

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Mojca Arih

**Učinkovitost vzpodbud in kvotnega sistema na zaposlovanje invalidov**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Mojca Arih

Mentorica: doc. dr. Barbara Rajgelj

**Učinkovitost vzpodbud in kvotnega sistema na zaposlovanje invalidov**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

*Zahvaljujem se mentorici doc. dr. Barbari Rajgelj za pomoč in uspešno sodelovanje.*

## **Učinkovitost vzpodbud in kvotnega sistema na zaposlovanje invalidov**

V diplomskem delu se ukvarjam s problematiko zaposlovanja invalidov. Izhajam iz dejstva, da je zaposlitev pomembna za vse nas, saj bistveno vpliva na našo samouresničitev in neodvisnost. Prav tako izhajam iz načela, da je svoboda dela temeljna človekova pravica in svoboda. Pa je res tako? V delu obravnavam skupino ljudi, ki predstavlja pomemben delež celotnega prebivalstva, 10 % na svetovni ravni, 15 % na ravni Evropske unije in ravno toliko v Sloveniji. Gre za skupino, ki je zaradi svoje osebne okoliščine – invalidnosti deprivilegirana, diskriminirana in dostikrat izključena iz družbe. Tako na mednarodni kot na nacionalni ravni je bil oblikovan celovit sistem pravic, ukrepov, vzpodbud in storitev v korist invalidov in za njihovo lažje vključevanje na različna področja življenja, tudi zaposlovanja. V diplomskem delu preverjam, kako država Slovenija v praksi uresničuje pravice do enakih možnosti in enake obravnave invalidov na trgu dela. Skozi raziskovanje ugotavljam, da sta finančne vzpodbude kot tudi kvotni sistem pomembna ukrepa, ki prispevata k zaposlovanju invalidov. Ravno tako ugotavljam, da je informiranost delodajalcev o vzpodbudah za zaposlitev invalida s strani države še vedno prešibka in dopuščam sklepanje, da bi država morala narediti več v smeri aktivne promocije in osveščanja delodajalcev.

**Ključne besede:** invalidi, zaposlovanje, finančne vzpodbude, kvotni sistem.

## **Efficiency of incentives and quota systems on employment of disabled people**

The presented thesis addresses the issue of recruiting of disabled people. It is prompted by the fact that the employment is important for all of us, as it affects our self-realization and independence. Likewise it is assumed that the freedom of labor is the basic human right and freedom. But is it true? My thesis is focused on the group of people, representing significant share of total population: 10 % on global, and 15 % on European Union and Slovenian level alike. It is about the group of people, presenting an important part of the entire population. The group, which is due to their personal circumstance – disability – disadvantaged, discriminated and often excluded from the society. Comprehensive system of rights, measurements and incentives in favor of disabled people for their easier integration in different spheres of life, including employment, was developed on international and national level. The thesis is designed to verify how Slovenia practically implements the rights to equal opportunities and equal treatment of disabled people in the labor market. The research shows that the financial stimulations and quota system are the important measurements in recruiting disabled people. It also notes that employers are still not sufficiently informed on stimulations for employment of disabled people by the state. I allow the conclusion that the state should be more active on promotion and awareness campaigns for employers.

**Keywords:** disabled people, employment, incentives, quota system.

## KAZALO

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>1</b> | <b>UVOD</b> .....  | <b>7</b>  |
| 1.1      | PROBLEM, PREDMET RAZISKOVANJA IN OSNOVNE TEZE.....                                   | 7         |
| 1.2      | NAMEN, CILJI IN POTEK RAZISKOVANJA.....  | 9         |
| 1.3      | METODE RAZISKOVANJA .....  | 10        |
| 1.4      | OPIS POGLAVIJ.....   | 10        |
| <b>2</b> | <b>INVALIDI IN INVALIDNOST</b> .....   | <b>11</b> |
| 2.1      | RAZUMEVANJE POJMOV INVALID IN INVALIDNOST, PODOBNOSTI IN RAZLIKE .....               | 12        |
| 2.2      | OPREDELITVE POJMOV »INVALID« IN »INVALIDNOSTI« .....                                 | 13        |
| <b>3</b> | <b>PRAVNI OKVIR ZAPOSLOVANJA INVALIDOV</b> .....                                     | <b>16</b> |
| 3.1      | MEDNARODNI PRAVNI TEMELJI.....   | 16        |
| 3.1.1    | Organizacija združenih narodov in Mednarodna organizacija dela .....                 | 16        |
| 3.1.2    | Evropska unija.....  | 19        |
| 3.2      | NOTRANJI PRAVNI TEMELJI .....  | 20        |
| 3.2.1    | Zakonodaja na področju enakih možnosti, usposabljanja in zaposlovanja invalidov..... | 20        |
| <b>4</b> | <b>TRG DELA IN ZAPOSLOVANJE INVALIDOV</b> .....                                      | <b>28</b> |
| 4.1      | DELO IN POMEN ZAPOSLOTITVE ZA ČLOVEKA.....   | 28        |
| 4.2      | INVALIDI NA TRGU DELA .....  | 28        |
| 4.3      | ZAPOSLOVANJE INVALIDOV.....  | 29        |
| 4.4      | GIBANJE ŠTEVILA BREZPOSELNIH INVALIDOV .....   | 30        |
| <b>5</b> | <b>UKREPI PRI ZAPOSLOVANJU INVALIDOV</b> .....                                       | <b>35</b> |
| 5.1      | AKCIJSKI PROGRAM ZA INVALIDE 2014-2021.....  | 36        |
| 5.2      | AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA.....   | 36        |
| 5.3      | EVROPSKI SOCIALNI SKLAD.....   | 38        |
| 5.4      | UKREPI ZA ZAPOSLOVANJE INVALIDOV PO ZZRZI .....                                      | 38        |

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| 5.4.1    | <i>Zaposlitvena rehabilitacija</i> .....   | 39        |
| 5.4.2    | <i>Oblike zaposlovanja invalidov</i> .....   | 40        |
| 5.4.3    | <i>Programi socialne vključenosti</i> .....  | 42        |
| <b>6</b> | <b><i>VZPODBUDE ZA ZAPOSLOVANJE INVALIDOV ZA DELODAJALCE</i></b> .....                                     | <b>42</b> |
| 6.1      | <i>JAVNI JAMSTVENI, PREŽIVNINSKI IN INVALIDSKI SKLAD RS</i> .....  | 43        |
| 6.2      | <i>KVOTA IN KVOTNI SISTEM</i> .....  | 43        |
| 6.3      | <i>FINANČNE VZPODBUDE ZAPOSLOVANJA INVALIDOV</i> .....   | 46        |
| 6.3.1    | <i>Subvencija plače invalidu</i> .....   | 47        |
| 6.3.2    | <i>Plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo invalida</i> .....                    | 48        |
| 6.3.3    | <i>Plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju</i> .....  | 48        |
| 6.3.4    | <i>Oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje</i> .....                        | 49        |
| 6.3.5    | <i>Nagrada za preseganje kvote</i> .....   | 49        |
| 6.3.6    | <i>Letne nagrade za dobro prakso</i> .....   | 50        |
| <b>7</b> | <b><i>UČINKOVITOST FINANČNIH VZPODBUD IN KVOTNEGA SISTEMA NA ZAPOSLOVANJE INVALIDOV V PRAKSI</i></b> ..... | <b>50</b> |
| 7.1      | <i>UVOD</i> .....  | 50        |
| 7.2      | <i>METODOLOGIJA</i> .....  | 51        |
| 7.3      | <i>VELIKOST IN STRUKTURA VZORCA</i> .....  | 51        |
| 7.4      | <i>PREDSTAVITEV REZULTATOV</i> .....   | 53        |
| 7.5      | <i>PREVERJANJE HIPOTEZ</i> .....   | 60        |
| <b>8</b> | <b><i>SKLEP</i></b> .....  | <b>62</b> |
| <b>9</b> | <b><i>LITERATURA</i></b> .....   | <b>64</b> |
|          | <b><i>PRILOGA A: Anketa</i></b> .....  | <b>71</b> |

# **1 UVOD**

## **1.1 PROBLEM, PREDMET RAZISKOVANJA IN OSNOVNE TEZE**

V diplomskem delu obravnavam problematiko zaposlovanja invalidov.

Izhajam iz dejstva, da je **zaposlitev pomemben dejavnik v življenju posameznika**, ki bistveno vpliva na njegovo samouresničitev in neodvisnost (Doler Tosič in Mramor 2007, 19).

»Delo je eno temeljnih vrednot naše družbe, ki ne predstavlja samo vira pridobivanja sredstev za življenje, pač pa je tudi temelj človekovega družbenega položaja, predvsem pa bistvena človekova potreba« (Kavar-Vidmar v Uršič 2004, 163). »Delo oziroma zaposlitev nista tako pomembna le zato, ker pomenita vir za pridobivanje sredstev za življenje, ampak tudi zaradi svoje socialne in psihološke vrednosti« (Uršič in drugi v Uršič 2004, 11).

Prav tako izhajam iz načela, **da je svoboda dela temeljna človekova pravica in svoboščina**.

49. člen Ustave Republike Slovenije pravi, da je vsakomur dana svobodna izbira zaposlitve in vsakomur je pod enakimi pogoji dopustno in dostopno vsako delovno mesto. Vsakomur so 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 (Ustava Republike Slovenije, 14. čl.).

Temeljne človekove pravice so univerzalne in kot takšne morajo biti zaščitene (Universal Declaration of Human Rights 1948; United Nation Information Service 2016).

Zaposlitev je ključnega pomena za vse nas, ni samo temelj socialne varnosti in vir sredstev za življenje, je tudi možnost vključevanja v družbo in samouresničitve.

Če izhajamo iz omenjenih opredelitev vlog in vrednosti dela, lahko razumemo posledice izključenosti iz dela. Izključenost iz sveta dela ne vodi le v krhanje stabilnosti materialnega položaja, pač pa tudi trganje socialnih vezi, izgubo statusa, ovira razvoj potencialov, vpliva na samopodobo in samospoštovanje. Ljudje, ki niso zaposleni, so zaradi manjše dodane

vrednosti družbi pogosto tretirani in videni kot manj vredni člani družbe (Uršič in drugi v Uršič 2004, 11; Vidmar in Uršič 2004, 163). Zaposlitev in delo sta najpomembnejša vidika integracije invalidov v življenje. Invalidi se z delom vsakodnevno potrjujejo. Delo, skrb zase in za svoje družine jim daje občutek zmožnosti, potrebnosti in koristnosti. Zaposlitev je torej pomembna za vse nas, in tudi za invalide predstavlja osrednjo vrednoto (Dolinšek in Tabaj 2004, 123; Vogel-Polsky v Uršič 2004, 11).

Vendar so njihova izhodišča za vključitev na trg dela drugačna. Invalidi so zaradi oviranosti bolj izpostavljeni možnosti, da so v vsakdanjem življenju socialno in ekonomsko izključeni, težje zaposljivi na odprtem trgu dela, prikrajšani, izpostavljeni neenakostim in diskriminirani (CUDV Črna na Koroškem 2013).

Za odpravo ovir in povečanje vključenosti invalidov na različna področja družbenega življenja, tudi zaposlovanja, so bili sprejeti številni mednarodni in nacionalni dokumenti s področja človekovih pravic. Vendar formalna socialna pravičnost ne pomeni nujno tudi pravičnosti na ravni vsakdanjega življenja (MDDSZ 2006a). Ker invalidi v praksi nimajo dejanskih enakih možnosti pri vključevanju na odprti trg dela in v zaposlitev kot drugi, se mi je porajalo temeljno raziskovalno vprašanje, ali Slovenija sledi mednarodnim in nacionalnim usmeritvam in ciljem ter kako jih v praksi uresničuje (MDDSZ 2006b).

Skozi diplomsko nalogo sem torej preverjala, kako Slovenija uresničuje pravice do enakih možnosti in enake obravnave invalidov na trgu dela in ali resnično ščiti invalide kot ranljivo skupino delavcev.

Raziskovanje je temeljilo na naslednjih predpostavkah:

- 1. H: Finančne vzpodbude delodajalcem prispevajo k povečanju zaposlovanja invalidov.** Hipotezo sem preverjala na podlagi analiziranih podatkov o učinku finančnih vzpodbud, ki jih delodajalcem ali samozaposlenim invalidom za zaposlitev brezposelnega invalida nudijo različne institucije. Želela sem preveriti, v kolikšni meri je finančna vzpodbuda prispevala k zaposlitvi invalida.
- 2. H: Delodajalci so dovolj informirani o vzpodbudah, ki so jim na voljo za zaposlitev invalida.**



S predpostavko sem preverjala, kako dobro so delodajalci seznanjeni z finančnimi vzpodbudami, ki so jim na voljo za zaposlitev brezposelnega invalida, kje so se seznanili z vzpodbudo in ali država naredi dovolj na informiranju in promociji zaposlovanja invalidov.

## ***1.2 NAMEN, CILJI IN POTEK RAZISKOVANJA***

Namen in cilj diplomske naloge je raziskati in ugotoviti, kako Slovenija v praksi uresničuje pravice do enakih možnosti in enake obravnave invalidov na trgu dela in ali so invalidi kot ranljiva skupina delavcev resnično deležni zaščite tudi v praksi.

Izhodišča za analizo položaja invalidov na področju zaposlovanja v praksi sem iskala v temeljnih mednarodnih in nacionalnih dokumentih s področja človekovih pravic ter v proučevanju primarnih in sekundarnih teoretičnih virov iz omenjenega področja. Tako sem se v opisnem delu naloge usmerila v analizo mednarodnih in nacionalnih dokumentov s poudarkom na analizi ustavne in veljavne pravne ureditve na področju enakih možnosti, usposabljanja in zaposlovanja invalidov v slovenskem prostoru. V okviru veljavne pravne ureditve sem podrobneje proučila ukrepe in vzpodbude za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, ki jih na podlagi Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov delodajalcem in invalidom nudita Invalidski sklad in Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje in naj bi bistveno prispevali k vzpodbujanju in povečanju zaposljivosti invalidov na odprtem trgu dela.

Opisnemu delu naloge je sledil empirični del, kjer sem med delodajalci preverjala učinkovitost finančnih vzpodbud in kvotnega sistema na zaposlovanje invalidov. Ključni namen in cilj diplomskega dela je torej preveriti učinkovitost vzpodbud, ki jih Slovenija nudi delodajalcem z namenom povečati zaposljivost invalidov na trgu dela.

Pri diplomskem delu sem se opirala na literaturo in vire različnih avtorjev, veljavno področno zakonodajo kot tudi statistične podatke, pridobljene s strani Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje.

### ***1.3 METODE RAZISKOVANJA***

Pri raziskovanju teme sem uporabila naslednje metode družboslovnega raziskovanja. Z metodo zbiranja podatkov sem zbrala in pregledala tako obstoječo literaturo, strokovne članke v zbornikih in strokovnih revijah, metodološka gradiva, primarno in sekundarno zakonodajo, članke v časopisih kot tudi spletne vire. Pri tem sem sledila domačim in tujim virom.

Z metodo analize sem raziskovala in analizirala primarne in sekundarne pravne vire: mednarodne dokumente Združenih narodov, Mednarodne organizacije dela, Evropske unije, zakonodajo Republike Slovenije, ter druge dokumente kot npr. akcijske programe, strategijo, priporočila in smernice invalidske politike Evropske unije kot tudi primere dobrih praks držav članic Evropske unije. Za sintezo teoretičnih spoznanj sem uporabila metodo deskriptivne analize.

V empiričnem delu sem za zbiranje podatkov uporabila metodologijo anketnega raziskovanja (kvantitativni pristop). Zbrane podatke sem statistično obdelala.

### ***1.4 OPIS POGLAVIJ***

Diplomsko delo ima poleg uvoda, v katerem so predstavljeni obravnavana tematika, predmet, namen, cilji in metodologija raziskovanja ter struktura dela, še sedem poglavij.

V drugem poglavju so predstavljeni različni koncepti razumevanja pojmov invalid in invalidnosti. Vzroki za nastanek invalidnosti so v različnih delih sveta različni, tako pa tudi prevladujoče posledice invalidnosti, kar pogojuje tudi raznolikost definicij in pojmov invalidnosti.

Tretje poglavje je namenjeno opisu mednarodnih in nacionalnih pravnih temeljev na področju človekovih pravic. Dokumenti poudarjajo izenačevanje možnosti in nujnost izravnave pogojev za življenje invalidov na vseh področjih v vsakdanjem življenju in služijo pri urejanju položaja invalidov in invalidske politike v Sloveniji (Türk 2008, 21).

V četrtem sklopu so predstavljeni pojem dela, pomen zaposlitve za človeka, osnovne značilnosti slovenskega trga dela in stanje invalidov na slovenskem trgu dela za obdobje od 2005 – 2015.

Peto in šesto poglavje predstavljata osrednji del naloge. V petem poglavju je poudarek na programih, politikah, ukrepih in vzpodbudah, ki jih je Slovenija uvedla z namenom izboljšati socialno in ekonomsko integracijo invalidov. Poglavje vključuje Akcijski program za invalide 2014 – 2021, Aktivno politiko zaposlovanja, Evropski socialni sklad, ki je bil ustanovljen z namenom, da ljudem pomaga do boljše izobrazbe in kompetenc in posledično do izboljšanja njihovih zaposlitvenih možnosti (Tabaj 2009, 5–9). V nadaljevanju so predstavljeni ukrepi za zaposlovanje invalidov po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, zaposlitvena rehabilitacija ter oblike zaposlovanja invalidov pod posebnimi pogoji.

Šesto poglavje v nadaljevanju obravnava vzpodbude za zaposlovanje invalidov po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, namenjene delodajalcem, ki zaposlijo invalida. Država je oblikovala sistem finančnih vzpodbud in sistem obveznega zaposlovanja invalidov oziroma kvotni sistem, ki naj bi delodajalce motiviral k večjemu zaposlovanju invalidov, invalidom pa zagotavljal večje možnosti za zaposlitev (Kos 2006, 34–35).

Zadnje poglavje predstavlja empirični del naloge, kjer sem med delodajalci preverjala učinkovitost finančnih vzpodbud in kvotnega sistema na zaposlovanje invalidov in informiranost delodajalcev z vzpodbudami. Poglavje zajema analizo, ugotovitve in interpretacijo dobljenih rezultatov.

## ***2 INVALIDI IN INVALIDNOST***

Ko govorimo o invalidih in invalidnosti se pogosto zalotimo, da obravnavamo področje, ki predstavlja majhen del človeške družbe. Invalidnost vidimo in doživljamo kot neko »posebno oddaljeno področje«, ki se nas ne tiče, ki je daleč stran in velja za nekoga drugega (Statistični urad Republike Slovenije 2007, 6). Pa seveda ni tako. Živimo v Evropi, ki vsako leto beleži več starega prebivalstva. Do leta 2020 bo več ljudi starejših kot mlajših od 45 let. Več kot 30 % Evropejcev, starejših od 75 let, čuti določene omejitve, več kot 20 % pa hude omejitve (European Union. 2010a). Starost 45 let je ločnica, pri kateri se število pojavov invalidnosti začne pomembno povečevati, pravi Hanlonova (2003, 35). Invalidnost je težava, ki se lahko zgodi ne le našemu sosеду, sorodniku, prijatelju, pač pa je pogojna možnost vsakega izmed nas.

Invalidi so pomembna skupina, ki so bili in so navzoči v vseh delih sveta, v vseh obdobjih in na vseh ravneh družbe. Za večino držav velja, da je zaradi telesnih, duševnih ali senzornih prizadetosti invalidna vsaj vsaka deseta oseba, invalidnost pa vpliva vsaj na 25 % vsake populacije (Uršič in Kroflič 1998, 91). V Evropi je invalidnih približno 80 milijonov ljudi, kar je šestina prebivalstva. Več kot 30 % ljudi, starejših od 75 let, čuti določene omejitve, več kot 20 % pa hude omejitve. S staranjem prebivalstva EU se večja tudi odstotek invalidov.

V Sloveniji se delež invalidov giblje okoli 12-15 % celotnega prebivalstva, kar bistveno ne odstopa od ocene EU. Od tega jih ima 8 % odločbo o invalidnosti glede na različne zakone, preostalih 5 % pa so osebe z večjo telesno okvaro (European Union 2010b, MDDSZ 2015a).

V nadaljevanju bom predstavila opredelitve in koncepcije razumevanja pojmov invalid in invalidnosti, podobnosti in razlike.

## **2.1 RAZUMEVANJE POJMOV INVALID IN INVALIDNOST, PODOBNOSTI IN RAZLIKE**

Pojma invalid in invalidnost imata skupno izhodišče v latinski besedi *invaliditas*. »In« (ne) ter »valid« (vreden, veljaven), *invalidus* pomeni ne-sposoben. Zaradi sporne semantičnosti pojma, smo pojem invalid skušali nadomestiti z drugimi. Dolgo časa je bil v uporabi pojem »hendikep«, ki izhaja iz angleške besede »hand-in-cap«, ki pomeni beračenje in se je zaradi pomena izkazal tudi kot neustrezen. Sledil je pojem »oseba s posebnimi potrebami« in so mu invalidi nasprotovali, saj se je z njim označevalo tudi osebnostno in značajsko »drugačne«, problematične osebe, ki imajo z invalidnostjo malo ali nič povezave (Drobnič 2009, 439).

Napačna uporaba pojmov ali način, kako opredelimo invalidnost lahko invalidni osebi omeji dostop do pravic in ugodnosti, prav tako lahko celo vpliva na to, kako posameznik doživlja samega sebe (Uršič 1995, 12). V mednarodnem prostoru se torej uporabljajo zelo različne opredelitve pojmov invalid in invalidnost, v nadaljevanju bom tudi predstavila nekatera izhodišča.

»Invalidi niso enovita skupina, temveč so opredeljeni z različnimi funkcionalnimi omejitvami« (MDDSZ 2014a). Duševno bolni in duševno manj razviti, vidno, slušno in govorno ovirani, osebe z omejeno gibljivostjo ali s t.i. »zdravstvenimi invalidnostmi«, vsi ti se soočajo z različnimi vsakdanjimi ovirami, ki jih morajo premagovati. Zaradi heterogenosti

invalidske populacije, tako po vrsti kot stopnji, obstaja več kriterijev in meril za definiranje pojma invalid in invalidnosti (Uršič in Kroflič 1998, 85). Pri tem pa je bistveno, da v koncepciji zajamemo invalide vseh življenjskih obdobj, od otrok, mladostnikov do starejših in zagotovimo njihovo kontinuirano obravnavo (Fatur Videtič 2004, 77).

Zaradi različnih družbeno-ekonomskih razmer so vzroki za nastanek invalidnosti v različnih delih sveta različni, prav tako pa tudi prevladujoče posledice invalidnosti, kar spet pogojuje raznolikost definicij in pojmov invalidnosti (Uršič in Kroflič 1998, 91).

