

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER
Dodiplomski visokošolski strokovni študijski program Management

Diplomska naloga
MOŽNOSTI INVALIDOV ZA ZAPOSLOVANJE

Mentor: Izr. prof. dr. Zvone Vodovnik

KOPER, 2006

INGRID CORACI



POVZETEK

Invalidi so osebe, ki so zaradi svoje pohabljenosti ali bolezni delno ali popolno nezmožne za delo. Invalidu skoraj ni mogoče zagotoviti enakih možnosti za zaposlitev, saj ima določene ovire, ki mu preprečujejo normalno opravljanje dela.

Temeljni namen diplomskega dela je prikazati, da so invalidi težje zaposljivi od neinvalidov. V diplomskem delu so pojasnjeni pojmi v zvezi z invalidnostjo, opredeljene so vrste invalidnosti ter vzroki za njihov nastanek. Opredeljeni so tudi postopki in pogoji za pridobitev pravic iz invalidnosti. Delo obravnava tako novo kot obstoječo delovno zakonodajo v Sloveniji in Evropski Uniji na tem področju. Predstavljen je kvotni sistem zaposlovanja ter podporno in zaščitno zaposlovanje, ki spadajo med nove oblike zaposlovanja invalidov, posebej, pa je obravnavano zaposlovanje invalidov v invalidskih podjetjih. V zadnjem delu diplomskega dela so podane ugotovitve o razlikah v registrirani brezposelnosti med invalidi in neinvalidi po starostni strukturi, strukturi izobrazbe in dobi čakanja na zaposlitev.

Ključne besede: brezposelnost, delovna zakonodaja, invalidnost, invalidsko podjetje, zaposlovanje invalidov

ABSTRACT

The disabled are people who are due to their impairment or illness partially or totally incapable of work. Due to some kind of impairment which prevents the disabled to work normally the disabled cannot be guaranteed equal work possibilities.

The main aim of my thesis is to show that a disabled person has more difficulties in finding a job than "a not-disabled" citizen. In the thesis types of disabilities, reasons for disability and other topics connected to disability are further dealt with and explained. In addition to that the procedures and conditions for becoming qualified as a "disabled" are also included in the thesis. The work also deals with new and existing Slovenian and EU acts and regulations on the disabled, speaks about the employment quota for the disabled, and extra help and protection policy for the already employed disabled people. (A part of a new disabled people employment policy scheme) The employment of the disabled in disabled-led companies is dealt with in a separate chapter. The last part of the thesis gives conclusions on the differences in registered unemployment between the disabled and "not disabled" according to their age, education background and the period of time from the last employment.

Key words: disability, disabled-led companies, employment of disabled, labour legislation, unemployment

UDK 331.5 – 056.26(043.2)

VSEBINA

1	Uvod	1
2	Splošno o invalidnosti	3
2.1	Pojem invalidnosti in vrste invalidnosti	3
2.1.1	Pojem invalidnosti	3
2.1.2	Vrste invalidnosti	4
2.2	Kategorizacija invalidnosti	4
2.3	Invalidi prijavljeni na zavodu za zaposlovanje	5
2.3.1	Delovni invalidi	5
2.3.2	Invalidne osebe	5
2.3.3	Kategorizirani mladostniki	5
2.3.4	Vojni invalidi	5
2.4	Vzroki za nastanek invalidnosti	6
2.5	Postopek pridobitve pravic iz invalidnosti	6
2.6	Pogoji za pridobitev pravic iz invalidnosti	6
3	Slovenska zakonodaja	9
3.1	Aktivna politika zaposlovanja	9
3.2	Pravice na podlagi invalidnosti	10
3.2.1	Pravice iz zaposlitvene rehabilitacije	10
3.2.2	Pravice o izenačevanju možnosti	13
3.2.3	Pravice iz delovnih razmerij	15
3.2.4	Pravice iz invalidskega zavarovanja	17
4	Zakonodaja v Evropski uniji (mednarodni akti)	21
4.1	Standardna pravila za izenačevanje možnosti invalidov	21
4.2	Amsterdamska pogodba	23
4.3	Lizbonska strategija	24
5	Nove oblike zaposlovanja	25
5.1	Kvotni sistem zaposlovanja	25
5.2	Podporno zaposlovanje	28
5.3	Zaščitno zaposlovanje	30
6	Invalidsko podjetje	31
7	Analiza brezposelnosti invalidov	33
7.1	Stanje brezposelnih invalidov v Sloveniji	33
7.1.1	Gibanje registriranih brezposelnih invalidov v letih od 1995 do 2004	33
7.1.2	Registrirani brezposelni invalidi po vrstah invalidnosti v letih od 1997 do 2004	34

7.2 Registrirana brezposelnost po vrstah invalidnosti v letu 2004	35
7.2.1 Struktura izobrazbe	35
7.2.2 Starostna struktura	36
7.2.3 Čakalna doba.....	37
7.3 Razlike v registrirani brezposelnosti med invalidi in neinvalidi.....	37
8 Ugotovitve.....	43
9 Sklep	45
Literatura in viri	47
Pravni viri	47
Literatura	47
Drugi viri	47

KAZALO SLIK IN GRAFOV

Slika 3.1 Postopek pridobitve statusa invalida in pravice do zaposlitvene rehabilitacije	12
Slika 7.1 Gibanje števila brezposelnih invalidov v letih od 1995 do 2004	33
Slika 7.2 Registrirani brezposelni invalidi po vrstah invalidnosti v letih od 1997 do 2004	34
Graf 7.1 Brezposelni invalidi na dan 31.12.2004	35
Graf 7.2 Registrirani brezposelni invalidi v letu 2004 po strukturi izobrazbe	35
Graf 7.3 Registrirani brezposelni invalidi v letu 2004 po starostni strukturi	36
Graf 7.4 Registrirani brezposelni invalidi v letu 2004 po dobi čakanja na zaposlitev ...	37
Graf 7.5 Primerjava med brezposelnimi registriranimi invalidi in brezposelnimi registriranimi neinvalidi po strukturi izobrazbe	38
Graf 7.6 Primerjava med brezposelnimi registriranimi invalidi in brezposelnimi registriranimi neinvalidi po starostni strukturi	40
Graf 7.7 Primerjava med brezposelnimi registriranimi invalidi in brezposelnimi registriranimi neinvalidi po dobi čakanja na zaposlitev	41



KRAJŠAVE

APZ	Aktivna politika zaposlovanja
EU	Evropska unija
MDDSZ	Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve
RS	Republika Slovenija
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002)
ZPIZ	Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 20/2004)
ZUZIO	Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb
ZZRZI	Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Uradni list RS, št. 63/2004)
ZZRZI-A	Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov s spremembami in dopolnitvami (Uradni list RS, št. 78/05)



1 UVOD

V vseh državah je politika zaposlovanja invalidov zelo težavno področje, saj vključuje različne ukrepe, definicije, izvajalce in cilje, prihaja pa tudi do različnih rezultatov. Zagotavljanje enakih možnosti za zaposlitev invalida je skoraj nemogoče, saj ima invalid določene ovire, ki mu onemogočajo normalno opravljanje dela, s tem pa prihaja do razhajanj v družbi, saj ga le-ta ožigosa za privilegiranega delavca.

Zanima nas problematika invalidov, nova in obstoječa zakonodaja na tem področju. Ta način življenja, ki ga sedaj živimo, ko se delovni čas in delovna doba povečujeta, ko je za več delovnih nalog odgovoren en sam zaposlen, prinaša vedno več vseh vrst invalidnosti. Naš smoter je pomagati obstoječim in bodočim invalidom, jih pravočasno osvestiti, kajti invalid lahko postane kaj kmalu vsak izmed nas. Želimo tudi prikazati, da prihaja do dodatnih ovir pri zaposlovanju invalidov v primerjavi z neinvalidi. Cilji, ki smo si jih zadali pri izdelavi diplomske naloge, so: definirati invalidnosti, realnejše predstaviti probleme, s katerimi se soočajo invalidi, razumljivejše predstaviti zakonodajo, ki povzema področje invalidnosti, prikazati novosti in spremembe zakonov s področja invalidnosti in prikazati dodatne ovire invalidov za zaposlitev.

Področje invalidskega varstva je zelo široko in je kot posebno družbeno varstvo pri nas urejeno v Ustavi Republike Slovenije. Urejanje tega področja se nadaljuje v ostalih splošnih aktih, statusih in pravilnikih. Pravna ureditev položaja invalidnih oseb pa izhaja iz dejstva, da imajo posamezniki različne možnosti in pogoje, v katerih lahko le-te uresničujejo. Problematiko invalidov se dotikata tako področje socialne varnosti kot področje delovnega prava. Socialna varnost ureja socialno zavarovanje in socialno varstvo invalidov, v okviru delovnega prava pa invalidi zaradi njihove oviranosti uživajo posebno pravno varstvo, ki temelji na pravnih normah.

Teoretično in pravno osnovo bo v diplomski nalogi predstavljala razpoložljiva strokovna literatura in obstoječi veljavni zakonski predpisi ter direktive s področja invalidnosti. Pristop raziskovanja, ki ga bomo uporabili, bo deskriptiven, torej tak, ki daje prednost opisu strukture. V raziskavi bomo uporabili kvantitativne podatke (statistične podatke) in na podlagi le-teh podali naše ugotovitve. Na podlagi statističnih podatkov bomo skušali utemeljiti, zakaj prihaja pri invalidih do neenakih možnosti zaposlitve. Pomagali si bomo s pomočjo hipotez, ki nas bodo vodile skozi raziskavo.

V diplomski nalogi se bomo opirali na Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ki je bil sprejet 14.05.2004 (Uradni list RS, št.20/2004) in nam pove, kaj sploh invalidnost pomeni in na Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji, ki je bil sprejet 10.06.2004 (Uradni list RS, št.63/2004), bil dopolnjen 29. 7. 2005 (Uradni list RS, št. 78/05) in

predstavlja nove oblike zaposlovanja invalidov. Navedli bomo še nekatere druge obstoječe veljavne zakonske predpise in direktive s področja invalidnosti. Pomagali si bomo tudi z literaturo slovenskih avtorjev.

Večjih omejitev pri teoretičnem delu ne pričakujemo, saj si bomo pomagali s pravnimi viri in z razpoložljivo literaturo. Omejevali nas bodo predvsem sekundarni statistični viri zaradi njihove slabše razpoložljivosti, vprašljivosti njihove ustreznosti in težje dostopnosti. Manjše ovire bomo imeli pri novi zakonodaji, ki se še ni izvajala in ni podprta s prakso pri nas. V pomoč nam bo praksa iz tujine, ki pa se lahko tudi razlikuje, saj ima vsaka država drugačne rezultate in uspehe na tem področju.

Postavljene hipoteze, ki nam bodo v pomoč pri raziskavi:

- Invalidne registrirane brezposelne osebe z nižjo strukturo izobrazbe so težje zaposljive od neinvalidnih registriranih brezposelnih oseb z nižjo strukturo izobrazbe.
- Starostna struktura registriranih brezposelnih invalidnih oseb je višja od starostne strukture neinvalidnih registriranih brezposelnih oseb prijavljenih na zavodu za zaposlovanje.
- Registrirani brezposelni invalidi čakajo na zaposlitev več časa kot registrirani brezposelni neinvalidi.

V drugem poglavju bomo pisali splošno o invalidnosti, v tretjem poglavju bomo opredelili slovensko zakonodajo o invalidih, v četrtem poglavju se bomo osredotočili na zakonodajo v Evropski uniji o invalidih, v petem poglavju bomo predstavili nove oblike zaposlovanja invalidov, v šestem poglavju bomo predstavili invalidska podjetja in v zadnjem, sedmem poglavju bomo naredili informativno analizo brezposelnosti invalidov in njihovo stanje primerjali z neinvalidi.

2 SPLOŠNO O INVALIDNOSTI

2.1 Pojem invalidnosti in vrste invalidnosti

2.1.1 Pojem invalidnosti

V različnih državah se invalidnost tudi različno razlaga. V Sloveniji enotne in jasne definicije namreč ni. V literaturi se pojavljajo različni izrazi, med katerimi so najpogostejši invalidna oseba, oseba s posebnimi potrebami, hendikepirana oseba in oseba z invalidnostjo.

Definicija invalidnosti: Invalidnost je po tem zakonu podana, če se zaradi sprememb v zdravstvenem stanju, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi medicinske rehabilitacije in so ugotovljene skladno s tem zakonom, zavarovancu zmanjša zmožnost za zagotovitev oziroma ohranitev delovnega mesta za poklicno napredovanje.¹

Vsi invalidi imajo nekaj skupnega. Značilnost, po kateri se ločijo od ostalih ljudi, je njihova zmanjšana zmožnost za delo, ki je lahko posledica bolezni, poškodbe ali pa dedne zasnove.

Na podatke o številu invalidov vplivajo različni kriteriji ocenjevanja invalidov. Težko je določiti, koliko invalidov je realno v resnici, kajti nekateri so leta nazaj pridobili status invalida na nepošten način, s podkupovanji. Nekateri, ki pa si ga zares zaslužijo, ostajajo na delovnih mestih brez kakršnekoli podpore in spodbude. Še posebno v današnjem času, ko je invalidnih oseb veliko, je potrebno ogromno truda, da take osebe, ki si zares zaslužijo, pridobijo status invalida. Seveda pa nekateri zaradi različnih vzrokov niti ne želijo teh ugodnosti, če bi sploh temu rekli ugodnost. Status invalidnosti prinaša določene prednosti in določene slabosti. Ljudje se bojijo, da bi s tem postali plačilno manj sposobni, da bi jih delodajalci imeli za slabšo delovno silo, po drugi strani pa si zaradi svoje oviranosti s tem pridobijo enakopravne pogoje za delo. Vse je odvisno od posameznika, kako se bo odločil. Če upoštevamo, da vsi invalidi niso registrirani, lahko trdimo, da je invalidov realno veliko več kot kažejo podatki v Sloveniji. Da bi se izognili nerešljivi situaciji, so raziskovalci v Sloveniji uporabili kriterij, da se za invalida štejejo vsi tisti, ki jim je bila izdana pravnomočna odločba pristojnega organa.

V Republiki Sloveniji je pojem invalidnosti opredeljen zelo različno:

- pri delovnih invalidih in invalidih od rojstva pomeni ocenjeno zmožnost za delo,
- pri vojnih invalidih in ugotovljeni telesni okvari pomeni odstotek okvare posameznega organa ali organskega sistema,

¹ Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju vključno z novelo ZPIZ-1E prečiščeno besedilo z obrazložitvijo sprememb in dopolnitev 2004, 54

- pri otrocih in mladostnikih ter mlajših polnoletnih osebah pomeni motnjo v telesnem in duševnem razvoju.²

2.1.2 Vrste invalidnosti

Tudi pri vrstah invalidnosti se porajajo problemi, kajti kriteriji se lahko med seboj prekrivajo, zato je težko natančno določiti vrste invalidnosti po posameznih kriterijih, ki so pri posamezniku pomenili vzrok za nastanek invalidnosti.

Poznamo več vrst invalidnosti:

- glede na nastanek,
- glede na to ali je vzrok invalidnosti poškodba ali bolezen,
- glede na to ali je invalidnost prirojena ali pridobljena,
- glede na pravni status.

Osredotočili se bomo le na vrste invalidnosti po pravnem statusu, katere uporablja zavod za zaposlovanje, kajti invalidnosti je veliko vrst in za naše raziskovanje niso ključnega pomena. Le-te bomo podrobneje predstavili v točki 2.3.

2.2 Kategorizacija invalidnosti

Po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju zavarovance, pri katerih nastane invalidnost, glede na preostalo delovno zmožnost razvrščamo v tri kategorije invalidnosti:

- I. kategorija invalidnosti – če zavarovanec ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela ali če je pri njem podana poklicna invalidnost, nima pa več preostale delovne zmožnosti;
- II. kategorija invalidnosti - če je zavarovančeva delovna zmožnost za opravljanje njegovega poklica zmanjšana za 50 ali več odstotkov;
- III. kategorija invalidnosti – če zavarovanec z ali brez predhodne poklicne rehabilitacije ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, lahko pa opravlja določeno delo vsaj s polovico polnega delovnega časa oziroma če je zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za manj kot 50 odstotkov ali če zavarovanec še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar pa ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katerega je razporejen.³

Kategorizacija invalidnosti velja le za delovne invalide. Status delovnih invalidov ureja Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Pri zavodu delujejo invalidske komisije, ki podajo oceno delovne zmožnosti. To pomeni, da se posamezniku, ki je v delovnem razmerju, zmanjša breme in mu invalidska komisija na njegovo prošnjo

² Kalčič in Strgar 2002, 2

³ 2 odst. 60. člena ZPIZ, Ur. List RS, št. 20/2004

dodeli kategorijo invalidnosti, za katero je le-ta zmožen opravljati določeno delo. Postopek pridobitve pravic bomo podrobneje predstavili v naslednjih točkah.

