

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Milena Gosak

SOCIALNA VKLJUČENOST INVALIDNIH OSEB

Diplomsko delo

Ljubljana, 2008

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Avtorica: Milena Gosak
Mentorica: doc. dr. Anja Kopač

SOCIALNA VKLJUČENOST INVALIDNIH OSEB

Diplomsko delo

Ljubljana, 2008

Zahvala

Zahvaljujem se mentorici doc. dr. Anji Kopač za pomoč pri izdelavi diplomske naloge.

SOCIALNA VKLJUČENOST INVALIDNIH OSEB

V svoji diplomski nalogi sem opredelila koncept socialne vključenosti, ki je zelo širok pojem in se nanaša na več vidikov. Predpostavila sem, da invalidne osebe predstavljajo ranljivo skupino v družbi, ki se težje vključuje na trg delovne sile in je posledično v večji meri izpostavljena socialni izključenosti. Ker so invalidne osebe velikokrat odvisne od države blaginje, sistema invalidskega varstva, družinskih in tradicionalnih vezi, v nalogi predstavljam pomen politike zaposlovanja, predvsem aktivne politike zaposlovanja, pri vključevanju invalidnih oseb na trg delovne sile. Analizirala sem različne dokumente, ki urejajo invalidsko varstvo pri nas in po svetu. Še posebej sem se osredotočila na Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ki predpisuje enoten postopek za vključevanje invalidov v zaposlitev, uvaja kvotni sistem in ureja različne oblike zaposlovanja invalidov. V zadnjem delu naloge sem poskušala s pregledom stanja in položaja invalidov v Sloveniji preveriti v kolikšni meri zakonodaja in navedeni ukrepi dejansko omogočajo invalidom, da se zaposlujejo in hkrati vključujejo v družbo.

Ključne besede: invalidnost, socialna vključenost, politika zaposlovanja, aktivna politika zaposlovanja.

SOCIAL INTEGRATION OF DISABLED PEOPLE

In my thesis, I have described the concept of social integration: of disabled people, which is a very broad subject and has many aspects. My assumption was that disabled people represent a vulnerable group in society which has difficulties integrating into the labour market and is therefore exposed to social exclusion to a greater extent. Disabled persons often depend on the country's welfare system, the system of protection of disabled people, family and traditional ties. That is why, in my thesis I present the role of the labour policy, especially the active labour policy, in integrating disabled people into the labour market. I have analysed different documents, which regulate the protection of disabled people in Slovenia and around the world. I was focusing on the Law of employment rehabilitation and employment of disabled people, which prescribes a uniform procedure for the integration of disabled people into employment, introduces the quota system and regulates the different ways of employment of disabled people. In the last part of my thesis, I have tried to find out to what extent the legislation and the beforehand mentioned measures really enable disabled people to find an employment as well as integrate into society at the same time.

Key words: disability, social integration, employment policy, active employment policy.

KAZALO

1. UVOD.....	7
1.1 NAMEN, CILJI IN OSNOVNE TEZE	7
1.2 METODE PREUČEVANJA IN STRUKTURA DELA.....	8
2. KONCEPT SOCIALNE VKLJUČENOSTI.....	11
3. DEFINICIJE INVALIDNOSTI.....	17
4. POLITIKA ZAPOSLOVANJA INVALIDOV.....	22
4.1 SOCIALNA AKTIVACIJA IN AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA INVALIDOV KOT SREDSTVO PREPREČEVANJA SOCIALNE IZKLJUČENOSTI	26
5. INVALIDSKO VARSTVO.....	30
5.1 INSTITUCIJE, KI UREJAJO INVALIDSKO VARSTVO	32
5.2 POMEMBNEJŠI DOKUMENTI O INVALIDSKEM VARSTVU	33
6. DELOVNO PRAVNA ZAKONODAJA NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA INVALIDOV V SLOVENIJI IN NOVOST NA TEM PODROČJU Z UVEDBO ZAKONA O ZAPOSLOVANJU IN REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV	43
6.1 VZROKI ZA SPREJEM NOVEGA ZAKONA (ZZRZI).....	43
6.2 ZAKON O ZAPOSLOVANJU IN REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV	46
6.2.1 ZAPOSLOVANJE IN REHABILITACIJA	48
6.2.1.1 POSTOPEK OBRAVNAVE INVALIDA NA ZAVODU REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE PO ZAKONU O ZAPOSLOVANJU IN REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV	49
6.2.1.2 RAZLIČNE OBLIKE ZAPOSLOVANJE IN REHABILITACIJE.....	52
6.2.2 KVOTNI SISTEM ZAPOSLOVANJA INVALIDOV	53
6.2.2.1 OBVEZNO ZAPOSLOVANJE DOLOČENAGA ŠTEVILA INVALIDOV	55
6.2.2.2 NADOMESTNA IZPOLNITEV KVOTE.....	56
6.2.2.3 FINANČNE VZPODBUDE	56
6.2.2.4 PLAČILO ZA NEIZPOLNITEV KVOTE	57
6.2.3 RAZLIČNE OBLIKE ZAPOSLOVANJA INVALIDOV.....	57
6.2.3.1 INVALIDSKA PODJETJA	57
6.2.3.1.1 Pogoji za pridobitev statusa invalidskega podjetja:	58
6.2.3.1.2 Odvzem statusa invalidskega podjetja	59
6.2.3.1.3 Olajšave in ugodnosti invalidskih podjetij.....	60
6.2.3.1.4 Nadzor nad invalidskimi podjetji.....	61
6.2.3.1.5 Financiranje.....	61
6.2.3.1.6 Stanje v Sloveniji.....	61

6.2.3.2 ZAPOSLOVANJE V OBIČAJNEM DELOVNEM OKOLJU.....	63
6.2.3.3 ZAŠČITENA ZAPOSLOVANJE.....	64
6.2.3.4 ZAPOSLOVANJE POD POSEBNIMI POGOJI.....	65
6.2.3.5 PODPORNO ZAPOSLOVANJE.....	65
7. ZAPOSLOVANJE INVALIDNIH OSEB V SLOVENIJI.....	67
8. EMPIRIČEN DEL – ZAPOSLOVANJE INVALIDNIH OSEB.....	71
9. ZAKLJUČEK.....	75
10. VIRI.....	79
11. PRILOGE.....	89
PRILOGA A: VPRAŠALNIK.....	89

KAZALO SLIK

Slika 3.1: Opredelitev zmožnosti in oviranosti invalidne osebe v treh dimezijah.	18
Slika 3.2: Definicija invalidnosti.....	19
Slika 4.1 Politika zaposlovanja, kot sredstvo vključevanja invalidnih oseb v družbo.	22
Slika 6.2.1.1.1: Postopek obravnave invalida na ZRSZ po ZZRZI.....	51

KAZALO TABEL

Tabela 2.1: Konceptcija socialne izključenosti in revščine.	12
Tabela 6.1.1: Brezposelni invalidi v letih 1990 do 2000 (na dan 31.12.).....	44
Tabela 6.2.2.1.1: Višina kvote glede na dejavnost delodajalca.	55
Tabela 6.2.3.1.5.1 : Financiranje invalidskih podjetij.....	61
Tabela 7.1: Zaposleni in brezposelni invalidi po vrstah ugotovljene, priznane ali določene invalidnosti – skupaj in po spolu, Slovenija, oktober 2007.....	68

KAZALO GRAFOV

Graf 2.1: Tveganje da oseba postane invalid pri različnih stopnjah izobrazbe in starostnih stopnjah.	15
Graf 6.1.2: Delež invalidov med brezposelnimi.	45
Graf 6.2.3.1.6.1: Vse zaposlene osebe v invalidskih podjetjih in med temi zaposleni invalidi.	62
Graf 6.2.3.1.6.2: Deleži invalidov, zaposlenih v invalidskih podjetjih, po statusu, Slovenija, 2001–2006.	62

1. UVOD

1.1 NAMEN, CILJI IN OSNOVNE TEZE

Živimo v družbi sestavljeni iz različnih družbenih skupin, ki niso v enaki meri vključene v družbeno življenje. Invalidne osebe so zaradi svojih specifičnih značilnosti in omejitev večkrat odrinjene na družbeni rob izključevanja in nerazumevanja, hkrati pa tudi neupoštevanja osnovnih pravic. »V preteklosti sta zanikanje in teptanje človekovih pravic pripeljala do barbarskih dejanj, žaljivih za človeško vest, zato je bila stvaritev sveta, v katerem bi imeli vsi ljudje svobodo govora in verovanja in v katerem ne bi živeli v strahu in pomanjkanju, spoznana za najvišje prizadevanje človeštva¹« (Internet1). S sprejetjem splošne deklaracije o človekovih pravicah² smo se zavezali, da bomo skrbeli za dostojanstvo in pravice vseh članov človeške družbe kot temelja svobode, pravičnosti in miru na svetu.

Na Svetovni konferenci o človekovih pravicah je bilo sprejeto načelo, da so vse človekove pravice in temeljne svoboščine splošne in jih zato brez pridržkov imajo tudi invalidi. Vsaka oseba je po rojstvu enaka in ima enake pravice do življenja in blaginje, izobraževanja in dela, neodvisnega življenja in dejavnega sodelovanja v družbi. Vsaka neposredna diskriminacija ali drugačno negativno obravnavanje invalida je zato kršitev njegovih pravic. Invalidom morajo biti zagotovljene enake možnosti s tem, da se odpravijo vse družbeno opredeljene fizične, finančne, socialne ali psihološke ovire, ki bi onemogočale ali omejevale popolno sodelovanje teh oseb v družbi (glej Uršič in Tabaj 2005).

V svoji diplomski nalogi izhajam iz doktrine človekovih pravic in dolžnosti invalidov, ki v svojem bistu temeljijo na načelu enakosti in nediskriminacije in so osnovni pogoj za

¹ Preambula Splošne deklaracije človekovih pravic

² Človekove pravice izhajajo iz naslednjih predpostavk: temeljnost, splošnost oziroma univerzalnost, vezanost na človeka, neodtuljivost, absolutnost, deklarativna narava artikulacije, moralnost, politična naravnost in pravnost.

socialno vključenost. Osredotočila se bom na pravico do dela, ki je ključnega pomena za socialno vključenost.

Zastavila sem **splošno delovno hipotezo**, ki se glasi: *Invalidne osebe predstavljajo ranljivo skupino v družbi, ki se težje vključuje na trg delovne sile in je posledično v večji meri izpostavljena socialni izključenosti.*

Dodatne delovne hipoteze:

- 1. Država ščiti pravice invalidov z različnimi ukrepi, direktivami, zakoni in jim hkrati omogoča, da se vključujejo na delovno mesto.*
- 2. Politika zaposlovanja predstavlja sredstvo države, ki vzpodbuja vključevanje invalidnih oseb na delovno mesto.*
- 3. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov vzpodbuja socialno vključenost invalidnih oseb z zaposlitveno rehabilitacijo, kvotnim sistemom in različnimi oblikami zaposlovanja invalidnih oseb.*

1.2 METODE PREUČEVANJA IN STRUKTURA DELA

Za preveritev veljavnosti zastavljenih hipotez bom uporabila naslednje metode:

- analizo in interpretacijo primarnih in sekundarnih virov,
- analizo uradnih statistik,
- intervju in
- opazovanje z neposredno udeležbo.

V drugem poglavju bom predstavila koncept socialne vključenosti, ki predstavlja multidimenzionalen problem in pomeni nesodelovaje v ključnih virih, institucijah in mehanizmih, prek katerih poteka civilno, ekonomsko, socialno in medsebojno vključevanje posameznikov v družbo. Posebej bom izpostavila pomen dela in zaposlitve ter njun vpliv na vključenost v družbo.

V tretjem poglavju bom opredelila nekaj aktualnih definicij invalidnosti, ki jih uporabljamo v zakonodaji in predpisih o invalidskem varstvu ter tako nakazala različna pojmovanja invalidnosti, ki še danes povzročajo nešteto neskladij in različnih mnenj.

V četrtem poglavju se bom posvetila pomenu politike zaposlovanja, predvsem pomenu aktivne politike zaposlovanja pri vključevanju invalidnih oseb na trg delovne sile. Osredotočila se bom na koncept aktivacijske socialne politike, ki vzpodbuja namesto »varne« izključenosti, delovne sile »vključenost« na trg delovne sile.

V petem poglavju bom namenila pozornost razvoju invalidskega varstva in pojmovanju invalidnosti skozi zgodovino. Nato se bom osredotočila na institucije, ki urejajo invalidsko varstvo pri nas in v tujini. V zadnjem delu poglavja bom predstavila pomembnejše dokumente, ki urejajo invalidsko varstvo v Sloveniji in tujini ter tako vzpodbujajo socialno vključenost invalidnih oseb.

V šestem poglavju bom opisala delovnopravno zakonodajo na področju invalidskega varstva v Sloveniji. Osredotočila se bom na Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ki je z svojimi ukrepi občutno spremenil položaj invalidov na trgu delovne sile. Opisala bom položaj invalidnih oseb v Sloveniji pred sprejetjem Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov ter navedla razloge, ki so terjali spremembo. V nadaljevanju se bom osredotočila predvsem na tri poglavitna področja, ki jih ureja ZZRZI. Zakon predpisuje nov enoten postopek za vključitev invalidov v zaposlitveno rehabilitacijo in zagotavlja najusreznejšo obravnavo v okviru okrepov in aktivnosti, določenih s tem zakonom in drugimi predpisi. Zakon uvaja kvotni sistem – obveznost delodajalca, da zaposli določen delež invalidov ter različne oblike zaposlovanja invalidnih oseb.

V sedmem poglavju bom opisala položaj invalidnih oseb v Sloveniji, tako da bom navedla nekaj statističnih podatkov o številu, zaposlovanju in značilnostih posameznih skupin invalidnih oseb. Opozorila bom na problem brezposelnosti, ki še zmeraj

predstavlja veliko težavo. Nato bom nekaj pozornosti namenila še subjektivnemu mnenju invalidov o socialni izključenosti, v primerjavi z državami Evropske unije.

V osmem poglavju bom skušala prikazati dejansko situacijo v kateri se nahajajo invalidne osebe. Naredila bom oceno v kolikšni meri različne oblike zaposlovanja vplivajo na socialno vključenost.

V zaključku naloge bom ovrednotila moje hipoteze, skušala bom prikazati dejansko vlogo politike zaposlovanja in invalidskega varstva pri socialnem vključevanju invalidnih oseb.

2. KONCEPT SOCIALNE VKLJUČENOSTI

Socialna izključenost je relativno nov koncept, ki so ga razvili francoski sociologi in implicira skupinsko solidarnost. Tako integracija v družbo - biti v družbi, imeti tu svoje mesto«, predstavlja moralno pravico (Šećur 1995:223). V 60-tih letih so v Franciji novinarji in politiki uporabljali pojem izključenosti (*les exclus*), s katerim so označevali najbolj revne družbene skupine. V 80-tih letih dobi ta pojem večji pomen in se tudi stalno dopolnjuje z namenom zajeti čim večje število novih družbenih problemov. V tem obdobju Evropska unija sprejme akcijski načrt, ki vzpodbuja ekonomsko in socialno integracijo najbolj ranljivih skupin. Ta program se kasneje uveljavi z imenom *Poverty 3 Programme* in se bori predvsem proti revščini, kasneje pa se koncept revščine zamenja s konceptom manj privilegiranih skupin oziroma socialno izključenih. Razlika med tema pojmovanjema je predvsem v tem, da se koncept revščine omejuje le na prihodke posameznikov, medtem ko koncept socialne izključenosti predstavlja multidimenzionalno naravo mehanizmov, ki povzročajo, da so skupine ali posamezniki izključeni iz družbe. »Prvo politično definicijo socialne izključenosti najdemo v Council resolution (29. september 1989), kjer sta zapisani dejstvi: socialna izključenost ni samo stvar neustreznih resursov, preprečevanje izključenosti pomeni dostop posameznikov in družin do spodobnih življenjskih pogojev v smislu meril družbene integracije in integracije na trg dela« (Abrahamson 1995:124).

Abrahamson pri pojmovanju socialne izključenosti vpelje koncept dualizma, ki se predvsem nanaša na države tretjega sveta. Koncept deli populacijo na dva pola, in sicer na tiste, katerim so na voljo vse dobrine in tiste, katerim je dostop do njih onemogočen. Socialno izključeni so tisti posamezniki, ki so dalj časa nesposobni pridobivati sredstva za življenje in skrbeti zase na družbeno sprejemljiv način (Abrahamson 1995: 12-13). Izključenost je lahko formalna ali neformalna, v nekaterih primerih je proces socialne izključenosti viden, medtem ko je v drugih primerih skrit in nenameren. V državah v razvoju je socialna izključenost pogosto posledica zgodovinskega razvoja, vključno z kolonializmom. V teh državah so ljudje rojeni v izključene skupine (etnične skupine, kaste, otroci, ki se rodijo, kot invalidi), postanejo izključeni zaradi okoliščin (kot so

migracije, akutne bolezni, nesreče...), ali pa izključenost povzroči proces kot na primer dolgotrajna brezposelnost. Nekateri ljudje postanejo izključeni zaradi načina življenja (na primer ljudje, ki živijo na oddaljenih območjih ali pa v slumih) (glej Internet 2).

Prav tako kot Abrahamson tudi Driven (1995) pri konceptualizaciji socialne izključenosti poudarja dve dimenziji: posredno in neposredno. Posredno se socialna izključenost kaže v nezadostnih dohodkih, ki posamezniku ne omogočajo življenjskega minimuma, kar posledično povzroči, da je le ta izključen iz družbe. Neposredno definira socialno izključenost, kot relativno deprivacijo, ki se kaže v pomanjkanju sodelovanja v vsakdanjem življenjskem okolju. Ta koncept poudarja situacijo in proces, ki je ljudi privedel do slabega položaja (Driven 1995:154). Zaskrbljujoči so podatki Svetovne banke, ki ocenjuje, da je 20% najrevnejših ljudi na svetu invalidnih (glej Internet 3).

Tabela 2.1: Konceptcija socialne izključenosti in revščine.

	Proces	Situacija
Posredna definicija	Osiromašenje	Nizki prihodki (nesigurnost preživetja)
Neposredna definicija	Socialna izključenost	Relativna deprivacija (socialne pomanjkljivosti)

Vir: Driven 1995:154.

Socialno izključenost ne moremo enačiti zgolj z nezadostnimi prihodki, temveč le ta pomeni splošno nesodelovanje v družbenem življenju (izključenost iz izobraževalnega sistema, zdravstvene zaščite, dostopa do različnih storitev, neveljavljenih in prikrajšanih socialnih pravic,...) Izključeni niso marginalni samo na trgu delovne sile, temveč so tudi neintegrirani v širšo družbo zaradi diskriminacije. Takšne skupine se pogosto razlikujejo zaradi rase, narodnosti, starosti in splola (glej Internet 4). Razumevanje socialne izključenosti je torej povezano s širšim konceptom statusa državljana, ki je definiran z ustreznimi pravicami in dolžnostmi. Socialna izključenost je posledica neveljavljenih in prikrajšanih socialnih pravic. Pri tem se pojavlja problem, ker se socialne pravice

razlikujejo od države do države, poleg tega se le te v nekaterih državah zelo hitro menjajo v skladu s političnimi spremembami (Šušur 1996: 226).

Beck (2002) meni, da je današnja družba, družba tveganja. Globalizacija, brazilizacija zahoda (nestandardne oblike dela), politične ekonomije negotovosti (institucije upoštevajo negotovost kot normo) povzročajo manjšo varnost posameznika in posledično nenehno izpostavljenost negotovosti. Življenje in delo je organizirano na nestandarden način, tako brezposelnost in revščina postaneta del sistema.

Vidiki socialne izključenosti

Vidimo lahko, da ne obstaja samo en kriterij, po katerem bi definirali socialno izključenost. Socialna izključenost je torej multidimenzionalen proces, katerega lahko najdemo v vseh družbah in ima več vidikov. Bhala in Lapeyre (Bhala in Lapeyre v Zimic 2000) sta definirala naslednje vidike:

- Ekonomski vidik se nanaša na vprašanje dohodka in omejen dostop do dobrin in zaposlitve. Poudarek je na izključenosti s trga dela in prerazporeditvi virov. V glavnem se ekonomski vidik dotika pomembnosti distribucijskih vprašanj.
- Z družbenega vidika je pozornost namenjena relacijskim vprašanjem. Poudarki so na pomanjkanju participacije določenih družbenih skupin v procesu odločanja, procesu marginalizacije depriviligiranih skupin in nociji enakih možnosti.
- Politični vidik se nanaša na enakost človekovih in političnih pravic. Ta dimenzija izključenosti problematizira tudi tendenco, da država kot garant osnovnih pravic in svoboščin, ni nevtralna agencija. Da je lahko pomemben izključevalec, ki nekatere družbene skupine vključuje, druge pa izključuje. Pomemben premik v nociji družbene izključenosti so politične in civilne pravice, ki pridobijo mesto osrednjih vrednot v diskurzu socialne politike.

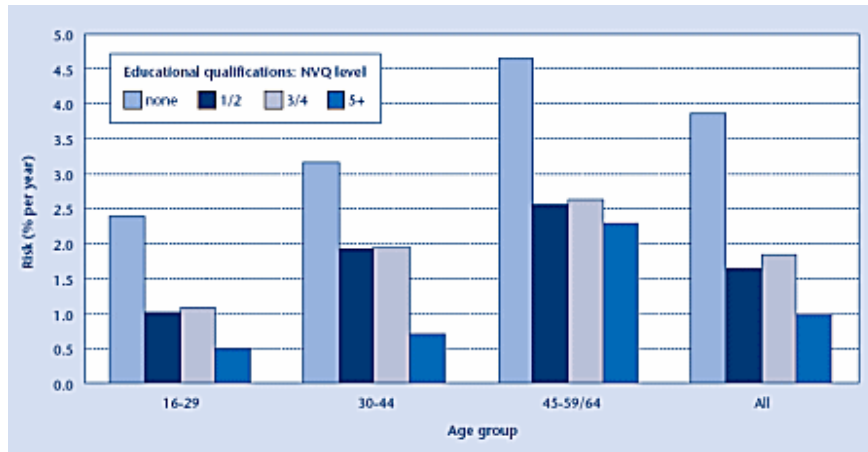
Pri raziskovanju izključenih skupin je potrebno upoštevati vse tri vidike. V prvi fazi raziskovanja ugotovimo, kateri dejavniki vodijo k diskriminaciji skozi šolski sistem, zaposlovanje, medije, oglaševanje... Nato ugotovimo, katere so ranljive skupine ter ojačamo njihov glas in jim zagotovimo večje pravice. Poleg tega je civilno družbo potrebno spodbujati pri skrbi za izključene (glej internet 5). Trbančeva (1996) opozarja,

da o socialni izključenosti govorimo le takrat, ko je posameznik ali skupina izključen iz več vidikov, saj kompenzacijski mehanizmi (kot so: država blaginje, družinske, sorodniške in prijateljske mreže), preprečujejo, da bi bil posameznik družbeno izključen, če je prisoten manko v enem samem aspektu.

