

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

ZAKLJUČNA PROJEKTNA NALOGA

ŠPELA MARTINČIČ

KOPER, 2013

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

Zaključna projektna naloga

ZAPOSLOVANJE INVALIDOV

Špela Martinčič

Koper, 2013

Mentorica: doc. dr. Tanja Kosi Antolič

POVZETEK

Zaključna projektna naloga prikazuje problematiko zaposlovanja invalidov in izzive pri delu z njimi. V teoretičnem delu naloge so predstavljeni temeljni predpisi, ki urejajo področje zaposlovanja in rehabilitacije invalidov na slovenskem trgu dela. Opisane so zakonsko predvidene oblike zaposlovanja, rehabilitacije ali drugega vključevanja invalidnih oseb na trg dela ter omejitve in spodbude za zaposlovanje invalidov v Sloveniji. V empiričnem delu je s pomočjo preglednic in grafov predstavljen položaj invalidov na trgu dela. Sledi predstavitev ugotovitev glede izzivov in težav pri zaposlovanju invalidov in pri delu z njimi na osnovi intervjuvanja dveh kadrovc v invalidskih podjetjih in vodje enote za rehabilitacijo v izbranem podjetju.

Ključne besede: invalid, zaposlitvena rehabilitacija, invalidska podjetja, zaposlitveni centri, varstveno-delovni centri, podpora zaposlitev, spodbude.

SUMMARY

The final project work presents problematic issues related to employing disabled people and the challenges of working with them. The theoretical part focuses on the fundamental regulations which govern the field of employment and rehabilitation of disabled people in the Slovenian labour market. Using tables and charts, the empirical part shows the situation of disabled people in the labour market. This is followed by the presentation of the findings about the challenges and problems with employing disabled people and working with them, which were based on interviews with human resource managers from two companies employing disabled people and a head of the unit for rehabilitation in the chosen company.

Key words: disabled person, vocational rehabilitation, companies for disabled people, employment centres, occupational activity centres, supported employment, stimulations.

UDK: 331.5:056.24(043.2)

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorici doc. dr. Tanji Kosi Antolič za usmerjanje in vodenje pri pisanju zaključne projektne naloge ter za njeno dobrosrčnost, strokovnost in potrpežljivost. Prav tako bi se rada zahvalila svoji materi in fantu, ki sta mi stala ob strani in me podpirala v času študija.

VSEBINA

1	Uvod.....	1
1.1	Opredelitev problema in teoretičnih izhodišč	1
1.2	Namen in cilji zaključne projektne naloge.....	3
1.3	Predvidene metode za doseganje ciljev	3
1.4	Predpostavke in omejitve zaključne projektne naloge.....	4
2	Zakonodajna ureditev položaja invalidov na trgu dela.....	5
2.1	Temeljni pravni viri, ki urejajo položaj invalidov na trgu dela.....	5
2.1.1	Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov	6
2.1.2	Zakon o varnosti in zdravju pri delu	8
2.1.3	Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.....	8
2.1.4	Zakon o socialnem varstvu	11
2.2	Rehabilitacija in oblike zaposlitve invalidov	13
2.2.1	Zaposlitvena rehabilitacija.....	13
2.2.2	Zaposlitev v varstveno-delovnem centru.....	14
2.2.3	Zaščitna zaposlitev v zaposlitvenem centru	15
2.2.4	Zaposlitev v invalidskem podjetju	16
2.2.5	Podporna zaposlitev v običajnem delovnem okolju.....	18
2.3	Omejitve in spodbude za zaposlovanje invalidov	19
2.3.1	Kvotni sistem	19
2.3.2	Davčne in druge spodbude za zaposlovanje invalidov.....	20
2.3.3	Prilagoditev delovnega okolja in delovnega mesta	23
3	Analiza položaja invalidov na trgu dela v Sloveniji.....	25
3.1	Usposabljanje in zaposlovanje invalidov.....	25
3.1.1	Zaposlenost invalidov.....	25
3.1.2	Število varstveno-delovnih centrov in invalidskih podjetij ter njihov obseg zaposlenosti.....	28
3.2	Brezposelnost invalidov.....	29
3.2.1	Gibanje brezposelnosti invalidov po letih	29
3.2.2	Struktura brezposelnih invalidov glede na starost	31
3.2.3	Spolna struktura brezposelnih invalidov	31
3.2.4	Izobrazbena struktura brezposelnih invalidov	32
3.3	Dohodkovni položaj invalidov	33
3.3.1	Prejemki invalidov v primeru zaposlenosti in poklicne rehabilitacije	33
3.3.2	Prejemki invalidov v primeru brezposelnosti in neaktivnosti na trgu dela	34
4	Priložnosti, izzivi in omejitve pri zaposlovanju invalidov in delu z njimi.....	36
4.1	Opis metode	36
4.2	Opis vzorca.....	36
4.3	Predstavitve rezultatov in razprava.....	37
4.3.1	Osnovno o organizacijah, iz katerih prihajajo intervjuvane osebe	37

4.3.2	Motiv za zaposlitev večjega števila invalidov in postopek zaposlitve	38
4.3.3	Ugodnosti države iz naslova zaposlovanja invalidov	38
4.3.4	Izzivi in težave pri zaposlovanju invalidov	39
4.3.5	Delo z invalidi in prilagoditve delovnih mest invalidom	39
4.3.6	Motivacija pri invalidih	40
4.3.7	Soočanje invalidov z lastnimi omejitvami.....	41
4.3.8	Pripravljenost invalidov na izobraževanje in usposabljanje	41
4.3.9	Izzivi, težave in priložnosti pri delu z invalidi.....	42
4.3.10	Ukrepi za preprečevanje preobremenjenosti invalidov pri delu in za ohranjanje motivacije	43
4.3.11	Pomoč javnih in drugih institucij pri nudenju informacij in napotkov za delo z invalidi in možnosti za izboljšave	43
5	Sklep	45
	Literatura.....	47
	Priloge	53

KAZALO SLIK

Slika 1: Postopek pridobitve statusa invalidne osebe po ZZRZI in pravice do zaposlitvene rehabilitacije.....	7
Slika 2: Delež invalidov med delovno aktivnimi osebami po starosti	28
Slika 3: Struktura brezposelnih invalidov v Sloveniji po kategoriji invalidnosti,	30
Slika 4: Spolna struktura brezposelnih invalidov v Sloveniji po letih	32

KAZALO PREGLEDNIC

Preglednica 1: Davčne olajšave za zaposlovanje invalidov.....	22
Preglednica 2: Število zaposlenih invalidov v letu 2010 glede na status invalidnosti.....	25
Preglednica 3: Število aktivnih, brezposelnih in vseh zaposlenih invalidov	26
Preglednica 4: Struktura zaposlenosti invalidov glede na panogo v Sloveniji, leto 2011	27
Preglednica 5: Gibanje brezposelnosti invalidov v Sloveniji v obdobju 2008–2011.....	29
Preglednica 6: Število brezposelnih invalidov v Sloveniji po vrsti invalidnosti glede na zakon, po katerem se dobili status, leto 2011	30
Preglednica 7: Struktura brezposelnih invalidov glede na starost od leta 2009 do 2011	31
Preglednica 8: Spolna struktura brezposelnih invalidov od leta 2009 do 2011 v odstotkih.....	32
Preglednica 9: Izobrazbena struktura brezposelnih invalidov v letu 2011	33

KRAJŠAVE

APZ	aktivna politika zaposlovanja
CSD	center za socialno delo
DURS	Davčni urad Republike Slovenije
EU	Evropska unija
MDDSZ	Ministrstvo RS za delo, družino in socialne zadeve
MDDSZEM	Ministrstvo RS za delo, družino socialne zadeve in enake možnosti
MOD	Mednarodna organizacija dela
OZN	Organizacija združenih narodov
RS	Republika Slovenija
SURS	Statistični urad Republike Slovenije
UEM	Urad za enake možnosti
VDC	varstveno-delovni center
ZDoh	Zakon o dohodnini
ZDDPO	Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb
ZInvO	Zakon o invalidskih organizacijah
ZRSZ	Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje
ZZRZI	Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov
ZPIZ	Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju
ZVZD	Zakon o varnosti in zdravju pri delu
ZSV	Zakon o socialnem varstvu
ZUZIO	Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb

1 UVOD

1.1 Opredelitev problema in teoretičnih izhodišč

Deklaracija o pravicah invalidov Organizacije združenih narodov (OZN) opredeljuje, da je invalid vsaka oseba, ki zaradi prirojene ali pridobljene pomanjkljivosti v svojih telesnih in duševnih sposobnostih ni sposobna sama, delno ali v celoti zadovoljevati potreb normalnega individualnega in družbenega življenja. Konvencija OZN o pravicah invalidov 1. členu invalide opredeljuje kot osebe z dolgotrajnimi telesnimi, duševnimi, intelektualnimi ali senzoričnimi okvarami, ki jih v povezavi z različnimi ovirami omejujejo, da bi enako kot drugi polno in učinkovito sodelovali v družbi. V poročilu o človekovih pravicah je zapisano, da se za invalida šteje vsaka oseba, ki ima trajne ali dolgotrajne funkcionalne telesne ali duševne okvare, resne težave pri svojem vključevanju v družbo, družino, izobraževanja in poklic oziroma pri uveljavljanju svojih človekovih pravic (SURS 2007).

V Sloveniji je pravna definicija invalida podana v tretjem odstavku 5. člena Zakona o invalidskih organizacijah (ZInvO, Uradni list RS, št. 108/2002 s spremembami), ki pravi, da je invalid posameznik, ki zaradi prirojenih ali pridobljenih okvar in oviranosti, ki jo pogojuje ali ustvarja fizično in družbeno okolje, ne more sam delno ali v celoti zagotavljati potreb osebnega, družinskega in družbenega življenja v okolju, v katerem živi v skladu z mednarodno klasifikacijo. Za zaključno projektno nalogo je še bolj relevantna opredelitev invalida po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI, Uradni list RS, 63/2004 s spremembami), ki v 3. členu invalida oziroma invalidko opredeljuje kot osebo, ki je pridobila status invalida z odločbo pristojnega organa, pri kateri so ugotovljene trajne posledice telesne ali duševne okvare, bolezni ter ima zato bistveno manjše možnosti, da se zaposli ali ohrani zaposlitev ali v zaposlitvi napreduje. Invalidi po tem zakonu torej sodijo v skupino delavcev, ki zaradi omejenih delovnih zmožnosti nimajo enakega položaja na trgu dela kot ostali delavci.

Delež registriranih brezposelnih¹ invalidov med aktivnimi² invalidi v Sloveniji je bil novembra 2012 14,8 odstotka (SURS 2012a). Invalidne osebe se pri vključevanju na trg dela oziroma iskanju zaposlitve srečujejo z mnogimi ovirami, kot so nedostopne zgradbe, slab fizični dostop do delovnega mesta in neprilagojeni delovni pripomočki, ki jih invalidne osebe težko uporabljajo (MDDSZ 2012b).

¹ *Registrirane brezposelne osebe* so osebe, ki so prijavljene na Zavodu RS za zaposlovanje in ustrezajo vsem merilom brezposelnosti, določenim pri tem zavodu. *Brezposelne osebe* so po Anketi o delovni sili osebe, ki v zadnjem tednu pred anketiranjem niso delale niti eno uro za plačilo (SURS 2012b).

² *Aktivno prebivalstvo* je sestavljeno iz delovno aktivnega prebivalstva in brezposelnih oseb skupaj. *Delovno aktivno prebivalstvo* so osebe, ki opravljajo kakršno koli delo za plačilo, dobiček ali za družinsko blagajno. Med delovno aktivne spadajo tudi zaposlene osebe, ki so začasni ali trajni presežki, in sicer do prenehanja delovnega razmerja, osebe na porodniškem dopustu ter pomagajoči družinski člani (SURS 2012b).

Ključni, vendar ne edini razlog za relativno visoko brezposelnost invalidov so njihove omejene in zmanjšane delovne sposobnosti in družbena stigmatizacija, ki se kaže v hkratnem izražanju sočustvovanja in odpora (Drobnič 1992, 145–147). Invalidne osebe so redko zmožne določeno delo opravljati polni delovni čas, prav tako s težavo opravljajo delo, ki zahteva doseganje natančno predpisanih norm. Srečujejo se z omejitvami, med katere sodijo slabša koncentracija in slabše motorične sposobnosti. Na slab položaj v podjetju lahko vpliva tudi pogosta daljša odsotnost z dela, po kateri se zaradi upada delovnih spretnosti težko vključijo nazaj v običajni ritem dela (Šentprima 2012b).

Položaj invalidov na trgu dela je torej pereč družbeni problem. Dodaten motiv za pisanje zaključne naloge na to temo je zavedanje, da zaposlitev oziroma delo predstavlja pomemben instrument uveljavljanja posameznika. Zaposlitev ni pomembna samo zaradi pridobivanja sredstev za življenje in s tem preprečevanja revščine, ampak je tudi pomemben dejavnik osebnostnega razvoja, ki potrjuje posameznikove sposobnosti za delo (Čufer 2009, 7).

S težavami, ki se nanašajo na invalidnost, pa se ne ukvarjajo samo invalidne osebe, ampak tudi podjetja, ki zaposlujejo invalidne osebe. Kot težave podjetja navajajo nemotiviranost za delo, nizko izobrazbeno strukturo glede na delavce neinvalidne, neusposobljenost, pogost bolniški stalež, velike in številne zdravstvene omejitve ter manjšo produktivnost (MDDSZ 2006).

Položaj invalidov na slovenskem trgu dela urejajo Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Zakon o varnosti in zdravju pri delu, Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju pa tudi Zakon o socialnem varstvu. Pomembne oblike zaposlitve, ki jih predvideva zakonodaja, so: zaščitna zaposlitev v zaposlitvenem centru, podporna zaposlitev v običajnem delovnem okolju, zaposlitev v invalidskem podjetju in zaposlitev v varstveno-delovnem centru. Te oblike zaposlitve v nalogi podrobneje predstavljamo. Dodatno so predstavljene finančne (vključno z davčnimi) in druge spodbude za zaposlovanje invalidov.

Zaposljivost invalidov in drugih oseb na trgu dela se v Sloveniji med drugim skuša povečati z ukrepi aktivne politike zaposlovanja (APZ). V okviru APZ ima invalid možnost vključevanja v različne programe pospeševanja zaposlovanja in usposabljanja ter izobraževanja. Poleg vseh rednih programov zaposlovanja za vse brezposelne osebe, ki so registrirane pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje, so posebej za invalide oblikovali programe za izenačenje možnosti na trgu dela. Med te programe, ki so podrobneje opisani v poglavju o rehabilitaciji in oblikah zaposlitve invalidov, sodijo: sofinanciranje invalidskih podjetij, vse oblike usposabljanja in izobraževanja, poklicna rehabilitacija, adaptacija delovnih mest, sofinanciranje dela plače in kritje asistence druge osebe (Presen 2004, 19).

1.2 Namen in cilji zaključne projektne naloge

Namen zaključne projektne naloge je proučiti in predstaviti položaj invalidov na trgu dela ter težave in spodbude v zvezi z zaposlovanjem invalidov v Sloveniji in zagotavljanjem njim ustreznega delovnega okolja.

Invalidi so ena izmed ranljivejših oseb na trgu dela in je zato v interesu družbe, da jim nudi ustrezno podporo pri spopadanju s težavami pri zaposlovanju in zagotavljanju ustreznih pogojev dela. Zaposlitev je namreč temelj socialne varnosti posameznika, delo pa njegovo sredstvo za preživetje in možnost za samouresničitev. Invalidi z delom potrjujejo svoje sposobnosti, znanja in interese ter se aktivno vključujejo v družbo. Tako lahko tudi invalidi koristno prispevajo k narodnemu gospodarstvu, pri čemer je lahko strošek države v obliki subvencij plač, znižanih prispevkov za socialna zavarovanja ter drugih spodbud za zaposlovanje invalidov nižji od stroškov invalidskih pokojnin in nadomestila za invalidnost.

Cilji zaključne projektne naloge so:

- na kratko predstaviti položaj invalidov na trgu dela v Sloveniji;
- predstaviti temeljne zakone, ki urejajo položaj invalidov na trgu dela v Sloveniji;
- predstaviti oblike zaposlovanja invalidov in njihovega vključevanja v aktivno življenje;
- predstaviti olajšave in spodbude za zaposlovanje invalidov;
- predstaviti druge ukrepe, ki so usmerjeni k izboljšanju položaja invalidov na trgu dela.

1.3 Predvidene metode za doseganje ciljev

Teoretični del naloge je napisan na osnovi pregleda obstoječih raziskav, strokovnih člankov in druge literature v slovenskem jeziku ter veljavne nacionalne zakonodaje, ki ureja položaj invalidov na trgu dela. Pregledane so tudi spletne strani Ministrstva Republike Slovenije za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ), Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ) ter Sklada Republike Slovenije za spodbujanje zaposlovanja invalidov.

Položaj invalidov na trgu dela je opisno ter v tabelarni in grafični obliki prikazan na osnovi podatkov ZRSZ in Statističnega urada Republike Slovenije (SURS). Pri tem je uporabljeno osnovno znanje s področja statistike.

Zadnji del, ki je v celoti empiričen, analizira in v opisni obliki strne informacije, ki smo jih pridobili s poglobljenim intervjuvanjem dveh kadrovikov iz dveh različnih invalidskih podjetij iz Slovenije ter predstavnika organizacije, ki se strokovno ukvarja z zaposlovanjem in rehabilitacijo invalidov. Glavna metoda pridobivanja informacij je torej intervjuvanje. Easterby-Smith, Thorpe in Lowe intervju definirajo kot tehniko zbiranja podatkov s pomočjo pogovorne komunikacije, kjer se dve osebi pogovarjata, pri čemer ena oseba postavlja vprašanja, druga pa nanje odgovarja. Skozi intervju lahko raziskovalec spoznava mišljenje ljudi o določeni (proučevani) temi, njihove izkušnje v zvezi s pojavom ter njihova čustva in

misli. Pri izvajanju intervjuja ima raziskovalec možnost oziroma priložnost, da odkrije nove ključne točke ter nove razsežnosti problema in si tako zagotovi jasna, vseobsežna spoznanja, zasnovana na osebni izkušnji (Easterby-Smith in drugi 2005).

1.4 Predpostavke in omejitve zaključne projektne naloge

Glavni omejitvi naloge sta vezani na intervjuvanje kadrovikov invalidskih podjetij. Prva omejitev je vezana na majhno število intervjuvancev, zaradi česar je pri posploševanju potrebna velika previdnost. Druga omejitev je ta, da so odgovori intervjuvancev na posamezna vprašanja lahko nepopolni ali pa do neke mere subjektivni, neiskreni ali drugače izkrivljeni. Informacije, pridobljene na osnovi poglobljenih intervjujev, smo strnili v karseda celovit opis izzivov, priložnosti in ovir pri zaposlovanju invalidov in delu z njimi.

2 ZAKONODAJNA UREDITEV POLOŽAJA INVALIDOV NA TRGU DELA

Invalidi predstavljajo heterogeno skupino, ki je na trgu dela deležna posebnega varstva. Zaposlovanje in vključevanje invalidov v neodvisnost, materialno in socialno varnost in s tem večje dostojanstvo invalidov.

2.1 Temeljni pravni viri, ki urejajo položaj invalidov na trgu dela

Mednarodna zakonodaja (pravni viri OZN, Mednarodne organizacije dela, v nadaljevanju MOD, in Evropske unije, v nadaljevanju EU) poudarja pravico invalidov do ustrezne vzgoje in izobraževanja, delovne rehabilitacije, poklicnega svetovanja in predvsem do sistema popolne rehabilitacije, katerega cilj je najti invalidom mesto na odprtem trgu dela (Kasnar 2002, 14).

OZN je mednarodna organizacija, ustanovljena leta 1945, ki danes povezuje 193 držav. Cilji OZN so: ohranjanje mednarodnega miru in varnosti, razvijanje prijateljskih odnosov med narodi, sodelovanje in razreševanje mednarodnih problemov ter spoštovanje človekovih pravic. V okviru OZN deluje 12 samostojnih specializiranih agencij, ki delujejo na osnovi sporazuma o sodelovanju z državami članicami OZN. Izvajajo pomembne naloge na ekonomskem, socialnem, kulturnem in izobraževalnem območju. OZN je sprejel nekaj pomembnih mednarodnih pravnih virov na področju urejanja problematike invalidov, in sicer: Standardna pravila za izenačevanje možnosti invalidov, Deklaracijo o pravicah invalidov, Načela o varstvu ljudi z duševno boleznijo in izboljšanju varstva duševnega zdravja in Splošno deklaracijo človekovih pravic. Temeljno načelo pri vseh je koncept človekovih pravic, ki je povezan z načelom nediskriminacije (MDDSZ 2013a).

MOD je specializirana agencija OZN. Namen MOD je uveljavljanje socialne pravičnosti in mednarodno priznanih človekovih in delovnih pravic. K njenim pristojnostim sodita tudi izobraževanje o delovnih razmerah in življenjskih standardih s pomočjo mednarodnih akcij ter krepitev ekonomske in socialne stabilnosti. MOD postavlja mednarodne delovne standarde v obliki konvencij in priporočil, ki predstavljajo minimalne standarde osnovnih delovnih pravic. MOD je izdala Konvencijo številka 159 ter Priporočilo številka 168 o poklicni rehabilitaciji invalidov, kjer so podrobneje urejene definicije, načela in možnosti zaposlovanja invalidov (MDDSZ 2013b).

V 26. členu Listine Evropske unije (EU) o temeljnih človekovih pravicah je priznana pravica invalidov do ukrepov za zagotavljanje samostojnosti, socialne in poklicne vključenosti ter udejstvovanje v življenjski skupnosti (Evropska komisija 2010). Dolgoročni cilj EU za invalide je zagotavljanje enakih možnosti, torej invalidom omogočiti uresničevanje pravic do enake obravnave, samostojnega življenja ter sodelovanja v družbi. EU je zato sprejela naslednje dokumente, ki so povezani z enakimi možnostmi in zaposlovanjem invalidov:

Sporočilo o enakih možnostih za invalide – Nova strategija EU za invalide, Amsterdamsko pogodbo, Resolucijo o vključevanju invalidnih otrok in mladostnikov v splošne vzgojno-izobraževalne sisteme, Priporočilo o zaposlovanju invalidov v Skupnosti, Sklepe o zaposlovanju invalidov v Skupnosti ter druge resolucije, ki se nanašajo na določeno skupino invalidov (FIMITIC 2001).

Za uresničevanje zastavljenih ciljev v posamezni državi pa so pomembni notranji pravni viri, in sicer ustava kot krovni pravni akt in ostala zakonodaja. Ustava je najvišji splošni pravni akt, s katerim država predpiše splošna načela in oblike svoje politične in družbene ureditve. V 14. členu (poglavje II., Človekove pravice in temeljne svoboščine) Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33I/1991 s spremembami) določa, da so v Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, gmotno stanje, izobrazbo, rojstvo, invalidnost ali katero koli drugo osebno okoliščino (UEM 2012).

Zakoni in podzakonski predpisi pravice invalidov urejajo podrobneje kot ustava ter celovito in skladno z ustavo. Položaj invalidov na trgu dela urejajo Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Zakon o varnosti in zdravju pri delu, Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju pa tudi Zakon o socialnem varstvu. Te zakone obravnavamo v nadaljevanju.

2.1.1 Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov

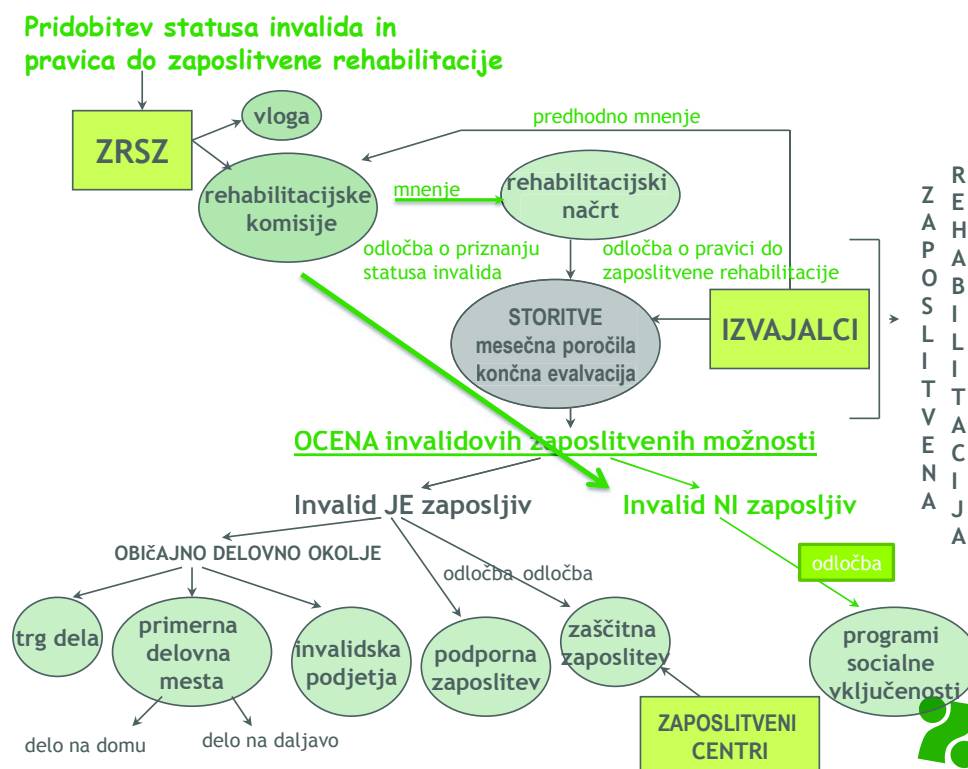
Namen Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI, Uradni list RS, št. 64/2004 s spremembami) je, da se poveča število zaposlenih invalidov in hkrati vzpostavi pogoje za njihovo enakovredno udeležbo na trgu dela oziroma da se odpravijo ovire ter se ustvarijo enake možnosti zaposlovanja za vse (2. člen ZZRZI). ZZRZI v 4. členu opredeljuje zaposlitveno rehabilitacijo kot storitev, ki se izvaja s ciljem, da se invalid usposobi za ustrezno delo in se zaposli. Te možnosti so deležni tako zaposleni kot tudi brezposelni invalidi, ki jim je rehabilitacijska komisija priznala status invalida in uveljavljanje pravic do zaposlitvene rehabilitacije. Rehabilitacijska komisija izda mnenje v skladu z merili po ZZRZI, pri tem pa upošteva podatke o telesni ali duševni okvari ali bolezni, podatke o izobrazbi, usposobljenosti in delovnih izkušnjah, morebitni rehabilitacijski obravnavi in druge podatke, ki lahko vplivajo na priznanje statusa invalida ter na vrsto, obseg in trajanje zaposlitvene rehabilitacije (30. člen ZZRZI).

Izvajanje zaposlitvene rehabilitacije je v 18. členu ZZRZI opredeljeno kot javna služba v okviru mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije, v katero so vključeni javni zavodi ter druge pravne ali fizične osebe, ki imajo za izvajanje zaposlitvene rehabilitacije koncesijo. Zaposlitvena rehabilitacija se lahko izvaja v različnih oblikah. Lahko se izvaja v obliki šolanja v rednih ali posebnih izobraževalnih sistemih, usposabljanja v specializiranih centrih ali pri

delodajalcu. Delodajalec ima dolžnost, da zagotavlja rehabilitacijo zavarovancu, ki je bil ob nastanku invalidnosti v delovnem razmerju in pri njem ostaja še naprej, ker pogodba o zaposlitvi ni prenehala veljati.

Osebi, vključeni v rehabilitacijo, oziroma zavarovancu v času izvajanja rehabilitacije pripada nadomestilo, ki mu ga izplačuje Zavod RS za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, prav tako pa ima pravico do letnega dopusta in regresa za letni dopust, ker ohranja status delavca (Belopavlovič 2008). Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje po zaključeni zaposlitveni rehabilitaciji izda oceno invalidovih zaposlitvenih možnosti na osnovi mesečnih poročil in končne evalvacije izvajalca zaposlitvene rehabilitacije. Iz ocene mora biti razvidno predvsem, ali je invalid zaposljiv v običajnem delovnem okolju, v podporni ali zaščitni zaposlitvi in za katera dela je usposobljen ter kakšne podporne storitve ali prilagoditve potrebuje na delovnem mestu. Invalid, ki kljub rehabilitaciji, prilagoditvi delovnega mesta in okolja ne dosega delovnih rezultatov v višini vsaj ene tretjine zaposlenega na običajnem delovnem mestu, se oceni, da zaradi invalidnosti ni zaposljiv (33. Člen ZZRZI).

Postopek pridobitve statusa invalida po ZZRZI in pravice do zaposlitvene rehabilitacije prikazuje slika 1.



Slika 1: Postopek pridobitve statusa invalidne osebe po ZZRZI in pravice do zaposlitvene rehabilitacije

Vir: Kovač in Belec 2010, 7.

2.1.2 Zakon o varnosti in zdravju pri delu

Vsak delavec ima pravico do varnega in zdravega dela, saj človek na delovnem mestu preživi tretjino svojega življenja. Zato je naše zdravje v veliki meri odvisno tudi od delovnega okolja. Delo mora potekati v pogojih, ki ne ogrožajo našega zdravja in varnosti.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1, Uradni list RS, št. 43/2011) v 1. členu določa pravice in dolžnosti delodajalcev in delavcev v zvezi z varnim in zdravim delom ter predpisuje ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Dolžnosti, ki so po ZVZD-1 predpisane delodajalcem, so hkrati pravice delavcev glede zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu.

Delodajalec mora zagotavljati varnost in zdravje delavcev pri delu. Skladno s 5. členom ZVZD-1 mora izvajati ukrepe, ki so potrebni za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče, ter preprečevati, odpravljati in obvladovati nevarnosti pri delu ter obveščati in usposablјati delavce. Posebno skrb mora delodajalec nameniti zagotavljanju varnosti delavcem z zmanjšano delovno zmožnostjo ter upoštevati tveganja, katerim so te osebe izpostavljene pri delu.

Delodajalec mora zagotoviti ustrezne pripomočke oziroma opremo in izvajati ukrepe za preprečevanje nevarnosti na delovnem mestu ter obveščati in usposablјati delavce (5. člen ZVZD-1). Pri izvajanju ukrepov mora upoštevati temeljna načela, kot so (9. člen ZVZD-1):

- izogibanje nevarnostim,
- ocenjevanje in obvladovanje nevarnosti,
- prilagajanje tehničnemu napredku,
- razvijanje celovite varnostne politike, ki vključuje tehnologijo, organizacijo dela in delovne pogoje,
- nadomeščanje nevarnega z nenevarnim,
- dajanje ustreznih navodil in obvestil delavcem.

Delavec mora uporabljati sredstva za delo, varnostne naprave in osebno varovalno opremo skladno z njihovim namenom in navodili delodajalca. Z njimi mora ravnati pazljivo in skrbeti, da so v brezhibnem stanju. Delavec je dolžan opravljati delo s takšno pazljivostjo, da varuje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje svojih sodelavcev (12. člen ZVZD-1).

2.1.3 Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2, Uradni list RS, št. 96/2012 s spremembami) ureja: i) sistem obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja, ii) sistem obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja (tj. poklicnega zavarovanja) in iii) sistem prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja (tj. dodatno zavarovanje) (1. člen ZPIZ-2).

Obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje obsega obvezno in prostovoljno vključitev v obvezno zavarovanje ter pravice in obveznosti iz obveznega zavarovanja za primer starosti, invalidnosti in smrti, določene na osnovi dela, prispevkov ter po načelih vzajemnosti in solidarnosti. Pri obveznem invalidskem zavarovanju gre za enotno zavarovanje, ki krije invalidnost ne glede na vzrok za nastanek invalidnosti. To pomeni, da zajema obvezno zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni (poklicna tveganja) in za primer poškodbe izven dela in bolezni (splošna tveganja) (2. člen ZPIZ-2; Kalčič 2007).

Poklicno zavarovanje obsega obvezno vključitev v poklicno zavarovanje ter pravice in obveznosti iz zavarovanja za primer starosti in smrti, določene na osnovi vplačil v to obliko zavarovanja (2. člen ZPIZ-2, Kalčič 2007). Gre za zbiranje prispevkov delodajalcev na osebnih računih zavarovancev, na osnovi katerih zavarovanci pridobijo pravico do poklicne pokojnine in pravice, ki so določene po ZPIZ-2 (198. člen ZPIZ-2). V poklicno zavarovanje se skladno s 199. členom ZPIZ-2 vključijo zavarovanci, ki opravljajo posebno težka in zdravju škodljiva dela, in zavarovanci, ki opravljajo dela, ki jih po določeni starosti ni moč uspešno poklicno opravljati.

Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje obsega vključitev v kolektivno in individualno zavarovanje ter pravice in obveznosti iz zavarovanja za primer starosti in smrti, določene na osnovi vplačil v to obliko zavarovanja (3. odstavek 2. člena ZPIZ-2).

Pravice iz invalidskega zavarovanja (tj. pravice, ki jih določa ZPIZ-2 in so vezane na invalidnost) pripadajo delovnim invalidom. Skladno s sedmo točko 7. člena ZPIZ-2 je *delovni invalid* zavarovanec, ki mu je bila na osnovi tega zakona ugotovljena invalidnost in je pridobil katero od pravic iz invalidskega zavarovanja. Gre za osebe, pri katerih je invalidnost nastala v času zavarovanja, ne pa tudi osebe, ki imajo status invalida že od rojstva oziroma zgodnje mladosti ter si zaradi tega vzroka po zakonu niso mogli pridobiti statusa zavarovanca. Te druge vrste invalidov lahko pravice, ki izhajajo iz invalidnosti, uveljavljajo na osnovi drugih zakonov oziroma predpisov (Prijetelj 2000, 751).

Invalidnost je posledica sprememb v zdravstvenem stanju, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem oziroma medicinsko rehabilitacijo. Invalidnost se ugotavlja kot izguba pridobitne zmožnosti (za katero koli delo) in zmanjšanje ali izguba poklicne delovne zmožnosti za delo v svojem poklicu, pri čemer imajo poseben pomen stopnja strokovne izobrazbe, usposobljenost in delovne izkušnje (63. člen ZPIZ-2). Vzroki nastanka invalidnosti po ZPIZ-2 so (65. člen ZPIZ-2):

- poškodba pri delu, ki je posledica hitre spremembe položaja telesa oziroma nenadne obremenitve telesa (66. člen ZPIZ-2);
- poklicne bolezni, za katere velja, da so povzročene z daljšim neposrednim vplivom delovnega procesa in delovnih pogojev na določenem mestu, ki sodi v dejavnost, na osnovi katere je ta oseba zavarovana (68. člen ZPIZ-2).

ZPIZ-2 v 63. členu invalidnost razvršča v tri kategorije:

- v kategorijo I (splošna invalidnost), v katero se razvrsti zavarovanec, ki ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela ali ni zmožen opravljati svojega poklica in nima več preostale delovne možnosti;
- v kategorijo II (poklicna invalidnost), v katero se razvrsti zavarovanec, kateremu je delovna zmožnost za opravljanje svojega poklica zmanjšana za 50 odstotkov ali več;
- v kategorijo III, v katero se razvrsti zavarovanec, ki ni več zmožen opravljati dela s polnim delovnim časom, lahko pa opravlja določeno delo s krajšim delovnim časom od polnega (najmanj štiri ure dnevno), 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 katerem dela.

Razvrstitev v eno od teh treh kategorij invalidnosti je pomembna za določitev pravic, ki izhajajo iz invalidskega zavarovanja (Kresal 2007).

Za osebe s priznano I. kategorijo invalidnosti velja popolna nezmožnost za delo (59. člen ZPIZ-2). Invalid I. kategorije torej ni zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela. Preostala delovna zmožnost se ugotavlja pri invalidnosti II. in III. kategorije (64. člen ZPIZ-2):

- če zavarovanec dela s polnim delovnim časom in z delovnim naporom, ki ne poslabša njegove invalidnosti na drugem delovnem mestu, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi oziroma usposobljenosti;
- če se zavarovanec s poklicno rehabilitacijo lahko usposobi za drugo delo s polnim delovnim časom na drugem delovnem mestu;
- če se zavarovanec s poklicno rehabilitacijo lahko usposobi za delo za najmanj štiri ure dnevno;
- če zavarovanec opravlja delo najmanj štiri ure dnevno.

Postopek za uveljavljanje pravic iz invalidskega zavarovanja se začne na predlog zavarovančevega osebnega zdravnika, ki poda pisno vlogo na posebnem obrazcu ali ustno na zapisnik pri območni enoti Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Ko Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje prejme zahtevo s popolno medicinsko in delovno dokumentacijo, se šteje, da je postopek za uveljavljanje pravic iz invalidskega zavarovanja uveden. Pristojni organ zavoda mora izdati odločbo najpozneje v šestih mesecih od dneva uvedbe postopka (181. člen ZPIZ-2).

Zavarovancu, ki po ZPIZ-2 pridobi pravico na osnovi invalidnosti, se nato določijo tudi kontrolni pregledi. Kontrolni pregledi so po 94. členu ZPIZ-2 obvezni v primerih, ko se pravice na osnovi invalidnosti pridobijo pred dopolnjenim 45. letom starosti. Opravljajo se enkrat na vsakih pet let, ko pričakujemo, da bi se lahko zdravstveno stanje zavarovanca izboljšalo. Ko pa izboljšanja zdravstvenega stanja pred 45. letom starosti ne moremo

pričakovati, se zavarovancu prizna trajna invalidnost, invalidska komisija pa poda predlog, da kontrolni pregledi niso potrebni (čeprav se lahko tudi v tem primeru naknadno odredi kontrolni pregled za vnovično ugotavljanje invalidnosti). Ko zavarovanec dopolni 45 let, kontrolni pregledi niso več obvezni.

Pravice iz invalidskega zavarovanja so (26. člen ZPIZ-2):

- invalidska pokojnina, ki je pokojninski prejemek, ki zavarovancu pripada ob nastanku invalidnosti, če izpolnjuje pogoje v skladu z ZPIZ-2 (13. odstavek 7. člena ZPIZ-2);
- invalidnina za telesno okvaro, ki je mesečna dajatev, ki jo lahko pridobi zavarovanec ali uživalec pokojnine zaradi telesne okvare, nastale med zavarovanjem ali v času uživanja pokojnine (7. člen ZPIZ-2);
- pravica do dela s krajšim delovnim časom in delna invalidska pokojnina, ki se zavarovancu odmeri v odstotku, ki ustreza skrajšanju polnega delovnega časa, od invalidske pokojnine, ki bi zavarovancu pripadala na dan nastanka invalidnosti (82. člen ZPIZ-2);
- pravica do poklicne rehabilitacije, ki jo opisujemo v podpoglavju 2.2.1;
- denarno nadomestilo za čas poklicne rehabilitacije (80. člen ZPIZ-2);
- pravica do premestitve, ki se zagotovi zavarovancem, delovnim invalidom, ki imajo sklenjeno delovno razmerje z delodajalcem s sedežem v Republiki Sloveniji;
- pravica do (denarnega) nadomestila za invalidnost, ki jo imajo zavarovanec s priznано pravico do premestitve po končani poklicni rehabilitaciji ter zavarovanci, pri katerih je nastala invalidnost II. kategorije po dopolnjenem 55. letu starosti, ali invalidnost III. kategorije, če je zavarovančeva delovna zmožnost za njegov 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 in so izpolnjeni še nekateri pogoji (85. člen ZPIZ-2).