2.3 Invalidi prijavljeni na zavodu za zaposlovanje

Na Zavodu za zaposlovanje vodijo evidenco invalidnih oseb po pravnem statusu. Invalidi so razdeljeni na štiri skupine, in sicer na delovne invalide, invalidne osebe, ki so pridobile status po Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb, kategorizirane mladostnike in vojne invalide.

2.3.1 Delovni invalidi

Po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju so to zavarovanci, ki so si zaradi invalidnosti pridobili katero od pravic iz invalidskega zavarovanja.

Invalidnost je po tem zakonu podana, če se zaradi sprememb v zdravstvenem stanju, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi medicinske rehabilitacije in so ugotovljene skladno s tem zakonom, zavarovancu zmanjša zmožnost za zagotovitev oziroma ohranitev delovnega mesta za poklicno napredovanje.⁴

2.3.2 Invalidne osebe

Po Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb so to invalidi z zmanjšano delovno sposobnostjo, ki zaradi svoje bolezni ali duševne prizadetosti potrebujejo pri usposabljanju in zaposlovanju posebno strokovno pomoč in imajo pravico do posebnega družbenega varstva, nimajo pa kot invalidne osebe zagotovljenega varstva po drugih predpisih.⁵

2.3.3 Kategorizirani mladostniki

Po Zakonu o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami so to otroci, mladostniki in mlajše polnoletne osebe, ki zaradi motenj v telesnem in duševnem razvoju potrebujejo posebne oblike vzgoje, izobraževanja in usposabljanja.⁶ Izobraževanje in usposabljanje po tem zakonu traja od predšolske vzgoje pa vse tja do vključitve v delo. Kasneje, ko ti otroci preidejo v delovno razmerje, pa začne njihov status urejati ZUZIO.

2.3.4 Vojni invalidi

To so osebe, ki so v okoliščinah po tem zakonu kot neposredno posledico teh okoliščin brez svoje krivde dobili najmanj 20 odstotno okvaro zdravja zaradi poškodbe ali bolezni ali poslabšanja bolezni, ki so jo imele že prej, ali za katero sicer ni mogoče zanesljivo ugotoviti, da so jo povzročile te okoliščine, vendar je mogoče sklepati, da so vojne razmere znatno vplivale, da se je poslabšala. Vojni invalidi so vojaški vojni invalidi, vojaški mirodobni invalidi in civilni invalidi vojne.⁷

⁴ 1 odst. 60. člena ZPIZ, Ur. List RS, št. 20/2004

⁵ 1. člen zakona o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb, Ur. List SRS, št. 18/1976

⁶ 2. člen zakona o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami, Ur. List RS, št. 54/2000

⁷ 1-2 odst. Zakona o vojnih invalidih, Ur. List RS, št. 63/1995

2.4 Vzroki za nastanek invalidnosti

Vzroki za nastanek invalidnosti so:

- poškodba pri delu,
- poklicna bolezen,
- bolezen,
- poškodba izven dela.⁸

2.5 Postopek pridobitve pravic iz invalidnosti

Postopek uveljavljanja pravic iz invalidnosti se začne ali na zahtevo zavarovanca, njegovega osebnega zdravnika ali pa na zahtevo zdravnika specialista in sicer takrat, ko je zavarovančeva bolezen ali poškodba tako huda, da zavarovanec ni več zmožen opravljati svojega dela in se njegovo zdravstveno stanje ne izboljšuje, kvečjemu slabša. Osebni zdravnik pripravi vso potrebno medicinsko dokumentacijo in jo pošlje na invalidsko komisijo I. stopnje, ki je na Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje pristojna za ocenjevanje invalidnosti. Invalidske komisije so izvedenski organi zavoda, ki z zdravniki posamezniki podajo izvedenska mnenja o invalidnosti. Invalidska komisija prouči dokumentacijo o delu in zdravstvenem stanju zavarovanca ter ga obvesti za pregled in pogovor na območni enoti ZPIZ-a, katerega se lahko udeleži tudi predstavnik zavarovančevega delodajalca. Na podlagi zbrane medicinske dokumentacije in po pregledu zavarovanca invalidska komisija poda izvedensko mnenje o zavarovančevi zmožnosti za delo. Izvedensko mnenje je nujno potrebno, saj predstavlja podlago za izdajo odločbe o pravicah, ki jih bo imel zavarovanec. Odločbo mora invalidska komisija poslati zavarovancu po pošti najpozneje v šestih mesecih od dneva uvedbe postopka. Če pa se zavarovanec z izvedenskim mnenjem invalidske komisije I. stopnje ne strinja, se lahko pritoži na invalidsko komisijo II. stopnje, ki ponovno pregleda vso dokumentacijo in ponovno izda drugo ali isto izvedensko mnenje.⁹

2.6 Pogoji za pridobitev pravic iz invalidnosti

Zavarovanec pridobi pravice iz invalidnosti II. in III. kategorije (delo s skrajšanim delovnim časom, premestitev na lažje delovno mesto in poklicna rehabilitacija), če ob nastanku invalidnosti še ni dopolnil 63 let starosti (moški) oziroma 61 let starosti (ženska) oziroma 50 let starosti glede pridobitve pravice do poklicne rehabilitacije.¹⁰

Če je ob nastanku invalidnosti zavarovanec vključen v obvezno zavarovanje, pridobi pravice iz invalidnosti ne glede na dopolnjeno pokojninsko dobo, če pa ni

⁸ 62. člen ZPIZ, Ur. List RS, št. 20/2004

⁹ Povzeto po Kalčič 2004, 9-10

¹⁰ Kalčič 2004, 4

vključen v obvezno zavarovanje, mora izpolnjevati pogoje zavarovalne oziroma pokojninske dobe, določene z zakonom za pridobitev pravice do invalidske pokojnine.¹¹

Zavarovanec, pri katerem je nastala I. kategorija invalidnosti, bo pravico do invalidske pokojnine (67.člen) pridobil ne glede na to, kako je invalidnost nastala. Če je invalidnost posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, bo zavarovanec pridobil pravico ne glede na dopolnjeno pokojninsko dobo, v primeru poškodbe izven dela ali bolezni pa pod pogojem, da je pred nastankom invalidnosti dopolnil z zakonom določena pokojninska obdobja, razen če je invalidnost nastala pred dopolnjenim 21. letom starosti.¹²

¹¹ Kalčič 2004, 4

¹² Kalčič 2004, 4

3 SLOVENSKA ZAKONODAJA

3.1 Aktivna politika zaposlovanja

Aktivna politika zaposlovanja predstavlja enega izmed pomembnejših programov slovenskih vlad po letu 1990. Ti programi so usmerjeni v pospešeno zaposlovanje brezposelnih oseb, sodelovanje pri prestrukturiranju podjetij, razreševanje presežne delovne sile in pomagajo mladim, da razvijajo svoje zaposlitvene sposobnosti.¹³

Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja opredeljuje Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, ki v 50. členu določa, da program ukrepov APZ sprejme vlada Republike Slovenije za koledarsko leto ali plansko obdobje.¹⁴

To pomeni, da Ministrstvo za delo in socialne zadeve vsako leto skupaj z Zavodom Republike Slovenije za zaposlovanje pripravlja nove vladne programe APZ-ja, zato se ti ukrepi spreminjajo.

S programom se določijo predvsem ciljne skupine, vrste stroškov, število udeležencev in letni obseg sredstev v skladu s sprejetim proračunom, namenjenim za izvajanje teh programov.¹⁵ Tako je realizacija teh programov pogojena tudi s sredstvi, ki so na razpolago iz proračuna države.

Programi in ukrepi so podrobneje določeni v Pravilniku o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja, ki ga sprejme minister za delo. Posebej opredeljene ciljne skupine ukrepov APZ-ja so osebe, ki imajo priznan status invalida ali lastnost invalidne osebe. Temeljni cilj APZ-ja je povečati zaposlitvene zmožnosti težje zaposljivih oseb, med katere spadajo tudi invalidi.

APZ nudi invalidom možnosti vključevanja v različne programe pospeševanja zaposlovanja invalidov in drugih težje zaposljivih oseb. Poleg vseh rednih programov zaposlovanja za vse brezposelne osebe registrirane pri zavodu za zaposlovanje so za invalide posebej oblikovani programi za izenačevanje možnosti na trgu.

Ta program vsebuje:

- sofinanciranje invalidskih podjetij,
- vse oblike usposabljanja in izobraževanja,
- poklicno rehabilitacijo,
- adaptacijo delovnih mest,
- sofinanciranje dela plače,
- izplačevanje subvencij za nova delovna mesta invalidom,
- kritje asistence druge osebe,

¹³ povzeto po Presen 2004, 106-107

¹⁴ Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2005

¹⁵ Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2005

- razvoj novih delovnih metod usposabljanja in zaposlovanja za težje zaposljive in trajno presežne delavce.¹⁶

Namen teh programov je izboljšanje usposobljenosti invalidov za vključevanje na trg dela, izboljšanje ponudbe programov poklicne rehabilitacije in prilagoditev delovnega okolja za zaposlovanje invalidov.¹⁷

Program APZ za leto 2006 je usmerjen predvsem v naslednja prioriteta področja:

- spodbujanje brezposelnim, da aktivno pristopijo k reševanju lastne brezposelnosti, da se zaposlijo in ohranijo zaposlitev,
- izboljšanje zaposlitvenih možnosti težje zaposljivih oseb, predvsem oseb starejših od 55 let, invalidov in tistih, pri katerih je ugotovljena zaposlitvena oviranost ali so brez izobrazbe, kvalifikacije ali delovnih izkušenj,
- zmanjševanje strukturnih neskladij na trgu dela, ki so posledica nizke stopnje izobrazbe iskalcev zaposlitve oziroma njihove usposobljenosti, ki ne ustreza povpraševanju delodajalcev na trgu dela,
- zmanjševanju razlik med regijami,
- pospeševanje razvoja novih programov in poklicev,
- zagotavljanje dostopa do zaposlitve in usposabljanja v celotnem aktivnem obdobju,
- zagotavljanja enakih možnosti dostopa do trga dela in zaposlitev.¹⁸

3.2 Pravice na podlagi invalidnosti

3.2.1 Pravice iz zaposlitvene rehabilitacije

Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb je bil sprejet leta 1976. Zaradi vstopa v Evropsko unijo, vedno večje brezposelnosti invalidov in mnogih drugih razlogov je morala Slovenija spremeniti sistem in zakone, ki zadevajo invalide. Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb od 25.06.2004 dalje ni več v veljavi. Zamenjal ga je Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Ta zakon naj bi se začel v celoti izvajati s 1.1.2006.

S tem zakonom se urejajo pravica do zaposlitvene rehabilitacije in nekatera vprašanja zaposlovanja invalidov ter se določajo druge oblike, ukrepi in vzpodbude za njihovo zaposlovanje ter način njihovega financiranja.¹⁹

¹⁶ Presen 2004, 109

¹⁷ Presen 2004, 109

¹⁸ Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2006

¹⁹ 1. odst. 1. člena Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Ur. List RS, št. 63/2004

Namen zakona je povečati zaposljivost invalidov in vzpostaviti pogoje za njihovo enakovredno udeležbo na trgu dela z odstranjevanjem ovir in ustvarjanjem enakih možnosti.²⁰

Zakon opredeljuje zaposlitveno rehabilitacijo kot pravico invalida. Z zaposlitveno rehabilitacijo se povečuje zaposljivost invalida in je ni mogoče izvajati brez njegove prisotnosti in sodelovanja. Njen cilj je, da se invalid usposobi za ustrezno delo, da se zaposli in da zaposlitev obdrži in v njej napreduje, ali da spremeni svojo poklicno kariero, če s svojo obstoječo izobrazbo zaposlitve ne uspe dobiti.²¹ Zakon zagotavlja pogoje za enakovredno zaposlitev na običajnih delovnih mestih, enake možnosti pri iskanju zaposlitve, enake pogoje pri sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, enako plačilo za opravljeno delo in enake pravice iz zaposlitve.

Najpomembnejši cilj zaposlitvene rehabilitacije :

- pomagati invalidom, da prepoznajo svoje sposobnosti, da aktivno sodelujejo pri načrtovanju reševanja svojega problema, zato da bi ohranili obstoječo zaposlitev ali si poiskali novo,
- pomagati delodajalcem, da zaposlitvena rehabilitacija ne bi pomenila le razreševanja socialnih in delovnih problemov, ampak da poleg tega pričnejo vlagati tudi v človeške vire in zadovoljstvo zaposlenih.²²

Zaposlitvena rehabilitacija se vedno konča z oceno invalidovih zaposlitvenih zmožnosti. S to oceno se ugotovi, ali se je invalid zmožen zaposliti na običajnem delovnem mestu ali v podporni zaposlitvi, le na zaščitnem delovnem mestu, ali pa se daljše obdobje ni zmožen zaposliti, ker zaradi invalidnosti niti na delovnem mestu, prilagojenem njegovim sposobnostim, ne more opravljati vsaj ene tretjine dela. S to oceno pa se tudi ugotovi, za katera dela je invalid usposobljen in kakšne podporne storitve in prilagoditve potrebuje na delovnem mestu.²³

²⁰ 2. člen ZZRZI, Ur. List RS, št. 63/2004

²¹ Povzeto Tutta 2004, 3

²² Povzeto Tutta 2004, 3

²³ Tutta 2004, 4

okolju ali pa ob podpori delavcev usposobljenih za take oblike zaposlovanja in pa na zaščitene delovnih mestih. Te nove oblike zaposlovanja bomo podrobneje predstavili v petem poglavju.

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov določa tudi večje število vzpodbud za zaposlovanje invalidov. Nekatere pomembnejše vzpodbude so:²⁴

- subvencije plač invalidom,
- plačilo stroškov prilagoditve delovnih mest in sredstev za delo invalidov,
- plačilo stroškov v podpornem zaposlovanju,
- oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zaposlenih invalidov,
- nagrade za preseganje kvote,
- letne nagrade delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov.

3.2.2 Pravice o izenačevanju možnosti

Vse sodobne družbe temeljijo na ureditvah človekovih pravic. Invalidi so ljudje, ki morajo imeti enake pravice, svoboščine in dolžnosti kot neinvalidi. Zaradi njihove prizadetosti pa jim pripadajo še dodatne pravice, da so lahko njihove temeljne človekove pravice izpolnjene in s tem se njihove možnosti za zaposlitev, dostop do vseh storitev, izobraževanja, usposabljanja, prevoza, osveščanja, medicinske rehabilitacije, tehničnih in drugih pripomočkov ter informacij izenačijo z istimi možnostmi, ki jih imamo vsi običajni ljudje.

V pravu enakost pomeni upravičenost vsakega posameznika do vseh pravic in svoboščin, vključno s celotnim razponom človekovih pravic. To je temeljni pomen enakosti pred zakonom in v njegovem okviru. Poleg tega predpisi o človekovih pravicah izhajajo iz predpostavke, da so vsi ljudje enaki v vseh pogledih njihovega dostojanstva, ne glede na individualne in socialne razlike. Vsaka oseba je torej upravičena do enakovrednega sodelovanja v družbi, dolžnost države pa je, da to zagotovi. Načelo enakosti je temelj predpisov o človekovih pravicah. Njihov namen ni bil nikdar ta, da bi bilo uživanje in izvajanje pravic odvisno od sodelovanja v določeni družbeni skupnosti.²⁵

Razlogi, zaradi katerih postanejo invalidne osebe diskriminirane, ležijo v ovirah, ki jih povzročajo njihova invalidnost. Slušno prizadete osebe so prikrajšane za informacije, ki prihajajo iz okolja, njihova govorna komunikacija je zelo slaba, zato imajo pravico do prevajalcev in zanje posebej prilagojenih podnapisov oddaj. Slepe in slabovidne osebe se ne morejo samostojno gibati in pisno komunicirati, zato imajo posebej prirejene računalnike in druge pripomočke z breillovo pisavo, semaforji so zanje posebej zvočno opremljeni. Osebe z motnjami v duševnem razvoju morajo imeti posebej zanje

²⁴ 67. člen ZZRZI, Ur. List RS, št. 63/2004

²⁵ Hendriks 1997, 57

prilagojene programe šolanja in različnih drugih udejstvanj. Telesno prizadete osebe morajo imeti posebej zanje prirejen dostop za vozičke.

