

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Bernarda Zorko

Zaposlovanje invalidov na zaščitnih delovnih mestih v zaposlitvenih centrih

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Bernarda Zorko

Mentorica: doc. dr. Barbara Rajgelj

Zaposlovanje invalidov na zaščitениh delovnih mestih v zaposlitvenih centrih

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

Za pomoč in vse koristne nasvete pri nastajanju diplomskega dela se zahvaljujem mentorici  
doc. dr. Barbari Rajgelj.

Hvala tudi vsem najbližjim, ki so me vzpodbujali in mi stali ob strani.

## **Zaposlovanje invalidov na zaščitениh delovnih mestih v zaposlitvenih centrih**

Invalidi so ena od ranljivih skupin na trgu delovne sile, zato skuša država z različnimi ukrepi vplivati na izenačevanje možnosti invalidov pri dostopu do zaposlitve. Vsak invalid ima namreč pravico dobiti in obdržati zaposlitev, ki mu omogoča poklicno in socialno vključenost v družbo. Če se invalidi ne morejo zaposliti na odprtem trgu delovne sile ali v podporni zaposlitvi, jim mora biti omogočeno opravljanje plačanega dela, ki ustreza njihovim delovnim zmožnostim. Nova zakonodaja je tako uvedla novo obliko zaposlovanja invalidov – zaposlovanje na zaščitениh delovnih mestih. Zaščitena delovna mesta imajo zaposlitveni centri in invalidska podjetja. Zaposlitveni centri so organizacije posebnega pomena, saj so se začeli ustanavljati z namenom zaposlovanja invalidov, in to izključno na zaščitениh delovnih mestih. Poleg invalidov morajo zaposlovati tudi ustrezno število strokovnih delavcev, ki imajo znanja s področja zaposlitvene rehabilitacije. Da bi zagotovili delo za invalide, zaposlitveni centri med drugim pogodbeno sodelujejo z delodajalci v okviru nadomestne izpolnitve kvote. Kvotni sistem je eden izmed ukrepov države, ki so mu nekateri delodajalci naklonjeni, drugi pa ga vidijo kot poseg v svobodo kadrovanja.

Ključne besede: invalid, delovna zmožnost, zaščitna zaposlitev, nadomestna izpolnitev kvote.

## **Employment of Persons with Disabilities in Protected Working Places in Employment Centres**

Persons with disabilities are one of the vulnerable groups on the labour market, therefore, the country through various measures seeks to affect the equalization of opportunities of persons with disabilities in access to employment. Each person with disabilities has the right to get and keep a job, which enables them a vocational and social inclusion in society. If persons with disabilities cannot get a job in the open labour market or in supported employment, they must be able to get a paid job that corresponds to their work capacity. New legislation has therefore introduced a new form of employment of persons with disabilities: employment in protected working places. Protected working places are offered by special enterprises for disabled persons and employment centres. Employment centres are organisations of a special importance. The main purpose of their establishment is to employ persons with disabilities solely in protected working places. Besides the persons with disabilities, they must also employ an adequate number of professionals, who have knowledge in the field of vocational rehabilitation. In order to provide work for people with disabilities, the employment centres contractually cooperate with employers within an alternative fulfilment of quotas. A quota system is one of the measures of the country which some employers accept, while others see it as an encroachment on the freedom of recruitment.

Key words: person with disability, working capacity, sheltered employment, alternative fulfilment of quotas.

## KAZALO

1 UVOD .....	9
2 OPREDELITEV POJMOV INVALID, INVALIDNOST IN DELOVNA ZMOŽNOST ....	11
2.1 Invalid in invalidnost v slovenski zakonodaji .....	11
2.2 Invalid in invalidnost v mednarodnih dokumentih.....	13
2.3 Delovna zmožnost .....	13
3 POBUDE IN DOKUMENTI NA PODROČJU PRAVIC INVALIDOV .....	16
3.1 Mednarodni dokumenti na področju pravic invalidov.....	16
3.1.1 Organizacija združenih narodov (OZN) .....	16
3.1.2 Mednarodna organizacija dela (MOD) .....	19
3.1.3 Svet Evrope .....	20
3.1.4 Evropska unija .....	21
3.2 Dokumenti na področju pravic invalidov v Sloveniji.....	23
3.2.1 Ustava Republike Slovenije .....	23
3.2.2 Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD).....	23
3.2.3 Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI) .....	23
3.2.4 Akcijski program za invalide 2014–2021 .....	24
4 ZAPOSLOVANJE INVALIDOV IN SLOVENSKI TRG DELOVNE SILE.....	25
5 PRAVNA UREDITEV ZAPOSLOVANJA INVALIDOV V SLOVENIJI.....	30
5.1 Zakon o urejanju trga dela (ZUTD).....	31
5.2 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1).....	32
5.3 Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2) .....	33
5.3.1 Invalidska pokojnina.....	34
5.3.2 Pravice iz invalidskega zavarovanja na podlagi preostale delovne zmožnosti .....	35
5.3.3 Dodatek za pomoč in postrežbo .....	37
5.4 Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI) .....	37
5.4.1 Opredelitev in pridobitev statusa invalida po ZZRZI .....	38
5.4.2 Zaposlitvena rehabilitacija .....	39
5.4.3 Programi socialne vključenosti.....	41
5.4.4 Zaposlovanje invalidov po ZZRZI .....	41
5.4.4.1 Zaščitna zaposlitev .....	42
5.4.4.2 Podporna zaposlitev .....	42
6 UKREPI ZA VZPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA INVALIDOV.....	43
6.1 Finančne vzpodbude za zaposlovanje invalidov .....	45
6.2 Kvotni sistem zaposlovanja invalidov .....	46

6.2.1 Nadomestna izpolnitev kvote .....	51
6.3 Invalidska podjetja.....	53
6.3.1 Pravna podlaga delovanja invalidskih podjetij.....	56
6.3.2 Poslanstvo invalidskih podjetij.....	57
6.4 Zaposlitev pod posebnimi pogoji v varstveno-delovnih centrih .....	58
7 ZAPOSLOVNI CENTRI.....	60
7.1 Pravna podlaga delovanja zaposlitvenih centrov .....	60
7.2 Dejavnosti zaposlitvenih centrov .....	62
7.3 Gibanje zaposlovanja na zaščitene delovnih mestih v zaposlitvenih centrih .....	63
8 EMPIRIČNI DEL DIPLOMSKEGA DELA .....	68
8.1 Analiza rezultatov.....	68
9 SKLEPI .....	75
10 LITERATURA .....	78

Tabela 4.1: Število vseh brezposelnih oseb in število brezposelnih invalidov, Slovenija, 2010–2015 .....	25
Tabela 4.2: Delovno aktivni invalidi, Slovenija, 2010–2015 .....	26
Tabela 4.3: Povprečno število registrirano brezposelnih invalidov po stopnji izobrazbe, Slovenija, 2014–2016 .....	27
Tabela 4.4: Povprečno število registrirano brezposelnih invalidov po starosti, Slovenija, 2014–2016 .....	28
Tabela 4.5: Povprečno število registrirano brezposelnih invalidov po trajanju brezposelnosti, Slovenija, 2014–2016 .....	29
Tabela 5.1: Ocene zaposljivosti (število izdanih odločb), Slovenija, 2010–2015 .....	40
Tabela 6.1: Minimalna plača, prispevek za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov in nagrada za preseganje kvote po obdobjih .....	50
Tabela 6.2: Število invalidskih podjetij in število zaposlenih .....	55
Tabela 6.3: Varovanci v varstveno-delovnih centrih po starostnih skupinah, 2006–2013.....	59
Tabela 7.1: Gibanje števila zaposlitvenih centrov in zaposlenih invalidov na zaščitene delovnih mestih od leta 2009 do leta 2016.....	64
Tabela 7.2: Število izdanih odločb o zaposljivosti na zaščitene delovnih mestih in število novih zaposlitev na zaščitene delovnih mestih, 2010–2015 .....	64
Tabela 7.3: Gibanje števila invalidov, zaposlenih na zaščitene delovnih mestih v zaposlitvenih centrih, 2009–2016.....	65
Tabela 8.1: Število zaposlenih na zaščitenem delovnem mestu v posameznem zaposlitvenem centru .....	69

Slika 2.1: Delovna zmožnost .....	15
Slika 6.1: Kvotni sistem po ZZRZI .....	49
Grafikon 4.1: Razmerje med številom vseh brezposelnih oseb in številom brezposelnih invalidov, Slovenija, 2010–2015.....	26
Grafikon 4.2: Registrirano brezposelne osebe in registrirano brezposelni invalidi po stopnji izobrazbe v %, Ø 2014.....	27
Grafikon 4.3: Registrirano brezposelni invalidi po starosti v %, 2015 .....	28
Grafikon 4.4: Registrirano brezposelne osebe in registrirano brezposelni invalidi po trajanju brezposelnosti v %, Ø 2014 .....	29
Grafikon 6.1: Število invalidskih podjetij, 1988–2006 .....	54
Grafikon 6.2: Število zaposlenih v invalidskih podjetjih v javnem in zasebnem sektorju, 2008–2014.....	56
Grafikon 8.1: Število zaposlitvenih centrov, ki so od ustanovitve povečali, zmanjšali ali ohranili število zaposlenih na zaščitene delovnih mestih.....	70
Grafikon 8.2: Vpliv nadomestne izpolnitve kvote na povečanje števila zaposlenih na zaščitene delovnih mestih .....	70
Grafikon 8.3: Vpliv različnih dejavnikov na povečanje zaposlitev na zaščitene delovnih mestih .....	71
Grafikon 8.4: Seznanjenost delodajalcev z možnostjo nadomestne izpolnitve kvote.....	72
Grafikon 8.5: Dostopnost do podatkov o zavezancih za kvoto.....	72
Grafikon 8.6: Naklonjenost delodajalcev nadomestni izpolnitvi kvote .....	73

## SEZNAM KRATIC

MDDSZ.....	Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti
MOD.....	Mednarodna organizacija dela
OZN.....	Organizacija združenih narodov
Pravilnik.....	Pravilnik o zaposlitvenih centrih (2012)
Sklad.....	Javni jamstveni, preživninski in invalidski sklad RS
SURS.....	Statistični urad Republike Slovenije
VDC.....	Varstveno-delovni center
ZDR-1.....	Zakon o delovnih razmerjih (2013)
ZPIZ-2.....	Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (2012)
ZRSZ.....	Zavod republike Slovenije za zaposlovanje
ZUTD.....	Zakon o urejanju trga dela (2010)
ZZRZI.....	Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (2014)
ZZRZI-C.....	Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (2011)



# 1 UVOD

Po ocenah Svetovne zdravstvene organizacije (World Health Organization 2011, 7) predstavljajo osebe z invalidnostjo 15 odstotkov celotne svetovne populacije, v Sloveniji (MDDSZ 2014a, 3) se delež invalidov giblje okoli 12 do 13 odstotkov celotnega prebivalstva. Glede na staranje prebivalstva v Sloveniji lahko predvidimo, da se bo delež invalidov v celotni populaciji v naslednjih letih še povečeval.

Ker so invalidi zelo heterogena skupina, so definicije invalida in invalidnosti zelo različne, vendar zelo pomembne z vidika uveljavljanja pravic. V prvem delu diplomskega dela bom tako opredelila pojma invalid in invalidnost, ki se pojavljata v slovenskih in mednarodnih dokumentih. Pomembna se mi zdi tudi opredelitev pojma delovna zmožnost, saj je ta podlaga za vključitev v različne oblike zaposlovanja.

V nadaljevanju bom govorila o pravicah invalidov, predvsem o pravici do dela kot osnovni pravici vsakega človeka, ki je opredeljena v številnih mednarodnih in slovenskih pravnih aktih. Pri tem morajo biti invalidom zagotovljene enake možnosti pri dostopu, ohranitvi in napredovanju v ustrezni zaposlitvi. Delo ni pomembno le zaradi pridobivanja finančnih sredstev, temveč je oblika socialnega vključevanja v družbo, ki invalidom omogoča ohranjanje dostojanstva.

Danes so invalidi kot ena izmed ranljivih skupin na trgu dela še posebno izpostavljeni brezposelnosti. Invalidi so zaradi zmanjšane delovne zmožnosti in s tem povezanih predsodkov manj zaželena delovna sila pri delodajalcih. Država zato skuša skozi različne ukrepe in zakonodajo vplivati na izenačevanje možnosti pri zaposlovanju invalidov. Zato so se oblikovale nove oblike zaposlovanja, kot sta podporna in zaščitna zaposlitev. Zanima me torej, kako je v Sloveniji urejena zakonodaja na področju zaposlovanja invalidov ter gibanje in strukturne značilnosti brezposelnih invalidov v primerjavi z vsemi brezposelnimi osebami.

Ukrepi države za izenačevanje možnosti invalidov so različne finančne vzpodbude za zaposlovanje invalidov, kvotni sistem in znotraj kvotnega sistema možnost nadomestne izpolnitve kvote ter zaposlovanje pod posebnimi pogoji. Zaposlovanje pod posebnimi pogoji omogoča invalidom, ki ne morejo najti zaposlitve na odprtem trgu delovne sile, zaposlitev na delovnih mestih, ki ustrezajo njihovim delovnim zmožnostim. Tako se invalidom omogoča širša paleta možnosti za pridobitev ustrezne zaposlitve. Skozi zaposlitev se ohranja in zagotavlja zaposlitveni razvoj invalida.

Kot novejša oblika zaposlovanja, ki se je pojavila pred desetimi leti, je zaposlovanje invalidov na zaščiteneh delovnih mestih v zaposlitvenih centrih. Poleg pravne podlage za delovanje bom predstavila gibanje števila zaposlitvenih centrov in gibanje števila invalidov, zaposlenih v njih. Tako bom dobila vpogled v to, koliko zaposlitveni centri prispevajo k zmanjšanju zaposlitvene problematike invalidov.

Predmet empiričnega dela diplomskega dela je zaposlovanje na zaščiteneh delovnih mestih v zaposlitvenih centrih. Skušala bom ugotoviti, kakšno vlogo ima možnost nadomestnega izpolnjevanja kvote pri zaposlovanju na zaščiteneh delovnih mestih in kako so dela prilagojena delovnim zmožnostim invalidov.

Skozi empirični del in deloma skozi teoretični del diplomskega dela bom preizkušala naslednji hipotezi:

- Možnost nadomestne izpolnitve kvote s pogodbo o poslovnem sodelovanju z zaposlitvenim centrom je pomemben vidik zagotavljanja dela za invalide v zaposlitvenih centrih.
- Zaposlovanje na zaščiteneh delovnih mestih invalidom omogoča zaposlitev, ki ustreza njihovim delovnim zmožnostim.

Pri raziskovanju teme diplomskega dela bom uporabila opisno metodo. Teoretični del bo temeljil na uporabi domače in tuje literature, strokovnih člankov, znanstvenih raziskav ter slovenske zakonodaje. V empiričnem delu bom izvedla anketo, sestavljeno iz vprašanj zaprtega in odprtega tipa. Anketa se bo izvajala v zaposlitvenih centrih, kjer bodo na ankete odgovarjali direktorji in strokovni delavci. Pridobljeni rezultati iz ankete in ugotovitve na podlagi literature mi bodo v pomoč, da hipoteze potrdim ali zavrnem.

## 2 OPREDELITEV POJMOV INVALID, INVALIDNOST IN DELOVNA ZMOŽNOST

### 2.1 Invalid in invalidnost v slovenski zakonodaji

V slovenskem prostoru in v različni literaturi se poleg izraza invalid uporablja več izrazov: hendikepirani, funkcionalno ovirana oseba, oseba s posebnimi potrebami. V diplomskem delu bom za osebo z invalidnostjo uporabljala izraz invalid, razen kadar kateri od avtorjev izrecno uporabi drugi izraz.

Invalidi so raznolika skupina z različnimi vrstami in stopnjami invalidnosti. Tako se invalidne osebe med seboj razlikujejo glede na »telesno prizadetost, prizadetost čutil, umske ali psihične prizadetosti ali težavo z duševnim zdravjem. Lahko so invalidi od rojstva ali pa je invalidnost nastala v otroštvu, najstniških letih ali kasneje v življenju, med izobraževanjem, ali v času zaposlitve« (Uršič in Kroflič 2002, 9).

Pravna ureditev pravic invalidov je zaradi njihove heterogenosti zahtevna, saj je urejena s številnimi zakoni in predpisi, ki so medsebojno prepleteni.

V Sloveniji sta pojma invalid in invalidnost opredeljena v vsakem zakonu drugače. Iz različne opredelitve obeh pojmov izhajajo tudi različne pravice na podlagi invalidnosti. Slovenska zakonodaja loči naslednje skupine invalidov (Uršič 2007, 9):

- *vojne invalide,*
- *delovne invalide,*
- *invalide po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov,*
- *invalide po Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb in*
- *otroke s posebnimi potrebami.*

Kljub različnim opredelitvam invalidnosti ima vseh pet skupin vrsto skupnih elementov (Uršič 2007, 9):

- invalidnost je opredeljena glede na to, za kaj se definicija uporablja;
- zahteva se, da je na strani posameznika nastala okvara zdravja;
- invalidnost se ugotavlja po postopku, določenem z zakonom;
- okvaro zdravja zakonodajalec postavlja v odnos z dogajanjem v okolju – na primer invalidnost kot posledica opravljanja vojaških dolžnosti.

Definicije invalida in invalidnosti v slovenski zakonodaji so naslednje:

- po Zakonu o izenačevanju možnosti invalidov (Ur. l. RS 94/2010, 3. člen) so invalidi »osebe z dolgotrajnimi telesnimi, duševnimi in senzoričnimi okvarami ter motnjami v duševnem razvoju, ki jih v povezavi z različnimi ovirami lahko omejujejo, da bi enako kot drugi polno in učinkovito sodelovali v družbi«.
- po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI 2014, 3. člen) je »invalid oziroma invalidka (v nadaljnjem besedilu: invalid) oseba, ki pridobi status invalida po tem zakonu ali po drugih predpisih, in oseba, pri kateri so z odločbo pristojnega organa ugotovljene trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni in ima zato bistveno manjše možnosti, da se zaposli ali ohrani zaposlitev ali v zaposlitvi napreduje«.
- po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Ur. l. RS 96/2012, 7. člen) je »delovna invalidka ali delovni invalid (v nadaljnjem besedilu: delovni invalid) zavarovanec, pri katerem je v skladu s tem zakonom ugotovljena invalidnost in je pridobil katero od pravic iz invalidskega zavarovanja«; invalidnost po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (v nadaljevanju ZPIZ-2) je podana, »če se zaradi sprememb v zdravstvenem stanju, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi medicinske rehabilitacije in so ugotovljene v skladu s tem zakonom, zavarovancu zmanjša zmožnost za zagotovitev oziroma ohranitev delovnega mesta oziroma za poklicno napredovanje« (ZPIZ-2, 63. člen).
- po Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb (ZDVDTP 2011, 1. člen) »se urejajo oblike družbenega varstva zmerno, težje in težko duševno ter najtežje telesno prizadetih oseb, ki se ne morejo usposobiti za samostojno življenje in delo (v nadaljnjem besedilu: invalidi) in pri katerih je ugotovljeno, da je prizadetost nastala v otroški oziroma mladostni dobi do dopolnjenega 18. leta starosti oziroma v času rednega šolanja, vendar najdlje do dopolnjenega 26. leta starosti«.
- Zakon o invalidskih organizacijah (Ur. l. RS 108/2002, 5. člen): »Invalid po tem zakonu je posameznik, ki zaradi prirojenih ali pridobljenih okvar in oviranosti, ki jo pogojuje oziroma ustvarja fizično in družbeno okolje, ne more sam delno ali v celoti zadovoljevati potreb osebnega, družinskega in družbenega življenja v okolju, v katerem živi, v skladu z mednarodno klasifikacijo«.

## **2.2 Invalid in invalidnost v mednarodnih dokumentih**

V mednarodnih dokumentih sta pojma invalid in invalidnost razložena z vidika njihovega poslanstva.

Deklaracija o pravicah invalidov (v Uršič in Kroflič 1998, 122) pravi, da je invalid »vsaka oseba, ki zaradi prirojene ali pridobljene pomanjkljivosti v svojih telesnih ali duševnih sposobnostih ni sposobna sama delno ali v celoti zadovoljevati potreb normalnega individualnega in/ali družbenega življenja«.

Konvencija o pravicah invalidov, ki jo je Generalna skupščina Združenih narodov sprejela leta 2006, Slovenija pa ratificirala z Zakonom o ratifikaciji Konvencije o pravicah invalidov in izbirnega protokola h Konvenciji o pravicah invalidov (Ur. l. RS 37/2008), v preambuli pravi, da je invalidnost »razvijajoči se koncept in posledica medsebojnega sodelovanja med invalidi ter ovirami zaradi stališč v družbi in ovirami v okolju, ki preprečujejo, da bi invalidi pod enakimi pogoji kakor drugi polno in učinkovito sodelovali v družbi«. V 1. členu poda definicijo invalida: »Invalidi so ljudje z dolgotrajnimi telesnimi, duševnimi, intelektualnimi ali senzoričnimi okvarami, ki jih v povezavi z različnimi ovirami lahko omejujejo, da bi enako kot drugi polno in učinkovito sodelovali v družbi« (prav tam).

Mednarodna organizacija dela v konvenciji št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov iz leta 1983 (v Uršič in Kroflič 1998, 152) definira invalida kot »osebo, katere možnosti, da si zagotovi in obdrži ustrezno zaposlitev in da napreduje v njej, so bistveno zmanjšane zaradi telesne ali duševne okvare, priznane po predpisih«.

V Kodeksu o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu (v Uršič in Kroflič 2002, 13) je invalid definiran kot »posameznik, katerega možnosti za najti, ohraniti, vrniti se in napredovati v ustrezni zaposlitvi so zaradi pravilno ugotovljene telesne, senzorne, umske ali duševne invalidnosti znatno zmanjšane«.

## **2.3 Delovna zmožnost**

Opredelitev pojma delovna zmožnost je zelo pomembna, saj se na osnovi tega opredeli, ali ima invalid ohranjeno svojo zaposljivost in koliko ter kako bi jo lahko povrnili, izboljšali ali ohranili. Delovna zmožnost naj bi bila torej pozitivna lastnost človeka, ki bi sporočala, kaj invalid zmore delati, ne pa, kaj ne zmore. Delovna zmožnost ima svoj razpon na kontinuumu od popolne delovne zmožnosti preko vmesnih stopenj zmanjšane delovne zmožnosti do

popolne delovne nezmožnosti. Njeno vrednotenje v praksi povzroča nemalo težav (Fatur Videtič 2003, 82–83).

»Po splošni definiciji delovna zmožnost pomeni usklajen odnos med zmogljivostjo delavca (funkcijsko, izvedbeno) in zahtevami dela ter delovnega okolja. Sestavlja jo niz telesnih in duševnih sposobnosti in zmožnosti človeka/bolnika, ki so potrebne za izvedbo posameznih delovnih opravil in nalog z uporabo določenih delovnih sredstev« (Fatur Videtič 2009, 73).

Holističen model ocenjevanja delovne zmožnosti poleg odnosa zmogljivost delavca–zahteve dela in delovnega okolja vnaša še druge dejavnike, povezane z delom in okoljem zunaj delovnega mesta. Ti dejavniki so ponazorjeni v obliki nadstropij v hiši in okolja, kot je prikazano na spodnji sliki (Slika 2.1). V prvem nadstropju so lastnosti posameznika (zdravje, psihična in socialna zmogljivost). Drugo nadstropje so znanja, veščine, ki jih je posameznik pridobil v življenju. Tretje nadstropje sestavljajo vrednote, odnos do dela in motivacija. Če so vsa tri nadstropja, ki so lastnosti posameznika, v ravnotežju s četrtem nadstropjem, ki je delo v vseh dimenzijah, bo delovna zmožnost dobra. Če pa lastnosti posameznika niso v ravnotežju z zahtevami delovnega mesta, se bo delovna zmožnost zmanjšala. Poleg teh dejavnikov na delovno zmožnost vplivajo še zunanji dejavniki, kot sta družina in bližnja skupnost, ki podpirajo delo. Najbolj zunanja plast je družba, ki s kulturo, zakonodajo in storitvami tvori makro okolje delovne zmožnosti (Bilban 2013, 39).

Slika 2.1: Delovna zmožnost



Vir: Bilban (2013, 39).

Poklicna oziroma zaposlitvena rehabilitacija se pri nas izvaja kot proces s timskim pristopom, kjer se človeka obravnava celostno, saj pri njem upošteva zdravstvene in socialne dejavnike, dejavnike delovnega in širšega okolja (Fatur Videtič 2009, 75).

## 3 POBUDE IN DOKUMENTI NA PODROČJU PRAVIC INVALIDOV

### 3.1 Mednarodni dokumenti na področju pravic invalidov

S pravnega vidika govorimo o človekovih pravicah šele po drugi svetovni vojni. Leta 1948 sprejeta Splošna deklaracija človekovih pravic (v Varuh človekovih pravic RS) je ključen in še danes najpogosteje citiran dokument o človekovih pravicah. V naslednjih desetletjih je, kot pravi Türk (v Uršič in Kroflič 1998, 9), razvoj pravnih ureditev v večini držav potekal pod vplivom Splošne deklaracije.

Ta in številni drugi mednarodni dokumenti, ki govorijo o pravicah invalidov, slonijo na načelu nediskriminacije in zagotavljanju enakih možnosti za vse. Pomembnejše mednarodne dokumente in pobude, ki so jih skozi leta sprejemale Organizacija združenih narodov, Svet Evrope in Evropska unija, bom predstavila v naslednjih podpoglavjih.

#### 3.1.1 Organizacija združenih narodov (OZN)

Organizacija združenih narodov (v nadaljevanju OZN) je na splošni ravni sprejela vrsto deklaracij, konvencij, resolucij in priporočil o pravicah invalidov.

Kmalu po vojni, leta 1948 sprejeta Splošna deklaracija človekovih pravic (v Varuh človekovih pravic RS) invalidov izrecno ne omenja. Uporabljen pa je izraz »delovna nezmožnost« v 25. členu, ki pravi: »Vsakdo ima pravico do takšne življenjske ravni, ki zagotavlja njemu in njegovi družini zdravje in blaginjo, vključno s hrano, obleko, stanovanjem, zdravniško oskrbo in potrebnimi socialnimi storitvami; pravico do varstva v primeru brezposelnosti, bolezni, delovne nezmožnosti, vdovstva ter starosti ali druge nezmožnosti pridobivanja življenjskih sredstev zaradi okoliščin, neodvisnih od njegove volje« (prav tam). 2. člen Splošne deklaracije človekovih pravic pravi, da je »vsakdo upravičen do uživanja vseh pravic in svoboščin, ne glede na raso, barvo kože, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, narodno ali socialno pripadnost, premoženje, rojstvo ali kakršno koli drugo okoliščino« (prav tam). 7. člen govori o pravnem varstvu pred vsako obliko diskriminacije, 23. člen pa o pravici do dela in proste izbire zaposlitve. Deklaracijo moramo, kot pravi Kroflič (v Uršič in Kroflič 1998, 25), razumeti kot »splošni standard, ki naj bi ga dosegli vsi ljudje in vsi narodi, ki usmerja in pomeni sporočilno podlago mnogim poznejšim predpisom o človekovih pravicah«.

Prvi pomembnejši dokument OZN-ja, ki se nanaša na invalide, je Deklaracija o pravicah invalidov (v Uršič in Kroflič 1998, 121–123) iz leta 1975. Invalidi imajo po Deklaraciji o pravicah invalidov pravico do spoštovanja njihovega dostojanstva. Uživati morajo vse pravice



brez razlik ali diskriminacije; enake državljske in politične pravice kot drugi ljudje; imajo pravico do ukrepov, ki jim omogoča doseči čim večjo samostojnost. Z vidika zaposlovanja sta pomembni 6. in 7. točka, ki govorita o pravici do »poklicnega usposabljanja in rehabilitacije, pomoči, svetovanja, storitev na področju zaposlovanja in drugih storitev, ki naj jim omogočijo popoln razvoj njihovih sposobnosti in veščin« ter o pravici »pridobiti si in obdržati zaposlitev ali opravljati koristno, produktivno in plačano delo v okviru svojih zmožnosti« (prav tam, 122). Deklaracija o pravicah invalidov pravi tudi, da se je treba o vseh vprašanjih, ki zadevajo pravice invalidov, posvetovati z invalidskimi organizacijami.

Generalna skupščina OZN je leta 1982 sprejela Svetovni program delovanja v korist invalidov (v Uršič in Kroflič 1998, 83–118), ki je vseboval sodobne poglede na invalidsko politiko. Njegov namen je »vzpodbuditi učinkovite ukrepe na področjih preprečevanja invalidnosti, zagotavljanja rehabilitacije in uresničitve ciljev »polnega sodelovanja« in enakosti invalidov v življenju in razvoju družbe« (prav tam, 83). Prvi dve področji – preventiva in rehabilitacija – sta že uveljavljeni, tretje področje – izenačevanje možnosti –, ki se ukvarja z vprašanjem, kako spremeniti in prilagoditi okolje, da bo dostopno in omogočalo invalidom zadovoljevanje vsakdanjih potreb, pa je po Lindquistu (1997, 72) pomemben prispevek k invalidski politiki.

Talinske usmeritve za razvoj človeških virov invalidov (v Uršič in Kroflič 1998, 139–146) iz leta 1990 so podpirale usmeritve, sprejete v Svetovnem programu delovanja v korist invalidov, ki se nanašajo na razvoj »človeških virov invalidov s posebnim poudarkom na izobraževanju in usposabljanju, zaposlovanju in znanosti ter tehnologiji« (prav tam, 139). Talinske usmeritve pozivajo vlade in njihove organizacije, da pri pripravi svojih programov sodelujejo z invalidi in invalidskimi organizacijami. Invalidi bi morali biti vključeni v proces odločanja kot enakovredni partnerji in s tem prevzemati odgovornost za lasten razvoj.

Generalna skupščina Združenih narodov je leta 1992 z resolucijo razglasila »3. december za mednarodni dan invalidov z namenom, da bi v najširši družbi spodbudili boljše razumevanje problematike, povezane z invalidnostjo, s temeljnimi pravicami invalidov in z vključevanjem invalidov v družbo« (SURS 2014b).

Obdobje 1983–1992 je bilo razglašeno za desetletje invalidov. V tem obdobju naj bi se uresničevale usmeritve iz Svetovnega programa delovanja v korist invalidov (Lindquist 1997, 73).

Na mednarodni konferenci leta 1992 ob koncu desetletja invalidov v Vancouvru, kjer je sodelovalo več kot dva tisoč invalidov z vsega sveta, se je vzorec razmišljanja o invalidnosti

preusmeril od medicinskega pojmovanja k neodvisnemu življenju. Ta sprememba je bila predvsem posledica ustanavljanja invalidskih organizacij, ki omogočajo, da invalidi soodločajo in aktivno sodelujejo pri oblikovanju invalidskih politik (Degener 1997).

Svetovna konferenca o človekovih pravicah je leta 1993 sprejela Dunajsko deklaracijo (v Uršič in Kroflič 1998, 147), v kateri poziva vlade, da sprejmejo in prilagodijo zakonodajo tako, da bodo invalidom zagotovljene pravice in enake možnosti. Enake možnosti jim morajo biti zagotovljene s tem, da se odpravijo vse družbeno opredeljene ovire, ki bi onemogočale ali omejevale popolno sodelovanje invalidov v družbi. Konferenca je pozvala tudi k sprejetju osnutka Standardnih pravil za izenačevanje možnosti invalidov.

Standardna pravila za izenačevanje možnosti invalidov (v Uršič in Kroflič 1998, 59–82) iz leta 1993 so nastala na osnovi izkušenj, pridobljenih med desetletjem invalidov. »Kot ciljna področja za enakopravno sodelovanje invalidov urejajo naslednja področja: dostopnost (do fizičnega okolja, do informacij in komuniciranja), vzgojo in izobraževanje, zaposlovanje, socialno varnost, družinsko življenje in osebno integriteto, kulturo, rekreacijo in šport, vero« (Kresal 2007a, 14). Standardna pravila za izenačevanje možnosti invalidov v 7. pravilu – zaposlovanje – narekujejo, da morajo imeti invalidi enake možnosti za produktivno in donosno delo, in sicer na odprtem trgu delovne sile. Alternativne oblike zaposlovanja, kot sta podporna in zaščitna zaposlitev, pa se oblikujejo le za tiste invalide, ki jim ni mogoče zagotoviti redne zaposlitve. Pravila so naslovljena neposredno na države, predlagani so tudi načini, spremljanje in vrednotenje uresničevanja standardnih pravil (Uršič in Kroflič 1998, 59–82). Standardna pravila niso bila pravno obvezujoča, vendar so s sodobnim pojmovanjem invalidnosti utirala pot Konvenciji o pravicah invalidov.

Konvencija o pravicah invalidov iz leta 2006 (v MKPI 2008), ki jo je Slovenija ratificirala med predsedovanjem Evropski uniji, je prvi pravno zavezujoči dokument o pravicah invalidov. Konvencija o pravicah invalidov je osmi sprejeti mednarodnopravni dokument OZN. V četrtem odstavku preambule se Konvencija o pravicah invalidov sklicuje tudi na druge mednarodnopravne dokumente: »Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah, Mednarodna konvencija o odpravi vseh oblik rasne diskriminacije, Mednarodna konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, Konvencija proti mučenju in drugim krutim, nečloveškim ali poniževalnim kaznim ali ravnanju, Konvencija o otrokovih pravicah in Mednarodna konvencija o varstvu pravic vseh delavcev migrantov in članov njihovih družin« (prav tam). Konvencija o pravicah invalidov je nastala na osnovi vsebine zgoraj navedenih temeljnih dokumentov s

področja človekovih pravic, njena dodana vrednost pa je po Uršiču in Tabajevi (2015, 10) izpeljava ukrepov, ki invalidom omogočajo uresničevanje pravic. Med temi ukrepi so v Konvenciji o pravicah invalidov podrobneje podani tudi ukrepi na področju zaposlovanja invalidov, in sicer v 27. členu z naslovom Delo in zaposlovanje.

### **3.1.2 Mednarodna organizacija dela (MOD)**

Mednarodna organizacija dela (v nadaljevanju MOD) kot specializirana organizacija Združenih narodov je sprejela več pomembnih dokumentov.

Prvi dokument MOD o invalidih je bilo neobvezujoče Priporočilo št. 99 (v Uršič in Kroflič 1998, 165–173), sprejeto že leta 1955. To priporočilo je obravnavalo poklicno rehabilitacijo invalidov. Poklicna rehabilitacija je v praksi še vedno temeljila na institucionalnem modelu rehabilitacije (v segregiranih »zaščiteneh« delavnicah), medtem ko je v priporočilu izhajala »iz enakosti, predvsem z vidika individualnih pravic invalidnih delavcev in invalidnih uporabnikov rehabilitacijskih storitev« (Degener 1997, 37).

Konvencija št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov in Priporočilo št. 168 iz leta 1983 dopolnjujeta in posodabljata Priporočilo št. 99. Konvencija št. 159 zavezuje tudi Slovenijo, saj jo je prevzela v svoj pravni red z Aktom o notifikaciji nasledstva glede konvencij UNESCO, mednarodnih večstranskih pogodb o zračnem prometu, konvencij mednarodne organizacije dela, konvencij mednarodne pomorske organizacije, carinskih konvencij in nekaterih drugih mednarodnih večstranskih pogodb (Ur. l. RS 54/1992). Določbe te konvencije se uporabljajo za vse kategorije invalidov z namenom izboljšati možnosti zaposlovanja invalidov na odprtem trgu dela. Poudarja se načelo enakih možnosti; »še posebej izpostavi to načelo za invalidne delavke (gre za enega prvih dokumentov, ki se dotika problema t.i. dvojne ali večkratne diskriminacije)« (Kresal 2007b, 27).

MOD je oktobra 2001 sprejela Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu (v Uršič in Kroflič 2002). Ta kodeks služi kot vodnik za delodajalce pri sprejemanju pozitivnih strateških usmeritev v zvezi z ravnanjem z invalidi in invalidnostjo na delovnem mestu. »Cilj kodeksa je zagotoviti praktične napotke za ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu za zagotavljanje enakih možnosti za invalide na delovnem mestu« (prav tam, 11). Pri tem je pomembno tudi dobro sodelovanje »med vlada, organizacijami delodajalcev, predstavniki delavcev, organizacijami delavcev in organizacijami invalidov« (prav tam, 12).

### 3.1.3 Svet Evrope

Evropska socialna listina, ki zagotavlja socialne in ekonomske človekove pravice, je bila sprejeta leta 1961, spremenjena pa leta 1996. Slovenija jo je ratificirala z Zakonom o ratifikaciji Evropske socialne listine (spremenjene) (Ur. l. RS 24/1999). Listina zagotavlja pravice, ki zadevajo vse posameznike v njihovem vsakodnevnem življenju, državam pogodbenicam pa nalaga spoštovanje obveznosti, ki izhajajo iz tega dokumenta. V ta namen uvaja tudi nadzor nad izpolnjevanjem obveznosti. 15. člen zagotavlja »pravico invalidnih oseb do samostojnosti, vključevanja v družbo in sodelovanja v življenju skupnosti« (prav tam). V ta namen se mora invalidom zagotoviti ustrezno svetovanje, izobraževanje in poklicno usposabljanje; z vzpodbudami delodajalcem je treba pospeševati zaposlovanje invalidov v običajnem delovnem okolju, kadar je to mogoče; pospeševati je treba vključevanje invalidov v družbo z ukrepi, ki omogočajo premagovanje ovir (tehnični pripomočki, dostop do prevoza, nastanitve).

Malaška deklaracija o invalidih iz leta 2003 v 23. točki poda mnenje, »da je enakopraven dostop do zaposlitve ključnega pomena za vključevanje v družbo; zato si je potrebno prizadevati za vključevanje invalidov na trg dela, po možnosti na odprt trg, poudarjati sposobnosti invalidov in aktivnih ukrepov za vzpodbujanje dostopa invalidov na odprti trg dela, saj skupno zaposlovanje pomeni novo kvaliteto za družbo« (MDDSZ 2003).

Pomemben dokument Sveta Evrope je Akcijski načrt Sveta Evrope za spodbujanje pravic in polnega sodelovanja invalidov v družbi: izboljšanje kakovosti življenja invalidov v Evropi v obdobju 2006–2015. Akcijski načrt vsebuje 15 smernic delovanja na naslednjih področjih: (Uršič in Tabaj 2015, 18):

- *sodelovanje v političnem in javnem življenju,*
- *sodelovanje v kulturnem življenju,*
- *informacije in komunikacije,*
- *izobraževanje,*
- *zaposlovanje, poklicno usmerjanje in usposabljanje,*
- *grajeno okolje,*
- *prevoz,*
- *življenje v skupnosti,*
- *zdravstveno varstvo,*
- *rehabilitacija,*

- *socialno varstvo,*
- *pravno varstvo,*
- *varstvo pred nasiljem in zlorabo,*
- *razvoj in raziskave,*
- *ozaveščanje.*

### **3.1.4 Evropska unija**

Zakonodajo Evropske unije lahko razdelimo na primarno in sekundarno. Primarna zakonodaja so ustanovitvene in pristopne pogodbe, sekundarna zakonodaja pa je urejena z naslednjimi pravnimi akti (Uršič in Tabaj 2015, 15–16):

- uredbe, ki so zavezujoče v celoti in se v državah članicah uporabljajo neposredno;
- direktive so za države članice zavezujoče samo glede rezultata, ki ga je treba doseči, medtem ko oblike in metode prepušča državam;
- priporočila, resolucije in mnenja za države niso pravno zavezujoče.

Amsterdamska pogodba (v Uršič in Kroflič 1998, 191), sprejeta leta 1997, v 13. členu pravi, da lahko Svet Evropske unije »ustrezno ukrepa v boju proti diskriminaciji, ki bi temeljila na spolu, rasi ali nacionalnemu poreklu, verovanju ali prepričanju, invalidnosti, starosti ali spolni usmerjenosti«.

V Resoluciji Sveta iz leta 1999 o enakih možnostih zaposlitve za invalidne osebe je na več mestih izpostavljeno načelo enakih možnosti za zaposlovanje. Poudarja tudi, da so nacionalni programi za zaposlovanje podlaga, na kateri je treba graditi ukrepe za vzpodbujanje možnosti za zaposlitev invalidov. Posebno pozornost naj bi namenili vključevanju v zaposlitev, usposabljanju, varovanju pred neupravičenim odpuščanjem z dela in podpori pri prilagajanju delovnega okolja (Uršič 2004).

Direktiva Sveta 2000/78/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu prepoveduje diskriminacijo pri zaposlovanju na podlagi invalidnosti in državam nalaga »obvezo, da se invalidom zagotovijo primerne prilagoditve na delovnem mestu« (Uršič in Tabaj 2015, 15).

Temeljno načelo Madridske deklaracije iz leta 2002 (v Zveza delovnih invalidov Slovenije 2002) se glasi: »Nediskriminacija in pozitivni ukrepi prinašajo socialno vključenost.« V viziji deklaracije je opazen prehod od zaščitniškega odnosa do invalidov kot objektov usmiljenja k pojmovanju invalidov kot neodvisnih državljanov, ki soodločajo in prevzemajo odgovornosti

na področjih, ki so zanje pomembna. Invalidi zahtevajo enake možnosti in dostop do vseh družbenih dobrin, kar pomeni dostop do izobraževanja, zdravja, poklicnih in socialnih programov ter podpornih programov, ki vzpodbujajo neodvisno življenje. Za neodvisno življenje in večje dostojanstvo je pomembno tudi zaposlovanje invalidov, kot je navedeno v 7. točki Madridske deklaracije. Madridska deklaracija je po Uršiču in Krofliču (2002, 7) »neke vrste kažipot za delovanje Evropske unije v letu 2003 in naslednjih letih«.

Svet Evropske skupnosti je leto 2003 razglasil za »evropsko leto invalidov« (Banka Slovenije 2003).

Za leto 2007, »evropsko leto enakih možnosti za vse«, so bili v EU načrtani naslednji cilji (Vertot 2007, 6):

1. »sprožiti obsežno razpravo o prednostih, ki jih evropskim družbam prinaša različnost;
2. seznaniti prebivalce z njihovo pravico do enake obravnave in do življenja brez diskriminacije – ne glede na spol, raso ali narodnost, vero ali prepričanje, invalidnost, starost in spolno usmerjenost;
3. uveljavljati enake možnosti za vse«.

»Direktivi 2004/17/EC in 2009/81/EC omogočata, da v postopkih javnega naročanja države članice pridržijo pravico do sodelovanja za podjetja za zaposlovanje invalidov (v Sloveniji so to invalidska podjetja in zaposlitveni centri) ali določijo, da se ta naročila izvedejo v okviru programov za zaposlovanje invalidov« (Uršič in Tabaj 2015, 16).

Listina Evropske unije o temeljnih pravicah (2010) vsebuje dve določbi, ki sta pomembni za invalide. V 21. členu prepoveduje vsakršno diskriminacijo, med drugim tudi diskriminacijo na podlagi invalidnosti. V 26. členu z naslovom Vključenost invalidov pa »Unija priznava in spoštuje pravico invalidov do ukrepov za zagotavljanje njihove samostojnosti, socialne in poklicne vključenosti ter sodelovanja v življenju skupnosti« (prav tam).

Evropska unija je sprejela tudi pomemben strateški načrt za delovanje na področju invalidnosti za obdobje od leta 2010 do leta 2020. V Evropski strategiji o invalidnosti za obdobje 2010–2020 (Evropska komisija 2010, 4) komisija določa »osem glavnih področij za ukrepanje: dostopnost, sodelovanje, enakost, zaposlovanje, izobraževanje in usposabljanje, socialna zaščita, zdravje in zunanji ukrepi«. Na področju zaposlovanja strateški načrt navaja ukrepe za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov na odprtem trgu dela.

## **3.2 Dokumenti na področju pravic invalidov v Sloveniji**

V tem poglavju bom predstavila dokumente, ki obravnavajo splošne pravice invalidov. Pravice invalidov na področju zaposlovanja oziroma pravna ureditev zaposlovanja invalidov v Sloveniji so predstavljene v ločenem poglavju.

### **3.2.1 Ustava Republike Slovenije**

V Ustavi Republike Slovenije (Ur. l. RS 33/1991) so invalidi omenjeni na treh mestih. V 14. členu, ki je bil spremenjen z Ustavnim zakonom o spremembi 14. člena Ustave Republike Slovenije (Ur. l. RS 69/2004), je prepovedana vsaka oblika diskriminacije, med drugim tudi diskriminacija na podlagi invalidnosti. Dopolnjeni 14. člen z besedo »invalidnost« je po Šuštaršiču (2005, 25) »dolgoročno utrdil prepoznavnost invalidskega varstva in udejanjenje človekovih pravic invalidov v Republiki Sloveniji.« Ustava invalidom zagotavlja pravico do socialne varnosti v 50. členu, 52. člen ustave pa invalidom zagotavlja varstvo in usposabljanje za delo.

### **3.2.2 Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD)**

Zakon o varstvu pred diskriminacijo (Ur. l. RS 33/2016) v pravni red Republike Slovenije prenaša pet direktiv Evropske unije, med njimi Direktivo Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu. Zakon o varstvu pred diskriminacijo (v nadaljevanju ZVarD) je splošen zakon, ki določa varstvo posameznika pred diskriminacijo ne glede na katero koli osebno okoliščino, med katere spada tudi invalidnost, »na različnih področjih družbenega življenja, pri uresničevanju človekovih pravic in temeljnih svoboščin, pri uveljavljanju pravic in obveznosti ter v drugih pravnih razmerjih« (ZVarD, prvi odstavek 1. člena). Za zagotavljanje enakosti zakon določa spodbujevalne ukrepe, ki dajejo posebne ugodnosti in spodbude za osebe v manj ugodnem položaju ter »pozitivne ukrepe, ki ob enakem izpolnjevanju predpisanih meril in pogojev dajejo prednost osebam z določeno osebno okoliščino in se lahko uporabijo zlasti, kadar pri teh osebah obstaja očitno nesorazmerje v možnostih dostopa do uveljavljanja pravic, dobrin, storitev ali ugodnosti« (ZVarD, drugi odstavek 17. člena).

### **3.2.3 Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI)**

Cilj Zakona o izenačevanju možnosti invalidov (Ur. l. RS 94/2010, 1. člen) »je za invalide ustvarjati enake možnosti na vseh področjih življenja«. V ta namen zakon prepoveduje diskriminacijo na podlagi invalidnosti pri dostopu do različnih vidikov družbe in okolja, na

primer pri dostopu do javnega prevoza, pri dostopu do objektov, pri dostopu do blaga in storitev, poda pa tudi konkretne ukrepe za izenačevanje možnosti invalidov (na primer prilagoditve vozila, tehnični pripomočki za premagovanje komunikacijskih ovir).

#### **3.2.4 Akcijski program za invalide 2014–2021**

Akcijski program za invalide 2014–2020 vsebuje trinajst ciljev: ozaveščanje in informiranje, bivanje in vključevanje, dostopnost, vzgoja in izobraževanje, delo in zaposlovanje, finančno-socialna varnost, zdravje in zdravstveno varstvo, kulturno udejstvovanje, šport in prostočasne dejavnosti, samoorganiziranje invalidov, nasilje in diskriminacija ter staranje z invalidnostjo (MDDSZ 2014a).



## 4 ZAPOSLOVANJE INVALIDOV IN SLOVENSKI TRG DELOVNE SILE

Invalidi so ena od ranljivih skupin na trgu dela. Glede na podatke so v primerjavi z drugimi iskalci dela na trgu dela v neugodnem položaju.

Če spremljamo podatke o povprečnem številu registrirano brezposelnih invalidov od leta 2010 do leta 2015 (glej Tabelo 4.1), opazimo, da število brezposelnih invalidov narašča vse do leta 2014, ko je bilo 17.883 brezposelnih invalidov. V letu 2015 se je število brezposelnih invalidov zmanjšalo na 17.141.

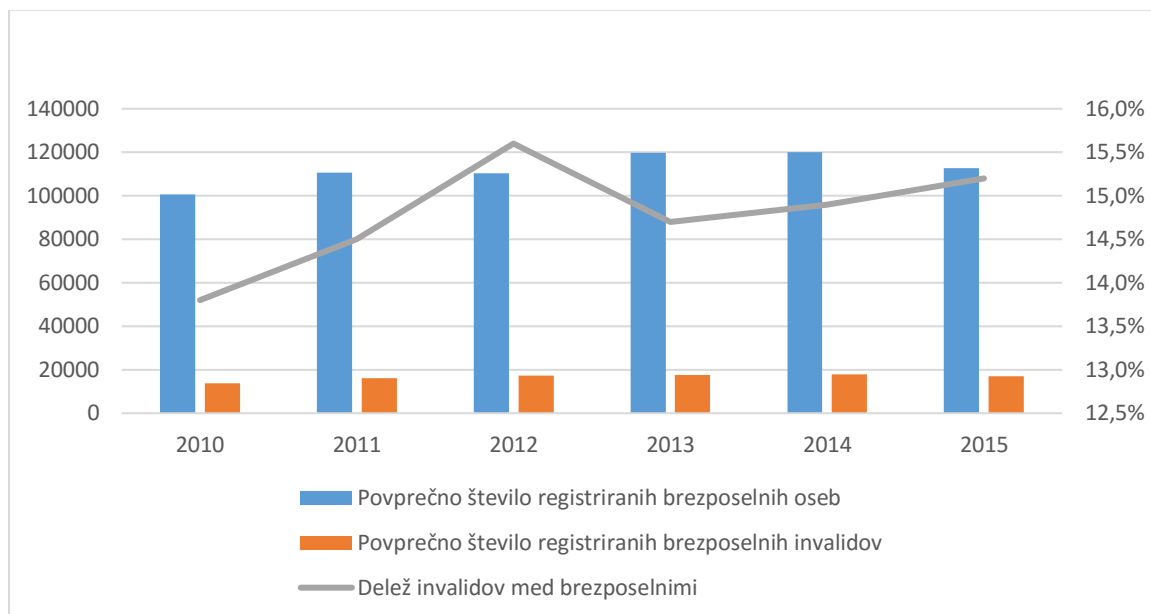
*Tabela 4.1: Število vseh brezposelnih oseb in število brezposelnih invalidov, Slovenija, 2010–2015*

	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
<b>Povprečno število registriranih brezposelnih oseb</b>	100.504	110.692	110.183	119.827	120.109	112.726
<b>Povprečno število registriranih brezposelnih invalidov</b>	13.839	16.097	17.160	17.666	17.883	17.141
<b>Delež invalidov med brezposelnimi</b>	13,8 %	14,5 %	15,6 %	14,7 %	14,9 %	15,2 %

Vir: ZRSZ (2014, 32); ZRSZ (2016d).

Poleg števila brezposelnih invalidov je pomembno tudi, kakšen je delež invalidov v strukturi vseh brezposelnih oseb. Gibanje deleža invalidov je prikazano v spodnjem grafikonu (glej Grafikon 4.1). Najvišji delež invalidov v strukturi vseh brezposelnih oseb je bil v letu 2012, ko je znašal 15,6 odstotka. V letu 2013 je znašal 14,7 odstotka, v letu 2014 14,9 odstotka in v letu 2015 15,2 odstotka.

Grafikon 4.1: Razmerje med številom vseh brezposelnih oseb in številom brezposelnih invalidov, Slovenija, 2010–2015



Vir: izdelala avtorica po podatkih ZRSZ (2014, 32); ZRSZ (2016d).

Visok delež invalidov med brezposelnimi v letu 2012 (glej Grafikon 4.1) sovpada z nižjim številom delovno aktivnih invalidov v letu 2012 (glej Tabelo 4.2), ko jih je bilo 29.832. V letu pred tem, to je v letu 2011, je bilo 30.335 delovno aktivnih invalidov, v letu 2013 pa 30.344.

Tabela 4.2 : Delovno aktivni invalidi, Slovenija, 2010–2015

	SLOVENIJA					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Delovno aktivni invalidi</b>	30118	30335	29832	30344	30544	30851

Vir: SURS (2016a).

Po podatkih za leto 2015 (glej Tabelo 4.3) sta največji skupini brezposelnih invalidov invalidi z osnovnošolsko izobrazbo ali manj (6939 oziroma 40,5 odstotka) in invalidi z nižjo oziroma srednjo poklicno izobrazbo (6865 oziroma 40,1 odstotka). Število brezposelnih invalidov z osnovnošolsko izobrazbo ali manj in število brezposelnih invalidov z nižjo oziroma srednjo poklicno izobrazbo se glede na podatke zadnjih treh let zmanjšuje, povečuje pa se število brezposelnih invalidov s srednjo tehniško, strokovno in splošno izobrazbo ter število brezposelnih invalidov z visokošolsko izobrazbo.

Tabela 4.3: Povprečno število registrirano brezposelnih invalidov po stopnji izobrazbe, Slovenija, 2014–2016

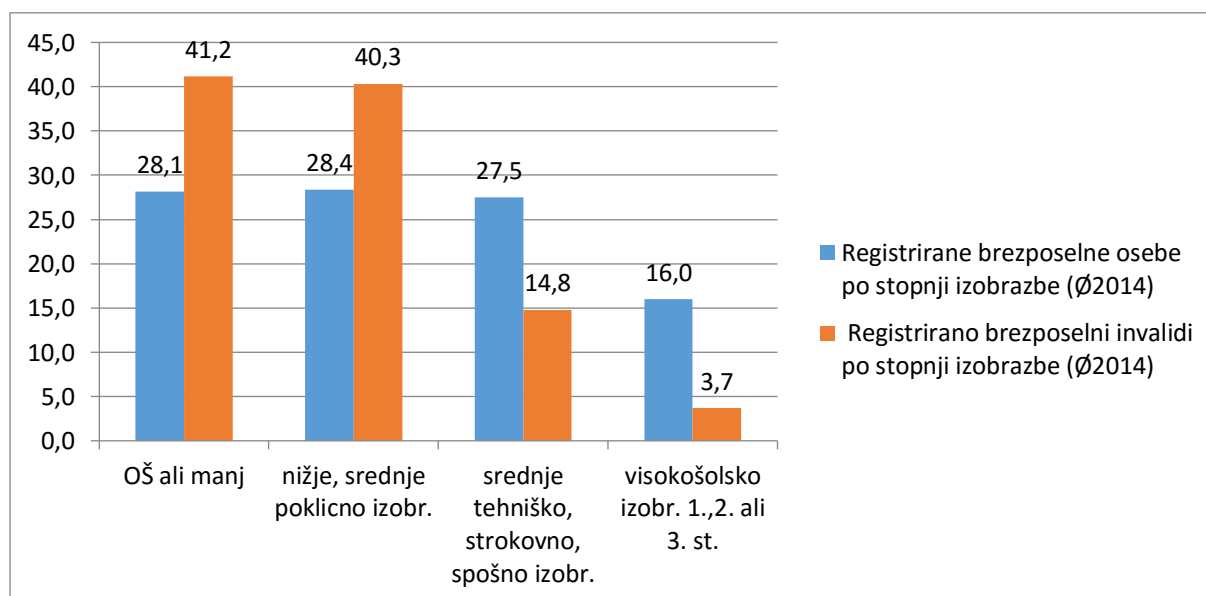
	2014	2015	2016*
<b>povprečno št. reg. brezposelnih invalidov</b>	<b>17.883</b>	<b>17.141</b>	<b>16.721</b>
OŠ ali manj	7.369	6.939	6.717
nižje, srednje poklicno izobr.	7.206	6.865	6.575
srednjetehniško, strokovno, splošno iz.	2.644	2.645	2.655
visokošolsko izobr. 1., 2. ali 3. st.	665	691	774

\* povprečje se nanaša na obdobje od januarja do maja

Vir: ZRSZ (2016c).

Če primerjamo registrirano brezposelne osebe in registrirano brezposelne invalide po stopnji izobrazbe, opazimo velike razlike (glej Grafikon 4.2). V letu 2014 je delež registrirano brezposelnih oseb z osnovnošolsko izobrazbo znašal 28,1 odstotka, medtem ko je ta delež med registrirano brezposelnimi invalidi višji in je znašal 41,2 odstotka. Podobno stanje je pri nižji in srednji poklicni izobrazbi. Obratno stanje je pri srednjetehniški, strokovni in splošni izobrazbi ter visokošolski izobrazbi. Tu delež registrirano brezposelnih oseb s srednjetehniško, strokovno in splošno izobrazbo znaša 27,5 odstotka, pri registrirano brezposelnih invalidih pa ta delež znaša le 14,8 odstotka. Še večja razlika se opazi, če primerjamo delež brezposelnih oseb s terciarno izobrazbo (16 odstotkov) in delež brezposelnih invalidov s terciarno izobrazbo, ki znaša le 3,7 odstotka.

Grafikon 4.2: Registrirano brezposelne osebe in registrirano brezposelni invalidi po stopnji izobrazbe v %, Ø 2014



Vir: izdelala avtorica po podatkih ZRSZ (2014, 34); ZRSZ (2016c).

Po navedbah ZRSZ (2014, 34) imajo večje možnosti za zaposlitev osebe z izobrazbo, po kateri je na trgu dela povpraševanje, stopnja izobrazbe pa ni več tako pomembna kot v preteklosti.

Še vedno je pomembna starost, saj so starejše brezposelne osebe na trgu dela v primerjavi z mlajšimi v slabšem položaju. Tabela 4.4 prikazuje gibanje registrirano brezposelnih invalidov po starosti od leta 2014 do leta 2016. Med registrirano brezposelnimi invalidi je v letu 2015 (glej Grafikon 4.3) kar 60,5 odstotka starih 50 let ali več. Delež brezposelnih invalidov, starih od 40 do 49 let, znaša 24,1 odstotka, od 30 do 39 let pa 11,5 odstotka. Delež mladih do 29 let med registrirano brezposelnimi invalidi znaša zgolj 3,8 odstotka, medtem ko delež mladih med registrirano brezposelnimi osebami (ZRSZ 2014, 34) znaša 25,3 odstotka.

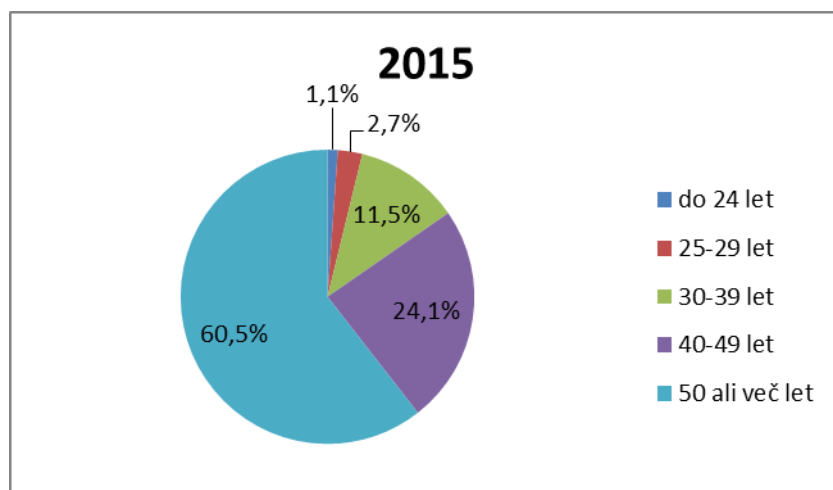
*Tabela 4.4: Povprečno število registrirano brezposelnih invalidov po starosti, Slovenija, 2014–2016*

	2014	2015	2016*
<b>povprečno št. reg. brezposelnih invalidov</b>	<b>17.883</b>	<b>17.141</b>	<b>16.721</b>
do 24 let	190	192	200
25–29 let	492	463	445
30–39 let	2.016	1.978	1.999
40–49 let	4.431	4.131	3.980
50 ali več let	10.753	10.376	10.098

\* povprečje se nanaša na obdobje od januarja do maja

Vir: ZRSZ (2016b).

*Grafikon 4.3: Registrirano brezposelni invalidi po starosti v %, 2015*



Vir: izdelala avtorica po podatkih ZRSZ (2016b).

Izobrazbena struktura registrirano brezposelnih invalidov, predvsem pa visok delež starejših med vsemi registrirano brezposelnimi invalidi vplivata na to, da invalidi ostajajo dlje časa brezposelni. V letih 2014, 2015 in 2016 (glej Tabela 4.5) je bilo tako več kot polovica vseh registrirano brezposelnih invalidov brezposelnih 36 mesecev ali več. V letu 2014 (glej Grafikon 4.4) je znašal delež invalidov, ki so bili brezposelni 36 mesecev ali več, 53,2 odstotka, medtem ko je delež vseh brezposelnih oseb, ki so bile brezposelne 36 mesecev ali več, znašal 20,5 odstotka.

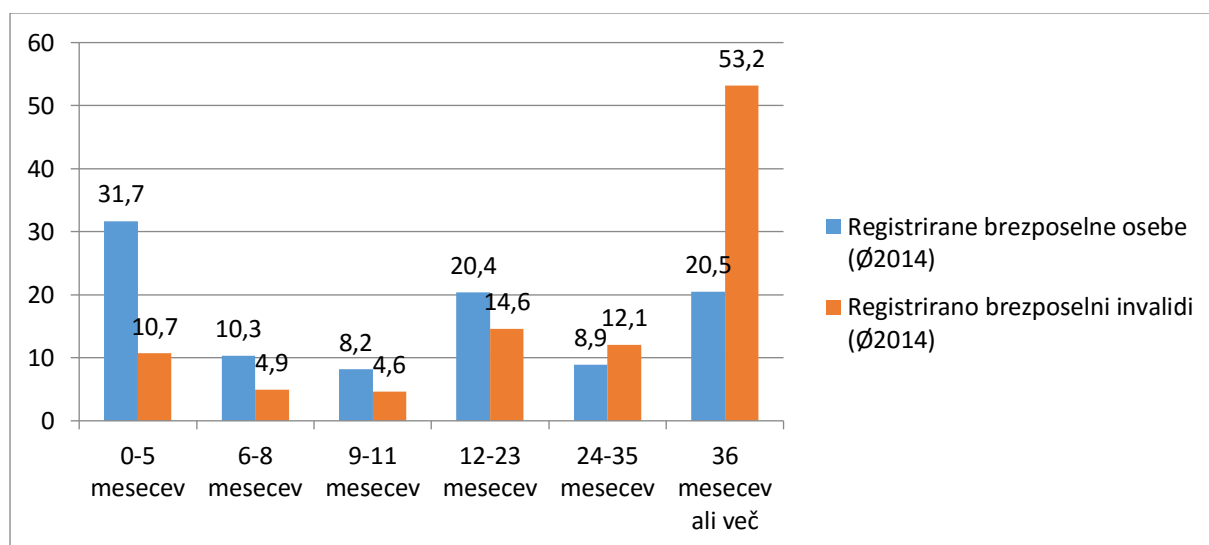
Tabela 4.5: Povprečno število registrirano brezposelnih invalidov po trajanju brezposelnosti, Slovenija, 2014–2016

	2014	2015	2016*
<b>povprečno št. reg. brezposelnih invalidov</b>	<b>17.883</b>	<b>17.141</b>	<b>16.721</b>
0–2 meseca	983	820	950
3–5 mesecev	924	730	811
6–8 mesecev	868	697	584
9–11 mesecev	816	681	528
12–23 mesecev	2.615	2.653	2.313
24–35 mesecev	2.160	1.949	2.030
36 mesecev ali več	9.519	9.611	9.505

\* povprečje se nanaša na obdobje od januarja do maja

Vir: ZRSZ (2016č).

Grafikon 4.4: Registrirano brezposelne osebe in registrirano brezposelni invalidi po trajanju brezposelnosti v %, Ø 2014



Vir: izdelala avtorica po podatkih ZRSZ (2014, 35); ZRSZ (2016č).

## 5 PRAVNA UREDITEV ZAPOSLOVANJA INVALIDOV V SLOVENIJI

Invalidi na trgu dela nimajo enakega položaja in priložnosti kot drugi delavci. Invalidnost in z njo povezana zmanjšana delovna zmožnost sta ovira pri iskanju dela in ohranitvi delovnega mesta.

»Zaposlitev predstavlja temelj socialne varnosti posameznika, delo pa omogoča sredstva za preživetje, udejstvovanje v družbi in možnosti samouresničitve. Brezposelnost tako ne povzroča le materialnih težav, temveč tudi socialne in čustvene pritiske na posameznika in na skupnost, v kateri živi« (Vertot 2007, 16).

Že v tretjem poglavju sem obdelala pravice invalidov do enakih možnosti, ki so zapisane v Ustavi Republike Slovenije ter nekaterih zakonih in mednarodnih dokumentih. Področje zaposlovanja invalidov je urejeno skozi več zakonov in podzakonskih predpisov, ki skupaj tvorijo pravni okvir za urejanje pravic in obveznosti invalidov pri zaposlovanju ter dolžnosti in postopkov delodajalcev pri uresničevanju pravic invalidov.

Slovenska zakonodaja loči več vrst invalidov, iz česar izhajata različna pravna ureditev in različnost pravic za posamezno vrsto invalidov. »Pri tem je najštevilčnejša skupina delovnih invalidov, to je tistih invalidov, ki so pridobili pravice iz invalidskega zavarovanja« (Kalčič 2007, 11).

Splošna ureditev zaposlovanja je urejena v Zakonu o urejanju trga dela (Ur. l. RS 80/2010), ki je nadomestil Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (UR. l. RS 107/2006). Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (v nadaljevanju ZZRZI) dopolnjuje splošno ureditev zaposlovanja ter določa pravice in ukrepe pri zaposlovanju invalidov. Med pomembnejše predpise, ki urejajo delovnopravni položaj ter pravice in obveznosti invalidov, sodijo še Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS 21/2013) in ZPIZ-2.

Vsi štirje zakoni, Zakon o urejanju trga dela (v nadaljevanju ZUTD), ZZRZI, ZPIZ-2 in Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1), urejajo zaposlovanje invalidov na prostem trgu delovne sile. ZZRZI bolj natančno opredeljuje zaposlovanje invalidov, ki niso zaposljivi na prostem trgu delovne sile in na običajnih delovnih mestih. ZZRZI predvideva tudi vključevanje oseb, ki so nezaposljive, v programe socialne vključenosti.

Pravna osnova za zaposlitev pod posebnimi pogoji je urejena v Zakonu o socialnem varstvu (Ur. l. RS 3/2007, 17. člen).

## 5.1 Zakon o urejanju trga dela (ZUTD)

ZUTD, ki se je začel uporabljati s 1. 1. 2011, je temeljni zakon v Republiki Sloveniji, ki »ureja ukrepe države na trgu dela, s katerimi se zagotavlja: izvajanje storitev javne službe na področju zaposlovanja, ukrepe aktivne politike zaposlovanja ter delovanje sistema zavarovanja za primer brezposelnosti« (ZUTD, 1. člen). Kot osrednjega izvajalca ukrepov ZUTD določa Zavod RS za zaposlovanje, drugi izvajalci pa so koncesionarji, ki pridobijo koncesijo, ter Javni sklad RS za razvoj kadrov in štipendiranje. Zavod RS za zaposlovanje vodi uradne evidence brezposelnih oseb za potrebe odločanja o pravicah brezposelnih oseb. ZUTD določa tudi pogoje in postopke uveljavljanja pravic in storitev brezposelnih oseb ter način financiranja ukrepov na trgu dela.

Za brezposelno osebo »se šteje iskalec zaposlitve, ki je zmožen za delo, prijavljen na zavodu, aktivno išče zaposlitev in je pripravljen sprejeti ustrezno oziroma primerno zaposlitev, ki mu jo ponudi zavod ali drug izvajalec storitve posredovanja zaposlitve« (ZUTD, 8. člen). Poleg tega iskalec zaposlitve (ZUTD, 8. člen):

- ni v delovnem razmerju;
- ni samozaposlen;
- ni poslovodna oseba v osebni družbi in enoosebni družbi z omejeno odgovornostjo ter zavodu;
- ni kmet;
- ni upokojenec;
- nima statusa dijaka, vajenca, študenta ali udeleženca izobraževanja odraslih, mlajšega od 26 let.

ZUTD je prinesel tudi novost za skupino oseb, ki uživajo pravice iz Zakona o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb, in sicer jim je omogočeno, da se prijavijo kot iskanci zaposlitve pri Zavodu za zaposlovanje kljub ugotovljeni nezmožnosti usposobitve za samostojno življenje in delo (Peterlin 2015).

Za delazmožno se šteje »brezposelna oseba od dopolnjenih 15 do 65 let starosti, pri kateri ni prišlo do popolne nezmožnosti za delo po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ali nezaposljivosti po predpisih o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov« (ZUTD, 9. člen).

Ustrezna zaposlitev po ZUTD (12. člen) je za nedoločen ali določen čas s polnim ali krajšim delovnim časom od polnega v skladu z odločbo o ugotovljeni invalidnosti.

Brezposelne osebe imajo pravico do denarnega nadomestila za čas brezposelnosti. »Višino in čas trajanja nadomestila ureja zakon, invalidom pa pravica lahko preneha že prej, in sicer z dnem pravnomočnosti odločbe, če je z njo ugotovljena invalidova popolna nezmožnost za delo po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, torej s pravnomočnostjo odločbe o priznanju I. kategorije invalidnosti po ZPIZ« (Peterlin 2015, 36).

## **5.2 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)**

ZDR-1 »ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem« (ZDR-1, 1. člen). Zakon vsebuje tudi določbe, ki se nanašajo na invalide. Če v tem in drugih zakonih, ki se nanašajo na delovnopравни položaj invalidov, ni posebnih določb za invalide, zanje velja ureditev delovnih razmerij v splošni delovni zakonodaji.

ZDR-1 prepoveduje diskriminacijo zaradi katere koli osebne okoliščine, med njimi tudi zaradi invalidnosti. Delodajalec mora vsem zagotavljati enako obravnavo zlasti »pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi« (ZDR-1, 6. člen).

Pogodba o zaposlitvi invalida se lahko izjemoma sklene brez javne objave, če gre za zaposlitev invalida po zakonu, ki ureja zaposlovanje invalidov (ZDR-1, 26. člen). Sklepa se za nedoločen čas, če s tem zakonom ni drugače določeno (ZDR-1, 12. člen). Invalidu, ki se zaposli za krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju in drugimi predpisi se ne sme naložiti dela preko polnega delovnega časa, prav tako tudi ne delavcu, ki bi se mu zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje (ZDR-1, 146. člen). Invalidi imajo pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta (ZDR-1, 159. člen).

V primeru zmanjšanja delovne zmožnosti mora delodajalec v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju delavcu zagotoviti (ZDR-1, 196. člen):

- »opravljanje drugega dela, ustreznega njegovi preostali delovni zmožnosti,
- opravljanje dela s krajšim delovnim časom glede na preostalo delovno zmožnost,
- poklicno rehabilitacijo,
- nadomestilo plače«.

Delodajalec lahko tudi odpove pogodbo o zaposlitvi invalidu zaradi »nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti in v primeru poslovnega



razloga v primerih in pod pogoji, določenimi s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov« (ZDR-1, 116 člen).

»Pogodba o zaposlitvi lahko preneha po samem zakonu, ko je delavcu vročena odločba o ugotovljeni invalidnosti I. kategorije ali o pridobitvi pravice do invalidske pokojnine postala pravnomočna« (ZDR-1, 119. člen).

»Začasna odsotnost delavca z dela zaradi bolezni ali poškodbe, nege družinskega člana ali težje prizadetega invalida, starševskega dopusta ter nosečnosti, ne sme biti kriterij za določanje presežnih delavcev« (ZDR-1, 102. člen).

### **5.3 Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2)**

S 1. 1. 2013 je pričel veljati novi ZPIZ-2, ki naj bi zagotavljal finančno stabilnost pokojninske blagajne, ob hkratnem zagotavljanju dostojnih pokojnin vsem upokojencem (Žiher 2015).

Pravice iz invalidskega zavarovanja pridobi zavarovanec na podlagi invalidnosti in izpolnitvi pogojev iz ZPIZ-2. Do nastanka invalidnosti lahko pride zaradi poškodbe pri delu, poklicne bolezni, bolezni in poškodbe zunaj dela (ZPIZ-2, 65. člen). Invalidnost se razvršča v naslednje kategorije (ZPIZ-2, 63. člen):

- *I. kategorija: če zavarovanec ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela ali ni zmožen opravljati svojega poklica in nima več preostale delovne zmožnosti;*
- *II. kategorija: če je zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za 50 % ali več;*
- *III. kategorija: če zavarovanec ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, lahko pa opravlja določeno delo s krajšim delovnim časom od polnega, najmanj štiri ure dnevno oziroma če je zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za manj kot 50 % ali če zavarovanec še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar pa ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katerem dela.*

Na osnovi razvrstitve v različne kategorije invalidnosti in ob hkratnem izpolnjevanju pogojev iz ZPIZ-2 lahko zavarovanec pridobi:

- pravico do invalidske pokojnine,
- pravice iz invalidskega zavarovanja na podlagi preostale delovne zmožnosti.

Kot dodatno pravico velja omeniti še dodatek za pomoč in postrežbo.

### 5.3.1 Invalidska pokojnina

Pravico do invalidske pokojnine pridobi (ZPIZ-2, 41. člen):

- *zavarovanec, pri katerem je nastala invalidnost I. kategorije;*
- *zavarovanec pri katerem je nastala invalidnost II. kategorije in ni zmožen za drugo delo s polnim delovnim časom brez poklicne rehabilitacije, ta pa mu ni zagotovljena, ker je star nad 55 let;*
- *zavarovanec pri katerem je nastala invalidnost II. kategorije in ni zmožen za drugo delo s krajšim delovnim časom od polnega najmanj štiri ure dnevno brez poklicne rehabilitacije, ta pa mu ni zagotovljena, ker je star nad 50 let;*
- *zavarovanec pri katerem je nastala invalidnost II. ali III. kategorije in mu ni zagotovljena ustrežna zaposlitev, ker je dopolnil 65 let starosti.*

Pogoji za pridobitev pravice do invalidske pokojnine so se spremenili zaradi spremembe pogojev za pridobitev pravice do poklicne rehabilitacije iz 72. člena ZPIZ-2.

Zavarovanci, pri katerih je invalidnost posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, pridobijo pravico do invalidske pokojnine ne glede na pokojninsko dobo. Kadar je invalidnost posledica bolezni ali poškodbe zunaj dela, pa mora zavarovanec za pridobitev pravice do invalidske pokojnine dopolniti »pokojninsko dobo, ki pokriva najmanj tretjino obdobja od dopolnjenega 20. leta starosti do nastanka invalidnosti« (ZPIZ-2, 42. člen).

»Višina invalidske pokojnine je načeloma odvisna od več elementov: višine pokojninske osnove, vzroka za nastanek invalidnosti, dopolnjene pokojninske dobe, pa tudi od dopolnjene starosti zavarovanca na dan nastanka invalidnosti« (Žiher 2015, 48).

Pokojninska osnova, po kateri se odmeri invalidska pokojnina, se izračuna enako kot pokojninska osnova za odmero starostne pokojnine. Invalidska pokojnina za invalidnost, ki je posledica bolezni ali poškodbe pri delu, se odmeri v višini 57,25 odstotka od pokojninske osnove ne glede na dopolnjeno pokojninsko dobo. Če je za zavarovanca ugodneje, se invalidska pokojnina odmeri od pokojninske osnove v določenem odstotku glede na dopolnjeno pokojninsko dobo enako kot pri starostnih pokojninah (ZPIZ-2, 47. in 48. člen).

Višina odstotka za odmero invalidske pokojnine je odvisna od dopolnjene pokojninske dobe zavarovanca in prištete pokojninske dobe (ZPIZ-2, 49. člen). Prišteta doba je fiktivna pokojninska doba, ki se prišteje k dejanski pokojninski dobi in je odvisna od starosti zavarovanca na dan nastanka invalidnosti (ZPIZ-2, 137. člen).

### **5.3.2 Pravice iz invalidskega zavarovanja na podlagi preostale delovne zmožnosti**

Preostala delovna zmožnost je podlaga za pridobitev pravic iz invalidskega zavarovanja in se ugotavlja pri invalidnosti II. in III. kategorije.

V 64. členu ZPIZ-2 je preostala delovna zmožnost podana:

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

#### **Poklicna rehabilitacija**

»Poklicna rehabilitacija je celostni proces, v katerem se zavarovanca strokovno, fizično in psihosocialno usposobi za drug poklic ali delo, tako da se lahko ustrezno zaposli in ponovno vključi v delovno okolje oziroma se usposobi za opravljanje istega poklica ali dela, tako da se mu prilagodi delovno mesto z ustreznimi tehničnimi pripomočki« (ZPIZ-2, 70. člen). To je, kot pravi Žiher (2015, 47), v skladu s cilji, da se čim več invalidov usposobi in znova vključi na trg dela in s tem razbremeni pokojninsko blagajno. V ta namen se je povečala tudi višina denarnega nadomestila, ki pripada zavarovancu za čas poklicne rehabilitacije. To je odmerjeno v višini 130 odstotkov invalidske pokojnine, ki bi zavarovancu pripadala na dan nastanka invalidnosti (ZPIZ-2, 80. člen). Prej je bilo denarno nadomestilo odmerjeno v višini 100 odstotkov invalidske pokojnine, ki bi zavarovancu pripadala na dan nastanka invalidnosti (ZPIZ-1-UPB4, 89. člen).

#### **Pravica do premestitve**

Pravico do premestitve pridobi zavarovanec (ZPIZ-2, 81. člen):

- *po končani poklicni rehabilitaciji po prvem odstavku 72. člena tega zakona;*
- *s preostalo delovno zmožnostjo, pri katerem je nastala II. kategorija invalidnosti po dopolnjenem 55. letu starosti;*

- s III. kategorijo invalidnosti, če je zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za manj kot 50 % ali če zavarovanec še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar pa ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katerem dela.

### **Pravica do dela s krajšim delovnim časom od polnega**

Pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega ima »zavarovanec, pri katerem je podana III. kategorija invalidnosti in ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, ter zavarovanec, pri katerem je nastala II. kategorija invalidnosti po dopolnjenem 55. letu starosti in ima preostalo delovno zmožnost za opravljanje dela, na katerem dela, ali za drugo delo vsaj s krajšim delovnim časom od polnega« (ZPIZ-2, 82. člen). Omejitev delovnega časa je na najmanj štiri ure dnevno oziroma najmanj 20 ur tedensko (ZPIZ-2, 82. člen).

Pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega, najmanj štiri ure dnevno, na drugem delu pridobi zavarovanec po končani poklicni rehabilitaciji, ki se je usposobil za drugo delo, ki ga bo opravljal s krajšim delovnim časom od polnega, najmanj štiri ure dnevno (ZPIZ-2, 72. in 82. člen).

Pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega mora zavarovancu, ki ima sklenjeno delovno razmerje v Republiki Sloveniji, zagotoviti delodajalec (ZPIZ-2, 82. člen).

### **Začasno nadomestilo**

Začasno nadomestilo pridobi zavarovanec po zaključku poklicne rehabilitacije, ki ima priznano pravico do premostitve ali pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega, najmanj štiri ure dnevno oziroma dvajset ur tedensko. To nadomestilo mu pripada do začetka dela na drugem delu s polnim ali krajšim delovnim časom od polnega, najmanj štiri ure dnevno oziroma dvajset ur tedensko, vendar največ dve leti (ZPIZ-2, 84. člen).

### **Pravica do nadomestila za invalidnost**

»Pravico do nadomestila za invalidnost ima zavarovanec s priznano pravico do premostitve po končani poklicni rehabilitaciji ter zavarovanec, pri katerem je nastala invalidnost II. kategorije po dopolnjenem 55. letu starosti ali invalidnost III. kategorije, če je zavarovančeva delovna zmožnost za njegov poklic zmanjšana za manj kot 50 % ali če zavarovanec še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katerem dela« (ZPIZ-2, 85. člen).

Zavarovancu se nadomestilo odmeri v različnih odstotkih od invalidske pokojnine, ki bi mu pripadala ob nastanku invalidnosti in je odvisna od tega: ali je bil ob nastanku invalidnosti brezposeln; ali mu je delovno razmerje prenehalo neodvisno od njegove volje; ali mu je delovno razmerje prenehalo po lastni krivdi in; ali se je zaposlil na drugem delovnem mestu (ZPIZ-2, 85. člen).

### **Pravica do delnega nadomestila**

Pravico do delnega nadomestila pridobi zavarovanec, ki ima priznano pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega. »Delno nadomestilo se odmeri v odstotku, ki ustreza skrajšanju polnega delovnega časa, od invalidske pokojnine, ki bi zavarovancu pripadala na dan nastanka invalidnosti« (ZPIZ-2, 86. člen).

### **5.3.3 Dodatek za pomoč in postrežbo**

Pravico do dodatka za pomoč in postrežbo imajo uživalci pokojnin s stalnim prebivališčem v Republiki Sloveniji in aktivni zavarovanci po 100. členu tega zakona, ki za zadovoljevanje osnovnih življenjskih potreb potrebujejo stalno pomoč in postrežbo drugega (ZPIZ-2, 99. člen). Mnenje o tem, ali je upravičencu potrebna stalna pomoč in postrežba za opravljanje osnovnih življenjskih potreb, poda invalidska komisija zavoda (ZPIZ-2, 102. člen). Dodatek za pomoč in postrežbo se odmeri v različnih odstotkih od najnižje pokojninske osnove glede na omejitve pri opravljanju osnovnih življenjskih potreb (ZPIZ-2, 103. člen).

## **5.4 Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI)**

ZZRZI, ki je bil sprejet leta 2004, kasneje pa večkrat spremenjen, se je začel v celoti izvajati šele s 1. 1. 2006, ko so bili sprejeti vsi podzakonski predpisi. Naj naštejemo le tiste, ki jih bom v nadaljevanju omenila:

- Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (Ur. l. RS 21/2014),
- Pravilnik o merilih in postopku za pridobitev statusa invalida, za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov ter o delu rehabilitacijskih komisij (Ur. l. RS 117/2005),
- Pravilnik o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide (2008),
- Pravilnik o zaposlitvenih centrih (Ur. l. RS 57/2012),
- Navodilo za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide (2012).

Slovenija z ZZRZI »uresničuje direktivo Sveta EU št. 2000/78/EC z dne 27. 11. 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu« (Drobnič 2009, 434).

ZZRZI v svojih določbah ureja (Kresal 2007b, 33):

- zaposlitveno rehabilitacijo,
- različne vrste zaposlitev za invalide,
- programe socialne vključenosti,
- kvotni sistem zaposlovanja invalidov,
- finančne in druge vzpodbude za zaposlovanje invalidov.

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

#### **5.4.1 Opredelitev in pridobitev statusa invalida po ZZRZI**

Status invalida po tem zakonu lahko pridobi oseba, ki ni pridobila statusa invalida po drugih predpisih, ki je prijavljena kot brezposelna oseba na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju Zavod), je dopolnila starost 15 let in izpolnjuje merila za pridobitev statusa invalida po ZZRZI (ZZRZI, 10. člen). Merila za pridobitev statusa invalida so podrobneje predpisana s Pravilnikom o merilih in postopku za pridobitev statusa invalida, za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov ter o delu rehabilitacijskih komisij. Za pridobitev statusa invalida morajo biti pri osebi ugotovljene trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni, težave pri delu, ki vplivajo na njeno zaposljivost, in ovire pri vključevanju v delovno okolje (ZZRZI, 11. člen).

Kdo je invalid, natančneje določa Navodilo za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide (2012). To navodilo ureja prijavljanje zaposlenih invalidov v zavarovanje.

Postopek o priznanju statusa invalida se začne z oddajo vloge pri Zavodu, ki ji je treba priložiti vso potrebno dokumentacijo. Vloga se odda na pobudo zainteresirane brezposelne osebe. O pravici do priznanja statusa invalida odloča Zavod po predhodni pridobitvi mnenja rehabilitacijske komisije. O priznanju statusa invalida in pravici do zaposlitvene rehabilitacije lahko Zavod odloči v istem postopku in izda le eno odločbo (ZZRZI, 26. in 28. člen).

## 5.4.2 Zaposlitvena rehabilitacija

Zaposlitvena rehabilitacija je pravica invalida do storitev, ki se izvajajo s ciljem, »da se invalid usposobi za ustrezno delo, se zaposli, zaposlitev zadrži in v njej napreduje ali spremeni svojo poklicno kariero« (ZZRZI, 4. člen). Invalid ima pravico do zaposlitvene rehabilitacije le, če te pravice ni pridobil po drugih predpisih.

Storitve zaposlitvene rehabilitacije so zlasti (ZZRZI, 15. člen):

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

ZZRZI (14. člen) določa naslednja merila za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije:

- vpliv posledic telesne ali duševne okvare ali bolezni na posameznika;
- potrebe po storitvah zaposlitvene rehabilitacije kot delu celostne rehabilitacije pri posamezniku;
- možnost zaposljivosti s prilagoditvijo ali uporabo sodobnih tehnologij;
- ocena socialnega in delovnega okolja (socialne vloge posameznika) in
- druga merila, ki se oblikujejo po pravilih stroke.

Glede na merila za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije podajo rehabilitacijske komisije svoje mnenje o upravičenosti do zaposlitvene rehabilitacije. Na podlagi tega mnenja

izdela rehabilitacijski svetovalec rehabilitacijski načrt, ki se lahko med trajanjem poklicne rehabilitacije po potrebi tudi spreminja (ZZRZI, 32. člen).

Pri pripravi načrta je predvideno sodelovanje invalida, ki, kot pravi Drobnič (2009, 450), »tako postane soustvarjalec zaposlitvene rehabilitacije« in je bolj motiviran za rešitev lastnega problema.

Med zaposlitveno rehabilitacijo ima invalid pravico do denarnih prejemkov, ki so odvisni od vrste, obsega in časa trajanja storitev (ZZRZI, 17. člen).

Zaposlitvena rehabilitacija se izvaja kot javna služba v okviru mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije. V mrežo izvajalcev so vključeni javni zavodi in koncesionarji, ki izpolnjujejo pogoje, predpisane za izvajanje storitev zaposlitvene rehabilitacije (ZZRZI, 18. člen). Minister, pristojen za invalidsko varstvo, je sprejel že tretjo, trenutno veljavno Mrežo izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije za obdobje od 2014 do 2020 (MDDSZ 2013b).

Po zaključeni zaposlitveni rehabilitaciji Zavod »izdela oceno invalidovih zaposlitvenih možnosti na podlagi mesečnih poročil in končne evalvacije izvajalca zaposlitvene rehabilitacije« (ZZRZI, 33. člen).

Za invalide, ki so na podlagi ocene invalidovih zaposlitvenih možnosti zaposljivi, zakon predvideva zaposlovanje »v običajnem delovnem okolju, v invalidskih podjetjih ter v podporni in zaščitni zaposlitvi, na delih, ki ustrezajo njihovim sposobnostim« (ZZRZI, 36. člen). Če se invalid zaradi invalidnosti lahko zaposli le v zaščitni ali podporni zaposlitvi, Zavod izda o tem odločbo (ZZRZI, 34. člen).

V Tabeli 5.1 je prikazano število izdanih odločb o zaposljivosti. Kot opazimo, je bilo leta 2015 skupaj več izdanih odločb v primerjavi z letom 2010. Še zlasti se je povečalo število izdanih odločb o nezaposljivosti invalidov.

*Tabela 5.1: Ocene zaposljivosti (število izdanih odločb), Slovenija, 2010–2015*

<b>Ocena zaposljivosti (izdane odločbe)</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Invalidi, zaposljivi v podpornih dejavnostih	42	32	47	43	71	60
Invalidi, zaposljivi v zaščitnih zaposlitvah	74	59	88	94	94	111
Nezaposljivi invalidi	152	204	184	190	305	335

Vir: ZRSZ (2016a).



### **5.4.3 Programi socialne vključenosti**

Če oseba kljub rehabilitaciji, prilagoditvam delovnega mesta in delovnega okolja ne dosega delovnih rezultatov v višini vsaj ene tretjine zaposlenega na običajnem delovnem mestu, Zavod oceni, da oseba zaradi invalidnosti ni zaposljiva, in izda odločbo o nezaposljivosti (ZZRZI, 33. in 34. člen). Za invalide z odločbo o nezaposljivosti ZZRZI predvideva vključevanje v programe socialne vključenosti (ZZRZI, 35. člen). Ti programi so namenjeni podpori in ohranjanju invalidovih delovnih zmožnosti. Sofinancirajo se iz proračuna Republike Slovenije, izvajajo pa jih izvajalci, izbrani na javnem razpisu Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (ZZRZI, 35. člen). Za obdobje od leta 2015 do 2019 je bilo izbranih 21 izvajalcev programov socialne vključenosti (MDDSZ 2014b).

### **5.4.4 Zaposlovanje invalidov po ZZRZI**

Delovna mesta za invalide delodajalci zagotavljajo v običajnem delovnem okolju, v invalidskih podjetjih ter v podporni in zaščitni zaposlitvi. Ob tem se za primerna delovna mesta za invalide štejejo vsa delovna mesta, na katerih invalidnost ni ovira za enakovredno opravljanje dela (ZZRZI, 37. člen).

Invalid, ki se zaposli za krajši delovni čas od polnega, zadrži pravico do sorazmernega dela nadomestil iz naslova invalidnosti oziroma brezposelnosti (ZZRZI, 38. člen). To je novost glede na določbe prejšnje zakonodaje, saj invalid, ki se je zaposlil, ni bil več upravičen do denarnih nadomestil iz tega naslova (Drobnič 2009, 467).

Na novo sta urejena tudi način zagotovitve drugega ustreznega dela invalidu s ponudbo zaposlitve pri drugem delodajalcu in možnost odpuščanja invalidov. Delodajalec invalidu, ki nima statusa delovnega invalida, ne sme redno odpovedati pogodbe o zaposlitvi zaradi nesposobnosti, če ne dosega pričakovanih rezultatov zaradi invalidnosti (ZZRZI, prvi odstavek 39. člena). V tem primeru mu je delodajalec dolžan ponuditi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi in usposobljenosti ter je v skladu z njegovo delovno zmožnostjo (ZZRZI, drugi odstavek 39. člena). Delodajalec lahko invalidu odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga, če mu hkrati ponudi sklenitev nove pogodbe ali na podlagi sporazuma z drugim delodajalcem zagotovi, da mu drugi delodajalec ponudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas na ustreznem delu pri njem (ZZRZI, prvi odstavek 40. člena). Če delodajalec invalidu utemeljeno ne more ponuditi nove pogodbe o zaposlitvi v skladu z drugim odstavkom 39. člena ali če ne more ponuditi nove pogodbe o zaposlitvi v skladu s prvim odstavkom 40. člena, lahko redno odpove pogodbo o

zaposlitvi iz poslovnega razloga, pri čemer o utemeljenosti odpovedi odloča komisija za ugotovitev razlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje (ZZRZI, šesti odstavek 40. člena).

#### 5.4.4.1 Zaščitna zaposlitev

»Zaščitna zaposlitev je zaposlitev invalida na delovnem mestu in delovnem okolju, prilagojenem delovnim sposobnostim in potrebam invalida, ki ni zaposljiv na običajnem delovnem mestu« (ZZRZI, 41. člen).

Zaščitena delovna mesta so do konca leta 2011 zagotavljali le zaposlitveni centri. S spremembo ZZRZI jih lahko zagotavljajo tudi invalidska podjetja, vendar morajo imeti zaščitena delovna mesta urejena znotraj sistematizacije delovnih mest (ZZRZI, 41. člen). Ta ureditev je za invalidska podjetja ugodna pri prerazporeditvi invalidov, ki ne dosegajo več nad 70 odstotkov pričakovanih delovnih rezultatov.

Opravljanje dela invalida na domu je tudi lahko opredeljeno kot zaščiteno delovno mesto (ZZRZI, 41. člen).

Več o zaposlovanju invalidov na zaščitanih delovnih mestih bom povedala v ločenem poglavju o zaposlitvenih centrih.

#### 5.4.4.2 Podporna zaposlitev

Podporna zaposlitev je zaposlitev invalida na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju, pri čemer se delavcu in delodajalcu omogočata strokovna in tehnična podpora. Invalidu se tako »pri uvajanju v delo, na delovnem mestu in pri vključevanju v delovno okolje omogoča strokovna podpora z informiranjem, svetovanjem in usposabljanjem, osebno asistenco, spremljanjem pri delu, razvojem osebnih metod dela in ocenjevanjem njegove delovne uspešnosti ter tehnična podpora s prilagoditvijo delovnega mesta in sredstev za delo« (ZZRZI, 48. člen).

Način in obseg strokovne in tehnične podpore invalidu se opredeli v pogodbi o zaposlitvi (ZZRZI, 50. člen). Na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi ima invalid pravico do subvencije plače v višini in na način, predpisan z ZZRZI.

## 6 UKREPI ZA VZPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA INVALIDOV

Težnja vseh usmeritev pri zaposlovanju invalidov je zaposlovanje na odprtem trgu dela. Invalidi naj bi se vključili v družbo na vseh področjih, torej tudi na področju dela.

Zaradi omejene zmožnosti za delo in predsodkov delodajalcev do invalidov so invalidi manj konkurenčni na trgu dela. Da bi izenačili njihove zaposlitvene možnosti, »so potrebne spodbude, ki zagotavljajo invalidom enake vstopne možnosti v zaposlitev, enako konkurenčnost z ostalimi delavci in zmanjšanje tveganja za delodajalce« (Drobnič 2009, 494).

Država izvaja različne ukrepe, s katerimi skuša vzpodbuditi in povečati zaposlovanje invalidov. Nemška ekonomista Semlinger in Schmidt (v Drobnič 2002, 445–446) ločujeta tri oblike intervencij, ki pospešujejo zaposlovanje invalidov:

- intervencija s predpisi: ta oblika intervencije skuša vplivati na vedenje delodajalcev preko obvezujočih predpisov. Primeri takih ukrepov so: obveznost delodajalcev, da zaposlijo določeno kvoto invalidov; ukrepi, ki ščitijo invalide pred nepoštenim odpuščanjem; obveznost, da je v podjetju poseben predstavnik invalidov, ki ščiti interese invalidnih delavcev;
- intervencija z nadomestilom: ta ukrep želi nadomestiti neugoden položaj invalidov na odprtem trgu dela z različnimi transferi sredstev invalidom in delodajalcem. Sem sodijo ukrepi poklicne rehabilitacije, prilagoditve delovnega okolja, poklicno usmerjanje in zaposlovanje ter subvencioniranje plače;
- intervencija z nadomestitvijo: pomeni pomoč pri zaposlovanju invalidov z oblikovanjem posebnih del v javnem sektorju in ustanavljanjem posebnih enot, podjetij in zavodov, ki so namenjeni invalidom.

V preteklosti se invalidi, ki zaradi svoje oviranosti niso bili konkurenčni na trgu dela, največkrat niso mogli zaposliti. Vključeni so bili v ustanove, ki so jim zagotavljale bivanje, terapijo in drugo potrebno oskrbo. Tisti, ki niso potrebovali toliko pomoči, so lahko opravljali tudi lažja dela, kot so čiščenje, kuhanje in vrtnarska dela. Kasneje, zlasti po letu 1970, so se začeli pojavljati dnevni, delovni, terapevtski centri. V teh centrih se v začetku ni delalo, zagotovljene so jim bile terapija in dnevne dejavnosti. Po letu 1980 so v nekaterih centrih te dnevne dejavnosti prešle v delo, ki pa ni bilo storilnostno naravnano, temveč je bilo prilagojeno posamezniku. Hkrati so se v tem obdobju razvijale tudi invalidske delavnice s pravnimi

proizvodnimi programi. Invalidne osebe so zahvaljujoč tem različnim oblikam ustanov dobile »pahljačo možnosti« za poklicno vključevanje (Drobnič 2002, 459–460).

Tako v svetu kot pri nas so se pojavile različne oblike vključevanja invalidov v različne oblike zaščitnih delavnic. Zaradi različnih lastnosti posameznih zaščitnih delavnic se je pojavila tudi vrsta različnih poimenovanj, kot so posebni delovni centri, industrijske delavnice, pozitivne industrije, delavnice za usposabljanje, zaposlitvene delavnice, rehabilitacijske delavnice in drugo (Migliore 2010).

Oblike zaposlovanja invalidov od najmanj do najbolj zaščitenih oblik razvrščata Seyfried in Lambert (v Drobnič 2002, 458–459) na podlagi naslednjih meril:

- *kraj, kjer se opravlja delo: običajno podjetje, zadruga ali podjetje za zaposlovanje pod posebnimi pogoji;*
- *prisotnost ali odsotnost zaščitnih mehanizmov;*
- *pod katero odgovornostjo se opravlja delo (podjetje, zadruga, ustanova za zaposlovanje pod posebnimi pogoji);*
- *individualne ali kolektivne oblike zaposlovanja z varovalnimi mehanizmi ali brez njih;*
- *sestava zaposlenih (sami invalidi ali mešana populacija).*

Najmanj zaščiten oblika je zaposlovanje invalidov na odprtem trgu delovne sile. Zaščiten oblike zaposlovanja oziroma zaposlovanje pod posebnimi pogoji ima vrsto vmesnih oblik.

V Sloveniji glede na pravni status, poslanstvo in stopnjo invalidnosti zaposlenih ločimo tri vrste zaposlovanja pod posebnimi pogoji:

- invalidska podjetja,
- zaposlitveni centri,
- varstveno-delovni centri.

Invalidska podjetja in varstveno-delovni centri imajo daljšo tradicijo. Zaposlitveni centri so novejša oblika zaposlovanja pod posebnimi pogoji, ki je zapolnila vrzel med invalidskimi podjetji, ki delujejo po tržnih principih, in varstveno-delovnimi centri, ki imajo bolj socialno vlogo.

Vse tri naštet vrste zaposlovanja pod posebnimi pogoji se dopolnjujejo med sabo v smislu, da pokrivajo potrebe po zaposlitvi različnih skupin invalidov. Zato se dogaja, da društva oziroma

zveze društev nastopajo kot ustanoviteljice ali soustanoviteljice vseh treh oblik zaposlovanja pod posebnimi pogoji in tako pokrijejo potrebe svojega članstva.

## **6.1 Finančne vzpodbude za zaposlovanje invalidov**

ZZRZI predvideva več vrst vzpodbud, ki omogočajo enakopravnejše vključevanje invalidov v zaposlitev. Pri tem so nekatere finančne vzpodbude vezane na izpolnitev kvote.

Finančne vzpodbude, ki niso vezane na izpolnitev kvote, so:

- subvencija plače (ZZRZI, 68.–71. člen): pripada invalidu, zaposlenem na zaščitenem delovnem mestu, lahko pa tudi v podporni zaposlitvi in invalidskem podjetju zaradi doseganja nižjih delovnih rezultatov, ki so posledica invalidnosti. Delodajalec ima možnost ponovne ocene doseganja delovnih rezultatov pri invalidu, kadar ocenjuje, da so ti nižji od pričakovanih. Na podlagi izdelane ocene vloži vlogo za priznanje pravice do subvencije plače. Osnova za izračun subvencije plače je minimalna plača, višina pa je odvisna od stopnje invalidnosti;
- plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo (ZZRZI, 72. člen): financira Sklad v skladu s tem zakonom in na podlagi izdelanega individualnega načrta prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo. Vlogo lahko vloži le delodajalec, ki zaposli invalida za najmanj 12 mesecev ali za že zaposlenega invalida, če ni drugega zavezanca za plačilo stroškov prilagoditve. K vlogi je treba priložiti dokazilo o invalidnosti, odločbo Zavoda o zaposljivosti v podporni in zaščitni zaposlitvi ter dva predračuna stroškov primerne prilagoditve dveh različnih izvajalcev;
- plačilo stroškov podpornih storitev (ZZRZI, 73. člen): zagotavlja Sklad v obsegu največ do 30 ur mesečno, in sicer le za čas, ki ga izvajalec podpornih storitev porabi neposredno za pomoč invalidu. Delodajalec mora k vlogi za plačilo stroškov podpornih storitev priložiti odločbo Zavoda o podporni zaposlitvi, pogodbo o zaposlitvi in individualni načrt podpornih storitev. Poleg zahtevka za plačilo podpornih storitev, ki so bile invalidu omogočene v preteklem mesecu, mora delodajalec Skladu poslati tudi poročilo o opravljenih storitvah;
- letne nagrade za dobro prakso (ZZRZI, 76. člen) na področju zaposlovanja invalidov: se podeljujejo delodajalcem na podlagi javnega natečaja, ki ga razpiše ministrstvo, pristojno za invalidsko varstvo.

Finančne vzpodbude, ki so vezane na izpolnitev kvote:

- oprostitev plačila prispevkov (ZZRZI, 74. člen): velja za invalide, ki jih delodajalci zaposlujejo nad predpisano kvoto in katerih invalidnost ni posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri istem delodajalcu. Enako velja za delodajalce z manj kot 20 zaposlenimi, ki imajo zaposlene invalide, in za samozaposlene invalide. Zaposlitveni centri so oproščeni plačila prispevkov za vse zaposlene delavce. Invalidska podjetja so oproščena plačila prispevkov za zaposlene invalide. Kadar imajo invalidska podjetja zaposlenih vsaj 50 odstotkov invalidov ali kadar imajo več kakor tretjino invalidov, ki niso delovni invalidi II. ali III. kategorije, oziroma imajo zaposlenih več kakor tretjino delovnih invalidov s prišteto dobo za pridobitev in odmero pravic na podlagi osebnih okoliščin, so oproščena plačila prispevkov za vse zaposlene delavce. Prispevke za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje prikazuje delodajalec oziroma samozaposleni invalid na posebnem kontu in jih kot odstopljena sredstva uporabi za namene iz 61. člena ZZRZI;
- nagrada za preseganje kvote (ZZRZI, 75. člen): je nagrada za delodajalce z najmanj 20 zaposlenimi, ki presegajo kvoto, z manj kot 20 zaposlenimi in zaposlujejo invalide ter za samozaposlene invalide. Neposredni in posredni uporabniki proračuna niso upravičeni do nagrade za preseganje kvote. Pogoj za pridobitev nagrade je, da invalidnost ni nastala kot posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri tem delodajalcu. Vlogo za uveljavljanje nagrade delodajalec odda na Skladu, ki izda odločbo o višini denarne nagrade. Prejeta sredstva mora delodajalec uporabiti za namene iz 61. člena ZZRZI. Nadzor nad porabo sredstev izvaja komisija, ki jo imenuje minister, pristojen za invalidsko varstvo.

## **6.2 Kgotni sistem zaposlovanja invalidov**

Kgotni sistem je sistem zaposlovanja invalidov, ki ga zakonsko predpiše država. Gre za neko vrsto »pozitivne diskriminacije« pri zaposlovanju invalidov z namenom pospeševanja zaposlovanja invalidov v običajnem delovnem okolju. Tako država zaščiti in omogoči zaposlitev tistim skupinam brezposelnih, ki na trgu dela ne morejo enakovredno nastopati.

V Evropi kgotni sistem poznajo že dalj časa. Prvič se je uporabil v obdobju prve svetovne vojne in po njej, ko sta Nemčija in Avstrija zakonsko predpisali delovno vključevanje vojnih invalidov in veteranov. Tudi Mednarodna organizacija dela je v zgodnjih 1920. letih priporočila svojim članicam zaposlovanje bivših vojakov – invalidov. Kasneje se je kgotni sistem

zaposlovanja invalidov širil na civilne žrtve vojne, na poškodovane pri delu in nazadnje še na druge invalide (Presen 2004, 111).

V Sloveniji je bila že leta 1976 z zakonom sprejeta obveznost, da morajo podjetja v določenem odstotku zaposliti invalide. Ker je Slovenija v preteklosti izvajala politiko polne zaposlenosti, predpis o obveznih kvotah ni bil uporabljen. Situacija se je spremenila s procesom prestrukturiranja gospodarstva, ko je zaradi velikega števila stečajev in prisilnih poravnav gospodarskih subjektov brez dela ostalo veliko število invalidov (Presen 2004).

Zaradi izgube trgov so mnoga podjetja odpuščala delavce, vendar ne invalidov, ki so bili zakonsko zaščiteni pred odpuščanjem. Zaradi popolne zaščite invalidov pred odpuščanjem novonastala podjetja niso želela zaposlovati invalidov. Zato je prišlo, kot pravi Drobnič (2009, 490), do »neenakomerne porazdelitve odgovornosti in obremenitev med podjetji, ki ni bila pravična«.

Invalidske organizacije so zato začele pritiskati na pristojne vladne organe, da bi tudi pri nas uvedli kvotni sistem (Presen 2004).

Kljub pobudam za uvedbo kvotnega sistema v devetdesetih letih se je kvotni sistem uvedel šele s sprejetjem ZZRZI.

Delodajalci, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev, so dolžni zaposlovati invalide v okviru določenega deleža od celotnega števila zaposlenih delavcev. Zavezanci za kvoto niso tuje diplomatsko in konzularno predstavništvo ter invalidsko podjetje in zaposlitveni center (ZZRZI, 62. člen).

Kvoto določi Vlada Republike Slovenije na predlog Ekonomsko-socialnega sveta z uredbo, vendar ne more biti nižja od 2 odstotkov in ne višja od 6 odstotkov od skupnega števila zaposlenih delavcev (ZZRZI, 62. člen). Kvota se določi različno po dejavnostih. Nekateri sistemi v zahodnem svetu imajo, kot navaja Presen (2004, 110), vgrajen nacionalni gospodarski interes, zato določenim panogam gospodarstva omogoča nižje ali višje obveznosti. V Sloveniji je določena (Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov, 3. člen):

*a) 2-odstotna kvota za:*

- G) trgovino; vzdrževanje in popravilo motornih vozil,*
- I) gostinstvo,*
- J) informacijske in komunikacijske dejavnosti,*

- K) *finančne in zavarovalniške dejavnosti,*
- M) *strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti,*
- O) *dejavnost javne uprave in obrambe; dejavnost obvezne socialne varnosti,*
- R) *kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti,*
- S) *druge dejavnosti,*

*b) 3-odstotna kvota za:*

- F) *gradbeništvo,*
- H) *promet in skladiščenje,*
- L) *poslovanje z nepremičninami,*
- P) *izobraževanje,*

*c) 6-odstotna kvota za:*

- A) *kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo,*
- B) *rudarstvo,*
- C) *predelovalne dejavnosti,*
- D) *oskrbo z električno energijo, plinom in paro,*
- E) *oskrbo z vodo; ravnanje z odpadki in odpadki; saniranje okolja,*
- N) *druge raznovrstne poslovne dejavnosti in*
- Q) *zdravstvo in socialno varstvo.*

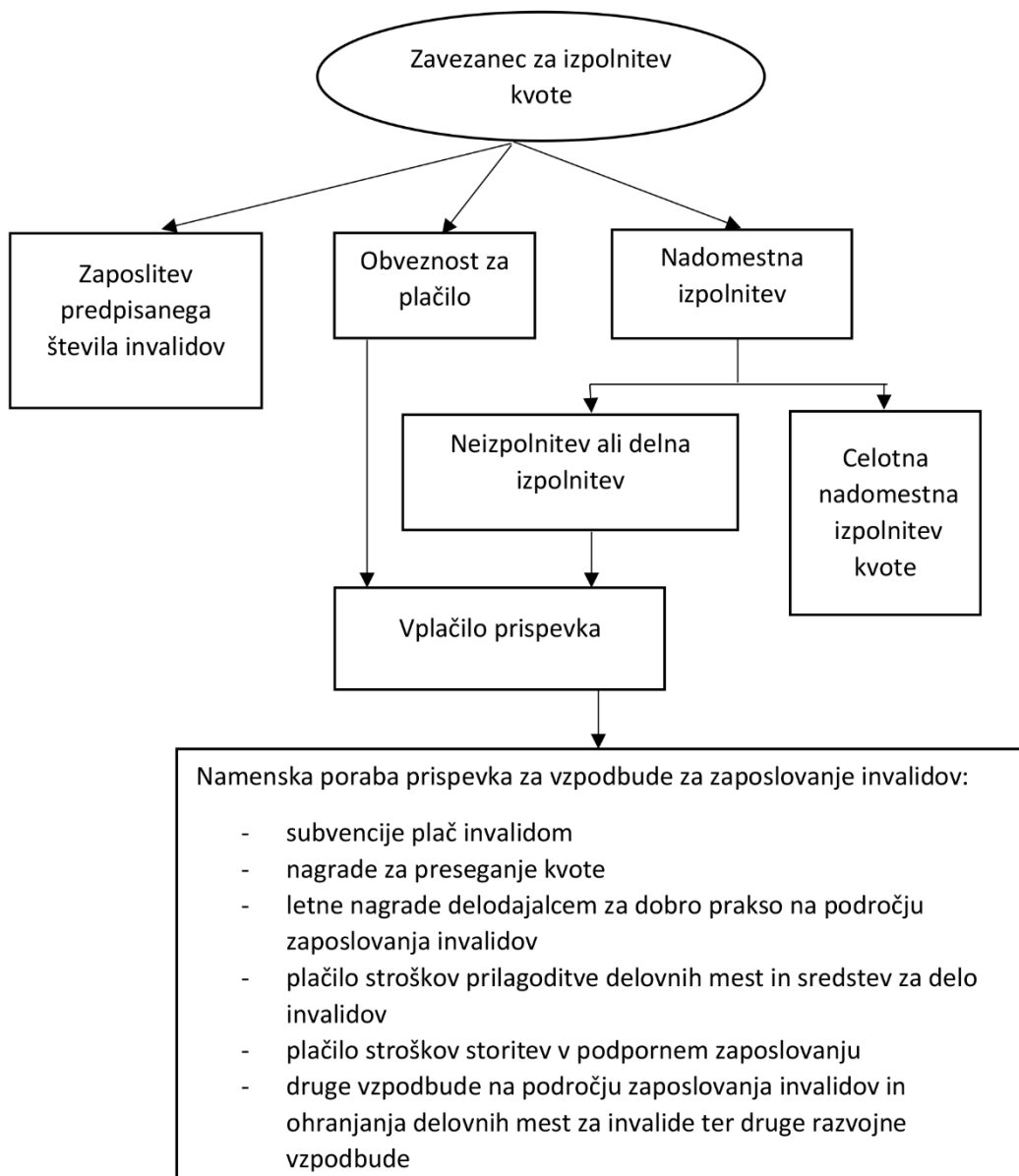
V kvoto se všteto vajo vsi invalidi iz ZZRZI, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za najmanj 20 ur tedensko in jih delodajalci prijavijo v zavarovanje kot invalide skladno z Navodilom za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide (ZZRZI, 62. in 63. člen).

Delodajalci, ki so zavezanci za kvoto, lahko svojo obveznost izpolnijo tako, da (Računsko sodišče RS 2009, 14):

- zaposlijo predpisano število invalidov ali
- sklenejo pogodbo o poslovnem sodelovanju z invalidskim podjetjem ali zaposlitvenim centrom kot nadomestno izpolnitev kvote ali
- plačajo prispevek za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov.



Slika 6.1: Kvotni sistem po ZZRZI



Vir: Računsko sodišče RS (2009, 15).

Pri neizpolnjevanju kvote mora delodajalec za vsakega invalida, ki bi ga moral zaposliti, plačati v Javni jamstveni, preživitinski in invalidski sklad RS (v nadaljevanju Sklad) prispevek za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov v višini 70 odstotkov minimalne plače (Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov, 7. člen). Za delodajalce, ki zaposlujejo več invalidov, kot je predpisano, pa ZZRZI določa nagrade (ZZRZI, 75. člen).

V Tabeli 6.1 so po obdobjih prikazani znesek minimalne plače, znesek prispevka za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov za vsakega invalida, ki bi ga moral zaposliti delodajalec in je izračunan v višini 70 odstotkov minimalne plače, ter znesek nagrade za vsakega

zaposlenega invalida nad predpisano kvoto, ki je izračunana v višini 20 odstotkov minimalne plače. Do 31. marca 2014, se je nagrada obračunavala v višini 25 odstotkov minimalne plače (Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov 2007, 16. člen).

Znesek minimalne plače (Ur. l. RS 6/2016) od 1. januarja 2016 ostaja enak, to je 790,73 evra.

*Tabela 6.1: Minimalna plača, prispevek za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov in nagrada za preseganje kvote po obdobjih*

Obdobje	Minimalna plača	Prispevek VZI	Nagrada
od 1. 1. 2015 dalje	790,73 €	553,51 €	158,15 €
od 1. 4. 2014 do 31. 12. 2014	789,15 €	552,41 €	157,83 €
od 1. 1. 2014 do 31. 3. 2014	789,15 €	552,41 €	197,29 €
od 1. 1. 2013 do 31. 12. 2013	783,66 €	548,56 €	195,92 €
od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2012	763,06 €	534,14 €	190,77 €
od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2011	748,10 €	523,67 €	187,03 €
od 1. 3. 2010 do 31. 12. 2010	734,15 €	513,91 €	183,54 €
od 1. 8. 2009 do 28. 2. 2010	597,43 €	418,20 €	149,36 €
od 1. 8. 2008 do 31. 7. 2009	589,19 €	412,43 €	147,30 €
od 1. 3. 2008 do 31. 7. 2008	566,53 €	396,57 €	141,63 €
od 1. 8. 2007 do 29. 2. 2008	538,53 €	376,97 €	134,63 €
od 1. 5. 2007 do 31. 7. 2007	521,83 €	365,28 €	130,46 €
od 1. 8. 2006 do 30. 4. 2007	521,83 €	365,28 €	104,37 €
od 1. 1. 2006 do 31. 7. 2006	511,60 €	358,12 €	102,32 €

Vir: Javni jamstveni, preživninski in invalidski sklad RS (2016a).

Delodajalec mora svojo obveznost za plačilo prispevka spremljati na spletnem mestu Sklada za elektronsko izmenjavo podatkov in jo poravnati do vključno zadnjega dne v mesecu za pretekli mesec (Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov 2014, 5. in 7. člen).

Denarna sredstva, ki so pridobljena s plačilom zaradi neizpolnjevanja kvote, se stekajo v Sklad, ki je javni finančni sklad, ustanovljen z namenom vzpodbujanja razvoja zaposlovanja invalidov. Sklad vzdržuje in nadzira izvajanje kvotnega sistema zaposlovanja invalidov. Sklad uporablja pridobljena sredstva za subvencije plač invalidov in financiranje vzpodbud za enakopravnejše vključevanje invalidov v zaposlitev (ZZRZI, 67., 77. in 80. člen).

Presen (2004, 120) navaja prednosti in slabosti kvotnega sistema.

Prednosti kvotnega sistema (prav tam):

- kvotni sistem spodbuja zaposlovanje invalidov v običajnem delovnem okolju;
- povečuje obveznost delodajalcev do invalidov;

- omogoča državno regulacijo zaposlenosti invalidov;
- zmanjšuje pritisk gospodarstva za izločanje manj produktivne delovne sile in posledično ustanavljanje invalidskih podjetij z vsemi slabostmi in možnostmi zlorab;
- zmanjša se pritisk na proračunska sredstva za poklicno rehabilitacijo in subvencioniranje ohranjanja delovnih mest za invalide v IP;
- zmanjšanje brezposelnosti med invalidi;
- zagotovijo se dodatni novi viri za financiranje delovnih mest za invalide ...

Slabosti kvotnega sistema (prav tam):

- s predpisovanjem obveznih kvot zaposlovanja država prekomerno posega na trg delovne sile;
- z uvedbo dodatnih obveznosti – prispevkov – država prevzema tudi dodaten nadzor nad izvajanjem;
- nekateri delodajalci bodo raje plačevali visoke dajatve kot obdržali ali zaposlili invalidne osebe ...

### **6.2.1 Nadomestna izpolnitev kvote**

Nadomestna izpolnitev kvote je urejena v 64. členu ZZRZI. Za delodajalce, ki ne izpolnjujejo kvote z zaposlenimi invalidi, ZZRZI določa možnost nadomestne izpolnitve kvote na podlagi v koledarskem letu sklenjene in realizirane pogodbe o poslovnem sodelovanju z invalidskim podjetjem ali zaposlitvenim centrom. Stroški dela v pogodbi morajo biti v višini najmanj 15 minimalnih plač letno za vsakega invalida, ki bi ga moral delodajalec zaposliti v okviru predpisane kvote. Tako lahko delodajalec delno ali v celoti zniža obveznost plačila prispevka za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov (ZZRZI, 64. člen).

Zavezanec za kvoto mora oddati napoved nadomestne izpolnitve kvote skupaj s pogodbo o poslovnem sodelovanju z invalidskim podjetjem ali zaposlitvenim centrom najkasneje v desetih dneh od sklenitve pogodbe (ZZRZI, 64. člen).

»Če ima delodajalec sklenjeno večletno pogodbo o poslovnem sodelovanju z invalidskim podjetjem ali zaposlitvenim centrom, mora za vsako koledarsko leto, v katerem namerava uveljavljati nadomestno izpolnitev kvote, skleniti aneks k tej pogodbi« (Javni jamstveni, preživninski in invalidski sklad RS 2016b), saj je nadomestno izpolnitev kvote mogoče napovedati za največ 12 mesecev koledarskega leta (ZZRZI, 64. člen).

Invalidsko podjetje ali zaposlitveni center mora imeti v Poslovnem registru Slovenije registrirano dejavnost, ki je predmet pogodbe o poslovnem sodelovanju. Pogodbena obveznost morajo izvajati zaposleni v invalidskem podjetju ali zaposlitvenem centru. Posredovalne ali posredniške storitve ne smejo biti predmet pogodbe o poslovnem sodelovanju (ZZRZI, 64. člen).

Pogodba o poslovnem sodelovanju z invalidskim podjetjem ali zaposlitvenim centrom mora biti skladna z določbami Zakona o obligacijskih razmerjih, iz nje pa mora biti posebej razvidno (Javni jamstveni, preživninski in invalidski sklad RS 2016b):

- *predmet pogodbe – storitev/izdelek in ne namen uporabe te pogodbe ali manjkajoči invalidi za kvoto;*
- *pogodbena vrednost za posamezno vrsto storitve/izdelkov in skupna pogodbena vrednost, brez DDV;*
- *stroški dela za posamezno vrsto storitve/izdelkov in celotni stroški dela po pogodbi, brez DDV;*
- *priporočljiv je pripis šifre dejavnosti (SKD), ki vsebinsko ustreza vsakemu posameznemu predmetu pogodbe.*

Sklad je v letih 2007 in 2008 na podlagi 82. člena ZZRZI opravil vrsto nadzorov v IP in zaposlitvenih centrih, pri čemer so pri zavezancih preverjali sklenjene pogodbe. Najpogostejše pomanjkljivosti pri izvajanju nadomestne kvote so bile (Računsko sodišče RS 2011, 45):

- *zavezanci niso imeli ustreznih kalkulacij, iz katerih bi bile razvidne podlage za izračun stroškov dela;*
- *v večini primerov so bili stroški dela izkazani previsoko, kar je omogočilo zavezancem lažji in hitrejši način izpolnjevanja kvote;*
- *pogosto je bila pogodbena vrednost enaka stroškom dela;*
- *nekateri zavezanci so izvajali storitve, za katere niso bili registrirani;*
- *pri nadzoru nad pravičnimi cenami storitev ali proizvodov v invalidskih podjetjih, ki imajo sklenjeno pogodbo z matično družbo, je bil zaznan pritisk večinskih lastnikov invalidskega podjetja iz matične družbe.*

Na osnovi zgoraj navedenih pomanjkljivosti pri izvajanju nadomestne kvote je Računsko sodišče RS (2011, 45) podalo mnenje, »da bi bilo treba na Skladu zagotoviti boljše pogoje za izvajanje strožjega nadzora nad izvajanjem pogodb o nadomestni izpolnitvi kvote«. Da bi bile sklenjene pogodbe vsebinsko korektne in formalno zavezujoče, »bi bilo treba v predpisih in

pravilih dopolniti in zaostri pogoje, pravila in določila o pripravljanju kalkulacij z upoštevanjem normativov za stroške dela ter zagotoviti dejansko zaposlovanje invalidov pri zavezancih« (prav tam).

Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Ur. l. RS 87/2011) je prinesel vrsto novih določb, ki natančneje in bolj omejitveno določajo izvajanje nadomestne izpolnitve kvote, hkrati pa omogočajo boljši nadzor zaradi obveznosti oddaje mesečnih poročil o realizaciji pogodbenih obveznosti. Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (v nadaljevanju ZZRZI-C) v spremenjenem 64. členu določa tudi strožje sankcije za kršitve pri uveljavljanju nadomestne izpolnitve kvote.

Zaradi obveznosti oddaje mesečnih poročil o realizaciji pogodbenih del za izpolnitev nadomestne kvote bodo po mnenju Maruše Erbežnik (v Dnevnik 2010) zaposlitveni centri v nekoliko ugodnejšem položaju kot do zdaj.

V letu 2009 so zaposlitveni centri skupaj ustvarili 514.482 evrov prihodkov, realiziranih od nadomestne izpolnitve kvote, kar je 36,40 odstotka vseh aktivnih virov zaposlitvenih centrov (Univerzitetni rehabilitacijski inštitut – SOČA 2010, 44).

### **6.3 Invalidska podjetja**

Zaposlovanje v invalidskih podjetjih je ena od oblik zaposlovanja pod posebnimi pogoji, kjer se zaposlujejo invalidi, ki se zaradi svoje invalidnosti niso sposobni zaposliti na odprtem trgu dela. Tako se invalidom omogoča opravljanje koristnega in plačanega dela, pri čemer se jim daje vso potrebno pomoč v obliki prilagajanja delovnega mesta in strokovne pomoči.

Po letu 2011, s sprejetjem ZZRZI-C, se lahko invalidi zaposlujejo v invalidskih podjetjih na zaščitene delovnih mestih. Ta zaščitena delovna mesta morajo biti urejena znotraj sistematizacije delovnih mest (ZZRZI, 41. člen).

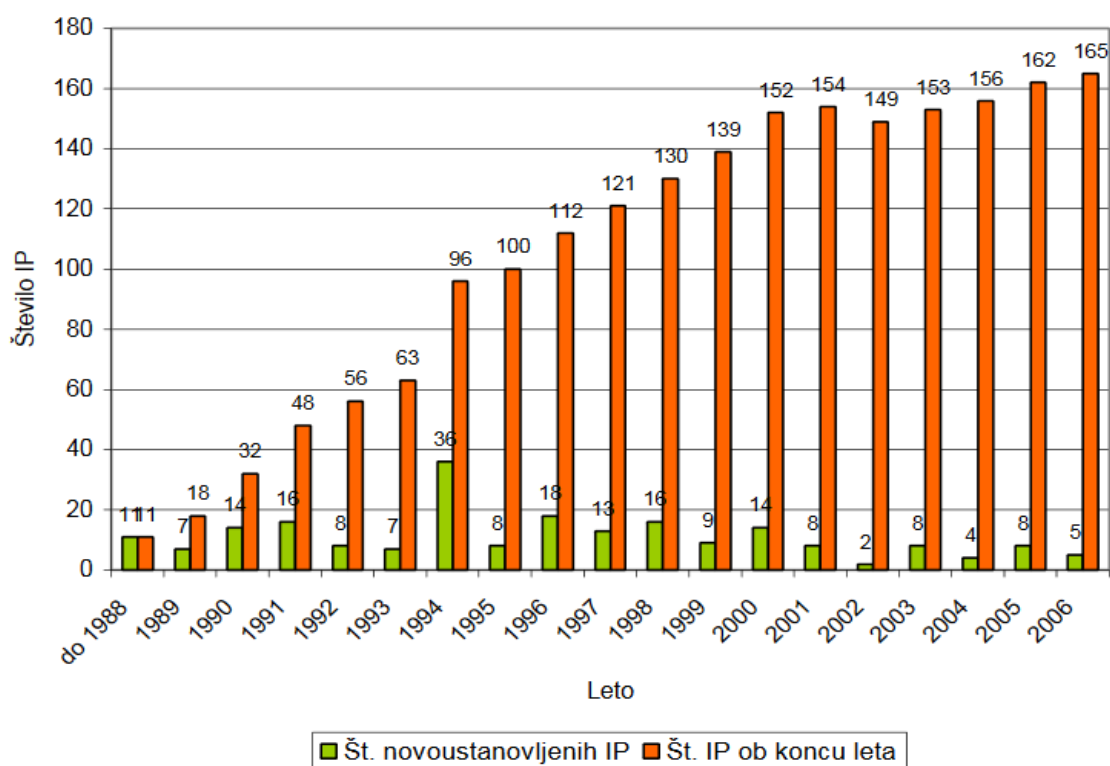
Prve organizacije, ki so bile namenjene zaposlovanju in usposabljanju invalidov, so se pojavile po drugi svetovni vojni. V 60. letih je bil podeljen status invalidskega podjetja vsem delavnicam, ki so zaposlovale najmanj 50 odstotkov invalidov. Leta 1963 je tako delovalo 23 invalidskih delavnic, število teh pa se je skozi leta zmanjševalo. Leta 1972 jih je delovalo le še 10. Med samoupravljanjem, ko je prevladovala ideja, da naj bi vse invalide zaposlili pod splošnimi pogoji, se je število invalidskih delavnic dodatno zmanjšalo. V 80. letih je tako delovalo od 8 do 10 invalidskih delavnic. Konec 80. let so se invalidske delavnice preoblikovale

v invalidska podjetja. V obdobju tranzicije in gospodarskega prestrukturiranja se je razmahnilo ustanavljanje invalidskih podjetij. Konec leta 1995 je delovalo že 100 invalidskih podjetij (Uršič 1997, 36).

Trend rasti števila invalidskih podjetij (glej Grafikon 6.1) se je nadaljeval vse do leta 2007, ko je v Sloveniji delovalo 168 invalidskih podjetij (MDDSZ 2006, 6), nato pa se je število invalidskih podjetij pričelo zmanjševati.

Delovanje invalidskih podjetij od leta 2004 naprej ureja ZZRZI, register invalidskih podjetij v Republiki Sloveniji pa skladno s 83. členom ZZRZI vodi Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. V registru je trenutno vpisanih 147 invalidskih podjetij (MDDSZ 2016a).

Grafikon 6.1: Število invalidskih podjetij, 1988–2006



Vir: MDDSZ (2006, 3).

V spodnji tabeli (glej Tabelo 6.2) je prikazano število invalidskih podjetij in število zaposlenih v invalidskih podjetjih od leta 2008 do leta 2012. Opaziti je upadanje števila invalidskih podjetij in števila zaposlenih v njih. Razlog za to je v stečajih matičnih družb, ki so jim sledili stečaji invalidskih podjetij, ki so imela svoje proizvodne in storitvene programe vezane na matične družbe (MDDSZ 2013a, 5).

Delež zaposlenih invalidov v primerjavi z vsemi zaposlenimi se je v obdobju 2008–2012 povečal, še zlasti je to opaziti v letu 2012, kjer ta delež znaša 50 odstotkov. To je posledica spremembe 74. člena, ki jo je uvedel ZZRZI-C in je začela veljati s 1. januarjem 2012, po katerem so invalidska podjetja oproščena plačila prispevkov za vse zaposlene in ne le za invalide le v primeru, da zaposlujejo najmanj 50 odstotkov invalidov.

*Tabela 6.2: Število invalidskih podjetij in število zaposlenih*

leto	število invalidskih podjetij (n)	število zaposlenih v		odstotek invalidov	
		invalidskih podjetjih	zaposleni invalidi		zaposleni neinvalidi
2008	165	14.599	6.358	8.241	45
2009	159	13.266	5.706	7.560	43
2010	153	12.343	5.364	6.979	43
2011	142	11.795	5.449	6.346	46
2012*	142	11.640	5.795	5.845	50

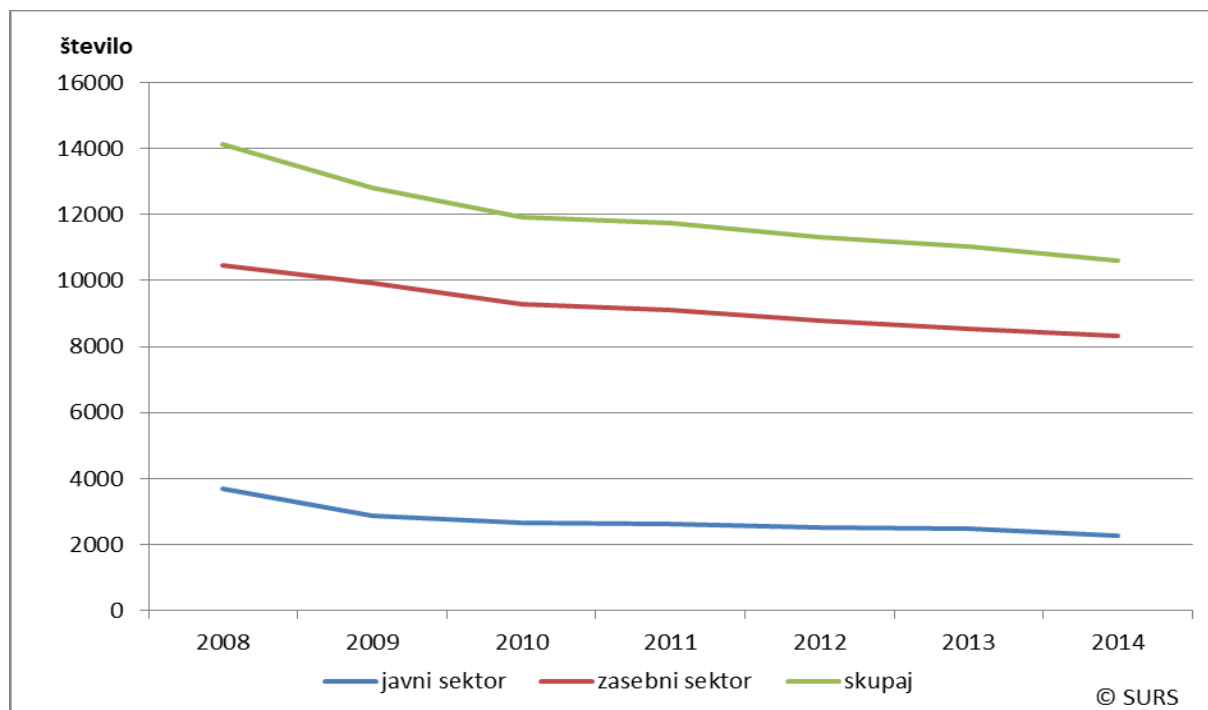
\*Podatek na dan 30. 9. 2012

Vir: MDDSZ (2013a, 5).

Trend upadanja števila zaposlenih v invalidskih podjetjih, tako v javnem kot v zasebnem sektorju, se nadaljuje tudi v letih 2013 in 2014 (glej Grafikon 6.2), kljub temu da število delovno aktivnih invalidov narašča (glej Tabela 4.2).

Od 30.544 delovno aktivnih invalidov v letu 2014 jih je bilo le 17,4 odstotka zaposlenih v invalidskih podjetjih. Delež invalidov med vsemi zaposlenimi v invalidskih podjetjih pa je stalno približno 50 odstotkov (SURS 2014a).

Grafikon 6.2: Število zaposlenih v invalidskih podjetjih v javnem in zasebnem sektorju, 2008–2014



Vir: SURS (2014a).

### 6.3.1 Pravna podlaga delovanja invalidskih podjetij

Pravna podlaga za delovanje invalidskih podjetij je ZZRZI od 52 do 61. člena, ki ureja postopek pridobitve statusa, pogoje delovanja, način delitve dobička in porabe odstopljenih sredstev, nadzor države glede lastništva in sprejemanja odločitev ter revizijo računovodskih izkazov.

»Kot invalidsko podjetje lahko posluje gospodarska družba, ki je registrirana kot družba z omejeno odgovornostjo, delniška družba ali komanditna družba« (ZZRZI, 53. člen). Gospodarske družbe so največkrat ustanavljala invalidska podjetja kot njihove hčerinske družbe, kamor so prezaposlovala invalide z omejeno delovno zmožnostjo in tako kadrovsko sanirala podjetja.

Invalidsko podjetje mora med vsemi zaposlenimi zaposlovati vsaj 40 odstotkov invalidov, ki se zaradi svoje invalidnosti ne morejo zaposliti ali obdržati zaposlitve v običajnem delovnem okolju. Če zaposluje in usposablja več kot tri invalide, mora invalidsko podjetje zaposliti najmanj enega strokovnega delavca, sicer pa na vsakih 20 zaposlenih invalidov enega strokovnega delavca (ZZRZI, 53. člen).



Status invalidskega podjetja gospodarski družbi z odločbo podeli minister, pristojen za invalidsko varstvo, na osnovi vloge in ob hkratnem izpolnjevanju pogojev za poslovanje invalidskega podjetja (ZZRZI, 54. in 55. člen).

Če invalidsko podjetje ne izpolnjuje več pogojev za ohranitev statusa ali krši določbe ZZRZI, se mu z odločbo odvzame status invalidskega podjetja. Status invalidskega podjetja lahko preneha tudi z uvedbo stečajnega postopka (ZZRZI, 60. člen).

Na osnovi pridobljenega statusa invalidskega podjetja je invalidsko podjetje upravičeno do finančnih vzpodbud. Invalidi v invalidskih podjetjih so upravičeni do subvencije plače, ki se obračuna od osnove v višini od 5 odstotkov do 30 odstotkov glede na preostalo delovno zmožnost oziroma na podlagi ocene doseganja delovnih rezultatov. Subvencijo plač natančneje določa Pravilnik o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide (2008).

Pridobljena sredstva iz naslova oprostitev in ugodnosti pri plačevanju prispevkov, nagrade za preseganje kvote in subvencioniranje plač invalidom morajo delodajalci prikazovati na posebnem kontu. Podatke o pridobljenih in porabljenih sredstvih morajo mesečno posredovati ministrstvu, pristojnemu za invalidsko varstvo (ZZRZI, 61. člen).

### **6.3.2 Poslanstvo invalidskih podjetij**

Primarno poslanstvo invalidskih podjetij je usposabljanje in zaposlovanje invalidov. Pri tem invalidska podjetja na osnovi usposabljanja invalidom omogočajo prehod v zaposlitev pod splošnimi pogoji. Invalidom, ki se kljub usposabljanju ter glede na svojo invalidnost in preostalo delovno zmožnost ne morejo vključiti na odprt trg dela, omogočajo zaposlovanje pod posebnimi pogoji. Gre torej za organizacije posebnega pomena, ki rešujejo problematiko zaposlovanja težje zaposljivih oseb in vplivajo na izboljševanje kakovosti njihovega življenja. Kot pravi Čuferjeva (2004, 82), lahko invalidska podjetja »umestimo v socialnoekonomski ali t. i. tretji sektor«, ki se je pojavil kot odgovor na potrebe ljudi, ki jih ne morejo uspešno rešiti niti profitni sektor niti državne službe.

Invalidska podjetja so neprofitno naravnana, saj vsa sredstva, ki jih pridobijo, porabijo za delovanje, razvijanje dejavnosti, izboljšanje delovnega okolja in ustvarjanje novih delovnih mest. Kljub svoji neprofitni naravnosti pa so invalidska podjetja organizirana na podjetniški strategiji in so podvržena tržnim zakonitostim.

## 6.4 Zaposlitev pod posebnimi pogoji v varstveno-delovnih centrih

Zaposlovanje pod posebnimi pogoji se izvaja v okviru storitev vodenja, varstva in zaposlitve pod posebnimi pogoji v varstveno-delovnih centrih (v nadaljevanju VDC), ki delujejo kot javni socialnovarstveni zavodi in koncesionarji, ki za opravljanje te storitve pridobijo koncesijo. Storitve vodenja, varstva in zaposlitev pod posebnimi pogoji (v nadaljevanju storitev) ureja Pravilnik o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev (2015, 10. člen). Gre za »organizirano obliko varstva, s katero se izpolnjujejo z ustavo in zakoni določene temeljne človekove pravice odraslih invalidnih oseb do storitve, ki tem osebam (uporabnikom) v skladu z njihovimi sposobnostmi daje možnost aktivnega vključevanja v družbeno življenje in delovno okolje ter opravljanja koristnega, vendar njihovim zmožnostim primernega dela« (prav tam). Namenjeno je osebam po 18. letu starosti z lažjo, zmerno ali težjo motnjo v duševnem razvoju. Zaposlitev pod posebnimi pogoji omogoča uporabniku ohranjanje pridobljenih znanj in razvoj novih sposobnosti. Poleg tega morajo biti zagotovljeni pogoji za »varno delo, prilagajanje strojev in delovnih pripomočkov zmogljivostim upravičencev, uvajanje v delo, razvijanje delovnih sposobnosti in spretnosti, spremljanje delovnega procesa, nabavo sredstev in pripomočkov, prevoze materiala za delo ter prodajo izdelkov« (prav tam). Sredstva od prodaje izdelkov so namenjena za nagrade uporabnikom.

Uporabniki imajo priznan status invalida po Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb (glej poglavje 2.1) in so upravičenci do storitev, ki jih določata prej omenjeni zakon in Pravilnik o standardih in normativih za izvajanje socialnovarstvenih storitev .

Obseg storitev se določi z individualnim dogovorom, ki ga izvajalec podpiše z uporabnikom. Storitve se izvaja, dokler obstajajo razlogi za vključitev uporabnika v to obliko varstva oziroma dokler je pripravljen storitev sprejemati (Pravilnik o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev 2015, 10. člen).

Postopek uveljavljanja pravice do storitve ter postopek za sprejem, premestitev in odpust uporabnikov natančneje ureja Pravilnik o postopkih pri uveljavljanju pravice do institucionalnega varstva (2014).

V Tabeli 6.2 je prikazano število uporabnikov v VDC-jih po starosti. Opaziti je, da se je od leta 2006 do 2013 precej spremenila struktura uporabnikov po starosti. Zmanjšalo se je število uporabnikov v starosti od 18 do 35 let, število uporabnikov, starejših od 36 let, pa se povečuje. Razlog za to je staranje populacije v VDC-jih, novih sprejemov v VDC-je pa je malo. To je zlasti opaziti pri koncesionarjih, ker ni dovolj razpisov za koncesije.

Tabela 6.3: Varovanci v varstveno-delovnih centrih po starostnih skupinah, 2006–2013

	Spol - SKUPAJ							
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Starost 15–17 let</b>	2	1	1	2	2	5	5	0
<b>Starost 18–25 let</b>	491	456	390	407	373	339	274	221
<b>Starost 26–35 let</b>	1064	1058	1257	1213	1196	1216	1166	1123
<b>Starost 36–45 let</b>	639	677	821	847	881	962	982	1034
<b>Starost 46–55 let</b>	295	305	392	385	429	454	519	548
<b>Starost 56 let ali več</b>	96	124	155	184	196	222	254	270

Vir: SURS (2016b).

## 7 ZAPOSLOTIVNI CENTRI

Zaposlitveni centri so se začeli ustanavljati, ko je bila postavljena pravna osnova za ustanavljanje in delovanje zaposlitvenih centrov v ZZRZI. Zaposlitvene centre so v glavnem ustanavljala društva in zveze društev, invalidska podjetja, zavodi in fizične osebe. Društva so preko zaposlitvenega centra usmerjena v zadovoljevanje interesov njihovega članstva, zavodi pa tako iščejo priložnost za razširitev svojega osnovnega programa (Univerzitetni rehabilitacijski inštitut – SOČA 2010, 68).

Osnovno poslanstvo zaposlitvenih centrov je ustvarjanje novih delovnih mest za zaposlovanje težje zaposljivih oseb, ki na odprtem trgu dela ne morejo najti oziroma ohraniti zaposlitve, ki je prilagojena sposobnostim, znanju in zaposlitvenim željam posameznikov. Tako zaposlitveni centri prispevajo h krepitvi socialne vključenosti invalidnih oseb in enakim možnostim na trgu dela.

### 7.1 Pravna podlaga delovanja zaposlitvenih centrov

Po 43. členu ZZRZI je zaposlitveni center »pravna oseba, ki se ustanovi zaradi zaposlovanja invalidov izključno na zaščitene delovnih mestih in izpolnjuje kadrovske, organizacijske, tehnične in druge pogoje, ki jih predpiše minister, pristojen za invalidsko varstvo, in ima izdelan poslovni načrt«. Pogoje za pridobitev statusa zaposlitvenega centra, način financiranja in način porabe sredstev iz naslova državnih pomoči določa Pravilnik o zaposlitvenih centrih (v nadaljevanju Pravilnik).

Pravna oseba, ki želi pridobiti status zaposlitvenega centra, vloži vlogo na Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Vlogi mora priložiti (Pravilnik, 5. člen):

- *izpis iz registra,*
- *izjavo o nameravanem datumu začetka poslovanja,*
- *dokazila o strokovni usposobljenosti in referencah strokovnih delavcev, ki bodo zaposleni v zaposlitvenem centru,*
- *odločbe Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, iz katerih je razvidno, da so invalidi, ki se bodo zaposlili v zaposlitvenem centru, zaposljivi le na zaščitene delovnih mestih,*
- *splošni akt, v katerem pravna oseba opredeli najmanj 5 zaščitene delovnih mest za invalide ter število delovnih mest za strokovne delavce oziroma sodelavce z opisom njihovih del in nalog,*

- *osnutke pogodb o zaposlitvi in*
- *finančno ovrednoten poslovni načrt.*

Vlogo pregleda strokovna komisija iz 56. člena ZZRZI in v skladu s 44. členom ZZRZI in 6. členom Pravilnika izda odločbo o podelitvi statusa zaposlitvenega centra.

Zaposlitveni center s splošnim aktom določi število zaščiteneh delovnih mest za invalide in število delovnih mest za strokovne delavce in sodelavce (ZZRZI, 43. člen).

S 1. septembrom 2012 je pričel veljati nov Pravilnik, ki na novo ureja pogoje zaposlovanja strokovnih delavcev in način financiranja zaposlitvenih centrov.

»Za povečanje ali zmanjšanje števila zaposlenih v zaposlitvenem centru mora zaposlitveni center pridobiti soglasje ministrstva, pristojnega za invalidsko varstvo« (ZZRZI, 45. člen). Tako je, kot pravi Drobnič (2009, 476), vgrajena varovalka, ki daje ministru za invalidsko varstvo možnost, da prepove sprejemanje odločitev, ki bi lahko škodljivo vplivale na ohranjanje zaščiteneh delovnih mest za invalide.

»Zaposlitveni center je pravna oseba posebnega pomena, ki zagotavlja zaščitena delovna mesta invalidom, ki zaradi invalidnosti dosegajo od 30 do 70 % pričakovanih delovnih rezultatov in jim je Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje izdal odločbo, da so zaposljivi le na zaščiteneh delovnih mestih« (Pravilnik, 2. člen).

V zaposlitvenem centru mora biti na zaščiteneh delovnih mestih zaposlenih najmanj 5 invalidov, ki se jim morajo zagotoviti stalno in neprekinjeno delo ter vse pravice, ki izhajajo iz sklenjenega delovnega razmerja. Delo se zagotavlja na sedežu, v poslovnih enotah zaposlitvenega centra, na podlagi sklenjenih poslovnih pogodb pa občasno tudi pri poslovnih partnerjih (ZZRZI, 43. člen).

Tudi ko delovni proces poteka izven prostorov zaposlitvenega centra, morajo biti po 3. členu Pravilnika invalidi strokovno vodeni ter opravljati delo po navodilih strokovnih delavcev in sodelavcev.

Strokovni delavci iz 9. člena ZZRZI so »delavci z univerzitetno, visoko oziroma višjo strokovno izobrazbo medicinske, pedagoške, psihološke, sociološke, socialne ali druge ustrezne usmeritve in znanji s področja rehabilitacije, zaposlovanja ali invalidskega varstva, pridobljenimi s specializacijo, dodatnim izobraževanjem ali usposabljanjem«.

Zaposlitveni center mora zaposlovati najmanj enega strokovnega delavca, če ima zaposlenih do vključno 14 invalidov. Če ima »zaposlenih najmanj 15 invalidov, mora imeti poleg strokovnega delavca zaposlenega vsaj še enega strokovnega sodelavca, od vključno 25 zaposlenih invalidov najmanj dva strokovna sodelavca, od vključno 35 zaposlenih invalidov tri, od vključno 45 zaposlenih invalidov štiri strokovne sodelavce in na vsakih nadaljnjih 10 zaposlenih invalidov še enega strokovnega sodelavca, ki je usposobljen za vodenje delovnih procesov zaposlenih invalidov glede na njihovo invalidnost«. (Pravilnik, 4.člen).

Zaposlitveni center financira ministrstvo, pristojno za invalidsko varstvo. Če zaposlitveni center zaposluje do vključno 10 invalidov, pridobi zaposlitveni center sredstva v višini 3600 evrov, za vsakega nadaljnjega zaposlenega invalida na zaščitenem delovnem mestu pa se financiranje zviša za 5 odstotkov mesečno (Pravilnik, 8. člen).

Invalidi, zaposleni na zaščitenih delovnih mestih, so upravičeni tudi do subvencije plače, in sicer v višini od 30 odstotkov do 70 odstotkov od osnove, pri čemer je osnova za izračun subvencije minimalna plača (ZZRZI, 69. in 70. člen). Natančneje to področje ureja Pravilnik o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide (2008).

Finančna sredstva »iz naslova oprostitev in ugodnosti pri plačevanju prispevkov, nagrade za preseganje kvote in subvencioniranje plač invalidom zaradi doseganja nižjih delovnih rezultatov« morajo delodajalci prikazovati na posebnem kontu, »način porabe teh sredstev pa urejata 33. in 34. člen Uredbe Komisije (EU) št. 651/2014 z dne 17. junija 2014 o razglasitvi nekaterih vrst pomoči za združljive z notranjim trgom pri uporabi členov 107 in 108 Pogodbe (UL L št. 187 z dne 26. 6. 2014, str. 1)« (ZZRZI, 61. člen).

## **7.2 Dejavnosti zaposlitvenih centrov**

Dela, ki jih opravljajo zaposleni na zaščitenih delovnih mestih, lahko umestimo v proizvodno in storitveno dejavnost.

V okviru proizvodne dejavnosti invalidi opravljajo lažja ročna dela, kot so (MDDSZ 2016b):

- sestavljanje drobnih kovinskih delov, plastičnih delov, kablskih sklopov za različne gospodinjske stroje in drugo;
- montaža polizdelkov za avtomobilsko industrijo ter industrijskih strojev in naprav;
- pakiranje različnih izdelkov, zlaganje;
- izdelava papirnate embalaže in škatel iz kartona;
- lažja šiviljska dela, kot je robljenje tekstilnih izdelkov;

- izdelovanje izdelkov iz naravnih materialov;
- različna kmetijska dela: sušenje sadja, zelenjave in zelišč, hladno stiskanje semen in pridelava olja, pridelava naravnega kisa, gojenje gob.

Storitvena dejavnost zajema (MDDSZ 2016b):

- družabništvo;
- družbeno, kulturno in prostočasno animacijo, omogočanje organiziranih ogledov za skupine;
- posredovanje začasne delovne sile;
- fotokopiranje, pomožna dela v tiskarstvu;
- čiščenje poslovnih objektov in urejanje okolice, vrtnarska dela, hišniška opravila;
- montaža kuhinjskih pripomočkov;
- pomoč v kuhinji, pomožna dela v pralnici;
- prodaja izdelkov ekološke pridelave, prodaja drugih prehrabnih izdelkov;
- enostavna administrativna dela;
- lažja gradbena dela;
- sortiranje gradbenih odpadkov in odpadnih surovin, recikliranje.

### **7.3 Gibanje zaposlovanja na zaščiteneh delovnih mestih v zaposlitvenih centrih**

Prvi zaposlitveni center je pričel delovati 1. 1. 2006, zaposloval pa je 28 invalidov na zaščiteneh delovnih mestih. Do konca leta 2006 je delovalo 9 zaposlitvenih centrov s 118 invalidi, zaposlenimi na zaščiteneh delovnih mestih. V letu 2007 je delovalo 15 zaposlitvenih centrov s 156 invalidi, zaposlenimi na zaščiteneh delovnih mestih, v letu 2008 je delovalo 18 zaposlitvenih centrov s 196 invalidi, zaposlenimi na zaščiteneh delovnih mestih (Univerzitetni rehabilitacijski inštitut – SOČA 2010, 4).

V spodnji tabeli (glej Tabela 7.1) je prikazano gibanje zaposlovanja na zaščiteneh delovnih mestih v zaposlitvenih centrih od leta 2009 do leta 2016. V letu 2009 je delovalo 24 zaposlitvenih centrov, ki so zaposlovali 207 zaposlenih na zaščiteneh delovnih mestih, v letu 2010 je delovalo 28 zaposlitvenih centrov z 242 zaposlenimi na zaščiteneh delovnih mestih, v letu 2011 je delovalo 31 zaposlitvenih centrov z 286 zaposlenimi na zaščiteneh delovnih mestih. V letu 2012 sta na novo pričela delovati le 2 zaposlitvena centra, v letu 2013 pa trije zaposlitveni centri. Porast ustanavljanja zaposlitvenih centrov se kaže spet v letu 2014, ko je skupaj delovalo 40 zaposlitvenih centrov s 402 invalidoma, zaposlenima na zaščiteneh delovnih mestih, kar pomeni 93 novih zaposlitev na zaščiteneh delovnih mestih glede na leto 2013. V letu 2015 je

delovalo 44 zaposlitvenih centrov, ki so zaposlovali 436 invalidov na zaščiteneh delovnih mestih. Trenutno deluje 50 zaposlitvenih centrov s 497 zaposlenimi invalidi na zaščiteneh delovnih mestih.

*Tabela 7.1: Gibanje števila zaposlitvenih centrov in zaposlenih invalidov na zaščiteneh delovnih mestih od leta 2009 do leta 2016*

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016*
<b>število zaposlitvenih centrov</b>	24	28	31	33	35	40	44	50
<b>število zaposlenih invalidov na zaščiteneh delovnih mestih</b>	207	242	286	294	309	402	436	497

\*podatki iz letnih pogodb za leto 2016

Vir: MDDSZ (2016c).

V obdobju od 2006 do 2009 je bilo skupaj izdanih 373 odločb o zaposljivosti na zaščiteneh delovnih mestih (Univerzitetni rehabilitacijski inštitut – SOČA 2010, 5).

Po podatkih ZRSZ (glej Tabelo 7.2) je bilo od leta 2010 do leta 2015 skupaj izdanih 520 odločb o zaposljivosti na zaščiteneh delovnih mestih. Skupaj je bilo tako od leta 2006 do leta 2015 izdanih 893 odločb o zaposljivosti na zaščiteneh delovnih mestih, v zaposlitvenih centrih pa je bilo leta 2015 (glej Tabelo 7.1) zaposlenih 436 invalidov na zaščiteneh delovnih mestih. Torej je bilo leta 2015 49 odstotkov invalidov, ki imajo odločbo o zaposljivosti na zaščitenem delovnem mestu, zaposlenih v zaposlitvenih centrih.

Tabela 7.2 prikazuje, da je bilo v obdobju od leta 2010 do leta 2015 394 novih zaposlitev na zaščiteneh delovnih mestih. Pri zaposlitvah moramo upoštevati, da se lahko invalid v določenem časovnem obdobju večkrat na novo zaposli za določen čas.

*Tabela 7.2: Število izdanih odločb o zaposljivosti na zaščiteneh delovnih mestih in število novih zaposlitev na zaščiteneh delovnih mestih, 2010–2015*

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Število izdanih odločb o zaposljivosti na zaščiteneh delovnih mestih	74	59	88	94	94	111
Število novih zaposlitev na zaščiteneh delovnih mestih	34	50	54	67	89	100

Vir: ZRSZ (2016e).



V Tabeli 7.3 je prikazano gibanje števila invalidov, zaposlenih na zaščiteneh delovnih mestih v posameznem zaposlitvenem centru od leta 2009 do 2016. V letu 2016, po podatkih MDDSZ (2016c), Zavod MOST zaposluje največ invalidov, zaposlenih na zaščiteneh delovnih mestih, in sicer 41. Večje število invalidov zaposlujejo še Jadro (33), Zavod DETEL in Griffin (31) ter Zaposlitveni center Zarja (30). Sledijo preostali zaposlitveni centri, ki zaposlujejo naslednje število zaposlenih invalidov na zaščiteneh delovnih mestih: Zavod KEKEC – 17, Zavod CRI-REHA CENTER in Zaposlitveni center RUJ – 16, Korenika Šalovci – 15, OZARA – 14, Zavod Detel Murska Sobota in Zavod Detel Ptuj – 13, Zaposlitveni center Papilot in Zaposlitveni center Zarja 2 – 10, Inde – Posavje, Zaposlitveni center KARSO in EKO – TCE – 9, Zaposlitveni center Šentplavž, ZRP Pomelaj, Zavod Rifnik, Zaposlitveni center Korak in Center Jaspis – 8, Zavod GRUDA – 7, Sončna pot, Zavod Jazon in Rector – 6, Zavod Nova Želva, Zaposlitveni center Jelša, Ljubljanski zaposlitveni center, Zavod Dlan, Zaposlitveni center List, Zaposlitveni center Papilot Posavje, Zaposlitveni center SiDar, Zaposlitveni center Dobrošin, Zavod MATA, Zaposlitveni center Livia, Kranjski zaposlitveni center, Premiki, Allium, Zavod GEA, MOZAIK DOBROT, GRUNT, AVANTUS zaposlitveni center, Bodika – zavod, Janez dela – zaposlitveni center, Zavod Kocljevina, Zavod Radela, Zaposlitveni center FVD Kranj in Zavod Štefanov center Solkan – 5.

*Tabela 7.3: Gibanje števila invalidov, zaposlenih na zaščiteneh delovnih mestih v zaposlitvenih centrih, 2009–2016*

<b>Ime ZC</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016*</b>
Zavod DETEL, Zavod za usposabljanje in zaposlovanje težje zaposljivih invalidov	31	23	32	27	31	32	32	31
Jadro, d. o. o.	20	20	23	24	24	25	30	33
OZARA zaposlitveni center, proizvodnja, trgovina, posredništvo, d. o. o.	16	15	14	13	13	15	12	14
Zavod CRI – REHA CENTER, socialno varstvo in rehabilitacijski inženiring	16	16	16	16	15	16	15	16
Sončna pot, d. o. o.	6	6	6	6	6	6	6	6
"Nova Želva" Zavod za izvajanje socialnovarstvenih storitev in zaposlovanje invalidov	17	16	20	5	5	5	5	5
Zaposlitveni center Jelša, Zavod za usposabljanje in zaposlovanje invalidov	5	5	5	5	5	5	5	5
Zaposlitveni center RUJ, Zavod za usposabljanje in zaposlovanje invalidov	16	16	16	15	15	16	16	16

Ljubljanski zaposlitveni center, zavod za razvoj novih zaposlitvenih možnosti	7	7	7	8	8	7	6	5
Zavod zaposlitveni center Šentplavž	9	11	9	7	7	8	8	8
Inde – Posavje, zaposlitveni center in socialna vključenost	11	11	11	10	10	9	9	9
Zaposlitveni center Papilot, Zavod za usposabljanje in zaposlovanje invalidov	7	8	9	9	9	10	10	10
Zaposlitveni center Zavod Dlan, Maribor	8	6	6	5	5	5	5	5
Zaposlitveni center ZAVOD KEKEC, Maribor	8	10	12	13	13	14	16	17
Zaposlitveni center List, Zavod za usposabljanje in zaposlovanje invalidov	5	5	5	5	5	6	5	5
Zaposlitveni center Papilot, Posavje	0	0	0	0	0	0	5	5
Zaposlitveni center SiDar zavod Kranj	6	7	6	8	8	6	5	5
Zavod GRUDA	5	5	6	6	6	6	7	7
Korenika Šalovci	9	11	12	13	13	17	15	15
KARSO Zaposlitveni center, d. o. o.	5	5	5	5	5	8	10	9
Zaposlitveni center Dobrošin, d. o. o.	0	0	5	5	5	5	5	5
ZRP Pomelaj, z. o. o.	0	5	5	5	5	10	6	8
Zavod MATA	0	5	5	5	5	5	5	5
Zaposlitveni center Zarja	0	6	8	19	16	33	26	30
Zaposlitveni center Livia	0	5	7	5	5	5	5	5
Zavod MOST	0	5	15	19	19	28	34	41
Zavod Detel, Murska Sobota	0	7	9	10	10	11	13	13
Zavod Detel, Ptuj	0	6	7	8	8	12	13	13
Kranjski zaposlitveni center	0	0	5	6	6	5	5	5
Zavod Koroški zaposlitveni center	0	0	0	0	0	0	0	0
Zavod Rifnik	0	0	0	6	6	8	8	8
Griffin – razvojni center podeželja, d. o. o.	0	0	0	6	6	20	25	31
Zaposlitveni center Korak, d. o. o.	0	0	0	0	5	6	6	8
Zaposlitveni center Zarja 2	0	0	0	0	5	5	11	10
Premiki – Zavod za svetovanje, promocijo in razvoj dostopnega turizma Ljubljana	0	0	0	0	5	5	5	5
Zavod Jazon, zavod za usposabljanje in zaposlovanje invalidov in drugih ranljivih skupin	0	0	0	0	0	5	5	6
Allium, zaposlitveni center, z. o. o., so. p.	0	0	0	0	0	5	6	5
Zavod Zaposlitveni center GEA, zavod za usposabljanje in zaposlovanje invalidov	0	0	0	0	0	5	5	5

Rector družba za trgovino, proizvodnjo, storitve in gradbeništvo, d. o. o.	0	0	0	0	0	7	5	6
Center Jaspis, psihodiagnostika, socialne in svetovalne storitve	0	0	0	0	0	6	6	8
MOZAIK DOBROT – zavod za zaposlovanje invalidnih oseb, Fram	0	0	0	0	0	0	5	5
GRUNT, Zavod za socialno podjetništvo na podeželju	0	0	0	0	0	0	5	5
EKO – TCE Tehnološki center za aplikativno ekologijo, d. o. o.	0	0	0	0	0	0	5	9
AVANTUS ZAPOSLOTVENI CENTER, d. o. o.	0	0	0	0	0	0	5	5
Bodika – zavod za predelavo hrane in turizem	0	0	0	0	0	0	0	5
Janez dela – zaposlitveni center	0	0	0	0	0	0	0	5
Kocljevina – zavod za usposabljanje in zaposlovanje invalidnih oseb	0	0	0	0	0	0	0	5
Zavod Radela	0	0	0	0	0	0	0	5
Zaposlitveni center FVD Kranj	0	0	0	0	0	0	0	5
Zavod Štefanov center Solkan	0	0	0	0	0	0	0	5

\*podatki iz letnih pogodb za leto 2016

Vir: MDDSZ (2016c).

## 8 EMPIRIČNI DEL DIPLOMSKEGA DELA

### **Predmet in cilj analize**

V empiričnem delu diplomskega dela bom analizirala gibanje števila zaposlenih na zaščiteneh delovnih mestih, vpliv možnosti nadomestne izpolnitve kvote na zaposlovanje na zaščiteneh delovnih mestih in prilagojenost dela na zaščiteneh delovnih mestih delovnim zmožnostim invalidov.

S pridobljenimi podatki bom preizkušala veljavnost hipotez:

1. Možnost nadomestne izpolnitve kvote s pogodbo o poslovnem sodelovanju z zaposlitvenim centrom je pomemben vidik zagotavljanja dela za invalide v zaposlitvenih centrih.
2. Zaposlovanje na zaščiteneh delovnih mestih invalidom omogoča zaposlitev, ki ustreza njihovim delovnim zmožnostim.

### **Vzorec in obdobje analize**

Anketa je potekala v obdobju od 4. 6. 2016 do 15. 6. 2016. Poslala sem 44 anketnih vprašalnikov na elektronske naslove zaposlitvenih centrov. Seznam zaposlitvenih centrov sem pridobila preko spletne strani MDDSZ (2016b). Odgovarjali so direktorji in strokovni delavci. Odzvalo se je 21 oseb, kar kaže na 48-odstotno odzivnost. Pridobljenih podatkov ne moremo posplošiti na vse zaposlitvene centre, kljub temu pa prikazujejo stanje pri zaposlovanju invalidov in prilagojenost delovnih nalog na zaščiteneh delovnih mestih delovnim zmožnostim invalidov.

### **8.1 Analiza rezultatov**

V anketi je sodelovalo 21 zaposlitvenih centrov, ki so odgovarjali na enajst vprašanj. Nekatera vprašanja, pri katerih je težko predvideti odgovore, so bila odprtega tipa.

#### **Število vseh zaposlenih v zaposlitvenem centru in število zaposlenih na zaščitenem delovnem mestu.**

Skupaj je v vseh enaindvajsetih anketiranih zaposlitvenih centrih zaposlenih 296,5 osebe. Na zaščiteneh delovnih mestih je skupaj zaposlenih 227 invalidov. Delež invalidov, zaposlenih na zaščitenem delovnem mestu, glede na vse zaposlene osebe v zaposlitvenih centrih je torej 77 odstotkov.

Večje število invalidov na zaščiteneh delovnih mestih zaposlujejo trije zaposlitveni centri, od tega dva 35 in eden 30 invalidov. V enem zaposlitvenem centru je zaposlenih 15 invalidov na zaščiteneh delovnih mestih in v enem 10. V preostalih anketiranih zaposlitvenih centrih zaposlujejo od 5 do 8 invalidov, zaposlenih na zaščiteneh delovnih mestih.

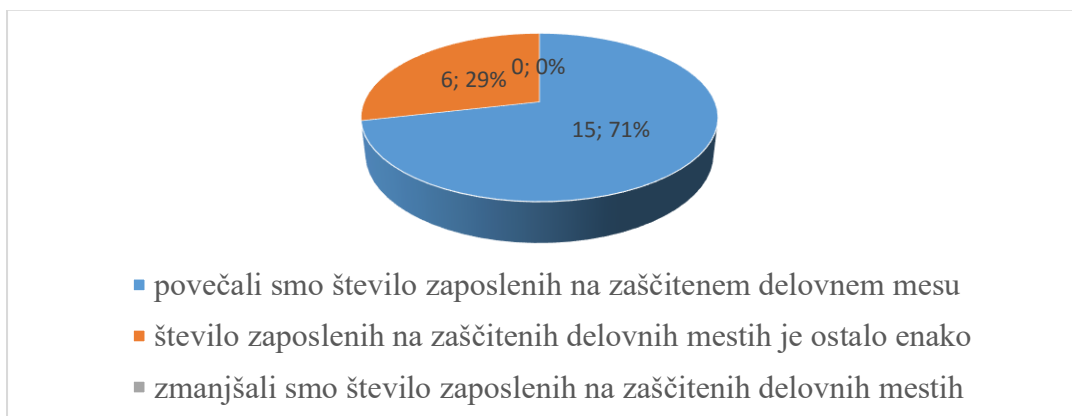
*Tabela 8.1: Število zaposlenih na zaščitenem delovnem mestu v posameznem zaposlitvenem centru*



### **Za koliko se je spremenilo število zaposlenih na zaščiteneh delovnih mestih od ustanovitve zaposlitvenega centra?**

Od enaindvajsetih anketiranih zaposlitvenih centrov ni nobeden zmanjšal števila zaposlenih na zaščiteneh delovnih mestih. V šestih zaposlitvenih centrih je število zaposlenih na zaščiteneh delovnih mestih ostalo enako, v petnajstih zaposlitvenih centrih pa so povečali število zaposlenih invalidov na zaščiteneh delovnih mestih, kar pomeni, da je kar 71 odstotkov zaposlitvenih centrov povečalo število zaposlenih na zaščiteneh delovnih mestih. Skupaj so v petnajstih zaposlitvenih centrih od ustanovitve povečali število zaposlenih na zaščiteneh delovnih mestih za 115, kar pomeni 103-odstotno rast. (Pri tem je treba upoštevati, da so se zaposlitveni centri ustanavljali v različnih letih).

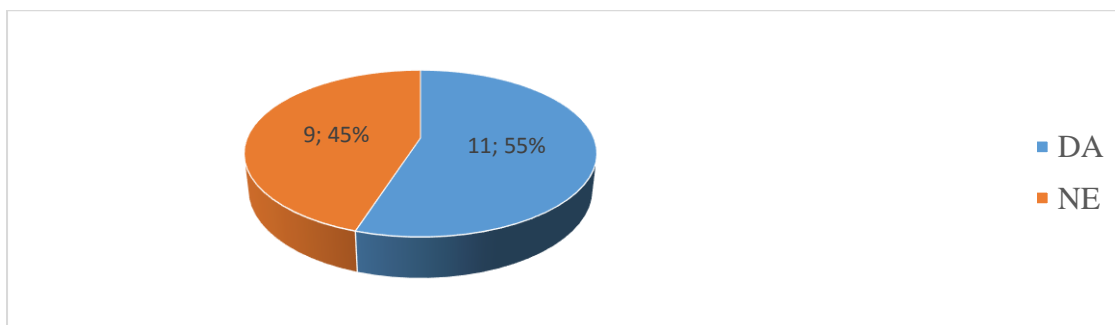
*Grafikon 8.1: Število zaposlitvenih centrov, ki so od ustanovitve povečali, zmanjšali ali ohranili število zaposlenih na zaščitene delovnih mestih*



**Ali možnost nadomestne izpolnitve kvote vpliva na povečanje zaposlitev na zaščitene delovnih mestih?**

Na to vprašanje so anketirane osebe imele možnost odgovora DA ali NE. Enajst anketiranih oseb, torej malo več kot polovica (55 odstotkov), je odgovorilo z DA – možnost nadomestne izpolnitve kvote vpliva na povečanje zaposlitev na zaščitene delovnih mestih, in devet (45 odstotkov) z NE – možnost nadomestne izpolnitve kvote ne vpliva na povečanje zaposlitev na zaščitene delovnih mestih. Ena anketirana oseba na to vprašanje ni odgovorila.

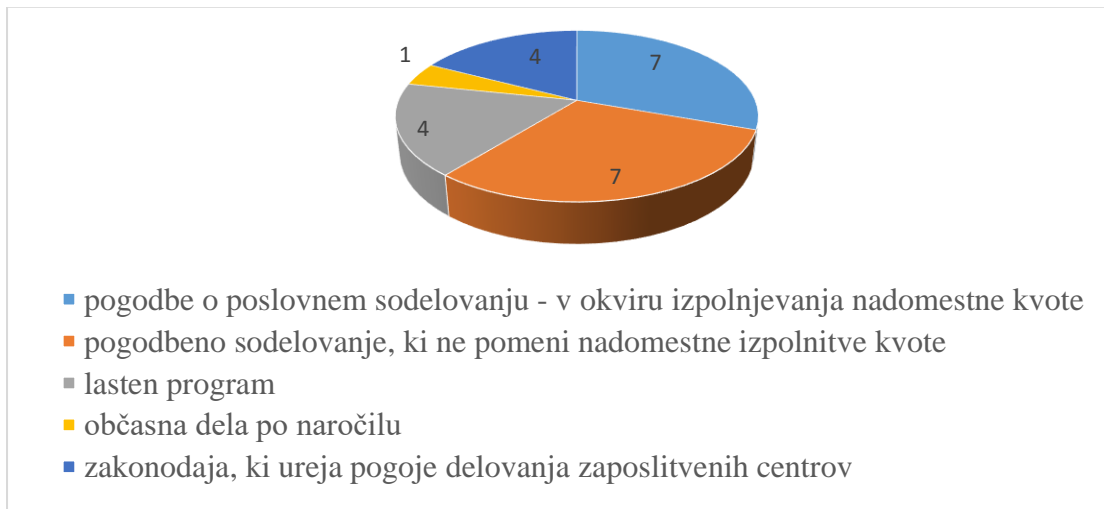
*Grafikon 8.2: Vpliv nadomestne izpolnitve kvote na povečanje števila zaposlenih na zaščitene delovnih mestih*



### **Kaj v vašem zaposlitvenem centru v največji meri vpliva na povečanje zaposlitev na zaščiteneh delovnih mestih?**

Na vprašanje, kaj v največji meri vpliva na povečanje zaposlitev na zaščiteneh delovnih mestih, je bilo mogočih več odgovorov (kar je razvidno iz Grafikona 8.3). Odgovori so bili naslednji: šest anketiranih oseb je odgovorilo, da je to pogodbeno sodelovanje, ki ne pomeni nadomestne izpolnitve kvote, pet anketiranih oseb je odgovorilo, da so to pogodbe o poslovnem sodelovanju – v okviru izpolnjevanja nadomestne kvote, tri so odgovorile, da je to lasten program, tri, da je to zakonodaja, ki ureja pogoje delovanja zaposlitvenih centrov, in ena oseba je odgovorila, da so to občasna dela po naročilu. Dve anketirani osebi sta podali več odgovorov, in sicer je prva podala dva odgovora (pogodbe o poslovnem sodelovanju – v okviru izpolnjevanja nadomestne kvote in pogodbeno sodelovanje, ki ne pomeni nadomestne kvote), druga pa tri odgovore (pogodbe o poslovnem sodelovanju – v okviru izpolnjevanja nadomestne kvote, lasten program in zakonodaja, ki ureja pogoje delovanja zaposlitvenih centrov). Ena anketirana oseba na vprašanje ni odgovorila.

*Grafikon 8.3: Vpliv različnih dejavnikov na povečanje zaposlitev na zaščiteneh delovnih mestih*



### Kako ocenjujete seznanjenost delodajalcev z možnostjo nadomestne izpolnitve kvote?

Ena anketirana oseba na to vprašanje ni odgovorila. Od preostalih dvajsetih jih je 50 odstotkov menilo, da so delodajalci dobro seznanjeni z možnostjo nadomestne izpolnitve kvote, 45 odstotkov jih meni, da so delodajalci slabo seznanjeni z možnostjo nadomestne izpolnitve kvote, in le 5 odstotkov jih meni, da so delodajalci zelo dobro seznanjeni z možnostjo nadomestne izpolnitve kvote.

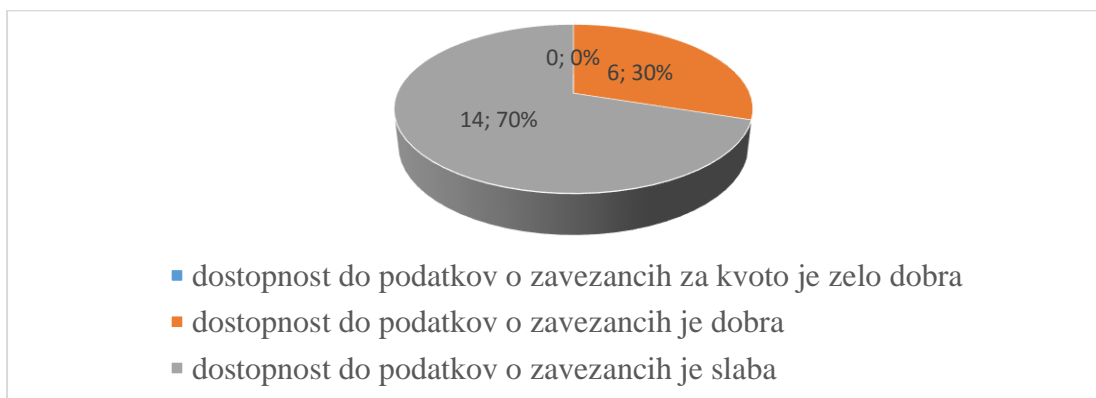
Grafikon 8.4: Seznanjenost delodajalcev z možnostjo nadomestne izpolnitve kvote



### Kako ocenjujete dostopnost do podatkov o zavezcih za kvoto, na podlagi katerih bi iskali nove naročnike za storitve, ki jih opravljate?

Več kot dve tretjini, to je 70 odstotkov anketiranih oseb, je odgovorilo, da je dostopnost do podatkov o zavezcih slaba, 30 odstotkov pa meni, da je dostopnost do podatkov o zavezcih dobra. Ena anketirana oseba na to vprašanje ni odgovorila.

Grafikon 8.5: Dostopnost do podatkov o zavezcih za kvoto

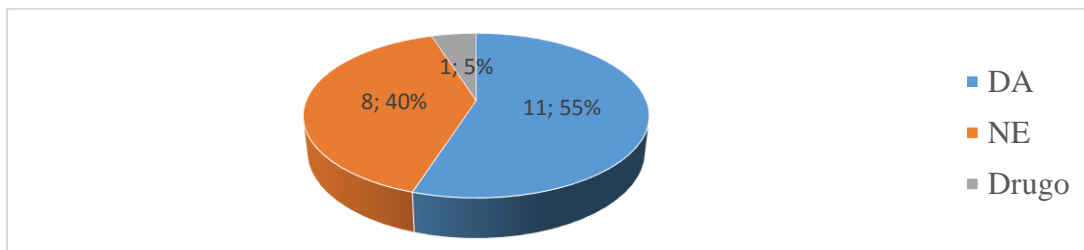




### **Ali so po vašem mnenju delodajalci naklonjeni nadomestni izpolnitvi kvote?**

Na to vprašanje ena anketirana oseba ni odgovorila. Od preostalih dvajsetih anketirancev jih je enajst, to je več kot polovica (55 odstotkov), odgovorilo z DA – delodajalci so naklonjeni nadomestni izpolnitvi kvote, in 40 odstotkov oziroma osem anketirancev je odgovorilo z NE – delodajalci niso naklonjeni nadomestni izpolnitvi kvote. Pri tem so trije od tistih, ki so odgovorili z DA, dodali, da so nadomestni kvoti naklonjeni tisti, ki ta institut poznajo. En anketiranec se ni opredelil z DA ali NE, temveč je prav tako menil, da so delodajalci naklonjeni nadomestni izpolnitvi kvote le v primeru, da so seznanjeni z ugodnostmi iz nadomestne izpolnitve kvote.

*Grafikon 8.6: Naklonjenost delodajalcev nadomestni izpolnitvi kvote*



### **Kakšna dela oziroma delovne naloge opravljajo invalidi, zaposleni na zaščiteneh delovnih mestih?**

Invalidi, zaposleni na zaščiteneh delovnih mestih, po navedbah anketirancev opravljajo lažja ročna in proizvodna dela. Ta dela so sestavljanje, montaža, zlaganje, sortiranje, pakiranje, etiketiranje, kontroliranje polizdelkov in izdelkov, dodelavna dela, informiranje, delo s strankami, vnos podatkov, arhiviranje, enostavna dela kopiranja, tiskanja, skeniranja in vezav, šivanje, čiščenje, proizvodnja keramičnih in lesenih izdelkov, pomožna dela v rastlinjaku, urejanje in vzdrževanje okolja, pomožna dela v kuhinji, slaščičarstvu in pekarstvu, pomožna gradbena dela, slikopleskarska dela.

### **Ali je delo prilagojeno njihovim delovnim zmožnostim?**

Na to vprašanje je vseh enaindvajset anketirancev odgovorilo z DA.

### **Katere so najpogostejše težave, ki jih imajo invalidi pri delu?**

Anketiranci navajajo naslednje težave, ki jih imajo invalidi pri delu: težave pri prehodu iz rehabilitacije v delo (potreben je mehak prehod), občasno nedoseganje 30-odstotnega normativa, ki je značilen za zaposlitvene centre, ohranjanje delovnih zmožnosti in z njimi povezano doseganje delovne učinkovitosti, še zlasti po daljših odsotnostih z dela (pri sezonskih delih), ko motivacija za delo upade, upad koncentracije in zbranosti za delo, negotovost invalidov in strah pred novim delovnim izzivom, težave pri zagotavljanju kakovosti opravljenega dela, dolgotrajno uvajanje v delo pri menjavi dela, nepripravljenost invalidov za dodatna usposabljanja, preobčutljivost dojemanja odnosov, nizek prag tolerance, visoka razdražljivost in s tem povezane težave v medsebojnih odnosih in pri skupinskem delu, nesprejemanje invalidov s strani okolice, nerazumevanje invalidov, kaj so njihove naloge in dolžnosti, težave, povezane z njihovim zdravstvenim stanjem (bolečine, gibalne težave, težave s hrbtenico, gluhost, težave v duševnem zdravju, depresivnost), absentizem.

