

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

TEDEJA JERMAN

**ANALIZA ZAPOSLOVANJA INVALIDOV V
SLOVENSKI ISTRI**

DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA, 2005

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Tedeja Jerman

Mentor: asist. dr. Miroljub Ignjatović

Somentorica: doc. dr. Alojzija Židan

**ANALIZA ZAPOSLOVANJA INVALIDOV V
SLOVENSKI ISTRI**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2005

Za strokovno pomoč in nasvete pri pisanju diplomskega dela se iskreno zahvaljujem mentorju asist. dr. Miroljubu Ignjatoviću in somentorici doc. dr. Alojziji Židan.

Hvala vsem sogovornikom in anketirancem v Javnem zavodu Gasilska brigada Koper in Luki Koper INPO, d.o.o., ki so mi posredovali številne podatke in pripomogli k izvedbi empiričnega dela diplomske naloge.

Prisrčno pa se zahvaljujem tudi svojii družini, Alešu in prijateljem, ki so mi stali ob strani in verjeli vame.

KAZALO

1. UVOD	6
2. INVALIDI IN NJIHOVA INVALIDNOST	9
2.1. POMEN POJMA INVALIDNOST	9
2.2. DEFINICIJE INVALIDNOSTI.....	10
2.2.1. KONCEPT INVALIDNOSTI V DRŽAVAH ČLANICAH EU	14
2.3. DELOVNI INVALIDI.....	15
3. POLITIKA ZAPOSLOVANJA INVALIDOV	17
3.1. POLITIKA ZAPOSLOVANJA INVALIDOV V EU	17
3.2. POLITIKA ZAPOSLOVANJA INVALIDOV V SLOVENIJI	19
4. ZAKONSKE PRAVICE INVALIDOV	24
4.1. ZAKONSKE PRAVICE INVALIDOV V EVROPSKI UNIJI.....	24
4.2. ZAKONSKE PRAVICE INVALIDOV V SLOVENIJI	27
5. INVALIDI IN DELO	31
5.1. PRIDOBITEV STATUSA INVALIDNE OSEBE.....	31
5.2. DELOVNO RAZMERJE OB NASTANKU INVALIDNOSTI	33
5.3. ZAPOSLOVNA REHABILITACIJA.....	35
5.4. INVALIDSKO PODJETJE	37
5.5. NOVE OBLIKE ZAPOSLOVANJA INVALIDOV	39
5.6. VPLIV IZOBRAŽEVANJA NA IZBIRO DELA.....	44
6. PRIMERJAVA STATISTIČNIH PODATKOV IZ SLOVENIJE IN SLOVENSKE ISTRE	50
6.1. AKTIVNO PREBIVALSTVO IN BREZPOSELNOST	50
6.2. INVALIDI IN BREZPOSELNOST	52
6.3. STRUKTURA BREZPOSELNIH INVALIDOV	55
6.4. PROGRAMI AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA IN ZAPOSLOVNA REHABILITACIJA	56
6.5. ZAPOSLENI V INVALIDSKIH PODJETJIH	59
6.6. UGOTOVITVE.....	60
7. EMPIRIČNA RAZISKAVA »Zadovoljstvo invalidov na delovnem mestu«	63
7.1. METODOLOGIJA RAZISKAVE IN NJENI CILJI.....	63
7.2. PREDSTAVITEV REZULTATOV	66
7.3. KONČNE UGOTOVITVE.....	68
8. ZAKLJUČEK.....	72
7. LITERATURA	75

»Pojmovanje avtonomije in enakosti je ključ za razumevanje, ustvarjanje in planiranje celovite skrbi za invalide«

Gerhard Quinn

1. UVOD

Lik invalida kot drugačnega človeka, v nekaterih pogledih manj sposobnega, se je izoblikoval v preteklosti, ko so bili invalidi večinoma vključeni v posebne ustanove, ustanovljene in prilagojene samo zanje. V teh ustanovah so bili skriti pred pogledi in razmišljanjem običajnega sveta, kar je privedlo do nastanka številnih stereotipov.

Razlogi, zaradi katerih so invalidi pogosto diskriminirani v primerjavi z ostalo populacijo, praviloma ležijo v ovirah, ki jih invalidnost prinaša (težave z mobilnostjo, dostopnost do stavb in pripomočkov itd.). Invalidi se na trgu delovne sile težje uveljavljajo, zato je njihovo zaposlovanje ob že tako visoki splošni brezposelnosti, močno otežkočeno. Pogosto nizka poklicna usposobljenost, določena stopnja omejitve, psihične ovire iz preteklosti povzročajo neugodno stanje, v katerega je invalid postavljen.

V svoji diplomski nalogi bom predstavila položaj delovnih invalidov na področju zaposlovanja. Zanimalo me je, ali je položaj invalida v sferi zaposlovanja res tako neenakovreden v primerjavi z ostalimi zaposlenimi in kako se ti delavci počutijo na delovnem mestu.

Diplomska naloga je sestavljena iz praktičnega in teoretičnega dela. Slednjemu je odmerjeno več prostora. S pomočjo primerjave statističnih in empiričnih podatkov bom poskušala potrditi hipotezo, da so **invalidi v Slovenski Istri zaradi zmanjšane oziroma omejene delovne sposobnosti na trgu dela bolj marginalizirani**. S pomočjo empiričnih podatkov bom poskušala potrditi tudi hipotezo, da so **invalidi na delovnem mestu v invalidskem podjetju bolj zadovoljni kot v običajnem podjetju**. Na podlagi analize odgovorov na anketna vprašanja bom prišla do ugotovitve, kakšno je zadovoljstvo na delovnem mestu med invalidi v invalidskem podjetju in invalidi v običajnem podjetju.

Na začetku želim opozoriti na problem definiranja invalidnosti, saj je pojem invalida zelo kompleksen. V domači in tuji literaturi je mogoče zaslediti različna pojmovanja invalidnosti. Pomen besede invalid je odvisna od tega, kje se ta izraz uporablja. Uporabljajo ga v predpisih, zakonih, v številnih organizacijah in v javnosti, ko se omenja invalidsko problematiko na socialnem področju in na trgu dela. Poleg pojma invalid, poznamo še pojme hendikepirani ljudje, ljudje z motnjami v telesnem razvoju ter ljudje z motnjami v duševnem razvoju. V

svoji nalogi uporabljam besedo invalid. Ko govorim o področju zaposlovanja invalidnih oseb, pa besedno zvezo delovni invalid. Za ta izraz sem se odločila zato, ker je invalid tako pojmovan v skoraj vsej slovenski zakonodaji. Zaradi drugačne uporabe izraza na področju izobraževanja invalidnih otrok uporabljam v poglavju o izobraževanju izraz otroci s posebnimi potrebami.

Posebno poglavje namenjam politiki zaposlovanja v Evropski uniji in Sloveniji. Predstavljam mednarodne in slovenske zakonske akte, ki invalidom omogočajo manjšo mero diskriminacije njihovega položaja tako v družbi kot na trgu delovne sile. Najprej predstavljam razvoj invalidske politike v Uniji in v Sloveniji, v nadaljevanju pa še sprejete predpise in zakonske akte, ki urejajo to problematiko. Na kratko predstavljam tudi najpomembnejše zakone s področja invalidnosti in zaposlovanja te skupine. Potrebno pa je poudariti, da je za pozitivne premike na področju zaposlovanja in vključevanja invalidov na trg delovne sile poleg zakonov pomembno tudi dobro sodelovanje države, vlade, raznih institucij, delodajalcev in posameznikov. Le s skupnim sodelovanjem vseh lahko pričakujemo pozitivne premike tudi na tem področju.

V poglavju invalidi in delo predstavljam, kaj pomeni delo za invalide in s kakšnimi ovirami se srečujejo ob nastanku invalidnosti na trgu dela. Predstavljam postopek pridobivanja statusa invalida in postopke, ki sledijo ob ugotovitvi invalidnosti ali nezmožnosti za delo. Ker je na trgu dela pomemben odnos delodajalec – delojemalec, omenjam probleme, ki se pojavijo, ko delojemalec postane invalid. Invalidne osebe ob vstopu na trg dela naletijo na ovire, saj so marsikdaj nezaželene. Imajo jih za manj vredne, manj produktivne in za neinicativno delovno silo. V tem poglavju predstavljam tudi novosti Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, saj ta zakon prinaša veliko novosti. To so zaposlitvena rehabilitacija, uvedba kvotnega sistema na področje zaposlovanja invalidov in pa druge nove oblike zaposlovanja invalidov. Ker pa je ob vstopanju na trg dela najpomembnejši dejavnik stopnja izobrazbe, na koncu tega poglavja predstavljam še vrste in načine izobraževanja, ki pripeljejo invalidne osebe do ustreznih kvalifikacij, njihove prednosti in slabosti.

Z analizo statističnih podatkov s področja zaposlovanja in rehabilitacije poskušam prikazati, kakšen je položaj invalidov na področju zaposlovanja in kakšne so možnosti za njihovo zaposlitev v Slovenski Istri. Ali so invalidi na trgu dela res diskriminirani in v neenakopravnem položaju v primerjavi z ostalimi zaposleni ali brezposelnimi? Kljub

upadanju števila brezposelnih invalidov, kljub vedno večjemu vključevanju v programe aktivne politike zaposlovanja in večjemu financiranju programov ostaja problematika invalidov še vedno pereča. Za lažje razumevanje podatkov iz Slovenske Istre, te podatke primerjam s podatki celotne Slovenije.

Svoje domneve o diskriminiranem in marginaliziranem položaju delovnih invalidov utemeljujem z empiričnimi podatki, pridobljenimi s pomočjo ankete v dveh podjetjih z različno namembnostjo. S slednjimi želim predstaviti položaj, občutke, predvsem pa zadovoljstvo invalidov na delovnem mestu, ki ga zasedajo. Anketiranci so razdeljeni na tiste, ki delajo v invalidskem podjetju, in tiste, ki delajo v običajnem podjetju. Ugotovitve ankete kažejo, v katerem podjetju je zadovoljstvo na delovnem mestu večje in kaj pripomore k boljšemu vzdušju na delu ter kako so invalidi zadovoljni z zaposlitvijo v podjetju, kjer so zaposleni.

V zaključku strnjeno predstaviljam ugotovitve, do katerih sem prišla s pomočjo strokovne literature ter statističnih in empiričnih podatkov.

2. INVALIDI IN NJIHOVA INVALIDNOST

»Nobeden, ki ni bil niti minuto svojega življenja invalid, ne more predpisovati invalidom, kako naj se pojmujejo ali kakšen odnos naj imajo do svojih teles« (Boris Šuštaršič).

Odnos do invalidov se je v zadnjih desetletjih zelo spremenil. Od medicinskega pristopa se je preusmeril k neodvisnemu življenju, ki izhaja iz dejstva, da invalidi najboljše poznajo svoje potrebe in zmožnosti ter pogoje okolja, ki jim omogoča ali onemogoča enakovredno ali polno življenje v družbi (glej Zupan in Uršič, 1997: 5).

2.1. POMEN POJMA INVALIDNOST

Če želimo spoznati ozadje terminologije in problematike invalidnih oseb, se moremo najprej vprašati, kaj se skriva za besedo *invalid*. Žal se za njo še prepogosto skriva stereotip¹ človeka, takega kot so ga v starih časih prepoznavali v zavodih, na invalidskem vozičku, s palico, kot človeka, ki je potreben usmiljenja in pomoči, ker je nesposoben. Številni pojmi, ki opredeljujejo področje invalidnosti, predstavljajo problem pri pisanju o invalidnih osebah in njihovi problematiki. Terminologija tega področja pri nas sega od izraza *invalid*, hendikepirana oseba², prizadeta oseba, oseba s prizadetostjo, oseba s posebnimi potrebami pa do osebe s telesnimi omejitvami. Vsi invalidi imajo nekaj skupnega, in sicer značilnost po kateri se na zunaj ločijo od ostalih ljudi. To je fiziološka nefunkcionalnost, ki je lahko telesna ali duševna. Ta okvara usodno vpliva na njihovo življenje, saj so v družbi zaznamovani in mnogokrat prikrajšani.

Zgodovinsko gledano, je pojem *invalid/invalidnost* latinskega izvora in izhaja iz besede »invalidus«, kar pomeni močan, veljaven biti. Izraz so Rimljani uporabljali za označevanje tistih, ki so dobili trajne zdravstvene okvare v vojni. Prvi pogoji za invalidsko gibanje v slovenskem prostoru so se začeli v avstro-ogrski državi. Pojavil se je izraz »invaliden Soldaten«, ki so ga uporabljali za uravnavanje državnega odnosa do invalidnih vojakov. Ta nova družbena

¹ Če sodbe temeljijo samo na nepreverjenih dejstvih ali govoricah, govorimo o stereotipih. Stereotip je pravzaprav rezultat nujnosti, sklepanja na osnovi omejenih informacij in obenem potrebe, da poenostavimo kompleksnost pojavov ali dogajanj. So vrste predsodkov (glej Ule v Drofenik, 2003: 19).

² V Slovarju slovenskega knjižnega jezika je pojem hendikep opredeljen kot »kar spravi koga v neenak, slabši položaj« (2000:268).

identiteta je kmalu prešla iz vojaškega tudi na civilno področje (glej www.handyworld-si.com, 2005).

Neke splošne opredelitve pojma v svetu ni, zato ima vsaka država svoje pojmovanje invalidnosti. Ta pojmovanja pa se med seboj bistveno ne razlikujejo. V angleškem jeziku je izraz invalid nezaželen in se namesto njega uporablja »disability«, v italijanščini uporabljajo pojem handicap. Poleg teh se v svetu uporabljajo še izrazi »people with disabilities«, »disabled persons« in »disabled«. Za vsako področje zaposlovanja, rehabilitacije, uveljavljanje pravic iz pokoljninskega zavarovanja itd. uporabljamo drugačne izraze. V Sloveniji se uradno uporablja pojem invalid (glej Svetlik in drugi, 2002: 440).

2.2. DEFINICIJE INVALIDNOSTI

Problematika definiranja invalidnih oseb ima poleg zgodovinskih, kulturnih in socialnih tudi politične razsežnosti. Invalidnost so najprej opredeljevali zgolj z medicinskega vidika, šele nato so se preusmerili na funkcionalne vidike, ki so določali posledice okvare in ovire³ ter načine kako se le-te kažejo pri delu in vključevanju v okolje. Invalidnost je širši pojem od bolezni, okvare, motenj itd. Predstavlja odnos med posameznikom in okoljem. Ponavadi se nanaša na omejenost v delovanju človeka, ki izvira iz telesne ali psihične okvare. V strokovni literaturi in praksi se uporablja več definicij invalidnosti, saj je invalidski status odvisen od spretnosti ali sposobnosti, ki jih je imel posameznik pred nastankom okvare in od tega, v kolikšni meri je ta sposobnost zmanjšana.

Invalidi predstavljajo heterogeno skupino, zato je definiranje pojma invalidnost/invalid zahtevna naloga. Možnih je več kriterijev in meril definiranja. Njihova invalidnost je odvisna tako od vrste kot od stopnje invalidnosti. Med seboj se razlikujejo glede na telesno prizadetost, prizadetost čutil, umsko ali psihično prizadetost ter težavo v duševnem zdravju. Lahko so invalidi od rojstva ali pa je njihova invalidnost nastala v otroštvu, najstniških letih, med izobraževanjem, v času zaposlitve ali v času upokojitve. Vzroki heterogenosti so njihove številne in raznolike lastnosti, ki jih lahko razdelimo na biološke (npr. starost, spol), socialne (npr. bivališče, stopnja izobrazbe, etnično poreklo, z delom povezan status) in lastnosti, ki jih

³ Izraz oviranost pomeni »nesposobnost prizadetega posameznika, da bi opravljal vsakodnevne funkcije v obstoječem socialnem okolju« (glej Zupan in Uršič, 1997: 42).

opredeljuje njihovo telesno in duševno stanje, povezano z njihovo okvaro. Prav zaradi takšnih lastnosti imajo specifične potrebe, pri uresničevanju katerih, pogosto naletijo na diskriminacijo. Ta je posledica stigmatizacije⁴, ki prihaja iz okolja in se kaže v hkratnem izražanju sočustvovanja z invalidi in odpora do njih. Zaradi njihovega razlikovanja znotraj skupine je nujno, da se ob postavljanju zaposlitvene diagnoze človeka ne primerja s skupino, ki ji pripada, temveč ga je potrebno presojati individualno⁵. Posameznik s telesno okvaro ima potrebe, ki jih ne more uresničiti na enak način kot tisti, ki ima motnje v duševnem razvoju.

Zavedati se moramo, da imajo invalidi ne glede na pojmovanje, vrsto ali težo invalidnosti enake človekove pravice⁶ kot ostali državljani, četudi ne morejo vseh svojih potreb zadovoljiti v enaki meri kot večina.

Pojmovanje in definiranje invalidnosti ni pomembno samo iz sociološkega vidika, temveč ima tudi pomembne ekonomske, socialne in politične učinke. Tako v svetu kot v Sloveniji obstajajo različne definicije invalidnosti. Te so se skozi čas spreminjale predvsem zaradi gospodarskih sprememb na trgu dela in tehnološkega napredka. K bolj natančnemu definiranju je pripomoglo tudi razkrivanje te skupine širši javnosti, ki je pričela drugače gledati nanje. Definicije so se tudi vsebinsko spreminjale glede na področje zagotavljanja pravic, glede na zakonske predpise, akte itd. Različno se pojmuje invalidne osebe na področju zaposlovanja, izobraževanja in glede na telesno ali duševno okvaro.

Prva med pomembnimi definicijami, tako za Slovenijo kot za ostale države v Evropski uniji, je vsekakor mednarodna definicija invalidnosti, ki jo je zapisala Mednarodna organizacija dela v 1.členu Konvencije MOD št. 159. Ta se glasi, da je »invalid oseba, katere zmožnost, da si zagotovi in obdrži ustrezno zaposlitev in da napreduje v njej, so bistveno zmanjšane zaradi telesne ali duševne okvare« (Krofič in Uršič, 2002: 25). V Deklaraciji Združenih narodov je invalid opredeljen kot »oseba, ki zaradi prirojene ali pridobljene pomanjkljivosti ni sposobna sama delno ali v celoti zadovoljiti potreb in normalnega individualnega in/ali družinskega življenja« (Deklaracija Združenih narodov, 1975).

Na področju zaposlovanja in zavarovanja invalidnih oseb se uporabljajo različne definicije. V Sloveniji se uporablja definicija, da so »invalidi posamezniki, ki potrebujejo posebno

⁴ »Stigma je vir ločenosti, razpoznavnosti od drugih s praviloma negativnim pripisom« (Drofenik, 2002: 10).

⁵ Ker je vsaka oseba osebnost zase, je potreben individualen pristop. Rešitve morejo biti dobro premišljene in ločene za vsako osebo.

⁶ To je zapisano v Standardnih pravilih za izenačevanje možnosti invalidov.

strokovno pomoč pri upravljanju in zaposlovanju zaradi svoje invalidnosti« (Krofič in Uršič, 2002: 70). Pomembna je tudi definicija, ki se uporablja v novem Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, kjer je invalidnost predstavljena kot stanje, ko zaradi »sprememb v zdravstvenem stanju, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi medicinske rehabilitacije in so ugotovljene skladno s tem zakonom, zavarovancu zmanjša zmožnost za zagotovitev oziroma ohranitev delovnega mesta oziroma za poklicno napredovanje« (ZPIZ, 2000: 26).

Invalidnost je iz pretežno medicinske definicije, kjer je bila opredeljena znotraj konteksta posameznih diagnostičnih teorij, prešla v socialno-politični koncept. Z novo definicijo postane invalidnost problem družbe in rezultat odnosa med posameznikom in okoljem. Nova (absolutna) definicija invalidnosti upošteva celoto splošnih in poklicnih delovnih zmožnosti osebe. Pri absolutni definiciji se invalidnost ugotavlja kot izguba pridobitne zmožnosti in zmanjšanje ali izguba poklicne delovne zmožnosti za katerokoli delo v svojem poklicu, pri čemer imajo poseben pomen stopnja strokovne izobrazbe, dodatna usposobljenost, delovne izkušnje in možnost poklicne rehabilitacije. Novost zakona pri definiranju je, da ne določa več samo medicinske, ampak predvsem socialno-pravno definicijo invalidnosti, ki kombinira začasne ali trajne spremembe v zdravstvenem stanju. Ne vsebuje več elementa trajnosti sprememb v zdravstvenem stanju kot pogoj za oceno invalidnosti, vendar pa mora biti določeno, da ob končanem zdravljenju in končani medicinski rehabilitaciji spremenjenega zdravstvenega stanja ni mogoče odpraviti. Sprememba definicije skozi čas je prikazana v spodnji tabeli (glej Uršič, 1995: 12).

Tabela 2.2: Definicija invalidnosti skozi čas

Definicija invalidnosti	
Stara Relativna	Nova Absolutna
<u>Izguba ali zmanjšanje delovne zmožnosti</u>	
le glede na svoje delo	glede na projekcijo morebitnih drugih zmožnosti za delo

Vir: (2003) Zaposlovanje invalidov - med politiko in prakso, Ljubljana, str 63.

Opredelitev invalidnosti zajema štiri stopnje, ki so odvisne od teže prizadetosti osebe oziroma njene sposobnosti za delo: pri prvi gre za splošno nezmožnost za delo, pri drugi za poklicno nezmožnost, pri tretji za zmanjšano zmožnost za delo in pri zadnji za omejeno zmožnost za delo.

Zakon razvršča invalide tudi v tri kategorije invalidnosti:

- I. kategorija: če zavarovanec ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela ali če je pri njem podana poklicna invalidnost, nima pa več preostale delovne zmožnosti – izguba delovne zmožnosti;
- II. kategorija: če je zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za 50% ali več – poklicna invalidnost (nezmožnost opravljanja svojega poklica);
- III. kategorija: če zavarovanec s predhodno poklicno rehabilitacijo ali brez nje ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, lahko pa opravlja določeno delo vsaj s polovico polnega delovnega časa oziroma če je zavarovančeva delovna zmožnost za poklic zmanjšana za manj kot 50% ali če zavarovanec lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar pa ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katerega je bil razporejen – zmanjšana ali omejena zmožnost za delo (ZPIZ;2000).

Vse države pa ne uporabljajo trostopenjskega sistema, kot ga imamo pri nas. Obstajajo še drugačni načini razvrščanja, kot so dvostopenjski (npr. v Nemčiji), osemstopenjski (npr. na Nizozemskem) ali pa se določi invalidnost glede na odstotek prizadetosti osebe (npr. v Italiji).

Invalidnost je posledica poškodbe ali bolezni, ki lahko nastane pri delu ali izven dela. Tako lahko razdelimo vzroke invalidnosti na poškodbe pri delu, poklicne bolezni, bolezni in poškodbe izven dela. Ko govorimo o poškodbi pri delu, mislimo na poškodbe, ki so posledica neposrednega in kratkotrajnega mehničnega, fizikalnega učinka, ter ne poškodbe, ki so posledica hitre spremembe položaja telesa, nenadne obremenitve telesa ali drugih sprememb stanja organizma. Takšne poškodbe morajo biti v vzročni zvezi z opravljanjem dela ali dejavnosti, na podlagi katere je poškodovanec zavarovan. V to skupino spadajo tudi poškodbe, ki jih delavec utrpi na poti na delovno mesto ali na poti domov. Med poklicne bolezni spadajo bolezni, ki so posledica daljšega vplivanja delovnega procesa in delovnih pogojev na delovnem mestu ali na delu, ki sodi v neposredni okvir dejavnosti, na podlagi katere je oboleli zavarovan (glej internetni vir <http://vzd.gov.si/statistics/index.stm>).

Invalidi, osebe z invalidnostjo, hendikepirani so kot posamezniki v neenakopravnem položaju ne le zaradi teže in vrste okvare, socialnega okolja in drugih osebnih lastnosti, temveč tudi zaradi vzroka svoje invalidnosti. Glede na vzroke, katerih posledice so te bolezni, v Sloveniji ločujemo štiri vrste invalidnosti. Prva in najštevilčnejša skupina pri nas so delovni invalidi. To so invalidi, ki so pridobili katero od pravic iz invalidskega zavarovanja. Sledijo jim kategorizirani mladostniki, invalidi po Zakonu o usposabljanju in zavarovanju invalidnih oseb (ni več v veljavi) in vojaški invalidi.