Invalidne osebe predstavljajo skupino, ki je zaradi svojih specifičnih značilnosti izpostavljena večjemu tveganju, da postane socialno izključena. Na prvi pogled se zdi, da je to le manjšina prebivalstva, vendar Svetovna zdravstvena organizacija ocenjuje, da je skoraj 10 % oziroma 600 milijonov ljudi na svetu invalidnih, med temi pa jih je več kot 60 % starih med 15 in 64 let. Poleg tega je zaskrbljujoč podatek, da je v svetu nezaposlenost invalidov, ki so v aktivnem življenjskem obdobju, veliko večja kot med drugim aktivnim prebivalstvom, v nekaterih državah dosega do 80 % (Vertot 2007: 9). Po podatkih raziskave³ narejene v Centru za analizo socialne izključenosti v Londonu (Centre for Analysis of Social Exclusion - London School of Economics) vsako leto v povprečju dva procenta zaposlenih ljudi postane invalidnih (78% invalidnih oseb je postalo invalidnih v starosti šestnajst let in več). V raziskavi je 15% invalidnih oseb imelo nesrečo, 44% jih je imelo zdravstvene težave, 41% pa jih je imelo kronične težave, ki so se poslabšale. Raziskava opozarja na dejstvo, da imajo ljudje z nižjo izobrazbo več možnosti, da postanejo invalidi, saj opravljajo težka fizična dela (v tovarnah, za stroji...), živijo v gospodinjstvih z nižjimi dohodki in so v večji meri ogroženi z brezposelnostjo. Ti dejavniki niso odvisni drug od drugega, vendar kažejo na dejstvo, da je tveganje, da postaneš invalid odvisno od socialno ekonomske situacije (Burchardt 2003: 10–25). V relaciji invalidnost in socialna izključenost moramo biti pozorni na dve dimenziji. Invalidna oseba predstavlja večje tveganje, da bo postala socialno izključena. Prav tako ima posameznik, ki je socialno izključen večjo verjetnost, da postane invalid.

³ Raziskava temelji na analizi podatkov (od leta 1991 do leta 1998), ki so bili pridobljeni v Britanskih gospodinjstvih, na vzorcu 10.000 odraslih intervjuvancev vsako leto.

Graf 2.1: Tveganje da oseba postane invalid pri različnih stopnjah izobrazbe in starostnih stopnjah.



Vir: Internet 6.

Invalidne osebe so prikrajšane z ekonomskega vidika, saj se kljub vsem spodbudam še vedno v manjši meri vključujejo na trg delovne sile kot neinvalidne osebe. Deprivacije, ki jih posamezniki doživljajo dalj časa, nizki dohodki, brezposelnost, opravljanje občasnih slabo plačanih del, jih postavljajo v slabši položaj. Poleg tega jih v neugoden položaj lahko postavi neugodna objektivna situacija, v pogojih zaostrenih gospodarskih razmer, razmer na trgu delovne sile, malo razpoložljivih zaposlitev, restriktiven ali neučinkovit socialni sistem, visoka regionalna koncentracija brezposelnosti, težko dostopno ali drago izobraževanje in podobno.

Tudi z družbenega vidika invalidnost velikokrat pomeni prikrajšanje in depriviligiranost. To je predvsem posledica nizkega osebnega socialnega kapitala oziroma dejstva, da ga niso sposobne uporabiti zaradi nizke izobrazbe, ker nimajo kvalifikacij, so slabo funkcionalno pismeni, imajo težave pri komuniciranju, malo socialnih stikov in velikokrat premalo priložnosti poiskati informacije o različnih razpoložljivih možnostih in pravicah... V nekaterih primerih so tudi slabo vpleteni v socialna omrežja ali imajo nizko podporo teh omrežij (družine, sorodnikov, prijateljev, sosedov).

S političnega vidika lahko rečemo, da je za varstvo invalidnih oseb pred socialno izključenostjo dobro poskrbljeno, saj se vzpodbuja enakost človekovih pravic in enakih možnosti za vse, medtem ko v preteklosti država invalidnim osebam ni zagotavljala pravic v enakem obsegu kot danes.

Za vključevanje invalidnih oseb v vseh treh vidikih je potrebno zagotoviti naslednje osnovne pogoje:

- primerne prihodke
- duševno in fizično zdravje
- varno bivanjsko okolje z nizko stopnjo kriminala
- primerno oskrbo
- mobilnost in dostop do prevoznih sredstev
- dobro socialno omrežje
- dostop do lokalnih storitev
- možnost za sodelovanje in udeležbo na kulturnih dogodkih
- uporabo osnovnih finančnih storitev
- možnost zaposlitve, izobraževanja,...
- možnost uporabe digitalne tehnologije
- primerno stanovanje
- dostop do informacij, pravnih nasvetov ...
- dostop do javnih dobrin (glej internet 7).

Socialna izključenost je zelo kompleksen pojem, ki se navezuje na več vidikov. V svoji diplomski nalogi se bom osredotočila predvsem na vidik dela in zaposlitve, saj predpostavljam, da je ravno delo dejavnik, ki omogča invalidnim osebam, aktivno vključevanje v družbo. Drobnič (1994) meni, da je delo osrednja dimenzija življenja odraslega človeka in osrednji način socialne integracije.

3. DEFINICIJE INVALIDNOSTI

Predstavila bom nekaj aktualnih definicij invalidnosti, ki jih uporabljamo v zakonodaji in predpisih o invalidskem varstvu ter tako nakazala različna pojmovanja invalidnosti, ki še danes povzročajo nešteto neskladij in različnih mnenj.

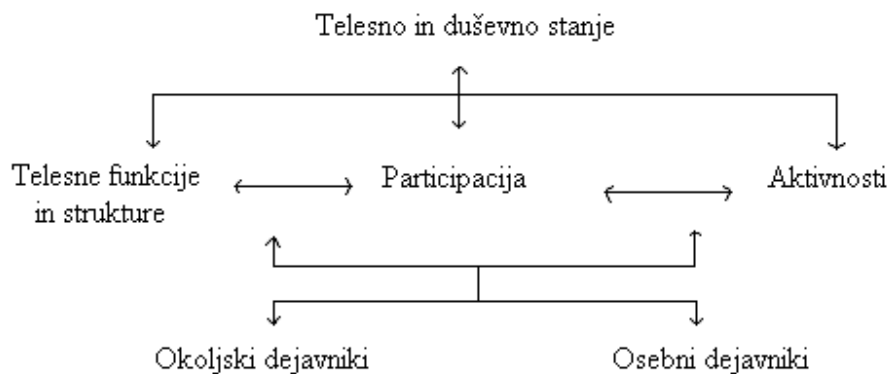
Sociološka definicija invalidnosti poudarja, da invalidnost ne moremo definirati le znotraj medicinskih, psihiatričnih in psiholoških kriterijev. Definicija izhaja iz teze, da telesna, duševna in psihološka celota predstavljajo nenormalnost in da je invalidnost opredeljena z družbenimi predsodki.

- **Poškodba**: v kolikšni meri je posamezniku onemogočeno delovanje posameznih funkcij, organov.
- **Telesna prizadetost**: predstavlja objektivno oviranost posameznika v primerjavi z zdravim posameznikom iste starosti, spola in kulturnega okolja.
- **Prikrajšanost**: opisuje neugodno situacijo, ki je nastala zaradi poškodbe ali telesne prizadetosti v posameznikovem psihosocialnem, telesnem, poklicnem, družbenem življenju.

Svetovna zdravstvena organizacija (WHO) je leta 1980 opredelila tristopenjski koncept, s katerim je definirala invalidnost. Mednarodna klasifikacija se imenuje ICIDH (International Classification of Impairments, Disabilities and Handicap), uradno pa se uporablja izraz ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health), ki se uporablja kot sinonim za zgoraj navedeno kratico.

Trije osrednji pojmi, ki jih je uporabila že sociološka definicija invalidnosti: poškodba, telesna prizadetost in prikrajšanost, so negativno naravnani, to je predstavljalo vzrok za ponovno definiranje invalidnosti. Poleg tega je bila nova definicija potrebna, ker stare definicije niso upoštevale vpliva okolja na invalidnost in niso omogočale mednarodne primerljivosti. Po klasifikaciji invalidnosti svetovne zdravstvene organizacije je invalidnost razumljena, kot rezultat kompleksne interakcije med okoljem in posameznikom.

Slika 3.1: Opredelitev zmožnosti in oviranosti invalidne osebe v treh dimezijah.



Vir: Internet 8.

Klasifikacija zmožnosti in oviranosti osebe je opredeljena v treh dimenzijah:

- Telesne funkcije in strukture. Telesne funkcije so: mentalne, senzorične, govorne, kardiovaskularne, imunske, prebavne, gibalne, zmožnost reprodukcije itd. Telesne strukture so strukture, ki omogočajo vid, sluh, govor, gibanje...
- Aktivnosti: učenje, uporaba znanja, komunikacija, gibanje, zmožnost skrbeti sam zase, gospodinjstva opravila, živeti določeno življenjsko kvaliteto in druge življenjske aktivnosti
- Participacija s kontekstualnimi dejavniki – med te štejejo okoljski dejavniki in osebnostni dejavniki. Okoljski dejavniki so: tehnološki produkti, življenjsko okolje, podpora, storitve, socialna politika. K osebnostnim dejavnikom spadajo: osebne vrednote in prepričanja, lastnosti posameznika ...

V preteklosti so invalidnost opredeljevali z **relativno definicijo**, ki je pojmovala invalidnost glede na izgubo ali zmanjšanje delovnih zmožnosti za opravljanje delovnih nalog, ki jih je zaposleni opravljal pred nastankom poškodbe ali bolezni. Danes je v veljavi **absolutna definicija invalidnosti**, ki ocenjuje izgubo ali zmanjševanje delovnih zmožnosti glede na projekcijo morebitnih drugih možnosti za delo.

Slika 3.2: Definicija invalidnosti

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

Vir: Kovač 2003: 63.

Deklaracija združenih narodov o pravicah invalidov in invalidnih oseb navaja mednarodni izraz za invalida kot »človeka, ki ne more zadovoljevati (niti povsem, niti delno) potreb po normalnem družbenem ali zasebnem življenju, zaradi prirojenih ali pridobljenih pomanjklivosti v fizičnih ali mentalnih sposobnostih in zaradi nezagotovljenih nujnih družbenih pogojev« (glej Uršič 1995:12).

Mednarodna organizacija dela št. 159 o zaposlovanju in poklicni rehabilitaciji invalidov definira invalida kot »osebo, katere možnosti, da si zagotovi in obdrži ustrezno zaposlitev ter, da v njej napreduje, so bistveno zmanjšane zaradi telesne ali duševne okvare, priznane po predpisih« (glej Uršič 1995: 13).

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov - ZZRZI (glej Internet 34), daje socialni komponenti invalidnosti prednost, pred zdravstvenim pojmovanjem invalidnosti. Po 3. členu ZZRZI je invalid oseba, ki pridobi status invalida po ZZRZI ali po drugih predpisih in oseba, pri kateri so z odločbo pristojnega organa ugotovljene trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni in ima zato bistveno manjše možnosti, da se zaposli ali ohrani zaposlitev oziroma v zaposlitvi napreduje.

Zakon definira pojem poklicne invalidnosti (profesionalna invalidnost) v 27. členu. Profesionalna invalidnost pomeni, da določene trajne spremembe v zdravstvenem stanju

v tolikšni meri vplivajo na zavarovančevo delovno zmožnost, da pride do izgube ali vsaj zmanjšanja delovne zmožnosti. Za invalidnost gre, če nastanejo kot posledica vzrokov za nastanek invalidnosti (poškodba pri delu, poškodba zunaj dela, poklicna bolezen...) v zdravstvenem stanju zavarovanca trajne spremembe, ki jih ni moč odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi medicinske rehabilitacije (zdravljenje mora biti končano), pri čemer trajne spremembe vplivajo na delovno zmožnost v smislu izgube ali zmanjšanja, kar se ugotavlja glede na zavarovančevo delovno zmožnost, opravljati delo na delovnem mestu, na katero je bil trajno razporejen pred nastankom sprememb v zdravstvenem stanju. Kalčič (1995) poudarja, da zakonska definicija invalidnosti ne definira invalidnost v medicinskem smislu, ampak v pravnem smislu ter tako povezuje določena medicinska in nemedicinska merila.

Ob definiciji invalidnosti, je potrebno posebej definirati tudi pojem delovna zmožnost. »Delovna zmožnost pomeni usklajen odnos med zmogljivostjo (funkcijsko, izvedbeno) in zahtevami dela ter delovnega okolja. Sestavlja jo niz telesnih in duševnih sposobnosti in zmožnosti človeka, ki so potrebne za izvedbo posameznih delovnih opravil in nalog ob uporabi določenih delovnih sredstev« (Fatur–Videtič 2003: 81). Ko govorimo o delovni zmožnosti pa moramo biti pozorni, da je to pozitivna lastnost človeka, z njo naj bi sporočali, kaj človek invalid zmore delati, ne pa kaj ne zmore.

Zavarovancu je delovna zmožnost zmanjšana takrat, ko ni več zmožen z normalnim učinkom polni delovni čas opravljati svojega dela. Zavarovanci, ki postanejo invalidi, se razvrstijo v določene **kategorije invalidnosti**, glede na preostalo delovno zmožnost za lastno delo in za drugo ustrezno delo. Tako pomeni:

- I. kategorija - splošno invalidnost, če delavec ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela ali če gre pri njem za poklicno invalidnost, nima pa več preostale delovne zmožnosti.
- II. kategorija - poklicno invalidnost, če je delavčeva delovna zmožnost za njegov poklic zmanjšana za 50% in več.

III. kategorija - zmanjšano zmožnost za delo, če zavarovanec s predhodno poklicno rehabilitacijo ali brez nje ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, lahko pa opravlja določeno delo, vsaj polovico polnega delovnega časa oziroma omejeno zmožnost za delo, če je zavarovančeva delovna zmožnost za njegov poklic zmanjšana za manj kot 50%, ali če zavarovanec lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, ni pa zmožen delati na delovnem mestu, na katero je bil razporejen v času nastanka invalidnosti (glej Širnik 2002: 61).

4. POLITIKA ZAPOSLOVANJA INVALIDOV

Slika 4.1 Politika zaposlovanja, kot sredstvo vključevanja invalidnih oseb v družbo.



Vir: Internet 42.

Invalidne osebe so zaradi zmanjšane ali omejene delovne zmožnosti postavljene v slabši položaj pri vključevanju na trg delovne sile⁴. Trg pa deluje vedno bolj neusmiljeno, število brezposelnih narašča, čas čakanja na delo nekaterih skupin iskalcev zaposlitve pa se povečuje. »Vse se podreja glavnemu cilju podjetništva – profitu, zato postaja delovna sila zgolj v tej funkciji. Delodajalci gledajo na delovno silo predvsem skozi formulo, koliko je moč maksimalno iztisniti iz nje in jo kot strošek znižati« (Drobnič 1994: 16). Invalidi zaradi omejenih delovnih zmožnosti predstavljajo delodajalcem dodatno breme in organizacijske težave, saj jih težko prerazporejajo na delovna mesta in ob tem zadostijo vsem omejitvam, ki jih ima posamezen invalid. Vse to povzroča, da invalidi velikokrat ostanejo brez dela. Prav izključitev iz trga dela predstavlja najpogostejšega povzročitelja socialne izključenosti. »Posameznik, ki nima zaposlitve navadno nima moči in ne more vplivati na pomembne odločitve, prikrajšan je za razna sredstva, ki jih nudi država blaginje, v manjši meri se udejstvuje v družbenem sistemu...« (Commins 1995: 142).

»Politika zaposlovanja je v ožjem pomenu dejavnost države in njenih organov na področju zaposlovanja. V širšem smislu pa se nanaša na uresničitev interesov širšega kroga socialnih dejavnikov, zainteresiranih za zaposlovanje. Politika zaposlovanja

⁴ Samuelson je trg delovne sile opredelil kot strukturo treh elementov. Prvič kot povpraševanje po delovni sili, drugič kot ponudbo delovne sile, tretjič, kot srečevanje med obema, katerega rezultat je cena delovne sile. (Samuelson v Svetlik 1985)

predstavlja postavljanje ciljev, oblikovanje programov in ukrepov ter zagotavlja virov in izvajanje dejavnosti za njihovo uresničevanje« (Svetlik in drugi 2002: 36).

Politika zaposlovanja torej predstavlja mehanizem, ki preprečuje socialno izključenost in zagotavlja invalidnim osebam enake možnosti za zaposlitev, hkrati pa jim nudi tudi pravico do izbire zaposlitve. Schmid, O'Reilly in Schomann (Schmid in drugi v Svetlik 2000) navajajo pet dejavnikov politike zaposlovanja, s katerimi država uravnava delovanje trga delovne sile in zagotavlja vsem državljanom možnosti, da se zaposlijo:

- Klasična prisilna sredstva v obliki zakonskih zapovedi in prepovedi določanja obveznih standardov, izdajanja licenc in dovoljenj, ki neposredno predpisujejo določeno vedenje ter prepovedujejo oziroma kaznujejo drugo. V primeru invalidnih oseb je to Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ki predpisuje obvezno kvoto zaposlovanja invalidov, opredeljuje postopek zaposlitvene rehabilitacije in postavlja pogoje za zaščitene oblike zaposlovanja.
- Določanje postopkov, ki zavezujejo udeležence k pogajanjem o skupnih vprašanjih oziroma vedenju. Primer so pogajanja socialnih partnerjev, o plačilni politiki in programih zaposlovanja.
- Finančne spodbude, s katerimi vplivamo na ravnanje udeležencev na trgu delovne sile, tako da jim spreminjamo stroške oziroma ponujamo nagrade. V primeru invalidnih oseb, država subvencionira delovno mesto, če delodajalec zaposli invalidno osebo, mu nudi davčne olajšave in nagrade, če zaposli večje število oseb kot je to predpisano s kvoto. Iz javnih skladov zagotavlja sredstva invalidom in delodajalcem za izboljšanje usposobljenosti invalidov in za prilagoditev delovnega mesta.
- Prepričevanje o smoternosti določenega vedenja z brezplačnimi informacijami.
- Infrastrukturni posegi. Država zagotavlja določene dobrine in storitve oziroma oblikuje javne institucije, katerih storitve udeleženci zaposlovanja lahko uporabijo ali pa tudi ne. Država ustanavlja posebna podjetja, delovna mesta in enote, ki so namenjene zaposlovanju invalidnih oseb.

Ker je invalidnost in posledično socialna izključenost dinamičen fenomen je potrebno oblikovati politike, ki na eni strani preprečujejo invalidnost (skrbijo za zdravje zaposlenih, vzpostavljajo primerne delovne pogoje, itd.) in na drugi strani poskrbijo za invalidne osebe tako, da jih ščitijo pred ekonomskimi in socialnimi težavami. Boj proti socialni izključenosti invalidnih oseb ima predvsem tri cilje:

- Preprečevati socialno izključenost, tako da preprečujemo dejavnike, ki povzročajo socialno izključenost (osipništvo, varnost na delovnem mestu...).
- Reintegracija socialno izključenih. Pomagati nezaposlenim, brezdomcem, osipnikom... Zagotoviti več servisov, ki pripomorejo k socialnemu vključevanju.
- Zagotoviti minimalen standard za vse (zdravstvo, izobrazba, dohodki, zaposlitev, boj z revščino...).

Hills (Hills v Internet 9) označuje temelje politike, ki poskrbijo za multidimenzionalno obravnavanje invalidnosti:

- Preventiva. Zmanjševanje tveganja, da posameznik postane invalid. Država sprejme strategije in ukrepe s katerimi preprečuje nastanek invalidnosti. Med te ukrepe lahko štejemo predpise za varnost na delovnem mestu.
- Zaščita v primeru nezmožnosti za delo. Sistem socialnega varstva zagotavlja invalidnim osebam varnost v primeru, ko niso več sposobni delati. Poleg osnovnega socialnega varstva pa obstajajo še socialni servisi, ki nudijo pomoč.
- Promocija, predstavlja rešitev iz neželenih situacij. Promocijske politike se uporabljajo predvsem v primeru, ko preventivne politike zatajijo ali ne nudijo popolne zaščite. Ustanavljajo se razne skupine za samopomoč, ki posameznikom umogočajo, da se ponovno vključijo v okolje.
- Pogonjska moč. Predstavlja predvsem vzpodbudo za uporabo ugodnosti v slabem ekonomskem položaju. V veliki meri se vzpodbuja zaposlovanje.

Pri oblikovanju politike zaposlovanja moramo upoštevati, da ima politika usposabljanja in zaposlovanja invalidov dolgo tradicijo, ki seže že v sedemdeseta leta preteklega stoletja. »Upoštevati moramo že sprejete ukrepe (ne le v okviru invalidske politike, temveč znotraj celotne gospodarske in socialne politike), družbene trende, ki naj bi v

prihodnosti močno vplivali na odnos družbe do njenih članov, ki so zaradi tega ali onega razloga drugačni, torej do invalidov in tudi gospodarske razmere, ki zahtevajo drugačen pristop do invalidov« (Uršič 2004: 24). Poleg tega se moramo zavedati, da danes politike ne oblikujejo le na nacionalni ampak tudi na mednarodni ravni. Slovenija je kot članica Evropske unije dolžna upoštevati njena priporočila. V enem od priporočil Evropske unije za oblikovanje invalidom prijazne politike, ki omogočajo enakopravno sodelovanje v vseh državah članicah, so opredeljene naslednje točke:

- Politika invalidskega varstva posamezne države mora biti usklajena s politiko Evropske unije.
- Za sprejem učinkovite politike o invalidskem varstvu je potrebno sodelovanje invalidnih oseb.
- Politika se mora osredotočiti na ovire, s katerimi se invalidne osebe spopadajo v vsakdanjem življenju. Invalidnost je potrebno obravnavati v odnosu posameznika in družbe, ki ga diskriminira, izključuje in marginalizira.
- Določiti je potrebno, katere skupine so najbolj ranljive in hkrati poiskati primerne strategije, s katerimi jim lahko pomagamo.
- Politika mora vzpodbujati in podpirati že utečene programe, ki jih izvajajo razne invalidske organizacije in hkrati težiti k doseganju ključnih razvojnih ciljev.
- Upoštevati je potrebno primere dobre prakse, ki so se že uveljavili v domačem okolju.
- Zagotoviti je potrebno dostopnost do informacij, okolja in servisov.
- Težiti je potrebno k ustvarjanju družbe za vse ljudi, ki bo tolerirala različnost in promovirala enakost in pravičnost; Družbe, v kateri imajo invalidne osebe ključno vlogo (glej internet 9).

4.1 SOCIALNA AKTIVACIJA IN AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA INVALIDOV KOT SREDSTVO PREPREČEVANJA SOCIALNE IZKLJUČENOSTI

»Nisem še srečal invalida, ki v mejah svoje zmerne invalidnosti, ne bi mogel početi vsaj nekaj« (Šuštaršič v Uršič 2005).

Invalidne osebe predstavljajo skupino delavcev, ki se težje uveljavlja na trgu delovne sile. Z namenom, da bi zmanjšali brezposelnost in socialno izključenost, predvsem med najbolj ranljivimi skupinami⁵ prebivalstva, se je pričel uveljavljavljati koncept socialne aktivacije, ta izhaja iz širšega koncepta dela, pri čemer vključuje poleg plačanih oblik dela tudi neplačane oblike, kot je sodelovanje v neformalni, civilni sferi. »Princip aktivacije je osrednji element preobrata iz pasivne k aktivni socialni politiki. Princip izhaja iz predpostavke, da je »aktivno« življenje boljše kot »pasivno« in da lahko le aktivna politika poveča možnost ljudi za aktivno življenje« (Kopač 2005: 773).

