

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Andreja Klobučar

**ZAPOSLOVANJE INVALIDOV NA
DOLENJSKEM IN V BELI KRAJINI**

DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA 2008

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Andreja Klobučar

mentor:izr. prof. dr. Anton Kramberger

**ZAPOSLOVANJE INVALIDOV NA
DOLENJSKEM IN V BELI KRAJINI**

DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA 2008

Za strokovno pomoč se zahvaljujem mentorju izr. prof. dr. Antonu Krambergerju.

*Posebno zahvalo namenjam mami in očetu,
ki sta mi omogočila študij in mi vedno stala ob strani.*

Hvala tudi Janiju, Brigiti, Maji in vsem, ki so me vzpodbujali in verjeli vame.

ZAPOSLOVANJE INVALIDOV NA DOLENJSKEM IN V BELI KRAJINI

Invalidi so na podlagi osebnih okoliščin (invalidnosti) na različnih nivojih družbenega življenja izpostavljeni neenakosti, diskriminaciji in izključenosti, še posebej na trgu delovne sile. Pomembno sredstvo za doseg socialne vključenosti invalidov je zaposlitev. V procesu zagotavljanja enakih pravic pri zaposlovanju invalidov igra bistveno vlogo država, ki z zakonskimi regulacijami invalidom zagotavlja pravice do dela in zaposlovanja. V diplomskem delu sem posebej izpostavila kvotni sistem in finančne vzpodbude za zaposlovanje invalidov, katere je Slovenija nedavno uvedla. Predstavila sem položaj invalidov na trgu delovne sile in strukturne značilnosti brezposelnih invalidov na Dolenjskem in v Beli krajini. Pri zaposlovanju invalidov je pomemben odnos delodajalcev do zaposlovanja invalidov. Posebno poglavje sem namenila zaposlovanju invalidov pod posebnimi pogoji v invalidskih podjetjih, ki so pomembna oblika socialne ekonomije. V procesu zaposlovanja invalidov morajo sodelovati država, delodajalci, invalidi, invalidske organizacije, sindikati, itd. in celotna družba.

Ključne besede: invalidi, pravice, brezposelnost, zaposlovanje.

EMPLOYMENT OF DISABLED PEOPLE IN DOLENJSKA AND BELA KRAJINA

On the basis of personal conditions (disability) are disabled people, on different levels of social life, subject to inequality, discrimination and exclusion. They are also excluded from the labour market. Important instrument to attain social inclusion is employment. The state must assure equal rights for disabled people, especially in the area of work and employment. In my diploma I have also presented quota system and financial stimulations for employers. Furthermore, the positions on labour market and structural characteristics of unemployed disabled people in Dolenjska and Bela krajina are being analysed. The last chapter is dedicated to employment under special conditions (disability companies). The importance of cooperation between state, employers, disabled people, disability organizations, trades union, etc. and society is being stressed out.

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

KAZALO

1. UVOD	8
2. OPREDELITEV INVALIDNOSTI IN INVALIDA – ENAKOPRAVNEGA DRŽAVLJANA	10
2.1 INVALIDNOST	10
2.2 »INVALID«	13
2.3 ENAKOPRAVNOST INVALIDOV	15
3. POMEN DELA ZA SOCIALNO VKLJUČITEV INVALIDOV	17
3.1 OPREDELITEV DELA	17
3.2 SOCIALNA IZKLJUČENOST IN SOCIALNA VKLJUČENOST	18
3.3 Z DELOM (ZAPOSLITVIJO) PROTI SOCIALNI IZKLJUČENOSTI	24
4. DOKUMENTI O TEMELJNIH PRAVICAH, DELU IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV 28	
4.1 MEDNARODNI DOKUMENTI	29
4.1.1 Organizacija združenih narodov.....	29
4.1.2 Mednarodna organizacija dela	31
4.1.3 Evropska unija.....	33
4.1.4 Svet Evrope.....	34
4.2 NACIONALNI DOKUMENTI	35
4.2.1 Ustava Republike Slovenije	35
4.2.2 Zakon o delovnih razmerjih.....	36
4.2.3 Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.....	38
4.2.4 Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov	40
4.2.5 Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju	44
4.2.6 Drugi predpisi	45
4.3 S PREDPISI DO SPOŠTOVANJA ENAKIH MOŽNOSTI	45
5. KVOTNI SISTEM IN VZPODBUDE ZA ZAPOSLOVANJE INVALIDOV V SLOVENIJI 47	
5.1 UVEDBA KVOTNEGA SISTEMA, VLOGA SKLADA REPUBLIKE SLOVENIJE ZA VZPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA INVALIDOV	48
5.1.1 Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov.....	51
5.2 IZVAJANJE KVOTNEGA SISTEMA V SLOVENIJI – PRVI REZULTATI	53
6. REALNOST POZICIJE INVALIDOV NA TRGU DELOVNE SILE	55
6.1 BREZPOSELNOST INVALIDOV V SLOVENIJI	56
6.1.1 Strukturne značilnosti brezposelnih invalidov na Dolenjskem in v Beli krajini.....	58

6.2 ODNOS DELODAJALCEV DO ZAPOSLOVANJA INVALIDOV	62
7. ZAPOSLOVANJE INVALIDOV POD POSEBNIMI POGOJI V INVALIDSKIH PODJETJIH	66
7.1 ORGANIZACIJSKE IN STRUKTURNE ZNAČILNOSTI INVALIDSKIH PODJETIJ NA DOLENJSKEM IN V BELI KRAJINI.....	69
7.2 ALI INVALIDSKA PODJETJA RES IZPOLNJUJEJO SVOJE POSLANSTVO?	72
8. SKLEP	74
LITERATURA IN VIRI.....	76
PRILOGE	86

KAZALO SLIK

Slika 2.3.1: Shema širšega pojmovanja procesa invalidnosti	16
--	----

KAZALO TABEL

Tabela 5.1.1: Sprememba višine kvote po dejavnosti zavezanca (stara in nova Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov).....	49
Tabela 6.1.1: Razmerje med številom brezposelnih oseb in brezposelnih invalidov v letih od 1995 do 2006.....	57
Tabela 6.1.1.1: Skupno prebivalstvo, delovno aktivno prebivalstvo in brezposelnost v Republiki Sloveniji v letu 2006 po območnih službah ZRSZ	59
Tabela 6.1.1.2: Stopnja registrirane brezposelnosti v OS NM	60
Tabela 6.1.1.3: Število vseh brezposelnih oseb in število invalidov prijavljenih na uradih za delo OS NM ob koncu decembra 2004, 2005 in 2006.....	60
Tabela 6.1.1.4: Brezposelni invalidi po stopnjah izobrazbe in spolu (na dan 30. junij 2007)	62
Tabela 7.1.1: Izobrazbena struktura zaposlenih v invalidskih podjetjih na Dolenjskem in v Beli krajini	70

KAZALO GRAFOV

Graf 6.1.1.1: Brezposelne invalidne osebe po vrsti invalidnosti na dan 31.12.2006.....	61
Graf 7.1: Število invalidskih podjetij v Sloveniji od 1988 do 2004	67

1. UVOD

Na prav poseben dan se je zgodilo nekaj, kar je v trenutku obrnilo življenje na glavo.

Poseben dan za 600 milijonov¹ ljudi na svetu. Za ene že ob rojstvu, za druge v otroštvu, najstniških letih ali kasneje v odrasli dobi. Vsak ima svojo zgodbo. Zgodbo o življenju z invalidnostjo. Ena izmed teh je bila tudi povod za izbrano temo diplomskega dela.

V diplomskem delu bom najprej opredelila izraza invalid in invalidnost. Opisala bom nekatere ključne mednarodne in nacionalne definicije, ki kažejo predvsem na heterogenost skupine invalidov. Iz tega sledi, da v bistvu enoznačne in enostavne definicije invalidnosti ni. Tovrstno obravnavanje je pravilno, kajti vsak invalid je edinstven. Pomembno je, da invalidnosti ne obravnavamo le z medicinskega vidika, temveč tudi z družbenega.

Invalidi spadajo v skupino, katera je na osnovi osebne okoliščine (invalidnosti), na različnih nivojih družbenega življenja, izpostavljena neenakosti, diskriminaciji in izključenosti, med ostalim tudi na trgu delovne sile. Pomembno sredstvo za doseg socialne vključenosti invalidov je zaposlitev. V tem kontekstu me bo zanimalo predvsem naslednje; ali mednarodna skupnost, Evropska unija in Republika Slovenija izpolnjujejo nalogo spoštovanja osnovnih človekovih pravic in svoboščin. Katere so zakonske regulacije na področju zagotavljanja temeljnih pravic slehernega človeka in posebej pravic invalidov do dela in zaposlovanja? Posebno poglavje namenjam obravnavi teh dokumentov. Z zakonsko podkrepljenimi ukrepi 'pozitivne diskriminacije' se lahko rešuje/izboljšuje pozicija invalidov, tudi na trgu delovne sile, kjer opažam socialno katastrofo v primerjavi z drugimi skupinami. Trg dela povečuje diskriminacijo, zato morajo biti politike protiutež temu.

Posebej bom izpostavila kvotni sistem in vzpodbude za zaposlovanje invalidov, katere je Slovenija nedavno uvedla. Na podlagi pridobljenih informacij bom skušala oceniti, ali se ključ za povečanje zaposlenosti in zmanjšanje brezposelnosti invalidov skriva v obveznem načinu zaposlovanja invalidov in v finančnih stimulacijah, ki so namenjene delodajalcem.

¹ Po oceni Svetovne zdravstvene organizacije.

V nadaljevanju bom raziskala, ali se ta obsežna mednarodna in nacionalna zakonodaja na področju pravic do dela in zaposlovanja invalidov, dejansko implementira v praksi, na trgu delovne sile. Najpogosteje uporabljen način za ugotavljanje pozicije invalidov na trgu delovne sile je primerjanje brezposelnosti z drugimi delavci (glej Drobnič 2002: 436), zato bom s pomočjo pridobljenih podatkov in literature, opredelila nekatere ključne strukturne značilnosti brezposelnih invalidov v Sloveniji ter na območju Dolenjske in Bele krajine. Predpostavljam, da se brezposelnost invalidov na Dolenjskem in v Beli krajini, zaradi zmanjšane delovne zmožnosti in drugih strukturnih problemov, povečuje.

Na položaj invalidov na trgu delovne sile vpliva tudi odnos delodajalcev do zaposlovanja invalidov in ohranitve njihove zaposlitve. Omenjeno bom izpostavila v okviru šestega ter sedmega poglavja. V slednjem bom, kot pomembno obliko zaposlovanja invalidov pod posebnimi pogoji, obravnavala invalidska podjetja na Dolenjskem in v Beli krajini.

Na zaposlovanje invalidov je potrebno gledati z več zornih kotov. Z vidika države, invalidskih organizacij, delodajalcev, invalidov in širše družbe. Ravno zaradi vloge več akterjev v tem pomembnem procesu zaposlovanja invalidov, sem tekom izdelave diplomskega dela od vseh pridobila informacije. 'Pravi' pogled so mi omogočili: Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje; Območna služba Novo mesto, Medobčinsko društvo invalidov Novo mesto, invalidska podjetja na območju Dolenjske in Bele krajine ter drugi delodajalci in nenazadnje zaposleni ter brezposelni invalidi. Ključno je, da ti akterji med seboj sodelujejo.

Osebno me bo vodila skozi tematiko diplomskega dela še naslednja misel:

»Največja napaka je, da ne narediš ničesar, ker lahko narediš le malo« (Sydney Smith).

2. OPREDELITEV INVALIDNOSTI IN INVALIDA – ENAKOPRAVNEGA DRŽAVLJANA

Naloga preprosto ne morem začeti brez poglavja, kjer ne bi natančno opredelila osnovnih definicij. Kar pa ni enostavno, saj se v literaturi srečujemo z mnogimi izrazi, ki pomenijo različne pravice (in omejitve) za invalide glede na vrsto njihove invalidnosti.

Že v vsakdanjem življenju, seveda brez strokovne podlage in pogosto s stereotipnim pridihom, uporabljamo razne termine, kot so: 'hendikepirani', otroci s posebnimi potrebami, paraplegiki, delovni invalidi, slepi, gluhonemi in še bi lahko naštevala.

Pojem invalid(nost) ima že dolgo zgodovino; »je latinskega izvora (invalidus iz in–validus: močan, veljaven biti). Z njim so stari Rimljani označevali tiste, ki so dobili trajne zdravstvene okvare kot vojaki v vojni. Država jim je na različne načine zagotavljala trajno odškodnino« (Drobnič 2002: 440).

Jasno je, da »invalidi niso homogena skupina. Njihova invalidnost lahko pomeni telesno prizadetost, prizadetost čutil, umske ali psihične prizadetosti ali težavo z duševnim zdravjem. Lahko so invalidi od rojstva ali pa je invalidnost nastala v otroštvu, najstniških letih ali kasneje v življenju, med izobraževanjem ali v času zaposlitve« (Uršič in Kroflič 2002: 9).

»Invalidi – osebe z invalidnostjo, prizadeti, hendikepirani ipd. so kot posamezniki v zelo neenakem položaju, ne le zaradi teže in vrste okvare, socialnega okolja, v katerem živijo, in drugih osebnih lastnosti temveč zaradi vzroka svoje invalidnosti« (Tomič 2002:17).

2.1 Invalidnost

»Neke splošne opredelitve pojma invalidnosti v svetu ni. Tako države kot tudi posamezne mednarodne organizacije uveljavljajo svoje opredelitve invalidnosti predvsem glede na to, kaj obravnavajo ali kaj je njihov namen« (Drobnič 2002: 440).

Med raznovrstnimi mednarodnimi definicijami invalidnosti sem zato izbrala tiste, katere je uporabil tudi Statistični urad Republike Slovenije² v brošuri Invalidi, starejši in druge osebe s posebnimi potrebami v Sloveniji:

- *V Poročilu o človekovih pravicah je o invalidnosti zapisano, da se šteje za invalida »vsaka oseba, ki ima upoštevajoč starost in socialno okolje, v katerem živi, zaradi trajne ali dolgotrajne funkcionalne telesne ali duševne okvare resne težave pri svojem vključevanju v družino, družbo, izobraževanje in poklic oziroma pri uveljavljanju svojim človekov pravic«.*
- *Zelo široko opredeljuje invalidnost WEFD³, evropska neprofitna, nevladna funkcija, kjer menijo, da »invalidnost ni omejena samo na fizično in mentalno nesposobnost posameznika, ampak pomeni zdravstvene probleme, probleme v partnerskih odnosih, revščino in nizko stopnjo izobrazbe, kajti le-ti problemi preprečujejo ljudem, da dosežejo svoj najboljši potencial in tako prispevajo k razvoju družbe«.*
- *V MKF⁴ pa z izrazom »zmanjšana zmožnost/invalidnost« poimenujejo večdimenzionalni pojav, ki je posledica odnosa med osebami in njihovim fizičnim in družbenim okoljem (Vertot 2007: 9–10).*

»V angleškem govornem območju je izraz invalid nezaželen in se namesto njega uporablja disability, person with disability ali celo handicap. Podobno je v italijanskem govornem območju, kjer se uporablja pojem handicap, in nemškem, kjer uporabljajo pojem Behinderung« (Drobnič 2002: 440).

Slovensko definicijo invalidnosti zaposlenih ljudi opisuje prva točka 60. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju: »**Invalidnost** po tem zakonu je podana, če se zaradi sprememb v zdravstvenem stanju, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi medicinske rehabilitacije in so ugotovljene skladno s tem zakonom, zavarovancu zmanjša zmožnost za zagotovitev oziroma ohranitev delovnega mesta oziroma poklicno napredovanje« (Internet 19).

² V nadaljevanju SURS.

³ World Education Foundation for the Disabled.

⁴ Mednarodna klasifikacija funkcioniranja, zmanjšane zmožnosti in zdravja.

Zakon nadalje v 2. točki istega člena loči med tremi **kategorijami invalidnosti** glede na zgoraj navedeno opredelitev in preostalo delovno zmožnost zavarovanca⁵:

- I. kategorija: zavarovanec ni več zmožen opravljanja pridobitnega dela, v primeru poklicne invalidnosti, preostale delovne zmožnosti ni več;
- II. kategorija: delovna zmožnost za svoj poklic je zmanjšana za 50 % ali več;
- III. kategorija: zavarovanec z ali brez predhodne poklicne rehabilitacije ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, lahko pa opravlja določeno delo vsaj s polovico polnega delovnega časa oziroma, če je zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za manj kot 50 % ali, če zavarovanec še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar pa ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katerega je razporejen (glej Internet 19).

Slovenska (kot tudi tuja, mednarodna) zakonodaja je zelo raznovrstna zaradi različnih oblik invalidnosti. Vse zakonske podlage povzema Navodilo za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide (Uradni list št. 10/2005 in 43/2005), ki daje navodila in zavezuje delodajalce k (pravilni) prijavi invalidov v zavarovanje (pokojninsko in invalidsko ter zdravstveno). S tem se je uvedla, v obrazec Prijave v pokojninsko in invalidsko ter zdravstveno zavarovanje, nova rubrika, kjer je potrebno za osebo, zavarovano na podlagi delovnega razmerja, vpisati eno izmed naštetih enajstih šifer:

00 – zavarovanec, ki **ni** invalid po 3. členu tega navodila,

01 – zavarovanec, ki je pridobil status invalida po 10. členu Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov⁶,

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

03 – zavarovanec, ki je pridobil status delovnega invalida II. oziroma II. kategorije po 34. členu ZPIZ–92 oziroma po predpisih, ki so veljali pred uveljavitvijo tega zakona,

⁵ O ugotavljanju preostale delovne zmožnosti je smiselno govoriti le pri invalidnosti II. in III. kategorije. Podana je v primeru, ko zavarovanec lahko dela s polnim delovnim časom in z delovnim naporom, ki ne poslabša njegove invalidnosti, na drugem delovnem mestu, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi oziroma usposobljenosti; ko se s poklicno rehabilitacijo lahko usposobi za delo s polnim delovnim časom na drugem delovnem mestu; če lahko opravlja določeno delo vsaj s polovico delovnega časa (61. člen ZPIZ–1 UPB4).

⁶ Več v poglavju 2.2.

- 04** – zavarovanec, ki je pridobil status delovnega invalida II. oziroma III. kategorije po 60. členu ZPIZ-1–UPB2,
- 05** – zavarovanec iz 4. člena tega navodila, ki mu je ugotovljena telesna okvara po prvem in tretjem odstavku 143. člena ZPIZ–UPB2 oziroma po predpisih, ki so veljali pred uveljavitvijo zadnje spremembe tega zakona,
- 06** – zavarovanec, ki je pridobil status vojaškega invalida po 2. členu, status vojaškega mirnodobnega invalida po 3. členu oziroma status civilnega invalida vojne po 4. členu Zakona o vojnih invalidih,
- 07** – zavarovanec, ki je pridobil pravice po Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb,
- 08** – zavarovanec iz 5. člena tega navodila, ki je bil razvrščen na podlagi izvida in mnenja strokovne komisije za razvrščanje otrok in mladostnikov z motnjami v telesnem in duševnem razvoju po 11. členu Zakona o izobraževanju in usposabljanju otrok in mladostnikov z motnjami v telesnem in duševnem razvoju,
- 09** – zavarovanec iz 6. člena tega navodila, ki je bil usmerjen v program vzgoje in izobraževanja po 21. členu Zakona o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami,
- 10** – zavarovanec, ki je pridobil status invalida po predpisih drugih držav članic Evropske unije (Internet 18).

2.2 »Invalid«

Če povzamem zavarovance iz prejšnjega podpoglavja (razen šifre 00 – zavarovanec, ki ni invalid) bi v grobem invalide razdelila na pet skupin:

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

Znotraj vsake skupina sta, skladno z zakonom, drugače obravnavana invalidnost in invalidi, kar je smiselno, glede na to, da gre za različne okvare oziroma prizadetosti zdravja ter njihovo trajanje. Iz tega sledi, da ni jasne enoznačne (in enostavne) opredelitve invalida/invalidnosti. V kolikor želijo vse skupine uživati pravice, ki jim pripadajo, pa je

potrebno predhodno pridobiti pravno »potrdilo«, odločbo o vrsti in stopnji invalidnosti. Višina in vrsta pravic⁷ se razlikuje v skladu z zakonsko opredelitvijo (glej Uršič 2007: 8–9).

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov⁸ v 3. členu opredeli invalida: »Invalid oziroma invalidka (v nadaljnjem besedilu: invalid) je oseba, ki pridobi status invalida po tem zakonu ali po drugih predpisih, in oseba, pri kateri so z odločbo pristojnega organa ugotovljene trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni in ima zato bistveno manjše možnosti, da se zaposli ali ohrani zaposlitev ali v zaposlitvi napreduje« (Internet 15).

V 10. členu ZZRZI so navedeni pogoji za pridobitev **STATUSA INVALIDA**, in sicer lahko le-tega pridobi oseba, ki:

1. ni pridobila statusa invalida po drugih predpisih oziroma nima z odločbo pristojnega organa ugotovljenih trajnih posledic telesne ali duševne okvare ali bolezni ter zato bistveno manjše možnosti, da se zaposli ali ohrani zaposlitev,
2. je prijavljena kot brezposelna oseba na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje,
3. je dopolnila starost 15 let oziroma ni stara več, kot je po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju pogoj za pridobitev pokojnine za najnižjo pokojninsko dobo,
4. izpolnjuje merila, določena s tem zakonom⁹,
5. je zaposlena in izpolnjuje pogoje iz prve, tretje in četrte točke.

Tomičeva še pravi, da »invalid ni enako invalid, sleherni je enkratna osebnost, kar moramo upoštevati pri programiranju dejavnosti« (Tomič 2002: 17).

⁷ Več o pravicah invalidov na podlagi zakonov v poglavju 4.

⁸ ZZRZI-UPB2, Uradni list RS, št. 16/2007.

⁹ Merila za pridobitev statusa invalida so opisana v 11. členu ZZRZI-UPB2. Pri osebi morajo biti ugotovljene trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni; težave pri dejavnostih, ki vplivajo na njeno zaposljivost in ovire pri vključevanju v delovno okolje, v skladu z mednarodno klasifikacijo funkcioniranja, invalidnosti in zdravja.

2.3 Enakopravnost invalidov

V tem poglavju sem najprej kratko opisala nekatere pravne oziroma zakonske opredelitve invalida in invalidnosti, z namenov, da bi pokazala, kako raznovrstno, široko in kompleksno področje je zajeto znotraj (samo) nekaterih mednarodnih, kot tudi nacionalnih definicij. Če se na tej točki osredotočim le na slovensko zakonodajo¹⁰, znotraj katere je pravna ureditev pravic invalidov zelo zahtevna; kjer se zakoni prepletajo med seboj in dopolnjujejo s predpisi, pravilniki, navodili, potem zagotovo ne more obstajati enotna in enoznačna terminologija na invalidskem področju. Invalidi so heterogena skupina, zato ne moremo govoriti le o eni definiciji invalida in invalidnosti.

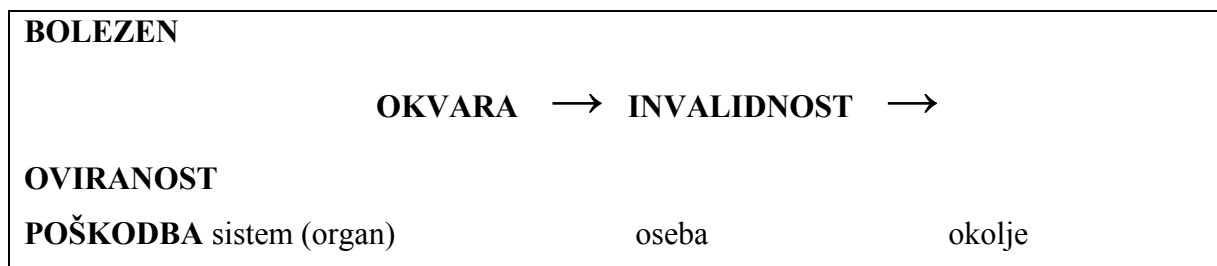
Kot že omenjeno, »slovenska zakonodaja loči več vrst invalidov, kar pomeni tudi različno pravno ureditev in različnost pravic za posamezno vrsto invalidov« (Kalčič 2007: 11). Kljub raznolikosti (pravni, socialni, ...) znotraj samega področja, pa je pomembno, da se zavedamo ključnih skupnih človekovih pravic:

Invalidi so upravičeni do enakih človekovih pravic kot vsi drugi državljani. Prvi člen Splošne deklaracije človekovih pravic določa: Vsi ljudje se rodijo svobodni in imajo enako dostojanstvo in enake pravice. Z namenov doseganja tega cilja, morajo vse države spoštovati različnost znotraj države in si prizadevati k temu, da bi invalidi lahko uživali vse človekove pravice: državljanske, politične, socialne, ekonomske in kulturne, kot so priznane v različnih mednarodnih konvencijah, v pogodbi o Evropski uniji in v različnih nacionalnih ustavah (Madridska deklaracija 2002: 1).

Ne glede na vse opisane in mnoge druge definicije, ravno zgornji citat poudarja pomen primarnega sprejemanja dejstva in zavedanja posameznika, celotne družbe in seveda države, skupnosti, da smo si ljudje različni, pa vendar smo (oziroma naj bi bili) enakovredni in enakopravni. Enaki eden pred drugim, enaki pred zakonom. Pa vendar, očitno je potrebno ogromno pravnih podlag, mnogo definicij, različnih programov, aktivnosti in še česa, da bi invalidi v družbi oziroma okolju, lahko (za)živelih »svobodno« in uživali svoje državljanske pravice. Da invalidnosti in invalidov ne moremo obravnavati le individualno oziroma izolirano, pač pa v odnosu do okolja (družbe), potrjuje tudi slika 2.3.1.

¹⁰ Podrobneje v poglavju 4.

Slika 2.3.1: Shema širšega pojmovanja procesa invalidnosti



Vir: Mednarodna razvrstitev invalidnosti ICIDH, WHO v Drobnič 2002: 442.

Miran Krajnc, nekdanji predsednik Zveze delovnih invalidov, opredeljuje invalidnost kot sopotnico življenja: »Invalidnost, vsaj zame, v osebnem smislu, ni prav nobena vrednota. Z njo le živim, je moja telesna danost in življenjska sopotnica, ki se je ne da znebiti. 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 in jo kot fenomen predstaviti javnosti« (Krajnc 2005: 27).

K zgornjemu razmišljanju bi dodala še svoj pogled oziroma 'definicijo'. Ta je le ena, in sicer invalid=človek. In invalidnost označuje življenje! Za življenje pa se je potrebno boriti. V kolikor bi res vsi spoštovali osnovne človekove pravice, bi bilo to borbo za dostojno življenje invalidov, ki je že sama po sebi zelo težka, lažje biti.

3. POMEN DELA ZA SOCIALNO VKLJUČITEV INVALIDOV

3.1 Opredelitev dela

Kaj vse se »skriva« v besedi delo? Glede na trditev Keitha Grinta je »nemogoča kakršna koli nedvoumna ali objektivna definicija dela« (Grint v Haralambos in Holborn 1999: 185).

