvoju.

prispevajo mnoge organizacije in njihove mreže – vključno z organizacijami delodajalcev in delavcev ter invalidskimi organizacijami. Ukrepi, ki jih te organizacije sprejemajo, vključujejo strateške usmeritve in zagotavljanje svetovalnih in podpornih služb.

Ta kodeks je oblikovan kot vodnik za delodajalce v velikih, srednjih ali majhnih podjetjih, v zasebnem ali javnem sektorju, v razvijajočih se ali visoko razvitih državah pri sprejemanju pozitivnih strategij v zvezi z ravnanjem z invalidnostjo na delovnem mestu.

Čeprav je kodeks v prvi vrsti namenjen delodajalcem, pa imajo ključno vlogo pri oblikovanju podporne zakonodaje in okvirov socialne politike ter pri zagotavljanju vzpodbud za povečevanje možnosti za zaposlovanje invalidov vlade. Poleg tega je za izvajanje kodeksa pomembno tudi sodelovanje invalidov in njihove pobude.

Vsebina kodeksa temelji na usmeritvah iz mednarodnih dokumentov in pobud (našteti so v 1. in 2. dodatku), ki so bili oblikovani za vzpodbujanje varnega in zdravega zaposlovanja invalidov. Ta kodeks ni pravno zavezujoč instrument in ne nadomešča nacionalnih predpisov. Namenjen je uporabi v okviru nacionalnih razmer in skladno z nacionalnimi zakoni in prakso.

# 1. SPLOŠNA IZHODIŠČA

## 1.1. CILJI

Cilj kodeksa je zagotoviti praktične napotke za ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu za:

- (a) zagotavljanje enakih možnosti za invalide na delovnem mestu;
- (b) povečevanje zaposlitvenih možnosti za invalide z vzpodbujanjem kadrovanja, vrnitve na delo, ohranitve dela in možnosti za napredovanje;
- (c) vzpodbujanje varnega, dostopnega in zdravega delovnega mesta;
- (d) čim manjše stroške delodajalcev v zvezi z invalidnostjo med zaposlenimi – vključno s plačili zdravstvene nege in zavarovanja v nekaterih primerih;
- (e) čim bolj povečati prispevek invalidnega delavca podjetju.

## 1.2. NAČELA

1.2.1. Načela, na katerih temelji kodeks so enaka tistim, na katerih temeljijo mednarodni standardi dela, vključno s konvencijo iz leta 1983 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju (invalidov) iz leta 1983 (št. 159) in priporočilom iz istega leta (št. 168).

1.2.2. Učinkovite prakse ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu, ki temeljijo na dejstvih, najboljši praksi in izkušnjah, omogočajo invalidnim delavcem, da prispevajo k večji produktivnosti v podjetju in ohranjajo dragocene delovne izkušnje.

1.2.3. Kodeks temelji na prepričanju, da zaposlovanje invalidov koristi delodajalcem; da lahko invalidi pomembno prispevajo z delom na delovnem mestu, ki je skladno z njihovimi zmožnostmi in sposobnostmi, če so vprašanja, povezana z invalidnostjo na delovnem mestu, ustrezno obravnavana. Kodeks izhaja tudi iz prepričanja, da lahko podjetja z ohranjanjem zaposlitve izkušenih delavcev, ki so postali invalidi, pridobijo. Utemeljujejo ga tudi kazalci o tem, da učinkovita strategija ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu prinaša pomembne prihranke na področju zdravstvenih stroškov, plačil zavarovanja in izgube časa.

1.2.4. V skladu s standardi Mednarodne organizacije dela se na posebne pozitivne ukrepe, ki imajo za cilj dejansko enakost možnosti in enako obravnavo invalidov na delovnem mestu, ne gleda kot na diskriminacijo drugih delavcev.

1.2.5. Prakse ravnanja z invalidnostjo so najbolj učinkovite takrat, ko temeljijo na pozitivnem sodelovanju med vladami, organizacijami delodajalcev, predstavniki delavcev, organizacijami delavcev in organizacijami invalidov.

### **1.3. IZVAJANJE**

#### **1.3.1. Kodeks naj bi koristil:**

- (a) delodajalcem različnih velikosti v zasebnem in javnem sektorju, v mestih in na podeželju industrijskih držav, držav v razvoju in držav v prehodu;
- (b) organizacijam delodajalcev v njihovi vlogi zagotavljanja informacij, svetovalnim in drugim službam za njihove člane, pa tudi zagovarjanju zaposlitvenih možnosti invalidov;
- (c) organizacijam delavcev v njihovi vlogi predstavljanja interesov delavcev, vključno z invalidnimi, na delovnem mestu in v nacionalnih posvetovalnih in pogajalskih procesih;
- (d) tistim v javnem sektorju, ki so odgovorni za nacionalno politiko na področju povečevanja možnosti zaposlovanja invalidov in za njeno izvajanje;
- (e) invalidom ne glede na vzrok ali naravo invalidnosti;
- (f) organizacijam invalidov v njihovi vlogi povečevanja zaposlitvenih možnosti invalidov;
- (g) drugim delavcem kot podpora za ohranitev zaposlitve v primeru, če bi zaradi česar koli lahko postali invalidi.

1.3.2. Določila kodeksa je treba razumeti kot temeljne sestavine za učinkovito ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu. Delodajalcem lahko pomagajo pri maksimaliziranju koristi, ki jo lahko dosežejo z zaposlovanjem invalidov ali ohranjanjem zaposlitve za invalidne delavce. V pravnem okviru nacionalne zakonodaje pa lahko prispevajo k temu, da bi invalidni delavci imeli enake možnosti, da ne bi bili diskriminirani in da bi bil njihov prispevek čim bolj koristen.

### **1.4. DEFINICIJE**

#### **Prilaganje ali prirejanje**

Prilaganje dela, vključno s prirejanjem in spreminjanjem strojev in opreme oziroma spreminjanjem vsebine in organizacije dela ter prilaganje delovnega okolja, ki omogoča dostop do delovnega mesta, in delovnega časa, ki vzpodbuja zaposlovanje invalidov.

#### **Pristojne oblasti**

Minister, ministrstvo ali druga javna oblast, ki ima moč za izdajanje predpisov, navodil ali drugih predpisov, ki imajo pravno moč.

## **Ravnanje z invalidnostjo**

Proces na delovnem mestu, ki je namenjen povečevanju zaposlovanja invalidov z usklajenim delovanjem, upoštevajoč posameznikove potrebe, delovno okolje, potrebe podjetja in pravne obveznosti.

## **Invalid**

Posameznik, katerega možnosti za najti, ohraniti, vrniti se in napredovati v ustrezni zaposlitvi so zaradi pravilno ugotovljene telesne, senzorne, umske ali duševne invalidnosti znatno zmanjšane.

## **Diskriminacija**

Vsako razlikovanje, izključevanje ali naklonjenost, ki temelji na takih izhodiščih, ki izničijo ali zmanjšajo enakost možnosti ali obravnave pri zaposlovanju ali v poklicu. Splošna merila, ki vzpostavljajo razlikovanje na prepovedanih izhodiščih, so pravno diskriminatorna. Specifičen odnos javnih oblasti ali posameznih zasebnikov, ki neenako ravnajo z osebami ali člani skupine na nedovoljenih izhodiščih, je v praksi diskriminatoren. Posredna diskriminacija vključuje navidezno nevtralne situacije, predpise ali prakse, ki dejansko povzročajo neenako ravnanje z osebami z določenimi značilnostmi. Razlikovanje ali naklonjenost, ki lahko izhaja iz izvajanja posebnih ukrepov zaščite in pomoči z namenom, da bi zadovoljila določene potrebe invalidov, nista diskriminatorna.

## **Delodajalec**

Oseba ali organizacija, ki zaposluje delavce s pisno ali ustno pogodbo o zaposlitvi, ki vzpostavlja pravice in dolžnosti za obe strani skladno z nacionalnimi predpisi in prakso. Delodajalci so tako lahko vlade, javne oblasti in zasebna podjetja kot tudi posamezniki.