Vpeljani princip spreminja temeljno logiko socialne politike od zagotavljanja "varne" izključenosti delovne sile, k zagotavljanju »vključenosti« na trg delovne sile. V ospredje se postavljajo nove vrednotne usmeritve, ki determinirajo cilje, torej zagotavljanje višje stopnje zaposlenosti in aktivnosti in iz ciljev izpeljane strategije, ukrepi, ki so usmerjeni k zagotavljanju rekomodifikacije delovne sile. Z novo socialno politiko se uvaja pogojevanje socialnih prejemkov s posameznikovo pripravljenostjo do dela. »Sistem zaposlovanja temelji na modelu »flexicurity« oziroma programih popora – kazen« (Uršič 2006: 57).

Po Kopačevi (2004) aktivacijska socialna politika vključuje tri različne dimenzije, to je aktiviranje posameznikov, sistema in institucij.

- Aktiviranje posameznikov se nanaša na ustvarjanje okolja, ki posameznike spodbuja k delu. To je koncept državljanstva in vprašanje odnosa med pravicami in dolžnostmi.

⁵ Med najbolj ranljive ciljne skupine sodijo poleg invalidov še starejši, tisti brez izobrazbe, brezposelni z omejeno ali zmanjšano delovno zmožnostjo ter tudi mlajši brez izobrazbe - iskalci prve zaposlitve..

- Aktiviranje sistema predstavlja odpravljanje »napak« pri delovanju trga delovne sile. Reformira se povezanost med sistemi zagotavljanja varnosti in trgom delovne sile.
- Aktiviranje institucij predstavlja predvsem zagotavljanje uspešne in učinkovite implementacije aktivacijske politike.

Princip aktivacije poudarja pomen dela, kot temeljnega mehanizma za preprečevanje izključenosti in promoviranje vključenosti. Funkcija »aktivacijske« socialne politike je proaktivna in se nanaša na ustvarjanje možnosti in priložnosti za posameznikovo vključevanje v družbene procese. Temeljno področje njenega delovanja je aktivna politika zaposlovanja (v nadaljevanju APZ), usmerjena predvsem k ponudbeni dimenziji, torej delovni sili.

Aktivna politika zaposlovanja je sklop neposrednih posegov na trg dela, namenjenih odpravljanju problemov na področju zaposlovanja in trga dela. Prvič se omenja leta 1964 v Konvenciji Mednarodne organizacije dela (MOD) št. 122 o politiki zaposlovanja. Nadaljnji razvoj je spodbudila Konvencija MOD št. 168 o spodbujanju zaposlovanja in varstvu pred brezposelnostjo iz leta 1988. Tej usmeritvi MOD je sledila tudi evropska politika, zlasti od sprejetja Amsterdamske pogodbe (1997) dalje (glej Internet 10).

Pri nas je nosilec programa APZ ministrstvo, ki v sodelovanju z zavodom programira, razvija in oblikuje ukrepe in aktivnosti APZ ter jih sproti spremlja in vrednoti. Leta 1997 je bil sprejet pravilnik o izvajanju aktivne politike zaposlovanja, namen katerega je bil olajšati delovanje Zavoda na področju izvajanja programov aktivne politike (glej Internet 11).

Programi in ukrepi APZ so namenjeni: brezposelnim osebam; osebam, katerih delo je postalo nepotrebno; šolajoči se mladini in iskalcem zaposlitve; ter zaposlenim. Razvrstimo jih lahko v tri skupine:

- Programi in ukrepi za uravnavanje ponudbe delovne sile. Med njimi so najpomembnejši programi za pospeševanje izobraževanja usposabljanja (mednje spadajo tudi ukrepi kot so subvencije, davčne olajšave...).
- Programi za uravnavanje povpraševanja po delovni sili, ki poskušajo ohraniti že obstoječe zaposlitve. To so predvsem ukrepi proti odpuščanju (odpuščanje z različnimi utežmi), poleg tega se delodajalcem ponudijo finančne spodbude (subvencioniranje plač, usposabljanja, znižanje prispevkov za novo zaposlene...).
- Službe in agencije za zaposlovane, naloga katerih je usklajevanje med ponudbo in povpraševanjem na trgu delovne sile (Johannesson v Svetlik 2002: 179–181).

APZ vzpodbuja socialo vključenost ljudi (3. člen pravilnika o izvajanju APZ) tako, da z aktivnostmi in projekti (kot so programi usposabljanja, izobraževanja, itd) ustvarja okolje, ki motivira ljudi k aktivnosti in delu, hkrati pa jim nudi potrebno raven socialne zaščite.

Do leta 2005 so bili za invalide, kot prednostno ciljno skupino predvideni naslednji ukrepi:

- nadomestitev dela stroškov invalidskim podjetjem za zaposlene invalide, kar pomeni izplačevanje subvencij invalidskim podjetjem največ do višine 75% zjamčene plače mesečno na posameznega invalida in nudenje strokovno tehnične pomoči invalidskim podjetjem z izobraževanjem ključnih kadrov
- vse oblike usposabljanja, izobraževanja in informiranja
- zaposlitvena rehabilitacija
- programi delovne in socialne vključenosti
- ukrepi za prilagajanje delovnih mest, prostorov in opreme
- sofinanciranje dela plače invalidu in težje zaposljivi brezposelni osebi
- subvencioniranje odprtja novih delovnih mest za invalide
- kritje stroškov asistence druge osebe

Po letu 2006 se invalidne skupine prednostno vključujejo v vse ukrepe, aktivnosti in podaktivnosti aktivne politike zaposlovanja. Izključno za pomoč pri zaposlovanju invalidov so namenjeni naslednji ukrepi:

- usposabljanje na delovnem mestu in integrirani programi usposabljanja za invalide
- usposabljanje v učnih delavnicah in učnih podjetjih
- spodbujanje novega zaposlovanja
- nadomestitev dela plače invalidu in težje zaposljivi invalidni osebi

Podatki iz Pregleda zaposlovanja invalidov v Sloveniji (glej Furlani 2006) kažejo, da navedeni ukrepi in celoten program aktivne politike zaposlovanja dejansko vplivajo na zaposljivost invalidov, saj se je zaposlovanje invalidov že v prvem kvartalu leta 2006 (od januarja do aprila) povečalo za kar 47%.

5. INVALIDSKO VARSTVO

»Kot ni življenja brez rojstva in smrti, brez otroštva in starosti, tako tudi zdravja ne moremo razumeti in ne ceniti, če sta nam tuja bolezen in invalidnost« (Cukjati v Kroflič 2005).

Področje invalidskega varstva je zelo široko, interdisciplinarno in kompleksno. Njegov razvoj sovпада s pojmovanjem invalidnosti v različnih obdobjih, saj so invalidne osebe imele tekom zgodovine različni položaj in pravice v družbi. V prvem delu poglavja bom naredila kratek zgodovinski pregled pojmovanja invalidnosti, nato pa bom predstavila invalidsko varstvo v Sloveniji ter pomembnejše dokumente na področju invalidskega varstva in socialne vključenosti, ki urejajo položaj invalidov v Sloveniji.

Primitivni narodi so invalidne osebe prepustili usodi, z namenom, da bi preostali zdravi ljudje lahko preživeli. Invalidne osebe so takorekoč predstavljale nepotrebno družbeno »breme«, ki so se ga želeli čimprej znebiti. V starem veku v Šparti, kjer je bilo glavno vodilo vojskovanje, so fizično prizadete potisnili v prepad, ker so jih smatrali za nesposobne, zaradi njihove telesne omejitve. V srednjem veku se odnos do invalidov ni bistveno izboljšal, saj so bili velikokrat deležni agresije in nasilja. V tem času so fizično in duševno prizadetost označevali kot posledico delovanja nadnaravnih sil, božje kazni in zlih duhov, zato so takratnim ljudem samovoljno odvzemali pravico do življenja, s sežiganjem na grmadah in podobnim... V novejši zgodovini se je takšno pojmovanje invalidnosti postopoma pričelo spreminjati.

Za klasični kapitalizem je značilen medicinski model, ko je družba smatrala invalidnost kot bolezen in prevalila vso odgovornost na posameznika in njegovo družino. Družinske člane in prostovoljna civilna gibanja je gnalo usmiljenje, da so se pričeli ukvarjati z bolnimi, starimi in invalidnimi osebami. V času industrializacije družine niso zmogle skrbeti za invalidnega svojca, zato se je pričelo uveljavljati institucionalno varstvo. Cukjati (Cukjati v Kroflič 2005) meni, da se je socialna politika devetnajstega stoletja rojevala ravno iz zavesti, da je usmiljenje ena bistvenih sestavin človeške družbe. Zavedati se moramo, da invalidi, ostareli, bolni v duhovno-kulturnem smislu pomenijo

veliko obogatitev, ki je z ničemer ne moremo nadomestiti. »Družba, ki nima v svoji sredi ne starčkov, ne bolnikov in ne invalidov, je oropana osrednjega bivanjskega izkustva in najgloblje življenjske modrosti« (Cukjati v Kroflič 2005: 21). Do prve polovice dvajsetega stoletja so bile tako uveljavljene predvsem politike invalidskega varstva, ki so invalidu posamezniku pomagale pri spopadanju z njegovim stanjem. Vključevale so veliko mero zaščite, kar je bilo tudi razlog za gradnjo institucij, kjer so invalidi živeli vse življenje, se tam izobraževali in delali. Torej so bili na nek način izolirani od družbe.

Po drugi svetovni vojni se je občutneje angažirala država, ker je čutila odgovornost za številne vojne invalide. Pri nas je število vojnih invalidov naglo naraslo, kot posledica Narodno osvobodilnega boja (NOB). V nadaljnih letih je v obnovi bivše države, naraslo število poškodb ob delu. Leta 1964 je bilo skupno registriranih 54.168 invalidov, nato je do leta 1976 to število naraslo na 466. 819 invalidnih oseb. Takratna država je zaradi nastale situacije poiskala pomoč pri Organizaciji združenih narodov (1951), čemur pa je sledila ustanovitev Zveznega odbora za rehabilitacijo. V tem obdobju so pričeli sprejemati predpise na področju socialnega zavarovanja, ki so delovnim invalidom nudili zaščito (Milosavljević 1989: 8–9). Prav tako so pričeli vzpodbujati integracijo invalidov in normalizacijo njihovega življenja. Leta 1982 je invalidska politika pod okriljem OZN sprejela Svetovni program delovanja v korist invalidom in se prvič v zgodovini razdelila na tri področja: preventiva, rehabilitacija in izenačevanje možnosti. Začelo se je novo poglavje v zgodovini, ko sta postali avtonomija invalidov in njihovo vključevanje na trg dela, poglobitvena pomena.

Drobnič (2005) meni, da v Sloveniji sovпада razvoj invalidskega varstva s pomembnimi trenutki novejšje slovenske zgodovine. Prvi je konec prve svetovne vojne, ko Slovenija za kratek čas postane samostojna država in se sprejmejo prvi predpisi, ki vzpodbujajo zaposlovanje invalidov. Slovenija, kasneje Kraljevina SHS, je sprejela predpise, ki so temeljili na ideji, da si morajo invalidi sami zagotavljati socialno varnost. Drugo obdobje se navezuje na osamosvojitve Slovenije leta 1991. Takrat je bila sprejeta razvojna strategija invalidskega varstva⁶. Invalidnost niso več obravnavali le kot zdravstveno in

⁶ Obvladovanje in razvoj invalidskega varstva v sodobni družbi, sprejeto v državnem zboru leta 1991

ekonomsko kategorijo, temveč se je oblikovala politika, ki izhaja iz pravice do samostojnega življenja, poudarja pomembnost državnih ukrepov na področjih izobraževanja, zdravstva, zaposlovanja, dostopnosti, ob tem pa je bila poudarjena pravica do samoorganiziranja in samozagovornišva. Tretje prelomno obdobje predstavlja vključitev v Evropsko unijo leta 2004 in sprememba 14. člena Ustave. Z vstopom v EU je Slovenija postala članica skupnosti držav, ki obravnavajo invalidnost v sklopu temeljnih človekovih pravic⁷.

5.1 INSTITUCIJE, KI UREJAJO INVALIDSKO VARSTVO

Sodobne koncepcije invalidske politike izhajajo predvsem iz doktrine človekovih pravic in dolžnosti in v svojem bistvu temeljijo na načelih enakosti in nediskriminacije. Za invalidsko varstvo so na različnih ravneh zadolžene različne institucije. Na mednarodni ravni urejajo invalidsko varstvo: Organizacija združenih narodov, Mednarodna organizacija dela, Organizacija združenih narodov za izobraževanje, znanost in kulturo (Unesco), Evropska unija in Svet Evrope.

Na ravni države so za to področje pristojna ministrstva (predvsem Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Ministrstvo za šolstvo in šport, Ministrstvo za finance in druga), Vlada in Državni zbor (znotraj njega deluje Komisija za vprašanja invalidov), ki pripravljajo predloge predpisov za področje invalidskega varstva in spremljajo njihovo uresničevanje. Poleg Ustave imamo še okoli 60 zakonov in podzakonskih aktov, ki urejajo invalidsko problematiko na področjih socialne varnosti, zdravstvenega varstva in zdravstvenega zavarovanja, vzgoje in izobraževanja, zaposlovanja, usposabljanja za delo in pravice iz pokojninsko invalidskega zavarovanja ter olajšav in oprostitev. Država zagotavlja in razvija delovanje socialno varstvenih in vzgojno – izobraževalnih zavodov, kjer lahko posamezniki uveljavljajo pravice iz socialnega varstva in pravice do vzgoje in izobraževanja. V reševanje invalidske problematike se v naši državi vključujejo tudi invalidi, ki se lahko združujejo v invalidskih organizacijah. V letu 1994 je bil ustanovljen

⁷ Splošna deklaracija človekovih pravic, (glej internet 1).

Urad vlade za invalide in bolnike RS⁸, ki je strokovna služba vlade za področje invalidskega varstva. Pri uradu je ustanovljen tudi Vladni svet za invalide kot najvišje posvetovalno telo na področju invalidskega varstva v državi. Ker so pristojnosti posameznih institucij različne, se posamezni primeri rešujejo na različnih ravneh, odvisno od problematike (glej internet 12).

5.2 POMEMBNEJŠI DOKUMENTI O INVALIDSKEM VARSTVU

Na razvoj invalidskega varstva pri nas so vplivale mednarodne institucije in dokumenti, ki so jih le te sprejele. Spodaj navajam pomembnejše dokumente, ki uravnavajo invalidsko varstvo v Sloveniji, hkrati pa bom omenila mednarodne dokumente, ki so vplivali na oblikovanje invalidske politike pri nas.

Leta **1991** je takratna Skupščina Republike Slovenija sprejela temeljni razvojni dokument na področju invalidskega varstva v Sloveniji: Obvladovanje in razvoj invalidskega varstva v sodobni družbi – **Koncepcija razvojne strategije invalidskega varstva v Sloveniji**. Vzpodbuda za nastanek dokumenta so: Dekleracija o pravicah duševno prizadetih oseb, ki jo je razglasila Generalna skupščina Združenih narodov, decembra 1971, Deklaracija o pravicah invalidov, ki jo je razglasila Generalna skupščina OZN leta 1975, Svetovni program delovanja v korist invalidom, ki ga je sprejela Generalna skupščina Združenih narodov decembra 1982 in Standardna pravila OZN za izenačevanje možnosti invalidov iz leta 1993. Standardna pravila sicer niso obvezujoč dokument OZN, predstavljajo pa obvezo državam, da delujejo v smeri izenačevanja možnosti invalidov, ki so odločilnega pomena za doseg kakovosti življenja invalidov in doseg njihove polne vključitve v družbeno življenje. Pravila postavljajo predpogoje za enakopravno vključevanje invalidov v vsa področja življenja ter ciljna področja za enakopravno sodelovanje invalidov: dostopnost, vzgoja in izobraževanje ter zaposlovanje.

V Koncepciji razvojne strategije invalidskega varstva v Sloveniji so vsebinsko opredeljeni naslednji elementi:

⁸ Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, glej Internet 13.

- Neodvisno življenje invalidov (premagovanje fizične neodvisnosti, vplivanje na stališča javnosti).
- Samoorganiziranje invalidov (invalidske organizacije in druge oblike interesnega organiziranja, zaposlitveni programi, invalidi v družini in drugih osnovnih socialnih skupnostih, vključevanje v politično odločaje, prosti čas).
- Družbeno organizirana pomoč invalidom (preprečevanje invalidnosti, zdravstveno varstvo, rehabilitacija, tehnični pripomočki in pomagala, zavodsko varstvo, denarne dajatve in nadomestila ter ekonomske olajšave, neformalno in prostovoljno delo).
- Izobraževanje in usposabljanje otrok in mladostnikov z motnjami v razvoju kot potencialnih invalidov (razlogi za spremembe, globalna usmeritev nadaljenga razvoja)(glej Fatur–Videtič 2004).

Leta 1993 je bila **Svetovna konferenca o človekovih pravicah na Dunaju**. Sprejeto je bilo načelo, da so vse človekove pravice in temeljne svoboščine splošne in jih zato brez pridržkov imajo tudi invalidi. Vsaka oseba je po rojstvu enaka in ima enake pravice do življenja in blaginje, izobraževanja in dela, neodvisnega življenja in dejavnega sodelovanja v družbi.

Leta 1998 so uvedene **spremembe in dopolnitve Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti**. Spremembe v zakonodaji so terjali konvencija št. 168 Mednarodne organizacije dela (konvencija spodbuja zaposlovanje in govori o varstvu pred brezposelnostjo, sprejeta je bila 1988), priporočila EU in rezultati raziskav ravnanja brezposelnih. Skladno z omenjeno konvencijo je bila aktivnim ukrepom zaposlovanja dana prednost pred pasivnimi. Odpravljena je bila možnost izplačila denarnega nadomestila v enkratnem znesku. Uveden je bil učinkovit nadzor nad izpolnjevanjem obveznosti brezposelnih oseb ob povečani pomoči pri njihovem iskanju dela, izobraževanja, usposabljanja (glej Internet 40).

V spremenjenem in dopolnjenem zakonu je bila opredeljena nova definicija brezposelne osebe. Med brezposelne štejemo le dela zmožne osebe, ki niso upokojenci, študentje ali

drugi udeleženci izobraževanja. Na zavodu za zaposlovanje se morajo prijaviti v 30 dneh po nastanku brezposelnosti, biti morajo na razpolago za zaposlitev in jo hkrati aktivno iskati. Brezposelnost mora biti neprostoovoljna in ne po krivdi delojemalca, razen če je ta zapustil službo, ker mu delodajalec več mesecev ni izplačeval plač⁹. Pogoji, za upravičenost in ohranjanje upravičenosti do prejemkov so strožji. Upravičenost je sedaj pogojena z zaposlenostjo najmanj 12 mesecev v zadnjih 18 mesecih pred nastankom brezposelnosti. Prej veljavna določila so zahtevala samo devet mesecev neprekinjene zaposlitve (Stropnik in Stanovnik 2002: 84).

Leta 1998 je sprejeto **priporočilo o izkaznici za parkiranje za invalide**. Svet Evropske unije priporoča državam članicam, da uvedejo in pri tem upoštevajo nacionalne predpise, izkaznico za parkiranje za invalide, ki je enotne oblike in velja za celotno skupnost.

Leta 1999 je Vlada Republike Slovenije sprejela **Program usposabljanja in zaposlovanja invalidov za obdobje do leta 2002** in imenovala medresorsko komisijo za spremljanje njegovega izvajanja. Amsterdamska pogodba (ratificirana 1999, 13. člen) je prepovedala diskriminacijo zaradi invalidnosti. Poleg tega je Evropsko unijo obvezala, da mora okrepiti koordinacijo nacionalnih politik. Smernica št. 7. govori o boju proti diskriminaciji in o vzpodbujanju socialnega vključevanja z omogočanjem dostopa do zaposlovanja. S tem so vse države zavezane, da upoštevajo potrebe invalidov z vidika integracije na trg delovne sile in naj v ta namen opredelijo nacionalne cilje glede na razmere v posamezni državi.

Leta 2000 je slovenska vlada sprejela **Program boja proti revščini in socialni izključenosti**. Program je bil sprejet na podlagi zakonodaje EU o enakosti (Prepovedana je bila diskriminacija zaradi rase, narodnosti, spolne usmerjenosti, vere, prepričanja, invalidnosti ali starosti.), ki je bila marca 2000 sprejeta na srečanju Evropskega sveta v Lizboni. Tam so se države članice zavezale, da bodo delovale v smeri novega strateškega cilja Evropske unije za naslednje desetletje: »postati najbolj konkurenčno in dinamično

⁹Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi ugotovi, če so izpolnjeni pogoji, da lahko delodajalec odpusti zaposlenega (glej Internet 41).

gospodarstvo, ki temelji na znanju in je sposobno trajne gospodarske rasti z več in boljšimi delovnimi mesti ter večjo socialno kohezijo« (glej Internet 14). Za uresničitev zastavljenega cilja naj bi posodobili evropski socialni model, vlagali v človeški kapital in zmanjšali socialno izključenost. Izkoreninjenje revščine in izključenosti ter spodbujanje socialne vključenosti in sodelovanja v gospodarskem in socialnem življenju naj bi Evropska unija dosegla z naslednjimi ukrepi:

- Priprava nacionalnih akcijskih načrtov boja proti socialni izključenosti. Decembra 2000 je v Nici Evropski svet sprejel skupne cilje za boj proti revščini in socialni izključenosti in pozval države članice, k pripravi dvoletnih nacionalnih akcijskih načrtov ter k sodelovanju pri razvoju enotnih kazalcev socialne izključenosti¹⁰, ki bodo omogočili spremljanje napredka pri uresničevanju cilja, zastavljenega v Lizboni. Odbor za socialno varstvo je kazalce za socialno izključenost razdelil v tri skupine: a) Primarni kazalci vključujejo ključne elemente, ki vodijo v socialno izključenost. b) Sekundarni kazalci podpirajo primarne in opisujejo druge razsežnosti problema. c) Izbor tretje skupine kazalcev je prepuščen državam članicam in ni usklajen na ravni Evropske unije.
- Razvoj metod odprte koordinacije. Boj proti socialni izključenosti je predvsem naloga države in njenih organov, ki morajo pri tem sodelovati, seveda s številnimi drugimi telesi in združenji ter predvsem s socialnimi partnerji in nevladnimi organizacijami. »Ker se z zakonodajo pogosto lahko borimo le proti formalnemu ali neprikritemu izključevanju, bomo v boju s socialno izključenostjo uspešni samo, če se bomo spopadali tudi z diskriminacijo, ki jo je težje prepoznati, ker je največkrat prikrita, a je njeno odpravljanje nujno, če želimo doseči dejansko enakopravnost in vključenost v družbo« (Vertot 2007: 7).
- Boljše zaposlitvene možnosti neprednostnih skupin posameznikov.

¹⁰ Metodološka načela pri sprejetju kazalcev: Kazalec naj zajame bistvo problema in ima jasno normativno interpretacijo. Kazalec naj bo statistično utemeljen. Kazalec naj bo dovzeten za politične intervencije, vendar ne sme biti predmet manipulacij. Kazalec naj bo izmerljiv in zadostno primerljiv med državami članicami. Kazalec naj bo časovno ustrezen in odprt za spremembe. Merjenje kazalca naj ne bi pretirano bremenilo držav članic, podjetij ali državljanov Evropske unije. Sistem kazalcev naj bo uravnotežen med različnimi razsežnostmi. Kazalci naj bodo medsebojno dosledni in sorazmerno zastopani v sistemu. Sistem kazalcev naj bo transparenten in čim lažje dostopen državljanom Evropske unije (Apoal–Vučkovič in drugi 2002: 24).

- Priprava letnega poročila o socialnem vključevanju (Apoah–Vučkovič in drugi 2002: 24).

Nacionalni program boja proti revščini in socialni izključenosti (2000) vzpodbuja sodelovanje v treh različnih sistemih, ki zagotavljajo vključenost državljanov v družbo:

- V sistemu zakonodaje, ki omogoča civilno vključenost – enakopravnost vseh državljanov v demokratični družbi.
- V sistemu trga delovne sile, ki omogoča gospodarsko vključenost – biti zaposlen in imeti določeno gospodarsko funkcijo.
- V sistemu države blaginje, ki omogoča socialno vključenost v ožjem smislu – imeti dostop do socialnih storitev v družini in v sistemu neformalnih – prijateljskih, sosedskih – mrež, ki omogoča med – osebno vključenost, zagotavlja varnost, družabnost in moralno podporo (Commins v Trbanc 1996).

V letu 2000 je Vlada Republike Slovenije sprejela **strategijo za izboljšanje dostopnosti grajenega okolja in komunikacij za invalide** in druge funkcionalno ovirane ljudi na pobudo projekta Evropske komisije, ki se je izvajal pod sloganom »**Evropa brez ovir za invalide**«. Projekt temelji na predpostavki, da sta dostopnost in mobilnost temeljna pogoja za enake možnosti in pravico do udeležbe (glej Internet 15).

Cilji projekta so naslednji:

- odpravljanje grajenih in komunikacijskih ovir v obstoječih objektih v javni rabi in na javnih površinah
- vse več–stanovanjske stavbe morajo biti zgrajene tako, da jih je možno z minimalnimi strukturnimi posegi v objekt prilagoditi gibalno ali senzorno oviranim ljudem
- zagotoviti dostopnost izobraževanja
- zagotoviti dostopnost delovnih mest

Leta 2001 je Državni zbor sprejel **Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006**, katerega strateški cilji veljajo za celotno politiko zaposlovanja – tudi za invalide, ki se vključujejo ali so vključeni v trg dela. Med

prednostnimi ukrepi in usmeritvami so invalidi izrecno obravnavani v poglavju o aktivnem reševanju brezposelnosti in zagotavljanju enake dostopnosti do trga dela.

Leta **2002** je Mednarodna organizacija dela sprejela **Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu** in še isto leto smo dobili tudi slovenski prevod. Kodeks je umeščen v 37. člen Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Cilj kodeksa je zagotoviti enake možnosti invalidom na delovnem mestu, povečati zaposlitvene možnosti invalidov, spodbuditi varno, zdravo in dostopno delovno mesto, zmanjšati stroške in povečati prispevek delavca invalida – podjetju in družbi. V kodeksu splošne dolžnosti zavezujejo delodajalca, da sprejme strategijo ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu. Pristojne organe oblasti zavezuje, da ravnanje z invalidnostjo vključijo v nacionalno politiko spodbujanja zaposlovanja invalidov. Predstavnike delodajlcev, da aktivno zagovarjajo programe zaposlovanja invalidov, invalidske organizacije pa spodbujajo za sodelovanje pri programih (glej Uršič in Kroflič: 2002).

Leto 2003 Evropsko leto invalidov. Svet Evropske skupnosti je 3. decembra 2001, na mednarodni dan invalidov razglasil leto 2003 za »Evropsko leto invalidov«. Osrednja cilja Evropskega leta invalidov sta bila: opozoriti javnosti na politiko do invalidov in okrepiti kampanje za specifično nediskriminacijo do invalidnosti (glej Internet 16). V **Madriški deklaraciji** sprejeti marca 2002, je predstavljena vizija za delovanje v letu 2003 v Evropski skupnosti in pridruženih članicah, in sicer na nacionalnih, regionalnih in lokalnih ravneh. V viziji deklaracije je zapisano:

- *Stran od invalidov kot objektov miloščine ... in K invalidom kot imetnikom pravic;*
- *Stran od invalidov kot bolnikov ... in K invalidom kot neodvisnim državljanom in potrošnikom;*
- *Stran od strokovnjakov, ki sprejemajo odločitve v imenu invalidov ... in K neodvisnemu odločanju invalidov in prevzemanju odgovornosti na področjih, ki so zanje pomembna;*
- *Stran od osredotočanja na posamezne okvare ... in K odstranjevanju ovir, preverjanju ustreznosti družbenih norm, politik, kultur in vzpostavljanju podpornega in dostopnega okolja;*

- *Stran od označevanja ljudi za odvisne ali nezaposljive ... in K poudarjanju sposobnosti in zagotavljanju učinkovitih podpornih ukrepov;*
- *Stran od oblikovanja ekonomskih in družbenih procesov za peščico ... in K oblikovanju prilagodljivega sveta, ki bo ustrezal velikemu številu ljudi;*
- *Stran od nepotrebnega ločevanja pri izobraževanju, zaposlovanju in na drugih življenjskih področjih ... in K integraciji invalidov v redne programe in aktivnosti, ki so oblikovani po meri vseh ljudi;*
- *Stran od invalidske politike kot zadeve, s katero se ukvarjajo posebna ministrstva ... in K invalidski politiki za katero odgovarja celotna vlada (Internet 17).*

Temeljno načelo deklaracije je združitev dveh pristopov: nediskriminacija + pozitivni ukrepi = socialna vključenost. Z ustvarjanjem družbe brez ovir in predsodkov za vse ter s spoštovanjem različnosti se bo oblikoval svet, ki bo ustrezal vsem. Kar se stori v imenu invalidnosti danes, bo jutri pomembno za vse (glej Internet 17).

Poleg tega je v sklopu Evropskega leta invalidov v Malagi potekala Druga evropska konferenca ministrov pristojnih za politike enakovrednega vključevanja invalidov. Rezultat te razprave je **Malaška deklaracija o invalidih: Razvoj v smeri enakovredne vključenosti invalidov kot državljanov**, ki poudarja izenačevanje možnosti invalidov na vseh področjih, in povečevanje kvalitete življenja invalidnim osebam... (glej Internet 18).

Vlada Republike Slovenije je izdala sklep o določitvi leta 2003 za leto invalidov¹¹. Da bi še z večjim poudarkom seznanjala javnost o odnosih do invalidov ter razširjala znanje o njihovih pravicah, potrebah in zmožnostih je vlada RS leta 2003 izdala kovanice, ki so nakazovali na težave invalidnosti. Na sprednji strani kovanca je bil klicaj, ki je opozarja na diskriminacijo, na hrbtni strani kovanca, pa stiliziran voziček (glej Internet 19). Poleg tega so bili odmevni še naslednji projekti: Stopnička, Prijazna univerza, Ajdovščina - mesto po meri invalidov, ki je preraslo v akcije »Občine po meri invalidov« (glej Internet 15). Danes so cilji akcije »Občine po meri invalidov« naslednji:

¹¹Sklep o določitvi leta 2003 za leto invalidov (glej Internet 20).

- Vzpodbuditi lokalno skupnost – občino, da se bo odzivala tudi na potrebe invalidov – občanov, ustvarjala pogoje in možnosti za njihovo socialno integracijo in nediskriminacijo, povezala vse dejavnike v prostoru za usklajeno delovanje ter tako konkretno prispevala k uresničevanju Standardnih pravil o izenačevanju možnosti invalidov in Madridske deklaracije.
- Uveljaviti invalida kot subjekta v reševanju njegovih življenjskih vprašanj, v zadovoljevanju njegovih vsakodnevnih potreb in interesov in za sodelovanje v življenju skupnosti.
- Usposobiti društva invalidov in invalide za aktiven odnos do svojega položaja / življenjske situacije, da se v svojem lokalnem okolju uveljavijo, ne le kot predstavniki invalidov, temveč kot dejavnik in partner.
- Prispevati k ozaveščanju javnosti ter ustvarjanju ugodne družbene klime za sožitje vseh občanov, ker ne gre za privilegije invalidov, temveč za enakopravne možnosti vseh občanov (glej Internet 21).

Leta **2004–2006** je Slovenija pripravila **Nacionalni akcijski načrt o socialnem vključevanju** (NAP – vključevanje, 2004). Nacionalni načrt o socialnem vključevanju je nastal na podlagi Skupnega memoranduma o socialnem vključevanju iz leta 2003 (glej Internet 22).

Leta **2006** je sprejet **Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov**, ki ga bom podrobneje obravnavala v naslednjih poglavjih.

2006–2008 **Nacionalno poročilo** o strategijah socialne zaščite in socialnega vključevanja.

Leta **2006** (30.11) je Vlada Republike Slovenije sprejela **Aksijski program za invalide 2007–2013**, katerega namen je spodbujati, varovati in zagotavljati polnopravno in enakovredno uživanje človekovih pravic tudi za invalide in spodbujati spoštovanje njihovega dostojanstva. »Čeprav zakonodaja invalidom pri nas večinoma zagotavlja socialne pravice, jim pravica do »enake udeležbe« pogosto še ni zagotovljena. S tem

prehaja pri nas »invalidska politika« iz politike zaščite invalidov v politiko za pravice vseh ljudi do enake udeležbe, do vključitve« (Vetrot 2007: 8). V akcijskem programu za invalide 2007–2013 so vključeni ukrepi za vse invalide, ne glede na vrsto invalidnosti ali njihovo starost, in to na vseh področjih, ki pomembno vplivajo na njihovo življenje (izobraževanje, zaposlovanje, zdravje, kultura, dostopnost, samoorganiziranje v invalidskih organizacijah). Program obsega dvanajst temeljnih ciljev s 124 ukrepi, ki celovito urejajo vsa področja življenja invalidov. Med zastavljenimi cilji programa je tudi določilo, ki pravi: »V družbi povečati osveščenost o invalidih, njihovem prispevku k razvoju družbe, pravicah, dostojanstvu in potrebah« (Križman v Vertot 2007: 2).

Ta program je narejen na podlagi Akcijskega načrta o invalidnosti in Evropske strategije za invalidnost (2004– 2010), ki EU omogočata, da se uspešno spoprime z nenehno spreminjajočim se socialnim in gospodarskim okoljem. Evropska komisija objavi vsaki dve leti poročilo o splošnem položaju invalidov. To poročilo je osnova za opredeljevanje nujnih ali prednostnih nalog na tem področju v prihajajočem obdobju, nudi pa tudi smernice državam članicam EU in interesnim skupinam pri oblikovanju nacionalnih politik na področju invalidnosti. Prednostne naloge na tem področju v obdobju 2004–2005 so bile naslednje: dostop do zaposlitve in ohranjanje zaposlitve, izobraževanje, usposabljanje in mladina, nove tehnologije za zagotavljanje možnosti invalidom, dostopnost blaga in storitev v skupnosti. V obdobju 2006–2007 pa so namenili osrednjo pozornost naslednjim nalogam: zaposlovanju invalidov (vzpodbujanju invalidov, da se zaposlijo oziroma zadržijo zaposlitev in v njej napredujejo), zagotavljanju dostopa do kakovostnih storitev oskrbe in podpore, vpodbujanju dostopnosti blaga in storitev, povečanju analitične zmogljivosti Evropske unije v zvezi s statistiko o invalidnosti.

2006 Konvencija o pravicah invalidov in Opcijski protokol k mednarodni konvenciji o pravicah invalidov sta bila sprejeta na 61. plenarni seji Generalne skupščine Združenih narodov 13. decembra 2006. O tej prvi mednarodni pogodbi s področja človekovih pravic v 21. stoletju, ki jo je podpisala tudi Slovenija, je komisar Sveta Evrope za človekove pravice, dejal da pomeni prelomnico pri ustavitvi uradne diskriminacije invalidov, saj »določa minimalne standarde, ki jih morajo vlade uresničiti, da bi bili invalidi resnično

deležni osebnih, političnih, ekonomskih in socialnih pravic, predvsem pa pravic do zdravstvene oskrbe in izobrazbe« (Tabaj 2005: 39).

Leto 2007 je Evropsko leto enakih možnosti za vse, torej tudi invalidnih oseb. Z dogajanjem v tem letu se želi zbuditi med državljani zavest o pravicah do enakopravnosti in nediskriminacije. To pomeni spoznavanje ustrezne evropske zakonodaje in skupnih evropskih vrednot. Glavni cilji evropskega leta so: obveščanje državljanov o njihovi pravici do nediskriminacije (ne glede na spol, raso ali narodnost, vero ali prepričanje, invalidnost, starost in spolno usmerjenost) in enake obravnave, spodbujanje enakih možnosti za vse ter opozarjanje na prednosti, ki jih evropskim družbam prinaša različnost (glej Internet 19).

6. DELOVNO PRAVNA ZAKONODAJA NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA INVALIDOV V SLOVENIJI IN NOVOST NA TEM PODROČJU Z UVEDBO ZAKONA O ZAPOSLOVNI REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV

Predpisi, ki urejajo, področje zaposlovanja invalidov v Sloveniji so:

- Ustava Republike Slovenije
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov
- Zakon o delovnih razmerjih
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju
- Zakon o invalidskih organizacijah
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju
- Akcijski program za invalide 2007-2013

Kljub temu, da vsi navedeni predpisi urejajo položaj invalidov na trgu delovne sile, se bom v nadaljevanju osredotočila na Zakon o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, saj je le ta v zadnjih letih občutno spremenil položaj invalidov na trgu delovne sile in prispeval k socialnemu vključevanju invalidnih oseb.

6.1 VZROKI ZA SPREJEM NOVEGA ZAKONA (ZZRZI)

V preteklosti je Slovenija izvajala politiko polne zaposlenosti, ki sta ga predpisovala Zakon o delovnih razmerjih in Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. V tem obdobju problema brezposelnosti invalidov takorekoč nismo poznali. Situacija se je v zadnjih letih občutno spremenila. Presen (2003) meni, da je problem zaposlovanja invalidov postal občutno zaznaven s procesom prestrukturiranja gospodarstva. Zaradi velikega števila stečajev in prisilnih poravnav gospodarskih subjektov je kljub zaščitni zakonodaji, ostalo brez dela tudi veliko invalidov.

Poleg tega je prejšnja zakonska ureditev povzročala neenakosti znotraj skupin invalidov, saj razlike med invalidi niso temeljile na vrsti in stopnji invalidnosti, oziroma posledični oviranosti pri vključevanju v življenje, ampak so razlike temeljile v času in kraju

nastanka invalidnosti, morebitnem zavarovanju za primer invalidnosti, uspešnosti lobiranja posamezne skupine invalidov itd. Majhna skupina invalidnih oseb je imela zagotovljeno visoko socialno varnost iz naslova svoje invalidnosti (vojni invalidi in civilni invalidi). Velika večina invalidnih oseb (delovni invalidi), je imela zagotovljeno socialno varnost iz naslova zavarovanja za primer invalidnosti, vendar jim prejemki niso zagotavljali socialnega položaja, ki so ga imeli pred nastankom invalidnosti. Tretjo skupino predstavljajo socialno ogroženi invalidi, ki jim tudi invalidnina, dodatek za pomoč in postrežbo in morda tudi pomoč društev niso omogočali dostojne minimalne življenjske ravni. Prav tako so nastajale skupine invalidnih oseb, ki v okviru zakonodaje niso morale pridobiti statusa invalidnih oseb. Po podatkih Pregleda zaposlovanja invalidov v Sloveniji (Furlani in drugi 2006) je od sprejetja Zakona o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb od leta 1976 pa do leta 2005, bilo v okviru strokovnih komisij, ki so ugotovljale lastnosti invalidne osebe, obravnavanih 17. 917 brezposelnih oseb, ki invalidnosti niso mogle uveljaviti po drugih predpisih.

V preteklih letih je število brezposelnih invalidov v primerjavi s številom vseh brezposelnih naraščalo. V letu 1990 je bilo med brezposelnimi 4,8% brezposelnih invalidnih oseb, medtem ko jih je bilo leta 2005 kar 26,2%. Na porast brezposelnosti invalidov je vplivala predvsem porast števila delovnih invalidov. V spodnji tabeli vidimo, da je leta 1990, bilo v evidenci brezposelnih oseb 1.070 delovnih invalidov, nato pa je v letu 2006 to število naraslo na 21.667 delovnih invalidov (glej tabela 6.1.1). Razlog za takšen porast lahko najdemo v obdobju tranzicije, saj so se delovno intenzivne panoge, ki so bile prej prisotne na področju Slovenije, prestrukturirale ali pa šle v stečaj.

Tabela 6.1.1: Brezposelni invalidi v letih 1990 do 2000 (na dan 31.12.).

LETO	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2003	2005
DI	1.070	2.486	3.888	6.826	10.436	14.838	19.720	21.667
ZUZIO	800	709	839	910	1.104	1.041	1.009	1.124
KM	283	913	815	914	957	1.275	1.327	1.432

VI	14	18	22	21	31	43	56	24
SKUPAJ	2.167	4.126	5.564	8.671	12.582	17.179	22.112	24.247

DI – delovni invalidi po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju

ZUZIO – invalidne osebe po Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb

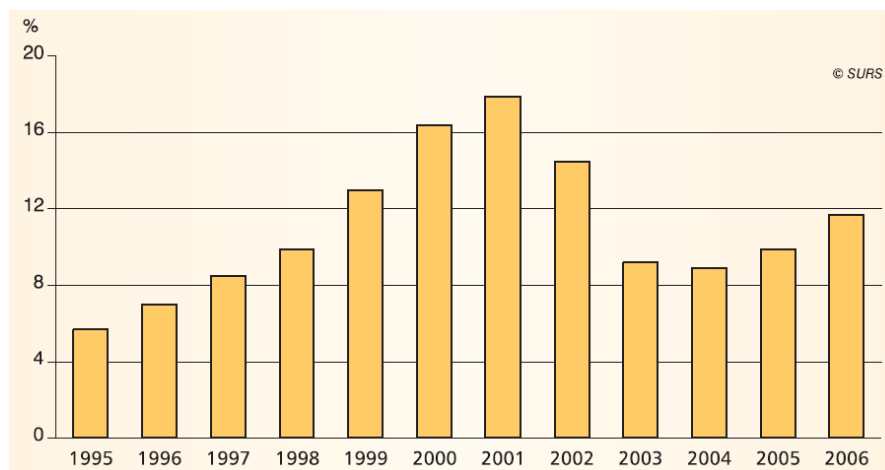
KM – kategorizirani mladostniki, osebe razvrščene po Zakonu o izobraževanju in usposabljanju otrok in mladostnikov z motnjami v duševnem in telesnem razvoju in po Zakonu o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami

VI – vojaški invalidi, vojaški mirnodobni invalidi oziroma invalidi vojne po Zakonu o vojnih invalidih

Vir: Furlani in drugi 2006: 6.

Razloge za brezposelnost lahko iščemo v odnosu invalidnih oseb do zaposlovanja. Večina invalidnih oseb je rešitev problema videla v prijavi na Zavodu za zaposlovanje, s katero so si zagotovili pravico do socialnih prejemkov in s tem socialne varnosti. Pri tem so se izključevali iz trga dela, vrnitev vanj pa je bila vedno težja, saj se je brezposelnost na trgu nenehno povečevala. Na drugi strani pa smo imeli delodajalce, ki niso želeli zaposlovati invalidov, saj so bili le ti absolutno zaščiteni pred odpuščanjem iz delovnega razmerja. Absolutna zaščita pomeni, da delodajalec invalidne osebe po starem ZDR 1990 ni smel odpustiti. Moral mu je poiskati zanj primerno delovno mesto, ki ustreza njegovim zmožnostim za delo. Novi ZDR dovoljuje odpuščanje invalidov iz poslovnega razloga, če invalidu ni mogoče zagotoviti drugega ustreznega dela (glej Internet 24).

Graf 6.1.2: Delež invalidov med brezposelnimi.



Vir: Vertot 2007:15.

6.2 ZAKON O ZAPOSLOVNI REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV

Vsi naštetih dejavniki so vplivali na to, da je že leta 1991 država sprejela Konceptijo razvojne strategije invalidskega varstva, v kateri je bil predviden kvotni sistem (glej Kalčič 2005: 20). Nato pa je bil v letu 2004 sprejet Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov ZZRZI (nadomestil je zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb iz leta 1976), ki je prišel v veljavo januarja 2006 (glej Internet 24). Zakon je uvedel uveljavljanje invalidnosti v skladu s klasifikacijo invalidnosti ICF, ki jo je sprejela Svetovna zdravstvena organizacija WHO v letu 2001. »Pogoj za pridobitev posebnih storitev in pomoči po zakonu (torej po klasifikaciji invalidnosti ICF) ni okvara sama, torej ne zdravstveno stanje, temveč oviranost pri enakopravnem vključevanju v vsakdanje življenje« Na primer, ne slepota, ampak težave pri vključevanju v življenje in delo zaradi oviranosti, ki jo ima slepa oseba. Slepota je namreč okvara, stanje, ki ga moramo sprejeti, odpravimo pa lahko veliko težav, ki jih ima ta oseba pri vključevanju v normalno življenje (glej Internet 25).

Zakon je uveljavil vrsto novih ukrepov, katerih cilj je izboljšati invalidom možnosti na trgu dela ali izenačiti jih z vsemi drugimi iskalci zaposlitve. Zakon sledi vsebinskim usmeritvam prenovljene Lizbonske strategije in nacionalnim opredelitvam na gospodarskem in socialnem področju. Namen zakona je čimbolj aktivno vključiti invalide v običajno delovno okolje. Zakon pravi, da invalidnost ne smemo enačiti z nezmožnostjo za delo, ampak poudarja, da so ob zagotovitvi nujnih pogojev, invalidi enakovredno zaposljivi. Zaposlitev pa je najboljše varovalo pred socialno izključenostjo. »Zakonske teze izhajajo iz načela integracije invalidov v običajna delova in socialna okolja, zato je v zakonu urejena le tista posebna obravnava invalida, ki izhaja iz ugotovljene omejitve pri delu« (Apohal–Vučkovič 2002: 80). Na subjektivnem nivoju gre za sistem ukrepov pozitivne diskriminacije, na objektivnem nivoju pa za nov sistem na področju zaposlovanja invalidov. »Zakon želi predvsem povečati zaposljivost invalidov, to je oseb, ki pridobijo status invalida po tem zakonu, in oseb, pri katerih so z odločbo pristojnega organa ugotovljene trajne posledice telesne in duševne okvare ali bolezni in imajo bistveno manjše možnosti, da se zaposlijo ali v zaposlitvi napredujejo« (Senka 2004: 52).

Namen Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov je:

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

V nadaljevanju se bom sredotočila predvsem na **tri poglobljena področja**, ki jih ureja ZZRZI in tako prispeva k socialnem vključevanju invalidnih oseb.

1. Zakon predpisuje nov enoten postopek za vključitev invalidov v zaposlitveno rehabilitacijo in zagotavlja najustreznejšo obravnavo v okviru ukrepov in aktivnosti, določenih s tem zakonom in drugimi predpisi. Zakon uvaja nove specializirane poklice za strokovno in operativno podporo invalidom v procesu usposabljanja in v poklicni karieri, s čimer se ustvarjajo nujni kadrovske pogoji za uspešno rehabilitacijo.
2. Zakon uvaja kvotni sistem – obveznost delodajalca, da zaposli določen delež invalidov.
3. Zakon ureja različne oblike zaposlovanja invalidov.

6.2.1 ZAPOSLOTVENA REHABILITACIJA

»Invalidnost je ena redkih stvari v človekovem življenju, ki je ni mogoče odtujiti ali ukrasti in hkrati ena od ovir, ki se jo da podrediti, jo narediti za znosnejšo«(Krajnc v Kroflič 2005: 27).

»Rehabilitacija pomeni, v najširšem smislu besede, proces ponovnega usposabljanja za samostojno življenje in delo oseb, ki so delno ali v popolnosti izgubile svojo delovno sposobnost zaradi invalidnosti« (Milosaljević 1989: 10). Rehabilitacija je proces, usmerjen k usposabljanju prizadetih za enakopravno sodelovanje v življenju družbe in tudi k oblikovanju takšnih pogojev, ki jim to omogočajo, saj invalidne osebe v običajnem delovnem okolju, brez prilagoditev, ne morejo funkcionirati oziroma je njihovo delo zelo oteženo. Že leta 1987 je Konvencija št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov definirala namen poklicne rehabilitacije v smislu zagotavljanja možnosti invalidu, da si zagotovi ustrezno zaposlitev, jo obdrži in v njej tudi napreduje. Z rehabilitacijo se torej prispeva k invalidovi integraciji oziroma reintegraciji v družbo.

Invalidne osebe se uspešno integrirajo v organizacijo in delovno okolje, če so jim zagotovljeni osnovni delovni pogoji ter strokovna pomoč pri vključevanju na delovno mesto. Vzporedno z zaposlitveno adaptacijo se oblikujejo tudi socialni odnosi, zato je pomembno, da se vsakega posameznika individualno pripravi za delovno mesto, ki ga je potrebno prilagoditi (glej Internet 26). Neustrezno delovno mesto, ki onemogoča ustrezno poklicno in s tem socialno afirmacijo invalida v lastnih očeh in v očeh sodelavcev, lahko povzroča motnje v medsebojnih odnosih med zdravimi in zdravstveno prizadetimi delavci. Pri tem pa Pučnik (2003) opozarja, da na odnose med invalidnimi osebami vplivajo tudi psihološki dejavniki. Invalidne osebe so zaradi svojega zdravstvenega stanja praviloma občutljivejše in pogostokrat že indiferenten odnos doživijo in ocenijo za negativnega.

Na zaposljivost posameznika vplivajo tudi lastnosti kot so: izobrazba, delovna anamneza, nivo motivacije, nivo socialne podpore ter posebne potrebe in ovire pri zaposlovanju. V programe zaposlovanja se vključujejo predvsem invalidi brez nadomestil, medtem ko so

ivalidi, ki prejema denarno nadomestilo, tudi manj motivirani za iskanje zaposlitve (Širnik 2002: 62).

Brejc (1979) navaja, da pod pojem zaposlitvene rehabilitacije štejemo različne aktivnosti (kot so medicinske, socialne, psihološke, ergonomске itn.), ki poskušajo razviti in uporabiti preostale psihofizične sposobnosti invalidne osebe ter ugotoviti njene želje in nagnjenja, na podlagi katerih se jo usmeri k poklicu, ki bi ga z zadovoljstvom in veseljem opravljala.

6.2.1.1 POSTOPEK OBRAVNAVE INVALIDA NA ZAVODU REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE PO ZAKONU O ZAPOSLOVNI REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV

Invalid sam lahko uveljavi pravico do zaposlitvene rehabilitacije pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje. Pravico lahko uveljavi tudi delodajalec oziroma Zavod. Zaposlitvena rehabilitacija se izvaja kot javna služba v okviru mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije. Ker je v Republiki Sloveniji le en javni zavod, ki ima opredeljeno funkcijo izvajanja storitev zaposlitvene rehabilitacije, je zaradi pokritosti celotnega območja države z izvajalci, treba izvajanje teh storitev javne službe poveriti koncesionarjam. Zaradi tega Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve razpiše javni natečaj za podelitev koncesij za izvajanje storitev zaposlitvene rehabilitacije predvsem za področja v državi, ki niso pokrita z javnimi zavodi, za izvajane teh storitev (glej Internet 27).

Zaposlitvena rehabilitacija se v skladu s preostalo delovno zmožnostjo zavarovanca opravi pri delodajalcu z delom na delovnem mestu, na katerega je delovni invalid kasneje tudi razporejen. Lahko pa se upravlja tudi z izobraževanjem ob delu, s praktičnim delom na ustreznem delovnem mestu, z izobraževanjem na šolah ali z drugimi oblikami izobraževanja.

Pravico do zaposlitvene rehabilitacije imajo vsi invalidi, ki pridobijo status invalida v skladu z zakonom ZZRZI-UPB1¹². Merila za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije so naslednja:

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

Pravico do zaposlitvene rehabilitacije invalidom podeljuje rehabilitacijska komisija, ki jo imenuje minister pristojen za invalidsko varstvo. Rehabilitacijski svetovalec pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje v sodelovanju z invalidom izdelava rehabilitacijski načrt, ki mora vsenovati:

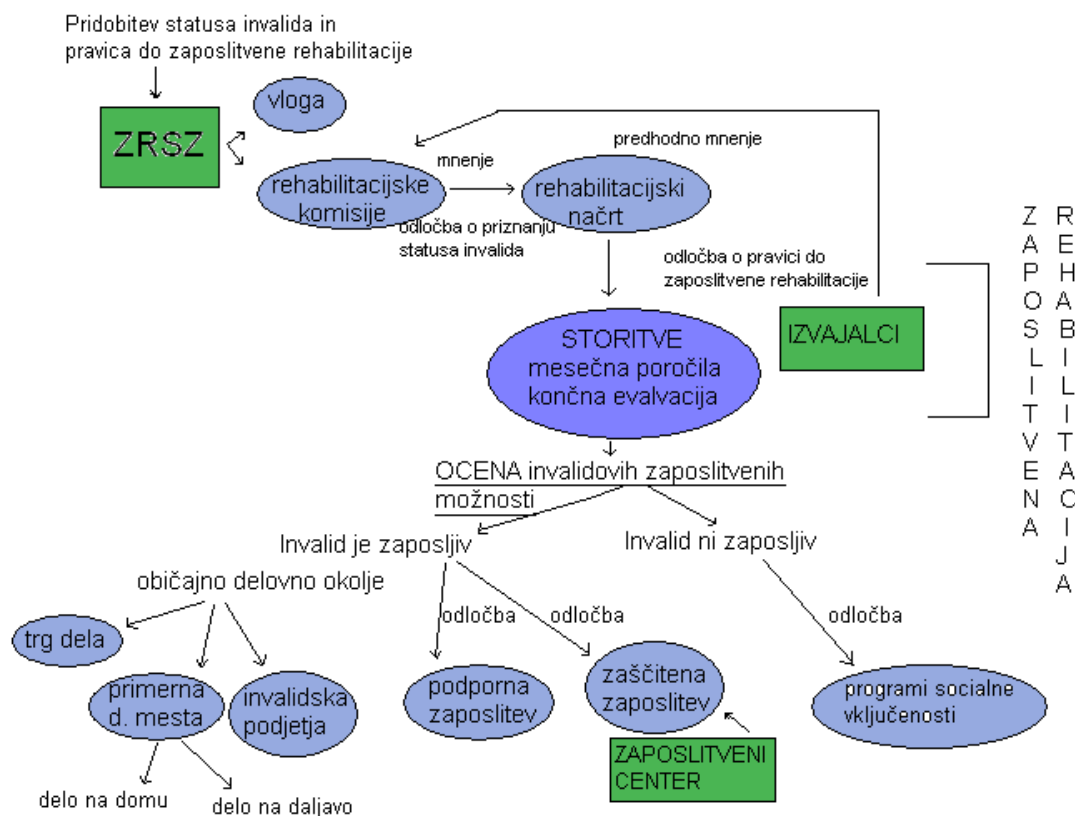
- Cilj poklicne rehabilitacije, ki mora biti jasno definiran.
- Okvir vsebine, ki se mu določi naziv učnega programa.
- Potrebno je napraviti terminski načrt, v katerem se definira trajanje poklicne rehabilitacije, njen začetek in predviden zaključek izvedbe.
- Obveznosti zavarovanca v smislu izpolnjevanja obveznosti, ki izhajajo iz samega programa in obveznosti javljanja in sporočanja o spremembah, ki bi vplivale na spremembo programa (Kovač 2003: 70–71).

Po končani zaposlitveni rehabilitaciji izdelava Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje oceno invalidovih zmožnosti. Če je ocena pozitivna, je potrebno določiti, v kateri vrsti zaposlitve je invalid zaposljiv (običajno delovno okolje, podporna zaposlitev, zaščitna zaposlitev). V primeru, da invalid ne more dosežati rezultatov v višini vsaj ene tretjine zaposlenega na običajnem delovnem mestu se ugotovi, da invalid ni zaposljiv. Ti invalidi

¹² Merila za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije ureja ZZRZI –UPB1 v 14. členu in Pravilnik o merilih in postopku za pridobitev statusa invalida, za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov ter o delu rehabilitacijskih komisij (glej Internet 34 in Internet 36)

se lahko vključijo v programe socialne vključenosti¹³, ki so namenjeni podpori in ohranjanju invalidovih delovnih sposobnosti.

Slika 6.2.1.1.1: Postopek obravnave invalida na ZRSZ po ZZRZI.



Vir: Furlani in drugi 2006: 19.

V invalidskem varstvu je določeno, da Zavod prevzame stroške prilagoditve prostorov in delovnih sredstev, če je to potrebno za poklicno rehabilitacijo zavarovanca ter prevzame stroške prilagoditve prostorov in delovnih sredstev, če je to potrebno za zaposlitev ali razporeditev delovnega invalida.

Zavarovancu, ki ima sklenjeno delovno razmerje v Republiki Sloveniji je dolžan zagotoviti poklicno rehabilitacijo delodajalec, pri katerem je bil zaposlen zavarovanec v

¹³ Izvajalci programov socialne vključenosti, ki jih sofinancira Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve za obdobje 2006–2010 (glej Internet 28).

času nastanka invalidnosti, drugim zavarovancem pa Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije so dolžni pri ocenjevanju delovnih rezultatov upoštevati naslednja načela:

- Spoštovati mora zasebnost invalida.
- Invalidno osebo mora obravnavati individualno.
- Pri ocenjevanju je potrebno zagotoviti nepristranskost in nadzor.
- Postopek je potrebno prilagoditi stopnji razumevanja invalida (glej Uršič 2005: 5–11).

6.2.1.2 RAZLIČNE OBLIKE ZAPOSLOTVENE REHABILITACIJE

Zaposlitvena rehabilitacija je še posebej uspešna, če se pri izdelavi rehabilitacijskega načrta uporablja timski pristop, saj ta omogoča celotno, holistično gledanje na posameznika, obravnavajo ga kot celovito osebo. Tako imenovana »celostna rehabilitacija«, predstavlja skupek raznovrstnih ukrepov, namenjenih preprečitvi, zmanšanju ali odpravi prizadetosti in preprečitvi njenega poslabšanja in tudi kot ohranitev in povrnitev delovne zmožnosti.

Uspešnost takšnega pristopa je bila potrjena s programom Nova pot (glej Švajger in drugi 2002), ki je od novembra 1998 do konca leta 2001 potekal v Centru za zaposlitveno rehabilitacijo Inštituta Republike Slovenije za rehabilitacijo. Ta program zaposlitvene rehabilitacije je potrdil, da psihološka obravnava osebe prispeva k boljši splošni in delovno/poklicni prilagoditvi. Zdravnik pomaga invalidni osebi, k boljšemu razumevanju in sprejemanju invalidnosti. Rehabilitacijske delavnice omogočajo invalidnim osebam, da pridobijo osnovne delovne in socialne veščine. Delovna terapija pa omogoča izboljševanje in vzdrževanje delovnih spretnosti, zajema funkcionalno usposabljanje, kognitivno rehabilitacijo in okupacijske delavnice. Skratka celostna obravnava nudi invalidni osebi pomoč na različnih področjih, kar poveča socialno vključenost in integracijo v delovno okolje.

V Evropskih državah so podoben model zaposlitvene rehabilitacije poimenovali **Bio – psiho - socialni model**. Ta model ne prepozna samo statističnih podatkov o stanju zaposlenosti invalidov, temveč tudi tiste okoliščine, zaradi katerih invalidi ostajajo nezaposleni. Model posameznikovo funkcioniranje in prizadevnosti pojmuje kot dinamično interakcijo (bodisi kot proces ali kot posledico) med njegovim bolezenskim (zdravstvenim) stanjem in ostalimi, nebolezenskimi, spremljajočimi dejavniki. Spremljajoči dejavniki (osebni dejavniki ali dejavniki iz okolja) na človeka lahko delujejo vzpodbujevalno (olajšajo težave) ali pa zaviralno (povečajo težave) (glej Fatur–Videtič 2003).

V prihodnosti bomo v Sloveniji morali več pozornosti nameniti področju ocenjevanja invalidnosti. Potrebno bo:

- Izdelati enotno metodologijo za potrebe vseh faz upravnih postopkov, ki bo upoštevala enakovreden obseg ocenjevanja na strani invalida, kakor tudi na strani dela oziroma delovnega mesta.
- Izdelati enotno metodologijo, ki definira okvaro zdravja, posledične spremembe pri posamezniku in možnost pri njegovem vključevanju v družbeno okolje.
- Izdelati sistem ocenjevanja invalidnosti, ki bo omogočal pisno in kvantitativno merjenje (izraženo v odstotkih ali stopnjah polne ali preostale sposobnosti, ne glede na to za uveljavljanje katerih pravic gre).
- Izdelati programska orodja za izgradnjo enotnega informacijskega sistema za spremljanje in ocenjevanje invalidnosti (Fatur–Videtič 2004: 85).

Mekinc (1997) meni, da bo ob celotni medicinski in profesionalni rehabilitaciji s povprečnim trajanjem usposabljanja rehabilitiranec poravnal vsa vložena sredstva v sedmih letih, če se bo vključil v delovni proces s polnim ali vsaj polovičnim delovnim časom.

6.2.2 KVOTNI SISTEM ZAPOSLOVANJA INVALIDOV

V Evropi se je kvotni sistem pričel uporabljati že v obdobju prve svetovne vojne. V Nemčiji in Avstriji je država z uredbami in zakoni predpisala delovno vključevanje

invalidov in veteranov. V zgodnjih letih dvajstega stoletja je Mednarodna organizacija za delo (ILO), priporočila svojim članicam kvotno zaposlovanje bivših vojakov. Delodajalcem, ki vojnih invalidov niso zaposlovali v določenem številu, je bilo naloženo plačilo posebnega davka.

Pri nas se je kvotni sistem uveljavil s sprejetjem zakona ZZRZI, v katerem je bila uvedena novost – dolžnost zaposlovanja invalidov oziroma dolžnost doseganja določene kvote zaposlenih invalidov. Uveljavil se je kvotni sistem, ki ima naravo ukrepa pozitivne diskriminacije za pospeševanje zaposlovanja invalidov, razdelitev socialnega bremena na vse delodajalce in znižanje stroškov za socialne transfere. »Zakon ne zahteva le uvedbe kvotnega sistema, kot obveznega zaposlovanja invalidov, ampak gradi na doseganju ravnotežja med zaposlovanjem in socialno zaščito ter nagovarja delodajalce, da se ukvarjajo z invalidnostjo in zaposlovanjem invalidov« (Vertot 2007: 12). »Kvotni sistem pomeni, instrument obveznega zaposlovanja invalidov, z določitvijo obvezne kvote zaposlenih invalidov med zaposlenimi pri delodajalcu. Kvotni sistem omogoča obvezno zaposlovanje določenih ciljnih skupin, preprečuje njihovo zaposlitveno deprivacijo in s tem socialno marginalizacijo« (Kalčič 2005:17).

Ob uvedbi kvotnega sistema je bila s strani podjetij sprejeta Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (glej Internet 29). Poglavitno vlogo v kvotnem sistemu zaposlovanja invalidov ima Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, ki nad njim izvaja nadzor in kot prvostopenjski organ odloča o dodelitvi finančnih vzpodbud za zaposlovanje invalidov (glej Internet 30).

Kvotni sistem je uvedel:

1. Obvezno zaposlovanje določenega števila invalidov
2. Sklepanje poslovnih pogodb za doseganje nadomestne kvote v predpisani višini
3. Finančne spodbude delodajalcem, ki zaposlujejo invalidne osebe
4. Plačilo za neizpolnitev kvote

6.2.2.1 OBVEZNO ZAPOSLOVANJE DOLOČENAGA ŠTEVILA INVALIDOV

Kvotni sistem zaposlovanja invalidov velja v vseh dejavnostih za vse delodajalce – v javnem in zasebnem sektorju, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev. »Delodajalci za katere ne velja obvezna kvota so manjši delodajalci, diplomatska in konzultarna predstavništva, invalidska podjetja in zaposlitveni centri, saj je pri njih zaposlovanje invalidov specifično oziroma posebej urejeno« (Kalčič 2006: 45).

Višino kvote določi vlada RS, pri nas je kvota določena v maksimalni višini 6%, najnižja kvota pa je 2%. V kvoto se štejejo vsi invalidi, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za najmanj 20 ur tedensko. Invalid, ki je zaposlen na zaščitenem delovnem mestu v običajnem delovnem okolju, se bo štel v obvezno kvoto za 1,5 zaposlenega invalida, invalid, ki ima podporno zaposlitev, pa za dva zaposlena invalida.

Višina kvote se določi različno glede na dejavnost delodajalca. Pri tem se uporablja Uredba o uvedbi in uporabi standardne klasifikacije dejavnosti (glej Internet 35). V spodnji tabeli lahko razberemo višino kvote glede na dejavnosti delodajalca.

Tabela 6.2.2.1.1: Višina kvote glede na dejavnost delodajalca.

Delež kvote	Dejavnost po SKD
2%	<ul style="list-style-type: none">- finančno posredništvo,- dejavnost javne uprave in obrambe,- obvezno socialno zavarovanje,- izobraževanje.
3%	<ul style="list-style-type: none">- poslovanje z nepremičninami,- najem in poslovne storitve.
4%	<ul style="list-style-type: none">- trgovina,- popravila motornih vozil in izdelkov široke porabe,- druge javne, skupne in osebne storitvene dejavnosti.
5%	<ul style="list-style-type: none">- promet, skladiščenje,- zdravstveno in socialno varstvo,- kmetijstvo, lov, gozdarstvo,- ribištvo in ribiške storitve,- rudarstvo.
6%	<ul style="list-style-type: none">- predelovalne dejavnosti,

	<ul style="list-style-type: none"> - oskrba z električno energijo, - gradbeništvo, - gostinstvo.
--	---

Vir: Kos 2006: 38.

6.2.2.2 NADOMESTNA IZPOLNITEV KVOTE

Obvezni kvotni sistem velja tudi za povezane družbe po določbah Zakona o gospodarskih družbah (glej Internet 31). 64. člen zakona (ZZRZI) pravi, da je izpolnitev obvezne kvote možno doseči s sklenitvijo pogodbe o poslovnem sodelovanju z zaposlitvenim centrom oziroma invalidskim podjetjem. S to pogodbo se priznajo stroški dela v višini zneska dvanajstih minimalnih plač na leto za vsakega invalida, ki bi ga moral delodajalec zaposliti v okviru predpisane kvote.

6.2.2.3 FINANČNE VZPODBUDE

Zakon v 67. (ZZRZI) členu ureja oblike spodbujanja zaposlovanja invalidov.

1. Subvencioniranje plač invalidom: Subvencija skupaj s plačo delodajalca tvori plačo za delovno mesto. Subvencijo izplača invalidu delodajalec, ki nato zahteva povrnitev izplačane subvencije od Sklada. Višina subvencije je različna glede na obliko zaposlitve:

- v zaščiteni zaposlitvi je od 30-70% minimalne plače.
- v podporni zaposlitvi ter invalidskem podjetju pa od 5 do 30% minimalne plače (glej Kos 2006: 35).

2. Plačilo stroškov prilagoditve delovnih mest lahko uveljavlja delodajalec, ki zaposli brezposelnega invalida za določen ali nedoločen čas za najmanj 24 mesecev. Plačilo lahko znaša največ 70% dejanskih stroškov.

3. Plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju lahko uveljavlja delodajalec, ki ima zaposlenega invalida nad predpisano kvoto, za nedoločen ali določen čas za najmanj 24 mesecev.

4. Oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zaposlenih invalidov. Do te finančne spodbude so upravičeni: a) Delodajalci, ki zaposlujejo manj kot

dvajset delavcev in zaposlujejo invalide. b) Delodajalci, ki zaposlujejo najmanj dvajset zaposlenih in presegajo predpisano kvoto. c) Samozaposleni invalidi.

5. Nagrade za preseganje kvote in nagrade za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov.

6.2.2.4 PLAČILO ZA NEIZPOLNITEV KVOTE

Zakon v 65. (ZZRZI) členu določa »izravnalni davek« oziroma plačilo zaradi neizpolnjene kvote. Delodajalec, ki ne izpolni kvote, je dolžan vsak mesec ob izplačilu plač plačati v Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov prispevek v višini 70% minimalne plače za vsakega zaposlenega invalida, ki bi ga bil dolžan zaposliti (glej Kalčič 2006: 45).

6.2.3 RAZLIČNE OBLIKE ZAPOSLOVANJA INVALIDOV

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov predpisuje različne oblike zaposlovanja invalidov, katerih namen je povečati socialno vključenost invalidnih oseb. Mednje štejemo:

- Invalidska podjetja
- Zaposlitev v običajnem delovnem okolju
- Zaščitena zaposlitev
- Zaposlitev pod posebnimi pogoji
- Podporno zaposlovanje

6.2.3.1 INVALIDSKA PODJETJA

Razvoj invalidskih podjetij (delavnic) v svetu in pri nas se je začel že v začetku tega stoletja zaradi potrebe po posebnih institucijah, ki zagotavljajo profesionalno usposabljanje tistim osebam, ki jim tega ni mogoče zagotoviti v okviru rednih in običajnih oblik gospodarskega poslovanja. V začetku te institucije niso imele javnega značaja in so bile identične ostalim proizvodnim podjetjem. Zaradi tega so bile nenehno v težkem ekonomskem položaju. Sčasoma je družba spoznala njihov pomen in jih je pričela podpirati tako materialno kot strokovno, postopoma so te delavnice pridobile javni status

(glej Drobnič, 1997). Leta 1988 je v Sloveniji delovalo 11 invaliskih delavnic, ki so se z uveljavitvijo Zakona o podjetjih preoblikovala v invalidska podjetja. Sredi leta 1993 je Zakon o podjetjih nadomestil zakon o gospodarskih družbah. Po uveljavitvi tega zakona pa se je število invalidskih podjetij precej povečalo.

Invalidska podjetja¹⁴ so torej podjetja, v katerih se usposablajo in zaposlujejo invalidi, ki se glede na svojo invalidnost in preostalo delovno zmožnost ter glede na svoje zdravstveno stanje ne morejo zaposliti pod enakimi pogoji, kot invalidi z nižjo stopnjo invalidnosti. Invalidsko podjetje je namenjeno predvsem težko oviranim invalidom ali pa manj oviranim invalidnim osebam, ki so tudi bolj produktivne. Namen teh podjetij je združevanje ekonomske in socialne funkcije (glej Internet 32).

6.2.3.1.1 Pogoji za pridobitev statusa invalidskega podjetja:

ZZRZI v 3. točki sedmega poglavja določa pogoje za ustanavljanje invalidskih podjetij.

- Gospodarska družba mora biti organizirana in delovati kot kapitalska družba (d.o.o, d.d, ali kot k.d.d).
- Gospodarska družba mora celo poslovno leto zaposlovati in usposabljati v povprečju najmanj 40% invalidov od vseh zaposlenih v družbi.
- Gospodarska družba mora imeti izdelan poslovni načrt.
- Gospodarska družba mora zaposlovati in usposabljati invalide, ki se zaradi svoje invalidnosti ne morejo zaposliti ali zadržati zaposlitve pri delodajalcih v običajnem delovnem okolju, ker jim ne morejo zagotoviti ustreznih delovnih mest.
- Gospodarska družba mora zaposlovati najmanj enega strokovnega delavca, če zaposluje in usposablja več kot tri invalide, sicer pa mora na vsakih dvajset zaposlenih invalidov zaposliti enega strokovnega delavca.

Vloga pridobitve statusa invalidskega podjetja, katere sestavni del je elaborat oziroma poslovni načrt, mora med drugim vsebovati:

¹⁴ Pravno ureditev invalidskih podjetij ureja ZZRZI-UPB1 od 52. člena do 61. člena in Pravilnik o invalidskih podjetjih (glej Internet 34 in Internet 33).

- Poslovni načrt bodočega invalidskega podjetja, v katerem je predstavljen opis proizvoda oziroma storitve, opis trga in ciljnih kupcev, konkurence, itd.
- Kadrovsko strukturo podjetja, izobrazbo, posebej izdelano strukturo zaposlenih invalidov in zadostno število strokovnih delavcev glede na število invalidov.
- Načrtovano finačno projekcijo invalidskega podjetja .

Poslovnemu načrtu se kot priloga priložijo že sklenjene pogodbe o poslovnem sodelovanju, pogodbe o prevzemih delavcev in podobno ali pa vsaj osnutki teh pogodb. Vlogo se vloži na Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Direktorat za invalide. Poslano vlogo obravnava strokovna komisija za invalidska podjetja. Ko je poslovna ideja ustrezno predstavljena, opravi komisija v elaboratu ogled predvidenih prostorov invalidskega podjetja in opravi razgovor s predlaganim vodstvom slednjega. Ko so izpolnjeni pogoji, Vlada Republike Slovenije izda predhodno soglasje za pridobitev statusa invalidskega podjetja. Podjetje lahko po pridobitvi predhodnega soglasja prične uresničevati predstavljene poslovne ideje. Strokovna komisija za invalidska podjetja opravi ponoven pregled v invalidskem podjetju, v katerem preveri skladnost realizacije poslovne ideje s predstavljenim poslovnim načrtom. Ko so pogoji izpolnjeni, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve izda odločbo, s katero je gospodarski družbi podeljen status invalidskega podjetja (glej Internet 33).

6.2.3.1.2 Odvzem statusa invalidskega podjetja

Gospodarski družbi se lahko z odločbo odvzame status invalidskega podjetja, če je pri nadzoru ugotovljeno da:

- ne izpolnjuje pogojev za ohranitev statusa
- da namensko uporablja sredstva iz naslova oprostitev in olajšav
- da huje krši predpise

Zoper odločbo statusa o invalidskem podjetju ni pritožbe. Nadzor nad strokovnim delom, poslovanjem, uporabo odstopljenih prispevkov in dodeljenih nadomestil v invalidskem podjetju po zakonu opravljajo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Republiški zavod za zaposlovanje, Davčna uprava RS in Agencija za plačilni promet.

6.2.3.1.3 Olajšave in ugodnosti invalidskih podjetij

Invalidska podjetja so dolžna najmanj 60% ustvarjenega dobička, doseženega s prodajo na trgu nameniti za povečanje osnovnega kapitala družbe. Lahko ga porabijo kot finančna sredstva iz naslova oprostitev in olajšav za:

- izobraževanje in usposabljanje zaposlenih
- prikrivanje izpada prihodka zaradi večjih težav iz tekočega poslovanja
- pokrivanje izpada dohodka zaradi večje bolniške odsotnosti
- ohranjanje in ustvarjanje novih delovnih mest za invalide
- izboljšanje delovnih pogojev za invalide
- investicije v osnovna sredstva, ki so povezane z delom invalidov

Da invalidska podjetja lahko ohranijo tržno konkurenčnost, uživajo različne oblike ekonomskih ugodnosti, pomoči in podpore države (pri tem je obvezno izpolnjevanje pogojev, ki veljajo za invalidska podjetja). Ne izplačujejo davka na izplačane plače, poleg tega pa Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju določa, da se jim prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno in starševsko varstvo sicer obračunavajo, a se izločajo na poseben račun, kjer se kot odstopljena sredstva uporabljajo za razvoj teh podjetij. Torej invalidska podjetja prispevkov ne plačujejo, ampak jih namenjajo za:

- razširitev dejavnosti pri usposabljanju in zaposlovanju invalidov
- nabavo strojev in orodij, potrebnih za opravljanje dejavnosti
- prireditve strojev in drugih naprav
- izboljšanje tehnološkega procesa in organizacije dela
- izboljšanje varstva pri delu
- sanacije po odobrenih sanacijskih programih (glej Internet 37).

Invalidi, zaposleni v invalidskem podjetju, so upravičeni do subvencije plače¹⁵ v primeru, ko je ugotovljeno, da zaradi invalidnosti ne dosegajo pričakovanih delovnih rezultatov, določenih za njihovo delovno mesto.

¹⁵ Višino subvencije plače določa Pravilnik o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide.

6.2.3.1.4 Nadzor nad invalidskimi podjetji

V invalidskih podjetjih izvajajo nadzor nad strokovnim delom, poslovanjem, uporabo odstopljenih prispevkov in dodeljenih nadomestil Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Agencija za plačilni promet in Davčna uprava Republike Slovenije ter Zavod za zaposlovanje.

6.2.3.1.5 Financiranje

Invalidska podjetja se večinoma financirajo z lastno proizvodnjo oziroma opravljanjem storitev na trgu. Financiranje invalidskih podjetij je v državah EU zelo raznoliko. V Nemčiji največ prispeva proračun, nezanemarljiv delež pa dobijo tudi s prodajo lastnih izdelkov in nekoliko manjšega z donacijami. V Franciji imajo dva vira financiranja: država krije plače uslužbencev v režiji, vsi drugi stroški, od plač invalidnih oseb naprej, so kriti od prihodkov v samem podjetju. Na Nizozemskem večino stroškov krije država v nasprotju z Avstrijo, kjer invalidska podjetja večino prihodkov ustvarjajo z lastno proizvodnjo oziroma storitvami.

Tabela 6.2.3.1.5.1 : Financiranje invalidskih podjetij.

Država	Doh. Od prodaje izdelkov in storitev	Podpora države	Podpora lokalne skupnosti	Donacije
Avstrija	67,2%	20,6%	12,2%	0%
Francija	40%		60%	
Nizozemska	20%	78,5%	1,5%	
Nemčija	30%	50%		20%
Slovenija	70%	30%		

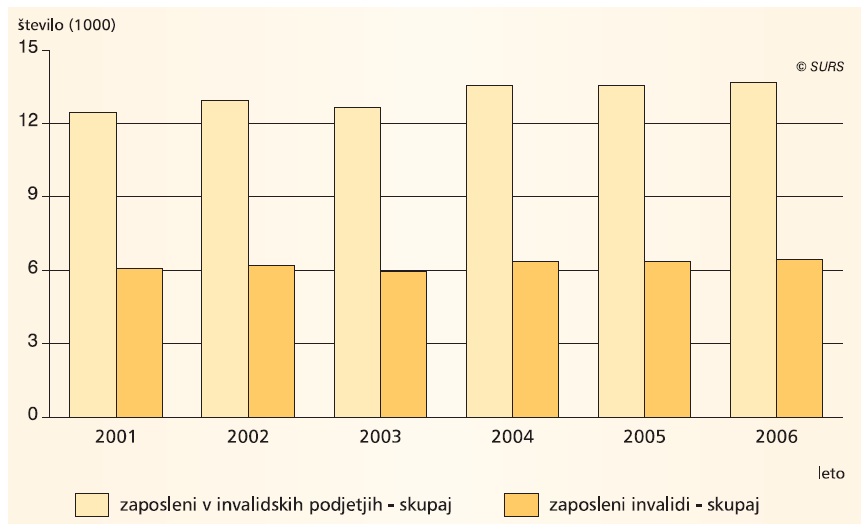
Vir: Mekinc v Širnik 2002: 59.

6.2.3.1.6 Stanje v Sloveniji

V letu 2006 je bilo v Sloveniji 165 invalidskih podjetij, ki so zaposlovala za 6,3 % več invalidov kot prejšnje leto. Med njimi je bilo 86,7 % delovnih invalidov. Zaskrbljajoče je dejstvo, da je izobrazbena sestava vseh zaposlenih v invalidskih podjetjih zelo nizka (več kot 30 % teh oseb nima dokončane osnovne šole). Večina zaposlenih invalidov (66,4 %), je bila leta 2005 zaposlena s polnim delovnim časom. Med njimi so bile najštevilnejše

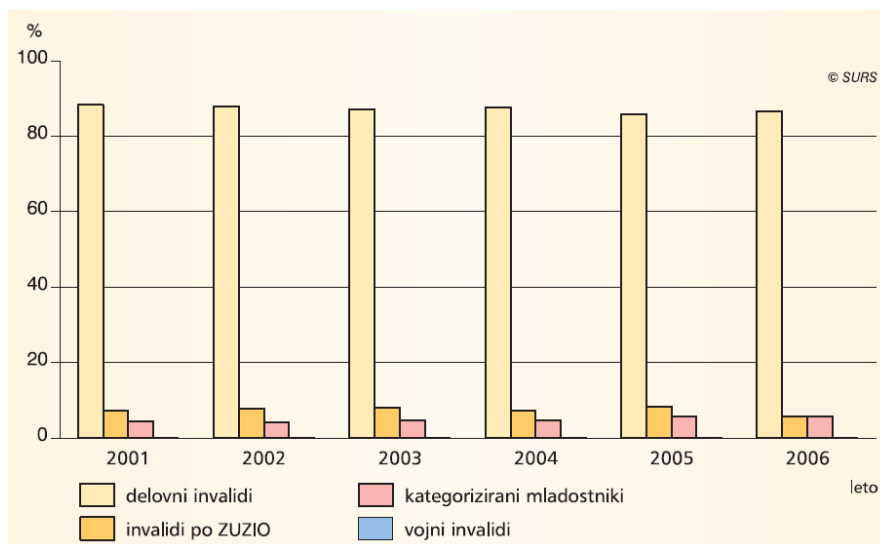
osebe, starejše od 45 let, naslednja najobsežnejša starostna skupina so bile osebe, stare 35 – 44 let (Vertot 2007: 13).

Graf 6.2.3.1.6.1: Vse zaposlene osebe v invalidskih podjetjih in med temi zaposleni invalidi.



Vir: Vertot 2007:13.

Graf 6.2.3.1.6.2: Deleži invalidov, zaposlenih v invalidskih podjetjih, po statusu, Slovenija, 2001–2006.



Vir: Vertot 2007:14.

6.2.3.2 ZAPOSLOITEV V OBIČAJNEM DELOVNEM OKOLJU

Kot se že omenila se je 1.1. 2006 pričela uveljavljati nova delovno pravna ureditev za invalide. Z vidika delodajalcev sta pomembni predvsem dve novosti:

- Prenehala je veljati absolutna zaščita, ki je pomenila, da delodajalec invalidne osebe po starem ZDR 1990 ni smel odpustiti. Novi ZDR je uvedel relativno delovnopravno varstvo invalidov, ki dovoljuje odpuščanje invalidov iz poslovnega razloga, če invalidu ni mogoče zagotoviti drugega ustreznega dela.
- Kvotni sistem, ki je uvedel obvezno kvoto zaposlovanja invalidov.

Pri zaposlitvi v običajnem delovnem okolju veljajo določene omejitve za delodajalca in posebna pravila:

- Če delodajalec sklepa pogodbo o zaposlitvi z invalidom, ki je pred tem že zaposlen pri tem delodajalcu za ista dela, v novi pogodbi ne sme biti določeno poizkusno delo.
- Če se med trajanjem delovnega razmerja stanje njegove invalidnosti poslabša, se mu pod določenimi pogoji priznajo enake socialne in delovne pravice kot delovnim invalidom.
- Delodajalec ne sme invalidu redno odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, če ne dosega pričakovanih rezultatov, zaradi svoje invalidnosti, temveč mu je dolžan ponuditi sklenitev nove pogodbe (za nedoločen čas) za dela, ki ustrezajo njegovi izobrazbi, usposobljenosti in delovnim zmožnostim (lahko tudi na podlagi sporazuma pri drugem delodajalcu. Če delodajalec tega ne more storiti, lahko da redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, o čemer odloča posebna komisija (stroški njenega dela se krijejo iz sredstev Sklada za spodbujanje zaposlovanja invalidov).
- Invalid, ki prejema nadomestilo iz naslova invalidnosti oziroma brezposelnosti in se zaposli za krajši deloven čas od polnega, zadrži pravico do prejemanja sorazmernega dela tega nadomestila.
- Delodajalci morajo izdelati načrt zaposlovanja invalidov, v katerem predvidevajo delovna mesta, ki so primerna za zaposlitev invalidov in druge ukrepe za ravnanje z invalidnostjo (glej Senka 2004: 52).

6.2.3.3 ZAŠČITENA ZAPOSILITEV

Zaščitna zaposlitev¹⁶ je zaposlitev, ki se izvaja na delovnem mestu ali v delovnem okolju, ki je prilagojen delovnim sposobnostim in potrebam invalidov – zaposlitvenem centru. Zaposlitveni center je po 43. členu ZZRZI-UPB1 pravna oseba, ki se ustanovi zaradi zaposlovanja invalidov izključno na zaščitnih delovnih mestih in izpolnjuje kadrovske, organizacijske, tehnične in druge pogoje, ki jih predpiše minister, pristojen za invalidsko varstvo, in ima izdelan poslovni načrt. Za vzpodbujanje ustanavljanja in delovanja zaposlitvenih centrov skrbijo občine na svojem območju. Za zaščiteno zaposlitev pa se šteje tudi opravljanje dela na domu.

Pogoje za ustanovitev in delovanje zaposlitvenih centrov določa pravilnik o zaposlitvenih centrih (glej Internet 38). Izpolnjevanje pogojev ugotovi Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve s posebno odločbo. Invalidi, ki so zaposleni v zaposlitvenih centrih dosegajo od 30 do 70% delovnih rezultatov na konkretnem delovnem mestu in imajo odločbo zavoda RS za zaposlovanje o zaposljivosti le v zaščitni zaposlitvi (glej Kos 2006: 34).

Invalidi, za katere Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje oceni, da so zaposljivi le v zaščitni zaposlitvi, so upravičeni tudi do subvencije plače¹⁷.

Zaščitena delovna mesta morajo delodajalci opredeliti v splošnem aktu, ki ureja sistematizacijo delovnih mest, manjši delodajalci pa v izjavi o varnosti. Delovno mesto za invalida se oblikuje tako, da delodajalec običajno delovno mesto namenjeno neinvalidu razdeli na več funkcionalno povezanih delovnih mest. Ta delovna mesta so nato zaščitena delovna mesta izključno za invalide, ki imajo odločbo, da se zaradi njihove invalidnosti zaposlujejo samo na zaščitnem delovnem mestu. Pogodba o zaposlitvi na zaščitnem delovnem mestu mora vsebovati tudi način in obseg izvajanja strokovne pomoči in spremljanje invalida na delovnem mestu (glej Vrbica 2004: 53).

¹⁶ Zaščiteno zaposlitev ureja ZZRZI-UPB1 od 41. člena do 47. člena

¹⁷ Višino subvencije plače določa Pravilnik o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide.

6.2.3.4 ZAPOSLOVANJE POD POSEBNIMI POGOJI

Invalidnim osebam, ki nimajo dostopa do redne zaposlitve je potrebno omogočiti zaposlitev pod posebnimi pogoji (Na primer v obliki podprte zaposlitve, invalidskih delavnic/podjetij, varstveno delovnih centrov...). Zaposlitev pod posebnimi pogoji zajema zaposlitev pri proizvodnih ali drugih delih oziroma delovno okupacijo, prilagajanje strojev in delovnih pripomočkov zmogljivostim posameznika, razvijanje delovne sposobnosti, uvajanje v delo, zagotavljanje pogojev za varno delo, spremljanje delovnega procesa, nabavo sredstev in pripomočkov za izvajanje programov ter prodajo izdelkov. Zaposlitev mora obsegati takšna opravila in oblike, ki omogočajo varovancu ohranjanje pridobljenih znanj ter razvoj novih sposobnosti. V Sloveniji imajo invalidske delavnice dolgo tradicijo, v 60-tih letih je delovalo približno dvajset, leta 1994 jih je bilo že preko 90.

6.2.3.5 PODPORNO ZAPOSLOVANJE

Podporno zaposlovanje so pričeli uvajati v sedemdesetih letih v ZDA. Model je osnovan na prepričanju, da imajo vsi državljani pravico do plačanega dela in polne vključenosti v vse dele življenja in družbe. Temeljna stebra podpornega zaposlovanja sta usklajenost zahtev delovnega mesta in uporabnika (invalida) ter podpora. Podporno zaposlovanje¹⁸ omogoča invalidom usposabljanje in zaposlovanje na odprtem trgu dela. »Za model je značilno posredovanje trenerja ali specialista s področja zaposlovanja, ki invalidu pomaga poiskati primerno zaposlitev, ga usposablja na delovnem mestu in mu zagotavlja dolgoročno podporo« (Tabaj 2003: 97). Specialisti menijo, da je učenje na delovnem mestu najboljši način, kako invalidnim osebam zagotoviti dostop do dela ter tako preprečiti, da bi ostali izključeni iz zaposlitve. Podporna zaposlitev pomaga posamezniku izoblikovati svoj poklicen profil, ustrezno delovno mesto, analizo delovnega mesta, podpira delovno mesto in posameznikovo kariero. Plačamo delo posamezniku povečuje samozavest in ga vzpodbuja, da lahko z delom sam skrbi zase ter ni odvisen od socialnih pomoči (glej Internet 39).

¹⁸ Podporno zaposlitev ureja ZZRZI od 48-51 člena

ZZRZI pri podpornem zaposlovanju uporablja celovit pristop, v katerem se kombinirajo storitve in plačilo stroškov iz štirih vidikov.

- osebna asistenca
- strokovna pomoč v obliki svetovanja, informiranja in usposabljanja
- zagotavljanje tehnične podpore
- sofinanciranje oziroma subvencioniranje plač invalidom

V podporni zaposlitvi se lahko zaposli invalid, ki ima odločbo Zavoda, da se zaradi svoje invalidnosti lahko zaposli le v podporni zaposlitvi. Poleg tega mora biti invalid usposobljen za opravljanje dela na konkretnem delovnem mestu, delodajalec pa mora delovno mesto prilagoditi invalidovim potrebam.

Invalidi, za katere zavod po pravilniku o statusu oceni, da so zaposljivi samo v podporni zaposlitvi, so upravičeni do subvencije plače samo v primeru, ko je ugotovljeno, da kljub prilagoditvi delovnega mesta in nudenju ustreznih podpornih storitev ne morejo dosegati pričakovanih delovnih rezultatov njihovega delovnega mesta.

Podporno zaposlovanje ima tako prednosti kot slabosti: Prednost je lahko možnost skupnega dela invalidov in njihovih »zdravih kolegov« (govorimo lahko o uresničevanju integracije v običajno delovno okolje). Slabost je, da invalidni delavci v podporni zaposlitvi ne dobijo enake plače oziroma nimajo enakih pravic kot njihovi »zdravi kolegi«, kljub temu da delajo v istem podjetju in morda celo isto delo. »V okviru Sheltered Placement Scheme je predpisano, koliko lahko največ zasluži, podprti delavec. Ta znesek pa je precej nizek« (Uršič 1995: 69). Poleg tega Drobnič (1994) poudarja, da vsi invalidi ne vidijo prednost v tem, da lahko delajo poleg zdravih kolegov, ampak se zaradi svoje delovne omejenosti počutijo izključene.

7. ZAPOSLOVANJE INVALIDNIH OSEB V SLOVENIJI

Da bomo dobili nazornejšo sliko položaja invalidnih oseb v Sloveniji, bom predstavila nekaj statističnih podatkov o značilnostih in zaposlovanju invalidov. Opozorila bom na problem brezposelnosti, ki še zmeraj predstavlja veliko težavo. Nato bom nekaj pozornosti namenila še subjektivnemu mnenju invalidov o socialni izključenosti v primerjavi z državami Evropske unije.

V Sloveniji je bilo leta 2002, glede na pravno definiran status invalidnosti (na Uradu Vlade RS za invalide) nekaj manj kot 170.000 invalidov. V primerjavi s številom takratnega prebivalstva v Sloveniji so invalidi s statusom predstavljali 8,48 % celotne populacije. Med njimi je bilo 83 % delovnih invalidov. Oktobra 2007 je bilo v Sloveniji po podatkih Sklada RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov zaposlenih 33.210 invalidnih oseb (57 % moških in 43 % žensk), brezposelnih pa 10.145 invalidnih oseb.

Med zaposlenimi invalidi je bilo največ delovnih invalidov II. in III. kategorije (skoraj 92,6 %). Pri tem moramo upoštevati, da invalidi I. kategorije niso zaposljivi. Tem sledijo še kategorizirani mladostniki, ki jih je 1,9 %; invalidi, ki jim je status invalida priznan po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI) in Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb (ZUZIO); vojaški invalidi, ki jih je 0,2%; invalidi z ugotovljeno telesno okvaro, ki jih je 2,4%; ter dva invalida, ki jima je bil status invalidne osebe določen po predpisih EU (glej Vertot 2007).

Med brezposelnimi invalidi je bilo konec oktobra 2007 v Sloveniji največ 80,3 % delovnih invalidov (II. in III. kategorije); 8 % pa je bilo med njimi kategoriziranih mladostnikov, 11,2 % invalidov, ki jim je bil priznan status invalida po ZZRZI in ZUZIO, 0,2 % vojaških invalidov ter 0,3 % invalidov z ugotovljeno telesno okvaro.

Tabela 7.1: Zaposleni in brezposelni invalidi po vrstah ugotovljene, priznane ali določene invalidnosti – skupaj in po spolu, Slovenija, oktober 2007.

	Zaposleni invalidi			Brezposelni invalidi		
	skupaj	ženske	moški	skupaj	ženske	moški
Delovni invalidi (II., in III kategorije)	30 739	13 116	17 623	8 149	3 320	4 829
Kategorizirani mladostniki	647	307	340	807	408	399
Status invalida priznan po ZZRZI (ZUZIO)	964	432	532	1 140	543	597
Vojni, vojaški, mirnodobni in civilni vojni invalidi	62	4	58	19	2	17
Invalidi z ugotovljeno telesno okvaro	796	389	407	30	12	18
Invalidne osebe po predpisih EU	2	0	2	0	0	0
Skupaj	33 210	14 284	18 962	10 145	4 285	5 860

Vir: Vertot 2007:11.

Leta 2005 je bilo med brezposelnimi skoraj 10 % invalidov. Zaskrbljujoča je predvsem njihova sestava. Polovica brezposelnih invalidov ima I. stopnjo izobrazbe (nepopolno osnovno šolo), samo 1,5 % pa VI. ali VII. stopnjo izobrazbe (fakultetno izobrazbo), poleg tega pa je 74 % invalidov starejših od 40 let. To je med drugim tudi razlog, da je bilo leta 1999 kar 76 % invalidov prijavljenih na Zavodu RS za zaposlovanje več kot 24 mesecev. Republiški Zavod za zaposlovanje z namenom zmanjševanja brezposelnosti pripravlja programe priprave na zaposlitev, vendar je raziskava¹⁹ pokazala, da se vanje velika večina invalidnih oseb ne vključuje (kar 80,5%).

Uršič (1999) meni, da je glavni problem brezposelnih ravno nizka izobrazbena raven ter dejstvo da se brezposelni v večini primerov niso pripravljene nadaljno izobraževati. Problem predstavlja tudi prevelika navezanost na Zavod za zaposlovanje, saj več kot polovica invalidnih oseb išče zaposlitev samo na ta način. Brezposelni invalidi izgube zaposlitve ne doživljajo kot izziv v smislu, da je v tem času potrebno pridobiti nova znanja in izkušnje, ki jih bodo postavila v boljši položaj na trgu delovne sile. Brezposelnost za invalidne osebe predstavlja stres, počutijo se odrinjene. Prav tako je njihov premoženjski položaj slabši, kot pred nastankom invalidnosti. Najpogostejši vzrok za nastanek invalidnosti je bolezen.

¹⁹ Raziskava o socialno-ekonomskem položaju brezposelnih invalidnih oseb (Uršič 1999: 5-12)

Trbančeva (2003) je raziskovala ogroženost z socialno izključenostjo v Sloveniji in pri tem ugotovila, da je položaj opazovanih ranljivih skupin (med katere spadajo tudi invalidne osebe) z vidika zaposlovanja in vključevanja na trg dela izrazito slab. Na njihov slab položaj vpliva več dejavnikov, zaradi katerih je njihova delazmožnost zmanjšana. Ti so: pogosto nizka izobrazba in težave s funkcionalno pismenostjo, daljše odsotnosti iz sfere dela, apatičnost in nizka motiviranost za iskanje dela in zaposlitve (kot posledica slabih izkušenj, nezaupanja v lastne zmožnosti in morebitne priložnosti ali razvoja drugih strategij za preživetje, pripisana stigma in nezaupanje delodajalcev). Ugotovila je, da so imele osebe iz ranljivih skupin tudi precej slabih izkušenj, povezanih z delom, predvsem z neformalnim delom, saj delodajalci pogosto niso upoštevali neformalnih dogovorov in so delavce izkoriščali. Vprašani so navajali tudi slabe izkušnje s formalnimi delovnimi razmerji (različni načini izigravanja zakonov s strani delodajalcev, npr. nepodpisovanje pogodb, neredna izplačila plač, prekinitve zaposlitve zaradi bolniških in porodniških odsotnosti). Pogosto so izrazili tudi lastno nemoč za uveljavljanje svojih pravic (glej Trbanc 2003).

Pri proučevanju objektivne ogroženosti s socialno izključenostjo je potrebno upoštevati tudi zaznavanje in ocene posameznikov glede njihovih življenjskih možnosti, priložnosti za participacijo in vključenost ter občutenje pripadnosti. Skozi zaznave izključevanja in izključenosti se odražajo tudi vrednote in predstave o socialni pravičnosti in solidarnosti v družbi, ki so pomembne za oblikovanje socialne politike (glej Javornik 2006: 41).

Analiza Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev²⁰ predstavlja kompleksno primerjalno študijo zaznav socialne izključenosti, razlogov za socialno izključenost v družbi in pogojev za socialno integracijo ter pomena različnih integracijskih vidikov za posameznike v različnih državah EU. Analiza je narejena na podatkih za osemindvajset evropskih držav, ki so bili zbrani v letih 2001 in 2002 in vključuje tudi Slovenijo (glej Javornik 2006: 42).

²⁰ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions je institucija Evropske komisije.

Slovinci so se med vsemi prebivalci evropskih držav, vključenih v raziskavo počutili najmanj socialno izključene. V raziskavi je bil občutek socialne izključenosti merjen preko občutenja odtujenosti, nemoči in manjvrednosti, pomanjkanja priznanja in občutka marginalnosti v družbi. Med socialno izključene so bile štete osebe, ki so poročale o dveh, treh ali več integracijskih primanjkljajih. Razlike v deležih oseb, ki se počutijo socialno izključene, so med državami precejšne. Od 5,6% oseb v Sloveniji do 26,6% oseb na Slovaškem. Povprečje v EU je bilo 12,4%. Najvišji deleži oseb, ki so se dojemale socialno izključene, so bili v Turčiji 34%, Bolgariji 29,4% in na Slovaškem 26,6%. Najnižji pa poleg Slovenije še na Danskem 6,6%, Nizozemskem, Španiji, Švedski in Luksemburgu (glej Javornik 2006: 42).

Čeprav prebivalci novih držav članic EU redkeje poročajo o socialni izključenosti je pri njih polarizacija med skupinami »inseiderjev« in »outseiderjev« bistveno večja, kot v starih državah članicah. V starih državah članicah, se občutki marginaliziranosti kopičijo znotraj prikrajšanih skupin, medtem ko je v novih državah članicah razpršenost le-teh po populaciji večja (glej Javornik 2006: 42).

V Sloveniji obstaja sorazmerno visoka stopnja homogenosti populacije, glede subjektivnih občutenj umeščenosti v družbo, sodelovanja v družbi, kontrole nad življenjem in nad prihodnostjo. Takšna homogenost je posledica sorazmerno visokega populacijskega konsenza od osamosvojitve naprej ter posledica postopnosti reform v tranzicijskem obdobju, zaradi česar v Sloveniji ni prišlo do hitrejšega socialnega razslojevanja.

8. EMPIRIČEN DEL – ZAPOSLOVANJE INVALIDNIH OSEB

V zadnjem delu naloge sem poskušala prikazati dejansko situacijo, v kateri se nahajajo invalidi na trgu delovne sile. Podatke sem pridobila z intervjuji naključnih invalidnih oseb, ki so bile zaposlene v obiskanih podjetjih. Vzorec sem izbrala tako, da sem obiskala tri invalidska podjetja, tri podjetja, ki zaposlujejo invalide in tri varstveno delovne centre. Pri tem moramo upoštevati, da je vzorec invalidnih oseb naključen in premajhen, da bi rezultate lahko posplošili na celotno populacijo, vendar kljub temu da vpogled v življenje in delo invalidov.

V invalidskih podjetjih se zaposlujejo invalidi, ki se zaradi svoje oviranosti težje zaposlijo v običajnih podjetjih. Po mnenju večine invalidnih oseb je poglobljena prednost invalidskega podjetja prilagojeno delovno mesto, ki jim olajša delo in omogoči večjo produktivnost. Delovne norme prilagojene posameznikovim zmožnostim omogočajo doseganje dobrih delovnih rezultatov, kljub oviranosti zaposlenih. Vprašani so velikokrat izrazili mnenje, da so se v neinvalidskem podjetju čutili najnvedne, saj se kljub vsem svojim prizadevanjem niso morali kosati z sodelavci. Zaposleni v invalidskih podjetjih so bili v večini primerov zadovoljni z delom, na delovnem mestu so našli prijatelje, ljudi z podobnimi interesi in težavami. Nekateri posamezniki so izrazili željo po večji individualni pomoči in večjim vplivom na organizacijo dela, kot ga imajo sedaj.

Večina mojih sogovornikov je imela težave z zaposlovanjem v neinvalidskih podjetjih, saj jih delodajalci zaradi predsodkov o invalidnosti niso želeli zaposliti. Zaradi svoje oviranosti niso dosegali željenih rezultatov na delovnem mestu, kar je povzročalo nenaklonjenost delodajalcev. Brezposelnost je bila za intervjuvance izrazito negativna izkušnja, ki je vplivala na njih same in njihove bližnje. Nekateri so imeli možnost, da so se po nastanku invalidnosti lahko zaposlili v invalidskem podjetju znotraj podjetja v katerem so bili zaposleni. Eden od njih je dejal: »Ko so mi predlagali, da se zaposlim v invalidskem podjetju sem bil sprva skeptičen, nisem si želel biti drugačen od sodelavcev, sedaj pa lahko rečem, da je bila to dobra odločitev«. Sogovorniki, ki so postali invalidi zaradi nesreče ali nenadne poškodbe so poudarjali pomen zaposlitvene rehabilitacije, saj

bi se brez strokovne pomoči, pomoči družine, prijateljev, znancev le težka vrnili na delovno mesto.

Prav tako sem se pogovarjala z invalidi zaposlenimi v običajnem delovnem okolju, na vprašanje, kaj menite o kvotnem sistemu, so mi odgovorili, da se za njih situacija ni bistveno izboljšala, kljub temu da delajo v zaščiteni obliki zaposlovanja se njihovo delo skoraj ne razlikuje od neinvalidnih delavcev. Ta ukrep je po njihovem mnenju velikokrat le formalnost, ki se ne izvaja dosledno. Nekateri invalidi se kljub ugodnostim ne želijo zaposliti v invalidskem podjetju, saj so že dolgo na istem delovnem mestu in ne želijo spremeniti svojega delovnega okolja.

Težave, ki so jih invalidne osebe najpogosteje navajale so: postopki pridobitve statusa invalida, ki so pri nas precej dolgotrajni, dostop do nekaterih javnih storitev, predvsem za gibalno ovirane osebe, ki kljub zakonodaji in vsem ukrepom še zmeraj ne morejo dostopati do vseh javnih storitev. Navajali so predvsem težave s parkiranjem v mestih, stopnišča in druge ovire.

Intervjuvanci menijo, da jim zaposlitev nudi socialno varnost in hkrati možnost, da se aktivno udeležujejo. Delo jim v večini primerov ne pomeni nujnost, ampak jim daje smoter življenja, veselijo se uspehov, dosežkov in se kljub svoji oviranosti trudijo, da bi bili še boljši.

Obiskala sem tudi varovance in zaposlene v Varstveno delovnih centrih (VDC). Ko govorimo o Varstveno delovnih centrih moramo upoštevati, da le ti zaposlujejo invalidne osebe z drugačno kategorijo invalidnosti, kot so zaposleni v invalidskih podjetjih. Zaradi kategorije invalidnosti varovancev, sem večino podatkov pridobila od vodij VDC-jev. Poleg tega sem uporabila metodo opazovanja z udeležbo, ki mi je omogočila, da sem varovance osebno spoznala.

Varstveno delovni centri poudarjajo funkcijo varstva in oskrbe pred samo zaposlitvijo. Tudi organizacija dela v VDC-ju je prilagojena zaposlenim in njihovim sposobnostim.

Varstveno delovni centri udejanjajo prepričanje, da tudi osebe z motnjo v duševnem razvoju zmorejo živeti v družbi in ustvarjati. Odrasle osebe z motnjo v duševnem razvoju preko dela in soustvarjanja lastnega življenja izražajo svoje, velikokrat skrite, darove in krepijo zavest o sebi. Občutek koristnosti, ki ga dobijo z izkušnjo ustvarjanja različnih izdelkov, je vzpodbuda za nadaljnje delo in življenje ter pozitivno vpliva na njihovo samozavest. Vodja enega izmed VDC-jev je dejala: »Varovanci z delom pridobijo na samozavesti, počutijo se pomembne, veselijo se vsakega uspeha, svojih spodobnosti, da znajo, da zmorejo opravljati tako zahtevna dela«. Tudi sami varovanci so mi povedali, da radi delajo in se veselijo vsakega dneva, ki ga preživijo v delavnici. Varovanci niso samo sodelavci ampak prijatelji, ki skupaj preživljajo prosti čas. Ko sem jim povprašala, kdaj imajo počitnice, so me kar hitro opozorili, da nimajo počitnic ampak dopust, saj vsak dan hodijo na »šiht«. Živahno vzdušje v delavnicah je kar samo govorilo o pomenu takšnih organizacij oziroma zaščitenih oblik zaposlovanja. Vodje VDC-jev se zelo trudijo, da bi svojim varovancem omogočile čimbolj kvalitetno delo in hkrati življenje. V ta namen so se uveljavili individualni načrti, s katerimi ocenjujejo napredek varovancev ter hkrati odkrivajo sposobnosti, ki bi jih še lahko razvili. Časovno obdobje izvajanja je odvisno od organizacije in načina delovanja njihov cilj pa je povsod enak – razvoj posameznikovih sposobnosti in čimvišja kvaliteta življenja. Prav tako se organizacija dela razlikuje med različnimi VDC-ji, odvisna je predvsem od sposobnosti varovancev. Nekateri izvajajo predvsem lastni program, to je najpogosteje izdelovanje raznih izdelkov, sveč, voščilnic, torbic, obeskov,...V večjih centrih imajo tudi tematske delavnice, ki omogočajo raznoliko delo. Poleg tega se velikokrat izvaja kooperantski program, kar pomeni sodelovanje z različnimi podjetji in izvajanje določenih faz proizvodnje. Ta oblika dela se uporablja predvsem v centrih, kjer imajo varovanci dovolj sposobnosti in koncentracije, da lahko dalj časa opravljajo neko delo. Po besedah vodje se delo prilagodi trenutnemu razpoloženju in zmožnostim. Velikokrat pa se izvajajo tudi storitvene dejavnosti, kot so košnja trave, fotokopiranje... Program, ki se zaenkrat še zelo redko uporablja (med varovanci VDC-jev²¹), pa je integrirana vključenost oziroma zaposlovanje v različnih

²¹ Varovanci VDC-je so zaradi svoje kategorije invalidnosti velikokrat neprimerni za delo v neinvalidskem podjetju, ker potrebujejo višjo mero varstva, nadzorstva in zaščite kot ostale invalidne osebe.

neinvalidskih podjetjih. Vzrok za omejeno uporabo tega programa je predvsem težavno vključevanje invalidnih oseb na delovno mesto, ki ni v zadostni meri prilagojeno.

Poleg dela varovance povezujejo razvrstne aktivnosti, kot so šport, razni izleti, srečanja, specialna olimpijada... Na obisku sem imela priložnost spoznati dve varovanki, ki sta na specialni olimpijadi na Japonskem osvojili zlato medaljo. Ena izmed njiju je imetnica zlate medalje v absolutni kategoriji, to pomeni najvišji kategoriji, druga pa v svoji. Poleg Japonske, so se udeležili tekmovanj tudi v Ameriki in različnih Evropskih državah. Vsi ti dosežki so dokaz, da Varstveno delovni centri dejansko spodbujajo razvoj osebnosti in posameznikovih talentov.

Ob analizi različnih oblik zaposlovanja invalidov ne moremo oceniti, katera oblika zaposlovanja je najboljša, saj je vsaka od oblik prilagojena eni od skupin invalidnih oseb in jim skuša v čimvečji meri zagotoviti možnost vključevanja na trg delovne sile in v družbo.

9. ZAKLJUČEK

Pri obravnavi koncepta socialne vključenosti sem ugotovila, da je socialna vključenost zelo širok pojem, ki ga lahko obravnavamo z različnih vidikov. Osredotočila sem se predvsem na vidik dela in zaposlitve, saj sem predpostavila, da je ravno zaposlitev ključni dejavnik, ki omogoča posamezniku, da se vključi v družbo. Pravica do dela in svobode je pri nas ustavno utemeljena, torej mora biti vsakomur pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto.

Po pregledu položaja invalidnih oseb v Sloveniji in opravljenih intervjujih lahko potrdim mojo splošno hipotezo, da invalidne osebe predstavljajo ranljivo skupino v družbi, ki se težje vključuje na trg delovne sile in je posledično v večji meri izpostavljena socialni izključenosti. Invalidi se v družbi, predvsem pa v vsakdanjem življenjskem okolju srečujejo z različnimi ovirami, kot so dostopnost prevoznih sredstev, fizični dostop do zgradb, delovnih pripomočkov, itd. Poleg tega veliko oviro predstavljajo stališča, in predsodki o invalidih, saj se še danes mnogi ljudje ne zavedajo kako dragocen prispevek za našo družbo predstavljajo invalidne osebe. Veliko ljudi je pozornih samo na invalidnost a človeka ne vidijo. Kljub temu, da živimo v enaindvajsetem stoletju so invalidne osebe še vedno izpostavljene diskriminaciji in nepravičnosti, ki je vladala v prejšnjih zgodovinskih obdobjih.

Država, različne organizacije in mednarodne institucije si prizadevajo, da bi omejile socialno izključenost, tako na državni kot mednarodni ravni ter tako vsem zagotovile enake pravice. V ta namen so bili sprejeti različni zakonski akti, predpisi, direktive, ki invalidnim osebam omogočajo enake pravice, jim zagotavljajo dostop do vseh dobrin, torej tudi do zaposlitve, ki je ključnega pomena pri vključevanju v družbo. Z analizo različnih dokumentov sem ugotovila, da je na teoretični ravni, z zakonskim varstvom in različnimi dokumenti dobro poskrbljeno za socialno vključenost invalidnih oseb, torej lahko potrdim mojo prvo delovno hipotezo.

Prav tako lahko potrdim drugo delovno hipotezo, da politika zaposlovanja vzpodbuja zaposlovanje invalidnih oseb. Z oblikovanjem aktivne politike zaposlovanja in

aktivacijske socialne politike, ki spreminja temeljno logiko socialne politike od zagotavljanja »varne« izključenosti delovne sile, k zagotavljanju »vključenosti« na trg delovne sile, se počasi spreminja tudi vrednosti sistem zaposlenih. Pri oblikovanju invalidske politike zaposlovanja moramo uskladiti dva nasprotujoča se cilja. Invalidnim državljanom zagotoviti, da niso izključeni: potrebno je vzpodbujati in usposablјati invalidne osebe za sodelovanje v ekonomskem in socialnem življenju ter preprečevati, da bi bili prehitro ali prezgodaj izrinjeni iz trga dela. Poleg tega je potrebno sedanjim in bodočim invalidom zagotoviti dohodkovno varnost, da zaradi invalidnosti, ki lahko omejuje njihovo sposobnost zaslужka, niso prikrajšani za sredstva za dostojno življenje.

Neugodne razmere v katerih so bile invalidne osebe v preteklih letih, velika brezposelnost in nezainteresiranost delodajalcev za zaposlovanje so prispevale k sprejetju Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, leta 2004. Zakon je z različnimi ukrepi občutno spremenil položaj invalidnih oseb na trgu delovne sile. Uvedel je postopek za pridobitev statusa invalida v skladu z klasifikacijo ICF, po kateri je pogoj za pridobitev posebnih storitev ne le okvara sama, temveč oviranost pri enakopravnem vključevanju. Poleg tega zakon poskuša invalide čimbolj aktivno vključiti v običajno delovno okolje, saj poudarja, da so ob zagotovitvi nujnih pogojev invalidi enakovredno zaposlivi, zaposlitev pa je najboljše varovalo pred socialno izključenostjo.

Zakon je z uvedbo kvotnega sistema uvedel obvezno zaposlovanje invalidov, pri delodajalcih. Z stimulatívno davčno politiko, ugodnostmi za delodajalce, ki zaposlijo invalidne osebe poskuša ta ukrep zmanjševati brezposelnost in hkrati pri delodajalcih spremenili negativno mnenje o invalidih, ki so ga pridobili v preteklosti. Kvotni sistem pa ima poleg pozitivnih tudi negativne strani, saj ga delodajalci večkrat dojemajo, kot dodaten davek ali kot omejitve svobode pri kadrovanju. Prav tako mu niso naklonjeni nekateri invalidi, ki ga dojemajo kot obliko pozitivne diskriminacije. Po njihovem mnenju ukrep poudarja nesposobnost invalidov, saj jih delodajalec ne sprejme zaradi njihove sposobnosti upravljanja dela, ampak ker mora. Kljub navedenim kritikam je kvotni sistem v zadnjih letih prispeval k zmanševanju brezposelnosti in vključevanju

invalidov na delovno mesto. Osnovni pogoj za delovanje kvotnega sistema, pa so seveda sankcije za neizpolnjevanje kvote ter antidiskriminacijska zakonodaja.

Pri vključevanju na delovno mesto ima zelo velik pomen zaposlitvena rehabilitacija, ki invalidu omogoči, da si zagotovi ustrezno zaposlitev, jo obdrži in v njej tudi napreduje. Rehabilitacija je še posebej uspešna, če se pri izdelavi rehabilitacijskega načrta uporablja timski pristop, in celostno gledanje na posameznika, to tezo so potrdili tudi intervjuvanci, saj si želijo, da bi se delodajalci čimbolj posvetili posameznemu primeru. Po mnenju intervjuvanih bo v prihodnosti potrebno spremeniti ocenjevane stopnje invalidnosti in poenostaviti postopke. Poleg tega bomo v prihodnosti potrebovali več kapacitet za rehabilitacijo in zaposlitev odraslih oseb, kar je v nasprotju s preteklim trendom, ko je bila zasnovana rehabilitacija mladostnikov, kot enkratni proces v mladostnem obdobju.

Zaščitene oblike zaposlovanja imajo pomembno vlogo pri socialnem vključevanju invalidnih oseb, saj le te nudijo ustrezne delovne pogoje, ki se prilagajajo vsakemu posamezniku. Poleg tega omogočajo zaposlovanje invalidnih oseb, ki se v običajnih delovnih pogojih zaradi svoje invalidnosti ne bi morali zaposliti. Tudi same invalidne osebe so izrazile željo, da se želijo zaposliti, se učiti in delati po svojih zmožnostih. Delo jim predstavlja izziv in hkrati samopotrditev, pri tem je nujno, da se upoštevajo tudi njihove zahteve in potrebe.

Vse navedeno govori o dejanskem pomenu Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, torej lahko potrdim mojo tretjo delovno hipotezo in sklenem, da navedeni zakon v veliki meri prispeva k socialnemu vključevanju invalidnih oseb. Vendar je potrebno dodati, da še vedno obstajajo razlike med samim zakonom in predpisi na eni strani in dejansko implementacijo v realnosti. Da bodo invalidne osebe v prihodnosti še v večji meri vključene na trg delovne sile in posledično v družbo, je po mojem mnenju potrebno izobraziti tako *invalidne* same, kot *delodajalce* in njihove *sodelavce*. Invalidne osebe morajo biti samozavestne, sprejemati morajo samega sebe, prositi za pomoč, če jo potrebujejo, informirati se morajo o svojih pravicah poleg tega pa morajo biti pripravljene na spremembe. Sodelavci ne smejo imeti predpostavk o

invalidnih osebah, poskušati jim morajo pomagati in se hkrati zavedati enakosti invalidov. Prav tako pa je potrebno spremeniti miselnost delodajalcev in jim dokazati, da je invalid lahko prav tako uspešen delavec kot zdrava oseba, če opravlja delo za katero je usposobljen in če je skladno z njegovo invalidnostjo prirejeno tudi delovno mesto. Delodajalci morajo vprašati invalidne osebe kakšne so njihove potrebe, uporabljati je potrebno fleksibilne oblike dela, vzpodbujati medsebojno spoštovanje pri zaposlenih, poleg tega pa se mora vsak delodajalec dobro informirati kakšne so možnosti podpore.

V svoji nalogi sem ugotovila, da invalidne osebe predstavljajo ranljivo skupino, ki je v večji meri izpostavljena socialni izključenosti. Vendar lahko rečem da, smo danes z obstoječo zakonodajo uredili položaj invalidov na trgu delovne sile in jim hkrati omogočili da se enakopravno vključujejo v družbo. Kljub temu pa še vedno obstajajo pomanjkljivosti, ki jih bo v prihodnosti potrebno odpraviti. Cukjati (Cukjati v Kroflič, 2005) meni, da nikoli ne bomo na cilju, nikoli ne bomo imeli idealno pravičnega in socialnega sistema. Kot vsak narod in vsaka generacija smo tudi mi večni popotniki skozi zgodovino. Če bo dovolj iskrenih pogovorov in dovolj dobre volje, bo vsak naslednji korak - korak k boljšemu.

10. VIRI

LITERATURA:

- Abrahamson, Peter (1995): Social Exclusion in Europe: Old Wine in New Bottles? *Družboslovne razprave* 19, 119–136.
- Ačimovič, Brigita (1997): Invalidska problematika z vidika slovenskih podjetij. *Defektologica slovenica: revija defektologov in specialnih pedagogov* 2, 62–67.
- Apohal Vučkovič, Lidija, Primož Bajec, Staša Baloh Plahutnik, Dana Batič, Nataša Belopavlovič, Marjan Česen, Božena Fostnarič, Dragica Globokar, Diana Horvat, Stanka Intihar, Hinko Jenul, Andreja Kotnik Trček, Saša Kovačič, Alenka Kovšca, Dejan Mec, Vesna Miletič, Mojca Novak, Violeta Neubauer, Borut Oman, Danica Ošlaj, Alenka Pavlovec, Uroš Prikl, Vlasta Rozman, Genovefa Ružič, Franc Stanovnik, Tine Stanovnik, Nada Stopnik, Metka Štoka Debevec, Stanka Tutta in Erika Žnidaršič (2002): *Izvajanje strategije socialnega vključevanja s poročilom o uresničevanju programa boja proti revščini in socialni izključenosti*. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije in Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve.
- Brejc, Tone, Slobodan Grobelnik, Andreja Kavar Vimar in Zdravko Neuman (1979): *Rehabilitacija*. Ljubljana: Univerzitetni zavod za rehabilitacijo invalidov in Fakulteta za sociologijo, politične vede in novinarstvo.
- Beck, Ulrich (2000): *The Brave New World of Work*. Blackwel: Cambridge (UK), Polity Malden (MA).
- Burchardt, Tania (2003): *Being and becoming: Social exclusion and the onset of disability*. London: Centre for Analysis of Social Exclusion London School of Economics.
- Commins, Patrick (1995): Social Exclusion in the Context of the European Union's Third Poverty Programme. *Družboslovne razprave* 11(19–20), 137–150.
- Drobnič, Janez (1994a): Privatizacija dejavnosti poklicne rehabilitacije invalidov. *Socialno delo* 33(5), 399–405.

- Drobnič, Janez (1994b): Podporno zaposlovanje invalidov – novi izzivi in možnosti. *Defektologica slovenica: revija defektologov in specialnih pedagogov* 3 (2), 107–111.
- Drobnič, Janez (1997): Zaposlovanje in usposabljanje mladostnikov pod posebnimi pogoji. *Defektologica slovenica: revija defektologov in specialnih pedagogov* 5(2), 35–45.
- Drobnič Janez (1994c): Invalidi vse težje do dela in zaposlitve: Oddaljevanje od enakosti možnosti. *Defektologica slovenica: revija defektologov in specialnih pedagogov* 3(2), 16–17.
- Driven, Henk – Jan (1995): Social Exclusion and Poverty: The Dutch Experience. *Družboslovne razprave* 11(19–20), 151–168.
- Fatur Videtič, Andrejka (2003): Razvijanje možnosti za aktivno življenje in delo invalidov. V Cveto Uršič in Miran Krajnc (ur.): *Zaposlovanje invalidov – med politiko in prakso*, 57–61. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Furlani, Metka, Dominik Presen, Sonja Belec in Andrejka Fatur Videtič (2006): *Pregled zaposlovanja invalidov v Sloveniji*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
- Hanlon, Danica (2003): Neodkriti potenciali – Angleške izkušnje zakaj je zaposlovanje invalidov za delodajalce koristno. V Cveto Uršič in Miran Krajnc (ur.): *Zaposlovanje invalidov – med politiko in prakso*, 33–40. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Kalčič, Miran (2005): Novi kvotni sistem zaposlovanja invalidov: obvezne kvote kot ukrep spodbujanja zaposlovanja invalidov. *HRM: strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu* 3(8), 16–23.
- Kalčič, Miran (1995): Nekateri vidiki pravnega urejanja varstva delovnih invalidov. *Podjetje in delo: revija za gospodarsko, delovno in socialno pravo* 12 (8), 1127–1141.
- Kalčič, Miran (2006): Kvotni sistem zaposlovanja invalidov. *Delo + varnost : revija za varstvo pri delu in varstvo pred požarom* 51(2), 45.

- Kopač, Anja (2005): Aktivacija kot konvergentni in divergentni proces reforme države blaginje. *Teorija in praksa: družboslovna revija* 42(4-6), 771–786.
- Kopač, Anja (2004): *Aktivacija – obrat v socialni politiki*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kos, Nina (2006): Kvotni sistem zaposlovanja invalidov v Sloveniji. *Delo + varnost : revija za varstvo pri delu in varstvo pred požarom* 51(3), 38–39.
- Kos, Nina (2006a): Nadomestna izpolnitev kvote in finančne vzpodbude Sklada Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov. *Delo + varnost: revija za varstvo pri delu in varstvo pred požarom* 51(5), 34–35.
- Kovač, Lea (2003): Ugotavljanje možnosti za poklicno rehabilitacijo v postopku ocenjevanja invalidnosti. V Cveto Uršič in Miran Krajnc (ur.): *Zaposlovanje invalidov – med politiko in prakso*, 63–74. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Kroflič, Marjan in Cveto Uršič, ur. (2001): *Zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in državah v tranziciji, Enake možnosti zaposlovanja invalidov. Zbornik kongresa FIMITIC*. Ljubljana: Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Kroflič, Marjan in Cveto Uršič, ur. (2005): *Človekove pravice in invalidi: Za 14. člen od ideje do ustavnega zakona*. Ljubljana: Zveza delovnih invalidov Slovenije, Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo.
- Mekinc Jože (1997): Možnosti zaposlovanja invalidnih oseb v Sloveniji. *Gospodarski vestnik* 48(3), 48.
- Milosavljević Petar (1989): *Rehabilitacija invalida*. Beograd: Naučna knjiga.
- Pereirinha, Jose(1995): Poverty and Social Exclusion in Portugal: A general Overview of Situation, Processes and Policies. *Družboslovne razprave* 11(19–20), 169–182.
- Pučnik, Jože (2003): Integriranje invalidov v normalno delovno okolje. *Rehabilitacija* 2(1–2), 81–83.
- Presen, Dominik (2003): Zaposlovanje invalidov in uvedba obveznih kvot. V Cveto Uršič in Miran Krajnc (ur.): *Zaposlovanje invalidov – med politiko in prakso*, 93–96. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.

- Svetlik, Ivan (1985): »Brezposelnost in zaposlovanje«. Ljubljana: Delavska enotnost.
- Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc (2002): *Politika zaposlovanja*. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede.
- Stropnik, Nada in Tine Stanovnik (2002): *Boj proti revščini in socialni izključenosti, 2. knjiga Primer Slovenije*. Budimpešta: Mednarodna organizacija dela.
- Širnik, Brane (2002): Pravni vidiki zaposlovanja invalidov. *Organizacija: revija za management, informatiko in kadre* 35(1), 56–64.
- Šučur, Zoran (1995): Koncept socialne izključenosti. *Revija za socialnu politiku* (3), 223–230.
- Švajger, Andreja, Andrejka Fatur Videtič, Cveto Uršič, Darja Lobe, Jurij Švajger, Boža Pivk in Tanja Lesjak (2002): Nova pot. *Rehabilitacija* 1(1–2), 17–24.
- Tabaj, Aleksandra in Dolinšek Tatjana (2003): »Podporno zaposlovanje« - pot za vključitev invalidov na trg dela. V Cveto Uršič in Miran Krajnc (ur.): *Zaposlovanje invalidov – med politiko in prakso*, 97–102. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Trbanc, Martina (1996): Social Exclusion: The Concept and Data Indicating Exclusion in Slovenija. *Družboslovne razprave* 12(22–23), 99–114.
- Trbanc, Martina (2003): *Socialna in ekonomska vključenost ranljivih skupin v Sloveniji – možni ukrepi za dvig zaposljivosti najbolj ranljivuh kategorij težje zaposljivih in neaktivnih oseb: raziskovalno poročilo*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Uršič, Cveto (2006): Razvijanje zaposljivosti in zaposlitvenih možnosti invalidov. *Delo + varnost: revija za varstvo pri delu in varstvo predpožarom* 51(5), 57–59.
- Uršič, Cveto in Janez Drobnič (1999): Ekonomski in socialni položaj brezposelnih invalidov v Sloveniji: značilnosti posameznih skupin invalidov glede na pravno odločbo o invalidnosti. *Socialno delo* 38(1), str. 5–12.
- Uršič, Cveto (2003): Zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in Sloveniji: izhodišča za pripravo zakona o usposabljanju in zaposlovanju invalidov.

- Defektologica slovenica: revija defektologov in specialnih pedagogov* 11(1), 39–57.
- Uršič, Cveto, ur. (2003a): *Zaposlovanje invalidov – med politiko in prakso v Evropski uniji in Sloveniji*. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za Rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.
 - Uršič, Cveto in Janez Drobnič, ur. (1995): *Zaposlovanje invalidov – primerjava politik, koncepcij in ukrepov*. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Republiški zavod za zaposlovanje.
 - Uršič, Cveto, ur. (2004): *Pravica do enakih možnosti in enake obravnave: usposabljanja in zaposlovanja invalidov v Evropski uniji in Sloveniji*. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.
 - Uršič, Cveto in Aleksandra Tabaj, ur. (2005): *Nacionalni informativni dnevi 2005 – nediskriminacija in enake pravice invalidov v zakonodaji*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
 - Uršič, Cveto in Marjan Kroflič, ur. (2002): *Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu*. Ljubljana: Mednarodna organizacija dela.
 - Vertot, Petronela, ur. (2007): *Invalidi, starejši in druge osebe s posebnimi potrebami v Sloveniji*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
 - Vrbica, Senka (2004): *Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Delo+ varnost: revija za varstvo pri delu in varstvo predpožarom* 49 (4), 52–53.
 - Zavrtnik Zimic, Simona (2000): *Koncept »družbene izključenosti« v analizi marginalnih etničnih skupin. Primer začasnih beguncev in avtohtonih Romov. Teorija in praksa* 37(5), 832–848.

INTERNETNI VIRI:

- Internet 1: *Splošna deklaracija človekovih pravic*, sprejela in razglasila jo je Generalna skupščina Združenih narodov 10. decembra 1948 z resolucijo št. 217A (III). Dostopna na <http://www.varuh-rs.si/index.php?id=102> (10. marec 2008).

- Internet 2: BMJ helping doctors make better decisions (2001): *Social exclusion: old problem, new name.* Dostopno na <http://www.bmj.com/cgi/content/full/323/7306/0> (4. marec 2008).
- Internet 3: GSDRC Governance and Social development Resource Centre (2006): *Social Exclusion.* Dostopno na <http://www.gsdrc.org/go/topic-guides/social-exclusion> (4.marec 3008).
- Internet 4: GSDRC Governance and Social development Resource Centre (2006): *Social Exclusion.* Dostopno na <http://www.gsdrc.org/go/topic-guides/social-exclusion> (4. marec 2008).
- Internet 5: Age Concern (2008): *What is social Exclusion.* Dostopno na http://www.ageconcern.org.uk/AgeConcern/social_inclusion_what.asp (12. april 2008)
- Internet 6: Joseph Rowmtree fundation (2007): *Social exclusion and the onset of disability.* Dostopno na <http://www.jrf.org.uk/knowledge/findings/socialpolicy/n23.asp> (12. april 2008).
- Internet 7: Joseph Rowmtree fundation (2007): *Enduring economic exclusion: disabled people, income and work.* Dostopno na <http://www.jrf.org.uk/knowledge/findings/socialpolicy/060.asp> (1. marec 2008).
- Internet 8: Widmer, Rolf (2002): *Behindertenstatistick: Berichterstattung zur sozialen und okonomischen Lage der behinderten Menschen in der Schweiz. Schlussbericht eines Projektes im Auftrag und Zusammenarbeit mit dem Schweizerischen Nationalfonds und dem Bundesamt fur Statistik.* Dostopno na <http://www.sozialstaat.ch/global/projects/handicap/widmer/widmer.pdf> (3. januar 2008).
- Internet 9: European disability forum. *EDF Policy Paper Development Cooperation And Disability* (2003): Dostopno na <http://www.dced.nl/default.asp?1663> (15.marec 2008).
- Internet 10: Vodovnik, Zvone (2004): *Razvoj socialnega dialoga v sodobnih industrijskih razmerah.* Dostopno na <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID050907.doc> (15.marec 2008).

- Internet 11: *Pravilnik o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja*, Uradni list RS, št. 5/2007 z dne 19.1.2007. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=20075&stevilka=221> (4. februar 2008).
- Internet 12: Evropomočnik (2005): *Evropomočnik vprašanja in odgovori*. Dostopno na <http://evropa.gov.si/evropomocnik/question/662-171/> (12. december 2007).
- Internet 13: Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov (2006): *Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov*. Dostopno na <http://www.svzi.gov.si> (15. marec 2008).
- Internet 14: Philippa, Thomas (2005): *Disability Poverty and the Millennium Development Goals. Relevance, Challenges and Opportunities for DFID*. Dostopno na http://www.disabilitykar.net/docs/policy_final.doc (13. februar 2008).
- Internet 15: Združenje občin Slovenije (2006): *Strategija »dostopna Slovenija«*. Dostopno na <http://www.zdruzenjeobcin.si/dokumenti/216.doc> (15. april 2008).
- Internet 16: Ministrstvo za informacijsko družbo, Republika Slovenija, Vlada Republike Slovenije (2008): *Leto 2003 – Evropsko leto invalidov*. Dostopno na <http://mid.gov.si/mid/mid.nsf/f1?OpenFrameSet&Frame=main&Src=/mid/mid.nsf/0/FE00895ACF1B1555C1256D8100553EC5?OpenDocument> (11. marec 2008).
- Internet 17: Zveza delovnih invalidov Slovenije (2005): *Madridska deklaracija*. Dostopno na http://www.zveza-zdis.si/content/madridska_deklaracija_2003.doc (20. april 2008).
- Internet 18: Zveza delovnih invalidov Slovenije (2005): *Malaška deklaracija o invalidih »Razvoj v smeri enakovredne vključenosti invalidov kot državljanov«*. Dostopno na http://www.zveza-zdis.si/content/Malaska_deklaracija_o_invalidih.doc (4. februar 2008).
- Internet 19: Banka Slovenije (2006): *Evropsko leto invalidov – bankovci*. Dostopno na <http://www.bsi.si/bankovci-in-kovanci.asp?Mapald=484> (3. februar 2008).
- Internet 20: Uradni list Republike Slovenije (2006): *Sklep o določitvi leta 2003 za leto invalidov*. Dostopno na

- <http://www.uradnilist.si/1/objava.jsp?urlid=200269&stevilka=3374> (4. februar 2008).
- Internet 21: Zveza delovnih invalidov Slovenije (2005): *Občina po meri invalidov*. Dostopno na <http://www.zvezazdis.si/index.php?module=ContentExpress&func=display&ceid=19> (12. april 2008).
 - Internet 22: Združenje občin Slovenije (2006): *Prvo letno poročilo o izvajanju nacionalnega akcijskega načrta o socialnem vključevanju NAP/vključevanje 2004 – 2006*. Dostopno na <http://www.zdruzenjeobcin.si/dokumenti/doku313.doc> (15. marec 2008).
 - Internet 23: Kroflič, Marjan (2007): *Evropsko leto enakih možnosti za vse*. Dostopno na <http://www.zdruzenjecvb.com/clanki/pdf/11-kroflac-letno-2007-zakapnik.pdf> (20. marec 2008).
 - Internet 24: *Zakon o delovnih razmerjih*, Uradni list RS, 42/2002 z dne 15.5.2002. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (4. februar 2008).
 - Internet 25: Dular, Tanja (2006): *Družba za vse*. Dostopno na http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/word/druzba_za_vse.doc (4. februar 2008).
 - Internet 26: Joseph Rowntree foundation (2007): *How disabled people manage in the workplace*. Dostopno na <http://www.jrf.org.uk/knowledge/findings/socialcare/793.asp> (14. februar 2008).
 - Internet 27: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2008): Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Dostopno na <http://www.mddsz.gov.si/> (6.1.2008).
 - Internet 28: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2008): *Izvajalci programov socialne vključenosti, ki jih sofinancira Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve za obdobje 2006-2010*. Dostopno na http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/invalidi_soc_vkljuc_06_10_seznam.pdf (15. januar 2008).

- Internet 29: *Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov*, Uradni list RS, št. 32/2007 z dne 10. 4. 2007. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/content?id=79610&part=u&highlight=Uredba+o+dolo%C4%8Ditvi+kvote+za+zaposlovanje+invalidov> (6. november 2007).
- Internet 30: Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov (2006): *Kvotni sistem*. Dostopno na <http://www.svzi.gov/index.php?pageid=2> (6. januar 2008).
- Internet 31: *Zakon o gospodarskih družbah*, Uradni list RS, št. 15/05 – ZGD – UPB1 z dne 17.2.2005. Dostopen na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200515&stevilka=433> (4. februar 2008).
- Internet 32: Handy World (2008): *Delovanje invalidskih podjetij*. Dostopno na <http://www.handyworld-si.com/slo/article.php?story=200409042034389> (15. marec 2008).
- Internet 33: *Pravilnik o invalidskih podjetjih*, Uradni list RS, št. 117/2005 z dne 23. 12. 2005. Dostopen na http://www.soncek.org/Zakonodaja/pravilnik_o_invalidskih_podjetij_st117.pdf (20. april 2008).
- Internet 34: *Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov*, Uradni list RS, št. 16/07 z dne 10.6.2004. Dostopno na http://www.soncek.org/Zakonodaja/u2004063_zakonZZRZI.pdf (12. december 2007).
- Internet 35: *Uredba o uvedbi in uporabi standardne klasifikacije dejavnosti*, Uradni list RS, št. 2/2002 z dne 11.1.2002. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=20022&stevilka=38> (11. januar 2008).
- Internet 36: *Pravilnik o merilih in postopku za pridobitev statusa invalida, za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov ter o delu rehabilitacijskih komisij* Uradni list RS, št. 117/05 iz dne 23.12.2005. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/content?id=59797&part=u&highlight=Pravilnik+o+merilih+in+postopku+za+pridobitev+statusa+invalida> (4. februar 2008).

- Internet 37: Sonček – Zveza društev za cerebralno paralizo Slovenije (2008): *Vodnik po pravicah invalidov*. Dostopno na <http://www.soncek.org/Zakonoaja/Vodnikpopravicahinvalidov.htm> (15.marec 2008).
- Internet 38: *Pravilnik o zaposlitvenih centrih*, Uradni list RS, št. 117/2005 z dne 23.12.2005. Dostopen na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2005117&stevilka=5162> (20.april 2008).
- Internet 39: Joseph Rowmtree foundation (2007): *Social exclusion and the onset of disability*. Dostopno na <http://www.jrf.org.uk/knowledge/findings/socialpolicy/n23.asp> (15. marec 2008).
- Internet 40: *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju*, Uradni list RS, št. 106/1999 z dne 23. 12. 1999. Dostopen na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=1999106&stevilka=4965> (4. februar 2008).
- Internet 41: Republika Slovenija, Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve (2008): *Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi*. 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/ (20. marec 2008).
- Internet 42: Inclusion – Europe (2005): *Evropska unija proti socialni izključenosti*. Dostopno na <http://www.inclusion-europe.org/documents/1603.pdf> (4. januar 2008).
- *Ustava Republike Slovenije*, Uradni list RS, št. 33/91 z dne 28.12.1991. Dostopno na <http://www.dz-rs.si/?id=150&docid=28&showdoc=1> (15. januar 2008).

11.PRILOGE

PRILOGA A: VPRAŠALNIK

Čas izvedbe intervjujev: 10.5 – 30.5. 2008

1. Katera kategorija invalidnosti se vam priznava?

2. Ali ste zaposleni v invalidskem podjetju? Če da, kako dolgo že delate v invalidskem podjetju?

3. Ste pred tem delali v kakšnem neinvalidskem podjetju?

4. Ali ste dolgo iskali zaposlitev?

5. Ste imeli probleme z zaposlitvijo v neinvalidskih podjetjih?

6. Ali menite, da je zaposlitev v invalidskem podjetju boljša, oziroma bolj prilagojena potrebam invalidnih oseb, kot zaposlitev v običajnem podjetju?

7. Katere so po vašem mnenju prednosti invalidskega podjetja?

8. Kako so po vašem mnenju upoštevane potrebe delavcev invalidov?

9. Kako je pri vas organizirano delo?

10. Ali se delovno mesto prilagodi vsakemu posamezniku?

11. Ali ste z svojim delom zadovoljni?

12. Kaj bi po vašem mnenju v prihodnosti še bilo potrebno izboljšati na vašem delovnem mestu?

13. Kako bi ocenili odnos nadrejenih do vas?

14. Ali se razumete z sodelavci?

15. Ali vam sodelavci pomagajo, če jih prosite za pomoč?

16. Kaj vam predstavlja delo? Ali bi ostajali doma v primeru, da vam država zagotovi socialno varnost?

16. Ali poznate nov zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov? Menite, da bo le ta izboljšal vaš položaj?

17. Kaj menite o kvotnem sistemu? Menite, da lahko izboljšamo položaj invalidnih oseb na trgu delovne sile z vpeljavo obveznih kvot?

18. Ali ste seznanjeni z postopkom zaposlitvene rehabilitacije?

19. Menite, da le ta pripomore k boljšemu vključevanju na delovno mesto?

20. Ali menite, da imate dostop do vseh javnih dobrin in storitev?