Enakopraven socialni položaj je potrebno zagotoviti vsem skupinam invalidnih oseb in invalidnim osebam brez statusa. Zaradi različnih razlogov je popolna enakopravnost med invalidi in neinvalidi nemogoča. V slovenski zakonodaji imamo vrsto ukrepov, s katerimi poizkušamo zmanjšati diskriminacijo, ki jo doživljajo invalidi na vseh področjih. Izenačevanje možnosti je urejeno v novem zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji, v novem ZDR, ki določa v svojem 6. členu prepoved diskriminacije in v ukrepih aktivne politike zaposlovanja, kjer so opredeljene vzpodbude za aktivno vključevanje invalidov. Poleg tega pa pričakujemo z uvedbo kvotnega sistema pozitivne spremembe pri zaposlovanju invalidov, ki ga druge države uporabljajo že dolgo.

Zakona o enakih možnostih invalidov še ni, se pa države že dalj časa trudijo, da bi ga pripravile. Večina držav je sprejela antidiskriminacijske zakone, ki prepovedujejo izključenost invalidov, kar pa invalidom ne pomaga, da bi se resnično vključili v življenje. S pripravo nove zakonodaje Slovenija ne zaostaja za Evropo.²⁶

Pri pripravi zakona o izenačevanju možnosti invalidov smo si v Sloveniji zadali tri glavne cilje:

- izboljšati možnosti invalidov, da lahko živijo in delujejo kot člani družbe, enakopravno z drugimi,
- izboljšati možnosti invalidov za samostojno življenje,
- izboljšati možnosti invalidnih oseb za vplivanje na načrtovanje in izbiro storitev, torej omogočati aktivno vlogo invalida.

Zakon naj bi zmanjševal razlike oziroma povečeval možnosti za enakost med invalidi in neinvalidi ter preprečeval in odpravljajal omejitve, ki jih prinaša invalidnost. S tem bi bili tudi opredeljeni antidiskriminacijski ukrepi in pozitivni diskriminacijski ukrepi za priznanje drugačnosti, zaradi katere imajo invalidi pravico do posebnih pravic.²⁷

Najboljše varovalo pred socialno izključenostjo je zaposlitev. Enakopravno zaposlovanje invalidov je spodbujeno s povečanjem zaposljivosti invalidov, zato moramo razvijati tiste dejavnosti, ki pospešujejo pridobivanje spretnosti in znanj invalidov.²⁸

Z zakonodajo pa se lahko borimo le proti neposredni diskriminaciji, kar pa ni dovolj, saj je posredno diskriminacijo mnogo težje ugotoviti in odpraviti, njena odprava pa je pogoj za doseg enakopravnega vključevanja invalidov v družbo.

²⁶ Povzeto po Dular 2002, 10

²⁷ Dular 2002, 10

²⁸ Povzeto po Tutta 2002, 8

3.2.3 Pravice iz delovnih razmerij

Pravice invalidov so urejene tudi v novem zakonu o delovnih razmerjih, ki je bil sprejet leta 2002, veljati pa je začel s prvim januarjem leta 2003. Ta zakon ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem v Republiki Sloveniji v skladu z ratificiranimi mednarodnimi konvencijami in drugimi pravnimi viri.

Delovni invalidi so v skladu z določbami 199. in 200. člena zakona o delovnih razmerjih posebej varovana kategorija delavcev. Določba 199. člena ureja varstvo nekaterih kategorij delavcev, določa dolžnosti delodajalca, ki je tisti subjekt v dvostranskem pogodbenem razmerju, ki je dolžan zagotavljati varstvo delovnih invalidov in invalidov, ki nimajo statusa delovnega invalida, pri zaposlovanju, usposabljanju in zaposlovanju v skladu s predpisi o usposabljanju in zaposlovanju invalidov ter v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Pravice delovnih invalidov so posebej našteje in opredeljene v 200. členu zakona o delovnih razmerjih. Navedeni člen določa, da je delodajalec tisti subjekt, ki je delavcu, s katerim ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi in pri katerem je ugotovljena invalidnost oziroma preostala delovna zmožnost, dolžan zagotoviti opravljanje drugega dela, ustreznega njegovi delovni zmožnosti, opravljanje dela s krajšim delovnim časom glede na preostalo delovno zmožnost, poklicno rehabilitacijo in določena nadomestila plače v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1).²⁹

Nekatere pravice invalidnih delavcev so povsem izenačene s pravicami zdravih neinvalidnih delavcev. To so pravice glede delovnega časa, odmorov, počitka, odsotnosti z dela, plače, pravice do počitka ob državnih praznikih, letnega dopusta, regresa za letni dopust, jubilejnih nagrad, odpravnine ob upokojitvi, solidarne pomoči in glede povračila stroškov prehrane, prevoza, službenih potovanj in terenskega dodatka.

Pravice, ki veljajo posebej za delovne invalide in druge invalidne delavce pa so:

- *Prepoved diskriminacije:*

To je ena izmed novosti ZDR, ki v 6. členu vsebuje določilo o prepovedi diskriminacije (posredne ali neposredne), ki se nanaša na delavca, ki išče zaposlitev, na delavca, ki je že v delovnem razmerju in na delavca v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi.

V 1. odstavku tega člena je določeno, da se delavcev ne sme postaviti v neenakopraven položaj zaradi spola, rase, barve, kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin. V petem odstavku tega člena je še

²⁹ Kalčič 2002, 36-37

določeno, da je v primeru kršitve prepovedi diskriminacije delodajalec delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.³⁰

- *Povečan letni dopust:*

Po ZDR 2002 je v 159. členu določeno število dni letnega dopusta, ki pripada vsakemu delavcu enkrat letno. Minimalno število dni letnega dopusta delavca je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca. V drugem odstavku istega člena je določeno, da imajo starejši delavci, invalidi, delavci z najmanj 60 odstotno telesno okvaro in delavci, ki negujejo in varujejo otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, pravico še do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta.³¹

- *Prepoved opravljanja nadurnega in dodatnega dela:*

V drugem odstavku 145. člena je določeno, da delodajalec ne sme naložiti dela preko polnega delovnega časa po 143. in 144. členu tega zakona (nadurno in dodatno delo) delavcu invalidu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju in drugimi predpisi in delavcu, pri katerem obstaja nevarnost za poslabšanje zdravstvenega stanja in lahko pomeni nevarnost za nastanek invalidnosti.³²

- *Pravica do sklenitve pogodbe brez objave delovnega mesta:*

Izjemoma se lahko po prvem odstavku 24. člena ZDR 2002 sklene pogodba o zaposlitvi brez javne objave, če gre za zaposlitev invalida po zakonu, ki ureja zaposlovanje invalidov.³³

- *Posebno pravno varstvo invalidov pred odpovedjo:*

Invalidi so po ZDR posebej varovani tudi pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Posebno pravno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi delovnim invalidom in invalidom, ki nimajo tega statusa, z možnostjo izjemnega odpusta v primeru, ko delodajalec objektivno ne more zagotoviti delovnemu invalidu, ki je pri njem v delovnem razmerju, drugega delovnega mesta oziroma dela s skrajšanim delovnim časom, pomeni, da je v prvem odstavku 116. člena ZDR uzakonjeno načelo relativnega varovanja zaposlitve delovnega invalida. Navedeno načelo velja ne glede na vzrok za nastanek invalidnosti, ki je lahko poškodba pri delu, poklicna bolezen, poškodba izven dela ali bolezen, saj so delovni invalidi v delovno-pravnem statusu v enakem položaju in je vzrok za nastanek invalidnosti nepomemben.³⁴

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

³⁰ Uradni list RS št. 42/2002, stran 4076

³¹ Uradni list RS št. 42/2002, stran 4095

³² Uradni list RS št. 42/2002, stran 4093

³³ Uradni list RS št. 42/2002, stran 4078

³⁴ Kalčič 2002, 37

predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Delodajalec 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. Delavcu, ki mu je odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti in je ob poteku odpovednega roka odsoten z dela zaradičasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe, preneha delovno razmerje z dnem ugotovitve zdravstvene zmožnosti za delo, najkasneje pa s potekom šestih mesecev po izteku odpovednega roka.³⁵

3.2.4 Pravice iz invalidskega zavarovanja

Obvezno invalidsko zavarovanje invalidov je urejeno z Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. S 1.1.2004 je začela veljati novela ZPIZ-1E, ki je dopolnila sistem obveznega zavarovanja. Poleg obveznega invalidskega zavarovanja je potrebno upoštevati tudi predpise o delovnih razmerjih in zaposlovanju, ki so določeni v ZDR, ZZZPB in avtonomne akte zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Z vidika usposabljanja in zaposlovanja pa je potrebno upoštevati tudi nov zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov.

Pravice na podlagi invalidnosti si zavarovanci zagotavljajo ne glede na vzrok, najsi bo to poškodba pri delu, poškodba izven dela, bolezen ali poklicna bolezen, upoštevana pa mora biti kategorija invalidnosti.

Pravice iz invalidskega zavarovanja so:

- Pravica do invalidske pokojnine

Z invalidsko pokojnino je zavarovancu zagotovljena socialna varnost tudi potem, ko zaradi izgube delovne zmožnosti ni več zmožen opravljati dela, na podlagi katerega je bil zavarovan.

Pridobitev teh pravic se nanaša na 67. člen Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ki določa, da te pravice pridobi zavarovanec, pri katerem je nastala I. kategorija invalidnosti, zavarovanec, pri katerem je nastala invalidnost II. kategorije in ni več zmožen za drugo ustrezno delo brez poklicne rehabilitacije, le-ta pa mu ni zagotovljena, ker je že dopolnil starost 50 let in pa zavarovanec, pri katerem je nastala invalidnost II. in III. kategorije in mu ni zagotovljena ustrezna zaposlitev ali prerazporeditev, ker je že dopolnil 63 let starosti (moški) oziroma 61 let starosti (ženska).³⁶

Za uveljavitev pravice do invalidske pokojnine mora zavarovanec izpolnjevati pogoje pokojninske dobe.

V ugodnejšem položaju je zavarovanec, pri katerem je invalidnost posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, saj pridobi invalidsko pokojnino ne glede na

³⁵ 1-3.odst. 116. člena ZDR, Ur. List RS, št. 42/2002

³⁶ Uradni list RS št. 20/2004, stran 2244

pokojninsko dobo. Zavarovanec, pri katerem pa je invalidnost nastala kot posledica poškodbe izven dela ali bolezni, mora imeti izpolnjeno določeno pokojninsko dobo, ki pokriva vsaj tretjino razdobja od dopolnjenega 20. leta starosti od nastanka invalidnosti, šteto delovna leta kot polna leta.³⁷

Starejši zavarovanci morajo imeti izpolnjeno daljšo pokojninsko dobo, ker so imeli večje možnosti, da si jo pridobijo. Mlajši invalidi pa imajo ugodnejše pogoje za uveljavitev teh pravic.

To je zavarovanec, ki je postal invalid I. kategorije pred dopolnjenim 21. letom starosti, če je bil ob nastanku invalidnosti obvezno zavarovan ali, če je dopolnil najmanj tri mesece zavarovalne dobe. Le-ti pridobijo pravico do invalidske pokojnine ne glede na izpolnjeno pokojninsko dobo. Zavarovanec, ki je postal invalid med 21. in 30. letom starosti mora izpolnjevati pokojninsko dobo, ki pokriva najmanj eno četrtno delovnih let, če želi uživati pravice iz invalidske pokojnine.³⁸

Invalidu se lahko stanje zaradi bolezni ali poškodbe tudi poslabša. Takrat lahko uveljavlja novo invalidnost v skladu z določbami 71. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

Invalidska pokojnina se izračuna na enak način kot starostna pokojnina. Pri njeni odmeri je pomemben vzrok nastanka invalidnosti. Če gre za poškodbo pri delu ali poklicno bolezen, se invalidska pokojnina odmeri v enaki višini kot starostna pokojnina za pokojninsko dobo najmanj 40 let (moški) in 38 let (ženska). Če pa gre za poškodbo izven dela ali bolezen, pa se invalidska pokojnina odmeri glede na dopolnjeno pokojninsko dobo po lestvici za določitev odstotka za odmero starostne pokojnine.

- Pravica do poklicne rehabilitacije, nadomestil pred poklicno rehabilitacijo in med njo ter pravica do začasnih nadomestil po poklicni rehabilitaciji

V 1. odstavku 80. člena je določeno, da je namen poklicne rehabilitacije zavarovanca strokovno, fizično in psihosocialno usposobiti za drug poklic ali delo tako, da se lahko ustrezno razporedi oziroma zaposli in ponovno vključi v delovno okolje oziroma se usposobi za opravljanje istega poklica ali dela, tako da se mu ustrezno prilagodi delovno mesto z ustreznimi tehničnimi pripomočki.³⁹

Te pravice zavarovanci pridobijo v skladu z 81. členom, in sicer to velja za zavarovanca, pri katerem je nastala II. kategorija invalidnosti, na dan nastanka invalidnosti še ni dopolnil 50 let starosti in se glede na preostalo delovno zmožnost lahko usposobi za drugo delo, ki ga bo opravljal poln delovni čas.⁴⁰

V 84. členu je določeno, da lahko poklicna rehabilitacija poteka na različne načine, in sicer z izobraževanjem na ustreznih šolah in z drugimi oblikami izobraževanj, s

³⁷ 68. člen ZPIZ, Ur. List RS, št. 20/2004

³⁸ 69. člen ZPIZ, Ur. List RS, št. 20/2004

³⁹ Uradni list RS št. 20/2004, stran 2245

⁴⁰ Uradni list RS št. 20/2004, stran 2245

praktičnim delom na ustreznem delovnem mestu pri delodajalcu oziroma v drugih oblikah delovnega usposabljanja in z izobraževanjem ob delu, če zavarovanec s tem soglaša.⁴¹

Včasih je za poklicno rehabilitacijo potrebna prilagoditev delovnih prostorov in delovnih sredstev.

Zavarovancu pripada v obdobju od pridobitve pravice do poklicne rehabilitacije in do končane poklicne rehabilitacije pravica do nadomestila za čas poklicne rehabilitacije v skladu s 89. členom. Ima pa tudi pravico do začasnega nadomestila v skladu z 90. členom od zaključka poklicne rehabilitacije pa do pričetka dela na novem delovnem mestu.

Zavarovanec, ki je pridobil pravico do poklicne rehabilitacije, se je dolžan usposablјati ob pogojih in na način, določen z zakonom, ter v skladu z obveznostmi, ki so določene v posebni pogodbi o poklicni rehabilitaciji.

Če zavarovanec ne nastopi poklicne rehabilitacije ali je ne konča v določenem roku ali ne izpolnjuje obveznosti določene v pogodbi o poklicni rehabilitaciji, mu lahko delodajalec redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnih razlogov.