»Za Marxa je delo – proizvodnja blaga in uslug – ključno za človekovo srečo in samo-uresničitev. Delo je najpomembnejša, temeljna človekova dejavnost. Ljudem omogoča, da uresničijo svoje skrite možnosti, ali pa izkrivi in izpridi njihovo naravo in odnose do drugih ljudi« (Haralambos in Holborn 1999: 187).

O odnosu med delom in dostojanstvom osebe razmišlja Janez Pavel II v Okrožnici o človeškem delu: ob devetdesetletnici okrožnice Rerum Novarum. Delo v etičnem kontekstu označuje kot dobrino, ki omogoča dostojanstvo osebe: »Delo je dobrina za človeka – je dobrina njegove človeškosti – kajti človek z delom ne le spreminja naravo, ko jo prilagaja svojim potrebam, temveč se z njim tudi sam uresničuje kot človek in v določen smislu celo 'postaja bolj človek'« (Joannes Paulus 1981: 21).

O tem, da je neodvisno življenje pogojeno z delom in marljivostjo, opozarjajo mnogi slovenski pregovori, kot na primer: *Brez dela ni jela.*

Brez muje se še čevelj ne obuže.

Vse se zmore, če se hoče.

Koristi ni, če mlin stoji in jezik molči.

Te štiri (navidezno preproste ljudske) pregovore bom uporabila le v kontekstu situacije, v kateri se nahajajo invalidi in tako skušala opozoriti na glavne težave na tem področju. Prvi pregovor opozarja na dejstvo, da brez dela, ki omogoča fizični obstoj posameznika (in družbe), življenje ni mogoče. Drugi zagotovo drži prav za invalide, saj predstavljajo tisto skupino, ki se mora veliko bolj potruditi za doseg cilja oziroma za pridobitev in ohranitev sposobnosti opravljanja dela. Kontradiktoren položaju invalidov v družbi pa je tretji pregovor, kajti včasih tudi moč volje posameznika ne more premagati in premakniti miselnosti in moči skupin, družbe. Zato pa je potrebno povzeti nauk iz četrtega pregovora in se aktivirati v smeri obveščanja o problemih, vplivati na zakonodajo, delovati v smeri

prilaganja in spreminjanja obstoječih programov in mnogo drugih aktivnosti, vse za doseg večje **SOCIALNE VKLJUČENOSTI** invalidov. Edino na ta način lahko invalidi ohranijo svoje dostojanstvo.

3.2 Socialna izključenost in socialna vključenost

V vseživljenjskem socializacijskem procesu se učimo o skupni kulturi družbe, kateri pripadamo. Tako se lahko medsebojno povezujemo, sodelujemo in komuniciramo, v nasprotnem primeru bi vladal kaos. Brez kulture, oziroma sprejetih načinov vedenja, človeška družba ne bi mogla obstati. V vsaki kulturi obstajajo številne norme in vrednote (glej Haralambos in Holborn 1999: 11–12). V kolikor je človek, med ostalim, v tem »socializacijskem procesu vzgojen za delo in ustvarjanje, potem bo za optimalen človekov razvoj pomembno, da bo imel možnosti ti dve področji skladno razvijati in uresničevati« (Fatur Videtič 2003: 57).

Če vzamem pod drobnogled le podpoglavje 2.1, v katerem sem pisala o mednarodnih opredelitvah invalidnosti, lahko že iz samih definicij povzamem, da invalidi nimajo enakih možnosti za vključevanje v družbo, za razvijanje svojih sposobnosti, za pridobivanje dela, zato imajo večje ekonomske težave, nižjo kakovost življenja in mnogo drugih raznovrstnih vsakdanjih težav, vse zaradi **socialne izključenosti**. Izraz pomeni »kopičenje izključenosti iz oz. omejenega sodelovanja v ključnih virih, institucijah in mehanizmih preko katerih potekajo civilno, ekonomsko, socialno in medosebno vključevanje posameznikov in skupin v družbo« (Trbanc 1996: 287).

Koncept socialne izključenosti je dokaj nov koncept, ki naj bi izhajal iz francoske socialne politike. V sedemdesetih letih ga je, zaradi socialnih problemov, pričela uporabljati Zahodna Evropa, termin pa je vključila v pogajanja tudi Evropska unija. Sam koncept ima negativen prizvok, saj se pojavlja v korelaciji z revščino, vendar pa ne zajema le materialne primanjkljaje izključenega posameznika, pač pa tudi mnoge druge omejitve pri njegovi participaciji v družbi (glej Filipović 2005: 168, 173).

Bhala in Lapeyre (1995) sta definirala družbeno izključenost z naslednjimi dimenzijami:

1. **Ekonomski vidik** se nanaša na vprašanje dohodka in omejen dostop do dobrin in zaposlitev. Poudarek je na izključenosti s trga dela in prerazporeditvi virov. V glavnem se ekonomski vidik dotika pomembnosti distribucijskih vprašanj.
2. Z **družbenim vidikom** je pozornost namenjena relacijskim vprašanjem. Poudarki so na pomanjkanju participacije določenih skupin v procesu odločanja, procesu marginalizacije depriviligiranih skupin in nociji enakih možnosti.
3. **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 (Zavratnik Zimic 2000: 834).

Glede na zgornjo definicijo obravnavamo socialno izključenost s treh vidikov. To opredelitev socialne oziroma družbene izključenosti¹¹ dopolnjujem še z razlago Mirjane Ule, ki pravi, da socialno izključevanje »temelji na novih izkušnjah in oblikah revščine, ki jih bolj kot materialno pomanjkanje in nezaposlenost določa primanjkljaj alternativ, volje in motivacije ter revna predstava o možnem drugačnem življenju. Ekonomsko ogrožen posameznik je ogrožen tudi v vseh svojih socialnih odnosih; od medosebnih odnosov do odnosov z institucijami. Zato je vse bolj globalno socialno izključen« (Ule 2000: 39).

Kot že rečeno, ima koncept negativen prizvok. Iz raznovrstnih razlag je razvidno, da je kompleksen, zajema mnoge vidike neudeležbe in tako označuje »kopičenje izključenosti iz različnih virov; iz tega lahko sklepamo, da jo spremlja kopičenje slabe kakovosti življenja na določenih področjih« (Gerenčer 2004: 299). Gre za neenakopravnost nekaterih skupin državljanov, med katere prištevamo tudi skupine invalidnih oseb, saj kot pravi Šučur »izključene niso samo osebe, ki so marginalne v odnosih na trgu dela, temveč tudi tiste, ki so neintegrirane v širšo družbo. Izključenost se tako rekoč ne dotika samo posameznika, ki je zabredel v življenjske neuspehe, ampak je značilna tudi za socialne skupine v ruralnem ali

¹¹ Nekateri avtorji uporabljajo termin socialne izključenosti, spet drugi družbene izključenosti. V nadaljevanju bom uporabila le termina socialne izključenosti in socialne vključenosti, razen v primerih, ko gre za drugačno citiranje.

urbanem okolju, ki so žrtve diskriminacije, segregacije ali oslabelih tradicionalnih oblik družbenih odnosov« (Gerenčer 2004: 300).

Iz obravnave stanja participacije invalidov v družbo lahko sklepamo in povzamemo, da so le-ti neuspešno vključeni v enega (ali več) izmed naslednjih sistemov, ki omogočajo vključenost državljanov:

- demokratični in zakonski (pravni) sistem, ki omogoča **civilno vključenost** (to je biti enakopraven državljan v demokratični družbi),
- trg delovne sile, ki omogoča **ekonomsko vključenost** (imeti zaposlitev, imeti določeno ekonomsko funkcijo v družbi),
- sistem države blaginje, ki omogoča **socialno vključenost v ožjem smislu** (imeti možnost in biti sposoben uporabljati socialne storitve, ki jih zagotavlja država),
- družina in sistem sosedskih in prijateljskih mrež, ki omogočajo **medosebno vključenost** (zagotavlja varnost, družabnost, moralno podporo) (Trbanc 1996: 289–290).

Seveda ne moremo govoriti samo o negativnem konceptu. Temu nasprotno je **socialno vključevanje**, vključevanje posameznika v sistem, institucije družbe (glej Filipović 2005: 169). »Gre torej za vključenost posameznikov v politični, kulturni, socialni in ekonomski sistem, promoviranje državljanskih pravic« (Beck in drugi v Filipović 2005: 169). Kar onemogoča socialna izključenost, rešuje socialna vključenost.

Invalidi spadajo v tisto skupino državljanov, ki so v vsakdanjem življenju izpostavljeni diskriminaciji in socialni izključenosti. Kako zagotoviti socialno vključenost in katere so strategije boja proti socialni izključenosti invalidov ter drugih diskriminiranih skupin? V literaturi se največkrat in kot najbolj pomembni pojavljata **vloga države** in **vloga samoudeležbe ciljnih skupin**. Slednjo poudarja tudi Gerenčerjeva, ki vidi rešitev za izključene posameznike v integriranosti preko socialnih mrež, ki omogočajo obdelovanje raznovrstnih težav, s katerimi se invalidi soočajo (glej Gerenčer 2004: 300). Vsekakor pa je ključna v boju proti socialni izključenosti predvsem država. V Sloveniji naj bi država z ustreznimi zakonodajo zagotavljala uresničitev **14. člena Ustave Republike Slovenije**:

»V Sloveniji so vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katerokoli drugo osebno okoliščino. Vsi so pred zakonom enaki« (Šturm 2005: 35).

Vloga države se kaže »v zagotavljanju socialne države, vključno z zagotavljanjem socialne varnosti najbolj ranljivim posameznikom ali skupinam. Tradicionalno so socialne pomoči namenjene zagotavljanju varnostnih mrež tistim, ki si sami niso zmožni zagotoviti dohodek na trgu dela. Pomembna vloga države pa je tudi v promoviranju in omogočanju participacije članov skupin, ki jim grozi izključenost« (Zavratnik Zimic 2000: 835). Za največji učinek v boju proti socialni izključenosti je ključno, da država in njeni organi sodelujejo tudi z nevladnimi organizacijami, društvi, socialnimi partnerji in podobno. Eden izmed rezultatov tega večpartnerskega sodelovanja je leta 2000 sprejet Program boja proti revščini in socialni izključenosti, s katerim se je Vlada Republike Slovenije zavezala k novelizaciji in uvedbi novih zakonov na invalidskem področju (glej Tutta 2002: 12). Rezultati so danes vidni, na primer: dne 29. decembra 2002 je stopil v veljavo Zakon o uporabi slovenskega znakovnega jezika, v pripravi je Zakon o izenačevanju možnosti invalidov, sprejet in veljaven je Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Prav slednji v 35. členu opredeljuje programe socialne vključenosti, namenjene invalidom (kateri na podlagi odločbe niso zaposljivi) oziroma ohranjanju in podpori njihovih delovnih sposobnosti. Leta 2006 je na podlagi javnega razpisa pristojno ministrstvo (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve) izbralo enaindvajset izvajalcev, ki bodo oziroma od leta 2006 pa do 2010 izvajajo te programe (glej Internet 1).

Vlada Republike Slovenije je sprejela Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja¹² za obdobje 2007–2013, kjer so opredeljeni tudi programi za povečanje socialne vključenosti¹³, do katerih so upravičene brezposelne osebe, kamor spadajo tudi invalidi. Predvidene aktivnosti, ki naj bi prinesle pozitivne učinke v smeri odpravljanja izključenosti oziroma okrepitev socialne vključenosti¹⁴, so sledeče:

¹² V nadaljevanju APZ.

¹³ Ukrepi programa APZ so še: svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve, usposabljanje in izobraževanje, spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja.

¹⁴ Znižanje deleža prejemnikov denarnega nadomestila in denarne socialne pomoči med brezposelnimi.

- ❖ spodbujanje socialnega vključevanja in delovne aktivnosti (npr. javna dela, pomoč na domu, osebna asistenca, zaposlitveni projekti za invalide in podobno),
- ❖ spodbujanje zaposlitvenih zmogljivosti (netržni zaposlitveni projekti, socialno podjetništvo, zaposlitvene zmogljivosti na podeželju, ...),
- ❖ inovativni programi za pospeševanje socialnega vključevanja in boja proti zapostavljanju na trgu dela (glej Internet 2).

Z vidika vključevanja invalidov na različna področja je še posebej bistven **Akcijski program za invalide 2007–2013**, ki ga je Vlada Republike Slovenije sprejela novembra 2006. Pri izdelavi dokumenta so sodelovali predstavniki reprezentativnih invalidskih organizacij in nacionalnega sveta organizacij, strokovnih institucij ter vsa resorna ministrstva oziroma vladne službe. S tem naj bi vsem invalidom omogočiti dostojanstveno življenje in človekove pravice na vseh pomembnih področjih življenja; od zdravja, kulture, izobraževanja, zaposlovanja in podobno (glej Internet 3).

Akcijski program za invalide 2007–2013 obsega dvanajst ciljev s 124 ukrepi. Cilji so:

1. CILJ: v družbi povečati ozaveščenost o invalidih, njihovem prispevku k razvoju družbe, pravicah, dostojanstvu in potrebah,
2. CILJ: vsi invalidi imajo pravico, da enakovredno in brez diskriminacije izbirajo, kje in kako bodo živeli, in so polno vključeni v življenje skupnosti ter sodelujejo v njej,
3. CILJ: invalidom zagotavljati dostopnost do grajenega okolja, prevoza, informacij in komunikacij,
4. CILJ: na podlagi enakih možnosti in brez diskriminacije zagotavljati vključujoč izobraževalni sistem na vseh ravneh in vseživljenjsko učenje,
5. CILJ: invalidom zagotavljati dostop do dela in zaposlitve brez diskriminacije v delovnem okolju, ki je invalidom odprto, vključujoče in dostopno,
6. CILJ: invalidom zagotavljati ustrezno življenjsko raven, finančno pomoč in socialno varnost,
7. CILJ: invalidom zagotavljati učinkovito skrb za njihovo zdravje,
8. CILJ: invalidom zagotavljati vključenost v kulturne dejavnosti in sodelovanje na področju dostopnosti do kulturnih dobrin na enakopravni podlagi,
9. CILJ: invalidom zagotavljati sodelovanje na športnih in rekreativnih dejavnostih,

10. CILJ: invalidom zagotavljati enakopravno udeležbo v verskem in duhovnem življenju njihovih skupnosti,
11. CILJ: krepitev delovanja invalidskih organizacij,
12. CILJ: odkrivanje in preprečevanje nasilja ter diskriminacija nad invalidi (Internet 3).

Implementacija teh ciljev je za socialno vključevanje invalidov izrednega pomena, kot pa je razvidno, je za uspeh potrebnih več akterjev, kajti »z zakonodajo se pogosto lahko borimo le proti formalnemu ali neprikritemu izključevanju« (Tutta 2002: 13).

Zinka Kolarič meni, da so nosilci procesa socialnega vključevanja najmanj štirje: **država, invalidske in druge NVO, zasebne profitne organizacije in neformalne socialne mreže (družina, prijatelji)**. Država sama po sebi ne more zagotoviti (po)polne socialne vključenosti, zato so pomembne nosilke procesov socialnega vključevanja (lahko) invalidske in druge neprofitne organizacije (glej Kolarič 2002: 19). O tehtni vlogi invalidskih organizacij se strinja tudi Zora Tomič, ker le-te predstavljajo relevanten »dejavnik v izenačevanju možnosti za socialno vključevanje« (Tomič 2002: 17).

Vendar kot pravi Pogačnik, »če je torej z vidika države in v okviru gospodarskih ter drugih možnosti za posameznika bolj ali manj poskrbljeno, pa se je potrebno opredeliti tudi do **posameznika samega**, ko na nek način in predvsem sam izbira med socialno vključenostjo in izključenostjo« (Pogačnik 2002: 43). Poudarja, da socialna vključenost ni enosmeren pojav; gre tudi za voljo posameznika, ali želi priznati svojo izključenost ali ne, in seveda s tem povezane možnosti in ugodnosti, ki so mu na voljo in lahko pomagajo.

V nadaljevanju bom predstavila nekaj ključnih ugotovitev raziskav, ki so bile opravljene na področju socialnega izključevanja v Sloveniji. Na podlagi raziskave o Kvaliteti življenja v Sloveniji iz leta 1994 je bila opravljena prva analiza, ki je vključevala šest področij (in kazalcev), kjer so bile kot socialno izključene obravnavane tiste anketirane osebe, ki so prikrajšane na več kot treh izmed spodaj naštetih področij:

1. stanovanja, stanovanjske razmere (stanovanjska deprivacija),
2. dostop do najpomembnejših storitev v bivalnem okolju (slaba prostorska opremljenost, prostorska izolacija),
3. izobrazba, izobraževalni dosežki (izobrazbena deprivacija),

4. potrošnja, osnovna opremljenost gospodinjstva, ekonomski viri (deprivacija na področju potrošnje),
5. zaposlitev, delovne razmere (zaposlitvena deprivacija),
6. medosebna podpora in pomoč, socialni stiki (socialna izolacija) (Trbanc 1996: 299–301).

Raziskava je pokazala precej tradicionalno socialno izključenost, in sicer pri kategorijah starejših, slabo izobraženih, prebivalcih majhnih krajev, kmetih, brezposelnih ter pri osebah, ki so opravljale občasna dela (glej Trbanc 1996: 309).

Zanimiva je tudi študija oziroma Analiza Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev, ki je vključevala podatke osemindvajsetih evropskih držav, zbranih v letih 2001 in 2002 (Slovenija je vključena s podatki za leto 2002). Analiza je med ostalim prikazala, da so se Slovenci počutili najmanj socialno izključene ter so trije najpomembnejši razlogi za socialno izključenost (po mnenju Slovencev) alkoholizem, brezposelnost in bolezen (glej Javornik in drugi 2006: 42–43).

Analiza subjektivnih zaznav socialne izključenosti (Böhnke, 2004) je pokazala, da je v državah EU občutek socialne izključenosti (merjen kot občutenje odtujenosti, nemoči in manjvrednosti, pomanjkanje priznanja ter marginalnosti v družbi) na individualni ravni v vseh državah močno povezan z izkušnjo brezposelnosti in resnimi finančnimi težavami, še bolj pa s stanjem večkratne prikrajšanosti (Javornik in drugi 2006: 43).

Skladno z zgornjo ugotovitvijo je v boju za socialno vključenost izredno pomembna **zaposlitev** posameznika.

3.3 Z delom (zaposlitvijo) proti socialni izključenosti

O pomenu dela sem pisala že v podpoglavju 3.1. Vendar ponovno izpostavljam, da »delo oziroma zaposlitev nista tako pomembna le zato, ker pomenita vir za pridobivanje sredstev za življenje, ampak tudi zaradi svoje socialne in psihološke vrednosti. Ljudje, ki niso zaposleni, so pogosto stigmatizirani kot manj pomembni oziroma manj vredni člani družbe« (Uršič 2004: 11).

V letu 2002 sprejeti Madridski deklaraciji, katera je podala smernice za delovanje Evropskega leta invalidov v letu 2003 na ravni Evropske unije ter usmeritve za aktivno prihodnje delovanje na nacionalni, regionalni in lokalni ravni, so bili izpostavljeni pozitivni ukrepi za socialno vključenost ter nediskriminacija. Ravno s kombinacijo nediskriminacije ter pozitivnih ukrepov lahko dosežemo socialno vključenost invalidov. Pomembna je tudi vloga družbe kot celote, ki mora delovati kot vključujoča za vse. Udeleženci kongresa so pripravili program za doseg cilja, in sicer so podali predloge za uveljavitev pravnih ukrepov proti diskriminaciji, za spreminjanje odnosov v družbi, poudarili so vlogo podpornih programov za neodvisno življenje in podporo družinam invalidov. Posebno pozornost so namenili invalidnih ženskam¹⁵ in izpostavili vključevanje invalidnosti na vsa področja življenja. Deklaracija označuje **zaposlovanje kot ključ za socialno vključenost**:

Posebej se je potrebno prizadevati za povečanje možnosti za zaposlovanje invalidov, prvenstveno na odprtem trgu dela. To je eden izmed pomembnih načinov bojevanja zoper izključevanje invalidov iz družbe in za omogočanje neodvisnega življenja ter večjega dostojanstva. Za to ni potrebno le vzpodbujanje socialnih partnerjev, da aktivno sodelujejo, temveč tudi javnih oblasti, ki morajo še utrjevati in razširjati že sprejete ukrepe (Madridska deklaracija 2002: 4).

Že zgornji program kaže na vlogo **več akterjev**¹⁶ za implementacijo predlaganih ukrepov. V deklaraciji so izpostavljeni: oblast Evropske unije, nacionalne oblasti držav članic in držav kandidatk, lokalne oblasti, invalidske organizacije, delodajalci, sindikati, sredstva javnega obveščanja in šolski sistem. Nenazadnje je izredno relevanten prispevek celotne javnosti, vseh ljudi; tako invalidov, kot ostalih posameznikov ter drugih organizacij.

Tudi ministri, pristojni za politiko enakovrednega vključevanja invalidov, ki so se v Malagi zbrali na konferenci, so si bili enotni pri enemu izmed mnogih mnenj; »da je enakopraven dostop do zaposlitve ključnega pomena za vključevanje v družbo; zato si je potrebno prizadevati za vključevanje invalidov na trg dela, po možnosti na odprt, poudarjati sposobnost invalidov in aktivnih ukrepov za spodbujanje dostopa invalidov na odprt trg dela, saj skupno zaposlovanje pomeni novo kvaliteto za družbo« (Malaška deklaracija 2003: 7).

¹⁵ Problem t.i. dvojne diskriminacije; na osnovi invalidnosti in spola.

¹⁶ Za optimalno doseg cilja je pomembno, da sodelujejo med seboj vsi akterji.

V poročilu o socialni zaščiti in socialni vključenosti 2007¹⁷ je zapisano, da so k revščini 2.5–krat bolj izpostavljeni tisti, ki niso zaposleni. Zaposlitev naj bi bila najboljša zaščita pred revščino in socialno izključenostjo, pa vendar se je potrebno zavedati, da to še ne pomeni nujno življenja brez revščine. Invalidne osebe je potrebno vključiti v družbo in na trg delovne sile, jim omogočiti neodvisno življenje v največji meri ter socialno vključenost v lokalne skupnosti (glej European Commission 2007: 45).

»Delo je centralni del zahodnjaškega življenja in družbe« (Warr in Wall v Smith 1996: 145). Zgornja trditev predstavlja družbeni in individualni pritisk tudi na invalidne osebe in njihova odločitve, ali poiskati plačljivo delo ali ne, ni tako enostavna. Kot pravi Smithova so za veliko večino invalidnih oseb finančna in psihološka tveganja, ki izvirajo iz zaposlitve, močnejša kot prednosti, ki izhajajo iz samega dela (glej Smith 1996: 146). Invalidi prejemajo socialne pomoči, ki »marsikdaj pomenijo celo oviro za večje vključevanje v zaposlitev« (Drobnič 2002: 466).

Postavlja se vprašanje, kako na eni strani vzpodbuditi aktivnosti invalidov za vključevanje; da bodo zainteresirani za zaposlitev in kako na drugi strani zmanjšati oziroma odstraniti stereotipna prepričanja o delu in zaposlovanju invalidov, ki veljajo v družbi, kamor pa sodijo tudi potencialni delodajalci.

V nacionalni strategiji in prednostnih nalogah v evropskem letu enakih možnosti v letu 2007 za Slovenijo je izpostavljen problem zaposlovanja invalidov. Za povečanje možnosti zaposlitev so ponovno izpostavljeni programi države, ki naj bi spodbujali pridobitev, napredovanje in ohranitev zaposlitve. Ključnega pomena je sprejetje izziva za **povečanje osveščenosti javnosti, delodajalcev in tudi samih invalidov o pomembnem delu človeškega kapitala, ki ga invalidi predstavljajo** (glej Internet 4).

V Priporočilu št. Rec (2006)5 o akcijskem planu Sveta Evrope za podporo pravic in polne participacije invalidnih oseb v družbi: Izboljšanje kvalitete življenja invalidov v Evropi 2006–2015 oziroma v delu priporočila, ki obravnava funkcijo zaposlovanja, je zapisano, »da je zaposlitev ključni element socialne vključenosti in ekonomske neodvisnosti. Večja stopnja

¹⁷ Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2007.

zaposlenosti invalidov je tudi v korist delodajalcev in družbe nasploh. Dokument poudarja večjo zaposlenost invalidov na odprtem trgu dela s pomočjo antidiskriminacijskih ukrepov« (Kresal 2007b: 28).

Če je potemtakem **zaposlitev »najboljše varovalo pred socialno izključenostjo«** (Tutta 2002: 119) ter **»daje možnost za neodvisno življenje in socialno vključevanje«** (Drobnič 2002: 466), potem morajo »delodajalci, invalidi, invalidske organizacije in vlada, **vsi** morajo prepoznati ovire, ki preprečujejo invalidom dostop do dela« (Hanlon 2003: 37) ter prepoznati prednosti zaposlovanja invalidov. Le tako bo 'varovalo' pred socialno izključenostjo dejansko delovalo.

4. DOKUMENTI O TEMELJNIH PRAVICAH, DELU IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV

V kolikor Slovenci, oziroma državljani Evropske unije, le malo spremljamo aktivnosti v državi in uniji, potem lahko z gotovostjo priznamo, da se na področju osveščanja o temeljnih pravicah invalidov veliko dogaja. Časovno najbliže in medijsko odmevne so bile dejavnosti (promocije, okrogle mize, študije in podobno) v okviru leta 2007, to je **Evropskega leta enakih možnosti za vse**, katerega sta razglasila Evropski parlament in Svet Evropske unije. Glavni cilji so bili obveščanje javnosti o pravicah do nediskriminacije in enakosti, izpostavljanje prednosti raznolikosti, uveljavljanje dobrih odnosov v družbi in podobno.

Zagotovo je potrebno na področju zagotavljanja pravic osebam, ki so izpostavljene neenakosti in diskriminaciji na osnovi različnih osebnih okoliščin (spol, starost, vera ali drugo prepričanje, rasa ali etnična pripadnost, spolna usmerjenost in tudi **invalidnost**), še veliko postoriti, z namenom odprave zdajšnje situacije. V sporočilu za javnost, pred uradnim začetkom evropskega leta 2007, je Evropska komisija opozorila na rezultate ankete izvedene med Evropejci, ki je pokazala na dokaj skrb vzbujajoče stanje. Kajti večina anketiranih je menila, da v njihovi državi ni narejenega dovolj v smislu odpravljanja diskriminacije, ki je zelo razširjena; ozaveščenost o zakonodaji proti diskriminaciji je zelo nizka; *prikrajšani so invalidi*, Romi, starejši od 50 let, ljudje z drugačno narodnostjo; *pri iskanju zaposlitve so najbolj prikrajšani invalidi* in starejši. Vendar naj bi se Evropejci zavedali prednosti raznolikosti; med ostalim tudi *prednosti zaposlovanja invalidov* (glej Internet 5). Kar je dobro znamenje, katero morda dolgoročno pomeni izvršitev »poslanstva« vseh dokumentov, zakonodaje, priporočil, nastalih na temo enakih možnosti in zagotavljanja raznovrstnih državljskih pravic, v prakso.