## 9 SKLEP

V zadnjih desetletjih so na mednarodni ravni različne organizacije naredile veliko na področju pravic invalidov. Tudi Slovenija je kot članica Evropske unije sprejela in v svoj pravni red uvedla številne direktive, ki urejajo pravice na področju zaposlovanja invalidov. Velik korak naprej je bil narejen s sprejetjem ZZRZI, ki natančneje ureja področje zaposlovanja invalidov. Izmed novosti, ki jih je prinesel ZZRZI, sta novi obliki zaposlovanja, in sicer podporna in zaščitna zaposlitev ter kvotni sistem.

Kljub uvedbi nove zakonodaje so invalidi v primerjavi z drugimi na trgu dela v slabšem položaju. Poleg predsodkov, ki jih imajo delodajalci glede invalidov, je tudi struktura brezposelnih invalidov glede na izobrazbo in starost precej neugodna v primerjavi z vsemi brezposelnimi osebami. V letu 2015 je bilo kar 60,5 odstotka brezposelnih invalidov starih 50 let in več. Neugodna izobrazbena in starostna struktura brezposelnih invalidov vplivata na prehajanje invalidov v dolgotrajno brezposelnost.

Usmeritve pri zaposlovanju invalidov so, da se zaposlijo na odprtem trgu delovne sile ali v podporni zaposlitvi. Žal to ni vedno mogoče. V preteklosti je za invalide, ki so izpadli v tekmi za delovna mesta na odprtem trgu dela, obstajala možnost zaposlitve pod posebnimi pogoji v invalidskih podjetjih in v VDC-jih. VDC-ji s svojimi storitvami so oblika socialnega vključevanja invalidov v družbo. Uporabniki storitev za svoje delo prejemajo nagrado. Invalidska podjetja, ki so bolj tržno naravnana, zaposlujejo invalide, ki imajo ohranjenih nad 70 odstotkov delovnih zmožnosti. Po letu 2011 se znotraj invalidskih podjetij lahko zaposlijo tudi invalidi na zaščitenih delovnih mestih. Zaposlitveni centri, ki so se začeli ustanavljati po letu 2006, ko je začel veljati ZZRZI, so vmesna oblika med VDC-ji in invalidskimi podjetji. Invalidi, ki bi se zaradi zmanjšanih delovnih zmožnosti težje zaposlili na odprtem trgu dela in v invalidskih podjetjih, so tako dobili možnost zaposlitve na zaščitenih delovnih mestih v zaposlitvenih centrih. Od leta 2006, ko se je ustanovil prvi zaposlitveni center, do danes se je število zaposlitvenih centrov močno povečalo (leta 2006 jih je delovalo 9, v letu 2016 pa jih trenutno deluje 50). Leta 2015 je bila skoraj polovica vseh, ki jim je bila od leta 2006 do leta 2015 izdana odločba o zaposljivosti na zaščitenih delovnih mestih, zaposlenih v zaposlitvenih centrih.

Hipotezo – zaposlovanje na zaščitenih delovnih mestih invalidom omogoča zaposlitev, ki ustreza njihovim delovnim zmožnostim – lahko potrdim. Ocena delovnih zmožnosti oziroma zaposljivosti, na osnovi katere je izdana odločba o zaposljivosti na zaščitenem delovnem mestu,

se izdelava po zaključeni zaposlitveni rehabilitaciji. V procesu zaposlitvene rehabilitacije se med drugim ugotavljajo raven delovne sposobnosti, veščine in znanja, ki jih ima invalid, izberejo se ustrezni poklicni cilji. Pri tem invalid aktivno sodeluje, saj njegova udeležba vpliva na uspeh zaposlitvene rehabilitacije. Po zaposlitveni rehabilitaciji ima invalid v skladu z odločbo o zaposljivosti možnost zaposlitve na delovnem mestu, ki dejansko ustreza njegovim delovnim zmožnostim.

V empiričnem delu sem raziskovala, ali zaposlitveni centri tudi v praksi zaposlujejo invalide na delovnih mestih, ki ustrezajo njihovim delovnim zmožnostim. Vse anketirane osebe so odgovorile, da dela oziroma delovne naloge, ki jih opravljajo invalidi na zaščiteneh delovnih mestih, ustrezajo njihovim delovnim zmožnostim. Dela, ki jih opravljajo invalidi, so predvsem lažja ročna dela v proizvodnji, v kmetijstvu in administraciji, razna pomožna dela v kuhinji, slašičarstvu in podobno ter različna vzdrževalna dela in čiščenje. Kljub temu da so dela prilagojena njihovim delovnim zmožnostim, imajo invalidi po navedbah anketirancev pri delu tudi težave. Te težave so nemalokrat posledica invalidnosti in so predvsem zdravstvene narave – fizične ali psihične. Pogosto se pojavlja tudi težava pri prehodu iz poklicne rehabilitacije v delo, zlasti zaradi odgovornosti, ki jo prinese delovno razmerje.

Hipotezo – možnost nadomestne izpolnitve kvote s pogodbo o poslovnem sodelovanju z zaposlitvenim centrom je pomemben vidik zagotavljanja dela za invalide v zaposlitvenih centrih – lahko potrdim. Izmed enaindvajsetih anketiranih je namreč 11 oseb menilo, da možnost nadomestne izpolnitve kvote vpliva na povečanje zaposlitev na zaščiteneh delovnih mestih. Nekaj manj kot tretjina jih pravi, da pogodbeno sodelovanje v okviru nadomestne izpolnitve kvote izmed vseh dejavnikov najbolj vpliva na povečanje zaposlitve na zaščiteneh delovnih mestih. Zaposlitveni centri bi prav gotovo obsežneje pogodbeno sodelovali z zavezanci za kvoto, vendar delodajalci po njihovem mnenju z možnostjo nadomestne izpolnitve kvote niso zelo dobro seznanjeni. Posledica tega je, da ji zato nekateri delodajalci niso naklonjeni in raje plačujejo mesečni prispevek za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov v Sklad. Prav tako je tudi zelo slaba dostopnost do podatkov o zavezancih za kvoto. Zaposlitveni centri bi lahko na osnovi teh podatkov iskali nove pogodbene partnerje ali svoje proizvodne ter storitvene programe prilagodili potrebam trga.

Uvedba kvotnega sistema, ki nalaga delodajalcem, da znotraj sistema kadrovanja zaposlijo določeno število invalidov, in instituta možnosti nadomestne izpolnitve kvote je prav gotovo velik prispevek k izenačevanju možnosti zaposlovanja invalidov. Vendar še vedno obstajajo

delodajalci, ki zaradi predsodkov raje plačujejo visoke dajatve, kot da bi zaposlili invalide ali poslovno sodelovali z zaposlitvenim centrom.

## 10 LITERATURA

1. *Akt o notifikaciji nasledstva glede konvencij UNESCO, mednarodnih večstranskih pogodb o zračnem prometu, konvencij mednarodne organizacije dela, konvencij mednarodne pomorske organizacije, carinskih konvencij in nekaterih drugih mednarodnih večstranskih pogodb.* Ur. l. RS 54/1992 – MP. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1992-02-0086> (2. maj 2016).
2. Banka Slovenije. 2003. *Evropsko leto invalidov (2003)*. Dostopno prek: <https://www.bsi.si/bankovci-in-kovanci.asp?MapaId=484> (10. maj 2016).
3. Bilban, Marjan, ur. 2013. Ocenjevanje delazmožnosti v poklicni rehabilitaciji. *Delo in varnost* 58 (5): 39.
4. Čufer, Anka in Aleksandra Tabaj. 2004. Zaposlovanje invalidov v invalidskih podjetjih. *Socialno delo* 43 (2/3): 79–85.
5. Degener, Theresia. 1997. Invalidi in človekove pravice – pravni okvir. V *Človekove pravice in invalidi: Zbornik esejev*, ur. Cveto Uršič, Marjan Kroflič, Zora Tomič in Aljoša Redžepovič, 29–51. Ljubljana: Zveza delovnih invalidov Slovenije in Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo.
6. *Dnevnik*. 2010. Zaposlitveni centri pomagajo pri manjšanju socialne izključenosti in pri zaposlovanju težje zaposljivih oseb, 10. september. Dostopno prek: <https://www.dnevnik.si/1042386819/lokalno/1042386819> (7. junij 2016).
7. Drobnič, Janez. 2002. Zaposlovanje invalidov. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 436–473. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
8. --- 2009. *Zakoni o zaposlovanju v Republiki Sloveniji s komentarjem*. Maribor: De Vesta.
9. Evropska komisija. 2010. *Evropska strategija o invalidnosti za obdobje 2010–2020: obnovljena zaveza za Evropo brez ovir*. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0636&from=SL> (19. april 2016).
10. Fatur Videtič, Andrejka. 2003. Podlage za oblikovanje celostnega modela obravnave zmožnosti za delo in zaposlitev na področju zaposlovanja invalidov. V *Zaposlovanje invalidov – med politiko in prakso*, ur. Cveto Uršič, 81–87. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije.
11. --- 2009. Ohranjanje delovne zmožnosti – izziv za rehabilitacijo v prihodnosti. *Rehabilitacija (Ljubljana)* 8 (1): 71–76.

12. Javni jamstveni, preživninski in invalidski sklad RS. 2016a. *Neizpolnjevanje kvote*. Dostopno prek: <http://www.jpi-sklad.si/skladi/invalidski-sklad/obveznosti/neizpolnjevanje-kvote/> (6. junij 2016).
13. --- 2016b. *Nadomestna izpolnitev kvote*. Dostopno prek: <http://www.jpi-sklad.si/skladi/invalidski-sklad/obveznosti/nadomestna-izpolnitev-kvote/> (6. junij 2016).
14. Kalčič, Miran. 2007. Predgovor. V *Vodnik po pravicah invalidov v slovenski zakonodaji*, ur. Barbara Kresal, Cveto Uršič, Katarina Kresal Šoltes in Aleksandra Tabaj, 11–12. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, ZVD Zavod za varstvo pri delu, d.d. Ljubljana in Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
15. Kresal, Barbara. 2007a. Uvodno o ustavni in mednarodni ureditvi. V *Vodnik po pravicah invalidov v slovenski zakonodaji*, ur. Barbara Kresal, Cveto Uršič, Katarina Kresal Šoltes in Aleksandra Tabaj, 13–17. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, ZVD Zavod za varstvo pri delu, d.d. Ljubljana in Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
16. --- 2007b. Zaposlovanje in delo. V *Vodnik po pravicah invalidov v slovenski zakonodaji*, ur. Barbara Kresal, Cveto Uršič, Katarina Kresal Šoltes in Aleksandra Tabaj, 27–43. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, ZVD Zavod za varstvo pri delu, d.d. Ljubljana in Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
17. Lindquist, Bengt. 1997. Standardna pravila za izenačevanje možnosti invalidov – nov dokument Organizacije Združenih narodov. V *Človekove pravice in invalidi: Zbornik esejev*, ur. Cveto Uršič, Marjan Kroflič, Zora Tomič in Aljoša Redžepovič, 71–75. Ljubljana: Zveza delovnih invalidov Slovenije in Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo.
18. *Listina Evropske unije o temeljnih pravicah* (2010/C 83/02). 2010. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:sl:PDF> (7. maj 2016).
19. Migliore, Alberto. 2010. Sheltered Workshops. *International Encyclopedia of Rehabilitation*. Dostopno prek: <http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/en/article/136/> (14. junij 2016).
20. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ). 2003. *Malaška deklaracija o invalidih*. Dostopno prek: <http://www.mddsz.gov.si/>

- fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\_\_pdf/malaga\_deklaracija.pdf (3.maj 2016).
21. --- 2006. *Invalidska podjetja v RS: Pregled stanja 2006*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/ip\\_rs\\_2006.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/ip_rs_2006.pdf) (17. junij 2016).
  22. --- 2013a. *Analiza statusa, namena ustanovitve in stroškov delovanja invalidskih podjetij v RS*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/invalidi\\_vzv/invalidska\\_podjetja\\_v\\_rs/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi_vzv/invalidska_podjetja_v_rs/) (16. junij 2016).
  23. --- 2013b. *Zaposlitvena rehabilitacija*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/invalidi\\_vzv/zaposlitvena\\_rehabilitacija/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi_vzv/zaposlitvena_rehabilitacija/) (25. maj).
  24. --- 2014a. *Akcijski program za invalide 2014–2021*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/invalidi\\_vzv/API\\_2014-2021.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/invalidi_vzv/API_2014-2021.pdf) (20. maj 2016).
  25. --- 2014b. *Sklep o izboru izvajalcev programov socialne vključenosti za obdobje od 2015 do vključno 2019*. Dostopno prek: [www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/invalidi\\_vzv/programi\\_socialne\\_vkljucenosti/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi_vzv/programi_socialne_vkljucenosti/) (25. maj 2016).
  26. --- 2016a. *Register invalidskih podjetij*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/invalidi\\_vzv/invalidska\\_podjetja\\_v\\_rs/register\\_invalidskih\\_podjetij/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi_vzv/invalidska_podjetja_v_rs/register_invalidskih_podjetij/) (17. junij).
  27. --- 2016b. *Zaposlitveni centri*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/invalidi\\_vzv/zaposlitveni centri/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi_vzv/zaposlitveni centri/) (30. junij 2016).
  28. --- 2016c. *Zaposlitveni centri in število zaposlenih na zaščitelih delovnih mestih*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Interno gradivo.
  29. *Navodilo za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide*. 2012. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=NAVO744> (16. maj 2016).
  30. Peterlin, Damijana. 2015. Zaposlovanje in delo. V *Vodnik po pravicah invalidov*, ur. Cveto Uršič, 35–43. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.
  31. *Pravilnik o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide*. 2008. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=PRAV7401> (18. junij 2016).
  32. *Pravilnik o merilih in postopku za pridobitev statusa invalida, za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov ter o delu*



- rehabilitacijskih komisij*. Ur. l. RS 117/2005. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2005117&stevilka=5164> (15. maj 2016).
33. *Pravilnik o postopkih pri uveljavljanju pravice do institucionalnega varstva*. 2014. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=PRAV4776> (19. junij 2016).
34. *Pravilnik o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev*. 2015. Dostopno prek: <http://pisrs.si/Pis.web/%20pregledPredpisa?id=PRAV10060> (19. junij 2016).
35. *Pravilnik o zaposlitvenih centrih*. Ur. l. RS 57/2012. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=109476> (25. maj 2016).
36. Presen, Dominik. 2004. Kvotni sistem. V *Pravica do enakih možnosti in enake obravnave: Usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in Sloveniji*, ur. Cveto Uršič, 103–122. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije.
37. Računsko sodišče RS. 2009. *Revizijsko poročilo – Vzpodbujanje zaposlovanja invalidov*. Dostopno prek: [http://www.rs-rs.si/rsrs/rsrs.nsf/I/KBF82CC48983ECD43C125794F0035DED9/\\$file/InvalidiSVZI\\_PSP0809.pdf](http://www.rs-rs.si/rsrs/rsrs.nsf/I/KBF82CC48983ECD43C125794F0035DED9/$file/InvalidiSVZI_PSP0809.pdf) (30. junij 2016).
38. --- 2011. *Revizijsko poročilo – Zaposlovanje invalidov v Republiki Sloveniji*. Dostopno prek: [http://www.rs-rs.si/rsrs/rsrs.nsf/I/KCCA6596C1FC2D20FC125786C003CFE01/\\$file/ZAPINV\\_RSP06-09.pdf](http://www.rs-rs.si/rsrs/rsrs.nsf/I/KCCA6596C1FC2D20FC125786C003CFE01/$file/ZAPINV_RSP06-09.pdf) (6. junij 2016).
39. Statistični urad RS (SURS). 2014a. *Invalidska podjetja v Sloveniji so konec 2014 zaposlovala manj kot petino vseh delovno aktivnih invalidov*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/StatWeb/prikazi-novico?id=5417&idp=16&headerbar=14#\\_ftnref2](http://www.stat.si/StatWeb/prikazi-novico?id=5417&idp=16&headerbar=14#_ftnref2) (16. junij 2016).
40. --- 2014b. *Mednarodni dan invalidov*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/glavnanavigacija/podatki/prikazistaronovico?IdNovice=6662> (2. maj 2016).
41. --- 2016a. *Delovno aktivni invalidi (brez kmetov) po občinah delovnega mesta in spolu, Slovenija, letno*. Dostopno prek: [http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0765505S&ti=&path=../Database/Dem\\_soc/07\\_trg\\_dela/06\\_akt\\_preb\\_reg\\_viri\\_strukturni/05\\_07655\\_del\\_aktivni\\_invalidi/&lang=2](http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0765505S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/06_akt_preb_reg_viri_strukturni/05_07655_del_aktivni_invalidi/&lang=2) (29. junij 2016).
42. --- 2016b. *Število varovancev v varstveno-delovnih centrih po spolu in starostnih skupinah, Slovenija, letni podatki do 2013*. Dostopno prek: [http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=1262502S&ti=&path=../Database/Dem\\_soc/12\\_socialna\\_zascit a/90\\_arhiv/12625-socio-VDC/&lang=2](http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=1262502S&ti=&path=../Database/Dem_soc/12_socialna_zascit a/90_arhiv/12625-socio-VDC/&lang=2) (29. junij 2016).

43. Šuštaršič, Boris. 2005. Aktualnost preprečevanja diskriminacije invalidov. V *Človekove pravice in invalidi: Za 14. člen - od ideje do ustavnega zakona*, ur. Marjan Kroflič in Cveto Uršič, 23–26. Ljubljana: Nacionalni svet invalidskih organizacij – NSIOS, Zveza delovnih invalidov Slovenije in Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo.
44. Univerzitetni rehabilitacijski inštitut – SOČA. 2010. *Evalvacija delovanja zaposlitvenih centrov v letu 2009*. Dostopno prek: [http://www.ir-rs.si/f/docs/Razvojni\\_center\\_za\\_poklicno\\_rehabilitacijo/Evalvacija\\_delovanja\\_zaposlitvenih.pdf?irrs\\_admin=jnj3mren2s1na2mqicb9l6p8i4](http://www.ir-rs.si/f/docs/Razvojni_center_za_poklicno_rehabilitacijo/Evalvacija_delovanja_zaposlitvenih.pdf?irrs_admin=jnj3mren2s1na2mqicb9l6p8i4) (30. junij).
45. *Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov*. Ur. l. RS 32/2007. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=79610#!/Uredba-o-dolocitvi-kvota-za-zaposlovanje-invalidov> (19. maj 2016).
46. *Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov*. Ur. l. RS 21/2014. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=116825> (19. maj 2016).
47. Uršič, Cveto. 1997. Zaposlovanje invalidov v invalidskih podjetjih. *Socialno delo* 36 (1): 35–41.
48. --- 2004. Pravica do enakih možnosti in zaposlovanje invalidov. V *Pravica do enakih možnosti in enake obravnave: Usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in Sloveniji*, ur. Cveto Uršič, 11–43. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije.
49. --- 2007. Predgovor. V *Vodnik po pravicah invalidov v slovenski zakonodaji*, ur. Barbara Kresal, Cveto Uršič, Katarina Kresal Šoltes in Aleksandra Tabaj, 7–10. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, ZVD Zavod za varstvo pri delu, d. d., Ljubljana in Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
50. Uršič, Cveto in Marjan Kroflič, ur. 1998. *Človekove pravice in invalidi: Zbirka mednarodnih dokumentov*. Ljubljana: Zveza delovnih invalidov Slovenije, Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Svet invalidskih organizacij Slovenije.
51. --- 2002. *Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu*. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije.
52. Uršič, Cveto in Aleksandra Tabaj. 2015. Človekove pravice invalidov v mednarodnih dokumentih. V *Vodnik po pravicah invalidov*, ur. Cveto Uršič, 7–19. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.
53. *Ustava Republike Slovenije*. Ur. l. RS 33/1991. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199133&stevilka=1409> (15. maj 2016).

54. *Ustavni zakon o spremembi 14. člena Ustave Republike Slovenije (UZ14)*. Ur. l. RS 69/2004. Dostopno prek: [https://www.uradni-list.si/1/content?id=49903#!Ustavni-zakon-o-spremembi-14-clena-Ustave-Republike-Slovenije-\(UZ14\)](https://www.uradni-list.si/1/content?id=49903#!Ustavni-zakon-o-spremembi-14-clena-Ustave-Republike-Slovenije-(UZ14)) (15. maj 2016).
55. Varuh človekovih pravic RS. *Splošna deklaracija človekovih pravic (1948)*. Resolucija št. 217A (III), sprejeta 10. decembra 1948. Dostopno prek: <http://www.varuh-rs.si/pravni-okvir-in-pristojnosti/mednarodni-pravni-akti-s-podrocja-clovekovih-pravic/organizacija-zdruzenih-narodov/splosna-deklaracija-clovekovih-pravic/> (29. april 2016).
56. Vertot, Petronela, ur. 2007. *Invalidi, starejši in druge osebe s posebnimi potrebami v Sloveniji*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
57. World Health Organization. 2011. *World report on disability*. Dostopno prek: <https://extranet.who.int/agefriendlyworld/wp-content/uploads/2014/06/WHO-World-Report-on-Disability-English.pdf> (20. junij 2016).
58. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*. Ur. l. RS 21/2013. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=112301> (26. maj 2016).
59. *Zakon o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb (ZDVDTP)*. 2011. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/%20pregledPredpisa?id=ZAKO1866> (15. maj 2016).
60. *Zakon o invalidskih organizacijah (ZInvO)*. Ur. l. RS 108/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2002-01-5311> (16. maj 2016).
61. *Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI)*. Ur. l. RS 94/2010. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=100876> (2. maj 2016).
62. *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1-UPB4)*. Ur. l. RS 109/2006. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=76020> (15. maj 2016).
63. *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2)*. Ur. l. RS 96/2012. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=110802> (15. maj 2016).
64. *Zakon o ratifikaciji Evropske socialne listine (spremenjene) (MESL)*. Ur. l. RS 24/1999. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1999-02-0020> (17. maj 2016).
65. *Zakon o ratifikaciji Konvencije o pravicah invalidov in izbirnega protokola h Konvenciji o pravicah invalidov (MKPI)*. Ur. l. RS 37/2008. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=86045> (17. maj 2016).
66. *Zakon o socialnem varstvu (ZSV-UPB2)*. Ur. l. RS 3/2007. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=20073&stevilka=100> (26. maj 2016).

67. *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI-C)*. Ur. l. RS 87/2011. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=105676> (6. junij 2016).
68. *Zakon o urejanju trga dela (ZUTD)*. Ur. l. RS 80/2010. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=201080&stevilka=4304> (15. maj 2016).
69. *Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD)*. Ur. l. RS 33/2016. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=201633&stevilka=1427> (12. avgust 2016).
70. *Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI)*. 2014. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3841> (15. maj 2016).
71. *Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB-UPB1)*. Ur. l. RS 107/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2006-01-4584> (15. maj 2016).
72. Zavod republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ). 2014. *Letno poročilo 2014*. Dostopno prek: [http://www.ess.gov.si/\\_files/7724/letno\\_porocilo\\_2014.pdf](http://www.ess.gov.si/_files/7724/letno_porocilo_2014.pdf) (28. junij 2016).
73. --- 2016a. *Ocena zaposljivosti – izdane odločbe 2010–2015*. Ljubljana: Zavod republike Slovenije za zaposlovanje. Interno gradivo.
74. --- 2016b. *Povprečno število registrirano brezposelnih invalidov po starosti, Slovenija, 2014–2016*. Ljubljana: Zavod republike Slovenije za zaposlovanje. Interno gradivo.
75. --- 2016c. *Povprečno število registrirano brezposelnih invalidov po stopnji izobrazbe, Slovenija, 2014–2016*. Ljubljana: Zavod republike Slovenije za zaposlovanje. Interno gradivo.
76. --- 2016č. *Povprečno število registrirano brezposelnih invalidov po trajanju brezposelnosti, Slovenija, 2014–2016*. Ljubljana: Zavod republike Slovenije za zaposlovanje. Interno gradivo.
77. --- 2016d. *Število vseh brezposelnih oseb in število brezposelnih invalidov*. Ljubljana: Zavod republike Slovenije za zaposlovanje. Interno gradivo.
78. --- 2016e. *Nove zaposlitve na zaščitenih delovnih mestih, 2010–2015*. Ljubljana: Zavod republike Slovenije za zaposlovanje. Interno gradivo.
79. *Znesek minimalne plače*. Ur. l. RS 6/2016. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=125148> (6. junij 2016).
80. Zveza delovnih invalidov Slovenije (ZDIS). 2002. *Madridska Deklaracija: »Nediskriminacija in pozitivni ukrepi prinašajo socialno vključenost«*. Dostopno prek: <http://www.zdis.si/content/madridska-deklaracija> (5. junij 2016).

81. Žiher, Mitja. 2015. Pravice iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja. V *Vodnik po pravicah invalidov*, ur. Cveto Uršič, 45–57. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.