Mihovil Rismondo je mnenja, da obstajata dve vrsti definicij invalidnosti. Prva skupina je vezana na uveljavljanje posamezne zakonske pravice, govorimo o t.i. normativnih ali zakonskih definicijah, v drugo skupino pa spadajo vse ostale definicije, ustvarjene za različne potrebe in se nahajajo v strokovni in znanstveni literaturi (Rismondo 2003, 72).

## ***2.2 OPREDELITVE POJMOV »INVALID« IN »INVALIDNOSTI«***

»Invalidnost je širši pojem od bolezni, okvare, motenj ali prizadetosti v telesnem in duševnem razvoju in tudi od formalno priznanega družbenega statusa« (Fatur Videtič 2004, 75). Pomeni celovitost človekovih odnosov do samega sebe, soljudi, družbe in sveta, ki se kaže kot okrnjenost človeka v njegovem samouresničevanju, realizaciji njegovih potencialnih zmožnosti in zmanjšanju zmožnosti za zadovoljivo igranje njegovih socialno pričakovanih vlog (Uršič in Kroflič 1998, 291).

Razumevanje invalidnosti se v zadnjih obdobjih vedno bolj pomika od »medicinskega« k »družbenemu« pojmovanju, zato so zaznane precejšnje spremembe v definicijah invalidnosti (Statistični urad Republike Slovenije 2007, 9). V slovenskem prostoru in naši razvojni koncepciji strategije invalidskega varstva, smo se odločili za opredelitev invalidnosti, ki temelji na filozofiji človekovih pravic (izhajajoč iz Deklaracije OZN o pravicah invalidov) in ne le na medicinskem modelu (Uršič in Kroflič 1998, 290).

V nadaljevanju podajam opredelitev pojma invalid po Deklaraciji o pravicah invalidov kot tudi definicije invalidnosti v nekaterih ostalih mednarodnih in notranjih dokumentih in literaturi.

Deklaracija o pravicah invalidov pravi, da »izraz invalid pomeni vsako osebo, ki zaradi prirojene ali pridobljene pomanjkljivosti v svojih telesnih ali duševnih sposobnostih ni sposobna sama delno ali v celoti, zadovoljevati potreb normalnega in/ali individualnega družbenega življenja« (Društvo za združene narode za Republiko Slovenijo 1995, 299–301).

Konvencija o pravicah invalidov v drugem odstavku 1. člena opredeljuje »invalide kot ljudi z dolgotrajnimi telesnimi, duševnimi, intelektualnimi ali senzoričnimi okvarami, ki jih v povezavi z različnimi ovirami lahko omejujejo, da bi enako kot drugi polno in učinkovito sodelovali v družbi« (Convention on the Rights of Persons with Disabilities 2006, 1. člen).

Po Konvenciji št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov »invalid« pomeni »osebo, katere možnosti, da si zagotovi in obdrži ustrežno zaposlitev in da napreduje v njej, so bistveno zmanjšane zaradi telesne ali duševne okvare« (Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention (Convention No. 159), 1. člen).

Zakon o invalidskih organizacijah (v nadaljevanju ZInvO) (Ur. l. RS 108/2002) opredeljuje invalida kot posameznika, »ki zaradi prirojenih ali pridobljenih okvar in oviranosti, ki jo pogojuje oziroma ustvarja fizično in družbeno okolje, ne more sam delno ali v celoti zadovoljevati potreb osebnega, družinskega in družbenega življenja v okolju, v katerem živi, v skladu z mednarodno klasifikacijo« (ZinvO, 5. člen; Statistični urad Republike Slovenije 2007, 9).

Po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (v nadaljevanju ZZRZI) je »invalid oziroma invalidka 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« (ZZRZI-UPB2, 3. člen).

Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (v nadaljevanju ZIMI) v prvem odstavku 3. člena navaja, da so invalidi »osebe z dolgotrajnimi telesnimi, duševnimi in senzoričnimi okvarami ter motnjami v duševnem razvoju, ki jih v povezavi z različnimi ovirami lahko omejujejo, da bi enako kot drugi polno in učinkovito sodelovali v družbi« (ZIMI, 3. člen).

Po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju Republike Slovenije (v nadaljevanju ZPIZ-2) je invalidnost »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 za poklicno napredovanje« (ZPIZ-2, 63. člen).

Evropska neprofitna, nevladna fundacija WEFD (World Education Foundation for the Disabled), invalidnost opredeljuje veliko širše, saj pravi da »invalidnost ni omejena samo na fizično in mentalno nesposobnost posameznika, ampak pomeni zdravstvene probleme, čustvene probleme, probleme v partnerskih odnosih, revščino in nizko stopnjo izobrazbe«, kajti ti problemi ljudem povzročajo, da so na določen način za to slednje »nezmožni« (Statistični urad Republike Slovenije 2007, 10).

V svetu so se glede na status (vojni, delovni...) in glede na vrsto okvare (slepi, slabovidni, gluhi, duševno oboleli, paraplegiki...) uveljavile različne klasifikacije invalidov. Želja pa je, da se na podlagi Mednarodne klasifikacije funkcioniranja, invalidnosti in zdravja (v nadaljevanju ICF) in Mednarodne klasifikacije bolezni za vse statuse invalidov uveljavi enotne kriterije ocenjevanja. ICF pojmuje posameznikovo delovanje in invalidnost kot dinamično interakcijo med zdravstvenimi stanji (poškodbe, bolezni, motnje zaradi nezgode...) in spremljajočimi dejavniki v okolju. Invalidnost je po ICF opredeljena kot rezultat odnosa med posameznikovim zdravstvenim stanjem, njegovo osebnostjo ter zunanjimi dejavniki, okoliščinami v katerih posameznik živi (Drobnič 2009, 440).

Če povzamemo zgornje opredelitve lahko rečemo, da je pojem invalidnosti opredeljen zelo raznoliko in se prepleta s pojmom delovne zmožnosti. Pomembna je ugotovitev, da je delovna zmožnost pravzaprav pozitivna lastnost človeka, saj naj bi z njo sporočali, kaj človek, tudi invalid zmore delati, ne pa kaj ne zmore (Uršič 2003, 83). Pogosto se dogaja, da se upošteva samo invalidnost, prezre pa se, kakšne so invalidove preostale zmožnosti, njegov zaposlitveni potencial in potrebe. Za uspešno vključitev invalidov na trg dela je potreben nov pristop k invalidnosti. To pomeni videti kaj ta oseba zmore, videti, odkriti njegove potenciale, kaj ta oseba lahko ponudi delodajalcu, videti to osebo kot pridobitev za podjetje. Vendar pa najpomembnejšo prilagoditev predstavlja sprememba odnosa (Hanlon 2003, 33–35; Fatur-Videtič 2008, 31–33).

### **3 PRAVNI OKVIR ZAPOSLOVANJA INVALIDOV**

Pravice invalidov so tema, ki je bila in je še vedno deležna velike pozornosti v mednarodnem prostoru. Z namenom izboljšanja položaja invalidov, preprečevanja diskriminacije in zagotavljanja enakih možnosti pri vključevanju v družbo, je mednarodna skupnost sprejela številne dokumente, direktive, uredbe, predpise, ukrepe, priporočila. Vsi ti dokumenti izpostavljajo univerzalne vrednote in vsem je skupno to, da poudarjajo izenačevanje možnosti in nujnost izravnave pogojev za življenje invalidov (Türk 2008, 21). Dokumenti so pomembna opora državam pri urejanju njihove pravne ureditve in njihove politike na področju zagotavljanja enakopravnega vključevanja invalidov na vsa področja družbenega življenja, tudi zaposlovanja.

#### **3.1 MEDNARODNI PRAVNI TEMELJI**

V diplomskem delu obravnavam področje zaposlovanja invalidov in njihove možnosti za vključevanje na odprti trg dela, tako bom v nadaljevanju predstavila mednarodne dokumente, ki so bistveno prispevali k urejanju položaja zaposlovanja invalidov pri nas in so integrirani bodisi v našo ustavno ureditev, pravno ureditev ali invalidsko politiko.

##### **3.1.1 Organizacija združenih narodov in Mednarodna organizacija dela**

V okviru Združenih narodov (v nadaljevanju OZN) in njihovih specializiranih organizacij je bilo sprejetih več dokumentov, ki opozarjajo na človekove pravice, še posebej na enakopravnost in nediskriminacijo invalidov (Türk 2008, 21). Tako navajam najpomembnejše: Splošna deklaracija človekovih pravic, Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah, Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, Deklaracija o pravicah invalidov, Deklaracija o pravicah duševno prizadetih oseb, Svetovni program delovanja v korist invalidov, Standardna pravila za izenačevanje možnosti, Talinske usmeritve za razvoj človeških virov invalidov, Dunajska deklaracija, Konvencija o pravicah invalidov itd. Vsi dokumenti izpostavljajo univerzalne vrednote (Türk 2008, 21). Nekateri od teh so za države članice, ki so jih ratificirale, pravno zavezujoči, nekateri ne, vendar pa za



članice predstavljajo močno moralno in politično obvezo in so lahko podlaga za oblikovanje invalidske politike (Türk 1995, IX; Uršič 1998, 16–19; Türk 2008, 21; Tabaj 2009, 41).

Vsi ti mednarodni dokumenti bistveno prispevajo k urejanju položaja invalidov v družbi. V nadaljevanju bom predstavila Splošno deklaracijo človekovih pravic, ki šteje med najpomembnejše dokumente v vsej človeški zgodovini in Konvencijo o pravicah invalidov, zadnji dokument, ki so ga Združeni narodi sprejeli leta 2006. Leta 2008 jo je ratificirala tudi Republika Slovenija. »Konvencija o pravicah invalidov, s katero se uveljavlja načelo enakih možnosti in enake obravnave ter preprečevanje diskriminacije, je namreč prvi pravno zavezujoč dokument Združenih narodov s področja invalidskega varstva (Türk 2008, 21). Pomemben je podatek, da je Konvencija o pravicah invalidov prva s področja človekovih pravic, ki so jo Združeni narodi sprejeli v tem tisočletju (Türk 2008, 21).

**Splošna deklaracija človekovih pravic**, sprejeta in razglašena l. 1948, je prvi dokument Združenih narodov, ki je izrecno izpostavil načelo »enakih pravic vseh in vsakogar«. 1. člen jasno pravi, da se vsi ljudje rodimo svobodni, imamo enako dostojanstvo in enake pravice. 2. člen Splošne deklaracije človekovih pravic izpostavlja načelo enakopravnosti in nediskriminacije in pravi, da je do uživanja vseh pravic in svoboščin, določenih v deklaraciji, upravičen vsakdo, »ne glede na raso, barvo kože, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, narodno ali socialno pripadnost, premoženje, rojstvo ali kakršnokoli drugo okoliščino« (Türk 1998, 910; Universal Declaration of Human Rights 1948). 23. člen Splošne deklaracije človekovih pravic izpostavlja pravico do dela in proste izbire zaposlitve, pravico do pravičnih in zadovoljivih delovnih pogojev, ki vključuje pravičen zaslužek in enako plačilo za delo enake vrednosti (Društvo za združene narode za Republiko Slovenijo 1995, 6).

Zadnji dokument so Združeni narodi sprejeli leta 2006, to je **Konvencija o pravicah invalidov**, ki v petdesetih členih opredeljuje načela in ukrepe na področjih, ki so pomembni za življenje invalidov, med katerimi so še posebno pomembni dostopnost, enakost pred zakonom, samostojno življenje in vključenost v skupnost, izobraževanje, zdravje, rehabilitacija, delo in zaposlovanje, ustreznost življenjska varnost in socialna varnost (Cotman 2008, 13). Namen konvencije je vzpodbujati, varovati in zagotavljati invalidom polno in enakovredno uživanje človekovih pravic in spodbujati spoštovanje njihovega dostojanstva (Convention on the Rights of Persons with Disabilities 2006).

Konvencija o pravicah invalidov v 2. členu opredeljuje diskriminacijo zaradi invalidnosti, ki »pomeni vsako razlikovanje, izključitev ali omejevanje zaradi invalidnosti z namenom ali s posledico zmanjšanja ali izničevanja enakopravnega priznavanja, uživanja ali uveljavljanja vseh človekovih pravic in temeljnih svoboščin na političnem, ekonomskem, socialnem, kulturnem, civilnem ali na drugem področju«. V 27. členu konkretizira področje dela in zaposlovanja, in pravi, da je invalidom priznana »pravica do dela enako kot drugim, ki vključuje pravico do možnosti za preživljanje s svobodno izbranim ali sprejetim delom na trgu dela in v delovnem okolju, ki je odprto, vključujoče in dostopno invalidom« (Convention on the Rights of Persons with Disabilities 2006; Tabaj 2009, 43).

**Mednarodna organizacija dela, ILO** (v nadaljevanju MOD) je specializirana organizacija OZN za področje zaposlovanja, dela oziroma delovnih pravic in je v preteklosti sprejela številne dokumente s področja invalidnosti in pravic invalidov.

**Konvencija št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov**, prvi zavezujoč dokument MOD, sprejet 1. 1983 je stopil v veljavo 1. 1985 s ciljem, izenačiti možnosti zaposlovanja invalidnih delavcev z drugimi delavci na odprtem trgu dela. Konvencija definira namen poklicne rehabilitacije in v 2. točki 1. člena pravi, da je namen poklicne rehabilitacije omogočiti invalidu možnosti, da si zagotovi ustrezno zaposlitev, jo obdrži in v njej tudi napreduje (Uršič 2004, 12). Konvencija izrecno poudarja, da naj bi bili ukrepi poklicne rehabilitacije dosegljivi vsem kategorijam invalidov, z namenom izboljšanja njihovih zaposlitvenih možnosti na odprtem trgu dela (Uršič 2004, 12). Vsem kategorijam invalidov je treba zagotoviti enake možnosti in njihovo enako obravnavo glede zaposlovanja in integracije v družbo tako v mestih kot na podeželju (Theresia Degener 1997, 38; Uršič in Kroflič 1998, 151–152; Uršič 2004, 12). Slovenija je Konvencijo št. 159 sprejela v svoj pravni red z Aktom o notifikaciji nasledstva l. 1992 (Akt o notifikaciji nasledstva 1992).

**Priporočilo št. 168 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov** je nastalo kot dopolnitev Konvencije št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov in Priporočila o poklicni rehabilitaciji invalidov. Ključne usmeritve Priporočila št. 168 so: veljavnost določb tega priporočila za vse kategorije invalidov, enaka obravnava - enake možnosti invalidov kot neinvalidov pri zaposlovanju, varstvu zaposlitve in napredovanju, načelo enakih možnosti invalidnih delavk in delavcev pri uveljavljanju pravice do poklicne

rehabilitacije in zaposlovanja, pomembnost vloge in sodelovanja predstavnikov delodajalcev, delavcev in invalidskih organizacij itd. (Uršič 2004, 12–13).

### ***3.1.2 Evropska unija***

Zagotavljanje enakih možnosti je cilj dolgoročne strategije Evropske unije za invalide z namenom, da invalidom omogoči uresničevanje pravice do dostojanstva, enake obravnave, samostojnega življenja in sodelovanja v družbi (Tabaj 2009, 35).

Na področju uresničevanja enakih možnosti in zaposlovanja invalidov je Evropska unija (v nadaljevanju EU) sprejela vrsto neobvezujočih dokumentov, ki naj bi vzpodbudili države članice, da bi obstoječo veljavno zakonodajo analizirale, jo dopolnile in posodobile z novimi usmeritvami, ukrepi in programi. Vendar se je kasneje izkazalo, da je bil oziroma je učinek sprejetih dokumentov zanemarljiv, saj ti predpisi niso pravno zavezujoči za države članice (Uršič 2004, 13).

EU je na področju enakih možnosti in zaposlovanja invalidov sprejela naslednje najpomembnejše dokumente: Amsterdamska pogodba, Resolucija o enakih možnostih za invalide, Sporočilo o enakih možnostih za invalide – nova strategija evropske skupnosti za invalide, Resolucija o vključevanju invalidnih otrok in mladostnikov v splošne vzgojno-izobraževalne sisteme, Priporočilo o zaposlovanju invalidov v Skupnosti, Direktiva o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu itd.

Bistven premik na področju zaposlovanja invalidov prinaša **Amsterdamska pogodba**, sprejeta l. 1997. Gre za prvi pravno zavezujoč dokument za države članice EU, ki prinaša napredek v boju proti diskriminaciji, ki temelji na spolu, rasi, nacionalnem poreklu, verovanju ali prepričanju, invalidnosti (Uršič in Kroflič 1998, 19; Uršič 2004, 15).

Prav tako pomemben dokument EU, ki ureja področje zaposlovanja in nediskriminacije je **Direktiva o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu**, sprejeta l. 2000 (Uršič 2004, 15).

Dolgoročno strategijo EU za invalide se postavlja na ravni EU, temeljna podlaga je Evropski akcijski načrt, ukrepi na področju invalidnosti pa so primarna odgovornost vsake države članice in njene invalidske politike (Tabaj 2009, 35).

## **3.2 NOTRANJI PRAVNI TEMELJI**

Republika Slovenija je socialna in pravna država, saj je s sodobno politiko invalidskega varstva primerljiva z drugimi razvitimi evropskim državami. Prav tako uresničuje načela družbene pravičnosti in enakih možnosti za vse, kar je dokazala z sprejetjem prvega Akcijskega programa za invalide 2007–2013 (l. 2006) in z sprejetjem Zakona o ratifikaciji Konvencije o pravicah invalidov in Izbirnega protokola h Konvenciji o pravicah invalidov. S tem je postala Republika Slovenija ena prvih držav, ki je ratificirala konvencijo in izbirni protokol, tako sta konvencija in izbirni protokol postala del našega notranjega prava (MDDSZ 2014b).

V Sloveniji pravice invalidov ne ureja en, krovni zakon, temveč področna zakonodaja, predstavljena v nadaljevanju:

- »Ustava Republike Slovenije,
- Zakon o varstvu pred diskriminacijo,
- Zakon o izenačevanju možnosti invalidov,
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov,
- Zakon o urejanju trga dela,
- Zakon o delovnih razmerjih,
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju,
- Zakon o vojnih invalidih,
- Zakon o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb,
- Zakon o uporabi slovenskega znakovnega jezika,
- Zakon o invalidskih organizacijah idr.« (MDDSZ 2014c).

### **3.2.1 Zakonodaja na področju enakih možnosti, usposabljanja in zaposlovanja invalidov**

V nadaljevanju bom predstavila notranje pravne dokumente, ki prispevajo k zagotavljanju enakih možnosti in urejajo področje usposabljanja in zaposlovanja invalidov v Republiki Sloveniji.

»Osrednji zakon na področju zaposlovanja invalidov je Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI)« (Drobnič 2009, 432–433). Zaposlovanje invalidov poleg ZZRZI ureja tudi Zakon o urejanju trga dela (ZUTD) kot splošni predpis. Poleg teh dveh zakonov usposabljanje delovnih invalidov urejata Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2) in Zakon o vojnih invalidih (ZVI). V delovni zakonodaji pa položaj invalidov ureja Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), ki določa pogoje za zaposlitev invalida, to je usposobljenost invalida za opravljanje določenih del, in obravnava invalide kot zaščiteno kategorijo delavcev. Na zaposlovanje invalidov neposredno vpliva tudi Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1) (Ur. l. RS 65/2009) z določbami 569. člena o invalidskih podjetjih (Drobnič 2009, 432–433).

### **3.2.1.1 Ustava Republike Slovenije**

Ustava Republike Slovenije (v nadaljevanju Ustava RS) je kot temeljni notranji pravni dokument podlaga vsej slovenski zakonodaji.

Z vidika enakosti in nediskriminacije invalidov pri uresničevanju človekovih pravic in svoboščin je pomemben 14. člen ustave, ki vsakomur v Sloveniji zagotavlja »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« (Ustava RS, Ur. L. RS 47/2013). Ustava RS med temeljne pravice in svoboščine uvršča tudi svobodo dela. Opredeljena je v 49. členu in določa, da je vsakomur dana »svobodna izbira zaposlitve« in »vsakomur je pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto«, tudi invalidom (Prav tam, 49. člen). Zagotavljanje omenjene določbe pomeni prepoved vseh oblik diskriminacije pri zaposlovanju. Prvi odstavek 52. člena Ustave RS določa, da je »invalidom v skladu z zakonom zagotovljeno varstvo ter usposabljanje za delo« ter da imajo »prizadete osebe pravico do izobraževanja in usposabljanja za dejavno življenje v družbi«. 66. člen Ustave RS pa določa, da »država ustvarja možnosti za zaposlovanje in delo in zagotavlja njuno zakonsko varstvo« (Ustava RS; Uršič in drugi 2007, 9).

Država je dolžna poskrbeti za uresničitev teh temeljnih človekovih pravic in svoboščin. Vendar z ustavo zagotovljena formalna enakost pred zakonom ne zagotavlja vsem ljudem svobode in varstva pred diskriminacijo, zato so bili sprejeti zakoni, katerih osnovni namen je zagotavljanje ustreznega pravnega varstva vsakogar pred diskriminacijo (Dedić 2005, 2).

### ***3.2.1.2 Zakon o varstvu pred diskriminacijo***

Zakon o varstvu pred diskriminacijo (v nadaljevanju ZVarD) (Ur. l. RS 33/2016) je stopil v veljavo 24. maja 2016 in je nadomestil Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (v nadaljevanju ZUNEO). Z njim je Slovenija v pravni red prenesla veljavno pravo Evropske unije s področja zagotavljanja načela enakega obravnavanja. Je temeljni in splošni zakon o varstvu pred diskriminacijo v Sloveniji, ki določa skupne temelje in izhodišča za zagotavljanje varstva vsakogar pred diskriminacijo pri uveljavljanju njegovih pravic in obveznosti ter pri uresničevanju temeljnih svoboščin na vseh področjih družbenega življenja, zlasti na področju zaposlovanja, delovnih razmerij, vključevanja v sindikate in interesna združenja, vzgoje in izobraževanja, socialne varnosti, dostopa do dobrin in storitev ter oskrbe z njimi in sicer ne glede na njihove osebne okoliščine kot so narodnost, rasa ali etnično poreklo, spol, zdravstveno stanje, invalidnost, jezik, versko ali drugo prepričanje, starost, spolna identiteta in spolni izraz, izobrazba, gmotno stanje, družbeni položaj ali katero koli drugo osebno okoliščino (ZVarD). V nadaljevanju ZVarD jasno in natančno opredeljuje osebne okoliščine in področja družbenega življenja, na katerih zagotavlja enako obravnavo oziroma varstvo oseb pred diskriminacijo (Prav tako, 1. člen). ZVarD je tako pomemben tudi za invalidne osebe, saj jih zaradi osebne okoliščine invalidnosti ščiti pred diskriminacijo oziroma jo prepoveduje (ZVarD).

ZVarD jasno opredeli neposredno in posredno diskriminacijo kot tudi hujše oblike diskriminacije (večkratna, množična in dolgotrajna) in jo prepoveduje. Prav tako določa tudi pravno varstvo diskriminiranih oseb, predpisuje sankcije v primerih kršitev in odškodnino zoper diskriminacijo. Bistveni novosti ZVarD sta nova ureditev položaja zagovornika načela enakosti, ki bo sedaj deloval kot samostojni državni organ, in zagotavljanje ustreznega pravnega varstva oseb pred diskriminacijo v skladu z zahtevami evropskih direktiv s področja diskriminacije.

### ***3.2.1.3 Zakon o izenačevanju možnosti invalidov***

Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (v nadaljevanju ZIMI) (Ur. l. RS 94/2010), sprejet 1. 2010, ureja področje izenačevanja možnosti invalidov. Namen zakona je »preprečevati in odpravljati diskriminacijo invalidov, ki temelji na invalidnosti«, pri urejanju vseh pravic in obveznosti, to pomeni invalidom »zagotoviti enakopraven dostop in uživanje vseh pravnih interesov na vseh področjih družbenega življenja« kot npr. v postopkih pred različnimi organi

in institucijami, pri dostopu do dobrin in storitev na trgu, objektov v javni rabi, pri dostopu in vključevanju v izobraževalne programe in vseživljenjsko učenje v okolju, v katerem živijo, dostopu do kulturnega življenja itd. (ZIMI). S prepovedjo diskriminacije invalidov na različnih področjih in z uveljavljanjem različnih ukrepov z zakonom želi država »za invalide ustvarjati enake možnosti na vseh področjih družbenega življenja«, da bi enako kot drugi, polno in učinkovito sodelovali v družbi (Prav tako, 1. člen; MDDSZ 2007a).

Uresničevanje ZIMI kot instrumenta varstva in politike enakih možnosti invalidov je obveznost in dolžnost tako javnih oblasti kot zasebnega sektorja. Le na ta način bo invalidom zagotovljeno realno uresničevanje, spoštovanje in uživanje vseh njihovih pravic, brez vsakršnega razlikovanja na podlagi invalidnosti.

#### ***3.2.1.4 Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov***

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (v nadaljevanju ZZRZI) (Ur. l. RS 16/2007), sprejet maja 2004, je nadomestil Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb iz leta 1976. Zaposlovanje invalidov sicer urejajo ZDR-1, ZPIZ-2 in ZUTD, vendar ZZRZI nekatera vprašanja zaposlovanja invalidov ureja drugače in podrobneje (Destovnik 2009, 55; Drobnič 2009, 432–433).

Na področju zaposlovanja invalidov je ZZRZI osrednji zakon in ureja: »pravico invalidov do zaposlitvene rehabilitacije, vrste zaposlitev za invalide, programe socialne vključenosti, kvotni sistem zaposlovanja invalidov, finančne in druge vzpodbude za zaposlovanje invalidov ter način njihovega financiranja« (MDDSZ 2006c; ZZRZI-UPB2, 1. člen).

Namen ZZRZI je povečati zaposlenost in zaposljivost invalidov in vzpostaviti pogoje za njihovo enakovredno udeležbo na trgu dela z odstranjevanjem ovir in ustvarjanjem enakih možnosti (Destovnik 2009, 55; Prav tam, 2. člen). »Za invalide ZZRZI uveljavlja pravico do zaposlitvene rehabilitacije, zaščitno in podporno zaposlovanje, zaščitena delovna mesta, subvencije in druge vzpodbude za zaposlovanje« (Destovnik 2009, 55). Uvaja nekatere pozitivne ukrepe zaposlovanja invalidov kot je kvotni sistem, ki delodajalcem nalaga dolžnost zaposlovanja invalidov v okviru določenega deleža od celotnega števila zaposlenih delavcev (Presen 2004, 109). Prav tako določa primerna delovna mesta za invalide in oblike zaposlovanja invalidov, možnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi in omogoča različne vzpodbude in subvencije pri zaposlovanju invalidov (Destovnik 2009, 55).

ZZRZI bom dodatno predstavila v poglavjih, kjer obravnavam ukrepe in vzpodbude za zaposlovanje invalidov po ZZRZI.

### ***3.2.1.5 Zakon o urejanju trga dela***

Splošno ureditev zaposlovanja invalidov ureja Zakon o urejanju trga dela. Zakon o urejanju trga dela (v nadaljevanju ZUTD) (Ur. l. RS 100/2013), sprejet l. 2010, je stopil v uporabo 1.1.2011. Zakon je bil leta 2013 večkrat noveliran z Zakonom o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela (ZUTD; Kos 2013, 11–14).

Zakon ureja ukrepe države na trgu dela, s katerimi se zagotavljata izvajanje storitev javne službe na področju zaposlovanja in ukrepov APZ ter delovanje sistema zavarovanja za primer brezposelnosti, določajo izvajalci ukrepov, predpisujejo pogoji in postopki za uveljavljanje posameznih pravic in storitev, urejajo način financiranja ukrepov ter spremljanje, vrednotenje in nadzor nad njihovim izvajanjem ter ureja zagotavljanje dela delavcev uporabniku (Prav tako, 1. člen).

Namen in cilj ZUTD je »s hitrejšim ukrepanjem države na trgu dela povečati varnost iskalcev zaposlitve, zlasti brezposelnih oseb in oseb, katerih zaposlitev je ogrožena«, tudi invalidov. »Povečanje varnosti in večja zaposljivost se zagotavljata tudi z ukrepi aktivne politike zaposlovanja, ki so namenjeni usposabljanju in izobraževanju v skladu s potrebami trga dela, pospeševanju zaposlovanja in odpiranju novih delovnih mest« (Prav tako, 3. člen).

5. člen ZUTD opredeli »ranljive skupine na trgu dela«, ki pravi, da so ranljive skupine na trgu dela skupine, »med katere spadajo vsi prikrajšani, resno prikrajšani delavci in invalidi po Uredbi Komisije (ES) št. 800/2008 z dne 9. avgusta 2008«.

Za invalide je pomemben 32. člen ZUTD, ki govori o vzpodbudah za zaposlovanje, katere »so namenjene predvsem povečanju zaposlitvenih možnosti ranljivih skupin brezposelnih oseb in se izvajajo v obliki subvencij za zaposlitev«.

Ravno tako je pomemben 33. člen (kreiranje delovnih mest), ki pravi da je »kreiranje delovnih mest namenjeno vzpodbujanju delovne in socialne vključenosti ter izboljšanju usposobljenosti in delovnih veščin ranljivih skupin brezposelnih oseb«. Kreiranje delovnih mest se izvaja kot »subvencioniranje začasnih zaposlitev in je lahko povezano z usposabljanjem« (Prav tako, 33. člen). V okviru ZUTD se izvajajo tudi ukrepi aktivne politike zaposlovanja, med katerimi so na voljo ukrepi tudi za ciljne skupine - invalide.



### **3.2.1.6 Zakon o delovnih razmerjih**

Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1) (Ur. l. RS 21/2013), sprejet leta 2013, sistematično ureja celotno področje delovnega prava. ZDR-1 tako »ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem« (tudi invalidom) »in delodajalcem« (Prav tam, 1. člen). Ureja tudi posebnosti delovnopravnega položaja delovnih in drugih invalidov pri sklenitvi delovnega razmerja, v času trajanja delovnega razmerja, v okviru posebnega pravnega varstva pred odpovedjo in v okviru posebnega varstva nekaterih kategorij delavcev (Kalčič 2007, 56).

ZDR-1 na več mestih ureja posebno pravno varstvo določenih kategorij delavcev, ki zaradi osebnih okoliščin ali lastnosti dejansko niso izenačene z drugimi osebami glede možnosti pri zaposlovanju in delovnem razmerju. Gre za posebne varstvene določbe, ki naj bi zagotavljale enake možnosti oziroma prepovedovale diskriminacijo in tem kategorijam delavcev olajšale dostop in obstanek na trgu dela. Med varovane kategorije delavcev poleg žensk, nosečnic, doječih mater, staršev, mladoletnih in starejših delavcev spadajo tudi invalidi (Rakita 2007, 9).

6. člen jasno prepoveduje neposredno in posredno diskriminacijo zaradi invalidnosti in pravi, da delodajalec iskalca zaposlitve pri zaposlovanju ali delavca v času delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi ne sme postavljati v neenakopraven položaj zaradi spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti, nacionalnega porekla ali zaradi drugih osebnih okoliščin (Kalčič 2007, 56). Ravno tako s strani delodajalca zahteva enako obravnavo kandidata ali delavca glede na osebne okoliščine »zlasti pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi« (Prav tako, 6. člen).

ZDR-1 zagotavlja sodno varstvo kandidatom za zaposlitev, ki menijo, da je delodajalec pri izbiri kandidata kršil prepoved diskriminacije. V takem primeru lahko neizbrani kandidat v 30 dneh od prejema obvestila (o neizbiri) zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem (Kalčič 2007, 56–66; Prav tako, 200. člen; ). V primeru kršitve prepovedi diskriminacije je delodajalec kandidatu ali delavcu odškodninsko odgovoren »po splošnih

pravilih civilnega prava«, hkrati pa je kršitev sankcionirana tudi kot prekršek po 179. členu ZDR-1 (Kalčič 2007 56–58).

ZDR-1 nadalje v 21. členu določa, da je pogoj za sklenitev pogodbe o zaposlitvi starost 15 let in izpolnjevanje pogojev za sklenitev pogodbe o zaposlitvi, predpisanih »s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca«, določenih ter z njegove strani zahtevanih pogojev za opravljanje dela, opredeljenih v 1. odst. 25. člena (Prav tako, 21. in 22. člen). V 26. členu ZDR-1 določa izjemo od obveznosti objave prostih delovnih mest, ki določa, da se pogodba o zaposlitvi izjemoma lahko sklene brez objave, če gre za zaposlitev invalida. ZDR-1 pa ne določa prednostne pravice invalidov pri sklenitvi delovnega razmerja, kot jo je določal prejšnji zakon, saj je prednostno pravico do zaposlitve nadomestil uveden kvotni sistema zaposlovanja invalidov (Kalčič 2007, 57). Po ZDR-1 ima delavec – delovni invalid, ki dela s krajšim delovnim časom pravice iz socialnega zavarovanja, kot da bi delal poln delovni čas (Kalčič 2007, 58; Prav tam, 67. člen). Prav tako »ima pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja, kot delavec, ki dela polni delovni čas« (Prav tako, 67. člen). 90. člen ZDR-1 določa, da je delavec zaradi različnih osebnih okoliščin, tudi invalidnosti, zavarovan pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, saj se invalidnost šteje kot neutemeljen odpovedni razlog. Seveda pa invalidnost ne preprečuje redne odpovedi pogodbe iz poslovnega razloga, razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga (Kalčič 2007, 58; Prav tako, 89. člen), pa tudi ne izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, če so podani razlogi na strani delavca, ki jih določa 110. člen ZDR-1. Delodajalec delovnemu invalidu ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz razloga ugotovljene invalidnosti II. ali III. kategorije ali iz poslovnega razloga, saj po 116. členu ZDR-1 invalid uživa posebno pravno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, razen če mu delodajalec ne more zagotoviti drugega ustreznega dela, premestitve ali dela s krajšim delovnim časom (Kalčič 2007, 58). Pri tem je treba upoštevati Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov in Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. »Posebno pravno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi« uživajo tudi invalidi, saj spadajo v skupino delavcev (predstavnik delavcev, starejši delavec, invalid in starš) (Kalčič 2007, 58). Delavcu invalidu je zaradi »njegovega statusa zagotovljeno večkratno pravno varstvo«, zato uživa močnejše pravno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi (Prav tako, 117. člen). Invalidu preneha veljati pogodba o zaposlitvi »po samem zakonu«, ko mu »je vročena odločba o ugotovljeni invalidnosti I. kategorije« (Prav tako, 119. člen). Po določbah 144., 145., 146. člena ZDR-1 delodajalec invalidu »ne sme naložiti dela preko polnega delovnega časa«. Prav tako ima invalid po 159.

členu »pravico do povečanega letnega dopusta«, in sicer »ima pravico do »najmanj treh dodatnih dni« letnega dopusta. ZDR-1 v 195. in 196. členu zavezuje delodajalce, da zagotavljajo posebno »varstvo invalidov pri zaposlovanju, usposabljanju ali preusposabljanju v skladu s predpisi« Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov in predpisi Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Kalčič 2007, 58).

### **3.2.1.7 Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju**

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (v nadaljevanju ZPIZ-2) (Ur. l. RS 96/2012) na podlagi dela, zaposlenim delavcem in njihovim družinskim članom zagotavlja določene pravice:

- »pravico do pokojnine (starostna, invalidska, vdovska, družinska in delna pokojnina)
- pravice iz invalidskega zavarovanja in
- druge pravice (dodatek za pomoč in postrežbo, invalidnine)« (Teržan 2009, 61).

Invalidnost po ZPIZ-2 je podana, če sprememb v zdravstvenem stanju ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali z ukrepi medicinske rehabilitacije in se zavarovancu zaradi tega zmanjšajo možnosti za ohranitev oziroma zagotovitev delovnega mesta ali poklicno napredovanje (Prav tako, 63. člen; Teržan 2009, 61).

2. odstavek 63. člena ZPIZ-2 invalidnost razvršča v tri kategorije (I. kategorija, II. kategorija, III. kategorija), iz katerih tudi izhajajo pravice iz invalidskega zavarovanja. Pri II. in III. kategoriji invalidnosti gre za »preostalo delovno zmožnost do 50 ali nad 50 %« (Teržan 2009, 61; ZPIZ-2). »Vzroki za nastanek invalidnosti so lahko poklicni (poškodba pri delu, poklicne bolezni), nepoklicni (bolezen ali poškodba zunaj dela) (Teržan 2009, 61). Pravica do poklicne rehabilitacije je ena najpomembnejših pravic delovnega invalida iz invalidskega zavarovanja in so je deležni zavarovanci, ki pridobijo status invalida II. kategorije. Poklicna rehabilitacija je celosten proces, v katerem se invalida strokovno, fizično in psihosocialno usposobi za drug poklic ali delo in se mu na ta način omogoči nadaljnja vključitev na trg dela in možnost razvoja poklicne kariere (Teržan 2009, 61–63).

## **4 TRG DELA IN ZAPOSLOVANJE INVALIDOV**

### **4.1 DELO IN POMEN ZAPOSLOTITVE ZA ČLOVEKA**

Zaposlitev je pomemben dejavnik v življenju posameznika. Delo ni samo vir zaslužka, je razlog za naše veselje, upanje, izpopolnjevanje znanj, osebno rast in razvoj. Delo je priložnost za spoznavanje ljudi in vključevanje v družbo (Drobnič 2009, 438). »Delo je ocenjeno kot najpomembnejša pot za vključevanje invalidov v življenje« (Vogel-Polsky v Uršič 2004, 11). Invalidi se z delom vsakodnevno potrjujejo. Delo, skrb zase in za svoje družine jim daje občutek zmožnosti, potrebnosti in koristnosti. Zaposlitev pomeni tudi potrditev posameznikove sposobnosti delati in pripravljenost prispevati k celotni družbi. Zaposlitev in delo predstavljata najpomembnejšo in najučinkovitejšo pomoč invalidom, zato je družbena skrb zanje usmerjena predvsem na področje zaposlovanja (Dolinšek in Tabaj 2004, 123; Drobnič 2009, 432).

### **4.2 INVALIDI NA TRGU DELA**

Slovenski trg dela je tog in premalo prožen. Nove tehnologije, inovacije, novi proizvodi zahtevajo nova znanja, ustvarjajo nova delovna mesta in nekatera stara ukinjajo. Dinamika v produkciji, tehnologiji in znanju ustvarja zahteve po prožnejšem, dinamičnem trgu delovne sile. Dinamičen trg dela prispeva k učinkovitejšemu gospodarstvu, hkrati pa postavlja določene kategorije delavcev v spremenjen, specifični položaj. Trg dela je torej tisti nevidni mehanizem, ki ureja položaj posameznikov po načelih uspešnejšega, učinkovitejšega, močnejšega, hitrejšega itd..

Položaj invalidov na trgu dela, poleg zmanjšane ali omejene delovne zmožnosti in velikokrat nižje izobrazbe, dodatno otežuje spreminjajoči se trg dela, ki generira nove oblike socialnih tveganj. Gre za t.i. paradigmo »tranzicijskih trgov dela«, ki so jo razvili nemški ekonomisti (Schmid, Auer, Gajzer). Paradigma izpostavlja bistveno povečanje socialnih tveganj za posameznika zaradi naraščajoče nestabilnosti zaposlitev in hitrega povečevanja tranzicij med različnimi zaposlitvami. Bolj kot zaposlitev sama postaja za socialno varnost ljudi pomembna njihova zaposljivost in možnost hitrih prehodov med različnimi zaposlitvami ter iz obdobj neaktivnosti nazaj na trg dela. Zaposljivost ni odvisna le od formalno pridobljenega znanja,

vse pomembnejša postajajo neformalno in informalno pridobljena znanja in veščine. Posameznikova delovna kariera je vseživljenjski proces prilagajanja znanj in obvladovanja prehodov med zaposlitvami na trgu dela. Za obvladovanje teh tveganj ne zadoščajo le različne oblike finančnih pomoči, ki jih posamezniku zagotavlja država, temveč podpora ljudem, ki jih v obliki storitev in programov zagotavlja politika zaposlovanja. Bolj ko je slednja učinkovita, večja je dinamika pozitivnih prehodov, lažje je obvladovanje socialnih tveganj, manj javnih sredstev se porabi za vzdrževanje socialne države. Cilj ukrepov je v iskanju ravnotežja med varnostjo in učinkovitostjo, nekakšna fleksibilnost, ki omogoča razvoj kvalificirane, usposobljene in prilagodljive delovne sile, ki bi se bolje odzivala na gospodarske spremembe. Seveda pa mora država znati stopnjevati intenzivnost pomoči tistim posameznikom, ki so najbolj izpostavljeni tveganjem tranzicijskih trgov dela, to je ranljivim družbenim skupinam, med katere spadajo tudi invalidi (Ignjatović 2002, 26–29; ZRSZ 2015a; Drobnič 2009, 16–17).

### **4.3 ZAPOSLOVANJE INVALIDOV**

Cilj vsakega podjetja je uspeh, biti gospodarsko uspešen. Usposobljena, izurjena, izkušena in učinkovita delovna sila je ključna za uspeh podjetja. Invalidi tvorijo skupaj z neizobraženimi priseljenci, etično in kulturno drugačnimi in v določenem obsegu tudi z ženskami, tisto skupino delavcev, ki se težje vključujejo in uveljavljajo na trgu dela. Obstaja predsodek, da invalidi niso konkurenčno zaposljivi, da so premalo prilagodljivi, vztrajni in učinkoviti. Soočamo se z mnogimi predsodki, ki invalide izključujejo iz trga dela. V povprečju velja, da je stopnja zaposlenosti med invalidi le 60% v primerjavi z neinvalidi (Vlada RS 2003). Invalidi se srečujejo z višjo stopnjo brezposelnosti kot neinvalidi, prav tako so brezposelni dalj časa kot ostali, zasedajo slabša, manj zahtevna in manj ugledna delovna mesta in prejemajo nižja plačila (Drobnič 2002, 436–437; Hanlon 2003, 34; Drobnič 2009, 432).

Darja Zaviršek v raziskovalnem delu Invalidi med socialnim varstvom in trgom dela pravi, da formalna socialna pravičnost ne zagotavlja nujno tudi pravičnosti na ravni vsakdanjega življenja (MDDSZ 2006č). Družba, ki se osredotoča zgolj na formalno raven pravic zaposlovanja invalidov, zanemari pomemben vidik, to je razkorak med formalnimi pravicami in njihovim vsakdanjim uresničevanjem. Navkljub usmeritvam mednarodnih pravnih dokumentov, primerov dobrih praks primerljivih držav, naših pravnih dokumentov, sprejetih

antidiskriminacijskih zakonov, se na področju zaposlovanja in plačane zaposlitve invalidov pojavlja diskriminacija (MDDSZ 2006d).

Brezposelnost za invalide predstavlja pomembno socialno tveganje, zato je njihovem vključevanju na trg dela in ohranjanju njihove zaposlitve potrebno namenjati več pozornosti. Le kakovostna delovna mesta zagotavljajo ekonomsko neodvisnost, spodbujajo osebnostno rast, osebne dosežke in so resnična zaščita pred revščino (European Union 2010c). To ni pomembno samo zaradi njihovega ekonomsko-socialnega položaja, pač pa zaradi socialne vključenosti invalidov, sicer se bodo znašli v še večji marginalnosti. Izključenost iz trga dela nedvomno vodi v slabo kakovost življenja tudi na drugih področjih življenja (Trbanc 1996, 287–310; Uršič in Kroflič 1998, 317; Tutta 2002, 12–13).

#### ***4.4 GIBANJE ŠTEVILA BREZPOSELNIH INVALIDOV***

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje spremlja, vodi in analizira gibanje števila brezposelnih oseb v Republiki Sloveniji.

V nadaljevanju bom predstavila trend gibanja brezposlenosti v Sloveniji za obdobje od leta 2005 do 2015 in morebitne vzroke in posledice.

Konec leta 2005 je v Sloveniji bilo 92.575 brezposelnih oseb. Kasneje beležimo trend padanja brezposelnosti, ki je trajal vse od leta 2006 in se je nadaljeval v letu 2007, vse do konca leta 2008, ko je v Sloveniji bilo 66.239 registrirano brezposelnih oseb. Konec leta 2008 so že vidni prvi znaki gospodarske krize in leta 2009 beležimo znatno povečanje brezposelnosti. Gospodarska kriza, s katero se je Slovenija soočala, je povzročila številne stečaje podjetij in množična odpuščanja, kar je pomenilo zmanjšanje delovno aktivnega prebivalstva na letni ravni za kar 21.000 v letu 2009 glede na leto 2008 in posledično povečanje brezposelnosti. Tako je konec leta 2009 bilo na ZRSZ 96.672 registrirano brezposelnih oseb (MDDSZ 2015b). Tudi v letih 2010, 2011 in 2012 je bilo še vedno čutiti posledice gospodarske krize na slovenskem trgu dela, ki se je v letu 2013 še poglobila. V letu 2014 in tudi v letu 2015 je v Sloveniji bilo mogoče opaziti postopno okrevanje gospodarske aktivnosti in razmer na trgu dela (glej Tabela 4.1) (UMAR 2015; MDDSZ 2015c).

Tabela 4.1: Stopnja registrirane brezposelnosti v Sloveniji v letih od 2005 – 30.6. 2015

| Leto/obdobje     | Registrirana brezposelnost |                   | Indeks na predhodno obdobje |                   | Stopnja registrirane brezposelnosti, povprečje (v %) |
|------------------|----------------------------|-------------------|-----------------------------|-------------------|--|
|                  | Konec obdobja              | Povprečje obdobja | Konec obdobja               | Povprečje obdobja |  |
| 2005             | 92.575                     | 91.889            | 102,0                       | 99,0              | 10,2   |
| 2006             | 78.303                     | 85.836            | 84,6                        | 93,4              | 9,4  |
| 2007             | 68.411                     | 71.336            | 87,4                        | 83,1              | 7,7  |
| 2008             | 66.239                     | 63.216            | 96,8                        | 88,6              | 6,7  |
| 2009             | 96.672                     | 86.354            | 145,9                       | 136,6             | 9,1  |
| 2010             | 110.021                    | 100.504           | 113,8                       | 116,4             | 10,7   |
| 2011             | 112.754                    | 110.692           | 102,5                       | 110,1             | 11,8   |
| 2012             | 118.061                    | 110.183           | 104,7                       | 99,5              | 12,0   |
| 2013             | 124.015                    | 119.827           | 105,0                       | 108,8             | 13,1   |
| 2014             | 119.458                    | 120.109           | 96,3                        | 100,2             | 13,1   |
| <b>I-VI 2015</b> | <b>110.245</b>             | <b>117.081</b>    | <b>93,9</b>                 | <b>94,0</b>       | <b>12,9</b>  |

Vir: MDDSZ (2015d).

Tabela 4.2: Napoved zaposlenosti in brezposelnosti za obdobje od 2016 - 2018

| v %  | 2015  | 2016           |            | 2017           |            | 2018       |
|--|-------|----------------|------------|----------------|------------|------------|
|  |       | september 2015 | marec 2016 | september 2015 | marec 2016 | marec 2016 |
| Zaposlenost po SNA, rast                             | 1,4   | 1,1            | 0,9        | 0,9            | 0,9        | 0,7        |
| Število registriranih brezposelnih, povprečje v letu | 112,7 | 108,6          | 107,4      | 102,2          | 101,0      | 94,7       |
| Stopnja registrirane brezposelnosti                  | 12,3  | 11,8           | 11,7       | 11,1           | 11,0       | 10,3       |
| Stopnja brezposelnosti po anketi o delovni sili      | 9,0   | 8,9            | 8,6        | 8,5            | 8,1        | 7,5        |

Vir: UMAR (2016a).

Po podatkih iz Tabele 4.2 lahko potrdimo, da se je število registriranih brezposelnih v lanskem letu ob višji aktivnosti in okrepljenem zaposlovanju opazneje zmanjšalo. Kot navaja UMAR, se bodo ugodna gibanja nadaljevala tudi v obdobju 2016-2018. Zniževanje števila registriranih brezposelnih, ki se je začelo v prvi polovici 2014 in nadaljevalo v 2015 (v povprečju leta na 112,7 tisoč). Beležimo večji odliv iz brezposelnosti v zaposlitev in manjši priliv v brezposelnost, ki pa je predvsem posledica manjšega števila izgub zaposlitev iz poslovnih razlogov in stečajev podjetij. Kot ocenjuje UMAR, je bilo manj tudi iskalcev prve

zaposlitve, zaradi manjše generacije mladih, ki je končala šolanje. Do zmanjšanja brezposelnih bo ob nadaljnji gospodarski rasti prišlo tudi v naslednjih dveh letih, predvsem zaradi vpliva demografskega gibanja in sicer zmanjševanja delovno sposobnega prebivalstva (20-64 let) (UMAR 2016b).

Tabela 4.3 po podatkih ZRSZ prikazuje gibanje števila brezposelnih oseb in brezposelnih invalidov od leta 2005 do 2015.

Pri invalidni populaciji beležimo največji porast brezposelnosti konec leta 2008, to je 11.025 brezposelnih invalidov oziroma 16,6 % delež med vsemi brezposelnimi osebami. Vzrok za porast števila brezposelnosti med invalidi tega leta je iskati tudi v spremenjeni delovnopravni zakonodaji, ki omogoča odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu, brez ponudbe nove pogodbe invalidu. Delež brezposelnih invalidov med vsemi brezposelnimi je konec leta 2015 znašal 14,9 %, kar je nekako na ravni leta 2014. V letu 2015 sicer beležimo izboljšanje razmer na trgu dela in padec splošne stopnje brezposelnosti, vendar za invalidno populacijo tega trenda ne moremo potrditi.

Tabela 4.3: Razmerje med številom brezposelnih oseb in brezposelnih invalidov v letih od 2005 – 2015, na dan 31.12.2015

| <i>Leto</i> | <i>Število vseh BP</i> | <i>Število BP invalidov</i> | <i>Razlika</i> | <i>Delež invalidov med vsemi BP v %</i> |
|-------------|------------------------|-----------------------------|----------------|---|
| <b>2005</b> | 92.575                 | 9.135                       | 83.440         | 9,9                                     |
| <b>2006</b> | 78.303                 | 9.138                       | 69.165         | 11,7                                    |
| <b>2007</b> | 68.411                 | 10.346                      | 58.065         | 15,1                                    |
| <b>2008</b> | 66.239                 | 11.025                      | 55.214         | 16,6                                    |
| <b>2009</b> | 96.672                 | 13.132                      | 83.540         | 13,6                                    |
| <b>2010</b> | 110.021                | 14.920                      | 95.101         | 13,6                                    |
| <b>2011</b> | 112.754                | 16.873                      | 95.881         | 15,0                                    |
| <b>2012</b> | 118.061                | 17.454                      | 100.607        | 14,8                                    |
| <b>2013</b> | 124.015                | 17.936                      | 106.079        | 14,5                                    |
| <b>2014</b> | 119.458                | 17.646                      | 101.812        | 14,7                                    |
| <b>2015</b> | 113.076                | 16.797                      | 96.279         | 14,9                                    |

Spodnja tabela (glej Tabelo 4.4) po podatkih ZRSZ prikazuje razmerje med vsemi brezposelnimi osebami in vsemi brezposelnimi invalidi po spolu od leta 2005 do 2015.



Od konca leta 2005 do konca leta 2007 bilo v Sloveniji več brezposelnih žensk kot moških. Konec leta 2008 prinaša spremembe, delež brezposelnih moških in žensk je v sorazmerju, v primerjavi z brezposelnimi moškimi je brezposelnih žensk le 0,8 % več. Leta 2009 zaradi gospodarske krize beležimo povečanje brezposelnosti, predvsem med moško populacijo. Konec leta 2013 je bilo v Sloveniji po podatkih ZRSZ vseh brezposelnih 124.015 oseb, kar je največ v zadnjih 10 letih, od tega 47,9 % žensk. V letu 2015 sicer beležimo izboljšanje razmer na trgu dela in padec splošne stopnje brezposelnosti, vendar v prid moškimi, saj se je registrirana brezposelnost med žensko populacijo v primerjavi z letom 2014 dvignila za 0,3 %. V kolikor primerjamo odstotek brezposelnosti po spolu med invalidno populacijo, se je delež brezposelnih invalidnih žensk povečal leta 2008 in se je nadaljeval tudi v letu 2009, ravno v času krize. Kasneje se je povečal delež brezposelnih invalidnih moških iz naslova delovne invalidnosti.

Tabela 4.4: Razmerje med vsemi brezposelnimi osebami in vsemi brezposelnimi invalidi po spolu v letih od 2005 – 2015, na dan 31.12.2015

| <i>Leto</i> | <i>Vsi BP</i> | <i>Vsi BP moški</i> | <i>Vse BP ženske</i> | <i>Delež žensk med vsemi BP v %</i> | <i>Vsi BP invalidi</i> | <i>BP invalidni moški</i> | <i>BP invalidne ženske</i> | <i>Delež BP žensk med vsemi invalidi v %</i> |
|-------------|---------------|---------------------|----------------------|-------------------------------------|------------------------|---------------------------|----------------------------|--|
| <b>2005</b> | 92.575        | 42.877              | 49.698               | 53,7                                | 9.135                  | 5.385                     | 3.750                      | 41,1   |
| <b>2006</b> | 78.303        | 35.711              | 42.592               | 54,4                                | 9.138                  | 5.427                     | 3.711                      | 40,6   |
| <b>2007</b> | 68.411        | 31.707              | 36.704               | 53,7                                | 10.346                 | 5.965                     | 4.381                      | 42,3   |
| <b>2008</b> | 66.239        | 32.564              | 33.675               | 50,8                                | 11.025                 | 6.334                     | 4.691                      | 42,5   |
| <b>2009</b> | 96.672        | 50.204              | 46.468               | 48,1                                | 13.132                 | 7.449                     | 5.683                      | 43,3   |
| <b>2010</b> | 110.021       | 58.810              | 51.211               | 46,5                                | 14.920                 | 8.595                     | 6.325                      | 42,4   |
| <b>2011</b> | 112.754       | 59.562              | 53.192               | 47,2                                | 16.873                 | 9.792                     | 7.081                      | 42,0   |
| <b>2012</b> | 118.061       | 63.211              | 54.850               | 46,5                                | 17.454                 | 10.285                    | 7.169                      | 41,1   |
| <b>2013</b> | 124.015       | 64.635              | 59.380               | 47,9                                | 17.936                 | 10.634                    | 7.302                      | 40,7   |
| <b>2014</b> | 119.458       | 59.956              | 59.502               | 49,8                                | 17.646                 | 10.316                    | 7.330                      | 41,5   |
| <b>2015</b> | 113.076       | 56.442              | 56.634               | 50,1                                | 16.797                 | 9.673                     | 7.124                      | 42,4   |

Status invalida je v Sloveniji osebam priznan s pravnomočno odločbo pristojnega organa: delovnim invalidom po ZPIZ-2, vojaškim invalidom po ZVI, kategoriziranim mladostnikom po Zakonu o izobraževanju otrok in mladostnikov z motnjami v telesnem in duševnem razvoju, invalidnim osebami po ZUZIO in ZZRZI (Statistični urad RS. 2007, 11–12).

Po podatkih ZRSZ (glej Tabelo 4.5) je bilo leta 2005 registrirano brezposelnih delovnih in vojaških invalidov in invalidov s TO skupaj 6.579, kar predstavlja 72 % celotne brezposelne invalidne populacije. Rahel porast deleža brezposelnih delovnih, vojaških in invalidov s TO je zaznati v letih od 2012 do konca leta 2013, ko je predstavljal 82,5 % celotne brezposelne invalidne populacije. Zanimiv je podatek, da vse od leta 2011 pada delež brezposelnih kategoriziranih mladostnikov, kar lahko pripišemo zgodnji in ustrezni poklicni orientaciji, usmerjanju in usposabljanju.

Tabela 4.5: Registrirano brezposelni invalidi po vrstah invalidnosti od leta 2005 – 2015, na dan 31.12.2015

| <i>Leto</i> | <i>Delovni in vojaški invalidi, TO</i> | <i>Invalidi po ZUZIO in ZZRZI</i> | <i>Kategorizirani mladostniki</i> | <i>Skupaj</i> |
|-------------|--|-----------------------------------|-----------------------------------|---------------|
| <b>2005</b> | 6.579                                  | 1.124                             | 1.432                             | 9.135         |
| <b>2006</b> | 7.039                                  | 1.091                             | 1.008                             | 9.138         |
| <b>2007</b> | 8.354                                  | 1.180                             | 812                               | 10.346        |
| <b>2008</b> | 8.959                                  | 1.312                             | 754                               | 11.025        |
| <b>2009</b> | 10.626                                 | 1.573                             | 933                               | 13.132        |
| <b>2010</b> | 12.152                                 | 1.810                             | 958                               | 14.920        |
| <b>2011</b> | 13.755                                 | 2.220                             | 898                               | 16.873        |
| <b>2012</b> | 14.401                                 | 2.219                             | 834                               | 17.454        |
| <b>2013</b> | 14.811                                 | 2.294                             | 831                               | 17.936        |
| <b>2014</b> | 14.280                                 | 2.587                             | 779                               | 17.646        |
| <b>2015</b> | 13.244                                 | 2.832                             | 721                               | 16.797        |

»Gibanja na trgu dela v Sloveniji so pozitivna, stopnja zaposlenosti se povečuje, prilagodljivost trgu dela se izboljšuje, stopnja brezposelnosti se znižuje« (ZRSZ 2015b). Še vedno pa se kljub zniževanju števila brezposelnih pojavlja visoka stopnja brezposelnosti med invalidi, osebami brez izobrazbe in starejšimi (Drobnič 2008, 49–50). Sodoben trg dela je povzročil, da je vračanje rizičnih skupin brezposelnih, kljub vzpodbudam države in ukrepom aktivne politike zaposlovanja, pri njihovem ponovnem vstopanju v svet dela počasnejše (Presen 2004, 105). Spreminjajoči se trg dela zahteva prožen odziv delovne sile pri prehodih med različnimi zaposlitvami, pridobivanje novih znanj, veščin in vseživljenjsko učenje (ZRSZ 2015c).

Globalne spremembe in integracijski procesi so povzročili, da je Evropska unija (EU) sprejela usmeritve za hitrejšo in bolj koordinirano reguliranje trga dela. Zaposlovanje je tako postalo

prva prioriteta EU. Usmeritvam EU pa z dolgoročno strategijo zaposlovanja in svojimi akcijskimi načrti za zmanjševanje brezposelnosti sledijo države članice EU (Presen 2004, 106).

## **5 UKREPI PRI ZAPOSLOVANJU INVALIDOV**

V socialni politiki evropskih in drugih držav se kot izhodišče za politiko zaposlovanja invalidov postavlja načelo »enakih možnosti«, ki pomeni izenačevanje možnosti dostopa do dela invalidov v primerjavi z drugimi. Načelo »enakih možnosti« je potrebno razumeti kot izenačevanje možnosti invalidov na različnih področjih družbenega življenja (npr. enake možnosti šolanja, zdravljenja, zaposlovanja...) (Drobnič 2002, 443–444).

Določene dobrine, ugodnosti in pravice, ki so sicer formalnopravno priznane vsem državljanom, so invalidom dejansko težje dostopne, zato so za zagotavljanje enakih dejanskih možnosti in enake obravnave invalidov potrebni tudi aktivni ukrepi države (MDDSZ 2006e).

Nemška ekonomista Semlinger in Schmidt navajata tri oblike ukrepov oziroma intervencij v korist invalidov na trgu delovne sile. Prva oblika ukrepov je »**intervencija s predpisi**«, s katerimi želi država vplivati na vedenje delodajalcev, bodisi preko obvezujočih ali postopkovnih predpisov kot npr. obveza podjetij, da zaposlijo določeno kvoto invalidov, ukrepi, ki varujejo invalide pred nepoštenim odpuščanjem, obveza, da imajo invalidi v podjetju svojega predstavnika, ki ščiti njihove interese. Druga oblika ukrepov je »**intervencija s kompenzacijo**«, ukrep, ki neugoden položaj invalidov na trgu dela želi nadomestiti z »prenosom sredstev« iz javnih ali državnih skladov. Sredstva gredo invalidom ali delodajalcem za ukrepe: poklicne rehabilitacije, prilagoditev delovnega okolja, poklicno usmerjanje in zaposlovanje in subvencioniranje plač. Kot tretji ukrep navajata »**intervencijo z nadomestitvijo**«, ukrep, ki skuša neugoden položaj invalidov na trgu dela izboljšati z oblikovanjem posebnih del, delovnih mest v javnem sektorju ali ustanavljanjem posebnih enot, podjetij in zavodov kot npr. invalidske delavnice in invalidska podjetja (Drobnič 2002, 445–446).

Z namenom povečati zaposljivost invalidov, omogočati njihovo enakovredno udeležbo na trgu dela z odstranjevanjem ovir in ustvarjanjem enakih možnosti, so države uvedle vrsto programov, ukrepov in vzpodbud, ki jih bom v nadaljevanju tudi podrobneje predstavila (MDDSZ 2014č).

## **5.1 AKCIJSKI PROGRAM ZA INVALIDE 2014-2021**

Država Slovenija je prvi Akcijski program za invalide 2007–2013 sprejela leta 2006. Pri pripravi drugega Akcijskega programa za invalide 2014–2021 je upoštevala dotedanje mednarodne in nacionalne dokumente in usmeritve, predvsem pa je izhajala iz usmeritev Evropske strategije za invalide 2010–2020.

EU se sooča s staranjem prebivalstva. S staranjem prebivalstva se veča tudi delež invalidov. Strategija Evropa 2020 je glede zaposlovanja določila cilj 75 % rast zaposlovanja v Evropi in zmanjšanje revščine 20 milijonov Evropejcev do leta 2020. Tem usmeritvam sledijo države članice (European Union 2010č).

Tudi Slovenija sledi ciljem EU in si prizadeva izboljšati stanje zaposlovanja invalidov na trgu dela z urejanjem boljšega dostopa invalidov do delovnega mesta, s podpiranjem usposabljanj na delovnih mestih, z ustreznimi prilagoditvami delovnih mest ter delovnega okolja, se pravi ustvarjati takšne delovno-življenjske razmere in delovno okolje, ki bo prilagojeno delovnim zmožnostim invalida in ga bo invalid lahko opravljal. Ravno tako teži k vzpostavljanju sistema za učinkovit razvoj možnosti in priložnosti zaposlovanja mladih, ki pomeni, da je mlade invalide za vstop na trg dela potrebno pripravljati že med šolanjem (MDDSZ 2014d).

Za aktivno vključevanje invalidov v družbo in boljše urejanje invalidske problematike mora biti nujno okrepljeno tesnejše sodelovanje med posameznimi resornimi ministrstvi, vladnimi ustanovami, invalidskimi in drugimi organizacijami, ki se ukvarjajo z invalidsko problematiko (MDDSZ 2014e).

## **5.2 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA**

»Aktivna politika zaposlovanja (v nadaljevanju APZ) je nabor ukrepov na trgu dela, ki so namenjeni povečevanju zaposlenosti in zmanjševanju brezposelnosti, večji zaposljivosti oseb na trgu dela in povečanju konkurenčnosti in prožnosti delodajalcev« (ZUTD, 28. člen).

V skladu z ZUTD se izvajajo ukrepi aktivne politike zaposlovanja kot so: »usposabljanje in izobraževanje, nadomeščanje na delovnem mestu in delitev delovnega mesta, vzpodbude za zaposlovanje, kreiranje delovnih mest, vzpodbujanje samozaposlovanja« (ZUTD, 29. člen).

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljevanju MDDSZ) lahko ob nastopu večjih neskladij na trgu dela in v kriznih obdobjih pripravi dodatne ukrepe (ZRSZ 2016a).

Izvajalci ukrepov aktivne politike zaposlovanja so Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje ter domači ali tuji pravni subjekti s sedežem v Republiki Sloveniji, ki pridobijo koncesijo po določbah ZUTD, kot tudi Javni sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendije. Izvajalec ukrepov APZ je lahko tudi ministrstvo, pristojno za delo, ter koncesionarji konfederacije ali zveze sindikatov, reprezentativnih na območju države, in združenja delodajalcev, reprezentativna na območju države (ZUTD, 72. člen).

Zavod RS za zaposlovanje kot osrednja institucija na trgu dela ima odločilno vlogo pri zmanjševanju brezposelnosti. Nudi storitve vseživljenjske karijerne orientacije in posredovanja zaposlitve tako brezposelnim osebam kot ostalim uporabnikom ter zagotavlja storitve za delodajalce (ZRSZ 2016b).

Uporabniki storitev APZ so brezposelne osebe in drugi iskalci zaposlitve, ki imajo zaradi povečanja zaposlitvenih možnosti pravico in obveznosti do ukrepov APZ (ZUTD, 28. člen).

Za zaposlovanje invalidov in težje zaposljivih skupin so ključni ukrepi aktivne politike zaposlovanja za izenačevanje možnosti za zaposlitev. Program vsebuje naslednje ukrepe:

- »Sofinanciranje invalidskih podjetij (ki pomeni izplačevanje subvencij plač invalidom za vsakega posameznega invalida, kot tudi nudenje ustrezne strokovne pomoči)
- Vse oblike usposabljanj in izobraževanj v posebnih in rednih organizacijah
- Poklicna rehabilitacija
- Adaptacija delovnih mest
- Sofinanciranje dela plače
- Izplačevanje subvencij za nova delovna mesta za invalide
- Kritje stroškov asistence druge osebe« (Presen 2004, 109).

Glavni namen teh aktivnosti je izboljšati usposobljenost invalidov in povečati njihove zaposlitvene možnosti bodisi na običajnem trgu dela ali v organizacijah pod posebnimi pogoji (Presen 2004, 109; ZRSZ 2016c).

Ukrepi na področju zaposlovanja in APZ lahko bistveno prispevajo k zmanjševanju strukturnih neskladij na trgu dela, saj naj bi z vlaganji v zaposlene prispevali k izboljšanju konkurenčnosti gospodarstva, večji fleksibilnosti na trgu dela in posledično večji varnosti posameznikov kot tudi delovni in socialni vključenosti ranljivih skupin na trgu dela in dolgotrajno brezposelnih (MDDSZ 2015č).

### **5.3 EVROPSKI SOCIALNI SKLAD**

Evropski socialni sklad (ESS), ustanovljen l. 1957, sofinancira projekte, ki ljudem pomagajo do boljše izobrazbe in kompetenc in s tem izboljšuje njihove možnosti za zaposlitev (Tabaj 2009, 5–9). ESS podpira dejavno vključevanje invalidov v družbo in na trg dela. Evropski sklad za regionalni razvoj (ESRR) financira razvoj najpomembnejše infrastrukture v Evropi. Eno od ključnih področij obeh skladov je bolj proti vsem oblikam diskriminacije in ustvarjanje enakih možnosti. V okviru evropskih projektov, programa za zaposlovanje in socialno solidarnost - Progress je bila izvedena vrsta projektov povezanih z invalidnostjo, s ciljem, invalidom izboljšati možnosti zaposlovanja in socialno vključenost, ki temeljijo na predpostavkah nediskriminacije, enakosti spolov in spoštovanju različnosti (European Union 2010d).

### **5.4 UKREPI ZA ZAPOSLOVANJE INVALIDOV PO ZZRZI**

Osrednji zakon na področju zaposlovanja invalidov v Sloveniji je ZZRZI, ki določa in ureja naslednje ukrepe in vzpodbude za zaposlovanje invalidov: zaposlitveno rehabilitacijo, programe socialne vključenosti, vrste zaposlitev za invalide, kvotni sistem zaposlovanja invalidov, finančne in druge vzpodbude zaposlovanja invalidov (Drobnič 2009, 432-433).

### 5.4.1 Zaposlitvena rehabilitacija

Zaposlitvena rehabilitacija je po ZZRZI opredeljena kot pravica invalida, za osebe, ki se po ZZRZI štejejo za invalide. Gre za sklop storitev, katerih cilj je, »da se invalid sposobi za ustrezno delo, se zaposli, zaposlitev zadrži in v njej napreduje ali spremeni svojo poklicno kariero« (URI SOČA, Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo 2012a: ZZRZI-UPB2, 4. člen). ZZRZI predvideva različne vrste storitev zaposlitvene rehabilitacije: svetovanje, motiviranje in vzpodbujanje k aktivni vlogi, priprava mnenja o delovnih sposobnostih, znanjih, delovnih navadah, poklicnih interesih, pomoč pri izbiri ustreznih poklicnih ciljev, razvijanje socialnih spretnosti, veščin, pomoč pri iskanju ustreznega dela,... (MDDSZ 2006f). Invalid pravico do zaposlitvene rehabilitacije uveljavlja pri ZRSZ. ZRSZ po zaključeni zaposlitveni rehabilitaciji, v skladu z načrtom izdela oceno invalidovih zaposlitvenih možnosti, iz katerega je razvidno ali je oseba zaposljiva, v kakšni vrsti zaposlitve ter ob kakšni podpori in prilagoditvah, ali ni zaposljiva. ZRSZ izda odločbo v primeru ugotovitve nezaposljivosti ali zaposljivosti le znotraj zaščitne ali podporne zaposlitve. Invalid ima pravico do pritožbe, prav tako lahko invalid ali delodajalec zaprosita za ponovno odločanje o zaposljivosti invalida (MDDSZ 2006g).

Oseba »ni zaposljiva«, kadar kljub rehabilitaciji ne more dosegati delovnih rezultatov vsaj ene tretjine zaposlenega na običajnem delovnem mestu (MDDSZ 2006h). Za primere, ko se z odločbo ugotovi, da invalid zaradi invalidnosti »ni zaposljiv«, se po ZZRZI predvideva vključitev invalida v **programe socialne vključenosti**. Programi socialne vključenosti so namenjeni podpori in ohranjanju invalidovih delovnih sposobnosti. Sofinancirajo se iz proračuna Republike Slovenije (MDDSZ 2006i).

Poleg javnega Zavoda RS za rehabilitacijo storitve zaposlitvene rehabilitacije izvajajo izvajalci v okviru mreže, to so različne zasebne institucije s koncesijo (MDDSZ 2006j; ZZRZI-UPB2; URI SOČA, Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo 2012b).

»Za invalide, ki »so zaposljivi«, ZZRZI predvideva različne vrste zaposlitev:

- zaposlitev v običajnem delovnem okolju
- v invalidskih podjetjih
- podporna zaposlitev
- zaščitna zaposlitev« (MDDSZ 2006k).

Gre za oblike zaposlovanja invalidov pod posebnimi pogoji in jih bom predstavila v nadaljevanju.

#### **5.4.2 Oblike zaposlovanja invalidov**

Poleg zaposlovanja v običajnem delovnem okolju se invalidi v skladu z ZZRZI zaposlujejo tudi v invalidskih podjetjih in v zaščitni in podporni zaposlitvi, v skladu z njihovimi delovnimi sposobnostmi. Gre za oblike zaposlovanja pod posebnimi pogoji (Destovnik 2009, 57–58).

##### **5.4.2.1 Zaposlovanje v običajnem delovnem okolju**

Delodajalci po ZZRZI delovna mesta za invalide zagotavljajo v običajnem delovnem okolju na delih, ki ustrezajo njihovim delovnim sposobnostim. Po ZZRZI so »za invalide primerna vsa tista delovna mesta, na katerih ob upoštevanju izjave o varnosti z oceno tveganja invalidnost ni ovira za enakopravno opravljanje dela« (Destovnik 2009, 56–57).

Po podatkih Invalidskega sklada in ZRSZ se še vedno večina invalidov zaposluje v običajnem delovnem okolju, kar je v skladu z načeli in cilji zaposlitvene rehabilitacije, ki pravi, da se posebne ali delno segregirane oblike zaposlovanja zagotavljajo izključno v primerih, ko ne glede na vsebino in obliko strokovne podpore zaposlitev invalida v običajnem delovnem okolju ni mogoča (Uršič in drugi 2007, 29; URI SOČA, Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo 2012c).

##### **5.4.2.2 Zaščitna zaposlitev**

Zaščitna zaposlitev je zaposlitev invalida na delovnem mestu in v delovnem okolju, ki je prilagojeno delovnim sposobnostim in potrebam invalida, ki ni zaposljiv na običajnem delovnem mestu (URI SOČA, Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo 2012č). Zaščitne zaposlitve izvajajo predvsem zaposlitveni centri, lahko tudi invalidska podjetja. Tudi opravljanje dela na domu je lahko opredeljeno kot zaščiteno delovno mesto. Zaposlitveni center je pravna oseba, ki poleg invalidov zaposlenih izključno na zaščitnih delovnih mestih, zaposluje še strokovne delavce in sodelavce. Gre torej za zaposlitev invalida na prilagojenem delovnem mestu v prilagojenem delovnem okolju, za katerega je z odločbo ZRSZ ugotovljeno, da je zaposljiv le na zaščitnih delovnih mestih (Kos 2006, 34; URI SOČA, Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo 2012d).



Občine na svojem območju skrbijo za vzpodbujanje ustanavljanja in delovanja zaposlitvenih centrov, ustanovitelj zaposlitvenega centra pa je lahko kdorkoli, ki je zainteresiran za zaposlovanje invalidov na zaščitnih delovnih mestih (Destovnik 2009, 57–58). Način ustanavljanja in poslovanja zaposlitvenih centrov ureja ZZRZI in pravilnik o zaposlitvenih centrih (Kos 2006, 34; Pravilnik o zaposlitvenih centrih).

Laurent Visier, v članku »Sheltered employment for persons with disabilities« oriše razvoj zaščitnih zaposlitev in invalidskih podjetij v 80. letih prejšnjega stoletja in odpre dileme in težave, do katerih je prihajalo zaradi koncepta ustanavljanja zaščitnih zaposlitev po vzorcu komercialnih vzvodov. Prva dilema je bila različnost konceptov in definicij zaščitnih zaposlitev med državami in posledično tudi različna zakonodajna ureditev (delovna zakonodaja, zdravstvo, ...). Druga pa je bila vprašljivost združljivosti »ekonomskih ciljev« teh zaščitnih zaposlitev s »cilji« invalidov na teh delovnih mestih in prioritete interesov. Leta 1987 je Evropsko sodišče razsodilo v korist invalidov in tako postavilo jasno ločnico med zaščitnim zaposlovanjem in zaposlovanjem na običajnih delovnih mestih, tako se je uredil tudi koncept oziroma pojmovanje zaščitnega zaposlovanja (International Labour Organisation 1998).

#### **5.4.2.3 Podporna zaposlitev**

Oblika podporne zaposlitve je zaposlitev invalida na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju s strokovno in tehnično podporo invalidu, delodajalcu in delovnemu okolju (Kos 2006, 34; URI SOČA, Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo 2012e).

Invalid je pri uvajanju v delo, na delovno mesto in pri vključevanju v delovno okolje deležen strokovne podpore z informiranjem, svetovanjem in usposabljanjem, osebno asistenco, spremljanjem pri delu, razvojem osebnih metod dela in ocenjevanjem njegove delovne uspešnosti ter tehnične podpore s prilagoditvijo delovnega mesta in sredstev za delo. Delodajalcu in delovnemu okolju invalida se ravno tako zagotavlja strokovna podpora z informiranjem in svetovanjem, ki prvenstveno pomeni seznanjanje delodajalca in delovnega okolja z invalidnostjo, njenimi posledicami in z vplivi delovnega okolja na invalidnost. Prav tako se jim predstavi optimalne možnosti prilagoditve delovnega okolja in delovnega mesta invalidu. Invalid, zaposlen v podporni zaposlitvi, je glede na oceno doseganja delovnih rezultatov lahko upravičen do subvencije plače (Kos 2006, 34).

#### **5.4.2.4 Invalidska podjetja**

Invalidska podjetja so zaradi zagotavljanja delovnih mest za invalide gospodarske družbe posebnega pomena in zaposlujejo najmanj 40 % invalidov (Kos 2006, 34; URI SOČA, Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo 2012f). Predstavljajo obliko socialne ekonomije na področju zaposlovanja invalidov. Gre za podjetja, v katerih se usposablajo in zaposlujejo invalidi, ki se glede na svojo invalidnost in preostalo delovno zmožnost ne morejo zaposliti ali zadržati zaposlitve pri delodajalcih v običajnem delovnem okolju, ker jim ne morejo zagotoviti primerne delovnega mesta (URI SOČA, Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo 2012g). Pravna podlaga za ustanavljanje in način poslovanja invalidskih podjetij je urejena v Zakonu o gospodarskih družbah (ZGD-1) in ZZRZI, ki natančneje opredeljuje pogoje delovanja, postopek pridobitve statusa, določa vpliv države na lastništvo in vpliv pri sprejemanju odločitev, obvezno revizijo računovodskih izkazov ter kot sem že omenila tudi način poslovanja in način delitve dobička (ZGD-1-UPB3; Destovnik 2009, 56–59; URI SOČA, Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo 2012h).

#### **5.4.3 Programi socialne vključenosti**

Programi socialne vključenosti so socialni programi, namenjeni podpori in ohranjanju invalidovih delovnih sposobnosti, kot tudi invalidovi nadaljnji socialni vključenosti v širše družbeno okolje. Sofinancirajo se iz proračuna Republike Slovenije (Destovnik 2009, 58).

## **6 VZPODBUDE ZA ZAPOSLOVANJE INVALIDOV ZA DELODAJALCE**

Država je poskrbela tudi za sistem, ki delodajalce vzpodbuja k ohranjanju delovnih mest, primernih za invalide oziroma k zaposlovanju invalidov (Kos 2006, 34–35). Oblikovala je sistem finančnih vzpodbud in sistem obveznega zaposlovanja invalidov oziroma kvotni sistem, ki je postal eden od pomembnejših virov sredstev za financiranje ukrepov varovanja invalidov na odprtem trgu dela (Presen 2003, 94–95). Poglavitno vlogo v kvotnem sistemu

zaposlovanja invalidov in finančnih vzpodbud ima Invalidski sklad Republike Slovenije, tako bom v nadaljevanju predstavila invalidski sklad, kvotni sistem in finančne vzpodbude.

## ***6.1 JAVNI JAMSTVENI, PREŽIVNINSKI IN INVALIDSKI SKLAD RS***

Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov Republike Slovenije kot predhodnik invalidskega dela Javnega jamstvenega, preživninskega in invalidskega sklada Republike Slovenije je bil ustanovljen na podlagi ZZRZI leta 2004. Ustanoviteljica Sklada za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov Republike Slovenije je bila Republika Slovenija, soustanovitelja pa Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje in Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (MDDSZ 2016a; ZJSRS-Ga).

Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov se je leta 2012 pripojil Javnemu jamstvenemu preživninskemu skladu Republike Slovenije, le-ta se je leta 2013 preimenoval v Javni jamstveni, preživninski in invalidski sklad Republike Slovenije (v nadaljevanju Sklad) (MDDSZ 2016b; ZJSRS-Gb; JPI 2016a).

Invalidski del Sklada odloča o pravicah in obveznostih invalidov in delodajalcev, predvsem pri subvencioniranju plač invalidov, stroških prilagoditve delovnega mesta, storitvah v podpornem zaposlovanju in drugih finančnih vzpodbudah. Zadolžen je tudi za izvajanje nadzora kvotnega sistema (MDDSZ 2016c; ZJSRS-Gc).

## ***6.2 KVOTA IN KVOTNI SISTEM***

V evropskih državah, kjer je trg dela že vzpostavljen, so za zaščito brezposelnih invalidov, poleg ostalih ukrepov za izenačevanje možnosti zaposlovanja, uvedli tudi zakonsko obvezno zaposlovanje invalidov ali kvotni sistem. Gre za pozitivni ukrep države, s katerim se delodajalcem naloži, da določen delež delovnih mest namenijo invalidom oziroma gre za način obveznega zaposlovanja invalidov (Uršič 1995, 60–61; Presen 2003, 94; Presen 2004, 109).

Kvotni sistem zaposlovanja invalidov je bil v Sloveniji zakonsko uveden s sprejemom ZZRZI leta 2004 in v celoti uveljavljen leta 2006. Določa predpisano število invalidov (med 2 in 6 odstotkov vseh zaposlenih), ki jih mora zaposliti delodajalec glede na dejavnost, ki jo opravlja in skupno število vseh zaposlenih (SOČA, Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo 2012i).

Zavezanec za izpolnjevanje kvote je vsak delodajalec, ki je pravna ali fizična oseba javnega prava in zaposluje najmanj 20 delavcev in ni tuje diplomatsko in konzularno predstavništvo, invalidsko podjetje ali zaposlitveni center (Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov; JPI 2016b).

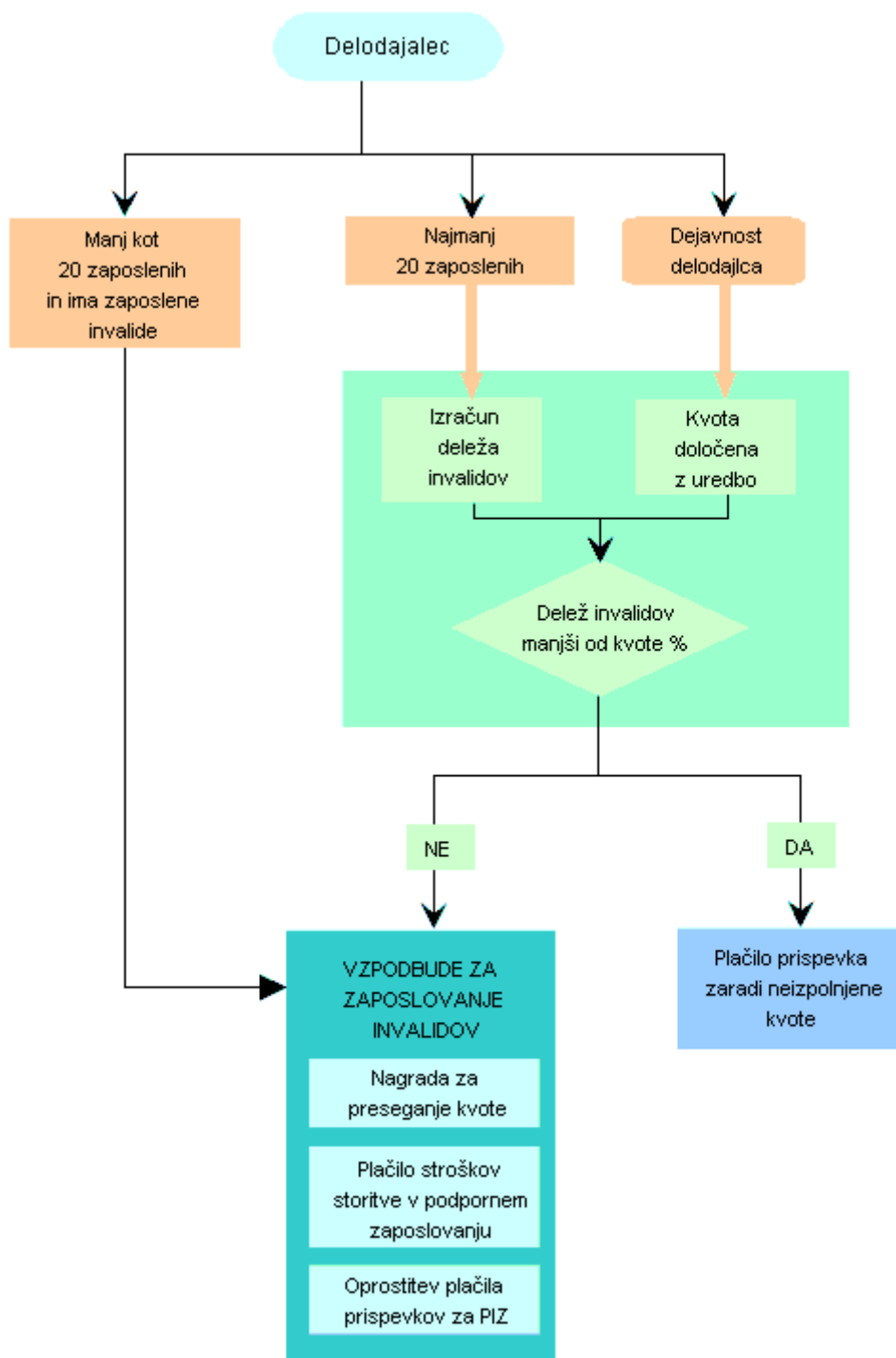
Kvota je določena glede na dejavnost in je dvo-, tri- ali šest-odstotna (glej Tabela 6.1).

Tabela 6.1: Uredba o določitvi kvote glede na dejavnost

| % kvote | Dejavnost  |
|---------|--|
| 2%      | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ trgovina; vzdrževanje in popravila motornih vozil,</li> <li>➤ gostinstvo,</li> <li>➤ informacijske in komunikacijske dejavnosti,</li> <li>➤ finančne in zavarovalniške dejavnosti,</li> <li>➤ strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti,</li> <li>➤ dejavnost javne uprave in obrambe; dejavnost obvezne socialne varnosti,</li> <li>➤ kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti,</li> <li>➤ druge dejavnosti;</li> </ul> |
| 3%      | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ gradbeništvo,</li> <li>➤ promet in skladiščenje,</li> <li>➤ poslovanje z nepremičninami,</li> <li>➤ izobraževanje;</li> </ul>   |
| 6%      | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo,</li> <li>➤ rudarstvo,</li> <li>➤ predelovalne dejavnosti,</li> <li>➤ oskrba z električno energijo, plinom in paro,</li> <li>➤ oskrba z vodo; ravnanje z odplakami in odpadki; saniranje okolja,</li> <li>➤ druge raznovrstne poslovne dejavnosti in</li> <li>➤ zdravstvo in socialno varstvo.</li> </ul>   |

Vir: Univerzitetni rehabilitacijski inštitut RS - SOČA (2012j).

Slika 6.1: Organigram kvote



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

Delodajalec ima na izbiro **tri načine za izpolnjevanje kvote**:

- zaposli predpisano število invalidov,
- sklene pogodbo o poslovnem sodelovanju z invalidskim podjetjem oziroma z zaposlitvenim centrom (nadomestna izpolnitev kvote),

- plača prispevek za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov (v višini 70% minimalne plače/veljavne na dan obračuna) (Erbežnik 2007, 35–37).

Z nadomestno izpolnitvijo kvote si delodajalec lahko delno ali v celoti zniža obveznost plačila prispevka za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov. Zavezanec, ki ne zaposluje zadostnega števila invalidov in nima sklenjene pogodbe o poslovnem sodelovanju, s katero namerava izpolniti kvoto, mora v Sklad plačevati prispevek za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, v višini **70 odstotkov minimalne plače** za vsakega invalida, ki bi ga bil dolžan zaposliti za izpolnitev predpisane kvote (MDDSZ 2006l; Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov).

### **6.3 FINANČNE VZPODBUDE ZAPOSLOVANJA INVALIDOV**

»Skład odloča o pravicah in obveznostih invalidov in delodajalcev, predvsem pri nadzoru nad izpolnitvijo obveznosti zaposlovanja določenega števila invalidov, subvencioniranju plač invalidov, stroških prilagoditve delovnega mesta, storitvah v podpornem zaposlovanju in drugih finančnih vzpodbudah v skladu z ZZRZI« (SOČA, Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo 2012j).

»Skład zagotavlja vrsto finančnih vzpodbud:

- subvencije plač invalidom,
- plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo invalida,
- plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju,
- oprostitvev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zaposlenih invalidov,
- nagrade za preseganje kvote,
- letne nagrade delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov in
- druge vzpodbude na področju zaposlovanja invalidov in ohranjanje delovnih mest za invalide in druge razvojne vzpodbude« (SOČA, Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo 2012k).

Subvencija plače je edina finančna vzpodbuda, ki je pravica invalida in jo lahko uveljavlja le invalid. Druge finančne vzpodbude iz ZZRZI pa so namenjene neposredno delodajalcu, nekatere so vezane na izpolnjevanje kvote, druge ne.

### **6.3.1 Subvencija plače invalidu**

Subvencija plače je edina finančna vzpodbuda, ki je pravica invalida in jo lahko uveljavlja le invalid, pod določenimi pogoji opredeljenimi v ZZRZI. Gre za pravico invalida, ki je zaposlen na zaščitenem delovnem mestu ali v podporni zaposlitvi ali v invalidskem podjetju (Kos 2010, 20–21).

Pogoji za pridobitev subvencije plače invalida so različni glede na obliko zaposlitve (zaščitna, podporna, zaposlitev v invalidskem podjetju). Invalidi, ki imajo odločbo ZRSZ, da so zaposljivi le v zaščitni zaposlitvi, imajo pravico do subvencije plače, dovolj je torej, da so zaposljivi le na zaščitnih delovnih mestih. Invalidi, ki so zaposljivi le v podporni zaposlitvi, so do subvencije upravičeni le v primeru, če invalid kljub prilagoditvam delovnega mesta in kljub ustreznim podpornim storitvam ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov na tem delovnem mestu (Kos 2010, 20–21).

Invalidi, ki so zaposleni v invalidskem podjetju, pa so upravičeni do subvencije plače le, če zaradi invalidnosti na svojem delovnem mestu ne dosegajo pričakovanih delovnih rezultatov. Invalidi niso vedno upravičeni do subvencije plače ampak le, če dosegajo nižje delovne rezultate od pričakovanih delovnih rezultatov na konkretnem delovnem mestu (URI SOČA, Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo 2012).

Osnova za izračun subvencije plače invalida je minimalna plača. Višina subvencije plače pa je odvisna od stopnje invalidnosti oziroma doseganja delovnih rezultatov invalida (Kos 2010, 20–21).

Invalidi so upravičeni do naslednjih odstotkov subvencije plače glede na obliko zaposlitve:

- v zaščitni zaposlitvi od 40 % do 70 % minimalne plače,
- v podporni zaposlitvi od 10 % do 30 % minimalne plače,
- v invalidskem podjetju od 10 % do 30 % minimalne plače (Kos 2010, 20–21).

Vlogo za pridobitev te pravice posreduje na Invalidski sklad invalid, povrnitev subvencije plače pa zahteva delodajalec na posebnem obrazcu (zahtevek). Delodajalec je dolžan invalidu izplačati mesečno plačo, ki je najmanj minimalna, subvencijo plače pa mu povrne Invalidski sklad, v enem mesecu od prejema zahtevka (Kos 2010, 20–21).

### ***6.3.2 Plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo invalida***

Gre za vzpodbudo, ki jo pri Invalidskem skladu uveljavlja delodajalec, ki namerava zaposliti brezposelnega invalida za najmanj 12 mesecev, in sicer v primeru, ko ni drugega zavezanca za plačilo (ZZRZI-UPB2, 72. člen).

Vlogi mora priložiti: individualni načrt primerne prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo, dokazilo o invalidnosti, odločbo ZRSZ o zaposljivosti v podporni ali zaščitni zaposlitvi, če jo ima dva specificirana predračuna stroškov primerne prilagoditve dveh različnih dobaviteljev ali izvajalcev prilagoditve, izjavo o nameravani zaposlitvi invalida za najmanj 12 mesecev (URI SOČA, Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo 2012m).

Pri tej vzpodbudi gre za plačilo dejanskih stroškov delodajalca, ki so mu nastali zaradi prilagoditve konkretnega delovnega mesta in sredstev za delo brezposelnemu invalidu (Kos 2010, 20–21). Invalidski sklad financira stroške prilagoditve v višini dejanskih stroškov v skladu z določilom, da so upravičeni stroški plačila prilagoditve tisti stroški, ki jih je treba prišteti stroškom, ki bi pri delodajalcu nastali, če bi zaposlovali delavce, ki niso invalidi. Upravičeni stroški ne smejo presegati 100 % upravičenih stroškov (URI SOČA, Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo 2012n).

### ***6.3.3 Plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju***

Plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju lahko uveljavlja delodajalec na podlagi izdelanega individualnega načrta podpore invalidu in delodajalcu do višine 30 ur mesečno, če invalid nima več pravice do zaposlitvene rehabilitacije in ima z invalidom sklenjeno pogodbo o podporni zaposlitvi (URI SOČA, Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo 2012o).

Podporna zaposlitev pomeni zaposlitev invalida na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju, tako se ne le invalidu, temveč tudi delodajalcu in delovnemu okolju zagotavlja



strokovna in tehnična podpora. Med stroške storitev v podpornem zaposlovanju tako sodijo stroški strokovne podpore, prav tako pa med te stroške sodijo tudi stroški tehnične podpore invalidu s prilagoditvijo delovnega mesta in sredstev za delo. Druga vrsta stroškov pa je namenjena delodajalcu in delovnemu okolju invalida, torej denimo njegovim sodelavcem, in sicer se jim zagotavlja strokovna podpora z informiranjem in svetovanjem (Kos 2010, 20–21).

#### ***6.3.4 Oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje***

To vzpodbudo lahko uveljavlja delodajalec in sicer le za tiste invalide, ki jih delodajalec zaposluje nad predpisano kvoto. Poleg tega invalidnost teh invalidov ne sme biti posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri tem delodajalcu. To pravico lahko pri Skladu uveljavljajo tudi delodajalci, ki zaposlujejo manj kot 20 delavcev in zaposlujejo invalide in samozaposleni invalidi (URI SOČA, Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo 2012p).

Oprostitev plačila prispevkov PIZ po odločbi Sklada velja za ves čas preseganja kvote (Kos 2010, 20–21).

#### ***6.3.5 Nagrada za preseganje kvote***

Nagrado za preseganje kvote lahko uveljavlja delodajalec, ki zaposluje invalide nad predpisano kvoto in tisti delodajalec, ki zaposluje invalide, če zaposluje manj kot 20 delavcev, katerih invalidnost ni posledica poškodb pri delu ali poklicne bolezni pri tem delodajalcu (URI SOČA, Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo 2012r).

Nagrada za preseganje kvote je v višini 20 % minimalne plače na mesec za vsakega zaposlenega invalida nad predpisano kvoto. Sklad prične izplačevati nagrado v 30 dneh od prejema zahtevka ali najpozneje v 90 dneh od pravnomočnosti odločbe, ki priznava pravico do nagrade. Čas prejemanja nagrade na podlagi odločbe je največ 12 zaporednih mesecev (Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov).

### **6.3.6 Letne nagrade za dobro prakso**

Letne nagrade za dobro prakso naj bi uveljavljali delodajalci s prijavo na javni natečaj Sklada, v katerem so opredeljena merila za izbor delodajalcev za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov (Kos 2010, 20–21). Namen natečaja je vzpodbujati takšno poslovno prakso, ki povečuje delovno usposobljenost invalidov, njihovo zaposljivost, ohranjanje zaposlitve, napredovanje, prekvalifikacijo ter čim večjo vključenost invalidov v delovno in socialno okolje (Erbežnik 2007, 37). Prijavitelji so lahko pravne ali fizične osebe, ki ocenjujejo, da vzpostavljajo dobro poslovno prakso pri zaposlovanju invalidov. Delodajalec se lahko prijavi sam ali ga prijavi nekdo drug .

## **7 UČINKOVITOST FINANČNIH VZPODBUD IN KVOTNEGA SISTEMA NA ZAPOSLOVANJE INVALIDOV V PRAKSI**

### **7.1 UVOD**

Empirični del moje naloge predstavlja analiza učinkov finančnih vzpodbud in kvotnega sistema na zaposlovanje invalidov, kjer sem vpliv vzpodbud preverjala s prvo hipotezo, ki pravi, da finančne vzpodbude in kvotni sistem prispevajo k povečanemu zaposlovanju invalidov.

Finančna vzpodbuda je lahko sredstvo, ki prispeva k povečanju zaposlovanja invalidov le v primeru, če jo delodajalec koristi. Koristi pa jo lahko le v primeru, če zanjo ve, oziroma, če pozna možnosti za njeno uveljavitev. Seznanjenost s finančnimi vzpodbudami sem preverjala z drugo hipotezo, ki pravi, da imajo delodajalci o vzpodbudah, ki so jim na voljo za zaposlitev invalida, dovolj informacij.

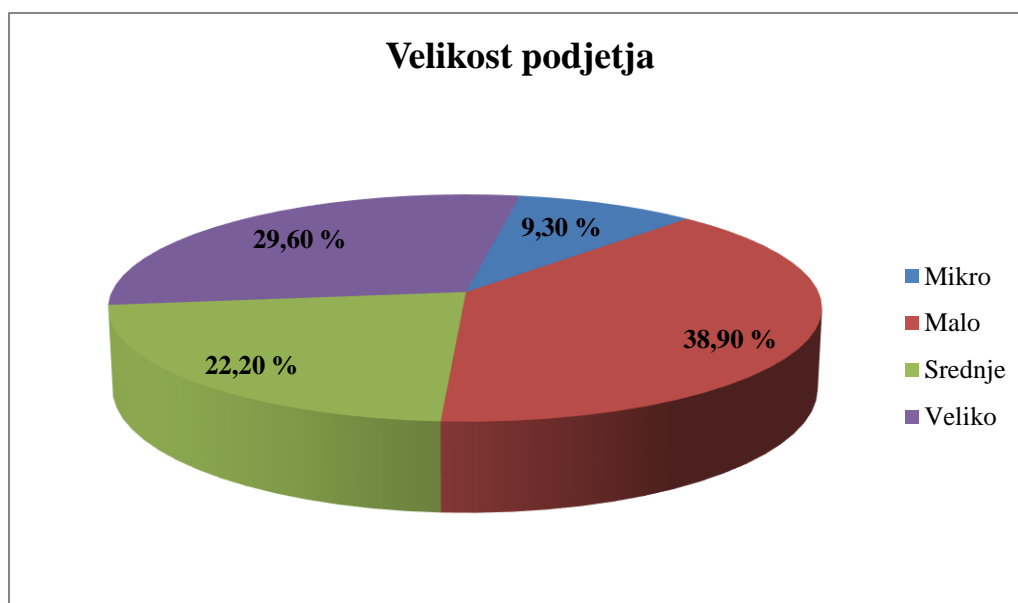
## 7.2 METODOLOGIJA

Za pridobivanje podatkov sem uporabila metodologijo anketnega raziskovanja z kvantitativnim pristopom in vprašanji predvsem zaprtega tipa. Spletno anketiranje je potekalo med 13.7.2016 in 26.7.2016. Dobljene odgovore sem statistično obdelala s pomočjo programske opreme Excel in SPSS in jih bom v nadaljevanju tudi predstavila.

## 7.3 VELIKOST IN STRUKTURA VZORCA

Povezavo na spletno anketo, z devetimi vprašanji, sem skupaj s spremnim dopisom posredovala na 205 e-poštnih naslovov naključno izbranih podjetij iz celotne Slovenije. Kontakte podjetij sem pridobivala v obdobju od 1.5.2016 do 31.5.2016. Strukturo vzorca sem glede na velikost in dejavnost podjetij določala s pomočjo spletnega portala AJPES in z uporabo orodja Bonitete.si. E-naslove podjetij sem pridobivala s pomočjo iskalnika poslovnih kontaktov, adrem, telefonskih števil in e-poštnih naslovov Datafy.it, kot tudi s pregledom spletnih strani podjetij in s telefonskimi klici. Pri strukturi vzorca sem se usmerila predvsem na podjetja, ki so zavezana k izpolnjevanju kvote, tista podjetja, ki imajo zaposlenih več kot 20 delavcev. Strukturo udeležencev raziskave glede na velikost prikazuje spodnja slika (Slika 7.1). Od 205 prejemnikov je anketo izpolnilo 61 udeležencev, kar kaže na 29,76 % odzivnost.

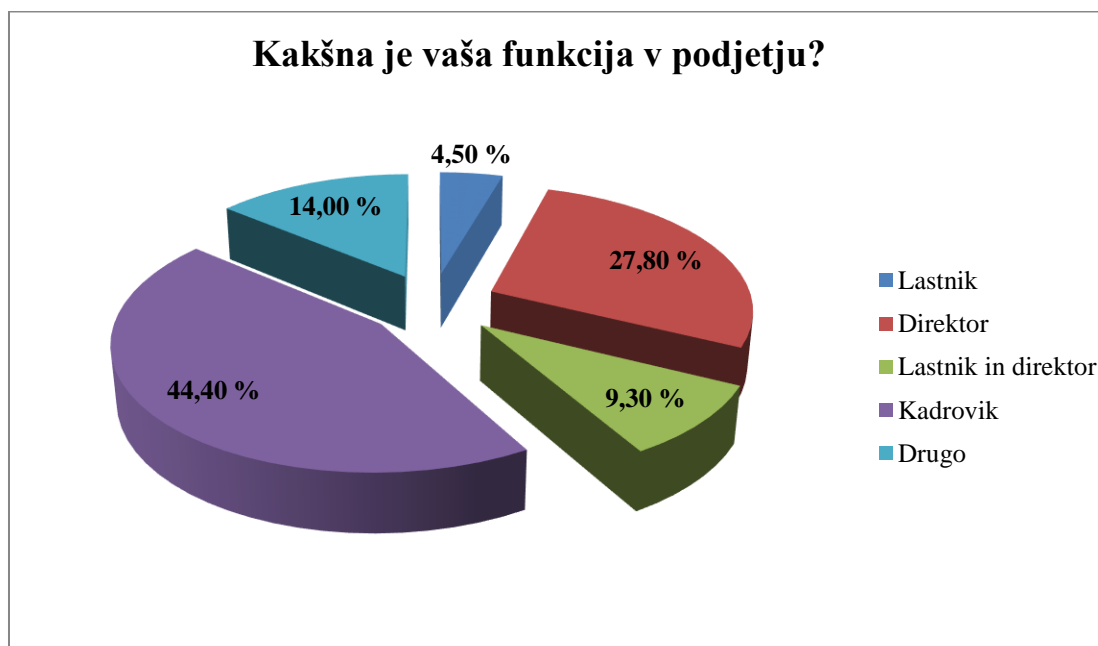
Slika 7.1: Struktura udeležencev raziskave glede na velikost podjetja



Največji delež zasedajo mala podjetja, to so podjetja nad 10 do 50 zaposlenimi z 38,0 % udeležbo, kar predstavlja 22 delodajalcev. Sledijo velika podjetja z več kot 250 zaposlenimi in 29,60 % udeležbo (16 podjetij). Tretje mesto zasedajo srednje velika podjetja, podjetja nad 50 do 250 zaposlenimi z 22,20 % udeležbo, kar predstavlja 12 podjetij izmed vseh udeleženi, ki so v zadnjih petih letih zaposlila invalida. V najmanjši meri pa so zastopana mikro podjetja, podjetja z do 10 zaposlenimi, z 9,30 %, kar predstavlja 5 podjetij.

Poleg strukture udeležencev glede na velikost, me je zanimala tudi struktura udeležencev glede na funkcijo v podjetju. Želela sem izvedeti, kdo v podjetju odloča o izbiri kadrov, kdo odloča o zaposlitvi invalida, kdo spremlja zakonodajo, informacije o ugodnostih in vzpodbudah, ki so delodajalcem na voljo za zaposlitev brezposelnega invalida. Strukturo udeležencev glede na funkcijo v podjetju prikazuje spodnja slika.

Slika 7.2: Struktura udeležencev raziskave glede na funkcijo v podjetju



Iz rezultatov je razvidno, da je udeležba s strani kadrovikov 44,40 % (25 oseb), od tega jih 11 prihaja iz velikih podjetij, 9 iz srednjih, ostalih 5 pa iz malih podjetij. Drugo mesto pripada direktorjem z 27,80 % udeležbo, to je 15 oseb (11 iz malih podjetij, preostali 4 prihajajo iz mikro, srednjih in velikih podjetij). Tretje mesto zaseda opcija »Drugo« s 14 % udeležbo, to je 8 oseb, ki poleg svoje funkcije v podjetjih skrbijo tudi za zaposlovanje kadrov. Funkcije, ki

jih navajajo pod »Drugo« so: pravnik, računovodja, administracija. Lastniki in direktorji predstavljajo 9,30 % udeležbo (5 oseb), ki prihajajo iz malih podjetjih. Ker vprašanja nisem analizirala z dodatnimi vprašanji, lahko samo predpostavljam, da se z zaposlovanjem invalidov v velikih in srednjih podjetjih ukvarjajo predvsem kadroviki, kjer imajo tudi oddelke za kadre oziroma človeške vire, v podjetjih z do 50 zaposlenimi (mala podjetja) pa to vlogo opravljajo osebe, ki so v podjetjih direktorji in lastniki hkrati. Z zaposlovanjem in izbiro kadrov se osebe, ki so v podjetjih »le« lastniki skoraj ne ukvarjajo, kar potrjuje 4,5 % udeležba (2 osebi).

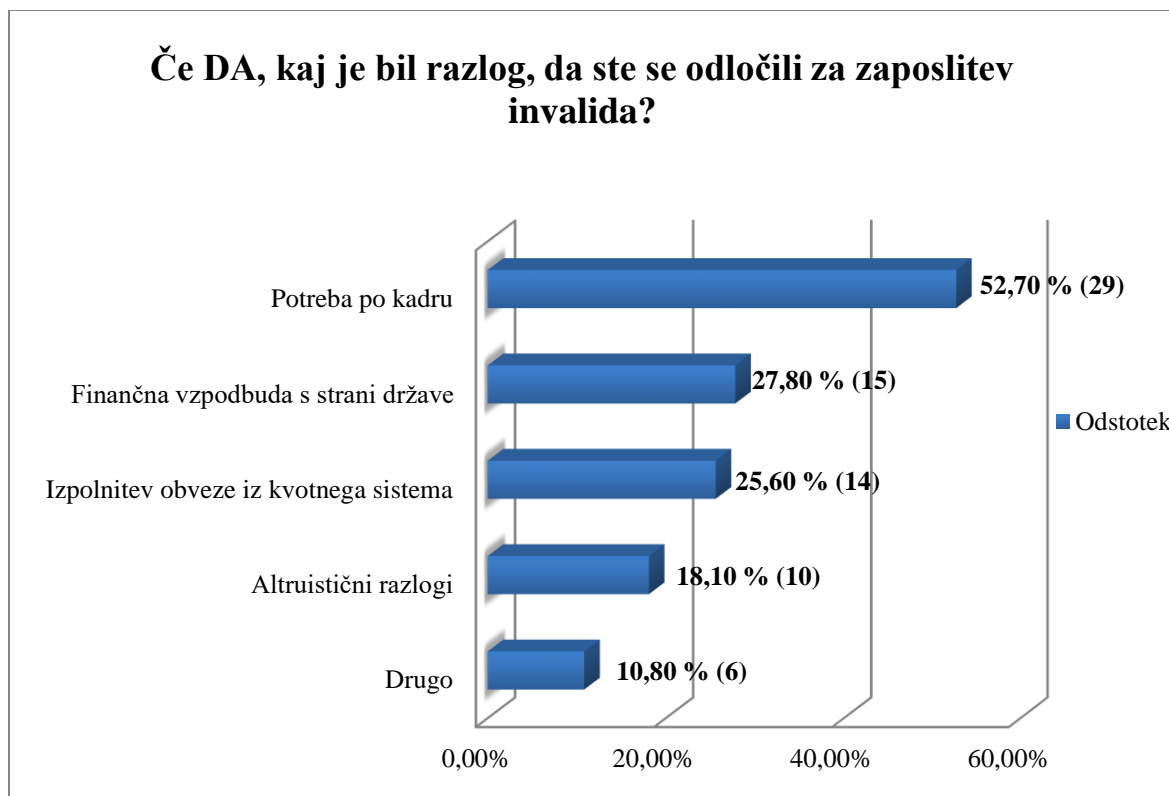
#### **7.4 PREDSTAVITEV REZULTATOV**

Slika 7.3: Frekvenca zaposlitve invalida v zadnjih petih letih



V raziskavi je sodelovalo 61 podjetij. 9,8 % podjetij (6), v zadnjih petih letih ni zaposlilo invalidne osebe, zato so z izpolnjevanjem ankete zaključili. 55 podjetij – to je 90,2 % je prvi pogoj izpolnjevalo in nadaljevalo z naslednjim vprašanjem: »Če DA, kaj je bil razlog za zaposlitev invalida?« (Slika 7.3).

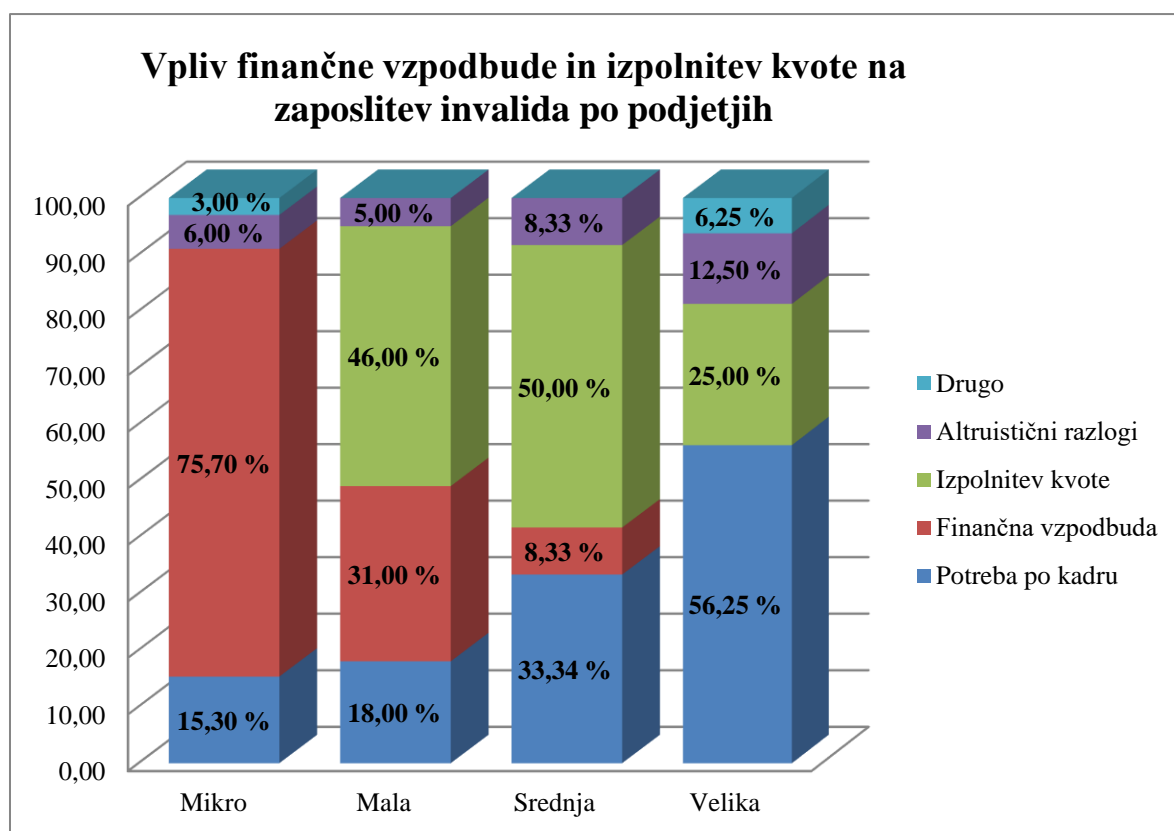
Slika 7.4: Razlog za zaposlitev invalida



Pri tem vprašanju je bilo možno izbrati več odgovorov hkrati. Rezultati odgovorov kažejo, da je v polovici primerov (52,70 %) ključen kriterij za zaposlitev invalida bila potreba po kadru. Ta kriterij, je kot prvega navedlo 29 podjetij. 27,80 % (15 podjetij) navaja kot razlog za zaposlitev invalida finančno vzpodbudo. Finančno vzpodbudo kot razlog za zaposlitev invalida navajajo predvsem mikro in mala podjetja. 25,60 % podjetij (14) pa se je za zaposlitev invalida odločilo zaradi obveze iz kvotnega sistema, tukaj prednjačijo srednja in velika podjetja. 10 delodajalcev ali 18,10 % kot razlog za zaposlitev navaja altruistične razloge, 10,80 % delodajalcev (6) pa navaja druge razloge, kot so: primernost delovnega mesta za invalida in osebna poznanstva.

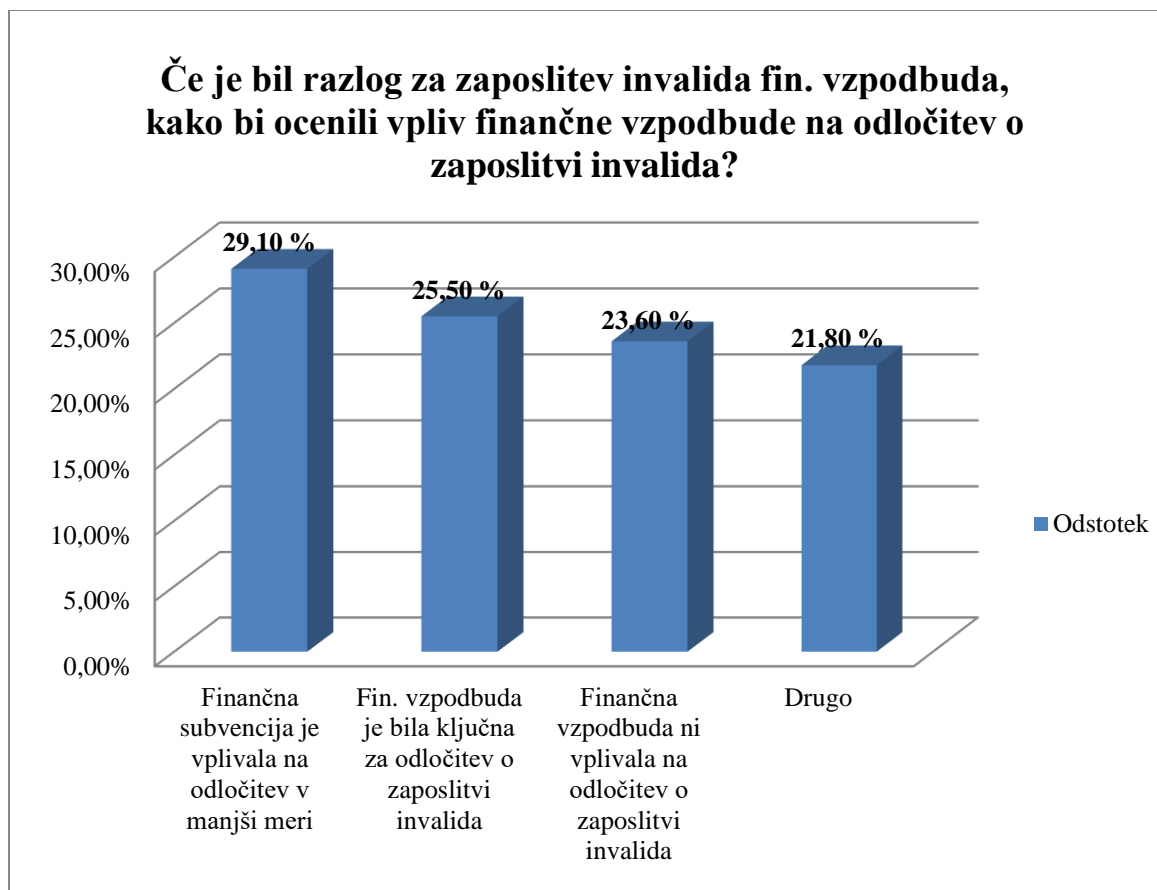
Pa pogledjmo v kakšnem razmerju sta na zaposlitev invalida vplivala finančna vzpodbuda in izpolnitev kvote v vprašanih podjetjih.

Slika 7.5: Vpliv finančne vzpodbude in izpolnitev kvote na zaposlitev invalida po skupinah



Iz zgornje tabele je razvidno, da je finančna vzpodbuda kot najpomembnejši razlog za zaposlitev invalida prisotna pri mikro podjetjih, saj predstavlja kar 75,70 %. Finančna sredstva s strani države so se kot pomembna za zaposlitev invalida pokazala tudi pri malih podjetjih, vendar ne kot najpomembnejša, saj predstavljajo 31,00 %. Najpomembnejši razlog za zaposlitev invalidov pri malih podjetjih predstavlja izpolnitev obveze iz kvotnega sistema (46,00 %). 46,00 % delež kot razlog za zaposlitev invalidov je razumljiv, saj so to podjetja z do 50 zaposlenimi in so zavezana k spoštovanju kvotnega sistema. Izpolnitev obveze iz kvotnega sistema predstavlja ključen motiv za zaposlitev invalida tudi v srednjih podjetjih (50,00 %). Dobljen podatek dopušča predvidevanje, da je vzroke za visok delež obveze iz kvotnega sistema iskati tudi v delovnih invalidih, ki so postali invalidi v času trajanja zaposlitve. Pri velikih podjetjih ne moremo govoriti o vplivu finančnih vzpodbud na zaposlitev invalida, saj je le-ta nič. Delno vpliva na zaposlitev invalidov izpolnitev obveze iz kvotnega sistema, ki predstavlja 25 %. Kot ključen razlog za zaposlitev invalida v velikih podjetjih predstavlja kadrovska potreba (56,25 %).

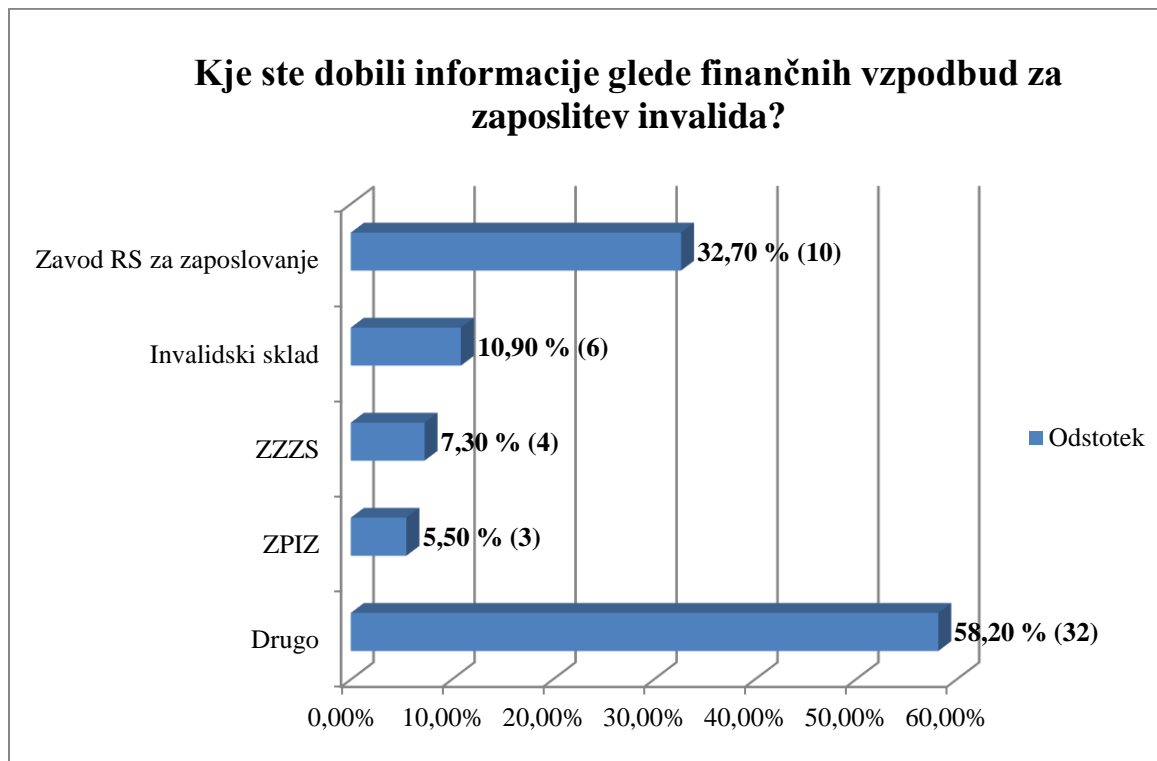
Slika 7.6: Vpliv finančne vzpodbude na zaposlitev invalida



Finančna vzpodbuda je bila ključna za zaposlitev invalida za 25,50 % vseh vprašanih. 29,10 % delodajalcev pravi, da je finančna vzpodbuda na zaposlitev invalida vplivala, vendar v manjši meri. 23,60 % vprašanih odgovarja, da finančna vzpodbuda na zaposlitev invalida ni imela vpliva in so invalida zaposlili brez nje. Glede na dobljene podatke lahko povzamemo, da je za 54,60 % podjetij finančna vzpodbuda še vedno pomembna, saj k zaposlitvi invalida pripeva v večji ali manjši meri.



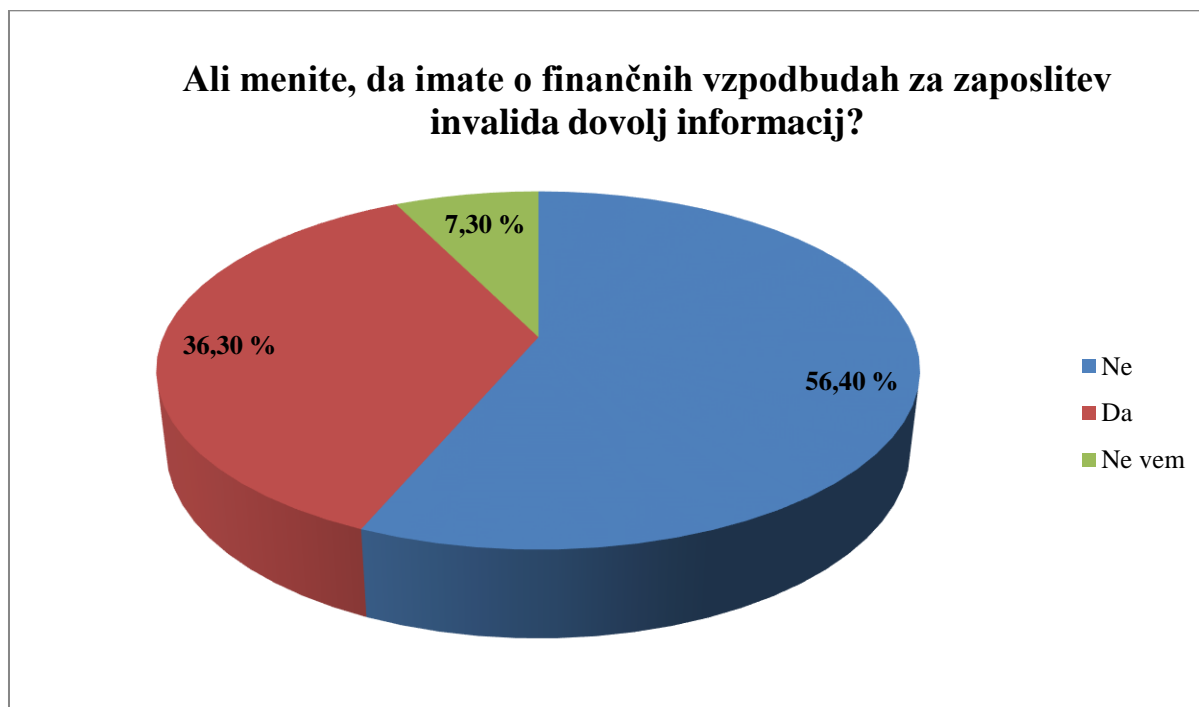
Slika 7.7: Vir informacij o finančnih vzpodbudah za zaposlitev invalida



S pomočjo tega vprašanja sem želela izvedeti, kje so delodajalci dobili informacijo o finančnih vzpodbudah, ki so jim na voljo za zaposlitev invalida oziroma kakšen je tok informacij glede vzpodbud.

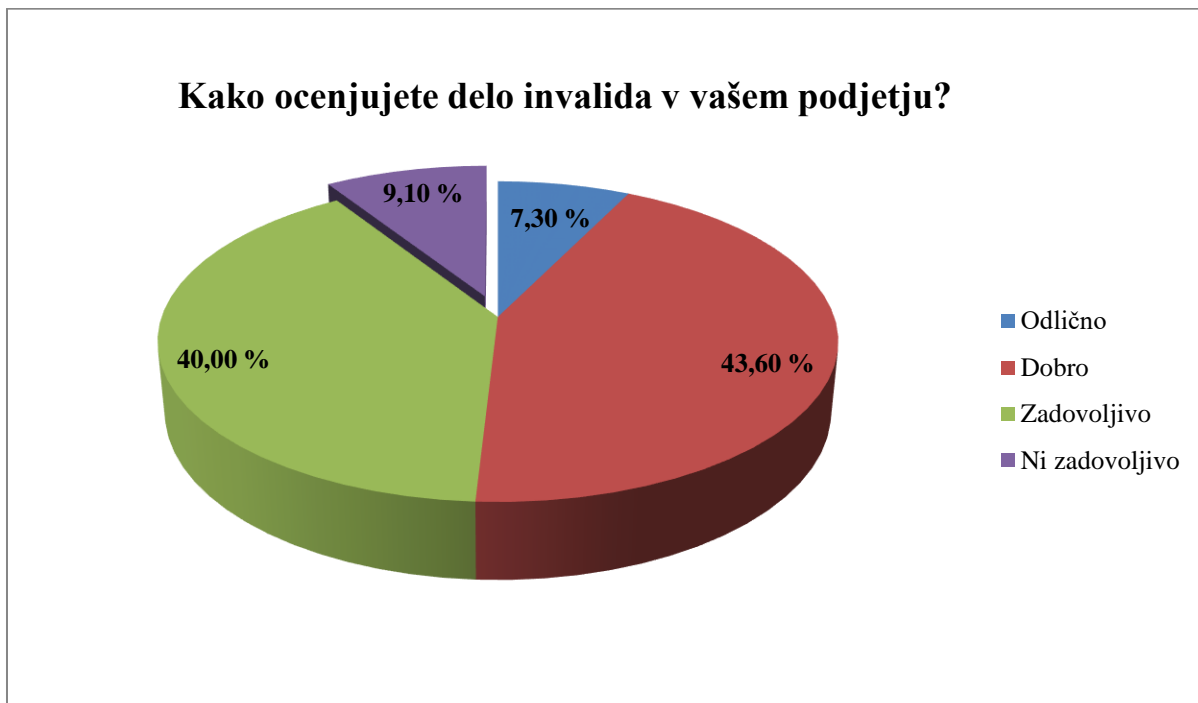
Kar 58,20 % (32 podjetij) vprašanih informacije o vzpodbudah ni dobilo s strani državnih ustanov, pač pa je bil vir informacije drug: npr. prijatelji, znanci, računovodski servis, IUS INFO, internet, Uradni list, storitveno podjetje, ki jim je uredilo vso potrebno dokumentacijo. 32,70 % vprašanih je informacijo glede finančne vzpodbude za zaposlitev invalida dobilo na ZRSZ, 10,90 % (6 podjetij) s strani Invalidskega sklada, 7,30 % (4 podjetja) s strani ZZZS in 5,50 % (3 podjetja) na ZPIZ.

Slika 7.8: Seznanjenost o finančnih vzpodbudah za zaposlitev invalida



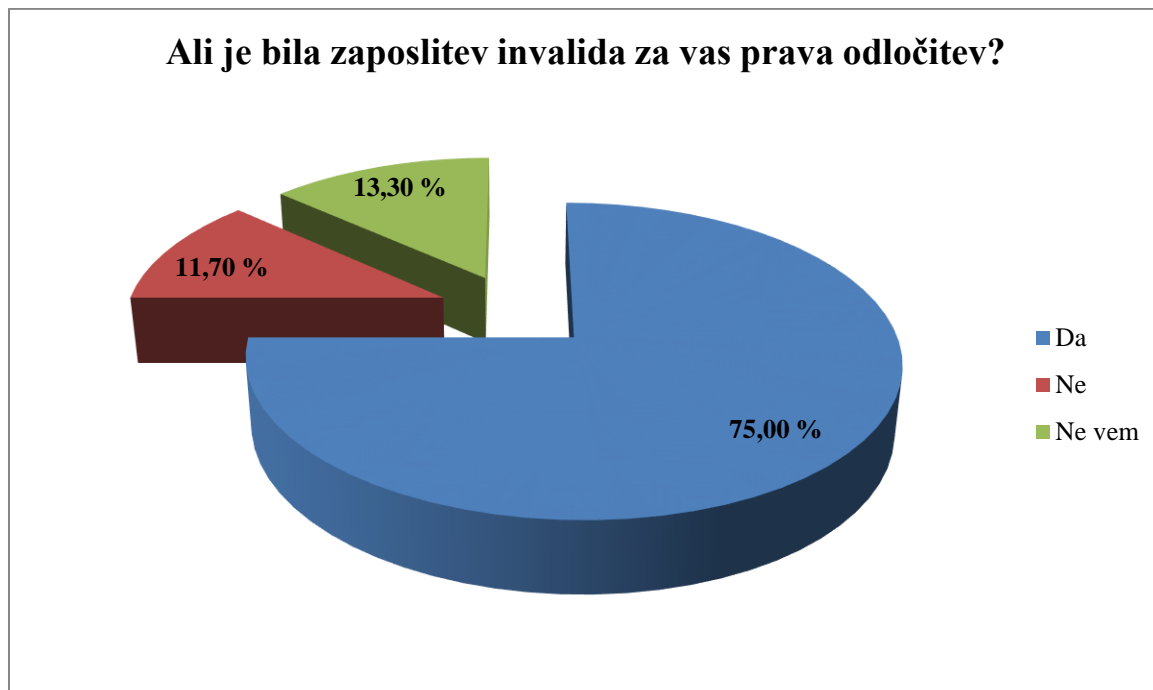
S seznanjenostjo o vzpodbudah je zadovoljnih 36,30 % (20 podjetij), saj so na vprašanje odgovorili pritrdilno. 56,40 % (31 podjetij) vprašanih je mnenja, da o finančnih vzpodbudah za zaposlitev invalida nimajo dovolj informacij. Pri 7,30 % (4 podjetja) vprašanih pa sem zabeležila odgovor »ne vem«. Na podlagi zadnjih dveh podatkov lahko sklepamo, da skoraj 64 % vprašanih nima zadostnih informacij o finančnih vzpodbudah, ki so jim na voljo za zaposlitev invalida. Ker vprašanja nisem analizirala z dodatnimi vprašanji, lahko samo predpostavljam, da delodajalcem primanjkuje informacij o finančnih vzpodbudah in da bi si jih želeli več.

Slika 7.9: Ocena dela invalida



Dobljeni rezultati kažejo, da je večina delodajalcev (90,9 %) z delom invalida zadovoljna, saj 50 % delodajalcev njihovo delo ocenjuje kot dobro in odlično in zgolj 9,10 % delodajalcev kot ne-zadovoljivo. Podatki so ugodni, vendar zaradi premajhnega vzorca anketiranih delodajalcev mnenja ne moremo posplošiti na celotno populacijo delodajalcev v Sloveniji.

Slika 7.10: Pravilnost sprejete odločitve za zaposlitev invalida



Iz zgornje slike je razvidno, da je tri četrtine delodajalcev (75 %) mnenja, da je bila zaposlitev invalida zanje prava odločitev. Le 11,70 % delodajalcev meni, da zaposlitev invalida ni bila dobra odločitev, 13,30 % delodajalcev se glede pravilnosti odločitve za zaposlitev invalida ni opredelilo. Rezultat kaže na zadovoljstvo delodajalcev z delom invalida, ki pozitivno vpliva na njihova stališča in odnos do zaposlovanja invalidov. Podatki so pozitivni, vendar zaradi premajhnega vzorca anketiranih mnenja ne moremo posplošiti na preostalo populacijo delodajalcev v Sloveniji.

## **7.5 PREVERJANJE HIPOTEZ**

Mojo prvo hipotezo, ki se glasi: »Finančne vzpodbude delodajalcem prispevajo k povečanju zaposlovanja invalidov«, sem preverjala s tretjim vprašanjem (glej Prilogo A).

Za preverjanje te hipoteze sem uporabila Hi-kvadrat test in p-vrednost, saj sem želela preveriti ali podatke iz vzorca lahko posplošim na celotno populacijo delodajalcev.

Tabela 7.1 Hi-kvadrat test

|            | Če je bil razlog za zaposlitev invalida fin. vzpodbuda, kako bi ocenili vpliv finančne vzpodbude na odločitev o zaposlitvi invalida? |
|------------|--|
| $\chi^2$   | 0,636  |
| df         | 3  |
| p-vrednost | 0,88814377   |

Na podlagi zgornjih rezultatov (Tabela 7.1) zastavljeno hipotezo lahko potrdimo, vendar glede na dobljeno p-vrednost (0,88814377), razlik v vrednosti ne moremo posplošiti na celotno populacijo delodajalcev v Sloveniji.

Če povzamemo, finančne vzpodbude delodajalcem prispevajo k povečanju zaposlovanja invalidov, saj za 54,60 % podjetij še vedno predstavljajo razlog za zaposlitev invalida v večji ali manjši meri (glej Sliko 7.6).

Drugo hipotezo, ki se glasi: »Delodajalci so dovolj informirani o vzpodbudah, ki so jim na voljo za zaposlitev invalida«, sem preverjala s petim vprašanjem (glej Prilogo A). Tudi za preverjanje te hipoteze sem uporabila Hi-kvadrat test in p-vrednost.

Tabela 7.2 Hi-kvadrat test

|            | Ali menite, da imate o finančnih vzpodbudah dovolj informacij? |
|------------|--|
| $\chi^2$   | 20,109   |
| df         | 2  |
| p-vrednost | 0,00004299   |

Na podlagi izračunanih vrednosti  $\chi^2$  (20,109) in p-vrednosti (0,00004299) zastavljene hipoteze ne moremo obdržati. Dobljeni podatki govorijo v prid alternativni domnevi, da je informiranost delodajalcev s strani države še vedno prešibka. Torej lahko samo predpostavljamo, da delodajalcem primanjkuje informacij o finančnih vzpodbudah in bi si jih

želeli več, vendar glede na velikost vzorca ugotovitev ne moremo posplošiti na celotno populacijo delodajalcev v Sloveniji.

## **8 SKLEP**

V diplomskem delu se ukvarjam s problematiko zaposlovanja invalidov. Izhajam iz dejstva, da je zaposlitev pomembna za vse nas, ki bistveno vpliva na našo samouresničitev in neodvisnost. Prav tako izhajam iz načela, da je svoboda dela temeljna človekova pravica in svoboščina. Pa je res tako?

Morda moj sklepní del ne bo zvenel kot klasičen povzetek raziskovalnega dela, pač pa kot apel in pobuda k doslednejšemu uresničevanju in spoštovanju človekovih pravic, na vsakem koraku v vsakdanjem življenju. Pri tem imam v mislih skupino ljudi, ki predstavlja pomemben delež celotnega prebivalstva, 10 % na svetovni ravni, 15 % na ravni Evropske unije in ravno toliko v Sloveniji (MDDSZ 2006m). Govorim o skupini ljudi, ki je zaradi svoje osebne okoliščine – invalidnosti deprivilegirana, diskriminirana in dostikrat izključena iz družbe.

Tako na mednarodni kot tudi na nacionalni ravni je bil oblikovan celovit sistem pravic, ukrepov, vzpodbud in storitev v korist invalidov in njihovo lažje vključevanje na različna področja življenja, tudi zaposlovanja (MDDSZ 2006n). Pravimo, da je država Slovenija socialna država, saj na področju invalidske politike aktivno sledi smernicam mednarodne skupnosti in jih uresničuje.

Skozi diplomsko delo preverjam, kako država Slovenija v praksi uresničuje pravice do enakih možnosti in enake obravnave invalidov na trgu dela in ali so invalidi kot ranljiva skupina delavcev resnično deležni zaščite tudi v praksi.

Država Slovenija je poskrbela za sistem, ki delodajalce vzpodbuja k zaposlovanju invalidov in ohranjanju njihovih delovnih mest. Oblikovala je sistem finančnih vzpodbud in sistem obveznega zaposlovanja invalidov (Kos 2006, 34–35). Sistema delujeta vzajemno. Sklad nagraduje delodajalce, ki presegajo predpisano kvoto zaposlenih invalidov in jih razbremeni plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Delodajalec, ki je zavezanec za izpolnjevanje kvote pa ima na izbiro, da kvoto izpolni tako, da zaposli predpisano število

invalidov ali sklene pogodbo o poslovnem sodelovanju z invalidskim podjetjem oziroma z zaposlitvenim centrom ali za vsakega »invalida pod predpisano kvoto« v sklad plača prispevek za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov. Tako se v blagajno sklada stekajo sredstva, ki jih sklad porabi za financiranje ukrepov varovanja invalidov na odprtem trgu dela.

Skozi raziskovanje potrjujem svojo prvo hipotezo, ki pravi, da sta finančne vzpodbude kot tudi kvotni sistem ustrezna ukrepa za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, da prispevata k povečevanju zaposlovanja invalidov, vendar ne moremo potrditi, da delodajalci brez finančnih vzpodbud ali obveze iz kvotnega sistema ne bi zaposlili invalida. Pri odločitvi za zaposlitev invalida gre za kombinacijo razlogov, med katerimi je ključna kadrovska potreba, temu sledi finančna vzpodbuda in zakonska obveza iz kvotnega sistema.

Ugotavljam, da je informiranost delodajalcev s strani države še vedno prešibka in dopuščam sklepanje, da bi država morala narediti več v smeri aktivne promocije in osveščanja delodajalcev o vzpodbudah, ki so jim na voljo za zaposlitev invalida. Menim, da je za aktivno vključevanje invalidov v zaposlovanje potrebno tesnejše sodelovanje med posameznimi resornimi ministrstvi, institucijami in delodajalci, kajti vsak delodajalec je lahko potencialni delodajalec za invalida.

## 9 LITERATURA

- *Akt o notifikaciji nasledstva glede konvencij UNESCO, mednarodnih večstranskih pogodb o zračnem prometu, konvencij mednarodne organizacije dela, konvencij mednarodne pomorske organizacije, carinskih konvencij in nekaterih drugih mednarodnih večstranskih pogodb* (Akt o notifikaciji). Ur. l. RS – MP 15/1992, 1/1997. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1992-02-0086> (21. maj 2016).
- *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. 2006. Dostopno prek: <http://www.un.org/disabilities/convention/conventionfull.shtml> (26. februar 2016).
- Cotman, Marjeta. 2008. Uvodni govori. V *Človekove pravice in invalidi, Konvencija o pravicah invalidov - črka na papirju in/ali realnost?*, ur. Cveto Uršič in Aleksandra Tabaj, 13–14. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
- Center za usposabljanje, delo in varstvo Črna na Koroškem (CUDV Črna na Koroškem). 2013. *Posvet o lahkem branju*. Dostopno prek: <https://www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj8tb6xgOrOAhWkZpoKHUv8CL8QFggfMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.cudvcrna.si%2Fwp-content%2Fuploads%2F2013%2F03%2FSmernice-posveta.docx&usg=AFQjCNFJbxrgr4ckQrEd4S81--so0ctDg&bvm=bv.131286987,d.bGs> (26. februar 2016).
- Dedić, Jasminka. 2005. *Slovenska protidiskriminacijska zakonodja*. Dostopno prek: [https://www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwi7yczW4uPOAhXLBSwKHRr9CNEQFggcMAA&url=http%3A%2F%2Fwww2.mirovni-institut.si%2Fslo\\_html%2Fnovosti%2FProtidiskriminacijska%2520zakonodaja%2520RS.doc&usg=AFQjCNGMfifkYYS6ESxz3-NB0oT6ZRsu7A](https://www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwi7yczW4uPOAhXLBSwKHRr9CNEQFggcMAA&url=http%3A%2F%2Fwww2.mirovni-institut.si%2Fslo_html%2Fnovosti%2FProtidiskriminacijska%2520zakonodaja%2520RS.doc&usg=AFQjCNGMfifkYYS6ESxz3-NB0oT6ZRsu7A) (17. maj 2016).
- Degener, Theresia, 1997. Invalidi in človekove pravice – pravni okvir. V *Človekove pravice in invalidi – zbornik esejev*, ur. Cveto Uršič, Marjan Kroflič, Zora Tomič,



- Aljoša Redžepovič, 38–45. Ljubljana: Zveza delovnih invalidov Slovenije, Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo.
- Destovnik, Karl. 2009. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. V *Spodbujanje zaposlovanja invalidov: temeljni mednarodni in nacionalni predpisi ter programi*, ur. Aleksandra Tabaj in Janez Vidmar, 55–60. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
  - Doler Tosič, Marjetka in Petra Mramor. 2007. *Invalidi v Sloveniji – pravni status, pravice in zaposlovanje*. Diplomsko delo. Ljubljana: FDV.
  - Drobnič, Janez. 2002. Zaposlovanje invalidov. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer, Martina Trbanc, 436–474. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
  - --- 2008. Prožnost trga dela v Sloveniji. *Delo in varnost* 53 (2): 45–50.
  - --- 2009. *Zakoni o zaposlovanju v Republiki Sloveniji s komentarjem*. Maribor: De Vesta.
  - Društvo za združene narode za Republiko Slovenijo. 1995. *Človekove pravice: zbirka mednarodnih dokumentov*, ur. Društvo za združene narode za Republiko Slovenijo. Ljubljana: Društvo za združene narode za Republiko Slovenijo.
  - Erbežnik, Maruša. 2007. Kvotni sistem in njegovi učinki na zaposlovanje invalidov. *Delo in varnost* 52 (2): 35–37.
  - European Union. 2010. *European Disability Strategy 2010-2020: A Renewed Commitment to a Barrier-Free Europe*. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0636&from=EN> (16. junij 2016).
  - Fatur Videtič, Andrejka. 2004. Izhodišča celostnega modela ocenjevanja invalidnosti v procesu zaposlovanja invalidov. V *Pravica do enakih možnosti in enake obravnave – usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in Sloveniji*, ur. Cveto Uršič, 73–101. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.
  - --- 2008. Ocenjevanje ustreznosti delovnega mesta za invalida. *Delo in varnost* 53 (6): 31–36.
  - Hanlon, Danica. 2003. Unlocking Potential - UK experiences of why it helps business to employ disabled people. V *Zaposlovanje invalidov – med politiko in prakso*, ur. Cveto Uršič, 33–39. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.

- Ignjatović, Miroljub. 2002. Trg delovne sile v Sloveniji v devetdesetih letih 20. stoletja. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer, Martina Trbanc, 12–30. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- International Labour Organisation. 1998. *Sheltered employment for persons with disabilities*. Dostopno prek: <http://www.ilo.int/public/english/revue/download/pdf/visier.pdf> (13. julij 2016)
- Javni jamstveni, preživninski in invalidski sklad Republike Slovenije (JPI). 2016. *Kvota in kvotni sistem*. Dostopno prek: <http://www.jpi-sklad.si/skladi/invalidski-sklad/kvota-in-kvotni-sistem/> (16. julij 2016).
- Kalčič, Miran. 2007. Pravna ureditev delovnopravnega položaja invalidov in varstvo zaposlitve v Zakonu o delovnih razmerjih. V *Zaposlitvena rehabilitacija in zaposlovanje invalidov: Zbirka predpisov s področja invalidskega varstva z uvodnimi pojasnili*, ur. Karl Destovnik, mag. Cveto Uršič, Miran Kalčič, 53–58. Ljubljana: Centerkontura d.o.o., Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d..
- Kos, Nina. 2006a. Kvotni sistem zaposlovanja invalidov v Sloveniji. *Delo in varnost* 51 (3): 38–39.
- --- 2006b. Nadomestna izpolnitev kvote in finančne spodbude Sklada RS za spodbujanje zaposlovanja invalidov. *Delo in varnost* 51 (5): 34–35.
- --- 2009. Vzpodbijanje zaposlovanja invalidov – kvotni sistem. *Pravna praksa* 28 (37): 14–16.
- --- 2010. Kako država spodbuja zaposlovanje invalidov. *Pravna praksa* 29 (11): 20–21.
- --- 2013. Spremembe in dopolnitve Zakona o urejanju trga dela. *Delo in varnost* 58 (3): 11–14.
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ). 2006. *Invalidi med socialnim varstvom in trgom dela*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/invalidi\\_soc\\_varstvo\\_trg\\_dela.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/invalidi_soc_varstvo_trg_dela.pdf) (17. maj 2016).
- --- 2007. *Analiza socialno ekonomskega položaja invalidov za pripravo Zakona o izenačevanju možnosti invalidov*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/soc\\_ek\\_polozej\\_invalidov\\_zimi.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/soc_ek_polozej_invalidov_zimi.pdf) (17. maj 2016).

- --- 2014. *Akcijski program za invalide 2014-2021*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/invalidi\\_vzv/API\\_2014-2021.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/invalidi_vzv/API_2014-2021.pdf) (17. maj 2016).
- --- 2015. *Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2016-2020*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/zaposlovanje/Smernice\\_APZ\\_2016\\_2020\\_\\_final.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/zaposlovanje/Smernice_APZ_2016_2020__final.pdf) (16. junij 2016).
- --- 2016. *Javni jamstveni, preživninski in invalidski sklad RS*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/invalidi\\_vzv/javni\\_jamstveni\\_prezivninski\\_in\\_invalidski\\_sklad\\_rs/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi_vzv/javni_jamstveni_prezivninski_in_invalidski_sklad_rs/) (12. julij 2016).
- *Pravilnik o zaposlitvenih centrih*. Ur. l. RS 257/2012. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=109476> (12. julij 2016).
- Presen, Dominik. 2003. Zaposlovanje invalidov in uvedba obveznih kvot. V *Zaposlovanje invalidov - med politiko in prakso*, ur. Cveto Uršič, 90–95. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- --- 2004. Kvotni sistem. V *Pravica do enakih možnosti in enake obravnave – usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in Sloveniji*, ur. Cveto Uršič, 103-122. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Rakita, Jasmina. 2007. Delovnopравни pogled inšpekcijskega nadzora v zvezi s staranjem delovne sile. *Delo in varnost* 52 (3): 9–19.
- Rismondo, Mihovil. 2003. Invalidnost i invaliditet. *Pogledi i mišljenja* (3/4): 72–79.
- Statistični urad Republike Slovenije. 2007. *Invalidi, starejši in druge osebe s posebnimi potrebami*, ur. Petronela Vertot, 1–52. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
- Tabaj, Aleksandra. 2009a. Evropska zakonodaja in programi na področju invalidnosti. V *Spodbujanje zaposlovanja invalidov: temeljni mednarodni in nacionalni predpisi ter programi*, ur. Aleksandra Tabaj in Janez Vidmar, 35–39. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
- --- 2009b. Predstavitev Evropskega socialnega sklada. V *Spodbujanje zaposlovanja invalidov: temeljni mednarodni in nacionalni predpisi ter programi*, ur. Aleksandra Tabaj in Janez Vidmar, 5–10. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.

- --- 2009c. Združeni narodi in pravice invalidov. V *Spodbujanje zaposlovanja invalidov: temeljni mednarodni in nacionalni predpisi ter programi*, ur. Aleksandra Tabaj in Janez Vidmar, 41–46. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
- Tabaj, Aleksandra in Dolinšek, Tatjana. 2004. Podporno zaposlovanje. V *Pravica do enakih možnosti in enake obravnave – usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in Sloveniji*, ur. Cveto Uršič, 123–149. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Teržan, Metka. 2009. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. V *Spodbujanje zaposlovanja invalidov: temeljni mednarodni in nacionalni predpisi ter programi*, ur. Aleksandra Tabaj in Janez Vidmar, 61–67. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
- Trbanc, Martina. 1996. Socialna izključenost: koncept, obseg in značilnosti. V *Kakovost življenja v Sloveniji*, ur. Ivan Svetlik, 287–310. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Tutta, Stanka. 2002. Socialno vključevanje državljanov invalidov. V *Ne neenaki: zbornik predavanj*, ur. Borut Pogačnik, Zinka Kolarič, Nena Mijoč, Mojca Novak, Boris Šuštaršič, Zora Tomič in Stanka Tutta, 10–14. Ljubljana: Združenje invalidov – Forum Slovenije.
- Türk, Danilo. 1995. Uvod. V *Človekove pravice: zbirka mednarodnih dokumentov*, ur. Društvo za združene narode za Republiko Slovenijo, IX. Ljubljana: Društvo za združene narode za Republiko Slovenijo.
- --- 1998. Predgovor. V *Človekove pravice in invalidi: zbirka mednarodnih dokumentov*, ur. Cveto Uršič in Marjan Kroflič, 9–11. Ljubljana: Zveza delovnih invalidov Slovenije, Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Svet invalidskih organizacij Slovenije.
- --- 2008. Uvodni govori. V *Človekove pravice in invalidi, Konvencija o pravicah invalidov - črka na papirju in/ali realnost?*, ur. Cveto Uršič in Aleksandra Tabaj, 21–23. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
- *United Nation Information Service*. Dostopno prek: [http://www.unis.unvienna.org/unis/sl/about/about\\_unis.html](http://www.unis.unvienna.org/unis/sl/about/about_unis.html) (26. Februar 2016).
- *Universal Declaration of Human Rights*. 1948. Dostopno prek: [http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/eng.pdf](http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/eng.pdf) (26. februar 2016).
- Urad RS za makroekonomske analize in razvoj. 2015. *Pomladanska napoved gospodarskih gibanj 2015*. Dostopno prek: [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_)

upload/publikacije/analiza/Pomladanska\_napoved\_2015/Pomladanska\_napoved\_gospodarskih\_gibanj\_publikacija.pdf (16. junij 2016).

- --- 2016. *Pomladanska napoved gospodarskih gibanj 2016*. Dostopno prek: [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/publikacije/analiza/Pomladanska\\_napoved\\_2016/majska\\_2016\\_splet-18marec.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/analiza/Pomladanska_napoved_2016/majska_2016_splet-18marec.pdf) (16. junij 2016).
- *Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov*. Ur. l. RS 21/2014. Dostopno prek: [https://www.uradni-list.si/1/content?id=78532#!Zakon-o-zaposlitveni-rehabilitaciji-in-zaposlovanju-invalidov-\(uradno-precisceno-besedilo\)-\(ZZRZI-UPB2\)](https://www.uradni-list.si/1/content?id=78532#!Zakon-o-zaposlitveni-rehabilitaciji-in-zaposlovanju-invalidov-(uradno-precisceno-besedilo)-(ZZRZI-UPB2)) (15. julij 2016).
- URI SOČA, Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo. 2012. *Evalvacija uspešnosti zaposlovanja invalidov v zaposlitveni rehabilitaciji*. Dostopno prek: [http://www.ir-rs.si/f/docs/Razvojni\\_center\\_za\\_zaposlitveno\\_rehabilitacijo/Evalvacija\\_uspesnosti\\_zap.\\_invalidov\\_v](http://www.ir-rs.si/f/docs/Razvojni_center_za_zaposlitveno_rehabilitacijo/Evalvacija_uspesnosti_zap._invalidov_v) (12. julij 2016).
- Uršič, Cveto. 1995. Definicije in terminologija. V *Zaposlovanje invalidov: primerjava politik, koncepcij in ukrepov*, ur. mag. Cveto Uršič in mag. Janez Drobnič, 12–61. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Republiški zavod za zaposlovanje.
- --- 1998. Človekove pravice in invalidi – Od Splošne deklaracije človekovih pravic do Amsterdamske pogodbe. V *Človekove pravice in invalidi: zbirka mednarodnih dokumentov*, ur. Cveto Uršič in Marjan Kroflič, 16–19. Ljubljana: Zveza delovnih invalidov Slovenije, Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Svet invalidskih organizacij Slovenije.
- --- 2004. Pravica do enakih možnosti in zaposlovanje invalidov. V *Pravica do enakih možnosti in enake obravnave – usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in Sloveniji*, ur. Cveto Uršič, 11–43. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Uršič, Cveto, Damijana Peterlin, Aleksandra Tabaj in Tanja Dular. 2007. Uvodna pojasnila k Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. V *Zaposlitvena rehabilitacija in zaposlovanje invalidov: Zbirka predpisov s področja invalidskega varstva z uvodnimi pojasnili*, ur. Karl Destovnik, mag. Cveto Uršič, Miran Kalčič, 9–29. Ljubljana: Centerkontura d.o.o., Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d..
- Uršič, Cveto in Kroflič, Marjan. 1998a. Konvencija o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju (invalidov). V *Človekove pravice in invalidi: zbirka mednarodnih*

*dokumentov*, ur. Cveto Uršič in Marjan Kroflič, 151–152. Ljubljana: Zveza delovnih invalidov Slovenije, Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Svet invalidskih organizacij Slovenije.

- --- 1998b. Obvladovanje in razvoj invalidskega varstva v sodobni družbi (konceptija razvojne strategije invalidskega varstva v Sloveniji). V *Človekove pravice in invalidi: zbirka mednarodnih dokumentov*, ur. Cveto Uršič in Marjan Kroflič, 290–291. Ljubljana: Zveza delovnih invalidov Slovenije, Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Svet invalidskih organizacij Slovenije.
- --- 1998c. Svetovni program delovanja v korist invalidov. V *Človekove pravice in invalidi: zbirka mednarodnih dokumentov*, ur. Cveto Uršič in Marjan Kroflič, 85–91. Ljubljana: Zveza delovnih invalidov Slovenije, Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Svet invalidskih organizacij Slovenije.
- *Ustava Republike Slovenije* (URS). Ur. l. RS 33/1991-I, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 68/2006, 47/2013. Dostopno prek: [http://www.us-rs.si/media/ustava\\_koncna.2013.pdf](http://www.us-rs.si/media/ustava_koncna.2013.pdf) (26. februar 2016).
- Vidmar, Janez in Uršič, Cveto. 2004. Odnos delodajalcev do zaposlovanja invalidov. V *Pravica do enakih možnosti in enake obravnave – usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in Sloveniji*, ur. Cveto Uršič, 163–189. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- *Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention* (Convention No. 159). 1983. Dostopno prek: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312304:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312304:NO) (26. februar 2016).
- *Zakon o delovnih razmerjih* (ZDR-1). Ur. l. RS 21/2013. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=112301> (17. maj 2016).
- *Zakon o gospodarskih družbah* (ZGD-1-UPB3). Ur. l. RS 65/2009. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-3036> (15. julij 2016).
- *Zakon o invalidskih organizacijah* (ZInvO). Ur. l. RS 108/2002. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO1460> (17. maj 2016).
- *Zakon o izenačevanju možnosti invalidov* (ZIMI). Ur. l. RS 94/2010. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=100876> (17. maj 2016).
- *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o javnem jamstvenem, preživninskem in invalidskem skladu Republike Slovenije* (ZJSRS-G). Ur. l. RS 39/2016. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=126793#!/Zakon-o-spremembah-in->

dopolnitvah-Zakona-o-javnem-jamstvenem-prezivninskem-in-invalidskem-skladu-Republike-Slovenije-(ZJSRS-G) (12. julij 2016).

- *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2)*. Ur. l. RS 96/2012. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=110802> (21. maj 2016).
- *Zakon o urejanju trga dela (ZUTD)*. Ur. l. RS 100/2013. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=100223> (03. junij 2016).
- *Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD)*. Ur. l. RS 33/2016. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2016-01-1427> (25. junij 2016).
- *Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI-UPB2)*. 2007a. Ur. l. RS 16/2007. Dostopno prek: [https://www.uradni-list.si/1/content?id=78532#!/Zakon-o-zaposlitveni-rehabilitaciji-in-zaposlovanju-invalidov-\(uradno-precisceno-besedilo\)-\(ZZRZI-UPB2\)](https://www.uradni-list.si/1/content?id=78532#!/Zakon-o-zaposlitveni-rehabilitaciji-in-zaposlovanju-invalidov-(uradno-precisceno-besedilo)-(ZZRZI-UPB2)) (23. februar 2016).
- --- 2007b. Ur. l. RS 16/2007. Dostopno prek: [https://www.uradni-list.si/1/content?id=78532#!/Zakon-o-zaposlitveni-rehabilitaciji-in-zaposlovanju-invalidov-\(uradno-precisceno-besedilo\)-\(ZZRZI-UPB2\)](https://www.uradni-list.si/1/content?id=78532#!/Zakon-o-zaposlitveni-rehabilitaciji-in-zaposlovanju-invalidov-(uradno-precisceno-besedilo)-(ZZRZI-UPB2)) (12. julij 2016).
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2015. *Poslovni načrt za leto 2015*. Dostopno prek: [http://www.ess.gov.si/\\_files/6910/poslovni\\_nacrt\\_zavoda\\_RS\\_za\\_zaposlovanje\\_2015.pdf](http://www.ess.gov.si/_files/6910/poslovni_nacrt_zavoda_RS_za_zaposlovanje_2015.pdf) (21. maj 2016).
- --- 2016. *Poslovni načrt za leto 2016*. Dostopno prek: [http://www.ess.gov.si/\\_files/8053/Poslovni\\_nacrt\\_ZRSZ\\_2016.pdf](http://www.ess.gov.si/_files/8053/Poslovni_nacrt_ZRSZ_2016.pdf) (31. maj 2016).

## ***PRILOGA A: Anketa***

Pozdravljeni,

sem Mojca Arih, študentka Sociologije kadrovskega menedžmenta na Fakulteti za družbene vede.

V svojem diplomskem delu obravnavam problematiko zaposlovanja invalidov in učinkovitost finančnih vzpodbud in ukrepov na zaposlovanje invalidov, ki ste jih lahko deležni v primeru zaposlitve brezposelnega invalida.

Za relevantno izdelavo raziskave in čim boljši vpogled v trenutno stanje zaposlovanja invalidov na trgu dela potrebujem vaša osebna mnenja in izkušnje in vas prosim, da izpolnite anketo.

Izpolnjevanje ankete vam bo vzelo približno 3 minute.

Za začetek reševanja ankete kliknite na spodnjo povezavo.

[Za začetek reševanja kliknete TUKAJ](#)

Odgovori so anonimni in bodo uporabljeni zgolj za izdelavo moje diplomske naloge.

Za Vaše sodelovanje se vam vnaprej zahvaljujem ter vam želim lep in uspešen dan.

Lep pozdrav!

**1. Ali ste v zadnjih 5 letih zaposlili invalidno osebo?**

- Da
- Ne

**2. Če DA, kaj je bil razlog, da ste se odločili za zaposlitev invalida?**

- Potreba po kadru
- Izpolnitev obveze iz kvotnega sistema
- Finančna vzpodbuda s strani države
- Altruistični razlogi ( želim pomagati invalidu)
- Drugo \_\_\_\_\_

**3. Če je bil razlog za zaposlitev invalida fin. subvencija, kako bi ocenili vpliv finančne vzpodbude na odločitev o zaposlitvi invalida?**

- Finančna subvencija je vplivala na odločitev v manjši meri
- Fin. vzpodbuda je bila ključna za odločitev o zaposlitvi invalida
- Finančna vzpodbuda ni vplivala na odločitev o zaposlitvi invalida
- Drugo\_\_\_\_\_

**4. Kje ste dobili informacije glede finančnih vzpodbud za zaposlitev invalida?**

- Zavod RS za zaposlovanje
- Invalidski sklad
- ZZZS
- ZPIZ
- Drugo \_\_\_\_\_



**5. Ali menite, da imate o finančnih vzpodbudah dovolj informacij?**

- Da
- Ne
- Ne vem

**6. Kako ocenjujete delo invalida v vašem podjetju?**

- Odlično
- Dobro
- Zadovoljivo
- Ni zadovoljivo
- Drugo \_\_\_\_\_

**7. Ali je bila zaposlitev invalida za vas prava odločitev?**

- Da
- Ne
- Ne vem

**8. Velikost podjetja?**

- Mikro
- Malo
- Srednje
- Veliko

**9. Kakšna je vaša funkcija v podjetju?**

- Lastnik
- Direktor
- Lastnik in direktor
- Kadrovik
- Drugo