## **Program pomoči zaposlenim**

Program, skupaj ga izvajajo organizacije delodajalcev in delavcev ali le organizacije delodajalcev ali delavcev, ki zagotavlja pomoč delavcem in pogosto tudi njihovim družinskim članom pri reševanju problemov, ki povzročajo osebno stisko in vplivajo ali bi lahko vplivali na delovno učinkovitost.

## **Organizacije delodajalcev**

Organizacije, katerih člani so posamezni delodajalci, druga združenja delodajalcev ali oboji, ki so v prvi vrsti ustanovljene za zaščito in povečevanje možnosti članov in zagotavljanje uslug svojim članom pri zaposlovanju.

### **Enake možnosti**

Enaka dostopnost in enake možnosti, brez diskriminacije, za vse ljudi pri zaposlanju, poklicnem usposabljanju in določenih poklicih, tako kot določa 4. člen konvencije Mednarodne organizacije dela številka 159.

### **Okvara**

Vsaka izguba ali bolezenska sprememba v psihološkem, fiziološkem ali telesnem delovanju, vključno z duševnim.

### **Mednarodni standardi dela**

Načela in norme za vse z delom povezane zadeve, ki so sprejete na tripartitnih konferencah Mednarodne organizacije dela (vlade, delodajalci in delavci). Ti standardi imajo obliko mednarodne konvencije in priporočil. Z ratifikacijo držav članic konvencija predstavlja zavezo k izvajanju njenih predpisov. Priporočila so nezavezujoč pripomoček, ki zagotavlja usmerjanje na področju politike, zakonodaje in prakse.

### **Prilagajanje dela**

Prilagajanje ali preoblikovanje pripomočkov, strojev, delovnih mest in delovnega okolja v skladu s potrebami posameznika. Vključuje lahko tudi prirejanje organizacije dela, razporeda dela, zaporedja dela in razčlenitev delovnih nalog v temeljne elemente.

### **Analiza dela**

Izdelava izčrpnega seznama nalog in zahtevanih veščin, ki jih določeno delo vključuje. S tem se določi, kaj mora delavec delati, kako mora to storiti, zakaj mora to storiti in kakšne veščine vključuje izvedba tega dela. Analiza lahko vključuje tudi ugotovitve o orodjih in o delovnih strojih, ki se uporabljajo. Analiza dela je običajno prvi korak v postopku umeščanja.

### **Ohranjanje dela, zaposlitve**

Vztrajanje pri istem delodajalcu v okviru istih ali drugih del, pogojev zaposlovanja, vključno z vrnitvijo na delo po plačani ali neplačani odsotnosti.

### **Glavna usmeritev**

Vključevanje invalidov v zaposlovanje, izobraževanje, usposabljanje in vsa področja družbe.

### **Službe medicine dela**

Zdravstvene službe, ki imajo v bistvu preventivno vlogo in so odgovorne za svetovanje tako delodajalcem kot delavcem in njihovim predstavnikom o zahtevah

za vzpostavljanje in zagotavljanje/ohranjanje varnega in zdravega delovnega okolja, ki vzpodbuja optimalno telesno in duševno zdravje pri delu. Te službe na področju telesnega in duševnega zdravja zagotavljajo tudi svetovanje o prilagajanju dela zmožnostim delavcev.

### **Invalidske organizacije**

Organizacije, ki predstavljajo invalide in zagovarjajo njihove pravice. To so lahko organizacije invalidov in organizacije za invalide.

### **Vrnitev na delo**

Proces pomoči delavcu pri ponovni vključitvi v delo po odsotnosti zaradi poškodbe ali bolezni.

### **Poklicna rehabilitacija**

Proces (ki lahko obsega usposabljanje ali ponovno usposabljanje), ki invalidom omogoča najti, ohraniti, vrniti se in napredovati v ustrezni zaposlitvi ter tako povečuje njihovo vključevanje ali ponovno vključevanje v družbo.

### **Svet delavcev / odbor delavcev**

Odbor delavcev znotraj podjetja, s katerim delodajalec sodeluje in se posvetuje v zadevah skupnega pomena.

### **Delavec/ zaposleni**

Vsaka oseba, ki dela za plačo in izvaja storitve za delodajalca. Zaposlitev je urejena s pisno ali ustno pogodbo o zaposlitvi.

### **Predstavniki delavcev**

Osebe, ki jih v skladu s konvencijo o predstavnikih delavcev iz leta 1971 (št. 135) za take priznava nacionalna zakonodaja ali praksa in so lahko: (a) predstavniki sindikatov - natančneje predstavniki, izvoljeni ali imenovani s strani sindikatov; ali (b) izvoljeni predstavniki - natančneje predstavniki, ki so jih v skladu z nacionalnimi predpisi ali s kolektivnimi pogodbami svobodno izvolili delavci, in katerih funkcije ne vključujejo aktivnosti, ki so opredeljene kot izključna pristojnost sindikatov v državi.

### **Delovne razmere**

Dejavniki, ki opredeljujejo okoliščine, v katerih delavec dela. To so delovni čas, organizacija dela, vsebina dela, socialne službe ter ukrepi za potrebe varnosti in zdravja delavcev.

**Delovno okolje**

Naprave in okoliščine, v katerih delo poteka, ter dejavniki okolja, ki lahko vplivajo na zdravje delavcev.

**Delovna pozicija**

Mesto, kjer posameznik dela, vključno z mizo ali delovno površino, ki jo uporablja, stolom, opremo in drugimi elementi.

**Delovno mesto**

Vsi prostori, kjer se morajo zaposleni zadrževati ali izvajati svoje delo in ki so pod neposrednim ali posrednim nadzorom delodajalca. Primeri vključujejo pisarne, tovarne, plantaže, gradbišča, ladje in zasebna bivališča.

**Delovni preizkus**

Delovna aktivnost, ki omogoča preizkušnjo in oceno ustreznosti za določeno delo.



## **2. SPLOŠNE DOLŽNOSTI DELODAJALCEV IN PREDSTAVNIKOV DELAVCEV TER ODGOVORNOSTI PRISTOJNIH OBLASTI**

### **2.1. SPLOŠNE DOLŽNOSTI DELODAJALCEV**

2.1.1. Za ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu morajo delodajalci sprejeti strategijo, ki je sestavni del celotne politike zaposlovanja in tudi specifičnih ukrepov, ki so del strategije razvoja človeških virov. Ta strategija je lahko povezana s programi pomoči zaposlenim, če obstajajo.

2.1.2. Strategija za ravnanje z invalidnostjo mora vključevati ukrepe za:

- (a) kadrovanje invalidov, ki iščejo zaposlitev, vključno s tistimi, ki še niso delali in tistimi, ki se želijo vrniti na delo po obdobju nezaposlenosti;
- (b) enake možnosti zaposlenih invalidov;
- (c) ohranitev zaposlitve delavcev, ki so postali invalidi.

2.1.3. Strategija ravnanja z invalidnostjo mora biti povezana s politiko izboljševanja varnosti in zdravja na delovnem mestu. To vključuje tudi predpise o varnosti in zdravju pri delu, analizo tveganja vseh prilagoditev in prireditev, zgodnje ukrepanje in napotovanje na zdravljenje in rehabilitacijo tistih delavcev, ki postanejo invalidi v času zaposlitve, ter sistem spremljanja, ki zagotavlja vzpodbujanje vključevanja novozaposlenih delavcev.

2.1.4. Strategija mora biti v skladu z nacionalno politiko in zakonodajo, vključevati mora tudi načela enakih možnosti in integracije, kot jih opredeljujejo konvencije Mednarodne organizacije dela, posebej konvencija št. 159.