Ne čudi me dejstvo o nepoznavanju zakonodaje na področju nediskriminacije in enakosti ter drugih pravic in obveznosti državljanov, v tem primeru invalidov. Če vzamem pod drobnogled le Slovenijo, »vprašanja povezana z življenjem invalidov ureja več kot šestdeset zakonov. Zato je skorajda nemogoče, da bi kdorkoli pa naj bo to invalid, strokovni delavec, delodajalec ali pa uradnik, lahko poznal vse pravice, ukrepe, dolžnosti, možnosti, itd., ki so zapisane v zakonih, pravilnikih, uredbah in navodilih« (Uršič 2007: 7). Trenutno najbolj zajema širok prikaz vseh pravic invalidov priročnik *Vodnik po pravicah invalidov v slovenski zakonodaji*, izdan v letu 2007. Podaja obrazložitev pravic invalidov na različnih področjih; od dela, zaposlovanja, raznih zavarovanj, prejemkov, izobraževanja, vzgoje, itd.

V nadaljevanju bom predstavila ključne mednarodne in nacionalne dokumente, pomembne z vidika določanja pravic invalidov do enakih možnosti, predvsem glede dela ter zaposlovanja.

4.1 Mednarodni dokumenti

Mednarodne dokumente, njihove usmeritve bom opredelila v okviru štirih mednarodnih organizacij: Organizacije združenih narodov, Mednarodne organizacije dela, Evropske unije in Sveta Evrope.

4.1.1 Organizacija združenih narodov

Generalna skupščina Organizacije združenih narodov je 10. decembra 1948 sprejela in razglasila Splošno deklaracijo človekovih pravic. Deklaracija vsebuje trideset členov, v katerih je poudarjeno spoštovanje človekovih pravic in svoboščin. Prvi člen se glasi: »Vsi ljudje se rodijo svobodni in imajo enako dostojanstvo in enake pravice. Obdarjeni so z razumom in vestjo in bi morali ravnati drug z drugim kakor bratje« (Internet 6). V drugem členu so zapisane osebne okoliščine (rasa, barva kože, spol, jezik, vera, politično ali drugo prepričanje, narodna ali socialna pripadnost, premoženje, rojstvo), med katerimi pa ni posebej omenjena invalidnost. Vendar ta člen dopušča tudi *druge osebne okoliščine*, kamor zagotovo spada invalidnost.

Deklaracija o pravicah invalidov, z dne 9.12.1975, je prvi dokument Organizacije združenih narodov, kateri posebej opredeljuje invalide. Med ostalim »določa, da imajo invalidi pravico do ekonomske in socialne varnosti in do dostojne življenjske ravni« (Kresal 2007c: 89).

Pomembna so Standardna pravila za izenačevanje možnosti invalidov (Resolucija 48/96). Pravila je Generalna skupščina Združenih narodov sprejela na 48. seji, dne 20. decembra 1993, z namenom izboljšanja načina in življenja invalidov. »Teh 22 pravil pomeni okvir za nadaljnje uresničevanje ciljev 'enakost' in 'polno sodelovanje' invalidov v družbenem življenju ter razvoju, zapisanih že v svetovnem programu delovanja v korist invalidov, ki ga Generalna skupščina sprejela s svojo resolucijo 37/52 z dne 3. decembra 1982« (Uršič in Kroflič 2002: 25). Razdeljena so na tri sklope:

- I. **Predpogoji za enakopravno vključevanje invalidov:** osveščanje (1), skrb za zdravje (2), rehabilitacija (3), strokovno – podporne storitve (4).

- II. Ciljna področja za enakopravno sodelovanje invalidov:** dostopnost (5), vzgoja in izobraževanje (6), zaposlovanje (7), finančna pomoč in socialna varnost (8), družinsko življenje in osebna integriteta (9), kultura (10), rekreacija in šport (11), vera (12).
- III. Pogoji in ukrepi za izvajanje pravic:** informiranje in raziskovanje (13), oblikovanje politike in načrtovanje invalidskega varstva (14), zakonodaja – pravno urejanje invalidskega varstva (15), ekonomska politika (16), usklajevanje dela – koordinacija (17), invalidske organizacije (18), usposabljanje strokovnega kadra (19), nacionalno spremljanje in vrednotenje programov za invalide in uresničevanje pravic (20), tehnično in gospodarsko sodelovanje (21), mednarodno sodelovanje (22) (glej Internet 7).

Sedmo pravilo 'Zaposlovanje' zahteva, »da morajo imeti *invalidi enake možnosti za produktivno in plačano delo na trgu delovne sile*. Poudarjajo pomen socialnih partnerjev in invalidskih organizacij. Standardna pravila *kot temeljno pravilo določajo redno zaposlitev na odprtem trgu dela*, le v tistih primerih, kjer to ni mogoče, naj se zagotavljajo alternativne možnosti, kot so *podporne in zaščitne zaposlitve*« (Kresal 2007b: 27).

Konvencija o pravicah invalidov in Izbirni protokol h Konvenciji o pravicah invalidov sta bila sprejeta 13. decembra 2006, na 61. seji Generalne skupščine Združenih narodov, na podlagi pet let trajajočih priprav in pogajanj. »Ob tej prvi mednarodni pogodbi s področja človekovih pravic v 21. stoletju, ki jo je že podpisala tudi Slovenija¹⁸, je Tomas Hammarberg, komisar Sveta Evrope za človekove pravice, dejal, da pomeni **prelomnico pri ustavitvi uradne diskriminacije invalidov**« (Vertot 2007: 4).

»Konvencija je **zgodovinsko pomemben dokument**, saj je **prvi pravno zavezujoč dokument Združenih narodov s področja invalidskega varstva**, ki zagotavlja **uveljavljanje človekovih pravic oziroma načela enakih možnosti in enake obravnave ter preprečevanja diskriminacije**, ki jo doživljajo invalidi na različnih področjih življenja« (Internet 8).

Konvencijo sestavlja preambula, ki vsebuje osnovne principe, ter 50 členov. V slednjih so opredeljeni: temeljni namen konvencije, obrazložitev posameznih izrazov, splošna načela in

¹⁸ Republika Slovenija je dokumenta podpisala 31. marca 2007, na sedežu Združenih narodov.

obveznosti, enakost in nediskriminacija, posebej so omenjeni invalidni otroci in ženske, zavezanost držav pogodbenic do osveščanja ter pravica do dostopnosti, do življenja, enakosti pred zakonom, izobraževanja in druge pravice. Tabajeva meni, da lahko konvencijo, glede na napredek izvrševanja pravic, razdelimo na dve vrsti. In sicer na pravico do nediskriminacije, katere izvedljivost je takojšnja, medtem ko je stopnja implementacije ekonomskih, socialnih in kulturnih pravic odvisna od ukrepov in razpoložljivih virov držav pogodbenic (glej Tabaj 2007: 20).

V 27. členu, z naslovom *Delo in zaposlovanje*, priznavajo države pogodbenice invalidom pravico do dela enako kot drugim. Nadalje so v tem členu države pogodbenice zavezane k sprejemanju ukrepov usmerjenih v »preprečevanje in odpravo diskriminacije, zagotavljanje enakih možnosti, spodbujanje zaposlovanja in vključevanje invalidov v običajno delovno okolje, tudi s pozitivnimi ukrepi, spodbudami in podobno, omenjene so razumne prilagoditve delovnega mesta, itd.« (Kresal 2007b: 27).

4.1.2 Mednarodna organizacija dela

Eden izmed ključnih dokumentov Mednarodne organizacije dela¹⁹ za invalide je Konvencija MOD št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju (invalidov). Le-ta je bila sprejeta leta 1983 in »je edina mednarodna norma in edini inštrument v MOD, na katerega se lahko invalidi zanesejo« (Jung 2002: 25). Ta dokument je zavezujoč tudi za Slovenijo in »določa nekatera temeljna načela rehabilitacije in zaposlovanja invalidov. Uporablja se za vse kategorije invalidov. Poudarja zaposlovanje invalidov na odprtem trgu dela in načelo enakih možnosti ter še posebej izpostavi to načelo za invalidne delavke (gre za enega prvih dokumentov, ki se dotika problema t.i. dvojne ali večkratne diskriminacije)« (Kresal 2007: 27). Istega leta (kot Konvencija št. 159) je bilo sprejeto tudi Priporočilo št. 168 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju (invalidov), kjer so bolj natančno navedene »definicije in načela, metode dela in postopki, izobraževanje strokovnih delavcev, sodelovanje predstavnikov delodajalcev, delavcev in invalidov« (Uršič 2004: 12).

Nadalje je z vidika zaposlovanja invalidov pomemben Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu²⁰, katerega je MOD sprejela leta 2001. Kodeks ni pravno zavezujoč dokument, temveč služi kot napotek za vse vrste delodajalcev (zasebne, državne, velike,

¹⁹ V nadaljevanju MOD.

²⁰ Code of practice on managing disability in the workplace.

majhne, neprofitne, profitne, ...). V slovenski zakonodaji je umeščen v poglavje Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ki definira zaposlovanje invalidov. Natančneje je opredeljen v prvem odstavku 37. člena (primerna delovna mesta) in glasi:

»Delodajalci pri planiranju zaposlovanja in zaposlovanju invalidov upoštevajo Kodeks Mednarodne organizacije dela o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu tako, da zagotavljajo enake možnosti invalidov, njihovo zaposlovanje in ohranitev njihove zaposlitve« (Internet 15).

Ključni cilj kodeksa je »zagotoviti praktične napotke za ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu za:

- (a) zagotavljanje enakih možnosti za invalide na delovnem mestu;
- (b) povečanje zaposlitvenih možnosti za invalide z vzpodbujanjem kadrovanja, vrnitve na delo, ohranitve dela in možnosti za napredovanje;
- (c) vzpodbujanje varnega, dostopnega in zdravega delovnega mesta;
- (d) čim manjše stroške delodajalcev v zvezi z invalidnostjo med zaposlenimi – vključno s plačili zdravstvene nege in zavarovanja v nekaterih primerih;
- (e) čim bolj povečati prispevek delavca podjetju« (Uršič in Kroflič 2002: 11).

Kodeks temelji na načelih pozitivnega prispevka zaposlovanja invalidov. Njegove usmeritve koristijo različnim skupinam: delodajalcem, organizacijam delodajalcev in delavcev, javnemu sektorju ter nenazadnje invalidom in njihovim organizacijah, pa tudi drugim delavcem, kateri lahko v prihodnosti postanejo invalidi. Iz tega sledi, da imajo delodajalci in predstavniki delavcev ter pristojne oblasti določene splošne dolžnosti in odgovornosti za implementacijo zgoraj navedenih ciljev. Kodeks postavlja okvire za ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu na področju razvijanja strategije ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu, komuniciranja in osveščanja akterjev v tem procesu ter dolžnost delodajalcev za ocenjevanje učinkovitosti izvedene strategije. Podaja tudi napotke za kadrovanje, razvoj, ohranjanje zaposlitve ter primerno ureditev za dostop in učinkovito delo invalidov.

V okviru MOD sem naštel le ključne dokumente, ki so največkrat omenjeni v kontekstu zaposlovanja in dela invalidov. Vendar so pomembne tudi druge sorodne konvencije in priporočila MOD na področju temeljnih človekovih pravic, politike zaposlovanja, delovnih razmerij, varnosti in zdravju pri delu, plač, socialne varnosti, itn.

4.1.3 Evropska unija

Evropska unija (Evropska skupnost) je na področju invalidnosti, invalidnih oseb sprejela številne dokumente (ukrepe, programe, priporočila, smernice, ...). Uršič opozarja predvsem na problem neobvezujočih predpisov na področju usposabljanja in zaposlovanja invalidov, kateri (skladno z opozorili številnih drugih avtorjev) niso bistveno prispevali k izboljšanju položaja invalidnih oseb oziroma je bil učinek zanemarljiv (glej Uršič 2004: 13).

Deloma tudi zaradi zgornje problematike pravno neobvezujočih dokumentov za države članice, je »leta 1997 Amsterdamska pogodba v 13. členu zavezala Svet oziroma Komisijo, da ustrezno ukrepata v boju proti diskriminaciji, ki bi temeljila na spolu, rasi ali nacionalnem poreklu, verovanju ali prepričanju, *invalidnosti*« (Uršič 2004: 15).

Pomembna pravno zavezujoča je tako Direktiva 2000/78/ES z dne 27.11.2000 o vzpostavitvi splošnega okvirja za enako obravnavanje pri zaposlitvi in poklicih, »katere podlaga je antidiskriminacijsko določilo v Amsterdamski pogodbi, je prvi primer antidiskriminacijskega predpisa za invalide v Evropski uniji« (Uršič 2004: 15). Direktiva »zahteva odpravo vsakršne diskriminacije na podlagi invalidnosti (direktiva v slovenski uradni objavi uporablja izraz 'hendikep') in uveljavitev načela enakega obravnavanja na področju zaposlitve in dela. Prepovedana je tako neposredna kot posredna diskriminacija« (Kresal 2007b: 28).

Evropski parlament, Svet Evropske unije in Evropska komisija so leta 2000 slovesno razglasili Listino o temeljnih pravicah Evropske unije²¹. Poleg ostalih področij pravic, katere so navedene v dokumentu (dostojanstvo, svoboščine, solidarnost, državljanske pravice, pravosodje, splošna določila), je za invalide še posebej pomembno poglavje III o **enakosti**, in sicer 21. člen o nediskriminaciji tudi na podlagi invalidnosti ter 26. člen o vključevanju invalidov:

»Unija priznava in spoštuje pravico invalidov do ukrepov za zagotavljanje njihove samostojnosti, socialne in poklicne integracije ter sodelovanja v življenju skupnosti« (Internet 9).

Z vidika zaposlovanja invalidov so pomembni še:

²¹ Charter of fundamental rights of the European Union, OJ 200/C 364/01.

- ❖ Evropski akcijski načrt (2004–2010): Enake možnosti za invalide (COM (2003) 650 final); Evropski akcijski načrt 2006–2007: položaj invalidnih oseb v razširjeni Evropski uniji (COM (2005) 604 final),
- ❖ Resolucija Sveta z dne 15. julija 2003 o spodbujanju zaposlovanja in socialni integraciji invalidnih oseb,
- ❖ Resolucija Sveta z dne 17. junija 1999 o enakih možnostih zaposlitve za invalidne osebe,
- ❖ Resolucija Sveta z dne 20. decembra 1996 o enakih možnostih za invalidne osebe (glej Kresal 2007a: 16–17).

4.1.4 Svet Evrope

Relevanten dokument Sveta Evrope je Evropska socialna listina (spremenjena) iz leta 1996. Slovenija jo je priznala leta 1999 (Uradni list RS, št. 24/1999 (10.4.1999), Mednarodne pogodbe št. 7/99). Svet Evrope se je med drugim v 15. členu sporazumel tudi o pravicah invalidnih oseb. Le-ti imajo pravico do samostojnosti, vključitve v družbo in sodelovanja v življenju skupnosti. Za učinkovito uresničevanje teh pravic invalidnih oseb so odgovorne pogodbenice listine, predvsem z ukrepi:

- zagotavljanje svetovanja, izobraževanja in poklicnega usposabljanja, kadar koli je to mogoče,
- pospeševanje dostopa do zaposlitve, spodbujanje delodajalcev za zaposlitev in ohranitev invalidnih oseb v običajnem delovnem okolju, prilagoditev delovnih pogojev, ...,
- vključevanje in participacija invalidnih oseb v družbo in skupnost, premagovanje komunikacijskih ovir in ovir dostopnosti (glej Internet 10).

V tretjem poglavju²² sem v okviru socialne vključenosti že delno opisala prispevek Malaške deklaracije o invalidih: Razvoj v smeri enakovredne vključenosti invalidov kot državljanov, iz leta 2003. Deklaracija je dodala vrednost evropskemu letu invalidov 2003, kajti pristojni ministri v njej izražajo skupno zavedanje, potrjevanje, mnenje, zavezanost, priporočila, poziv in želje, vse za doseg kvalitetejšega življenja invalidov ter njihovega enakovrednega državljanskega vključevanja.

²² Natančneje na strani 25.

Poleg omenjenih dokumentov sta pomembnejša še najmanj dva: Priporočilo št. R (92) o usklajeni politiki za invalidne osebe iz leta 1992 ter novo Priporočilo št. Rec (2006)5 o akcijskem planu Sveta Evrope za podporo pravic in polne participacije invalidnih oseb v družbi: Izboljšanje kvalitete življenja invalidov v Evropi 2006–2015. Namen slednjega »je postaviti okvirje za politiko na področju invalidnosti z vidika človekovih pravic, prepovedi diskriminacije, enakih možnosti, polnega državljanstva in participacije« (Kresal 2007a: 15). V priporočilu so navedeni praktični ukrepi za večje zaposlovanje invalidov.

4.2 Nacionalni dokumenti

Iz vsebine predhodno opisanih mednarodnih dokumentov in temeljnega notranjega pravnega vira, Ustave Republike Slovenije, sledi, da ti dokumenti »zahtevajo posebno skrb države pri oblikovanju zaposlitvene politike, pri urejanju trga dela in delovnih razmerij v smislu zagotavljanja enakih možnosti in obravnavanja invalidov na tem področju. Te splošne zahteve mednarodnih dokumentov in iz Ustave so konkretizirane s številnimi zakoni, ki jih je sprejela Slovenija, z nekaterimi bolj, z drugimi manj uspešno« (Kresal 2007b: 29).

Notranji pravni viri so zelo prepleteni. Med seboj se dopolnjujejo različni zakoni oziroma njihove določbe, ravno tako ima večina zakonov podrejene predpise, ukrepe, pravilnike, programe in podobno. Kot že omenjeno, obstaja veliko število zakonov, zato se bom podrobneje osredotočila le na tiste, ki konkretno zadevajo tematiko diplomskega dela.

4.2.1 Ustava Republike Slovenije

V podpoglavju 3.2 sem pisala o Ustavi Republike Slovenije, in sicer o prvem odstavku 14. člena, ki govori o enakosti pred zakonom in vsakomur zagotavlja enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na katerokoli osebno okoliščino, tudi invalidnost. »Državni zbor Republike Slovenije je 15. junija 2004 sprejel Ustavni zakon o spremembi 14. člena Ustave Republike Slovenije²³, s katerim je v besedilo prvega odstavka 14. člena vstavil tudi besedo "invalidnost"« (Šturm 2005: 43). Kroflič in Uršič menita, da je to »bilo javno naznanilo vsem državljanom, pravnim osebam in državi, da invalidnost ne sme biti predmet diskriminacije« (Kroflič in Uršič 2005: 13). Sprememba 14. člena Ustave Republike Slovenije naj bi invalidom omogočila državno priznanje pravice do sodelovanja pri

²³ Uradni list RS, št. 69/2004.

invalidski politiki oziroma implementacijo pravic invalidov na različnih/vseh življenjskih področjih.

Ustava poleg 14. člena omenja invalide/invalidnost še na dveh mestih. V okviru pravice do socialne varnosti, vključno s pravico do pokojnine²⁴, 50. člen določa državno urejanje obveznega zdravstvenega, pokojninskega, invalidskega in drugega socialnega zavarovanja in skrbi za njihovo delovanje. Ustava v 52. členu opredeli, tudi v poglavju o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah, pravice invalidov do zakonsko zagotovljenega varstva in usposabljanja za delo. Posebej so izpostavljene pravice otrok z motnjami v duševnem ali telesnem razvoju ter druge huje prizadete osebe do izobraževanja in usposabljanja, katera se financirata iz javnih sredstev (glej Internet 11). Kresalova poudarja, da invalidom Ustava Republike Slovenije omogoča dodatno varstvo, ker so kljub formalnopравни enakosti, izpostavljeni neenakemu obravnavanju. Zato so nujno potrebni aktivni ukrepi v smeri odpravljanja ovir, ki onemogočajo neodvisnost in enakopravnost invalidov, tako na področju družbene vključenosti, kot pri delu (glej Kresal 2007a: 13).

4.2.2 Zakon o delovnih razmerjih

Zakon o delovnih razmerjih²⁵ ureja delovna razmerja med delavcem in delodajalcem. Po dolgotrajnih usklajevanjih med socialnimi partnerji je bil v Državni zbor Republike Slovenije sprejet 24.4.2002, v veljavo pa je stopil s 1. januarjem 2003.

Namen:

- *namen ZDR je vključevanje delavcev v delovni proces ter zagotavljanje usklajenega poteka tega procesa,*
- *pri tem se upošteva pravica delavcev do svobode dela, dostojanstva in varujejo interese delavcev v delovnem razmerju,*
- *brezposelnost naj bi se preprečevala z zagotavljanjem enakopravnih možnosti kandidiranja za zaposlitev ter z zakonskimi določbami o obveznosti sklepanja delovnih razmerij, kadar so pri opravljanju dela podani bistveni opredelilni znaki delovnega razmerja, kot tudi z zakonskimi določbami glede odpuščanja delavcev,*
- *usklajenost delovnega procesa se zagotavlja z zapovedmi in prepovedmi, z zagotavljanjem pravne varnosti pogodbenih strank, z njihovo obveščenostjo in*

²⁴ Z ustavnim zakonom o spremembi 50. člena Ustave Republike Slovenije se je prvi odstavek tega člena spremenil tako, da je bila dodana besedna zveza: *vključno s pravico do pokojnine* (glej Internet 12).

²⁵ Zakon o delovnih razmerjih (ZDR), Uradni list RS, št. 42/2002.

udeležbo pri upravljanju ter z zakonskimi jamstvi varstva delavcev in standardov pravic (Bohinc in Rajgelj 2006).

ZDR in ZDR–A²⁶ določata posebne obveznosti ter pravice delodajalcev in invalidov v njunem delovnem razmerju. Šesti člen ZDR (upoštevajoč ZDR–A) prepoveduje diskriminacijo in povračilne ukrepe (v smislu izpostavljenosti neugodnim posledicam zaradi ukrepov proti diskriminaciji). Na osnovi osebnih okoliščin, kamor prišteva zakon tudi *invalidnost*, sta tako prepovedani neposredna in posredna diskriminacija, delodajalec mora zagotavljati enako obravnavanje v postopkih iskanja kandidata (iskalcu zaposlitve), med trajanjem delovnega razmerja (napredovanje, usposabljanje, izobraževanje, prekvalifikacije, plače, odsotnosti z dela, delovne razmere, delovni čas, ipd.) ter pri prenehanju pogodbe (odpoved pogodbe o zaposlitvi). Z ZDR–A je dodan nov 6.a člen o prepovedi spolnega in drugega nadlegovanja (povezanega s katerokoli osebno okoliščino) ter trpinčenja na delovnem mestu. ZDR izrecno omenja invalide še v tretjem odstavku 20. člena, ki določa pogoje za sklenitev pogodbe o zaposlitvi: *Šteje se, da ima invalid, ki je usposobljen za določena dela, zdravstveno zmožnost za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za ta dela.* V 24. členu (1. odstavek) so navedene izjeme, pri katerih lahko delodajalec sklene pogodbo o zaposlitvi brez javne objave. V to skupino sodi tudi zaposlovanje invalidov.

S sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi in zaposlitvijo invalid (kot delavec) pridobi vse pravice in obveznosti. Slednje so opravljanje dela, upoštevanje delodajalčevih navodil, spoštovanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu, obveznost obveščanja, prepoved škodljivega ravnanja, obveznost varovanja poslovne skrivnosti in prepoved konkurence. Kot že omenjeno, zakon določa nekatere izjeme pri zaposlitvi in odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalidu. Neutemeljen razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi ne more biti invalidnost (89. člen), ravno tako ne sme biti kriterij za določanje presežnih delavcev začasna odsotnost delavca z dela zaradi nege težje prizadetega invalida (100. člen). V 116. členu je zagotovljeno posebno pravno varstvo pred odpovedjo invalidom in odsotnim z dela zaradi bolezni. »Tako delodajalec v skladu s prvim in drugim odstavkom 116. člena ZDR ne sme brez njegovega soglasja odpovedati pogodbe o zaposlitvi delovnemu invalidu zaradi ugotovljene invalidnosti II. ali III. kategorije ali iz poslovnega razloga, invalidu, ki nima statusa delovnega invalida, pa iz poslovnega razloga« (Kalčič 2006a: 41). Prvi odstavek 119. člena določa primer, ko pogodba o zaposlitvi preneha zaradi ugotovljene invalidnosti I.

²⁶ Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-A), Uradni list RS, št. 103/2007.

kategorije. 145. člen prepoveduje delodajalcu nalaganje dela preko polnega delovnega časa (po 143. in 144. členu) delavcu s krajšim delovnim časom skladno s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi. To velja tudi za primer neenakomerne razporeditve ali prerazporeditve delovnega časa (147. člen). Poleg starejših delavcev in delavcev, kateri negujejo in varujejo otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, imajo invalidi in delavci z najmanj 60% telesno okvaro pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta (159. člen). Glede na 211. člen pa lahko delavec odkloni opravljanje dela v tujini, na podlagi enega izmed opravičljivih razlogov, kot je invalidnost. Posebno poglavje v ZDR je namenjeno dodatnemu zakonskemu varstvu nekaterih kategorij delavcev: varstvu žensk, varstvu delavcev zaradi nosečnosti in starševstva, varstvu delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, varstvu starejših delavcev in varstvu invalidov. »Zakon v 199. in 200. členu ureja posebno varstvo invalidov ter glede delodajalčevih obveznosti do delovnih invalidov in invalidov, ki nimajo statusa delovnih invalidov, v zvezi z zaposlovanjem, usposabljanjem in preusposabljanjem, napoti na predpise o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter predpise o usposabljanju in zaposlovanju invalidov« (Kresal in drugi 2002: 719). »Še posebej za delavca, pri katerem je ugotovljena preostala delovna zmožnost, v 200. členu ZDR določa, da mora delodajalec zagotoviti opravljanje drugega dela, opravljanje dela s krajšim delovnim časom, poklicno rehabilitacijo in nadomestilo plače v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju« (Kresal 2007b: 41-42).

4.2.3 Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti

Ključni pravni vir, ki ureja zaposlovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti, upravljanje sistema in način izvajanja strokovnih nalog na tem področju, je Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti²⁷. ZZZPB obsega posredovanje zaposlitev in posredovanje dela, zavarovanje za primer brezposelnosti in štipendiranje, ki se šteje kot dejavnost po tem zakonu. Temeljna pristojna institucija je Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje²⁸. Opravlja strokovne naloge, nanašajoč se na zaposlovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti in izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja. Sodelovati mora tudi z drugimi institucijami, kot so centri za socialno delo, davčna uprava, Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, Zavod za zdravstveno zavarovanje

²⁷ Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, uradno prečiščeno besedilo (ZZZPB–UPB1), Uradni list RS, št. 107/2006. V nadaljevanju ZZZPB.

²⁸ V nadaljevanju ZRSZ.

Slovenije, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve ter z drugimi relevantnimi službami.

