

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Marjetka Doler Tošič
Petra Mramor

Invalidi v Sloveniji
– pravni status, pravice in zaposlovanje

Diplomsko delo

Ljubljana 2007

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Marjetka Doler Tošič
Petra Mramor

Mentorica: asist. dr. Barbara Rajgelj

Invalidi v Sloveniji
– pravni status, pravice in zaposlovanje

Diplomsko delo

Ljubljana 2007

Zahvaljujema se mentorici asist. dr. Barbari Rajgelj za vso strokovno pomoč in nasvete pri izdelavi diplomskega dela.

Maruški Erbežnik in Barbari Mate se zahvaljujema za podporo in koristne napotke.

Posebna zahvala gre najinima družinama za vso vzpodbudo in podporo pri najinem študiju, še posebej Mišotu za potrpežljivost in pomoč v času priprave diplomskega dela.

Invalidi v Sloveniji – pravni status, pravice in zaposlovanje

Invalidi so kot težje zaposljiva skupina izpostavljeni neenakostim in zapostavljanju na trgu dela. Številni državni in mednarodni dokumenti vsebujejo določila, ki omogočajo invalidom enakovredno vključevanje v družbene dejavnosti, kot so izobraževanje, politično udejstvovanje, zaposlovanje itd. V Sloveniji je več ustanov, ki na različnih zakonskih podlagah invalidom dodeljujejo status invalidnosti in pravice ter spodbujajo njihovo zaposlovanje. Različni zakoni določajo pogoje in merila, po katerih določenemu človeku dodelijo status invalida in mu omogočijo uveljavljanje določenih pravic. Da bi spodbudili zaposlovanje invalidov, so sprejeli tudi več ukrepov, kot je na primer uvedba kvotnega sistema, delodajalce pa k zaposlovanju spodbujajo tudi ustanove z dodeljevanjem finančnih sredstev. Pomembno vlogo pri tem igra Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, ki letno objavlja razpise, prek katerih lahko delodajalci pridobijo finančna sredstva. Invalidsko politiko izvaja več ustanov, zato med njimi, delodajalci in invalidi prihaja do pomanjkljive komunikacije in slabšega sodelovanja.

Ključne besede: invalidi, zaposlovanje, spodbude, pravice.

Disabled people in Slovenia – legal status, rights and employment

Disabled people present very sensitive group which is subject to inequalities and discrimination on the labor market. Many national and international documents include regulations which enable disabled people to equally participate in social activities, such as education, political participation, employment etc. In Slovenia there are several institutions which act on a different basis of law to assign disability status and rights to disabled people and encourage their employment. Different laws define conditions and criteria for assigning disability status to certain persons and enable them to assert different rights. In order to stimulate employment of disabled persons many measures have been taken, such as quota system. Institutions also stimulate employers to employ disabled persons by giving them financial means. Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov has an important role to play in this by publishing annual public tender for financial support for employers. Involvement of several institutions concerning execution of policy for disabled persons results in lack of communication and cooperation among institutions, employers and disabled persons.

Key words: disabled people, employment, stimulations, rights.

1. Uvod.....	7
2. Pravni okvir na področju enakih možnosti in zaposlovanja invalidov	9
2.1 Mednarodni pravni viri	10
2.1.1 Organizacija združenih narodov	10
2.1.2 Mednarodna organizacija dela	11
2.1.3 Evropska unija	13
2.2 Notranji pravni viri	14
2.2.1 Ustava	14
2.2.2 Zakonodaja.....	15
2.3 Izenačevanje možnosti za invalide kot nadgradnja pravnega okvira.....	17
3. Položaj invalidov na trgu delovne sile	19
3.1 Pomen socialne vključenosti za invalide	19
3.2 Zaposlovanje invalidov	20
3.2.1 Gibanje števila brezposelnih invalidov	21
3.2.2 Spreminjanje politike zaposlovanja invalidov	24
4. Invalidna oseba in njen status	25
4.1 Splošno.....	25
4.2 Različne definicije invalidnosti v slovenski zakonodaji.....	29
5. Izvajalci na področju zaposlovanja invalidov	34
5.1 Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve	34
5.2 Direktorat za invalide.....	35
5.2.1 Invalidska podjetja	35
5.3 Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.....	36
5.3.1 Zakonska podlaga	37
5.3.2 Opredelitev delovnega invalida	38
5.3.3 Vrste pravic	40
5.3.4 Statistični pregled vseh pravic	50
5.3.5 Komisija za odpuščanje	51
5.4 Zavod RS za zaposlovanje	52
5.4.2 Zakonska podlaga	53
5.4.3 Področje urejanja položaja invalidov.....	54
5.4.4 Vrste pravic	55
5.5 Centri za socialno delo.....	61
5.5.1 Zakonska podlaga	61
5.5.2 Vrste pravic	61
5.6 Upravne enote RS	62
5.6.1 Zakonska podlaga	62
5.6.2 Vrste pravic	63
5.7 Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov	63
5.7.1 Zakonska podlaga	64
5.7.2 Kvotni sistem	65
5.7.3 Vrste pravic	67
5.8 Inštitut RS za rehabilitacijo invalidov.....	72
5.9 Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije	74
5.9.1 Zakonska podlaga	74

5.9.2 Naloge izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije.....	75
6. Pregled pravic invalidov po posameznih institucijah	79
6.1 Ugotovitve o nekaterih pomanjkljivostih v delovanju predstavljenih institucij	83
7. Analiza Javnih razpisov za finančne vzpodbude delodajalcem za zaposlitev invalidov za leti 2005 in 2006	87
8. Sklep	103
9. Viri in literatura.....	106
10. Priloge.....	112

1. Uvod

Središčni cilj vseh podjetij je biti ekonomsko uspešen, konkurenčen in posledično dosegati čim večji dobiček. Podjetje za svojo uspešnost zagotovo potrebuje izurjene in izkušene ljudi, kar pa po mnenju podjetnikov invalidi ponavadi niso. Invalidi predstavljajo ranljivo skupino trgu delovne sile in so kot težje zaposljiva skupina izpostavljeni neenakostim na trgu delovne sile. Velikokrat se delodajalci ne odločajo za njihovo zaposlovanje na podlagi prepričanja, da invalidi niso sposobni opravljati dela tako dobro in uspešno kot zdravi delavci. Verjamejo, da so običajno premalo prilagodljivi, učinkoviti in vztrajni. Poleg tega vidijo, da »omejitev delovne zmožnosti invalidov delodajalcem pogosto prinaša organizacijske težave, ker jih težko prerazporejajo z zamišljenim kadrovskim načrtom in hkrati zadostijo vsem omejitvam, ki jih ima posamezen invalid« (Drobnič 2002). Obravnavanju omenjenega problema se pridružuje Danica Hanlon (glej 2003: 23) s trditvijo, da delodajalci pogosto enostavno ne vedo, kaj storiti na področju spreminjanja kulture, politike in postopkov, kako zaposlovati in obdržati invalidne delavce. Iz omenjenih razlogov države uvajajo v svojo politiko zaposlovanja ukrepe, ki delodajalce vzpodbujajo, da se soočajo z izzivi, ki jih prinaša zaposlitev invalidov in tako pripomorejo k zaposlovanju te težje zaposljive socialne skupine.

V diplomski nalogi želiva po uvodni preučitvi pravnega okvira na področju enakih možnosti invalidov ter statusa invalida v slovenski zakonodaji ugotoviti, katere so institucije, ki se v Sloveniji ukvarjajo s problematiko invalidnosti. Dejstvo je, da so pravice invalidov vključene v številne zakone in predpise, kar lahko povzroča nepreglednost tako za invalide kot za same izvajalce zakonodaje. Zato je najin namen poskušati na enem mestu predstaviti vse pomembne izvajalce pravic in pravice, ki jih invalidi lahko pri njih uveljavljajo. S predstavniki nekaterih institucij sva opravili intervjuje in se tako s problematiko še podrobneje seznanili. Na določene težave bova opozorili ob koncu predstavitve posameznih institucij. Predstavili bova tako institucije, ki podeljujejo status invalidnosti, kot tiste, ki invalidom na podlagi njihovega statusa podeljujejo razne pravice.

Področje urejanja položaja invalidov spada v okvir dela Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (v nadaljevanju MDDSZ), natančneje se z njim ukvarja Direktorat za invalide. Institucije,

ki podeljujejo status invalidnosti, pa so Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (v nadaljevanju ZPIZ), Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ), Center za socialno delo (v nadaljevanju CSD), Zavod RS za šolstvo, Upravne enote. Pravice invalidom oz. delodajalcem, ki zaposlujejo invalide, podeljuje tudi Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov (v nadaljevanju Sklad), pomemben člen v zgodbi je Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo (v nadaljevanju Inštitut) in pa mreža izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije.

Najina prva teza se nanaša na problematiko celovitega obravnavanja pravic, kar je bistveno za uspešno izvrševanje nalog institucij ter tudi bistveno za uspešno uveljavljanje invalidovih pravic.

TEZA 1: Področje urejanja pravic invalidov v Sloveniji na podlagi različne zakonodaje ureja več izvajalcev, ki status invalida in pravice obravnavajo z različnih zornih kotov. Necentraliziranost lahko vodi do necelovitega oz. pomanjkljivega obravnavanja pravic in statusa invalidov.

Hanlonova (2003) opozarja, da je sistem v Angliji – pa tudi drugje po Evropi – razdrobljen in povzroča zmedo. Delodajalci pogosto ne vedo, na koga se obrniti za nasvet in podporo, ko posamezniki potrebujejo prilagoditev delovnega mesta za invalide. Tudi slovenski invalidi in njihovi delodajalci se soočajo s podobnimi ovirami, zato želiva z diplomsko nalogo preveriti, ali urejanje statusov invalidnosti in urejanje pravic invalidov na podlagi različne zakonodaje vpliva na necelovito oziroma pomanjkljivo obravnavanje področja pravic invalidov. Preučili bova zakonodajo, ki usmerja delovanje vseh naštetih institucij ter obenem preverili zakonske predpise na področju enakih možnosti in zaposlovanja invalidov, na državnem in mednarodnem nivoju. Podrobneje bova predstavili tudi vzpodbude, ki jih posamezne institucije nudijo invalidom oziroma njihovim delodajalcem.

Vir dodatnih informacij nama bodo intervjuji s predstavniki nekaterih institucij. Na ZRSZ je bil najin sogovornik Dominik Presen¹, ki se že več desetletij let ukvarja s problematiko zaposlovanja invalidov. Na ZPIZ-u sva se pogovarjali z Leo Kovač². Andrejka Fatur Videtič³ naju je поблиžje seznanila z delovanjem Inštituta RS za rehabilitacijo. Delo Sklada sta nama v intervjujih

¹ Intervju z Dominikom Presenom, svetovalcem generalne direktorice ZRSZ, Ljubljana, 28.8.2007.

² Intervju z Leo Kovač, svetovalko v službi za razvoj in preučevanje, Ljubljana, 7.9.2007.

³ Intervju z Andrejko Fatur Videtič, vodjo Razvojnega centra za zaposlitveno rehabilitacijo, Ljubljana, 10.9.2007.

predstavili Maruška Erbežnik⁴ in Barbara Mate⁵. Uporabili sva usmerjene (fokussirane) intervjuje. Ugotovitve iz razgovorov bova vključili v predstavitev institucij in v zaključni del naloge.

TEZA 2: K povečanemu zaposlovanju invalidov prispevajo tudi finančne vzpodbude, ki jih različne institucije podeljujejo invalidom oz. njihovim delodajalcem za zaposlitev invalidov.

V drugem delu se bova osredotočili na preučitev učinkov Javnih razpisov za finančne vzpodbude delodajalcem za zaposlitev invalidov, ki jih je v letih 2005 in 2006 razpisal Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanje invalidov. Z anketo sva pridobili povratne informacije od 241 delodajalcev, ki so na omenjenem razpisu pridobili sredstva za zaposlitev invalida. Želiva ugotoviti, v kolikšni meri je dodelitev finančnih sredstev vplivala na zaposlitev invalida.

Diplomsko delo je rezultat dela dveh študentk, zato navajava prispevek vsake izmed naju. Petra Mramor je napisala poglavje št. 2 in podpoglavja št. 3.1, 4.1, 5.3, 5.5, Marjetka Doler Tošič pa podpoglavja št. 3.2, 4.2, 5.1, 5.2, 5.4, 5.6, 5.7, 5.8 in 5.9. Skupno delo so poglavja 1., 6., 7., 8. in 9.

2. Pravni okvir na področju enakih možnosti in zaposlovanja invalidov

V večini evropskih držav je področje zaposlovanja in socialne varnosti invalidov pomemben del celotne socialne strukture. Poskusov odstranjevanja ovir pri obravnavanju invalidov na trgu delovne sile je bilo na državnem ter meddržavnem nivoju veliko, zato so in še vedno potekajo številne diskusije na temo omenjene problematike. Z namenom priskrbeti invalidom celovito vključenost v družbo so bili sprejeti številni zakoni, podzakonski akti, direktive, uredbe, pravilniki, navodila, katerih osrednja naloga je invalidom zagotoviti enakopravnost ter preprečevanje diskriminacije v vseh družbenih položajih. V nadaljevanju bodo predstavljeni najpomembnejši dokumenti mednarodnih pravnih virov kot tudi internih pravnih virov.

⁴ Intervju z Maruško Erbežnik, direktorico Sklada, Ljubljana, 21.8.2007.

⁵ Intervju z Barbaro Mate, podsekretarko za izvajanje vzpodbud na Skladu, Ljubljana, 6.9.2007.

2.1 Mednarodni pravni viri

2.1.1 Organizacija združenih narodov

Pomembna institucija, ki ureja področje invalidske politike, je Organizacija združenih narodov (v nadaljevanju OZN). Osredotočili sva se na dokumente, ki posredno in neposredno nakazujejo na pomen izenačevanja možnosti invalidov ter s tem povezanega področja zaposlovanja invalidov. OZN je sprejela naslednje glavne dokumente na področju urejanja problematike invalidov: Splošno deklaracijo človekovih pravic, Svetovni program delovanja v korist invalidov, Deklaracijo o pravicah invalidov, Načela o varstvu ljudi z duševno boleznijo in izboljšanju varstva duševnega zdravja, Standardna pravila za izenačevanje možnosti invalidov, Talinske usmeritve za razvoj človeških virov invalidov, Dunajsko deklaracijo itd..

Najpomembnejši dokument OZN je **Splošna deklaracija človekovih pravic**⁶, ki je izrecno izpostavila načelo enakih pravic vseh in vsakogar. Določba 1. člena pravi, da imamo vsi ljudje (invalidi in ne-invalidi) enake pravice in enako dostojanstvo. Pravno obvezujoča mednarodna akta, ki sta ravno tako pomembna za pravice invalidov, sta Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah ter Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih, in kulturnih pravicah.

Konkretizacijo Splošne deklaracije človekovih pravic in določitev temeljne vsebine varstva invalidov predstavlja **Deklaracija o pravicah invalidov**⁷, ki je bila sprejeta 9. decembra 1975. Posebej je izpostavljeno, da imajo invalidi ne glede na vzrok, naravo ali težavnost invalidnosti, enake temeljne pravice kot njihovi sodržavljanji enake starosti, kar najprej in predvsem pomeni pravico do dostojnega, čim bolj normalnega in polnega življenja (Uršič 1998).

Invalidska politika je pod okriljem OZN leta 1982 sprejela **Svetovni program delovanja v korist invalidov**⁸ in se tako prvič v zgodovini razdelila na tri področja: preventivo, rehabilitacijo in izenačevanje možnosti (Furlani 2006). Za zmanjševanje pojavljanja okvar in invalidnosti je bistvena strategija preventive, ki navaja med najpomembnejšimi ukrepi izogibanje vojni, izboljševanje izobrazbenega, ekonomskega socialnega statusa najbolj prikrajšanih,

⁶ OZN (1948) Splošna deklaracija o človekovih pravicah, Res. št. 217 A (III), (10.12.1948).

⁷ Deklaracija o pravicah invalidov, Res. št. 3447 (XXX), 9. decembra 1975.

⁸ Svetovni program delovanja v korist invalidov, Res. 37/52, 3. december 1982.

prepoznavanje vrst okvar in vzrokov znotraj posameznih geografskih področij, izboljšanje zdravstvenih služb itd. (13. točka). Nadalje opredeli vrste dejavnosti, ki sodijo v sklop rehabilitacije. Vendar za doseganje cilja, ki je popolno sodelovanje in enakost, rehabilitacijski ukrepi niso dovolj, saj izkušnje kažejo, da učinek okvare ali invalidnosti na vsakodnevno življenje posameznika opredeljuje predvsem okolje z zmožnostmi vključitve v vse sfere družbenega življenja. V družbi vedno obstaja določeno število invalidnih oseb, zato je morajo vse družbe prepoznati in odstraniti ovire na poti do njihovega popolnega sodelovanja (22. točka).

Generalna skupščina Združenih narodov v **Standardnih pravilih za izenačevanje možnosti invalidov (Resolucija 48/96)**⁹ definira enake možnosti kot proces, preko katerega so različni družbeni sistemi in okolje, kot so službe, aktivnosti, informacije in dokumentacija, dostopni vsem, še posebej invalidnim osebam. Načelo enakih pravic pomeni, da so potrebe slehernega posameznika enako pomembne in da moramo te potrebe postaviti za osnovo načrtovanja družb in uporabiti vsa razpoložljiva sredstva tako, da zagotavljajo vsakemu posamezniku enake možnosti za vključitev v družbeno življenje. Ne samo, da so potrebe slehernega državljana enako pomembne, temveč so enake za vse tudi obveznosti, kar vključuje tudi invalide. V tem procesu pa je potrebno invalidom zagotoviti več pravic v smislu podpore, ki jo potrebujejo znotraj področij izobraževanja, zdravstva, zaposlovanja in socialnih služb, skratka vse, kar je potrebno, da bi lahko bili vključeni in tudi prevzeli polno odgovornost. Resda standardna pravila niso pravno obvezujoča, ampak kot nekakšen vodič za delovanje na področju invalidske politike na koncu 20. stoletja, pomenijo predvsem močan politični in moralni pritisk na države (glej Uršič 1998:18).

2.1.2 Mednarodna organizacija dela

Mednarodna organizacija dela pa je izdala naslednje dokumente: Konvencija št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju (invalidov), Priporočilo št. 168 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju (invalidov), Priporočilo št. 99 o poklicni rehabilitaciji invalidov.

Konvencija št. 159 pravi, da je namen politike zagotoviti, »da so ustrezni ukrepi poklicne rehabilitacije dosegljivi vsem kategorijam invalidov in da se izboljšajo možnosti za zaposlovanje

⁹ Standardna pravila za izenačevanje možnosti invalidov, Res. št. 48/96, 20. december 1993.

invalidov na odprtem delovnem trgu dela« (3. člen II. dela). Vzpodbuja tudi ustanavljanje in razvoj služb za poklicno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov na podeželju in v oddaljenih skupnosti.

Ključne usmeritve Priporočila št. 186, ki se uporabljajo za vse kategorije invalidov so naslednje: enake možnosti pri zaposlovanju, varstvu zaposlitve in napredovanju ter enaka obravnava kot pri neinvalidih (7. in 9. člen) ter načelo enakih možnosti in obravnavanja invalidnih delavk in delavcev pri uveljavljanju pravice do rehabilitacije in zaposlovanja invalidov (8. člen).

Za vsako interdisciplinarno in razvejano področje obstajajo vodila v obliki kodeksa in tudi področje zaposlovanja invalidov ni izjema. Leta 2002 je Mednarodna organizacija dela sprejela **Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu**¹⁰, ki je v Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov¹¹ umeščen v 37. člen, temelji na prepričanju, da zaposlovanje invalidov koristi delodajalcem. Invalidi pomembno prispevajo z delom na delovnem mestu, ki je skladno z njihovimi zmožnostmi in sposobnostmi, če so vprašanja, povezana z invalidnostjo na delovnem mestu ustrezno obravnavana. Ravno tako podjetja z ohranjanjem zaposlitve izkušenih delavcev, ki so postali invalidi, pridobijo. Utemeljujejo ga kazalci o tem, da učinkovita strategija ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu prinaša pomembne prihranke na področju zdravstvenih stroškov, plačil zavarovanja in izgube časa (1.2.3 Kodeks). Na področju kadrovanja je predpisano, da je potrebno vedno spoštovati načelo nediskriminacije, ki zagotavlja največjo korist delodajalcu in enake možnosti za kandidate z in brez invalidnosti, ravno tako naj bi imeli invalidi enake možnosti pri razvijanju poklicne in zaposlitvene kariere. Obenem vzpodbuja pozitivno sodelovanje pristojnih organov oblasti, organizacij delodajalcev, predstavnikov delavcev, organizacij delavcev in organizacij invalidov.

Eno izmed ciljnih področij za enakopravno sodelovanje invalidov je tudi zaposlovanje, ki predstavlja pomembno sfero družbenega življenja. Tako kot vsi državljani imajo tudi invalidi po **konvenciji OZN št. 122**¹² pravico do dela, do njegove proste izbire, zadovoljivih delovnih pogojev in do varstva pred nezaposlenostjo. Naloga države je, da na področju invalidskega

¹⁰ Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu, MOD, 2001, Ženeva.

¹¹ Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI-UPB2, Uradni list RS, št. 16/2007), v nadaljevanju ZZRZI.

¹² Employment Policy Convention, Convention (No. 122) concerning Employment Policy, 9. julij 1964.

varstva oblikuje tako politiko zaposlovanja, ki bo invalidom omogočalo uresničiti njihovo pravico do dela, tako v mestih kakor na podeželju. Gre torej za ustvarjanje vseh potrebnih pogojev, ki omogočajo invalidom, da ustrezno izkoristijo in razvijejo svoje preostale sposobnosti.

2.1.3 Evropska unija

Evropska unija je sprejela naslednje dokumente, ki so povezani z enakimi možnostmi in zaposlovanjem invalidov: Amsterdamsko pogodbo, Resolucijo o enakih možnostih za invalide, Sporočilo o enakih možnostih za invalide - Nova strategija Evropske unije za invalide, Resolucijo o vključevanju invalidnih otrok in mladostnikov v splošne vzgojno-izobraževalne sisteme, Priporočilo o zaposlovanju invalidov v Skupnosti, Sklepe o zaposlovanju invalidov v Skupnosti ter druge resolucije, ki se nanašajo na določeno skupino invalidov.

Poleg tega je leto 2003 razglasila za Evropsko leto invalidov in kot njihov glavni cilj opredelila ozaveščanje o pravicah invalidov, njihovih enakih možnostih ter spodbujanje enakovrednega uživanja teh pravic. Leto pred tem je bila razglašena **Madridska deklaracija**, ki nosi naslov »Nediskriminacija in pozitivni ukrepi prinašajo socialno vključenost«. V 2. točki deklaracije je poudarjen prehod od zaščitniškega razmišljanja o invalidih kot nemočnih osebah k spodbujanju le-teh, da sami poskrbijo za svoje življenje. Invalidi torej zahtevajo enake možnosti do vseh družbenih koristi in ne miloščine. Gre za pomemben premik delovanja »od rehabilitacije posameznikov z namenom njihovega prilagajanja v družbo k celostni filozofiji o spreminjanju družbe, ki vključuje in upošteva potrebe vseh ljudi, vključno z invalidi« (2. točka).

Resolucija o enakih možnostih¹³ potrjuje standardna pravila za izenačevanje možnosti invalidov, z upoštevanjem načela enakih možnosti pri razvijanju celovite politike na področju invalidnosti, ter zavrača kakršnokoli diskriminacijo zaradi dejstva invalidnosti. Članice EU vabi, da v svojih državah omogočijo invalidom sodelovanje v družbi, vključno s težje zaposljivimi, s posvečanjem posebne pozornosti potrebam in interesom njihovih družin in skrbnikov. Celostno sodelovanje invalidov v družbi s ciljem doseči odstranjevanje ovir, oblikovanje javnega mnenja,

¹³ Resolucija o enakih možnostih za invalide, OJ C 12/01/97, 20 december 1996.

da bo dovzetno za sposobnosti invalidov in za strategije, ki temeljijo na enakih možnostih (Uršič 1998).

V **Malaški deklaraciji** Evropski Svet 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 odprt trg dela, saj skupno zaposlovanje pomeni novo kvaliteto za družbo.« Kot glavni cilj v naslednjem desetletju je navedeno izboljšanje kakovosti življenja invalidov in njihovih družin s poudarkom na njihovem vključevanju v družbo in na enakovredni udeležbi v njej, saj je dostopna družba, v kateri lahko vsak sodeluje, v korist vsem.

V vseh dokumentih Evropske unije sta lahko jezik in filozofija zelo sodobna, vendar problem ostaja isti, saj ti dokumenti (priporočila, smernice, zaključki, akcijski programi) namreč niso pravno obvezujoči za države članice (Drobnič 2004).

Prvi resnični korak k implementaciji je prinesla **Amsterdamska pogodba**,¹⁴ sprejeta leta 1997, ki predstavlja prvi pravno zavezujoči dokument EU. Tako je strategija zaposlovanja invalidov postala sestavni del splošnih smernic zaposlovanja. Osredotoča se predvsem na vidik diskriminacije in ukrepa v boju proti diskriminaciji, ki temelji na spolu, rasi ali nacionalnem poreklu, verovanju ali prepričanju, invalidnosti.

2.2 Notranji pravni viri

2.2.1 Ustava

Ustava Republike Slovenije kot temeljni notranji pravni vir opredeljuje v 14. členu enake človeške pravice in temeljne svoboščine, ne glede na spol, starost, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj. Od 15. junija 2004 naprej je k omenjenemu členu, ki govori o enakosti pred zakonom, dodana tudi invalidnost.

¹⁴ Amsterdamska pogodba, OJ C 340/01, 2. oktober 1997.

2.2.2 Zakonodaja

2.2.2.1 Zakon o delovnih razmerjih¹⁵

Ravno tako 6. člen predpisuje ZDR, da delodajalec ne sme iskalca zaposlitve pri zaposlovanju ali delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi postavljati v neenakopraven položaj. Prepoveduje neposredno, kot tudi posredno diskriminacijo zaradi spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti in nacionalnega porekla.

Področje urejanja pravic invalidov, ki ni neposredno povezana z enakimi možnostmi, je obravnavano še v naslednjih členih zakona. V 20. členu obravnava opredeljene pogoje za sklenitev pogodbe, v 24. členu kot izjemo od obveznosti objave navede tudi primer zaposlitve invalida. V primeru, da invalid dela s krajšim delovnim časom, ima pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas (66. člen). Določba 89. člena predpisuje, da invalidnost ni utemeljen razlog za redno odpoved. Določba 116. člena, ki predvideva posebno pravno varstvo pred odpovedjo, pravi, da delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delovnemu invalidu zaradi ugotovljene invalidnosti II. ali III. kategorije ali iz poslovnega razloga, razen če mu ni možno zagotoviti drugega ustreznega dela ali dela s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Ravno tako velja določilo za primer, ko nima statusa delovnega invalida. Določba 119. člena predpisuje, da invalidu I. kategorije preneha Pogodba o zaposlitvi po zakonu samem. Določbi 145. in 147. člena pa predpisujeta delodajalcu, da invalid ne sme opravljati dela preko polnega delovnega časa. Po 159. členu invalidu pripadajo trije dnevi več letnega dopusta. Posebno varstvo (delovnih) invalidov je opredeljeno v 199. in 200. členu, kjer je delodajalcu predpisano, da mora invalidu zagotoviti opravljanje drugega dela, ustreznega njegovi preostali delovni zmožnosti, opravljanje dela s krajšim delovnim časom glede na preostalo delovno zmožnost, poklicno rehabilitacijo ter nadomestilo plače v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

¹⁵ Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002), v nadaljevanju ZDR.

2.2.2.2 Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov

Predhodnik omenjenega zakona je Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb, ki je bil sprejet 1976 in je urejal usposabljanje in zaposlovanje invalidov, ki zaradi svoje telesne ali duševne prizadetosti potrebujejo pri usposabljanju in zaposlovanju posebno strokovno pomoč in imajo pravico do posebnega družbenega varstva. Zaradi sprememb, povezanih s pridružitvijo Slovenije Evropski uniji, novih metod zaposlovanja, spremenjenega sistema financiranja in nove ureditve delovnih razmerij je nastala potreba po spremembi in dopolnitvi obstoječih zakonskih določil. Maja 2004 je državni zbor obravnaval in sprejel novi ZZRZI, ki temelji na načelih nediskriminacije in pozitivnih ukrepih za izenačevanje možnosti invalidov, poudarjanju sposobnosti invalidov in neinvalidnosti, poudarjanju individualnih razlik, enakovredni udeležbi invalidov na trgu dela pri zagotavljanju možnosti v običajnem delovnem okolju, ustvarjanju družbe za vse, socialnem partnerstvu, kontinuiranosti rehabilitacijske obravnave.

V 2. členu je razvidno načelo enakih možnosti, zakon namreč govori, da je njegov namen povečati zaposljivost invalidov in vzpostaviti pogoje za njihovo enakovredno udeležbo na trgu dela z odstranjevanjem ovir in ustvarjanjem enakih možnosti.

2.2.2.3 Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju¹⁶

ZPIZ-1 zagotavlja na podlagi dela vrsto pravic. Status delovnega invalida daje zavarovancem poleg pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja tudi pomembno varstvo po predpisih o delovnem razmerjih, saj je njihova zaposlitev varovana, imajo pa tudi nekatere ugodnosti pri sklenitvi delovnega razmerja ter še nekatere druge pravice (Lepičnik in drugi 1997).

2.2.2.4 Drugi zakoni

Še nekateri drugi zakoni, na podlagi katerih invalidi pridobijo status, so: **Zakon o vojnih invalidih¹⁷**, **Zakon o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb¹⁸**, **Zakon o**

¹⁶ Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 106-4965/1999), v nadaljevanju ZPIZ-1.

¹⁷ Zakon o vojnih invalidih (Uradni list RS, št. 63/95), v nadaljevanju ZVojI.

¹⁸ Zakon o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb (Uradni list SRS, št. 41/83), v nadaljevanju ZDVDTP.

izobraževanju in usposabljanju otrok in mladostnikov z motnjami v telesnem in duševnem razvoju¹⁹ ter **Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami**²⁰.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve strokovno in medresorsko pripravlja **Zakon o izenačevanju možnosti invalidov**, ki je letos predviden v normativnem programu dela Vlade RS, kar sovпада z odločitvijo Evropske komisije in Sveta Evropske unije o razglasitvi leta 2007 za **Evropsko leto enakih možnosti za vse**, z geslom »Pravični družbi naproti«.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je za leta od 2007 do leta 2013 izdelalo **Nacionalni akcijski načrt za invalide**.²¹ V 5. cilju invalidom zagotavlja dostop do dela in zaposlitve brez diskriminacije v delovnem okolju, ki je invalidom odprto, vključujoče in dostopno. Celotni načrt temelji na predpostavkah dostojanstva in individualne avtonomije, aktivnem sodelovanju invalidov pri razvoju skupnosti, v kateri živijo, tako na lokalnem nivoju, kot na nivoju države. Ravno tako temelji na predpostavki nediskriminacije – spoštovanju različnosti in sprejemanju invalidnosti kot del človeške različnosti in človeškosti ter enakosti možnosti in dostopnosti kot predpogoj za uresničevanje pravic in socialno vključenost.

2.3 Izenačevanje možnosti za invalide kot nadgradnja pravnega okvira

Izenačevanje možnosti za invalide moramo razumeti kot proces, preko katerega vsem državljanom, tudi invalidom, omogočimo dostop v okolje in na posamezna področja družbenega življenja. Gre za uresničevanje načela enakih pravic, kar pomeni, da so potrebe slehernega

¹⁹ Zakon o izobraževanju in usposabljanju otrok in mladostnikov z motnjami v telesnem in duševnem razvoju (Uradni list SRS, št. 19/76), v nadaljevanju ZIUOM.

²⁰ Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami (Uradni list RS, št. 54/00).

²¹ Cilji programa so naslednji: 1. V družbi povečati osveščenost o invalidih, njihovem prispevku k razvoju družbe, pravicah, dostojanstvu in potrebah. 2. Vsi invalidi imajo pravico, da enakovredno in brez diskriminacije izbirajo, kje in kako bodo živeli, in so polno vključeni ter sodelujejo v življenju skupnosti. 3. Invalidom zagotavljati dostopnost grajenega okolja, prevoza, informacij in komunikacij. 4. Na podlagi enakih možnosti in brez diskriminacije jim je treba zagotavljati vključujoč izobraževalni sistem na vseh ravneh in vseživljenjsko učenje. 5. Invalidom zagotavljati dostop do dela in zaposlitve brez diskriminacije v delovnem okolju, ki je invalidom odprto, vključujoče in dostopno. 6. Invalidom zagotavljati ustrezno življenjsko raven, finančno pomoč in socialno varnost. 7. Invalidom zagotavljati učinkovito skrb za njihovo zdravje. 8. Invalidom zagotavljati vključenost v kulturne dejavnosti in sodelovanje na področju dostopnosti do kulturnih dobrin na enakopravni osnovi. 9. Invalidom zagotavljati sodelovanje pri športnih in rekreativnih dejavnostih. 10. Invalidom zagotavljati enakopravno udeležbo v verskem in duhovnem življenju v svojih skupnostih. 11. Krepitev delovanja invalidskih organizacij. 12. Odkrivanje in preprečevanje nasilja ter diskriminacije nad invalidi.

državljana enako pomembne, s tem, da so tudi obveznosti enake za vse, tudi za invalide. V tem procesu pa je potrebno invalidom zagotoviti več pravic v smislu podpore, ki jo potrebujejo znotraj področij izobraževanja, zdravstva, zaposlovanja in socialnih služb, skratka, da bi lahko bili vključeni in prevzeli tudi polno odgovornost (glej Internet 1).

Drobnič (2002: 469) to potrjuje z mislijo, da »ker je dostop do položajev v sodobni družbi odvisen predvsem od znanja in sposobnosti, je enak dostop povezan z ukrepi potrebnega usposabljanja z javnimi finančnimi sredstvi, ki vključujejo tudi nadomestne ukrepe – za bolj prizadete večjo izbiro ukrepov. V ta krog ukrepov spadajo šolanje, usposabljanje in priprava na zaposlitev, deloma pa tudi tisti, ki so povezani z ugodnejšim dostopom do zaposlitve.«

Vsi omenjeni dokumenti na državnem ali mednarodnem nivoju sicer z različnimi besedami nakazujejo na isto potrebo - tudi na področju invalidnosti uresničiti načelo, da imamo vsi ljudje enake pravice in enako dostojanstvo. Poudarjanje enakih možnosti je torej urejeno v zakonskih in podzakonskih aktih, deklaracijah, priporočilih in podobno, vendar se ponavadi zaustavi pri praktičnem udeležanju. Kot že rečeno prej, mnogi dokumenti niso obvezujoči, kar zagotovo predstavlja prepreko pri vzpostavitvi enakih možnosti. Po drugi strani pa tudi, če država preko zakonskih predpisov nalaga delodajalcem določeno delovanje, še vedno ostaja problem nadzora izvajanja.

Danilo Türk (1998: 10) pravi, da sama Splošna deklaracija o človekovih pravicah prizna, »da polna uresničitve določb pomeni več kot zgolj formalno razglasitev ali pasivno spoštovanje človekovih pravic. Ključ do uspeha je v aktivnem angažiranju ljudi in države, da ustvarijo ustrezen družbeni red, v katerem je človekove pravice mogoče uresničevati.« V komponento aktivnega angažiranja ljudi Boris Šuštaršič (Uršič in Kroflič 1998: 24) dodaja tudi invalide, ki verjetno najboljše poznajo svoje interese, potrebe in želje. Pravi, da »...nobene zakonodaje o invalidih ne bi smeli sprejeti v nobenem parlamentu, če pri njenem oblikovanju ne sodelujejo tudi invalidi sami, kajti le mi lahko vemo, kaj je za nas najboljše.«

Za ustvarjanje ugodnih in pravičnih pogojev pri zaposlovanju, je ključno sodelovanje med delodajalci, invalidi in pristojnimi institucijami. Gre za dolgotrajen in dinamičen proces medsebojnega prilagajanja, ki po eni strani zajema ljudi s posebnimi potrebami, ki življenje

živijo – skladno s svojimi željami, odločitvami, sposobnostmi in za katere je pomembno, da se spodbuja njihov razvoj, po drugi strani pa zajema družbo, ki mora nuditi podporo pri zagotavljanju možnosti (Tabaj 2003). Zaključiva lahko, da so strokovnjaki, ki dobro poznajo področje invalidov, enoglasni, da je rešitev v večjem sodelovanju med vsemi vključenimi akterji v politiki zaposlovanja. Rezultati njihovega sodelovanja se zagotovo odražajo tudi v stanju trga delovne sile in položaja invalidnih oseb.