2.1.5. Delodajalci morajo oblikovati program v sodelovanju s predstavniki delavcev in po posvetovanju s posameznimi zaposlenimi invalidi, službami medicine dela, kjer obstajajo in kjer je to mogoče, in z organizacijami invalidov. Pri razvijanju programa se lahko delodajalci posvetujejo s pristojnimi oblastmi in strokovnimi službami, ki imajo posebna znanja o vprašanih invalidnosti.

2.1.6. Strategijo ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu je potrebno usklajevati v okviru obstoječih predstavniških oblik ali pa za ta namen ustanoviti nove. Oseba ali osebe, odgovorne za usklajevanje programa, morajo biti deležne usposabljanja o ravnanju z invalidnostjo ali morajo imeti dostop do pristojnih strokovnjakov.

2.1.7. Pri vključevanju invalidov na delo, ustrezno njihovim sposobnostim, delovnim zmožnostim in interesom, si morajo delodajalci prizadevati za sodelovanje s službami za zaposlovanje.

2.1.8. Delodajalci morajo zagotoviti, da so zaposleni invalidi deležni enake obravnave kot neinvalidni delavci na področju ugodnosti, kot sta na primer prevoz ali nastanitev.

2.1.9. Organizacije delodajalcev morajo med svojimi člani delovati kot zagovornice povečevanja možnosti za zaposlovanje invalidov in ohranitve zaposlitve tistih, ki so postali invalidi v času zaposlitve. To lahko storijo na primer z zagotavljanjem praktičnih informacij in svetovalnih storitev, posebej za majhna podjetja, z objavljanjem poslovnih koristi, ki jih prinaša ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu, z vzpodbujanjem partnerstva med delodajalci na tem področju in z zagovarjanjem strategij ravnanja z invalidnostjo pri posvetovanjih na nacionalni in mednarodni ravni.

2.1.10. Za promoviranje sprejemanja strategij ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu morajo organizacije delodajalcev tako strategijo uvajati in izvajati v odnosu do lastnih zaposlenih.

## **2.2. ODGOVORNOST PRISTOJNIH OBLASTI**

2.2.1. Pristojne oblasti morajo zagovarjati sprejemanje strategij za ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu s strani delodajalcev kot del nacionalne politike vzpodbujanja zaposlovanja invalidov v zasebnem in javnem sektorju.

2.2.2. Pristojne oblasti morajo vprašanja invalidnosti vključiti v splošni okvir gospodarskih in socialnih predpisov in pri tem upoštevati nacionalne razmere in prakso.

2.2.3. Pristojne oblasti morajo redno pregledovati vsa pravila in predpise, ki urejajo zaposlovanje, ohranitev zaposlitve in vrnitev na delo v javnem in zasebnem sektorju in s tem zagotavljati, da ne vsebujejo elementov diskriminacije invalidov.

2.2.4. Pristojne oblasti morajo redno pregledovati sistem socialnega varstva, vključno z nadomestili zaposlenim, in s tem zagotoviti ustrezno podporo ter preprečiti, da bi zaradi nepazljivosti postavili invalidom ovire, s katerimi bi se soočili pri zaposlovanju, ohranjanju zaposlitve ali poklica, pri vračanju na odprti trg dela in v plačano zaposlitev.

2.2.5. Pristojne oblasti morajo delodajalce pri obvladovanju problematike invalidnosti na delovnem mestu in pri zaposlovanju, ohranjanju in vračanju invalidov na delo podpirati s pomočjo pri odkrivanju visoko kvalitetnih zaposlitev, s tehničnim svetovanjem, z rehabilitacijo in drugimi podpornimi javnimi in zasebnimi programi. V skladu z nacionalnimi okoliščinami in zakonodajo se lahko priporoča tudi na primer oblikovanje odborov za varnost in zdravje na delovnem mestu, odborov za industrijske odnose in odborov za enakost ter pripravo programov za pomoč zaposlenim.

2.2.6. Pristojne oblasti morajo zagotoviti, da so programi, ki jih delodajalcem ponujajo različne službe, visoko kvalitetni ter koordinirano in pravočasno izvedeni.

2.2.7. Pristojne oblasti morajo, v skladu z nacionalnimi predpisi in prakso, postaviti merila, ki določajo, kaj je na področju prilagajanja in prirejanja delovnih mest sprejemljivo.

2.2.8. Pristojne oblasti morajo zagotoviti dostopnost tehnične pomoči, nadomestil plač in drugih vzpodbud, ki invalidom povečujejo ali izboljšujejo zaposlitvene možnosti in ohranjanje zaposlitve ter o teh vzpodbudah obveščati delodajalce.

2.2.9. Pristojne oblasti morajo organizacije delodajalcev vključiti v zagotavljanje svetovanja in sodelovanja s službami za zaposlovanje in z drugimi ustreznimi službami ter tako zagotavljati njihovo ustreznost in učinkovitost. K sodelovanju ali k sponzoriranju gibanja za ozaveščanje o invalidnosti in zaposlovanju morajo povabiti tudi organizacije delodajalcev.

2.2.10. Pristojne oblasti morajo vzpodbujati stike med organizacijami delodajalcev in delavcev ter ustreznimi strokovnimi službami, izvajalci programov in organizacijami invalidov, da bi si izmenjali informacije o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu, vključno o:

- (a) razvoju tehnik in tehnologij za prilagajanje delovnih mest;
- (b) metodah za vključevanje v delo in o delovnih izkušnjah invalidov;
- (c) prilagajanju načinov oglaševanja in razgovorov za kadrovanje in napredovanje invalidov;
- (d) praksi v zvezi z etičnimi vprašanji, ki se nanašajo na razkrivanje informacij o invalidnih delavcih, in o povečevanju ozaveščenosti na področju invalidnosti.

2.2.11. Pristojne oblasti morajo nadzorovati in občasno preverjati učinkovitost vseh vzpodbud in programov za tehnično svetovanje o invalidnostih, povečevanju možnosti invalidnih delavcev za zaposlitev, ohranjanju zaposlitve in vračanju na delo.

2.2.12. Za vzpodbujanje uvajanja strategij za ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu morajo pristojne oblasti vpeljati in izvajati te strategije z lastnimi zaposlenimi in postati vzor delodajalcem pri kadrovanju invalidov, uveljavljanju enakih možnosti za invalidne delavce ter omogočanju ohranjanja zaposlitve in vračanja na delo.

2.2.13. Pristojne oblasti morajo pretehtati ukrepe za povečevanje zaposlovanja invalidov, ohranjanje zaposlitve in možnosti za vrnitev na delo, ki vsebujejo posebne aktivnosti za invalidne ženske.

### **2.3. SPLOŠNE DOLŽNOSTI PREDSTAVNIKOV DELAVCEV**

2.3.1. Pri vzpodbujanju politike enakih zaposlitvenih možnosti za delavce tako na ravni posameznih delodajalcev kot v okviru posvetovanj in pogajanj na nacionalni ravni morajo organizacije delavcev aktivno zagovarjati možnosti invalidov za zaposlovanje in usposabljanje, vključno z ukrepi za ohranitev zaposlitve in vrnitve na delo.

2.3.2. Organizacije delavcev morajo aktivno vzpodbujati invalidne delavce, da se vključujejo v njihove organizacije in prevzemajo vodilne vloge.

2.3.3. Organizacije delavcev morajo aktivno zastopati interese invalidnih delavcev pri vodstvu, delavskih svetih, odborih za varnost in drugih odborih, podpirati morajo pozitivne aktivnosti, katerih cilj sta omogočanje vključevanja invalidov na delovno mesto, povečevati ozaveščenost med vodstvom in zaposlenimi ter vse potrebne ureditve ali prilagoditve.

2.3.4. Organizacije delavcev morajo svoje člane seznanjati s publikacijami, v katerih obravnavajo vprašanja enakosti invalidov, in z osveščevalnimi aktivnostmi, ter jih senzibilizirati in izobraziti o vprašanjih v zvezi z invalidnostjo.