Zavarovanje za primer brezposelnosti je obvezujoče za vse delavce v delovnem razmerju. Na ta način se zavarovancem zagotavljajo pravice za čas, ko ostanejo brez zaposlitve (brez svoje krivde ali proti svoji volji), in ko njihovo delo postane nepotrebno. Brezposelna oseba mora izpolnjevati z zakonom določene striktne pogoje, če želi uveljavljati in ohraniti pravice do: denarnega nadomestila, povračila prevoznih in selitvenih stroškov, zdravstvenega varstva in pravice do pokojninskega in invalidskega zavarovanja (zadnji pravici se uresničujeta po predpisih, ki urejajo to področje) (glej Internet 13).

ZRSZ opravlja poleg številnih drugih dejavnosti tudi posredovanje med povpraševanjem po delu in njegovo ponudbo (zbira prijave prostih delovnih mest, vodi evidence brezposelnih oseb in iskalcev zaposlitve, štipendira, svetuje, izdaja delovna dovoljenja za tujce, ...). »Vendar pogosto zgolj posredovanje ni dovolj, zato se je razvil sistem **ukrepov aktivne politike zaposlovanja**« (Kresal 2007b: 30). Ti ukrepi naj bi uravnavali neskladja med ponudbo delovne sile in povpraševanjem po njej ter z vzpodbujanjem večje aktivnosti brezposelnih oseb odpravili brezposelnost. Tri večje ciljne skupine so (1) *brezposelne osebe*, kjer imajo prednost mladi, težje zaposljivi, kamor spadajo tudi invalidi in prejemniki socialnovarstvenih pravic, (2) *zaposleni v podjetjih*, da ohranijo zaposlitev oziroma povečajo svojo fleksibilnost in (3) *lokalni socialno razvojni partnerji*. Najpomembnejši ukrepi APZ so programi pomoči pri načrtovanju poklicne poti, programi izobraževanja in usposabljanja, javna dela, pomoč pri pospeševanju podjetništva in samozaposlovanja, povračila prispevkov delodajalcem za novo zaposlene in sodelovanje pri projektih prestrukturiranja podjetij in razreševanje presežnih delavcev. Z vidika pomena socialnega vključevanja invalidov sem že izpostavila Program ukrepov APZ za obdobje 2007–2013, kamor pa spadajo še preostali ukrepi s posameznimi aktivnostmi: svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve, usposabljanje in izobraževanje, spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja. Ti štirje ukrepi predstavljajo programe poseganja na trg dela v sodobnih družbah, katerih posebna pozornost je med ostalim namenjena vključevanju težje zaposljivih oseb na trg dela, tudi invalidom. Program ukrepov zajema obdobje 2007–2013, vsebuje pa tudi izvedbeni načrt za leti 2007 in 2008. Na podlagi slednjega je bil s strani zavoda pripravljen Katalog ukrepov APZ za leti 2007 in 2008 (glej Internet 2 in Internet 14). Osebam, ki so vključene v programe APZ, se lahko, v okviru sredstev za zaposlovanje, zagotavlja kritje stroškov zavarovanja za poškodbe pri delu in poklicno bolezen; denarne dajatve (tudi težje prizadetih invalidom); nadomestitev dela plače pripravnika, sofinanciranje stroškov vzpodbujanja podjetništva; pokrivanje

stroškov poklicnega prilagajanja tehničnemu in tehnološkemu razvoj; pokrivanje stroškov poklicne prekvalifikacije, pokrivanje stroškov izobraževalni programov in tako dalje (glej Bohinc in Rajgelj 2006).

4.2.4 Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov

V ZZZPB je urejena splošna ureditev zaposlovanja. Le-tega dopolnjuje Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov²⁹, ki »je bil sprejet z namenom povečati zaposljivost invalidov in vzpostaviti pogoje za njihovo enakovredno udeležbo na trgu dela z odstranjevanjem ovir in ustvarjanjem enakih možnosti« (Kos 2006b: 34). Od leta 1976 do leta 2005 je zakonodaja na področju dela in zaposlovanja invalidov temeljila na Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb (ZUZIO). ZZRZI je Državni zbor Republike Slovenije sprejel 21. maja 2004; objavljen je bil v Uradnem listu RS, št. 63/2004; veljati pa je pričel s 25. junijem 2004. Nato je bil večkrat spremenjen, besedilo je bilo dvakrat uradno prečiščeno³⁰. »Nov sistem se je resnično začel v celoti izvajati šele od 1. 1. 2006 dalje, potem ko so bili sprejeti vsi potrebni podzakonski predpisi³¹« (Kresal 2007b: 32).

Zakon je razdeljen na 14 poglavij (nekatero med njimi bom podrobneje predstavila):

- I. Splošne določbe,
- II. Pridobitev statusa invalida³²,
- III. Zaposlitvena rehabilitacija,

²⁹ V nadaljevanju ZZRZI.

³⁰ ZZRZI–A (Uradni list RS, št. 72/2005), ZZRZI–UPB1 (Uradni list RS, št. 100/2005), ZZRZI–B (Uradni list RS, št. 114/2006) in ZZRZI–UPB2 (Uradni list RS, št. 16/2007). V nadaljevanju bom upoštevala določila ZZRZI–UPB2.

³¹ Trenutno veljavni podrejeni predpisi so (v oklepaju so navedene številke Uradnega lista RS): Akt o ustanovitvi Sklada Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov (92/04), Dopolnitev Akta o ustanovitvi Sklada Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov (117/04), Navodilo za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide (10/05), Navodilo o spremembi Navodila za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide (43/05), Pravilnik o invalidskih podjetjih (117/05), Pravilnik o zaposlitvenih centrih (117/05), Pravilnik o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalidov (117/05), 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 (117/05), Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (32/07), Pravilnik o vsebini in načinu vodenja uradnih evidenc s področja zaposlovanja (56/07), Uredba o spremembah Uredbe o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (21/08).

³² Glej stran 14.

- IV. Koncesija za izvajanje storitev zaposlitvene rehabilitacije,
- V. Postopek za pridobitev statusa invalida in pravice do zaposlitvene rehabilitacije,
- VI. Programi socialne vključenosti,
- VII. Zaposlovanje invalidov,
- VIII. Kvotni sistem zaposlovanja invalidov,
- IX. Vzpodbude za zaposlovanje invalidov,
- X. Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov,
- XI. Nadzor,
- XII. Vodenje zbirk podatkov,
- XIII. Kazenske določbe,
- XIV. Predhodne in končne določbe.

ZZRZI ureja **pravice do zaposlitvene rehabilitacije, ureja zaposlitvena vprašanja invalidov in določa ukrepe in vzpodbude za zaposlovanje invalidov ter način njihovega financiranja**, opredeli pa tudi vrste nadzora in pristojne organe ter institucije za implementacijo določb zakona. Namen je **povečati zaposljivosti invalidov in enakovredno udeležbo na trgu dela**. Prepovedani sta neposredna in posredna diskriminacija pri postopkih zaposlovanja, zaposlitve in prenehanja zaposlitve. Poleg naštetega zakon v splošnih določilih definira še invalidno osebo³³, zaposlitveno rehabilitacijo, postopek uveljavljanja pravic, uporabo drugih predpisov, Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo ter potrebna znanja in strokovno izobrazbo strokovnih delavcev in sodelavcev, ki nudijo podporne storitve invalidom na področju zaposlitvene rehabilitacije in zaposlovanja invalidov.

Zakon uvede pojem **zaposlitvene rehabilitacije**³⁴ v 4. členu. Sam pojem se je začel uporabljati pri pripravi gradiva za nov zakon na področju zaposlovanja in rehabilitacije invalidov (podoben izraz je poklicna rehabilitacija, ki se uporablja pri predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju) (glej Internet 16). Cilji zaposlitvene rehabilitacije so usposabljanje invalidov za ustrezno delo, zaposlitev, ohranitev zaposlitve in napredovanje ali sprememba poklicne kariere znotraj zaposlitve. Tako daje ZZRZI možnost zaposlenim in

³³ Glej stran 14.

³⁴ Pred tem se je zaposlitvena rehabilitacija izvajala pod nazivom Program poklicne rehabilitacije invalidov, v okviru APZ (glej Internet 16).

brezposelnim invalidom. Dosega teh ciljev je možna preko **storitev zaposlitvene rehabilitacije**, opredeljene v 15. členu:

Svetovanje, vzpodbujanje in motiviranje invalidov k aktivni vlogi; priprava mnenja o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov; pomoči pri sprejemanju lastne invalidnosti in seznanjanje o možnostih vključevanja v usposabljanje in delo; pomoči pri izboru ustreznih poklicnih ciljev; razvijanje socialnih spretnosti in veščin; pomoč pri iskanju ustreznega dela oziroma zaposlitve; analiza konkretnega delovnega mesta in delovnega okolja invalida; izdelava načrta prilagoditve delovnega mesta in delovnega okolja invalida; izdelava načrta potrebne opreme in sredstev za delo; usposabljanje na konkretnem delovnem mestu oziroma v izbranem poklicu; spremljanje in strokovna pomoč pri usposabljanju in izobraževanju; spremljanje invalida na delovnem mestu po zaposlitvi; sprotno ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa; ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov zaposlenih invalidov in opravljanje drugih storitev zaposlitvene rehabilitacije (Internet 15).

Invalidi imajo pravico do zgoraj navedenih storitev v skladu z opredelitvijo v rehabilitacijskem načrtu. Pravice in obveznosti invalidov (16. člen):

- ❖ pravica do storitev zaposlitvene rehabilitacije (skladno z odločbo in rehabilitacijskim načrtom),
- ❖ pravica in obveznost, da aktivno sodeluje v zaposlitveni rehabilitaciji,
- ❖ pravica do denarnih prejemkov³⁵,
- ❖ in druge pravice in obveznosti, glede na način in obseg zaposlitvene rehabilitacije.

Skladno z 18. členom se zaposlitvena rehabilitacija izvaja kot javna služba v okviru mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije³⁶, komor se lahko vključijo tudi javni zavodi in druge

³⁵ 17. člen opredeli pravice do denarnih prejemkov iz naslova zaposlitvene rehabilitacije, o katerih odloča zavod: plačilo stroškov javnega prevoza za invalida in spremljevalca, v primeru, da ga potrebuje (dodatni pogoj: invalidu mora biti priznana pravica do točno določenih storitev iz 15. člena zakona); plačilo stroškov bivanja v višini največ 20% minimalne plače mesečno, v kolikor se storitve izvajajo več dni zaporedoma ali je otežen vsakodnevni prihod k izvajalcu zaposlitvene rehabilitacije; denarni prejemek za čas trajanja zaposlitvene rehabilitacije v višini 30% minimalne plače mesečno, če se storitve izvajajo najmanj 100 ur in invalid ne prejema denarnega nadomestila ali denarne pomoči (po predpisih iz naslova pravic brezposelnih oseb) ali denarnega nadomestila (po predpisih iz naslova invalidskega zavarovanja) (glej Internet 15).

³⁶ Mrežo izvajalcev je sprejel (tedanji) minister za delo, družino in socialne zadeve dne 28. avgusta 2005.

pravne ali fizične osebe, ki izpolnjujejo prepisane pogoje. Fizične in pravne osebe morajo pridobiti koncesijo za izvajanje storitev zaposlitvene rehabilitacije³⁷.

Postopek za pridobitev statusa invalida in pravice do zaposlitvene rehabilitacije vodi zavod na podlagi vložene vloge in priložene (zahtevane) dokumentacije. Zavod mora v tem postopku/ih pridobiti mnenje rehabilitacijske komisije, ki izda mnenja na prvi in drugi stopnji, v skladu z merili, predpisanimi s pravilnikom³⁸. Pred izdajo mnenja lahko rehabilitacijska komisija pridobi od izvajalca zaposlitvene rehabilitacije predhodno rehabilitacijsko mnenje o ravni invalidovih sposobnosti, znanj, delovnih navad in interesov. Na podlagi mnenja rehabilitacijske komisije izdela rehabilitacijski svetovalec zavoda v sodelovanju z invalidom rehabilitacijski načrt, ki določa izvajanje storitev zaposlitvene rehabilitacije. Zavod po zaključeni zaposlitveni rehabilitaciji, na podlagi mesečnih poročil in končne evalvacije, izdela oceno invalidovih zaposlitvenih možnosti. Iz slednje mora biti razvidno, ali je invalid zaposljiv v običajnem delovnem okolju, podporni ali zaščitni zaposlitvi, za katera dela je usposobljen in kakšne podporne storitve ali prilagoditve potrebuje na delovnem mestu. Če kljub prilagoditvam in rehabilitaciji invalid ne more dosegati delovnih rezultatov v višini vsaj 1/3 zaposlenega na običajnem okolju, se oceni, da ni zaposljiv. V tem primeru in v primeru ocene, da se invalid lahko zaposli le v zaščitni ali podporni zaposlitvi, zavod izda odločbo. Invalidom, ki na podlagi odločbe niso zaposljivi, so namenjeni programi socialne vključenosti³⁹. V prilogi A je diagramski prikaz zgoraj opisanega postopka obravnave invalida na ZRSZ po ZZRZI.

Invalidi se lahko zaposlujejo v običajnem delovnem okolju, invalidskih podjetjih, podporni zaposlitvi in zaščitni zaposlitvi.

Zaposlitev invalida na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju s strokovno in tehnično podporo invalidu, delodajalcu in delovnemu okolju zakon označuje kot **podporno zaposlitev**. »Strokovna podpora obsega: informiranje, svetovanje in usposabljanje, osebno asistenco, spremljanje pri delu, razvoj osebnih metod dela in ocenjevanje njegove delovne

³⁷ Na podlagi prvega javnega natečaja so bile koncesije podeljene za štiriletno obdobje v letu 2006.

³⁸ 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. 117/2005).

³⁹ Glej stran 21.

uspešnosti. Tehnična podpora obsega prilagoditev delovnega mesta in sredstev za delo. Strokovna podpora z informiranjem in svetovanjem se zagotavlja tudi delodajalcu in delovnemu okolju invalida« (Kresal 2007b: 37). Na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi z delodajalcem ima invalid lahko pravico do subvencije plače.

Zaščitna zaposlitev je namenjena invalidom, ki niso zaposljivi na običajnem delovnem mestu. Gre za zaposlitev invalida na delovnem mestu in delovnem okolju, ki je prilagojeno njegovim delovnim sposobnostim in potrebam. Zaščitena delovna mesta zagotavljajo zaposlitveni centri⁴⁰ (tudi opravljanje dela na domu je lahko opredeljeno kot zaščiteno delovno mesto). Invalid ima, na podlagi z delodajalcem sklenjene pogodbe o zaposlitvi na zaščitenem delovnem mestu, pravico do subvencije plače.

Namenoma v tem poglavju ne opisujem določila ZZRZI o invalidskih podjetjih ter kvotnem sistemu in vzpodbudah za zaposlovanje invalidov. Podrobneje bom omenjene teme predstavila v petem in sedmem poglavju, kjer bom skušala s pomočjo pridobljenih informacij in podatkov prikazati rezultate izvajanja teh določb v praksi.

4.2.5 Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju

Petdeseti člen Ustave Republike Slovenije zavezuje državo k ureditvi obveznega zdravstvenega, pokojninskega, invalidskega in drugega socialnega zavarovanja ter skrbi za njihovo delovanje. Predstavlja temelj za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ki ga v Sloveniji ureja Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju⁴¹. V Sloveniji sistem pokojninskega in invalidskega zavarovanja obsega obvezno zavarovanje na podlagi medgeneracijske solidarnosti, obvezna in prostovoljna dodatna zavarovanja ter zavarovanje na podlagi osebnih pokojninskih varčevalnih računov, ki je urejeno s posebnim zakonom. Na podlagi dela in prispevkov zavarovancev, načela vzajemnosti in solidarnosti se z obveznih zavarovanjem odpravljajo socialna tveganja. Zagotovljene so pravice za primer starosti, invalidnosti, smrti, telesne okvare ter potrebe po stalni pomoči in postrežbi, ki so neodtujljive, nezastarljive in osebne (glej Bohinc in Rajgelj).

»Obvezno invalidsko zavarovanje je enotno zavarovanje, ki krije invalidnost ne glede na vzrok za nastanek invalidnosti. To pomeni, da zajema obvezno zavarovanje za primer

⁴⁰ Podrobnosti glede zaposlitvenih centrov ureja Pravilnik o zaposlitvenih centrih (Uradni list RS, št. 117/2005).

⁴¹ Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, uradno prečiščeno besedilo (ZPIZ-1-UPB4), Uradni list RS, št. 109/2006. V nadaljevanju ZPIZ.

poškodbe pri delu in poklicne bolezni (poklicni riziki) in za primer poškodbe izven dela in bolezni (splošni riziki)« (Kalčič 2007: 60).

Zavarovanca, ki je pridobil katero izmed pravic iz invalidskega zavarovanja, ZPIZ imenuje **delovni invalid**⁴². Pri opisu Zakona o delovnih razmerjih sem izpostavila člene, ki kažejo na naslednje pomembno dejstvo: **»status delovnega invalida je pomemben tudi zaradi delovno pravnega položaja zavarovanca**, saj so invalidi varovani v okviru prepovedi diskriminacije pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi, v času njenega trajanja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi« (Kalčič 2007: 64).

Pravice zavarovancev na podlagi invalidnosti so: **invalidska pokojnina, poklicna rehabilitacija, pravica do premestitve in nadomestila, pravica do dela s krajšim delovnim časom od polnega in delna invalidska pokojnina, pravica do nadomestila za invalidnost in pravica do povrnitve potnih stroškov.**

4.2.6 Drugi predpisi

Pomembnejši predpisi so še: Zakon o varnosti in zdravju pri delu, Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, Zakon o inšpekciji dela, Zakon o delovnih in socialnih sodiščih, Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja in številni drugi.

Z vidika invalidske zakonodaje bo imel pomembno vlogo **Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI)**. Sicer je še v pripravi, vendar pa razprave o tem zakonu potekajo že več let. ZIMI naj bi vseboval ključna področja: opredelitev temeljnih pojmov, pravico do enakih možnosti in prepoved diskriminacije, postopke za uveljavljanje pravic in postopke za primer diskriminacije ter vlogo državne in lokalne skupnosti (glej Internet 20).

4.3 S predpisi do spoštovanja enakih možnosti

»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« (Vertot 2007: 8).

⁴² Definicija invalidnosti po ZPIZ je na straneh 11 in 12.

Organizacija združenih narodov je **3. december razglasila za mednarodni dan invalidov**. Geslo, ki so ga izbrali Združeni narodi za dan invalidov v letu 2007, se glasi: '**Dostojno delo za invalide**'. Ob tej priložnosti sta izrekla poslanico slovenskim invalidom in državljanom, ki delajo in živijo z invalidi, ministrica za delo, družino in socialne zadeve in Svet Vlade Republike Slovenije za invalide. Predsednik slednjega, dr. Ivan Vivod, v nagovoru poudarja vrednote enakopravnosti, enakih možnosti pri delu in zaposlovanju ter dostojno in varno delo za invalide (glej Internet 21). Tudi ministrica označuje pomen dostojnega dela za invalide in (pozitivno) vlogo sodobnih mednarodnih in nacionalnih dokumentov na področju invalidskih vsebin. Mednarodni dan invalidov je relevanten zaradi sporočila, ki ga prinaša. Služi tudi kot opomin, kajti »kljub vsem predpisom, programom in ukrepom pa se invalidi še vedno soočajo z diskriminacijo pri zaposlovanju, s šikaniranjem na delovnem mestu in nespoštovanjem predpisov« (Internet 22).

Podobno je urednica revije 'Enaki glasovi'⁴³ Beate Winkler v eni izmed izdaj povzela, da *pravice do enakih možnosti za vse* sicer varujejo zakonska določila povsod v Evropi, vendar pa se sprašuje o delovanju in napredku le-teh v praksi. Za zlom začaranega kroga predsodkov in diskriminacije do prikrajšanih skupin je temeljno sledeče zavedanje:

»Temeljna beseda je **spoštovanje**, spoštovanje do ljudi, vrednot in načel, ki krepijo naše družbe. Ključni evropski izziv za prihodnost je **promocija vključujoče družbe na temeljih spoštovanja do različnosti, enakosti in temeljnih pravic za vse nas**« (Winkler 2006: 3).

⁴³ V originalu EQUAL VOICES.

5. KVOTNI SISTEM IN VZPODBUDE ZA ZAPOSLOVANJE INVALIDOV V SLOVENIJI

»Kvotni način je način obveznega zaposlovanja invalidov, ki ga predpiše država. Njegov namen je pospeševanje zaposlovanja v običajnem delovnem okolju. V bistvu gre za upravni ukrep, s katerim se delodajalcem naloži, da morajo določen delež od vseh delovnih mest v podjetju nameniti invalidom« (Drobnič 2002: 447).

V Sloveniji se je kvotni sistem pričel izvajati s 1.1.2006 na osnovi Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov ter na podlagi sprejete Uredbe o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov. Država ščiti invalide na trgu delovne sile, saj morajo delodajalci spoštovati kvotni sistem. Kalčič meni, da je na ta način ZZRZI (z uvedbo obveznih kvot zaposlovanja invalidov, tako kot v večini držav članic Evropske unije) posegel v sistem zaposlovanja in odpuščanja invalidov z namenom »zmanjšanja števila brezposelnih invalidov in zaradi amortiziranja morebitnega odpuščanja zdaj zaposlenih (delovnih) invalidov (oziroma ohranjanja števila že zaposlenih invalidov)« (Kalčič 2006b: 45).

Upoštevajoč dejstvo, da ima kvotni sistem v Evropi in drugod po svetu dolgo zgodovino (predpisi o delovnem vključevanju vojnih invalidov in veteranov v obdobju prve svetovne vojne in po njej), je Slovenija ena tistih držav, ki se je za to uredbo odločila precej kasno. Dejansko se je potreba po uredbi pojavila šele pred leti. Zgodovinsko gledano je bila sicer že v letu 1976 z zakonom sprejeta obveznost delodajalcev za zaposlovanje invalidov. Vendar pa problema brezposelnosti, zaradi izvajanja politike polne zaposlenosti, nismo poznali (glej Presen 2004: 116).

Situacija se je v zadnjih letih občutno spremenila. Zato so invalidske organizacije izvajale stalen pritisk na pristojne vladne organe, da bi tudi pri nas uvedli kvotni sistem. Celo več, slovenski parlament je leta 1991, ko je sprejel koncepcijo razvojne strategije invalidskega varstva v Sloveniji, sprejel tudi sklep, da naj vlada pripravi ustrezne predpise za uvedbo kvotnega sistema kot dela operacionalizacije te koncepcije. Spomladi 1994 je Republiški zavod za zaposlovanje pripravil predlog in ga posredoval Vladi RS v obravnavo in sprejem. Klub naštetim pobudam se zaposlovanje invalidov v okviru obveznih kvot ni uvedlo (Presen 2004: 116).

Število brezposelnih invalidov se povečuje, narašča pa tudi razmerje med številom brezposelnih invalidov ter vsemi brezposelnimi. Največji delež brezposelnih invalidov predstavljajo delovni invalidi, razlog za njihov porast je obdobje tranzicije v Sloveniji. Kajti podjetja oziroma panoge so se v tem času prestrukturirale, veliko gospodarskih subjektov pa je šlo v stečaj ali prisilno poravnavo. Uvedba sprememb zakonodaje v Sloveniji na zelo pomembnem področju kot je zaposlovanje invalidov, je bila zato neizbežna in nujna. Ena izmed možnosti za izboljšanje stanja invalidov na trgu delovne sile je uvedba kvotnega sistema.

Vendar pa Peterlinova iz Direktorata za invalide opozarja, »da je uvedba kvotnega sistema za zaposlovanje invalidov vezana na možnost odpuščanja invalidov ob hkratni skrbi države, da obdrži zatečeno število zaposlenih invalidov oziroma, da to število še poveča. Zavedati se moramo, da so »najdražji« invalidi tisti, ki so na pasivnih prejemkih države in ki jih prek davkov in prispevkov v resnici financirajo davkoplačevalci – fizične osebe in tudi gospodarstvo« (Peterlin 2006: 17).

5.1 Uvedba kvotnega sistema, vloga Sklada Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov

ZZRZI v VIII. poglavju vpeljuje sistem kvotnega zaposlovanja invalidov v Sloveniji ter opredeljuje: dolžnost zaposlovanja invalidov – kvota (62. člen), vštevanje v kvoto (63. člen), nadomestno izpolnitev kvote (64. člen), plačilo zaradi neizpolnjevanja kvote (65. člen) in prijavo invalida v zavarovanje (66. člen).

(Vsak) delodajalec - zavezanec je dolžan zaposlovati invalide v okviru določenega deleža od vsega števila zaposlenih delavcev, če zaposluje najmanj 20 delavcev. Zakon ne velja za tuja diplomatska in konzularna predstavništva, invalidska podjetja ter zaposlitvene centre. Ravno tako morajo povezane družbe, po določbah Zakona o gospodarskih družbah, katere zaposlujejo najmanj 20 delavcev, zaposlovati invalide v okviru določene kvote od celotnega števila vseh zaposlenih delavcev v povezanih družbah (invalidsko podjetje se ne šteje kot povezana družba). Kolikšen delež invalidov so delodajalci dolžni zaposlovati, je odvisno od uredbe, ki jo določi Vlada Republike Slovenije na predlog Ekonomsko socialnega sveta in se določi različno po dejavnostih. Kvota se giblje od 2% do 6% od skupnega števila zaposlenih.

Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov⁴⁴, ki je pričela veljati s 1. januarjem 2006, je definirala zavezanca, kvoto glede na dejavnost delodajalca (glej tabelo 5.1.1), velikost delodajalca, postopke, dokazila o izpolnjevanju kvote, nagrado za preseganje kvote ter način vštevanja v kvoto. Nadzor nad izpolnjevanjem kvote izvaja Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, katerega delovanje bom predstavila v nadaljevanju. »Vlada je višino predpisanih kvot več kot eno leto usklajevala s socialnimi partnerji prek ekonomsko–socialnega sveta, tj. z delodajalci in sindikati« (Peterlin 2006: 17).

Po enem letu izvajanja kvotnega sistema se je, na osnovi analize podatkov Ministrstva za delo, družine in socialne zadeve ter na podlagi Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov⁴⁵, pokazala potreba po spremembi uredbe o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov. Zato je Vlada Republike Slovenije, glede na pripravljen predlog ministrstva, sprejela novo uredbo, ki je stopila v veljavo s 1. majem 2007 in je v celoti nadomestila prvotno (glej Internet 24).

Tabela 5.1.1: Sprememba višine kvote po dejavnosti zavezanca (stara in nova Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov)

DEJAVNOST ZAVEZANCA	STARA UREDBA	NOVA UREDBA
	Kvota v %	Kvota v %
finančno posredništvo	2	2
dejavnost javne uprave in obrambe, obvezno soc. zavarovanje	2	2
izobraževanje	2	3
poslovanje z nepremičninami, najem in poslovne storitve	3	3
trgovina, popravila motornih vozil in izdelkov široke porabe	4	2
druge javne, skupne in osebne storitvene dejavnosti	4	2
promet, skladiščenje in zveze	5	3
zdravstvo in socialno varstvo	5	6
kmetijstvo, lov, gozdarstvo	6	6
ribištvo in ribiške storitve	6	2
rudarstvo	6	6
predelovalne dejavnosti	6	6
oskrba z električno energijo, plinom in vodo	6	6
gradbeništvo	6	3
gostinstvo	6	2

Vir: Internet 23 in 25.