3. Položaj invalidov na trgu delovne sile

V današnjem času smo priča nenehnemu tehnološkemu razvoju, razvoju novih informacijskih sistemov, globalizaciji gospodarstva, visoki konkurenčnosti delovne sile. Zaostreni pogoji ne prizanašajo nobeni od skupin aktivnega prebivalstva, tudi invalidom ne. Invalidi predstavljajo posebno skupino na trgu delovne sile, ki je že v procesu zaposlovanja usmerjena na sekundarni trg delovne sile (Drobnič in Uršič 1995). Posledica zapostavljenosti in diskriminacije invalidov se kaže v delovnih mestih, ki jih invalidi zasedajo. Povečini gre za delovna mesta, ki nudijo slabši zaslužek, so negotova in ne nudijo napredovanja. Podobno kot v svetu, je tudi v Sloveniji nezaposlenost invalidov večja kot nezaposlenost drugega aktivnega prebivalstva.

3.1 Pomen socialne vključenosti za invalide

Eden pomembnih dejavnikov v življenju posameznika, ki bistveno vpliva na njegovo samouresničitev in neodvisnost v družbi, je gotovo zaposlitev. Občutek neodvisnosti prinaša človeku občutek lastne vrednosti in spoštovanja, ki se lahko ob izgubi dela poruši.

Ob upoštevanju dejstva, da je človek v socializacijskem procesu vzgojen za delo in ustvarjanje, je za optimalen človekov razvoj pomembno, da bi imel možnost ti dve področji skladno razvijati in uresničevati (Fatur-Videtič 2003). Torej samo delo predstavlja veliko več kot le sredstvo za doseganje zadovoljivega ekonomskega statusa. Delo je visoko cenjeno tudi zato, ker je pomemben element, ki omogoča integracijo invalidov v normalni tok življenja v okviru skupnosti. Vključno z družino in šolo je delovno mesto arena, kjer se formirajo socialne vezi, razvijejo socialna znanja, utrjuje ali pa izgublja socialni status. Če invalidna oseba ni udeležena v delovnem procesu, je brez možnosti oziroma je ločena in ovirana v smislu integracije v skupnost

(Acton v Drobnič in Uršič 1995). Kot pravi Koncept razvojne strategije invalidskega varstva v Sloveniji (Uršič in Kroflič: 1998), invalidi niso le pomembna postavka v družbenem proračunu, kruh proizvajalcev invalidskih pripomočkov, cilj poslovnežev, sociomedicinski problem in sredstvo, s katerim si uspešni državljani pomirijo vest, temveč tudi pomemben kazalec življenja družbene skupnosti ter dejavnik in subjekt družbenega razvoja. Akcijski program za invalide ravno tako navaja, da sta delo oziroma zaposlitev ključna dejavnika za socialno vključenost, ekonomsko neodvisnost, omogočanje samostojnega življenja in večje dostojanstvo invalidov.

Dokaz pomena dela se kaže v primeru brezposelnih oseb, pri katerih je posledica dalj časa trajajoče brezposelnosti, okrnitev socialnih vezi, ki »zmanjšuje motivacijo za ponovno vključitev v delo, pogosto pa producira strah pred ponovnim neuspehom« (Drobnič in Uršič 1995: 43), skratka pride do pojava družbene neaktivnosti.²²

Posledica izključenosti iz sveta dela torej ne pomeni le izgubo možnosti pridobivanja materialnih sredstev, ampak gre za izgubo statusa, oviran ali onemogočen razvoj socialnih veščin, oblikovanja osebne identitete ter spoštovanja. Dejstvo je, da je delo ključni element v družbenem življenju posameznika, tudi invalida. V družbi se tako postopoma kaže »...želja preprečiti socialno izključenost na eni strani ter odpraviti pomanjkljivosti na trgu delovne sile po drugi strani, vodi k večjemu poudarku pomena politike trga delovne sile - prilagoditve na delovnem mestu in aktivacijo in rehabilitacijo nezaposlenih invalidov« (glej Internet 2).

Zaradi omogočanja celovite vključenosti invalidov v družbo in omejevanja diskriminacije na trgu delovne sile, so bili sprejeti številni dokumenti, predstavljeni v drugem poglavju.

3.2 Zaposlovanje invalidov

Brezposelni invalid je na trgu delovne sile bistveno manj konkurenčen kot brezposelna oseba, ki je v celoti zmožna za delo. »Za invalide velja, da je njihova stopnja brezposelnosti v povprečju dvakrat tolikšna kot v globalu« (Drobnič 1995: 2). Strokovnjaki pa so si enotni v mnenju, da je »zaposlitev najboljšo varovalo pred socialno izključenostjo« (Tutta v Furlani 2006: 3), vendar pa je treba upoštevati dejstvo, da analize položaja invalidov na trgu kažejo predvsem dvoje: da je

²² Iz tega razloga je C-storitev pri zaposlitveni rehabilitaciji ena najbolj pogostih oblik, ki jo brezposelne osebe koristijo v okviru ZRSZ-a. Drobnič navaja, da se psihosocialne rehabilitacije udeleži vsaka druga oseba.

brezposelnost invalidov v kateri koli državi bistveno večja v primerjavi s celotno populacijo in da invalidi zasedajo slabše cenjena delovna mesta, s tem pa tudi manj plačana (glej Drobnič 2002: 469).

3.2.1 Gibanje števila brezposelnih invalidov

V spodnji tabeli in grafu, ki sta bila objavljena v Letnem poročilu ZRSZ za leto 2006, so prikazani podatki o številu brezposelnih invalidov ter njihovem deležu med vsemi brezposelnimi od leta 1995 do 2006. Vidno je vztrajno naraščanje števila brezposelnih do leta 2001, ko je bilo brezposelnih invalidov že 18.684 oz. 17,9 % vseh brezposelnih. V letu 2002 sledi majhen padec, v zadnjih štirih letih pa se število brezposelnih invalidov giblje med 8.875 in 9.138 invalidi. Ocenjuje se, da je število brezposelnih invalidov naraslo zaradi obdobja tranzicije, v katerem se je znašla Slovenija. Delovno intenzivne panoge, ki so bile prisotne v teh letih, so se prestrukturirale ali pa šle v stečaj (glej Furlani 2006: 7).

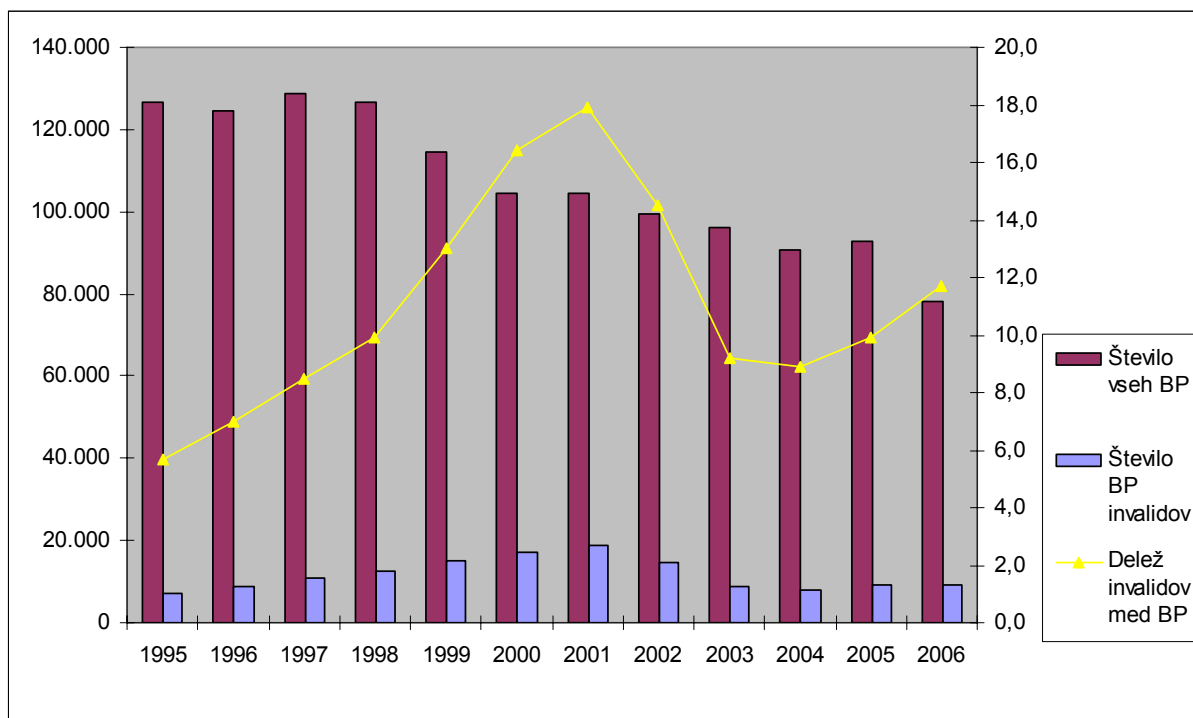
Tabela 3.2.1.1: Število brezposelnih invalidov

Leto	Število vseh BP	Število BP invalidov ²³	Razlika	Delež invalidov med BP
1995	126.759	7.165	119.594	5,7
1996	124.470	8.671	115.799	7,0
1997	128.572	10.897	117.675	8,5
1998	126.625	12.528	114.097	9,9
1999	114.348	14.878	99.470	13,0
2000	104.583	17.179	87.404	16,4
2001	104.316	18.684	85.632	17,9
2002	99.607	14.420	85.187	14,5
2003	95.993	8.875	87.118	9,2
2004	90.728	8.051	82.677	8,9
2005	92.575	9.135	83.440	9,9
2006	78.303	9.138	69.165	11,7

Vir: Letno poročilo ZRSZ 2006 (glej Internet 3).

²³ Prikazani so podatki iz aktivne evidence brezposelnih, kar pomeni, da približno 15.000 brezposelnih invalidov, ki so nezaposljivi (kar je ugotovljeno z odločbo ZRSZ), med iskalci zaposlitve v prikazanih podatkih ni vključenih.

Graf 3.2.1.1 : Število brezposelnih invalidov



Vir: Letno poročilo ZRSZ 2006 (glej Internet 3).

V skladu s slovensko zakonodajo lahko imajo invalidi pri nas različne statuse invalidnosti. V spodnji so prikazani statistični podatki o številu invalidov po posameznih skupinah: delovni in vojaški invalidi ter invalidi s telesno okvaro, invalidi po ZUZIO in ZZRZI ter kategorizirani mladostniki.²⁴

Tabela 3.2.1.2: Registrirani brezposelni invalidi po vrstah invalidnosti

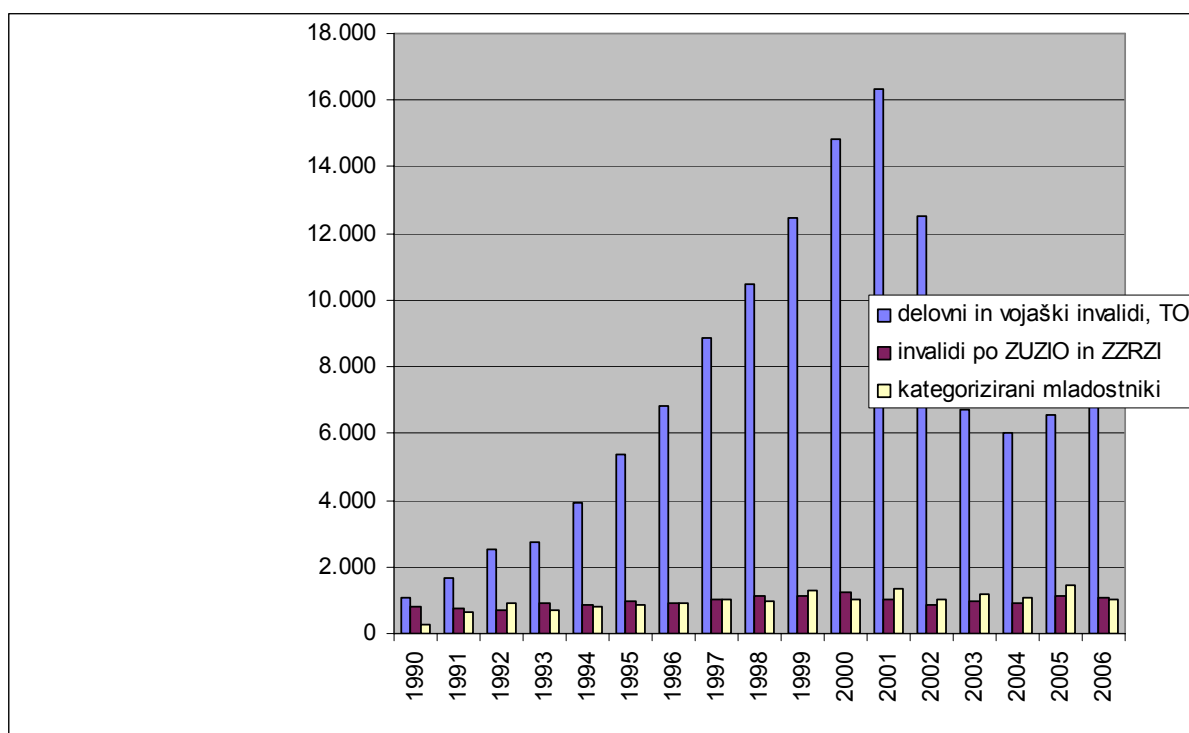
Leto	Delovni in vojaški invalidi, TO	Invalidi po ZUZIO in ZZRZI	Kategorizirani mladostniki	Skupaj
1990	1.084	800	283	2.167
1991	1.658	774	650	3.082
1992	2.504	709	913	4.126
1993	2.738	929	707	4.374
1994	3.910	839	815	5.564
1995	5.380	941	866	7.165

²⁴ Več o različnih statusih invalidnosti bo predstavljeno v podpoglavju 4.2.

1996	6.847	910	914	8.671
1997	8.886	1.011	1.000	10.897
1998	10.467	1.104	957	12.528
1999	12.471	1.110	1.297	14.878
2000	14.838	1.257	1.041	17.179
2001	16.338	1.017	1.329	18.684
2002	12.515	876	1.029	14.420
2003	6.734	964	1.177	8.875
2004	6.040	927	1.084	8.051
2005	6.579	1.124	1.432	9.135
2006	7.039	1.091	1.008	9.138

Vir: Letno poročilo ZRSZ 2006 (glej Internet 4).

Graf 3.2.1.2: Registrirani brezposelni invalidi po vrstah invalidnosti



Vir: Letno poročilo ZRSZ 2006 (glej Internet 4).

Iz zgornje razpredelnice in grafa je razvidno, da sta krivulji, ki prikazujeta spreminjanje števila invalidov po ZUZIO (Zakon o usposabljanju in izobraževanju invalidov) in ZZRZI ter invalidov – kategoriziranih mladostnikov, pravzaprav konstanti. Vidimo tudi, da sta ti dve skupini v primerjavi s krivuljo delovnih in vojaških invalidov ter invalidov s priznano telesno okvaro zelo

majhni (v letu 2001 je npr. v večji skupini kar 16.338 invalidov, v ostalih dveh skupinah pa po 1.017 oz. 1.329). V letu 2006 je vseh registriranih brezposelnih invalidov 9.138, od tega 7.039 delovnih in vojaških invalidov ter invalidov s telesno okvaro, v ostalih dveh skupinah skupaj pa je 2.099 invalidov.

Strukturni problemi brezposelnosti invalidov so predvsem (Uršič in Fatur-Videtič 2006: 57):

- dolgotrajna brezposelnost, ki je daljša kot pri neinvalidni populaciji (v povprečju za 2 do 3 leta daljša kot pri ostalih brezposelnih)
- nizka izobrazbena raven in nizka usposobljenost
- višja starost
- diskriminacija s strani delodajalcev (predsodki, neznanje in nepoznavanje).

Dejstvo je, da se znanje in tehnologija razvijata hitreje, kot temu sledi izobrazbeni nivo zaposlenih, še bolj pa tistih, ki so dalj časa brezposelni in se ne izobražujejo ter tem trendom zato objektivno ne morejo slediti. Trdimo lahko, da so gibanja na trgu dela v Sloveniji trenutno pozitivna: stopnja brezposelnosti se znižuje, prilagodljivost na trgu dela se z instrumenti delne in začasne zaposlitve izboljšuje, še vedno pa se pojavlja visoka stopnja brezposelnosti med invalidi, osebami brez izobrazbe in starejšimi (Uršič in Fatur-Videtič 2006: 57), ki tvorijo največjo skupino brezposelnih. Povsem podobne so razmere v državah EU, zato je EU v prenovljenih ciljnih Lizbonske strategije zapisala, »da morajo države EU do leta 2010 doseči vsaj 50% zaposlenost aktivnega prebivalstva« (glej Internet 5).

3.2.2 Spreminjanje politike zaposlovanja invalidov

Politika zaposlovanja invalidov je šla skladno z družbenoekonomskimi spremembami skozi različne faze razvoja. Medtem, ko so bile do prve polovice 20. stoletja uveljavljene predvsem politike invalidskega varstva, ki so invalidu pomagale pri spopadanju z njegovim stanjem in so vključevale veliko mero zaščite (posebne institucije, kjer so se invalidi izobraževali, delali in živeli celo življenje), so se v drugi polovici 20. stoletja pojavile težnje k integraciji invalidov in normalizaciji njihovega življenja. Pod okriljem OZN²⁵ se je invalidska politika intenzivneje posvetila vprašanju omogočanja avtonomije invalidom in njihovem vključevanju na trg dela.

²⁵ Svetovni program delovanja v korist invalidov ter Standardna pravila za izenačevanje možnosti invalidov.

Pomembna je postala poklicna rehabilitacija, katere stroški so se z zaposlitvijo invalida lahko hitro povrnili. V obdobju globalizacije, razvoja informacijske tehnologije in povezane tranzicije je prišlo, kot razvidno tudi iz grafov št. 3.1 in 3.2, do hitro rastoče brezposelnosti, ki ni prizanesla niti invalidom. Zaradi velikega števila stečajev in prisilnih poravnav gospodarskih subjektov je, kljub zaščitni zakonodaji, ostalo brez dela tudi veliko število invalidov (glej Presen 2003: 95).

Sprejetih je bilo mnogo ukrepov, ki naj bi pripomogli k vračanju najbolj ranljivih skupin nazaj na trg dela: uveljavitev kvotnega sistema, subvencije plač invalidom v invalidskim podjetjih, subvencioniranje odprtja novih delovnih mest za invalide, kritje stroškov podporne zaposlitve, financiranje prilagoditve delovnih mest, različne oblike izobraževanja, poklicna in zaposlitvena rehabilitacija itd..

4. Invalidna oseba in njen status

4.1 Splošno

Osnovna naloga politike zaposlovanja in usposabljanja invalidov je ravno ugotavljanje invalidnosti z vidika umeščanja invalidov na trg delovne sile ter z vidika zagotavljanja socialnih pomoči (Drobnič 2002: 440). Ugodnosti in dostop do pravic, ki jih prinese dodeljen status invalidne osebe, se razlikujejo glede na institucijo, ki ga dodeli. (glej Croxen John v Uršič in Drobnič 1995: 12). Za definicijo pojma invalidnosti je značilno, da je praviloma določena in urejena s predpisi s področja socialne varnosti, kar še posebej velja za socialna zavarovanja in socialno varstvo, pa tudi za splošne pogoje zavarovalnic. Ravno tako za merjenje stopnje invalidnosti obstajajo različni načini, razpredelnice merjenja, katerih način merjenja se razlikuje od institucije do institucije.

Deklaracija o pravicah invalidov v 1. členu podaja precej splošno definicijo invalida. Pojem invalida opredeljuje kot »vsako osebo, ki zaradi prirojene ali pridobljene pomanjkljivosti v svojih telesnih ali duševnih sposobnostih ni sposobna sama, delno ali v celoti zadovoljevati potreb in normalnega individualnega in /ali družinskega življenja.«

Uršič (1995: 12) omenja tri različne opredelitve invalidnosti, ki se je tokom časa razvijala in odražala tako v mednarodnih dokumentih kot tudi v državni zakonodaji. Šlo je za postopno spreminjanje razumevanja invalidnosti od strogo medicinskega (ki je temeljil na omejitvah pri telesnem delovanju) do ekonomskega vidika (invalidnost kot posledica zmanjšanja možnosti zaslužka pri delu) do sociološko-političnega pojmovanja (koncept stigmatizacije, invalidnost kot rezultat odnosa med posameznikom in okoljem).

Zelo podobne opredelitve poda Mednarodna klasifikacija funkcioniranja²⁶, ki vidi invalidnost kot rezultat povezave med posameznikovim zdravstvenim stanjem in okoliščinami v katerih se posameznik znajde. Te »okoliščine« vključujejo elemente osebnih dejavnikov kot so starost, spol, izobrazba ter zunanjih okoljskih dejavnikov, kot so fizično okolje, podporna tehnologija, politike, službe. Invalidnost je opredeljena iz treh različnih vidikov (Hoskin 2003):

1. Telesne funkcije in strukture, kjer je invalidnost označena kot **poslabšanje, oslabitev, poškodba** (ang. *impairment*) – npr. pomanjkanje mišičnega tkiva, pomanjkanje govora ali intelektualno pomanjkanje.
2. Osebne dejavnosti, kjer je izkušnja invalidnosti imenovana kot **omejitev dejavnosti** (ang. *activity limitation*) – nezmožnost hoje, komunikacije, skrbi zase). Gre za težave, ki jih lahko izkusi posameznik pri opravljanju nalog in dejanj.
3. Socialna (posameznika v odnosu do družbe) kjer se izkušnja invalidnosti imenuje **omejitev sodelovanja** (ang. *participation restriction*) – ne delati, ker je delovno okolje nedostopno ali ne komunicirati, ker se ljudje ne vključijo v komunikacijo z določenim posameznikom). Gre torej za težave, ki jih lahko izkusi posameznik pri vključevanju v življenjske situacije.

Z drugimi besedami, oseba je lahko nezmožna narediti določene stvari, vendar se lahko kljub temu vključi, saj ji okolje to omogoča. Po drugi strani pa ima lahko zmožnost narediti nekaj, vendar ji je preprečeno, da to naredi zaradi pomanjkanja priložnosti, okolje ji to onemogoča zaradi negativnega odnosa do invalidnosti. Trenutno se najpogosteje uporablja ta, ki je blizu omejitev dejavnosti in tudi vključuje nekatere elemente omejitve sodelovanja.

²⁶ ang. International Classification of Functioning, Health and Disability.

Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD)²⁷ pravi, da se beseda invalid (ang. *disabled*) lahko nanaša na zdravstveno stanje, na vidik trga delovne sile ali prejemanje ugodnosti. Določali naj bi jih neodvisno enega od drugega. Beseda »biti invaliden« se ne bi smela več avtomatsko enačiti z »biti nesposoben za delo«. Invalidnost je treba prepoznati kot stanje, vendar jo je treba razlikovati od zmožnosti za delo in prejemanja ugodnosti, ravno tako kot ne bi smela avtomatsko pomeniti ovire za delo.

V zadnjem času je viden resen premik v paradigmi invalidnosti od videnja invalidnosti na ravni posameznika kot fizične ali psihične omejitve k širšem gledanju na invalidnosti v socialnem in kulturnem kontekstu. Spodnja tabela (4.1) zgovorno prikazuje ta premik in nakazuje na različne pristope k reševanju invalidnosti tako za staro kot za novo miselnost.

Način, kako poseči v problem invalidnosti, ni samo v zagotavljanju zdravstvenih storitev, rehabilitacije, izobraževanja, dela in psihološke podpore na ravni posameznika temveč vključuje tudi njegovo družino. Obenem je potrebna preventiva – promoviranje zdravja državljanov in informiranje okolice o tem procesu socialne spremembe. Z razširjenim delovanjem se tudi krog oseb, ki so vključene, razširijo iz zdravnikov, rehabilitacijskih in socialnih strokovnjakov na invalide ter vse druge svetovalce, ki lahko ponudijo potrebne informacije.

Tabela 4.1.1: Stara in nova paradigma invalidnosti

INVALIDNOST	Stara paradigma	Nova paradigma
Definicija	Osebni problem, ki je posledica funkcijskih omejitev zaradi fizične ali psihične omejitve	Posledica fizične ali psihične omejitve ter <i>socialne ali kulturne ovire</i> , ki ovirajo proces integracije in katere lahko doletijo vsakega
Strategije za intervencijo	Omejiti ali odstraniti funkcionalno omejitve z aktivno intervencijo na posameznika	Odstraniti ovire, omogočiti dostop do storitev, promovirati blagostanje in zdravje državljanov.
Metodologija za intervencijo	Invalidom zagotoviti zdravstvene storitve,	Naditi sektorski pogled na potrebe in podpirati tako

²⁷ ang. Organisation for Economic Co-operation and Development

	rehabilitacija, šola, delo in psihološka podpora	posameznike kot njihove družine s ponudbo različnih inštrumentov in storitev, istočasno promovirati proces socialne spremembe.
Vključene osebe	Zdravniki, rehabilitacijski in socialni strokovnjaki	Vključenost strokovnjakov, tako na socialnem kot zdravstvenem področju, je komponenta, ki jo je treba dodati vključenosti drugih invalidnih oseb, drugih svetovalcev, ki lahko ponudijo informacije in nove osebe, ki jih lahko vključimo.
Razlogi za delovanje	Invaliden državljan uveljavlja subvencije in storitve glede na resnost in vzrok njene/njegove omejitve	Storitve in subvencije so upravičene kot potreben pogoj za invalidne osebe, zato, da koristi vse državljanske pravice
Vloga invalidne osebe	Subjekt intervencije, pacient, oseba ki ima korist od nečesa, subjekt preiskave	Odgovoren in aktiven subjekt pri odločanju, raziskovanju, stranka

Vir: Kosic (2003: 49).

Za marsikaterega posameznika predstavlja pridobitev statusa veliko pomoč pri graditvi ekonomskega in družbenega življenja, obenem pa je dejstvo, da postane oseba na nek način stigmatizirana. Zanimiv je vpogled v psihologijo invalidov, ki se skriva v povezavi z dokazovanjem invalidnosti. Da invalid prejme vladne pomoči, mora dokazati, da ni zmožen delati pod običajnimi pogoji. To invalidom povzroča težave – če morajo dokazati, da ne zmorejo delati pod običajnimi pogoji, začnejo to verjeti – in obtičijo v položaju, v katerem so prepričani, da ne bodo nikoli več mogli delati. Obenem pa problem obstaja za tudi delodajalce, ki ne morejo zaposlovati ljudi s slabim zaupanjem vase in ki so prepričani, da dela ne zmorejo (glej Hanlon 2003: 27). Ena izmed rešitev omenjenega problema je vključevanje invalidov v aktivno politiko zaposlovanja, kolikor je to mogoče.

Različno pojmovanje invalidnosti se ne kaže le med teoretiki, temveč tudi med izvajalci invalidske politike. Prav vsak izmed izvajalcev ima svoje kriterije opredelitve in pridobitve statusa in iz njega izhajajoče pravice ter ugodnosti.

4.2 Različne definicije invalidnosti v slovenski zakonodaji

V tem delu naloge bova predstavili zakonske podlage za dodelitev statusa invalida v slovenski zakonodaji. V slovenskem pravnem redu velja pravilo, da je invalidnost priznana z odločbo, ki jo izda z zakonom določen organ na podlagi mnenja izvedenskega organa. Glede na vzrok nastanka invalidnosti in v katerem obdobju človekovega življenja je nastala, ločimo delovne invalide, invalidne otroke, vojaške ali vojne invalide ipd.. Različni razlogi za nastanek invalidnosti in položaj osebe, ki ga je imela ob nastanku invalidnosti, npr. otrok, delavec, vojaški obveznik, so vzrok različnemu pravnemu statusu invalida. Glede na pravni status se invalidom odmerjajo različne pravice, denarne ali pravice drugih oblik. Dajatve države invalidom z različnimi pravnimi statusi so zelo različne in so tako invalidni otroci ali mladostniki deležni bistveno manjše državne pomoči kot na primer delovni invalid. Razlike v prejemkih so lahko tudi 1:10 ali več (glej Drobnič 2002: 441–442).

V letu 2005 je bila vsa raznolika zakonodaja prvič zbrana v **Navodilu za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide**²⁸, saj je bilo zaradi pričetka izvajanja kvotnega sistema nujno potrebno zbrati podatke o zaposlenih invalidih. O tem govori 62. člen ZZRZI: »V kvoto se štejejo invalidi, ki jih delodajalci prijavijo v zavarovanje kot invalide skladno z Navodilom za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide (Uradni list RS, št. 10/05 in 43/05).« Zaradi omogočanja zbiranja podatkov o zaposlenih invalidih je bil spremenjen obrazec M1/M2 - Prijava v pokojninsko in invalidsko zavarovanje na Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju ZZZS) in sicer je bila dodana rubrika 37 – vrsta invalidnosti.

V Navodilu, ki delodajalcem pojasnjuje pravilno prijavo invalida v obrazec prijave, pa so bile prvič na enem mestu zbrane vse različne zakonske podlage in vrste odločb o invalidnosti, ki jih podeljujejo različne institucije. Delodajalcem navodilo pomaga pravilno ugotoviti, ali je zaposleni delavec invalid in kako ga pravilno prijaviti v zavarovanje. Kot že omenjeno, je to postalo zaradi uvedbe kvotnega sistema v slovenski prostor še kako pomembno, saj lahko

²⁸ Navodilo za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide (Ur.l.RS št. 10/2005 in 43/2005), v nadaljevanju Navodilo.

nepravilna prijava za delodajalca predstavlja finančne posledice²⁹. Na ZZS je bila s to spremembo tudi prvič ustvarjena baza podatkov o številu in vrsti invalidnosti vseh zaposlenih invalidov pri delodajalcih v Sloveniji.

ZZRZI je na področje urejanja invalidnosti prinesel mnogo novosti, med drugim je torej uredil evidentiranje invalidov, enotno prijavo invalidov v zavarovanje, povezal pa je tudi institucije, ki delujejo na tem področju, kar predstavlja prvi poskus združevanja zakonske podlage za pridobivanje pravic.

Navodilo določa, kako se evidentira prijavo invalida po 3. členu ZZRZI, ter opredeljuje dokazila, ki jih mora delodajalec hraniti za zavarovanca, ki ga prijavlja kot invalida. Če povzamemo: zaposleni, ki ga delodajalec prijavlja v zavarovanje in ima status invalidnosti, spada v eno izmed skupin, naštetih v nadaljevanju, skupine so s šiframi od 01 do 10 označene v obrazcu Prijava M1/M2 v rubriki vrsta invalidnosti. Če zavarovanec ni invalid, je potrebno v rubriko vpisati šifro 00.

Pravna podlaga je 90. člen ZZRZI, ki pravi: »Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije vodi podatke o zavarovancih, vključenih v zdravstveno zavarovanje, iz katerih je razvidno, ali je zavarovanec invalid iz 3. člena tega zakona. Podrobnejša navodila za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje predpiše minister, pristojen za zdravje, v soglasju z ministrom, pristojnim za invalidsko varstvo, in so del obrazca.«

3. člen Navodila določa zavarovance invalide: »Invalidi so zavarovanci, ki so pridobili status invalida po kateremkoli predpisu ali osebe, pri katerih so z odločbo pristojnega organa ugotovljene trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni in imajo zato bistveno manjše možnosti, da se zaposlijo ali ohranijo zaposlitev ali v zaposlitvi napredujejo.«

V nadaljevanju bova naštetli zakonske podlage za dodelitev statusa invalidnosti, najprej bova navedli šifro, s katero se označi vrsta invalidnosti v obrazcu prijave v zavarovanje, nato napisali

²⁹ Delodajalec je dolžan za vsakega invalida, ki bi ga v skladu z ZZRZI moral zaposlovati, pa ga ne, plačati v Sklad prispevek v višini 70% minimalne plače mesečno.

definicijo z zakonsko podlago, ki jo opredeljuje Navodilo in nato pojasnili, zakaj in kako je opredeljen določen status invalidnosti z določenim zakonom.

01. Zavarovanec, ki je pridobil status invalida po 10. členu Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov

Invalidi lahko po tem zakonu pridobijo status od 1.1.2006 dalje. Status lahko pridobi oseba, ki ni pridobila statusa invalida po drugih predpisih oziroma nima z odločbo pristojnega organa ugotovljenih trajnih posledic telesne ali duševne okvare ali bolezni ter zato bistveno manjše možnosti, da se zaposli ali ohrani zaposlitev in je prijavljena kot brezposelna oseba na ZRSZ. Pogoj je tudi, da je dopolnila starost 15 let oziroma ni stara več, kot je po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju pogoj za pridobitev pokojnine za najnižjo pokojninsko dobo. Po tem zakonu pa lahko pridobi status tudi oseba, ki je zaposlena, če izpolnjuje ostale navedene pogoje. V to skupino spadajo tudi invalidi, ki jim je ZRSZ z odločbo ugotovil zaposljivost le v podporni ali zaščitni zaposlitvi.

02. Zavarovanec, ki mu je bila priznana lastnost invalidne osebe po 6. členu Zakona o usposabljanju in zaposlovanju invalidov.

Do sprejetja ZZRZI je ZRSZ podeljeval status invalidnosti po Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidov. Status so lahko pridobile brezposelne osebe, prijavljene na ZRSZ. Sedaj namesto teh odločb ZRSZ podeli odločbo o invalidnosti po ZZRZI, ki je pojasnjena zgoraj. Sklep ali odločbo izda ZRSZ.

03. Zavarovanec, ki je pridobil status delovnega invalida II. oziroma III. kategorije po 34. členu Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju oziroma po predpisih, ki so veljali pred uveljavitvijo tega zakona.

04. Zavarovanec, ki je pridobil status delovnega invalida II. oziroma III. kategorije po 60. členu Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

Zaradi podobnosti bosta zadnji dve skupini opisani skupaj. Odločbo izda ZPIZ, s šifro 03 se vrsta invalidnosti označi, ko gre za odločbo o invalidnosti, ki je bila izdana pred 1.1.2003, kasnejše odločbe se označi s šifro 04. Zaradi spremembe zakonodaje imajo zavarovanci z odločbami, izdanimi pred letom 2003, drugačne pravice kot tisti s kasnejšimi. V to skupino spadajo delovni invalidi, ki jih je med vsemi invalidi tudi največ. Zakon opredeljuje delovnega invalida kot zavarovanca, ki je na podlagi invalidnosti pridobil katero od pravic iz invalidskega zavarovanja.

05. Zavarovanec iz 4. člena tega navodila, ki mu je ugotovljena telesna okvara po prvem in tretjem odstavku 143. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju oziroma po predpisih, ki so veljali pred uveljavitvijo zadnje spremembe tega zakona.

Odločbo o telesni okvari izda ZPIZ. Višino telesne okvare v izvedenskem mnenju poda izvedenec in sicer takrat, ko nastane pri zavarovancu okvara, ki otežuje aktivnost organizma in zahteva večje napore pri zadovoljevanju življenjskih potreb, ne glede na to, ali ta okvara povzroča invalidnost ali ne. Pomembno je omeniti, da do začetka veljave Navodila osebam s telesno okvaro, nastalo pred časom zavarovanja, ni pripadala nobena pravica oz. jim ni bil priznan status invalida. Z Navodilom je sedaj osebam, ki jim je priznana najmanj 90% telesna okvara zaradi izgube vida in osebam z najmanj 70% telesne okvare zaradi izgube sluha ali pa osebam z več telesnimi okvarami (seštevek mora biti 80%, vsaj ena pa 70%) priznan status invalida³⁰ in lahko uveljavljajo pravice po ZZRZI, ne glede na čas nastanka telesne okvare.

06. Zavarovanec, ki je pridobil status vojaškega vojnega invalida po 2. členu, status vojaškega mirnodobnega invalida po 3. členu oziroma status civilnega invalida vojne po 4. členu Zakona o vojnih invalidih.

Vojni invalid je vojaški vojni, vojaški mirodobni invalid in civilni invalid vojne. Postopke za izdajo odločb o pravicah vojnega invalida po uradni dolžnosti vodi upravna enota, obvezno revizijo pa opravi Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. O pravicah po navedenem zakonu odloča na prvi stopnji upravna enota, pristojna za vojne invalide, o pritožbah pa pristojno ministrstvo.

³⁰ Določba 4. člena Navodila za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide.

07. Zavarovanec, ki je pridobil pravice po Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb.

Odločbo na podlagi izvida komisije za razvrščanje otrok in mladostnikov z motnjami v telesnem in duševnem razvoju izda CSD ali redko tudi invalidska komisija ZPIZ.

08. Zavarovanec iz 5. člena tega navodila, ki je bil razvrščen na podlagi izvida in mnenja strokovne komisije za razvrščanje otrok in mladostnikov z motnjami v telesnem in duševnem razvoju po 11. členu Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb.

Odločbo izda CSD na podlagi mnenja komisije za razvrščanje otrok. Kot invalide se lahko upošteva razvrščene po: točki A in B 3. člena pravilnika (lažje duševno prizadeti in zmerno duševno prizadeti)

- 3. odstavek 4. člena (gluhi otroci)
- 1. odstavek 6. člena (slepi otroci)
- 7. člen (otroci z okvarami, deformacijami ali gibalnimi motnjami, ki se ne morejo izobraževati skupaj z drugimi otroki)
- 9. člen (otroci z več motnjami)

Izveti so zavarovanci, ki so bili razvrščeni po zadnjem odstavki 3. člena Pravilnika.

09. Zavarovanec iz 6. člena tega navodila, ki je bil usmerjen v program vzgoje in izobraževanja po 21. členu Zakona o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami.

Zakon je stopil v veljavo leta 2000 in so tako invalidi s to vrsto odločbe na trgu delovne sile šele zadnjih nekaj let. Odločbo bo izdala pristojna šolska uprava, zaenkrat jih usmerja Zavod RS za šolstvo.

10. Zavarovanec, ki je pridobil status invalida po predpisih drugih držav članic Evropske unije.

Kot invalida lahko delodajalec prijavi v zavarovanje tudi zaposlenega, ki je pridobil status invalida po predpisih drugih držav članic EU. Kot dokazilo mora delodajalec hraniti uradno preveden dokument države članice Evropske unije o priznani invalidnosti v skladu s 3. členom ZZRZI.

5. Izvajalci na področju zaposlovanja invalidov

Mednarodna zakonodaja poudarja pravico do uspešne vzgoje, izobraževanja invalidov, delovne rehabilitacije, poklicnega svetovanja, kratka sistema popolne rehabilitacije, ki bo v končni fazi invalida pripeljala do ustreznega delovnega mesta na trgu delovne sile. Države izvajajo različne programe in ukrepe, s katerimi želijo izboljšati zaposlitvene možnosti za invalide. Na tej poti so invalidu na voljo različne državne institucije, ki urejajo področje dodeljevanja statusa invalidnosti, svetovanja in pospeševanja zaposlovanja invalidov – ZRRS, ZPIZ, Inštitut, Sklad, Direktorat za invalide, CSD, Upravne enote RS. V nadaljevanju bova podrobneje opredelili njihovo vlogo pri izvajanju pozitivnih ukrepov politike zaposlovanja invalidov in vzpostavljanju pogojev za enakovredno udeležbo na trgu dela z odstranjevanjem ovir in ustvarjanjem enakih možnosti.

5.1 Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve

MDDSZ je pristojno za naloge, ki se nanašajo na:

- položaj, pravice in obveznosti delavcev pri delu in iz dela, dohodkovno politiko in urejanje sistema plač, sistem pokojninskega in invalidskega zavarovanja, kolektivne pogodbe in urejanje odnosov s socialnimi partnerji, varstvo pri delu
- politiko zaposlovanja doma in v tujini, zavarovanje za čas brezposelnosti, štipendiranje in poklicno izobraževanje, prost pretok delavcev znotraj EU, črpanje sredstev evropskih kohezijskih skladov, odkrivanje ter preprečevanje dela in zaposlovanja na črno
- družinsko in demografsko politiko
- socialno varstvo in socialno skrbstvo, družbeno pomoč ogroženim posameznikom, družinam in skupinam prebivalstva, usposabljanje otrok z motnjami v razvoju, in varstvo oseb, ki ne morejo skrbeti zase

- položaj in celovito družbeno varstvo invalidov
- varstvo in pravice vojnih veteranov, vojnih invalidov in žrtev vojn ter obnovo in vzdrževanje grobov in grobišč vojnih veteranov in žrtev vojn.

Položaj invalidov MDDSZ specifično ureja preko Direktorata za invalide (v nadaljevanju Direktorat) in Sektorja za vojne invalide, vojne veterane in žrtve vojnega nasilja, čeprav je področje urejanja pravic dejansko vpleteno tudi v vse ostale sektorje omenjenega ministrstva, kot so Direktorat za delovna razmerja in pravice iz dela, Direktorat za trg dela in zaposlovanje, Direktorat za družino in Direktorat za socialne zadeve (glej Internet 6).

5.2 Direktorat za invalide

Direktorat sodeluje pri pripravi zakonov in drugih predpisov, ki pomembno vplivajo na položaj invalidov v družbi ter spremlja izvajanje nacionalnega programa invalidskega varstva, socialnega varstva, programa zaposlovanja in podobno. Izdeluje analize, poročila, navodila, strokovna mnenja in druga gradiva z invalidskega področja. Hkrati opravlja in usklajuje naloge invalidskega varstva znotraj ministrstva (glej Internet 6).

Direktorat tudi dodeljuje status invalidskim podjetjem ter zaposlitvenim centrom. Z ukinitvijo Urada Vlade RS za invalide in bolnike je direktorat za invalide 1.4.2004 prevzel tudi strokovne in administrativne naloge Sveta vlade RS za invalide. Svet je strokovno in posvetovalno telo Vlade RS, ki opravlja strokovne naloge za predsednika vlade in Vlado RS ter jima nudi strokovno pomoč pri odločanju o zadevah s področja varstva invalidov.

5.2.1 Invalidska podjetja

Invalidska podjetja so zaradi zagotavljanja delovnih mest za invalide gospodarske družbe posebnega pomena, status pa jim podeljuje Direktorat za invalide. Predstavljajo neke vrste socialno ekonomijo ali t.i. tretji sektor, ki se v razvitem svetu hitro razvija kot odgovor na določene potrebe ljudi, ki jih ne morejo uspešno rešiti niti privatni profitni sektor niti državne oz. javne službe (glej Čufer in Tabaj 2004: 79), v praksi pa so postala ena redkih možnosti

zaposlovanja invalidov³¹. V Sloveniji je na dan 31.8.2007 registriranih 165 invalidskih podjetij, v katerih je skupno 14.567 zaposlenih, od tega je invalidov 6.387.

Pravna podlaga za ustanavljanje invalidskih podjetij je določena v ZZRZI, ki natančneje opredeljuje pogoje delovanja, postopek pridobitve statusa, način poslovanja, način delitve dobička, določa vpliv države na lastništvo in vpliv pri sprejemanju odločitev ter tudi obvezno revizijo računovodskih izkazov. Gospodarska družba, ki je registrirana kot družba z omejeno odgovornostjo, delniška družba ali komanditna delniška družba, lahko posluje kot invalidsko podjetje, če med celim poslovnim letom zaposluje in usposablja najmanj 40% invalidov od vseh zaposlenih v družbi (53. člen ZZRZI). Invalidska podjetja so dolžna najmanj 60% ustvarjenega dobička nameniti za povečanje osnovnega kapitala družbe oziroma ga porabiti za enak namen kot finančna sredstva iz naslova oprostitev in olajšav iz 61. člena ZZRZI³².

Invalidska podjetja prejemajo v skladu s Pravilnikom o merilih za nadomestitev dela stroškov invalidskim podjetjem za vsakega zaposlenega invalida mesečno subvencijo, oproščeni so tudi plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ki se kot odstopljena sredstva uporabljajo za materialni razvoj teh podjetij oziroma v skladu z Zakonom o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb. Za zavarovance, ki so oproščeni plačila prispevkov, plača te prispevke Republika Slovenija iz državnega proračuna (232. člen ZPIZ-1).

5.3 Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje

Ena izmed institucij, ki poskušajo izenačevati možnosti med invalidi in neinvalidi ter zmanjšati prepad med različnimi realnostmi je zagotovo ZPIZ. Deluje kot nosilec in izvajalec sistema pokojninskega in invalidskega zavarovanja v Sloveniji. Ta je bil v sedanji obliki oblikovan 20. oktobra 1992, in je univerzalni pravni naslednik nekdanje Skupnosti pokojninskega in invalidskega zavarovanja v Republiki Sloveniji. ZPIZ izvaja enotno obvezno pokojninsko in

³¹ Poleg invalidskih podjetij se invalidi pri nas zaposlujejo tudi v zaposlitvenih centri (invalidi z odločbo o zaščitni zaposlitvi).

³² To so: v osnovna sredstva, ki so povezana z delom invalidov, izboljšanje delovnih pogojev za invalide, ohranjanje in ustvarjanje novih delovnih mest za invalide, pokrivanje izpada prihodka zaradi večje bolniške odsotnosti, izobraževanja in usposabljanja zaposlenih in druge razvojne namene, ki zagotavljajo večjo zaposljivost invalidov.

invalidsko zavarovanje za celotno območje Republike Slovenije na Centrali v Ljubljani, devetih območnih enotah in štirih izpostavah (glej Internet 7).

5.3.1 Zakonska podlaga

Njegovo delovanje temelji na ZPIZ-1. Tako je glavna naloga ZPIZ-a, da vodi postopke za uveljavljanje in varstvo pravic, ki jih predpisuje omenjeni zakon. Zakon ureja področje zavarovanja, kjer se zavarovancem na podlagi dela ter po načelu vzajemnosti in medgeneracijske solidarnosti zagotavljajo pravice ob starosti, zmanjšanju ali izgubi delovne zmožnosti, smrti, telesni okvari ter potrebi po stalni pomoči in postrežbi (3. člen ZPIZ-1). Solidarnost se kaže tudi v pokrivanju prispevkov tako s strani zavarovanca kot tudi delodajalca. Višina dajatve je odvisna od višine vplačanih prispevkov in časa zavarovanja, kar velja zlasti za invalidsko pokojnino. Zavarovane so vse poklicno aktivne osebe, za katere je zavarovanje obvezno.

Glavna naloga politike zaposlovanja invalidov, ki jo izvršuje tudi ZPIZ, je prav gotovo določanje invalidnosti. Drobnič (2002: 440) opozarja, da je potrebno pri ocenjevanju invalidnosti poleg diagnoze bolezni oziroma zdravstvenega stanja upoštevati tudi, kakšne funkcionalne posledice ima okvara pri delu in vključevanju posameznika v njegovo življenjsko okolje. ZPIZ sledi temu določilu ter podaja absolutno definicijo invalidnosti, po kateri se invalidnost ugotavlja kot izguba pridobitne zmožnosti (za katerokoli organizirano delo) in zmanjšanje ali izguba poklicne delovne zmožnosti za delo v svojem poklicu, pri čemer imajo poseben pomen stopnja strokovne izobrazbe, dodatna usposobljenost, delovne izkušnje in možnost poklicne rehabilitacije (glej Internet 8). Od sprejetja novega zakona leta 2003 se je po besedah Lee Kovač kriterij invalidnosti razširil in ne upošteva samo konkretnega delovnega mesta temveč tudi usposobljenost, izobrazbo. Obenem nova definicija opušča pogoj trajnosti sprememb v zdravstvenem stanju, kar pomeni, da je invalidnost po ZPIZ-1 lahko tudi začasna in ne le trajna kategorija. Trajnost zdravstvenih sprememb ni več pogoj za oceno invalidnosti, vendar pa se kljub temu še vedno zahteva, da je invalidnost posledica sprememb v zdravstvenem stanju, ki jih z zdravljenjem oziroma poklicno rehabilitacijo ni mogoče odpraviti (Uršič in Stanovnik 2003: 353). Povezano s tematiko začasnosti sprememb je tudi uvedba obveznih kontrolnih pregledov v spremenjenem zakonu. 106. člen ZPIZ-1 določa obvezni kontrolni pregled zavarovancu, ki je pridobil pravico na podlagi invalidnosti, ki je nastala pred dopolnjenim 45. letom starosti.

Praviloma se opravijo vsakih pet let, ko se ponovno ugotavlja invalidnost. Lahko pa se mu določi kontrolni pregled tudi po dopolnitvi omenjene starosti oziroma pred ali po preteku petletnega roka.

5.3.2 Opredelitev delovnega invalida

Zakon opredeljuje delovnega invalida kot zavarovanca, ki je na podlagi invalidnosti pridobil katero od pravic iz invalidskega zavarovanja. Invalidi, ki so invalidi že od rojstva ali od zgodnje mladosti in zaradi tega niso mogli ustvariti statusa zavarovanca po tem zakonu, uveljavljajo pravice na podlagi invalidnosti po drugih predpisih.

Invalidnost je podana, če se je zavarovancu, zaradi nastalih sprememb v zdravstvenem stanju, ugotovljenih po zakonu, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi medicinske rehabilitacije, zmanjšala zmožnost za:

- zagotovitev oziroma ohranitev delovnega mesta
- oziroma poklicno napredovanje. (60. člen ZPIZ-1)

62. člen ZPIZ-a navaja možne vzroke za nastanek invalidnosti, ki lahko:

izhaja iz dela

- poškodba pri delu,
- poklicna bolezen,

ali pa ne izvira iz dela

- bolezen,
- poškodba izven dela.

Razlikovanje je bistveno, saj ima pomemben vpliv na dodelitev pravic. Podlaga za ZPIZ je torej vezana na spremembe v zdravstvenem stanju, ki nastanejo v času zavarovanja. Ta kriterij izloči možnost pridobitve pravic za velik del invalidov, katerih invalidnost je nastala s samim rojstvom osebe ali pa v otroštvu, ko le-ti niso bili zavarovani. Hipotetično gledano: če vzamemo za primer dve osebi, ki imata identično zdravstveno stanje, vendar sta zavarovani na osnovi drugačnih podlag, ne moreta uveljavljati enakih pravic. Načelo, kateremu sledi ZPIZ je torej, da je od obsega in količine plačanih prispevkov v zavarovanje odvisno uveljavljanje določene pravice. Zaradi tega obstaja kar nekaj primerov invalidov, ki se počutijo oškodovane. Po besedah

Kovačeve, to morda zveni neusmiljeno, vendar bi se sicer tisti, ki plačujejo prispevke, spraševali, zakaj potem plačevati prispevke, če imamo v končni fazi vsi enake pravice.

Na podlagi izpolnjevanja zgoraj navedenih pogojev invalidska komisija razporedi zavarovanca v eno izmed treh možnih kategorij. Podana invalidnost je izražena glede na preostalo delovno zmožnost v naslednjih kategorijah:

I. kategorija – če zavarovanec ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela ali, če je pri njem podana poklicna invalidnost, nima pa več preostale delovne zmožnosti (z drugimi besedami povedano - oseba se invalidsko upokoji);

II. kategorija – če je zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za 50% ali več;

III. kategorija – če zavarovanec z ali brez predhodne poklicne rehabilitacije ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, lahko pa opravlja določeno delo vsaj s polovico polnega delovnega časa oziroma če je zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za manj kot 50% ali, če zavarovanec še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar pa ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katero je razporejen.

Preostala delovna zmožnost, ki se ugotavlja le v primeru, če je zavarovanec invalid II. ali III. kategorije invalidnosti, je podana:

- če lahko zavarovanec dela s polnim delovnim časom in z delovnim naporom, ki ne poslabša njegove invalidnosti, na drugem delovnem mestu, ustreznem njegovi strokovni izobrazbi ali usposobljenosti, ali
- če se lahko s poklicno rehabilitacijo usposobi za delo s polnim delovnim časom na drugem delovnem mestu ali
- če lahko določeno delo opravlja vsaj s polovičnim delovnim časom. (61. člen ZPIZ-1).

Zanimiv podatek je razporejenost zavarovancev po kategorijah glede na vrsto telesne oziroma duševne oviranosti. Invalidske komisije vsako leto pripravijo obširna poročila, kjer poskušajo izpostaviti razlike med glavnimi diagnozami, ki so pripeljale do invalidnosti ter različnimi kategorijami. V II. in III. kategoriji invalidnosti se nahajajo predvsem invalidi z lokomotoričnimi

okvarami in boleznimi, medtem ko I. kategorija velikokrat pomeni psihične bolezni. Kovačeva ta fenomen razlaga kot logičen pojav, saj je zaposlovanje ljudi z motnjami v duševnim razvoju pereče. Posledično je I. kategorija skupina, kjer je relativno veliko število mladih ljudi, ki so upokojeni.

Pomen kategoriziranja je predvsem v jasnem in lažjem dodeljevanju pravic invalida. Pravice iz invalidskega zavarovanja na podlagi preostale delovne zmožnosti so: pravica do poklicne rehabilitacije, do premestitve na drugo delovno mesto s polovičnim delovnim časom, do nadomestila za invalidnost, do dela s krajšim delovnim časom od polnega in do delne invalidske pokojnine, do povrnitve potnih stroškov itd..

5.3.3 Vrste pravic

Vrste pravic, ki jih določa 4. člen ZPIZ-1, so naslednje:

- a) **Pravica do pokojnine:** starostna pokojnina, invalidska pokojnina, vdovska pokojnina, družinska pokojnina, delna pokojnina;
- b) **Pravice iz invalidskega zavarovanja:** pravica do poklicne rehabilitacije, pravica do nadomestila za invalidnost, pravica do premestitve in dela s krajšim delovnim časom od polnega, pravica do drugih nadomestil iz invalidskega zavarovanja, pravica do povrnitve potnih stroškov;
- c) **Dodatne pravice:** pravica do dodatka za pomoč in postrežbo, pravica do invalidnine, varstveni dodatek k pokojnini;
- d) **Druge pravice:** odpravnina, oskrbnina, pravica do letnega dodatka.

Pod drobnogled bova vzeli tisto področje pravic, ki se nanaša na upravičenost do pravic invalidnih oseb. Za začetek si pogledjmo, kakšen je **postopek za pridobitev statusa invalida**, ki ga ZPIZ-1 opredeljuje od 259. člena do 264. člena. Postopek za uveljavljanje pravic iz invalidskega zavarovanja se začne na predlog zavarovanca in zavarovančevega osebnega zdravnika ali imenovanega zdravnika. Postopek je uveden, ko ZPIZ prejme zahtevo s popolno delovno dokumentacijo zavarovanca ter medicinsko dokumentacijo o zavarovančevem zdravstvenem stanju in o njegovi delovni zmožnosti. Obstoje invalidnosti ugotavlja invalidska komisija ZPIZ-a, ki poda izvedensko mnenje o invalidnosti, delovni zmožnosti oziroma preostali

delovni zmožnosti. Invalidska komisija je sestavljena iz dveh članov: zdravnikov in enega člana - strokovnjaka s področja pokojninskega in invalidskega zavarovanja, varstva pri delu, organizacije dela, industrijske psihologije ali tehnologije oziroma drugega ustreznega področja. V postopku in pred izdajo izvedenskega mnenja ima v teh primerih pravico in dolžnost sodelovati tudi predstavnik delodajalca. Invalidska komisija preuči dokumentacijo o delu in zdravstvenem stanju zavarovanca in povabi zavarovanca in predstavnika delodajalca, pri katerem je v delovnem razmerju, na sejo senata. Na podlagi zbrane medicinske dokumentacije in po pregledu zavarovanca poda invalidska komisija izvedensko mnenje o zavarovančevi delovni zmožnosti.

Če je v postopku ugotavljanja invalidnosti pri zavarovancu podana invalidnost II. kategorije, poda invalidska komisija izvedensko mnenje o obliki poklicne rehabilitacije na podlagi mnenja strokovne institucije s področja medicine dela oziroma poklicne rehabilitacije.

Potrebno je poudariti, da invalidska komisija izdaja izvedenska mnenja samo o dejstvih iz področja pokojninskega in invalidskega zavarovanja in ne odloča, ampak so samo v pomoč organu ZPIZ-a, ki dejansko odloča o pravicah iz pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Zavarovanec ima pravico, da spodbija izvedensko mnenje invalidske komisije I. stopnje tako, da poda izvedensko mnenje še invalidska komisija II. stopnje. Po zakonu mora pristojni organ ZPIZ-a odločbo izdati najpozneje v šestih mesecih od dneva uvedbe postopka.

5.3.3.1 Invalidska pokojnina

Ena izmed pokojninskih dajatev, ki jih ZPIZ podeljuje je invalidska pokojnina, ki predstavlja edino dolgoročno pravico iz invalidskega zavarovanja. Določba 67. člena ZPIZ-1 predpisuje katere osebe so upravičene do pravice do invalidske pokojnine. Navaja naslednje pogoje:

- zavarovanec, pri katerem je nastala invalidnost I. kategorije;
- zavarovanec, pri katerem je nastala invalidnost II. kategorije, in ni zmožen za drugo ustrezno delo brez poklicne rehabilitacije, le-ta pa mu ni zagotovljena, ker je star nad 50 let;
- zavarovanec, pri katerem je nastala invalidnost II. ali III. kategorije, ki mu ni zagotovljena ustrezna zaposlitev oziroma prerazporeditev, ker je dopolnil 63 let starosti (moški) oziroma

61 let starosti (ženska).

Pomemben dejavnik pri dodeljevanju in odmeri višine invalidske pokojnine je načelo minimalne pokojninske dobe (68. člen ZPIZ-1) ter z njo povezan vzrok za nastanek invalidnosti. Če je invalidnost posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, pridobi zavarovanec pravico do invalidske pokojnine ne glede na pokojninsko dobo, v drugih primerih pa je pogoj, da je pred nastankom invalidnosti dopolnil pokojninsko dobo, ki pokriva najmanj tretjino razdobja od dopolnjenih 20 let starosti do nastanka invalidnosti.

Odmera višine pokojnine pa je pogojena z vzrokom za nastanek invalidnosti. Če gre za poškodbo pri delu ali poklicno bolezen, se invalidska pokojnina odmeri v enaki višini kot polna starostna pokojnina, v drugih primerih pa glede na dopolnjeno pokojninsko dobo (po lestvici, ki sicer velja za določitev odstotka za odmero starostne pokojnine) (72. člen ZPIZ-1).

5.3.3.2 Pravica do invalidnine

Naslednja pomoč ZPIZ-a je invalidnina, ki je tesno povezana z nastankom telesne okvare in je opredeljena od 143. člena ZPIZ-1 dalje. Predstavlja mesečno denarno dajatev, ki jo lahko pridobi zavarovanec ali uživalec pokojnine zaradi telesne okvare, nastale med zavarovanjem ali v času uživanja pokojnine ob izpolnitvi enakih pogojev kot za invalidsko pokojnino.

Telesna okvara je podana, če nastane pri zavarovancu izguba, bistvenejša poškodovanost ali znatnejša onesposobljenost posameznih organov ali delov telesa, kar otežuje aktivnost organizma in zahteva večje napore pri zadovoljevanju življenjskih potreb, ne glede na to, ali ta okvara povzroča invalidnost ali ne (143. člen ZPIZ-1).

Telesne okvare so razvrščene glede na njihovo težo v osem stopenj. Najnižja osma stopnja je 30%, najvišja prva stopnja pa 100% telesna okvara. Višina invalidnine je odvisna od vzroka za nastanek in stopnjo telesne okvare. Obstoj telesne okvare in njen vzrok ugotavlja invalidska komisija ali drug izvedenec ZPIZ-a.

Če je telesna okvara posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, zadošča za pridobitev pravice do invalidnine 30% telesna okvara. V primeru, da je posledica bolezni ali poškodbe izven dela, pa mora obstajati najmanj 50% telesna okvara.

Zneski invalidnin za telesne okvare, ki so nastale kot posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, se gibljejo od najmanj 10% do največ 24 % osnove, odvisno od stopnje telesne okvare. Zneski invalidnin za telesne okvare, nastale kot posledica bolezni ali poškodbe izven dela, pa po ZPIZ-1 znašajo 70% višjih zneskov. Pogoj za pridobitev pravice do invalidnine v tem primeru je obstoj najmanj 50 % telesne okvare.

Tabela 5.1: Višina odstotka za odmero invalidnine

Vrsta telesne okvare	Odstotek telesne okvare	Višina odstotka za odmero invalidnine
1. stopnja	100	24
2. stopnja	90	22
3. stopnja	80	20
4. stopnja	70	18
5. stopnja	60	16
6. stopnja	50	14
7. stopnja	40	12
8. stopnja	30	10

Vir: glej Internet 9.

Letno poročilo za leto 2006 navaja, da so bile invalidnine, izplačane za telesne okvare, ki so posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni znašale v povprečju od največ 21.250, 93 SIT (88,68 EUR) do najmanj 8.854,56 SIT (36,95 EUR) na mesec ali 4,4 % več od prejšnjega leta. Invalidnine, ki so posledica poškodbe izven dela ali bolezni pa so znašale v povprečju od največ 14.875,65 SIT (62,10 EUR) do najmanj 6.198,19 SIT (25,86 EUR) mesečno, kar je prav tako 4,4% več kot leto poprej.

Vrste telesnih okvar in odstotke okvar določi minister, pristojen za delo, po predhodnem mnenju ministra, pristojnega za zdravstvo. Zaenkrat ta podzakonski akt še ni sprejet, zato se v ta namen še vedno uporablja **Samoupravni sporazum o seznamu telesnih okvar** (Uradni list SFRJ, št. 38/83 in 66/89). Nujno potrebno je redefiniranje tega seznama, saj je v 25 letih medicinska doktrina precej napredovala in po besedah Matetove danes omogoča mnogo več za izboljšanje stanja pri določeni telesni okvari, kot v času priprave obstoječega seznama. Telesne okvare bi bile po posodobljenem seznamu ocenjene precej drugače, saj je na voljo več medicinskih pripomočkov. Poleg tega je bil seznam pripravljen z namenom uveljavljanja drugih pravic in v drugačnih okoliščinah.

5.3.3.3 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 razporedi oziroma zaposli in ponovno vključi v delovno okolje, oziroma se usposobi za opravljanje istega poklica ali dela, tako da se mu ustrezno prilagodi delovno mesto z ustreznimi tehničnimi pripomočki (ZPIZ, 80. člen). Gre torej za ugotavljanje preostale psihofizične sposobnosti, želje in nagnjenja invalida ter usmerjanja k tistemu poklicu, ki ga bo z zadovoljstvom opravljal. Drobnič (1994: 453) pravi, da »s pomočjo izobraževanja in usposabljanja invalidov dvignemo sposobnost udeležencev izobraževanja na višjo raven, tako da nekateri absolutno nezaposljivi postanejo pogojno zaposljivi, pogojno zaposljivi pa postanejo konkurenčni na trgu«. Namen rehabilitacije ni samo prilagoditev in ohranitev delovnega mesta, temveč oblikovanje poklicnih interesov, usposabljanje in napredovanje poklicni karieri. »Človek razpolaga z ogromno rezervo telesnih in duševnih sposobnosti, ki v njem spe in jih mnogokrat ne izkoristi v življenju. Naloga rehabilitacije je, da te rezerve najde, jih potencira do maksimuma in deluje v smeri zaposlitve invalida« (Širnik 2002: 62).

Zakon predpisuje, da lahko zavarovanec pridobi pravico do poklicne rehabilitacije, ko so izpolnjeni naslednji pogoji:

- zavarovanec ima II. kategorijo invalidnosti,
- na dan nastanka invalidnosti še ni dopolnil 50 let starosti in

- zavarovanec se lahko usposobi glede na preostalo delovno zmožnost za drugo delo, ki ga bo opravljal polni delovni čas.

Poklicna rehabilitacija ni več samo izbirna pravica, temveč se pojavlja kot temeljna pravica iz invalidskega zavarovanja za mlajše delovne invalide. V primeru poklicne nezmožnosti ali omejene zmožnosti, nastale zaradi poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, zagotovi poklicno rehabilitacijo in ustrezno delo delodajalec, stroške usposabljanja in nadomestilo pa povrne invalidsko zavarovanje. Če zavarovanec ob nastanku invalidnosti ni bil v delovnem razmerju oziroma je bil brezposeln ali ni bil zavarovan, mu poklicno rehabilitacijo zagotovi ZPIZ v sodelovanju z ZRSZ (88. člen ZPIZ-1). V praksi to sodelovanje pomeni, da se ZRSZ kot sopodpisnik pogodbe zaveže, da bo pomagal pri iskanju zaposlitve. Po poteku poklicne rehabilitacije se mora v roku 8 dni prijaviti v evidenco brezposelnih oseb.

Ko delovni invalid ne izpolnjuje obveznosti, ki mu jih nalaga poklicna rehabilitacija, je posledica lahko odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca in izguba pravice do nadomestila iz invalidskega zavarovanja (102. člen ZPIZ-1).

Kalčič (2002: 461) na podlagi dokumentov Mednarodne organizacije dela pravi, da mora biti poklicna rehabilitacija dostopna vsakemu invalidu, ne glede na vzrok in vrsto invalidnosti in tudi ne glede na starost, če se lahko pričakuje, da se bo usposobil za zaposlitev ali pa bo zaposlitev obdržal. Omejitve glede starosti in vrste invalidnosti ZPIZ-1 (95. člen) ureja z navedbo primerov, ko postane poklicna rehabilitacija za invalida izbirna pravica, ki jo uveljavlja namesto pravice do premestitve in nadomestila, pravice do dela s krajšim delovnim časom od polnega in delne invalidske pokojnine ter pravice do nadomestila za invalidnost. Prvi primer je zavarovanec, pri katerem je podana II. kategorija invalidnosti s preostalo delovno zmožnostjo po dopolnjenem 50 letu starosti, ki mu zaradi starosti ni zagotovljena poklicna rehabilitacija, drugi primer pa zavarovanec III. kategorije invalidnosti z zmanjšano ali omejeno zmožnostjo pred dopolnjeno starostjo 63 let (moški) oziroma 61 let (ženska).

Določba 84. člena ZPIZ-1 predpisuje možne načine poklicne rehabilitacije. Kot prvo določa usposabljanje oziroma rehabilitacijo z izobraževanjem na ustreznih šolah in preko drugih oblik

izobraževanja. V poštev pridejo vsi izobraževalni programi šolskega sistema na različnih ravneh. Eden izmed načinov poklicne rehabilitacije je tudi praktično delo na ustreznem delovnem mestu pri svojem ali drugem delodajalcu, na katerem se zavarovanec preko poklicnega treninga usposobi za delo na delovnem mestu, ki ga bo opravljal po nastanku invalidnosti. Obstajajo pa še druge oblike delovnega usposabljanja, ki so namenjene tistim delovnim invalidom, ki se glede na splošno zdravstveno stanje in stopnjo invalidnosti ne morejo usposobiti s prvima dvema oblikama. Ti delovni invalidi se na podlagi njihovega soglasja usposablajo (in zaposlujejo) s praktičnim delom oziroma izučitvijo določenega poklica v posebnih organizacijah za usposabljanje in zaposlovanje invalidnih oseb (Kalčič 2002). Usposabljanje tako lahko poteka v običajnih ali posebnih šolah in zavodih, v specializiranih centrih, invalidskih delavnicah ter pri delodajalcu. Nasploh je tendenca, da se opravlja usposabljanje pod običajnimi pogoji, saj le-ta prispeva k pravšnji integraciji invalidov, medtem ko v specializiranih institucijah prihaja do segregacije (Drobnič 2004: 453–454).

»Poklicno usmerjanje je lahko učinkovito le pod pogojem, če so spoštovane metode, po katerih se možnost vsakega invalida obravnava natančno in vsestransko. Upoštevati je treba poklicno usposobljenost invalida, njegovo splošno izobrazbo, nagnjenost oziroma motiviranost, zdravstveno stanje itd.« (Belopavlovič in drugi 2000: 367).

Od uvedbe novega sistema se število rehabilitantov ni bistveno spremenilo, saj se njihova struktura ni spremenila, tako da ostaja delež mlajših invalidov razmeroma majhen. ZPIZ tudi ni pričakoval, da se bodo spremembe zgodile čez noč. Kovačeva pravi, da morajo sami delodajalci in zavarovanci uvideti pomembnost in prednosti poklicne rehabilitacije. Predvideva, da bodo resne, velike spremembe števila zavarovancev, ki se bodo odločali za poklicno rehabilitacijo vidne šele kakšno desetletje po uvedbi tega sistema. Takrat bodo namreč s 'prizorišča' odšli tisti invalidi, ki so prisotni še iz starega sistema. Z uvedbo poklicne rehabilitacije kot temeljne pravice je bila obenem znižana višina nadomestil, kar je zagotovo pomemben dejavnik pri motivaciji za poklicno rehabilitacijo. Redkokdo se bo odločil za poklicno rehabilitacijo, če bo prejemal visoko nadomestilo za invalidnost.

Zavarovanec si lahko pridobi še nekatere druge pravice, ki so povezane s poklicno rehabilitacijo, ki poskrbijo, da ima invalid med usposabljanjem zagotovljeno ustrezno in zadostno finančno pomoč:

- **pravico do prilagoditve prostorov in delovnih mest** na stroške ZPIZ-a, ki omogoča delovnim invalidom, ki so pridobili pravico do poklicne rehabilitacije uspešno poklicno rehabilitacijo in zaposlitev (82. člen ZPIZ-1)

- **pravico do prilagoditve delovnega mesta z ustreznimi tehničnimi pripomočki**, da se delovnemu invalidu omogoči usposobitev za opravljanje istega poklica ali dela,

- **pravico do nastanitve**, če je glede na oddaljenosti glede invalidovega bivališča do šole, podjetja za usposabljanje in zaposlovanje invalidnih oseb oziroma od delodajalca kjer je na poklicni rehabilitaciji nujno potrebna vožnja s prevoznimi sredstvi, delovni invalid pa se glede na stanje invalidnosti ne more voziti z javnimi prevoznimi sredstvi in mu tudi ni priskrbljen poseben prevoz,

- **pravico do povračila potnih stroškov**, če je delovni invalid napoten v drug kraj zaradi poklicne rehabilitacije in

- **pravica do nadomestil v zvezi s poklicno rehabilitacijo** - nadomestilo za čas poklicne rehabilitacije, začasno nadomestilo, ki ga predpisujeta 89. in 90. člen. Višina nadomestila je odvisna od podlage zavarovanja ter lahko znaša od 20% do 100% od invalidske pokojnine.

Uspešno končana poklicna rehabilitacija je podlaga, da zavarovanec pridobi pravico do premestitve na drugo delovno mesto pri delodajalcu oziroma pravico do zaposlitve. Miselnost, ki prevladuje v večini držav, temelji na prednosti usposabljanja invalidov pred rento (Drobnič 2004). S finančnega vidika je, dolgoročno gledano, pomoč invalidom pri usposabljanju v primerjavi s subvencijami in drugimi finančnimi pomočmi zagotovo bolj ugodna možnost. »Ob celotni medicinski in profesionalni rehabilitaciji s povprečnim trajanjem usposabljanja lahko rečemo, da bo vsa vložena sredstva rehabilitiranec poravnal v sedmih letih, če se bo vključil v delovni proces s polnim ali vsaj polovičnim delovnim časom« (Mekinc v Širnik 2002: 56). Če pa se invalidna oseba po končanem usposabljanju ne vključi v delovni proces, rehabilitacija nima ekonomskega smisla (glej Širnik 2002: 56).

5.5.3.4 Pravica do premestitve

Zakon v 91. in 92. členu določa pravici do premestitve in nadomestila. Pravica do premestitve pripada:

- delovnemu invalidu II. ali III. kategorije invalidnosti, ki je končal poklicno rehabilitacijo;
- delovnemu invalidu II. kategorije invalidnosti, ki je starejši od 50 let in mu ni zagotovljena poklicna rehabilitacija, vendar je zmožen za delo na drugem delovnem mestu brez poprejšnje usposobitve;
- delovnemu invalidu III. kategorije invalidnosti, če je pri njem delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za manj kot 50 odstotkov, ali
- delovnemu invalidu III. kategorije invalidnosti, če lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katerega je bil razporejen pred nastankom invalidnosti.

5.3.3.5 Pravica do skrajšanega delovnega časa in delne pokojnine

Pravico do dela s krajšim delovnim časom in pravico do delne invalidske pokojnine ima delovni invalid III. kategorije invalidnosti, če ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom z ali brez poklicne rehabilitacije, lahko pa opravlja določeno delo vsaj s polovico polnega delovnega časa. Prav tako se pravica dodeli zavarovancu, pri katerem je nastala II. kategorija invalidnosti po dopolnjenem 50. letu starosti in ima preostalo delovno zmožnost za opravljanje določenega dela vsaj s polovico polnega delovnega časa (93. člen ZPIZ-1). Po zakonu zagotavlja zavarovancem to pravico delodajalec, pripada pa le tistim zavarovancem, ki so bili ob nastanku invalidnosti zavarovani kot zaposleni v Republiki Sloveniji, državljanom Republike Slovenije, zaposlenim pri tujcih, brezposelnim zavarovancem, samozaposlenim in kmetom.

Delna invalidska pokojnina se zavarovancu odmeri v odstotku, ki ustreza skrajšanju polnega delovnega časa, od invalidske pokojnine, ki bi zavarovancu pripadala na dan nastanka invalidnosti:

- 50%, ko zavarovanec dela s polovico polnega delovnega časa,
- 37,5%, ko zavarovanec dela s krajšim delovnim časom 5 ur dnevno,
- 25%, ko zavarovanec dela s krajšim delovnim časom 6 ur dnevno,

- 12,5%, ko zavarovanec dela s krajšim delovnim časom 7 ur dnevno.

ZPIZ zagotavlja, odmerja, usklajuje in izplačuje delno invalidsko pokojnino za dneve dela in za druge dneve, za katere imajo zavarovanci po posebnih predpisih pravico do nadomestila za čas odsotnosti z dela.

5.3.3.6 Pravica do nadomestila za invalidnost

Določba 94. člena ZPIZ-1 opredeljuje, da ima pravico do nadomestila za invalidnost zavarovanec, pri katerem je nastala invalidnost II. kategorije po dopolnjenem 50. letu starosti ali invalidnost III. kategorije, 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 katero je razporejen, če:

- ob nastanku invalidnosti ni bil zaposlen oziroma ni bil obvezno zavarovan, ali
- mu je delovno razmerje prenehalo neodvisno od njegove volje oziroma krivde, ali
- je delovno razmerje prekinil po lastni volji ali krivdi ali
- se je zaposlil na drugem delovnem mestu.

5.5.3.7 Sofinanciranje usposabljanja delovnih invalidov

Za uveljavljanje možnosti sodelovanja z ZPIZ-om pri financiranju usposabljanja mora invalid vložiti pisno vlogo, ki vsebuje program usposabljanja z navedbo ciljev, vsebine, nosilcev, trajanja in namena programa, stroškovnik izvedbe programa z višino predlaganega deleža ZPIZ-a ter pogodbo o zaposlitvi za delovnega invalida za nedoločen čas oziroma pogodbo o zaposlitvi za brezposelnega delovnega invalida za določen čas.

V okviru kritja stroškov izvedbe programa usposabljanja ZRSZ lahko krije:

- stroške inštruktorja oz. mentorja
- stroške dodatnega usposabljanja,
- plačilo storitev izvajalcem zaposlitvene oz. poklicne rehabilitacije, ki so opredeljene v programu usposabljanja,
- nadomestilo dela plače delovnemu invalidu v času usposabljanja.

Obveznosti delodajalca in pristojne območne enote se natančneje opredelijo v pogodbi o sofinanciranju programa usposabljanja. V primeru usposabljanja za zaposlitev brezposelnega delovnega invalida je delodajalec dolžan skleniti pogodbo o zaposlitvi za najmanj dvojno dobo trajanja programa usposabljanja.

5.3.4 Statistični pregled vseh pravic

Tabela 5.3.4.1: Povprečno število prejemnikov nadomestil po vrsti nadomestila

Leto	Vrsta nadomestila								
	Za čas čakanja in čas PR	Za čas čakanja na drugo ustrezno zaposlitev	Zaradi dela s skrajšanim delovnim časom	Zaradi manjše plače na drugem ustreznem mestu	Delna invalidska pokojnina	Za čas PR	Začasno nadomestilo	Nadomestilo za invalidnost	SKUPAJ
1999	203	9.830	12.406	13.995	-	-	-	-	36.434
2000	215	11.973	12.856	14.323	-	-	-	-	39.367
2001	210	13.861	12.659	14.814	-	-	-	-	41.544
2002	214	15.275	12.999	15.400	-	-	-	-	43.888
2003	243	16.585	13.408	15.594	14	1	-	19	45.864
2004	211	17.489	13.310	15.578	772	21	1	761	48.143
2005	135	17.349	12.690	14.398	2.853	117	12	3.348	50.902
2006	70	17.043	11.893	13.150	4.620	199	30	5.768	52.773

Vir: Letno poročilo 2006, ZPIZ, februar 2007.

Povprečno število prejemnikov nadomestil po vrsti nadomestila, 1999-2006

Število prejemnikov vseh vrst denarnih nadomestil se je od skupno 50.902 prejemnikov v letu 2005 povečalo na 52.773, ali za 3,7 %. Povprečno število prejemnikov po posameznih vrstah denarnih nadomestil se je povečalo oziroma zmanjšalo različno. Povečalo se je število prejemnikov delne invalidske pokojnine, nadomestila za čas poklicne rehabilitacije, nadomestila za invalidnost ter začasnega nadomestila. V letu 2006 je (bila) stopnja rasti teh kategorij izrazito visoka. Kot razlog poročilo navaja uvedbo novih pravic z letom 2003. Zmanjšalo pa se je število prejemnikov nadomestil za čas čakanja na poklicno rehabilitacijo oz. za čas poklicne rehabilitacije (za 48,1%), za čas čakanja na razporeditev na drugo ustrezno zaposlitev (1,8%),

zaradi dela s skrajšanim delovnim časom (6,3%) ter zaradi manjše plače na drugem ustreznem delu (za 8,7%).

5.3.5 Komisija za odpuščanje

Sočasno z uvedbo kvotnega sistema je bila oblikovana tudi Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi, katere sedež je na ZPIZ-u. Pred uvedbo so bili invalidi pred odpuščanjem visoko zaščiteni. Z začetkom leta 2006 pa so izpolnjeni pogoji, da lahko delodajalci pri komisiji začnejo postopke za ugotavljanje podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi delovnim invalidom in invalidom, ki nimajo statusa delovnega invalida. Pogodbo o zaposlitvi lahko delodajalec odpove le, če so podani resni in utemeljeni razlogi za odpoved pogodbe in če utemeljenost teh razlogov ugotovi komisija, hkrati s tem, da delodajalec objektivno ne more zagotoviti invalidu drugega ustreznega dela. Spodnji tabeli prikazujete število obravnav Komisije od uvedbe kvotnega sistema dalje. V letu 2006 je komisija prejela 1.133 predlogov za odpustitev invalidov, od teh je bil samo eden predlagan s strani zavarovanca, vse ostale so predlagali delodajalci. Rešenih je bilo 822 predlogov, od tega 598 pozitivno, 160 negativno, v 64 primerih pa je bil postopek ustavljen. V letošnjem letu pa je bilo do 10.7. prejetih 808 vlog, kar kaže na to, da bo predvidoma skupno število predlogov to leto večje. Zavrženih je bil 106 vlog, pozitivno rešenih pa 485.

Tabela 5.3.5.1: Statistika stanje zadev na komisiji na dan na dan 31.12.2006

Predlagatelji	Prejeti predlogi 1.1.2006-31.12.2006	REŠENO do 31.12.2006				NEREŠENO			
		Pozitivno	Negativno	Ustavitev postopka	SKUPAJ	Na komisiji ³³	Poslano ZRSZ ³⁴	Prejeto iz ZRSZ ³⁵	SKUPAJ
Delodajalci	1132	598	160	64	822	47	233	30	310
Zavarovanci	1	1			1				0
ZRSZ									0
ZPIZ									0
SKUPAJ	1133	599	160	64	822	47	233	30	310

Vir: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (glej Internet 10).

³³ Zadeve evidentirajo, statistično obdelujejo, pregledujejo in popisujejo delovno dokumentacijo in pripravljajo spise za posredovanje ZRSZ z zaprosilom za ugotovitve s predlogom.

³⁴ Spisi, poslani ZRSZ z zaprosilom za ugotovitve s predlogom.

³⁵ Spisi, prejeti z ZRSZ z ugotovitvami in predlogi, ki bodo obravnavani na prihodnjih sejah komisije.

Tabela 5.3.5.2: Statistika stanje zadev na komisiji na dan na dan 10.7.2007

Predlagatelji	Prejeti predlogi 1.1.2006- 31.12.20 06	REŠENO od 1. 1. 2007 do vključno 10. 7. 2007				NEREŠENO			
		Pozitivno	Negativno	Ustavitev postopka	SKUPAJ	Na komisiji	Poslano ZRSZ	Prejeto iz ZRSZ	SKUPAJ
Delodajalci	808	485	106	34	625	59	107	17	183
Zavarovanci									0
ZRSZ									0
ZPIZ									0
SKUPAJ	808	585	106	34	625	59	107	17	183

Vir: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (glej Internet 10).

5.4 Zavod RS za zaposlovanje

ZRSZ v slovenskem prostoru deluje že več kot sto let. Institucija je šla skozi veliko različnih faz, od začetne posredovalnice dela, katere storitve so bile plačljive in ki je nudila tudi storitve posredovanja dijaških stanovanj in letoviških stanovanj in je konec 19. stoletja pričela zagotavljati tudi socialno pomoč brezposelnim. Mednarodna organizacija dela je leta 1919 v svojem programu sprejela konvencije in priporočila na naslednjih treh področjih, pomembnih za reševanje brezposelnosti: službe za posredovanje dela, dohodkovne varnosti v primeru brezposelnosti in politike zaposlovanja. Od leta 1933 dalje so države dolžne organizirati brezplačno službo za zaposlovanje.

ZRSZ je danes javni zavod, samostojna pravna oseba, ki ima sedež v Ljubljani, kjer je vodstvo in Centralna služba, v vseh upravnih enotah Slovenije pa se nahajajo Območne službe z Uradi za delo. Uporabniki storitev ZRSZ so brezposelne osebe, delodajalci, štipendisti in prosilci za študentska posojila, osebe, ki potrebujejo strokovno pomoč pri zaposlovanju in poklicni orientaciji, strokovne institucije in izvajalci programov zaposlovanja, socialni partnerji ter javnost.

5.4.1 Poslanstvo Zavoda RS za zaposlovanje

ZRSZ bo neposredno in posredno prispeval k povečanju zaposlenosti prebivalstva v Sloveniji.

Zato bo:

1. omogočil učinkovito in transparentno porabo sredstev, namenjenih izvajanju programa ukrepov APZ za tekoče leto,
2. pospešil in moderniziral sodelovanje z delodajalci ter jim s svojo javno službo posredovanja zaposlitev omogočil nabor delovne sile iz uradne evidence brezposelnih oseb v Republiki Sloveniji,
3. zagotavljal pravočasno in ustrezno priznavanje materialnih pravic uporabnikom javnih storitev ZRSZ,
4. izvajal pomoč pri razvoju poklicne kariere uporabnikom storitev,
5. razvijal partnerstvo pri razvoju človeških virov,
6. moral biti primerljiv z najboljšimi in najučinkovitejšimi javnimi zavodi v EU,
7. se bo aktivno zavzemal za povečanje vseh vrst mobilnosti delovne sile v Sloveniji,
8. v sodelovanju z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve tvorno in aktivno prispeval k razvoju politike zaposlovanja v Sloveniji (glej Internet 11).

5.4.2 Zakonska podlaga

Dejavnost ZRSZ opredeljuje **Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti**³⁶ in drugi podzakonski akti, pravilniki, predpisi in Statut ZRSZ.

ZRSZ je ustanovljen na podlagi 61. člena ZZZPB, ki pravi, da se ZRSZ ustanovi kot javni zavod in je organiziran enotno za območje Republike Slovenije ter da se lahko v zavodu za opravljanje posameznih dejavnosti ali dela dejavnosti ali za opravljanje dejavnosti na določenem območju oblikujejo organizacijske enote. Organa ZRSZ sta svet zavoda in direktor zavoda, naloge sveta zavoda pa so, da predlaga elemente za sprejem razvojne politike z vidika zaposlovanja, da predlaga politiko in programe zaposlovanja z ukrepi za izvajanje ter politiko štipendiranja, načrtuje in predlaga obseg potrebnih sredstev, sprejema statut zavoda, odloča o izvajanju programov, sprejema program dela zavoda, odloča o dodelitvi sredstev v primerih sofinanciranja programov in uresničevanja pravic brezposelnih oseb (63. člen ZZZPB).

³⁶ Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 5/1991, 12/1992, 71/1993, 38/1994, 69/1998, 67/2002, Uradno prečiščeno besedilo (ZZZPB-UPB1) 107/2006, v nadaljevanju ZZZPB.

5.4.3 Področje urejanja položaja invalidov

V Sloveniji je bil v začetku leta 2000 sprejet Akcijski program zaposlovanja za leti 2000 in 2001, ki temelji na Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, na ugotovitvah Pregleda trga dela v Sloveniji, na dokumentu Strateški cilji razvoja trga dela in zaposlovanja v obdobju 2000-2006, na politiki zaposlovanja ter na programih za njeno uresničevanje in upošteva usmeritve skupne evropske zaposlovalne politike.

Na teh osnovah so se ob upoštevanju nacionalnih posebnosti še pred vstopom v Evropsko skupnost izoblikovali štirje stebri zaposlovalne politike, ki vsebinsko pokrivajo devetnajst usmeritev Evropske skupnosti na področju zaposlovanja. Ti stebri so:

- I. steber - pospeševanje zaposljivosti,
- II. steber - pospeševanje podjetništva,
- III. steber - povečevanje prilagodljivosti podjetij in zaposlenih,
- IV. steber - izenačevanje možnosti zaposlovanja.

Za potrebe najine naloge je pomemben predvsem zadnji, četrti steber, ki govori o izenačevanju možnosti - enake možnosti zaposlovanja med moškimi in ženskami, ponovno vključevanje nezaposlenih na trg dela in še posebej skrb za ustvarjanje pogojev za zaposlovanje invalidov (glej Internet 12).

S sprejetjem ZZRZI so določene tudi nove naloge ZRSZ, ki so vezane predvsem na:

- **odločanje o statusu invalida**, za osebe, ki invalidnosti niso mogle uveljaviti po drugih predpisih (brezposelni in izjemoma tudi zaposleni) (27. člen ZZRZI)
- **odločanje o pravici do zaposlitvene rehabilitacije**, ki je postala pravica vsakega invalida. Na ZRSZ lahko vsaka v evidenci ZRSZ prijavljena oseba (invalidna ali neinvalidna) poda vlogo za pridobitev statusa invalida in hkrati tudi vlogo za pridobitev pravice do zaposlitvene rehabilitacije. Vlogo obravnava rehabilitacijska komisija, ki poda pozitivno ali negativno mnenje. Oseba, ki pridobi status, ima pravico do zaposlitvene rehabilitacije, medtem ko te pravice po starem ZUZIO niso imele vse invalidne osebe. Zaposlitvena rehabilitacije lahko traja od 3 mesecev do 2 let.
- **izdelava ocene invalidovih zaposlitvenih možnosti** (33. člen ZZRZI)

- **obseg vodenja evidence**, ki mora med drugim vsebovati evidenco brezposelnih invalidov, evidenco invalidov, ki do pridobili status po ZZRZI, evidenco invalidov, ki jim je bila priznana pravica do zaposlitvene rehabilitacije, ločene evidence invalidov, ki jim je bila izdana odločba o zaposljivosti na zaščitene delovnih mestih ali odločba o zaposljivosti v podporni zaposlitvi itd..
- **priprava ugotovitve in predloga o izpolnjevanju pogojev za odpoved pogodbe o zaposlitvi.**

5.4.4 Vrste pravic

Vlada RS vsako leto sprejme Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja (v nadaljevanju APZ), ki ga izvaja ZRSZ. Program opredeljuje vrsto ukrepov z aktivnostmi, katerih cilj je hitrejše in učinkovitejše zaposlovanje, zmanjševanje brezposelnosti, povečanje možnosti za delovno in socialno integracijo ter preprečevanje pasti brezposelnosti, povečanje možnosti za delovno in socialno integracijo ter preprečevanje pasti brezposelnosti in zmanjševanje regionalnih razlik v državi.

Vsak ukrep ali aktivnost/podaktivnost APZ ima posebej opredeljeno ciljno skupino oseb, katerim je namenjena. Invalidi so pri tem obravnavani prednostno, z letom 2006 pa se invalidne skupine prednostno vključuje v vse ukrepe in aktivnosti aktivne politike zaposlovanja in ne več le v nekatere, kot je to bila praksa v preteklih letih (Furlani 2006: 10-13). Invalidi se lahko torej vključijo v vse ukrepe, če izpolnjujejo tudi ustrezen pogoj, kot sta npr. starost in trajanje brezposelnosti.

5.4.4.1 Ukrepi aktivne politike zaposlovanja

Poleg nekaterih ukrepov, ki so namenjeni izključno invalidom, se lahko invalidi vključijo tudi v ostale ukrepe APZ:

- usposabljanje na delovnem mestu in integrirani programi usposabljanja za invalide

Programi usposabljanja omogočajo invalidom, da se ustrezno usposobijo in pridobijo nova znanja. Zaradi hitrega razvoja tehnologije je takšno izpopolnjevanje še posebej pomembno. ZRSZ programe usposabljanja usmerja in jih financira, njihovo trajanje, način in mesto usposabljanja oz. izobraževanja pa je odvisno od invalidovih sposobnosti in zmožnosti za delo. Mesto usposabljanja oz. izobraževanja je lahko šola, rehabilitacijski center, invalidsko podjetje

ali samo delovno mesto, trajanje pa celo več kot leto dni v primerih težjih oviranosti zaradi bolezni ali poškodbe.

- **usposabljanje v učnih delavnicah in učnih podjetjih**
- **vzpodbujanje novega zaposlovanja**
- **zdravstveno zaposlitveno svetovanje.**

Zdravniško svetovanje je namenjeno ljudem z določenimi zdravstvenimi omejitvami in sicer brezposelnim osebam, ki iščejo zaposlitev ali se vključujejo v programe zaposlovanja ter dijakom in učencem, ki se ob pomoči ZRSZ odločajo za izobraževanje. Pomoč vključuje ugotavljanje primernosti poklica, sposobnosti za delo, oviranosti in ugotavljanje potreb po pripomočkih, po prilagoditvi delovnih mest, po prevoznih sredstvih, po potrebni rehabilitaciji in ugotavljanje potrebe po napotitvi na komisije za ocenjevanje invalidnosti.

Zdravniška svetovalna služba, ki ne opravlja medicinskega diagnosticiranja in zdravljenja, temveč predvsem svetuje z medicinsko-ergonomskega vidika, deluje na vsaki izmed 12 območnih služb.

- javna dela

Letno se v javna dela vključi približno 340 invalidov, ki izvajajo dela predvsem na področju storitvenih dejavnosti in v socialnem varstvu.

- **klubi za iskanje dela in druge skupinske oblike dela**
- **delovni preizkus**
- **samozaposlovanje**
- **programi izobraževanja - formalno izobraževanje**
- **pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije**
- **programi institucionalnega usposabljanja (pridobitev funkcionalnih znanj)**
- **projekti zaposlitvenih programov v neprofitnih organizacijah in drugi programi, ki tečejo iz preteklih let**
- **subvencioniranje zaposlitev pri izvajanju pomoči na domu.**

5.4.4.2 Svetovanje

ZRSZ izvaja za invalide tudi **zaposlitveno, poklicno in rehabilitacijsko svetovanje**

Rehabilitacijski svetovalec in drugi strokovni delavci ZRSZ invalida seznanijo z različnimi poklici in pomagajo izbrati takšnega, ki bi ga lahko invalid ne glede na svoje zdravstvene omejitve opravljal z zadovoljstvom. Poleg predstavitve poklica invalidu je invalid deležen tudi informacij o tem, kako do tega poklica priti.

5.4.4.3. Kritje stroškov usposabljanja

ZRSZ krije stroške programa usposabljanja oz. rehabilitacije, v katerega se invalid vključi. Krije tudi stroške prevoza, morebitne stroške bivanja (in sicer v višini največ 20% minimalne plače mesečno, če se storitve zaposlitvene rehabilitacije izvajajo več dni zaporedoma in če je otežen vsakodnevni prihod invalida k izvajalcu zaposlitvene rehabilitacije – ZZRZI, 17. člen), mentorstva, predhodnega zdravniškega pregleda, nadomestila življenjskih stroškov (invalid ima pravico do denarnega prejema za čas trajanja zaposlitvene rehabilitacije v višini 30% minimalne plače mesečno, če se storitve zaposlitvene rehabilitacije izvajajo v obsegu najmanj 100 ur in če invalid ni prejemnik denarnega nadomestila ali denarne pomoči po predpisih iz naslova pravic brezposelnih oseb ali denarnega nadomestila po predpisih iz naslova invalidskega zavarovanja – ZZRZI, 17. člen), nakupa učnega gradiva in posebnih učnih pripomočkov, stroške šolnine, zavarovanja za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni, ZRSZ pa po potrebi organizira tudi pomoč in asistenco pri prevozu, če invalid ne more uporabljati javnih prevoznih sredstev.

Kot določeno v 18. členu ZZRZI se zaposlitvena rehabilitacija financira iz sredstev proračuna Republike Slovenije, če je napotitelj ZRSZ. Cene storitev zaposlitvene rehabilitacije pa določi minister, pristojen za invalidsko varstvo.

5.4.4.4 Vzpodbude, namenjene delodajalcem za zaposlitev brezposelnega invalida

ZRSZ financira **stroške usposabljanja z delom**, kar pomeni, da delodajalcu, ki sprejme na uvajanje na delovnem mestu brezposelnega invalida, krije naslednje stroške: stroške izvajanja ukrepa, kot plačilo storitve, mentorstvo, zdravniški pregled, stroške zavarovanja za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni, nadomestilo življenjskih stroškov osebi na usposabljanju, prevoz in dejanske stroške asistencije za težje prizadete invalide.

Nadomestitev dela plače težje zaposljivi brezposelni osebi – subvencijo v enkratnem znesku od ZRSZ lahko delodajalec prejme ob zaposlitvi brezposelnega invalida.

5.4.4.5 Postopek pridobitve statusa invalida in pravice do rehabilitacije po ZZRZI

ZRSZ podeljuje status invalida po ZZRZI, če oseba ni pridobila statusa invalida po drugih predpisih oziroma nima z odločbo pristojnega organa ugotovljenih trajnih posledic telesne ali duševne okvare ali bolezni ter zato bistveno manjše možnosti, da se zaposli ali ohrani zaposlitev, če je dopolnila starost 15 let oziroma ni stara več, kot je po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju pogoj za pridobitev pokojnine za najnižjo pokojninsko dobo, izpolnjuje merila, določena s tem zakonom in je prijavljena kot brezposelna oseba na ZRSZ. Ob izpolnjevanju ostalih pogojev, lahko pridobi status tudi oseba, ki ni prijavljena na ZRSZ (10. člen ZZRZI).

V postopku priznanja statusa invalida po tem zakonu in v postopku uveljavljanja pravice do zaposlitvene rehabilitacije mora ZRSZ pridobiti **mnenje rehabilitacijske komisije**. Rehabilitacijska komisija izda mnenje v skladu z merili, predpisanimi s pravilnikom iz 12. člena tega zakona. Pri tem upošteva podatke o telesni ali duševni okvari ali bolezni, podatke o izobrazbi, usposobljenosti in delovnih izkušnjah, morebitni rehabilitacijski obravnavi in druge podatke, ki lahko **vplivajo na priznanje statusa invalida in na vrsto, obseg in trajanje zaposlitvene rehabilitacije**. Pred izdajo mnenja iz prejšnjega člena lahko rehabilitacijska komisija pridobi **mnenje o ravni invalidovih sposobnosti, znanj, delovnih navad in interesov**, ki ga izdela **izvajalec zaposlitvene rehabilitacije** iz 18. člena tega zakona. Na podlagi mnenja rehabilitacijske komisije izdela rehabilitacijski svetovalec ZRSZ v sodelovanju z invalidom **rehabilitacijski načrt**, ki določa vrsto, obseg, način in trajanje izvajanja storitev zaposlitvene rehabilitacije.

Rehabilitacijski načrt vsebuje:

- povzetek dosedanje obravnave,
- cilje zaposlitvene rehabilitacije, načine, aktivnosti in postopke za doseg ciljev,
- navedbo vrste, obsega, načina in trajanja storitev zaposlitvene rehabilitacije ter izvajalca zaposlitvene rehabilitacije.

Rehabilitacijski načrt se med izvajanjem rehabilitacije lahko dopolnjuje ali spreminja. Če izvajalec zaposlitvene rehabilitacije med izvajanjem ugotovi, da bi invalid potreboval kakšne drugačne storitve zaposlitvene rehabilitacije, lahko predlaga rehabilitacijskemu svetovalcu, da rehabilitacijski načrt v sodelovanju z invalidom spremeni ali dopolni (glej Internet 14).

ZRSZ po zaključeni zaposlitveni rehabilitaciji izdela **oceno invalidovih zaposlitvenih možnosti** na podlagi mesečnih poročil in končne evalvacije izvajalca zaposlitvene rehabilitacije iz 18. člena tega zakona. Iz ocene mora biti razvidno predvsem, ali je invalid **zaposljiv v običajnem delovnem okolju** (trg dela, delo na domu, delo na daljavo, invalidska podjetja), **v podporni ali zaščitni zaposlitvi** (zaposlitveni centri³⁷), za katera dela je usposobljen in kakšne podporne storitve ali prilagoditve potrebuje na delovnem mestu. Kadar kljub rehabilitaciji, prilagoditvam delovnega mesta in delovnega okolja invalid ne more dosegati delovnih rezultatov v višini vsaj ene tretjine zaposlenega na običajnem delovnem mestu, se v oceni zaposlitvenih možnosti **oceni, da zaradi invalidnosti ni zaposljiv**.

ZRSZ na podlagi ocene o zaposljivosti invalidu zagotavlja pomoč pri iskanju zaposlitve na ustreznih delovnih mestih v običajnem delovnem okolju, v invalidskih podjetjih, podporni ali zaščitni zaposlitvi oziroma pri vključitvi v programe aktivne politike zaposlovanja. V primeru, da ZRSZ na podlagi ocene iz prejšnjega člena ugotovi, da invalid zaradi invalidnosti ni zaposljiv ali da se lahko zaposli **le v zaščitni ali podporni zaposlitvi**, izda o tem odločbo, zoper katero je možna pritožba.

Invalidi, ki zaradi invalidnosti niso zaposljivi, so vključeni v **programe socialne vključenosti**, s pomočjo katerih se invalidu omogoči socialna in delovna integracija ter ohranjanje delovnih potencialov in prepreči morebitna izključenosti. Programe izvajajo izvajalci, izbrani na javnem razpisu, ki ga objavi Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Programi socialne vključenosti se sofinancirajo iz proračuna Republike Slovenije (28. - 35. člen ZZRZI).

³⁷ V Sloveniji je na dan 31.8.2007 registriranih 12 zaposlitvenih centrov s 176 zaposlenimi, od tega 135 invalidi.

V evidenci brezposelnih na ZRSZ je trenutno prijavljenih okrog 9.800 invalidov, v vse ukrepe aktivne politike zaposlovanje ZRSZ vključi okrog 4.000 invalidov letno, kar predstavlja 45% vseh brezposelnih invalidov. V zaposlitveno rehabilitacijo je trenutno vključenih okrog 1.000 invalidov, še 1.500 pa jih je v obravnavi pri 15 rehabilitacijskih svetovalcih, kolikor jih ima ZRSZ v Sloveniji.

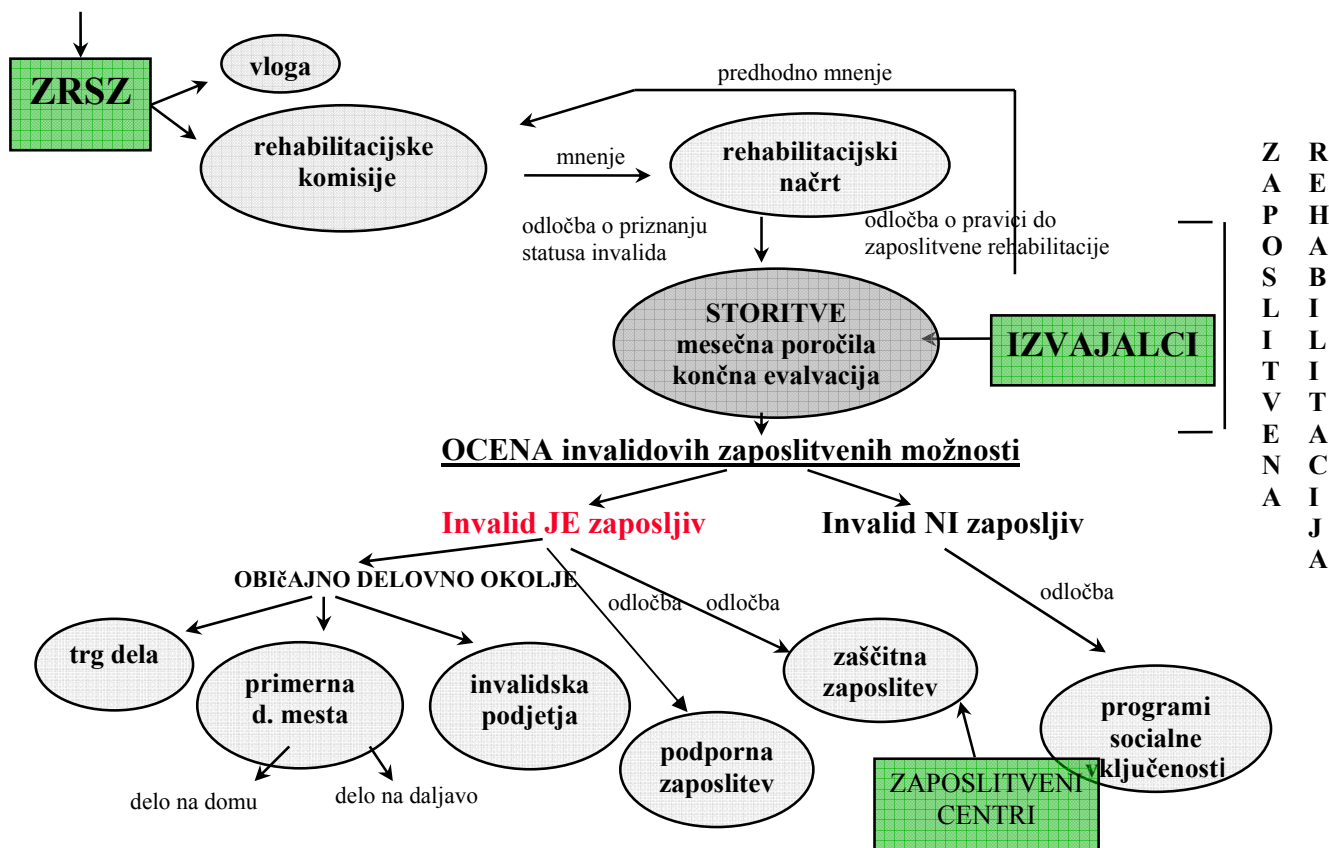
ZRSZ je v obdobju od 1.3.2003 do 30.6.2004 v storitve zaposlitvene rehabilitacije vključil 2.122 brezposelnih oseb. Največ vključitev je bilo v storitev C (psihosocialna rehabilitacija)³⁸, v katero je bila vključena skoraj vsaka druga oseba. V storitev B (priprava mnenja) in J (usposabljanje) je bila vključena vsaka tretja oseba. Manj kot 10% vključitev je bilo pri storitvah D (pomoč pri izboru ustreznih poklicnih ciljev), F (iskanje ustreznega dela), L (spremljanje), G (analiza konkretnega delovnega mesta in okolja) in K (spremljanje pri usposabljanju). V storitvi H (načrt prilagoditve delovnega mesta in okolja) in I (načrt potrebnih tehničnih pripomočkov) ni bilo nobene vključitve (glej Drobnič 2005: 5).

Če povzamemo, na ZRSZ lahko v skladu z ZZRZI pravico do invalidnosti in do zaposlitvene rehabilitacije uveljavljajo nezaposlene osebe. Zaposlene osebe lahko uveljavljajo pravico do invalidnosti, do zaposlitvene rehabilitacije pa so upravičeni v dogovoru z delodajalcem, ki tudi krije stroške. Na podlagi pridobljenih rezultatov zaposlitvene rehabilitacije, ki jo izvede izvajalec, ZRSZ izda odločbo o morebitni podporni ali zaščitni zaposlitvi. Če je oseba zaposljiva v običajnem delovnem okolju, ZRSZ ne izda posebne odločbe. Nezaposleni lahko na ZRSZ pridobi tri vrste odločb: o nezaposljivosti, o zaposljivosti v zaščitni ali podporni zaposlitvi. Zaposleni pa bodisi odločbo o podporni ali zaščitni zaposlitvi.

Postopek obravnave invalida na ZRSZ po ZZRZI je prikazan na spodnjem diagramu.

³⁸ Kot pojasnjuje Persen, je razlog za tako veliko število opravljenih storitev C - psihosocialna rehabilitacija, v tem, da so vanjo vključeni invalidi, ki so brezposelni že 2-3 leta in je za njihovo reaktivacijo ter ponovno uvajanje v svet dela potrebna posebna podpora. Dolgotrajno brezposelni invalid se lahko namreč navadi na nizek nivo življenja in se z njim sprijazni ter ne neguje nobenih drugih potreb, kot so npr. potreba po kulturnem udejstvovanju in delovnem prispevku. Storitve C izvajajo psihologi, socialni delavci, delavni terapevti, izvaja pa se vzporedno s procesom usposabljanja.

Pridobitev statusa invalida in pravica do zaposlitvene rehabilitacije



Vir: glej Internet 15.

5.5 Centri za socialno delo

5.5.1 Zakonska podlaga

Med institucije, ki izdajajo odločbe, spadajo tudi Centri za socialno delo, ki na podlagi ZDVDTP ter po 11. členu iz ZDVDTP glede na mnenje komisije v postopku ugotavljajo, ali ima oseba pravico do statusa invalidne osebe.

5.5.2 Vrste pravic

Pravico pridobijo invalidi, kadar je prizadetost nastala v otroški dobi do dopolnjenega 18. leta starosti ali v času rednega šolanja, vendar najdlje do 26. leta starosti. Postopek se začne na

zahtevo upravičenca, njegovega zakonitega zastopnika ali centra za socialno delo. CSD o tej pravici odloča na podlagi mnenja in izvida invalidske komisije, ali komisije za razvrščanje. Po 3. členu ZDVDTP invalidu pripadajo naslednje pravice oz. oblike družbenega varstva: varstvo v splošnih ali posebnih socialnih zavodih, varstvo v drugi družini, nadomestilo za invalidnost, dodatek za tujo nego in pomoč. Za našo obravnavo sta zanimiva predvsem naslednja dva:

- **Nadomestilo za invalidnost**, ki znaša 35% povprečnega mesečnega čistega osebnega dohodka na zaposlenega v Republiki Sloveniji v minulem letu.

- **Pravica do dodatka za tujo pomoč in nego** po 9. členu določa, da če invalid potrebuje pomoč za opravljanje vseh osnovnih življenjskih potreb, znaša dodatek najmanj 20% in največ 30% čistega osebnega dohodka. Če potrebuje pomoč za opravljanje večine osnovnih življenjskih potreb, znaša dodatek najmanj 10% in največ 20% čistega osebnega dohodka.

Omenjena zakonska podlaga ZDVDTP je prenehal veljati s 1.7.2000, od takrat pa ga nadomeščata Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami in Zakon o socialnem varstvu.

5.6 Upravne enote RS

5.6.1 Zakonska podlaga

Upravne enote po uradni dolžnosti vodijo postopke za izdajo odločb o pravicah vojnega invalida na podlagi ZvojI. Obvezno revizijo pa opravi Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. O pravicah po navedenem zakonu odloča na prvi stopnji pristojna upravna enota, pristojna za vojne invalide, o pritožbah pa pristojno ministrstvo. Izvid in mnenje upravni enoti poda zdravniška komisija v sestavi treh članov zdravnikov, ki jo imenuje ustrezen pristojni minister.

V 1. členu ZvojI je določeno, da je vojni invalid oseba, ki je v okoliščinah po tem zakonu, kot neposredno posledico teh okoliščin brez svoje krivde dobila najmanj 20% okvaro zdravja zaradi poškodbe ali bolezni ali poslabšanja bolezni, ki jo je imela že prej, ali za katero sicer ni mogoče zanesljivo ugotoviti, da so jo povzročile te okoliščine, vendar je mogoče sklepati, da so vojne razmere znatno vplivale, da se je pojavila.

Vojni invalid so razporejeni v naslednje kategorije:

- vojaški vojni invalid (oseba, ki je dobila okvaro zdravja pri opravljanju vojaških ali drugih dolžnosti za cilje obrambe ali varnosti RS, ter oseba, ki je dobila okvaro zdravja v enakih okoliščinah v bojih za obrambo slovenske severne meje (1918 in 1919), kot udeleženec narodnoosvobodilne vojne Slovenije (1941-1945) ali ob vojaški agresiji na Republiko Slovenijo (1991),
- vojaški mirnodobni invalid (državljan RS, ki je v miru v RS ali izven RS pri opravljanju ali v zvezi z opravljanjem vojaške dolžnosti, ali pri opravljanju dolžnosti v vojaški šoli, kjer se šola, dobil okvaro zdravja, in oseba, ki je dobila okvaro zdravja v miru pri opravljanju nadomestne civilne službe, ali pri opravljanju nalog pripadnika civilne zaščite) in
- civilni invalid vojne (oseba, ki je dobila okvaro zdravja kot nevojaška oseba v naslednjih okoliščinah: če zaradi vojnih dogodkov ali dogodkov ob vojaški agresiji na RS na ozemlju RS če zaradi poškodbe, ki jo je povzročil zapuščen vojaški material, na ozemlju RS v terorističnem napadu na RS na njenem ozemlju ali v tujini) ali v tujini.

5.6.2 Vrste pravic

Pravice vojnega invalida so: invalidnina, dodatek za posebno invalidnost, dodatek za pomoč in postrežbo, povračilo prispevkov za socialno zavarovanje, zdravstveno varstvo, zdraviliško in klimatsko zdravljenje, poklicna rehabilitacija, oskrbnina, sofinanciranje prilagoditve prostorov in tehnične opreme ter delovnega mesta. Po zakonu so vojnemu invalidu zagotovljene tudi nekatere funkcionalne oblike pomoči: invalidski dodatek, popust pri vožnji, povračilo potnih stroškov (kadar ga upravna enota ali ministrstvo pošlje ali pokliče v drug kraj zaradi pregleda pred zdravniško komisijo ali zaradi zdraviliškega in klimatskega zdravljenja).

Za primer padlega borca, umrlega vojnega invalida ali druge osebe pa zakon predvideva pravice družinskim članom. Pravice, določene v 14. členu ZvojI, so sledeče: družinska invalidnina, zdravstveno varstvo, družinski dodatek, povračilo potnih stroškov, posmrtnina in povračilo stroškov za prevoz posmrtnih ostankov vojnega invalida.

5.7 Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov

5.7.1 Zakonska podlaga

V skladu z 77. členom ZZRZI je Sklad javni finančni sklad, ki ga je z namenom vzpodbujanja razvoja zaposlovanja invalidov v skladu z ZZRZI in ohranjanja delovnih mest zanje v imenu Republike Slovenije dne 29.7.2004 ustanovila Vlada Republike Slovenije. Soustanovitelja Sklada sta ZPIZ in ZRSZ. ZPIZ ob ustanovitvi prispeva v namensko premoženje Sklada delež iz sredstev za invalidsko zavarovanje v višini, kot jo določi v skladu z zakonom in lahko na enak način povečuje njegovo vrednost. ZRSZ nameni za ustanovitev sklada delež sredstev v višini, kot je določeno v proračunu Republike Slovenije za namene povečanja zaposlenosti invalidov in lahko iz istega vira povečuje vrednost namenskega premoženja. Vlada RS in oba zavoda uredijo medsebojna razmerja z ustanovitvenim aktom Sklada, pri njegovem upravljanju pa sodelujejo tudi predstavniki sindikalnih zvez in konfederacij, reprezentativnih za območje države, in predstavniki delodajalskih združenj, reprezentativnih za območje države.

Delovno področje Sklada ureja 8. člen ZZRZI, ki določa, da Sklad odloča o pravicah in obveznostih invalidov in delodajalcev v skladu s pooblastili po ZZRZI in opravlja druge naloge, za katere je pristojen v skladu s tem zakonom in ustanovitvenim aktom. Sklad pridobiva namenska denarna sredstva iz plačil delodajalcev zaradi neizpolnjevanja predpisane kvote (pojasnjeno v točki 5.2), sredstev ZPIZ-a, namenjenih pospeševanju zaposlovanja nezaposlenih delovnih invalidov, namenskih prihodkov proračuna RS iz naslova plačanih glob za storjene prekrške in odvzeto premoženjsko korist po tem zakonu, sredstev proračuna RS, namenjenih subvencioniranju plač invalidov donacij in drugih virov (ZZRZI, 79. člen). Denarna sredstva, pridobljena s plačilom zaradi neizpolnjevanja kvote, Sklad uporablja za subvencije plač invalidov po tem zakonu in za financiranje drugih vzpodbud iz 67. člena ZZRZI.

Poslanstvo Sklada je torej opredeljeno v ZZRZI, namen tega javno finančnega Sklada pa je vzpodbujanje razvoja zaposlovanja invalidov in ohranjanje delovnih mest za invalide, odločanje o pravicah in obveznostih invalidov in delodajalcev v skladu z ZZRZI. Med temeljne cilje Sklada sodi tudi aktivno vključevanje invalidov na trg dela, izvajanje izobraževanja delodajalcev o ravnanju z invalidi na delovnem mestu v sodelovanju s strokovnimi službami pristojnih institucij, seznanjanje delodajalcev in invalidov o finančnih vzpodbudah pri zaposlovanju invalidov ter učinkovit nadzor nad izvajanjem kvotnega sistema.

Preko izvajanja ZZRZI se uresničuje tudi Direktiva Sveta Evropske unije, št. 2000/78/EC, ki govori o urejanju splošne politike za enako obravnavo in zaposlovanje ter Resolucija o enakih možnostih zaposlovanja invalidov.

5.7.2 Kvotni sistem

Kvotni sistem je nastal v Evropi in sicer sta po 1. svetovni vojni Nemčija in Avstrija z uredbami in zakoni predpisala delovno vključenost vojnih invalidov in veteranov. Sedaj kvotni sistem ne predstavlja več principa moralne obveznosti, ampak splošno obvezo za izenačevanje zaposlovanja invalidov - skupine ljudi, ki niso zaščiteni v svetu dela. Pri nas v preteklosti nismo poznali problema brezposelnosti invalidov, saj je Slovenija izvajala politiko polne zaposlenosti, ki sta jo predpisovala ZDR in ZPIZ-1. Uvedba kvotnega sistema tako ni bila potrebna, zaradi večanja števila brezposelnih invalidov v zadnjem desetletju pa so postale vzpodbude države usmerjene v ponovno integracijo invalidov, kar se odraža v ukrepih aktivne politike zaposlovanja (glej Presen 2003: 95). Med enega izmed takšnih ukrepov države lahko štejemo tudi vzpodbujanje zaposlovanja invalidov v invalidskih podjetjih, kjer je omogočena oprostitvev plačila vseh prispevkov vsem zaposlenim v invalidskem podjetju ter še subvencioniranje dela plače invalidom.

Izračuni, opravljeni pred uvedbo kvotnega sistema so pokazali, da bi se z uvedbo obveznosti zaposlovanja invalidov med 4% in 5% vseh zaposlenih, zmanjšal priliv invalidov v odprto brezposelnost za polovico.

V raziskovalni nalogi Kvotni sistem za zaposlovanje invalidov, ki jo je objavil ZRSZ v letu 1995, sta avtorja Janez Drobnič in Cveto Uršič (1995: 23) zapisala, da je »ob uveljavljanju kvotnega sistema potrebno razmišljati tudi o povsem tehničnih vprašanjih, kdo bo sprejemal prijave delodajalcev, kdo bo izdajal odločbe, terjal eventualna izravnalna plačila, nadziral izpolnjevanje kvot. Izkazalo se je, da še tako dobro zamišljen sistem ne prinese ustreznih učinkov, če ne zagotovimo ustrezne logistične podpore.« Odgovor na to potrebo je ustanovitev Sklada, čigar ena najpomembnejših nalog je nadzor nad izvajanjem kvotnega sistema, ki je bil v Republiki Sloveniji uveden s 1.1.2006.

Kvotni sistem v Republiki Sloveniji nalaga vsem delodajalcem, ki zaposlujejo 20 ali več delavcev, da zaposlujejo tudi določen odstotek invalidov. Hkrati z uvedbo kvotnega sistema je bila v Sloveniji zakonsko odpravljena tudi visoka raven zaščite pred odpuščanjem invalidov (ustanovitev Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidom). Delodajalcem nova zakonodaja omogoča, da pogodbo o zaposlitvi invalidu odpovejo brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi, če so dani resni in utemeljeni razlogi za odpoved pogodbe in če utemeljenost teh razlogov ugotovi komisija, hkrati s tem, da delodajalec objektivno ne more zagotoviti invalidu drugega ustreznega dela. Brez te spremembe bi sama uvedba kvotnega sistema lahko predstavljala preveliko breme za delodajalce.

Višino kvote je na predlog Ekonomsko socialnega sveta določila Vlada Republike Slovenije in je za posameznega delodajalca določena glede na njegovo glavno dejavnost. Odstotek ne more biti nižji od 2% in višji od 6%, v kratkem času od začetka uveljavitve kvotnega sistema je bila Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov³⁹ že korigirana in se za nekatere dejavnosti občutno znižala, za gradbeništvo npr. z 6% deleža obvezne zaposlitve invalidov na 3%. Za gostinstvo ter ribištvo se je kvota z zahtevanih 6% znižala celo na 2%.

Sistem obveznega zaposlovanja invalidov je bil, tako kot v večini vzhodnih držav po tranziciji, uveden, da bi uravnotežil socialne obremenitve med delavci, delodajalci in državo ter je zato, kot smo videli zgoraj, deležen raznih dopolnil in izboljšav. Kot se je pokazalo že v drugih državah je pomembno, da je višina kvote taka, da jo je mogoče izpolnjevati. Previsoke zahteve so namreč kontraproduktivne in delodajalci sami hitro ugotovijo njihovo uresničljivost (povzeto Drobnič 2002: 449). Praksa v evropskih in drugih državah je zelo različna glede višine deležev, glede zahtev o statusu invalidov, ki jih delodajalec lahko šteje v kvoto in tudi glede sankcij zaradi neizvajanja kvotnega sistema.

Pri nas in tudi v ostalih državah, ki izvajajo kvotni sistem, se uveljavljajo tudi sistemi pozitivnega vzpodbujanja za tiste, ki zaposlujejo invalide nad zakonsko predpisanim številom. Sklad takšnim delodajalcem podeli pravico do nagrade za preseganje kvote v višini 25%

³⁹ Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (Ur.l. RS št. 32/07), v nadaljevanju Uredba.

minimalne plače za 6 mesecev (z možnostjo ponovnega uveljavljanja pravice) in pravico do oprostitve plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

V Sloveniji je delodajalec, ki ne izpolnjuje zakonsko zahtevanega deleža invalidov, dolžan mesečno plačevati prispevek za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov v višini 70% minimalne plače za manjkajočega invalida (65. člen ZZRZI). Sklad preverja in nadzira izpolnjevanje predpisane kvote in nakazilo prispevkov za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov na TRR Sklada. Neplačane obveznosti, ki jih delodajalec tudi po prejemu pisnega opomina Sklada ne plača, Sklad preda v izterjavo.

Sredstva, ki jih delodajalci vplačujejo v Sklad, so namenska, in jih Sklad nato namenja za subvencioniranje plač invalidov v invalidskih podjetjih in zaposlitvenih centrih, ter za druge vzpodbude v skladu z ZZRZI, ki bodo obravnavane v nadaljevanju.

»Čeprav je vrsta kritičnih pripomb k delovanju kvotnega sistema kot načina »obvezujočega« pospeševanja zaposlovanja invalidov, je treba ugotoviti, da ga nobena država, ki ga je uveljavila, ni odpravila, niti ne predvideva kaj takega« (Drobnič 2002: 449). Z uvedbo kvotnega sistema in dodeljevanjem finančnih vzpodbud Sklad uresničuje svoje poslanstvo, ki je vzpodbujanje razvoja zaposlovanja invalidov in ohranjanje delovnih mest za invalide, odločanje o pravicah in obveznostih invalidov in delodajalcev v skladu z ZZRZI.

5.7.3 Vrste pravic

Finančne vzpodbude, o katerih zaradi enakopravnejše vključitve invalidov v zaposlitev odloča in jih dodeljuje Sklad so:

- subvencije plač invalidom
- plačilo stroškov prilagoditve delovnih mest in sredstev za delo invalidov,
- plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju,
- oprostitvev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zaposlenih invalidov
- nagrade za preseganje kvote,
- letne nagrade delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov in
- druge vzpodbude na področju zaposlovanja invalidov in ohranjanja delovnih mest za invalide ter druge razvojne vzpodbude (67. člen ZZRZI).

5.7.3.1 Subvencije plač invalidom

Subvencija plače je pravica invalida, zaposlenega na zaščitenem delovnem mestu, lahko pa tudi v podporni zaposlitvi in v invalidskem podjetju in ki jo pri Skladu uveljavlja invalid zaradi doseganja nižjih delovnih rezultatov, ki so posledica njegove invalidnosti. Osnova za izračun subvencije je minimalna plača, pri čemer je višina plače invalida odvisna od stopnje invalidnosti oziroma njegovega doseganja delovnih rezultatov.

Ocenjevanje delovnih rezultatov je ena od storitev zaposlitvene rehabilitacije, izvajajo pa jo javni zavodi, ki izpolnjujejo predpisane pogoje in koncesionarji. Višina subvencije plače je določena glede na obliko zaposlitve in sicer od 30% do 70% minimalne plače v zaščitni zaposlitvi, od 5% do 30% minimalne plače v podporni zaposlitvi in od 5% do 30% minimalne plače v invalidskem podjetju.

Izvajalec zaposlitvene rehabilitacije na stroške delodajalca oceni delovne rezultate invalida, ki je zaposlen v podporni zaposlitvi ali v invalidskem podjetju. Invalid nato oceno delovnih rezultatov skupaj z morebitno odločbo ZRSZ o zaposlitvi v zaščitni ali podporni zaposlitvi skupaj z vlogo pošlje na Sklad, ki v skladu z oceno odloča o pravici do subvencije plače in izda odločbo, kjer je navedena višina subvencije. Delodajalec mesečno na Sklad pošilja zahtevke za izplačilo subvencije že izplačane plače invalidu (glej Internet 16).

5.7.3.2 Plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo invalida

Delodajalec, ki namerava zaposliti invalida s potrebami po prilagojenem delovnem mestu, lahko v primeru, da ni drugega zavezanca za plačilo, zaprosi Sklad za povračilo največ 70% dejanskih stroškov opravljene prilagoditve konkretnega delovnega mesta in sredstev za delo. Skladu mora poleg vloge predložiti izdelan načrt prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo ter izjavo, da namerava zaposliti invalida za nedoločen čas ali določen čas najmanj 24 mesecev. Priložena mora biti tudi ocena delovnih zmožnosti, ki jo opravi koncesionar (glej 72. člen ZZRZI in Internet 16) ter potrdilo ZRSZ, da je invalid, ki ga namerava zaposliti delodajalec, nezaposlen.

V tem trenutku je izvajanje te vzpodbude še na samem začetku, saj je bilo po besedah Barbare Mate na Sklad poslanih le nekaj vlog. Delodajalci se z možnostjo povrnitve stroškov prilagoditve

delovnega mesta in sredstev za delo šele seznanjajo. Za uspešno izvajanje vzpodbude bi moral zakonodajalec jasneje opredeliti še nekaj področij in sicer ali je potrebno določiti cenovni standard za določene pripomočke in kdo standard določi, ali pa je morda bolj smiselno določiti limit za dodelitev sredstev. Kot pravijo na Skladu, se poraja tudi vprašanje, kaj s pripomočki in delovnimi sredstvi, ko invalidu preneha delovno razmerje. In kaj v primerih, ko pride do okvar po poteku garancije, kakšna je trajnostna doba za nek pripomoček, kako ravnati v primeru okvar ter kdo krije stroške za rezervne dele, posodobitve, dodelave itd.. Če vzamemo za primer, je lahko strošek prilagoditve delovnega mesta za zaposlenega, ki je slep, okoli 37.000 EUR. In seveda je vprašanje, kaj se zgodi s pripomočki, če invalid odide k drugemu delodajalcu zelo na mestu. Ali bo lahko tudi drug delodajalec uveljavljal isto pravico do prilagoditve delovnega mesta? Trenutno odgovori še niso jasni, čeprav je ZZRZI, ki govori o pravicah, v veljavi že od leta 2004.

5.7.3.3 Plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju

Delodajalec lahko na Skladu uveljavlja pravico do plačila stroškov podpornih storitev v podpornem zaposlovanju v obsegu do največ 30 ur mesečno, pod naslednjimi pogoji:

- da zaposleni invalid nima več pravice do zaposlitvene rehabilitacije
- da mu je ZRSZ izdal odločbo o podporni zaposlitvi
- da gre za invalida, zaposlenega nad predpisano kvoto ter
- da ima delodajalec z njim sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas oziroma za najmanj 24 mesecev.

Poleg omenjenih dokazil je obvezna priloga tudi individualiziran načrt podpore invalidu in delodajalcu (glej Internet 17).

Tudi izvajanje te vzpodbude je še na samem začetku in za njeno uspešno izvajanje obstaja še vrsta nerazjasnenih vprašanj: koliko časa se bo podpora izvajala, kdo poroča o izvajanju storitev, kako lahko Sklad ugotovi, da ni več drugega zavezanca za plačilo, kdo in kako izvaja nadzor nad izvajanjem podpornih storitev, kako lahko Sklad ugotovi, da so pravice iz naslova zaposlitvene rehabilitacije zaključene itd..

5.7.3.4 Oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zaposlenih invalidov

Ena izmed vzpodbud, ki jih v skladu z ZZRZI nudi Sklad in katero je poleg nagrade za preseganje kvote uveljavilo največ delodajalcev, je pravica do oprostitve plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Upravičenci so vsi delodajalci, ki zaposlujejo najmanj 20 zaposlenih in presegajo kvoto, delodajalci z manj kot 20 zaposlenimi, ki zaposlujejo invalide ter samozaposleni invalidi. Izjema so neposredni uporabniki državnega proračuna, ki niso upravičeni do oprostitve plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (74. člen ZZRZI). ZPIZ-u pokriva prispevke iz prejšnjega odstavka Republika Slovenija iz proračuna.

Če je invalidnost posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, nastale pri istem delodajalcu, delodajalec za takšnega invalida ni upravičen uveljavljati oprostitve plačila prispevka za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, lahko pa ga všteta v kvoto.

Oproščene prispevke za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje je delodajalec oziroma samozaposleni invalid dolžan voditi na posebnem kontu in jih kot odstopljena sredstva uporabiti za namene, določen v 61. členu ZZRZI:

- investicije v osnovna sredstva, ki so povezana z delom invalidov,
- izboljšanje delovnih pogojev za invalide,
- ohranjanje in ustvarjanje novih delovnih mest za invalide,
- pokrivanje izpada prihodka zaradi večje bolniške odsotnosti,
- izobraževanja in usposabljanja zaposlenih,
- druge razvojne namene, ki zagotavljajo večjo zaposljivost invalidov.

Porabo odpisanih prispevkov nadzira posebna komisija, imenovana s strani ministra, pristojnega za invalidsko varstvo.

Pri uveljavljanju pravice do oprostitve plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, in ravno tako pravice do nagrade za preseganje kvote, morajo delodajalci upoštevati kronološko načelo. To pomeni, da se invalidi všteta v kvoto po datumu sklenitve pogodbe o zaposlitvi pri istem delodajalcu ne glede na čas nastanka invalidnosti. V kvoto se všteta invalidi s starejšim datumom sklenitve pogodbe o zaposlitvi, finančne vzpodbude zaradi preseganja kvote pa lahko delodajalci uveljavljajo za invalide z novejšim datumom sklenitve

pogodbe o zaposlitvi (18. člen Uredbe o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov). Nad kvoto so torej invalidi, ki so se pri delodajalcu zaposlili nazadnje.

Delodajalec pravico do oprostitve plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje uveljavlja na Skladu, ki mu na podlagi poslane vloge izda odločbo, ki velja ves čas, ko delodajalec presega kvoto.

5.7.3.5 Nagrade za preseganje kvote

Delodajalci, ki zaposlujejo invalide nad kvoto, lahko na Skladu uveljavljajo tudi pravico do nagrade za preseganje kvote v višini 25% minimalne plače mesečno. Podobno kot pri uveljavljanju prejšnje pravice, so upravičenci vsi delodajalci, ki zaposlujejo najmanj 20 zaposlenih in presegajo kvoto, delodajalci z manj kot 20 zaposlenimi in zaposlujejo invalide ter samozaposleni invalidi.

Tudi tu so izjema neposredni uporabniki državnega proračuna, ki niso upravičeni do nagrade za preseganje kvote. Pri določanju invalidov, zaposlenih nad kvoto je potrebno upoštevati kronološko načelo, ravno tako pa delodajalec nad kvoto ne sme upoštevati zaposlenega, katerega invalidnost je posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, nastale pri istem delodajalcu (75. člen ZZRZI). Odločbo o pravici do nagrade za preseganje kvote izda Sklad na podlagi vloge delodajalca, odločba pa priznava pravico za šest mesecev, pod pogojem, da delodajalec v teh šestih zaporednih mesecih presega kvoto. Prejeta sredstva lahko delodajalec porabi nenamensko, se pravi po lastni potrebi.

5.7.3.6 Letne nagrade delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov

Sklad lahko letno razpiše javni natečaj za podelitev letnih nagrad delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov. Javni natečaj, v katerem so opredeljena merila za izbor, pripravi odbor, ki ga imenuje minister, pristojen za invalidsko varstvo. Nagrade podeljuje minister, pristojen za invalidsko varstvo.

5.7.3.7 Druge vzpodbude na področju zaposlovanja invalidov in ohranjanje delovnih mest za invalide in druge razvojne vzpodbude

Sklad objavlja tudi druge razpise, s katerimi preko finančnih vzpodbudami pripomore k zaposlovanju invalidov in ohranitvi delovnih mest. Več o razpisih in učinkih finančnih vzpodbud je navedeno v drugem delu diplomske naloge.

5.8 Inštitut RS za rehabilitacijo invalidov

Inštitut RS za rehabilitacijo invalidov s sedežem v Ljubljani predstavlja osrednji nacionalni zdravstveni zavod za celovito rehabilitacijo bolnikov. Inštitut kot javni zavod izvaja poklicno oziroma zaposlitveno rehabilitacijo od ustanovitve leta 1954 dalje. Že samo ime nam razkriva, da se ukvarja s celovito rehabilitacijo bolnikov in izvaja dejavnosti in skrbi za uravnotežen razvoj vseh zdravstvenih in nezdravstvenih strok, ki so povezane s problematiko rehabilitacije v državi (glej Internet 18).

S sklepom Vlade Republike Slovenije o preoblikovanju Univerzitetnega zavoda za rehabilitacijo – Soča v javni zdravstveni zavod Inštitut RS za rehabilitacijo z dne 9.12.1993 je definirano **poslanstvo** Inštituta, ki sestoji iz naslednjih elementov:

- Inštitut je osrednji nacionalni zdravstveni zavod, torej vrhunska ustanova, odgovorna za opravljanje najzahtevnejših nalog na področju rehabilitacije
- Inštitut izvaja celovito rehabilitacijo bolnikov s prizadetostjo gibalnih funkcij. Upoštevati je potrebno vidike medicinske rehabilitacije, delovnih zmožnosti in zagotovitev ustreznih pripomočkov, kar omogoča čim večjo samostojnosti in zaposlitev.
- Inštitut izvaja tudi naloge terciarne ravni, ki zajemajo dejavnost znanstveno raziskovalnega in razvojno izobraževalnega dela, za medicinsko fakulteto in druge visoke in višje šole ter opravlja najzahtevnejše zdravstvene storitve na ambulantni in bolnišnični način, ki jih zaradi strokovnih zahtevnosti ni možno smotrno opravljati na nižjih ravneh.

Sam pojem rehabilitacije se nanaša na odpravljanje okvar, posledic nezgod ali operacij in vključuje medicinsko, psihosocialno in poklicno rehabilitacijo. Medicinska rehabilitacija je predpogoj za oceno invalidnosti in za uvedbo in izvedbo poklicne rehabilitacije, psihosocialna (emocionalna) pa je kontinuirani proces strokovne pomoči delovnim invalidom, da se lahko

ponovno usposobijo za funkcioniranje v delovnem, družinskem in širšem družbenem okolju. (glej Kalčič 2002: 463) Za raziskovanje naše teme je smiseln poudarek na poklicni rehabilitaciji, ki predstavlja zadnjo fazo v procesu celovite rehabilitacije.

ZZRZI v 8. členu določa, da Inštitut opravlja naslednje naloge na področju zaposlitvene rehabilitacije:

- usklajuje in koordinira strokovni razvoj na tem področju,
- pripravlja standarde storitev zaposlitvene rehabilitacije,
- pripravlja standarde usposabljanj in znanj za strokovne delavce in izvajalce zaposlitvene rehabilitacije,
- daje obvezno strokovno mnenje v primeru spora iz prvega odstavka 39. člena tega zakona,
- opravlja raziskovalno delo in
- opravlja druge naloge v zvezi z izvajanjem tega zakona na podlagi vsakoletnega programa dela. (glej Inštitut RS za rehabilitacijo 2005: 7–8).

V okviru Inštituta je bil ustanovljen **Razvojni center za poklicno rehabilitacijo** z namenom uresničevanja zgoraj navedenih zakonskih nalog. Izvajanje tako kompleksnih nalog zahteva dogovorno sodelovanje z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve skupinsko, vključevanje vseh nosilcev izvajanja in izvajalce zaposlitvene ali poklicne rehabilitacije.

Na Inštitutu je zdravstvena dejavnost organizirana v okviru naslednjih rehabilitacijskih programov in služb: Klinika za fizikalno medicino in rehabilitacijo, Center za ortotiko in protetiko, Ambulantno rehabilitacijska služba, Rehabilitacijski inženiring, Center za poklicno rehabilitacijo ter Razvojni center za poklicno rehabilitacijo. Z vidika zagotavljanja pravic invalidov je relevanten predvsem Razvojni center za poklicno rehabilitacije ter **Programi poklicne rehabilitacije**, ki predstavljajo rehabilitacijsko ocenjevanje sposobnosti za delo predpoklicno usposabljanje, psihosocialna rehabilitacija in delovno utrjevanje, svetovanje in spremljanje.

Center za poklicno rehabilitacijo je v Sloveniji osrednja ustanova na področju poklicne rehabilitacije odraslih gibalno oviranih oseb in deluje s ciljem, da bi rehabilitanti razvili

sposobnosti in zmožnosti do te mere, da bi lahko našli zaposlitev, jo ohranili in v njej tudi napredovali. Center pa opravlja tudi razvojno-raziskovalne naloge, usposablja strokovnjake in osvešča ter obvešča (strokovno) javnost. Glavne dejavnosti Centra so obravnava rehabilitantov, razvojno raziskovalno delo, publicistična dejavnost in pedagoško delo. Dejavnosti centra za poklicno rehabilitacijo se izvajajo v okviru dveh regionalnih centrov: Center – enota Ljubljana, ki obravnava rehabilitante iz Ljubljanske, Gorenjske, Dolenjske ter Primorske regije in Center – enota Maribor, ki obravnava rehabilitante iz Štajerske, Prekmurja in delno Koroške regije. V okviru mariborske enote deluje tudi izpostava v Murski soboti.

Pomembno je omeniti, da ima Inštitut dejansko dve vlogi: ena je torej Razvojni center za poklicno rehabilitacijo, druga pa je center kot izvajalec zaposlitvene rehabilitacije, preko katerega izvaja rehabilitacijske programe za vse tri javne zavode, preko katerih se uresničuje ta pravica (ZZZS, ZRSZ in ZPIZ), kot je v intervjuju povedala Andrejka Fatur-Videtič.

5.9 Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije

»Izvajalec zaposlitvene rehabilitacije je strokovni tim, ki na ravni človeka upošteva zdravstvene in socialne dejavnike, delovno funkcioniranje dejavnikov okolja in invalidov, ugotovljenim lastnostim invalida opredeli ustrezno področje dela in šolanja, povezuje se z institucijami, prek katerih invalidi uresničujejo svoje pravice v zvezi z delom in zaposlitvijo« (Uršič in Fatur-Videtič 2006: 58).

5.9.1 Zakonska podlaga

Kot opredeljeno v 18. členu ZZRZI, se zaposlitvena rehabilitacija izvaja kot javna služba v okviru mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije, pri čemer se pri vzpostavitvi mreže upošteva število in potrebe invalidov glede na vrsto invalidnosti in regionalno pokritost z izvajalci storitev. V mrežo se vključijo javni zavodi ter druge pravne ali fizične osebe, ki izpolnjujejo pogoje, predpisane za izvajanje storitev zaposlitvene rehabilitacije. Fizične osebe in pravne osebe, ki niso javni zavodi, pa morajo za izvajanje storitev zaposlitvene rehabilitacije pridobiti koncesijo po ZZRZI. Določba 19. člen ZZRZI namreč pravi, da minister, pristojen za invalidsko varstvo, podeli koncesijo za izvajanje storitev zaposlitvene rehabilitacije. Ministrstvo, pristojno za invalidsko varstvo, razpiše javni natečaj za podelitev koncesije iz prejšnjega odstavka, v katerem

določi kadrovske, organizacijske, tehnične in druge pogoje glede na vrsto, obseg in standarde storitev.

Minister za delo, družino in socialne zadeve je na podlagi določil ZZRZI (18. člen) in na predlog Direktorata za invalide dne 25.8.2005 sprejel mrežo izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije.

5.9.2 Naloge izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije

Do sprejetja ZZRZI je veljavna zakonodaja uporabljala izraz »poklicna rehabilitacija« (predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju izraz še vedno uporabljajo), pri pripravi gradiva za ZZRZI pa se je začel v Sloveniji uporabljati pojem »zaposlitvena rehabilitacija.« Cilj zaposlitvene rehabilitacije je, da se invalida usposobi za ustrezno delo, da se zaposli, da zaposlitev obdrži oz. da v njej napreduje ali da spremeni svojo poklicno kariero. Invalid ima pravico do zaposlitvene rehabilitacije po ZZRZI le v primeru, če po drugih predpisih te pravice nima.

Naloge, povezane z zaposlitveno rehabilitacijo, izvajajo:

- rehabilitacijski svetovalci na ZRSZ (izdelava rehabilitacijskega načrta),
- rehabilitacijske komisije pri ZRSZ (izdaja mnenja v skladu s Pravilnikom o merilih za priznanje statusa invalida, merilih za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in merilih za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov),
- timi za zaposlitveno rehabilitacijo (izvajanje storitev zaposlitvene rehabilitacije),
- Inštitut RS za rehabilitacijo (izvajanje razvojnih nalog na področju zaposlitvene rehabilitacije) (Drobnič 2005).

O pravici do zaposlitvene rehabilitacije na podlagi mnenja rehabilitacijske komisije odloča ZRSZ. Nato rehabilitacijski svetovalec ob aktivnem sodelovanju invalida pripravi rehabilitacijski načrt, pri tem pa upošteva tudi mnenje izvajalca zaposlitvene rehabilitacije, če je bilo pred tem že izdelano mnenje o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov. Pri določanju vrste, obsega in trajanja ter načina izvedbe zaposlitvene rehabilitacije se poleg meril iz 14. člena ZZRZI upoštevajo tudi merila, ki so določena v Pravilniku o merilih za priznanje statusa invalida, merilih za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in merilih za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov.

15. člen ZZRZI opredeljuje 15 storitev zaposlitvene rehabilitacije, in sicer:

- a. svetovanje, vzpodbujanje in motiviranje invalidov k aktivni vlogi,
- b. priprava mnenja o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov – priprava mnenja,
- c. pomoč pri sprejemanju lastne invalidnosti in seznanjanje o možnostih vključevanja v usposabljanje in delo – psihosocialna rehabilitacija,
- d. pomoč pri izboru ustreznih poklicnih ciljev,
- e. razvijanje socialnih spretnosti in veščin,
- f. pomoč pri iskanju ustreznega dela oziroma zaposlitve,
- g. analiza konkretnega delovnega mesta in delovnega okolja invalida,
- h. izdelava načrta potrebne opreme in sredstev za delo,
- i. usposabljanje na konkretnem delovnem mestu oziroma v izbranem poklicu,
- j. spremljanje in strokovna pomoč pri usposabljanju in izobraževanju,
- k. spremljanje invalida na delovnem mestu po zaposlitvi,
- l. sprotno ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa,
- m. ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov zaposlenih invalidov,
- n. opravljanje drugih storitev zaposlitvene rehabilitacije.

Do marca 2003 se je zaposlitvena rehabilitacija (pod nazivom Program poklicne rehabilitacije invalidov) izvajala v okviru programov aktivne politike zaposlovanja.

Na podlagi javnega razpisa za izbor izvajalcev poklicne oziroma zaposlitvene rehabilitacije, objavljenega v letu 2002, je minister za delo, družino in socialne zadeve s sklepom o izbiri pooblaščenih izvajalcev rehabilitacije in cene storitev izbral 22 izvajalcev, s katerimi sta ZRSZ in ZPIZ sklepala pogodbe o izvajanju storitev poklicne oziroma zaposlitvene rehabilitacije. Izbrani izvajalci so delovali na več lokacijah.

S sprejetjem ZZRZI je postala zaposlitvena rehabilitacija pravica brezposelnih invalidov, zaposlitvene rehabilitacije pa ne izvajajo leta 2002 izbrani izvajalci, temveč je bila sprejeta že omenjena mreža izvajalcev.

Mreža izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije predvideva pokritost celotne države z izvajalci zaposlitvene rehabilitacije. Ker pa je v Republiki Sloveniji le en javni zavod, ki ima v temeljnem

aktu opredeljeno tudi izvajanje storitev zaposlitvene in poklicne rehabilitacije, je bilo potrebno izvajanje teh storitev javne službe dodeliti koncesionarjem. Kot določeno v 19. členu ZZRZI, koncesijo za izvajanje storitev zaposlitvene rehabilitacije podeli minister, pristojen za invalidsko varstvo. Ministrstvo, pristojno za invalidsko varstvo, je razpisalo javni natečaj za podelitev koncesije in na podlagi prvega javnega natečaja je bilo tako podeljenih 12 koncesij za izvajanje storitev zaposlitvene rehabilitacije.

Koncesije so bile izbranim prijaviteljem v skladu z ZZRZI podeljene z odločbo ministra za delo, družino in socialne zadeve, na podlagi le-te pa sta koncedent in koncesionar s koncesijsko pogodbo uredila medsebojno koncesijsko razmerje. Koncesije za izvajanje storitev zaposlitvene rehabilitacije so bile na podlagi prvega javnega natečaja podeljene za obdobje štirih let z možnostjo podaljšanja. Po preteku tega obdobja se bo koncedent glede na ugotovljeno število potreb po izvajalcih po posameznih področjih in glede na kvaliteto njihovega dela odločil, ali bo z njimi podaljšal koncesijsko pogodbo oziroma se bo glede na potrebe odločil za razpis novega natečaja.

Tim za zaposlitveno rehabilitacijo lahko v skladu z 9. členom ZZRZI sestavljajo strokovne delavke oziroma delavci na področju zaposlitvene rehabilitacije in zaposlovanja invalidov, delavci z univerzitetno, visoko oziroma višjo strokovno izobrazbo medicinske, pedagoške, psihološke, sociološke, socialne ali druge ustrezne usmeritve in znanji s področja rehabilitacije, zaposlovanja in invalidskega varstva, pridobljenimi s specializacijo, dodatnim izobraževanjem ali usposabljanjem.

Tim za zaposlitveno rehabilitacijo, ki izvaja vse storitve zaposlitvene rehabilitacije, je sestavljen iz naslednjih strokovnih delavcev:

- 1/4 zdravnika, (specialist medicine dela, psihiater ali druga ustrezna specializacija),
- 4 strokovni delavci iz 9/1. člen ZZRZI.

Zaposlitvena rehabilitacija se financira iz proračuna Republike Slovenije na podlagi letnih pogodb z javnimi zavodi in koncesionarji, če je napotitelj ZRSZ. V primeru, ko je napotitelj ZPIZ, delodajalec ali kdo drug, se storitve zaposlitvene rehabilitacije financirajo po veljavnem ceniku, ki ga je določil minister za delo, družino in socialne zadeve.

MDDSZ financira 75% stroškov za delo tima za izvajanje storitev zaposlitvene rehabilitacije in del materialnih stroškov v enakem obsegu. Preostalih 25% stroškov, potrebnih za delovanje tima za zaposlitveno rehabilitacijo, bo ustvaril izvajalec s prodajo storitev zaposlitvene rehabilitacije ZPIZ-u, delodajalcem, ipd. V primeru, da v posamezni območni službi ZRZS ni potrebe po celem timu, bo MDDSZ financiralo tim v tistem deležu, kot je izkazana potreba (na primer 0,5 tima ali pa 0,25 tima).

Pri oblikovanju mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije se upoštevajo naslednja temeljna načela:

- racionalnost
- smotrnost
- ekonomičnost
- enaka dostopnost za vse invalide ne glede na kraj bivanja
- storitve zaposlitvene rehabilitacije morajo biti pod enakimi pogoji zagotovljene za vse brezposelne invalide ne glede na vrsto invalidnosti
- mreža izvajalcev temelji na povezovanju - integraciji - tako med samimi izvajalci kot tudi z običajnim delovnim okoljem
- mreža omogoča razvoj rehabilitacijske stroke
- pri izboru izvajalcev se upošteva tudi kvaliteta dosedanjega dela na področju zaposlitvene rehabilitacije
- finančna vzdržnost sistema.

ZZRZI v 18. členu določa, da se pri vzpostavitvi mreže upošteva število in potrebe invalidov glede na vrsto invalidnosti in regionalno pokritost z izvajalci storitev. Pri oblikovanju mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije so bile tako upoštevane najbolj osnovne demografske značilnosti prebivalstva (npr. za posamezno območno službo ZRSZ se upošteva število prebivalstva, število brezposelnih, število zaposlenih invalidov, število brezposelnih invalidov, število vključenih v storitve zaposlitvene rehabilitacije). Za oblikovanje mreže je seveda potrebnih več kazalnikov, ki upoštevajo tudi populacijo, ki ji je zaposlitvena rehabilitacija namenjena – pomembne so lastnosti, ki izhajajo iz omejitev v funkcijskem stanju, starost, spol, stopnja izobrazbe, pomembna je tudi gospodarska razvitost regije, odnos

mestnega/primestnega/podeželskega prebivalstva. Ti kazalniki se bodo upoštevali pri dograjevanju mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije.

Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije lahko pri izvajanju storitev tudi širijo mrežo delodajalcev, kar pomeni, da v primeru, ko sami ne razpolagajo z dovolj kreativnimi delovnimi mesti, na katerih bi se morali invalidi usposabljeni (če gre npr. za zahtevnejša delovna mesta, ali za usposabljanje invalidov s srednjo ali višjo šolo), izvajalec poišče ustreznega delodajalca in pri konkretnem delodajalcu izvedejo spremljanje in strokovno pomoč pri usposabljanju in izobraževanju. Invalid je torej na rehabilitaciji pri nekem izvajalcu zaposlitvene rehabilitacije, a preko tega izvajalca pri delodajalcu na konkretnem delovnem mestu, kot je v razgovoru dejal Presen.

Razvojni center za poklicno rehabilitacijo, ki deluje v okviru Inštituta RS za rehabilitacijo skupaj z Direktoratom za invalide v skladu z ZZRZI razvija standarde storitev zaposlitvene rehabilitacije (vsebina in obseg), izobraževanje kadrov, oblikujejo vsebino in obseg izobraževalnih programov, sistem evalvacijo uspešnosti in učinkovitosti zaposlitvene rehabilitacije. Evalvacija obsega tri nivoje in sicer evalvacijo samega procesa zaposlitvene rehabilitacije, evalvacijo izvajalca zaposlitvene rehabilitacije in uspešnost oziroma učinkovitost na sistemskem nivoju.

Pri evalvaciji koncesionarjev se ugotavlja, kakšno stopnjo invalidnosti je ugotovil pri človeku, kakšen program je predvidel in kaj je predlagal kot izid na koncu zaposlitvene rehabilitacije. Tako se bodo lahko ugotavljale tudi razlike med posameznimi izvajalci ter ugotavljalo, ali izvajalci dejansko počno tisto, kar potrebuje ZRSZ za področje zaposlovanja invalidov, kar je dejansko namen celotne zgodbe. Invalida usposobiti in na koncu zaposliti (intervju Fatur-Videtič).

6. Pregled pravic invalidov po posameznih institucijah

V naslednjem delu bova povzeli pravice invalidov, ki jih podeljujejo posamezne institucije, ki sva jih predstavili.

ZPIZ ravno tako nudi pestro izbiro pravic invalidom vendar je kriterij za pridobitev statusa ta, da je bila oseba v času poškodbe vključena v sistem zavarovanja. Ta pogoj izvzame velik del oseb, ki so invalidi, vendar odločbe pri njih ne morejo pridobiti. V primeru dobre informiranosti ukrepajo naprej in poskušajo pridobiti status invalidnosti na kateri izmed drugih instituciji. Pomembna pravica, ki jo podeljujeta tako ZPIZ kot ZRSZ, je poklicna oz. zaposlitvena rehabilitacija. Do zaposlitvena rehabilitacija so upravičene osebe, ki niso bile v delovnem razmerju, medtem gre pri poklicni rehabilitacija za zaposlene, katerim je invalidnost nastala kot posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni. Razlika je, da ZRSZ brezposelne rehabilitira za delo na sploh, jim omogoča ponovno vključitev v svet dela, pridobitev poklicnih veščin in ne znanj (usposabljanje za drugo delo), kot je to v primeru poklicne rehabilitacije, ki jo izvaja ZPIZ.

ZRSZ izvaja zaposlitveno, poklicno in rehabilitacijsko svetovanje za brezposelne invalide, izvaja ukrepe aktivne politike zaposlovanja, v katere so invalidi vključeni prednostno, izvaja zaposlitveno rehabilitacijo, krije stroške programa usposabljanja oz. rehabilitacije, delodajalcem pa krije stroške usposabljanja z delom za zaposlitev brezposelnega invalida in nadomesti del plače težje zaposljivi brezposelni osebi – subvencija v enkratnem znesku, ki jo delodajalec zaposli.

CSD torej izdaja odločbe osebam, katerih prizadetost je nastala do dopolnjenega 18. leta starosti ali v času rednega šolanja najdlje do 26. leta starosti. Pridobijo lahko varstvo v splošnih ali posebnih socialnih zavodih, varstvo v drugi družini, nadomestilo za invalidnost, dodatek za tujo nego in pomoč.

Upravne enote RS podeljujejo status invalidnosti omenjenim trem skupinam invalidov: vojaški vojni invalid, vojaški mirnodobni invalid, civilni invalid vojne, ki si pridobijo vrsto ugodnosti – invalidnina, dodatek za posebno invalidnost, dodatek za pomoč in postrežbo, povračilo prispevkov za socialno zavarovanje, zdravstveno varstvo itd. Celo v primeru smrti invalida so do določenih pravic upravičeni njegovi družinski člani.

Na **Skladu** lahko delodajalci, ki zaposlujejo invalide nad kvoto, uveljavljajo pravico do nagrade za preseganje kvote in pravico do oprostitve plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Obe pravici lahko uveljavljajo tudi samozaposleni invalidi. Sklad invalidskim

podjetjem izplačuje subvencije plač invalidom z odločbo o pravici do subvencije. Sklad financira tudi prilagoditev delovnega mesta invalidu ter stroške podporne zaposlitve. Sklad letno tudi objavlja razpise za finančne vzpodbude delodajalcem, ki zaposlijo invalida. Vse navedene pravice veljajo za vse invalide, ne glede na vrsto odločbe o invalidnosti.

Inštitut nastopa na eni strani kot izvajalec zaposlitvene rehabilitacije in v skladu z zakonom izvaja vse storitve zaposlitvene rehabilitacije, po drugi strani pa kot Razvojni center za poklicno rehabilitacijo opravlja pomembno vlogo izvajanja najzahtevnejših nalog na področju rehabilitacije ter služi kot koordinator strokovnega razvoja na tem področju. Pripravlja standarde storitev zaposlitvene rehabilitacije, standarde usposabljanja in znanj, opravlja raziskovalno delo in je odgovoren za nadzor nad izvajanjem ocenjevanja doseganja delovnih rezultatov zaposlenih invalidov.

Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije izvajajo storitve zaposlitvene rehabilitacije na podlagi koncesije, ki jim jo podeli Minister za delo, družino in socialno delo.

Spodnja tabela nazorno predstavlja vse omenjene in podrobno opisane pravice, do katerih so invalidi upravičeni na podlagi različnih zakonskih določil.

Tabela 6.1: Sistematični pregled pravic invalidov

Institucija	Upravičenec	Vrsta pomoči/vzpodbude
ZPIZ	- delovni invalid I., II., III kategorije - oseba s priznано telesno okvaro	Invalidska pokojnina, poklicna rehabilitacija & druge pravice povezane z PR, nadomestilo za invalidnost, pravica do skrajšanega delovnega časa in delovne pokojnine, pravica do premestitve, pravica do povrnitve potnih stroškov, pravica do dodatka za pomoč in postrežbo, varstveni dodatek h pokojnini, pravica do drugih nadomestil iz invalidskega zavarovanja itd., pravica do invalidnine

ZRSZ	- nezaposleni invalid - delodajalec, ki zaposli brezposelnega invalida	zaposlitveno, poklicno in rehabilitacijsko svetovanje, ukrepe aktivne politike zaposlovanja, v katere so invalidi vključeni prednostno, krije stroške programa usposabljanja oz. rehabilitacije, delodajalcem krije stroške usposabljanja z delom za zaposlitev brezposelnega invalida, nadomesti del plače težje zaposljivi brezposelni osebi, ki jo delodajalec zaposli – subvencija v enkratnem znesku,
CSD	- oseba, kateri je prizadetost nastala v otroški dobi do dopolnjenega 18. leta starosti ali v času rednega šolanja do 26. leta starosti	Varstvo v splošnih ali posebnih socialnih zavodih, varstvo v drugi družini, nadomestilo za invalidnost, dodatek za tujo nego in pomoč
Pristojne UE, nadzor vrši MDDSZ	- vojaški vojni invalid - vojaški mirnodobni invalid - civilni invalid vojne	Invalidnina, dodatek za posebno invalidnost, dodatek za pomoč in postrežbo, povračilo prispevkov za socialno zavarovanje, zdravstveno varstvo, zdraviliško in klimatsko zdravljenje, poklicna rehabilitacija, oskrbnina, sofinanciranje prilagoditve prostorov in tehnične opreme ter delovnega mesta, invalidski dodatek, popust pri vožnji, povračilo potnih stroškov
Sklad	- delodajalec, ki zaposluje invalide nad kvoto - samozaposleni invalid - invalidska podjetja - zaposlitveni centri - invalidi z odločbo o zaposljivosti v podporni zaposlitvi	nagrada za preseganje kvote, oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju, plačilo stroškov prilagoditve delovnih mest in sredstev za delo invalidov, letne nagrade delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov, subvencije plač, finančna sredstva za zaposlitev invalida (ali samozaposlitev invalida)
Inštitut	- oseba, napotena na rehabilitacijo	medicinska, psihosocialna in poklicna rehabilitacija
Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije	- upravičenci na podlage odločbe, ki priznava pravico do zaposlitvene rehabilitacije	izvajajo storitve zaposlitvene rehabilitacije

6.1 Ugotovitve o nekaterih pomanjkljivostih v delovanju predstavljenih institucij

Obvladovanje relativno velikega prostora, ki ga zajema invalidska politika, lahko predstavlja velik izziv tako za institucije, invalide, kot tudi za delodajalce. Do sedaj sva predstavili obširnost institucij, njim pripadajoče zakonodaje, vrste pravic, ki jih podeljujejo invalidom, sedaj pa bova pogledali še težave, s katerimi se institucije soočajo znotraj same organizacije, kot tudi v komunikaciji navzven. Do nekaterih ugotovitev sva prišli s preučevanjem zakonskih opredelitev, do nekaterih pa preko pogovorov z odgovornimi osebami v posameznih institucijah. Z namenom prikaza pomanjkanja centraliziranosti bova opozorili na nekaj težav, ki se pojavljajo v delovanju institucij invalidske politike.

Vloga zdravnikov v procesu podeljevanja statusa

V procesu pridobivanja odločbe o invalidnosti, ki jo izda ZPIZ, igra pomembno vlogo invalidska komisija, katere člani so tudi pooblaščenih zdravniki. Postopek pridobivanja mnenj je dolgotrajen, obenem pa je ocenjeno število postopkov po besedah Kovačeve kar 20.000 na leto. Razlog dolgotrajnosti postopkov je predvsem v pomanjkanju poklicnih izvedencev kot tudi v nezadostnem kadru pooblaščenih zdravnikov. Povečini so pooblaščenih zdravniki zunanji sodelavci, ki to funkcijo izvršujejo ob svoji redni zaposlitvi. Posledično postane skrb za podjetja, ki je pooblaščenim zdravnikom dodeljena zgolj deklarativna, zdravniki se posameznim primerom ne morejo posvetiti dovolj temeljito.

Izjemnega pomena je tudi sodelovanje med delodajalcem in pooblaščenim zdravnikom, ki pa je glede izkušnje na ZPIZ-a ravno tako pomanjkljivo. Komisija se s pogoji in omejitvami na delovnem mestu seznanja na papirju, kar ne zadostuje za celovito ugotavljanje delovnih pogojev. V redkih primerih, ko se komisiji že na prvi pogled dokumentacija zdi sporna, se odločijo za ogled delovnega mesta, katerega lahko opravi predsednik komisije, strokovni delavec ali pa strokovna institucija s koncesijo. Vlogo pooblaščenega zdravnika je težko nadomestiti z mnenji na papirju. Možna rešitev bi bila, da bi bil zdravnik pri delodajalcu prisoten dnevno oziroma vsaj ob večjih spremembah delovnih pogojev ter tako predstavljal vezni člen med invalidsko komisijo in lečečim osebnim zdravnikom. Osebni zdravnik je lahko ustrezno usposobljen in ima z

zdravstvenega vidika vse podatke in ugotovitve o invalidovi bolezni. Težava pa je v tem, da ni seznanjen s pogoji na delovnem mestu, kar je za podajanje mnenja odločilno.

Pooblaščenimi zdravniki igrajo pomembno vlogo tudi, ko gre za napotitev osebe v nadaljnjo obravnavo. Na podlagi predloga pooblaščenega zdravnika na ZPIZ-u namreč obravnavajo bolnika in mu določijo bodisi telesno okvaro ali pa II. oz. III. kategorijo invalidnosti. Če zdravnik na predlogu označi le oceno telesne okvare, bo dejansko podana le ocena višine telesne okvare. Če pa bo predlagal, da ga oceni invalidska komisija in poda kategorijo invalidnosti, bo zavarovanec ocenjen z II. ali III. kategorijo invalidnosti. Iz tega sledi, da lahko oseba zaradi odločitve zdravnika pridobi določen status invalidnosti, na katerega so vezane točno specifične pravice. Osebi s priznano telesno okvaro pripada precej manj pravic kot osebi s priznano II. ali III. kategorijo invalidnosti.

Kot glavni problem sva videle neustrezno informiranost na njihovi strani. V razgovoru z Kovačevo (2007) sva izvedeli, da so bili z njihove strani ustrezno informirani o njihovem postopku.

Prilagoditev delovnega mesta

Ugotavljava, da prilagoditev delovnega mesta financira tako Sklad kot tudi ZPIZ, vendar kljub temu kot upravičenci niso vključeni invalidi z vsemi vrstami invalidnosti. Sklad lahko dodeli sredstva za prilagoditev delovnega mesta le za nezaposlenega invalida, ki ga delodajalec namerava zaposliti (izjava o nameravani zaposlitvi je del vloge za pridobitev sredstev). ZPIZ pa sredstva za prilagoditev delovnega mesta dodeli delodajalcu za zaposlenega invalida II. ali III. kategorije. Iz tega sledi, da delodajalec za vse zaposlene invalide, ki niso delovni invalidi, nikjer ne more pridobiti sredstev za ureditev delovnega mesta za invalida in tako je velik del invalidne populacije za to pravico prikrajšan. Potreba delodajalcev po vključitvi v to pravico je bila razvidna tudi iz vprašalnikov⁴⁰, v katerih so anketiranci večkrat predlagali omenjeno pravico kot predmet prihodnjih razpisov.

Smiselno bi bilo, da bi to pravico obravnavala le ena institucija in zajela vse vrste invalidnosti, tako pa dve instituciji podeljujeta pravico pod različnimi pogoji in v različni višini.

⁴⁰ Glej prilogo A.

Telesna okvara

Glede na to, da je še vedno veljavno določanje odstotkov telesnih okvar po Samoupravnem sporazumu o seznamu telesnih okvar (Uradni list SFRJ, št. 38/83 in 66/89), obstaja velika potreba po posodobitvi tega dela zakonodaje. Pri določanju telesne okvare sluha je v tujini na primer že dolgo uveljavljena Fawlerjeva lestvica, ki določa bistvene drugačne kriterije za ugotavljanje okvare sluha. Če ima oseba na primer od rojstva okvaro sluha v višini 60%, ji trenutno pri nas nobena zakonodaja ne priznava statusa invalida. ZPIZ priznava pravice le osebam, pri katerih je telesna okvara nastala v času zavarovanja. V skladu z Navodilom delodajalcem za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide pa je kot invalid prepoznana le oseba, pri kateri je bila ugotovljena najmanj 70% telesna okvara zaradi izgube sluha. Ravno tako je invalid šele oseba, ki ima telesno okvaro zaradi izgube vida v višini najmanj 90%. Če je okvara od rojstva nižja, invalid ne more nikjer uveljavljati pravic kot invalid. Za ostale okvare je zahtevana skupna vsota 80%, s tem, da mora biti vsaj ena okvara 70%. Za ilustracijo navajava primer osebe, ki je ostala brez noge v času pred zaposlitvijo, vendar po zaključenem šolanju in nobena zakonodaja ne priznava statusa invalida, iz česar sledi, da ni upravičena do nobenih pravic. Vprašljivo je tudi določilo, ki pravi, da mora biti pri seštevanju več telesnih okvar vsaj ena 70%. Oseba z več okvarami, katerih seštevek je lahko zelo visok, vendar pa niti ene ne dosega 70%, ni invalid.

Posredovanje podatkov o invalidih, iskalcih zaposlitve

Iz razgovorov s predstavniki Sklada in ZRSZ ugotavljava, da je posredovanje podatkov delodajalcem, ki na ZRSZ iščejo invalide - iskalce zaposlitve, pomanjkljivo. Delodajalci, ki so zaradi kvotnega sistema obvezani zaposlovati invalide, težko pridobijo informacije o potencialnih kadrih – invalidih. Tudi, ko na ZRSZ oddajo prijavo potrebe po delavcu, zaenkrat nimajo možnosti označiti, da je delovno mesto primerno tudi za invalida. Dopolnitev obrazca, ki bo to omogočala, naj bi bila po besedah Presena z ZRSZ v pripravi. Ravno tako tudi invalidi, ki iščejo zaposlitev, ki bi bila zanje primerna, ne dobijo zadovoljivih informacij o povpraševanju na trgu delovne sile. Ugotavljava, da je izmenjava teh informacij ključnega pomena za uspešno zaposlovanje invalidov, a je žal zelo pomanjkljiva.

Vzodbude zaradi preseganja kvote

Delodajalci, ki presegajo kvoto, lahko na Skladu uveljavljajo nagrado za preseganje kvote in oprostitev plačila prispevkov. Pri nekaterih panogah, kjer je invalidnosti zaradi specifičnih delovnih pogojev veliko (t.i. »proizvajalci invalidov«⁴¹), je invalidov nad kvoto lahko tudi zelo veliko. Pojavlja se vprašanje smiselnosti t.i. nagrajevanja delodajalcev, pri katerih nastaja invalidnost. Morda bi bilo bolj smiselno, da bi obstajala zgornja meja dovoljenega deleža zaposlenih invalidov nad kvoto. ZZRZI v členih 74. in 75. sicer določa, da delodajalec za invalida nad kvoto, katerega invalidnost je posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, ne more uveljavljati vzpodbud. Vendar je na odločbah o invalidnosti zelo redko navedeno, da je invalidnost pravzaprav posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, čeprav je to mnogokrat zelo očitno.

Podvajanje financiranja novih zaposlitev brezposelnih invalidov

Ugotavljava, da finančne vzodbude za zaposlovanje brezposelnih invalidov razpisujeta dve instituciji, ZRSZ in Sklad, vendar pod različnimi pogoji in v različni višini. Sredstva iz razpisov obeh institucij se izključujejo, delodajalec lahko torej za zaposlenega invalida pridobi sredstva ali na ZRSZ ali pa na Skladu. Glede na to, da obe instituciji spadata v okvir istega ministrstva, bi bilo gotovo smiselno, da se tudi ta pravica centralizira in poenoti. Iz razgovorov s predstavnicama Sklada sva namreč izvedeli, da lahko takšno podvajanje pravic povzroča zmedo pri invalidih, ravno tako pa otežuje delo institucij. Kot dodaten razlog za poenotenje uveljavljanja pravic bi lahko bile zahteve Evropske unije, ki gredo v smeri preprečevanja podvajanja subvencij in dotacij za iste pravice oziroma v smeri omejevanja višine dodeljenih sredstev.

Prijava invalidov v zavarovanje na ZZZS

Za nadzor nad izvajanjem kvotnega sistema je ključna pravilna prijava invalida v zavarovanje. ZZZS Skladu mesečno posreduje podatke o vseh prijavah v zavarovanje, ki so podlaga za izračun obveznosti (ali bonitet) delodajalcev. Težava se pojavi, če delodajalec pri prijavi pozabi vpisati šifro invalidnosti, na kar ga na ZZZS niso dolžni opozoriti ali pa jo pri vpisu pomotoma izpusti referent ZZZS. V tem primeru je obračun obveznosti nepravilen. Sistemska

⁴¹ Gre za dejavnosti, kjer so zaposleni izpostavljeni večjim fizičnim naporom in so pogostejše specifične obolezlosti oz. poškodbe, katerih posledica je pogosto invalidnost.

pomanjkljivost se pojavi tudi pri vodenju evidenc za samozaposlene invalide s statusom kmeta ali kulturnega delavca, za katere ZZZS ne vodi prijavi in jim Sklad ne more obračunati obveznosti oz. bonitet iz naslova izpolnjevanja kvote.

7. Analiza Javnih razpisov za finančne vzpodbude delodajalcem za zaposlitev invalidov za leti 2005 in 2006

7.1. Uvod

Analiza Javnih razpisov za finančne vzpodbude delodajalcem za zaposlitev invalidov za leti 2005 in 2006, ki jih je objavil Sklad, predstavlja empirični del najine naloge, v katerem bova preverili drugo hipotezo najine naloge, ki pravi, da k povečanemu zaposlovanju invalidov prispevajo tudi finančne vzpodbude, ki jih različne institucije podeljujejo invalidom oz. njihovim delodajalcem za zaposlitev invalidov.

Na javnem razpisu so lahko za sredstva v višini 1.300.000 SIT kandidirali delodajalci, ki so zaposlili brezposelnega invalida za določen čas najmanj 12 mesecev, za sredstva v višini 2.500.000 SIT pa delodajalci, ki so brezposelnega invalida zaposlili za določen čas najmanj 24 mesecev oziroma so ga zaposlili za nedoločen čas, ter samozaposleni invalidi.

7.1.2 Namen raziskave

Osredotočili se bova na preučitev učinkov Javnih razpisov za finančne vzpodbude delodajalcem za zaposlitev invalidov, ki jih je v letih 2005 in 2006 razpisal Sklad. Zanimali naju bodo vzroki za zaposlitev invalidov, pomen finančne vzpodbude za zaposlitev invalida, kako so delodajalci porabili dodeljena sredstva, namen zaposlitev in kandidiranja na podobnih razpisih v prihodnje, zadovoljstvo z delom invalida ter informiranost delodajalcev o vseh vzpodbudah, ki jih lahko uveljavljajo na Skladu. Izsledke ugotovitev bova razvrstili in primerjali glede na različne skupine delodajalcev: samozaposleni invalidi, invalidsko podjetje ali zaposlitveni center, delodajalci z manj kot 20 zaposlenimi, delodajalci z od 20 do 50 zaposlenimi, delodajalci z od 51 do 250 zaposlenimi in delodajalci z več kot 250 zaposlenimi. Ugotovitve te analize bo pri pripravi naslednjih razpisov uporabil tudi Sklad.

7.1.3 Metodologija

Metodologija pridobivanja podatkov je pisno anketiranje, ki je potekalo med 3.9.2007 in 14.9.2007. Dopisi z vprašalniki so bili 351 podjetjem poslani v imenu Sklada. Dobljene podatke sva statistično analizirali s pomočjo programske opreme SPSS ter Excel.

7.1.4 Predstavitev velikosti in strukture vzorca

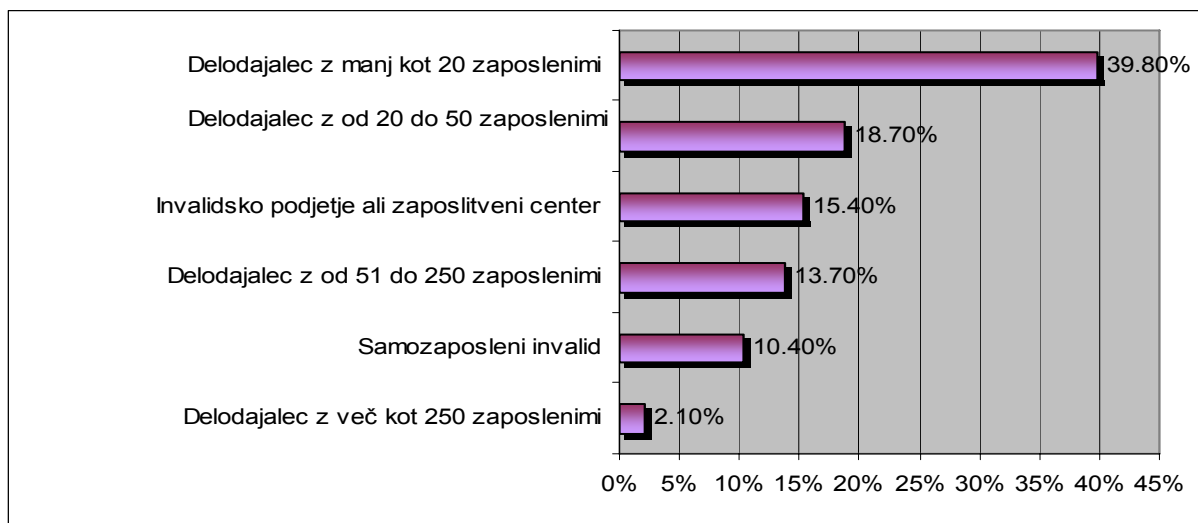
Raziskavo sva izvedli zaradi preučitve učinkov Javnih razpisov za finančne vzpodbude delodajalcem za zaposlitev invalidov, ki jih je v letih 2005 in 2006 razpisal Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanje invalidov. Vsem podjetjem, ki so kandidirali na razpisu in pridobili sredstva za zaposlitev invalida, sva po pošti poslali vprašalnik z 11. vprašanji⁴², preko katerih sva želeli pridobiti povratne informacije od delodajalcev. Poslanih je bilo 351 vprašalnikov, od tega smo prejeli vrnjenih 241 vprašalnikov, kar kaže na 68,7 % odzivnost, kar je nad pričakovanji. Struktura vzorca glede na obliko poslovne družbe ni bila vnaprej določena, saj sva vprašalnike poslali vsem delodajalcem, ki so prejeli sredstva na vsaj enem od razpisov.

Vprašalnik je oblikovan tako, da je iz prvega odgovora razvidno, v katero od šestih predvidenih skupin spada delodajalec:

- samozaposleni invalidi – invalidi, ki so se samozaposlili kot samostojni podjetniki ali pa so registrirali kakšno drugo obliko gospodarske družbe
- invalidsko podjetje ali zaposlitveni center – ta skupina je specifična, saj že sam status določa obveznost zaposlovanja delež zaposlenih invalidov
- delodajalci z manj kot 20 zaposlenimi – delodajalci iz te skupine niso zavezanci za kvoto, kar pomeni, da niso zakonsko obvezani zaposlovati invalidov,
- delodajalci z od 20 do 50 zaposlenimi – zavezanci za kvoto, ki štejejo med male gospodarske družbe
- delodajalci z od 51 do 250 zaposlenimi in – zavezanci za kvoto, ki štejejo med srednje velike gospodarske družbe
- delodajalci z več kot 250 zaposlenimi – zavezanci za kvoto, ki štejejo med velike gospodarske družbe.

⁴² Priloga A.

Slika 7.1.4.1: Struktura udeležencev raziskave glede na vrsto podjetja



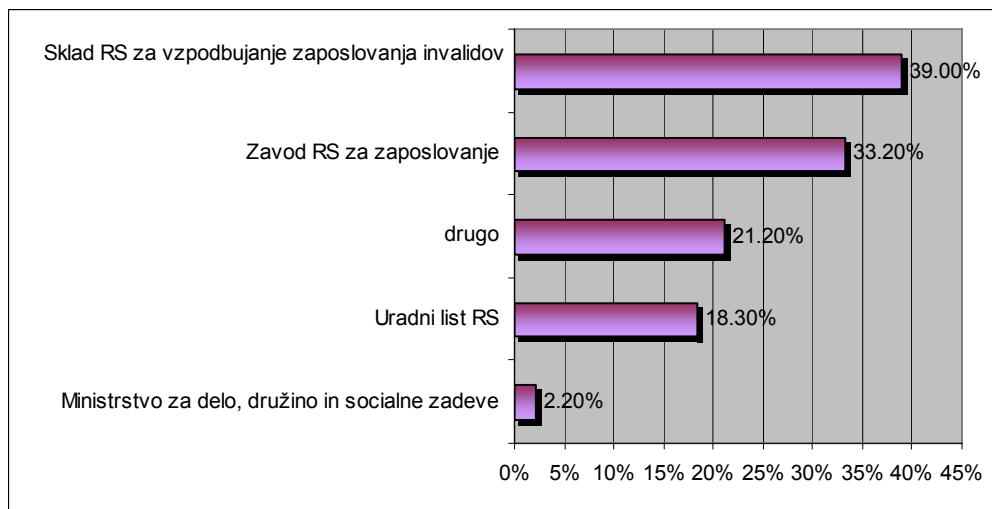
V vzorcu prevladujejo podjetja z manj kot 20 zaposlenimi, teh je kar 39,8% (96 delodajalcev). Na drugem mestu so delodajalci z od 20 do 50 zaposlenimi, teh je 18,7% (45 delodajalcev), njim sledijo invalidska podjetja z 15,4%, delodajalec z od 51 do 250 zaposlenimi z 13,7% (33 delodajalcev), samozaposleni invalidi z 10,4% (25 samozaposlenih invalidov). V najmanjši meri so zastopani delodajalci z več kot 250 zaposlenimi – 2,1 %, kar predstavlja 5 podjetij. Statistično analizo sva opravili za vse omenjene skupine. Pri nekaterih primerjalnih analizah med različnimi skupinami zadnje skupine, delodajalcev z več kot 250 zaposlenimi, v skladu s pravili analize statističnih podatkov zaradi majhnega numerusa nisva upoštevali, saj z analizo ne bi pridobili veljavnih in uporabnih podatkov.

7.2 Predstavitev rezultatov

V nadaljevanju so grafično in tabelarično predstavljeni rezultati raziskave z ustreznimi frekvencami.

7.2.1 Vir informacije o razpisu

Slika 7.2.1.1: Vir informacije o razpisu



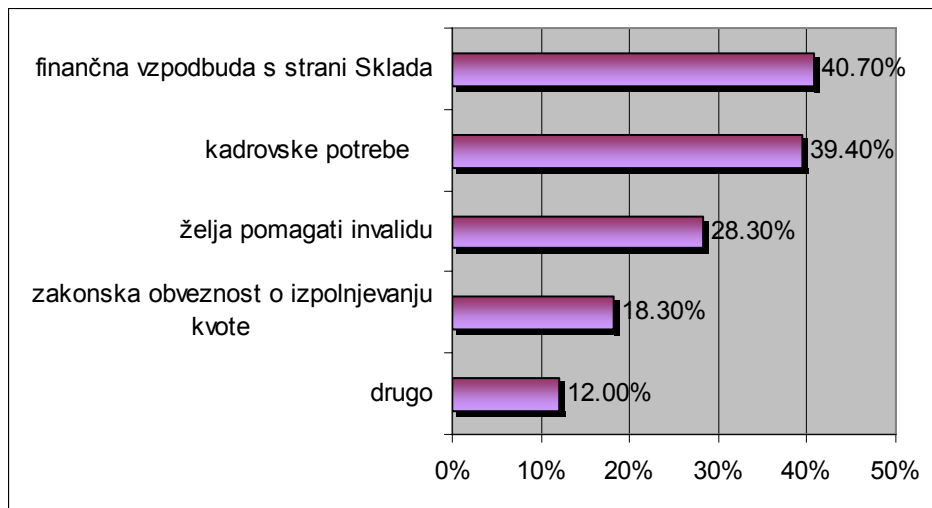
Pomembno je omeniti, da so delodajalci na to vprašanje odgovarjali z več možnimi odgovori, kljub temu, da je bilo v navodilu zapisano, da izberejo le najbolj primeren odgovor. Zato se skupno številko anketiranih razlikuje (241) od skupnega števila odgovorov pri tem vprašanju (277).

Namen vprašanja je ugotoviti, katere inštitucije, ki imajo stik z delodajalci – iskalci potencialnih zaposlenih, in tako tudi invalidov, največkrat posredujejo informacije o razpisih in katere bi lahko informiranje še izboljšale. Ugotovitev lahko služi tudi boljši pripravi informiranja pri prihodnjih razpisih, saj je ravno informacija ključni dejavnik, ki lahko delodajalca vzpodbudi k zaposlitvi invalida.

Največ podjetij je informacije pridobilo na Skladu (39% vprašanih), temu sledi ZRSZ (33,2 %), Uradni list (18,30%), najmanj pa na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve (2,2%). Pod drugo so delodajalci opredelili internet (14 delodajalcev), medije, revije, časopise, seminarje (19 delodajalcev), računovodski servis (3 delodajalci), omenjeni so bili še znanci in druga podjetja.

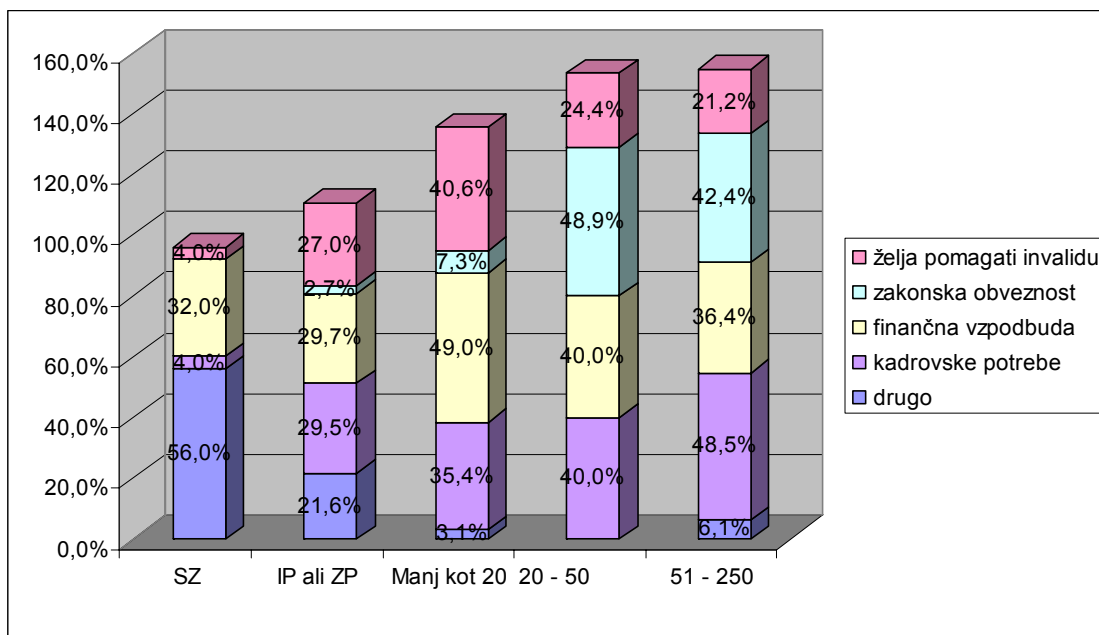
7.2.2 Razlogi za zaposlitev invalida oziroma samozaposlitev

Slika 7.2.2.1: Razlogi za (samo)zaposlitev invalida



Pri tem vprašanju so rezultati pokazali, da so se delodajalci odločali za zaposlitev iz več razlogov in temu ustrezno tudi podali odgovore. Glede na omenjeni kriterij se je največ, kar 40,7% delodajalcev za zaposlitev odločilo zaradi finančne vzpodbude Sklada. Velik odstotek, 39% vseh odgovorov pa kaže na to, da so delodajalci zaposlovali zaradi kadrovskih potreb. Željo pomagati invalidu je kot razlog zaposlitve označilo 28,3% delodajalcev, zakonsko obveznost izpolnjevanja kvote pa 18,3 % vprašanih. Pod drugo so delodajalci največkrat navajali razloge v njihovem statusu invalidskega podjetja ali pa zaposlitvenega centra, ki določa obvezen delež zaposlenih invalidov (8 odgovorov).

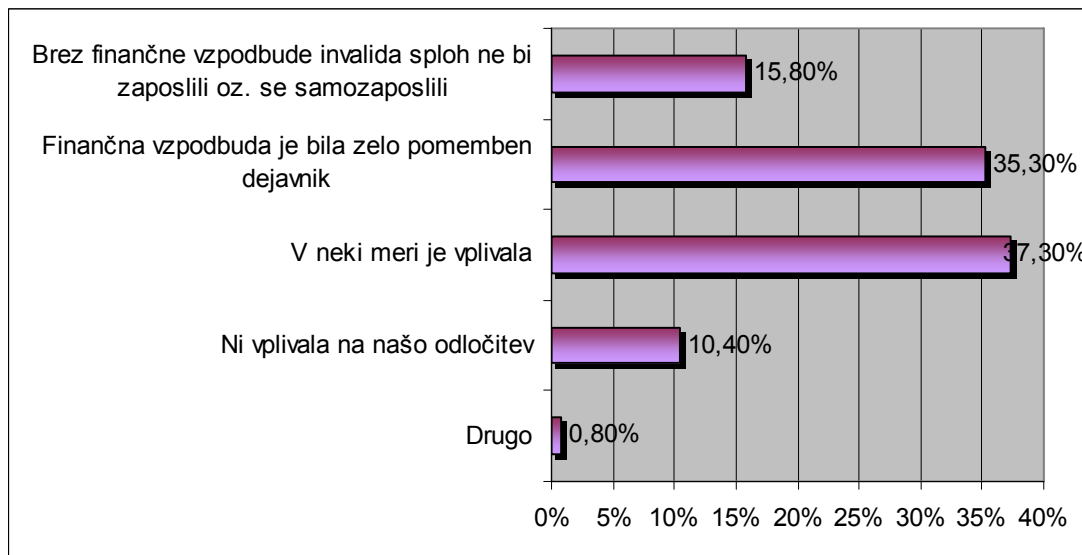
Slika 7.2.2.2: Razlogi za (samo)zaposlitev po skupinah



Zanimivo je tudi pogledati vzroke za zaposlitev invalida glede na posamezno skupino delodajalcev. Iz zgornjega grafa je razvidno, da bila finančna vzpodbuda najpomembnejša pri delodajalcih z manj kot 20 zaposlenimi (49%), pomembna, a ne najpomembnejša pa za delodajalce z od 20 do 50 zaposlenimi (40%). Zelo pomemben razlog za zaposlitev invalidov pri delodajalcih z več kot 20 zaposlenimi je bila zakonska obveznosti, se pravi kvotni sistem. Za samozaposlene invalide je bila poleg finančne vzpodbude pomemben razlog potreba po zaposlitvi, saj je mnogo vprašanih iz te skupine pod drugo kot razlog zaposlitve navedlo neuspešnost pri iskanju zaposlitve. Samostojna pot podjetnika jim je predstavljala edino možno pot vstopa na trg delovne sile.

7.2.3 Pomen finančne vzpodbude za zaposlitev invalida

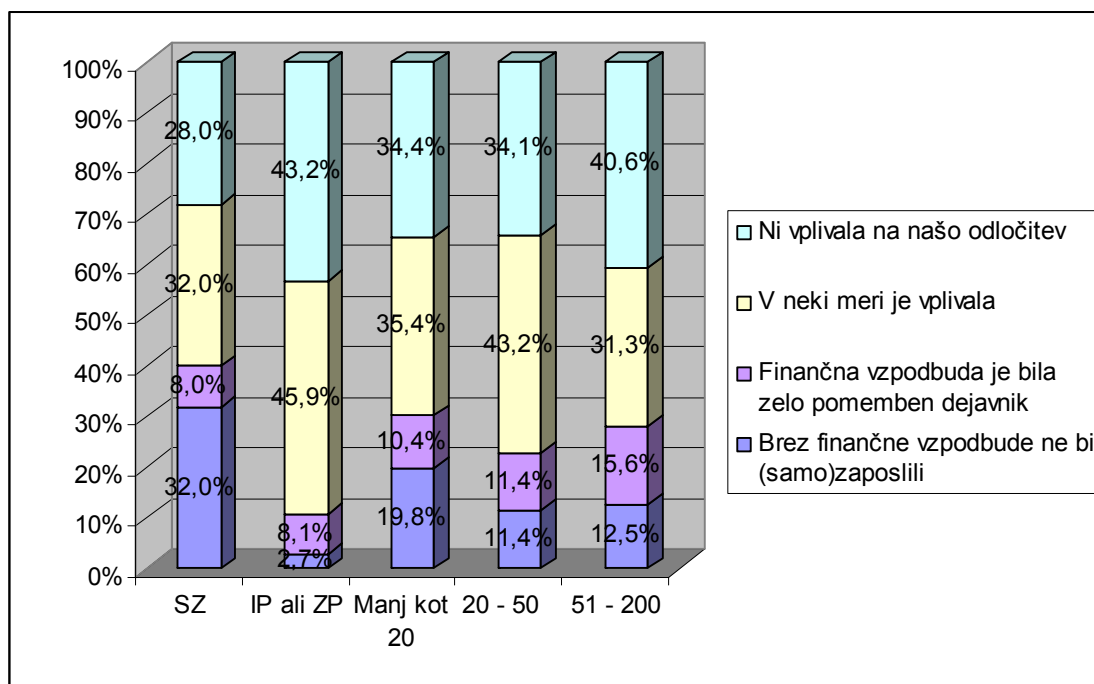
Slika 7.2.3.1: Pomen vzpodbude za zaposlitev oz. samozaposlitev invalida



Za 35,3% vseh vprašanih je bila finančna vzpodbuda pri zaposlovanju zelo pomemben dejavnik, 15,8% delodajalcev pa brez nje invalida sploh ne bi zaposlilo. Iz tega sledi, da je za kar 51,1% vprašanih finančna vzpodbuda predstavljala ključen ali zelo pomemben razlog za zaposlitev. Le za 10,4% vprašanih vzpodbuda ni igrala nobene vloge in bi invalida zaposlili tudi brez nje.

Srednja vrednost vseh odgovorov je 2,57, pri primerjavi srednjih vrednosti po posameznih analiziranih skupinah (glej Priloga 3) je razvidno, da je samozaposlenim invalidom finančna vzpodbuda pomembnejša od povprečja in sicer je srednja vrednost 2,84. Srednjo vrednost, ki je višja od skupne srednje vrednosti, lahko opazimo še pri skupini delodajalcev z manj kot 20 zaposlenimi. Najnižja srednja vrednost je zabeležena pri invalidskih podjetjih in zaposlitvenih centrih, kar je zaradi že omenjenega posebnega statusa tudi pričakovati. Srednja vrednost pri skupini delodajalcev z več kot 250 zaposlenimi zaradi majhnega numerusa ni zanesljiva.

Slika 7.2.3.2: Pomen vzpodbude po skupinah

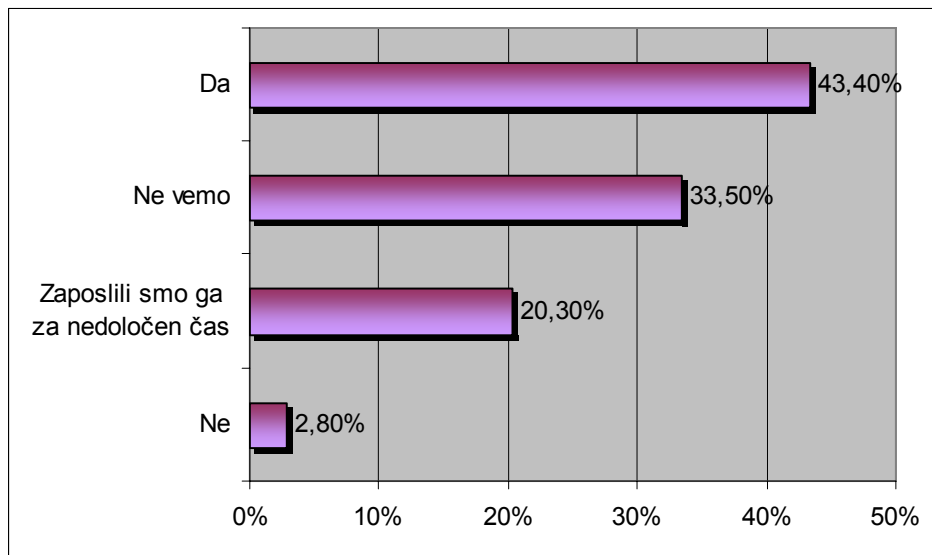


Kot je iz razvidno iz zgornje slike, je kar 32% samozaposlenih invalidov odgovorilo, da se brez finančne vzpodbude sploh ne bi samozaposlili, 28% pa jih je odgovorila, da je bila vzpodbuda za odločitev o samozaposlitvi zelo pomemben dejavnik.

Manj je bila vzpodbuda pomembna za zaposlitev invalidov v invalidskih podjetjih in zaposlitvenih centrih, saj je le 2,7% vprašanih odgovorilo, da brez finančne vzpodbude invalida sploh ne bi zaposlilo. Takšen rezultat je moč pojasniti z zakonsko zahtevo po določenem deležu invalidov v invalidskih podjetjih in zaposlitvenih centrih, ki pogojuje pridobitev statusa. Kljub temu so bila sredstva tudi za ti dve ciljni skupini pomembna, 43,2% vprašanih je namreč odgovorilo, da so bila celo zelo pomembna. Finančna sredstva so bila pomemben dejavnik tudi pri delodajalcih z manj kot 20 zaposlenimi, brez sredstev jih invalida ne bi zaposlilo kar 19,8 % vprašanih. Da je bila finančna vzpodbuda zelo pomembna, je odgovorilo 34,4%, da je bila kar pomembna, pa 35,4%. Pri delodajalcih, ki zaposlujejo od 51 do 250 zaposlenih, je izmed vseh skupin opaziti največji odstotek odgovora, da finančna vzpodbuda ni vplivala na njihovo odločitev o zaposlitvi invalida (15,6%).

7.2.4 Podaljšanje delovnega razmerja

Slika 7.2.4.1.: Namen podaljšanja delovnega razmerja

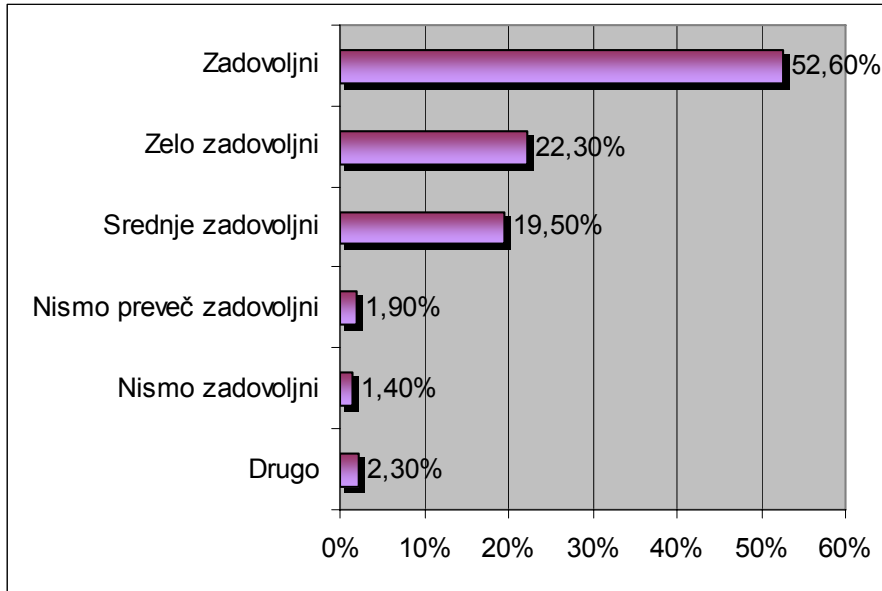


Namen vprašanja je ugotoviti, ali je razpis pripomogel tudi k dolgoročnemu zaposlovanju invalidov ali pa načrtujejo delodajalci po izpolnitvi pogoja o najkrajšem obdobju delovnega razmerja zaposlenemu delovno razmerje prekiniti. V vprašalniku sva zapisali, da samozaposlenim invalidom na vprašanje ni potrebno odgovoriti, saj samozaposlitve ni možno opraviti za določen čas in je vprašanje za to skupino nesmiselno. Morebitne odgovore delodajalcev - invalidov, ki so se samozaposlili, sva zato iz nadaljnje analize izločili, zato je numerus 212 (manjkajoča vrednost je 4).

Kar 43,4% vseh vprašanih je odgovorilo, da nameravajo zaposlenemu invalidu delovno razmerje v primeru, da so ga zaposlili za določen čas, podaljšati. Delež delodajalcev v višini 33,5% se o tem še ni odločilo, 2,8% vprašanih pa zaposlenemu delovnega razmerja ne namerava podaljšati. Za nedoločen čas je invalida že zaposlilo 20,3% delodajalcev.

7.2.5 Zadovoljstvo z delom zaposlenega invalida

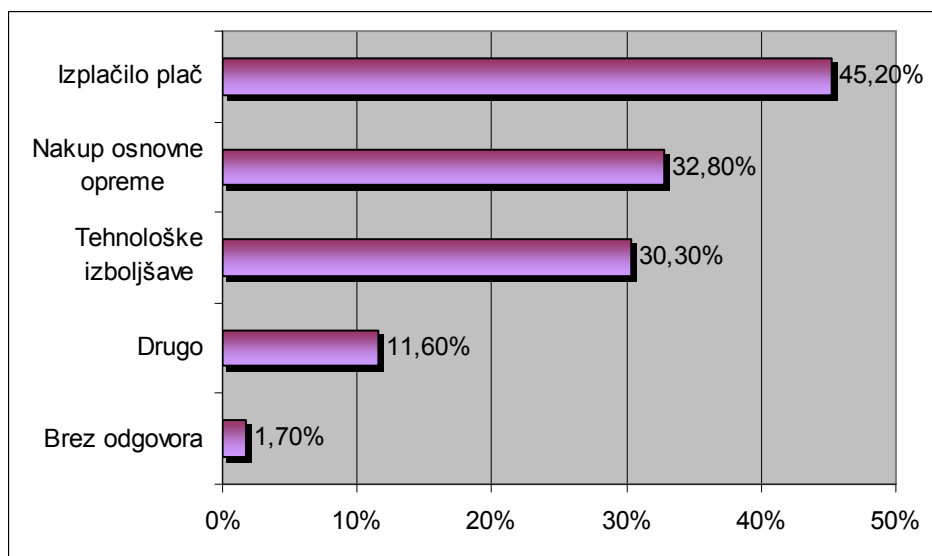
Slika 7.2.5.1: Zadovoljstvo z delom invalida



Tudi na to vprašanje samozaposlenim invalidom ni bilo potrebno odgovarjati, saj bi bili odgovori nesmiselni. Vzorec pri tem vprašanju je tako zajemal 215 delodajalcev. 22,3% vprašanih je z delom zaposlenih invalidov zelo zadovoljnih, 52,6% pa zadovoljnih. Skupno je torej kar 74,9% delodajalcev odgovorilo, da je z delom, ki ga opravi invalid zelo zadovoljnih oziroma zadovoljnih. Z vprašanjem sva želeli raziskati tudi upravičenost predsodka o tem, da invalidi delo opravljajo slabše in zato kot delavci niso tako zaželeni. Ta predsodek delodajalci namreč mnogokrat navajajo kot argument za nezaposlovanje invalidov. Le 3,3% delodajalcev se je opredelilo, da z opravljenim delom invalida niso preveč zadovoljni oziroma sploh niso zadovoljni. Kot drugo so vprašani navedli, da se odgovor za posamezne zaposlene invalide razlikuje.

7.2.6 Poraba dodeljenih sredstev

Slika 7.2.6.1: Poraba sredstev

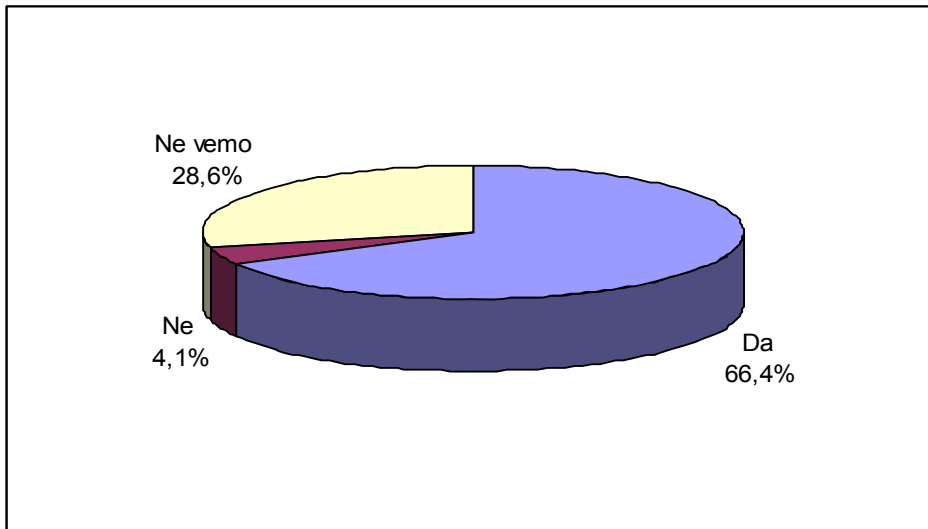


Glede na to, da so bila dodeljena sredstva nenamenska in so jih lahko delodajalci porabili po lastni potrebi, pri tem vprašanju izjemoma navajava tudi podatek o deležu vprašanih, ki na vprašanje niso želeli odgovoriti (1,7%).

Odgovori so pokazali, da so delodajalci dodeljena sredstva največkrat (45,2%) porabili za izplačilo plač, za nakup osnovne opreme je sredstva porabilo 32,8% vprašanih, za tehnološke izboljšave pa je sredstva namenilo 30,3% vprašanih. Pod drugo so delodajalci odgovorili, da so sredstva porabili za izobraževanje (5 odgovorov), stroške rednega poslovanja (7 odgovorov), nakup poslovnega prostora (1 odgovor).

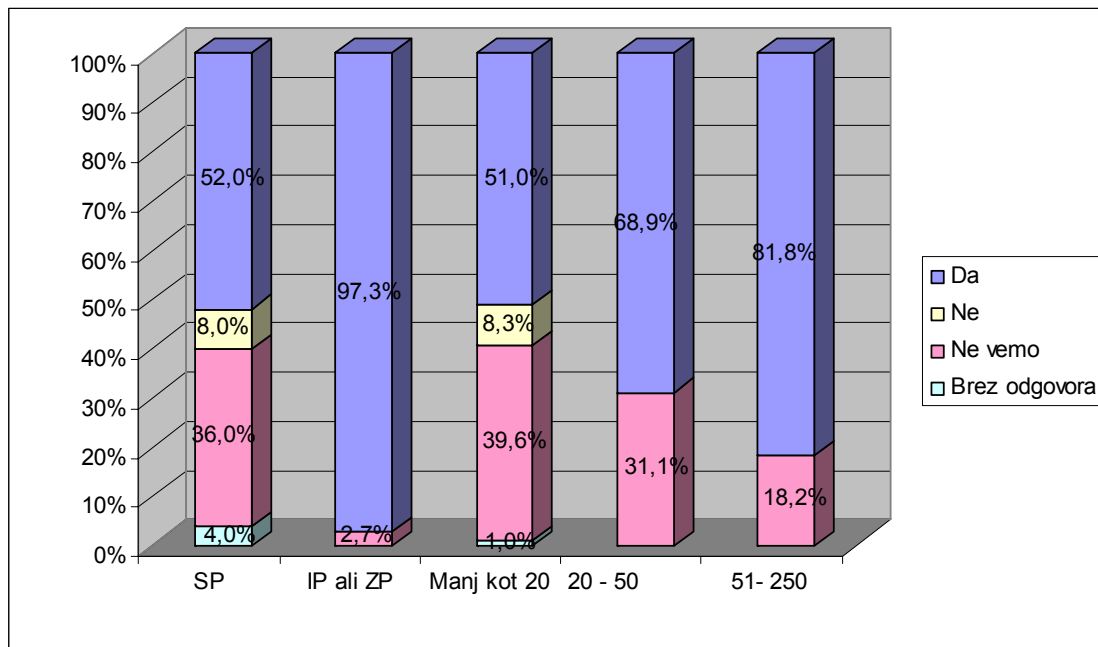
7.2.7 Namen nadaljnjih zaposlitev invalidov in kandidiranje na podobnih razpisih

Slika 7.2.7.1: Nadaljnje zaposlovanje in kandidiranje na razpisih



Iz odgovorov izhaja, da 66,4% delodajalcev tudi v prihodnosti načrtuje zaposlovati invalide in kandidirati na podobnih razpisih, medtem, ko se 28,6% vprašanih o tem še ni odločilo. Le 4,1% pravi, da invalidov ne namerava več zaposlovati in kandidirati na podobnih razpisih.

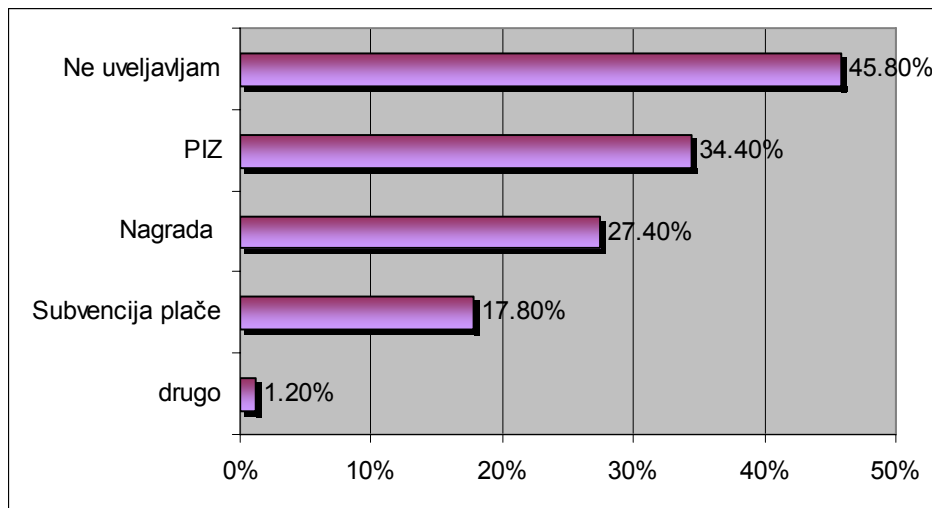
Slika 7.2.7.2: Namen nadaljnega zaposlovanja in kandidiranja na razpisih glede na posamezne skupine delodajalcev



Odgovori so pokazali, da namerava kar 97,3% vprašanih invalidskih podjetij in zaposlitvenih centrov tudi v prihodnosti kandidirati na podobnih razpisih, medtem ko je delež izmed vseh samozaposlenih invalidov, ki bodo še v prihodnosti kandidirali na podobnih razpisih, 52%. Delež v višini 36% vseh samozaposlenih invalidov je odgovorilo, da ne nameravajo več kandidirati na razpisih, kar je povsem razumljivo, saj so, kot predvidevava, odgovarjali z vidika kandidiranja zaradi samozaposlitve, ki je seveda opravljena za nedoločen čas. Tudi pri vseh ostalih analiziranih skupinah je delež vprašanih, ki bodo invalide zaposlovali tudi v prihodnosti, precej visok, in sicer 81,8% pri delodajalcih z od 51 do 250 zaposlenimi, 68,9% pri delodajalcih z med 20 in 50 zaposlenimi ter 51% pri delodajalcih z manj kot 20 zaposlenimi.

7.2.8 Uveljavljanje ostalih pravic na Skladu

Slika 7.2.8.1: Uveljavljanje ostalih pravic na Skladu



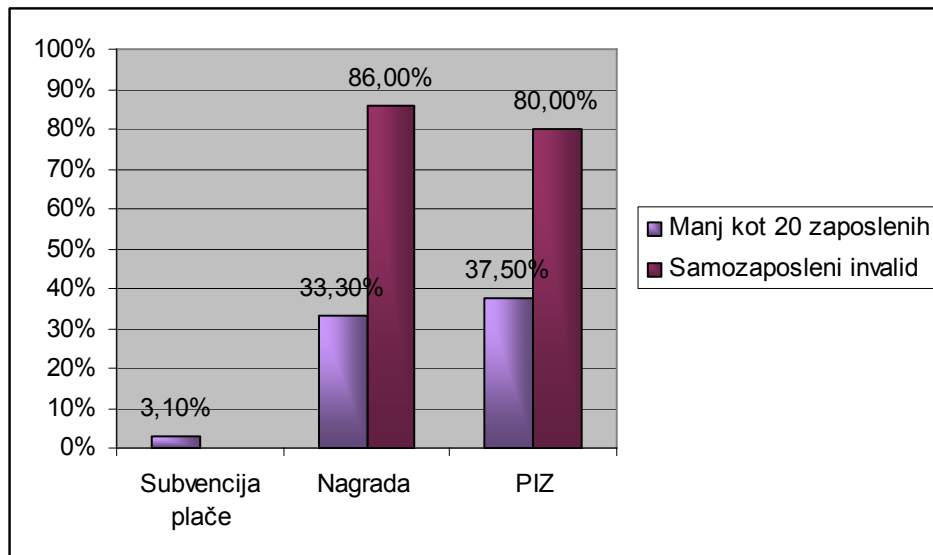
Z odgovori na to vprašanje sva želeli ugotoviti, ali so delodajalci informirani tudi o ostalih vzpodbudah, ki jih lahko kot zaposlovalci invalidov uveljavljajo na Skladu. Informiranost je namreč ključni dejavnik za odločitev o uveljavljanju pravic delodajalcev. Zanimalo naju je predvsem, ali delodajalci, ki zaposlujejo invalide nad kvoto (torej vsaj skupini samozaposlenih invalidov in delodajalcev z manj kot 20 zaposlenimi), uveljavljajo pravico do nagrade zaradi preseganja kvote in pravico do oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ki jim po zakonu pripadajo.

Izmed vseh anketiranih delodajalcev jih je 45,8% odgovorilo, da ne uveljavljajo nobene druge vzpodbude. Subvencijo plače uveljavlja 17,8% vprašanih, to so vsa invalidska podjetja in zaposlitveni centri⁴³. Oprostitev plačila prispevkov uveljavlja 34,4%, nagrado pa 27,4% vprašanih. Glede na to, da lahko delodajalci, ki zaposlujejo invalide nad kvoto, hkrati uveljavljajo obe vzpodbudi, lahko sklepamo, da z možnostjo o pravici do nagrade za preseganje

⁴³ V primerjavi z odgovori na prvo vprašanje, kjer je delodajalcev, ki so invalidska podjetja ali zaposlitveni centri 15,4%, ugotavljamo, da je pri tem vprašanju 2,5% delodajalcev več označilo odgovor subvencije plače. Iz tega izhaja, da je določeno število anketirancev obkrožilo ta odgovor, čeprav subvencije dejansko ne morejo prejemati in gre verjetno za nepopolno razumevanje možnosti odgovora – subvencijo plače delodajalci večkrat istovetijo s finančno vzpodbudo za zaposlitev invalida.

kvote verjetno ni seznanjeno 7% delodajalcev, ki že uveljavljajo pravico do oprostitve plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

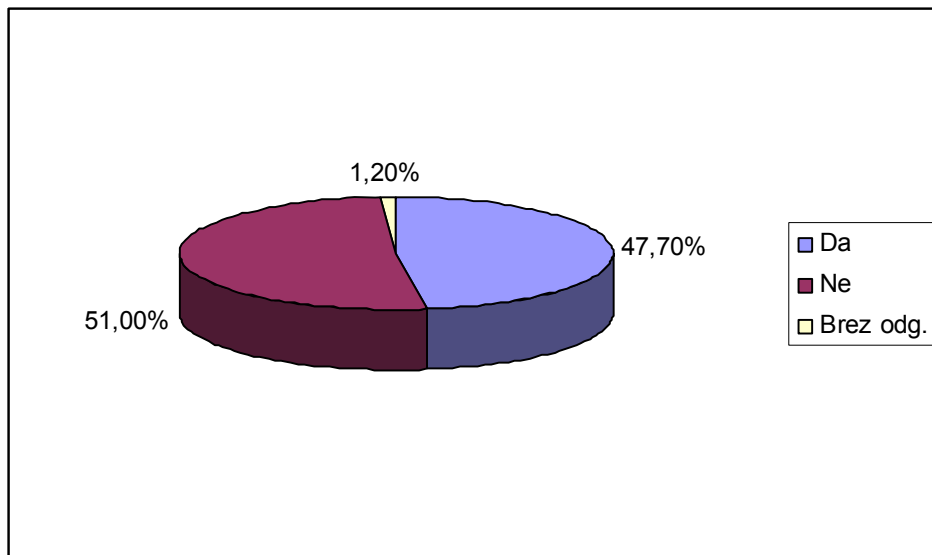
Slika 7.2.8.2: Uveljavljanje ostalih pravic na Skladu



Ugotavlja, da izmed vseh samozaposlenih invalidov uveljavlja pravico 86% (nagrada za preseganje kvote) oziroma 80% (oprostitev PIZ), kar kaže na dobro informiranost o pravicah pri samozaposlenih invalidih (glej Sliko 10. Predvidevava, da so delodajalci z manj kot 20 zaposlenimi s pravicami seznanjeni slabše, saj jih pravico do nagrade za preseganje kvote uveljavlja le 33,3%, oprostitvev plačila prispevkov za PIZ pa nekoliko več, 37,5%.

7.2.9 Informiranost o vzodbudah Sklada

Slika 7.2.9.1: Informiranost o vzodbudah Sklada



V tem vprašanju so delodajalci odgovarjali, ali menijo, da so o vzodbudah Sklada dovolj informirani. Pritrdilno je na vprašanje odgovorilo 47,7% vprašanih, negativno pa 51% vprašanih, ostali na vprašanje niso odgovorili.

7.2.10 Predlogi delodajalcev za prihodnje razpise

V zadnjem vprašanju so delodajalci napisali svoje predloge za pripravo razpisov Sklada v prihodnosti in pri tem navedli vrsto predlogov, med drugim največkrat, da si želijo prejemati informacije o podobnih razpisih po elektronski pošti (29 odgovorov). Nekaj delodajalcev je predlagalo financiranje za namene usposabljanja in izobraževanja že zaposlenih invalidov (5 odgovorov) in dodelitev sredstev za ohranjanje delovnih mest (4 odgovori), sredstva za nakup prostorov. Na vprašanje je odgovorilo 34,4% vseh vprašanih.

Analiza odgovorov kaže, da je bila finančna vzpodbuda pri zaposlovanju invalidov izmed vseh navedenih vzrokov v vprašalniku najpomembnejši dejavnik za zaposlitev invalida, saj jo je kot odločilno označilo kar 40,7% vprašanih. Delež delodajalcev v višini 15,8% je odgovorilo, da invalida brez finančne vzpodbude sploh ne bi zaposlili.

8. Sklep

Na podlagi preučevanja lahko zaključiva, da v Sloveniji obstaja več institucij, ki urejajo področje izvajanja invalidske politike. Institucije v skladu z različno zakonodajo dodeljujejo statuse invalidnosti in pravice invalidom. Različna zakonodaja določa pogoje in merila, po katerih lahko določena oseba prejme status invalida, iz česar sledijo tudi različne pravice. Ugotavljava, da poteka postopek pridobivanja statusa invalida po institucijah povsem ločeno. Nekatere pravice so zato tudi tesno vezane na določen status (npr. pravice delovnega invalida na ZPIZ-u), medtem ko ZZRZI opredeljuje vrsto pravic, ki veljajo enako za vse invalide, ne glede na dodeljen status invalida.

Invalid lahko hkrati pridobi več različnih odločb o invalidnosti, lahko pa se zgodi tudi, da bo ena izmed institucij zavrnila njegovo vlogo po priznanju statusa invalida, medtem, ko jo bo pri drugi lahko pridobil. Invalidi so tako pri iskanju informacij in uveljavljanju pravic (ali celo pri sami pridobitvi statusa) mnogokrat prepuščeni samim sebi in osebnemu zdravniku. Pri preučevanju sva na primer srečali invalidko, ki je povsem po naključju izvedela za možnost zaposlitvene rehabilitacije in pridobitve statusa invalida na ZRSZ, saj je njen osebni zdravnik tudi po dolgotrajnem zdravljenju poškodbe ni usmeril na pristojne institucije.

Zaradi različnih zornih kotov obravnavanja invalidske problematike prihaja do primerov, ko tudi institucije ne vedo, katere pravice nudijo invalidom druge institucije. Težava necelovitega poznavanja področja urejanja invalidske problematike se razumljivo prenaša tudi na delodajalce. Danica Hanlon (glej 2003: 23) pravi, da delodajalci pogosto enostavno ne vedo, kaj storiti na področju spreminjanja kulture, politike in postopkov, kako zaposlovati in obdržati invalidne delavce.

Skozi raziskovanje potrjujeva najino prvo hipotezo o tem, da lahko necentraliziranost urejanja področja urejanja pravic invalidov vodi do necelovitega obravnavanja pravic in statusa invalidov. Iz razgovorov sva namreč ugotovili, da bi večja sistemska povezanost med institucijami vsem olajšala delo, saj je po besedah Fatur-Videtičeve sistem v smislu informiranja in usmerjanja v tem trenutku neprijazen invalidom ter delodajalcem. Kaže se potreba po večjem povezovanju in sodelovanju, možna rešitev bi bila večja centraliziranost pri urejanju statusov invalidnosti in

dodeljevanju pravic. Ponekod v tujini obstaja za celovito obravnavanje invalidske problematike ena krovna institucija, kjer lahko tako invalidi kot delodajalci dobijo vse informacije in urejajo vse potrebno s pridobivanjem in uveljavljanjem pravic ter statusov invalidnosti. V Sloveniji zaenkrat še ne obstaja institucija, kjer bi lahko vsi zainteresirani za začetek pridobili vsaj vse informacije v zvezi z uveljavljanjem pravic in statusov, čeprav bi bilo to nadvse dobrodošlo.

Ugotavlja, da imajo tako delodajalci kot invalidi tudi težave s pridobivanjem informacij o ponudbi oziroma povpraševanju na trgu delovne sile. Informacija je za uresničitev cilja invalidske politike, ki je večja vključitev invalidov v družbo skozi zaposlitev, bistvenega pomena.

Na raziskavo področja zaposlovanja invalidov se nanaša empirični del najine naloge. Z opravljeno analizo Javnih razpisov za finančne vzpodbude delodajalcem za zaposlitev invalidov za leti 2005 in 2006, ki jih je objavil Sklad, lahko potrdiva najino drugo hipotezo glede pozitivnega vpliva finančnih vzpodbud na zaposlovanje invalidov. Ugotovili sva, da je finančna vzpodbuda pomembna predvsem za samozaposlovanje invalidov in za majhne delodajalce z manj kot 20 zaposlenimi. Vzpodbuda je pomemben dejavnik tudi za delodajalce z med 21 in 50 zaposlenimi, torej za delodajalce, ki so že zavezanci za kvoto in morajo zaradi zakonskih določil zaposlovati invalide. Dodeljena finančna sredstva pa nimajo tako velikega pomena za srednja, še manj pa za velike delodajalce, za katere 5.000 EUR ali 10.000 EUR ne predstavlja tako velike finančne pomoči, kot za majhne delodajalce. Za le-te predstavljajo sredstva pomemben začetni kapital, za mnoge invalide pa je samozaposlitev po več letih brezposelnosti predstavljala celo edini možni vstop na trg delovne sile.

Več kot 50% vprašanih iz vsake analizirane skupine je odgovorilo, da nameravajo tudi v prihodnosti zaposlovati invalide in se prijavljati na podobne razpise, kar je gotovo zelo vzpodbudno. Omenimo lahko seveda tudi veliko udeležbo invalidskih podjetij in zaposlitvenih centrov, katerih položaj je v primerjavi z ostalimi delodajalci povsem drugačen zaradi zakonskih določil, ki pogojujejo njihov status. Ugotavlja, da je Sklad preko razpisov v letu 2005 financiral 107 zaposlitev invalidov, v letu 2006 pa kar 495. V času nepredvidljivih in visoko konkurenčnih razmer na trgu delovne sile so za vključevanje invalidov, ki veljajo za težje zaposljivo delovno silo, takšne vrste vzpodbud zelo pomemben dejavnik.

Hkrati pa je potrebno omeniti tudi delovanje Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki je po podatkih MDDSZ v letu 2006 pozitivno rešila 599 vlog delodajalcev za prekinitev delovnega razmerja invalidov (glej tabeli 5.3 in 5.4). Kljub temu, da dodeljevanje finančnih sredstev delodajalce vzpodbuja vsaj h kratkoročnemu zaposlovanju invalidov (kot razvidno iz analize vprašalnika kar tretjina delodajalcev ne ve, če bi invalidu po preteku delovnega razmerja le-to tudi podaljšala), lahko po drugi strani beležimo tudi veliko število vlog za prekinitev delovnega razmerja invalidov. Stopnja zaposlenosti invalidov tako ostaja na približno enaki ravni.

Sprememba zakonske prepovedi odpuščanja invalidov je učinkovala na način, da so delodajalci lahko odpustili invalide, katerim zaradi narave invalidnosti in omejitev v preteklosti niso mogli ponuditi novega delovnega mesta. Zakon ni dovoljeval prekinitve delovnega razmerja invalidom, zato so bili neredko invalidi dolga leta na čakanju ter hkrati prejeli osebni dohodek. Mnogim invalidom je z uvedbo spremembe zakona sicer bilo prekinjeno delovno razmerje, vendar pa sta uvedba kvotnega sistema in druge pravice, ki jih je prinesel ZZRZI ter seveda razpisi za dodeljevanje sredstev za nove zaposlitve invalidov, sočasno povzročila tudi porast zanimanja po invalidih kot delovni sili in povečala njihovo zaposlovanje. Rezultat obeh novosti na področju urejanja položaja invalidov, uvedba kvotnega sistema in možnosti odpuščanja invalidov je po podatkih ZZS in besedah Erbežnikove konstanten indeks števila zaposlenih invalidov (avgust 2006/ avgust 2007 je indeks 101)⁴⁴. Stalnice v številu zaposlenih invalidov bi ob nepoznavanju razmer lahko razumeli kot neuspeh. Ob upoštevanju dejstva, da se lahko delodajalci od 1.1.2006 poslužujejo možnosti odpuščanja invalidov, bi lahko pričakovali zelo velik porast nezaposlenih invalidov.

Uvedba kvotnega sistema in finančne vzpodbude delujejo kot mehanizem za uravnoteženje števila zaposlenih invalidov ter tako preprečijo najhujši možen scenarij ter celo vzpodbujajo pozitiven pristop k zaposlovanju invalidov.

⁴⁴ Po podatkih ZZS je bilo v avgustu 2006 število zaposlenih invalidov 32.652, v avgustu 2007 pa 32.845, indeks 101. V januarju 2006 je bilo zaposlenih 31.205 invalidov, leto kasneje, v januarju 2007 pa 32.692, indeks 105.

9. Viri in literatura

Članki v revijah oziroma zbornikih

- Čufer, Anka in Aleksandra Tabaj (2004): Zaposlovanje invalidov v invalidskih podjetjih. *Socialno delo* 43(2/3), 79–85.
- Fatur-Videtič, Andrejka (2003): Razvijanje možnosti za aktivno življenje in delo invalidov. V Cveto Uršič (ur.): *Zaposlovanje invalidov – med politiko in prakso*, 57–61. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Hanlon, Danica (2003): Unlocking potential – UK experiences of why it helps business to employ disabled people. V Cveto Uršič (ur.): *Zaposlovanje invalidov – med politiko in prakso*, 23–31. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Kalčič, Miran (2002): Nekaj vprašanj o pravici do poklicne rehabilitacije po ZPIZ-1. *Delavci in delodajalci* 2(3–4), 459–471.
- Presen, Dominik (2003): V Cveto Uršič (ur.): *Zaposlovanje invalidov – med politiko in prakso*, 93–96. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Širnik, Brane (2002): Pravni vidik zaposlovanja invalidov. *Organizacija* 35(1), 56–64.
- Tabaj, Aleksandra (2003): Enake možnosti na področju zaposlovanja invalidov v informacijski družbi. V Cveto Uršič (ur.): *Zaposlovanje invalidov – med politiko in prakso*, 89–91. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Uršič, Cveto (2005): Razmišljanje ob pripravi delovnih tez zakona o izenačevanju možnosti za invalide. V Uršič Cveto in Aleksandra Tabaj (ur.): *Nacionalni informativni dnevi 2005 – nediskriminacija in enake pravice invalidov v zakonodaji*, 21–30. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
- Uršič, Cveto in Andrejka Fatur-Videtič (2006): Razvijanje zaposljivosti in zaposlitvenih možnosti invalidov. *Delo in varnost* 51(5), 57–59.
- Uršič, Cveto in Tine Stanovnik: Invalidity pensions: Case of Slovenia. V Prinz Christopher (ur.): *European Disability Pension Policies*, 345–367. Vienna: Ashgate Publishing Limited.

Samostojne publikacije

- Drobnič, Janez (2002): Zaposlovanje invalidov. V Ivan Svetlik, Jože Glažar in Martina Trbanc (ur.): *Politika zaposlovanja*, 435–474. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Drobnič, Janez (1995): *Kvotni sistem za zaposlovanje invalidov v Sloveniji*. Ljubljana: Republiški zavod za zaposlovanje.
- Inštitut RS za rehabilitacijo (2005): *Poslovník kakovosti*. Ljubljana.
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2003): *Malaška deklaracija o invalidih: razvoj v smeri enakovredne vključenosti invalidov kot državljanov*. Ljubljana
- Uršič, Cveto in Marjan Kroflič, ur. (1998): *Človekove pravice in invalidi*. Ljubljana: Društvo za Združene narode za Republiko Slovenijo.
- Uršič, Cveto in Marjan Kroflič, ur. (2002): *Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu*. Ljubljana: Inštitut republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov.
- Lepičnik-Vodopivec, Jurka, Biserka Davidovič Primožič, Bojana Globačnik, Aleksandra Tabaj, Darja Kuzmanič-Korva in Marjan Novak (1997): *Vodič po pravicah invalidov*. Ljubljana: Urad Vlade Republike Slovenije za invalide.
- Uršič, Cveto in Janez Drobnič (1995): *Zaposlovanje invalidov – med politiko in prakso*. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.

Internetni viri

- Internet 1: Urad vlade za komuniciranje (1998): *Projekt Informiranje, izobraževanje in osveščenoost družbe o reševanju invalidske problematike v Evropski uniji in Sloveniji v letu 1998*. Ljubljana: Zveza delovnih invalidov Slovenije. Dostopno na <http://evropa.gov.si/za-nevladne/1998-seznam/18/> (10. avgusta 2007).
- Internet 2: European commission (2001): *The employment situation of people with disabilities in European union*. A study prepared by EIM Business and Policy research, Avgust. Dostopno na

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2001/dec/2666complete_en.pdf

(4. julij 2007).

- Internet 3: Zavod RS za zaposlovanje (2006): *Letno poročilo 2006, Ukrepi zaposlovanja, Gibanje števila brezposelnih invalidov v letih 1995 do leta 2006*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp06/Slovenija/Slo/G20-06.xls> (13. avgust 2007).
- Internet 4: Zavod RS za zaposlovanje (2006): *Letno poročilo 2006, Ukrepi zaposlovanja, Registrirani brezposelni invalidi po vrstah invalidnosti od leta 1990 do leta 2006*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp06/Slovenija/Slo/G21-06.xls> (13. avgusta 2007).
- Internet 5: Zavod RS za zaposlovanje (2006): *Nagovor direktorice Marije Poglajen*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/Pozdrav/PozdravDirektorja.htm> (10. avgusta 2007).
-
- Internet 6: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2007): *O ministrstvu, Naloge in cilji*. Dostopno na http://www.mddsz.gov.si/si/o_ministrstvu/naloge_in_cilji/ (1. september 2007).
- Internet 7: Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje RS (2007): *Predstavitev*. Dostopno na <http://www.zpiz.si/src/predstavitev> (20. avgust 2007).
- Internet 8: Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje RS (2007): *Invalidsko zavarovanje*. Dostopno na http://www.zpiz.si/src/invalidsko_zavarovanje/ (20. avgust 2007).
- Internet 9: Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (2007): *Invalidnina za telesno okvaro*. Dostopno na <http://www.zpiz.si/src/pravice/invalidnina.html> (20. avgust 2007).

- Internet 10: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2007): *Delovna razmerja in pravice, Pokojninsko in invalidsko zavarovanje, Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi, Statistika stanje zadev na komisiji na dan 31. 12. 2006 ter Statistika stanje zadev na komisiji na dan na dan 10. 7. 2007*. Dostopno na http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/pokojninsko_in_invalidsko_zavarovanje/komisija_za_ugotovitev_podlage_za_odpoved_pogodbe_o_zaposlitvi/#c13471 (20. avgust 2007).
- Internet 11: Zavod RS za zaposlovanje (2007): *Poslanstvo ZRSZ*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/Poslanstvo/Poslanstvo.htm> (9. avgust 2007).
- Internet 12: Zavod RS za zaposlovanje (2007): *Nekateri poudarki iz mednarodne ureditve zaposlovanja in sedanje ureditve pri nas*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/Zgodovina/PoudarkiMednarodneUreditve.htm> (12. avgust 2007).
- Internet 13: Zavod RS za zaposlovanje (2007): *Dejavnosti ZRSZ, namenjene brezposelnim invalidom*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/ZaBrezposelne/invalidi.htm> (12. avgust 2007).
- Internet 14: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2005): *Minister. Mreža izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije*. Dostopno na www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/zaposlit_rehab_mreza_sep05.pdf (15. november 2007).
- Internet 15: Furlani, Metka (2006): *Pregled zaposlovanja invalidov v Sloveniji*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Dostopno na <http://www.ef.uni-lj.si/projekti/Equal/Dokumenti/Mreze%20zaposlovanja%20invalidov%20v%20Sloveniji.doc> (1. septmeber 2007)

- Internet 16: Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov (2007): *Vzpodbude, Subvencije plač invalidom*. Dostopno na http://www.svzi.gov.si/index.php?dep_id=4&content=15#subvencije (15. avgust 2007).
- Internet 17: Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov (2007): *Vzpodbude, Plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju*. Dostopno na http://www.svzi.gov.si/index.php?dep_id=4&content=14#placilo (20. avgust 2007).
- Internet 18: Inštitut RS za rehabilitacijo (2007): *Dejavnosti*. Dostopno na <http://www.ir-rs.si/dejavnosti> (2. november 2007).
- Hoskin, Irene (2003): *What do we mean by being disabled?* Dostopno na http://www.oecd.org/document/14/0,3343,en_2649_35288841_35290126_1_1_1_1,00.html (15. avgust 2007).
- Kosic, Vladimir (2003): *What do we mean by being disabled?* Dostopno na http://www.oecd.org/document/14/0,3343,en_2649_35288841_35290126_1_1_1_1,00.html (15. avgust 2007).
- *Madridska deklaracija*, sprejeta in razglašena z resolucijo Generalne skupščine A/RES/24/158, 23. Marec 2002. Dostopno na http://www.nsios.si/images/madrid_declaration.pdf (12. avgust 2007).

Zakoni

- Belopavlovič, Nataša, dr. Aleksej Cvetko, Miran Kalčič, Jože Kuhelj, dr. Nina Plavšak in Bojan Rangus (2000): *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1) s komentarjem in podzakonskimi akti*. Ljubljana: Gospodarski vestnik. Inštitut za delovna razmerja.
- *Ustava Republike Slovenije 1991*. Ljubljana: Uradni list RS 33. Dostopna na http://www.us-rs.si/index.php?sv_path=3583,3519 (3. september 2007).

- *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju* (1999). Ljubljana: Uradni list RS, 106. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=1999106&stevilka=4965> (3. september 2007).
- *Zakon o delovnih razmerjih* (2002): Ljubljana: Uradni list RS 42. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (4. september 2007).
- *Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov* (2007). Ljubljana: Uradni list RS 16. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200716&stevilka=720> (4. september 2007).
- *Navodilo za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide* (2005). Ljubljana: Uradni list RS 10 in 43. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200510&stevilka=308> (3. september 2007).
- *Zakon o vojnih invalidih* (1995). Ljubljana: Uradni list RS 63. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199563&stevilka=2916> (3. september 2007).
- *Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebam* (2000). Ljubljana: Uradni list RS 54. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200054&stevilka=2496> (3. september 2007).
- *Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti* (2006). Ljubljana: Uradni list RS 107. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/ulonline.jsp?urlid=2006107&dhid=85249> (3. september 2007).
- *Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov* (2007). Ljubljana: Uradni list RS 111. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/ulonline.jsp?urlid=2005111&dhid=79423> (3. september 2007).

10. Priloge

Priloga A

VPRAŠALNIK

Prosimo, da natančno preberete spodnje trditve oz. vprašanja in označite najbolj primeren odgovor ali dopišete svoj odgovor.

1. Obkrožite ustrezen podatek:

- | | |
|--|---|
| a. samozaposleni invalid | č. delodajalec z od 20 do 50 zaposlenimi |
| b. invalidsko podjetje ali zaposlitveni center | d. delodajalec z od 51 do 250 zaposlenimi |
| c. delodajalec z manj kot 20 zaposlenimi | e. delodajalec z več kot 250 zaposlenimi |

2. Kje ste dobili informacijo o Javnem razpisu za finančne vzpodbude delodajalcem za zaposlitev invalidov?

- | | |
|--|--|
| a. Uradni list RS | č. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve |
| b. Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov | d. drugo: _____ |
| c. Zavod RS za zaposlovanje | |

3. Zakaj ste se odločili zaposliti invalida?

- | | |
|---|----------------------------|
| a. kadrovske potrebe | č. želja pomagati invalidu |
| b. finančna vzpodbuda s strani Sklada | d. drugo: _____ |
| c. zakonska obveznost o izpolnjevanju kvote | |

4. Kako pomembna je bila finančna vzpodbuda pri vaši odločitvi o zaposlitvi invalida oz. samozaposlitvi?

- 1.
2. v neki meri je vplivala
3. finančna vzpodbuda je bila zelo pomemben dejavnik
4. brez finančne vzpodbude invalida sploh ne bi zaposlili oz. se samozaposlili
99. drugo: _____

5. Ali načrtujete invalidu v primeru, da ste ga zaposlili za določen čas, delovno razmerje po preteklem obdobju podaljšati? (odgovorite, če ne gre za samozaposlitev)

- | | | | |
|-------|-------|------------|--------------------------------------|
| a. da | b. ne | c. ne vemo | č. zaposlili smo ga za nedoločen čas |
|-------|-------|------------|--------------------------------------|

6. Kako ste zadovoljni z delom, ki ga opravlja invalid v vašem podjetju? (odgovorite, če ne gre za samozaposlitev)

- | | |
|-----------------------|----------------------------|
| a. zelo zadovoljni | č. nismo preveč zadovoljni |
| b. zadovoljni | d. nismo zadovoljni |
| c. srednje zadovoljni | e. drugo: _____ |

7. Kako ste porabili dodeljena sredstva?

- a. nakup osnovne opreme
- b. izplačilo plač
- c. tehnološke izboljšave
- č. drugo: _____

8. Ali nameravate tudi v prihodnosti zaposlovati invalide in kandidirati na podobnih razpisih?

- | | | |
|-------|-------|------------|
| a. da | b. ne | c. ne vemo |
|-------|-------|------------|

9. Ali uveljavljate na Skladu še katero od ostalih vzpodbud:

- a. subvencijo plače
- b. nagrado za preseganje kvote
- c. oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje

č. drugo: _____

10. Ali menite, da ste dovolj informirani o vzpodbudah, ki jih nudi Sklad?

a. da b. ne

11. Prosimo, da napišete vaše morebitne predloge za razpise, ki jih bo Sklad objavil v prihodnosti:

Najlepša hvala za vaše sodelovanje!

Priloga B

Frekvenca Podjetij

Podjetje

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	samozaposleni invalid	25	10,4	10,4	10,4
	invalidsko podjetje ali zaposlitveni center	37	15,4	15,4	25,7
	delodajalec z manj kot 20 zaposlenimi	96	39,8	39,8	65,6
	delodajalec z od 20 do 50 zaposlenimi	45	18,7	18,7	84,2
	delodajalec z od 51 do 250 zaposlenimi	33	13,7	13,7	97,9
	delodajalec z vec kot 250 zaposlenimi	5	2,1	2,1	100,0
	Total	241	100,0	100,0	

Frequencies

Statistics

		a. Uradni list RS	b. Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov	c. Zavod RS za zaposlovanje	ch. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve	d. drugo
N	Valid	241	241	241	241	241
	Missing	0	0	0	0	0

Frekvenca Vira informacije

a. Uradni list RS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	da	44	18,3	18,3	18,3
	ne	197	81,7	81,7	100,0
	Total	241	100,0	100,0	

b. Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	da	94	39,0	39,0	39,0
	ne	147	61,0	61,0	100,0
	Total	241	100,0	100,0	

c. Zavod RS za zaposlovanje

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	da	80	33,2	33,2	33,2
	ne	161	66,8	66,8	100,0
	Total	241	100,0	100,0	

ch. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	da	8	3,3	3,3	3,3
	ne	233	96,7	96,7	100,0
	Total	241	100,0	100,0	

d. drugo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	da	51	21,2	21,2	21,2
	ne	190	78,8	78,8	100,0
	Total	241	100,0	100,0	

Frekvenca Razloga zaposlitve**a. kadrovske potrebe**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	da	95	39,4	39,4	39,4
	ne	146	60,6	60,6	100,0
	Total	241	100,0	100,0	

b. finančna vzpodbuda s strani Sklada

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid da	98	40,7	40,7	40,7
ne	143	59,3	59,3	100,0
Total	241	100,0	100,0	

c. zakonska obveznost o izpolnjevanju kvote

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid da	44	18,3	18,3	18,3
ne	197	81,7	81,7	100,0
Total	241	100,0	100,0	

ch. želja pomagati invalidu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid da	68	28,2	28,2	28,2
ne	173	71,8	71,8	100,0
Total	241	100,0	100,0	

d. drugo

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid da	29	12,0	12,0	12,0
ne	212	88,0	88,0	100,0
Total	241	100,0	100,0	

Frekvenca Pomembnosti finančne vzpodbude

Kako pomembna je bila finančna vzpodbuda pri vaši odločitvi o zaposlitvi invalida oz. samozaposlitvi?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ni vplivala na našo odločitev	25	10,4	10,5	10,5
v neki meri je vplivala	91	37,8	38,1	48,5
finančna vzpodbuda je bila zelo pomemben dejavnik	85	35,3	35,6	84,1
brez finančne vzpodbude invalida sploh ne bi zaposlili oz. s	38	15,8	15,9	100,0
Total	239	99,2	100,0	

Missing	drugo	2	,8		
Total		241	100,0		

Frekvenca Podaljšanja del. razmerja

Ali nacrtnujete invalidu v primeru, da ste ga zaposlili za določen čas, delovno razmerje po preteklem obdobju podaljsati?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	da	92	38,2	43,0	43,0
	ne	6	2,5	2,8	45,8
	ne vemo	72	29,9	33,6	79,4
	zaposlili smo ga za nedoločen čas	44	18,3	20,6	100,0
	Total	214	88,8	100,0	
Missing	sp	23	9,5		
	brez odg.	4	1,7		
	Total	27	11,2		
Total		241	100,0		

Frekvenca Zadovoljstva z delom invalida

Kako ste zadovoljni z delom, ki ga opravlja invalid v vašem podjetju?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	zelo zadovoljni	48	19,9	22,2	22,2
	zadovoljni	113	46,9	52,3	74,5
	srednje zadovoljni	43	17,8	19,9	94,4
	nismo prevec zadovoljni	4	1,7	1,9	96,3
	nismo zadovoljni	3	1,2	1,4	97,7
	drugo	5	2,1	2,3	100,0
	Total	216	89,6	100,0	
Missing	sp	23	9,5		
	brez odgovora	2	,8		
	Total	25	10,4		
Total		241	100,0		

Frekvenca porabe sredstev

a. nakup osnovne opreme

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid da	79	32,8	32,8	32,8
ne	162	67,2	67,2	100,0
Total	241	100,0	100,0	

b. izplacilo plac

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid da	109	45,2	45,2	45,2
ne	132	54,8	54,8	100,0
Total	241	100,0	100,0	

c. tehnološke izboljšave

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid da	73	30,3	30,3	30,3
ne	167	69,3	69,3	99,6
3,00	1	,4	,4	100,0
Total	241	100,0	100,0	

ch. drugo

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid da	28	11,6	11,6	11,6
ne	213	88,4	88,4	100,0
Total	241	100,0	100,0	

d. brez odgovora

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid da	4	1,7	1,7	1,7
ne	237	98,3	98,3	100,0
Total	241	100,0	100,0	

Frekvanca Prihodnje zaposlovanje in kandidiranje

Ali nameravate tudi v prihodnosti zaposlovati invalide in kandidirati na podobnih razpisih?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	da	160	66,4	66,4	66,4
	ne	10	4,1	4,1	70,5
	ne vemo	69	28,6	28,6	99,2
	brez odg.	2	,8	,8	100,0
	Total	241	100,0	100,0	

Frekvanca uveljavljanja drugih vzpodbud Sklada

a. subvencijo place

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	da	43	17,8	17,8	17,8
	ne	198	82,2	82,2	100,0
	Total	241	100,0	100,0	

b. nagrado za preseganje kvote

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	da	66	27,4	27,4	27,4
	ne	175	72,6	72,6	100,0
	Total	241	100,0	100,0	

c. oprostitev placila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	da	83	34,4	34,4	34,4
	ne	158	65,6	65,6	100,0
	Total	241	100,0	100,0	

ch. drugo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	da	3	1,2	1,2	1,2
	ne	238	98,8	98,8	100,0
	Total	241	100,0	100,0	

d. ne uvaljavljam

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	da	110	45,6	45,6	45,6
	ne	131	54,4	54,4	100,0
	Total	241	100,0	100,0	

Frekvanca informiranosti o Skladu

Ali menite, da ste dovolj informirani o vzpodbudah, ki jih nudi Sklad?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	da	115	47,7	47,7	47,7
	ne	123	51,0	51,0	98,8
	brez odg.	3	1,2	1,2	100,0
	Total	241	100,0	100,0	

Priloga C

Srednje vrednosti za Pomen finančne vzpodbude

Report

Kako pomembna je bila finančna vzpodbuda pri vaši odločitvi o zaposlitvi invalida oz. samozaposlitvi?

Podjetje	Mean	N	Std. Deviation
samozaposleni invalid	2,8400	25	,98658
invalidsko podjetje ali zaposlitveni center	2,4054	37	,68554
delodajalec z manj kot 20 zaposlenimi	2,6354	96	,91904
delodajalec z od 20 do 50 zaposlenimi	2,4545	44	,84783
delodajalec z od 51 do 250 zaposlenimi	2,5000	32	,91581
delodajalec z več kot 250 zaposlenimi	2,6000	5	,89443
Total	2,5690	239	,88072

Srednje vrednosti za Zadovoljstvo

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent

Kako ste zadovoljni z delom, ki ga opravlja invalid v vašem podjetju? * Podjetje	216	89,6%	25	10,4%	241	100,0%
--	-----	-------	----	-------	-----	--------

Report

Kako ste zadovoljni z delom, ki ga opravlja invalid v vašem podjetju?

Podjetje	Mean	N	Std. Deviation
samozaposleni invalid	3,0000	1	.
invalidsko podjetje ali zaposlitveni center	2,7568	37	1,97773
delodajalec z manj kot 20 zaposlenimi	2,0521	96	1,07967
delodajalec z od 20 do 50 zaposlenimi	2,1556	45	1,36441
delodajalec z od 51 do 250 zaposlenimi	2,1875	32	,78030
delodajalec z vec kot 250 zaposlenimi	2,0000	5	,70711
Total	2,2176	216	1,30967

Priloga D

Uveljavljanje vzpodbud Sklada glede na skupine

Podjetje * a. subvencijo place

Crosstab

		a. subvencijo place		Total	
		da	ne		
Podjetje	samozaposleni invalid	Count	0	25	25
		% within Podjetje	,0%	100,0%	100,0%
	invalidsko podjetje ali zaposlitveni center	Count	29	8	37
		% within Podjetje	78,4%	21,6%	100,0%
	delodajalec z manj kot 20 zaposlenimi	Count	3	93	96
		% within Podjetje	3,1%	96,9%	100,0%
Total		Count	32	126	158
		% within Podjetje	20,3%	79,7%	100,0%

Podjetje * b. nagrado za preseganje kvote

Crosstab

				b. nagrado za preseganje kvote		Total
				da	ne	
Podjetje	samozaposleni invalid	Count		17	8	25
		% within Podjetje		68,0%	32,0%	100,0%
	invalidsko podjetje ali zaposlitveni center	Count		2	35	37
		% within Podjetje		5,4%	94,6%	100,0%
	delodajalec z manj kot 20 zaposlenimi	Count		32	64	96
		% within Podjetje		33,3%	66,7%	100,0%
Total		Count		51	107	158
		% within Podjetje		32,3%	67,7%	100,0%

Podjetje * c. oprostitev placila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje

Crosstab

				c. oprostitev placila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje		Total
				da	ne	
Podjetje	samozaposleni invalid	Count		20	5	25
		% within Podjetje		80,0%	20,0%	100,0%
	invalidsko podjetje ali zaposlitveni center	Count		10	27	37
		% within Podjetje		27,0%	73,0%	100,0%
	delodajalec z manj kot 20 zaposlenimi	Count		36	60	96
		% within Podjetje		37,5%	62,5%	100,0%
Total		Count		66	92	158
		% within Podjetje		41,8%	58,2%	100,0%

Finančna vzpodbuda in podjetje

Podjetje * Kako pomembna je bila finančna vzpodbuda pri vaši odločitvi o zaposlitvi invalida oz. samozaposlitvi? Crosstabulation

		Kako pomembna je bila finančna vzpodbuda pri vaši odločitvi o zaposlitvi invalida oz. samozaposlitvi?				Total	
		ni vplivala na našo odločitev	v neki meri je vplivala	finančna vzpodbuda je bila zelo pomemben dejavnik	brez finančne vzpodbude invalida sploh ne bi zaposlili oz. s		
Podjetje	samozaposleni invalid	Count	2	8	7	8	25

	invalidsko podjetje ali zaposlitveni center	% within Podjetje Count	8,0% 3	32,0% 17	28,0% 16	32,0% 1	100,0% 37
	delodajalec z manj kot 20 zaposlenimi	% within Podjetje Count	8,1% 10	45,9% 34	43,2% 33	2,7% 19	100,0% 96
	delodajalec z od 20 do 50 zaposlenimi	% within Podjetje Count	10,4% 5	35,4% 19	34,4% 15	19,8% 5	100,0% 44
	delodajalec z od 51 do 250 zaposlenimi	% within Podjetje Count	11,4% 5	43,2% 10	34,1% 13	11,4% 4	100,0% 32
Total		% within Podjetje Count	15,6% 25	31,3% 88	40,6% 84	12,5% 37	100,0% 234
		% within Podjetje	10,7%	37,6%	35,9%	15,8%	100,0%

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Podjetje * a. kadrovske potrebe	236	100,0%	0	,0%	236	100,0%
Podjetje * b. financna vzpodbuda s strani Sklada	236	100,0%	0	,0%	236	100,0%
Podjetje * c. zakonska obveznost o izpolnjevanju kvote	236	100,0%	0	,0%	236	100,0%
Podjetje * ch. želja pomagati invalidu	236	100,0%	0	,0%	236	100,0%
Podjetje * d. drugo	236	100,0%	0	,0%	236	100,0%

Podjetje * a. kadrovske potrebe

Crosstabulation

		a. kadrovske potrebe		Total	
		da	ne		
Podjetje	samozaposleni invalid	Count	1	24	25
		% within Podjetje	4,0%	96,0%	100,0%
	invalidsko	Count	22	15	37

	podjetje ali zaposlitveni center	% within Podjetje	59,5%	40,5%	100,0%
	delodajalec z manj kot 20 zaposlenimi	Count	34	62	96
		% within Podjetje	35,4%	64,6%	100,0%
	delodajalec z od 20 do 50 zaposlenimi	Count	18	27	45
		% within Podjetje	40,0%	60,0%	100,0%
	delodajalec z od 51 do 250 zaposlenimi	Count	16	17	33
		% within Podjetje	48,5%	51,5%	100,0%
Total		Count	91	145	236
		% within Podjetje	38,6%	61,4%	100,0%

Podjetje * b. finančna vzpodbuda s strani Sklada Crosstabulation

		b. finančna vzpodbuda s strani Sklada		Total	
		da	ne		
Podjetje	samozaposleni invalid	Count	8	17	25
		% within Podjetje	32,0%	68,0%	100,0%
	invalidsko podjetje ali zaposlitveni center	Count	11	26	37
		% within Podjetje	29,7%	70,3%	100,0%
	delodajalec z manj kot 20 zaposlenimi	Count	47	49	96
		% within Podjetje	49,0%	51,0%	100,0%
	delodajalec z od 20 do 50 zaposlenimi	Count	18	27	45
		% within Podjetje	40,0%	60,0%	100,0%
	delodajalec z od 51 do 250 zaposlenimi	Count	12	21	33
		% within Podjetje	36,4%	63,6%	100,0%
Total		Count	96	140	236
		% within Podjetje	40,7%	59,3%	100,0%

Podjetje * c. zakonska obveznost o izpolnjevanju kvote Crosstabulation

		c. zakonska obveznost o izpolnjevanju kvote		Total	
		da	ne		
Podjetje	samozaposleni invalid	Count	0	25	25
		% within Podjetje	,0%	100,0%	100,0%
	invalidsko podjetje ali zaposlitveni center	Count	1	36	37
		% within Podjetje	2,7%	97,3%	100,0%
	delodajalec z manj kot 20 zaposlenimi	Count	7	89	96
		% within Podjetje	7,3%	92,7%	100,0%
	delodajalec z od 20 do 50 zaposlenimi	Count	22	23	45
		% within Podjetje	48,9%	51,1%	100,0%

Total	delodajalec z od 51 do 250 zaposlenimi	Count	14	19	33
		% within Podjetje	42,4%	57,6%	100,0%
	Total	Count	44	192	236
		% within Podjetje	18,6%	81,4%	100,0%

Podjetje * ch. želja pomagati invalidu Crosstabulation

		ch. želja pomagati invalidu		Total	
		da	ne		
Podjetje	samozaposleni invalid	Count	1	24	25
		% within Podjetje	4,0%	96,0%	100,0%
	invalidsko podjetje ali zaposlitveni center	Count	10	27	37
		% within Podjetje	27,0%	73,0%	100,0%
	delodajalec z manj kot 20 zaposlenimi	Count	39	57	96
		% within Podjetje	40,6%	59,4%	100,0%
	delodajalec z od 20 do 50 zaposlenimi	Count	11	34	45
		% within Podjetje	24,4%	75,6%	100,0%
	delodajalec z od 51 do 250 zaposlenimi	Count	7	26	33
		% within Podjetje	21,2%	78,8%	100,0%
Total		Count	68	168	236
		% within Podjetje	28,8%	71,2%	100,0%

Podjetje * d. drugo Crosstabulation

		d. drugo		Total	
		da	ne		
Podjetje	samozaposleni invalid	Count	14	11	25
		% within Podjetje	56,0%	44,0%	100,0%
	invalidsko podjetje ali zaposlitveni center	Count	8	29	37
		% within Podjetje	21,6%	78,4%	100,0%
	delodajalec z manj kot 20 zaposlenimi	Count	3	93	96
		% within Podjetje	3,1%	96,9%	100,0%
	delodajalec z od 20 do 50 zaposlenimi	Count	0	45	45
		% within Podjetje	,0%	100,0%	100,0%
	delodajalec z od 51 do 250 zaposlenimi	Count	2	31	33
		% within Podjetje	6,1%	93,9%	100,0%
Total		Count	27	209	236
		% within Podjetje	11,4%	88,6%	100,0%