2.2.1. KONCEPT INVALIDNOSTI V DRŽAVAH ČLANICAH EU

Kot sem že omenila, se definicije invalidnosti razlikujejo od države do države. Vsaka ima svoje nacionalne predpise, politiko in gledanje na določeno problematiko. Med seboj se razlikujejo v sprejetih zakonih, iz katerih izhajajo različne definicije raznih pojmov. Da bi dokazala kompleksnost področja definiranja, sem si izbrala tri države članice EU, ki so kot zadnje pristopile k Uniji. Te so: Češka, Poljska in Madžarska. Želela sem pogledati ali obstajajo bistvene razlike med njimi.

Uradna definicija invalidnosti je na Češkem sledeča: »Invalidnost je neugodno zdravstveno stanje, ki bo po mnenju strokovnjakov trajalo dlje kot eno leto« (Krofič in Uršič, 2002: 67). Ta definicija temelji pretežno na medicinskem definiranju invalidnosti in je zelo ozko usmerjena. Na Madžarskem je invalidnost bolj natančno opredeljena. Poleg uradne definicije invalidnosti se na Madžarskem uporablja še ločena definicija za namen zaposlovanja. Prva pravi, da so »invalidi gluhe, slepe, duševno prizadete in telesno invalidne osebe; so ljudje z delno (vsaj 40%) izgubo delovnih sposobnosti« (Krofič in Uršič, 2002, 68), medtem ko druga omenja pogoje za prejemanje državnih subvencij pri zaposlovanju invalidov z manjšo delovno sposobnostjo. Na Poljskem pa obstaja definicija invalidnosti samo za namen zaposlovanja. Tam je »invalid oseba, ki ji telesno, mentalno ali psihično stanje trajno ali občasno omejuje ali onemogoča izpolnjevanje socialnih vlog, zlasti na področju zaposlovanja in ki ji priznajo eno od treh prepoznavnih stopenj invalidnosti ali se je delno ali popolnoma nesposobna zaposliti« (Krofič in Uršič, 2002: 69).

Tako kot v Sloveniji tudi na Poljskem in Madžarskem delijo delovne invalide v tri kategorije. Izjema je Češka, ki ima številne klasifikacije. Prva od klasifikacije je klasifikacija za

prejemanje invalidnine, druga se navezuje na stopnjo okvare, pomen spremenjene delovne sposobnosti pa je definiran v enem izmed njihovih zakonov.

Razvidno je, da imajo tudi v drugih državah problem z definiranjem invalidnosti, saj tudi pri njih prihaja do razhajanj pri pojmovanju tega pojma. Ker predstavljajo invalidi heterogeno skupino, bi morale biti definicije toliko bolj natančne, da ne bi prihajalo do še večjih zmed in neenakosti, saj je enotna terminologija pogoj za razumevanje invalidske problematike. Problemi se pojavljajo tudi ob evaluaciji in obravnavanju statistike te skupine med državami, saj zaradi različnega obravnavanja in klasificiranja invalidov po državah pridobljenih rezultatov ne moremo sprejeti kot realnih.

Vsi pa se moramo zavedati, da se invalidi med seboj razlikujejo po stopnji okvare, telesne omejenosti in duševnem stanju, in da imajo zaradi tega tudi različne socialne potrebe kot tudi potrebe na trgu dela, zato je treba vsakega obravnavati individualno in natančno proučiti njegove potrebe, ne pa samo poudarjati njegovih omejitev in nesposobnosti.

2.3. DELOVNI INVALIDI

Posebno skupino med invalidnimi osebami predstavljajo delovni invalidi. Tem namenjam največjo pozornost, saj je njihova problematika posebej občutljiva, raznovrstna in zahtevna, še posebej ko govorimo o področju zaposlovanja na trgu dela, kjer so postavljeni v neenakopraven položaj v primerjavi z drugimi delovno aktivnimi osebami. Kot pravijo Svetlik in drugi, je »trg nevidna roka, ki ureja položaje posameznega subjekta po načelih uveljavljanja močnejšega, uspešnejšega, hitrejšega in podobno« (Svetlik in drugi, 2002: 437). Zato je vključevanje te skupine na trg delovne sile še posebej kompleksno. Zaradi zmanjšane možnosti dela in omejenosti so invalidne osebe postavljene na trgu dela v neenakopraven oziroma diskriminiran⁷ položaj.

Za delovne invalide delo ne predstavlja samo načina pridobivanja materialnih sredstev, ampak je tudi pomemben element, ki omogoča integracijo invalidov v skupnost in življenjski tok. V

⁷ Diskriminacija pomeni, da nekatere ljudi obravnavamo manj naklonjeno kot druge. Pojem vključuje vsakršno razlikovanje, izločanje, omejevanje ali dajanje prednosti, ki temelji na rasi, barvi kože, spolu, jeziku, veri itd. in ima za namen in posledico izenačenje ali omejevanje priznavanja in uživanja vseh pravic na enakih temeljih (glej v Uršič in drugi, 1997: 63).

delovnem okolju se poleg socialnih vezi izoblikuje tudi posameznikov socialni status, ki vpliva na njegovo življenje. Oblikujeta se osnovna identiteta in samospoštovanje. Omogoča organizacijo življenja in ohranjanje zdravja. Invalide je smotrno spodbujati k delu ne samo zaradi ekonomskih, ampak tudi zaradi psiholoških in etično-humanih razlogov.

Dela zmožni invalidi ali delovni invalidi so po zakonu definirani kot »invalidi s preostalo delovno zmožnostjo, ki niso invalidsko upokojeni in še delajo ali čakajo na poklicno rehabilitacijo oziroma ustrezno zaposlitev« (internetni vir www.zpiz.si/iso/). Po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju imajo delovni invalidi pravico do dela s skrajšanim delovnim časom, ki ustreza njegovi preostali delovni zmožnosti⁸, pravico do zaposlitve oziroma razporeditve na drugo ustrezno delo⁹, pravico do poklicne rehabilitacije in pravico do ustreznih denarnih nadomestil. Izpolnitvi teh pogojev sledijo štiri vrste nadomestil: delna invalidska pokojnina, nadomestilo za čas poklicne rehabilitacije, začasno nadomestilo in nadomestilo za invalidnost. Delovne invalide in njihovo problematiko na trgu dela podrobneje predstavljam v petem poglavju.

⁸ Preostala delovna zmožnost je podana, če zavarovanec lahko dela s polnim delovnim časom, ki ne poslabša njegovega zdravstvenega stanja; če se s pomočjo poklicne rehabilitacije lahko usposobi za delo s polnim delovnim časom na drugem delovnem mestu; če lahko opravlja delo vsaj polovico polnega delovnega časa (glej ZPIZ, 1999: 27).

⁹ Drugo delovno mesto je opredeljeno kot delovno mesto, na katerem invalid lahko dela glede na svojo preostalo delovno zmožnost. Ustrezati mora invalidovemu zdravstvenemu stanju. Izbira drugega delovnega mesta je odvisna od ocene preostale delovne zmožnosti, zavarovančeve izobrazbe, delovnih izkušenj, osebnih lastnosti in od delovnih razmer pri delodajalcu (glej internetni vir www.zpiz.si).

3. POLITIKA ZAPOSLOVANJA INVALIDOV

Vključevanje invalidov na trg delovne sile oziroma njihovo zaposlovanje je tema, ki je v zadnjih letih tako v Evropi kot tudi v Sloveniji deležna velike pozornosti. Invalidi predstavljajo desetino celotnega svetovnega prebivalstva. Ta tema ni zanimiva samo zato, ker je zaposlitev pomembna za uresničevanje človekovih pravic invalidov (pravice do enakih možnosti in enake obravnave), ampak tudi zaradi ekonomskih, socialnih, političnih in drugih razlogov.

Današnji snovalci politike zaposlovanja invalidov se zavzemajo predvsem za dva pomembna cilja. Prvi je zagotoviti invalidnim državljanom, da niso izključeni ali prezgodaj izrinjeni s trga delovne sile, drugi pa zagotoviti invalidom dohodkovno varnost, da ne bi bili prikrajšani za sredstva, ki bi jim omogočila dostojno življenje. Politika zaposlovanja se z leti močno spreminja in sicer v smeri ukinjanja pasivnih oblik zaposlovanja in oblikovanja aktivnih ukrepov. To vsekakor ni enostaven proces, saj invalidske organizacije ne podpirajo zmanjševanja pasivnih oblik. Velik problem politike predstavlja kompleksnost samega področja. Zaradi različnih ukrepov, definicij in izvajalcev prihaja do prepletanja različnih ciljev in pogledov na to problematiko. Vse to pa pripelje do nezmožnosti ocenjevanja uspešnosti ukrepov, kar ima za posledico manjše možnosti za spremembe in novosti na tem področju.

3.1. POLITIKA ZAPOSLOVANJA INVALIDOV V EU

Po oceni Svetovne zdravstvene organizacije je na svetu več kot 900 milijonov invalidnih oseb, v Evropi okoli 30 milijonov. V Sloveniji se številka giblje okoli 168.755 oseb. Tako velika skupina se srečuje s številnimi problemi, ki jo postavljajo v neenakopraven položaj v primerjavi z neinvalidi in jo izključujejo iz družbe. Eden od strateških ciljev Evropske unije je prav spopad s socialno izključenostjo invalidov. Pristop socialnega modela korenini v državni demokraciji strpnost in solidarnost. Zasnovan je na pravicah posameznika-državljana, invalida. Invalida obravnava kot dostojanstvenega posameznika. Ne obravnava ga kot problem, ampak kot človeka s svojimi pravicami. Poudarja individualne razlike in napotuje k dejstvu, da so v družbi vsi ljudje enakopravni. Temelji na pravicah vseh do aktivnosti in enake

udeležbe, kjer gre za enakost možnosti¹⁰ in za enakost priložnosti. Pomembno je, da se take pristope uporablja pri oblikovanju novih modelov invalidske politike, saj le-ti omogočajo humanejše oblike in boljše človekovo bivanje (glej Pogačnik in drugi, 2002:10).

Invalidska politika zajema vsa področja družbenega življenja. Usmerjena je k preventivi, zdravstvenemu izobraževanju, zdravljenju, rehabilitaciji, izobrazbi, zaposlovanju in usposabljanju, urejanju bivalnih pogojev, informiranju javnosti, njen temeljni cilj pa je ustvarjanje enakih možnosti in udeležbe na trgu delovne sile. Pričela se je razvijati iz elementarne skrbi za invalide v ustavi in vključuje področje od vzgoje in izobraževanja otrok pa vse do rehabilitacije oseb. Prav rehabilitacija in možnost izobraževanja takšnih oseb sta izboljševali možnosti invalidov za ponovno vključevanje in postali gonilna sila za nadaljnji razvoj invalidske politike. Pričele so se ustanavljati invalidske organizacije, ki so se zavzemale za boljše pogoje invalidov in drugačen pogled na njihovo problematiko. Kot pogoj za popolno vključenost v družbo so poudarjale enake možnosti in prepoved diskriminacije. Sestavni del invalidske politike pa je zagotovo politika zaposlovanja invalidov, saj je prav zaposlitev glavno varovalo pred socialno izključenostjo.

Pri politiki zaposlovanja invalidov gre za tesno sodelovanje državnih teles, ki se ukvarjajo z zaposlovanjem, zdravstvenih in socialnih oblasti, delodajalcev, sindikatov, nevladnih organizacij in invalidskih organizacij. V Evropski uniji se opirajo na dejstvo, da je za uspešno integracijo invalidov pomembna tako pozitivna akcija kot prizadevanje za integracijo invalidskega vidika v vse politike in ukrepe (glej Krofič in Uršič, 2002: 17).

Ugotavljanje invalidnosti je z vidika umeščanja invalidov na trg delovne sile osnovna naloga politike zaposlovanja in usposabljanja invalidov v EU. Leta 1997 je bila v Evropski uniji prvič izoblikovana strategija politike zaposlovanja, ki je uvedla štiri osnovne stebre. V prvem se zavzemajo za povečanje zaposljivosti celotnega prebivalstva, v drugem stebru poudarjajo pospeševanje podjetništva in podjetniške miselnosti, o pospeševanju in spodbujanju prilagodljivosti posameznikov in podjetij govori v tretji steber, medtem ko se četrti steber zavzema za izenačevanje možnosti zaposlovanja moških, žensk in ranljivih skupin. Za invalide so pomembni vsi štirje stebri. Bistvo strategije EU na področju zaposlovanja

¹⁰ »Enakost možnosti je proces, v katerem postajajo različni sistemi v družbi in okolju, kot so storitve, dejavnosti, informacije in dokumentacije, dostopni vsem, še posebej invalidom« (Degener v Uršič in drugi, 1997: 34).

invalidnih oseb je želja po skupnih prizadevanjih vseh držav članic, da bi se uveljavile enake možnosti zaposlovanja tudi za invalidne osebe, da bi se jim omogočilo polno zaposljivost in izboljšalo kvaliteto dela. Prednost imajo aktivni ukrepi, s katerimi se zavzemajo za hitro posredovanje vključevanja na trg delovne sile. Najpomembnejši načrti aktivne politike so načrti za preprečevanje dolgotrajne brezposelnosti, načrti preoblikovanja finančnih ugodnosti in davčnega sistema, večji poudarek socialnih partnerjev pri pomoči vstopanja invalidov na trg, načrti stalnega učenja in izobraževanja v podjetjih, uveljavljanje novih oblik zaposlovanja, ki je povezano z odpiranjem novih delovnih mest, spreminjanje organizacije dela itd. (glej Svetlik in drugi, 2002: 466).

3.2. POLITIKA ZAPOSLOVANJA INVALIDOV V SLOVENIJI

Zgodovinsko spoznanje invalidov, da morajo imeti aktiven odnos do svoje življenjske situacije, kjer ne gre le za preživetje, ampak tudi za njeno obvladovanje, je oblikovalo njihovo dejavnost, ki je prerasla v organizirane in strokovno utemeljene aktivnosti. Skladno s tem je tudi država prilagajala njeno vlogo (strategije, odnos do oseb z invalidnostjo, s preraščanjem zaščitniške vloge v razvijanje podpornih mehanizmov, udejanjenje socialnih pravic v sistem javnih služb ter ustvarjanje možnosti za polno sodelovanje).

Razvoj invalidske politike v Sloveniji sega v leto 1991, ko je bila sprejeta koncepcija razvoja invalidske politike, v kateri so predstavljeni osnovni cilji, enakiciljem Organizacije združenih narodov v Programu v korist invalidom. Ti cilji so neodvisno življenje invalidov, njihovo samoorganiziranje in vključevanje v družbeno organizirane programe pomoči ter polno sodelovanje v družbenem življenju. Pomemben korak na tem področju predstavljata ustanovitev Vladne komisije za invalidska vprašanja in kasneje še ustanovitev Urada RS za invalide leta 1994. Urad naj bi bil osrednji državni organ, ki naj bi integriral državno politiko na področju invalidskega varstva.

Poudariti je potrebno, da je na invalidsko politiko vplival predvsem razvoj invalidskih organizacij, ki imajo v Sloveniji že skoraj stoletno tradicijo. Visoka kultura medsebojnega sodelovanja je bil pogoj za skupno interesno povezanost kljub avtonomiji posamezne invalidske organizacije. Na njihov ugoden in hiter razvoj so tedaj močno vplivale resolucije in

drugi dokumenti OZN¹¹. Leta 1981 so bile v Sloveniji že opredeljene osnove delovnih programov, organiziranja, identitete subjekta, razmerja do države, sistem financiranja in ekonomske olajšave. Invalidske organizacije imajo še danes pomembno vlogo, saj s svojim vsestranskim delovanjem ohranjajo marsikatero socialno pravico. Povezovanjem slovenskih invalidskih organizacij s podobnimi organizacijami v tujini omogoča dvosmeren prenos informacij, primerjavo naših in tujih dosežkov in nove ideje za prenovo našega invalidskega sistema. V zadnjih letih pa se pojavljajo problemi, kako ohraniti sedanji nivo varstva z vidika financiranja, kako zagotoviti neodvisno življenje invalidov, kako financirati invalidske organizacije in programe. Le s skupnim sodelovanjem in z ohranjanjem medsebojne pluralnosti¹² bodo invalidske organizacije uspele ohraniti in uveljavljati svoje poslanstvo, cilje in naloge.

Ker delo predstavlja najpomembnejšo pot do vključevanja invalidov v družbo, je zaposlovanje invalidov sestavni del invalidske politike. Pomembno vlogo pri zaposlovanju invalidov in njihovem vključevanju na trg dela ima tudi politika zaposlovanja, ki ima v Sloveniji že dolgo tradicijo. Njen nastanek sega v sedemdeseta leta prejšnjega stoletja. Glavni vzrok za spremembo te politike so spreminjajoče se razmere v slovenskem in svetovnem gospodarstvu. Spremembe gospodarskega sistema, izguba trgov in usmeritev na zahtevnejše trge, proces privatizacije in potrebe po spreminjanju vrednot so zahtevale drugačne pristope k reševanju invalidske problematike. Poleg tega je na spremembe vplivala priključitev Slovenije k Evropski uniji, saj smo ob vstopu morali sprejeti priporočila in usmeritve evropskih organizacij, ki pa s pravno-formalnega vidika niso predstavljale dodatnih sprememb. Sprejeti pa smo morali nacionalni program invalidskega varstva, v programe in predpise na nacionalni in lokalni ravni smo morali vključiti zagotavljanje enakih življenjskih razmer za invalide in neinvalide, spodbujati moramo delovanje nevladnih organizacij (posebej invalidskih) in posebno pozornost nameniti zaposlovanju invalidov, da bi zniževali stopnjo dolgotrajne brezposelnosti. Po vstopu v EU pa so nekatera področja, kot so opredelitev invalidnosti, poenotenje kriterijev za ocenjevanje invalidnosti, zbiranje informacij in podatkov, integracije

¹¹ OZN je izdala pomembnih 22 standardnih pravil za izenačevanje možnosti invalidov. Ta pravila so razdeljena na tri dele: na poglavje o temeljnih pogojih za enakopravno sodelovanje, poglavje o ciljnih področjih za enakopravno sodelovanje in na poglavje o ukrepih za izvajanje. V Sloveniji so se do leta 1997 pravila uresničila v višini 45,92 %. Raziskava je pokazala, da je v naši državi na področju varstva invalidov najslabše poskrbljeno za informiranje in raziskovanje ter za zaposlovanje. Najbolj razvita so področja organiziranja invalidov, vere ter rekreacije in športa (glej Zupan in Uršič, 1997: 89-94).

¹² V vsaki invalidski organizaciji se združujejo invalidi, ki imajo povsem drugačne politične preference do politične opcije. Poleg tega tudi organizacije nimajo iste strukture, povsem istih programov ali praks pri uresničevanju svojih ciljev (glej Šuštaršič na www.handyworld-si.com/slo/).

v redne oblike izobraževanja, odpravljanje arhitekturnih in komunikacijskih ovir ostala nerešena (glej Uršič in drugi, 1997: 34).

Tudi v Sloveniji predstavlja aktivna politika zaposlovanja enega temeljnih programov vseh slovenskih vlad po letu 1990. Programi so poleg pospeševanja zaposlovanja brezposelnih oseb usmerjeni tudi v prestrukturiranje podjetij in reševanje presežne delovne sile. Ukrepi namenjeni invalidom so predvsem sofinanciranje invalidskih podjetij, usposabljanje v posebnih in rednih organizacijah, zaposlitvena rehabilitacija, prilagoditev delovnega mesta, subvencioniranje novih delovnih mest in drugo. Leta 1999 je Vlada sprejela Program usposabljanja in zaposlovanja invalidov v RS za obdobje 1999 – 2002. O poteku tega programa in o njegovi evalvaciji pa ni podatkov. Zaradi vpliva tranzicijskih procesov, ki so povzročili segmentacijo na trgu dela in s tem slabši dostop nekaterih skupin do dela, je leta 2001 Državni zbor sprejel Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do 2006, v katerem določa aktivnosti, s pomočjo katerih bo možno doseči učinkovito politiko zaposlovanja. Te aktivnosti so: aktiviranje in povezovanje vseh komponent ekonomske politike s politiko zaposlovanja, aktivna politika zaposlovanja s poudarkom na programih izobraževanja in spodbujanja vseživljenjskega učenja, izboljšava sistema infrastrukture delovanja med institucijami, ki izvajajo posamezne programe, sprotno spremljanje in evalviranje programov in vključevanje socialnih partnerjev v načrtovanje in izvajanje politike zaposlovanja. Osnovni cilj programa je zagotoviti enake možnosti in aktiviranje ljudi. Ukrepe pospešenega vključevanja invalidnih oseb na trg dela bo potrebno prilagoditi novi Mednarodni klasifikaciji okvar, prizadetosti in oviranosti. Ta klasifikacija narekuje nove pristope k sistemski opredelitvi na področju zaposlovanja, izobraževanja in usposabljanja. Ne izhaja iz telesnih oziroma duševnih okvar in prizadetosti, temveč iz preostalih delovnih zmožnosti. Za pospeševanje vključevanja invalidov na trg dela se bodo razvijali ukrepi, kot so:

- uvajanje sodobne metodologije ugotavljanja sposobnosti oziroma invalidnosti,
- razvoj standardov za varno delo in preprečevanje invalidnosti,
- pravočasno in kvalitetno usposabljanje invalidov,
- uvajanje kvotnega sistema,
- izvajanje integracije na vseh nivojih izobraževanja in usposabljanja invalidov,
- uvajanje novih oblik podpornih in zavarovanih delovnih mest (vmesne delavnice, učna podjetja, socialna podjetja, invalidska podjetja itd.),
- izvajanje vmesnih oblik zaposlovanja,

- razvoj novih oblik usposabljanja za delo pri delodajalcu ali v posebnih učnih delavnicah,
- razvoj novih oblik svetovanja in finančne pomoči delodajalcem itd. (glej www2.gov.si/zak/Akt_vel.nsf/0/c12565e2005e8311c1256af0003ac709?OpenDocument).

Veliko vlogo pri pospeševanju zaposlovanja pa imata v Sloveniji tudi nevladni organizaciji Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov, ki delujeta v javnem interesu na področju socialnega varstva. Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo opravlja naloge na področju zaposlitvene rehabilitacije, kjer usklajuje in koordinira strokovni razvoj področja, pripravlja storitve zaposlitvene rehabilitacije, usposablja strokovne delavce, pripravlja metodologijo za evalvacijo rezultatov itd. Zveza delovnih invalidov je prostovoljno in nepridobitno združenje društev invalidov, ki združuje delovne invalide po ZPIZ-u, druge invalide, ki nimajo statusa delovnega invalida, zakonite zastopnike invalidov in osebe, ki podpirajo delovanje teh društev. Njen temeljni cilj je uveljavljanje človekovih pravic delovnih invalidov, vključevanje invalidov v družbo, preprečevanje diskriminacije in skrb za ekonomsko, socialno, zdravstveno ter pravno varstvo delovnih invalidov. Zagovarja potrebe delovnih invalidov na vseh področjih, izvaja rehabilitacijske programe, povezuje in usklajuje delo svojih članov, sodeluje pri oblikovanju državnih ukrepov, usposablja delovne invalide za samopomoč itd. Ti dve instituciji imata pomembno vlogo tudi pri osveščanju javnosti o pravicah invalidov po Sloveniji in preko meja. Leta 2003 sta organizaciji izdali Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu, ki ni pravno zavezujoči akt, ampak je kot vodnik pri sprejemanju pozitivnih strategij v zvezi z ravnanjem z invalidnostjo na delovnem mestu. Namenjen je delodajalcem v malih in velikih podjetjih ter v javnem ali zasebnem sektorju, kjer še niso sprejeli politike reševanja invalidske problematike, in invalidom, da bi se lažje in bolje integrirali v delovno okolje in delovno mesto. Cilj kodeksa je: zagotoviti praktične napotke za ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu, zagotoviti enake možnosti, povečevati zaposlitvene možnosti, ohranjati varno, dostopno in zdravo delovno mesto, zmanjšati stroške delodajalcev v zvezi z invalidnostjo med zaposlenimi in čim bolj povečati prispevek invalidskega delavca v podjetju. Kodeks vsebuje navodila za reševanje težav na področju kadrovanja, zaposlovanja in napredovanja invalidnih delavcev in temelji na prepričanju, da zaposlovanje invalidov koristi tako delodajalcem kot invalidom (glej Uršič in Krofič, 2002: 11-16).

Velike družbeno-politične in gospodarske spremembe so pripeljale do novih rešitev na področju zaposlovanja invalidnih oseb. Eden od teh je razvoj socialne ekonomije, ki zajema ekonomske in socialne vidike, omogoča višjo zaposlenost težje zaposljivih skupin, pomaga pri poklicnem uveljavljanju invalidov in ima pomembno vlogo pri lokalnih in regionalnih oblasteh. S pomočjo programov socialne in delovne vključenosti, socialnega podjetja, programov izobraževanja (ti so navedeni v Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov) bi omogočili vstop na trg dela tudi tistim invalidom, katerim je to sedaj v veliki meri onemogočeno. Razvidno pa je, da socialno vključevanje invalidov v Sloveniji nima enakih vsebinskih dimenzij kot v državah Evropske unije. V Sloveniji so razviti atributi socialne države, med katere spada razvejano invalidsko varstvo z nacionalnimi invalidskimi organizacijami, invalidskimi podjetji in drugimi specializiranimi institucijami, kar predstavlja velike prednosti za državno socialno politiko, ki ima za cilj socialno vključevanje invalidov (glej Šuštaršič v Pogačnik in drugi, 2002: 41).

4. ZAKONSKE PRAVICE INVALIDOV

Temeljno načelo demokratične družbe je zagotoviti invalidom enake pravice in enake možnosti¹³ pri zaposlovanju po svoji izbiri in glede na svoje sposobnosti. Mednarodna zakonodaja poudarja pravico invalidov do ustreznega izobraževanja, zaposlitvene rehabilitacije in poklicnega svetovanja. Cilj vsega tega je najti delo vsakemu invalidu na trgu delovne sile.

4.1. ZAKONSKE PRAVICE INVALIDOV V EVROPSKI UNIJI

V Evropski uniji invalide ščiti mnogo predpisov, deklaracij, pogodb in dokumentov. V preteklosti je bilo sprejetih mnogo predpisov, ki pa niso bili pravno obvezujoči. Z njimi naj bi vzpodbudili države članice, da preverijo veljavnost svoje zakonodaje na področju usposabljanja in zaposlovanja invalidov ter da sprejmejo nove ukrepe. Mednarodno pravna podlaga za podrobnejšo ureditev pravic ranljivih skupin, med katere spadajo tudi invalidne osebe, je Deklaracija o človekovih pravicah. Ta poudarja, da se vsi ljudje rodijo svobodni in imajo enake pravice do izobraževanja, socialne varnosti, dela in zaposlitve. Uveljavljanju človekovih pravic so sledile tudi spremembe razumevanja invalidnosti in napredki na tem področju.

Leta 1975 je Generalna skupščina Združenih narodov razglasila Deklaracijo OZN o pravicah invalidov, ki naj bi se uporabljala kot skupna osnova in vodilo za varstvo pravic teh oseb. Invalidi morajo po tej deklaraciji uživati vse pravice: enake politične pravice, pravico do spoštovanja, pravico do vseh oblik zdravljenja, pravico do ekonomske in socialne varnosti, biti morajo zaščiteni pred izkoriščanjem itd. (glej internetni vir www.zveza-zdis.si/index.php?module=CONTENTexpress&func=display&ceid=95,2005).

Najpomembnejša točka deklaracije je 12., ki zahteva vključevanje invalidske problematike v invalidsko politiko.

¹³ Pri pojmu izenačevanja možnosti za invalide, ne gre le za enake možnosti invalidov, temveč gre za ustvarjanje takih možnosti, kot jih ti potrebujejo. Torej gre za ustvarjanje vseh potrebnih pogojev s strani države in izvajalcev, da lahko invalidi ustrezno uporabijo in razvijejo svoje preostale sposobnosti. To je za družbo najbolj humana rešitev (glej Galeša v Zupan in Uršič, 1997: 90).

Ena najpomembnejših pogodb na področju reševanja problematike diskriminacije invalidnih oseb je vsekakor Amsterdamska pogodba, v kateri prvič zasledimo besedo invalidnost. Podpisana je bila leta 1997. Njena najpomembnejša člena sta 13., ki govori o možnosti ukrepanja proti diskriminaciji in 137. člen, ki Uniji podeljuje mandat za borbo proti izključenosti. Ta pogodba je dala osnovo za krepitev politike do invalidov na ravni EU.

Leta 1993 je Organizacija združenih narodov sprejela Standardna pravila za izenačevanje možnosti invalidov. Pri tem je najbolj izpostavljen proces izenačevanja možnosti.

Resolucija o enakih možnostih zaposlovanja, sprejeta leta 1999, poudarja potrebo po novih pristopih prepoznavanja in odstranjevanja raznih ovir, ki preprečujejo invalidom enake možnosti pri sodelovanju v vseh vidikih življenja. Posebno pozornost namenja zaposlovanju hendikepiranih in drugih skupin z ovirami pri zaposlovanju in razvoju preventivne in aktivne politike za njihovo vključevanje na trg delovne sile. Spodbuja prilagajanje in dostopnost do delovnih mest, dostopnost invalidov do poklicnega usmerjanja in s tem do pridobitve kvalifikacije. Kot ključ vključevanja vidi poklicno usposabljanje in zaposlovanje. Pri izvajanju ciljev naj bi sodelovali vsi socialni partnerji in nevladne organizacije.

Pri odnosu Evropske unije do uveljavljanja človekovih pravic invalidov na področju zaposlovanja ne moremo mimo Listine o temeljnih pravicah v Evropski uniji, sprejete leta 2000. Te pravice so zapisane v sedmih poglavjih, ki obravnavajo dostojanstvo, svoboščine, enakopravnost, solidarnost, državljanske pravice, sodno varstvo in splošna določila (glej Uršič, 2004: 16).

Marca 2002 je bila sprejeta Madridska deklaracija, v kateri je poudarek na človekovih pravicah, enakih možnostih in nediskriminiranosti¹⁴. Ta deklaracija posebno pozornost namenja tudi invalidnim ženskam. Pri zaposlovanju morajo delodajalci storiti več, da se invalidi zaposlujejo, ohranjajo zaposlitev in napredujejo znotraj samega podjetja. Programe morajo oblikovati tako, da so dostopni vsem invalidom. Notranji ukrepi jih ne smejo omejevati pri uresničevanju pravic. Na podlagi tega so leto 2003 v Bruslju razglasil za »evropsko leto invalidov« z geslom »Nič o invalidih brez invalidov«. Cilj evropskega leta invalidov je dvigovanje osveščenosti o pravicah invalidov, spodbujanje razprav po vsej

¹⁴ »Diskriminacija je vsako razlikovanje, izključevanje ali naklonjenost, ki temelji na takih izhodiščih, ki izničijo ali zmanjšajo enakost možnosti ali obravnave pri zaposlovanju ali v poklicu« (Uršič, 2003: 13).

Evropi, izmenjava izkušenj, okrepitev sodelovanje med vsemi vpletenimi stranmi, spodbujanje pozitivne podobe invalidov in osveščanje ljudi o invalidih in njihovi individualnosti.

S sprejetjem Kodeksa o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu naj bi se izboljšale razmere pri zaposlovanju invalidnih oseb. Cilj kodeksa je zagotoviti praktične napotke za ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu, povečati zaposlitvene možnosti s spodbujanjem kadrovanja, ohraniti delo in možnosti napredovanja, doseči čim manjše stroške delodajalcem pri zaposlovanju invalidnih oseb ter čimbolj povečati prispevke invalidnim delavcem. Posebno poglavje pa je namenjeno razvijanju poklica in zaposlitvene kariere (glej internetni vir www.delo.si, 4.12.2002).

Maja 2003 je bila v Malagi sprejeta Maleška deklaracija o invalidih. Ta obravnava enakovredno vključenost invalidov kot državljanov. Zavzema se za izboljšavo kvalitete življenja invalidov in njihovega vključevanja v družbo, odpravljanje diskriminacije, izdelavo mednarodne invalidske politike in zakonodaje, za ekonomske, socialne, izobraževalne, zaposlovalne in zdravstvene ukrepe, ki bodo ohranjali večjo sposobnost posameznikov, enak dostop do zaposlitve itd.

Zadnji med sprejetimi dokumenti je Resolucija o vzpodbujanju zaposlovanja in socialne integracije invalidov iz leta 2003, ki razen raznih priporočil ne prinaša nič novega. Poleg tega so bili v Evropski uniji sprejeti še razni programi, kot so Protidiskriminacijski program, Evropska skupnost za čas 2001 do 2006, Boj proti socialnem izključevanju itd.

Temeljni dokument Mednarodne organizacije dela s področja zaposlovanja invalidov pa je Konvencija št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Še posebej je pomembna zato, ker definira namen poklicne rehabilitacije (zagotavljanje možnosti za ustrezno zaposlitev, obdržanje zaposlitve, napredovanje na delovnem mestu). Rehabilitacija mora biti dosegljiva vsem pod enakimi pogoji.

V preteklosti se je politika odzivala na invalidnost predvsem z dodeljevanjem socialnih nadomestil in z vzpodbujanjem dobrodelnosti. Ustanavljalo se je specializirane ustanove in organiziralo posebne programe. Ti ukrepi so povzročili še večjo odrinjenost invalidov in občutek večje diskriminacije. Zato politika, programi in ukrepi danes temeljijo na ideji

spoštovanja pravic do enakih možnosti in obravnave ter vključevanja čimvečjega števila invalidov na običajni trg delovne sile. Cilj strategij Evropske unije je ustvariti spoštovanje in vključenost vseh ljudi ter skupin pod enakimi pogoji brez diskriminacije.

4.2. ZAKONSKE PRAVICE INVALIDOV V SLOVENIJI

Tudi v Sloveniji velja prepričanje, da je področje zaposlovanja invalidnih oseb ena najpomembnejših človekovih pravic, zato so tudi pri nas sprejeli vrsto dokumentov in zakonov, ki obravnavajo to področje.

Ob oblikovanju ustreznega zaposlovanja invalidov in vseh ostalih delavcev morajo tako delavci kot delodajalci ter razne službe, ki so za to področje odgovorne, upoštevati poleg ustavnih določb tudi določbe zakonov in mednarodne norme. V Sloveniji področje invalidskega varstva ureja poleg Ustave¹⁵ še okoli 70 zakonov in podzakonskih aktov, ki regulirajo zaposlovanje invalidov. Ti urejajo problematiko na področju socialne varnosti, zdravstvenega varstva in zdravstvenega zavarovanja, vzgoje in izobraževanja, zaposlovanje in usposabljanje za delo, odpravljanja arhitekturnih ovir, zagotavljanja denarne pomoči in pravice iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja ter olajšav in oprostitev. Osnovna izhodišča norm in zakonov so, da imajo invalidi enake možnosti izbire in dostopa do dela, enake načine obravnavanja v zvezi s pridobivanjem zaposlitve, varstvom zaposlitve in enake možnosti napredovanja na delovnem mestu, da sta jim zagotovljena socialna varnost in varstvo.

Pomembnejši predpisi s področja usposabljanja in zaposlovanja invalidov so:

- Ustava Republike Slovenije,
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR),
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI),
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZB),
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ),
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ).

¹⁵ Ustava Republike Slovenije v 52. členu določa, da je delo dostopno vsakomur pod enakimi pogoji, kar pomeni, da imajo invalidi pravico do enakovredne obravnave na trgu dela.

Zakon o delovnih razmerjih ureja delovna razmerja delavcev v Republiki Sloveniji. Njegov cilj je vključevanje delavcev v delovni proces, usklajevanje poteka delovnega procesa ter preprečevanje brezposelnosti. Upošteva pravico delavcev do svobode dela in varuje njihove interese v delovnem razmerju. Ena izmed najpomembnejših pravic tega zakona za invalide je prepoved diskriminacije (pravica, ki je zapisana že v Ustavi RS). Delodajalec ne sme postaviti delavca v neenakopraven položaj zaradi njegovega zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti. Zakon določa pravice na področju sklenitve delovnega razmerja, prenehanje potreb po delavcih (za invalide velja še posebno varstvo pred odpovedjo pogodbe), pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev in delodajalcev, varstvo delavcev, začasno in občasno delo ter delovne razmere¹⁶. Zakon določa, da delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delovnemu invalidu, zaradi njegove invalidnosti II. ali III. kategorije, razen če mu ni možno zagotoviti dela na drugem delovnem mestu ali pa dela za krajši čas. Prav tako imajo invalidi enake pravice pri usposabljanju in preusposabljanju, kjer jim delodajalec zagotavlja varstvo v skladu s predpisi o usposabljanju in zaposlovanju ter predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Pri ostalih neodtujljivih pravicah, ki veljajo za »zdrave« delavce, so invalidi popolnoma izenačeni (delovni čas, odmor, počitek, odsotnost z dela, plača - specifičnost je subvencioniranje plače zaposlenih v invalidskem podjetju, pravica do počitka ob državnem prazniku, letni dopust - dodatne tri dni za invalidnost, jubilejne nagrade, odpravnina ob upokojitvi, solidarnostna pomoč, povračilo stroškov-prehrana, prevoz, službeno potovanje, terenski dodatek). Enako velja tudi za področje obveznosti in odgovornosti invalidov. Delovnega invalida III. kategorije, pri katerem je podana zmanjšana zmožnost za delo, lahko pa opravlja določeno delo vsaj polovico delovnega časa, zakon varuje tako, da mu delodajalec ne sme naložiti nadurnega dela ali dodatnega dela. Najpomembnejši členi tega zakona za delovne invalide so: 24., 116., 119., 145., 159., 199. in 200. člen.

S sprejetjem **Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov** želi Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve znižati brezposelnost invalidov, povečati njihovo zaposlovanje in enakovredno udeležbo na trgu dela. Zakon določa sistem ukrepov za ustvarjanje možnosti enakopravnega zaposlovanja invalidov ter določa oblike in ukrepe za njihovo zaposlovanje. Poleg tega določa tudi način financiranja tega področja. Zakon gradi na doseganju ravnotežja med zaposlovanjem in socialno zaščito. Uvedba obvezne kvote zaposlovanja invalidov za vse delodajalce, ki imajo več kot 20 zaposlenih delavcev je

¹⁶ Delovne razmere so dejavniki, ki opredeljujejo okoliščine na delovnem mestu. To so delovni čas, organizacija dela, vsebina dela, socialne službe, varstvo pri delu itd..

zagotovo največja novost zakona. Druga novost zakona je uvajanje novih oblik zaposlovanja. Invalidi se bodo lahko zaposlovali v običajnih in invalidskih podjetjih pa tudi v zaposlitvenih centrih na zaščitnih delovnih mestih, s strokovno in tehnično podporo v običajnih podjetjih (podporna zaposlitev).

Kljub temu da bi zakon moral začeti veljati konec junija 2004, še vedno ni zaživel, saj nima še napisanih navodil za izvajanje in podzakonskih aktov. V maju je bil sprejet predlog spremembe tega zakona.

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju zagotavlja pravice ob starosti, zmanjšanju ali izgubi delovne zmožnosti, smrti, telesni okvari ter potrebi po stalni pomoči in postrežbi. Nosilec in izvajalec tega zavarovanja je Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ki vodi postopke za varstvo in uveljavljanje pravic za invalidsko pokojnino, invalidnino, pravice iz invalidskega zavarovanja in denarna nadomestila. Pravice iz tega zakona lahko uveljavlja samo posameznik, ki je v delovnem razmerju ali pa oseba, ki prostovoljno plačuje prispevke.

Med najpomembnejša prejemka ob nastanku invalidnosti spadata invalidska pokojnina in invalidnina. Invalidska pokojnina je »pravica do praviloma dosmrtnega uživanja rednih, mesečnih, sproti valoriziranih denarnih prejemkov, ki zavarovancu ob izpolnjevanju drugih pogojev omogočajo, da se zaradi izgube delovne zmožnosti, ki je posledica poškodbe, poklicne bolezni ali bolezni, invalidsko upokoji, s čemer se mu zagotovi, njegovi pokojninski osnovi in vzrokom za nastanek invalidnosti primerna socialna varnost tudi potem, ko ni več zmožen opravljati organiziranega dela« (ZPIZ, 1999: 29). Invalidnina pa je »denarno nadomestilo zavarovancu za njegovo telesno okvaro, nastalo med zavarovanjem« (ZPIZ, 1999: 55). Telesne okvare se razvrščajo v 8 stopenj glede na procent okvare. Delovni invalidi s preostalo delovno zmožnostjo imajo po tem zakonu pravico do poklicne rehabilitacije na stroške ZPIZ-a, pravica do dela s skrajšanim delovnim časom, pravica do premestitve na drugo ustrezno delovno mesto in pravica do denarnih nadomestil zaradi zmanjšane dohodka. Odmera nadomestil spodbuja delovne invalide, da vlagajo v lasten poklicni razvoj.

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti ureja področje posredovanja zaposlitev in del, izvaja ukrepe za pospeševanje zaposlovanja ter ohranjanja produktivnih delovnih mest in odpiranja novih. Poleg tega določa tudi ukrepe za pospeševanje zaposlovanja. Po tem zakonu se delavcem zagotavlja pravice za čas, ko so brez svoje krivde ali proti svoji volji brez zaposlitve.

Zakonske pravice in obveznosti, tako delavcev kot delodajalcev in drugih služb, ki urejajo področje zaposlovanja, so v slovenski zakonodaji dobro sistematizirane. Novosprejeti zakoni omogočajo uveljavljanje novih načinov reševanja problemov in uvajanja sprememb na področju zaposlovanja. Problemi se pojavljajo takrat, ko se nekateri deli zakona v praksi uporabljajo, nekateri pa ne. To onemogoča učinkovito izvajanje zakona, hkrati pa ruši načela pravne varnosti in zaupanja v pravo. Zaradi nenehnega spreminjanja zakonov prihaja do manjšega uresničevanja in še večje zmede.

5. INVALIDI IN DELO

Svetlik navaja, da je »zaposlenost ali zaposlitev posebna oblika institucionalizacije dela, ki predstavlja družbeno priznano in varno obliko proizvodnje in zato poteka v formalni ekonomiji. Institucionalizacijo v obliki posla delavci opravljajo z uporabo družbenih, skupinskih ne pa individualnih sredstev za proizvodnjo« (Svetlik: 1984).

Delo predstavlja tako za invalide kot ostale ljudi osrednjo vrednoto. Pomembno je z vidika pridobivanja materialnih sredstev pa tudi vključevanja v okolje, ki omogoča posamezniku oblikovanje svojega statusa. S tem, ko invalidi delajo, vsakodnevno potrjujejo svoje sposobnosti in znanje, oblikujejo osnovno identiteto, samospoštovanje, splošno organizacijo življenja in skrb za svojo družino. Delo služi tudi ohranjanju telesnega in duševnega zdravja. Uspešna zaposlitev vključuje poleg zadovoljstva pri delu tudi pravo mero odgovornosti, možnost razvoja osebnosti, možnost napredovanja, omogočanje dodatnega usposabljanja in izobraževanja. Da bi omogočili zaposlitev tudi težjim invalidom, pa je pomembno, da se odpravijo arhitekturne omejitve, kot so dostopi na delo in ureditev prevoza do delovnega mesta.

5.1. PRIDOBITEV STATUSA INVALIDNE OSEBE

Ob nastanku trajne telesne okvare ali omejitve, za katero je vzrok bolezen ali poškodba, nastala izven delovnega časa, in pa poškodba ali bolezen na delovnem mestu, postane posameznik po določenem zakonskem postopku invalidna oseba. To mnenje poda izvedenski organ Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Mnenje o invalidnosti, preostali delovni zmožnosti, telesni okvari, potrebi po stalni pomoči, potrebi po prilagoditvi prostorov in delovnih sredstev v zvezi s poklicno rehabilitacijo podeli invalidska komisija. Ta je sestavljena iz invalidske komisije I. stopnje, ki deluje na območnih enotah in izpostavah zavoda, invalidske komisije II. stopnje, ki deluje na centralnem sedežu zavoda, zdravnikov in drugih strokovnih institucij, ki jih imenuje Upravni odbor zavoda.

Pobudo za obravnavo postopka za pridobitev statusa invalidne osebe lahko predloži oseba sama, zdravnik, center za socialno delo ali svetovalec zaposlitve. Po zakonu lahko status invalida dobi le oseba, ki ni dobila statusa po drugih predpisih, je zaposlena, je prijavljena na

zavodu kot brezposelna oseba in je dopolnila 15 let oziroma ni starejša od določene starosti po pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Ugotovljene morajo biti trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni, oviranost, ki vpliva na zaposljivost, in ovire pri vključevanju v delovno okolje. Vlogi predloga o pridobitvi statusa mora biti priložena obvezna medicinska dokumentacija z mnenjem osebnega zdravnika (originalni izvidi in njihove kopije s podpisom in žigom zdravnika), ki je nujna za pravilno oceno delovne zmožnosti, in delovna dokumentacija, ki jo pripravijo delodajalec, strokovni delavec zavoda v sodelovanju z zavarovancem in zavodom za zaposlovanje. Delovna dokumentacija¹⁷ mora vsebovati vse podatke o zavarovancu in delodajalcu. Sestavljena je iz opisa delovnega mesta¹⁸, stopnje strokovne izobrazbe, dodatne usposobljenosti in delovnih izkušenj. Naloga strokovnega delavca je, da dobro analizira delovno dokumentacijo in pripravi predhodno mnenje in obravnavo pri invalidski komisiji. Po obravnavanju in ugotavljanju invalidnosti invalidska komisija I. stopnje poda mnenje ali obstaja invalidnost, določi kategorijo, datum in vzrok nastanka. Ugotovi, če so potrebni premestitev, poklicna rehabilitacija, prilagoditev delovnih prostorov ter nadaljnje zdravljenje. Komisija je dolžna podati tudi mnenje o zavarovančevi preostali delovni zmožnosti. Pri pripravi ocene možnosti za poklicno rehabilitacijo se upoštevajo tudi drugi dejavniki, kot so motivacija zavarovanca, družinske in socialne razmere in drugo. Na mnenje invalidske komisije se zavarovanec lahko tudi pritoži. Postopek dodeljevanja statusa invalida se zaključi, ko invalidska komisija izda odločbo o zaposljivosti invalida. Odločba lahko vsebuje sklep, da oseba izpolnjuje pogoje za pridobitev statusa ali da ne pridobi statusa, ker je nesposobna za pridobitno delo (v tem primeru se osebo napoti na center za socialno delo in zanjo veljajo pravice po Zakonu o socialnem varstvu) ali ne pridobi statusa, ker stopnja oviranosti ne vpliva na njeno delovno zmožnost. Odločbo se lahko poda šele po zaključeni zaposlitveni rehabilitaciji. Vse pravice iz invalidskega zavarovanja se uveljavlja na območni enoti Zavoda za pokojninski in invalidsko zavarovanje (glej Pravilnik o organizaciji in načinu delovanja invalidske komisije).

¹⁷ To pridobimo s pomočjo obrazca DD-1, ki ga izda generalni direktor in se objavi v Uradnem listu.

¹⁸ Delovno mesto je pojem, ki označuje vse prostore, kjer se mora zaposleni zadrževati ali izvajati svoje delo pod nadzorom delodajalca (npr. pisarna, delavnica, gradbišče, kmetijska površina,...). »Je razmerje med delavcem in delodajalcem, ki temelji na ustrezni delovno pravni pogodbi in je urejeno s predpisi, kolektivnimi sporazumi ter splošnimi akti delodajalca« (Možina, 2002: 404).