⁴⁴ Uradni list RS, št. 111/2005.

⁴⁵ ZZRZI-B (Uradni list RS, št. 114/2006).

Višina kvote se je znižala pri šestih dejavnostih, kar predstavlja 40-odstotno znižanje glede na vse. Le pri dveh dejavnostih pa se je kvota zvišala, in sicer z dva na tri odstotke pri dejavnosti izobraževanja ter iz pet na šest odstotkov pri **dejavnosti zdravstva in socialnega varstva; pri sedmih dejavnostih pa ostaja kvota** nespremenjena (glej tabelo 5.1.1). Podlaga za spremembo je, kot že omenjeno, analiza podatkov ministrstva o skupnem številu vseh zaposlenih in številu zaposlenih invalidov po dejavnosti.

(Nova) **Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov**⁴⁶ ponuja 3 možnosti izbire za zavezanca, glede obveznosti do izpolnitve kvote:

- Izpolnjevanje kvote z zaposlovanjem predpisanega števila invalidov (glede na dejavnost).
- Nadomestno izpolnjevanje kvote s sklenitvijo pogodbe o poslovnem sodelovanju z invalidskim podjetjem oziroma zaposlitvenim centrom, po kateri so priznani stroški dela najmanj v višini minimalne plače mesečno za vsakega manjkajočega invalida; pogodbo mora poslati Skladu v sedmih dneh po sklenitvi.
- Mesečno plačilo prispevka za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov Skladu v višini 70% minimalne plače za vsako neizpolnitev predpisanega števila zaposlitve invalidov (glej Internet 25).

Z novo uredbo se je, poleg spremembe višine kvote za nekatere dejavnosti, zvišala tudi nagrada za preseganje kvote. Nagrada delodajalcem – upravičencem se je tako povečala iz 20 na 25 odstotkov minimalne plače na mesec za vsakega zaposlenega invalida nad predpisano kvoto. Višina nagrade za maj 2007 je bila 130,45 EUR, pred mesecem majem je le-ta znašala 104,37 EUR. Pravico do nagrade za največ šest zaporednih mesecev lahko pri Skladu uveljavlja delodajalec, ki:

- zaposluje več invalidov, kakor je določeno s kvoto,
- zaposluje manj kot 20 zaposlenih in ima zaposlene invalide, ob pogoju, da invalidnost ni nastala zaradi poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri tem delodajalcu.

⁴⁶ Uradni list RS, št. 32/2007.

Neposredni proračunski uporabniki državnega proračuna ne morejo uveljavljati nagrade. Upravičenci so oproščeni tudi plačila prispevkov za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ki pa traja ves čas zaposlitve nad določeno kvoto (glej Internet 25).

5.1.1 Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov

Kvotni sistem je prinesel Sloveniji vrsto novosti, kar zahteva veliko odgovornost za njegovo uspešno implementacijo, tako na strani delodajalcev, zaposlenih in brezposelnih invalidov kot tudi institucije, ki bo poskrbela za vzpodbujanje razvoja zaposlovanja invalidov v skladu z zakonom in ohranjanja delovnih mest za invalide. Zato je Vlada Republike Slovenije na podlagi ZZRZI 29. julija 2004 sprejela Akt o ustanovitvi Sklada Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov⁴⁷, ki je po pravni obliki javni finančni sklad. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije in Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje sta soustanovitelja Sklada, ki deluje od 8. oktobra 2004. Pomembno je, da v skladu s četrtem in petim odstavkom 77. člena ZZRZI, pri upravljanju preko nadzornega sveta Sklada, sodelujejo tudi reprezentativni predstavniki sindikalnih zvez in konfederacij ter reprezentativni predstavniki delodajalskih združenj.

Delovno področje Sklada je odločanje o pravicah in obveznostih tako invalidov kot delodajalcev ter opravljanje drugih nalog v pristojnosti. Opravljanje nadzora nad izpolnjevanjem kvote z zaposlovanje določenega števila invalidov, nad izpolnjevanjem pogodb za nadomestno izpolnitev kvote ter vplačili prispevkov niso njegova edina naloga. Predvsem na začetku uvedbe novega zakona je bilo še toliko bolj izrazito informiranje delodajalcev, na Skladu nudijo tudi pomoč pri izpolnjevanju vlog, objavljajo razpise, dajejo navodila ter zagotavljajo tudi vrsto finančnih vzpodbud za bolj enakopravno vključevanje invalidov v zaposlovanje. Skladno z devetim poglavjem ZZRZI je država »poskrbela tudi za sistem, ki delodajalce vzpodbuja k ohranjanju delovnih mest, primernih za invalide oziroma k zaposlovanju invalidov. Oblikovala je sistem finančnih vzpodbud« (Kos 2006b: 35).

• FINANČNE VZPODBUDE, VEZANE NA IZPOLNITEV KVOTE:

- **Plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju** delodajalcu pripada v primeru, ko ima izdelan individualiziran načrt podpore invalidu; podporne storitve trajajo do 30 ur mesečno; invalid nima več pravice do zaposlitvene rehabilitaciji; v

⁴⁷ V nadaljevanju Sklad.

kolikor je invalid zaposlen za (ne)določen čas za najmanj 24 mesecev in če je invalid zaposlen nad predpisano kvoto.

- **Oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zaposlenih invalidov** za ves čas preseganja kvote, če invalidnost **ni posledica** poklicne bolezni ali poškodbe pri delu pri istem delodajalcu (upravičenci so: delodajalci, ki presegajo kvoto; delodajalci z manj kot 20 zaposlenimi in zaposlujejo invalide ter samozaposleni invalidi).
 - **Nagrade za preseganje kvote.**
- **FINANČNE VZPODBUDE, KI NISO VEZANE NA IZPOLNITEV KVOTE:**
 - **Subvencije plač invalidom** - pravica invalidov zaposlenih na zaščitene delovnih mestih (30%–70%), v podporni zaposlitvi (5%–30%) in invalidskih podjetjih (5%–30%). Osnova je minimalna plača, višina pa je odvisna od stopnje invalidnosti.
 - **Plačilo stroškov prilagoditve delovnih mest in sredstev za delo invalidov** do največ 70% dejanskih stroškov. Pogoj je izdelan načrt prilagoditve in zaposlitev brezposelnega invalida za nedoločen ali določen čas, vendar ne za manj kot 24 mesecev.
 - **Letne nagrade delodajalcem za dobro prakso** na področju zaposlovanja invalidov podeljuje Sklad na osnovi javnega natečaja.
 - Druge vzpodbude na področju zaposlovanja invalidov in ohranjanja delovnih mest za invalide ter druge razvojne vzpodbude (glej Internet 15).

Na Skladu so v letu 2007 objavili dva razpisa, in sicer Javni razpis za eksperimentalne programe ter *Javni razpis za finančne vzpodbude delodajalcem za zaposlitev invalidov v letu 2007*. Slednji je bil razpisan tudi za leto 2006 in je že takrat »požrel veliko zanimanja, saj so za sofinanciranje novih zaposlitev porabili 90 odstotkov od 4,36 milijona evrov, ki so za to namenjeni, je povedala Erbežnikova. Vsako 24-mesečno zaposlitev brezposelnega invalida so po njenih navedbah spodbudili s 5.000 evri, za vsako dveletno zaposlitev pa so namenili po 10.000 evrov« (Kralj 2007). Z javnim razpisom naj bi se povečalo število zaposlenih invalidov, in sicer s sklenitvijo delovnega razmerja z brezposelnim invalidom za določen in nedoločen čas, direkten prehod iz javnih del v redno zaposlitev za nedoločen čas, prehod

zaposlenega invalida iz razmerja za določen v nedoločen čas ter samozaposlitev invalida za nedoločen čas.

Novost je *Javni razpis za sofinanciranje eksperimentalnih in razvojnih programov, ki vzpodbujajo zaposlovanje invalidov v letu 2007*. Razpisana so bila sredstva v višini 500.000 evrov, z namenom, da se s temi vložki vzpodbudi razvoj novih programov za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov in s strani izbranih izvajalcev praktično preveri te nove programe.

5.2 Izvajanje kvotnega sistema v Sloveniji – prvi rezultati

Po dobrem letu delovanja kvotnega sistema⁴⁸ je že moč opaziti prve spremembe položaja invalidov na trgu delovne sile. Zaenkrat so odzivi delodajalcev pozitivni, kar vodi v povečanje zaposlovanja invalidov; število se je v obdobju enega leta povečalo za 5%. Povečuje se število zavezancev, ki dosegajo in presegajo kvoto. Z uvedbo kvotnega sistema se je najbolj povečalo število delodajalcev, ki niso zavezanci za kvoto in zaposlujejo invalide. V začetku leta 2007 je bilo teh 1.171, kar predstavlja 607 delodajalcev več kot na začetku leta 2006.

Direktorico Sklada, Maruško Erbežnik, ob teh podatkih čudi dejstvo, da delodajalci ne uveljavljajo nagrad za preseganje kvote ali oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zaposlenih invalidov. Očitno ne vedo, da lahko uveljavljajo obe vzpodbudi; potrebno je le za vsako vložiti svojo vlogo. Tudi sicer so vloge in zahtevki za pridobivanje finančnih vzpodbud enostavni za izpolnitev. Delodajalci se poslužujejo vseh spodbud, ki jih dodeljuje njihov Sklad, zahtevkov za ta sredstva pa ne uveljavljajo vsi, ki so do njih upravičeni. Delodajalci ne poznajo novosti in spodbud, zato je tudi ne morejo poznati svojih pravic, kar je po mnenju Erbežnikove razlog za neizkoriščenost. Nepoznavanje zakonodaje je vodilo v začetne težave pri uvajanju kvotnega sistema, saj nekateri delodajalci niso prijavili zaposlenih invalidov v evidenco Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije. Kajti »Sklad ugotavlja izpolnjevanje kvote mesečno, na podlagi podatkov Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije, zadnji dan v mesecu, za katerega delodajalec obračuna plače« (Kos 2006a: 38).

⁴⁸ V nadaljevanju bom uporabila podatke, ki sem jih pridobila s strani Sklada 13. avgusta 2007 (glej Prilogo B).

Za mnenje o uvedbi in učinkovitosti delovanja kvotnega sistema in vzpodbudah delodajalcem v Sloveniji sem povprašala predsednika Medobčinskega društva invalidov Novo mesto g. Alojza Goloba ter ga. Lučko Pezdirc, ki se na ZRSZ, Območni službi Novo mesto, ukvarja z invalidi. Slednja je pozdravila uvedbo ter pripomnila, da so delodajalci zainteresirani, na kar pa seveda vpliva denar kot motivator za zaposlovanje invalidov. Podjetja z zaposlitvijo invalida nič ne izgubijo, kvečjemu pridobijo finančne ugodnosti, kar pa se pozna oz. »splača« predvsem manjšim podjetjem. Moč denarja je tudi po mnenju g. Goloba glavni dejavnik za zaposlovanje invalidov, vendar naj bi kvotni sistem prinašal le dodatno izkoriščanje s strani delodajalcev, tako državne blagajne, kot zaposlenih invalidov. S temi naj bi sklenili pogodbe o zaposlitvi le za toliko časa, kolikor je potrebno za pridobitev finančnih sredstev.

»Ocenjevanje uspešnosti kvotnih sistemov pa je zelo kočljiva zadeva. Na eni strani jim delodajalci niso naklonjeni, saj jih doživljajo kot dodaten davek in/ali kot omejitve svobode pri kadrovanju. Ravno tako tej obliki pozitivne diskriminacije niso naklonjeni nekateri invalidi, saj ukrep doživljajo kot poudarjanje njihove 'nesposobnosti' v odnosu do neinvalidov« (Uršič 2002: 53).

»Čeprav je vrsta kritičnih pripomb k delovanju kvotnega sistema kot načina 'obvezujočega' pospeševanja zaposlovanja invalidov, je treba ugotoviti, da ga nobena od držav, ki ga je uveljavila, ni odpravila, niti ne predvideva kaj takega« (Drobnič 2002: 449).

Mnogo prezgodaj je, da bi sodili o tem, ali se bo kvotni sistem v Sloveniji obnesel ali ne. Kvotni sistem je pomemben ukrep, ki (lahko) pozitivno vpliva na ohranjanje zaposlitve, povečanje zaposlovanja invalidov in s tem zmanjšanja njihove brezposelnosti.

Čas bo pokazal, ali so bile glavni razlog na strani delodajalcev za zaposlitev invalida (kratkoročne) finančne vzpodbude. Na motivacijo delodajalcev je potrebno vplivati tudi drugače, ne le preko denarja kot edinega motivatorja. Premakniti miselnost, v tem primeru delodajalcev v odnosu do zaposlovanja in obravnavanja invalidov na delovnem mestu, predstavlja zahtevno nalogo izvajanja informiranja in osveščanja, vendar mnogo bolj dolgoročne učinke in koristi tako na strani delodajalca kot delavca – invalida.

6. REALNOST POZICIJE INVALIDOV NA TRGU DELOVNE SILE

Iz do sedaj napisanega sledi, da vsepovsod po svetu, v Evropi in Sloveniji »invalidi sestavljajo skupaj z neizobraženimi doseljenci, kulturno in etnično drugačnimi, v določeni meri tudi z ženskami, tisto skupino delavcev, ki se **težje uveljavljajo na trgu delovne sile**« (Drobnič 2002: 436).

Ureditev oziroma vzpostavitev zagotavljanja osnovnih človekovih pravic ter pravic do dela in zaposlovanja invalidov, s strani različnih akterjev (države, organizacij, podjetij, posameznikov in drugih), mora imeti na globalni in nacionalni ravni veliko težo. V kolikor je kriterij množičnost invalidov (in z njo povezana problematika), potem mu naslednji statistični podatki zagotovo zadostijo:

Invalidi po svetu

- *Po oceni Svetovne zdravstvene organizacije je skoraj 10% oziroma **600 milijonov** ljudi na svetu invalidnih, med temi pa jih je več kot 60% starih med 15 in 64 let.*
- *V svetu je nezaposlenost invalidov, ki so v aktivnem življenjskem obdobju, veliko večja kot med drugim aktivnim prebivalstvom, v nekaterih državah dosega do 80% (Vertot 2007:11).*

Invalidi v Evropi

- *Invalidi predstavljajo **16% celotnega delovno sposobnega prebivalstva** v EU.*
- *Več kot 45 milijonov ljudi v Evropi – vsak šesti – ima v starosti med 16. in 64. letom dolgotrajne zdravstvene težave ali pa je invalidnih.*
- *V povprečju je **samo 50% invalidov v Evropi zaposlenih**, v primerjavi z 68% neinvalidnih oseb. Verjetnost neaktivnosti je pri invalidih skoraj dvakrat tolikšna kot pri neinvalidnih osebah (Evropska komisija).*

Glede na zgoraj navedeno je (lahko) »zaposlovanje invalidov zelo resen problem, tako kot celoten problem zaposlovanja ali, bolj rečeno, celoten problem brezposelnosti« (Holečkova 2002: 19). Še posebej je izpostavljena težava dolgotrajne brezposelnosti določenih skupin, kamor sodijo tudi invalidi, saj otežuje za invalida zelo bistveno socialno vključevanje. Zato

antidiskriminacijska in vsa invalidska politika⁴⁹ deluje (oziroma naj bi delovala) v smeri odpravljanja oziroma ublažitve tega problema.

Najpogosteje uporabljen način za ugotavljanje pozicije invalidov na trgu delovne sile je primerjanje brezposelnosti z drugimi delavci (glej Drobnič 2002: 436). V nadaljevanju bom zato predstavila značilnosti brezposelnih invalidov v Sloveniji in posebej na Dolenjskem ter v Beli krajini.

6.1 Brezposelnost invalidov v Sloveniji

»Poslabšanje gospodarskih razmer se pomembno odraža na trgu delovne sile. Slovenija se je po letu 1990 začela srečevati s problemom naraščanja brezposelnosti, še zlasti invalidov⁵⁰« (Dolinšek in Vodenik 2004: 139).

Tranzicija, katere priča smo v zadnjem desetletju Sloveniji ni prizanesla. Priče smo eni od tako imenovanih razvojnih dilem – hitro naraščajoči brezposelnosti, ki ni prizanesla nobeni od skupin aktivnega prebivalstva. Kljub elementom zaščitne delovne zakonodaje, ki varuje najbolj občutljive skupine delavcev, pred izgubo zaposlitve, to je za invalide, je tudi ta skupina, zaradi stečajev podjetij ali prisilnih poravnav, čez noč ostala brez dela.

Trg dela, ki se v zadnjem obdobju oblikuje pri nas, je povzročil, da je vračanje rizičnih skupin brezposelnih, kljub spodbudam države, ki jih ponujajo ukrepi aktivne politike zaposlovanja, pri njihovem ponovnem vstopu v svet dela, počasnejši (Presen 2004: 105).

Gospodarske razmere so torej eden izmed razlogov, ki vplivajo na položaj invalidov na trgu delovne sile. Vendar ne edini. Kot pravi Drobnič (Drobnič 2002: 436–438) obstajajo subjektivni in objektivni dejavniki, med katerimi se **zmanjšana delovna zmožnost** oziroma invalidnost pojavlja kot ključni razlog za tovrsten, neenak položaj. Vplivajo še predsodki, stereotipi, razmerja med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili, vrsta poklica, ukrepi za pospeševanje zaposlovanja in tako dalje.

⁴⁹ Glej poglavje 4.

⁵⁰ Glej tabelo 6.1.1.

Na splošno so gibanja na trgu delovne sile v Sloveniji pozitivna, saj se stopnja zaposlenosti povečuje, stopnja brezposelnosti pa znižuje. Vendar je kljub splošnemu zniževanju brezposelnosti zaskrbljujoče povečanje števila brezposelnih invalidov (glej tabelo 6.1.1). To je značilnost tudi drugih držav, kjer »so stopnje brezposelnosti invalidov v povprečju dvakrat večje kot za celotno populacijo, v nerazvitih državah oziroma državah v razvoju pa so razlike še večje« (Drobnič 2002: 437). Število brezposelnih invalidov se je do leta 2002 vztrajno povečevalo, nato je pričelo upadati. »Pri tem je potrebno opozoriti, da se je delež brezposelnih invalidov, ki so v evidenci brezposelnih oseb v letu 2002–2004, zmanjšal zaradi sprememb Pravilnika o vsebini in načinu vodenja evidenc s področja zaposlovanja in ne zaradi razloga zaposlitev« (Kolar in drugi 2005: 6). V letu 2005 se je število brezposelnih invalidnih oseb, glede na pretekla tri leta 'upadanja', ponovno dvignilo. Uršič in Fatur – Videtičeva izpostavljata strukturne probleme brezposelnosti invalidov, kot so dolgotrajnost brezposelnosti, nizka izobrazbena raven in usposobljenost, višja starost ter diskriminacija, neznanje in predsodki s strani delodajalcev (glej Uršič in Fatur – Videtič 2006: 57).

Tabela 6.1.1: Razmerje med številom brezposelnih oseb in brezposelnih invalidov v letih od 1995 do 2006

LETO	Število BP	Število BP invalidov	Število zaposlenih invalidov	Delež invalidov med BP (v %)	Delež delovnih invalidov med BP invalidi (v %)
1995	126.759	7.165	617	5,7	74,7
1996	124.470	8.671	575	7,0	78,7
1997	128.572	10.897	653	8,5	81,3
1998	126.625	12.528	723	9,9	83,3
1999	114.348	14.878	818	13,0	83,6
2000	104.583	17.179	1.131	16,4	86,4
2001	104.316	18.684	874	17,9	87,2
2002	99.607	14.420	949	14,5	86,5
2003	95.993	8.875	830	9,2	75,5
2004	90.728	8.051	987	8,9	74,7
2005	92.575	9.135	1.298	9,9	71,8
2006	78.303	9.138	1.927	11,7	76,6

Vir: Letno poročilo ZRSZ 2006 (glej Internet 26).

Kljub zviševanju brezposelnosti invalidov, pa se povečuje zaposlovanje brezposelnih invalidov⁵¹. Morda je razlog ravno uveljavitev določb ZZRZI in s tem kvotnega sistema, ki ne uvaja le obveznosti do zaposlovanja invalidov, pač pa pristopa z različnimi finančnimi in drugimi motivacijskimi ukrepi k delodajalcem, da zaposlujejo invalide (in ohranjajo zaposlitev) tudi, če jih zakon k temu ne zavezuje.

Iz tabele 6.1.1 je razvidno, da je med vsemi brezposelnimi invalidi največ **delovnih invalidov**. »Brezposelni delovni invalid je na trgu delovne sile bistveno manj konkurenčen kot brezposelna oseba, ki je v celoti zmožna za delo. Prav zaradi tega vzbuja skrb naraščanje števila brezposelnih delovnih invalidov, zlasti če v času brezposelnosti ne uživajo skrbi tistih služb, ki bi morale skrbeti za poklicno rehabilitacijo in zaposlitev. Te osebe imajo tudi bistveno manj možnosti za zasebno dejavnost oz. za samozaposlitev« (Širnik 2002: 56). Poleg delovnih invalidov ZRSZ beleži registrirane brezposelne invalide tudi po drugih vrstah invalidnosti⁵², kot so **vojaški invalidi, TO; invalidi po ZUZIO in ZZRZI ter kategorizirani mladostniki**.

6.1.1 Strukturne značilnosti brezposelnih invalidov na Dolenjskem in v Beli krajini

V okviru ZRSZ deluje na regijskem območju 12 območnih služb; ena izmed teh je locirana v Novem mestu. **Območna služba Novo mesto**⁵³ ima glede na svojo dejavnost vsa pooblastila za izvrševanje v imenu zavoda. OS NM pokriva območje Dolenjske in Bele krajine, in sicer z uradi za delo, ki pokrivajo določene občine:

- Urad za delo Črnomelj (Občina Črnomelj, Občina Semič),
- Urad za delo Metlika (Občina Metlika),
- Urad za delo Trebnje (Občina Trebnje, Občina Šentrupert in Občina Mokronog-Trebelno),
- Urad za delo Novo mesto (Mestna občina Novo mesto, Občina Dolenjske Toplice, Občina Žužemberk, Občina Straža, Občina Mirna Peč, Občina Škocjan, Občina Šmarješke Toplice, Občina Šentjernej).

⁵¹ Glej tudi Prilogo B.

⁵² Vse zakonske podlage povzema Navodilo za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide (glej podpoglavje 2.1).

⁵³ V nadaljevanju OS NM.

Na dan 30.6.2006 je bilo na območju OS NM 108.059 prebivalcev. V letu 2006⁵⁴ je bilo v povprečju 44.807 delovno aktivnih prebivalcev in v povprečju 3.898 brezposelnih. V letu 2006 je stopnja brezposelnosti v OS NM nižja v primerjavi s Slovenijo. Takoj za Območno službo v Ljubljani, OS NM zajema v povprečju največ delovno aktivnega prebivalstva glede na celotno prebivalstvo v OS NM. V kolikor primerjam povprečno brezposelnost s številom prebivalstva po območnih službah, je OS NM nekje na sredini, točneje na šestem mestu. Peto najnižje mesto zasede v primerjavi med povprečno brezposelnostjo s povprečno delovno aktivnim prebivalstvom (glej tabelo 6.1.1.1). Statistika je pokazala, da so leto 2006 zaznamovala »ugodna gibanja na trgu dela Dolenjske in Bele krajine. Stabilen rastoči nekmetijski sektor s prevladujočo predelovalno industrijo sta dopolnjevala rast storitvenih dejavnosti, predvsem v trgovini, poslovanju z nepremičninami in poslovnih storitvah, ki tako zmanjšujejo svoj zaostanek za državo. Nove investicije v avtomobilski industriji (v Revozu) so vplivale na povečano proizvodnjo in dodatno zaposlovanje tudi pri kooperantih« (Internet 27).

Tabela 6.1.1.1: Skupno prebivalstvo, delovno aktivno prebivalstvo in brezposelnost v Republiki Sloveniji v letu 2006 po območnih službah ZRSZ

OBMOČNA SLUŽBA	PREBIVALSTVO 30. 6. 2006	POVPREČNO DELOVNO AKTIVNO PREBIVALSTVO	POVPREČNA BREZPOSELNOST	V %		
				c/a	c/b	b/a
	a	b	c			
Celje	196.745	75.891	10.732	5,5	14,1	38,6
Koper	141.154	55.774	4.736	3,4	8,5	39,5
Kranj	199.626	71.457	5.640	2,8	7,9	35,8
Ljubljana	546.968	278.212	18.167	3,3	6,5	50,9
Maribor	232.568	92.388	13.904	6,0	15,0	39,7
Murska Sobota	122.198	42.254	8.592	7,0	20,3	34,6
Nova Gorica	102.667	39.707	3.087	3,0	7,8	38,7
Novo mesto	108.059	44.807	3.898	3,6	8,7	41,5
Ptuj	86.959	28.127	4.046	4,7	14,4	32,3
Sevnica	70.639	23.545	3.255	4,6	13,8	33,3
Trbovlje	65.265	18.036	3.281	5,0	18,2	27,6
Velenje	135.668	54.641	6.499	4,8	11,9	40,3
SLOVENIJA	2.008.516	824.839	85.836	4,3	10,4	41,1

Vir: Letno poročilo ZRSZ 2006 (glej Internet 26).

⁵⁴ V nadaljevanju bom uporabila podatke do 2006, ker poročila ZRSZ in OS za leto 2007 še niso objavljena.

Podobna gibanja na trgu delovne sile, ki veljajo za celotno Slovenijo, so značilna tudi za OS NM, kjer se število brezposelnih oseb v povprečju zmanjšuje zaradi ugodnih zaposlitvenih gibanj (glej tabelo 6.1.1.3). Sicer je stopnja registrirane brezposelnosti znotraj OS NM najvišja na Uradu za delo v Črnomlju, sledita Urad za delo Metlika in Novo mesto, najnižjo stopnjo pa so zabeležili na Uradu za delo v Trebnjem (glej tabelo 6.1.1.2).

Tabela 6.1.1.2: Stopnja registrirane brezposelnosti v OS NM

URAD ZA DELO	DECEMBER 2005	DECEMBER 2006
Črnomelj	13,4	10,5
Metlika	9,7	9,6
Novo mesto	7,2	6,5
Trebnje	6,5	5,5
SKUPAJ (OS NM)	8,4	7,3

Vir: Letno poročilo ZRSZ, OS NM 2006 (glej Internet 27).