V 102. členu ZPIZ je določeno, da lahko delodajalec delovnemu invalidu redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnih razlogov, če invalid brez opravičljivih razlogov :

- ne podpiše pogodbe o poklicni rehabilitaciji v roku 15 dni ali je ne nastopi ali konča v roku, določenem s to pogodbo,
- ne izpolnjuje obveznosti, ki so določene v pogodbi o poklicni rehabilitaciji,
- ne nastopi dela na drugem delovnem mestu v skladu s prejšnjim členom tega zakona,
- ne prične z delom s krajšim delovnim časom od polnega v skladu s prejšnjim členom tega zakona.⁴²
- *Pravica do premestitve na drugo delovno mesto in nadomestilo za invalidnost*

Pravico do premestitve na drugo delovno mesto pridobi v skladu z 91. členom tega zakona zavarovanec po končani poklicni rehabilitaciji, zavarovanec s preostalo delovno zmožnostjo, pri katerem je nastala II. kategorija invalidnosti po dopolnjenem 50. letu starosti, in zavarovanec s III. kategorijo invalidnosti, če je zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za manj kot 50 odstotkov ali če zavarovanec še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katerega je bil razporejen. To pravico zagotovi zavarovancu delodajalec, s katerim ima le-ta sklenjeno delovno razmerje v Republiki Slovenji.⁴³

⁴¹ Uradni list RS št. 20/2004, stran 2246

⁴² Kalčič 2002, 42

⁴³ Uradni list RS št. 20/2004, stran 2246-2247

Zavarovanci imajo na novem delovnem mestu tudi pravico do nadomestila za invalidnost v skladu s 94. členom tega zakona.

- *Pravica do dela s skrajšanim delovnim časom od polnega in delna invalidska pokojnina*

V skladu s prvim odstavkom 93. člena pridobi to pravico zavarovanec, pri katerem je podana III. kategorija invalidnosti in ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom z ali brez predhodne poklicne rehabilitacije, in zavarovanec, pri katerem je nastala II. kategorija invalidnosti po dopolnjenem 50. letu starosti in ima preostalo delovno zmožnost za opravljanje določenega dela vsaj s polovico polnega delovnega časa. V skladu z drugim odstavkom istega člena se delna invalidska pokojnina odmeri v odstotku, ki ustreza skrajšanju polnega delovnega časa, od invalidske pokojnine, ki bi zavarovancu pripadala na dan nastanka invalidnosti, v višini 50 odstotkov, če zavarovanec dela s polovico polnega delovnega časa, 37,5 odstotkov, če zavarovanec dela s krajšim delovnim časom 5 ur dnevno, 25 odstotkov, če zavarovanec dela s krajšim delovnim časom 6 ur dnevno in 12,5 odstotkov, če zavarovanec dela s krajšim delovnim časom 7 ur dnevno.⁴⁴

⁴⁴ Uradni list RS št. 20/2004, stran 2247

4 ZAKONODAJA V EVROPSKI UNIJI (mednarodni akti)

4.1 Standardna pravila za izenačevanje možnosti invalidov

Generalna skupščina Združenih narodov je dne, 20. decembra 1993, sprejela Standardna pravila za izenačevanje možnosti invalidov (Resolucija 48/96). Urad Vlade Republike Slovenije jih je objavil leta 1996.

Standardna pravila za izenačevanje možnosti invalidov državam in socialnim partnerjem nalagajo posebne oblike aktivnosti in postopkov za ustvarjanje enakih možnosti za zaposlovanje invalidov. Pravila povzemajo novejša pogleda in pričakovanja na področju invalidske problematike. V veliki meri temeljijo na zamislih, ki so jih razvili invalidi sami in njihove organizacije.

Izenačevanje možnosti pomeni, da država oziroma izvajalec varstva invalidov ustvari vse potrebne pogoje, da bi invalidi ustrezno izkoristili in razvili svoje preostale sposobnosti. Takšna oblika skrbi za invalide je za vsako družbo najbolj humana in ekonomsko ugodna.⁴⁵

Invalidska politika je v pravilih razdeljena na tri glavna področja – na preventivo, rehabilitacijo in na izenačevanje možnosti. Tretje področje – izenačevanje možnosti – ki se ukvarja z vprašanjem, kako spremeniti okolje, da bo dostopno in bo omogočalo invalidom zadovoljevanje vsakdanjih potreb, predstavlja pomemben prispevek k invalidski politiki. Ta dokument daje večji poudarek človekovim pravicam.

Standardna pravila pomenijo vodilo državam, saj nakazujejo, kakšne pogoje in pravice naj bi zagotovile invalidom. Poudarjajo predvsem:

- dostojanstven in neodvisen način življenja,
- sprejemanje invalidov kot aktivnega dela vsake družbe ter socialnega in ekonomskega dogajanja v družbi,
- omogočanje izobraževanja, medicinske nege in pravnega sistema, ki zagotavlja in varuje pravice invalidov.

Države morajo sprejemati zakone, ki zagotavljajo invalidom enakopravnost in preprečujejo diskriminacijo v vseh družbenih situacijah. Generalna skupščina Združenih narodov je sprejela dvaindvajset standardnih pravil za izenačevanje možnosti invalidov, da bi invalidom izboljšali način in kakovost njihovega življenja.⁴⁶

Ta pravila so naslednja:

- *Osveščanje* celotne družbe o invalidih, njihovih posebnih potrebah, pravicah in zmožnostih je pomembna naloga države.
- *Skrb za zdravje* pomeni preprečevanje, zmanjševanje in odpravljanje posledic bolezni, okvar in invalidnosti.

⁴⁵ Svet invalidskih organizacij Slovenije 1998, 6

⁴⁶ Svet invalidskih organizacij Slovenije 1998, 7

- *Rehabilitacija* invalidom omogoča, da dosežejo in ohranijo največjo možno samostojnost in kvaliteto življenja. Država mora zagotavljati rehabilitacijske programe, ki vključujejo telesne, duševne in socialno-ekonomske okoliščine.
- *Strokovno-podporne storitve* – Za invalide pomembno področje je zagotavljanje cenovno dostopnih ortopedskih in drugih pripomočkov ter razvoj ustrezne mreže servisnih služb za samostojnejše življenje invalidov.
- *Dostopnost* velja kot vesplošno pomembno pravilo za izenačitev možnosti na vseh področjih družbenega delovanja in zajema arhitekturne in komunikacijske ovire.
- *Vzgoja in izobraževanje* – Na področju vzgoje in izobraževanja morajo biti zagotovljene enake možnosti za otroke in mladostnike s posebnimi potrebami, kot za vse odrasle invalide.
- *Zaposlovanje* – Tako kot vsi državljani imajo tudi invalidi, po konvenciji OZN št. 122, pravico do dela, do njegove proste izbire, zadovoljivih delovnih pogojev in do varstva pred nezaposlenostjo.
- *Finančna pomoč in socialna varnost* morata upoštevati stroške, ki jih imajo invalidi in njihove družine z invalidnim članom, in tako pomoč ohranjati do zagotovitve stalne materialne vrednosti.
- *Družinsko življenje in osebna integriteta* zagotavljata invalidom najbolj naravno in kvalitetno življenje. Država mora vzpodbujati polno udeležbo invalidov v družinskem življenju in podpirati njihovo pravico do osebne integritete.
- *Kultura* – Invalidi imajo številna umetniška nagnjenja in sposobnosti, s katerimi bogatijo sebe in celotno skupino, zato jim je država dolžna zagotavljati enake možnosti, da se udeležujejo na kulturnem področju.
- *Rekreacija in šport* sta za invalide pomembna, zato to pravilo zahteva prilagoditev športnih in spremljajočih se objektov tako, da jih lahko invalidi uporabljajo kot športniki ali kot gledalci.
- *Vera* – Verska skupnost je za invalide dolžna odstranjevati vse fizične in komunikacijske ovire za polno in enakovredno sodelovanje invalidov.
- *Informiranje in raziskovanje* – Država mora zagotavljati zbiranje in razširjanje statističnih podatkov in drugih informacij v zvezi z življenjem invalidov.
- *Oblikovanje politike in načrtovanje invalidskega varstva* – Država mora vključevati invalide v oblikovanje politike in načrtovanje invalidskega varstva.
- *Zakonodaja* – Pravno urejanje invalidskega varstva zahteva, da država zagotavlja zakone, ki vključujejo pravice in dolžnosti vseh državljanov in prav tako invalidov.
- *Ekonomska politika* – Država naj financiranje programov za invalide vključuje v redne proračune na nacionalni, regionalni in lokalni ravni.

- *Usklajevanje dela – koordinacija* – Problematika invalidskega varstva zahteva usklajevanje in povezovanje vseh izvajalcev.
- *Organizacije invalidov* opravljajo pomembno vlogo na področju invalidskega varstva.
- *Usposabljanje strokovnega kadra* – Invalidsko varstvo je zahtevno področje dela, zato je država dolžna zagotavljati primerno usposabljanje kadrov in to v centrih, ampak tudi na podeželju in v manjših mestih.
- *Nacionalno spremljanje in vrednotenje programov za invalide in uresničevanje pravil* – Država je dolžna sproti spremljati in ugotavljati učinke sprejetih ukrepov, ki so v skladu s sprejetimi standardi za izenačevanje možnosti invalidov.
- *Tehnično in gospodarsko sodelovanje* – Država mora invalide vključevati v vse oblike tehničnega in ekonomskega sodelovanja, še posebej na področju zaposlovanja in širjenja ter nastajanja novih znanj in tehnologij za izboljšanje življenja invalidov.
- *Mednarodno sodelovanje* – Pomembno vlogo pri uresničevanju standardnih pravil ima sodelovanje držav na mednarodni ravni. Države morajo upoštevati smernice, ki jih predlaga OZN, Svet Evrope, EU in ostale mednarodne ustanove.⁴⁷

4.2 Amsterdamska pogodba

Amsterdamska pogodba je bila podpisana 17. julija 1997. Namenjena je bila oblikovanju bolj demokratične Evrope s poudarkom na spoštovanju človekovih pravic in demokratičnih načel v državah članicah.

Evropsko unijo je obvezala, da mora okrepiti koordinacijo nacionalnih politik zaposlovanja. Predvidela je uvedbo skupnih smernic za zaposlovanje in pripomogla k uvedbi evropske strategije zaposlovanja, ki temelji na ugotovitvi, da je zaposlovanje ljudi pomembno za vso Evropo.

Evropske smernice temeljijo na štirih stebrih:

- zaposljivost,
- prilagodljivost,
- podjetništvo in
- enake možnosti.

Med temi smernicami je specifična smernica št. 7, ki govori o boju proti diskriminaciji in o vzpodbujanju socialnega vključevanja z omogočanjem dostopa do zaposlovanja.

⁴⁷ Povzeto po Svet invalidskih organizacij Slovenije 1998, 7-10

13. člen amsterdamske pogodbe govori o možnosti, da EU ukrepa proti diskriminaciji. Ta člen zagotavlja pravni vzvod, da je lahko EU leta 2000 sprejela protidiskriminacijski paket direktiv.⁴⁸

4.3 Lizbonska strategija

Lizbonsko strategijo je Evropski svet sprejel marca leta 2000. Predstavlja dolgoročno strategijo, katere glavni cilj je, da postane Evropa do leta 2010 najbolj konkurenčno in dinamično gospodarstvo na svetu, ki temelji na znanju in ki naj bi doseglo trajno gospodarsko rast z več ter boljšimi delovnimi mesti. Lizbonska strategija je bila v letu 2001 dopolnjena z ukrepi za urejanje okolja, tako da strategija kot celota sedaj zajema tri področja, in sicer gospodarstvo, socialo in okolje. Vsa ta tri področja pa naj bi usklajeno delovala v smeri hitrejšega trajnostnega razvoja Evropske unije.⁴⁹

Za institucije EU in države članice je Lizbonska strategija usmeritev pri izvajanju gospodarskih in socialnih reform. Izvedba sprejete strategije meri napredek na različnih področjih z vzporejanjem in s primerljivimi skupinami ter ustrezno posodablja zastavljene cilje. Poudarek je na izmenjavi primerov dobre prakse in izkušenj v evropskih državah.⁵⁰ To je za našo invalidsko problematiko ključnega pomena, saj medsebojno sodelovanje med državami glede problemov, ki se porajajo med invalidi, pomaga pri njenem reševanju.

Evropska unija si je z Lizbonsko strategijo zadala zahtevne cilje in sicer postati najbolj konkurenčna in dinamična ekonomija na svetu, ki temelji na znanju in ki lahko zagotovi ekonomsko rast z več in boljšimi delovnimi mesti ter z večjo socialno kohezijo. To pa predstavlja tudi zagotovitev možnosti za enakovredno zaposlovanje vseh, tudi invalidov.

⁴⁸ Skinner 2002, 33-34

⁴⁹ <http://evropa.gov.si/evropomočnik/question/971-9/>

⁵⁰ <http://www.svez.gov.si/index.php?id=973>

5 NOVE OBLIKE ZAPOSLOVANJA

5.1 Kgotni sistem zaposlovanja

Kgotni sistem je način obveznega zaposlovanja invalidov, ki ga predpiše država. Njegov osnovni namen je zaposlovanje invalidov na odprtem trgu delovne sile. Ta način zaposlovanja invalidov v rednem delovnem okolju so uvedli zato, da bi zmanjšali brezposlenost, ki postaja vse bolj pereč problem današnje družbe.

Kgotni sistem je nastajal v Evropi, kjer se je prvič uporabil v obdobju prve svetovne vojne in po njej. V Nemčiji in Avstriji je država z uredbami in zakoni predpisala delovno vključevanje vojnih invalidov in veteranov.⁵¹

Mednarodna organizacija za delo (ILO) je v zgodnjih dvajsetih letih 20. stoletja svojim članicam priporočila kgotno zaposlovanje bivših vojakov-invalidov. Tisti delodajalci, ki niso zaposlovali zadostnega števila vojnih invalidov, so morali plačati poseben davek. Princip obveznih kgot in davčnih obveznosti je bil v tem obdobju sprejet v številnih državah, vključno s Poljsko, Avstrijo, Francijo, Nemčijo in Italijo. Kasneje se je kgotni sistem zaposlovanja invalidov širil na civilne žrtve vojn, na poškodovane pri delu in postopoma tudi na druge invalide. Takoj po drugi svetovni vojni je Mednarodna organizacija za delo ponovno priporočila kgotno zaposlovanje invalidnih delavcev. Obvezno zaposlovanje so takrat uzakonile tudi Velika Britanija in Nizozemska. Kasneje se jim pridružile še Grčija, Luxemburg, Irska, Španija in Belgija. Članice Evropske unije so v letu 1986 sprejele priporočilo, na osnovi katerega je približno dve tretjini članic uvedlo kgotno zaposlovanje. Po letu 1990 so nekatere države Vzhodne Evrope uzakonile kgotno zaposlovanje v privatnem sektorju.⁵²

V zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov je opredeljeno, da so dolžnosti delodajalcev, ki imajo zaposlenih najmanj dvajset delavcev, razen tujih diplomatskih in konzularnih predstavništev, invalidskih podjetij in zaposlitvenih centrov, zaposlovati invalide v okviru določenega deleža od celotnega števila zaposlenih delavcev.⁵³

Kgotno določi Vlada Republike Slovenije in se lahko glede na dejavnost delodajalca razlikuje, vendar ne more biti nižja od 2% in ne višja od 6% od skupnega števila zaposlenih delavcev.⁵⁴

Delodajalec, ki ne izpolnjuje kgot, je dolžan mesečno ob izplačilu plač obračunati in plačati v sklad prispevek za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov v višini 70%

⁵¹ Presen 2004, 111

⁵² Povzeto po Presen 2004, 111

⁵³ 1.odst. 62. člena ZZRZI, Ur. List RS, št. 63/2004

⁵⁴ 3.odst. 62. člena ZZRZI-A, Ur. List RS, št. 63/2004

minimalne plače za vsakega invalida, ki bi ga bil dolžan zaposliti za izpolnitev predpisane kvote.⁵⁵

Seveda pa je od delodajalca do delodajalca odvisno, kako se bo odločil. Ali bo zaposlil invalida in se boril z njegovo delovno zmožnostjo ali pa bo plačal prispevke in bil brezskrben. Vsak delodajalec bo pretehtal, kaj mu prinaša ugodnejšo korist, katere so prednosti in katere slabosti. Predpisane kvote lahko pomenijo tudi negativno diskriminacijo s strani delodajalcev v smislu razvoja napredovanja invalidov na delovnem mestu.

Kvotni sistem premalo upošteva huje prizadete invalide, ki ne morejo enakovredno nastopati na trgu dela. Včasih se zdi, da kvotni sistem ne pomeni nič drugega kot kaznovalni zakon. Kvotno-davčni sistem pa lahko pomeni tudi spodbudo in ne le kaznovanje, saj so delodajalci, ki zaposlujejo določeno število delavcev, dolžni zaposliti tudi invalide. V kolikor se za to ne odločijo, plačajo poseben davek. Tako mnogi raje z zaposlovanjem izpolnijo celotno kvoto, kot pa se odpovejo delu dohodka.⁵⁶

Uršič in Drobnič v svoji študiji o kvotnem sistemu zaposlovanja invalidov postavljajo previsokih kvot komentirata kot kontraproduktivno, saj delodajalci hitro ugotovijo neuresničljivost postavljenih zahtev. Vse to vodi v nestabilnost sistema, ki prinaša škodo tudi invalidom.

Ni dokazov, da kvotni sistem resnično povečuje zaposlovanje invalidov. Ne vemo pa, kaj bi bilo, če ga ne bi bilo. Nimamo metodologije za primerjavo med državami, ki imajo kvotni sistem in med tistimi, ki ga nimajo. Že to, da je v nekaterih državah kvotni sistem uspešen, nekatere pa so ga celo ukinile, nam daje razlog k razmišljanju ali je ta sistem resnično učinkovit. Kvotni sistem je učinkovit toliko, kolikor se vsaka država potruži oziroma njegova učinkovitost je odvisna od stopnje pripravljenosti države.

V Sloveniji je bila že v letu 1976 z zakonom sprejeta obveznost, da morajo podjetja v določenem odstotku zaposliti invalide. Ker je Slovenija v preteklosti izvajala politiko polne zaposlenosti, ki sta jo predpisovala Zakon o delovnih razmerjih in Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, problema brezposlenosti invalidov nismo poznali. Zato predpis o obveznih kvotah ni bil uporabljen, niti potreben. Situacija se je v zadnjih letih občutno spremenila. Zaradi tega so invalidske organizacije izvajale stalen pritisk na pristojne vladne organe, da bi tudi pri nas uvedli kvotni sistem. Celo več, slovenski parlament je leta 1991, ko je sprejel koncepcijo razvojne strategije invalidskega varstva v Sloveniji, sprejel tudi sklep, da naj vlada pripravi ustrezne predpise za uvedbo kvotnega sistema kot dela operacionalizacije te koncepcije.

⁵⁵ 1.odst. 65. člena ZZRZI, Ur. List RS, št. 63/2004

⁵⁶ povzeto po Presen 2004, 112

Spomladi 1994 je Republiški zavod za zaposlovanje pripravil predlog in ga posredoval Vladi RS v obravnavo in sprejem.⁵⁷ Žal ga niso sprejeli.

Zaposlovanje invalidov v Sloveniji je postajalo vedno bolj pereč problem, saj se je zaradi množičnih stečajev in prisilnih poravnav podjetij brezposelnost invalidov vedno bolj povečevala. Poleg zaposlovanja pod posebnimi pogoji, kot so invalidska podjetja, ki jim lahko pripišemo velike zasluge za uspešno zaposlovanje invalidov, je bilo potrebno uzakoniti še kateri nov ukrep zaposlovanja, ki bi nudil zaposlitev invalidom pod rednimi pogoji. Lansko leto smo sprejeli ukrep kvotnega sistema zaposlovanja invalidov, ki nam ga ni uspelo sprejeti pred desetimi leti ali pa tako rekoč ni bilo še potrebno, saj nismo imeli tako hudih problemov z brezposelnostjo invalidov, kot jo imamo danes.

Časi, ko so bili invalidi zaščiteni in jih delodajalec ni mogel odpuščati, so žal minili. Takrat so bili delodajalci prisiljeni iskati rešitve znotraj podjetja za invalide, ki so jih proizvajali znotraj svojih delovnih procesov, pa tudi interes za zaposlovanje invalida, ki ga ni bilo mogoče odpustiti, je bil minimalen. Kvotni sistem zaposlovanja invalidov bo spodbudil delodajalce, da imajo zaposlene invalide znotraj določene kvote. V nasprotnem primeru bodo prisiljeni plačevati v sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov. Morda bodo za delodajalce zanimive tudi finančne vzpodbude za zaposlovanje invalidov.

Uvedba kvotnega sistema zaposlovanja invalidov v Sloveniji:

Prednosti:

- kvotni sistem spodbuja zaposlovanje invalidov v običajnem delovnem okolju,
- povečuje obveznost delodajalcev do invalidov,
- omogoča državno regulacijo zaposlenosti invalidov,
- zmanjšuje pritisk gospodarstva za izločanje manj produktivne delovne sile in posledično ustanavljanje invalidskih podjetij z vsemi slabostmi in možnostmi zlorab,
- zmanjša se pritisk na proračunska sredstva za poklicno rehabilitacijo in subvencioniranje ohranjanja delovnih mest za invalide v invalidskih podjetjih,
- zmanjšanje brezposelnosti med invalidi,
- zagotovijo se dodatni novi viri za financiranje delovnih mest za invalide.

Slabosti:

- s predpisovanjem obveznih kvot zaposlovanja država prekomerno posega na trg delovne sile,
- z uvedbo dodatnih obveznosti – prispevkov – država prevzema tudi dodaten nadzor nad izvajanjem,

⁵⁷ Uršič, Drobnič 1995, 61-62

- nekateri delodajalci bodo raje plačevali visoke dajatve kot obdržali ali zaposlili invalidne osebe.

Priložnosti:

- preizkus moralnih vrednot slovenskega managementa pri uvajanju pozitivne diskriminacije in izenačevanja možnosti,
- vzpostavitev trga dela med seboj zaščiteno kategorijo zaposlenih,
- vzpostavitev tržnih mehanizmov delovne sile (tudi med invalidi) kot jih poznajo v EU.

Ovire:

- neizdelana zakonodaja na tem področju,
- premalo izkušenj na področju izvajanja kvotnega sistema zaposlovanja invalidov pri nas,
- gospodarstvo ne želi prevzemati nobenih socialnih obveznosti (s socialo naj se ukvarjajo socialne družbe),
- sprejem dodatnih finančnih obveznosti slabi njegovo konkurenčnost,
- predolgo odlašanje države z uvedbo kvotnega sistema povečuje brezposelnost, to pa narekuje uvedbo višje stopnje obveznega zaposlovanja.⁵⁸

5.2 Podporno zaposlovanje

Podporno zaposlovanje pomeni zaposlitev invalidov v običajnih podjetjih, ki so podprta s strokovnimi storitvami trenerja dela, ki invalidu na delovnem mestu omogoča usposabljanje za opravljanje določenih del. To pomeni plačano delo za invalida na odprtem trgu delovne sile s stalno podporo, če je to potrebno. Vrsta, trajanje in cilj podpore so odvisni od posameznikovih želja, potreb in ovir. Ta oblika zaposlovanja se uporablja v invalidskih podjetjih in varstveno-delovnih centrih. Temelji na vključevanju usposabljanja in zaposlovanja v skupnost. Namenjeno je vsem vrstam in stopnjam invalidnosti, tudi tistim invalidom s hujšimi prizadetostmi. Trenerji dela jim nudijo veliko pomoči in jo prilagajajo glede na vrsto in stopnjo. Eden od poudarkov podpornega zaposlovanja je usposabljanje invalidov za delo v podjetju.⁵⁹ Pri izvajanju podpornega zaposlovanja je pomembna usklajenost med invalidom in najbolj primernejšim delom zanj.

Podporno zaposlovanje je nastalo v Združenih državah Amerike v sedemdesetih letih dvajsetega stoletja. Zasnovano je na teoriji normalizacije in prepričanja, da imajo vsi državljani pravico do plačanega dela in polne vključenosti v vse dele življenja in družbe. Najprej so se programi podpornega zaposlovanja razvili za populacijo duševno prizadetih oseb. V sredini osemdesetih let so tudi države zahodne Evrope začele na

⁵⁸ Presen 2004, 120

⁵⁹ Povzeto po Tabaj, Dolinšek 2004, 124

osnovi ameriških izkušenj razvijati te programe. Prav tako so se programi začeli razvijati v Aziji, Južni Ameriki in Avstraliji.⁶⁰

Podporna zaposlitev je zaposlitev invalida na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju s strokovno in tehnično podporo invalidu, delodajalcu in delovnemu okolju. Invalidu se lahko zagotavlja pri uvajanju v delo, na delovnem mestu in pri vključevanju v delovno okolje strokovna podpora z informiranjem, svetovanjem in usposabljanjem, osebno asistenco, spremljanjem pri delu, razvojem osebnih metod dela in ocenjevanjem njegove delovne uspešnosti ter tehnična podpora s prilagoditvijo delovnega mesta in sredstev za delo. Delodajalcu in delovnemu okolju invalida se zagotavlja strokovna podpora z informiranjem in svetovanjem.⁶¹

Pogoji, ki morajo biti izpolnjeni za zaposlitev invalida v podporni zaposlitvi:

- usposobljenost invalida za opravljanje del na konkretnem delovnem mestu,
- motiviranost in druge osebne lastnosti invalida, ki zagotavljajo uspešno delo,
- izdelan individualiziran načrt podpore invalidu in delodajalcu,
- pripravljenost delodajalca za sodelovanje in prilagoditev delovnega mesta v skladu z individualiziranim načrtom.⁶²

Za doseganje čim boljših rezultatov dela invalida v podporni zaposlitvi je zelo pomembno zagotavljanje podpornih storitev za invalida, delodajalca in delovno okolje.

Podporne storitve v rehabilitaciji in zaposlitvi za invalida lahko izvajajo strokovni delavci in sodelavci, ki so lahko zaposleni pri izvajalcih zaposlitvene rehabilitacije, v zaposlitvenih centrih ali v invalidskih podjetjih, lahko pa podporne storitve izvajajo tudi druge fizične osebe, ki izpolnjujejo pogoje za opravljanje storitev v skladu s predpisi.⁶³

V predlogu zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov je bil pri podpornem zaposlovanju uporabljen celovit pristop. Gre za kombinacijo storitev oziroma plačila stroškov s štirih vidikov:

- osebna asistenca,
- strokovna pomoč v obliki svetovanja, informiranja in usposabljanja,
- zagotavljanja tehnične podpore,
- sofinanciranje oziroma subvencije plač invalidom.⁶⁴

⁶⁰ Povzeto po Tabaj, Dolinšek 2004, 124

⁶¹ 48. člen ZZRZI, Ur. List RS, št. 63/2004

⁶² 49. člen ZZRZI, Ur. List RS, št. 63/2004

⁶³ 1.odst. 51. člen ZZRZI, Ur. List RS, št. 63/2004

⁶⁴ Tabaj, Dolinšek 2004, 147

5.3 Zaščitno zaposlovanje

Zaščitna zaposlitev je zaposlitev na delovnem mestu in v delovnem okolju, prilagojenem delovnim sposobnostim in potrebam invalida, ki ni zaposljiv na običajnem delovnem mestu. Delodajalec običajno delovno mesto razdeli na več funkcionalno povezanih delovnih mest in taka delovna mesta opredeli v splošnem aktu, ki ureja sistemizacijo delovnih mest. Zaposleni invalid na takem delovnem mestu se bo všteval v kvoto po zakonu kot zaposlitev 1.5 invalida.⁶⁵

Zaščitena delovna mesta zagotavljajo zaposlitveni centri. Tudi opravljanje dela invalida na domu je lahko opredeljeno kot zaščiteno delovno mesto.⁶⁶

Zaposlitveni center je pravna oseba, ki se ustanovi zaradi zaposlovanja invalidov izključno na zaščitnih delovnih mestih in izpolnjuje kadrovske, organizacijske, tehnične in druge pogoje, ki jih predpiše minister, pristojen za invalidsko varstvo in ima izdelan poslovni načrt. Občine vzpodbujajo ustanavljanja in delovanja zaposlitvenih centrov na svojem območju. Zaposlitveni centri in invalidska podjetja morajo imeti najmanj pet zaposlenih. Zaposlitveni center s splošnim aktom opredeli število zaščitnih delovnih mest za invalide in pa število delovnih mest za strokovne delavce in sodelavce, ki se financirajo iz javnih sredstev.⁶⁷

Bistvo zaščitnih delovnih mest ni v tem, kje so sistemizirana – ali pri običajnih delodajalcih ali v zaposlitvenih centrih (kar bo nedvomno pogostejše) – ampak v tem, da je delovno mesto prilagojeno potrebam posameznega invalida in da je delovni proces zato razdeljen na najmanj dve delovni mesti.⁶⁸

⁶⁵ Tutta 2004, 4

⁶⁶ 41. člen Zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Ur. List RS, št. 78/2005

⁶⁷ 1-3. odst. 43.člena ZZRZI-A, Ur. List RS, št. 78/2005

⁶⁸ Tutta 2004, 5

6 INVALIDSKO PODJETJE

Leta 1976 je bil sprejet Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb, ki je zagotovil pravno podlago za ustanavljanje invalidskih delavnic. Le-ta je določal, da so invalidske delavnice organizacije združenega dela, v katerih se usposabljujejo in zaposlujejo tiste invalidne osebe, ki se glede na svojo invalidnost in preostalo delovno zmožnost ter glede na zdravstveno stanje ne morejo usposabljeti in zaposliti pod enakimi pogoji kot druge invalidne osebe. Leta 1988 je v Sloveniji delovalo 11 invalidskih delavnic, ki so se z uveljavitvijo Zakona o podjetjih (Ur. List SFRJ, št. 77/88) preoblikovale v invalidska podjetja. Leta 1993 je Zakon o podjetjih nadomestil Zakon o gospodarskih družbah. Po uveljavitvi tega zakona se je število invalidskih podjetij povečalo iz 63 na 96, leta 2000 pa je število preseglo 150 invalidskih podjetij. Leta 2004 je v veljavo stopil nov Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ki podrobneje določa pogoje ustanavljanja in delovanja invalidskih podjetij. Ob koncu istega leta je še vedno delovalo 156 invalidskih podjetij.⁶⁹

Pravna podlaga za ustanavljanje invalidskih podjetij je po novem določena v Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Ur. list RS, št.63/04).

Kot invalidsko podjetje lahko posluje gospodarska družba, ki je organizirana in deluje kot kapitalska družba v skladu z določbami zakona, ki ureja gospodarske družbe, če posamezna vprašanja njenega pravnega statusa, upravljanja in poslovanja s tem zakonom niso urejena drugače.⁷⁰

Status invalidskega podjetja lahko pridobi gospodarska družba, ki je registrirana kot družba z omejeno odgovornostjo, delniška družba ali komanditna delniška družba, ki med celim poslovnim letom usposablja in zaposluje najmanj 40 odstotkov invalidnih oseb od vseh zaposlenih v družbi.⁷¹ Pred pridobitvijo statusa invalidskega podjetja pa mora gospodarska družba pridobiti še soglasje Vlade Republike Slovenije.

Invalidska podjetja so podjetja, v katerih se usposabljujejo in zaposlujejo invalidi, ki se glede na svojo invalidnost in preostalo delovno zmožnost ter glede na svoje zdravstveno stanje ne morejo usposabljeti in zaposliti pod enakimi pogoji kot druge invalidne osebe.⁷²

V invalidskih podjetjih se zaposlujejo invalidi, ki težje dobijo zaposlitev, vendar so za delo še sposobni. Pogosto opravljajo manj zahtevna dela, ker imajo zmanjšane zmožnosti za delo. Njihovo manjšo produktivnost država kompenzira z ugodnostmi, ki jih omogoča invalidskemu podjetju. Delovna razmerja se sklepajo na enak način kot z delavci, ki niso invalidi, za svoje delo so plačani v skladu s kolektivnimi pogodbami.⁷³

⁶⁹ http://www.sigov.si/mddsz/doc/ip_info05.pdf

⁷⁰ 52. člen ZZRZI, Ur. List RS, št. 63/2004

⁷¹ 1.odst. 53. člena ZZRZI, Ur. List RS, št. 63/2004

⁷² Davidovič 2001, 76

⁷³ http://www.sigov.si/mddsz/doc/ip_info05.pdf

Za vse zaposlene v invalidskih podjetjih veljajo isti predpisi s področja delovnih razmerij kot za ostale delavce, zaposlene v organizacijah in pri delodajalcih.

Invalidska podjetja lahko ustanovijo različne osebe glede na pravno organiziranost. Ustanavljajo jih gospodarske družbe, da ohranijo zaposlitve za svoje delovne invalide, ki jih drugače ne morejo produktivno zaposliti, ali pa jih ustanavljajo samostojni podjetniki invalidske organizacije ali društva, da z zaposlovanjem invalidov vključujejo invalide v delovno okolje in s tem v širše družbeno okolje.⁷⁴

Lahko jih ustanovijo tudi invalidi posamezniki, ki na ta način najdejo samozaposlitev. Ker so invalidska podjetja posebnega družbenega pomena, veljajo zanje posebne davčne in druge olajšave, kar jim glede na stroške usposabljanja in zaposlovanja invalidov omogoča, da so pri poslovanju ekonomsko uspešni.

Primarni cilj invalidskih podjetij ni ustvarjanje dobička iz prodaje proizvodov ali storitev, ampak usposabljanje in zaposlovanje invalidov ter ustvarjanje in ohranjanje zaposlitev. S tem opravljajo invalidska podjetja tako socialno kot ekonomsko funkcijo.

Republiški Zavod za zaposlovanje vsak mesec izplačuje invalidskim podjetjem nadomestilo dela stroškov za zaposlene invalide, ki jim je bila invalidnost priznana bodisi po Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb, Zakonu o vojnih invalidih, Zakonu o izobraževanju in usposabljanju otrok in mladostnikov z motnjo v telesnem in duševnem razvoju ali Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.⁷⁵

Delež nadomestila na invalida se giblje med 25 in 75 odstotki zajamčene plače, odvisno od stopnje invalidnosti in namena porabe dobička. Nadomestilo se ne izplačuje za tiste invalide, ki so na poklicni rehabilitaciji ali pripravništvu in jim nadomestilo plače ali denarno pomoč zagotavlja Republiški Zavod za zaposlovanje ali Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije. V primeru stečajnega postopka za invalidska podjetja velja, da se stečajni postopek ne more opraviti, če Vlada republike Slovenije ne izda predhodnega soglasja.⁷⁶

⁷⁴ [Http://www.gov.si/mddsz/doc/komisija_ip.doc](http://www.gov.si/mddsz/doc/komisija_ip.doc)

⁷⁵ Davidovič 2001, 77

⁷⁶ Davidovič 2001, 77

7 ANALIZA BREZPOSELNOSTI INVALIDOV

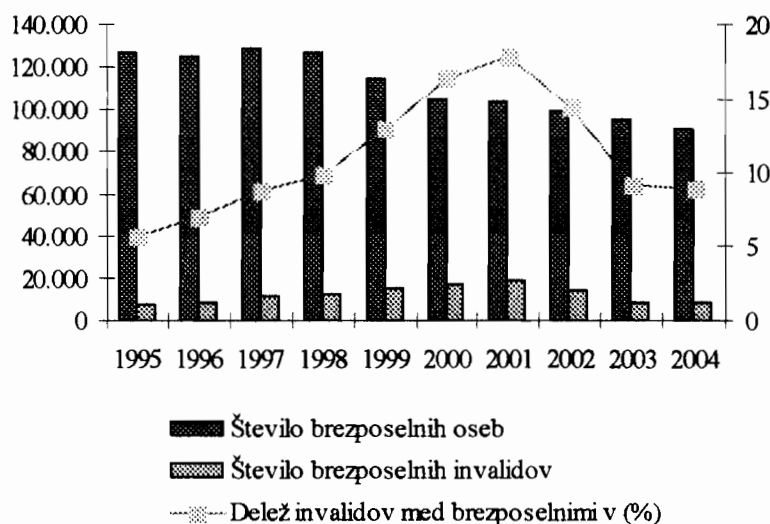
7.1 Stanje brezposelnih invalidov v Sloveniji

V zadnjem desetletju so spremenjene gospodarske in družbene razmere v Sloveniji povzročile hitro povečanje brezposelnosti, zlasti med invalidi. Podatki kažejo, da se je od leta 1995 do konca leta 2001 število brezposelnih invalidov povečalo za 11.519 oziroma za približno 160%. Povečanje brezposelnih invalidov pa se je po letu 2001 vidno zmanjšalo. V letu 2002 je bilo zabeleženo zmanjšanje brezposelnosti med invalidi, in sicer se je število brezposelnih invalidov zmanjšalo v primerjavi z enakim obdobjem leta 2001 za 4.264 oziroma za 22,8%, konec leta 2003 je zabeleženo zmanjšanje brezposelnih invalidov še za 5.545 oziroma za 38,5%. Trend zmanjšanja števila brezposelnih invalidov se nadaljuje še v letu 2004, ko je zabeleženo zmanjšanje še za 824 oziroma 9,3%. Pri tem je potrebno opozoriti, da se je delež brezposelnih invalidov, ki so v evidenci brezposelnih oseb v letu 2002 – 2004, zmanjšal zaradi sprememb Pravilnika o vsebini in načinu vodenja evidenc s področja zaposlovanja in ne zaradi razloga zaposlitev.⁷⁷

Leta 2004 je bilo število brezposelnih invalidov, prijavljenih na zavodu za zaposlovanje, 8051. Število brezposelnih invalidov se iz leta v leto zmanjšuje. V primerjavi z letom 2001 se je število brezposelnih registriranih invalidov zmanjšalo za več kot polovico, kar je skoraj neverjeten dosežek.

7.1.1 Gibanje registriranih brezposelnih invalidov v letih od 1995 do 2004

Slika 7.1 Gibanje števila brezposelnih invalidov v letih od 1995 do 2004



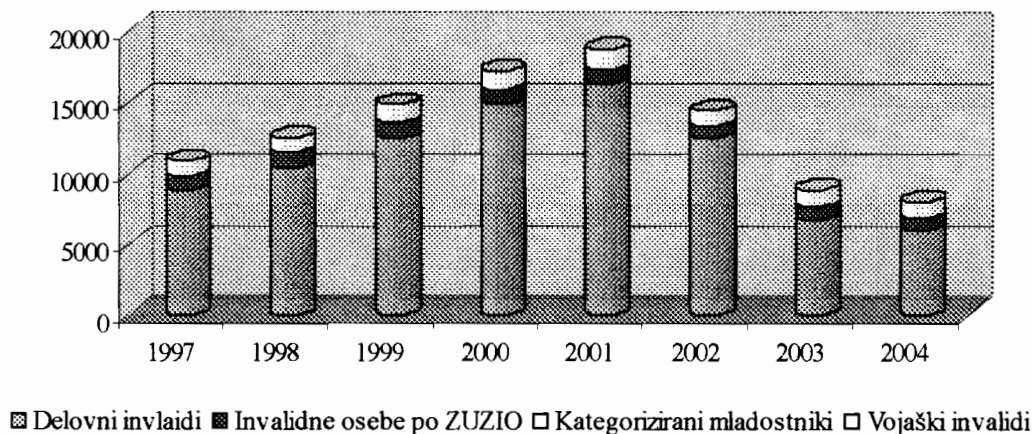
Vir: Letno poročilo zavoda RS za zaposlovanje 2004

⁷⁷ http://www.sigov.si/mddsz/doc/ip_info05.pdf

Leta 2004 je bilo vseh registriranih brezposelnih oseb 90.728, od tega je bilo registriranih brezposelnih invalidnih oseb 8051. V primerjavi z letom 2003, ko je bilo registriranih brezposelnih invalidnih oseb 8875, se je delež brezposelnih invalidov v letu 2004 zmanjšal kar za 9.3 odstotke. Delež invalidov med vsemi brezposelnimi osebami je do leta 2001 naraščal, dosegel najvišji vzpon 17.9 odstotkov, od leta 2002 dalje pa je začel upadati in je leta 2004 znašal 8.9 odstotkov, kar pomeni da je od leta 2001 do leta 2004 padel kar za polovico vrednosti. To upadanje je posledica spremembe invalidske zakonodaje, saj smo na tem področju sprejeli kar nekaj novosti.

7.1.2 Registrirani brezposelni invalidi po vrstah invalidnosti v letih od 1997 do 2004

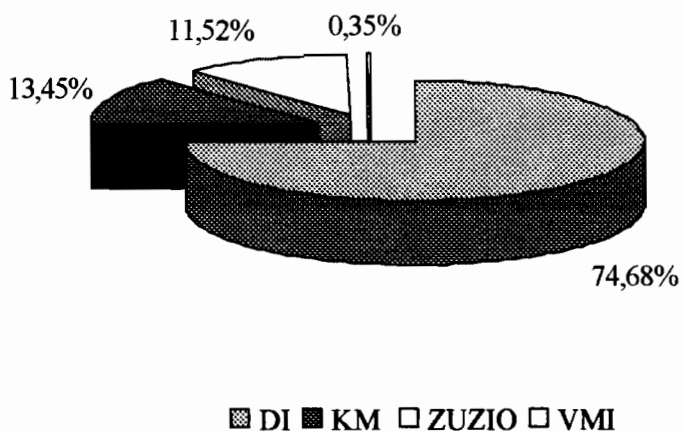
Slika 7.2 Registrirani brezposelni invalidi po vrstah invalidnosti v letih od 1997 do 2004



Vir: Letno poročilo zavoda RS za zaposlovanje 2004

Izmed vseh kategorij invalidnosti v letih od 1997 do 2004 je največ registriranih brezposelnih delovnih invalidov. Najvišji delež delovnih invalidov je znašal 87.2 odstotka, in sicer v letu 2001, kar je razumljivo, saj je bila tudi registrirana brezposelnost v tem letu največja. Najvišji delež kategoriziranih mladostnikov je znašal 13.45 odstotkov, in sicer v letu 2004. Najvišji delež invalidov po ZUZIO je znašal 11,25 odstotkov, in sicer prav tako v letu 2004. Pri obeh kategorijah invalidnosti, tako pri kategoriziranih mladostnikih kot pri invalidih po ZUZIO, so deleži v primerjavi z ostalimi leti nekoliko višji v letu 2003 in 2004. Deleži vojaških invalidov so več ali manj enaki in znašajo v večini let 0.3 odstotke.

Graf 7.1 Brezposelni invalidi na dan 31.12.2004



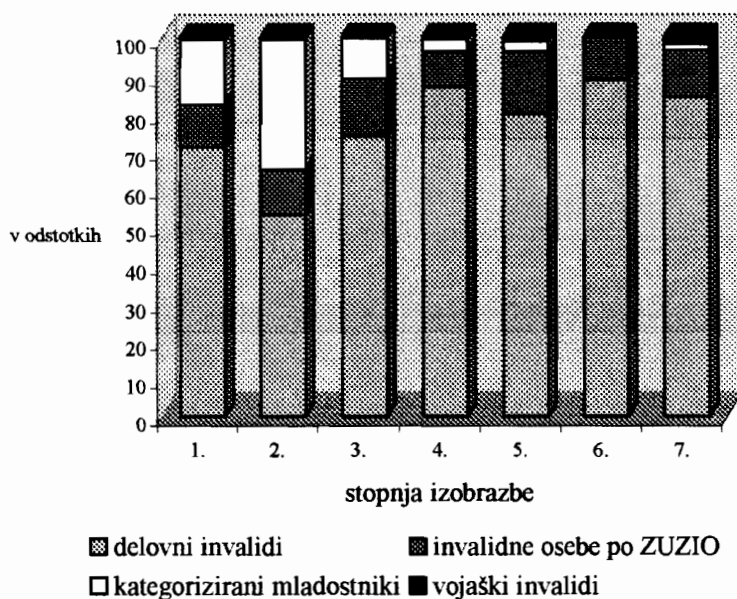
Vir: Prirejeno po Letnem poročilo RS zavoda za zaposlovanje 2004

Leta 2004 je bilo največ delovnih invalidov, in sicer 74.68 odstotkov, kategoriziranih mladostnikov je bilo 13,45 odstotkov, invalidnih oseb po ZUZIO 11.25 odstotkov in pa vojaških invalidov 0.35 odstotkov.

7.2 Registrirana brezposelnost po vrstah invalidnosti v letu 2004

7.2.1 Struktura izobrazbe

Graf 7.2 Registrirani brezposelni invalidi v letu 2004 po strukturi izobrazbe

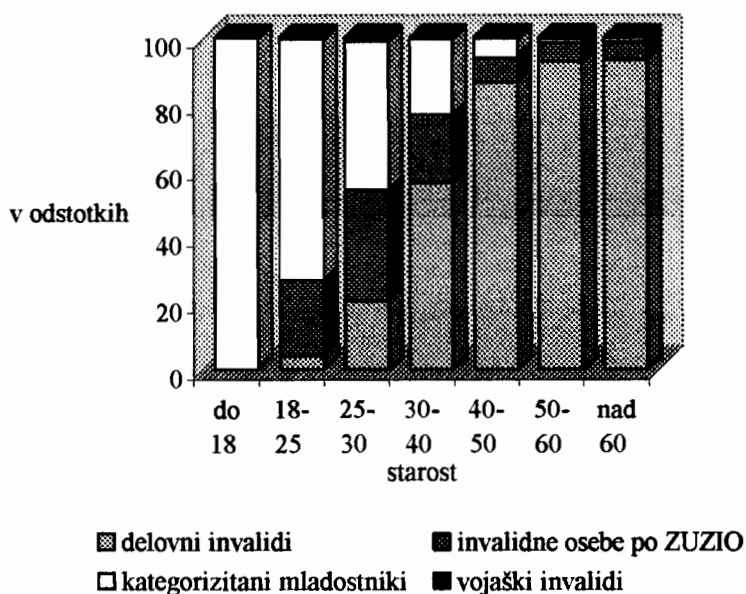


Vir: Služba za analitiko Republiškega Zavoda za zaposlovanje Slovenije (preračun)

V letu 2004 je bilo največ brezposelnih registriranih delovnih invalidov v vseh kategorijah, kar je razumljivo, saj jih je tudi nasploh največ. Edina odstopanja, ki so se pojavila, so ta, da ima glede na stopnjo izobrazbe med vsemi štirimi vrstami invalidov največ brezposelnih registriranih kategoriziranih mladostnikov 2. stopnjo izobrazbe, kar pomeni, da so dokončali osnovno šolo po prirejenem programu (posebna šola). Le-ti pa redko uspejo zaključiti višje stopnje izobraževanja, saj imajo pri tem veliko ovir, tako telesnih kot mentalnih.

7.2.2 Starostna struktura

Graf 7.3 Registrirani brezposelni invalidi v letu 2004 po starostni strukturi

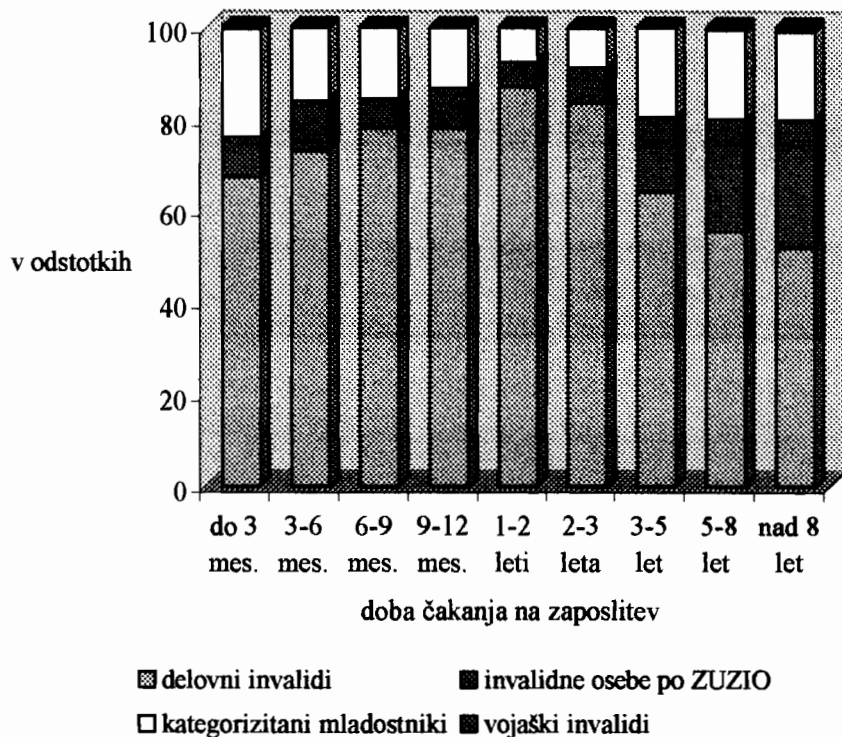


Vir: Službe za analitiko Republiškega Zavoda za zaposlovanje Slovenije (preračun)

V letu 2004 je bilo glede na starost do 18 let največ registriranih brezposelnih kategoriziranih mladostnikov, ostalih vrst invalidov v tej kategoriji sploh ni bilo, kar je seveda razumljivo. Status delovnega invalida oseba, ki še ni dopolnila 18 let, težko doseže, saj je zakonsko določeno, da se oseba lahko vključi v delovno razmerje šele po dopolnitvi 15 let starosti. Danes se le redki tako zgodaj zaposlijo, saj vedno več mladine študira oziroma zaključi vsaj srednješolski ali poklicni program izobraževanja, zato je skoraj nemogoče, da bi si lahko oseba v tem času pridobila status delovnega invalida. S polnoletnostjo se začne vrednost kategoriziranih mladostnikov zmanjševati, ker so otroci po tem zakonu vodeni od predšolske vzgoje pa do vključitve v delovno razmerje, kasneje, ko delo dobijo, jih vodijo kot invalidne osebe po ZUZIO. Delež registriranih brezposelnih delovnih invalidov se s starostjo povečuje, kar je posledica raznih poklicnih bolezni in poškodb, bodisi na delu ali pa izven dela.

7.2.3 Čakalna doba

Graf 7.4 Registrirani brezposelni invalidi v letu 2004 po dobi čakanja na zaposlitev



Vir: Služba za analitiko Republiškega Zavoda za zaposlovanje Slovenije (preračun)

V letu 2004 je bilo glede na čakalno dobo največ delovnih invalidov, ki je čakalo na zaposlitev 1-2 leti, sledi doba čakanja na zaposlitev 2-3 leta. Pri kategoriziranih mladostnikih je najvišji delež dobe čakanja na zaposlitev 3-5 let, če gledamo med vsemi kategoriziranimi mladostniki. Če pa primerjamo kategorizirane mladostnike z vsemi ostalimi vrstami invalidnosti, kot to prikazuje graf, pa je delež le-teh največji v dobi čakanja na zaposlitev do 3 mesece. Pri invalidih po ZUZIO je najvišja doba čakanja na zaposlitev nad 8 let. Pri vojaških invalidih je prav tako doba čakanja na zaposlitev najvišja nad 8 let.

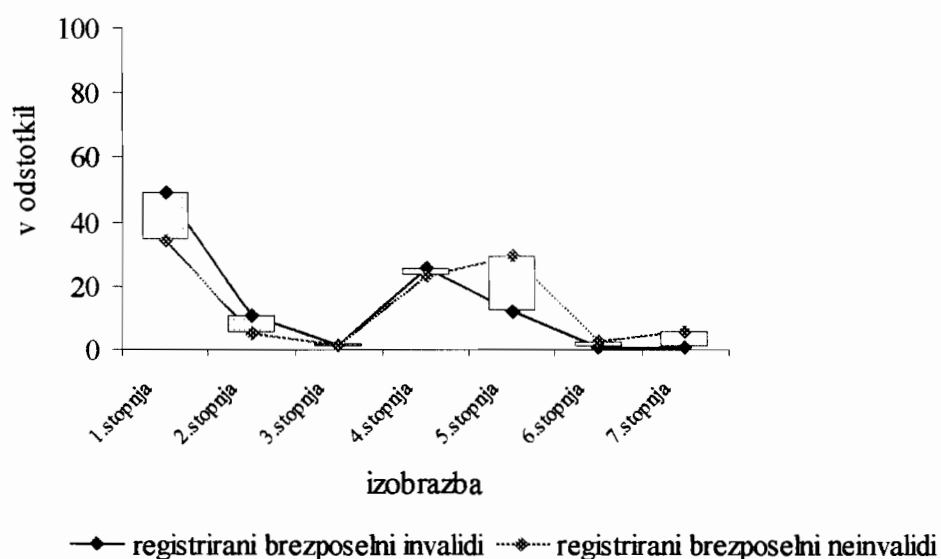
7.3 Razlike v registrirani brezposelnosti med invalidi in neinvalidi

Razlike po izobrazbeni strukturi

Stopnja izobrazbe in znanje postajata vedno bolj pomembna dejavnika za vključevanje na trg delovne sile. Poleg znanja in izobrazbe, ki so ju posamezniki pridobili tekom študija, so ključne tudi izkušnje, ki so jih posamezniki pridobili med preteklim delom. Ljudje, ki imajo znanje in izkušnje, imajo veliko prednosti, da se zaposlijo in dobijo delo, ki jim najbolj ustreza. Tisti, ki se niso pripravljene nenehno učiti in svojega znanja dopolnjevati, lahko delo izgubijo ali pa so postavljeni v ozadje,

na delovna mesta, ki so manj plačana in zanje manj ugodnejša. Izobrazba je tako za zaposlene kot za brezposelne zelo pomembna, večjo kot imamo stopnjo izobrazbe več možnosti imamo za zaposlitev. Brezposelne osebe lažje najdejo zaposlitev, če imajo višjo stopnjo izobrazbe, saj lahko izbirajo med več delovnimi mesti. V današnjih časih vedno več mladih ljudi študira, zato je pri izobrazbi pomembna tudi smer šolanja, ki si jo študentje izberejo. Mnogim invalidom prenizka stopnja izobrazbe zapira mnoga vrata do novih zaposlitev. Invalidi z nizko stopnjo izobrazbe so pretežno izučeni za določeno delo, kar predstavlja velik problem, saj se morajo v primeru izgube zaposlitve ponovno šolati oziroma preusposobiti za druga ustrežnejša dela, če želijo ponovno vstopiti na trg delovne sile. Žal se usposabljanje invalidov začne šele potem, ko že izgubijo zaposlitev in so prepuščeni sami sebi in se po mnogih letih dela v določenem podjetju počutijo izigrani in izgubljeni. Danes živimo v dobi informatizacije, ki prinaša nove tehnologije in vedno več delovnih mest brez računalniške tehnike ne more več normalno delovati. Vpliv informatizacije se čuti na vseh področjih našega življenja, ko preprosta, rutinska dela izginjajo in kar pomeni izgubo dela za številne invalide, ki nimajo ustrezne izobrazbe in znanj. Nove tehnologije odpirajo nove možnosti, ki jih lahko izkoristijo le tisti, ki imajo že določeno osnovno znanje in so računalniško pismeni. Po drugi strani pa lahko z informacijsko tehnologijo premostimo veliko ovir, s katerimi se invalidi soočajo, in jim odpremo nove možnosti za vključitev na trg dela. Potrebno jih je le usposobiti. Ena izmed teh možnosti je tele-delo oziroma delo na domu.

Graf 7.5 Primerjava med brezposelnimi registriranimi invalidi in brezposelnimi registriranimi neinvalidi po strukturi izobrazbe



Prvo postavljeno hipotezo, s katero smo predpostavili, da so invalidne registrirane brezposelne osebe z nižjo strukturo izobrazbe težje zaposljive od neinvalidnih registriranih brezposelnih oseb z nižjo strukturo izobrazbe, lahko potrdimo, saj smo ugotovili, da je delež registrirano brezposelnih invalidov največji pri 1. stopnji izobrazbe, in sicer znaša 48,9 odstotkov, kar predstavlja kar polovico vseh registriranih brezposelnih invalidov, medtem ko je delež registriranih brezposelnih neinvalidov prav tako največji pri 1. stopnji izobrazbe in znaša 34,3 odstotke.

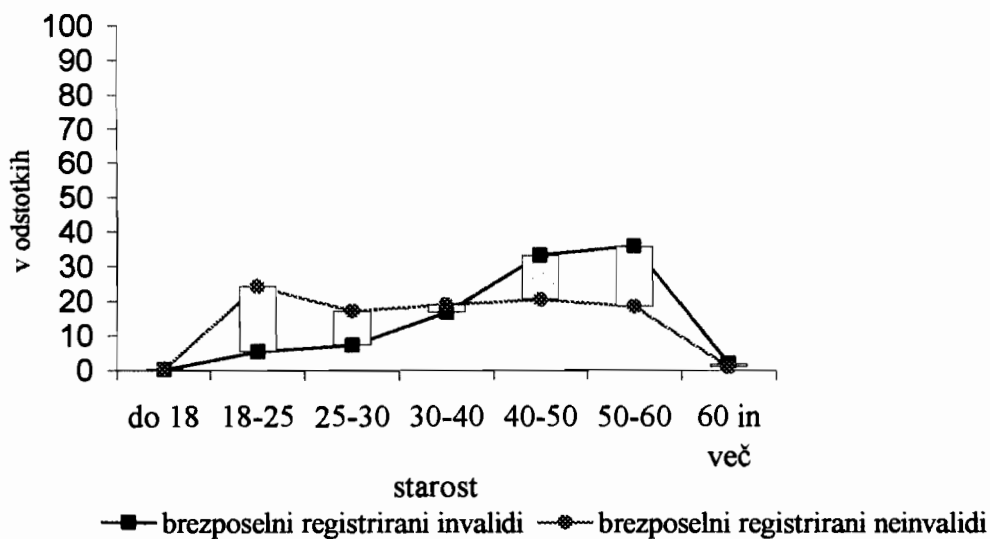
Iz grafikona je razvidno, da imajo registrirani brezposelni invalidi slabšo izobrazbo od registriranih brezposelnih neinvalidov, saj je delež registriranih brezposelnih invalidov s 1. stopnjo izobrazbe za 14,6 odstotkov večji od deleža registriranih brezposelnih neinvalidov s 1. stopnjo izobrazbe. Občutnejša razlika se spet pojavi pri 5. stopnji izobrazbe, kjer znaša delež registriranih brezposelnih invalidov 11,9 odstotkov, delež registriranih brezposelnih neinvalidov pa 28,9 odstotkov, kar pomeni, da imajo registrirani brezposelni neinvalidi za 17 odstotkov višjo 5. stopnjo izobrazbe. Deleži so pri registriranih brezposelnih invalidih večji pri 1., 2., 3., in 4. stopnji izobrazbe, medtem ko so deleži registriranih brezposelnih neinvalidov večji pri 5., 6. in 7. stopnji izobrazbe.

Razlike po starostni strukturi

V času hitrega družbenega razvoja in nenehnega spreminjanja le-tega postajata človekovo zdravje in človekova delovna in ustvarjalna sposobnost vse bolj ogrožena. Živimo v času, ko se življenjska doba nenehno povečuje, kar posledično vpliva tudi na povečanje delovne dobe delavcev. S tem ko se delovna doba povečuje, ostajajo starejši delavci s stalno zaposlitvijo na svojih obstoječih delovnih mestih, medtem pa vedno več mladih ljudi pristane na zavodu za zaposlovanje. Starejši delavci svojega dela ne morejo opravljati z enakim zagonom kot mladi delavci. Dolgoletno delo jih pripelje do raznih kroničnih obolenj in telesnih okvar ter obrab, kar lahko podaljša obdobja njihovega zdravljenja in s tem se povečajo tudi bolniške odsotnosti. Starost pa je pri pridobivanju nove zaposlitve ključnega pomena, saj starajočemu delavcu le-ta zmanjšuje konkurenčnost za delo.

Starejši kot so ljudje, manjše možnosti imajo za ponovno zaposlitev. To velja na splošno za vse brezposelne osebe, najsi bodo to invalidi ali zdravi ljudje. To pa pomeni, da imajo invalidi poleg ovire, ki jim jo prinaša starost, še dodatno oviro - svojo zmanjšano zmožnost za delo. Zato so v slabšem položaju od neinvalidnih brezposelnih oseb. Delodajalci raje zaposlijo mlade ljudi, kar je seveda razumljivo, saj je mlad človek bolj motiviran za delo, lažje prenaša stresne situacije, se počasneje utruja in ima po vsej verjetnosti še boljše izobrazbo. Starejši ljudje pa težje prenašajo stresne situacije, so zaradi dolge delovne dobe manj motivirani in se zaradi njihove starosti težje prekvalificirajo ali usposobijo za določeno zaposlitev.

Graf 7.6 Primerjava med brezposelnimi registriranimi invalidi in brezposelnimi registriranimi neinvalidi po starostni strukturi

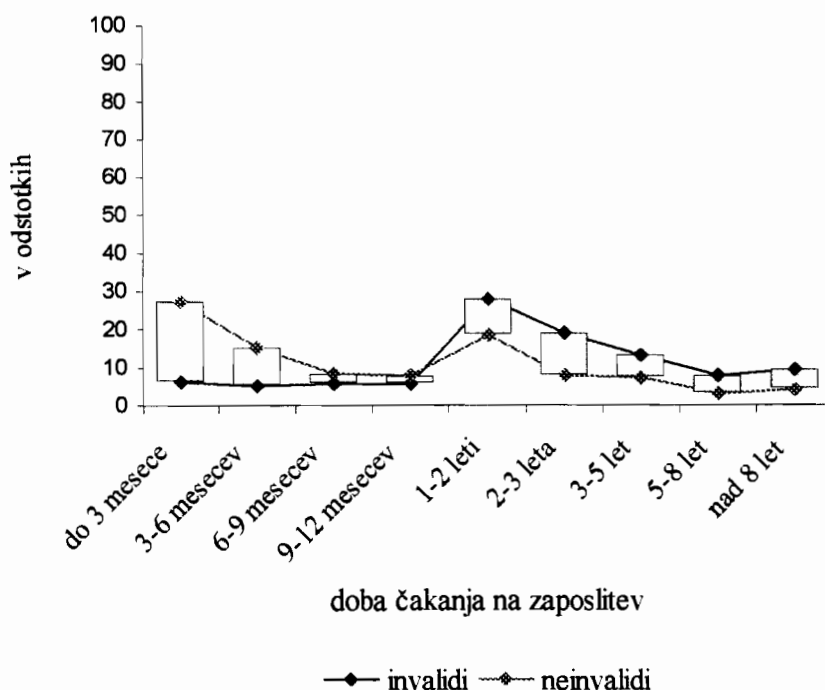


Drugo postavljeno hipotezo, s katero smo predpostavili, da je starostna struktura registriranih brezposelnih invalidnih oseb višja od starostne strukture neinvalidnih registriranih brezposelnih oseb prijavljenih na zavodu za zaposlovanje, lahko potrdimo, saj je iz grafa razvidno, da najvišji delež brezposelnih registriranih neinvalidov med vsemi neinvalidi znaša v starosti med 18-25 let, in sicer 24,2 odstotkov. Najvišji delež brezposelnih registriranih invalidov med vsemi invalidi pa znaša v starosti med 50-60 let, in sicer 35,7 odstotkov. S primerjavo teh dveh kategorij smo ugotovili, da je pri kategoriji v starosti od 18-25 let delež invalidov 5,4 odstotkov, ki prikazuje za 18,8 odstotkov manj brezposelnih registriranih invalidov od neinvalidov. Višji odstotek neinvalidov pri tako nizki starosti je pomanjkanje delovnih mest zanje, ko končajo srednjo ali visoko izobrazbo, saj nimajo ustreznih izkušenj in poklici, za katere se izšolajo, so že dodobra zasičeni. Pri kategoriji v starosti od 50-60 let pa je delež invalidov višji od neinvalidov za 17,3 odstotke, pri katerih znaša ta delež 18,4 odstotke. Menimo, da je delež invalidov v starosti od 50-60 let višji kot pri neinvalidih zaradi ugodnosti, ki jih le-ti prejemaajo na zavodu za zaposlovanje. Drugi najvišji znesek je tako pri invalidih kot pri neinvalidih v starostni skupini od 40-50 let, pri invalidih ta znaša 33,1 odstotka, pri neinvalidih pa 20,3 odstotke. Še vedno je delež invalidov tu nekoliko višji, in sicer za 12,8 odstotkov. Ta razlika se zmanjšuje v starostni skupini od 30-40 let, kjer znaša delež neinvalidov 18,8 odstotkov, delež invalidov pa 16,7 odstotkov, kjer je delež neinvalidov za 2,1 odstotka višji od deleža invalidov. Oba deleža sta najnižja v starostni strukturi do 18, let in sicer pri neinvalidih znaša 0,3 odstotke, pri invalidih pa 0,1 odstotek. Ta izid je v bistvu pričakovan, saj se mladi v teh letih še šolajo in se le redko pred polnoletnostjo zaposlijo.

Razlike po čakalni dobi na zaposlitev

Invalidi so težko zaposeljive osebe zaradi telesnih, mentalnih in socialnih posebnosti. Njihove možnosti za zaposlitev so večinoma odvisne od ukrepov aktivne politike zaposlovanja, kot so usposabljanje za delo, prilagoditev delovnih mest in opreme, subvencioniranje plače, razna nadomestila in delo v posebnih delavnicah. Poleg ekonomskih ovir za zaposlitev je pomemben vzrok tudi posameznikov značaj in njegova motivacija za iskanje nove zaposlitve. To je že za neinvalidne težavno, še posebno, če so starejši, kajti potrebno je veliko vztrajnosti in potrpežljivosti. Veliko jih hitro obupa, postanejo čustveno labilni in ne vidijo več izhoda. Za invalide je to še težja preizkušnja, saj vedo, da delodajalci neradi zaposlijo ljudi z zmanjšanimi zmožnostmi za delo. Vsi delodajalci bi želeli zdravega človeka, s polno iniciative za delo.

Graf 7.7 Primerjava med brezposelnimi registriranimi invalidi in brezposelnimi registriranimi neinvalidi po dobi čakanja na zaposlitev



Tretjo postavljeno hipotezo, s katero smo predpostavili, da registrirani brezposelni invalidi čakajo na zaposlitev več časa kot registrirani brezposelni neinvalidi, lahko potrdimo, saj je iz grafikona razvidno, da večji delež invalidov čaka na zaposlitev dalj časa kot neinvalidi. S tem želimo povedati, da je večji delež brezposelnih neinvalidov od 3 mesece do 1 leta in večji delež invalidov od 1 leta naprej. Največ brezposelnih neinvalidov čaka na zaposlitev do 3 mesece, saj znaša njihov delež 27,4 odstotka. V

primerjavi z registriranimi brezposelnimi invalidi, katerih delež znaša 6,4 odstotkov, je registriranih brezposelnih neinvalidov, ki čakajo na zaposlitev do 3 mesece, več kar za 21 odstotkov. Najvišji delež imajo registrirani brezposelni invalidi po dobi čakanja na zaposlitev od 1-2 let, ki znaša 27,9 odstotkov. Če primerjamo z neinvalidi, znaša njihov delež 18,6 odstotka, kar prikazuje nekoliko nižji delež, in sicer le-ta znaša za 9,3 odstotkov manj od deleža invalidov.

8 UGOTOVITVE

Svet zahteva korenite in hitre spremembe na gospodarskem področju, vedno večja je konkurenca, kjer šibkejša in manjša podjetja oslabijo ali pa gredo v stečaj. Pri takih podjetjih je potrebno prestrukturiranje, veliko je tudi združevanj več podjetij skupaj, da postanejo močnejša in bolj konkurenčna. Takrat gre veliko delavcev, predvsem invalidov, na čakanje, kar pa zanje pomeni usodni konec. Delodajalci se raje znebijo takih ljudi, ki imajo zmanjšane zmožnosti za delo in takih, ki so pogosteje na bolniškem dopustu.

Na podlagi uporabljene in prebrane literature smo ugotovili, da je v Sloveniji večina raziskav s področja invalidnosti pomanjkljivih zaradi pomanjkanja podatkov. Večina izmed teh raziskav je bilo opravljenih z anketnimi vprašalniki, na katere ni bilo velikega odziva. Tudi v tujini se soočajo s podobnimi problemi in primerjave med državami niso rentabilne, saj uporabljajo države različne instrumente za merjenje podatkov glede brezposelnosti.

Pri raziskavi diplomske naloge smo si postavili tri hipoteze, ki so se nanašale na primerjavo registriranih brezposelnih invalidov in registriranih brezposelnih neinvalidov. Ta del raziskovanja se je nanašal na leto 2004, ker smo želeli informativno prikazati, da resnično prihaja do neenakih možnosti invalidov pri zaposlovanju. Vse tri hipoteze smo potrdili. Prvo postavljeno hipotezo, s katero smo predpostavili, da so invalidne registrirane brezposelne osebe z nižjo strukturo izobrazbe težje zaposljive od neinvalidnih registriranih brezposelnih oseb z nižjo strukturo izobrazbe, smo potrdili, saj smo pri preračunu podatkov ugotovili, da je več registriranih brezposelnih invalidov prijavljenih na zavodu za zaposlovanje s prvo, drugo, tretjo, in četrto stopnjo izobrazbe od registriranih brezposelnih neinvalidov. Drugo postavljeno hipotezo, s katero smo predpostavili, da je starostna struktura registriranih brezposelnih invalidnih oseb višja od starostne strukture neinvalidnih registriranih brezposelnih oseb prijavljenih na zavodu za zaposlovanje, smo tudi potrdili, saj smo ugotovili, da je v starostni strukturi od 30-40 let razlika med registrirano brezposelnimi invalidi in neinvalidi zelo majhna, potem se začne pri invalidih z višjo starostjo (40-50 let in 50-60 let) višati in pri zadnji starostni strukturi nad 60 let začne spet upadati, vendar je delež invalidov še vedno nekoliko višji od deleža neinvalidov. Tretjo postavljeno hipotezo, s katero smo predpostavili, da registrirani brezposelni invalidi čakajo na zaposlitev več časa kot registrirani brezposelni neinvalidi, smo potrdili, saj smo ugotovili, da imajo invalidi večje deleže čakanja na zaposlitev od enega leta do nad 8 let v primerjavi z neinvalidi, katerih deleži čakanja na zaposlitev so večji od invalidov od 3 mesecev pa do 1 leta.

Mnenja smo, da so pravočasni pravni nasveti in pravna pomoč za invalide ključnega pomena. Ko se invalidi znajdejo v konfliktnih situacijah s svojimi delodajalci in so njihove pravice na kakršenkoli način kršene, so pogosto nemočni, ker invalidske

zakonodaje ne poznajo dovolj. Le-ta se pogosto spreminja in invalidi si le redko upajo posegati vanjo, saj se bojijo, da bi bili v nasprotnem primeru ob zaposlitev. Verjamemo, da obstajajo tudi taki invalidi, ki radi nastale situacije in svojo invalidnost izkoriščajo, s tem pa poštenim invalidom povzročijo velike preglavice, saj le redki delodajalci njihove bolezni jemljejo resno. Invalidom, ki so že dalj časa brezposelni, bi morali pomagati z različnimi udejstvovanji v posebnih skupinah, kjer bi si lahko izmenjevali izkušnje in bi jim zvišali motivacijo za iskanje zaposlitve.

Mnenja smo, da bi morala država dati večjo pozornost starejšim invalidom, saj so le-ti najbolj ogroženi. Mladi invalidi imajo večje možnosti za zaposlitev, saj so danes pogoji izobraževanja veliko boljši kot so bili včasih. Že kot primer lahko navedemo socializem, takrat so ljudje manj delali, na enem delovnem mestu je bilo zaposlenih več ljudi, posledično so se ljudje manj iztrošili. Poleg tega je bilo takrat veliko lažje pridobiti status invalida kot danes in zakonodaja je invalida ščitila pred odpuščanjem. Res je, da so bili pogoji študija slabši, vendar ljudje so napredovali na višja delovna mesta glede na svoje rezultate, ki so jih dosegali, stopnja izobrazbe ni bila pomembna. Danes taki invalidi nimajo ustrezne izobrazbe in ko službo izgubijo, se ne morejo več potegovati za ista delovna mesta, saj je zakonsko določeno, da je potrebno imeti ustrezno izobrazbo za določeno delovno mesto. Tu se problem starejših brezposelnih invalidov poveže s stopnjo izobrazbe in posledično se njihova doba čakanja na zaposlitev poveča.

Menimo, da bi morale ustanove za rehabilitacijo in izobraževanje invalidov invalide preusmerjati v take poklice, ki bi jim zagotovili prihodnost. To so predvsem informacijske tehnologije, ki invalidu omogočajo tudi delo na domu. S tem bi lahko premostili veliko ovir, ki so povezane z mobilnostjo invalida.

9 SKLEP

Zaposlovanje invalidov je v Sloveniji že dalj časa pereč družbeni problem, saj je njihov položaj na trgu dela manj ugoden. Ta problematika invalidov pa ni prisotna le v Sloveniji, ampak po celem svetu. Možnosti brezposelnih invalidov za ponovno zaposlitev se vse bolj manjšajo. Razlogi za njihovo brezposelnost so gotovo zmanjšane zmožnosti za delo. Te se s starostjo navadno še zmanjšujejo. Da se bodo invalidi enakopravno vključevali na trg dela, bo potrebno spremeniti miselnost ljudi, da invalidi svoje delo slabše opravljajo od zdravih ljudi. Države sprejemajo različne ukrepe, s katerimi želijo spodbuditi zaposlovanje invalidov. Večina invalidske zakonodaje je novejšega datuma. Slovenija je v letu 2004 sprejela nov zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ki prinaša nove oblike zaposlovanja. Cilji zakona so predvsem zvišati stopnjo zaposlenih invalidov, povečati njihovo zaposljivost in socialno vključenost, jim zagotavljati možnosti za enako udeležbo na trgu dela z ustvarjanjem ustreznih delovnih mest in pogojev za delo invalidov, boljša pa je tudi izraba finančnih sredstev, ki jih država namenja za pospeševanje zaposlovanja invalidov. Preden se nova invalidska zakonodaja popolnoma vpelje, se bomo morali soočiti z dodatnimi ovirami, kajti pri vseh novostih moramo najprej spoznati njihove prednosti in slabosti. Že na primer kvotni sistem zaposlovanja, ki ga poleg podporne in zaščitne zaposlitve določa zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov kot novo obliko zaposlovanja, se je v evropskih državah različno obnesel. Nekatere so ga celo opustile. Ali bo le-ta učinkovito deloval, bo pokazal čas. Tudi spremenjen zakon o delovnih razmerjih ne ščiti več invalidov pred izgubo zaposlitve, kar lahko prinese določene slabosti. Zaposlovanje invalidov v invalidskih podjetjih je ena izmed uspešnejših oblik zaposlovanja invalidov, vendar le-ta za vse brezposelne invalide ni rešitev. Invalidom je potrebno zagotoviti zaposlitev na rednem trgu dela, na običajnih delovnih mestih. Če želimo rešiti problem socialne izključenosti, moramo invalide zaposlovati na rednem trgu dela, jih pomešati med zdrave ljudi in jih ne ločevati v posebej zanje prilagojeno okolje, razen če to ni obvezno zaradi njihove narave bolezni.



Literatura in viri

Pravni viri

- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). Uradni list RS, št. 42/2002.
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1 UPB2). Uradni list RS, št. 20/2004.
- Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami (ZUOPP). Uradni list RS, št. 54/2000.
- Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb (ZUZIO). Uradni list SRS, št. 18/1976, RS št. 8/1990.
- Zakon o vojnih invalidih (ZVojI). Uradni List RS, št. 63/1995, št.19/1997, št. 21/1997, št. 75/1997.
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI). Uradni list RS, št. 63/2004.
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov s spremembami in dopolnitvami (ZZRZI-A). Uradni list RS, št. 78/2005.

Literatura

- Davidovič, Biserka. 2001. *Vodnik po pravicah invalidov*. Ljubljana: Urad Vlade RS za invalide in bolnike.
- Hendriks, Aart. 1997. *Pomen enakosti in nediskriminacije za varstvo pravic in dostojanstva invalidov*. *Človekove pravice in invalidi*, ur. Cveto Uršič et al. , 53-76, Zbornik esejev. Ljubljana: Zveza delovnih invalidov Slovenije, Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo.
- Kobeja, Boris. 2001. *Priročnik za pisce strokovnih besedil*. Koper: Visoka šola za management.
- Presen, Dominik. 2004. *Kvotni sistem. Pravica do enakih možnosti in enake obravnave-Usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in Sloveniji*, ur. Robert Cugelj in Miran Kranjc, 103-122. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Skinner, Roderick. 2002. *Strokovna in poklicna integracija invalidov-Utvara?. Zaposlovanje invalidov v Evropski Uniji in v državah v tranziciji*, izd. Miran Kranjc, 31-37. Zbornik kongresa FIMITIC 2001.Ljubljana: Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Tabaj, Aleksandra in Tatjana Dolinšek. 2004. *Podporno zaposlovanje. Pravica do enakih možnosti in enake obravnave-Usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in Sloveniji*, ur. Cveto Uršič, 123-149. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Uršič, Cveto in Janez Drobnič. 1995. *Zaposlovanje invalidov: Primerjava politik, koncepcij in ukrepov*. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Republiški zavod za zaposlovanje.

Drugi viri

- Bonex Založba d.o.o. 2004. *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, vključno z novelo ZPIZ-1E: Prečiščeno besedilo z obrazložitvijo sprememb in dopolnitev*. Ljubljana: Bonex založba.

- Dular, Tanja. 2002. *Družba za vse*.
[Http://www.gov.si/mddsz/doc/november_december.pdf](http://www.gov.si/mddsz/doc/november_december.pdf) (02. 03. 2005). *V središču*,
November-december 2002: 10-11.
- Frangž, Viktor. 2002. *Delo komisije za invalidska podjetja v letu 2002*.
[Http://www.gov.si/mddsz/doc/komisija_ip.doc](http://www.gov.si/mddsz/doc/komisija_ip.doc) (13. 04. 2005).
- Interni viri službe za analitiko Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje
- Kalčič, Miran. 2002. *Dolžnosti in postopki delodajalca za zagotovitev pravic delovnega invalida*. Kadri, št. 2, let. II, str. 36-42.
- Kalčič, Miran. 2004. *Kratek pregled pravne ureditve invalidskega zavarovanja*.
[Http://www.solazaravnatelj.si/STROKOVNIPOSVETI/SrecanjaPosveti/XI_Srednj_esele/CTU%20-%20September%202004,%20Miran%20Kalcic,%20seminar.doc](http://www.solazaravnatelj.si/STROKOVNIPOSVETI/SrecanjaPosveti/XI_Srednj_esele/CTU%20-%20September%202004,%20Miran%20Kalcic,%20seminar.doc)
(05. 01. 2005).
- Kalčič, Miran in Andraž Strgar. 2002. *Kratka predstavitev nove delovne zakonodaje s poudarkom na pravicah in obveznostih delovnih invalidov oziroma oseb z invalidnostjo*. [Http://www.gov.si/uzi/publikacije/delpravo.doc](http://www.gov.si/uzi/publikacije/delpravo.doc) (16. 09. 2004).
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2005. *Informacije o invalidskih podjetjih v Republiki Sloveniji*. [Http://www.sigov.si/mddsz/doc/ip_info05.pdf](http://www.sigov.si/mddsz/doc/ip_info05.pdf) (09. 09. 2005).
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2006. *Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2006*. [Http://www.gov.si/mddsz/doc/apz2006_program.pdf](http://www.gov.si/mddsz/doc/apz2006_program.pdf)
(10. 02. 2006).
- Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2005. Uradni list RS, št. 93/2005.
- Služba vlade RS za evropske zadeve. b.l. *Lizbonska strategija*. Vstopna stran:
<http://www.svez.gov.si> (18. 03. 2006).
- Svet invalidskih organizacij Slovenije. 1998. *To smo mi*. Ljubljana: Svet invalidskih organizacij Slovenije.
- Tutta, Stanka. 2002. *Invalidi-enakopravni državljani*.
[Http://www.gov.si/mddsz/doc/november_december.pdf](http://www.gov.si/mddsz/doc/november_december.pdf) (02. 03. 2005). *V središču*,
November-december 2002: 8-9.
- Tutta, Stanka. 2004. *Spremeniti odnos do zaposlovanja invalidov*. [Http://www.zavod-ips.si/files/RevijaIzvir-12-04.pdf](http://www.zavod-ips.si/files/RevijaIzvir-12-04.pdf) (22. 02. 2005). *Izvir*, št. 8.
- Urad vlade republike za informiranje. 2005. *O čem govori Lizbonska strategija?*.
[Http://evropa.gov.si/evropomocnik/question/971-9/](http://evropa.gov.si/evropomocnik/question/971-9/) (18. 03. 2006).
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2005. *Letno poročilo 2004*. Ljubljana. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.