2.3.5. Za doseganje zdravega in varnega delovnega mesta morajo organizacije delavcev:

(a) dosledno zagovarjati zavezanost k obstoječim standardom varnosti in zdravja pri delu in k uvajanju ugodnega ukrepanja ter predpisanih postopkov v skladu s tem kodeksom;

(b) sodelovati in prispevati k informiranju o invalidnosti in preventivnih programih, ki jih v korist delavcev zagotavljajo organizacije delodajalcev oziroma invalidov.

2.3.6. Za vzpodbujanje uvajanja strategij ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu morajo organizacije delavcev te strategije uvajati in izvajati pri svojih zaposlenih.

2.3.7. Organizacije delavcev morajo povečevati ozaveščenost delodajalcev o posebnih zakonih na področju dela, o konvencijah in tehnološki podpori, ki invalidom povečujejo dostopnost do zaposlitve.

2.3.8. Organizacije delavcev morajo svoje člane vzpodbujati k sodelovanju v programih vračanja na delo, ki jih skladno s tem kodeksom o ugodnem vračanju na delo pripravljajo delodajalci.

## **3. OKVIR ZA RAVNANJE Z INVALIDNOSTJO NA DELOVNEM MESTU**

### **3.1. RAZVIJANJE STRATEGIJE RAVNANJA Z INVALIDNOSTJO NA DELOVNEM MESTU**

3.1.1. Problematiko ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu morajo delodajalci obravnavati kot prednostno nalogo, ki prispeva k poslovnemu uspehu, in jo upoštevati kot sestavni del razvojne strategije ravnanja s človeškimi viri na delovnem mestu.

3.1.2. Strategija ravnanja z invalidnostjo mora biti oblikovana skladno z nacionalnimi predpisi, politiko in prakso ter upoštevati nacionalne ustanove in organizacije na tem področju.

3.1.3. Pri oblikovanju strategije morajo delodajalci sodelovati s predstavniki delavcev in se posvetovati z invalidnimi delavci ali njihovimi zastopniki.

3.1.4. Strategija mora na ravni delovnega mesta dopolnjevati razvojno strategijo ravnanja s človeškimi viri v njenem cilju po maksimaliziranju prispevka in sposobnosti vseh zaposlenih, vključno z invalidi, in skladno z načeli tega kodeksa podpirati zavezanost k standardom o varnosti in zdravju in z njimi povezanim postopkom zgodnjega ukrepanja in izvajanja predpisanih postopkov.

3.1.5. Strategija ravnanja z invalidnostjo bi lahko vključevala tudi ukrepe za delavce, ki v okviru družine skrbijo za invalida ali invalide.

3.1.6. Kjer je to potrebno, mora strategija vključevati ukrepe za posvetovanje s službami za zaposlovanje ali drugimi specializiranimi službami o ustreznosti invalida za delo, o njegovi sposobnosti, delovni zmožnosti in interesih, kot je v postopkih kadrovanja običajno.

### **3.2. KOMUNICIRANJE IN OSVEŠČANJE**

3.2.1. Strategija ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu mora biti v sodelovanju s predstavniki delavcev, vsem zaposlenim predstavljena tako, da jo bodo lahko razumeli.

3.2.2. Skupaj z informacijami o strategiji podjetja morajo biti vsem zaposlenim zagotovljene splošne informacije o invalidnosti na delovnem mestu, vključno z vsemi potrebnimi prilagoditvami delovnega okolja, delovnega mesta in delovnega urnika, ki invalidnim delavcem omogočajo čim večjo učinkovitost. Te informacije so lahko sestavni del splošnega uvajanja v zaposlitev vodij in zaposlenih ali pa so del osveščevalnega izobraževanja v zvezi z invalidnostjo. Poleg tega je treba vsem zaposlenim omogočiti, da postavljajo kakršnakoli vprašanja, ki bi jih lahko imeli v zvezi z delom z invalidnim sodelavcem.

3.2.3. Pri načrtovanju teh programov informiranja in ozaveščanja na delovnem mestu je koristno - če je to potrebno - zagotoviti tudi informacije specializiranih služb, ki lahko vključujejo tudi organizacije invalidov.

3.2.4. Delodajalci, vključno z odgovornimi direktorji morajo kazati svojo zavezanost strategiji ravnanja z invalidnostjo tako z ukrepi kot z ustreznim odnosom do kadrovanja invalidov in njihovega vračanja na delo.

3.2.5. Delodajalci, organizacije delodajalcev, organizacije delavcev, pristojne oblasti in organizacije invalidov se morajo skupaj posvetovati o objavljanju strategij o invalidskih zadevah in o informiranju v zvezi z izvajanjem teh politik.

3.2.6. Za vzpodbujanje dobre prakse morajo delodajalci dobavitelje in naročnike seznaniti s svojimi strategijami ravnanja z invalidnostjo.

3.2.7. Pri promoviranju strategije ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu morajo skupine delodajalcev in organizacije delodajalcev razmisliti o možnostih za izmenjavo informacij in o izobraževanju s pristojnimi službami javnega sektorja, s strokovnimi službami in z drugimi podjetji.

### **3.3. OCENJEVANJE UČINKOVITOSTI**

3.3.1. Delodajalci morajo v rednih časovnih intervalih ocenjevati učinkovitost strategije ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu in po potrebi uvajati izboljšave.

3.3.2. Predstavniki delavcev morajo imeti dostop do ocenjevanja in naj bi pri njem tudi sodelovali.

3.3.3. Pristojne oblasti lahko od delodajalca zahtevajo potrebne informacije, ko ocenjujejo učinkovitost in zagotavljanje njihove podpore.

3.3.4. Preden so informacije v zvezi s programi ravnanja z invalidnostjo razdeljeni ali objavljeni, je treba zagotoviti njihovo anonimnost in tajnost.

## 4. KADROVANJE

### 4.1. PRIPRAVE ZA KADROVANJE

4.1.1. Med postopki kadrovanja mora biti vedno spoštovano načelo nediskriminacije, ki zagotavlja največjo korist delodajalcu in enake možnosti za kandidate z in brez invalidnosti. Delodajalci lahko na primer v svoje postopke kadrovanja vključujejo trditve o zavezanosti enakim možnostim pri kadrovanju in v oglasih za zaposlitev uporabljajo znak, ki sporoča izvajanje te politike v podjetju, vabijo invalidne kandidate in poudarjajo, da bo ocenjevanje kandidatov temeljilo izključno na njihovih sposobnostih.

4.1.2. Delodajalci morajo postopke kadrovanja voditi tako, da vzbudijo zanimanje za prijavo pri čim večjem številu usposobljenih invalidov. To lahko storijo na primer s posvetovanjem s službami za zaposlovanje invalidov ali z drugimi posebnimi službami, in tudi tako, da zagotovijo, da so prosta delovna mesta razpisana na način, ki je dostopen ljudem z različnimi invalidnostmi – tiskani, na radiu, na medmrežju.

4.1.3. Kadar delodajalci kadrovanje prepuščajo agencijam za kadrovanje, lahko pristojne oblasti pri razvijanju oglaševalske prakse, ki k prijavam pritegne tudi invalidne iskalce zaposlitve, sodelujejo z organizacijami delodajalcev, invalidskimi organizacijami in z oglaševalskimi združenji.

4.1.4. Pristojne oblasti morajo delodajalcem pri zaposlovanju invalidov pomagati z informacijami o možnostih za koriščenje denarnih vzpodbud za vključevanje v delo. Nuditi morajo tudi informacije o zagotavljanju tehničnega svetovanja, nadomestil plač in drugih vzpodbud, če so za to predvidene.

4.1.5. Organizacije delodajalcev in delavcev ter pristojne oblasti lahko, če je to potrebno, pripravijo smernice za zaposlovanje invalidov v mestnih in na podeželju. Te smernice morajo odsevati nacionalne in sektorske okoliščine.

4.1.6. Organizacije delodajalcev lahko kadrovanje invalidnih delavcev vzpodbujajo tako, da sodelujejo s službami za kadrovanje, službami za zaposlovanje in invalidskimi organizacijami in tako zagotavljajo, da ponujeni programi učinkovito zadovoljujejo delodajalčeve potrebe.

4.1.7. Pri ocenjevanju invalidnih kandidatov za določeno delo morajo biti delodajalci pripravljene prilagoditi delovni prostor, delovno mesto in razmere za delo, če je potrebno, da se v največji možni meri izkoristijo kandidatove sposobnosti za izvajanje tega dela. Svetovanje in vodenje na področju ustreznih prilagoditev lahko zagotavljajo službe za zaposlovanje ali posebne službe, vključno z invalidskimi organizacijami in organizacijami za invalide. Kjer so potrebne, morajo biti prilagoditve načrtovane po posvetovanju z invalidnimi in neinvalidnimi delavci ter izvedene v dogovoru s predstavniki delavcev in z invalidnimi delavci ali z delavci, na katere prilagoditve vplivajo (glej tudi 7. poglavje).

## **4.2. RAZGOVORI IN TESTIRANJE**

4.2.1. Testiranje in izbira pred zaposlovanjem se morata osredotočiti na specifične veščine, znanja in zmožnosti, ki so bistvene za izvajanje razpisanega dela. Pri izbiranju testov je potrebna določena mera previdnosti, kar pomeni, da je potrebno zagotoviti, da so v obliki, ki je dostopna tudi invalidnim kandidatom. Podobno je potrebno skrbno proučiti tudi merila za izbiro, da prikrito ne izključujejo invalidov.

4.2.2. Članom komisij za razgovore v zasebnem in javnem sektorju je potrebno zagotoviti smernice za razgovore in izbiranje invalidov.

4.2.3. Delodajalci morajo pretehtati načine, kako zagotoviti sodelovanje invalidnih kandidatov in kako izvajati razgovore z njimi, da bodo postopki potekali pod enakimi pogoji kot z drugimi kandidati, na primer z omogočanjem prisotnosti prevajalca znakovnega jezika ali zagovornika.

4.2.4. Pri pripravi vabil na razgovor lahko delodajalci kandidate vzpodbujajo k vnaprejšnjemu opredeljevanju posebnih potreb ali prilagoditev, ki jih bodo morda med razgovorom potrebovali.

4.2.5. Prilagoditve v procesu kandidiranja, ki upoštevajo različne potrebe invalidnih iskalcev zaposlitve in razloge zanje, je potrebno sporočiti invalidnim kandidatom in zaposlenim.

## **4.3. UVAJANJE ZAPOSLENIH V DELO**

4.3.1. Delodajalci morajo za vsakega na novo zaposlenega invalidnega delavca pripraviti seznanitev z organizacijo podjetja ali službe, delovnim okoljem in z nalogami, na enak način kot za neinvalidne delavce.

4.3.2. Delodajalci morajo zagotoviti, da so informacije, bistvene za delo in delovno mesto, kot so delovna navodila, delovni priročniki, informacije o predpisih za zaposlene, pritožbenem postopku ali postopkih za varno in zdravo delo, invalidnim delavcem sporočene v obliki, ki omogoča njihovo popolno obveščenost.

4.3.3. Pri ponudbi dela invalidnemu kandidatu mora delodajalec predvideti vse z invalidnostjo povezane prilagoditve delovnega okolja, delovnega mesta in delovnega



urnika ali usposabljanja, ki so načrtovana in se s kandidatom o tem posvetovati. Hkrati se mora pogovoriti tudi o potrebnem posebnem usposabljanju za delo ali po osebni podpori.

4.3.4. S predstavniki delavcev in s sodelavci se je treba posvetovati o vseh bistvenih izvedenih ali načrtovanih prilagoditvah, potrebnih za zagotovitev upoštevanja posebnih potreb invalidnega delavca.

4.3.5. Delodajalci morajo s pristojnimi oblastmi ali drugimi službami sodelovati pri organiziranju izobraževanja direktorjev, predpostavljenih ali sodelavcev, ki se želijo naučiti nadomestnih tehnik sporazumevanja, boljšega komuniciranja s sodelavci, ki imajo težave z govorom, sluhom ali razumevanjem besednega jezika.

4.3.6. Ko je invalid sprejet na delo oziroma se zaposli, so lahko pomembni ukrepi za spremljanje njegovega dela, ki zagotavljajo prepoznavanje in reševanje problemov, ki se pojavijo. V tem okviru je tako za delodajalca kot za invalidnega delavca koristno nadaljnje sodelovanje s službami za zaposlovanje in drugimi ustreznimi službami. Delodajalci se morajo, po potrebi s temi službami in agencijami neposredno posvetovati, če bo to zagotovilo boljšo vključitev invalidov v delo.

#### **4.4. DELOVNE IZKUŠNJE**

4.4.1. Če delodajalci ne morejo takoj zagotoviti delovnih mest za zaposlovanje invalidnih delavcev, se lahko odločijo za možnost, da omogočijo pridobitev delovnih izkušenj iskalcem zaposlitve, ki si tako pridobijo spretnosti, znanje in delovne navade, ki so potrebni za izvajanje določenega dela. Take izkušnje na delovnem mestu lahko pomagajo, da si iskanci zaposlitve pridobijo spretnosti, ki jih delodajalci potrebujejo. So pa tudi priložnost, da delodajalec presodi sposobnosti in zmožnosti invalidnega delavca in se morda po končanem obdobju usposabljanja odloči, da mu ponudi zaposlitev.

4.4.2. Če delodajalec omogoča pridobivanje delovnih izkušenj, lahko za pomoč določi predpostavljenega ali izkušenega delavca. Programi uvajanja v delo pa se lahko zagotavljajo tudi s pomočjo služb za zaposlovanje.

#### **4.5. DELOVNI PREIZKUSI IN VKLJUČITVE V DELO S PODPORNIM ZAPOSOLOVANJEM**

4.5.1. Pristojne oblasti morajo vzpodbujati pridobivanje izkušenj na delovnem mestu, delovne preizkuse in podporno zaposlovanje tako, da delodajalcem in invalidom po potrebi zagotavljajo tehnično svetovanje in jih seznanjajo o vrstah vzpodbud, ki so na voljo za nadomeščanje vseh potrebnih stroškov, kot so stroški plač ali prilagajanja prostorov, orodij ali opreme.

4.5.2. Alternativno neposrednemu zaposlovanju ali zagotavljanju možnosti za pridobivanje delovnih izkušenj se lahko delodajalci v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso odločijo, da invalidu ponudijo delovni preizkus ali vključitev v delo s pod-

pornim zaposlovanjem. Tako kot delovne izkušnje, tudi to delodajalcu daje priložnost, da oceni sposobnosti in zmožnosti vključenega. V nekaterih primerih lahko pride do zaposlitve. Tudi če se to ne zgodi, pa delovni preizkus in vključevanje v delo s podpornim zaposlovanjem invalidnim iskalcem zaposlitve omogočata dragocene delovne izkušnje, ki povečujejo zaposlitvene možnosti.

4.5.3. V primeru podpornega zaposlovanja lahko pristojne oblasti zagotavljajo nadomestila za storitve inštruktorjev in za neprekinjeno spremljanje v času vključenosti neposredno prek javne službe za zaposlovanje ali prek drugih specializiranih agencij.

4.5.4. Po končanih delovnih preizkusih lahko pristojne oblasti ali druge specializirane agencije skupaj z delodajalcem spremljajo in ocenijo uspeh preizkusa ter po potrebi pripravijo druge programe. To so lahko premestitev na delovni preizkus na drugo delo pri istem ali drugem podjetju ali organiziranje dodatnega usposabljanja ali druge pomoči invalidu.

## **4.6. OCENA NAPREDOVANJA**

4.6.1. Delodajalci morajo redno ocenjevati, ali so postopki kadrovanja dostopni tudi osebam z različnimi vrstami invalidnosti.

4.6.2. Pristojne oblasti morajo izvajati redne ocene učinkovitosti ukrepov, ki povečujejo možnosti za zaposlovanje invalidov, in kadarkoli je to potrebno, storiti ustrezne korake za izboljšanje njihove učinkovitosti. Te ocene je potrebno opraviti potem, ko so bila opravljena posvetovanja s predstavniki delodajalcev in delavcev kot tudi s predstavniki invalidov.

## **5. RAZVOJ**

### **5.1. RAZVIJANJE POKLICNE IN ZAPOSLOVNE KARIERE**

5.1.1. Invalidnim in drugim delavcem, morajo biti omogočene enake možnosti za pridobivanje spretnosti in izkušenj, ki jih potrebujejo, da bi uspeli v poklicni in zaposlitveni karieri.

5.1.2. Informacije o načrtovanju poklicne in delovne poti ter o priložnostih za razvoj v podjetju morajo biti na voljo in sporočene v oblikah, ki so dostopne delavcem z različnimi invalidnostmi. Kadar so informacije zagotovljene v elektronski obliki, je treba posebno pozornost nameniti dostopnosti.

5.1.3. Invalidne delavce je potrebno vzpodbujati, da se prijavljajo za napredovanje, posebno takrat, ko se zdi, da se temu izogibajo zaradi okvare ali drugih ovir, ki izvirajo iz invalidnosti, ali zaradi ovir, ki jih doživljajo v svojem delovnem okolju.

5.1.4. Pri presojanju o napredovanju delavcev morajo delodajalci poleg zahtevanih formalnih kvalifikacij za delo upoštevati tudi njihove morebitne predhodne izkušnje, znanje, sedanje delo in sposobnosti.

### **5.2. PRILOŽNOSTI ZA USPOSABLJANJE, PRIROČNIKI IN TEČAJI, KI JIH FINANCIRA DELODAJALEC**

5.2.1 Za invalidne delavce je potrebno oblikovati in objaviti priložnosti za sodelovanje v programih internega usposabljanja. Kadar je to potrebno, se vzpodbuja koriščenje storitev bralcev, tolmačev in prilagojenega gradiva, ki jih zagotavljajo pristojne oblasti, invalidske organizacije ali organizacije za invalide.

5.2.2. Pri izvajanju aktivnosti za razvoj delovne in zaposlitvene kariere, ki so namenjene vsem zaposlenim, morajo delodajalci urnike, kraje in programe načrtovati tako, da invalidom omogočijo udeležbo v čim večji možni meri.

5.2.3. Pri razvijanju možnosti za usposabljanje morajo delodajalci ali skupine delodajalcev zagotoviti, da so ta dostopna invalidom.

5.2.4. Priročniki in gradiva za usposabljanje na delovnem mestu morajo biti dostopni osebam z okvarami sporazumevanja in umskimi prizadetostmi, kar vključuje, kadar je to potrebno, tudi nadomestne oblike za tiskano gradivo in uporabo vizualnih prikazov namesto besedila.

### **5.3. ZUNANJE POKLICNO USPOSABLJANJE**

5.3.1. Podlaga za vključevanje v poklicno usposabljanje za potrebe dela mora biti politika enakih možnosti tako, da so programi na voljo in dostopni vsem zaposlenim, vključno invalidom, s prilagojenimi učnimi pripomočki in gradivi, kadar je to potrebno.

5.3.2. Pristojne oblasti morajo zagotoviti, da so programi izobraževanja in usposabljanja invalidom dostopni, in da se jim tako omogoči vključitev na odprti trg dela.

5.3.3. Pri izbiri zunanjih služb in možnosti za usposabljanje morajo delodajalci zagotoviti invalidnim delavcem dostopen kraj usposabljanja.

### **5.4. PREVERJANJE IN OCENJEVANJE**

5.4.1. Ocenjevanje invalidnih delavcev mora potekati po istih kriterijih, kot se uporabljajo pri enakih ali podobnih delodajalcih.

## 6. OHRANJANJE ZAPOSLOTITVE

### 6.1. RAVNANJE V PRIMERIH, KO JE INVALIDNOST NASTALA V ČASU ZAPOSLOTITVE

6.1.1. V primeru, ko delavci postanejo invalidni v času zaposlitve, lahko delodajalci tudi naprej koristijo njihovo doseženo znanje in izkušnje tako, da jim omogočijo ohranitev zaposlitve. Pri razvijanju strategije za ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu naj bi delodajalci vključili ukrepe za ohranjanje zaposlitve vključno z:

- (a) zgodnjo obravnavo in napotitvijo v ustrezne programe;
- (b) ukrepi za postopno vračanje na delo;
- (c) omogočanjem invalidnim delavcem, da preizkusijo drugo delo ali pridobijo izkušnje na drugem delu, če svojega prejšnjega dela ne morejo več opravljati;
- (d) koriščenjem podpore in tehničnih pripomočkov za prepoznavanje vseh potrebnih možnosti in prilagoditev.

6.1.2. V prizadevanjih za vzpodbujanje ohranjanja zaposlitve ali vračanja invalidnih delavcev na delo se morajo delodajalci zavedati vrste razpoložljivih možnosti. V nekaterih primerih se lahko delavec vrne na svoje prejšnje delo, ne da bi bile potrebne kakšne spremembe. V drugih primerih so potrebne nekatere prilagoditve samega dela, delovnega mesta ali delovnega okolja. V nekaterih primerih pa je potrebna premestitev na drugo delo v okviru delovnega mesta. Strategija ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu mora vključevati ukrepe, ki vzpodbujajo ohranjanje zaposlitve za vse navedene primere. To lahko pomeni usposabljanje ali ponovno usposabljanje prizadetih oseb, zagotavljanje informacij predpostavljenim in sodelavcem, uporabo pripomočkov in naprav, pravico do dostopa do drugih vrst pomoči, če so potrebne ter prilagoditve in nadomestne možnosti v postopkih izvajanja dela, ki preprečujejo poslabšanje stanja.

6.1.3. Pri oblikovanju ukrepov za vračanje invalidnih delavcev morajo delodajalci upoštevati njihove poklicne interese in se po potrebi posvetovati s predstavniki delavcev.

6.1.4. Ko delavec postane invaliden, mora delodajalec pred sprejemanjem drugih odločitev zagotoviti, da se z ukrepi prilagajanja omogoči koriščenje preostalih zmožnosti in veščin delavca.

6.1.5. Pristojne oblasti morajo delodajalcem, skupinam delodajalcev in organizacijam delodajalcev zagotavljati smernice, programe in vzpodbude za povečevanje možnosti invalidov, da ohranijo zaposlitev in da se po nezgodi, poškodbi, bolezni, spremenjeni zmožnosti ali nastanku invalidnosti čim preje vrnejo na delo. To vključuje ukrepe, ki omogočajo individualno svetovanje, individualne rehabilitacijske načrte ali programe za ohranjanje zaposlitve. Njihov namen je povečati možnosti teh delavcev v sedanjem ali drugih poklicih, v okviru katerih lahko v kar največji meri izkoristijo svojo nadarjenost in izkušnje brez izgube zaslužka. Take ukrepe se razvija v posvetovanju z organizacijami delodajalcev in delavcev, ustreznimi strokovnjaki in invalidskimi organizacijami.

## **6.2. OCENJEVANJE IN REHABILITACIJA**

6.2.1. Z vidika možnosti za ohranitev istega dela, po potrebi s prilagajanjem delovnih nalog, delovnega okolja ali delovnega časa ali s ponovnim usposabljanjem, morajo pristojne oblasti delodajalcem, ki za to zaprosijo, pomagati pri ocenjevanju zmožnosti in delovnih izkušenj delavcev, ki so postali invalidni ali zmanjšano sposobni za svoje delo.

6.2.2. Pristojne oblasti morajo delavce, ki so v delovno aktivnem obdobju postali invalidi, utrpeli poškodbo pri delu ali so zboleli za poklicno boleznijo, vzpodbujati, da ostanejo delovno (ekonomsko) aktivni. To storijo z:

- (a) zagotavljanjem možnosti za ponovno poklicno usposabljanje, vključno s tistimi, ki so primerne za različna področja na odprtem trgu dela;
- (b) vzpodbujanjem in podporo informacijskim in svetovalnim službam, ki delujejo na področju ohranjanja zaposlitve in vrnitve na delo;
- (c) pripravo gradiv, po možnosti v obliki elektronske podatkovne zbirke, ki prikazujejo primere uspešnih praks ohranjanja zaposlitve in izkušenj, ustreznih za ženske in moške, starejše in mlajše delavce, za mestna in podeželska področja in značilne za nacionalne razmere;
- (d) učinkovitimi programi za povečevanje vključevanja ali ponovnega vključevanja invalidov na trg dela;
- (e) spremljanjem skladnosti sistemov socialne varnosti za področje podpore invalidnim delavcem s ciljem ohranitve dela in vrnitve na delo.

6.2.3. Pristojne oblasti morajo zagotoviti, da so programi in službe, ki jih potrebujejo ljudje, ki so postali invalidi v času zaposlitve, takoj na voljo, so visoko kvalitetne in dobro koordinirane.

6.2.4. Pristojne oblasti naj usmerijo pozornost vseh zaposlenih v številne ukrepe, denarne in naturalne, v okviru nacionalnih shem socialne varnosti, ki imajo na področju invalidnosti preventivno, kompenzatorno ali rehabilitacijsko funkcijo.

6.2.5. Pristojne oblasti morajo vpeljati modele prakse in postopke za ohranjanje zaposlitve v javnem sektorju.

6.2.6. Predstavniki delavcev morajo vnesti politike ohranjanja dela za invalide v lastne organizacije in v svoje predloge kolektivnih pogodb.

## 7. UREDITVE

Pri kadrovanju ali ohranjanju zaposlitve za invalidne delavce morajo morda delodajalci v nekaterih primerih izvesti prilagoditve, ki posamezniku omogočijo učinkovito delo. Zaradi boljše preglednosti so v tem poglavju navedeni ukrepi v zvezi s posameznimi vrstami prilagoditev razvrščeni v skupine. Poudariti pa je potrebno, da prilagoditve v mnogih primerih niso potrebne.

### 7.1. DOSTOPNOST

7.1.1. Za vzpodbujanje kadrovanja invalidov in ohranjanje zaposlitve delavcev, ki so postali invalidi, morajo delodajalci izboljšati dostopnost delovnih prostorov za ljudi z različnimi vrstami invalidnosti. To pomeni, da je potrebno razmisliti o ustreznosti vhodov in možnosti za gibanje po prostorih ter o dostopnosti sanitarij in umivalnic.

7.1.2. Dostopnost vključuje tudi oznake, priročnike, navodila na delovnem mestu in elektronske informacije. Kjer je to potrebno, je treba preveriti njihovo dostopnost za osebe z okvaro vida in še posebej za ljudi z umsko prizadetostjo.

7.1.3. Dostopnost za ljudi z okvaro sluha pomeni dostop do informacij, ki se pogosto prenašajo z zvokom, kot so na primer zvonjenje, požarni alarm, pisk sirene. Take prostore je potrebno pregledati in, kjer je to potrebno, dopolniti z nadomestnimi napravami, kot so na primer utripajoče luči.

7.1.4. Pri načrtovanju izboljšanja dostopnosti se morajo delodajalci posvetovati z invalidnimi delavci in specializiranimi službami za tehnično svetovanje, vključno z invalidskimi organizacijami, in upoštevati vsa merila, ki jih določajo pristojne oblasti.

7.1.5. Pri načrtovanju ukrepov v primeru nevarnosti je potrebno zagotoviti, da lahko invalidi varno in hitro zapustijo delovna mesta in se umaknejo na varno.

### 7.2. PRILAGODITVE

7.2.1. Da lahko invalidni delavec svoje delo izvaja učinkovito, so morda potrebne prilagoditve delovnega mesta. Pri načrtovanju prilagoditev se mora delodajalec posvetovati z invalidnim delavcem in predstavniki delavcev.

7.2.2. Za doseganje optimalne izvedbe dela je morda potrebno prilagoditi tudi pripomočke in opremo. Tudi te prilagoditve je potrebno načrtovati po posvetovanju z invalidnim delavcem in predstavniki delavcev.

7.2.3. Za nekatere invalidne delavce je morda potrebno pregledati opis dela in ga spremeniti – na primer z ukinitvijo določenih opravil, ki jih oseba ne more izvajati, in z nadomeščanjem teh z drugo nalogo ali nalogami.

7.2.4. Za doseganje zadovoljive izvedbe dela je lahko pri nekaterih invalidih pomemben dejavnik tudi prilagodljiv delovni čas. Tudi o tem se je potrebno posvetovati z invalidnimi delavci in njihovimi predstavniki ter šele nato sprejeti odločitev.

7.2.5. Predvsem v zgodnjih obdobjih po njihovi vključitvi v delo ali zgodaj po nastanku delavčeve invalidnosti je po posvetovanju z invalidnimi delavci in njihovimi predstavniki morda potrebno pregledati oziroma oceniti njihove neobhodno potrebne zmogljivosti za delo z vidika učinkovitosti in kakovosti.

### **7.3. VZPODBUDE IN PODPORNE SLUŽBE**

7.3.1. Pristojne oblasti morajo delodajalcem zagotoviti vzpodbude za urejanje delovnih mest, prav tako pa tudi službe za tehnično svetovanje, ki nudijo sodobne nasvete in informacije o potrebnih prilagoditvah delovnih mest ali organiziranosti delovnih nalog.



## **8. ZAUPNOST PODATKOV**

8.1. Z invalidovim pristankom lahko delodajalci na način, ki zagotavlja zaupnost, zbirajo in hranijo podatke o zmanjšani zmožnosti ali okvari zdravja.

## PRILOGA 1

### POMEMBNEJŠE MEDNARODNE POBUDE S PODROČJA INVALIDNOSTI

Pomembnejše mednarodne iniciative s področja invalidnosti so:

- Svetovni program delovanja v korist invalidov, ki ga je leta 1982 sprejela Organizacija Združenih narodov (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/diswpa00.htm>); v slovenščini: Uršič, Cveto, Kroflič, Marjan (ur.). (1998) *Človekove pravice in invalidi. Ljubljana: Zveza delovnih invalidov Slovenije, Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Svet invalidskih organizacij Slovenije, str. 83-118*
- Desetletje Združenih narodov za invalide, 1983-1992 (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dis50y60.htm>).
- Standardna pravila Organizacije Združenih narodov za izenačevanje možnosti invalidov, ki so bila sprejeta leta 1993 (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissre00.htm>); v slovenščini ([www.sigov.si/uzi/STANpr1.doc](http://www.sigov.si/uzi/STANpr1.doc))
- Konvencija Mednarodne organizacije dela o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju (invalidov), 1983 (št. 159), skupaj s priporočilom (št.168), 1983 in priporočilom o poklicni rehabilitaciji (invalidov), 1955 (št. 99) (<http://www.ilo.org/public/english/standards/reln/ilc/ilc86/r-iii1ba.htm>); v slovenščini: konvencija je bila objavljena v *Uradnem listu SFRJ, št. 3/1987, priporočilo pa v Uršič, Cveto, Kroflič, Marjan (ur.). (1998) Človekove pravice in invalidi. Ljubljana: Zveza delovnih invalidov Slovenije, Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Svet invalidskih organizacij Slovenije, str. 151 - 173*
- Azijsko in tihoceansko desetletje invalidov, 1993-2002 (<http://www.unescap.org/decade/index.htm>).
- Kopenhagenska deklaracija o socialnem razvoju, 1995 (<http://www.earthsummit2002.org/wssd/wssdr1.htm>); v slovenščini izvleček: Uršič, Cveto, Kroflič, Marjan (ur.). (1998) *Človekove pravice in invalidi. Ljubljana: Zveza delovnih invalidov Slovenije, Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Svet invalidskih organizacij Slovenije, str. 57.*

- Afriško desetletje invalidov, 2000–2009  
(<http://www.un.org/esa/socdev/enable/disecono17e2.htm>).

Ti dokumenti želijo vzpodbuditi polno sodelovanja invalidov v vseh vidikih in področjih družbe. Kopenhagenska deklaracija iz leta 1995 gleda na invalidnost kot na obliko socialne različnosti in poudarja pomembnost pristopa, ki temelji na ideji vključevanja ter si prizadeva izgraditi “družbo za vse”.

## PRILOGA 2

### **DRUGE SORODNE KONVENCIJE IN PRIPOROČILA MEDNARODNE ORGANIZACIJE DELA**

#### *Temeljne človekove pravice*

- Konvencija št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih (Ur. list FLRJ-MP, št. 3/1961) in Priporočilo št. 111 (Ur. list. FLRJ-MP, št. 3/1962)

#### *Zaposlovanje*

##### **Politika zaposlovanja**

- Konvencija o zaposlovanju (Ur. list SFRJ-MP, št. 34/1971) in Priporočilo št. 122
- Konvencija št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca (Ur. list SFRJ-MP, št. 4/1984)
- Priporočilo št. 169 o zaposlovanja (dopolnilni predpisi), 1984
- Konvencija št. 168 o vzpodbujanju zaposlovanja in zaščiti pred brezposelnostjo, 1988

##### **Službe za zaposlovanje**

- Konvencija št. 88 o službi za posredovanje dela za zaposlovanje (Ur. list FLRJ-MP, št. 9/1958) in Priporočila št. 83

##### **Poklicno usmerjanje in usposabljanje**

- Konvencija št. 142 o poklicnem usmerjanju in strokovnem usposabljanju za razvoj človeških sposobnosti, (Ur. list SFRJ – MP, št. 14/1982) in Priporočilo št. 150

##### **Zaposlovanje posebnih kategorij ljudi**

- Konvencija št. 77 o zdravstvenem pregledovanju mladih ljudi (v industriji), 1944

- Konvencija št. 78 o zdravstvenem pregledovanju mladih ljudi (v neindustrijskih poklicih), 1946
- Priporočilo št. 79 o zdravstvenem pregledovanju mladih ljudi, 1946
- Priporočilo št. 162 o starejših delavcih, 1980

### ***Delovna razmerja***

- Priporočilo št. 94 o sodelovanju na ravni podjetij

### ***Pogoji dela***

#### **Varnost in zdravje pri delu**

- Konvencija št. 148 o varstvu delavcev pred profesionalnimi riziki zaradi onesnaženosti zraka, hrupa in vibracij v delovnem okolju (Ur. list SFRJ-MP, št. 14/1982)
- Konvencija št. 155 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju (Ur. list SFRJ-MP, št. 7/1987) in Priporočilo št. 164 (Ur. list SFRJ-MP, št. 7/1987)
- Konvencija št. 161 o službah medicine dela (Ur. list SFRJ-MP, št. 14/1989) in Priporočilo št. 171 (Ur. list SFRJ-MP, št. 14/1989)
- Konvencija št. 170 o kemikalijah, 1990

#### **Plače**

- Konvencija št. 99 o določanju minimalnih plač v gospodarstvu, 1951
- Konvencija št. 100 o enakem nagrajevanju moške in ženske delovne sile za delo enake vrednosti (Ur. list FLRJ-MP, št. 12/1952)

#### ***Socialna varnost***

- Priporočilo št. 67 o zavarovanju prihodka, 1944
- Konvencija št. 102 o minimalnih normah socialne varnosti (Ur. list FLRJ-MP, št. 1/1955) in Priporočilo št. 102 o socialnih službah za delavce (Ur. list FLRJ-MP, št. 5/1958)
- Konvencija št. 121 o dajatvah za nesreče pri delu in poklicne bolezni (Ur. list SFRJ-MP, št. 35/70) in Priporočilo št. 121
- Konvencija št. 128 o povračilih za invalidnost, starost in vdovstvo, 1967 in Priporočilo št. 131

Te konvencije in priporočila so dostopna na interneti strani Mednarodne organizacije dela (<http://www.ilo.org>).

## PRILOGA 3

### **PRIMERI PRAVNIH IN POLITIČNIH UREDITEV NA PODROČJU INVALIDNOSTI, KI SO JIH SPREJELE NEKATERE DRŽAVE ČLANICE MEDNARODNE ORGANIZACIJE DELA**

Zadnja desetletja dvajsetega stoletja je v državah po vsem svetu prišlo do pomembnih sprememb na področju pravnega in političnega urejanja vprašanj povezanih z invalidnostjo. Mnoge vlade so sprejele politike, s katerimi želijo uveljaviti pravice invalidov do čim bolj polnega sodelovanja v družbi. To so politike za izboljševanje možnosti za zaposlovanje invalidov, ki jih pogosto podpira tudi zakonodaja.

V nekaterih državah to vključuje zakonodajo ali predpise, ki od delodajalcev zahtevajo prihranitev določenega deleža del za ljudi s statusom invalida – kar je splošno poimenovano kot kvote. Če teh obveznosti delodajalci ne izpolnjujejo v celoti, mnoge države od njih zahtevajo, da vplačujejo prispevek v osrednji sklad, ki se ga koristi za povečevanje dostopnosti delovnih mest ali za programe poklicne rehabilitacije. To vrsto zakonodaje imajo mnoge evropske države, kot so Francija, Nemčija in Italija, pa tudi več azijskih držav, na primer Kitajska, Japonska in Tajska.

Druge države so uveljavile zakone proti diskriminaciji ali zakone o enakosti pri zaposlovanju, ki kot nezakonito opredeljujejo diskriminatorno ravnanje delodajalcev pri kadrovanju, napredovanju, odpuščanju in drugih vidikih zaposlitve. To vrsto zakonodaje imajo Avstralija, Kanada, Nova Zelandija, skandinavske države, Južna Afrika, Velika Britanija in ZDA.

Mnoge države so uvedle vrsto ukrepov, ki podpirajo izvajanje teh politik in zakonov. Ukrepi vključujejo finančno podporo delodajalcem, kot vzpodbudo, da jim zaposlovanje invalidov ne bi povzročalo dodatnih stroškov ali drugih težav, služi pa tudi podpornim službam, ki zagotavljajo potrebno tehnično svetovanje ter hitro reševanje problemov.

V luči teh sprememb v politiki in zakonih so se v zadnjih dvajsetih letih možnosti za zaposlovanje invalidov dramatično razvile. Bistveno več pozornosti je sedaj posvečene vključevanju invalidnih iskalcev zaposlitve na odprti trg dela (zaposlovanje pod splošnimi pogoji) in manj v delo v posebnih centrih. Nekateri delodajalci invalidne kandidate zaposlujejo neposredno, drugi pa so v svojem pristopu bolj previdni in se

raje zatekajo k delovnim preizkusom ali obdobjem pridobivanja delovnih izkušenj, preden se odločijo za zaposlitev. Mnogi delodajalci sedaj obdržijo zaposlene in delavce, ki so postali invalidni v času zaposlitve, včasih zato, ker to od njih zahteva zakon, ki tudi vzpodbuja vrnitev na delo tistih, ki so zaradi invalidnosti izgubili delo. Mnogo dragocenega znanja je bilo pridobljenega o delovnih zmožnostih invalidov, ki jih morajo upoštevati delodajalci in drugi, da bi jim omogočili učinkovito opravljanje dela.







Mednarodna organizacija dela

# Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu

ISBN 961-6060-41-4



9 789616 060417



*Univerzitetni rehabilitacijski inštitut  
Republike Slovenije - Soča*