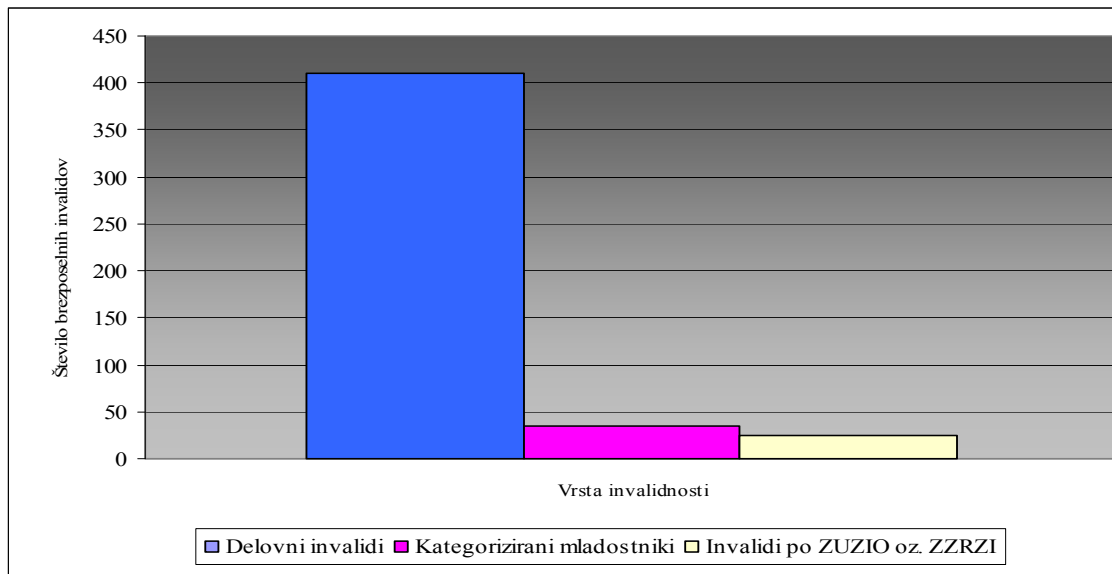
Žal pa ugodna gibanja na trgu dela očitno ne vplivajo na zmanjševanje števila brezposelnih invalidov. Situacija je ravno obratna, saj se delež prijavljenih brezposelnih invalidov povečuje (glej tabelo 6.1.1.3). »V zadnjih letih se med invalidnimi iskalci zaposlitve povečuje delež delovnih invalidov. Podoben trend naraščanja lahko upravičeno pričakujemo tudi v prihodnje, hkrati pa tudi ustalitev brezposelnih delovnih invalidov kot trajnih iskalcev zaposlitve na trgu delovne sile« (Širnik 2002: 57). Glede na vrsto invalidnosti tudi v OS NM med 410. brezposelnimi invalidi prevladujejo delovni invalidi, sledijo kategorizirani mladostniki, invalidi po ZUZIO in ZZRZI, medtem ko brezposelnih vojnih invalidov ni registriranih (glej graf 6.1.1.1).

Tabela 6.1.1.3: Število vseh brezposelnih oseb in število invalidov prijavljenih na uradih za delo OS NM ob koncu decembra 2004, 2005 in 2006

URAD ZA DELO	VSE BREZPOSELNE OSEBE			BREZPOSELNI INVALIDI		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Črnomelj	958	1167	919	90	108	150
Metlika	347	408	397	31	45	52
Novo mesto	1850	2025	1860	215	216	216
Trebnje	525	557	484	57	66	51
SKUPAJ	3680	4157	3660	393	435	469

Vir: Letno poročilo ZRSZ, OS NM 2006 (glej Internet 27).

Graf 6.1.1.1: Brezposelne invalidne osebe po vrsti invalidnosti na dan 31.12.2006 v OS NM



Vir: Letno poročilo ZRSZ, OS NM 2006 (glej Internet 27).

Poleg značilne prevladujoče strukture delovnih invalidov omejujejo položaj vseh vrst invalidov na trgu delovne sile še druge značilnosti, ki vplivajo na manjše zaposlitvene možnosti. Po starostni strukturi je bilo med brezposelnimi invalidi v letu 2006 kar **48,2% starejših od 50 let**, 34,7% od 40 do 50 let. Med vsemi brezposelnimi invalidi je bilo tako 82,9% starejših od 40 let. To pomeni dodaten razlog za brezposelnost, saj se delovne zmožnosti s starostjo ponavadi zmanjšujejo (glej Svetlik 1985: 92–93). Iz podatkov o stopnjah izobrazbe brezposelnih invalidov na dan 30.6.2007, ki sem jih prejela na OS NM, je razvidno, da je stopnja izobrazbe v povprečju zelo nizka, saj je skoraj polovica brezposelnih invalidov s I. stopnjo izobrazbe (glej tabelo 6.1.1.4). Izmed vseh brezposelnih invalidov ima le 12,1% peto ali višjo stopnjo izobrazbe. Slaba izobrazbena struktura pomeni dodatno oviro pri zaposlovanju.

Na OS NM se je v letu 2006 zaposlilo 15 invalidov več kot v letu 2005, in sicer 76. Od tega največ na območju Urada za delo Novo mesto (37), sledil je urad v Trebnjem (19), Črnomlju (15) in najmanj na območju Urada za delo Metlika (5) (glej Internet 27).

Tabela 6.1.1.4: Brezposelni invalidi po stopnjah izobrazbe in spolu (na dan 30. junij 2007)

STOPNJA IZOBRAZBE	VSI	ŽENSKE	% STOPENJ OD VSEH
I.	249	112	48,2
II.	63	17	12,2
III.	5	4	1,0
IV.	138	64	26,7
V.	50	22	9,7
VI.	7	3	1,4
VII. +	5	4	1,0
SKUPAJ:	517	226	100,0

Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, OS Novo mesto 2007.

Izpostavila sem strukturne probleme brezposelnih invalidov, ki vplivajo na povečanje brezposelnosti invalidov, ki so značilne za OS NM in Slovenijo. Invalidi so izpostavljeni dolgotrajni brezposelnosti. Svetlik meni, da »za posameznika ni pomembno le, kako postane brezposeln, ampak tudi, kolikokrat ga doleti brezposelnost in kako dolgo je brez dela. To vpliva tudi na njegovo doživljanje brezposelnosti in na obnašanje na trgu delovne sile« (Svetlik 1985: 70).

Dejstvo je, da so invalidi na trgu delovne sile v neenakovrednem položaju v primerjavi z drugimi delavci. Država lahko sicer posreduje z različnimi zakonskimi določbami in uredbami, katerih rezultati so lahko pozitivni ali pa ne. Omenila sem problem nepoznavanja, diskriminacije, stereotipnega razmišljanja in še česa s strani delodajalcev. Kajti odločitev o tem, ali bodo zaposlili invalida (in obdržali v zaposlitvi) ali ne, je predvsem njihova. Ukrep kvotnega sistema dopušča možnost nadomestne izpolnitve kvote. Torej delodajalec tudi po določbah in ukrepih novega zakona invalidov ni dolžan zaposlovati.

6.2 Odnos delodajalcev do zaposlovanja invalidov

Ne moremo obravnavati le en vzorec odnosa delodajalcev na področju zaposlovanja invalidov. Na trgu je cela vrsta različnih potencialnih delodajalcev; od državnih in lokalnih ustanov, do raznih institucij, gospodarskih družb, samostojnih podjetnikov in tako dalje, z različnih številom že zaposlenih oseb. Ponavadi so v večjih organizacijah oblikovane kadrovske službe, ki se ukvarjajo z zaposlovanjem in drugimi kadrovske postopki oziroma

upravljanjem s človeški viri. Tovrstnih specifičnih služb/oddelkov pri manjših delodajalcih, zaradi stroška delovne sile, skorajda ni. Ponavadi vlogo 'kadrovskega menedžerja' opravljajo delodajalci oziroma direktorji, vodje sami. Vendar ne glede na to, ali gre za organizirano kadrovske dejavnost ali delodajalca samega, je izredno relevantno, da se procesi zaposlovanja in drugega kadrovanja vodijo s sledečim zavedanjem: »**kadrovske viri so najpomembnejše premoženje**, ki ga ima organizacija, njihovo učinkovito upravljanje je ključ do uspeha« (Možina 2002: 8). Na ta način je potrebno obravnavati že zaposlene invalide, v invalidih – iskalcih zaposlitve pa prepoznati 'premoženje' oziroma prednosti njihovega zaposlovanja. V kolikor v družbi prevladujejo stereotipna prepričanja o 'invalidnosti' in z njo povezane težave, ki se nanašajo tudi na zaposlitev, potem v invalidih ni mogoče odkriti tega kadrovskega potenciala. In tako se začaran krog stereotipov, in posledično brezposelnost invalidov, vrti naprej. Ponovno izpostavljam, »med dejavniki, ki vplivajo na veliko brezposelnost invalidov, je tudi njihova **družbena stigmatizacija**. Največkrat se kaže v hkratnem izražanju sočustvovanja in odpora. Pripravljenost za sprejem invalidnih delavcev v delovne skupine in za zaposlovanje je bolj deklarativna kot dejanska« (Svetlik 1985: 93).

»Želja po uspešnosti podjetja je nedvomno temeljno vodilo slehernega podjetja« (Možina 2002: 4), z objektivnega vidika je zato logično 'ekonomsko' razmišljanje delodajalca, da bo zaposlil (in obdržal) tiste kadre, od katerih bo imel največ koristi in čim manj stroškov. Iz tega sledi, da je predvsem od delovne zmožnosti odvisen položaj invalidov na trgu delovne sile. Delovna zmožnost »delodajalce pri najemanju delovne sile v tržnem gospodarstvu tudi najbolj zanima. Delodajalci se namreč ravna po čisto pragmatičnih načelih, ko zaposlujejo ljudi, in sicer: kako opraviti dober posel tudi pri vprašanju zaposlitve« (Drobnič 2002: 438). V kolikor velja, da je z invalidi težko delati, da so pogosto odsotni zaradi bolniških dopustov, niso zanesljivi, učinkoviti, delavni in jih je težko odpustiti, zakaj bi se torej delodajalec odločil zaposliti invalida? Ali zakonska regulacija in finančna kompenzacija s strani države v primeru zaposlovanja invalidov in ohranjanja njihove zaposlitve zadostujeta?

Izpostaviti je potrebno, da težave pri zaposlovanje invalidov niso le na strani delodajalcev. Temveč tudi pri invalidih. Drobnič ugotavlja, da »razmeroma ugodna nadomestila za čas brezposelnosti pa tudi odvrčajo invalide od aktivnega prizadevanja za iskanje dela in usposabljanja« (Drobnič 2002: 468). Morda je razlog 'odpora' do zaposlitve tudi v tem, da gledano s pozicije že zaposlenih invalidov, lahko ugotovimo, da je le-ta v povprečju slaba.

Študije (Berkowitz 1990, IREL, 1985), ki so analizirale delovna mesta in zaposlitve invalidov, so ugotovile, da invalidi opravljajo predvsem dela, ki so fizično in umsko manj zahtevna, kar je razumljivo, saj je invalidnost pogosto povezana z izpadom ali pomanjkanjem teh sposobnosti za delo. Izbor ustreznih delovnih mest za invalide je zmanjšan in omejen na dela, ki so slabše plačana, torej nezahtevna, nezanesljiva, manj ugledna, povzročajo osebno nazadovanje in ovirajo motivacijo (Drobnič 2002: 437).

Torej je pomanjkanje motivacije za zaposlovanje in ohranitev zaposlitve na strani delodajalcev in tudi invalidov. Na Kongresu Mednarodne zveze telesnih invalidov FIMITIC v Pragi, dne 26. oktobra 2001, sta na to temo potekali dve delavnici, kjer so sklenili, da je za povečanje motivacije delodajalcev in invalidov potrebno sprejeti določene ukrepe oziroma aktivnosti obeh/več akterjev:

- **Motivacija invalidov za zaposlovanje:** delodajalec in delojemalec morata biti dovolj motivirana za zaposlovanje invalidov; potrebno je izobraževati in obveščati starše; invalidske organizacije morajo biti na voljo invalidom v času odraščanja in skrbeti tudi za razvijanje boljše politike zaposlovanja; invalidi morajo imeti možnosti za poklicno usposabljanje; problem pri definicijah invalidnosti, ki odvrčajo invalide od zaposlovanja; rehabilitacija naj bo obvezna (glej Galton 2002: 51–52).
- **Motivacija delodajalcev za zaposlovanje:** 'antidiskriminacijski zakon' na področju invalidske politike je pozitiven, vendar bolj koristi zaposlenim invalidov, kot pa iskalcem zaposlitve; ocenjevanje uspešnosti kvotnega sistema je kočljivo – je dober ukrep, če se ga dosledno izvaja tudi s predpisanimi sankcijami; pomembni so ukrepi za informiranje in osveščanje delodajalcev o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu, koristih zaposlovanja invalidov, o možnostih za koriščenje finančnih in strokovnih pomoči; zelo pomembna je vloga invalidskih organizacij (osveščanje delodajalcev, zagovorniki invalidnih oseb) (glej Uršič 2002: 53–54).

Možina meni, da je zaposlovanje oseb z zmanjšano delovno zmožnostjo eden izmed novih **izzivov** na kadrovskem področju:

*Poseben izziv za organizacijo ali kadrovsko službo je zaposlovanje invalidov, starejših oseb, posameznikov, pri katerih je treba računati na to, da so nekatere delovne naloge okrnjene ali nezadostno razvite. Za ustrezno kadrovanje in zaposlovanje teh oseb bo morala organizacija predvideti in opraviti ustrezne spremembe pri načrtovanju delovnih mest, vsebini dela in načinih usposabljanja. Včasih bodo potrebne manjše prilagoditve glede ureditve delovnega mesta, včasih pa bo treba na novo oblikovati vsebine in načine dela. **Uspešna namestitvev teh oseb na preurejena delovna mesta se ne kaže samo v večji učinkovitosti, ampak tudi v večjem zadovoljstvu in motiviranosti teh ljudi** (Možina 2002: 32).*

Zagotovo zahteva zaposlovanje in obravnavanje invalidov na delovnem mestu posebno pozornost, znanje in sposobnosti. V invalidskih podjetjih od vseh zaposlenih invalidov zaposlujejo in usposablajo najmanj 40% invalidov. Ker sem mnenja, da dobro poznajo ključne prednosti in slabosti, ki jih zaposlovanje invalidov prinaša, bom v naslednjem poglavju predstavila značilnosti njihovega delovanja.

7. ZAPOSLOVANJE INVALIDOV POD POSEBNIMI POGOJI V INVALIDSKIH PODJETJIH

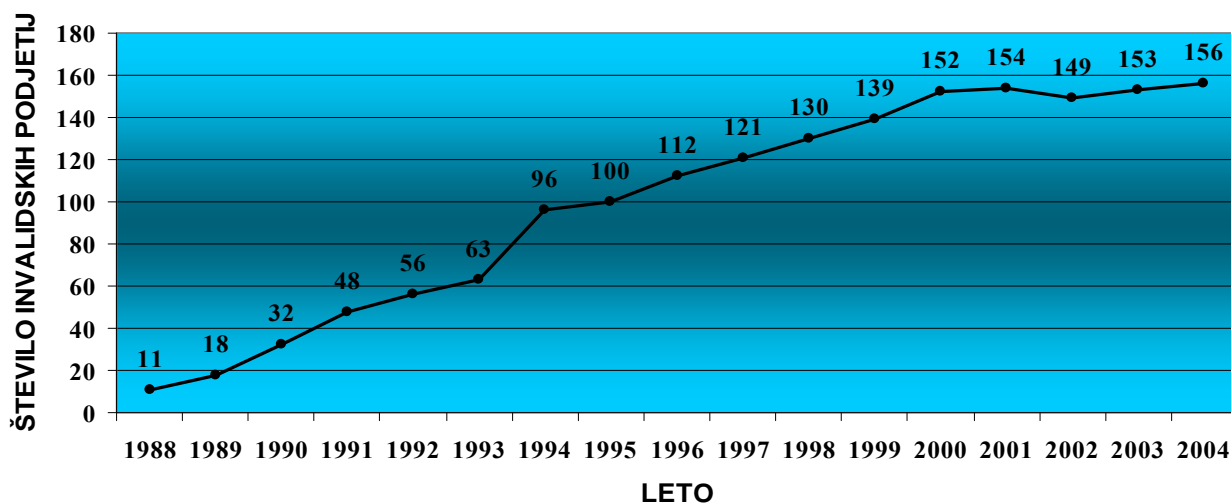
»Zaposlovanje invalidov je po državah različno urejeno. V mednarodnih in nacionalnih dokumentih sta delo oziroma zaposlitev invalidov večinoma urejena na odprtem trgu. Tistim, ki tega zaradi svoje invalidnosti ne zmorejo, pa je omogočena zaposlitev v posebnih oblikah ali pa pod posebnimi pogoji. V Slovenije opravljajo tako vlogo invalidska podjetja, zaposlitveni centri in varstveno–delovni centri« (Vertot 2007: 13).

Invalidi se lahko zaposlijo v običajnem delovnem okolju, podporni zaposlitvi, zaščitni zaposlitvi in v **invalidskih podjetjih**.

V tem poglavju bom opredelila nekatere značilnosti invalidskih podjetij, ki so »gospodarske družbe posebnega pomena in kot oblika socialne ekonomije so v praksi postala ena redkih možnosti zaposlovanja invalidov« (Kolar in drugi 2005:4). »Dejansko so pospeševalni dejavnik« (Kotnik 2006: 27).

Pravno osnovo na področju pogojev ustanavljanja in delovanja invalidskih podjetij določa ZZRZI, ki je stopil v veljavo s 25.6.2004. Vendar pa zgodovina ustanavljanja sega že pred leto 1976, ko so nastajale invalidske delavnice. Takrat je pravno podlago za ustanavljanje invalidskih delavnic zagotavljal ZUZIO, sprejet leta 1976. Kasneje leta 1988, z uveljavitvijo Zakona o podjetjih, so se delavnice preoblikovale v invalidska podjetja. Zakon o podjetjih je nato nadomestil Zakon o gospodarskih družbah (1993), kar je vplivalo na povečanje števila novoustanovljenih invalidskih podjetij (glej graf 7.1.). Ta je s 569. členom določil, da lahko d.o.o., d.d. in k.d.d. poslujejo kot invalidsko podjetje, če zaposluje najmanj 40% invalidov glede na vse zaposlene in predhodno pridobljeno soglasje s strani Vlade Republike Slovenije. Največ invalidskih podjetij je bilo ustanovljenih leta 1994, in sicer 36. »V času tranzicije in prestrukturiranja slovenskega gospodarstva je vladalo veliko zanimanje za invalidska podjetja in njihovo število je pospešeno naraščalo, kar je svojevrsten fenomen« (Čufer in Tabaj 2004: 83). Število invalidskih podjetij vseskozi zmerno narašča (glej graf 7.1). Nekaj invalidskih podjetij je vmes izgubilo status, to je vplivalo na manjše skupno število vseh delujočih invalidskih podjetij.

Graf 7.1: Število invalidskih podjetij v Sloveniji od 1988 do 2004



Vir: Kolar in drugi 2005: 9.

ZZRZI »natančneje opredeljuje pogoje delovanja, postopek pridobitve statusa, način poslovanja, način delitve dobička, določa vpliv države na lastništvo in vpliv pri sprejemanju odločitev ter tudi obvezno revizijo računovodskih izkazov« (Internet 28).

Zaradi večdelne vloge je invalidsko podjetje »deležno pri svojem poslovanju **ekonomskih olajšav**⁵⁵. Uresničevanja njihovega poslanstva – **usposabljanja in zaposlovanja invalidnih oseb, humanizacije dela in izvajanja socialnih aktivnosti** – je tudi v vse večjo javno korist« (Čufer in Ovsenik 2002: 173).

»Največ invalidskih podjetij so ustanovile gospodarske družbe; ponavadi so invalidska podjetja njihova hčerinska podjetja, med ustanovitelji so tudi fizične osebe, združenja in občine« (Kotnik 2006: 27). Pomemben je tudi motiv ustanavljanja invalidskih podjetij. Čuferjeva in Tabajeve menita, da lahko na motivacijski osnovi ločimo med dvema skupinama:

⁵⁵ Invalidska podjetja so deležna raznih olajšav in subvencij (mesečna subvencija plače za vsakega zaposlenega invalida, ne plačujejo davka na izplačane plače in prispevkov za zdravstveno varstvo in zavarovanje, oproščena so plačevanja prispevka za starševsko varstvo in za poškodbe pri delu, pridobivajo sredstva na podlagi javnih razpisov, itd.).

*V prvi skupini so tista, ki so jih ustanovili **invalidi sami, njihove organizacije ali njihovi sorodniki in pri katerih je osnovni cilj zagotovitev delovne integracije za najtežje prizadete.** V drugo skupino lahko uvrstimo invalidska podjetja, ki so jih ustanovile **večje gospodarske družbe** oz. podjetja v okviru kadrovske sanacije ali prestrukturiranja. Njihov osnovni motiv je **znižanje stroškov poslovanja in ohranitev določenih programov, ki so na meji rentabilnosti,** ter s tem ohraniti vsaj minimalni kapitalski donos. Praviloma so taka podjetja tesno povezana z ustanovitelji, saj opravljajo za njih posle ali druge storitve» (Čufer in Tabaj 2004: 83).*

Menim, da je ločevanje na zgoraj opisani skupini smiselno in realno. Ob tem velja razmisliti o 'kadrovske čiščenju', glede ustanavljanja invalidskih podjetij s strani gospodarskih družb, v večini kot hčerinskih podjetij. Kajti tako »matična gospodarska družba ohranja minimalno število zaposlenih invalidov (ali pa niti tega ne), novo nastajajoče invalide pa praviloma zaposluje v invalidsko podjetje« (Kolar in drugi 2005: 33). Med raziskovanjem na terenu me je eden izmed sogovornikov opozoril na zelo zanimivo in (morda) skozi vse nepravilnosti, ki jih je zabeležil v letnem pregledu Direktorata za invalide (glej Kolar in drugi 2005), celo potrjeno dejstvo. Podjetja oziroma družbe 'ustvarjajo' (delovne) invalide, jih nato 'premestijo' v invalidska podjetja, ki jih sami ustanovijo, poleg vsega pa so deležni še ekonomskih olajšav, bonitet. Skladno z določili Uredbe o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov, lahko sklenejo s (hčerinskim) invalidskim podjetjem tudi pogodbo o poslovnem sodelovanju, kar pomeni, da ne rabijo izpolnjevati kvote, saj se šteje pogodba o sodelovanju kot nadomestna izpolnitev kvote. Obstajajo tudi primeri, ko so invalidska podjetja samo registrirana, dejansko pa se vse izvede v matičnem podjetju. To sem ugotovila tekom raziskovanja, ko sem poskušala pridobiti direktorja enega izmed invalidskih podjetij, o katerem (direktorju in invalidskem podjetju), razen v registru, ni bilo podatkov. Iz tega sledi težava neprepoznavnosti, ki »je še bolj izrazita pri invalidskih podjetjih, ki so jih ustanovile gospodarske družbe. Domnevamo lahko, da so tovrstna invalidska podjetja, ki pa v Sloveniji prevladujejo, pri delovanju nesamostojna, saj ustanovitelji postavljajo cilje in določajo strategije za uresničevanje ciljev invalidskega podjetja, to pa so matične družbe« (Čufer in Tabaj 2004: 84).

Seveda tovrstnih motivov za ustanavljanje invalidskih podjetij ne moremo posploševati na vse ustanovitelje. Kljub temu je, glede na zgoraj navedeno, vsekakor zaskrbljujoč podatek, da

so več kot polovico invalidskih podjetij ustanovile gospodarske družbe, pri katerih so bile kasneje ugotovljene nepravilnosti (glej Kolar in drugi 2005: 13).

Na podlagi vzpostavljenega Registra invalidskih podjetij v Republiki Sloveniji sem pridobila podatke o 167. registriranih invalidskih podjetij v Sloveniji (januar 2008). Ta invalidska podjetja sem razdelila najprej po statističnih regijah, nato znotraj statistične regije Jugovzhodna Slovenija, še na Dolenjsko in Belo krajino (glej Prilogo C). Na tem področju je registriranih 8 invalidskih podjetij, zato bom v nadaljevanju predstavila nekaj organizacijskih in strukturnih značilnosti, pridobljenih na podlagi posredovanega vprašalnika (glej Prilogo D).

7.1 Organizacijske in strukturne značilnosti invalidskih podjetij na Dolenjskem in v Beli krajini

Na podlagi izpolnjenih vprašalnikov (s strani petih invalidskih podjetij) in registra invalidskih podjetij⁵⁶, bom strnila nekatere ključne ugotovitve za invalidska podjetja na Dolenjskem in v Beli krajini.

Vseh osem registriranih invalidskih podjetij na območju Dolenjske in Bele krajine je organiziranih kot družba z omejeno odgovornostjo, kar je značilno tudi za večino invalidskih podjetij v Sloveniji. V petih invalidskih podjetjih je glavna dejavnost proizvodnja, pri preostalih treh pa storitvena. Gre za majhna in srednje velika podjetja, ki so jih večinoma ustanovile gospodarske družbe, tudi v kombinaciji s fizičnimi osebami, eno izmed invalidskih podjetij je ustanovilo društvo, eno pa v celoti fizične osebe. Začetek poslovanja podjetja kot invalidskega se dokaj razlikuje. Invalidska podjetja na obravnavanem območju so bila ustanovljena v letih 1990, 1992, 1996, 2000 in 2005.

Med vsemi zaposlenimi se število zaposlenih invalidov, glede na pridobljene podatke, precej razlikuje. Tri invalidska podjetja so dokaj blizu zakonske meje (40%, 42% in 44%), dve pa med vsemi zaposlenimi zaposlujeta 90% in 72% invalidov. V povprečju je med vsemi zaposlenimi v invalidskih podjetjih približno 46% invalidov. Pri vseh zaposlenih prevladujejo delovna razmerja za nedoločen čas. Razen v enem primeru, kjer je 70%

⁵⁶ Glej Prilogi C in D.

zaposlenih invalidov za nedoločen čas, so v drugih invalidskih podjetjih vsi invalidi zaposleni za nedoločen čas.

V slovenskih »invalidskih podjetjih je bistveno več zaposlenih moških kot žensk« (Kolar in drugi 2005: 20). To je značilno tudi za tovrstna podjetja na Dolenjskem in v Beli krajini, kjer so zaposlene invalidne ženske v manjšini. Po statusu prevladujejo delovni invalidi (111), sledijo invalidi po ZUZIO (29) in kategorizirani mladostniki (25). V obravnavanih invalidskih podjetjih ni zaposlenih vojnih invalidov.

Že pri analizi strukturnih značilnosti brezposelnih invalidnih oseb sem ugotovila, da je stopnja izobrazbe le-teh nizka. To velja tudi za zaposlene invalide v invalidskih podjetjih, saj je invalidov s I. stopnjo izobrazbe, torej z nedokončano osnovno šolo, kar 52% med vsemi zaposlenimi invalidi. Tudi neinvalidov s I. stopnjo izobrazbe je precejšnje. S I. stopnjo izobrazbe je v invalidskih podjetjih tako 48% vseh zaposlenih (glej tabelo 7.1.1).

Tabela 7.1.1: Izobrazbena struktura zaposlenih v invalidskih podjetjih na Dolenjskem in v Beli krajini

STOPNJA IZOBRAZBE	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	Skupaj
INVALIDI	86	10	10	41	17	0	1	0	165
NEINVALIDI	83	6	1	65	24	4	5	0	188
Skupaj	169	16	11	106	41	4	6	0	353

Vir: Invalidska podjetja na Dolenjskem in v Beli krajini 2008 (glej Prilogo D).