2.1.4 Zakon o socialnem varstvu

Zakon o socialnem varstvu (ZSV, Uradni list, št. 54/1992 s spremembami) ureja pravice iz socialnega varstva v obliki storitev in ukrepov, ki so namenjeni preprečevanju in odpravljanju socialnih stisk in težav posameznikov oziroma družin, ki si sami ne morejo zagotoviti materialne varnosti zaradi okoliščin, na katere ne morejo vplivati (3. člen ZSV).

Pravice iz socialnega varstva so urejene v obliki storitev, ukrepov in denarnih prejemkov oziroma transferov. Pravice do storitev in denarne socialne pomoči se skladno s 4. členom ZSV uveljavljajo po načelih enakih dostopnosti in proste izbire za vse upravičence pod pogoji, ki jih določa zakon (Davidovič in drugi 2001).

ZSV v 11. členu navaja različne vrste storitev, kot so: prva socialna pomoč, osebna pomoč, pomoč družini, institucionalno varstvo, vodenje in varstvo ter zaposlitev pod posebnimi pogoji in pomoč delavcem v podjetjih, zavodih ter pri drugih delodajalcih.

Prva socialna pomoč je samostojna storitev, s katero pomagamo posamezniku ali družini pri prepoznavanju socialne stiske in težave ter iskanju uresničljivih oblik pomoči. *Osebna pomoč* je pomoč strokovnega delavca uporabniku v obliki svetovanja, urejanja in vodenja. Osebna pomoč se izvaja z namenom, da bi posamezniku omogočili razvijanje, dopolnjevanje, ohranjanje in izboljšanje njegovih socialnih možnosti (13. člen ZSV). Do socialne in osebne pomoči je upravičen vsak, ki se znajde v socialni stiski in težavi (14. člen ZSV).

Pomoč družini po ZSV-ju obsega pomoč za dom, pomoč na domu in socialni servis. *Pomoč družini za dom* obsega strokovno svetovanje in pomoč pri urejanju odnosov med družinskimi člani ter pri skrbi za otroke in usposabljanje družine za opravljanje njene vloge v vsakdanjem življenju. *Pomoč družini na domu* obsega socialno oskrbo upravičenca v primeru invalidnosti, starosti in v drugih primerih, ko socialna oskrba na domu lahko nadomesti institucionalno varstvo. *Socialni servis* obsega pomoč pri hišnih in drugih opravilih v primeru otrokovega rojstva, bolezni, invalidnosti, v primeru nesreče in drugih primerih, ko je pomoč potrebna za vključitev osebe v vsakdanje življenje (15. člen ZSV). Socialna oskrba je namenjena upravičencem, ki imajo zagotovljene bivalne in druge pogoje za življenje v svojem okolju, vendar se zaradi invalidnosti, starosti ali kronične bolezni ne morejo oskrbovati sami, njihovi svojci pa take nege ne zmorejo oziroma zanje nimajo možnosti. Socialna oskrba se prilagodi potrebam posameznega upravičenca, obsega pa: gospodinjsko pomoč, pomoč pri temeljnih dnevni opravilih in pomoč pri ohranjanju socialnih stikov (CSD Ravne na koroškem 2013).

Institucionalno varstvo po ZSV obsega vse oblike pomoči v zavodu, v drugi družini ali drugi organizirani obliki, s katerimi se upravičencem nadomeščajo oziroma dopolnjujejo funkcije doma, organizirana prehrana in zdravstveno varstvo. Pri osebah s težjo ali težko motnjo v duševnem razvoju pa obsega poleg teh storitev še usposabljanje in oskrbo ter vodenje po ZSV-ju (17. člen ZSV). Upravičenec do institucionalnega varstva lahko v določenih primerih namesto pravice do celodnevnega institucionalnega varstva izbere družinskega pomočnika (16. člen ZSV). Družinski pomočnik je oseba, ki invalidni osebi nudi pomoč, ki jo potrebuje. Pravico do izbire družinskega pomočnika ima polnoletna oseba s težko motnjo v duševnem razvoju ali polnoletna težko gibalno ovirana oseba, ki potrebuje pomoč pri opravljanju vseh osnovnih življenjskih potreb. Pomoč ji nudi v skladu z njenimi potrebami in interesi (18. člen ZSV).

Vodenje in varstvo po 17. členu ZSV obsegata organizirano celovito skrb za odraslo telesno in duševno prizadeto osebo ter razvijanje individualnosti in harmoničnega vključevanja v skupnost in okolje. *Zaposlitev pod posebnimi pogoji* po ZSV-ju obsega dela, ki prizadetim omogočajo ohranjanje pridobljenega znanja in razvoj novih sposobnosti (17. člen ZSV). *Pomoč delavcem v podjetjih, zavodih ter pri drugih delodajalcih* po ZSV-ju pa obsega

svetovanje in pomoč pri reševanju težav, ki jih imajo delavci v zvezi z delom v delovni sredini in ob prenehanju delovnega razmerja, ter pomoč pri uveljavljanju pravic iz zdravstvenega, pokojninskega in invalidskega zavarovanja ter otroškega in družinskega varstva (18. člen ZSV).

2.2 Rehabilitacija in oblike zaposlitve invalidov

Z različnimi usposabljanji in oblikami zaposlovanja invalidov se povečuje njihova zaposljivost in vzpostavljajo možnosti za enakovredno udeležbo na trgu dela. V nadaljevanju opisujemo različne oblike (spodbujanja) vključenosti invalidov na trg dela v Sloveniji.

2.2.1 Zaposlitvena rehabilitacija

V Sloveniji je področje zaposlitvene rehabilitacije pravno urejeno z ZZRZI in z ZPIZ-2. Zaposlitvena rehabilitacija obsega storitve, ki se izvajajo s ciljem, da se invalid usposobi za ustrezno delo, se zaposli, zaposlitev obdrži, v njej napreduje ali pa spremeni svojo poklicno kariero ali pa se mu prilagodi delovno mesto z ustreznimi delovnimi pripomočki (4. člen ZZRZI). Najpomembnejši cilj zaposlitvene rehabilitacije je invalidom nuditi ustrezno pomoč, da bodo aktivno sodelovali pri reševanju problemov v zvezi s pridobitvijo in/ali z ohranitvijo zaposlitve.

Zaposlitvena rehabilitacija se izvaja kot javna služba v okviru mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije. V mrežo izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije se vključujejo javni zavodi ter druge pravne osebe, ki izpolnjujejo pogoje, predpisane za izvajanje storitve zaposlitvene rehabilitacije in ki imajo v temeljnem aktu opredeljeno, da so registrirani za opravljanje te dejavnosti (18. člen ZZRZI).

Pravico do zaposlitvene rehabilitacije invalid uveljavlja preko ZRSZ. Posamezne storitve zaposlitvene rehabilitacije lahko za invalida uveljavlja tudi delodajalec, ki v tem primeru sklene z izvajalcem zaposlitvene rehabilitacije in invalidom pogodbo o izvajanju storitev zaposlitvene rehabilitacije, s katero se dogovori za medsebojne pravice in obveznosti (13. člen ZZRZI).

Zaposlitvena rehabilitacija je namenjena brezposelnim invalidom in težje zaposljivim brezposelnim osebam z omejitvami pri zaposlovanju, ki izhajajo iz bolezni, okvare ali funkcijske omejitve. Po zaključeni zaposlitveni rehabilitaciji se te osebe ne morejo vključiti v druge programe aktivne politike zaposlovanja ali pa se zaposliti pod običajnimi pogoji, zato za delo potrebujejo prilagojeno delovno okolje, mesto in strokovno vodenje (CRI Celje 2012).

Storitve, ki omogočajo uspešno izvedbo zaposlitvene rehabilitacije, so zlasti (15. člen ZZRZI):

- svetovanje in motiviranje invalidov za njihovo aktivno vlogo;
- priprava mnenja o raznih delovnih sposobnostih, znanjih, delovnih navadah in poklicnih interesih;
- pomoč pri sprejemanju lastne invalidnosti in seznanjanja o možnostih vključevanja v usposabljanje in delo;
- pomoč pri izbiri ustreznih poklicnih ciljev;
- razvijanje socialnih spretnosti in veščin;
- pomoč pri iskanju ustreznega dela oziroma zaposlitve;
- analiza konkretnega delovnega mesta in okolja;
- izdelava načrta prilagoditve delovnega mesta in delovnega okolja;
- izdelava načrta potrebne opreme in sredstev za delo;
- usposabljanje na konkretnem delovnem mestu oziroma v izbranem poklicu;
- spremljanje in strokovna pomoč pri usposabljanju in izobraževanju;
- spremljanje invalida na delovnem mestu po zaposlitvi;
- sprotno ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa;
- ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov zaposlenih invalidov.

Po končani zaposlitveni rehabilitaciji ZRSZ izdelava oceno invalidovih zmožnosti, iz katere je razvidno, ali je oseba zaposljiva v običajnem delovnem okolju, v podporni ali zaščitni zaposlitvi, za katera dela je oseba usposobljena in ob kakšnih podporah in prilagoditvah (33. člen ZZRZI).

2.2.2 Zaposlitev v varstveno-delovnem centru

Varstveno-delovni centri (VDC) so ena od možnih oblik varstva odraslih s posebnimi potrebami, ki jih predvideva Zakon o družbenem varstvu odraslih telesno in duševno prizadetih oseb (ZDVDTP, Uradni list SRS, št. 41/1983 s spremembami). Njihova vloga je opredeljena v ZSV. Skladno z 51. členom ZSV VDC-ji opravljajo posebne oblike institucionalnega varstva za odrasle duševno in telesno prizadete osebe. Natančneje, VDC opravlja naloge vodenja in varstva ter organizira zaposlitev pod posebnimi pogoji za duševno in telesno prizadete odrasle osebe (52. člen ZSV).

Dejavnost VDC-jev podrobneje urejajo: Pravilnik o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev, Pravilnik o postopkih pri uveljavljanju pravice do institucionalnega varstva ter ostali podzakonski akti. Pravilnik o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev določa, da aktivnosti VDC-jev zajemajo vodenje in varstvo ter zaposlitev pod posebnimi pogoji. Ta pravilnik *vodenje* opredeljuje kot oblikovanje, izvajanje in spremljanje individualnih programov, ohranjanje pridobljenega znanja ter učenje novih veščin, vzdrževanje in razvoj socialnih stikov ter kognitivne sposobnosti uporabnika,

ohranjanje pridobljene in razvijanje večje samostojnosti. Vodenje zajema tudi sodelovanje z drugimi strokovnimi delavci in organizacijami, sodelovanje s svojci invalida in aktivno vključevanje v okolje. *Varstvo* po tem pravilniku zajema spremljanje, podporo in zagotavljanje občutka varnosti ter nudenje pomoči pri opravljanju fizioloških potreb in osebne higijene. Varstvo je zagotovljeno tudi pri gibanju (tj. hoji, obuvanju, ustvarjanju, pri prihodu in odhodu) in komunikaciji ter nudi spremstvo pri prevozi. Pravilnik o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev zajema tudi *zaposlitev pod posebnimi pogoji*, ki vključuje takšno obliko dela, ki fizično in intelektualno oviranim osebam omogoča, da uporabljajo pridobljene spretnosti in razvijajo nove. VDC-ji prizadetim osebam zagotavljajo pogoje za varno delo, prilagoditev strojev in delovnih pripomočkov, uvajanje v delo, razvijanje delovnih sposobnosti in spretnosti. Vodenje in varstvo ter zaposlitev pod posebnimi pogoji sodijo v socialno oskrbo, poleg tega pa VDC lahko zagotavlja še osnovno oskrbo (t. i. *institucionalno varstvo*), ki zajema bivanje, prehrano, tehnično oskrbo in prevoze (Nagode in drugi 2008).

Skladno z 8. členom Pravilnika o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev so do namestitve v VDC-jih upravičene odrasle osebe z motnjami v duševnem razvoju ter odrasle osebe z več motnjami (Nagode in drugi 2008, 15). Glede na motnje v duševnem razvoju se razlikujejo (8. člen Pravilnika o standardih in normativih socialno varstvenih storitev):

- odrasle osebe z lažjo motnjo v duševnem razvoju, ki so končale prilagojen program izobraževanja z nižjim izobrazbenim standardom;
- odrasle osebe z zmerno motnjo v duševnem razvoju;
- odrasle osebe s težjo motnjo v duševnem razvoju, odrasle osebe s težko motnjo v duševnem razvoju.

Uporabniki storitev VDC-jev skladno z Zakonom o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb prejemajo nadomestilo za invalidnost.

2.2.3 Zaščitna zaposlitev v zaposlitvenem centru

Zaščitna zaposlitev je zaposlitev invalida, ki ni zaposljiv na običajnem delovnem okolju, na delovnem mestu in v delovnem okolju, prilagojenem njegovim delovnim sposobnostim in potrebam. Na delovnem mestu ima invalid dostop do strokovne pomoči in storitev, ki jih potrebuje za opravljanje dela glede na njegove potrebe (41. člen ZZRZI).

Kot zaščitna zaposlitev se lahko šteje tudi opravljanje dela invalida na domu. Vsak invalid je zaposljiv v skladu s svojimi sposobnostmi, zato je treba delo prilagoditi vsakemu posebej oziroma je delo potrebno individualizirati. Invalid za opravljeno delo prejema plačilo in s tem se mu zagotavlja občutek enakopravnosti med ostalimi zaposlenimi (Tutta 2003). Invalid sklene z delodajalcem pogodbo o zaposlitvi na zaščitenem delovnem mestu, v kateri se poleg obveznih sestavin v skladu s predpisi o delovnih razmerjih opredelijo tudi način in obseg izvajanja strokovne pomoči pri spremljanju invalida na delovnem mestu oziroma druge

storitve na ugotovljene potrebe invalida (42. člen ZZRZI). Na osnovi sklenjene pogodbe ima invalid pravico do subvencije plače v skladu z ZZRZI.

ZRSZ izda odločbo o zaščitni zaposlitvi tistemu invalidu, za katerega presodi, da ne more opravljati dela v običajnem delovnem okolju ali v podporni zaposlitvi zato, ker zaradi večjih težav in ovir pri zaposlovanju potrebuje visoko stopnjo strokovne pomoči, in sicer v obliki usposabljanja, svetovanja, informiranja ali spremljanja pri delu (Šentprima 2012a).

Zaščitna delovna mesta zagotavljajo *zaposlitveni centri*. Zaposlitveni center je pravna oseba, ki je ustanovljena zaradi zagotavljanja zaščitnih delovnih mest invalidom, ki dosegajo le od 30 do 70 odstotkov pričakovanih delovnih rezultatov (2. člen Pravilnika o zaposlitvenih centrih). Poleg tega, da mora zaposlitveni center zaposlovati vsaj pet oseb in določeno število strokovnih delavcev, mora izpolnjevati še druge kadrovske, organizacijske, tehnične ter vse ostale pogoje iz Pravilnika o zaposlitvenih centrih.

Zaposlitveni center mora zagotavljati programe, ki vsem zaposlenim invalidom zagotavljajo stalno in neprekinjeno delo, ter vse pravice, ki izhajajo iz sklenjenega delovnega razmerja (43. člen ZZRZI). Za pomoč invalidom, zaposlenim na zaščitnih delovnih mestih, zaposluje zaposlitveni center strokovne delavce, ki imajo univerzitetno, visoko ali višjo strokovno izobrazbo medicinske, pedagoške, psihološke, sociološke, socialne ali druge ustrezne umeritve in z znanji s področja rehabilitacije, zaposlovanja in invalidskega varstva, pridobljenih s specializacijo, dodatnim izobraževanjem oziroma usposabljanjem (9. člen ZZRZI). Če ima zaposlitveni center zaposlenih do vključno 14 invalidov, mora zaposlovati najmanj enega strokovnega delavca, če ima zaposlenih najmanj 15 invalidov, mora imeti zaposlena vsaj dva strokovna sodelavca, na 25 zaposlenih invalidov mora imeti najmanj 3 strokovne sodelavce, na vsakih nadaljnjih 10 zaposlenih invalidov pa še enega dodatnega strokovnega sodelavca (4. člen Pravilnika o zaposlitvenih centrih). Število strokovnih delavcev in sodelavcev pa ne sme presegati 50 odstotkov zaposlenih invalidov na zaščitnih delovnih mestih. Za spodbujanje, ustanavljanje in delovanje zaposlitvenih centrov skrbijo občine (43. člen ZZRZI).

2.2.4 Zaposlitev v invalidskem podjetju

Ustanavljanje invalidskih podjetij se je začelo že pred letom 1976, in sicer z ustanavljanjem invalidskih delavnic, ki so se potem po letu 1988 preoblikovale v invalidska podjetja. Ustanovljena naj bi bila z namenom kreiranja novih delovnih mest in delovnih programov, ki ustrezajo preostali delovni zmožnosti invalidov (Centerkontura 2007). Ustanavljanje invalidskih podjetij je določeno v ZZRZI-ju, ki opredeljuje vse natančne pogoje delovanja, postopek pridobitve statusa, način poslovanja in način delitve dobička. Invalidska podjetja so pomemben inštitut na področju zaposlovanja invalidov. Invalidska podjetja invalidom zagotavljajo dostojno zaposlitev.

Invalidska podjetja omogočajo delo in zaposlitev invalidu, ki se glede na vrsto invalidnosti in delovne zmožnosti ter zdravstvenega stanja ne morejo zaposliti pod običajnimi pogoji. Invalidom so ponujene različne možnosti zaposlitve, ki jih sprejemajo na osnovi svojih zmožnosti pri opravljanju dela (Šumah Zalubršek 2008, 18).

Invalidska podjetja lahko ustvarijo različne osebe glede na pravno organiziranost. Kot invalidsko podjetje lahko posluje gospodarski družba, ki je registrirana kot družba z omejeno odgovornostjo, delniška ali komanditna delniška družba, če med celotnim poslovnim letom zaposluje in usposablja najmanj 40 odstotkov invalidov od vseh zaposlenih v družbi. Status invalidskega podjetja gospodarski družbi z odločbo podeli minister, pristojen za invalidsko varstvo (54. člen ZZRZI).

Invalidska podjetja prejemajo za vsakega zaposlenega invalida, ki ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, mesečno subvencijo, kot je določena skladno s Pravilnikom o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide (MDDSZ 2012b). Poleg tega so upravičena do oprostitve določenih plačil in do davčnih olajšav.

Leta 2012 so imela invalidska podjetja precej dela s prilagajanjem spremembam ZZRZI. Skladno s spremembami invalidsko podjetje državne pomoči ne more izkoristiti za vse namene po evropski uredbi, če nima zaposlenih vsaj 50 odstotkov invalidov. Podjetje, ki ima zaposlenih vsaj 40 odstotkov invalidov, sicer lahko dobi državno pomoč, vendar je ne more izkoristiti za vse namene, kot na primer za investicije v nepremičnine in opremo ter za stroške upravljanja in prevoza. Če bi invalidska podjetja hotela izkoristiti državno pomoč v te namene, je potem potrebna zaščitna zaposlitev, kar po evropski ureditvi pomeni 50-odstotno zaposlenost invalidov. Tako lahko invalidska podjetja s 50-odstotno zaposljivostjo invalidov sredstva državne pomoči uporabijo za pokrivanje 75 odstotkov plače zaposlenih invalidov, za stroške prilagoditve prostorov, za stroške zaposlitve osebja za čas, ki ga porabijo samo za pomoč invalidom, za stroške prilagoditve ali za nakup opreme oziroma pridobitve in validiranja programske opreme, da jo lahko uporabljajo invalidi. Z letom 2012 pa je v ZZRZI prišlo tudi novo določilo, da je treba neporabljena sredstva državnih pomoči v 3 letih od dneva pridobitve vrniti (Javornik 2012b, 22).

Kriteriji za upravičenost do nekaterih ugodnosti so torej strožji kot za pridobitev in ohranjanje statusa invalidskega podjetja. Opisujemo jih v podpoglavju 2.3.

Invalidsko podjetje mora imeti najmanj pet zaposlenih. Imeti mora zaposlenega najmanj enega strokovnega delavca, če zaposluje in usposablja več kot 3 invalide, sicer pa na vsakih 20 zaposlenih invalidov enega strokovnega delavca (drugi odstavek 53. člena ZZRZI). Invalidska podjetja so dolžna najmanj 60 odstotkov ustvarjenega dobička, doseženega s prodajo na trgu, nameniti za povečanje osnovnega kapitala družbe oziroma ga porabiti za naslednje namene (57. in 61. člen ZZRZI):

- investicije v osnovna sredstva, ki so povezana z delom invalidov,

- izboljšanje delovnih pogojev za invalide,
- ohranjanje in ustvarjanje delovnih mest za invalide,
- pokrivanje izpada prihodka zaradi večje bolniške odsotnosti,
- izobraževanje in usposabljanje zaposlenih,
- druge razvojne namene, ki zagotavljajo večjo zaposljivost invalidov.

Postopek in način ugotavljanja pogojev za pridobitev statusa invalidskega podjetja ter nadzor nad izpolnjevanjem pogojev za ohranitev statusa (in nadzor nad uporabo finančnih sredstev iz naslova oprostitev in olajšav v invalidskih podjetjih) ureja Pravilnik o invalidskih podjetjih.

Invalidska podjetja pri zaposlovanju invalidov velikokrat naletijo na težave. Kot glavni težavi pri zaposlovanju invalidov delodajalci navajajo (Handyworld 2012):

- nezainteresiranost invalidov za zaposlitev (kar je povezano s prejetjem relativno visokega nadomestila za invalidnost);
- neprimeren in neustrezen oziroma prenizko izobražen kader.

2.2.5 Podporna zaposlitev v običajnem delovnem okolju

Podporna zaposlitev po 48. členu ZZRZI je zaposlitev invalida na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju s strokovno in tehnično podporo invalidu, delodajalcu in delovnemu okolju.

Invalid sklene z delodajalcem pogodbo o zaposlitvi, v kateri je poleg obveznih sestavin opredeljen še način ter obseg strokovne in tehnične podpore invalidu, delodajalcu in delovnemu okolju. Invalid, ki sklene pogodbo o zaposlitvi, ima pravico do subvencije plače, če doseže nižje delovne rezultate, ugotovljene na osnovi ocene doseganja delovnih rezultatov, ki jih predpiše minister (50. člen ZZRZI).

Strokovna podpora invalidu obsega: informiranje, svetovanje in usposabljanje, osebno asistenco, spremljanje pri delu, razvoj osebnih metod dela in ocenjevanje delovne uspešnosti invalida ter tehnično podporo s prilagoditvijo delovnega mesta (MDDSZ 2012c; drugi odstavek 48. člena ZZRZI). Delodajalcu in delovnemu okolju invalida pa se strokovna podpora zagotavlja v obliki informiranja in svetovanja (tretji odstavek 48. člena ZZRZI).

Za zaposlitev invalida v podporni zaposlitvi morajo biti izpolnjeni naslednji pogoji (49. člen ZZRZI):

- usposobljenost invalida za opravljanje dela 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 okolja ter delovnega mesta v skladu z individualnim načrtom.

2.3 Omejitve in spodbude za zaposlovanje invalidov

Pri zaposlovanju invalidov in pri delu z njimi lahko podjetje naleti na različne omejitve. Nekatere lahko vsaj delno zaobide z ustreznimi prilagoditvami delovnega mesta oziroma delovnega okolja in z uporabo novih tehnologij. Hkrati pa so delodajalci pri zaposlovanju invalidov deležni različnih spodbud in olajšav, ki jih opisujemo v nadaljevanju. Najprej opisujemo kvotni sistem zaposlovanja invalidov, ki pa je (vsaj za nekatera podjetja) bolj imperativ kot spodbuda pri zaposlovanju invalidov.

2.3.1 Kvotni sistem

Kvotni sistem zaposlovanja invalidov pomeni obveznost delodajalcev, da od skupnega števila zaposlenih zaposluje predpisan odstotek invalidov. Kvotni sistem je eden izmed možnih načinov spodbujanja zaposlovanja invalidov (Peterlin 2003). Sistem zaposlovanja invalidov temelji na kvotah, iz katerih izhajajo olajšave in spodbude za zaposlovanje invalidov, ter prispevki v obliki kazni, ki jih morajo plačevati delodajalci, če ne zapolnijo predpisanega deleža invalidov (Javornik 2012a, 23).

Kvota za zaposlovanje invalidov so določene z Uredbo o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (v nadaljevanju tega podpoglavja Uredba), ki jo določi Vlada Republike Slovenije na predlog Ekonomsko-socialnega sveta. V kvoto se štejejo invalidi, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za najmanj 20 ur tedensko (Premerl 2012). Dejanska kvota je glede na dejavnost delodajalca različna, vendar ne more biti nižja od 2 odstotkov in ne višja od 6 odstotkov skupnega števila zaposlenih delavcev (Šentplavz 2012). Zavezanec za izpolnjevanje kvote je vsak delodajalec, ki zaposluje najmanj 20 oseb (2. člen Uredbe). Kvota se za zavezance, ki zaposlujejo manj kot 50 oseb, zniža za eno odstotno točko, vendar ne more biti nižja od dveh odstotkov.

Če delodajalec ne zaposli s kvoto predpisanega števila invalidov, lahko svojo obveznost izpolni z nadomestno izpolnitvijo kvote, in sicer tako, da (Šentplavz 2012; 5. člen Uredbe):

- sklene pogodbo o poslovnem sodelovanju za nadomestilo izpolnitev kvote z zaposlitvenim centrom oziroma invalidskim podjetjem;
- plača prispevek za spodbujanje zaposlovanja invalidov v Sklad RS za spodbujanje zaposlovanja invalidov. Mesečni prispevek delodajalca, ki ne izpolnjuje predpisanega odstotka invalida v skladu z Uredbo (15. člen) in ZZRZI, znaša 70 odstotkov minimalne plače za vsakega manjkajočega invalida.

Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov sta ustanovila Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter ZRSZ, pri njegovem upravljanju pa sodelujejo tudi predstavniki sindikalnih in delodajalskih organizacij. Sklad se financira iz proračuna Republike Slovenije, finančne spodbude podjetjem pa izplačuje iz plačil delodajalcev, zavezancev h kvotam, ki ne

izpolnjujejo predpisanega števila zaposlenih invalidov (Javornik 2012a, 22). Če ima delodajalec manj kot 20 zaposlenih in ima zaposlene invalide, katerih invalidnost ni nastala zaradi poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri tem delodajalcu, je upravičen do nagrade v višini 25 odstotkov minimalne plače na mesec za vsakega zaposlenega invalida nad predpisano kvoto ter plačila stroškov v podpornem zaposlovanju in oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (16. člen Uredbe).

Delodajalci, ki presegajo kvoto za zaposlovanje invalidov, pa so nagrajeni s spodbudami, kot so (Javornik 2012a, 23):

- plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju do 30 ur na mesec;
- oprostitev plačila prispevkov za invalidsko in pokojninsko zavarovanje za tiste invalide, ki jih delodajalec zaposluje nad določeno kvoto in katerih invalidnost ni posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri tem delodajalcu.

2.3.2 Davčne in druge spodbude za zaposlovanje invalidov

Z vključevanjem invalidov v zaposlitev se delodajalcem skladno s 67. členom ZZRZI priznajo finančne spodbude, kot so:

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

Subvencija plač invalidom je pravica invalida, ki jo uveljavlja invalid pri Skladu za vzpodbujanje in zaposlovanje invalidov zaradi doseganja nižjih delovnih rezultatov, ki so posledica njegove invalidnosti (68. člen ZZRZI).

Za plačilo stroškov prilagoditve delovnih mest in sredstev za delo invalidov lahko zaprosi delodajalec Sklad za vzpodbujanje in zaposlovanje invalidov (72. člen ZZRZI).

Za plačilo stroškov v podpornem zaposlovanju ima delodajalec pravico do uveljavljanja doplačila stroškov podpornih storitev v obsegu do 15 ur mesečno, če invalid nima več pravice do zaposlitvene rehabilitacije po ZZRZI-ju, če ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas in če gre za zaposlenega invalida nad predpisano kvoto po ZZRZI (73. člen ZZRZI).

Do *oprostitve plačila prispevka za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zaposlenih invalidov* so upravičeni delodajalci, ki zaposlujejo invalide nad predpisano kvoto ter katerih invalidnost ni posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri istem delodajalcu. Enako velja tudi za delodajalce, ki zaposlujejo invalide in imajo manj kot 20 delavcev, in za samozaposlene invalide (74. člen ZZRZI).

Nagrada za preseganje kvote prejme delodajalec, ki zaposluje manj kot 20 delavcev in ima zaposlene invalide, pod pogojem, da njihova invalidnost ni nastala kot posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri tem delodajalcu (75. člen ZZRZI).

Letne nagrade delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov podeli Sklad za vzpodbujanje in zaposlovanje invalidov po razpisanem javnem natečaju, v katerem so opredeljena merila za izbor (76. člen ZZRZI).

Zakon o dohodnini (ZDoh-2, Uradni list RS, št. 117/2006 s spremembami) določa, da lahko delodajalec, ki zaposli osebo s statusom invalida po ZZRZI, uveljavlja naslednje *davčne ugodnosti*:

- znižanje davčne osnove v višini 50 odstotkov izplačane plače invalidu
- oziroma znižanje davčne osnove v višini 70 odstotkov izplačane plače delavcu, ki ima 100-odstotno telesno okvaro ali je gluha oseba.

Delodajalec, ki zaposluje invalide nad predpisano kvoto, lahko uveljavlja znižanje davčne osnove v višini 70 odstotkov izplačanih plač za te osebe (namesto 50 odstotkov) (62. člen ZDoh-2).

Olajšave za zaposlovanje invalidov predpisuje tudi Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb (ZDDPO-2, Uradni list RS, št. 90/2007 s spremembami), ki ureja sistem in določa obveznosti plačevanja davka od dohodkov pravnih oseb (56. člen ZDDPO-2). Skupaj z davčnimi ugodnostmi, ki izhajajo iz Zakona o dohodnini, jih prikazujemo v preglednici 1.

Samozaposleni invalid, ki ne zaposluje delavcev, lahko uveljavlja znižanje davčne osnove v višini 30 odstotkov povprečne mesečne plače zaposlenih v Sloveniji, samozaposleni invalid s 100-odstotno telesno okvaro ali samozaposlena gluha oseba pa v višini 60 odstotkov povprečne mesečne plače zaposlenih v Sloveniji za vsak mesec opravljanja dejavnosti (Tabaj 2009, 10).

Preglednica 1: Davčne olajšave za zaposlovanje invalidov

	Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb	Zakon o dohodnini
Za zaposlitev oseb s statusom invalida po ZZRZI	<ul style="list-style-type: none">– znižanje davčne osnove v višini 50 odstotkov plače zaposlene osebe– znižanje davčne osnove v višini 70 odstotkov plače zaposlene osebe (POGOJ: če delodajalec zaposluje invalide po ZZRZI nad predpisano kvoto in njihova invalidnost ni posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri tem istem delodajalcu)	<ul style="list-style-type: none">– znižanje davčne osnove v višini 50 odstotkov izplačane plače zaposlene osebe– znižanje davčne osnove v višini 70 odstotkov izplačane plače zaposlene osebe ((POGOJ: če delodajalec zaposluje invalida po ZZRZI nad predpisano kvoto in njihova invalidnost ni posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri tem istem delodajalcu)
Za zaposlitev oseb s 100-odstotno telesno okvaro	<ul style="list-style-type: none">– znižanje davčne osnove v višini 70 odstotkov plače zaposlene osebe	<ul style="list-style-type: none">– znižanje davčne osnove v višini 70 odstotkov izplačane plače zaposlene osebe
Za zaposlitev gluhe osebe	<ul style="list-style-type: none">– znižanje davčne osnove v višini 70 odstotkov plače zaposlene osebe	<ul style="list-style-type: none">– znižanje davčne osnove v višini 70 odstotkov izplačane plače zaposlene osebe

Vir: ZRSZ 2012a.

Za vsako novo zaposlitev mora delodajalec najprej zagotoviti delovno mesto, ki ustreza invalidovi delovni zmožnosti. Ustrezno delovno mesto je tisto, na katerem pričakujemo, da bo delavec kljub omejitvam dosegal 100-odstotne delovne rezultate. *Subvencija plače* invalidu, zaposlenem v invalidskem podjetju, je možnost ne pa avtomatična pravica, zato lahko šele po določenem času spremljanja njegovih doseganj delovnih rezultatov invalidsko podjetje pošlje delavca na oceno, ki je podlaga za odločanje o pravici do subvencije (Sklad RS za vzpodbujanje in zaposlovanje invalidov 2006). *Subvencije za novo zaposlitev invalida* lahko pridobi delodajalec, ki je v preteklem letu več kot polovico prihodkov ustvaril s prodajo blaga ali storitev na trgu ter izpolnjuje še ostale pogoje, ki so potrebni za prijavo, in sicer: delodajalec je najmanj eno leto registriran za opravljanje dejavnosti v Sloveniji, ima zaposleno vsaj eno osebo oziroma je samozaposlena oseba, ki nima sklenjene pogodbe o zaposlitvi pri drugem subjektu, zadnjih 12 mesecev ni zmanjševal števila zaposlenih, ima poravnane vse obveznosti po pogodbah o dodelitvi sredstev aktivne politike zaposlovanja, ni kršil pogodbenih obveznosti, ni v postopku stečaja ali prestrukturiranja, ima poravnane vse davke in druge obveznosti dajatev ter je v zadnjih 6 mesecih izplačeval plače in obvezne prispevke zaposlenih v zakonskih in pogodbenih rokih. Delodajalec in invalid morata skleniti delovno razmerje za najmanj eno leto, ki mora biti neprekinjeno. Za pridobitev subvencij lahko delodajalec odda več ponudb, vendar pa je pri tem število možnih zaposlitev

brezposelnih oseb s pomočjo subvencije omejeno. Odvisno je od povprečnega števila oseb, ki jih je imel prijavljene v obvezno socialno zavarovanje za najmanj polovični delovni čas v zadnjih 3 mesecih pred mesecem oddaje. Torej, če je imel prijavljenih od 1 do 5 oseb, lahko pridobi subvencije za največ 2 brezposelni osebi, če pa je imel 6 ali več prijavljenih oseb, lahko pridobi subvencijo za zaposlitev največ 10 brezposelnih (ZRSZ 2012b).

2.3.3 Prilagoditev delovnega okolja in delovnega mesta

Delavci invalidi bi morali biti na delovnem mestu obravnavani enako kakor drugi delavci, tako pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu kot pri prepovedi diskriminacije v zvezi z vsemi pogoji dela in zaposlitve. Po nastanku invalidnosti se lahko včasih delavec na svoje delovno mesto vrne, ne da bi bile potrebne kakršne koli spremembe, včasih pa so potrebne prilagoditve dela, ki ga lahko opravlja, delovnega mesta ali delovnega okolja. To pa lahko pomeni, da je treba uvesti enega ali več ukrepov, kot so: usposabljanje za delo, uporaba tehničnih pripomočkov in naprav, skrajšanje delovnega časa, premestitev na drugo ustrezno delovno mesto, zagotovitev dostopnosti delovnega mesta ter zagotavljanje informacij in strokovne pomoči za delodajalca in sodelavce (Simonič 2011).

Prilagoditev delovnega mesta za invalida je nadgradnja običajnega delovnega mesta. Najprej je treba pričeti pri oblikovanju dostopnega okolja, kjer sta pomembna klančina ali dvigalo, ki nadomesti stopnice. Za invalide pa so zelo pomembni tudi ustrezno usposabljanje ali izobraževanje ter tehnični pripomočki. Ukrepi so različni, vendar pa je pomembno, da so prilagojeni vsaki osebi posebej, kot na primer Braillova vrstica za slepe, za gluhe tolmačenje v znakovnem jeziku, za gibalno ovirane osebe posebej prilagojena tipkovnica ter organizacijske prilagoditve, kot sta skrajšani delovni čas in drugo ustrezno delovno mesto. Ukrepe je treba upoštevati že v fazi zasnove in načrtovanja delovnega mesta (Tabaj 2009).

Za ustrezno načrtovanje prilagoditve je treba narediti načrt, ki mora vsebovati (Simonič 2011):

- opis delovnega mesta in delovnih nalog,
- posebne potrebe delavcev invalidov,
- prilagoditev delovne opreme in delovnega prostora potrebam delavcev invalidov,
- prilagoditev organizacije dela,
- pregled psihosocialnih dejavnikov,
- obveščanje in usposabljanje,
- sodelovanje zaposlenih in predstavnikov delavcev pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu.

Prilagoditve delovnih mest so za različne vrste in kategorije invalidnosti različne. Pri zaposlovanju gluhih in naglušnih je na primer treba prepoznati osnovne potrebe, kot so (Simonič 2011):

- občutek enake enakovredne obravnave in sprejetosti,
- možnost za sodelovanje pri vseh pomembnih dogodkih,
- potreba po podpornih storitvah (pomoč pri delu, informiranju sodelavcev),
- optimalna osvetlitev zaradi branja z ustnic.

Za osebe s težavami v duševnem zdravju je treba uvesti naslednje prilagoditve za delo (Simonič 2011):

- prilagodljiv delovni čas in urnik odmorov,
- zmanjšanje motečih dejavnikov v delovnem okolju,
- mirno okolje,
- razdelitev obsežnih nalog na manjše dele.

Posamezna skupina invalidov potrebuje določeno prilagoditev delovnega okolja in delovnega mesta kot na primer (Kovač 2009):

- vgrajevanje klančin, zadostna širina vrat, dostopne sanitarije, primerna višina delovnih površin, neдрseča tla, držaji, počivališča potrebujejo invalidi z zmanjšano sposobnostjo gibanja;
- dodatno označevanje z živimi barvami, osvetlitev, označevanje z drugačno teksturo materiala, kombinacijo vizualnih informacij z zvočnimi znaki potrebujejo invalidi z okvaro vida;
- vizualne informacije, namestitve indukcijske zanke, ojačevalnikov zvoka, tolmača za znakovni jezik potrebujejo invalidi z okvaro sluha,
- odstranitev ovir, alergenov, navodila v lažje berljivi obliki potrebujejo druge skupine invalidov.

3 ANALIZA POLOŽAJA INVALIDOV NA TRGU DELA V SLOVENIJI

Invalidi predstavljajo posebno skupino na trgu delovne sile. Tako v Sloveniji kot tudi drugod po svetu je nezaposlenost invalidov večja kot nezaposlenost drugega aktivnega prebivalstva. V naslednjih podpoglavjih bomo prikazali, kako je z invalidi na trgu dela.

3.1 Usposabljanje in zaposlovanje invalidov

Pri usposabljanju in zaposlovanju invalidov morata biti na prvem mestu pravica do enakih možnosti in zahteva po prepovedi diskriminacije. Z vidika zaposlovanja in usposabljanja enakost pomeni, da je treba upoštevati posameznikovo invalidnost z vsemi omejitvami, ki jih ima (Inštitut RS za rehabilitacijo 2003).

Pri zaposlovanju invalidov je glavni cilj, da si invalid pridobi ustrezno zaposlitev, z ustreznim usposabljanjem pa jo lahko tudi zadrži oziroma dosega pričakovane rezultate. S tem pa ima potem zagotovljeno tudi boljšo ekonomsko in socialno varnost.

3.1.1 Zaposlenost invalidov

Preglednica 2 nam prikazuje število zaposlenih invalidov leta 2010 po podlagi za pridobitev statusa invalidnosti. Leta 2010 je bilo največ zaposlenih invalidov, ki so status invalidnosti pridobili po 60. členu ZPIZ (Uradni list RS, št. 20/2004), takoj za tem pa sledijo invalidi s tam statusom po 34. členu ZPIZ (Uradni list RS, št. 12/92). Po vseh podlagah za invalidski status skupaj je bilo leta 2010 zaposlenih 31.347 invalidnih oseb.

Preglednica 2: Število zaposlenih invalidov v letu 2010 glede na status invalidnosti

Status invalida	Število		Struktura (%)	
	M	Ž	M	Ž
ZZRZI	311	292	1,8	2,1
ZUZIO	380	263	2,2	1,9
ZPIZ (34. člen)	7.907	5.243	45,1	38,0
ZPIZ (60. člen)	8.292	7.466	47,3	54,1
Telesna okvara	327	289	1,9	2,1
Vojaški invalid	48	11	0,3	0,1
Zakon o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih	9	12	0,1	0,1
Razvrščanje otrok in mladostnikov	251	212	1,4	1,5
Zakon o vzgoji in usmerjanju otrok s posebnimi pogoji	22	10	0,1	0,1
Status invalida po predpisih drugih držav članic EU	0	2	0,0	0,0
Skupaj	17.547	13.800	100,0	100,0

Vir: ZRSZ 2012c.

Preglednica 3 prikazuje, da v času med letoma 2005 in 2008 ni opaziti večjih sprememb v številu delovno aktivnih in v številu brezposelnih invalidov. Od leta 2008 pa se je zaradi spremenjenih gospodarskih razmer v Sloveniji brezposelnost med invalidi znatno povečala, zaposlenost invalidov pa je opazno upadla.

Preglednica 3: Število aktivnih, brezposelnih in vseh zaposlenih invalidov

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
A. Število aktivnih invalidov (B + C)	32.967	32.682	33.058	33.891	32.236	30.118	30.335
B. Število brezposelnih invalidov	9.135	9.138	10.346	11.025	13.132	14.920	16.873
C. Število zaposlenih invalidov	23.832	23.544	22.712	22.866	19.104	15.198	13.462

Vir: ZRSZ 2012c.

V preglednici 4 so prikazni podatki o številu in strukturi zaposlenih invalidov po dejavnostih v Sloveniji v letu 2011. Po zaposlenosti invalidov prevladujejo predelovalne dejavnosti, kjer je zaposlenih kar 36,9 odstotka vseh zaposlenih invalidov. Sledijo zdravstvo in socialno varstvo s skupaj 11,2-odstotnim deležem ter trgovina in vzdrževanje ter popravila motornih vozil z 8,6-odstotnim deležem.

Preglednica 4: Struktura zaposlenosti invalidov glede na panogo v Sloveniji, leto 2011

Dejavnosti	Število	Delež v %
A Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	277	0,9
B Rudarstvo	141	0,4
C Predelovalne dejavnosti	11.185	36,9
D Oskrba z električno energijo, plinom in paro	431	1,4
E Oskrba z vodo, ravnanje z odpadki, saniranje okolja	815	2,6
F Gradbeništvo	1.518	5
G Trgovina, vzdrževanje in popravilo motornih vozil	2.621	8,6
H Promet in skladiščenje	1.450	4,8
I Gostinstvo	869	2,8
J Informacijske in komunikacijske dejavnosti	433	1,4
K Finančne in zavarovalniške dejavnosti	539	1,8
L Poslovanje z nepremičninami	153	0,5
M Strokovne znanstvene in tehnične dejavnosti	858	2,8
N Druge raznovrstne poslovne dejavnosti	1.860	6,1
O Dejavnosti javne uprave in obrambe, dejavnosti obvezne socialne varnosti	1.333	4,4
P Izobraževanje	1.861	6,1
Q Zdravstvo in socialno varstvo	3.386	11,2
R Kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti	293	0,9
S Druge dejavnosti	305	1
T Dejavnosti gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem, proizvodnja za lastno rabo	7	0,02
U Dejavnost eksteritorialnih organizacij in teles	/	/
Skupaj	30.335	100,0

Vir: SURS 2012e.

Slika 2 prikazuje delež invalidov med delovno aktivnimi osebami po starosti. Največji vzpon oziroma porast deleža invalidov je opaziti od 48. do 60. leta, ko je delež invalidov kar 11-odstoten. Po 60. letu starosti krivulja začne padati, ker invalidi zaradi visoke starosti niso več zmožni opravljati del, saj jih invalidnost z leti vse bolj ovira.



Slika 2: Delež invalidov med delovno aktivnimi osebami po starosti

Vir: SURS 2012f.

3.1.2 Število varstveno-delovnih centrov in invalidskih podjetij ter njihov obseg zaposlenosti

Uporabniki, ki so upravičeni do storitev, ki jo izvajajo VDC-ji v skladu s Pravilnikom o standardih in normativih za izvajanje socialnovarstvenih storitev (Uradni list RS, št. 45/2010), so:

- odrasle osebe z lažjo motnjo v duševnem razvoju, ki so končale prilagojeni program izobraževanja z nižjim izobraževalnim standardom;
- odrasle osebe z zmerno motnjo v duševnem razvoju;
- odrasle osebe s težjo motnjo v duševnem razvoju;
- odrasle osebe s težko motnjo v duševnem razvoju;
- odrasle osebe z več motnjami.

V letu 2011 je bilo v VDC-jih zaposlenih 1.033 oseb, kar je 40 oseb manj kot leto prej, vendar pa je število uporabnikov VDC-jev iz leta v leto naraščalo; tako je bilo leta 2010 3.077 uporabnikov, v letu 2011 pa 3.198 uporabnikov (SURS 2012c). Po podatkih MDDSZ je v letih 2010 in 2011 skupno delovalo 35 VDC-jev, od tega je bilo 23 javnih zavodov in 12 koncesionarjev oziroma fizičnih in pravnih oseb, ki so na javnem razpisu pridobile koncesijo (MDDSZ 2013c).

Leta 2011 je bilo v Sloveniji v povprečju 151 invalidskih podjetij, v njih pa je bilo povprečno zaposlenih 12.132 oseb, kar je 6,1 odstotka manj kot v predhodnem letu (SURS 2012d).

Največ invalidov, ki so bili leta 2011 zaposleni v invalidskih podjetjih, je delalo v predelovalnih dejavnostih (in sicer 58,3 odstotka). Sledijo zaposlitve v raznovrstnih poslovnih dejavnostih in dejavnostih oskrbe z vodo (skupaj 25,8 odstotka). Preostalih 15,9 odstotka invalidov, zaposlenih v invalidskih podjetjih, pa je delalo v invalidskih podjetjih, ki so registrirana za opravljanje drugih dejavnosti (SURS 2012d).

Največ invalidskih podjetij je na Štajerskem. Ljubljanska kotlina se po številu invalidskih podjetij uvršča na drugo mesto z nekaj več kot 30 invalidskimi podjetji. Najmanj invalidskih podjetij je v Prekmurju, Zasavju in na Notranjskem (MDDSZ 2012a).

3.2 Brezposelnost invalidov

Naslednja poglavja predstavljajo problematiko brezposelnosti invalidov, in sicer na osnovi pregleda temeljnih statističnih kazalnikov, kot so deleži oziroma strukture ter indeksi dinamike.

3.2.1 Gibanje brezposelnosti invalidov po letih

Preglednica 5 prikazuje število vseh brezposelnih oseb in število brezposelnih invalidov v Sloveniji. Iz podatkov lahko ugotovimo, da število vseh brezposelnih oseb od leta 2008 do leta 2011 narašča. Hkrati je razvidno (iz stolpcev 3 in 5), da se povečuje število brezposelnih invalidov v Sloveniji. Zadnji stolpec kaže, da se je delež invalidov med brezposelnimi osebami v letu 2009 zmanjšal v primerjavi z letom prej za 3 odstotke. V letih 2009 in 2010 je ostal nespremenjen, v letu 2011 pa se je znova povečal, in sicer za 1,3 odstotne točke.

Preglednica 5: Gibanje brezposelnosti invalidov v Sloveniji v obdobju 2008–2011

Leto (na dan 31. 12.)	Število brezposelnih oseb	Število brezposelnih invalidov	Število zaposlenih invalidov	Indeks dinamike števila brezposelnih invalidov (%)	Delež (%) invalidov med brezposelnimi
2008	66.239	11.025	1.776	/	16,6
2009	96.672	13.132	1.629	119,1	13,6
2010	110.021	14.920	1.618	113,6	13,6
2011	112.754	16.873	2.107	113,1	14,9

Vir: SURS 2012g.

V preglednici 6 prikazujemo brezposelne invalide po ugotovljeni, priznani ali določeni invalidnosti. Konec leta 2011 je bilo na ZRZS prijavljenih 16.873 brezposelnih invalidov, kar je za 13,1 odstotka več kot konec leta 2010. Zelo visoka rast je bila pri invalidih po ZZRZI in po Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb (ZUZIO), takoj za njimi pa so delovni invalidi in invalidi z ugotovljeno telesno okvaro, in sicer s 13,3-odstotno rastjo.

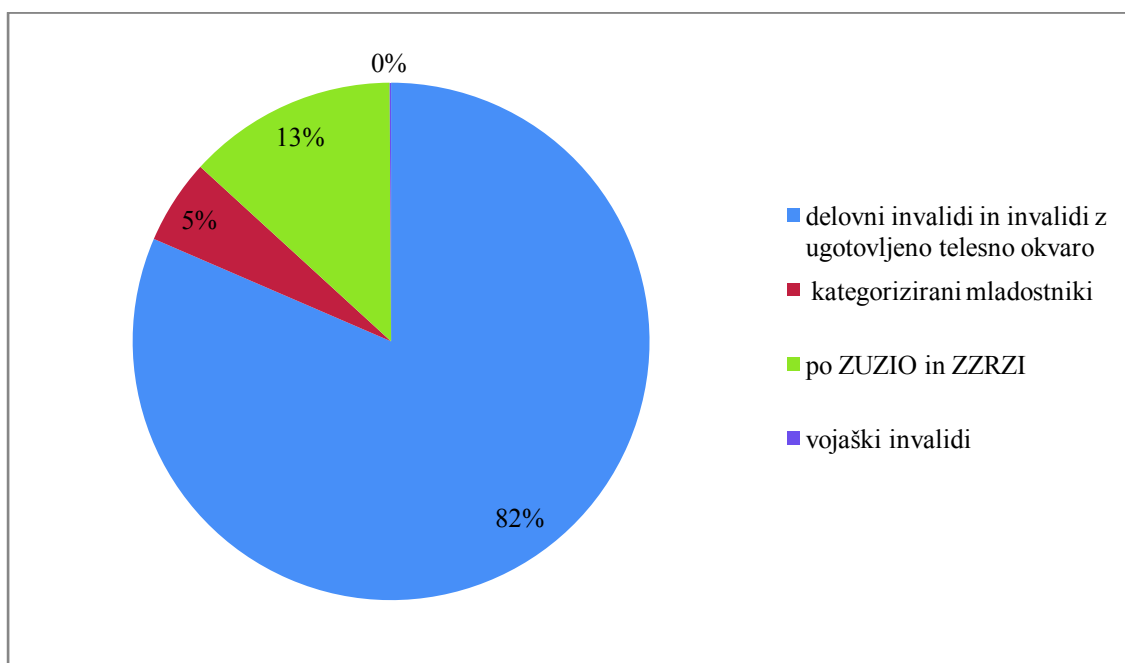
Zmanjšalo pa se je število vojaških invalidov. Kljub temu da se je v letu 2011 zaposlilo 30,2 odstotka več invalidov kot v predhodnem letu, se je delež brezposelnih invalidov med vsemi brezposelnimi konec leta povečal na 15 odstotkov, kar je 1,4 odstotka več kot leta 2010.

Preglednica 6: Število brezposelnih invalidov v Sloveniji po vrsti invalidnosti glede na zakon, po katerem se dobili status, leto 2011

Vrsta invalidnosti	Število brezposelnih invalidov	Porast števila od 2010 do 2011 (v %)
Delovni invalidi in invalidi z ugotovljeno telesno okvaro	13.740	13,3
Kategorizirani mladostniki	898	6,3
Status priznan po ZUZIO in ZZRZI	2.220	22,7
Vojaški invalidi	15	-25
SKUPAJ	16.873	13,1

Vir: ZRSZ 2012d.

Na sliki 3 prikazujemo strukturo brezposelnih invalidov po kategorijah invalidnosti v Sloveniji v letu 2011. Največji delež brezposelnih invalidov (82 odstotkov) predstavljajo delovni invalidi z ugotovljeno telesno okvaro. Sledijo invalidi s priznano invalidnostjo po ZUZIO in ZZRZI (13 odstotkov), nato so kategorizirani mladostniki (5 odstotkov), najmanjši delež brezposelnih invalidov (0,09 odstotka) pa predstavljajo vojaški invalidi.



Slika 3: Struktura brezposelnih invalidov v Sloveniji po kategoriji invalidnosti, leto 2011

Vir: SURS 2012c.

3.2.2 Struktura brezposelnih invalidov glede na starost

Število brezposelnih invalidov je od leta 2009 do leta 2011 naraščalo. Preglednica 7 nakazuje, da se vse bolj zaposlujejo invalidi, mlajši od 30 let, med katerimi je brezposelnost najmanj narasla, medtem ko je brezposelnost med starejšimi invalidi vse večja. Konec leta 2011 je bilo med brezposelnimi invalidi kar slabih 83 odstotkov starejših od 40 let.

Preglednica 7: Struktura brezposelnih invalidov glede na starost od leta 2009 do 2011

Starost	Leto 2009 Število	Delež v (%)	Leto 2010 Število	Delež v (%)	Leto 2011 Število	Delež v (%)
Do 17 let	/	/	3	0,03	3	0,02
Od 18 do 24 let	249	1,9	255	1,7	247	1,5
Od 25 do 29 let	569	4,3	541	3,6	566	3,4
Od 30 do 39 let	1.781	13,6	1.950	13,1	2.085	12,4
Od 40 do 49 let	4.008	30,5	4.187	28,1	4.602	27,3
Od 50 do 59 let	6.191	47,1	7.539	50,5	8.893	52,7
60 let in več	334	2,5	445	2,9	447	2,6
Skupaj	13.132	100,0	14.920	100,0	16.873	100,0

Vir: ZRSZ 2012g.

3.2.3 Spolna struktura brezposelnih invalidov

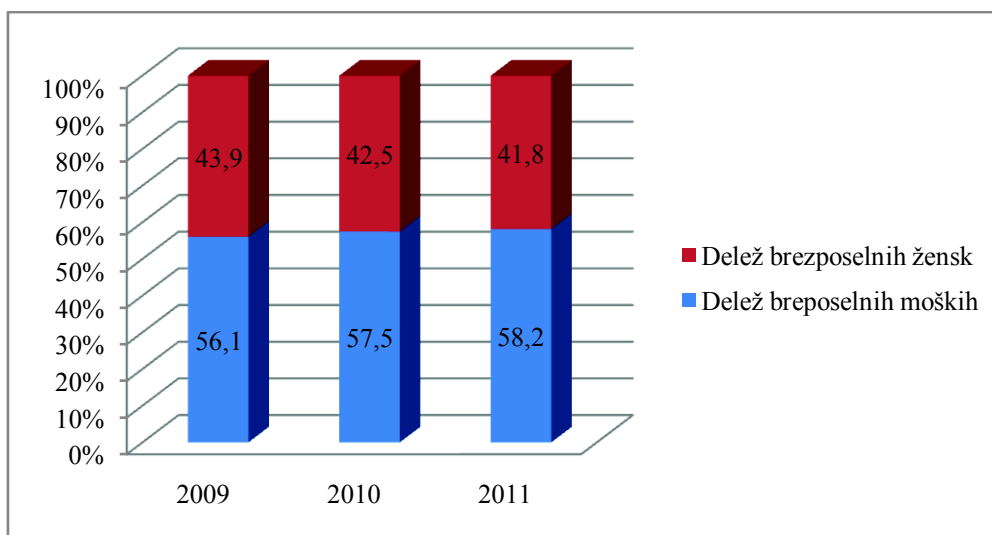
Preglednica 8 prikazuje število brezposelnih invalidnih oseb po območnih službah ZRSZ in po spolu. Brezposelnost je od leta 2009 do leta 2011 naraščala v vseh območnih službah, in to v glavnem za oba spola.

Preglednica 8: Spolna struktura brezposelnih invalidov od leta 2009 do 2011 v odstotkih

Območna služba	Leto 2009				Leto 2010				Leto 2011				
	SPO/L/%	M	%	Ž	%	M	%	Ž	%	M	%	Ž	%
OS Celje		687	13,5	443	11,1	833	14,2	546	12,6	968	14,5	603	12,6
OS Koper		402	7,9	370	9,3	486	8,3	396	9,1	542	8,1	486	10,2
OS Kranj		441	8,6	350	8,8	498	8,5	377	8,7	554	8,3	392	8,2
OS Ljubljana		1564	30,7	1169	29,3	1820	30,9	1317	30,3	2034	30,6	1467	30,7
OS Maribor		979	19,2	692	17,4	1156	19,7	757	17,4	1412	21,2	833	17,4
OS Murska Sobota		1027	20,3	963	24,1	1084	18,4	951	21,9	1144	17,2	993	20,8
Skupaj		5100	100,0	3987	100,0	5877	100,0	4344	100,0	6654	100,0	4774	100,0

Vir: ZRSZ 2012f.

Slika 4 prikazuje strukturo brezposelnih invalidov v Sloveniji glede na spol. Med brezposelnimi invalidi je v vseh treh letih (2009, 2010 in 2011) več moških kot žensk. Delež moških med brezposelnimi invalidi se je v času gospodarske krize še povečal.



Slika 4: Spolna struktura brezposelnih invalidov v Sloveniji po letih

Vir: ZRSZ 2012c.

3.2.4 Izobrazbena struktura brezposelnih invalidov

Dosežena stopnja izobrazbe je pokazatelj posameznikovih formalno doseženih znanj, ki delodajalcem pomaga pri izboru kandidatov za zaposlitev. Stopnja dosežene izobrazbe je zato

eden pomembnejših dejavnikov konkurenčnosti brezposelnega na trgu dela. Izobrazbena struktura invalidov je občutno manj ugodna kot med ostalimi aktivnimi prebivalci Slovenije. Prav nizka izobrazbena struktura invalidov predstavlja glavno oviro pri njihovem zaposlovanju. Napovedi kažejo na to, da bo v prihodnosti največ zaposlitev na voljo prav na področjih, ki bodo zahtevala več znanja. Pomanjkanje znanja med invalidi bo njihova ključna ovira do boljše zaposlitve. Večina invalidov bo tako primorana kandidirati za manj zahtevno prosto delovno mesto. Sicer pa so med invalidi v povprečju bolj izobraženi slepi in slabovidni, zato je ob ustreznih tehničnih pripomočkih njihovo zaposlovanje uspešno (Finc 2009).

Konec leta 2011 je bilo v evidenci brezposelnih oseb na ZRSZ prijavljenih 16.873 invalidov. 13,9 odstotka invalidov je imelo V. stopnjo izobrazbe, 1,6 odstotka jih je imelo VI. stopnjo izobrazbe, 1,4 odstotka VII. stopnjo izobrazbe, 0,006 odstotka pa jih je imelo VIII. stopnjo izobrazbe. Kar 82,9 odstotka invalidov ima torej izobrazbo nižjo od V. stopnje.

Preglednica 9: Izobrazbena struktura brezposelnih invalidov v letu 2011

	Število	Struktura (%)
I. stopnja	7.466	44,2
II. stopnja	1.324	7,8
III. stopnja	225	1,3
IV. stopnja	4.999	29,6
V. stopnja	2.351	13,9
VI. stopnja	271	1,6
VII. stopnja	236	1,4
VIII. stopnja	1	0,006
Bolonjski program	/	/
SKUPAJ	16.873	100%

Vir: ZRSZ 2012e.

3.3 Dohodkovni položaj invalidov

3.3.1 Prejemki invalidov v primeru zaposlenosti in poklicne rehabilitacije

Zaposleni invalidi opravljajo slabše plačana dela, kar se kaže tudi v njihovi plači. Povprečna mesečna bruto plača polno zaposlenega invalida je v letu 2011 znašala 1.177 EUR, kar je 74 odstotkov povprečne mesečne bruto plače v Sloveniji (SURS 2012f).

Skladno s 26. členom ZPIZ-2 lahko invalidom pripada pravica do nadomestila za čas poklicne rehabilitacije, pravica do začasnega nadomestila, pravica do nadomestila za invalidnost in pravica do delnega nadomestila. Te denarne pravice invalidov opisujemo v nadaljevanju.

*Denarno nadomestilo, ki ga invalid prejema v času poklicne rehabilitacije, znaša 130 % invalidske pokojnine, ki bi invalidu pripadala na dan nastanka invalidnosti (80. člen ZPIZ-2). Če se invalidu po zaključku poklicne rehabilitacije prizna pravica do premestitve ali pravica do dela s krajšim delovnim časom od polnega (v obsegu vsaj 20 ur tedensko), ima do začetka dela na drugem delu s polnim ali krajšim delovnim časom od polnega pravico do *začasnega nadomestila* (84. člen ZPIZ-2).*

Invalidom, katerim je bila priznana pravica do premestitve po končani poklicni rehabilitaciji, in invalidom (II. kategorije, ugotovljene po 50. letu starosti, in III. kategorije), katerih delovna zmožnost za njihov poklic je zmanjšana za manj kot 50 odstotkov, pripada *nadomestilo za invalidnost*. Nadomestilo se odmeri v višini od 20 do 80 odstotkov invalidske pokojnine, ki bi mu pripadala ob nastanku invalidnosti. Odmerni odstotek nadomestila je odvisen od tega, ali je bila oseba ob nastanku invalidnosti zaposlena in obvezno zavarovana, ali ji je delovno razmerje prenehalo neodvisno od njene volje ali krivde (oziroma ali je delovno razmerje prekinila po lastni volji ali krivdi) in od tega, ali se je zaposlila na drugem delovnem mestu (85. člen ZPIZ-2).

Zavarovanec III. kategorije invalidnosti in zavarovanec, katerega II. kategorija invalidnosti je nastala po 50. letu starosti, ki ne moreta več delati s polnim delovnim časom, imata pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega (vsaj 4 ure dnevno) in pravico do *delnega nadomestila*. Delno nadomestilo se odmeri v višini (86. člen ZPIZ-2):

- 50 odstotkov od pripadajoče invalidske pokojnine (tj. invalidske pokojnine, ki bi zavarovancu pripadala na dan nastanka invalidnosti), ko zavarovanec dela s polovico polnega delovnega časa (4 ure dnevno);
- 37,5 odstotka od pripadajoče invalidske pokojnine, ko zavarovanec dela 5 ur dnevno;
- 25 odstotkov od pripadajoče invalidske pokojnine, ko zavarovanec dela 6 ur dnevno;
- 12,5 odstotka od pripadajoče invalidske pokojnine, ko zavarovanec dela 7 ur dnevno.

Delno nadomestilo se odmeri od osnove v višini vsaj 57,25 odstotka od najnižje pokojninske osnove. V določenih primerih, opredeljenih v tretjem in petem odstavku 86. člena ZPIZ-2, se delno nadomestilo ustrezno poviša ali zniža.

3.3.2 Prejemki invalidov v primeru brezposelnosti in neaktivnosti na trgu dela

Invalidi, ki so izgubili zaposlitev, so upravičeni do *denarnega nadomestila za čas brezposelnosti*, ki ga izplačuje ZRSZ. Denarno nadomestilo invalidi pridobijo pod enakimi pogoji kot ostale brezposelne osebe. Pomembno pa je (ZRSZ 2013):

- da so bili pred nastankom brezposelnosti zavarovani za primer brezposelnosti najmanj 9 mesecev v zadnjih 24 mesecih;
- če so bili plačani prispevki za zavarovanje za primer brezposelnosti;
- da za njih ni na voljo ustrezne zaposlitve;

- če so mlajši od 30 let in pred nastankom brezposelnosti zavarovani najmanj 6 mesecev v zadnjih 24 mesecih;
- da so se prijavi pri ZRSZ v roku 30 dni po prenehanju obveznega zavarovanja ter
- da določeno razmerje ni prenehalo po njihovi krivdi ali volji.

Čas prejemanja denarnega nadomestila za čas brezposelnosti je odvisen od tega, koliko časa je bila oseba zavarovana za primer brezposelnosti. Traja lahko 3 mesece (če je bila oseba zavarovana od 1 do 5 let) pa vse do 12 mesecev (v primeru zavarovanja nad 25 let) oziroma 24 mesecev (za osebe, starejše od 55 let, z zavarovanjem nad 25 let).

Ko invalidu preneha pravica do denarnega nadomestila med brezposelnostjo, znova pridobi pravico do nadomestila iz naslova pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Torej lahko prejema *delno nadomestilo*, če ima seveda priznano pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega, ali pa prejema *nadomestilo za invalidnost*, če ima priznano pravico do dela na drugem delovnem mestu s polnim delovnim časom (Kump in Stanovnik 2009, 9).

Do *invalidske pokojnine* so upravičeni (ZPIZ 2013a):

- zavarovanec, pri katerem je nastala invalidnost I. kategorije;
- zavarovanec, pri katerem je nastala invalidnost II. kategorije, vendar ni zmožen za delo s polnim delovnim časom, ker ni upravičen do poklicne rehabilitacije, ker je star 55 let;
- zavarovanec, pri katerem je nastala invalidnost II. kategorije in ni zmožen za drugo delo s krajšim delovnim časom brez poklicne rehabilitacije, ker je star nad 50 let in do rehabilitacije ni upravičen; ter
- zavarovanec, pri katerem je nastala invalidnost II. in III. kategorije, kateremu ni zagotovljena zaposlitev, ker je že dopolnil 65 let.

Zavarovanci po ZPIZ-2 so lahko upravičeni tudi do invalidnine. *Invalidnina* je mesečni denarni prejemek, ki ga lahko skladno z ZPIZ-2 pridobi zavarovanec zaradi določene telesne okvare, nastale med zavarovanjem oziroma v času dela. Pogoji, ki morajo biti izpolnjeni, da ima zavarovanec pravico do invalidnine, so (ZPIZ 2013b):

- da gre pri zavarovancu za določeno vrsto in stopnjo telesne okvare,
- da je okvara nastala med zavarovanjem,
- da je nastala zaradi poškodbe pri delu ali poklicne bolezni.

Višina invalidnine je odvisna od stopnje telesne okvare.

4 PRILOŽNOSTI, IZZIVI IN OMEJITVE PRI ZAPOSLOVANJU INVALIDOV IN DELU Z NJIMI

To poglavje v strnjeni obliki predstavlja informacije, ki smo jih pridobili s poglobljenim intervjuvanjem dveh kadrovikov iz dveh različnih invalidskih podjetij iz Slovenije ter predstavnika organizacije, ki se strokovno ukvarja z zaposlovanjem in rehabilitacijo invalidov. Glavna metoda pridobivanja informacij je intervjuvanje.

4.1 Opis metode

Poglobljeni intervju je tehnika kvalitativnega raziskovanja, ki je pojav med raziskovalcem in udeležencem. Poglobljeni intervju naj bo čim bolj prilagodljiv, tako da ne obsega prevelikega števila vprašanj. Značilno je, da so vprašanja na začetku bolj splošna, kasneje pa vedno bolj poglobljena (Edis 2009).

Poglobljeni intervju poteka v obliki sproščene pogovora o vnaprej določenih temah. Poglobljeni intervju je dovolj odprt, da intervjuvancu omogoča osebno izražanje mnenj in videnj. Uporabljamo ga predvsem takrat, ko želimo pridobiti mnenje strokovnjaka glede določene teme, trendov na tem področju, ali pa če želimo zgolj podrobneje spoznati temo pogovora (Mediana 2009). S pomočjo poglobljenega intervjuja lahko od udeleženca pridobimo zelo natančne in konkretne podatke (Megafon 2008). Vendar tako kot vsaka tehnika raziskovanja ima tudi poglobljeni intervju prednosti in slabosti. Prednosti pri intervjuju so predvsem:

- lahko vplivamo na izbiro udeležencev v raziskavi,
- omogoča neposreden stik iz oči v oči med spraševalcem in intervjuvancem,
- temo lahko raziščemo zelo podrobno,
- vzdušje med intervjuvanjem je sproščeno,
- spraševalec lahko prilagodi vprašanja,
- spraševalec lahko pojasni nerazumljivo vprašanje.

Slabosti poglobljenega intervjuja pa so, da nam prevelik obseg informacij lahko povzroči veliko težav pri nadaljnji obdelavi podatkov in da podatkov ne moremo posplošiti (National Science Foundation 1997).

4.2 Opis vzorca

Uporabljena je bila kvalitativna metoda raziskovanja – intervjuvanje. V raziskavi so sodelovale tri osebe; vse tri osebe so bile ženskega spola. Pri raziskavi je bilo pomembno, da sta bili dve osebi s kadrovskega področja, tretja oseba pa je bila vodja storitev rehabilitacije invalidov v podjetju. Podrobnejše informacije o tem sledijo v podpoglavju 4.3.1.

Postopek smo pričeli tako, da smo osebe najprej pisno povabili k sodelovanju. Z osebami, ki so se odzvale na vabilo, smo se nato po telefonu dogovorili za datum in čas intervjuja, kar je pomembno, da se osebe lahko na intervju pripravijo. Intervjuvali smo vsako osebo posebej in skrbno poslušali ter si zapisovali posredovane informacije, njihova mnenja in izkušnje. Pridobljene informacije smo nato po temah strnili v spodnje opise. Vprašalnik za vodjo enote REHA storitve prilagamo v prilogi 1, vprašalnik za kadrovici pa v prilogi 2.

4.3 Predstavitev rezultatov in razprava

4.3.1 Osnovno o organizacijah, iz katerih prihajajo intervjuvane osebe

Intervjuvane osebe prihajajo iz podjetji s sedežem v različnih regijah v Sloveniji. Tako prva intervjuvanka prihaja iz gorenjskega, druga iz notranjskega in tretja iz štajerskega dela Slovenije.

Prvi dve osebi sta vodji kadrovskega področja v invalidskih podjetjih, kjer zaposlujejo večji delež invalidov, ki so pred zaposlitvijo že imeli status invalida. Organizacija, iz katere prihaja ena od intervjuvank, je podjetje, ki se ukvarja s kovinostrugarstvom, natančneje z mehansko obdelavo kovin. V podjetju je zaposlenih 40 invalidnih oseb. Invalidi so v povprečju stari 41 let. Največ jih ima priznano III. kategorijo invalidnosti.

Druga intervjuvanka je zaposlena v podjetju, ki se ukvarja s pakiranjem, deklariranjem, lepljenjem nalepk, ekopakiranjem (uporabljajo izključno ekološki material) in podobno. V podjetju je zaposlenih 50 invalidnih oseb. Najmlajša invalidna oseba je stara 34 let, najstarejša pa 52 let. Povprečna starost invalidov je 47 let. Tudi v tem podjetju prevladuje III. kategorija invalidnosti, ostali zaposleni pa so osebe z motnjo v duševnem razvoju.

Tretja intervjuvana oseba pa je vodja enote REHA storitve v podjetju CRI Celje. Podjetje je bilo ustanovljeno z namenom, da se omogoči zaposlitev invalidom na Štajerskem, natančneje v celjski regiji. V CRI Celje, rehabilitacija, proizvodnja in storitve, d. o. o., združujejo dve raznoliki področji, in sicer zaposlitveno rehabilitacijo in proizvodnjo. Podjetje CRI je organizirano po enotah: REHA storitve (pogodbeno izvajanje storitev poklicne rehabilitacije, izobraževanje za delo na področju invalidskega varstva), MedTech (izposoja in prodaja ter izdelava ortopedskih pripomočkov, ortopedskih čevljev in drugih pripomočkov za lažje obvladovanje težav z zdravjem v primeru invalidnosti ali zaradi opešanja funkcij v starosti), Galvana (enota za hladno cinkanje), lesni program (izdelava masivnega pohištva), uprava, ki je pravno-finančno-tehnična podpora enotam, ter zaposlitveni center. V enoti REHA storitve (pogodbeno izvajanje storitev poklicne rehabilitacije, izobraževanja za delo na področju invalidskega varstva) je zaposlenih 10 oseb, v invalidskem podjetju je zaposlenih 59 oseb ter dodatno v zavodu Zaposlitveni center še 22 oseb.

4.3.2 Motiv za zaposlitev večjega števila invalidov in postopek zaposlitve

Zanimalo nas je, kateri so glavni razlogi za ustanovitev invalidskega podjetja. Rezultati intervjuja s kadrovičama so razkrili, da je razlog zakonodaja oziroma kvotni sistem zaposlovanja invalidov. Pri poznavanju celotnega sistema gre za zelo obširno tematiko.

Vodjo enote REHA storitve v podjetju CRI smo povprašali po najpomembnejših stvareh, ki jih mora o postopku zaposlitve invalida vedeti vsak delodajalec. Izpostavila je poznavanje pravnih podlag za pridobitev statusa invalidne osebe in posledično pravic invalidov ter obveznosti delodajalcev, ki izhajajo iz različnih podlag (invalidi po ZPIZ-2, ZZRZI, Pravilnik o razvrščanju in razvidu otrok, mladostnikov in mlajših polnoletnih oseb z motnjami v duševnem in telesnem razvoju). Zelo pomembno se ji zdi poznavanje značilnosti delovanja posameznih oblik zaposlovanja invalidov (redno – običajno podjetje, invalidsko podjetje, zaposlitveni center) v smislu poznavanja specifik delovanja podjetij v odnosu do zaposlenih invalidov (podpora, neposredno mentorstvo in vodenje invalidov v zaposlitev), poznavanje bolezni in poškodb, katerih posledica je lahko invalidnost, omejitev pri delu, ki iz njih izhajajo, možnosti prilagoditev delovnih mest, delovnega okolja, postopkov dela ter možnosti in spodbude v okviru poklicne rehabilitacije invalidov (po ZPIZ-2).

4.3.3 Ugodnosti države iz naslova zaposlovanja invalidov

Vodji kadrovskih služb v podjetjih sta pojasnili, da sta podjetji, kjer sta zaposleni, v največji meri deležni: 1) oprostitve plačila prispevkov in 2) plačila stroškov prilagoditve delovnega mesta oziroma okolja.

Vodja enote REHA storitve podjetja CRI je navedla kar nekaj ugodnosti, ki so jih deležna podjetja od države, in izpostavila ostre pogoje, pod katerimi jih je mogoče uveljaviti, in preteče sankcije v primeru nepravilnosti. Podjetja si lahko zagotovijo ugodnosti iz naslova kvotnega zaposlovanja invalidov (v obliki nagrade za preseganje kvote, ki znaša 25 odstotkov minimalne plače mesečno za vsakega zaposlenega nad predpisano kvoto), subvencije plač zaposlenih invalidov, ki zaradi svoje invalidnosti ne dosegajo polne delovne učinkovitosti, plačilo stroškov podpornih storitev invalidu ter znižanje prispevkov za socialno varnost za zaposlene invalide. Poleg tega Ministrstvo RS za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZEM) skladno z ZZRZI vsako leto razpiše javni natečaj za podelitev letnih nagrad delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov. Nagrade predpisuje pristojni minister. Zelo pomembno pa je, da delodajalci sodelujejo z Zavodom za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, v okviru katerega invalidska komisija odloča o prilagoditvi posameznega delovnega mesta točno določenemu delavcu, možnostih v okviru poklicne rehabilitacije zaposlenih invalidov in daje razlage o invalidnosti v smislu njihovih omejitev.

4.3.4 Izzivi in težave pri zaposlovanju invalidov

Sogovornice smo vprašali, s katerimi izzivi in težavami se najpogosteje soočajo pri zaposlovanju invalidov.

Prva sogovornica je spregovorila, da je njihov največji problem najti ustrezno delovno mesto, ker se delovna mesta ustvarijo na osnovi potreb na trgu in ne na osnovi predpisov, kot si včasih predstavlja invalidska komisija. Seveda pa je vsak invalid individualna osebnost in se je treba z vsakim posebej pogovoriti.

Druga intervjuvana oseba je izpostavila težavo pri nepoznavanju vrst invalidnosti in s predsodki. Izpostavila je še površno poznavanje načinov zaposlitve invalidov in omenila, da so največji problemi oteženi in dolgotrajni postopki odpuščanja.

Vodja enote REHA storitve pa nam je pojasnila, da se podjetja srečujejo z različnimi težavami, pri čemer ene izhajajo iz pogojev, ki jih postavlja zakonodaja v zvezi z zaposlovanjem invalidov, druge pa so vezane na invalide ter se dotikajo specifik njihovih ovir in težav pri delu. Po njihovih izkušnjah je več prvih.

4.3.5 Delo z invalidi in prilagoditve delovnih mest invalidom

Zanimalo nas je, kakšne prilagoditve delovnih mest invalidom so bile potrebne v posamezni organizaciji.

Sogovornica iz prvega invalidskega podjetja nam je povedala, da ima vsak invalid drugačno omejitev, zato ga je treba obravnavati individualno, vendar pa je največ prilagoditev vezanih na delovne mize, stole in različne pripomočke, ki invalidom omogočajo lažje delo.

Druga sogovornica je (podobno kot prva) navedla nekaj primerov prilagoditev, in sicer uvedbo vozičkov za prevažanje tovora, posebne stole in mize ter prilagajanje delovnih pripomočkov invalidu.

Podobno je vodja enote REHA storitve pojasnila, da je prilagoditev odvisna od potreb vsakega invalida posebej in kot primere navedla prilagoditev stolov, miz in sedeža za vozilo, prilagoditev prostora v primeru paraplegikov³ (širša vrata, klančine, toaletni prostori, dvigala) ter prilagoditev raznih strojev in drugih pripomočkov za delo.

Vodja enote REHA storitve v CRI Celje je še povedala, da podjetja večinoma sama financirajo razne prilagoditve delovnih mest. Dobro se jim zdi, da invalid sam pove, kako naj se prostor ali pripomočke prilagodi, kaj je tisto, kar mu povzroča bolečino ali stres in v katerih primerih se slabo počuti. Po njenem mnenju večina invalidskih podjetij poskrbi za

³ Paraplegik je bolnik oziroma invalid, ki je zaradi bolezni ali poškodbe utrpel spinalno okvaro.

upoštevanje vsega tega. Stranski učinek tega je dvojen: i) invalidu se stanje zaradi posledic dela ne slabša in je polno delovno aktiven, s čimer se čuti tudi enakovreden član te družbe, ii) invalid je pri delu učinkovitejši, za kar je zainteresiran tudi delodajalec. Po podatkih ZPIZ-a pa se premalo delodajalcev odloči za možnost sofinanciranja prilagoditev delovnih mest preko njih, tako da kar dobršen del delodajalcev sami financirajo potrebne prilagoditve, je na koncu dodala vodja enote REHA storitve.

Intervjuvanke smo povprašali še po njihovih izkušnjah z že zaposlenimi invalidi. Zanimalo nas je, kakšne razlike opažajo med invalidi in ostalimi zaposlenimi. Vse tri sogovornice so nam povedale, da je sodelovanje med invalidi in ostalimi zaposlenimi osebami zelo dobro, če upoštevamo njihove omejitve pri delu in jih tako obravnavamo kot enakovredne delavce. Invalidi potrebujejo dalj časa za prilagajanje novim delovnim nalogam, so manj učinkoviti, vendar pa veliko bolj motivirani kot zdravi zaposleni. Seveda pa so med zaposlenimi tudi izjeme, ki se nikakor ne morejo prilagoditi spremembam.

4.3.6 Motivacija pri invalidih

Po mnenju intervjuvank je motivacija v prvi vrsti odvisna od invalida, takoj za tem pa tudi od podjetja, in sicer od tega, koliko zmore spodbuditi v ljudeh najboljše.

Vodji kadrovskega področja sta povedali, da nimajo večjih problemov z motivacijo, vendar pa je to odvisno od vsakega posameznika. Mlajši naj bi bili bolj motivirani, vendar so tudi pri starejših izjeme. V splošnem ocenjujeta večino invalidov kot motivirane.

Tudi vodja enote REHA storitve je mnenja, da so invalidi večinoma motivirani za opravljanje dela. Težave pa se pojavijo takrat, ko zaradi poslabšanja zdravstvenega stanja res ne zmorejo opraviti dela, čeprav bi ga želeli.

V vseh treh organizacijah organizirajo skupna druženja izven delovnega časa in pomagajo pri reševanju zadev, ki jih ima invalid izven podjetja (na primer reševanje slabih socialnih razmer). Vendar pa morata za sodelovanje biti pripravljene obe strani, sicer se konča pri običajnih motivacijskih vzvodih, kot je na primer dodatek k plači.

Ena od intervjuvank je izpostavila izkušnjo v njeni organizaciji s prilagoditvijo delovnega mesta delavcu epileptiku, da bi lahko delal s strojem. Tako se je delavcu dvignila samozavest, saj je ugotovil, da zmore delati na stroju kljub napadom ter da je pri tem uspešen. Ob delu se je vpisal tudi v izobraževanje za poklic, s katerim bo lahko v dogovoru s podjetjem napredoval na zahtevnejše delovno mesto. Iz tega primera lahko razberemo, kako pomembno in uspešno je lahko medsebojno sodelovanje obeh strani.

4.3.7 *Soočanje invalidov z lastnimi omejitvami*

Soočanje invalidov z lastnimi omejitvami se razlikuje od primera do primera.

Prva kadrovnica je povedala, da se invalidi, ko se navadijo na svojo oviro, dobro spopadajo z lastnimi omejitvami, vedno pa jih tudi vprašajo, kje oziroma na katerem delovnem mestu se vidijo, da bi lahko laže in učinkovito opravljali svoje delo.

Druga kadrovnica pa nam je povedala, da se invalidi sicer dobro soočajo z lastnimi omejitvami, vendar na začetku potrebujejo kar nekaj časa, da se navadijo na spremenjene delovne okoliščine, zato so tudi manj učinkoviti. V splošnem naj bi delo opravljali z velikim zanimanjem, učinkovito in uspešno.

Vodja enote REHA storitve je povedala, da obstajata tako rečeno dve skupini invalidov. V prvo skupino bi tako razporedila ljudi, ki nikakor ne zmorejo sprejeti statusa invalida oziroma same invalidnosti in se ne štejejo za invalidno osebo. Menijo, da jim je ta oznaka v napoto in da predstavlja oviro pri zaposlovanju. V več primerih tudi zanikajo obstoj omejitev in zamolčijo status invalida ali pa poudarijo, da omejitev nimajo. Na drugi strani pa obstaja druga skupina invalidov, ki potencirajo svoje omejitve. Mednje navadno sodijo starejši zaposleni invalidi, vendar pa se v nekaterih primerih znajdejo v tej skupini tudi mlajši, ki so zaradi dolgotrajne brezposelnosti izgubili občutek za red, upoštevanje pravil, navodil, sledenje ciljem v službi. Težave tako nastanejo že s pravočasnimi prihodi na delo in odhodi z dela in z neprekinjenim procesom dela, pri vsem tem pa se s težavo prilagodijo še določenemu redu, viziji in pravilom, ki veljajo v podjetju. K sreči pa je tudi ogromno takšnih invalidov, ki sprejmejo invalidnost in omejitve takšne, kot so, kot del življenja in poskušajo z boleznijo ali s posledicami poškodb živeti dalje. Takšni so tudi najuspešnejši na delovnem mestu. Delodajalci za takšne delavce pravijo, da so dobri, prizadevni, in da se trudijo po svojih najboljših močeh kljub bolečinam ali drugim težavam.

4.3.8 *Pripravljenost invalidov na izobraževanje in usposabljanje*

Tudi pripravljenost invalidov na izobraževanje je odvisna od primera do primera. Vodja kadrovskega področja iz prvega podjetja je povedala, da se jih večina rada izobražuje, vendar pa je zanimanje za izobraževanje večje pri mladih. Starejši so se po njihovih izkušnjah manj pripravljeni izobraževati, ker so blizu upokojitve. Kadrovnica iz drugega podjetja je podala zelo podoben odgovor.

Vodja enote REHA storitve je pojasnila, da je pripravljenost invalidov na izobraževanje oziroma usposabljanje odvisna od tega, ali oseba svojo invalidnost jemlje kot oviro in ali jo zmore sprejeti kot del življenja oziroma celo kot priložnost. Osebi, ki ji je nastanek invalidnosti preprečil, da bi svoje delo opravljala še naprej, ponudijo različne oblike

rehabilitacije, izmed katerih izbere tisto, ki ji najbolj ustreza. Oseba se ne bo odločila za rehabilitacijo, če se boji, da bo potem izgubila prvotno delovno mesto. Oseba, ki pa je sprejela invalidnost kot del življenja, bo usposabljanje ali izobraževanje sprejela kot dejstvo ali celo priložnost in pridobila kvalifikacijo ali izobrazbo, s katero se bo lahko zaposlila navkljub omejitvam.

4.3.9 Izzivi, težave in priložnosti pri delu z invalidi

Zanimalo nas je, s kakšnimi izzivi oziroma težavami se soočajo pri delu z invalidi.

Predstavnica iz prvega podjetja meni, da imajo tako ljudje s posebnimi potrebami kot vse druge osebe vsaka svojo osebnost in različne načine spoprijemanja z boleznijo. Vsako osebo obravnavajo posebej, jo spoštujejo in upoštevajo njene potrebe, kar ji nato vpliva občutek enakovrednosti, pripadnosti, vrednosti. Na ta način si tako zagotovijo večjo varnost na delovnem mestu ter boljše in predvsem lažje odnose na delovnem mestu. Srečujejo pa se tudi s težavami, na primer pomanjkanjem motivacije.

Kadrovica iz drugega podjetja pa je povedala, da oseba zaradi »drugačnosti« pri delu potrebuje podporo in jo je zato treba obravnavati celostno, kar za organizacijo predstavlja velik izziv, v določenih trenutkih pa tudi težavo.

Vodja enote REHA storitve je izpostavila, da je trenutno največji izziv gospodarska situacija v državi in pomanjkanje delovnih mest, s katerim se soočajo tako tisti brez omejitev kot tisti z omejitvami. Namesto da bi se invalid po daljši rehabilitaciji, v okviru katere se usposobi za opravljanje konkretnega dela, pri delodajalcu zaposlil, se žal velikokrat vrne domov in ostane brez delovnega mesta. Čez čas pa se običajno vrne v rehabilitacijo. Velik izziv je tudi zaposljivost invalidov s težavami v duševnem razvoju, saj osebe s temi težavami težje sprejmejo invalidnost. Poseben izziv v zadnjih nekaj letih pa predstavlja zaposlitvena rehabilitacija in zaposlovanje oseb z visoko funkcionalnim avtizmom. Nekateri imajo namreč posebne sposobnosti, ki večini ljudem niso dane, a jih delodajalci ne znajo izkoristiti, spet drugi pa imajo določene primanjkljaje, zaradi katerih funkcionirajo drugače kot večina ljudi. Umestitev teh izjemnih sposobnosti v delovno okolje je torej pogojena z zaposlovanjem v okviru njihovih posebnih interesov in hkrati s sprejemanjem njihovega vedenja, še posebej na področju interakcije, neverbalne in verbalne komunikacije ter stereotipnih ravnanj.

4.3.10 Ukrepi za preprečevanje preobremenjenosti invalidov pri delu in za ohranjanje motivacije

Sogovornice smo vprašali, kakšne ukrepe izvajajo za preprečevanje preobremenjenosti invalidov pri delu ter kako jih motivirajo za ohranjanje motivacije in delovne učinkovitosti.

Predstavnica prvega podjetja je pojasnila, da z namenom preprečevanja preobremenjenosti invalide izobražujejo o tem, kako je treba skrbeti za zdravje in ga ohranjati tako na delovnem mestu kot tudi doma, kaj je treba storiti, da ne pride do preobremenjenosti, ter kako obvladovati stres. V primeru večje obremenjenosti delavcu nudijo krajši počitek oziroma individualno svetovanje.

Predstavnica drugega podjetja pa je povedala, da poudarjajo pomen poznavanja bolezni, poškodb in njihovih posledic, ter invalidom nudijo individualno svetovanje, če ga potrebujejo.

Vodja enote REHA storitve pa je dejala, da so se invalidska podjetja večinoma pripravljena potruditi in narediti vse, da bi se njihovi zaposleni počutili varno. Izpostavila je primer sladkornega bolnika na inzulinu, ki je želel individualno delo v posebnem prostoru, kjer bi bil večina delovnega časa sam. Podjetje mu je ugodilo. Seveda pri teh bolnikih obstajajo tudi nevarnosti. Če si injicirajo preveč inzulina, raven krvnega sladkorja močno pade, kar lahko vodi v hipoglikemično komo. Prilagoditve so enostavne, vendar pa v nobenem primeru ni dobro, da je delavec sam v prostoru, sploh pa ne ves delovni čas.

4.3.11 Pomoč javnih in drugih institucij pri nujenju informacij in napotkov za delo z invalidi in možnosti za izboljšave

Zanimalo nas je še, ali organizacijam, ki zaposlujejo invalide, javne in druge institucije nudijo dovolj informacij in napotkov za delo z invalidi ter kaj še dodatno pričakujejo oziroma kje vidijo priložnosti za izboljšave.

Oseba iz prvega podjetja je povedala, da je mogoče dobiti veliko napotkov in da je več izvajalcev, ki so jim na voljo pri nujenju pomoči, vendar je vse odvisno od delodajalca in njegovega interesa, da pomoč res poišče. Izboljšave so potrebne predvsem v sodelovanju oziroma komunikaciji med podjetjem, v katerem je zaposlena oseba, Zavodom za zdravstveno varstvo Slovenije (pooblaščenim zdravnikom) in Zavodom za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, da bi si pred izdajo odločb konkretno ogledali delovno mesto, na katerega je razporejena invalidna oseba.

Druga intervjuvanka je povedala, da so potrebne izboljšave pri zakonski ureditvi odpuščanja v primeru nedoseganja zahtevanih delovnih rezultatov invalidov in v primeru hitrih večjih sprememb v poslovanju podjetja (na primer zaradi izgube trga) ter da je potrebna večja socialna varnost v primeru pojava brezposelnosti invalidov.

Tretja intervjuvanka pa je povedala, da se zatika predvsem pri razumevanju in praktični izpeljavi različnih predpisov v smislu administracije (smiselna podpora podjetjem, da bi ta delovala skladno z zakonodajo), ker zdaj namreč vsak išče rešitev po svoje in včasih žal tudi v napačno smer. Vendar to ne pomeni, da podjetja nimajo možnosti postavljati vprašanj ustreznim strokovnjakom, problem je, da včasih ne vedo, kaj naj koga vprašajo ali kaj naj komu pojasnijo. Posledica so kazni in druge sankcije, na primer odvzem statusa invalidskega podjetja in s tem še manj možnosti za zaposlovanje invalidov. S podporo in vzpostavljanjem enotnega pravno ustreznega delovanja podjetij bi se izognili raznim finančnim spodrslijajem, ki smo jim priča v medijih in ki mečejo slabo luč na druga podjetja, ki uspešno zaposlujejo invalide.

5 SKLEP

V zaključni projektni nalogi smo se osredotočili na zakonodajno ureditev vključevanja invalidov na trg dela (vključno z možnostmi usposabljanja in rehabilitacije), na položaj invalidov na trgu dela v zadnjih letih ter na izkušnje delodajalcev, ki zaposlujejo znatni delež invalidov. Zaposlitev predstavlja temelj socialne varnosti invalida, s tem pa vpliva tudi na kakovost njegovega življenja. Vključenost invalidov v družbo je zelo pomembna, saj zaradi svojih omejitev teže najdejo zaposlitev kot drugi ljudje. Možnost dela in zaposlitve je pomembna za uresničevanje človekovih pravic. Država zato s predpisi, ki urejajo rehabilitacijo invalidov in oblike njihove zaposlitve, s kvotami za zaposlitev invalidov ter z nudenjem davčnih in drugih ugodnosti zaposlovalcem invalidov, skuša prispevati k njihovi integraciji na trgu dela.

Možnih oblik zaposlitve invalidnih oseb je več, in sicer: zaposlitev v varstveno-delovnem centru, zaščitna zaposlitev v zaposlitvenem centru, zaposlitev v invalidskih podjetjih ter podporna zaposlitev v običajnem delovnem okolju, kar smo v nalogi tudi podrobneje opisali. Invalidi običajno opravljajo preprostejša dela, kar se odraža tudi na njihovi plači. Povprečna mesečna bruto plača polno zaposlenega invalida je 74 odstotkov, kar je kar za 26 odstotkov manj kot pri ostalem prebivalstvu.

Brezposelnost invalidov od leta 2008 naprej opazno narašča. Septembra leta 2011 je bilo v Sloveniji približno 16.873 brezposelnih invalidov, kar je za 5.848 oziroma za 53 odstotkov več kot leta 2008. V letu 2011 je bilo zaposlenih 13.462 invalidov, kar je 69,9 odstotkov manj kot leta 2008. Veliko število brezposelnih invalidov gre pripisati velikemu številu propadlih podjetij na področju predelovalne dejavnosti, gradbeništva in lesarstva. Med brezposelnimi invalidi je nekoliko več moških kot žensk. Delež moških med brezposelnimi invalidi se v zadnjih letih še povečuje.

Na osnovi opravljenih intervjujev s kadrovicama in vodjo enote REHA storitve smo prišli do zaključka, da imajo včasih zaposleni in (potencialni) delodajalci premalo informacij in znanj glede pravnih podlag za pridobitev statusa invalidne osebe ter posledično pravic invalidov in seveda obveznosti delodajalcev, ki izhajajo iz različnih podlag. Pri zaposlovanju delodajalci naletijo na vrsto težav, ki izhajajo iz zakonodaje v zvezi z zaposlovanjem invalidnih oseb, ukvarjajo pa se tudi z ovirami in težavami, ki jih ima določena invalidna oseba pri delu (daljše uvajanje v delo, počasnejše in manj kakovostno delo itd.). Sogovornice so pojasnile, katerih ugodnosti so od države deležni zaposlovalci invalidov. Med njimi so: kritje stroškov prilagoditve delovnega mesta, subvencije plač zaposlenih invalidov in kritje stroškov zaposlitev osebja za čas, ki ga porabijo samo za pomoč invalidom.

Invalidna oseba s svojim delom, ki je skladno z njenimi možnostmi in sposobnostmi, koristno prispeva k podjetju. Pomembno je, da se javnost bolje osvesti o njihovih zmožnostih,

sposobnostih in potrebah ter s tem prispeva k premagovanju negativnih predsodkov, saj lahko invalidnost doleti vsakogar izmed nas.

LITERATURA

- Belopavlovič, Nataša. 2008. Pravna ureditev položaja delovno aktivnih oseb po izpolnitvi pogojev za upokojitev. *Delavci in delodajalci* 8 (1/3): 551–567.
- Centerkontura d.o.o. 2007. *Zaposlitvena rehabilitacija in zaposlovanje invalidov 2007*. Ljubljana: Centerkontura d.o.o
- CRI Celje. 2012. *Zaposlitvena rehabilitacija*. [Http://cri.si/file/ib/razno/cri-zlozenka_reha_za_net.pdf](http://cri.si/file/ib/razno/cri-zlozenka_reha_za_net.pdf) (13. 12. 2012).
- CSD Ravne na Koroškem. 2013. *Socialna oskrba na domu*. [Http://csd-ravne.si/index.php?site=vsebine_I/&kat=2425&mid=1843](http://csd-ravne.si/index.php?site=vsebine_I/&kat=2425&mid=1843) (11. 1. 2013).
- Čufer, Barbara. 2009. *Strategije za povečanje zaposlenosti starejših*. Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani. Fakulteta za družbene vede.
- Davidovič, Biserka, Nadja Čobal, Bojana Globočnik, Damijan Jagodic, Andraž Strgar in Aleksandra Tabaj. 2001. *Vodnik po pravicah invalidov*. Ljubljana: Urad Vlade RS za invalide in bolnike, Urad za informiranje RS, Služba vlade za evropske zadeve.
- Drobnič, Janez. 1992. *Priložnosti in tveganja za invalide: zaposlovanje – perspektive, priložnosti*, tveganja. Ljubljana: Znanstveno publicistično središče.
- Edis. 2009. *Conductingan in-depthinterview*. [Http://edis.ifas.ufl.edu/fy393](http://edis.ifas.ufl.edu/fy393) (27. 1. 2013).
- Esterby-Smith, Mark, Richard Thorpe in Andy Lowe. 2005. *Raziskovanje v managementu*. Koper: Fakulteta za management.
- Evropska komisija. 2010. *Sporočilo Komisije evropskemu parlamentu, svetu, evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in odboru regij*, Evropska strategija o invalidnosti za obdobje 2010–2020: obnovljena zveza za Evropo brez ovir. [Http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:SL:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:SL:PDF) (13. 6. 2012).
- Finč, Mojca. 2009. Največja ovira: nizka izobrazba. *Spletno delo*. [Http://www.delo.si/clanek/66521](http://www.delo.si/clanek/66521) (23. 4. 2012).
- FIMITIC 2001. Zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in v državah v tranziciji. V *Zbornik kongresa*, ur. Kroflič Marjan, Uršič Cveto, 23-31. Ljubljana: Zveza delovnih invalidov v Sloveniji. [Http://www2.arnes.si/~ljzdis1/books/zaposlovanje_invalidov.pdf](http://www2.arnes.si/~ljzdis1/books/zaposlovanje_invalidov.pdf) (28. 3. 2013).
- Handyworld. 2012. *Kaj so invalidska podjetja*. [Http://www.handyworld-si.com/slo/article.php/20040904203202742](http://www.handyworld-si.com/slo/article.php/20040904203202742) (10. 10. 2012).
- Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo. 2003. *Zaposlovanje invalidov med politiko in prakso*. [Http://www.arnes.si/~ljzdis1/books/Zaposlovanje_invalidov.pdf](http://www.arnes.si/~ljzdis1/books/Zaposlovanje_invalidov.pdf) (31. 3. 2013).
- Javornik, Lojze. 2012a. Čim več dobrih delovnih mest za vse. Kako deluje sistem za spodbujanje zaposlovanja invalidov in kakšne pomoči lahko dobijo delodajalci. *Finance*, 244: 18–19. [Http://www.finance.si/8329183/%C4%8Cim-ve%C4%8D-dobrih-delovnih-mest-za-vse](http://www.finance.si/8329183/%C4%8Cim-ve%C4%8D-dobrih-delovnih-mest-za-vse) (15. 2. 2013).
- Javornik, Lojze. 2012b. Letos kar za tretjina več zaposlenih invalidov kot lani. Invalidska podjetja so tudi zaradi spremenjenih predpisov na novo zaposlila veliko invalidov. *Finance*, 244: 22–23. [Http://www.finance.si/8329184/Letos-kar-za-tretjino-ve%C4%8D-zaposlenih-invalidov-kot-lani](http://www.finance.si/8329184/Letos-kar-za-tretjino-ve%C4%8D-zaposlenih-invalidov-kot-lani) (15. 2. 2013).

- Kalčič, Miran. 2007. *Pregled pravic delovnih invalidov na področju pokojninskega in invalidskega zavarovanja*. V *Vodnik po pravicah invalidov v slovenski zakonodaji*, ur. Barbara Kresal, Cveto Uršič, Katarina Kresal Šoltes, Aleksandra Tabaj, 55-81. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, Zavod za varstvo pri delu, d. d., Ljubljana in Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
- Kasnar, Jan. 2002. Mednarodni kongres o zaposlovanju invalidov s poudarkom na državah v tranziciji. V *Zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in v državah v tranziciji*, ur. Marjan Kroflič, Cveto Uršič, 14. Ljubljana: Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Kovač, Lea. 2009. *Zaposlitvena rehabilitacija in zaposlovanje invalidov*. Služba za zaposlovanje. [Http://www.kvcb.ci](http://www.kvcb.ci) (14. 12. 2012).
- Kovač, Lea in Sonja Belec. 2010. *Vloga posameznih nosilcev v postopkih po ZZRZI*. [Http://irs.si/f/docs/RR/seminar-reha2010-kovac.pdf](http://irs.si/f/docs/RR/seminar-reha2010-kovac.pdf) (14. 12. 2012).
- Kresal, Barbara. 2007. *Vodnik po pravicah invalidov*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerza v Ljubljani.
- Kump, Nataša in Tine Stanovnik. 2009. *Dohodkovni položaj delovnih invalidov*. [Http://www.zpiz.si/wps/wcm/connect/55ca1a00440fb368b09af9745e837060/DPDI2009.pdf?MOD=AJPERES](http://www.zpiz.si/wps/wcm/connect/55ca1a00440fb368b09af9745e837060/DPDI2009.pdf?MOD=AJPERES) (28. 12. 2012).
- MDDSZ. 2006. *Invalidska podjetja v RS. Pregled stanja 2006*. [Http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/ip_rs_2006.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/ip_rs_2006.pdf) (23. 7. 2012).
- MDDSZ. 2012a. *Register invalidskih podjetij*. [Http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/invalidi_vzv/register_invalidskih_podjetij](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/invalidi_vzv/register_invalidskih_podjetij) (19. 12. 2012).
- MDDSZ. 2012b. *Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja*. [Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zdr/vodnik](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zdr/vodnik) (23. 7. 2012).
- MDDSZ. 2012c. *Podporno zaposlovanje*. [Http://www.mdsz.gov.si/si/delavna_podrocja/invalidi_vzv/aktualno_pri_zakonodaji/podporno_zaposlovanje](http://www.mdsz.gov.si/si/delavna_podrocja/invalidi_vzv/aktualno_pri_zakonodaji/podporno_zaposlovanje) (24. 5. 2012).
- MDDSZ. 2013a. *Organizacija združenih narodov (OZN)*. [Http://mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/enake_moznosti_in_evropska_koordinacija/mednarodne_organizacije/ozn/](http://mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/enake_moznosti_in_evropska_koordinacija/mednarodne_organizacije/ozn/) (10. 1. 2013).
- MDDSZ. 2013b. *Mednarodna organizacija dela*. [Http://mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/enake_moznosti_in_evropska_koordinacija/mednarodne_organizacije/mod00/](http://mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/enake_moznosti_in_evropska_koordinacija/mednarodne_organizacije/mod00/) (10. 1. 2013).
- MDDSZ. 2013c. *Varstveno-delovni center*. [Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/sociala/izvajalci/vdcji](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/sociala/izvajalci/vdcji) (24. 5. 2012).
- Mediana. 2009. *Metode kvalitativnega raziskovanja*. [Http://www.mediana.si/raziskovalne-metode/metode-kvalitativnega-raziskovanja/#CmsC42E1](http://www.mediana.si/raziskovalne-metode/metode-kvalitativnega-raziskovanja/#CmsC42E1) (27. 1. 2013).
- Megafon. 2008. *In-depth interview*. [Http://uk.megafon.dk/331/in-depth-interview](http://uk.megafon.dk/331/in-depth-interview) (27. 1. 2013).
- Nagode, Mateja, Simon Smolej, Polona Jakob, Barbara Kobal in Vid Žiberna. 2008. *Delovanje centrov za socialno delo: analiza stanja za leto 2007*. Ljubljana: Inštitut RS za socialno varstvo 2008.

- National Science Foundation (NSF). 1997. *Overview of qualitative methods and analytic techniques*. [Http://nsf.gov/pubs/1997/nsf97153/chap_3.htm](http://nsf.gov/pubs/1997/nsf97153/chap_3.htm) (27. 1. 2013).
- Peterlin, Damijana. 2003. *Kvotni sistem zaposlovanja invalidov*. [Http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID060422.doc](http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID060422.doc) (17. 12. 2012).
- Pravilnik o standardih in normativih socialno varstvenih storitev. *Uradni list RS*, št. 45/2010, 28/2011, 104/2011.
- Pravilnik o zaposlitvenih centrih. *Uradni list RS*, št. 57/2012.
- Premrl, Mateja. 2012. *Kvotni sistem zaposlovanja invalidov*. *Računovodja.com.*, 2008, (26. 3.) [Http://www.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=2165](http://www.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=2165) (12. 12. 2012).
- Presen, Dominik. 2004. Kvotni sistem. V *Pravica do enakih možnosti in enake obravnave – usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in Sloveniji*, ur. Robert Cugelj in Miran Kranjc, 19. Ljubljana: Inštitut RS za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Prijatelj, Janez. 2000. *Pokojninsko in invalidsko zavarovanje 2000. Zakon z uvodnimi pojasnili in komentarji*. Ljubljana: Center Marketing International.
- Simonič, Janja. 2011. Kako prilagoditi delovno mesto za invalida. *Finance*, 20. 12. [Http://finance.si/334398/Nasvet-kako-prilagoditi-delovno-mesto-za-invalida](http://finance.si/334398/Nasvet-kako-prilagoditi-delovno-mesto-za-invalida) (13. 1. 2013).
- Sklad RS za vzpodbujanje in zaposlovanje invalidov. 2006. *Vzpodbude, ki niso vezane na izpolnitev kvote*. [Http://www.svzi.gov.si/index.php?dep_id=4&content=15](http://www.svzi.gov.si/index.php?dep_id=4&content=15) (26. 6. 2012).
- SURS. 2007. *Invalidi, starejši in druge osebe s posebnimi potrebami v Sloveniji*. [Http://stat.si/doc.pub/invalidi-2007-SLO.pdf](http://stat.si/doc.pub/invalidi-2007-SLO.pdf) (24. 5. 2013).
- SURS. 2012a. *Mesečne informacije november 2012*. [Http://ess.gov.si/_files/4409/MI1112.pdf](http://ess.gov.si/_files/4409/MI1112.pdf) (12. 12. 2012).
- SURS. 2012b. *Aktivno prebivalstvo. Metodološka pojasnila*. [Http://www.stat.si/doc/metod_pojasnila/07-008-mp.htm](http://www.stat.si/doc/metod_pojasnila/07-008-mp.htm) (12. 12. 2012).
- SURS. 2012c. *Socialna zaščita: Varstveno-delovni centri*. [Http://pxweb.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/Dem_soc/12-socialna-zascita/02_soc_varstvo/12625-socio-VDC/12625-socio-VDC.asp](http://pxweb.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/Dem_soc/12-socialna-zascita/02_soc_varstvo/12625-socio-VDC/12625-socio-VDC.asp) (15. 3. 2013).
- SURS. 2012d. *Invalidska podjetja. Slovenija 2011 – končni podatki*. [Http://stat.si/novica_prikazi.aspx?id=5204](http://stat.si/novica_prikazi.aspx?id=5204) (27. 3. 2013).
- SURS. 2012e. *Delovno aktivni invalidi (brez kmetov) po dejavnosti (SKD) 2008 in spolu, Slovenija, letno*. [Http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0765501S&ti=&path=./Database/Dem_soc/07_trg_dela/06_akt_preb_reg_viri_strukturni/05_07655_del_aktivni_invalidi/&lang=2](http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0765501S&ti=&path=./Database/Dem_soc/07_trg_dela/06_akt_preb_reg_viri_strukturni/05_07655_del_aktivni_invalidi/&lang=2) (27. 3. 2013).
- SURS. 2012f. *Mednarodni dan invalidov 2012*. [Http://www.stat.si/novica_prikaz.aspx?id=5180](http://www.stat.si/novica_prikaz.aspx?id=5180) (29. 3. 2013).
- SURS. 2012g. *Prebivalstvo*. [Http://www.stat.si/tema_demografsko_prebivalstvo.asp](http://www.stat.si/tema_demografsko_prebivalstvo.asp) (24. 6. 2013).
- Šentplavz. 2012. *Kvotni sistem*. [Http://www.sentplavz.com/kvotni-sistem-povezave](http://www.sentplavz.com/kvotni-sistem-povezave) (13. 10. 2012).

- Šentprima. Zavod za svetovanje, usposabljanje in rehabilitacijo. 2012a. *Zaposlitvena rehabilitacija*. [Http://www.sentprima.com/content/zaposlitvena-rehabilitacija-1](http://www.sentprima.com/content/zaposlitvena-rehabilitacija-1) (4. 12. 2012).
- Šentprima. Zavod za svetovanje, usposabljanje in rehabilitacijo. 2012b. *Zaposlovanje invalidov*. [Http://www.sentrprima.com/content/zaposlovanje-invalidov](http://www.sentrprima.com/content/zaposlovanje-invalidov) (23. 7. 2012).
- Šumah Zalubršek, Helena. 2008. *Poslovanje invalidskih podjetij v Sloveniji in problemi, povezani s prikazom uspešnosti poslovanja invalidskih podjetji*. Diplomsko delo, Univerza v Mariboru: Ekonomska poslovna fakulteta.
- Tabaj, Aleksandra. 2009. *Spodbujanje zaposlovanja invalidov: temeljni mednarodni in nacionalni predpisi in programi*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
- Tutta, Stanka. 2003. *Novi Zakon o zaposlovanju invalidov in izvajanje Zakona o delovnih razmerah v praksi*. Ljubljana: Center Kontura.
- UEM. 2012. *Nediskriminacija glede na ostale osebne okoliščine*. [Http://arhiv.uem.gov.si/si/o_uradu/nediskriminacija_glede_na_ostale_osebne_okoliščine/index.html](http://arhiv.uem.gov.si/si/o_uradu/nediskriminacija_glede_na_ostale_osebne_okoliščine/index.html) (12. 12. 2012).
- Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov. *Uradni list RS*, št. 111/2005, 32/2007, 14/2009.
- Ustava RS. *Uradni list RS*, št. 33I/1991.
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD). *Uradni list RS*, št. 56/1999, 64/2001.
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2). *Uradni list RS*, št. 109/2006, 39/2013.
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI). *Uradni list RS*, št. 63/2004, 72/2005, 114/2006.
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI). *Uradni list RS*, št. 63/2004, 72/2005, 100/2005, 114/2006, 16/2007 in 14/2009.
- Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb (ZDDPO-2). *Uradni list RS*, št. 117/2006, 90/2007, 56/2008, 76/2008, 92/2008, 5/2009, 96/2009, 43/2010, 59/2011, 24/2012, 30/2012, 96/2012.
- Zakon o dohodnini (ZDoh-2). *Uradni list RS*, št. 117/2006, 33/2007, 90/2007, 10/2008, 78/2008, 92/2008, 125/2008, 20/2009, 10/2010, 13/2010, 106/2010, 24/2012, 30/2012, 75/2012, 94/2012.
- Zakon o invalidskih organizacijah (ZInvO). *Uradni list RS*, št. 108/2002, 61/2006.
- Zakon o družbenem varstvu odraslih telesno in duševno prizadetih oseb (ZDVDT). *Uradni list RS*, št. 41/1983, 114/2006, 122/2007, 110/2011, 40/2012.
- Zakon o socialnem varstvu (ZSV). *Uradni list RS*, št. 54/1992, 56/1992, 42/1994, 41/1999, 26/2001, 2/2004, 105/2006, 57/2012.
- ZRSZ. 2012a. *Davčne olajšave za zaposlovanje invalidov*. [Http://www.ess.gov.si/delodajalci/financne_spodbude/ugodnosti_pri_zaposlovanju/davcne_olajsave_za_zaposlovanje_invalidov](http://www.ess.gov.si/delodajalci/financne_spodbude/ugodnosti_pri_zaposlovanju/davcne_olajsave_za_zaposlovanje_invalidov) (12. 1. 2013).
- ZRSZ. 2012b. *Zaposli.me*. [Http://www.ess.gov.si/delodajalci/financne_spodbude/ugodnosti_pri_zaposlovanju/zaposli_me_2012](http://www.ess.gov.si/delodajalci/financne_spodbude/ugodnosti_pri_zaposlovanju/zaposli_me_2012) (31. 3. 2013).

- ZRSZ. 2012c. *Število zaposlenih invalidov v letu 2010, glede na status invalidnosti*. 2012. [Http://www.ess.gov.si/kontakt/kontaktnei_center](http://www.ess.gov.si/kontakt/kontaktnei_center) (12. 12. 2012).
- ZRSZ. 2012d. *Število brezposelnih invalidnih oseb po kategorijah invalidnosti in spolu*. [Http://www.ess.gov.si/kontakt/kontaktnei_center](http://www.ess.gov.si/kontakt/kontaktnei_center) (12. 12. 2012).
- ZRSZ. 2012e. *Število brezposelnih invalidnih oseb po izobrazbi in spolu*. [Http://www.ess.gov.si/kontakt/kontaktnei_center](http://www.ess.gov.si/kontakt/kontaktnei_center) (12. 12. 2012).
- ZRSZ. 2012f. *Registrirano brezposelni invalidi vključeni v zaposlitev po območnih službah in spolu v obdobju od 2005 do 2011*. [Http://www.ess.gov.si/kontakt/kontaktnei_center](http://www.ess.gov.si/kontakt/kontaktnei_center) (12. 12. 2012).
- ZRSZ. 2012g. *Število brezposelnih invalidnih oseb po starosti in spolu*. [Http://www.ess.gov.si/kontakt/kontaktnei_center](http://www.ess.gov.si/kontakt/kontaktnei_center) (12. 12. 2012).
- ZRSZ. 2013. *Denarno nadomestilo*. [Http://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/prijava_brezposelne_osebe/denarno_nadomestilo](http://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/prijava_brezposelne_osebe/denarno_nadomestilo) (23. 7. 2013).
- ZPIZ. 2013a. *Pravice in postopek uveljavljanja pravic na osnovi invalidnosti*. [Http://www.zpiz.si/wps/wcm/connect/zpiz+internet/zpiz/prvastran/uveljavljanjepravic/pravic+na+podlagi+invalidnosti+po+1.+1.+2003](http://www.zpiz.si/wps/wcm/connect/zpiz+internet/zpiz/prvastran/uveljavljanjepravic/pravic+na+podlagi+invalidnosti+po+1.+1.+2003) (21. 8.2013).
- ZPIZ. 2013b. *Invalidnina za telesno okvaro*. [Http://www.zpiz.si/wps/wcm/connect/zpiz+internet/zpiz/prvastran/uveljavljanjepravic/invalidnina+za+telesno+okvaro_2013](http://www.zpiz.si/wps/wcm/connect/zpiz+internet/zpiz/prvastran/uveljavljanjepravic/invalidnina+za+telesno+okvaro_2013) (21. 8. 2013).

PRILOGE

- Priloga 1 Vprašalnik za vodjo enote REHA storitve
- Priloga 2 Vprašalnik za kadrovi

Vprašalnik za vodjo enote REHA storitve

1. S čim se vaša organizacija/enota ukvarja? Koliko invalidov zaposlujete?
2. Zaposlovanje:
 - Katere so najpomembnejše stvari, ki jih mora po vašem mnenju o postopku zaposlitve invalida vedeti vsak delodajalec?
 - Katere ugodnosti iz naslova zaposlovanja invalidov država nudi podjetjem? Katere od teh ugodnosti se vam zdijo najučinkovitejše pri spodbujanju zaposlovanja invalidov?
 - S kakšnimi težavami se po vaših informacijah podjetja največkrat srečujejo pri zaposlovanju invalidov?
 - Ali po vašem mnenju državne institucije v postopku zaposlovanja nudijo dovolj podpore? Katere možnosti za izboljšave vidite?
3. Delo z invalidi:
 - Kakšne prilagoditve delovnih mest invalidom največkrat opravijo podjetja?
 - S katerimi izzivi ali težavami se sami soočate pri delu z invalidi?
 - Kako se invalidi soočajo z lastnimi omejitvami? Ali opažate, da imajo posebne težave z motivacijo?
 - Katere možne izboljšave vidite glede podpore pri delu z invalidi od državnih institucij?

Vprašalnik za kadrovi

1. Podajte, prosim, osnovne podatke o organizaciji. S čim se organizacija ukvarja? Kakšno je število invalidov, zaposlenih v organizaciji?
2. Zaposlovanje:
 - Kakšen je bil motiv za ustanovitev invalidskega podjetja oziroma za zaposlitev večjega števila invalidov?
 - Katerih ugodnosti od države ste deležni iz naslova zaposlovanja invalidov, kritja plač, drugih stroškov itd.? Katere ugodnosti so najbolj nepogrešljive? Se vam zdijo spodbude za zaposlovanje invalidov ustrezne?
 - Se pri zaposlovanju invalidov srečujete s težavami? Ali ustrezne državne institucije v postopku zaposlovanja invalidov nudijo dovolj podpore (npr. z nudenjem informacij, pomočjo v postopkih)?
3. Delo z invalidi: izzivi, težave in priložnosti
 - Kakšne prilagoditve delovnih mest invalidom so bile potrebne v vaši organizaciji?
 - Kakšne so vaše izkušnje z že zaposlenimi invalidi?
 - Kakšne razlike opazate med invalidi in ostalimi zaposlenimi?
 - Kako je z motivacijo pri invalidih? Kako se soočajo z lastnimi omejitvami?
 - Kakšna je pripravljenost invalidov za izobraževanje in usposabljanje?
 - S kakšnimi izzivi oziroma težavami se soočate pri delu z invalidi?
 - Kakšne ukrepe izvajate za preprečevanje preobremenjenosti invalidov pri delu, za ohranjanje motivacije in delovne učinkovitosti?
 - Ali vam javne in druge institucije nudijo dovolj informacij in napotkov za delo z invalidi? Kje vidite priložnosti za izboljšave?