5.2. DELOVNO RAZMERJE OB NASTANKU INVALIDNOSTI

Dobri odnosi z delodajalcem so temelj za uspešno sodelovanje pri usposabljanju in zaposlovanju vseh ljudi, tudi invalidov. Za delodajalce so invalidi pogosto manj zanesljivi iskalci dela, saj naj bi bili premalo prilagodljivi, učinkoviti in vztrajni. Bojijo se, da ne bodo zmogli opravljati določenih nalog in da se bo njihovo zdravje ob delu še poslabšalo. Omejitve njihove delovne zmožnosti jim pogosto prinaša organizacijske težave, ker jih težko prerazporejajo in najdejo ustrezna delovna mesta zanje. Vendar pa je odnos delodajalcev do invalidov odvisen tudi od njihove naklonjenosti, vrste, velikosti podjetja, izkušenj pri zaposlovanju v preteklosti in pa osebnih izkušenj z invalidnimi osebami. Naklonjenost delodajalcev je odvisna tudi od njihovega spola, starosti in izobrazbe. V več raziskavah so ugotovili, da so delodajalci v velikih podjetjih bolj pozitivno naravnani do zaposlovanja kot v majhnih. Prav tako raje zaposlujejo telesne invalide kot duševno prizadete osebe. Najbolj se izogibajo zaposlovanju alkoholikov in narkomanov. Kot najbolj problematične faktorje pri invalidih delodajalci navajajo njihovo sprejemanje pravil, večji obseg vodenja, njihovo učenje na osnovi navodil, manjšo delovno kondicijo, večji obseg potreb pomoči s strani vodij (glej Pope in Tarlov v Uršič, 2003: 113). To povzroča omejevanje normalnega delovnega poteka dela in zaostajanje za konkurenco.

V Sloveniji naj bi po rezultatih raziskav polovica zaposlenih invalidov dosegala slabše rezultate od ostalih delavcev. Predsodek povečane odsotnosti invalidov zaradi bolniške se je pokazal kot napačen, saj naj bi bilo po odgovorih delodajalcev število dni bolniških odsotnosti manjše pri invalidih kot pri ostalih delavcih. Kljub dobrim izkušnjam z zaposlovanjem invalidov so delodajalci ocenili, da zaposlovanje te skupine predstavlja večjo obremenitev za neposredne vodje, težave v organizaciji dela in veliko porabo časa za njihovo privajanje na delo (glej Uršič, 2003: 114).

Postopek sklepanja delovnega razmerja z invalidom se razlikuje glede na to, ali sklepamo delovno razmerje z brezposelnim ali z že zaposlenim invalidom. Delovno razmerje z nezaposleno invalidno osebo se lahko sklene brez objave oziroma razpisa. Če se invalid prijavi na razpis prostega delovnega mesta, ima prednost pred ostalimi kandidati, če izpolnjuje splošne in posebne pogoje za opravljanje prostega delovnega mesta. Ob sklenitvi delovnega razmerja velja za invalida enak postopek uveljavljanja pravic kot za ostale zaposlene. Če invalidna oseba ni bila sprejeta na prosto delovno mesto, mora delodajalec

pisno obvestiti posameznika o razlogih, zaradi katerih ga ni želel zaposliti. Če sklepamo delavno razmerje z osebo, ki je postala invalid v času zaposlitve, veljajo zanjo drugačna pravila. Pri razporejanju invalidnih oseb na drugo delovno mesto se mora upoštevati mnenje invalidske komisije o zavarovančevi preostali delovni zmožnosti. To mnenje poda Zavod za invalidsko in pokojninsko zavarovanje v sodelovanju z osebnim zdravnikom zavarovanca in delodajalca. Poleg mnenja komisije se upoštevajo tudi določbe zakona o delovnih razmerjih in kolektivna pogodba. Če ob nastanku invalidnosti delavec ni več sposoben opravljati svojega dela, mu mora delodajalec ponuditi sklenitev nove pogodbo. Lahko mu ponudi pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas na drugem delovnem mestu, ki ustreza invalidovi strokovni izobrazbi, njegovi usposobljenosti in delovni zmožnosti v skladu s predpisi ZZRZI ali pa mu zagotovi delo pri drugem delodajalcu. Lahko ga zaposli tudi za skrajšan delovni čas, za preostali čas pa delovnemu invalidu plačo sofinancira zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Če zaposlitev invalidne oseb še vedno ni možna, se jo napoti na zaposlitveno rehabilitacijo. Po končani rehabilitaciji ji v sodelovanju s strokovnimi institucijami in zavodi poskuša najti ustrezno delo. S temi ukrepi je invalid zavarovan pred odpovedjo pogodbe in izgubo dela.

Delodajalec mora pri izbiri drugega delovnega mesta upoštevati poleg mnenja invalidske komisije o invalidovi preostali delovni zmožnosti še njegovo usposobljenost po končani poklicni rehabilitaciji, določbe ZDR in kolektivne pogodbe. Šele z odklonitvijo ene od teh rešitev postane invalid brezposelna oseba.

Izvajanje načela absolutnega varstva zaposlitve invalida ima poleg pozitivnih tudi negativne strani. Delodajalec ne sme delovnega invalida odpustiti zaradi nastanka invalidnosti in mu mora zagotoviti drugo delovno mesto. Če le-tega v svojem podjetju ne najde, je delovni invalid v času reševanja njegove problematike in iskanja pravega delovnega mesta na čakanju, ki se v večini primerih zavleče tudi do dveh let. To povzroči invalidu demotiviranost za delo. Negativno vpliva tudi na delodajalca in njegov delovni proces, ki otežuje in ovira poslovanje podjetja. Zato je potrebno sestaviti zakonodajo, ki bo v pravi meri ščitila invalide pred odpustom in ne bo omejevala delodajalčevega delovnega procesa. Bolje je odpustiti invalida in mu omogočiti zaposlitev v invalidskem podjetju, zavodu ali kakšni drugi organizaciji, kot ga na silo obdržati v podjetju, kjer bo oviral in zmanjševal konkurenčnost podjetja.

5.3. ZAPOSLOTIVENA REHABILITACIJA

V novem Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov je večji del namenjen zaposlitveni rehabilitaciji. Ta je opredeljena že v Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju in predstavlja pozitiven ukrep za invalidne osebe. Po slovarju ILO je zaposlitvena rehabilitacija »kombinirana in koordinirana uporaba medicinskih, socialnih, vzgojnih in delovnih ukrepov za usposobitev in ponovno usposobitev posameznika do najvišje možne ravni funkcionalnih sposobnosti« (Drobnič in Zupan, 1997: 20). Zaposlitvena rehabilitacija je postala temeljna pravica delovnega invalida iz invalidskega zavarovanja. To je celotni proces, v katerem se zavarovanca strokovno, fizično in psihosocialno usposobi za drug poklic ali delo tako, da se lahko ustrezno razporedi oziroma zaposli in ponovno vključi v delovno okolje oziroma se usposobi za opravljanje istega poklica ali dela, tako da se mu ustrezno prilagodi delo¹⁹ z ustreznimi tehničnimi pripomočki. Namenjena je izenačevanju možnosti zaposlovanja oziroma ustvarjanju pogojev za zaposlitev invalidov. Pravico do rehabilitacije pridobijo invalidi II. kategorije, če na dan nastanka invalidnosti niso še dopolnili 50 let starosti in če se jih glede na preostalo delovno zmožnost lahko usposobi za drugo delo, ki ga bodo opravljali poln delovni čas. Poleg poklicne rehabilitacije Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje krije tudi stroške prilagoditve delovnih prostorov in dokupa delovnih sredstev. Napotitvene ustanove so poleg Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje še Zavod za zaposlovanje, zdravstvene ustanove, podjetja in drugi.

Zaposlitvena rehabilitacija je sestavljena iz ocenjevanja, medicinske rehabilitacije in drugih programov. Ocenjevanje je namenjeno izboljšanju rehabilitantove osebne sposobnosti delovanja na delovnem mestu. Ocena je sestavljena iz ocene osebnosti, zaposlitvene primernosti in delovne sposobnosti. Medicinska rehabilitacija je prva faza celotnega procesa rehabilitiranja. Izvajajo jo zdravstvene ustanove, njihova naloga pa je fizično in psihološko pomagati obolelim in okrepiti njihove preostale zmogljivosti.

Dejavnosti izvajalcev rehabilitacije so sestavljene iz poklicnega in delovnega usmerjanja, ugotavljanja psihofizičnih sposobnosti za delo, predpoklicnega usposabljanja, poklicnega usposabljanja, socialnih programov, prilagajanja na delo, spremljanja usposabljanja oziroma zaposlitve, tehnoloških programov in preventivnih programov. Glede na dejavnost pa

¹⁹ Prilagajanje dela zajema preoblikovanje pripomočkov, strojev, delovnih mest in delovnega okolja v skladu s potrebami posameznika.

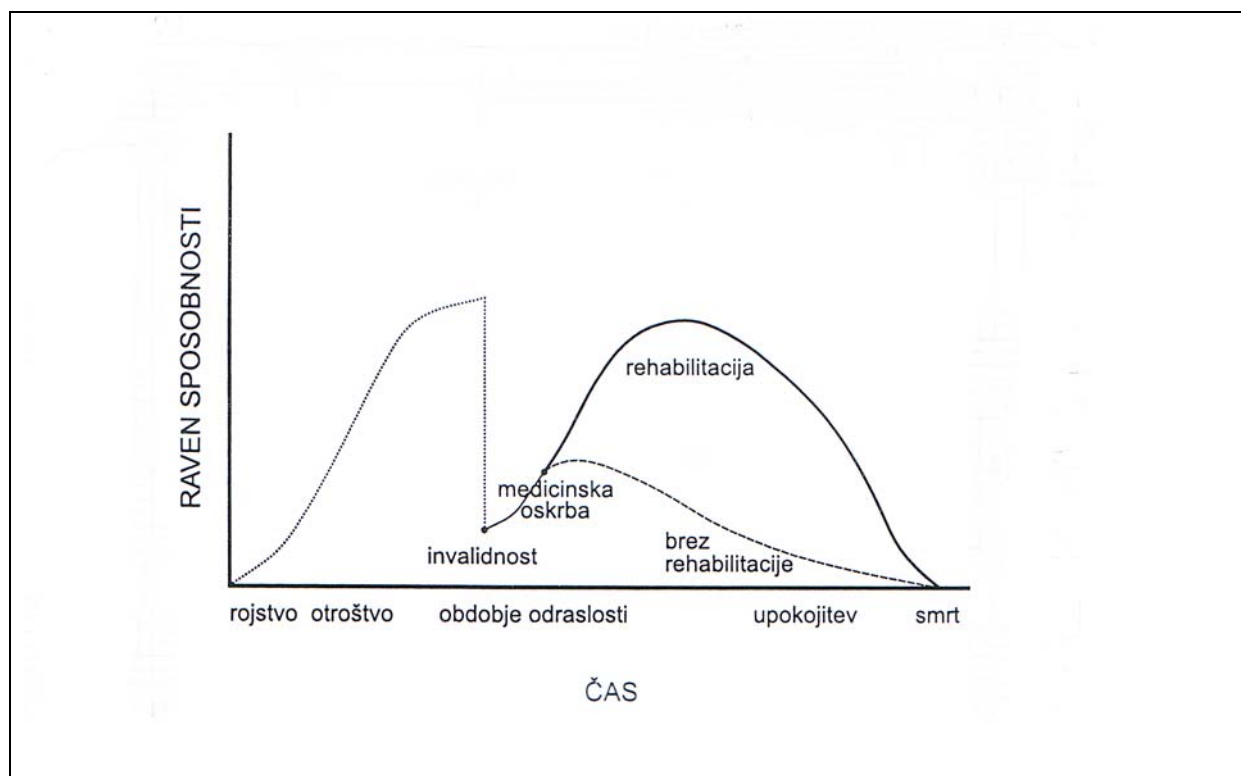
razlikujemo rehabilitacijo tudi po vrstah. To so programi za pridobitev veljavne izobrazbe, izobraževanje ob delu, praktično delo na drugem ustreznem delovnem mestu, druge oblike delovnega usposabljanja in prilagoditev prostorov in delovnih sredstev (glej Zupan in Drobnič, 1997: 13-59).

Zaposlitvena rehabilitacija se lahko opravi z izobraževanjem na ustreznih šolah in z drugimi oblikami izobraževanja, s praktičnim delom na ustreznem delovnem mestu pri delodajalcu oziroma v drugih oblikah delovnega usposabljanja ali pa z izobraževanjem ob delu, s soglasjem invalida. Za rehabilitacijo se šteje tudi čas privajanja na delo, za katerega se je invalid s poklicno rehabilitacijo usposobil. Oblika, način zaposlitvene rehabilitacije, roki za nastop in trajanje, natančnejši pogoji za usposabljanje za delo, pogoji in roki za sklenitev pogodbe o zaposlitvi po uspešno končani poklicni rehabilitaciji se določijo v rehabilitacijskem načrtu²⁰, ki ga skleneta strokovni delavec in posameznik. V obdobju od pridobitve pravice do zaposlitvene rehabilitacije do njenega zaključka invalidu pripada denarno nadomestilo v višini 100% invalidske pokojnine, ki bi mu pripadala na dan nastanka invalidnosti. Pravico do takšnega nadomestila ima invalid tudi v času poteka rehabilitacije in od njenega zaključka do začetka dela na delovnem mestu. Prav tako mu pripada tudi nadomestilo plače zaradi dela s skrajšanim delovnim časom in nadomestilo zaradi manjše plače na drugem ustreznem delu (glej ZPIZ, 1998: 94.člen).

Vključevanje delovnih invalidov v zaposlitveno rehabilitacijo vsekakor pozitivno vpliva na delovno sposobnost ob nastanku invalidnosti. Kot je razvidno tudi z grafa 5.3, raven sposobnosti ob nastanku invalidnosti močno upade, z njim pa se zmanjša motivacija in pozitivna samopodoba. Če nastopi rehabilitacija takoj po nastanku invalidnosti, obstajajo večje možnosti, da se bodo sposobnosti invalidne osebe povečale, kar bo pozitivno delovalo tudi na možnost ponovne vključitve na trg delovne sile.

²⁰ Rehabilitacijski načrt je dokument, ki je podlaga za sklenitev pogodbe o zaposlitveni rehabilitaciji. Predstavlja smiselno vsebinsko in časovno razporeditev rehabilitacijskih ukrepov.

Graf 5.3: Vpliv rehabilitacije na delovno sposobnost pri nastanku invalidnosti



Vir: Drobnič, Zupan (1997) Centri za poklicno rehabilitacijo v Sloveniji, 1998

Seveda pa obsežnejša rehabilitacija in rehabilitacija z višjimi stroški še ni nujno kvalitetnejša in uspešnejša. Kvaliteta je odvisna od strokovne usposobljenosti izvajalcev programov in želje po napredku vsakega posameznika. Stroški rehabilitacije se hitro povrnejo, če temu sledi zaposlitev invalida.

5.4. INVALIDSKO PODJETJE

Posebno podpoglavje namenjam invalidskim podjetjem, ki na trgu delovne sile predstavljajo eno od največjih možnosti pri zaposlovanju invalidov v državi. Koncept podjetja je zanimiv, saj se njihov status in poslovanje razlikujeta od običajnih podjetji. Njihov razvoj sega že v petdeseta leta. Invalidska podjetja ustanavljajo gospodarske družbe, da ohranijo zaposlitev za svoje delavne invalide, ki jih drugače ne morejo zaposliti. Ustanovijo jih tudi samostojni podjetniki ali invalidske organizacije, ker želijo z zaposlitvijo invalide vključiti v delovno okolje in s tem tudi v širše družbeno okolje. Zaradi spreminjanja razmer v gospodarstvu so se

stvari začele obračati na slabše. Nekaj od teh podjetij je zaradi slabega poslovanja in izkoriščanja te delovne sile šlo v stečaj ali pa so v postopku prisilne poravnave.

Invalidska podjetja so podjetja, v katerih se usposablja in zaposluje invalidi, ki se glede na svojo invalidnost in preostalo delovno zmožnost ter glede na svoje zdravstveno stanje ne morejo zaposliti pod enakimi pogoji. Pogosto opravljajo manj zahtevna dela, kar je posledica dejstva, da je invalidnost običajno povezana z zmanjšanimi sposobnostmi za delo. Njihovo manjšo produktivnost država kompenzira z ugodnostmi, ki jih omogoča invalidsko podjetje. Invalidska podjetja so specifične institucije javnega pomena, ki izpolnjujejo poglobitve kriterije za dodelitev davčnih in drugih ekonomskih olajšav. Oproščene prispevke namenjajo za razširitev dejavnosti usposabljanja in zaposlovanja, nabavo strojev in orodij, prireditve strojev in drugih naprav, izboljšavo tehnološkega procesa in organizacije dela itd. Njihova dejavnost je izvajanje socialnovarstvenih programov in storitev. Zaposluje in usposablja najmanj 40% invalidov od vseh zaposlenih v družbi. Delovna razmerja med invalidi in delodajalci se sklepajo na enak način kot z ostali delavci. Za svoje delo so plačani v skladu s kolektivno pogodbo.

Tudi na tem področju prihaja do razhajanj, saj nekateri menijo, da delodajalci razporejajo v invalidska podjetja vse delavce, ki zanje niso več zanimivi, ker so starejši, manj produktivni in manj inovativni. Drugi menijo, da so podjetja pomemben dejavnik ohranjanja zaposlitve za že zaposlene invalide, tretji pa pravijo, da so ta podjetja nujna, vendar jim je treba dati pravo identiteto (glej Uršič: 2004, 30).

Za dodelitev statusa invalidskega podjetja so zadolžene posebne institucije, ki glede na pridobljeno dokumentacijo odločajo o njegovi podelitvi. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve imenuje komisijo za ugotavljanje pogojev za pridobitev statusa podjetja za usposabljanje in zaposlovanje invalidnih oseb. Naloga ministrstva je, da ugotavlja, če podjetje izpolnjuje pogoje, kot so: najmanj 40% zaposlenih invalidnih oseb, razpoznaven program poslovanja, da je podjetje samostojna organizacijska enota, da podjetje nudi invalidom ustrezno delo in delovne pogoje itd. Predhodno soglasje, ki ga sprejme Vlada RS se podeli podjetju, ki na podlagi dokumentacije izpolnjuje vse pogoje. Šele s sklepom Vlade RS izda ministrstvo odločbo o podelitvi statusa, s katero podjetje uveljavlja ugodnosti na Zavodu za zaposlovanje. Po zakonu podjetju pripadajo olajšave po 226. členu ZPIZ (Uradni list RS, št. 109/99), olajšave po 60. členu ZZVZZ (Uradni list RS, št. 9/92) ter nadomestilo plače po

Pravilniku o merilih za nadomestitev dela stroškov invalidskim podjetjem (Uradni list RS, št. 54/97). Zavod podjetju mesečno izplačuje nadomestilo dela stroškov za zaposlene invalide, ki se giblje med 25% in 75% zajamčene plače. Nadomestilo se razlikuje glede na stopnjo invalidnosti in namen porabe dobička.

Nadzor nad delom in poslovanjem invalidskih podjetij opravlja Ministrstvo za delo, družino in socialne razmere. Namen nadzorovanja je preverjanje izpolnjevanja pogojev za ohranitev statusa glede na kadrovske, prostorske, programske in druge pogoje. Zaradi pogostega izkoriščanja porabe sredstev v druge namene komisija ministrstva nameni največ pozornosti porabi teh sredstev. Ta se morajo striktno uporabiti za razširitev dejavnosti usposabljanja in zaposlovanja invalidnih oseb, nabavo strojev in orodij ter telesne prilagoditve, izboljšavo varstva pri delu itd. Poleg Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve invalidsko podjetje nadzorujejo še Zavod za zaposlovanje, Agencija za plačilni promet in Davčna uprava.

Invalidska podjetja so v Sloveniji že vrsto let pomembna oblika zaposlovanja invalidov. Po inovativnosti in tehnološki opremljenosti v povprečju ne zaostajajo za podobnimi v Evropski uniji, po nekaterih kazalcih pa so celo boljša. Problemi se pojavijo, ko govorimo o finančnih spodbudah za ta podjetja. Le-te so pri nas toge in niso odvisne od stopnje prizadetosti zaposlenih. Država si prizadeva, da bi ta podjetja delovala uspešno, zato jih določa tudi v novem Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Zavedati pa se moramo, da invalidska podjetja niso rešitev za vse invalidne osebe. Vsem ne ustrezajo enaki pogoji dela in delovno okolje. To je rešitev le za kategorijo invalidov, ki imajo lažje telesne in duševne okvare in določene kvalifikacije, ki jih znajo na delovnem mestu v določeni meri tudi izrabiti.

5.5. NOVE OBLIKE ZAPOSLOVANJA INVALIDOV

Mnogi so videli v invalidskem podjetju edini način zaposlovanja invalidov. Spremembe na trgu in spremenjen pogled družbe na to problematiko pa sta pripeljala do oblikovanja novih oblik zaposlovanja. Te so naredile razliko med »rednim zaposlovanjem« in »zaposlovanjem pod posebnimi pogoji« manj očitno. Oblikovale so se vmesne oblike zaposlovanja, ki jim Seyfried in Lambert pravita »semi-sheltered employment (zaposlovanje s primesmi splošnih in posebnih pogojev). Merila razlikovanja med delom na odprtem trgu in tistim pod

posebnimi pogoji so: kraj, kjer se delo opravlja, prisotnost ali odsotnost varovalnih mehanizmov, pod katero odgovornostjo se delo opravlja (podjetje, zadruga ali druga ustanova), individualne ali kolektivne pogodbe zaposlovanja in sestava zaposlenih (sami invalidi ali mešana populacija). S pomočjo teh meril se lahko razvrsti oblike zaposlovanja invalidov pod posebnimi pogoji od najmanj do najbolj zaščitene oblike. Te so individualno tržno delo, ki je brez posebne zaščite, prilagojeno delo v običajnih podjetjih z individualnimi dogovori za vključitev, polzaščitno delo v običajnih podjetjih, kjer veljajo kolektivna zaščita in posebne delovne razmere, polzaščitno delo v združenih s posebnimi delovnimi razmerami, zaposlitev v invalidskih delavnicah v običajnih podjetjih in zaščitno delo²¹ v tipičnih delavnicah za prizadete osebe. Na začetku so oblike zaposlovanja z najmanj zaščite, na koncu pa tiste z največjo vsebino zaščite (glej Seyfried in Lambert v Svetlik in drugi, 2002: 458).

Strokovnjaki na področju zaposlovanja namesto »rehabilitacijskega inženiringa« ali »prilagoditve dela ljudem s prizadetostjo« uveljavljajo koncept »**ekološkega modela**« oziroma bio-psiho-socialnega modela, ki prinaša drugačno gledanje in ocenjevanje potreb invalida za zaposlitev. Model predstavlja okvir za oblikovanje učinkovitih programov zaposlitvene rehabilitacije in zaposlovanja invalidov. Nudi večjo možnost prilagajanja programov spremembam trga dela in spremembam v ekonomski politiki države. V model so povezani človek in njegove sposobnosti, družba ter delovno mesto. Delovno mesto s svojimi lastnostmi oblikuje »socialno klimo«, ki je za delavca lahko vzpodbudna ali pa ga omejuje pri uresničevanju njegovih potreb, zato ga je še toliko bolj pomembno dobro poznati.

Ta sistem bi moral biti vključen povsod, kjer se opredeljuje zaposljivost invalidov, tako pri zaposlitveni rehabilitaciji kot pri zaposlovanju invalida. Model zagotavlja razvijanje prave vloge in večje sodelovanje delodajalcev pri zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (glej Uršič: 2004, 89).

Povod za nastanek projekta »**socialnega podjetja**«, ki ga je dal Center za rehabilitacijo invalidov Celje, so bile nove družbeno-ekonomske razmere na trgu, ki zahtevajo drugačne pristope k zaposlovanju invalidnih oseb. Zaposlitvena rehabilitacija ni več dovolj za ponovno

²¹ Zaščitno delo oziroma zaposlitev je zaposlitev invalida na delovnem mestu, ki je prilagojeno delovnim sposobnostim in potrebam invalida, ki se ne more zaposliti v običajnem delovnem okolju. Zaščitno zaposlovanje izvaja zaposlitveni center, ki izpolnjuje kadrovske, organizacijske, tehnične in druge pogoje, ki jih predpiše minister pristojen za delo (glej ZZRZI, 2004: 13-15).

vključitev v delovni proces, potrebna so dodatna usposabljanja za izpopolnjevanje znanj. Socialno podjetje naj bi predstavljalo prehod iz programa usposabljanja v zaposlitev.

Socialno podjetje je običajno podjetje, ki nudi usluge pod neobičajnimi pogoji. Je neprofitni subjekt, ki vzdržuje socialno in ekonomsko funkcijo. Je prehodna oblika zaposlitve, ki omogoča vključevanje v delo iz aktivnih oblik zaposlovanja v invalidska podjetja, varstveno-delovne centre, vmesne delavnice. Nadaljnja vključitev je odvisna od posameznikove preostale zmožnosti za delo. Tukaj so zaposlene invalidne osebe, za katere druge oblike zaposlovanja niso primerne, imajo pa enake pravice in obveznosti, ne glede na svojo delovno zmožnost. Socialno podjetje se razlikuje od običajnega podjetja v zaposlovanju delovno nezmožnih in tistih, ki so na trgu dela nezanimivi, delo lahko opravljajo tudi osebe, s telesnimi in psihičnimi omejitvami, vse pa se obravnava kot človeški vir s pozitivnim potencialom.

Ena izmed novih oblik zaposlovanja invalidov je **podporno zaposlovanje** ali kot mu pravijo v ZDA »supported employment«. Izvaja se v običajnem podjetju, kjer strokovni vodja (job – coach, employment specialist) s svojimi strokovnimi nasveti omogoča invalidu na delovnem mestu usposabljanje za opravljanje določenih del, pri tem pa nudi strokovno in tehnično podporo tudi delodajalcu. Invalidu pomaga najti primerno zaposlitev, ga usposobiti za to delo in mu pri vključevanju nudi določeno podporo. Oblike programov, njihovo trajanje in zagotavljanje finančnih sredstev se med seboj razlikujejo. Podporni sodelavci, ki so strokovno usposobljeni za to področje, skrbijo za večje število oseb. Običajno se ta številka giblje med deset in dvajset invalidnih oseb, odvisno od vrste in stopnje invalidnosti.

Ta vrsta zaposlovanja je odprta za vse vrste in stopnje invalidnosti, tudi tiste z najtežjimi prizadetostmi. Delovno mesto in njegova zahtevnost pa morata biti usklajena s posameznikom, pri tem pa je posamezniku omogočena vsakršna vrsta podore.

Evalvacije podpornega zaposlovanja v svetu so pokazale, da je sicer v to obliko zaposlovanja vključenih le malo invalidov, da pa pozitivno deluje na njihovo zaposlovanje. V mnogih primerih podporno zaposlovanje ne deluje kot poseben sistem, ampak prihaja do prelivanja teh storitev s storitvami običajnega ali zaščitnega zaposlovanja. Vsi programi, tudi za tiste s težjo invalidnostjo, so se pokazali kot stroškovno učinkovitejši in prijaznejši v primerjavi z zaščitnim zaposlovanjem (glej Uršič: 2004, 142). Podporno zaposlovanje uporabljajo kot

alternativo zaposlovanja v invalidskih podjetjih in varstveno-delovnih centrih (zaščitno zaposlovanje) Končni cilj podpornega zaposlovanja je socialna vključenost.

Podporno zaposlovanje ima mesto tudi v slovenski zakonodaji, kjer je opredeljeno kot »zaposlitev invalida na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju s strokovno in tehnično podporo invalidu, delodajalcu in delovnemu okolju« (ZZRZI, 2004: 15). Invalidu se pri uvajanju na delo zagotavlja strokovno podporo z informiranjem, svetovanjem, osebno asistenco, spremljanje pri delu, ocenjevanje njegovega dela in tehnično podporo pri prilagoditvi delovnega mesta. Za takšno obliko zaposlitev mora izpolnjevati tudi določene pogoje, kot so invalidova za opravljanje določenega dela, motiviranost za delo, izdelan mora biti načrt podpore invalidu in pripravljenost delodajalca za sodelovanje. Strokovna in tehnična podpora invalidu ter pravice in obveznosti se zapišejo v pogodbi, ki jo invalid sklene z delodajalcem. Na podlagi takšne pogodbe ima pravico do subvencionirane plače, če dosega nižje delovne rezultate.

V državah po svetu so za zaščiteni skupino brezposelnih, v katero spadajo invalidne osebe, uvedli zakonsko obvezno zaposlovanje invalidov – **kvotni sistem**, ki predstavlja eno izmed novih oblik zaposlovanja te skupine. Ta sistem invalidov uporabljajo tako evropske (Francija, Nemčija, Italija) kot tudi nekatere azijske države (Japonska, Kitajska). V nekaterih državah ima sistem pozitivne posledice, saj zmanjšuje stopnjo brezposelnosti in ohranja zaposlitve invalidnih oseb (na primer v Nemčiji, Avstriji in Franciji), drugod pa ima negativne posledice, zato ga ukinjajo (na primer v Angliji). Višina kvote²² se med državami razlikuje in sega od 2 % (v Španiji) do 7% (v Italiji).

V Sloveniji so sistem uzakonili leta 2004, saj v preteklosti ni bil potreben, ker je država izvajala politiko polne zaposlenosti²³. Problem zaposlovanja je postal zaznaven šele s procesom prestrukturiranja gospodarstva. Zaradi stečajev in prisilnih poravnjav je ostalo brez dela veliko ljudi, med katerimi so bili tudi invalidi. V Sloveniji je kvotni sistem opredeljen kot sistem, ki obvezuje delodajalce, da zaposlujejo invalide v okviru določene kvote. To velja za tiste delodajalce, ki imajo več kot 20 zaposlenih delavcev. Kvota zaposlitve se razlikuje glede na dejavnost delodajalca. Če delodajalec ne zaposli določenega števila invalidov, lahko

²² Če bi želeli v Sloveniji zaposliti vse brezposelne invalide (okoli 45.000), bi morali imeti kvoto 6,5 %.

²³ Že leta 1943 je Kalecki pisal, da se bo polna zaposlenost lahko ohranila samo z razvojem novih socialnih in političnih institucij. Danes le redki avtorji trdijo, da je v času kapitalizma, možna polna zaposlenost. Polna zaposlenost je možna le v izjemnih okoliščinah, kot so diktatura, priprave na vojno, kjer gre za plansko reguliranje delovne sile in za povečanje proizvodne dejavnosti (glej Študijsko gradivo, 2001/02: 94).

to obveznost izpolnil na drug način, in sicer s sklenitvijo pogodbe o poslovnem sodelovanju z zaposlitvenim centrom ali invalidskim podjetjem, katerim bo moral plačevati stroške dela v višini osemnajstih minimalnih plač letno za vsakega nezaposlenega invalida. Za tiste, ki se teh obveznosti ne bodo držali, so določene denarne kazni, ki so različne glede na vrsto prekrška (glej internetni vir www.pcmg.si/index.php?id=1698).

Evalvacije tega ukrepa so pokazale, da ima sistem tako prednosti kot slabosti. Nekateri delodajalci invalide doživljali kot dodatni davek in kot omejitev pri kadrovanju in poslovanju. Raje plačujejo visoke dajatve, kot da obdržijo invalida v delovnem razmerju. Tej obliki zaposlovanja niso naklonjeni tudi nekateri invalidi, ker menijo, da jih ukrep še bolj stigmatizira in v še večji meri razlikuje od neinvalidnih oseb. Drugi vidijo kvotni sistem kot sistem, ki spodbuja zaposlovanje invalidov v običajnem delovnem okolju in povečuje obveznosti delodajalcev do invalidov. Sistem omogoča državno regulacijo zaposlenosti invalidov, zmanjševanje invalidne brezposelnosti, v skladu se kopičijo viri za financiranje delovnih mest in zmanjšujejo se sredstva za poklicno rehabilitacijo. Dobre prakse so pokazale, da mora biti ta ukrep dodelan z antidiskriminacijsko zakonodajo in finančnimi spodbudami ter da mora biti v čim večji meri predstavljen javnosti, še posebej pa delodajalcem, ki ne želijo nase prevzemati socialnih odgovornosti (glej Uršič, 2004: 19).

Cilj kvotnega sistema je omogočiti in ohraniti zaposlitev čim večjemu številu invalidov in pospešiti zaposlovanje v običajnem delovnem okolju. Zmanjšati mora stopnjo brezposelnosti invalidov, vzpodbujati mora zaposlovanje in nenazadnje tudi večati finančna sredstva za spodbujanje zaposlovanja. Osnovni namen tega sistema je zagotavljanje enakih možnosti za zaposlitev vsem ljudem. Določiti mora nagrade za tiste, ki bodo kvote presegali, tistim, ki pa obveznosti ne bodo izpolnjevali, mora naložiti določeno višino kazni.

Čas pa je pokazal, da kvotni sistem ni edini, ki pospešuje zaposlovanje invalidov v običajnem okolju. Poleg njega se izvaja še vrsto ukrepov, ki imajo enak cilj. To so zaposlitvena rehabilitacija, priprava na zaposlitev, posredovanje dela, subvencioniranje in prilagoditev novih delovnih mest, preprečevanje diskriminacije s pomočjo zakonov itd. Poleg tega bodo nove oblike zaposlovanja, ki jih določa Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov ob zaživetju vsekakor pozitivno vplivale na zaposlovanje invalidnih oseb in njihovo vključevanje v običajno delovno okolje. Omogočale jim bodo nove oziroma dodane načine

zaposlovanja, večje možnosti izbiranja glede na stopnjo okvare in posameznikovih želja ter potreb.

5.6. VPLIV IZOBRAŽEVANJA NA IZBIRO DELA

»Splošno izobraževanje in usposabljanje naj bi bila namenjena zadovoljevanju potreb po osebni rasti in razvoju, pridobivanju spretnosti za samostojno učenje ter oblikovanju vizije prihodnosti. Kljub temu pa ne gre le za doseganje notranjega zadovoljstva in vedoželjnosti. Tudi delodajalci se vse bolj zavedajo, da je posameznikom treba omogočiti nenehen razvoj. To bi znižalo stopnjo brezposelnosti in tehnološkega presežka, pripomoglo h globalizaciji dela, sledilo nenehnemu prestrukturiranju gospodarstva in mobilnosti delovne sile« (UNESCO v Mirčeva, 2000: 22).

Zaposlovanje in usposabljanje sta medsebojno povezani področji. Nizka stopnja izobrazbe oziroma nepravilna izobrazba predstavlja velik problem ob vstopanju na trg dela. Določena dela zahtevajo kvalifikacije, ki jih iskalci zaposlitve pogosto nimajo. Posledica tega je njihova brezposelnost, ki posamezniku povzroča prikrajšanost ne samo za materialne dobrine, ampak tudi za socialne stike in integracijo v družbo. Ta problematika zajema tako neinvalidne kot tudi invalidne osebe, ki so sposobne delati, vendar jih je potrebno primerno usposobiti že od malega in jim prilagoditi delo, da ga lahko opravljajo. Zato je pomembno, da se pri organiziranju in izvajanju izobraževanja otrok ter odraslih s posebnimi potrebami vedno zavedamo, da je izobraževanje in poklicno usposabljanje temeljna človekova pravica, ki omogoča ljudem uresničevanje njihovega potenciala. Poleg tega je tudi pogoj za razvoj in tehnološki napredek.

Vseživljenjsko učenje je danes nujnost. Ne moremo se zadovoljiti več z naključnim učenjem, temveč nam bo pravo mero znanja prineslo le načrtno in učinkovito učenje. Stopnja izobrazbe in znanje postajata vse bolj pomemben dejavnik socialne vključenosti. Osebe z znanjem, izkušnjami, sposobnostmi imajo danes prednost na vseh področjih. Lažje se zaposlijo, uveljavijo v društvih in v politiki. Tisti, ki svojega znanja ne dopolnjujejo, izgubljajo delo, kar ima za posledico socialno izključenost. Enako velja tudi za skupino invalidnih oseb. Družba namenja vse več pozornosti problematiki izobraževanja invalidnih oseb, saj sta tudi za invalide izobrazba in znanje vstopnici za vključevanje v socialni in delovni prostor. Vzgoja in

izobraževanje omogočita, da se otroci z različnimi načini integracije soočijo s problemom invalidnosti in se o njem tudi izobrazijo. Posebno aktualna sta procesa vzgojno-izobraževalne in socialne integracije, saj je njuno uresničevanje v praksi izjemno zahtevno in kompleksno.

Čeprav šola ni edini vir znanja²⁴, velja še vedno za najpomembnejši dejavnik izobraževanja. Šola je za invalidnega otroka še pomembnejša kot za zdravega. Predstavlja lahko vir dodatnih stresnih in žalostnih doživetij (šolska neuspešnost, občutek izključenosti, številna izostajanja), lahko pa nudi otroku vrsto ugodnosti (omogoča odpiranje novih priložnosti in izkušenj, odnosi bogatijo njegovo življenje, šolska uspešnost vpliva na otrokovo samopodobo, zaupanje vase in optimizem). Otrokom omogoča kakovostno življenje in odpira možnosti za interesne dejavnosti (glej Mikuš, 1999: 156). Na kakovost življenja pa poleg šole vpliva še mnogo dejavnikov, med katere spada narava bolezni, osebne lastnosti otroka, lastnosti družinskega okolja in vpliv širšega okolja.

Za šolanje invalidnih oseb ali otrok s posebnimi potrebami²⁵ (tako jih imenuje šolska zakonodaja) poznamo dva načina oziroma dve vrsti izobraževanja. Prva je integrirano²⁶ izobraževanje, ki se ga izvaja v običajnih šolah med neinvalidnimi osebami, druga vrsta pa je segregirano²⁷ izobraževanje v posebnih institucijah, kjer poteka izobraževanje pod posebnimi pogoji in je namenjeno težko prizadetim in omejenim invalidom.

Vključevanje otrok s posebnimi potrebami v **integrirano izobraževanje** oziroma v običajne šole je odvisno od značilnosti posameznega otroka, družine, okolja, in pogojev izobraževanja. Predstavlja humanejši in bolj demokratičen šolski sistem. Izobraževanje mora biti individualno načrtovano in prilagojeno posamezniku ter nenehno spremljano. Pri oblikovanju

²⁴ Nove tehnologije prinašajo nove oblike izobraževanja in sicer izobraževanje na daljavo, samostojno učenje, učenje s pomočjo računalnika (glej Mijoč v Pogačnik in drugi, 2002: 23).

²⁵ Pojem otrok s posebnimi potrebami je definiran kot »oseba, ki se po kakšni lastnosti, značilnosti razlikuje od drugih oziroma ki se glede na svojo vrsto pojavlja drugače« (SSKJ, 2000: 929). Ta izraz uporablja Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami, ki določa pravice do vključenosti v optimalni sistem izobraževanja, pravico do enake in ustrezne izobrazbe. Med to skupino otrok uvrščamo otroke in mladostnike z motnjami v duševnem razvoju, slepe in slabovidne otroke, gluhe in naglušne, otroke z govorno jezikovnimi motnjami, gibalno ovirane otroke, dolgotrajno bolne otroke, otroke s primanjkljaji na posameznih področjih učenja in otroke z motnjami v vedenju in osebnosti.

²⁶ Integracija pomeni »dopolnitev nezapolnjene celote, pritegnitev in vključitev tistega, s čimer celota pravzaprav šele pridobi svojo dejansko izpopolnjenost. Družba je izpopolnjena šele takrat, ko so v njo pritegnjene tudi obrobne skupine, ki kljub različnim vrstam oviranosti izpolnjujejo normalnost (Kasztantowicz v Schmidt, 2001: 7).

²⁷ Segregacija pomeni izključevanje marginalnih skupin, med katere spadajo tudi invalidne osebe.

izobraževanja otrok s posebnimi potrebami je potrebno upoštevati načela vzgoje, izobraževanja in usposabljanja otrok s posebnimi potrebami, ki so:

- načelo integracije kot sodobne oblike izobraževanja otrok s posebnimi potrebami,
- zagotovitev ustreznih možnosti in razmer pred vključitvijo v redne oblike izobraževanja,
- načelo enakih možnosti (da bodo posledice ovir čim manjše),
- pravica do izbire šole,
- vključevanje staršev v proces vzgoje in izobraževanja,
- organizirano izobraževanje, ki je čim bližje njegovemu domu,
- načelo individualiziranega pristopa z diferenciranimi in individualiziranimi programi z upoštevanjem otrokovih sposobnosti,
- načelo pravočasne usmeritve v ustrezne programe vzgoje in izobraževanja in
- načelo interdisciplinarnosti, ki pomeni nujno sodelovanje različnih strok, kot so zdravstvo, socialno varstvo in šolstvo (glej www.mszs.si/slo/solstvo/razvoj_solstva/viprogrami/os/9letna/delo/posebne_potrebe/nacela.asp, 2005).

Pod pojmom integracija »mnogi razumejo asimilacijo, kulturno ali socialno, pa tudi osebno drugačnih v določeno nacionalno ali socialno skupino, prilagajanje drugačnih veljavnim normam, standardom, navadam večine, nameščanje izjemnih ali drugačnih v relativno homogene skupine« (Skalar v Destovnik, 1997: 11). Integracija je proces, v katerem lahko otrok oziroma učenec razvije svoje psihične in socialne potenciale in si s tem omogoča svojo ekonomsko in emocionalno neodvisnost. Cilj integriranega izobraževanja je vzpostavljanje interakcij med invalidnimi in neinvalidnimi otroci. To je proces spodbujanja in pridobivanja izkušenj za medsebojno razumevanje, strpnost in medsebojno sodelovanje. Ni le vključevanje v določeno šolo, ampak tudi proces, ki otroku omogoča najugodnejši razvoj in napredek. Redne šole praviloma obiskujejo otroci s posebnimi potrebami, ki imajo ustrezno razvite intelektualne sposobnosti in so osebno in vedenjsko zmožni dosegati standarde rednih šol. Integrirano izobraževanje omogoča otrokom s posebnimi potrebami, da vzpostavijo socialne interakcije z neinvalidnimi otroci, pridobijo vrline za skupinsko delo, vrstnikom pa omogoča posluš za drugačnost. Tistim, ki so zmožni slediti takemu šolanju, je omogočena večja izbira primerne izobrazbe, ki je pogoj za kasnejšo zaposlitev na zaželenem delovnem mestu (glej Drakenberg v Razdevšek – Pučko, 1999: 51). Omogoča jim tudi socialno neodvisnost. Problem integriranega izobraževanja je, kako zagotoviti otrokom

njihove potrebe, ki se od otroka do otroka razlikujejo. Zato sta za to obliko izobraževanja še toliko bolj pomembna sodelovanje in pomoč staršev in pedagoških delavcev, ki nudijo potrebne pogoje za izobraževanje. Največ pa je odvisno od posameznega otroka, njegovih želj po izobraževanju in veselja do dela.

V Sloveniji upoštevamo priporočila Evropske unije za izobraževanje otrok s posebnimi potrebami. Vključevanje otrok s posebnimi potrebami v redno šolanje je smer, v kateri gredo videnja evropske in slovenske politike. Na področju izobraževanja so bile sprejete naslednje usmeritve:

- pravica do primerne izobraževanja in izenačevanja možnosti,
- redne šole dostopne vsem učencem,
- izhajati je treba iz učenčevih preostalih sposobnosti in želja,
- ker so za izvajanje pouka zadolženi učitelji, le-ti potrebujejo dodatna znanja,
- med starši in učitelji naj bo stalna povezanost,
- zagotovljena naj bo zgodnja obravnava otroka ob ugotovitvi njihovih posebnih potreb,
- vse oblike izobraževanja za otroke s posebnimi potrebami, za mladostnike in odrasle naj delujejo kot sistem med različnimi stopnjami izobraževanja; cilj naj bo zaposlitev invalida (glej www.handyworld-si.com/slo/index.php?topic=Zakonodaja).

Integrirano izobraževanje otrok s posebnimi potrebami ima v državah po svetu že dolgoletno tradicijo. Razvile so se različne oblike vzgoje in izobraževanja takšnih otrok. V nekaterih državah otroke vključujejo v redno osnovno šolo z individualno pomočjo dodatnega učitelja, v drugih lahko obiskujejo integrirane oddelke, v katerih poučujeta učitelj razrednega pouka in defektolog. Otroci lahko obiskujejo tudi oddelke v redni osnovni šoli, kjer poučuje defektolog, občasno pa lahko obiskujejo dejavnosti z ostalimi vrstniki. Izkušnje so pokazale, da je najugodnejši način izobraževanja otrok s posebnimi potrebami v integriranih oddelkih, v katerih je največ 15 otrok. Skupino morata voditi dva učitelja, in sicer učitelj razrednega pouka in defektolog, ki dobro sodelujeta s starši in ostalimi strokovnjaki, ki so s to stroko povezani (Novljan v Destovnik, 1997: 34). Primer dobre prakse predstavlja Avstrija, v kateri je prevladala popolna integracija. Poleg vzgojiteljice dela v skupini tudi defektolog, če je potrebno pa tudi fizeoterapevt in psihoterapevt (glej Kotar v Destovnik, 1997:195).

Analize raziskav so pokazale, da imamo tudi v Sloveniji vzgojno-izobraževalne programe, ki omogočajo otrokom s posebnimi potrebami vzgojo brez ločevanja od ostalih otrok. To

zagotavlja tudi nova šolska zakonodaja, ki daje možnosti za integrirano izobraževanje v programu osnovne šole vsem otrokom s posebnimi potrebami, ki s pomočjo dodatne strokovne pomoči lahko dosežejo vsaj minimalne standarde znanja.

Za izvajanje integriranega izobraževanja ni pomembna samo zakonodaja. Poleg velike stopnje sodelovanja staršev pri vključevanju otroka v šolanje je izjemno pomembno še sodelovanje vseh, ki na tem področju delajo in se s tem ukvarjajo. To so defektologi, pedagoški delavci in učitelji, ob vstopu invalidne osebe na trg dela pa je pomembno sodelovanje delodajalcev, sindikatov in invalidskih organizacij. Neustrezni in ne dovolj prilagojeni programi lahko negativno vplivajo na otrokov razvoj in izobrazbo.

Še vedno pa je večina ljudi prepričanih, da je najboljši način izobraževanja otrok s posebnimi potrebami **segregirano** izobraževanje. To poteka v specifičnih ustanovah, kot so zavodi in posebne šole, ki so bile v Sloveniji ustanovljene že pred prvo svetovno vojno. Danes so v šole s prilagojenim programom usmerjeni tisti otroci, za katere komisija na podlagi daljšega spremljanja ugotovi, da se bodo razvijali in napredovali samo v posebnih razmerah. Tukaj gre pretežno za otroke z lažjo motnjo v duševnem razvoju in za otroke z resnejšimi motnjami telesnega, duševnega in socialnega funkcioniranja. Organizacijske značilnosti te šole se kažejo predvsem v izvajanju izobraževanja v homogenih skupinah, glede na razvojni dosežek posameznika, v izobraževanju gluhih in slepih s pomočjo prilagojenih učnih in drugih pripomočkov, v teh šolah učijo posebej usposobljeni učitelji – specialni pedagogi v sodelovanju z psihologi, fizioterapevti, socialnimi delavci itd. Učni programi so po obsegu ožji in manj zahtevni. Cilj teh programov je oblikovanje pozitivnega in odgovornejšega odnosa učencev do dela in drugih vrednot. Otrok naj bi se usposobil za čimvečjo ekonomsko in socialno samostojnost. Najpomembneje je, da otrok razvije delovne navade in pozitiven odnos do sebe in okolja (glej v Schmidt, 2001: 19). Prednosti so vsekakor v tem, da je otrok manj izpostavljen neenakostim, učitelji se mu bolj posvečajo individualno, učni programi so manj zahtevni, otroci imajo lažji dostop do šole in učnih pripomočkov. Učitelji, usposobljeni za to specifikko, omogočajo boljše pogoje in rezultate izobraževanja. Seveda pa ima tudi ta način izobraževanja svoje negativne plati. Otroci, ki končajo šolanje v takšni ustanovi, pridejo še težje do trga dela, ker so že stigmatizirani in drugače vrednoteni kot ostali. Številni avtorji ugotavljajo, da ti programi ne zadovoljujejo specifičnih potreb, saj učenci z lažjimi motnjami v teh programih dosegajo nižje šolske uspehe. Mnogi vidijo ta način šolanja kot šolanje v umetnem okolju, ki ni primerljivo z realnostjo, saj je otrokom tukaj marsikaj prikrito.

Delovna sila v informacijski družbi izgublja svoj pomen. S pomočjo znanja in pravilne usposobljenosti smo pripravljeni sprejemati nove tehnologije in sodobne dosežke. Tako bomo lahko sledili globalizaciji družbe in spremembam, ki jih ta proces prinaša. Le pravilno usposobljena delovna sila lahko sledi zahtevam dela.

Pomembno je, da vsakomur omogočimo pogoje za izobraževanje in pri tem v največji meri upoštevamo njegove želje. To še posebej velja za invalidne osebe oziroma otroke s posebnimi potrebami, ki se ob vstopu v vzgojnoizobraževalne ustanove srečujejo z določenimi ovirami in neenakostmi. Če je le mogoče, jim moramo zagotoviti integrirano izobraževanje oziroma šolanje v običajnih šolah, saj se bodo tam izobrazili za svojo prihodnost in bili najboljše pripravljeni za vstop na trg dela. Glede na to, da se vsi otroci ne morejo izobraževati na rednih šolah, ker so potrebe nekaterih otrok s posebnimi potrebami večje od drugih, pa je nujno v bodoče ohranjati tudi šole s prilagojenimi programi oziroma segregirane oblike izobraževanja. Šole s prilagojenimi programi bodo še naprej obstajale samo za tiste otroke, ki se ne morejo na noben način izobraževati v običajnih šolah.

6. PRIMERJAVA STATISTIČNIH PODATKOV ZA SLOVENIJO IN SLOVENSKO ISTRO

Z reševanjem problematike zaposlovanja in brezposelnosti tako neinvalidnih ljudi kot invalidov se poleg državnih institucij ukvarjajo tudi druge institucije po posameznih regijah²⁸. Med najpomembnejše spadajo Inštitut za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov in druge neprofitne organizacije. Najpomembnejšo vlogo pri zaposlovanju brezposelnih nedvomno igra Zavod za zaposlovanje, ki poleg ponujanja prostih delovnih mest nudi še dodatne programe, ki omogočajo lažji vstop na trg dela. Ker pa se število delovno aktivnih prebivalcev, brezposelnih in brezposelnih invalidov glede na regijo razlikuje, imajo območne enote različne pristope in aktivnosti za reševanje omenjenje problematike.

V svoji raziskavi sem obdelala podatke s področja zaposlovanja invalidov in njihovo brezposelnost. Omejila sem se na obalno regijo, v katero spadajo poleg občin Koper, Izola in Piran še občine Postojna, Ilirska Bistrica in Sežana. Posebno so me zanimala statistika zaposlovanja, brezposelnost in rehabilitacija invalidnih oseb v Slovenski Istri, v katero spadajo tri obalne občine (Koper, Izola in Piran). Tem sem namenila še večjo pozornost. Zaradi boljšega razumevanja števil in procentov, sem na začetku predstavila tudi podatke, ki zajemajo področje delovno aktivnih prebivalcev in število registrirano brezposelnosti oseb v enoti. Podatki, ki sem jih obdelovala, zajemajo obdobje od leta 2000 do leta 2004. Za lažje razumevanje razlik in podobnosti, sem statistične podatke s področja brezposelnosti, zaposlovanja, rehabilitacije in financiranja primerjala s podatki iz celotne Slovenije.

6.1. AKTIVNO PREBIVALSTVO IN BREZPOSELNOST

Obalna regija pokriva eno desetino površine Republike Slovenije. Na njej živi 7 % vsega prebivalstva, od tega je 6,8 % delovno aktivnega prebivalstva in 5,4 % registrirano brezposelnih oseb. Upadanje števila aktivnega prebivalstva je opazno v Slovenski Istri, medtem ko je število aktivnega prebivalstva v Sloveniji v letu 2004 pričelo naraščati. V regiji je procent upadel v primerjavi s prejšnjim letom za 2,1 %, medtem ko se je v državi povečal

²⁸ Zavod RS za zaposlovanje deli svoje območne enote na regije. Te so: Celje, Koper, Kranj, Ljubljana, Maribor, Murska Sobota, Nova Gorica, Novo mesto, Sevnica, Velenje, Trbovlje in Ptuj.

za 1,4 %. Aktivnih prebivalcev je bilo več kot v prejšnjem letu v občini Piran, medtem ko jih je bilo v ostalih dveh občinah manj.

Negotove gospodarske razmere v svetu še vedno neugodno vplivajo na celotno slovensko gospodarstvo in posledično na trg delovne sile. Trend upadanja povprečne letne brezposelnosti iz preteklih let se je sicer nadaljeval tudi v letu 2004, vendar je številka registrirano brezposelnih še vedno visoka. Gibanje registrirane brezposelnosti se razlikujejo glede na regijo. Na razlike vpliva gospodarska razvitost posameznih območij in s tem povpraševanje po delovni sili. Registrirana brezposelnost je v letu 2004 v Slovenski Istri znašala 5.041 oseb ali 8,3 %, leta 2003 pa je bila 8,6 %. Brezposelnost je v Sloveniji že več let višja in znaša 10,6 % (v letu 2003 je znašala 11,2 %). Območna enota Koper je glede na (najnižjo) stopnjo brezposelnosti na petem mestu v primerjavi z ostalimi enotami po Sloveniji. Upadanje stopnje registrirane brezposelnosti je posledica dokaj ugodnih gospodarskih gibanj in gospodarske rasti v državi v letu 2004.

Tabela 6.1.: Brezposelnost v Slovenski Istri od leta 2000 do 2004

LETO	Občina Koper	Občina Izola	Občina Piran
2000	8,7	14	8,9
2001	8,7	13,1	9,4
2002	7,8	12,5	7,3
2003	7,3	12,1	10,5
2004	7,3	11,7	10

Vir: Zavod za zaposlovanje - Območna enota Koper, Letna poročila od 2000 do 2004.

V Slovenski Istri se je zmanjševanje števila brezposelnosti, ki smo mu bili priča od leta 1995 naprej, ustavilo v letu 2003. Leta 2004 so se začeli kazati pozitivni učinki večje gospodarske rasti. Zmanjšala sta se tako registrirana brezposelnost ob koncu leta kot tudi letno povprečje. Povprečna stopnja registrirane brezposelnosti po občinah se je leta 2004 v primerjavi z letom prej zmanjšala v občinah Izola (- 0,4 %) in Piran (- 0,5 %), v občini Koper je ostal odstotek enak lanskemu (glej tabelo 6.1).

Med številom registrirano brezposelnih se je od leta 1995 zvišal procent brezposelnih žensk tako v Sloveniji kot tudi v Slovenski Istri. V državi je leta 1995 ta procent znašal 46,7 %, leta 2004 pa porasel na 52,0 %. Procenti brezposelnih žensk so podobni tudi v Slovenski Istri.

Manj kot polovica brezposelnih žensk je v enotah Izola in Piran, število brezposelnih žensk pa je večje v občini Koper.

V treh obalnih občinah je bilo leta 2004 3.820 evidentirano brezposelnih. V občini Koper jih je bilo 2.284, v občini Izola 751 in v občini Piran 785. Od tega je 38,0 % dolgotrajno brezposelnih ljudi, 37,6 % brezposelnih brez izobrazbe in 11,1 % mladih do 26 let. Zavod je cilj števila zaposlitev dosegel, saj se je v treh občinah zaposlilo 2.049 brezposelnih oseb, od tega v Kopru 1163, Izoli 499 in Piranu 503.

V regiji pa je bolj kot število brezposelnih oseb problematična struktura oziroma strukturno neskladje med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili. V območni enoti Koper se je povečalo število starejših brezposelnih (starejši od 50 let). Prav tako velja koprška območna enota za edino območno enoto v Sloveniji, v kateri je delež brezposelnih s I. in II. stopnjo izobrazbe ostal nespremenjen. V vseh ostalih se je delež brezposelnih z najnižjo izobrazbo zmanjšal. Zaradi takšnih strukturnih neskladij so zelo pomembne poklicne orientacije mladih in odraslih ter programi aktivne politike zaposlovanja, določeni v Nacionalnem programu razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006.

6.2. INVALIDI IN BREZPOSELNOST

Kot posebno skupino brezposelnih oseb štejemo brezposelne invalide, ki spadajo med težje zaposljivo skupino. Brezposelni invalidi so zavarovanci, pri katerih je bila invalidnost ugotovljena že v času, ki so ga preživeli v delovnem razmerju iskalci prve zaposlitve, ki jim je že priznana invalidnost, in zavarovanci, ki so iz zdravstvenih razlogov postali nezmožni za delo ob nastanku brezposelnosti ali med njo. Te osebe imajo enake pravice kot ostali prijavljeni iskalci zaposlitve.

6.2.1: Delež brezposelnih invalidov med vsemi brezposelnimi v Sloveniji

LETO	Registrirano brezposelni	Brezposelni invalidi	Delež brezposelnih invalidov med vsemi brezposelnimi
2000	106.601	17.179	16%
2001	101.857	18.684	18%
2002	102.635	14.420	14%
2003	97.674	8.875	9%
2004	92.826	8.051	8,6%

Vir: Zavod za zaposlovanje, Letna poročila za Slovenijo od 2000 do 2004.

6.2.2: Delež brezposelnih invalidov med vsemi brezposelnimi v slovenski Istri

LETO	Registrirano brezposelni	Brezposelni invalidi	Delež brezposelnih invalidov med vsemi brezposelnimi
2000	5.918	1.018	17,2%
2001	5.702	1.093	19,1%
2002	5.481	482	8,7%
2003	5.308	346	6,5%
2004	5.041	331	6,6%

Vir: Zavod za zaposlovanje – Območna enota Koper, Letna poročila od 2000 do 2004.

Stopnja registrirano brezposelnih oseb upada od leta 2000 tako v Sloveniji kot v Slovenski Istri. Prav tako se posledice usmerjanja aktivnosti Zavoda za zaposlovanje v najbolj ranljive skupine, med katere spadajo tudi invalidne osebe, kažejo v zmanjšanju števila brezposelnih invalidov po letu 2002. V predhodnem obdobju beležimo konstantno naraščanje brezposelnih invalidov, ki je po letu 2002 sunkovito upadlo tudi zaradi spremembe pri prerazporejanju delovnih invalidov v drugo evidenco.

Če podrobneje analiziramo razmerje brezposelnih invalidov med vsemi brezposelnimi opazimo, da se deleža v Sloveniji in Slovenski Istri razlikujeta. V Sloveniji beležimo konstanten upad brezposelnih invalidov, medtem ko je v Slovenski Istri delež po letu 2003 v rahlem porastu (0,1%). Šele analize za leto 2005 pa bodo pokazale, ali lahko resnično

govorimo o trendu naraščanja brezposelnih invalidov v Slovenski Istri (glej zgornji tabeli 6.2.1 in 6.2.2).

Pri analizi razmerja med brezposelnimi invalidi v Sloveniji in Slovenski Istri pa pridemo do naslednjih ugotovitev: kljub upadanju števila brezposelnih invalidov, tako v enem kot v drugem območju, opazimo porast deleža le-teh v Slovenski Istri v primerjavi s skupnim številom brezposelnih invalidov v Sloveniji (glej spodnjo tabelo 6.2.3).

6.2.3: Delež brezposelnih invalidov v Slovenski Istri med vsemi brezposelnimi invalidi v Sloveniji

LETO	Brezposelni invalidi v Sloveniji	Brezposelni invalidi v slovenski Istri	Delež brezposelnih invalidov
2000	17.179	1.018	5,9%
2001	18.684	1.093	5,8%
2002	14.420	482	3,3%
2003	8.875	346	3,8%
2004	8.051	331	4,1%

Vir: Zavod za zaposlovanje, Letna poročila za Slovenijo in Območno enoto Koper od 2000 do 2004.

Največjo skupino med brezposelnimi invalidi predstavljajo delovni invalidi. Njihovo število sledi tako trendu upadanja brezposelnih kot tudi trendu upadanja števila brezposelnih invalidov od leta 2002. Razmerje med brezposelnimi delovnimi invalidi v Slovenski Istri in brezposelnimi delovnimi invalidi v Sloveniji nam pokaže, da brezposelnost le-teh v Slovenski Istri rahlo narašča od leta 2002 (glej tabelo 6.2.4).

Nekoliko bolj pozitiven podatek za Slovensko Istro je podatek o novozaposlenih invalidih. Kljub njihovem manjšemu številu v letu 2004 je delež novozaposlenih invalidov v razmerju z novozaposlenimi invalidi v Sloveniji večji (glej tabelo 6.2.4).

Tabela 6.2.4: Brezposelni delovni invalidi in njihova zaposlenost v Sloveniji in Slovenski Istri

LETO	Delovni invalidi			Novo zaposleni invalidi		
	Slovenija	Slovenska Istra	Delež	Slovenija	Slovenska Istra	Delež
2000	14.838	930	6,2%	1.131	/	/
2001	16.298	995	6,1%	874	64	7,3%
2002	12.478	399	3,1%	949	50	5,2%
2003	6.703	246	3,6%	830	45	5,4%
2004	6.014	233	3,8%	/	61	/

Vir: Zavod za zaposlovanje – Območna enota Koper, Letna poročila od 2000 do 2004.

Tako kot v Sloveniji tudi v obalni regiji predstavljajo največjo skupino med brezposelnimi invalidi delovni invalidi. V letu 2004 je bilo v evidenci 233 oseb s statusom delovnega invalida. Trend upadanja števila delovnih invalidov je opazen tako v Sloveniji kot v slovenski Istri. Kljub padanju števila delovnih invalidov pa delež razmerja med obalno regijo in Slovenijo kaže drugačno sliko. Delež delovnih invalidov v Slovenski Istri rahlo narašča že od leta 2002.

6.3. STRUKTURA BREZPOSELNIH INVALIDOV

Ker se v Slovenski Istri pri registrirano brezposelnih ljudeh pojavlja problem strukturnega neskladja med ponudbo in povpraševanjem, me je še posebej zanimala struktura brezposelnih invalidov. Ali je tudi pri tej skupini problem nizka stopnja izobrazbe, kakšna je njihova starost in koliko časa čakajo na zaposlitev.

Tabela 6.3: Brezposelni invalidi po izobrazbi, starosti in čakalni dobi v letu 2003 v Slovenski Istri

Po izobrazbi			Starost			Čakalna doba		
I. in II.	175	53%	Do 18 let	1	0,3%	Do 3 mesecev	48	14%
III. in IV.	99	30%	Do 26 let	29	9%	3-6 mesecev	45	13%
V.	41	12%	Do 40 let	90	27%	6-12 mesecev	100	30%
VI.	10	3%	Nad 40 let	211	64%	Nad 12 mesecev	138	42%
VII.	6	2%	Skupaj	331		Skupaj	331	
Skupaj	331							

Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Poročilo za leto 2004, stran 56

Struktura brezposelnih invalidov se od leta 2000 bistveno ne razlikuje. Zaskrbljujoč je vse večji delež tistih, ki imajo najnižjo stopnjo izobrazbe. Ta je nižja tudi od slovenskega povprečja. Prav tako je večina tistih, ki so starejši od 40 let in niso več zanimivi za trg dela. Čakalna doba za zaposlitev je pri dveh tretjinah nad 12 mesecev, kar pomeni, da so ti obravnavani kot dolgotrajno brezposelni (glej tabelo 6.3). Posledice dolgotrajne brezposelnosti se pri posameznikih razlikujejo. Eni so manj zainteresirani za dodatno izobraževanje, drugi so manj produktivni ob nastopu dela. Najslabše je, če pričnejo posamezniki doživljati svojo brezposelnost kot socialno odrinjenost. Prav zaradi takšnega stanja jim Zavod za zaposlovanje namenja veliko programov in sredstev, s katerimi jim omogoča socialno vključenost in integracijo v družbo.

6.4. PROGRAMI AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA IN ZAPOSLOVNA REHABILITACIJA

Programi zaposlovanja za brezposelne invalidne osebe se oblikujejo predvsem na podlagi števila in strukturnih značilnosti invalidov, ki so prijavljeni v evidenci na zavodu za zaposlovanje. Na izvedbo programov vpliva tudi razvitost mreže izvajalcev programov za zaposlitveno rehabilitacijo in drugih ustanov. S programi aktivne politike zaposlovanja so bili potrjeni nekateri ukrepi za izenačenje možnosti invalidov na trgu dela ter pospeševanje njihovega zaposlovanja. Med programi aktivne politike zaposlovanja lahko najdemo veliko tistih, ki so namenjeni izključno invalidom. Poleg programov, namenjenim brezposelnim

osebam (zaposlitvena rehabilitacija in programi delovne vključenosti, subvencioniranje zaposlitev za izvajanje pomoči na domu ter osebne asistence), Zavod organizira tudi programe, namenjene delodajalcem. Ti so: nadomestitev dela plače invalidu in težje zaposljivi brezposelni osebi, nadomestitev dela stroškov invalidskim podjetjem in sofinanciranje odpiranja ter prilagoditev novih delovnih mest za brezposelne invalide. V letu 2003 je bilo največ sredstev porabljenih za zaposlitveno rehabilitacijo (93.670.434 SIT), v katero je bilo vključenih 195 invalidnih oseb, v letu 2004 pa je bilo porabljenih bistveno manj sredstev (55.389.882). Največ je bilo vključenih v program nadomestitve dela stroškov invalidskim podjetjem.

Da bi povečali zaposlitvene možnosti invalidov, Zavod poleg izvajanja programov aktivne politike zaposlovanja vključuje invalidne osebe v različne programe usposabljanja in zaposlovanja, v programe izobraževanja, programe osebnostnega razvoja ter delavnice za iskanje zaposlitve. S pomočjo ukrepa dodatnega izobraževanja poskušajo doseči dvig delovnega učinka udeležencev izobraževanja, tako da tudi nekateri nezaposljivi postanejo pod določenimi pogoji zaposljivi in konkurenčni. Izobraževanje in usposabljanje se izvajata na različne načine. Lahko potekata v običajnih šolah, v posebnih šolah ali zavodih. Priprave na zaposlitev potekajo v specializiranih centrih, usposabljanja v invalidskih delavnicah ali pa usposabljanje direktno na delovnem mestu pri delodajalcih. Število vključenih invalidov v te programe je še vedno nizko, se pa z leti povečuje. Delež izobraževanja invalidov pa se bo še povečal s prihodom novih oblik izobraževanja, kot so učenje na daljavo, programi s prilagojenimi urniki in prilagojenimi izpiti, učenje z delom v učnih delavnicah (učenje na simuliranih delovnih situacijah).

Zavodu za zaposlovanje nudijo brezposelnim invalidom tudi programe zaposlitvene rehabilitacije. Ti programi so se v letu 2004 izvajali v obliki storitev, ki pomenijo sistem pomoči invalidnim osebam, katere se zaradi posledic telesnih in duševnih okvar ali bolezni težje vključujejo na delo oziroma zaposlitev. Storitve rehabilitacije omogočajo invalidnim osebam, da si zagotovijo in obdržijo ustrezno zaposlitev, oblikujejo svoje poklicne interese, se usposabljaajo in napredujejo v poklicni karieri. Najpogosteje je program sestavljen iz priprave mnenja o rehabilitantovih sposobnostih, znanjih, delovnih navadah in interesih. Sledi pomoč pri sprejemanju lastne invalidnosti (psihosocialna rehabilitacija), razvijanje socialnih spretnosti in veščin ter usposabljanje oziroma pomoč na konkretnem delovnem mestu. Vse to da oceno zaposlenosti invalidne osebe, ki nam pove, ali je oseba zaposljiva, kakšni so pogoji

za njeno zaposlitev oziroma ali je oseba nezaposljiva, zakaj je tako in kaj se predlaga za prihodnje ukrepanje. Z vključitvijo v program oseba pridobi delovne navade in socializira. Zaposlitvena rehabilitacija lahko traja od minimalno 15 dni do maksimalno enega leta, vendar na zavodu pravijo, da je najkasneje po šestih mesecih ocena posameznikovega stanja že jasno vidna. Na območni enoti Koper imajo prednost pri vključevanju v rehabilitacijo uporabniki psihiatrije²⁹. Ta skupina še nima pravnega statusa, vendar si prizadevajo, da bi dobila svoje mesto v zakonu. V rehabilitacijske programe se poleg invalidov vključujejo tudi neinvalidne osebe, ki obiskujejo programe ugotavljanja delovne zmožnosti, psihosocialne rehabilitacije itd.

Namen zaposlitvene rehabilitacije je dobiti oceno zaposlitvene zmožnosti osebe. Zavod kot naročnik pošlje prijavljeno osebo izvajalcu rehabilitacije, s slednjim se sklene tripartitna pogodba, ki jo podpišejo zavod, izvajalec in posameznik. Na Obali imamo dva izvajalca rehabilitacijskih programov, to sta Šentmar (za osebe v duševnem zdravju) in Papilot.

V letu 2004 je bilo v zaposlitveno rehabilitacijo vključenih več kot 50 % žensk in več kot 50% invalidnih oseb. Vključujejo se večinoma mlajše osebe (med 16 in 27 let) z izobrazbami od I. do III. stopnje. Od starejših³⁰ oseb je bila vključena samo ena ženska. Stopnja vključevanja delovnih invalidov v programe je nizka, saj le-ti niso motivirani zaradi prejemanja nadomestil na ZPIZ-u.

Če pa primerjamo te rezultate vključevanja v poklicno rehabilitacijo z rezultati leta 2003 v Sloveniji, lahko območno enoto Koper uvrstimo na četrto mesto (11 %), takoj za Ljubljano, Mariborom in Ptujem. Rezultati so slabši pri izhodih brezposelnih invalidov v zaposlitev, kjer je območna enota Koper na zadnjih mestih z nizkim odstotkom zaposljivosti. O uspešnosti vključevanja v programe zaposlitvene rehabilitacije na Zavodu ne morejo govoriti, saj pravijo, da je zanje uspeh vsaka zaključena rehabilitacija³¹. V letu 2004 se je s pomočjo zaposlitvene rehabilitacije zaposlilo osem ljudi.

²⁹ Uporabniki psihiatrije so osebe z motnjo v duševnem zdravju ne pa v duševnem razvoju.

³⁰ Zavod za zaposlovanje pojmuje za starejše tiste ljudi, ki so stari več kot 50 let.

³¹ Rehabilitacija je zaključena takrat, ko je znana ocena delovne zmožnosti.

6.5. ZAPOSLENI V INVALIDSKIH PODJETJIH

Zaposlovanje invalidov v invalidskih podjetjih je še vedno najboljša rešitev za zaposlitev invalidne osebe. Število invalidskih podjetij se zaradi neugodnih gospodarskih razmer manjša tako v Sloveniji kot tudi v Slovenski Istri

Tabela 6.7: Invalidska podjetja v Slovenski Istri

LETO	Invalidska podjetja	Zaposleni v invalidskih podjetjih
2000	7	344
2001	/	/
2002	/	/
2003	9	395
2004	8	433

Vir: Zavod za zaposlovanje – Območna enota Koper, Letna poročila od 2000 do 2004.

Ob koncu leta 2004 smo na našem območju imeli 8 invalidskih podjetij, v letu 2003 pa eno več (glej tabelo št. 6.7). V Slovenski Istri imamo tri takšna podjetja. Prvo je Dom dva topola v Izoli, drugo je Luka Koper Inpo, d.o.o., tretje Hidria IP Tomos. Inde Koper je od novembra 2004 v stečajnem postopku. Še tri invalidska podjetja delujejo na Postojnskem, dve pa na Bistriškem. Če primerjamo to število s številom takšnih podjetij v celotni Sloveniji (leta 2003 jih je bilo 143) je to malo, vendar kot pravijo na Zavodu za zaposlovanje v Kopru, zadostno glede na število invalidov v regiji. Upadanje invalidskih podjetij je vidno tako v Slovenski Istri kot tudi v Sloveniji, saj se je število takšnih podjetij leta 2002 zmanjšalo z 151 na 144. Sedaj pa to število niha med 144 in 148. Leta 2002 je bilo v invalidskih podjetjih v Sloveniji zaposlenih več kot 6000 invalidov (število zaposlenih v invalidskih podjetjih se ne manjša). Vzrok za upadanje števila invalidskih podjetij ni v pomanjkanju interesa gospodarskih družb ali posameznikov za ustanavljanje takšnih podjetij. Leta 2002 je Vlada RS dodelila enajstim gospodarskim družbam predhodna soglasja za dodelitev statusa invalidskega podjetja (www.sigov.mddsc/index.php?PID=-1&CID=318&L=sl, 2005). Vzrok za upadanje števila so stečaji teh podjetij zaradi nepravilne uporabe dodeljenih sredstev ali pa izrabljanja ugodnosti, ki jim jih nudi država.

6.6. UGOTOVITVE

Stanje na trgu dela v Sloveniji označujejo problemi, kot so dolgotrajna brezposelnost, velik del brezposelnih v skupinah (npr. mladi brez izobrazbe, starejši, invalidi) nizka stopnja aktivnih starejših od 50 let, velika izobrazbena, poklicna in regionalna neskladja, velik del zaposlovanja na črno, premajhna vključenost vseh socialnih partnerjev pri izobraževanju brezposelnih itd. Čeprav je stopnja brezposelnosti v Sloveniji že nekaj let v rahlem upadanju, še vedno ostaja vprašanje njene strukture. Ta se kaže v neskladju med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili, k temu pa v večji meri prispeva veliko brezposelnih starejših od 40 let (teh je več kot polovica) oziroma starejših od 50 let (več kot četrтина) in invalidov, ki predstavljajo 19% vseh brezposelnih (podatek iz leta 2003). Posledice nezaposlenosti pa so toliko večje, kolikor bolj je le-ta dolgotrajna. Brezposelnost pa je resen problem, saj pomeni »zapravljanje razpoložljivih virov, ki zmanjšujejo potencialni proizvod in dohodek, povečuje neenakost in načenja kakovost človekovega kapitala. Negativne posledice brezposelnosti lahko zaznamo na ravni družbe ali na ravni posameznika« (www2.gov.si/zak/Akt_vel.nsf/0/c12565e2005e8311c1256af0003ac709?OpenDocument.2005). Brezposelnost zmanjšuje motivacijo za ponovno vključitev v delo in povzroča strah pred neuspehom ob vključitvi. Ker delovne veščine hitro zbledijo, je pred vključitvijo v redno zaposlitev nujno potrebno vpeljevati dalj trajajoče programe prilagajanja na delo. Poleg starosti pa na brezposelnost vplivata še spol in osebna inferiornost.

Kljub padanju števila registriranih brezposelnih oseb in brezposelnih invalidov so številke zaskrbljujoče, saj v Slovenski Istri pada tudi število aktivnega prebivalstva. Poleg tega je število brezposelnih žensk vedno večje, saj v letu 2004 znaša že 52,0%. Pojavlja se tudi problem neenakomerne razporejenosti stopnje brezposelnih med brezposelne skupine.

Trajanje brezposelnosti in njena pogostost se od skupine do skupine razlikujeta. Ena izmed najbolj zanimivih in problematičnih skupin je zagotovo skupina brezposelnih invalidov, ki predstavljajo velik delež med vseh brezposelnih. Število registriranih brezposelnih invalidov v Slovenski Istri je do leta 2003 upadalo, v letu 2004 je v dveh občinah naraslo, v eni pa ostalo nespremenjeno. Njihova struktura ostaja od leta 2000 nespremenjena, vendar zaskrbljujoča. Prevladujejo starejši od 40 let, večina jih ima nizko stopnjo izobrazbe (I. in II.). Kljub temu da je bilo povprečje časa iskanja zaposlitve v enoti malo več kot 7 mesecev, je večje število brezposelnih invalidov dlje časa brezposelnih in padejo v skupino dolgotrajno brezposelnih.

Zaradi prejemanja visokih nadomestil se delovni invalidi neradi vključujejo v razne programe zaposlitvene rehabilitacije, kar ima za posledico še manjše število oseb, ki se zaposlijo. Po drugi strani se je število zaposlenih invalidov v teh podjetjih v primerjavi z letom prej povečalo. To dokazuje, da vsem invalidskih podjetij zaenkrat zadostuje za območje Slovenske Istre.

Položaj invalidov na trgu delovne sile lepo prikazuje in pojasnjuje tudi teorija segmentacije trga delovne sile (Loveridge in Mock: 1979), ki deli trg na primarni in sekundarni ter interni in eksterni segment. V primarnem internem segmentu so delovna mesta, ki omogočajo napredovanje, delavci imajo dobre delovne pogoje z visoko stopnjo avtonomije. Za ta segment se je potrebno dolgo usposablјati. V primarnem eksternem segmentu najdemo delovna mesta, ki so manj specifična za organizacijo. Zanje je potrebno krajše usposablјanje. Ta delovna mesta so rezervirana za diplomante različnih šol in ne omogočajo napredovanja. Sekundarni interni segment pokriva delovna mesta, za katera je potrebno nekaj časa usposablјanja in omogočajo nekaj napredovanja. Delo je neavtonomno, negotovo in slabo nagrajeno. Ta dela zasedajo pretežno ženske in mladi. Z brezposelnostjo se najpogosteje srečujejo prizadete skupine, ki sodijo v sekundarni segment, za katerega so značilna manj specifična delovna mesta, ki so manj plačana in imajo manj avtonomije. V ta segment uvrščamo tudi invalidne osebe (glej Študijsko gradivo, 2001/02: 77).

Če primerjamo podatke o brezposelnosti in zaposlenosti v Slovenski Istri in Sloveniji, lahko ugotovimo, da je stanje brezposelnih invalidov zaskrbljujoče tudi na naši območni enoti. Kljub manjšanju števila brezposelnih in brezposelnih invalidov delež brezposelnih invalidov v primerjavi z registrirano brezposelnostjo v Slovenski Istri narašča od leta 2002. Da je stanje invalidov v Slovenski Istri slabše kot v ostalih enotah po Sloveniji in da problem zaposlovanja te skupine ostaja velik, nam povejo tudi podatki o brezposelnih invalidih v razmerju z brezposelnimi invalidi v celotni Sloveniji.

Staranje, nizka izobrazba, manjša motivacija za delo in slabše možnosti za zaposlitev potiskajo brezposelne invalide v dolgotrajno brezposelnost, ki predstavlja za ljudi in zavod še dodatni problem. V Slovenski Istri zaposlitev najhitreje najdejo kategorizirani mladostniki, tisti s skrajšanimi programi, ki opravljajo lažja in nižje plačana delovna mesta kot so npr. pomočniki kuharjev, vrtnarjev, čistilk itd. Število brezposelnih invalidov narašča zaradi vedno večjega obravnavanja oseb na invalidskih komisijah, ne pa zaradi ne vključevanja v

zaposlovanje. Razmeroma ugodna nadomestila za čas brezposelnosti odvrčajo invalide od iskanja zaposlitve. K temu pripomore še nepripravljenost delodajalcev, da bi zaposlili invalide, saj vidijo v njih kot manj produktivno in nezanesljivo delovno silo. Program zaposlitvene rehabilitacije je dober način tako za ponovno vključitev invalida na trg dela kot za tiste, ki so bili ob nastanku invalidnosti že zaposleni. Program je v Slovenski Istri dobro obiskan in organiziran. Na Zavodu pravijo, da bi lahko bil v Slovenski Istri še kakšen izvajalec zaposlitvene rehabilitacije, da bi bila možnost izbire bolj raznolika.

7. EMPIRIČNA RAZISKAVA »Zadovoljstvo invalidov na delovnem mestu«

7.1. METODOLOGIJA RAZISKAVE IN NJENI CILJI

V Slovenski Istri se invalidi zaposlujejo tako v invalidskih podjetjih kot tudi v običajnih podjetjih. Namembnost in poslovanje se med temi podjetji razlikujeta, zato sta tudi delovno okolje in potek dela za invalide drugačna. Ker me poleg možnosti zaposlovanja invalidnih oseb zanima še zadovoljstvo zaposlenih invalidov na njihovem delovnem mestu, sem se odločila izvesti anketo na manjšem vzorcu ljudi v dveh podjetjih v občini Koper. Z anketo sem želela ugotoviti, ali so delovni invalidi v invalidskem podjetju bolj zadovoljni z zaposlitvijo kot invalidi, ki delajo v običajnem podjetju, ali se bolj razumejo z ostalimi delavci in kako gledajo na reševanje svoje problematike v podjetju.

Anketna vprašanja sem razdelila v tri vsebinske sklope. V prvem sklopu sem spraševala o demografskih podatkih anketirancev, v drugem delu so me zanimali podatke v zvezi z invalidnostjo (vzrok za invalidnost, stopnja invalidnosti), zadnji del ankete pa je bil namenjen odnosom in delu med zaposlenimi ter nadrejenimi na delovnem mestu. Anketiranci so razdeljeni v dve skupini. V prvi skupini so bili invalidi, zaposleni v običajnem delovnem okolju, v drugi pa zaposleni v invalidskem podjetju. V Javnem zavodu Gasilska brigada Koper sem anketirala 4 invalide, v invalidskem podjetju Luka Koper INPO, d.o.o., pa 6 invalidnih delavcev. Zaradi narave dela so bili vsi anketirani v prvem in drugem podjetju moškega spola. Zanimivo je, da so bili vsi anketiranci ob nastanku invalidnosti zaposleni v istem podjetju.

Javni zavod Gasilska brigada Koper je poklicna gasilska enota, ki opravlja preventivne in operativne naloge varstva pred požarom ter zaščito in reševanje ob naravnih in drugih nesrečah na območju Mestne občine Koper, Izole in Pirana. V okviru preventivne servisne dejavnosti in z razpoložljivimi kapacitetami operative zavod opravlja tudi pridobitne dejavnosti, povezane s požarno varnostjo, za katere je registriran in tako del svojih prihodkov ustvarja na trgu sam. Zavod je bil ustanovljen leta 1979, vendar pa njegove korenine segajo že v leto 1948. V zavodu je zaposlenih 59 delavcev. Od tega jih je 6 v poslovodstvu, 47 v

operativni, 7 pa v preventivi. Zavod ima zaposlene tudi štiri invalidne delavce. Pri reševanju invalidske problematike in pogojev zaposlitve se držijo zakonskih in notranjih organizacijskih aktov. V podjetju vidijo način reševanja invalidske problematike z prerazporeditvijo invalida iz opreativne v preventivno servisno dejavnost.

Luka Koper INPO, d.o.o., je hčerinska družba podjetja Luka Koper, d.d. Status invalidskega podjetja so pridobili ob koncu leta 1996. Osnovno poslanstvo podjetja je zaposlovanje in usposabljanje invalidov, hkrati pa tudi iskanje programov, v katerih lahko invalidi delajo glede na tržne potrebe in svoje preostale delovne zmožnosti. Njihov cilj je zagotavljanje kvalitetnega dela v proizvodnem programu in opravljanje kvalitetnih storitev v obstoječih dejavnostih ter pridobivanje novih programov, ki ne zahtevajo večjega fizičnega in psihičnega napora in so ekonomsko sprejemljivi. Njihov razvoj je odvisen od usposabljanja tistih invalidov, pri katerih je to še smotrno in možno, ter od pripravljenosti ostalih delavcev za pridobivanje novih znanj, zato je podjetje pristopilo k sistematičnemu usposabljanju zaposlenih z letnim planom izobraževanja.

Dejavnosti zaposlenih so razdeljene po enotah. V vzdrževalni enoti, kjer imajo organizirane elektro delavnice, delavnice strojnih instalacij, mizarske delavnice itd., je 9 invalidov, ki čuvajo in čistijo železniške proge, medtem ko so ostali delavci brez omejitev. V proizvodno-storitveni enoti so vsi delavci invalidi razen tehnologa. V invalidski delavnici sestavljajo različne izdelke iz plastike ali kovine, občasno tudi iz lesa (v tej enoti sem izvedla ankete). Ostale enote so še storitvena enota za Luko Koper, ki opravlja različna dela za potrebe Luke Koper, maritimna enota in bageriranje, kjer se ukvarjajo s prevozi, premiki ladij itd., in komunalna dejavnost, kjer gospodarijo z raznimi odpadki.

Glede na število zaposlenih je podjetje po velikosti invalidskega podjetja v Sloveniji na 8. – 10. mestu. V podjetju je zaposlenih 244 delavcev, od tega 188 invalidov. Zaposlenost invalidov se od leta 2000 do leta 2005 giblje med 75% in 79% vseh zaposlenih. V podjetju imajo zaposlene tudi tri invalidke. 162 invalidov spada v III. kategorijo invalidnosti, medtem ko jih 25 spada v II. kategorijo. Glede na stopnjo izobrazbe ima večina zaposlenih invalidov I., II. in III. stopnjo (142).

V zavodu in invalidskem podjetju sem anonimno anketo opravila med delovnim časom v njihovih sejnih sobah. Delovne naloge in navade invalidov sem v Gasilski brigadi poznala, saj sem tudi sama delala v kadrovske službi tega zavoda. Videvala sem jih skoraj vsak delovni dan in za vsakega vedela, kakšno je njegovo počutje na delovnem mestu in s kakšnimi problemi se srečuje, zato je bila izvedba ankete nekoliko lažja. Tudi v invalidskem podjetju nisem imela težav z izvedbo anket. Ker mi je kadrovnica dobro opisala dela in predstvila podjetje, sem si lahko ustvarila sliko podjetja.

Anketa je bila sestavljena iz sedemnajstih vprašanj in je trajala od 5 do 10 minut. Zaradi večje zgovornosti in odprtosti nekaterih anketirancev so nekatere ankete trajale dlje.

Vprašanja, ki sem jih zastavila anketirancem so bila sledeča:

- Demografija:

1. Spol

2. Starost

3. Izobrazba

- Invalidnost:

4. Stopnja invalidnosti

5. Nastanek vaše invalidnosti

6. Koliko časa imate status invalida?

7. Ste bili na zaposlitveni rehabilitaciji?

- Delo in odnosi v podjetju:

8. Naziv vašega delovnega mesta

9. Ste napredovali od nastanka invalidnosti?

10. Se vam zdi vaše delo prezahtevno?

11. Ali se upošteva ocena preostale delovne zmožnosti pri opravljanju vašega dela?

12. Kakšne odnose imate z ostalimi zaposlenimi?

13. Se počutite enakovredne z ostalimi delavci?

14. Kako ste zadovoljni z razumevanjem vaših problemov s strani nadrejenih?

15. Ste zadovoljni z reševanjem problematike invalidnosti v vašem podjetju?

16. Bi bili raje zaposleni v invalidskem podjetju ali običajnem podjetju?

17. Ali višina zaslužka vpliva na vaše zadovoljstvo?

7.2. PREDSTAVITEV REZULTATOV

Rezultate anket bom predstavila po vprašanjih. Prva dva vsebinska sklopa, ki zajemata demografijo in podatke v zvezi z invalidnostjo, bom združila, zadnji sklop, ki se nanaša na odnose na delovnem mestu, pa bom analizirala posamezno.

Kot sem že na začetku omenila, so bili zaradi narave dela vsi anketiranci moškega spola. V zavodu je bil prvi anketiranec star 36 let, ostali trije pa med 50 in 52 let. Vsi imajo četrto stopnjo izobrazbe oziroma poklicno izobrazbo. V invalidskem podjetju so bili trije invalidni delavci stari med 40 in 45 let, eden 49 let, eden nad 50, zadnjemu anketirancu pa je manjkalo do upokojitve še en mesec. Trije imajo poklicno izobrazbo, trije pa končano osnovno šolo.

V zavodu spadajo v III. kategorijo invalidnosti trije anketiranci, najmlajši pa je invalid II. kategorije in je v zavodu zaposlen za krajši delovni čas (štiri ure na dan). Pri enem je bil vzrok invalidnosti poškodba pri delu, pri ostalih treh pa bolezni. Vsi štirje imajo status invalida od 5 do 10 let in niso bili na predhodni zaposlitveni rehabilitaciji.

V invalidskem podjetju so vsi anketiranci invalidi III. kategorije. Pri dveh je bil vzrok za nastanek invalidnosti poškodba pri delu, pri enem poklicna bolezen, pri drugem poškodba izven dela, pri zadnjih dveh pa bolezni. Trije imajo status invalida od enega do pet let, trije pa že več kot deset let. Na zaposlitveni rehabilitaciji sta bila dva od šestih invalidov.

Naziv delovnega mesta serviser imata dva invalida v Gasilski brigadi Koper, dva sta gasilca – serviserja. Njune delovne naloge se med seboj bistveno ne razlikujejo. Opravljajo servise gasilnih aparatov v delavnici in delo na terenu.

V proizvodno-storitveni enoti invalidskega podjetja sta najmlajša anketiranca vodje skupine, ostali so pomožni delavci. V okviru invalidske delavnice sestavljajo različne izdelke iz plastike ali kovine, občasno tudi iz lesa. Poleg del v delavnici pa opravljajo še nekatera dela po Luki, kot so košenje trave in urejanje zelenic ter razna občasna dela (dežurstvo na vratarnici, čiščenje površin itd.).

Vsi delavci imajo na delovnem mestu malo avtonomije in ne morejo uporabljati samoiniciativnosti. Dela in postopki izvedbe nalog so točno določeni.

Nobeden od invalidov v zavodu ni napredoval na višje delovno mesto. V invalidskem podjetju sta napredovala samo dva delavca, ostali so od zaposlitve vedno na istih delovnih mestih. Eden od anketirancev je pri tem vprašanju še dodal, da so vsa višja delovna mesta že »izropana«, tako da se je »nemogoče poriniti kam bolj gor«.

Napredovanje v zavodu je za invalide skorajda nemogoče, saj servisna dejavnost tega ne omogoča. Poleg petih serviserjev sta v tej dejavnosti zaposlena še vodja servisne dejavnosti in delavka v trgovini, drugam pa teh delavcev ni možno prerazporediti. V invalidskem podjetju je možnost napredovanja večja zaradi večjega obseg dela in delovnih nalog.

Najmlajšemu anketirancu v zavodu se zdi delo le včasih pretežno, medtem ko se ostalim trem zdi absolutno pretežno in prezahtevno. Vsi trije pravijo, da dvigujejo pretežka bremena. Problem nastane zato, ker nobeden od njih ne sme dvigovati stvari, ki so težje od 15 kg. Drugih delavcev, ki bi opravili to namesto njih, pa ni.

Tudi dvema iz invalidskega podjetja se zdi delo prezahtevno in pretežno. Ta problem nastane pri dvigovanju bremen, težjih od 20 kilogramov. Ostalim štirim se zdi težavnost dela odvisna od vrste dela, ki gamorajo opraviti.

Vprašanje upoštevanja ocene preostale delovne zmožnosti pri opravljanju dela je povezano z odgovori na prejšnje vprašanje. Tisti, ki se jim zdi delo pretežno, pravijo tudi, da se delovne zmožnosti in opisa del, ki jih smejo opravljati v podjetju, ne upošteva. Tudi v invalidskem podjetju je situacija podobna, saj le trije pravijo, da se upoštevajo njihove preostale delovne zmožnosti.

Invalidni delavci v obeh podjetjih imajo dobre odnose z ostalimi zaposlenimi. V zavodu se polovica počuti enakovredne z ostalimi delavci, v invalidskem podjetju pa štirje od šestih. Eden se ne počuti enakovrednega z nadrejenimi, eden pa se ne počuti enakovreden zaradi svojih prepogostih depresivnih trenutkov.

Ker sta naslednji dveh vprašanji deloma povezani, sem njuno analizo združila. Zadovoljstvo na delovnem mestu je odvisno od razumevanja problemov s strani nadrejenih in od reševanja invalidske problematike v podjetju. Dva anketiranca zavoda se slabo razumeta z nadrejenimi, eden pa pravi, da pri reševanju invalidske problematike ni sprememb na bolje. Problemi se ne

rešujejo, stanje ostaja enako. Edini, ki je zadovoljen tako z reševanjem problemov s strani nadrejenih kot z reševanjem invalidske problematike, je najmlajši anketiranec zavoda.

Znaki nezadovoljstva so vidni tudi v invalidskem podjetju. Štirje anketiranci pravijo, da se razumejo z nadrejenimi in da rešujejo njihove probleme, ostala dva pa imata slabe izkušnje. Pravita, »da bi nadrejeni želeli, da se več dela, ampak da oni delajo, kar je v njihovih močeh, in več ne zmorejo«. Le trije so zadovoljni z reševanjem invalidske problematike, ostali trije so nezadovoljni. Eden od anketirancev je opozoril na preveliko kontrolo ob bolniški odsotnosti, po mnenju drugega se problematike sploh ne rešuje.

V zavodu so podobno odgovarjali na vprašanje o željah po zaposlitvi v invalidskem podjetju. Nobeden od teh anketirancev ne bi bil rad zaposlen v invalidskem podjetju.

Tudi v invalidskem podjetju ne bi spremenili podjetja. Raje so zaposleni v invalidskem podjetju kot v običajnem podjetju. Dva se zavedata, da zaradi svoje invalidnosti nimata možnosti zaposlitve drugje kot v svojem podjetju.

Zadnje vprašanje, ki deloma ne spada k vprašanjem o zadovoljstvu v delovnem okolju, je vprašanje o zaslužku. Tisti, ki svoje delo čutijo kot premalo plačano, so odgovorili, da zaslužek vpliva na njihovo zadovoljstvo. Tako so odgovorili vsi štirje anketiranci v zavodu in trije anketiranci v invalidskem podjetju. Trije invalidi v drugem podjetju so odgovorili, da bi bili raje še manj plačani, samo da bi bilo njihovo zdravje boljše. Denar jim ne prinaša dodatnega zadovoljstva pri delu.

7.3. KONČNE UGOTOVITVE

Glavni vzroki zadovoljstva na delovnem mestu so odvisni od osebnih lastnosti posameznikov in od delovne klime v podjetju. Prvi pogoj za nezadovoljstvo vidim v tem, kako posameznik sprejema invalidnost. Tisti, ki so svojo invalidnost sprejeli, so s svojim delovnim mestom zadovoljni, ostali, ki se s tem niso sprijaznili, pa sebe doživljajo kot drugorazredne, odslužene pritisnjene v ozadje.

Pogoj za dobro klimo v podjetju je odnos posameznikov do sodelavcev, nadrejenih in vodilnih. Dobro razumevanje med sodelavci in nadrejenimi pomeni tudi medsebojno spoštovanje, kar ima za posledico večjo produktivnost in boljše delovne rezultate.

Za obe podjetji velja, da je zadovoljstvo v veliki meri odvisno od stopnje telesne okvare in oviranosti. Določena stopnja omejitve enega delavca se lahko bistveno razlikuje od stopnje drugega. Okvara hrbtenice na primer lahko bistveno bolj omejuje posameznikov delovni proces ali dejavnost kot okvara noge. Prav zaradi tega je treba natančneje proučiti sposobnosti posameznikov in jim najti najprimernejše delo, da pri njih ne pride do nezadovoljstva že ob začetku zaposlitve. Če se delovne naloge širijo, je potrebno biti pozoren, da se invalidu ne nalaga novih nalog, ki jih ne bo sposoben opravljati. Na zadovoljstvo vpliva tudi starost invalidnih oseb. Z leti zagnanost za delo vpada, z njo pa tudi zadovoljstvo.

V obeh podjetjih je za nastanek invalidnosti najpogostejši vzrok bolezen izven dela, manj je poškodb pri delu in poškodb izven dela. Podatki o deležu poklicnih vzrokov invalidnosti med vsemi ocenami invalidnosti, ki izhajajo iz letnih analiz o delu invalidskih komisij Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, kažejo drugačno sliko. Odstotek vseh ocen invalidnosti pokaže, da se od leta 1992 število poškodb pri delu veča (leta 1992 je delež znašal 2,9%, leta 2001 pa je narasel na 3,1%), medtem ko poklicne bolezni upadajo. Podatki Inštituta za varstvo pri delu o poškodbah pri delu pa kažejo naslednje rezultate: število registriranih poškodb pri delu se od leta 2002 ni bistveno spremenilo in se v letu 2002 giblje okoli 25.79 (32,6% poškodb na 1000 zaposlenih). V letu 2002 se je največ poškodb pripetilo na delu in na poti z dela domov. Več poškodb na delu utrpijo moški (38,6% na 1000 zaposlenih, medtem ko znaša procent poškodovanih žensk 13%). Največ poškodb beležijo pri mladih do 20 let starosti. Teh je kar 53,6% na 1000 zaposlenih, sledijo pa jim stari od 21-25 let starosti s 44,1%. Največ poškodb se zgodi na prvi delovni dan v tednu (ponedeljek), najpogostejši vzroki za poškodbe pa je delovno okolje, sledijo delovne naprave, snovi, prevozna sredstva itd.. Najbolj prizadeti deli telesa so zapestja in dlani (38,0%), sklepi (15,3%), noge (11,3), trup (10,9%) itd. Najpogostejše se poškodbe pripetijo v kmetijstvu, rudarstvu in predelovalni dejavnosti.

V invalidskem podjetju so pretežno starejši delavci, ki imajo status invalida več kot deset let. Nizka stopnja izobrazbe invalidom ne omogoča velikega napredovanja ali prerazporeditve na boljše ali višje delovno mesto niti v zavodu niti v invalidskem podjetju. Vsekakor imajo večje možnosti za napredovanje v invalidskem podjetju, saj to omogoča že dejavnost, ki je usmerjena na več področij in ima več zaposlenih delavcev. V invalidskem podjetju je lažje upoštevati preostale delovne možnosti, saj se naloge lahko razdelijo med več delavci. Ker je poslanstvo tega podjetja usmerjeno v zaposlovanje in usposabljanje invalidov, je

problematiko lažje reševati, zato so tudi odnosi z nadrejenimi in vodstvom boljši. Z zaslužkom so bolj zadovoljni v invalidskem podjetju kot v zavodu. Zanimivo pa je, da kljub nezadovoljstvu nihče ne bi menjal podjetja.

Še posebej pomembno za področje zaposlovanja se mi zdi ugotovitev, do katere sem prišla v pogovorih s kadrovnici obeh podjetij. Niti Luka Koper Inpo niti Javni zavod Gasilska brigada Koper ne zaposlujeta invalidov, ki prihajajo z zunanjega trga dela. Luka Koper Inpo zaposluje samo invalide Luke Koper. Prav tako tudi v Zavodu ne zaposlujejo invalidov iz zunanjega trga, saj je število njihovih invalidov že zadostno oziroma preveliko. Obe podjetji imata že zadostno število svojih invalidov in ne potrebujejo dodatne delovne sile. To pomeni, da sta obe podjetji zaprti za nove zaposlitve in da imajo drugi brezposelni invalidi vanju onemogočen vstop.

Če vse ugotovitve strnem v celoto, lahko naštejem nekaj prednosti in nekaj slabosti invalidskega podjetja in običajnega podjetja pri zaposlovanju invalidnih oseb. Invalidsko podjetje predstavlja specifično okolje, v katerem so si invalidi med seboj enaki, so bolj zadovoljni na delovnem mestu in bolj pozitivno gledajo na reševanje svoje problematike. Tudi v običajnem podjetju se počutijo enake, vendar je njihovo zadovoljstvo manjše. Ker je v invalidskem podjetju večina invalidnih delavcev, ki imajo podobne ovire in omejenosti, se lažje prijateljsko povežejo med seboj kot z neinvalidi, ker čutijo večjo pripadnost drug do drugega. Hkrati predstavlja to tudi slabost invalidskega podjetja, saj so zaradi takšnega okolja invalidni delavci prikrajšani do integracije z okoljem in neinvalidnimi delavci. To je prednost običajnega podjetja, ki omogoča invalidom, da se družijo in integrirajo v okolje. Seveda pa je zaposlitev v invalidskem podjetju najprimernejša predvsem za invalide s težjimi okvarami, saj sta delovni proces in okolje bolj prilagojena. Slabost zaposlovanja v invalidskih podjetjih je v tem, da so invalidi zaradi svojih telesnih in duševnih omejitev omejeni pri izbiranju želene zaposlitve. Najpogosteje ostajajo zaposleni v istem podjetju. Razporedijo jih na drugo delovno mesto, ki sicer ni po njihovi želji, vendar če želijo obdržati delo, morajo sprejeti to rešitev. Prav tako ima negativne plati tudi zaposlovanje v običajnem podjetju. Invalidi so v podjetjih večkrat odrinjeni od ostalih zaposlenih, ki njihove problematike ne razumejo oziroma se z njo ne želijo ukvarjati. To povzroča, da dobijo občutek neenakopravnosti, včasih tudi občutek manjvrednosti. Ker je poslanstvo običajnega podjetja drugačno in v manjši meri usmerjeno v reševanje invalidske problematike, je razumljivo, da reševanje invalidnih delavcev predstavlja dodaten problem in omejitev pri poslovanju in doseganju ciljev in načrtov takega podjetja.

Ker je bil moj vzorec anketirancev majhen, lahko hipotezo le deloma potrdim. Analiza odgovorov na anketna vprašanja sicer pokaže, da je zadovoljstvo invalidnih delavcev v invalidskem podjetju večje kot v običajnem podjetju, vendar obstaja verjetnost, da bi analiza večjega vzorca anketirancev privedla do drugačnih rezultatov. Primerjava prednosti in slabosti obeh podjetij pri zaposlovanju invalidnih oseb nam pokaže, da so invalidska podjetja še vedno boljši način zaposlovanja invalidov. Delovno okolje in klima sta bolj prilagojena njihovim zmožnostim. Prav tako je reševanje njihove problematike lažje, saj je že poslanstvo podjetja usmerjeno v reševanje te problematike.

8. ZAKLJUČEK

Po vstopu Slovenije v Evropsko unijo se stanje na področju invalidskega varstva in zaposlovanja ni bistveno spremenilo. Področje zdravstvenega in socialnega zavarovanja za invalide je ostalo enako in še naprej ostaja v pristojnosti posamezne države članice ter njene nacionalne zakonodaje. Zaradi večje ponudbe so pripomočki za invalide v Evropi cenejši in bolj dostopni. Finančna podpora je v uniji večja, ker viri financiranja prihajajo z več strani. Sredstva prihajajo iz državnega proračuna, od cerkvenih oblasti, iz sredstev hranilnic, zavarovalnic, lokalnega proračuna in podobno. Čeprav velja za Evropsko unijo načelo prostega pretoka delavcev, se slovenski državljani ne morejo zaposliti v katerikoli državi članici brez omejitev in to bo veljalo vse do takrat, dokler se te omejitve ne bodo razrešile.

Na podlagi primerjave statističnih in empiričnih podatkov, lahko potrdim hipotezo, da so invalidi v Slovenski Istri zaradi zmanjšane oziroma omejene delovne sposobnosti na trgu dela bolj marginalizirani. V Slovenski Istri delež brezposelnih invalidov v primerjavi s celotno Slovenijo narašča od leta 2002. To, kar velja za invalide v celotni Sloveniji, velja tudi za invalide v Slovenski Istri, in sicer da imajo manjše možnosti pri zaposlovanju in vstopu na trg dela zaradi svojih okvar in omejenosti, ki jih na trgu stigmatizirajo in diskriminirajo. Niso marginalizirana skupina samo na trgu dela, ampak tudi na področju izobraževanja in vključevanja v družbo. Invalidnost kot taka ne sme biti vzrok za izključitev s trga delovne sile. Invalidi so sicer sposobni delati, vendar jih je potrebno primerno usposobiti, dobro izobraziti oziroma jim omogočiti dostop do izpopolnjevanja. Njihova brezposelnost je bistveno večja v primerjavi s celotno populacijo. Delovni invalidi zasedajo slabša in nižja, manj plačana in vrednotena delovna mesta. Na to nedvomno vpliva poleg njihove telesne omejenosti tudi njihova nizka stopnja izobrazbe, ki jim ne omogoča velike izbire del in napredovanja. To pa je posledica nepravilnega pristopa že v otroških letih, ko se odloča o izobraževanju otroka in se ga nepravilno oceni ter se ga usmeri v nepravilno vrsto izobraževanja (npr. v segregirano izobraževanje, medtem ko si otrok želi in je sposoben učenja v običajni šoli). Najboljše pogoje za zaposlitev imajo tisti, ki so ob nastanku invalidnosti že bili zaposleni, saj imajo najvišjo stopnjo varstva (prepoved odpuščanja, delo s skrajšanim delovnim časom, drugo delovno mesto, možnost poklicne rehabilitacije), vendar le redki brezposelni dobijo to možnost, ker jih delodajalci nočejo zaposlovati. Stroga določila (na primer prepoved odpuščanja), ki so namenjena izboljšanju položaja invalidov, pa imajo povsem nasprotno učinke, saj otežujejo zaposlitev brezposelnih invalidov. Svojo hipotezo sem

podkrepiła z obravnavo konceptualnih problemov (definicija invalidnosti), ciljev politike zaposlovanja na trgu delovne sile v Evropi in Sloveniji in z obravnavo ekonomskega vidika zaposlovanja.

Zaradi majhnega vzorca anketirancev lahko drugo hipotezo, da so invalidovi na delovnem mestu v invalidskem podjetju bolj zadovoljni kot v običajnem podjetju, le deloma potrdim. S pomočjo analize rezultatov ankete sem ugotovila, da je zadovoljstvo na delovnem mestu v invalidskem podjetju večje kot v običajnem podjetju. Kot kažejo rezultati moje raziskave, ostajajo invalidska podjetja še vedno najboljši način reševanja problematike zaposlovanja invalidov, vendar to ni ustrezno za vse vrste in kategorije invalidov. Zadovoljstvo delovnih invalidov v invalidskem podjetju je večje, saj jim to omogočajo prilagojene delovne razmere in že samo poslanstvo podjetja, ki temelji na reševanju njihove problematike. Pomembno je, da se ob sklenitvi delovnega razmerja natančneje obravnava želje in sposobnosti invalidnih oseb in temu prilagodi njihovo zaposlitev. Tako se izognemo kasnejšim neskladjem med delodajalcem in delojemalcem. Rešitve za bolj pestro in raznoliko izbiro ponudb zaposlovanja invalidnih oseb pa zagotovo prinašajo nove oblike zaposlovanja, ki jih predvideva Nacionalni program usposabljanja in zaposlovanja invalidov. Upamo lahko, da se bodo ti programi pričeli izvajati čimprej, ker se število invalidov z leti ne bo manjšalo, prav tako pa bo njihova problematika vse večja in kompleksnejša.

Razmere na trgu dela za invalide niso »ugodne«, saj delež invalidov med vsemi brezposelnimi še narašča. Stroški poklicne rehabilitacije se povečujejo, velik delež invalidskih podjetij je v izgubi, vlada še ni pripravila podzakonskih aktov (izvedba kvotnega sistema). Razvoj novih tehnologij bo prinesel še dodatno zmanjšanje potreb po delovni sili. Potrebne bodo nove oblike zaposlovanja invalidov, ki pa bodo invalide še bolj marginalizirale. Poleg tega bo potrebna pravilna strategija zaposlovanja, ki se bo zavzemala za preprečevanje brezposelnosti in pravočasno posredovanje zaposlitve ter aktivno politiko ponovne vključitve invalidov na trg delovne sile. To bi preprečilo njihovo dolgotrajno brezposelnost. Pomembno vlogo pri vključevanju imajo delodajalci, ki morajo skrbeti za ustvarjanje prijaznega delovnega okolja, saj je to najpomembnejše za ohranitev posameznikovega zdravja in njegove delovne sposobnosti. To prispeva tudi k izboljšanju produktivnosti ter posledično k boljši ekonomski uspešnosti podjetij. Invalidom morajo dati možnost za usposabljanje, napredovanje in razvoj poklicne kariere.

Možnosti za zaposlitev invalidnih oseb so, vendar jih je treba poiskati. To pa je v določeni meri odvisno od posameznika, od tega, koliko je za delo in zaposlitev zainteresiran, in od odprtosti družbe za reševanje invalidske problematike. Vpliv Evropske unije in spremembe, ki se obetajo, bodo vsekakor vzpodbudne (nove oblike dela kot so tele delo³², delo na domu,...), le da bo potreben čas, da se vsi nanje privadimo. Delodajalci bodo morali spremeniti odnos do zaposlovanja invalidnih oseb. Vsekakor pa bo prišlo do sprememb, ko bo začel veljati Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidnih oseb, saj je le-ta odlično zastavljen, vprašljiva je le njegova izvedba. V prihodnje bo treba bolj osveščati družbo o pravicah invalidov, okrepiti sodelovanje med vlado, privatnim sektorjem, nevladnimi organizacijami, delodajalci, invalidi itd. Delodajalci morajo storiti več, da se bodo lahko invalidi zaposlovali, ohranjali zaposlitev in napredovali. Svoje programe morajo oblikovati tako, da bodo dostopni invalidom, da se le-ti ne bodo počutili omejene pri uresničevanju pravice do enakih možnosti.

³² Tele delo je oblika zaposlitve za invalide, ki so telesno omejeni in niso sposobni samostojno komunicirati. Delo poteka preko elektronskega komuniciranja (glej internetni vir www.spin.si).

9. LITERATURA

- (2001/02): »Brezposelnosti izpostavljene kategorije prebivalstva« V: Sociologija dela. Študijsko gradivo. FDV, Ljubljana, str. 81-94.
- Destovnik, Karl (1997): Uresničevanje integracije v praksi. Vzgoja in izobraževanje otrok in mladostnikov s posebnimi potrebami, Center Kontura, d.o.o., Ljubljana.
- Drakenberg, Margareth (1999): »Special education in the Nordic Centuries« V: Juhani Hytonen, Cveta Razdevšek – Pučko (ur.): Teacher education for changing school. Pedagoška fakulteta, Ljubljana, str. 48-56.
- Drobnič, Janez, Zupan, Jože (1997): Centri za poklicno rehabilitacijo v Sloveniji: Republiški zavod za zaposlovanje, Ljubljana.
- Drobnič, Janez, Cveto, Uršič (1995): Zaposlovanje invalidov. Primerjava politik, koncepcij in ukrepov, Inštitut republike Slovenije za rehabilitacijo in Republiški zavod za zaposlovanje, Ljubljana.
- Drofenik, Leja (2002): Hendikep in delo, diplomsko delo. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Drofenik, Olga, Pretnar, Zvonka (1985): Usposabljanje in zaposlovanje invalidov v OZD. Delavska enotnost, Ljubljana.
- Katalog dejavnosti, Luke Koper Inpo, d.o.o., oktober 2002
- Kroflič Marjan, , Cveto, Uršič (2002): »Brezposelnost invalidov – primerjava stanja v evropskih državah in koncepti rešitev«. V: Zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in državah v tranziciji: zbornik kongresa FIMITIC 2001. Zveza delovnih invalidov Slovenije, Ljubljana, str. 25-30.

- Kroflič, Marjan, Cveto, Uršič (2002): »Mednarodni kongres o zaposlovanju invalidov s poudarkom na državah v tranziciji«. V: Zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in državah v tranziciji: zbornik kongresa FIMITIC 2001. Zveza delovnih invalidov Slovenije, Ljubljana, str. 14-18.
- Kroflič, Marjan, Uršič, Cveto (2001): »Pre – congress document in preparation of: FIMITIC congress, Towards employability – Equal Opportunities – Employability or persons with disabilities, Federation of disabled persons of Slovenija and International federation of persons with physical disability. Ljubljana.
- Kroflič, Marjan, Cveto, Uršič (1999): Socialna politika v Evropski uniji z vidika integracije invalidov. Zveza delovnih invalidov Slovenije, Ljubljana.
- Lazarevič, Jelica (2003): Integrirano izobraževanje in položaj invalidov na trgu dela, diplomsko delo. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Mikuš, Kos, Anica (1999): Različnim otrokom enake možnosti. Zveza prijateljev mladine Slovenije, Ljubljana.
- Mirčeva, Jasmina (2000): »Kakšne so potrebe po izobraževanju«: Organiziranost izobraževanja v slovenskem gospodarstvu. Andragoški center Slovenije, Ljubljana, str. 20-24.
- Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006 dostopen preko www2.gov.si/zak/Akt_vel.nsf/0/c12565e2005e8311c1256af0003ac709?OpenDocument.
- Možina, Stane (2002): »Seznam pojmov«: V: Management kadrovskih virov. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, str. 403-421.
- Načela vzgoje, izobraževanja in usposabljanja otrok in mladostnikov s posebnimi potrebami, Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport, dostopno preko

http://www.mszs.si/slo/solstvo/razvoj_solstva/viprogrami/os/9letna/delo/posebne_potrebe/nacela.asp, 28.05.2005.

- Pogačnik, Borut, Kolarič, Zinka, Mijoč, Nena, Novak, Mojca, Šuštaršič, Boris, Tomič, Zora, Tutta, Stanka (2002): Ne neenaki: zbornik predavanj. 1. posvet o socialnem vključevanju državljana – invalida, Združenje invalidov – Forum Slovenije, Ljubljana.
- (2005) Pospeševalni center za malo gospodarstvo, Obvezne kvote zaposlovanja invalidov za vse delodajalce, <http://www.pcmg.si/index.php?id=1698>, 12.1.2005.
- Pravilnik o organizaciji in načinu delovanja invalidskih komisij ter drugih izvedenskih organov Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, 1.1.2003.
- Pravilnik o merilih za nadomestitev dela stroškov invalidskim podjetjem, 8.1.1996.
- (2004) Repiblika Slovenija, Invalidi, <http://www.gov.si>, 15.12.2004.
- Schmidt, Majda (2001): Socialna integracija otrok s posebnimi potrebami v osnovni šoli, Pedagoška fakulteta. Maribor.
- (2000) Slovar slovenskega knjižnega jezika, DZS. Ljubljana.
- Statut Javnega zavoda Gasilska brigada Koper, 23.12.2002.
- Svetlik, Ivan (1985): Brezposelnost in zaposlovanje. Delavska enotnost, Ljubljana.
- Svetlik, Ivan, Glazer, Jože, Kajzer, Alenka, Trbanc, Martina (2002): »Zaposlovanje invalidov«. Politika zaposlovanja. FDV. Ljubljana, str. 436-473.
- Šuštaršič, Boris (2004): Nacionalne invalidske organizacije, dostopno na www.handyworld-slo.com/slo/article.php?story=1206192933805.

- (2002) Temeljni akti Evropske skupnosti: Amsterdamska pogodba, prečiščeni besedili Maastrichtske in Rimske pogodbe. Uradni list RS, Ljubljana.
- Trampuš, Lidija (2004): »Zakon o delovnih razmerjih« V: Inšpektorat za delo prihaja v vaše podjetje. Vsi odgovori na vsa vprašanja. Založba Legat, Ljubljana, str. 163-170.
- Tratnik, Matjaž, Ferčič, Aleš, Ferlinc, Maja (2004): Osnove prava v EU. Obzorja, založništvo in izobraževanje, Maribor.
- Uršič, Cveto, Krofič, Marjan, Tomič, Zora, Redžepović, Aljoša (1997): Človekove pravice in invalidi: zbornik esejev, Zveza delovnih invalidov Slovenije in Inštitut republike Slovenije za rehabilitacijo, Ljubljana.
- Uršič, Cveto (2004): »Pravica do enakih možnosti in zaposlovanje invalidov« V: Pravice do enakih možnosti in enake obravnave – Usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski Uniji in Sloveniji. Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije, Ljubljana, str. 11-43.
- Uršič, Cveto (2004): »Izhodišča celostnega modela ocenjevanja invalidnosti v procesu zaposlovanja invalidov« V: Pravice do enakih možnosti in enake obravnave – Usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski Uniji in Sloveniji. Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije, Ljubljana, str. 73-101.
- Uršič, Cveto (2004): »Kvotni sistem« V: Pravice do enakih možnosti in enake obravnave – Usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski Uniji in Sloveniji. Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije, Ljubljana, str. 103-122.
- Uršič, Cveto (2004): »Podporno zaposlovanje« V: Pravice do enakih možnosti in enake obravnave – Usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski Uniji in Sloveniji. Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije, Ljubljana, str. 122-149.

- Uršič, Cveto, Krofič, Marjan (2002): Kodeks o ravnanju z invalidi na delovnem mestu: tripartitno strokovno srečanje o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu. Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov, Ljubljana.
- Uršič, Cveto (2003): »Zaposlovanje invalidov – odnos delodajalcev« V: Zaposlovanje invalidov – med politiko in prakso. Mednarodni simpozij, 3. in 4. november. Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije, Ljubljana, str. 113-117.
- Ustava Republike Slovenije: Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št.33/91
- (2001) Vodnik po pravicah invalidov: Urad Vlade Republike Slovenije za informiranje, Ljubljana. str. 65-153.
- Zupan, Anton, Uršič, Cveto (1997): »Orientacijska ocena razvitosti invalidskega varstva v Sloveniji«, Neodvisno življenje najtežje gibalno oviranih: zbornik predavanj, Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Ljubljana, str. 84-89.
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Uradni list Republike Slovenije št. 63/04.
- Zakon o socialnem varstvu, Uradni list Republike Slovenije št. 36/04.
- Zakon o invalidskih organizacijah, Uradni list Republike Slovenije št. 108/02.
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Uradni list Republike Slovenije št. 106/99.
- Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list Republike Slovenije št. 42/02.
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, Uradni list Republike Slovenije št. 20/04.

- Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami, Uradni list Republike Slovenije št. 54/00.
- Zakonska osnova vzgoje in izobraževanja otrok s posebnimi potrebami v osnovnošolskem obdobju, Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport, dostopno preko http://www.mszs.si/slo/solstvo/razvoj_solstva/viprogrami/os/9letna/delo/posebne_potr_ebe/zakonska_osnova.asp, 28.05.2005.
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje - Območna enota Koper, Letno poročilo za leto 2004, Letno poročilo za leto 2003, Letno poročilo za leto 2002, Letno poročilo za leto 2001, Letno poročilo za leto 2000.
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Letno poročilo za Slovenijo za leto 2004, Letno poročilo za Slovenijo za leto 2003, Letno poročilo za Slovenijo za leto 2002, Letno poročilo za Slovenijo za leto 2001, Letno poročilo za Slovenijo za leto 2000.
- (2004) Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, dostopno preko <http://zpiz.si>, 22.11.2004.
- (2005) Zveza delovnih invalidov Slovenije, Deklaracija OZN o pravicah invalidov, <http://www.zveza-zdis.si/index.php?module=ContentExpress&func=display&ceid=65>, 15.3.2005.
- Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, Poklicna invalidnost, <http://vzd.gov.si/statistics/index.stm>.
- (2005) Delo, Kvote za zaposlovanje invalidov dostopno preko http://www.delo.si/index.php?sv_path=41,35,42686, 12.1.2005.
- (2005) Urad vlade za informiranje, Splošno-Invalidi dostopno preko <http://evropa.gov.si/evropomocnik/category/13/>, 25.4.2005.

- (2005) Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, dostopno preko <http://www.sigov.mddsc/index.php?PID=-1&CID=318&L=sl>, 3.05.2005.
- (2005) Department for Work and Persons, Disability Discrimination Act <http://www.dwp.gov.uk/asd5/IH90.pdf>, 3.05.2005.
- (2005) Portal Evropske unije, Zaposlovanje in socialne zadeve http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/disability/index_en.html, 9.05.2005.
- (2005) SPIN Informacijski inženiring, Izogibanje diskriminiranja delavcev z uveljavljanjem tele dela <http://www.spin.si/razno/arhiv/eobcina/izogibanjeDiskr.htm>, 11.05.2005.
- (2005) Handy World, Vzgoja in izobraževanje <http://www.handyworld-si.com/slo/index.php?topic=Zakonodaja>, 17.05.2005.
- Intervju z rehabilitacijsko svetovalko Dairo Balta.
- Intervju z direktorjem - poveljnikom Gasilske brigade Koper, g. Vilijem Bržanom.
- Intervju s poslovno sekretarko Gasilske brigade Koper, gospodično Ester Černigoj.
- Intervju s kadrovnico Luke Koper, g. Katjo Čermelj.
- (2002): Gaćeša, Jelena, Invalidi in delovna mesta. Delo, sreda, 4.12.2002.
- (2004): Trajna nesposobnost za delo. Revija Pravna praksa, Časopis za pravna vprašanja, GV Založba, Ljubljana, 12.2.2004, številka 6, str. 14.
- (2004): Invalid – drugo ustrezno delo. Revija Pravna praksa, Časopis za pravna vprašanja, GV Založba, Ljubljana, 3.6.2004, številka 18/19, str. 116-17.

- (2004): Odpoved pogodbe o zaposlitvi delovnemu invalidu. Revija Pravna praksa, Časopis za pravna vprašanja, GV Založba, Ljubljana, 7.10.2004, številka 33/34, str. 13-15.