Na osnovi pridobljenih informacij s strani vodij/delodajalcev invalidskih organizacij sem povzela, da so vsi z delom zaposlenih invalidov zadovoljni (na lestvici od 1=nezadovoljni do 5=zelo zadovoljni, so vsi označili 3=zadovoljni). Nekateri so svojo (srednjo) oceno utemeljili s sledečimi argumenti: občasno odklanjanje posameznega dela, večji bolniški izostanki in pogosti občasni bolniški izostanki zaradi bolezni, ki trajajo od dveh do petih dni. Izpostavili so tudi individualni vidik posameznega invalida. Zaposlene invalide ločujejo na vzorne delavce, ki se pri svojem delu trudijo ter posamezne 'nevzdržne' primere.

Kot glavne težave pri zaposlovanju invalidov oziroma iskanju kadra so delodajalci največkrat izpostavili nemotiviranost, neustrezno izobrazbo, težave pri zagotavljanje primernih del glede na omejitve invalida ter neurejeno plačevanje usposabljanja za nove zaposlitve.

Podobni problemi se pojavljajo tudi pri že zaposlenih invalidih: nizka izobrazbena struktura, nizka stopnja motivacije za delo, velika bolniška odsotnost, manjša storilnost, omejitve glede premeščanja na različna delovna mesta ter poslabšanje zdravstvenega stanja, ki se z leti še stopnjuje.

Delodajalci so izpostavili tudi prednosti zaposlovanja invalidov. V večini označujejo kot največje prednosti zaposlovanja invalidov v ekonomskem smislu, z vidika olajšav, subvencij in možnosti za javljanje na razpise. Veliko manj pa bolj socializacijske, širše družbene prednosti; vključenost invalidov v delovno in socialno okolje ter ohranjanje in povečanje telesne in psihične aktivnosti.

Vodenje invalidskega podjetja zahteva specifične spretnosti in znanja. Priporočljivo je, da so delodajalci povezani z drugimi relevantnimi institucijami, katere jim (lahko) posredujejo informacije, ki so povezane z zaposlovanjem invalidov in samim poslovanjem invalidskega podjetja. V tem kontekstu so največkrat omenjeni Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, Zavod RS za zaposlovanje, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Zavod invalidskih podjetij Slovenije, Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, druga podjetja za usposabljanje in zaposlovanje invalidov, določena znanja pa pridobivajo tudi na raznih seminarjih.

Na razvoj invalidskega podjetja, po mnenju delodajalcev, vplivajo predvsem ekonomske kompenzacije s strani države (subvencije, odstopljena sredstva, olajšave). Med vsemi je le en delodajalec izpostavil zavzetost direktorja in ustrezne dejavnosti, primerne za delo invalidov.

Delodajalci menijo, da so sredstva za izboljšanje delovanja invalidskih podjetij zmanjšanje bolniškega staža, povečanje produktivnosti, posluh družbe, osveščenost delodajalcev, subvencije države, dodatna sredstva za razvoj, kritje eventualnih izgub na dohodku in zagotavljanje sredstev za prilagoditev delovnih mest.

Znotraj zgornjih odgovorov so zajeti različni akterji: družba, delodajalci, invalidi in politika države, od katerih je odvisen uspeh invalidskega podjetja ter pri njem zaposlenih. Izredno pomembno je, da ti akterji sodelujejo in se spoštujejo.

7.2 Ali invalidska podjetja res izpolnjujejo svoje poslanstvo?

Sklenem lahko, da opisane organizacijske in strukturne značilnosti invalidskih podjetij oziroma pri njih zaposlenih invalidov na območju Dolenjske in Bele krajine bistveno ne odstopajo od povprečnih značilnosti slovenskih invalidskih podjetij (za primerjavo glej Kolar in drugi 2005).

Kot že omenjeno, »invalidska podjetja poslujejo na podjetniški strategiji in po tržnih zakonitostih, vendar ob hkratnem uresničevanju **socialnih ciljev**, za kar imajo ekonomske olajšave pri poslovanju« (Čufer in Tabaj 2004: 82).

Na tem mestu bi se osredotočila na eno izmed izpostavljenih težav, s katero se srečujejo delodajalci pri zaposlenih invalidih na Dolenjskem in v Beli krajini. Namreč invalidi niso zainteresirani oziroma motivirani za delo. Jasno je, da (tudi) zaradi nizke stopnje izobrazbe, posledično slabe plače, neprilagojenih delovnih mest in možnosti za napredovanje, prerazporeditve na manj zahtevna delovna mesta in podobno. Torej razlogov za nemotiviranost invalidov je kar nekaj. Delodajalci se tega zavedajo, a kljub temu so v večini odgovorov, ki so povezani z razvojem invalidskega podjetja, omenjali predvsem finančne 'prednosti' zaposlovanja invalidov. Vloga prispevka motiviranega zaposlenega je postavljena na stranski tir. (Motivirani) zaposleni so ključ za uspeh in učinkovitost; znotraj tega se skriva tudi bistvo poslanstva invalidskih podjetij. Invalidska podjetja resda zaposlujejo in usposablajo zaposlene invalide, toda ali opravljajo dobro tudi poslanstvo humanizacije dela in drugih socialnih ciljev? Menim, da je vrstni red poslanstva ravno obraten, kar postavlja pod vprašaj smisel ustanavljanja in delovanja invalidskih podjetij. Ali so praksi ta res namenjena invalidom? Ali služijo kot sredstvo za reševanje drugih težav?

Ne glede na ugotovljene nepravilnosti; zaposlovanje in usposabljanje invalidov v invalidskih podjetjih je izredno pomembno in invalidom omogoča integracijo v delovno okolje, ohranjanje socialnih stikov in večjo neodvisnost ter posledično socialno vključenost.

Ocenjujem, da je kljub nekaterim spremembam, ki jih je prinesel ZZRZI, na področju delovanja invalidskih podjetij potrebno še veliko storiti. Ekonomske olajšave, katerih so deležna invalidska podjetja, služijo kot kompenzacije za zmanjšano delovno zmožnost in so potrebne. Veliko pozornost je treba nameniti oblikovanju pravega odnosa med delodajalci in

zaposlenimi invalidi. Verjetno bi bila tudi motivacija invalidov večja, če ne bi bili obravnavani kot sredstvo za dosego finančnih ugodnosti, ali pa kot strošek podjetju in manjvredna delovna sila, temveč kot ljudje, ki organizaciji in njeni kulturi dodajo neprecenljivo vrednost. Dobro upravljanje s človeškimi viri bi gotovo zmanjšalo nemotiviranost in nezavzetost invalidov, vprašanje pa je, koliko so organizacije sploh zainteresirane za okrepitev medsebojnih odnosov.

Poglavje zaključujem s sledečo ugotovitvijo: primarno poslanstvo invalidskih podjetij je specifično, ki ob uspešni implementaciji bogati tako življenje invalidov, delodajalcev in celotne družbe.

8. SKLEP

V okviru posameznega poglavja sem že oblikovala določene zaključke, ki jih bom strnila v sklepnih ugotovitvah.

Izpostavila sem pomen socialne vključenosti invalidov na različna področja in funkcijo zaposlitve, kot varovala v tem procesu. Invalidi v boju za neodvisno življenje, enakopravnost in enakost v vseh družbenih pogledih, kljub močni volji, (žal) ne morejo sami nastopati. Tu se kaže bistvena vloga organiziranosti invalidov v invalidskih organizacijah, predvsem v smislu vplivanja na zakonodajo in osveščanja invalidov, delodajalcev in širše družbe. Veliko večja je odgovornost države, da poskrbi za svoje državljane–invalidne. V Sloveniji je invalidska zakonodaja obsežna, kar je (lahko) velik kazalnik problematike na tem področju. Kvantiteta še ne pomeni, da zakonodaja dejansko vpliva na zagotavljanje pravic in izboljšanje položaja invalidov, med ostalim tudi na trgu delovne sile. Vsekakor so ukrepi, kot je kvotni sistem in druge finančne vzpodbude, potrebni in tudi kažejo določene pozitivne rezultate. Glede na pridobljene podatke sem lahko ugotovila, da zaposlovanje invalidov narašča. Vendar menim, da je še prezgodaj, da bi lahko ta trend označili kot dolgotrajen. Pravzaprav močno dvomim, da bo rigidna zakonska regulacija dolgoročno vplivala na povečanje zaposlovanja invalidov. Dejstvo je, da brezposelnost invalidov v Sloveniji, in tudi na območju Dolenjske in Bele krajine, še vedno narašča. Med dejavniki, ki vplivajo na poslabšanje situacije invalidov na trgu dela, sta tudi nizka usposobljenost in izobrazbena raven. Zato je potrebno pozornost usmerjati predvsem v izobraževanje in usposabljanje invalidov, kajti le z znanjem bodo na trgu dela bolj konkurenčni.

V smislu socialne ekonomije je pomembna vloga invalidskega podjetja, ki ob pravem vodenju, lahko pomembno vpliva na delovno in socialno integracijo invalidov.

»Ohranjanje zaposljivosti (zmožnosti za delo) invalidov in razvijanje možnosti za njihovo zaposlitev sta kot procesa torej pomembni sestavini obvladovanja invalidnosti v vsaki razviti družbi. Pa vendar še v nobeni državi ni zaživel učinkovit, smotrni in uspešen model, kaj šele da bi bil univerzalno uporaben« (Fatur Videtič 2004: 74). Od tega ne odstopa tudi območje Dolenjske in Bele krajine, kjer so trendi zaposlovanja in brezposelnosti invalidov podobni kot v celotni Sloveniji.

Menim, da je ključna težava na področju zaposlovanja invalidov zasidrana globoko v družbi, kamor pa država, s še tako 'strogimi' ukrepi, ne more poseči. Družbo predstavljajo tudi delodajalci, vodje, kadrovski delavci in drugi, ki se odločajo o zaposlovanju invalidov oziroma obravnavajo invalidnost/invalide na samem delovnem mestu. Omenila sem že, da finančne kompenzacije za zmanjšano delovno zmožnost invalidov lahko pozitivno vplivajo na zaposlitev in ohranjanje zaposlitve, toda ne morejo nadomestiti moralne odsotnosti tistih, ki 'upravljajo' s človeškimi viri – invalidi. Zato je potrebno delovati v smeri osveščanja, povezovanja različnih akterjev, ki dolgoročno lahko odpravijo stereotipna prepričanja o delu invalidov in vodijo k ustreznemu kadrovanju.

V kolikor želimo doseči rezultate na področju zaposlovanja invalidov, je izredno relevantno, da svojo odgovornost prevzamejo tako invalidi, njihove družine, delodajalci, sindikati, invalidske organizacije, država in celotna družba.

Ne glede na to, ali gre za zaposlovanje invalidov na odprtem trgu delovne sile ali pod posebnimi pogoji, bi morali vsi vpleteni spoznati naslednje:

»Vemo, da invalidi zmorejo delati, in da hočejo delati. Zagotoviti moramo, da bodo invalidi deležni spodbud in opore v svojih hotenjih, da vstopijo na trg delovne sile« (Skinner 1999: 35).

Kajti, **»ko verjamete v ljudi, lahko ti naredijo nemogoče«** (Nancy Dornan).

LITERATURA IN VIRI

1. Članki v revijah oziroma zbornikih

- Čufer, Anka in Marija Ovsenik (2002): Organizacija in menedžment v invalidskih podjetjih v Sloveniji. *Socialno delo* 41(3–4), 173–181.
- Čufer, Anka in Aleksandra Tabaj (2004): Zaposlovanje invalidov v invalidskih podjetjih. *Socialno delo* 43(2–3), 79–85.
- Dolinšek, Tatjana in Karmen Vodenik (2004): Gluhe in naglušne osebe na trgu delovne sile. *Socialno delo* 43(2–3), 139–142.
- Drobnič, Janez (2002): Zaposlovanje invalidov. V Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc (ur.): *Politika zaposlovanja*, 435–473. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Fatur Videtič, Andrejka (2003): Razvijanje možnosti za aktivno življenje in delo invalidov. V Cveto Uršič (ur.): *Zaposlovanje invalidov – med politiko in prakso*, 57–61. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Fatur Videtič, Andrejka (2004): Izhodišča celostnega modela ocenjevanja invalidnosti v procesu zaposlovanja invalidov. V Cveto Uršič (ur.): *Pravica do enakih možnosti in enake obravnave – usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in Sloveniji*, 73–101. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Filipović, Maša (2005): Analiza koncepta družbena kohezija skozi prizmo ločitve vsakdanjega sveta in sistema. *Družboslovne razprave* 21(48), 159–175.
- Galton, Yvette (2002): Delavnica – motivacija invalidov za zaposlovanje. V Marjan Kroflič in Cveto Uršič (ur.): *Zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in v državah v tranziciji: zbornik kongresa FIMITIC 2001*, 51–52. Ljubljana: Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Gerenčer, Simona (2004): Socialna izključenost gluhih v Republiki Sloveniji. *Socialno delo* 43(5–6), 299–309.
- Hanlon, Danica (2003): Unlocking potencial – UK experiences of why it helps business to employ disabled people. V Cveto Uršič (ur.): *Zaposlovanje invalidov – med politiko in prakso*, 33–39. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.

- Holečkova, Tatjana (2002): Uvodni pozdrav. V Marjan Kroflič in Cveto Uršič (ur.): *Zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in v državah v tranziciji: zbornik kongresa FIMITIC 2001*, 19–22. Ljubljana: Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Jung, Gerd (2002): Brezposelnost invalidov – primerjava stanja v evropskih državah in koncepti rešitev. V Marjan Kroflič in Cveto Uršič (ur.): *Zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in v državah v tranziciji: zbornik kongresa FIMITIC 2001*, 25–30. Ljubljana: Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Kalčič, Miran (2006a): Posebno pravno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi invalidu. *Delo in varnost* 51(1), 41–45.
- Kalčič, Miran (2006b): Kvotni sistem zaposlovanja invalidov. *Delo in varnost* 51(2), 45.
- Kalčič, Miran (2007): Pregled pravic delovnih invalidov na področju pokojninskega in invalidskega zavarovanja. V Barbara Kresal, Cveto Uršič, Katarina Kresal Šoltes in Aleksandra Tabaj (ur.): *Vodnik po pravicah invalidov*, 55–82. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti.
- Kolarič, Zinka (2002): Vloga invalidskih in drugih neprofitno–volonterskih organizacij pri socialnem vključevanju državljanov invalidov. V Borut Pogačnik, Zinka Kolarič, Nena Mijoč, Mojca Novak, Boris Šuštaršič, Zora Tomič in Stanka Tutta: *Ne enaki: 1. posvet o socialnem vključevanju državljana – invalida*, 19–22. Ljubljana: Svet invalidskih organizacij Slovenije, Združenje invalidov – Forum Slovenije.
- Kos, Nina (2006a): Kvotni sistem zaposlovanja invalidov v Sloveniji. *Delo in varnost* 51(3), 38–39.
- Kos, Nina (2006b): Nadomestna izpolnitev kvote in finančne vzpodbude Sklada RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov. *Delo in varnost* 51(5), 34–35.
- Kotnik, Olga (2006): Poslovanje invalidskih podjetij v Sloveniji v luči prejšnje in sedanje zakonodaje ter računovodskih standardov. *Revizor* 4, 24–47.
- Krajnc, Miran (2005): Invalidnost kot sopotnica življenja. V Marjan Kroflič in Cveto Uršič (ur.): *Človekove pravice in invalidi, Za 14. člen – od ideje do ustavnega zakona*, 27–28. Ljubljana: Nacionalni svet invalidskih organizacij –

NSIOS, Zveza delovnih invalidov Slovenije, Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo.

- Kresal, Barbara (2007a): Uvodno o ustavni in mednarodni ureditvi. V Barbara Kresal, Cveto Uršič, Katarina Kresal Šoltes in Aleksandra Tabaj (ur.): *Vodnik po pravicah invalidov*, 13–17. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti.
- Kresal, Barbara (2007b): Zaposlovanje in delo. V Barbara Kresal, Cveto Uršič, Katarina Kresal Šoltes in Aleksandra Tabaj (ur.): *Vodnik po pravicah invalidov*, 27–44. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti.
- Kresal, Barbara (2007c): Socialno varstvo. V Barbara Kresal, Cveto Uršič, Katarina Kresal Šoltes in Aleksandra Tabaj (ur.): *Vodnik po pravicah invalidov*, 89–102. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti.
- Kroflič, Marjan in Cveto Uršič (2005): Predgovor urednikov. V Marjan Kroflič in Cveto Uršič (ur.): *Človekove pravice in invalidi, Za 14. člen – od ideje do ustavnega zakona*, 13–14. Ljubljana: Nacionalni svet invalidskih organizacij – NSIOS, Zveza delovnih invalidov Slovenije, Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo.
- Možina, Stane (2002): Strateški pomen kadrovskega virov. V Stane Možina (ur.): *Management kadrovskega virov*, 3–42. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Peterlin, Damijana (2006): Teorija in praksa zaposlovanja invalidov – res razlika. *Pravna praksa* 25(5), 17.
- Pogačnik, Borut (2002): Socialno vključenost vsakokratnega posameznika določa tudi njegova osebnost. V Borut Pogačnik, Zinka Kolarič, Nena Mijoč, Mojca Novak, Boris Šuštaršič, Zora Tomič in Stanka Tutta: *Ne enaki: 1. posvet o socialnem vključevanju državljanov – invalidov*, 43–47. Ljubljana: Svet invalidskih organizacij Slovenije, Združenje invalidov – Forum Slovenije.
- Presen, Dominik (2004): Kvotni sistem zaposlovanja. V Cveto Uršič (ur.): *Pravica do enakih možnosti in enake obravnave: usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in Sloveniji*, 103–122. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Skinner, Roderick (1999): Socialna politika v Evropski uniji in njena vloga pri integraciji invalidov. V Marjan Kroflič in Cveto Uršič (ur.): *Socialna politika v Evropski uniji z vidika integracije invalidov = European Union social policy*

- from the aspect on integration of people with disabilities: zbornik predavanj s simpozija=report of the symposium (9. november 1998)*, 35–40. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Smith, Brenda (1996): Working choices. V Gerald Hales (ur.): *Beyond Disability*, 145–150. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications, The Open Univeristy.
 - Širnik, Brane (2002): Pravni vidiki zaposlovanja invalidov. *Organizacija* 35(1), 56–64.
 - Šturm, Lovro (2005): Ustavnopravni vidiki načela enakosti. V Marjan Kroflič in Cveto Uršič (ur.): *Človekove pravice in invalidi, Za 14. člen – od ideje do ustavnega zakona*, 33–43. Ljubljana: Nacionalni svet invalidskih organizacij – NSIOS, Zveza delovnih invalidov Slovenije, Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo.
 - Tabaj, Aleksandra (2007): Konvencija OZN o pravicah invalidov. V Barbara Kresal, Cveto Uršič, Katarina Kresal Šoltes in Aleksandra Tabaj (ur.): *Vodnik po pravicah invalidov*, 19–26. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti.
 - Tomič, Zora (2002): Izvajanje posebnih socialnih programov, medsebojna pomoč in usposabljanje za samopomoč je temelj socialne vključenosti. V Borut Pogačnik, Zinka Kolarič, Nena Mijoč, Mojca Novak, Boris Šuštaršič, Zora Tomič in Stanka Tutta: *Ne enaki: 1. posvet o socialnem vključevanju državljana – invalida*, 15–18. Ljubljana: Svet invalidskih organizacij Slovenije, Združenje invalidov – Forum Slovenije.
 - Trbanc, Martina (1996): Socialna izključenost: koncept, obseg in značilnosti. V Ivan Svetlik (ur.): *Kakovost življenja v Sloveniji*, 287–310. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
 - Tutta, Stanka (2002): Socialno vključevanje državljana – invalida. V Borut Pogačnik, Zinka Kolarič, Nena Mijoč, Mojca Novak, Boris Šuštaršič, Zora Tomič in Stanka Tutta: *Ne enaki: 1. posvet o socialnem vključevanju državljana – invalida*, 10–14. Ljubljana: Svet invalidskih organizacij Slovenije, Združenje invalidov – Forum Slovenije.
 - Uršič, Cveto (2002): Delavnica – motivacija delodajalcev za zaposlovanje. V Kroflič, M., Uršič, C. (ur.): *Zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in v*

- državah v tranziciji: zbornik kongresa FIMITIC 2001*, 53–54. Ljubljana: Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Uršič, Cveto (2004): Pravica do enakih možnosti in zaposlovanje invalidov. V Cveto Uršič (ur.): *Pravica do enakih možnosti in enake obravnave – usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in Sloveniji*, 11–43. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.
 - Uršič, Cveto in Andrejka Fatur–Videtič (2006): Razvijanje zaposljivosti in zaposlitvenih možnosti invalidov. *Delo in varnost* 51(5), 57–59.
 - Uršič, Cveto (2007): Predgovor. V Barbara Kresal, Cveto Uršič, Katarina Kresal Šoltes in Aleksandra Tabaj (ur.): *Vodnik po pravicah invalidov v slovenski zakonodaji*, 7–10. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.
 - Winkler, Beate, ur. (2006): Editorial. *Equal voices* 20, 3.
 - Zavratnik Zimic, Simona (2000): Koncept 'družbene izključenosti' v analizi marginalnih etničnih skupin: primer začasnih beguncev in avtohtonih Romov. *Teorija in praksa* 37(5), 832–848.

2. Samostojne publikacije

- Bohinc, Rado in Barbara Rajgelj (2006): *Študijsko gradivo pri predmetu Delovno in socialno pravo*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- European Commission (2007): *Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2007*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Evropska komisija (2007): *Vključevanje invalidov, Evropska strategija enakih možnosti*. Italija: Urad za publikacije.
- Haralambos, Michael in Martin Holborn (1999): *Sociologija: teme in pogledi*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
- Javornik, Jana S., Miroslav Verbič, Tine Stanovnik, Nada Stropnik, Metka Kuhar, Brina Malnar, Tanja Rener, Alenka Švab, Martina Trbanc in Maša Filipovič (2006): *Socialni razgledi 2006*. Ljubljana: Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj.
- Joannes Paulus (1981): *Okrožnica o človeškem delu: ob devetdesetletnici okrožnice Rerum Novarum*. Ljubljana: Slovenske rimskokatoliške škofije.

- Kresal, Barbara, Katarina Kresal Šoltes in Darja Senčur Peček (2002): *Zakon o delovnih razmerjih: s komentarjem in stvarnim kazalom*. Ljubljana: Primath.
- *Madridska deklaracija (Madrid Declaration) 2002*. Ljubljana: Svet invalidskih organizacij Slovenije.
- *Malaška deklaracija o invalidih, »Razvoj v smeri enakovredne vključenosti invalidov« 2003*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
- Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov (2007): *Število zaposlenih invalidov, zavezanci, ki dosegajo kvoto, zavezanci, ki presejajo kvoto, niso zavezanci in zaposlujejo invalide*. Ljubljana: Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov.
- Svetlik, Ivan (1985): *Brezposelnost in zaposlovanje*. Ljubljana: Delavska enotnost.
- Uršič, Cveto in Marjan Kroflič, ur. (2002): *Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu*. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Ule, Mirjana, Tanja Rener, Metka Mencin-Čeplak in Blanka Tivadar (2000): *Socialna ranljivost mladih*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad Republike Slovenije za mladino, Šentilj: Aristej.
- Vertot, Nelka, ur. (2007): *Invalidi, starejši in druge osebe s posebnimi potrebami v Sloveniji*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Območna služba Novo mesto (2007): *Prilivi, odlivi in stanje brezposelnih invalidov po stopnjah izobrazbe (od 1. januar 2007 do 30. junij 2007)*. Novo mesto: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Območna služba Novo mesto.

3. Internetni viri:

- Internet 1: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2006): *Javna naročila in javni razpisi, Sklep o izboru izvajalcev programov socialne vključenosti*. Dostopno na http://www.mddsz.gov.si/si/javna_narocila/javni_razpisi/?tx_t3javnirazpis_pi1%5Bshow_single%5D=677 (20. marec 2007).
- Internet 2: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2006): *Iz dejavnosti, Za brezposelne, Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007-2013*. Dostopno na

- http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Programi/apz_2007_2013.pdf (20. marec 2007).
- Internet 3: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2006): *Delovna področja, Invalidi, Sprejeli Akcijski program za invalide 2007–2013*. Dostopno na http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi/ (20. marec 2007).
 - Internet 4: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2007): *Delovna področja, Invalidi, ELEM 2007, Nacionalna strategija in prednostne naloge v evropskem letu enakih možnosti za vse Slovenija*. Dostopno na http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/elem_strategija.pdf (13. avgust 2007).
 - Internet 5: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2007): *Delovna področja, Invalidi, ELEM 2007*. Dostopno na http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi/elem_2007/?type=98 (13. avgust 2007).
 - Internet 6: Varuh človekovih pravic (2007): *O varuhu ČP RS, Temeljni dokumenti, Organizacija združenih narodov, Splošna deklaracija človekovih pravic*. Dostopno na <http://www.varuh-rs.si/index.php?id=102#c66> (14. februar 2008).
 - Internet 7: Nacionalni svet invalidskih organizacij Slovenije (2008): *Standardna pravila za izenačevanje možnosti invalidov*. Dostopno na <http://www.nsios.si/StandardnaPravila.htm> (13. februar 2008).
 - Internet 8: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2007): *Delovna področja, Invalidi, Konvencija o pravicah invalidov*. Dostopno na http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi/konvencija_o_pravicah__invalidov/ (7. januar 2008).
 - Internet 9: Služba Vlade Republike Slovenije za evropske zadeve (2000): *Dokumenti, Temeljni dokumenti, Listina o temeljnih pravicah Evropske unije*. Dostopno na www.svez.gov.si/index.php?id=1015 (14. februar 2008).
 - Internet 10: Varuh človekovih pravic (1999): *O varuhu ČP RS, Temeljni dokumenti, Svet Evrope, Evropska socialna listina*. Dostopno na <http://www.varuh-rs.si/index.php?id=109#c75> (14. februar 2008).

- Internet 11: Republika Slovenija, Državni zbor (1991): *Zakonodaja, Ustava Republike Slovenije*. Dostopno na <http://www.dz-rs.si/index.php?id=150&type=98&docid=28&showdoc=1> (14. februar 2008).
- Internet 12: Republika Slovenija, Državni zbor (2004): *Zakonodaja, Ustava Republike Slovenije, Ustavni zakon o spremembi 50. člena Ustave Republike Slovenije (UZ50)*. Dostopno na <http://www.dz-rs.si/index.php?id=150&docid=7&showdoc=1> (15. februar 2008).
- Internet 13: *Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, uradno prečiščeno besedilo (ZZZPB-UPB1)* (2006). Ljubljana: Uradni list RS 107. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/ulonline.jsp?urlid=2006107&dhid=85249> (21. avgust 2007).
- Internet 14: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2007): *Iz dejavnosti, Za brezposelne, Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja 2007/2008*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Programi/KatalogUkrepovAPZ2007-2008.pdf> (8. februar 2008).
- Internet 15: *Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, uradno prečiščeno besedilo (ZZRZI-UPB2)* (2007). Ljubljana: Uradni list RS 16. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/ulonline.jsp?urlid=200716&dhid=87655> (4. avgust 2007).
- Internet 16: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2007): *Delovna področja, Invalidi, Mreža izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije*. Dostopno na http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi/ (13. avgust 2007).
- Internet 17: Furlani, Metka (2006): *Pregled zaposlovanja invalidov v Sloveniji*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje, ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Dostopno na <http://www.ef.uni-lj.si/projekti/Equal/Dokumenti/Mreze%20zaposlovanja%20invalidov%20v%20Sloveniji.doc> (24. julij 2007).
- Internet 18: *Navodilo za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide* (2005). Ljubljana: Uradni list RS 10. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/ulonline.jsp?urlid=200510&dhid=74161> (27. junij 2007).
- Internet 19: *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, uradno prečiščeno besedilo (ZPIZ-1-UPB4)* (2006). Ljubljana: Uradni list RS 109.

- Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/ulonline.jsp?urlid=2006109&dhid=85311> (25. julij 2007).
- Internet 20: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2007): *Delovna področja, Invalidi, Priprava Zakona o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI)*. Dostopno na http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi/aktualno_pri_zakonodaji/priprava_zakona_o_izenacevanju_moznosti_invalidov/#c17038 (13. avgust 2007).
 - Internet 21: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2007): *Delovna področja, Invalidi, 3. december, mednarodni dan invalidov: poslanica Sveta Vlade Republike Slovenije za invalide*. Dostopno na http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi/svet_vlade_rs_za_invalide/poslanica_sveta_vlade_rs_za_invalide_ob_3_decembru_mednarodnem_dnevnu_invalidov_2007/ (10. januar 2008).
 - Internet 22: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2007): *Delovna področja, Invalidi, 3. december, mednarodni dan invalidov: poslanica ministrice za delo, družino in socialne zadeve Marjete Cotman*. Dostopno na <http://www.mddsz.gov.si/si/splosno/novice/novica/article/1939/5626/?cHash=6f97cfd2d> (10. januar 2008).
 - Internet 23: *Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov* (2005). Ljubljana: Uradni list RS 111. Dostopno na <http://uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2005111&stevilka=4883> (14. avgust 2007).
 - Internet 24: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2007): *Novice, Vlada določila nove kvote za zaposlovanje invalidov*. Dostopno na <http://www.mddsz.gov.si/nc/si/splosno/cns/novica/article/12106/5437/> (13. avgust 2007).
 - Internet 25: *Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov* (2007). Ljubljana: Uradni list RS 32. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/ulonline.jsp?urlid=200732&dhid=88801> (23. julij 2007).
 - Internet 26: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2007): *Predstavitev, Letna in poslovna poročila, Letno poročilo 2006*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp06/Slovenija/Slo/10-ukrepi.htm> (23. julij 2007).

- Internet 27: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2007): *Predstavitev, Letna in poslovna poročila, Letno poročilo 2006*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp06/LP2006NM.pdf> (23. julij 2007).
- Internet 28: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2008): *Delovna področja, Invalidi, Invalidska podjetja v Republiki Sloveniji*. Dostopno na http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi/invalidska_podjetja_v_republiki_sloveniji/ (10. januar 2008).
- Internet 29: Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve (2008): *Poslovni register Slovenije*. Dostopno na <http://www.ajpes.si/prs/> (10. januar 2008).
- Kolar, Špela, Karmen Jesenko in Cveto Uršič (2005): *Informacija o invalidskih podjetjih v Republiki Sloveniji – pregled stanja (junij 2005)*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, direktorat za invalide. Dostopno na http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/ip_info05.pdf (20. marec 2007).
- Kralj, Marjeta (2007): *Nagrade za zaposlovanje invalidov*. Dostopno na <http://www.dnevnik.si/novice/slovenija/235219/> (20. marec 2007).

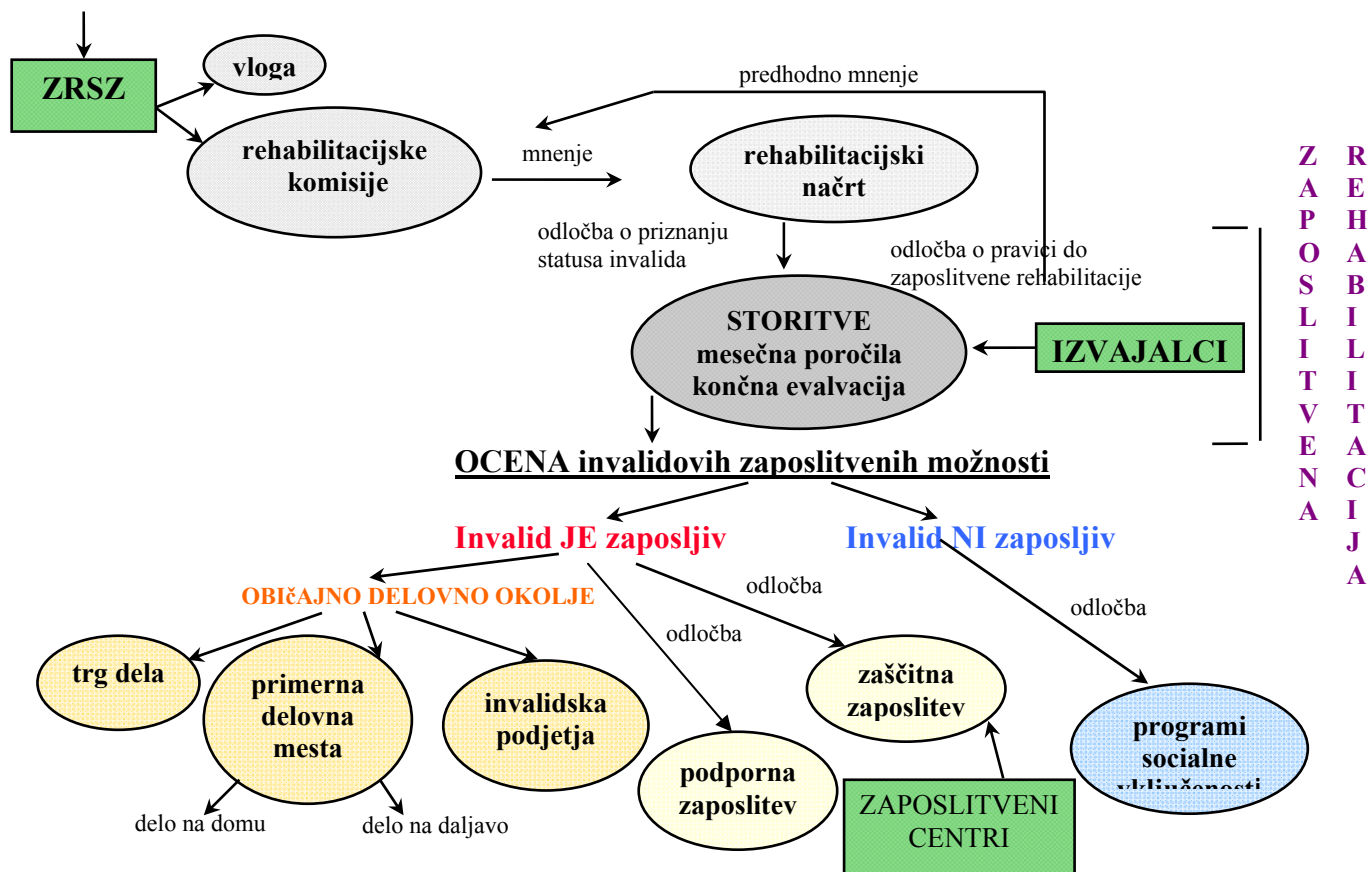
4. Ustni viri:

- Intervju z Alojzom Golobom, predsednikom Medobčinskega društva invalidov Novo mesto. Novo mesto, 30. julij 2007.
- Intervju z Lučko Pezdirc, zaposlene na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje, Območna služba Novo mesto. Novo mesto, 26. julij 2007.
- Intervju z Maruško Erbežnik, direktorico Sklada Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov. Ljubljana in Novo mesto, 13. avgust 2007.

PRILOGE

Priloga A: Postopek obravnave invalida na ZRSZ po ZZRZI

Pridobitev statusa invalida in pravica do zaposlitvene rehabilitacije



Z
R
E
P
O
S
L
I
T
V
E
N
A

R
E
H
A
B
I
L
I
T
A
C
I
J
A

Vir: glej Internet 17.

Priloga B: Podatki od januarja 2006 do vključno junija 2007 o številu: zaposlenih invalidov (1), zavezancev, ki presegajo kvoto (2), zavezancev, ki dosegajo kvoto (3), niso zavezanci in zaposlujejo invalide (4)

(1)

ŠTEVILO ZAPOSLENIH INVALIDOV			
	v letu 2006	v letu 2007	Indeks
Januar	31.205	32.692	1,05
Februar	31.674	32.696	1,03
Marec	32.087	32.756	1,02
April	32.121	32.778	1,02
Maj	32.379	32.915	1,02
Junij	32.734	33.071	1,01
Julij	32.703		0,00
Avgust	32.652		0,00
September	32.723		0,00
Oktober	32.731		0,00
November	32.851		0,00
December	32.682		0,00

(2)

ZAVEZANCI, KI PRESEGAJO KVOTO			
	v letu 2006	v letu 2007	Indeks
Januar	1.241	1.348	1,09
Februar	1.272	1.358	1,07
Marec	1.297	1.356	1,05
April	1.289	1.350	1,05
Maj	1.286	1.504	1,17
Junij	1.315	1.505	1,14
Julij	1.345		0,00
Avgust	1.332		0,00
September	1.319		0,00
Oktober	1.319		0,00
November	1.334		0,00
December	1.325		0,00

(3)

ZAVEZANCI, KI DOSEGAJO KVOTO			
	v letu 2006	v letu 2007	Indeks
Januar	1.010	1.310	1,30
Februar	1.125	1.320	1,17
Marec	1.162	1.359	1,17
April	1.182	1.395	1,18
Maj	1.250	1.575	1,26
Junij	1.329	1.605	1,21
Julij	1.385		0,00
Avgust	1.424		0,00
September	1.426		0,00
Oktober	1.446		0,00
November	1.451		0,00
December	1.440		0,00

(4)

NISO ZAVEZANCI IN ZAPOSLUJEJO INVALIDE			
	v letu 2006	v letu 2007	Indeks
Januar	564	1.171	2,08
Februar	647	1.181	1,83
Marec	701	1.205	1,72
April	732	1.232	1,68
Maj	778	1.271	1,63
Junij	838	1.308	1,56
Julij	860		0,00
Avgust	888		0,00
September	923		0,00
Oktober	977		0,00
November	1.041		0,00
December	1.052		0,00

Vir: Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov 2007.

Priloga C: Register invalidskih podjetij po statističnih regijah

ŠT.	NAZIV INVALIDSKEGA PODJETJA	KRAJ	STATISTIČNA REGIJA
1	CRI Celje d.o.o.	Celje	SAVINJSKA
2	BODOČNOST MARIBOR d.o.o.	Maribor	PODRAVSKA
3	LAMA INDE d.o.o.	Dekani	OBALNO-KRAŠKA
4	BIROGRAFIKA BORI d.o.o.	Ljubljana	OSREDNJESLOVENSKA
5	ELEKTRON d.d.	Krška vas	SPODNJEPOSAVSKA
6	MEBLO KOVINOPLASTIKA d.o.o.	Nova Gorica	GORIŠKA
7	DOM DVA TOPOLA d.o.o.	Izola	OBALNO-KRAŠKA
8	INDE Salonit Anhovo d.o.o.	Deskle	GORIŠKA
9	INDE d.o.o.	Sevnica	SPODNJEPOSAVSKA
10	LIKO MODUS d.o.o.	Vrhnika	OSREDNJESLOVENSKA
11	SONCE d.o.o.	Ljubljana	OSREDNJESLOVENSKA
12	NOVOLES-PRIMARA d.o.o.	Straža	JUGOVZHODNA SLOVENIJA
13	NOLIK d.o.o.	Kočevje	JUGOVZHODNA SLOVENIJA
14	PROMIS d.o.o.	Ivančna Gorica	OSREDNJESLOVENSKA
15	SET d.d.	Ljubljana-Polje	OSREDNJESLOVENSKA
16	ZAUPANJE d.o.o.	Celje	SAVINJSKA
17	ŽELVA d.o.o.	Ljubljana	OSREDNJESLOVENSKA
18	AKRON d.o.o.	Medvode	OSREDNJESLOVENSKA
19	LAMIL d.o.o.	Kočevje	JUGOVZHODNA SLOVENIJA
20	LOKATEKS d.o.o.	Škofja Loka	GORENJSKA
21	MAGNET d.o.o.	Šentjur	SAVINJSKA
22	SLAP d.o.o.	Škofja Loka	GORENJSKA
23	UNIDEL d.o.o.	Slovenska Bistrica	PODRAVSKA
24	OKNA KLI d.o.o.	Logatec	OSREDNJESLOVENSKA
25	GORENJE IPC d.o.o.	Velenje	SAVINJSKA
26	LEVAS KRŠKO d.o.o.	Krško	SPODNJEPOSAVSKA
27	BUKEV d.o.o.	Lovrenc na Pohorju	PODRAVSKA
28	INO d.o.o.	Celje	SAVINJSKA
29	JORDAN d.o.o.	Krško	SPODNJEPOSAVSKA
30	MFC d.o.o.	Kidričevo	PODRAVSKA
31	SKIPPER d.o.o.	Ljubljana Šentvid	OSREDNJESLOVENSKA
32	CETIS GRAF d.d.	Celje	SAVINJSKA
33	REVITAL d.o.o.	Kidričevo	PODRAVSKA
34	SALOMON d.o.o.	Ljubljana	OSREDNJESLOVENSKA
35	IRIS d.o.o.	Novo mesto	JUGOVZHODNA SLOVENIJA
36	KODEL d.o.o.	Hoče	PODRAVSKA
37	GLIN IPP d.o.o.	Nazarje	SAVINJSKA
38	VEGRAD INDE d.o.o.	Velenje	SAVINJSKA
39	GARHILL d.o.o.	Ruše	PODRAVSKA
40	IGD d.o.o.	Ljubljana	OSREDNJESLOVENSKA
41	REHA CENTER d.o.o. (v stečaju)	Ptuj	PODRAVSKA
42	IP RIBNICA d.o.o.	Ribnica	JUGOVZHODNA SLOVENIJA
43	KOVINARSKA IPO d.o.o.	Krško	SPODNJEPOSAVSKA
44	PRALIK d.o.o.	Kidričevo	PODRAVSKA

45	SICO d.o.o.	Petrovče	SAVINJSKA
46	SINET d.d.	Hrastnik	ZASAVSKA
47	TIM SVETLOBA d.o.o.	Laško	SAVINJSKA
48	TINDE d.o.o.	Trebnje	JUGOVZHODNA SLOVENIJA
49	VARGAS AL d.o.o.	Kidričevo	PODRAVSKA
50	DVZ PONIKVE, d.o.o.	Videm-Dobropolje	OSREDNJESLOVENSKA
51	ŠMID & VEHOVAR d.o.o.	Videm-Dobropolje	OSREDNJESLOVENSKA
52	NIVALIS d.o.o.	Nazarje	SAVINJSKA
53	SŽ - ŽIP d.o.o.	Ljubljana	OSREDNJESLOVENSKA
54	VAZI d.o.o.	Štore	SAVINJSKA
55	ALPOS POSEBNE STORITVE d.o.o.	Šentjur	SAVINJSKA
56	PONUDBA d.o.o. (v stečaju)	Celje	SAVINJSKA
57	VARNOST INPOD d.o.o.	Maribor	PODRAVSKA
58	PAK 4 IP d.o.o.	Kisovec	ZASAVSKA
59	IP TP INTARZIJA d.o.o.	Brežice	SPODNJEPOSAVSKA
60	VESPER d.o.o.	Ljubljana	OSREDNJESLOVENSKA
61	LITI d.o.o.	Litija	OSREDNJESLOVENSKA
62	MURALIST d.o.o.	Murska Sobota	POMURSKA
63	SNEŽNIK SINPO d.o.o.	Kočevska reka	JUGOVZHODNA SLOVENIJA
64	BLUES d.o.o.	Velenje	SAVINJSKA
65	ELKROJ IP d.o.o.	Mozirje	SAVINJSKA
66	RIKS & SLUGA d.o.o.	Ljubljana	OSREDNJESLOVENSKA
67	STORAL d.o.o.	Kidričevo	PODRAVSKA
68	TOVARNA MUTA - EKOING d.o.o.	Muta	KOROŠKA
69	LESNA JELKA d.o.o.	Radlje ob Dravi	KOROŠKA
70	TEXTA d.o.o.	Maribor	PODRAVSKA
71	ASCOM d.o.o.	Idrija	GORIŠKA
72	DOBROVITA PLUS d.o.o.	Ljubljana	OSREDNJESLOVENSKA
73	ESOL d.o.o.	Črnomelj	JUGOVZHODNA SLOVENIJA
74	HENKEL - STORITVE d.o.o.	Maribor	PODRAVSKA
75	INTES STORITVE d.o.o.	Maribor	PODRAVSKA
76	RADEČE PAPIR MUFLON d.o.o.	Radeče	SAVINJSKA
77	SAVA MEDICAL IN STORITVE d.o.o.	Kranj	GORENJSKA
78	PROSECURITY d.o.o.	Maribor	PODRAVSKA
79	SINTAL IPO d.o.o.	Ljubljana	OSREDNJESLOVENSKA
80	VALKARTON-KARTONAŽA d.o.o.	Rakek	NOTRANJSKO-KRAŠKA
81	JAVOR IPP d.o.o.	Pivka	NOTRANJSKO-KRAŠKA
82	RECINKO d.o.o.	Kočevje	JUGOVZHODNA SLOVENIJA
83	FORTUNA - PIL d.o.o.	Trbovlje	ZASAVSKA
84	LUKA KOPER INPO d.o.o.	Koper	OBALNO-KRAŠKA
85	GID d.o.o.	Postojna	NOTRANJSKO-KRAŠKA
86	STORIC d.o.o.	Ljubljana	OSREDNJESLOVENSKA
87	METALNA IMPRO d.o.o.	Maribor	PODRAVSKA
88	TIP ZAŠČITA d.o.o.	Ptuj	PODRAVSKA
89	VEPLAS MEDIA d.o.o.	Velenje	SAVINJSKA
90	ZIP CENTER d.o.o.	Ravne na Koroškem	KOROŠKA
91	EXCELZA LESARSTVO d.o.o.	Postojna	NOTRANJSKO-KRAŠKA
92	MLM - STORITVE d.o.o.	Maribor	PODRAVSKA

93	MONTER DRAVOGRAD STORITVE d.o.o.	Šentjanž pri Dravogradu	KOROŠKA
94	PALOMA-PIS d.o.o.	Sladki vrh	PODRAVSKA
95	BSH I.D. d.o.o.	Nazarje	SAVINJSKA
96	CENTERKONTURA d.o.o.	Ljubljana	OSREDNJESLOVENSKA
97	GG-INPO d.o.o.	Slovenj Gradec	KOROŠKA
98	KLASJE STORITVE d.o.o.	Celje	SAVINJSKA
99	PEKO INDE d.o.o.	Tržič	GORENJSKA
100	SUZ d.o.o.	Jesenice	GORENJSKA
101	AP-PRO d.o.o.	Lovrenc	PODRAVSKA
102	EOHIPPIUS d.o.o.	Borovnica	OSREDNJESLOVENSKA
103	CENTER ISI d.o.o.	Štore	SAVINJSKA
104	STEKLARSKI HRAM d.o.o.	Rogaška Slatina	SAVINJSKA
105	BETONSKA GALANTERIJA d.o.o.	Ljubljana	OSREDNJESLOVENSKA
106	EUROADRIA d.o.o.	Ljubljana	OSREDNJESLOVENSKA
107	POSLOVNA GALANTERIJA d.o.o. (v stečaju)	Ig	OSREDNJESLOVENSKA
108	LIP d.o.o.	Ljubljana	OSREDNJESLOVENSKA
109	ETI GUM d.o.o.	Izlake	ZASAVSKA
110	LA IN d.o.o.	Novo mesto	JUGOVZHODNA SLOVENIJA
111	IC ŠTORE d.o.o.	Teharje	SAVINJSKA
112	IPIL d.o.o.	Ilirska Bistrica	NOTRANJSKO-KRAŠKA
113	CELJSKE MESNINE - STORITVE d.o.o.	Celje	SAVINJSKA
114	KOBRA TEAM d.o.o.	Šentjernej	JUGOVZHODNA SLOVENIJA
115	SWATY-INPO d.o.o.	Maribor	PODRAVSKA
116	IP POSOČJE d.o.o.	Tolmin	GORIŠKA
117	HTZ Velenje IP d.o.o.	Velenje	SAVINJSKA
118	ARCONT IP d.o.o.	Gornja Radgona	POMURSKA
119	RAŠICA POINT d.o.o.	Ljubljana- Šmartno	OSREDNJESLOVENSKA
120	CSS-IP d.o.o.	Škofja Loka	GORENJSKA
121	ISKRA IP d.o.o.	Semič	JUGOVZHODNA SLOVENIJA
122	IUV-ID d.o.o.	Vrhnika	OSREDNJESLOVENSKA
123	VIATOR & VEKTOR STORITVE d.o.o.	Ljubljana	OSREDNJESLOVENSKA
124	AVTOAKUSTIKA d.o.o.	Homec, Radomlje	OSREDNJESLOVENSKA
125	KIP VIZIJA d.o.o.	Lesično	SAVINJSKA
126	INVARST d.o.o.	Mengeš	OSREDNJESLOVENSKA
127	ELAN-IP, d.o.o.	Begunje	GORENJSKA
128	TEKSTIKA IP d.o.o.	Ajdovščina	GORIŠKA
129	ALMONT PVC d.o.o.	Slovenska Bistrica	PODRAVSKA
130	RASTKI d.o.o.	Hrastnik	ZASAVSKA
131	IGM ID d.o.o.	Zagorje ob Savi	ZASAVSKA
132	GOSTOL GOIN d.o.o.	Nova Gorica	GORIŠKA
133	BROLINE d.o.o.	Ljubljana	OSREDNJESLOVENSKA
134	AERO IDA d.o.o.	Celje	SAVINJSKA
135	OZARA d.o.o.	Maribor	PODRAVSKA
136	LIKEA d.o.o.	Petrovče	SAVINJSKA
137	SGP KOGRAD IGEM ZOD d.o.o.	Šentjanž pri Dravogradu	KOROŠKA
138	PAPIR SERVIS d.d.	Ljubljana	OSREDNJESLOVENSKA
139	SVILANIT SVILA d.o.o.	Kamnik	OSREDNJESLOVENSKA
140	IP INLES d.o.o.	Ribnica	JUGOVZHODNA SLOVENIJA

141	IP PLAMA - TER d.o.o.	Podgrad	NOTRANJSKO-KRAŠKA
142	TEVIS, Agencija za kadre, d.o.o.	Ljubljana	OSREDNJESLOVENSKA
143	TDR INVAP d.o.o.	Ruše	PODRAVSKA
144	PODVELKA PSP d.o.o.	Podvelka	KOROŠKA
145	HIDRIA IP d.o.o.	Koper	OBALNO-KRAŠKA
146	SMREKA LES TRADE d.o.o.	Mežica	KOROŠKA
147	DOMEL IP d.o.o.	Škofja Loka	GORENJSKA
148	AVTO PHONE d.o.o.	Ljubljana	OSREDNJESLOVENSKA
149	TAB - IPM d.o.o.	Črna na Koroškem	KOROŠKA
150	JAZON d.o.o.	Ljubljana	OSREDNJESLOVENSKA
151	I.P.Č d.o.o.	Kostanjevica na Krki	SPODNJEPOSAVSKA
152	NAŠE VEZI d.o.o.	Štanjel	OBALNO-KRAŠKA
153	CGP-GIP d.o.o.	Novo mesto	JUGOVZHODNA SLOVENIJA
154	IP POMURSKE PRALNICE d.o.o.	Murska Sobota	POMURSKA
155	TOMIP d.o.o.	Slovenj Gradec	KOROŠKA
156	ELEKTOMATERIAL IPO d.o.o.	Lendava	POMURSKA
157	BAHČ d.o.o.	Leskovec pri Krškem	SPODNJEPOSAVSKA
158	STOL IP, invalidsko podjetje d.o.o	Kamnik	OSREDNJESLOVENSKA
159	IPISMA I.P. d.o.o.	Slovenj Gradec	KOROŠKA
160	INDEL LIPA d.o.o.	Ajdovščina	GORIŠKA
161	CTPL d.o.o.	Ivančna Gorica	OSREDNJESLOVENSKA
162	GRAVO d.o.o.	Ljubljana	OSREDNJESLOVENSKA
163	DELO TISKARNA INPO d.o.o.	Ljubljana	OSREDNJESLOVENSKA
164	TCR BIRSA d.o.o.	Rogaška Slatina	SAVINJSKA
165	BISOL d.o.o.	Velenje	SAVINJSKA
166	INTOS d.o.o.	Domžale	OSREDNJESLOVENSKA
167	G7 - ČISTILNI SERVIS d.o.o.	Murska Sobota	POMURSKA

Vir 1: Glej Internet 28.

Vir 2: Glej Internet 29.

Priloga D: Vprašalnik za invalidska podjetja na Dolenjskem in v Beli krajini

1. Velikost podjetja (obkrožite prosim):
 - a. mikro
 - b. majhno
 - c. srednje
 - d. veliko
2. Vaša glavna dejavnost: _____
3. Kdaj ste začeli poslovati kot invalidsko podjetje: _____
4. Število vseh zaposlenih: _____
Od tega zaposlenih invalidov: _____
5. Število vseh zaposlenih za nedoločen čas: _____
Število vseh zaposlenih za določen čas: _____
6. Število vseh zaposlenih invalidov za nedoločen čas: _____
Število vseh zaposlenih invalidov za določen čas: _____
7. SPOLNA STRUKTURA ZAPOSLENIH INVALIDOV:
Število zaposlenih žensk: _____
Število zaposlenih moških: _____
8. Število zaposlenih invalidov glede na status:
 - a. delovni invalid: _____
 - b. invalidi po ZUZIO: _____
 - c. kategorizirani mladostniki: _____
 - d. vojni invalidi: _____
 - e. drugo: _____
9. Izobrazbena struktura zaposlenih (prosim vpišite število zaposlenih z določeno izobrazbo):

Stopnja izobrazbe:	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.
invalidi:								
neinvalidi:								

10. Ali ste zadovoljni z delom zaposlenih invalidov? (Obkrožite prosim, 1=nezadovoljni, 5=zelo zadovoljni)

1 2 3 4 5

V kolikor želite, komentirajte svojo odločitev:

11. Katere so glavne težave pri zaposlovanju invalidov oziroma iskanju kadra?
12. Katere so po vašem mnenju glavne težave pri že zaposlenih invalidih?
13. Katere so po vašem mnenju prednosti zaposlovanja invalidov?
14. Naštejte institucije od katerih pridobivate ključne informacije o zaposlovanju invalidov in poslovanju invalidskega podjetja?
15. Kateri menite so tisti dejavniki, ki vplivajo na razvoj invalidskega podjetja?
16. Vaši predlogi za izboljšanje delovanja invalidskih podjetij: