

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Sonja Kotnik

Zaposlovanje invalidov v Sloveniji po letu 2006

Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Sonja Kotnik

Mentor:izr. prof. dr. Anton Kramberger

Zaposlovanje invalidov v Sloveniji po letu 2006

Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

Zahvaljujem se mentorju izr. prof. dr. Antonu Krambergerju za strokovne usmeritve pri pisanju diplomskega dela.

Janu, Izi, Galu in Alešu.

Zaposlovanje invalidov v Sloveniji po letu 2006

Diplomska naloga obravnava obstoječe ukrepe, ki so namenjeni ohranjanju zaposlenosti invalidov in njihovemu ponovnemu vključevanju v zaposlitev. Brezposelnost povzroča poleg materialnih težav tudi socialne in čustvene pritiske na posameznika in okolje, v katerem živi. Zaposlitev je temelj socialne varnosti posameznika, saj mu zagotavlja sredstva za preživljanje, vključevanje v družbo in možnost samouresničitve. Analizirala sem različne slovenske in mednarodne dokumente, ki urejajo varstvo invalidov. Osredotočila sem se na Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ki uvaja kvotni sistem zaposlovanja invalidov, katerega namen je delodajalce motivirati k večjemu zaposlovanju invalidov, invalidom pa zagotavljati večje možnosti za zaposlitev. Pozornost sem namenila tudi načinu prenehanja delovnega razmerja invalidom. Do leta 2006 je bil najpogostejši razlog za prenehanje delovnega razmerja invalidom stečaj podjetja, v katerem so bili zaposleni. Od leta 2006 dalje pa lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi invalidu brez ponudbe nove pogodbe, če so za to utemeljeni pogoji. Velik del diplomske naloge je namenjen poklicni in zaposlitveni rehabilitaciji, ki zagotavljata izvajanje tistih aktivnosti, ki omogočajo invalidom, da pridobijo ustrezno zaposlitev, jo ohranijo in v njej napredujejo. Predstavljeni so primeri dobre prakse na področju poklicne in zaposlitvene rehabilitacije.

Ključne besede: brezposelnost, invalid, poklicna rehabilitacija, zaposlitvena rehabilitacija, zaposljivost

Employment of disabled people in Slovenia after 2006

This diploma thesis deals with the existing measures designed to preserve the employment of disabled people and their reintegration into employment. Unemployment leads to physical problems in addition to the social and emotional pressures on people and the environment in which he or she lives. Employment is the cornerstone of social security of the individual, which provides a means of subsistence, integration into society and the possibility of self-realization. I analyzed various Slovene and international documents governing the protection of people with disabilities. I focused on the Act on vocational rehabilitation and employment of disabled people, introducing a quota system of employment of disabled people, which would motivate employers to a higher rate of employing disabled people, and ensured the disabled greater employment opportunities. I also devote attention to the mode of termination of employment of the disabled person. By 2006, the most common reason for termination of employment relationship of people with disabilities was bankruptcy of the company in which they were employed. Since 2006, the employer can terminate the working contract of the disabled person without a new contract offer if the conditions are warranted. A large part of this diploma thesis is for professional and vocational rehabilitation to ensure implementation of those activities that enable people with disabilities to obtain appropriate employment, maintain it and progress in it. Included are examples of good practice in the field of occupational and vocational rehabilitation.

Key words: unemployment, disability, vocational rehabilitation, rehabilitation in employment, employability

KAZALO

1 UVOD	8
1.1 NAMEN, CILJ IN OSNOVNE TEZE	8
1.2 METODE PREUČEVANJA IN STRUKTURA DELA	9
2 OPREDELITEV BREZPOSELNOSTI	11
3 INVALIDI NA TRGU DELA	15
3.1 TRG DELA PRED IN PO VSTOPU SLOVENIJE V EVROPSKO UNIJO	15
3.2 BREZPOSELNI INVALIDI	20
4 PRAVNI OKVIR DRUŽBENE INTEGRACIJE INVALIDOV	22
4.1 SLOVENSKI PRAVNI VIRI.....	22
4.1.1 Opredelitev invalidnosti v Ustavi Republike Slovenije	23
4.1.2 Prepoved diskriminacije pri zaposlovanju - Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)	23
4.1.3 Kategorije invalidnosti - Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ).....	25
4.1.4 Zaposljivost invalidov - Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI).....	26
4.1.5 Regulacija vojne invalidnosti - Zakon o vojnih invalidih in Zakon o posebnih pravicah žrtev v vojni za Slovenijo 1991	26
4.2 MEDNARODNI PRAVNI VIRI.....	27
4.2.1 Mednarodna organizacija dela (ILO)	27
4.2.2 Organizacija Združenih narodov (OZN)	27
4.2.3 Zakonodaja Evropske unije	29
5 SPODBUDE PRI ZAPOSLOVANJU INVALIDOV IN PRIMERI DOBRE PRAKSE	33
5.1 AKCIJSKI PROGRAM ZA INVALIDE 2007–2013	33
5.2 SPODBUDE PO ZAKONU O ZAPOSLOTIVNI REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV	35
5.2.1 Zaposlitvena rehabilitacija.....	35
5.2.2 Zaposlitvene možnosti po končani zaposlitveni rehabilitaciji.....	41
Primer uspešne zaposlitvene rehabilitacije – zaposlitev invalida v podporni zaposlitvi.....	43
Primer uspešne zaposlitvene rehabilitacije – zaposlitev invalida v zaščitni zaposlitvi.....	45

5.3	PRAVICE IZ INVALIDSKEGA ZAVAROVANJA	49
5.3.1	Pravica do invalidske pokojnine.....	49
5.3.2	Pravica do poklicne rehabilitacije.....	49
	Primer uspešne poklicne rehabilitacije	52
5.3.3	Pravica do dela s krajšim delovnim časom od polnega in pravica do delne invalidske pokojnine	52
5.3.4	Pravica do premestitve na drugo delovno mesto	53
5.3.5	Pravica do prilagoditve delovnega mesta	53
5.3.6	Dodatek za pomoč in postrežbo.....	53
5.4	SKLAD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA VZPODBUJANJE ZAPOSOLOVANJA INVALIDOV	54
5.4.1	Kvotni sistem zaposlovanja invalidov	54
5.5	EVROPSKI SOCIALNI SKLAD.....	58
5.6	URESNIČEVANJE PRAVIC INVALIDOV PREKO AKTIVNE POLITIKE ZAPOSOLOVANJA	59
6	PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA INVALIDOM	62
6.1	PRAVNA PODLAGA ZA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOVANJU INVALIDU	62
6.2	KOMISIJA ZA UGOTOVITEV PODLAGE ZA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOVANJU	63
6.3	ZNAČILNOSTI DELODAJALCEV IN INVALIDOV	64
6.3.1	Invalidi, prijavljeni v evidenco brezposelnih oseb na podlagi pozitivnega mnenja Komisije	65
	ZAKLJUČEK	67
	LITERATURA	72

KAZALO SLIK IN TABEL

Kazalo slik

Slika 3.1: Struktura aktivnega prebivalstva v letu 2008	16
Slika 3.2: Gibanje registrirane brezposelnosti od leta 1991 do 2008	17
Slika 3.3: Gibanje števila brezposelnih invalidov v letih 1998 do 2008	20
Slika 3.4: Registrirani brezposelni invalidi po vrstah invalidnosti od leta 1998 do 2008.....	21
Slika 5.1: Postopek obravnave na ZRSZ, po ZZRZI.....	40
Slika 5.2: Shematski prikaz kvotnega sistema zaposlovanja invalidov v Sloveniji	57

Kazalo tabel

Tabela 3.1: Struktura registrirano brezposelnih oseb	18
Tabela 5.1: Pregled števila zavarovancev na poklicni rehabilitaciji	51

1 UVOD

1.1 NAMEN, CILJ IN OSNOVNE TEZE

V slovenski ustavi je pravica do dela in svobode dela opredeljena kot ena temeljnih človekovih pravic. Tako 49. člen Ustave Republike Slovenije govori o svobodi dela, o prosti izbiri dela in da je vsakomur pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto.

Invalidne osebe predstavljajo skupino, ki je zaradi svojih specifičnih značilnosti izpostavljena večjemu tveganju, da postane socialno izključena. Na prvi pogled se zdi, da je to manjšina prebivalstva, vendar Svetovna zdravstvena organizacija ocenjuje, da je skoraj 10 % oziroma 600 milijonov ljudi na svetu invalidnih, med temi pa jih je več kot 60 % starih med 15 in 64 let. Poleg tega je zaskrbljujoč podatek, da je v svetu nezaposlenost invalidov, ki so v aktivnem življenjskem obdobju veliko večja kot med drugim aktivnim prebivalstvom (Vertot 2007, 9).

Zaposlitev je temelj socialne varnosti posameznika, delo pa zagotavlja sredstva za preživljanje, vključevanje v družbo in možnost samouresničitve. Brezposelnost ne povzroča le materialnih težav, temveč tudi socialne in čustvene pritiske na posameznika in na socialno okolje, v katerem živi. To velja tudi za invalide. Invalidi z delom potrjujejo svoje sposobnosti, znanja, interese, veščine, želijo se enakopravno vključevati v družbo. Zaposlovanju invalidov je v zadnjih letih tako v Sloveniji kot tudi v državah Evropske unije namenjeno veliko pozornosti. Ne gre samo za reševanje posameznikovega ekonomskega in socialnega položaja, ampak za širše vprašanje ekonomske in socialne vključenosti. Tudi invalidi lahko koristno prispevajo k narodnemu gospodarstvu, saj njihova zaposlenost zmanjšuje stroške nadomestil za invalidnost.

Področje zaposlovanja invalidov sem izbrala zaradi delovnih izkušenj na področju zaposlitvene rehabilitacije in zaposlovanja invalidov.

V diplomski nalogi bom poskušala ugotoviti strategije za večjo stopnjo zaposlenosti invalidov v slovenski in evropski politiki zaposlovanja. Namen moje diplomske naloge je proučiti obstoječe ukrepe, ki so usmerjeni v ohranjanje zaposlenosti invalidov in k

ponovnemu vključevanju invalidov v zaposlitev. V diplomski nalogi bom obravnavala tri hipoteze:

- Poklicna in zaposlitvena rehabilitacija sta najpomembnejši pravici, ki invalidom omogočata zaposlovanje, ohranjanje zaposlitve in napredovanje v zaposlitvi.
- Država ščiti pravice invalidov z različnimi programi, ukrepi, zakoni, kar jim zagotavlja, da se lažje vključujejo na delovno mesto.
- Stopnja uresničevanja pravic je nižja od pričakovane, ker proti implementaciji deluje vrsta kulturnih in kontekstualnih faktorjev.

1.2 METODE PREUČEVANJA IN STRUKTURA DELA

Za preveritev veljavnosti postavljenih hipotez bom uporabila naslednje metode:

- analiza uradnih statističnih podatkov in metodoloških gradiv,
- primerjalna analiza in interpretacija teoretskih virov, zlasti sociološke, pravne in socialnopolitične literature, ki se nanaša na področje raziskave,
- opazovanje pojava z neposredno udeležbo, analiza zbranih gradiv je predstavljena s primeri dobre prakse.

Na začetku diplomske naloge (poglavje 2 in 3) bom opisala stanje na trgu dela pred in po vstopu Slovenije v Evropsko unijo. Pisala bom o vrstah brezposelnosti in o brezposelnosti invalidov. Statistično bom prikazala strukturo registrirano brezposelnih oseb in gibanje brezposelnosti v zadnjih petnajstih letih.

V nadaljevanju diplomske naloge (poglavje 4) bom predstavila delovnopravno zakonodajo na področju invalidskega varstva v Sloveniji. Predstavila bom tudi mednarodne pravne vire, ki urejajo področje zaposlovanja in socialnega vključevanja invalidov.

V osrednjem poglavju »Spodbude pri zaposlovanju invalidov in primeri dobre prakse« (poglavje 5) bom največ pozornosti namenila poklicni in zaposlitveni rehabilitaciji invalidov. Predstavila bom kvotni sistem zaposlovanja invalidov, ki naj bi delodajalce motiviral k večjemu zaposlovanju invalidov, invalidom pa zagotavljal večje možnosti za zaposlitev. Namen Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov je povečanje vključevanja invalidov v običajno delovno okolje. Invalidov nikakor ne

smemo izenačevati z nezmožnimi za delo, saj so ob zagotovitvi določenih pogojev (npr. ustrezna prilagoditev delovnega mesta) lahko enakovredno zaposleni. Pozornost bom namenila tudi ukrepom in programom aktivne politike zaposlovanja. Invalidi so ciljna skupina, ki se lahko vključujejo v vse aktivnosti in podaktivnosti ukrepov APZ, ki jih izvaja Zavod RS za zaposlovanje; v določene aktivnosti se lahko vključujejo prednostno tudi brez čakalne dobe, ki velja za druge ciljne skupine (npr. javna dela). V nekatere aktivnosti se lahko vključeni dlje časa, kot je omogočeno drugim ciljnim skupinam. Aktivna politika zaposlovanja je v Evropski uniji pomemben del evropske zaposlitvene strategije.

Poglavje »Prenehanje delovnega razmerja invalidom« (poglavje 6) govori o uveljavitvi Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, s katerim se je iztekla praksa absolutnega pravnega varstva invalidov pred prenehanjem delovnega razmerja. Do leta 2006 je bil najpogostejši razlog za prenehanje delovnega razmerja invalidom stečaj podjetja, v katerem so bili zaposleni. Od leta 2006 dalje lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi invalidu brez ponudbe nove pogodbe, če so za to utemeljeni pogoji. Predstavila bom Analizo izvajanja 102.–105. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju v povezavi z ukrepi za spodbujanje zaposlovanja invalidov. Analiza je zajela podatke iz leta 2006 in 2007, opravil jo je Inštitut RS za rehabilitacijo (Fatur in drugi 2008). Predstavila bom značilnosti invalidov, ki so se prijavili v evidenco brezposelnih oseb na podlagi pozitivnega mnenja Komisije, in značilnosti delodajalcev.

V zaključku diplomske naloge bom ovrednotila hipoteze. Predstavila bom ugotovitve, do katerih bom prišla s pomočjo sociološke, pravne in socialnopolitične literature.

2 OPREDELITEV BREZPOSELNOSTI

V tem poglavju bom proučila brezposelnost, predvsem zato, ker je zaposlovanje invalidov v tržnem gospodarstvu zelo velik problem.

Na trgu dela imamo na eni strani delodajalce, to so povpraševalci po delovni sili, in na drugi strani delavce, ki so ponudniki delovne sile. Stičišče krivulje povpraševanja po delovni sili in ponudbe delovne sile predstavlja ceno delovne sile. Na ponudbo delovne sile in na povpraševanje po njej vplivajo različni dejavniki, ki se spreminjajo glede na čas in prostor. Posledica neuravnoteženosti med ponudbo in povpraševanjem na trgu delovne sile je brezposelnost.

V nadaljevanju bom izpostavila predvsem tiste opredelitve brezposelnosti, ki se v Sloveniji najpogosteje uporabljajo. V slovenski in tuji literaturi najdemo veliko različnih definicij brezposelnosti, saj za njeno meritev v različnih časovnih obdobjih in državah ni enakih meril.

Po Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti se v Sloveniji za registrirane brezposelne osebe štejejo osebe, stare vsaj 15 let, ki izpolnjujejo splošne zdravstvene pogoje za delo, so prijavljene na Zavodu RS za zaposlovanje, so pripravljene sprejeti zaposlitev in jo same tudi aktivno iščejo. Poleg tega niso v delovnem razmerju, niso upokojene, niso študenti, dijaki, vajenci ali udeleženci izobraževanja odraslih mlajši od 26 let in niso na prestajanju zaporne kazni, daljše od 6 mesecev. Prav tako niso samozaposlene osebe, lastniki ali solastniki gospodarskih družb ali lastniki, zakupniki, najemniki ali drugi uporabniki kmetijskega ali gozdnega zemljišča z dobičkom iz dejavnosti oz. s katastrskim dohodkom, ki je v preteklem letu presegal zakonsko določeno višino.

V skladu z merili Mednarodne organizacije za delo (ILO) pojem »brezposelni« zajema tiste osebe, ki v poročevalskem tednu niso bile zaposlene ali samozaposlene in niso opravile nikakršnega dela za plačilo ter so v zadnjih štirih tednih aktivno iskale delo in bi ga bile takoj (v dveh tednih) pripravljene sprejeti, če bi ga našle, ali so že našle delo in ga bodo začele opravljati v času po poročevalskem tednu.

Na brezposelnost vplivata:

- *struktura trga dela (zaloge)*; Prosta in zasedena delovna mesta (aktualno in realizirano povpraševanje) predstavljajo zaloge na strani povpraševanja po delovni sili. Zaloge na strani ponudbe delovnih mest sestavljajo zaposleni delavci (realizirana ponudba), iskalci zaposlitve oziroma brezposelni (aktualna ponudba) in osebe, ki niso niti zaposlene niti ne iščejo dela (potencialna ponudba).

- *dinamika trga dela (tokovi med zalogami)*; Tokovi med zalogami spreminjajo velikost zalog. Obseg zaposlenosti se nenehno spreminja (odtoki iz zaposlenosti: odpuščanje, fluktuacija, upokojevanje ...). Odtoki iz zaloge zaposlenih pomenijo sproščanje delovnih mest. Zaloga brezposelnih se napaja iz zaloge zaposlenih, in sicer kot posledica prekinitev delovnih razmerij. Pomemben dotok v zalogo brezposelnih predstavljajo iskalci prve zaposlitve in tisti, ki se ponovno odločijo, da bodo iskali zaposlitev. Brezposelnost predstavlja presežke delovne sile, ki nastopajo na trgu dela in so rezultat prevelike ponudbe, premajhnega povpraševanja ali pa neustreznega delovanja trga (Svetlik 1985, 15–17).

Prosta delovna mesta predstavljajo nerealizirano povpraševanje po delovni sili, ki jih zasedajo iskalci zaposlitve, pri tem pa se spreminja tudi obseg brezposelnosti.

Brezposelnost odseva določene odnose v družbi. Lahko jo opredelimo z ekonomskega, političnega, socialnega in psihološkega vidika. Stopnja brezposelnosti pa nam kaže uspeh makroekonomske politike gospodarstva.

Poznamo več vrst brezposelnosti:

Prostovoljna brezposelnost pomeni, da delavci niso pripravljene delati in izstopijo iz delovnega procesa (Svetlik 1985, 25–30).

Tehnološka brezposelnost nastaja kot posledica novih tehnologij, ki vplivajo na zmanjšanje števila delovnih mest in na spremembe v njihovi strukturi (Svetlik 1985, 30–34).

Odkrito brezposelnost delimo na tri vrste:

1. *Friksijsko brezposelnost* pripisujemo slabemu delovanju trga delovne sile, predvsem slabemu pretoku informacij o prostih delovnih mestih in o iskalcih zaposlitve, zaradi katerih trg delovne sile na spremembe ne reagira dovolj hitro.

2. Brezposelnost zaradi pomanjkanja povpraševanja je povezana s cikličnimi gibanji gospodarstva. Lahko je posledica gospodarske recesije, ki z oživljanjem gospodarske rasti izgine to je *ciklična brezposelnost*. Zaznamo pa jo lahko tudi v času gospodarskega razcveta (brezposelnost zaradi neskladne rasti).
3. Pri *strukturni brezposelnosti* sta ponudba in povpraševanje po delovni sili v neskladju. Delovne sposobnosti iskalcev zaposlitve ne ustrezajo zahtevam prostih delovnih mest. Na drugi strani tudi delovna mesta niso prilagojena sposobnostim ljudi. Strukturna brezposelnost je dolgotrajna, saj se ponudba in povpraševanje po delovni sili počasi in težko prilagajata (Svetlik 1985, 34–37).

Prikrita brezposelnost

Sem uvrščamo posameznike, ki niso zaposleni, niso registrirani brezposelni, ne iščejo dela in se lahko v vsakem trenutku pojavijo med iskalci zaposlitve (Svetlik 1985, 37–39).

»Stopnja brezposelnosti je definirana kot število brezposelnih v % od aktivnega prebivalstva, pri čemer tvori aktivno prebivalstvo število delovno aktivnih in število brezposelnih« (UMAR 2007).

V Sloveniji razlikujemo dve stopnji brezposelnosti:

- *stopnja registrirane brezposelnosti*: primerja število oseb, registriranih pri enotah Zavoda RS za zaposlovanje (registrirano brezposelnih), s številom aktivnih po registrskih virih, ki ga poleg registrirano brezposelnih tvorijo še zaposlene in samozaposlene osebe.

- *stopnja anketne brezposelnosti* se ugotavlja s četrletnimi anketami o delovni sili. Anketa se izvaja skladno z navodili Mednarodne organizacije za delo (ILO) in Statističnega urada Evropske unije (Eurostat) (UMAR 2007).

Stopnja anketne brezposelnosti je mednarodno primerljiva (računa se skladno z mednarodnimi navodili). Računanje stopnje registrirane brezposelnosti je v vsaki državi različno.

Zaposlitev omogoča razvijanje spretnosti in veščin, daje občutek smisla in zagotavlja obvezno aktivnost posameznika. Zaposlitev preprečuje socialno izključenost. Dohodek od dela pa poleg preživetja omogoča tudi možnosti za kvalitetno vključevanje v prostočasne aktivnosti.

Za konec poglavja naj pozornost namenim še različnim stališčem do dela, ki se »razlikujejo zgodovinsko in med različnimi družbami. Različna so tudi znotraj same družbe in so lahko žarišče precejšnjega spora. Različna stališča odsevajo vrednote in

včasih interese tistih, ki jih izražajo. Moderna zahodna stališča o delu se bistveno razlikujejo od stališč v antičnih družbah ali v predindustrijskih družbah« (Haralambos in Holborn 1999, 185–186).

3 INVALIDI NA TRGU DELA

Po opredelitvi pojava brezposelnosti bom v nadaljevanju namenila nekaj besed in številčk še njegovemu opisu. Globalne spremembe, tesni integracijski procesi, delovna sila, ki se stara, sodobna tehnologija ter visoka stopnja brezposelnosti so dejavniki, ki so povzročili, da je v zadnjih letih na ravni Evropske unije prišlo do sprejema nekaterih skupnih usmeritev za hitrejše in bolj koordinirano reguliranje trga dela. Zaposlovanje je postalo prednostna naloga Evropske unije, tudi zaposlovanje invalidov. Smernice politike zaposlovanja so opredeljene v Lizbonski strategiji.

Voditelji vlad držav članic Evropske unije so se na vrhu Evropskega sveta v Lizboni, marca leta 2000, dogovorili o novem strateškem cilju Evropske unije, in sicer do leta 2010 postati najbolj konkurenčno, dinamično ter na znanju temelječe gospodarstvo na svetu. Analize trgov dela kažejo, da je vedno večji razkorak med znanjem in sposobnostmi brezposelnih na eni strani in vedno bolj zahtevnimi delovnimi mesti na drugi strani. Zato so razvojne strategije na trgu dela v EU usmerjene v razvoj človeških virov.

Vzpodbude in reforme na trgu dela imajo cilj zmanjšati brezposelnost. Usmerjene so predvsem k zmanjšanju brezposelnosti med mladimi, dolgotrajno brezposelnimi osebami, starejšimi in invalidi.

Kaj pa je trg dela? Jensen ga opredeljuje kot »osrednjo institucijo v moderni družbi v kateri prek nje lastnih mehanizmov potekajo procesi izoblikovanja interakcij ter uravnavanja ponudbe in povpraševanja po delovni sili« (Jensen v Ignjatović 2002, 3).

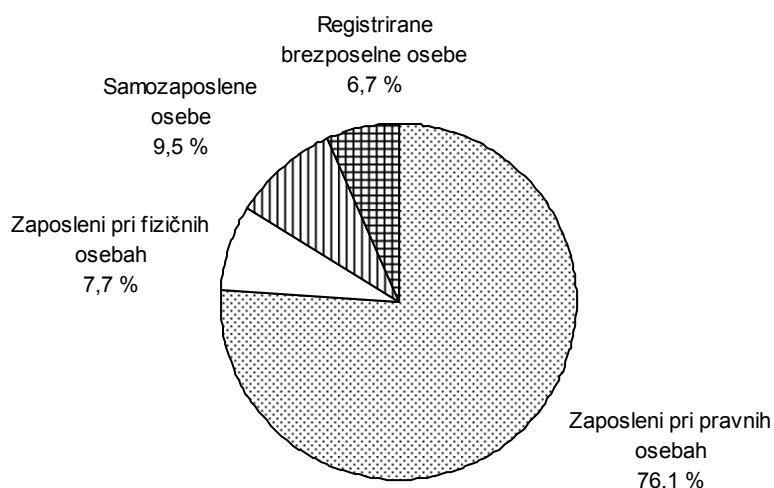
3.1 TRG DELA PRED IN PO VSTOPU SLOVENIJE V EVROPSKO UNIJO

Ob osamosvojitvi je Slovenija izgubila tretjino prodajnega trga v državah bivše Jugoslavije. Prehod iz socialističnega v kapitalistično gospodarstvo je v veliki meri spremenil strukturo zaposlenosti. Iz relativno polne zaposlenosti smo zaradi

pomanjkanja delovnih mest in strukturnih sprememb prišli do znatnega povečanja brezposelnosti.

Konec leta 2008 je bilo po podatkih ZRSR v Sloveniji 66.239 brezposelnih oseb, 880.252 oseb pa je bilo delovno aktivnih. Med temi je bilo 790.231 oseb zaposlenih pri pravnih ali fizičnih osebah, 90.021 oseb pa je bilo samozaposlenih. Za lažjo predstavo si oglejmo spodnjo sliko, ki prikazuje strukturo aktivnega prebivalstva v letu 2008.

Slika 3.1: Struktura aktivnega prebivalstva v letu 2008

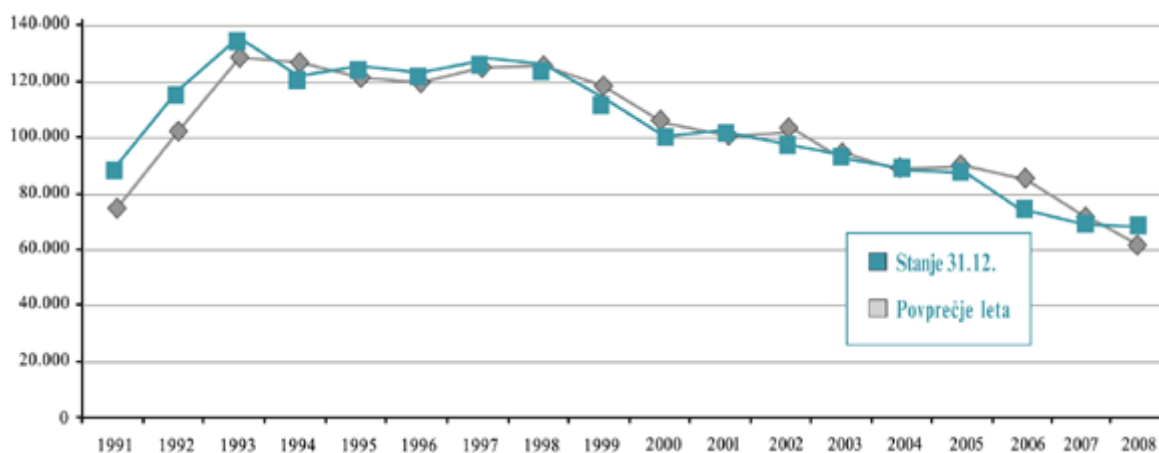


Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2009b).

S slike 3.1 je razvidno, da je 6,7 % registrirano brezposelnih oseb, 9,5 % je samozaposlenih, zaposlenih pri fizičnih osebah je 7,7 %, največji delež pa je zaposlenih pri pravnih osebah, in sicer 76,1 %.

Iz statističnih podatkov ZRSZ o trgu dela lahko razberemo, da je v kmetijskih dejavnostih decembra 2008 delalo 4,6 % delovno aktivnega prebivalstva, v nekmetijskih 37,0 %, v storitvenih pa 58,4 % delovno aktivnega prebivalstva. Razvidno je tudi, da je največ delovno aktivnega prebivalstva delalo v predelovalnih dejavnostih, najmanj pa na področju ribištva. Največji delež aktivnega prebivalstva je bil v letu 2008 v Ljubljani, kjer je bilo 34,3 % delovno aktivnih prebivalcev, najmanj pa v Trbovljah, kjer je bilo 2,1 % delovno aktivnega prebivalstva

Slika 3.2: Gibanje registrirane brezposelnosti od leta 1991 do 2008



Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2009b).

S slike 3.2 lahko vidimo gibanje registrirane brezposelnosti od leta 1991 do 2008. Po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje je bilo maja 2004 (pred vstopom v Evropsko unijo) v Sloveniji v povprečju registriranih 781.354 delovno aktivnih prebivalcev. Slabše makroekonomske razmere so vplivale na brezposelnost in prizadele tekstilno, obutveno, usnjarsko, lesno in gradbeno dejavnost. Leta 2004 je bilo povprečno število registriranih brezposelnih oseb 92.826, povprečna stopnja registrirane brezposelnosti pa je znašala 10,3 %.

V letu 2008 se je nadaljevalo upadanje brezposelnosti, vendar so se ob koncu leta že kazali prvi znaki gospodarske krize, zato se je število registriranih brezposelnih oseb zmanjšalo manj kot v preteklih letih. V povprečju je bilo v letu 2008 v Sloveniji 63.216 registriranih brezposelnih oseb, kar je za 11,4 % manj kot v letu 2007, ko je bilo 71.336 registriranih brezposelnih oseb. Ob koncu leta 2008 je bilo pri Zavodu prijavljenih 66.239 oseb. Stopnja registrirane brezposelnosti se je v primerjavi z letom 2007 zmanjšala za eno odstotno točko in je bila 6,7 %. V letu 2009 se je znatno povečalo število registriranih brezposelnih oseb, in sicer je bilo konec decembra 2009 v Sloveniji 96.672 registriranih brezposelnih oseb, kar je za 45,9 % več kot v enakem obdobju leta 2008.

Podatki Zavoda RS za zaposlovanje za leto 2008 kažejo, da je več brezposelnih žensk kot moških. Velik delež brezposelnih je starih 50 let in več, skoraj polovica

brezposelnih je brez strokovne izobrazbe. V Sloveniji skoraj četrtino vseh brezposelnih predstavljajo mladi (iskalci prve zaposlitve in mladi do 26 let). Zaskrbljujoč je visok delež invalidov med brezposelnimi.

Podatki v tabeli 3.1 za obdobje od leta 1995 do 2008 prikazujejo spreminjanje strukture registrirano brezposelnih.

Tabela 3.1: Struktura registrirano brezposelnih oseb

Leto	Povprečno število registriranih brezposelnih oseb	Delež posameznih kategorij v letih od 1995 do 2008 (v %)					
		Stari do 26 let	Iščeje prvo zaposlitev	Ženske	Brezposelni nad 1 leto	Brez strokovne izobrazbe	Stari 50 let in več
1995	121.483	32,2	19,7	46,7	61,9	46,6	12,0
1996	119.799	31,4	19,4	48,1	56,1	47,0	14,1
1997	125.189	29,1	18,3	48,8	57,4	47,1	16,4
1998	126.080	26,3	18,1	49,9	61,7	46,9	20,7
1999	118.951	25,8	18,7	50,6	63,7	47,5	23,8
2000	106.601	23,4	17,9	50,7	62,9	47,2	27,3
2001	101.857	24,1	18,8	50,8	58,9	47,0	27,0
2002	102.635	24,0	19,6	51,2	54,4	47,0	25,4
2003	97.674	26,1	23,2	52,8	48,6	44,2	21,4
2004	92.826	26,2	25,2	53,1	46,2	41,6	21,0
2005	91.889	24,2	24,3	53,8	47,3	40,8	22,7
2006	85.836	21,2	22,3	54,8	48,8	39,3	25,4
2007	71.336	16,7	19,4	54,9	51,2	39,3	31,1
2008	63.216	14,4	16,9	52,8	51,1	40,1	34,7

Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2009b).

Delež brezposelnih žensk in oseb starih več kot 50 let, se je v zadnjih trinajstih letih povečal. Predvsem se je povečal delež starejših od 50 let, kar gre pripisati spremenjeni zakonodaji na področju upokojevanja. Deleža dolgotrajno brezposelnih oseb in oseb brez strokovne izobrazbe padata, vendar sta še vedno visoka.

»Zaradi primerljivosti brezposelnosti z drugimi državami velja omeniti, da je stopnja anketne brezposelnosti (preračunana po metodologiji Eurostata) v letu 2008 v Sloveniji znašala 4,4 %. V Evropski uniji (EU–27) je bila stopnja brezposelnosti 7,0 %, kar pomeni, da je bila stopnja slovenske anketne brezposelnosti nižja od evropskega povprečja« (Zavod RS za zaposlovanje 2009b). Delež mlajših od 26 let se je zmanjšal, prav tako tudi delež iskalcev prve zaposlitve.

Ob koncu oktobra 2009 je bilo po podatkih ZRSZ 94.591 brezposelnih oseb, kar je 7 % več kot septembra 2009. V primerjavi z decembrom 2008 je bila brezposelnost v letu 2009 večja za 42,8 %, v primerjavi z oktobrom 2008 pa je bilo brezposelnih več za 51,1 %. Do znatnega povečanja števila brezposelnih je prišlo zaradi gospodarske in finančne krize, ki se je začela konec leta 2008, v letu 2009 pa se nadaljuje. V prvih 10-ih mesecih leta 2009 se je brezposelnost najbolj povečala na področju Območne službe ZRSZ (v nadaljevanju: OS) Nova Gorica, in sicer za 65,5 %, najmanj pa je porasla na OS Maribor, in sicer za 30,6 %. Velik porast brezposelnosti je tudi na OS Ljubljana, in sicer se je brezposelnost povečala za 52,7 %.

Na strukturo brezposelnosti v letu 2009, vse od začetka gospodarske krize, vpliva obsežnejše prijavljanje presežnih delavcev in stečajnikov ter tistih, ki jim je prenehala zaposlitev za določen čas, v septembru in oktobru 2009 pa tudi večji priliv iskalcev prve zaposlitve. V letu 2009 so se povečali deleži brezposelnih moških, brezposelnih, starih manj kot 50 let, brezposelnih trajno presežnih delavcev in brezposelnih zaradi stečaja.

V Sloveniji ostaja problematična struktura brezposelnosti, trg dela se sooča predvsem z naslednjimi težavami: dolgotrajna brezposelnost, nizka izobrazbena struktura, visoka stopnja brezposelnosti med mladimi, naraščajoče število brezposelnih oseb z višjo in visoko izobrazbo, regionalno in lokalno neskladje v brezposelnosti, majhna mobilnost delovne sile, velik delež invalidov in nizek delež starejših na trgu dela.

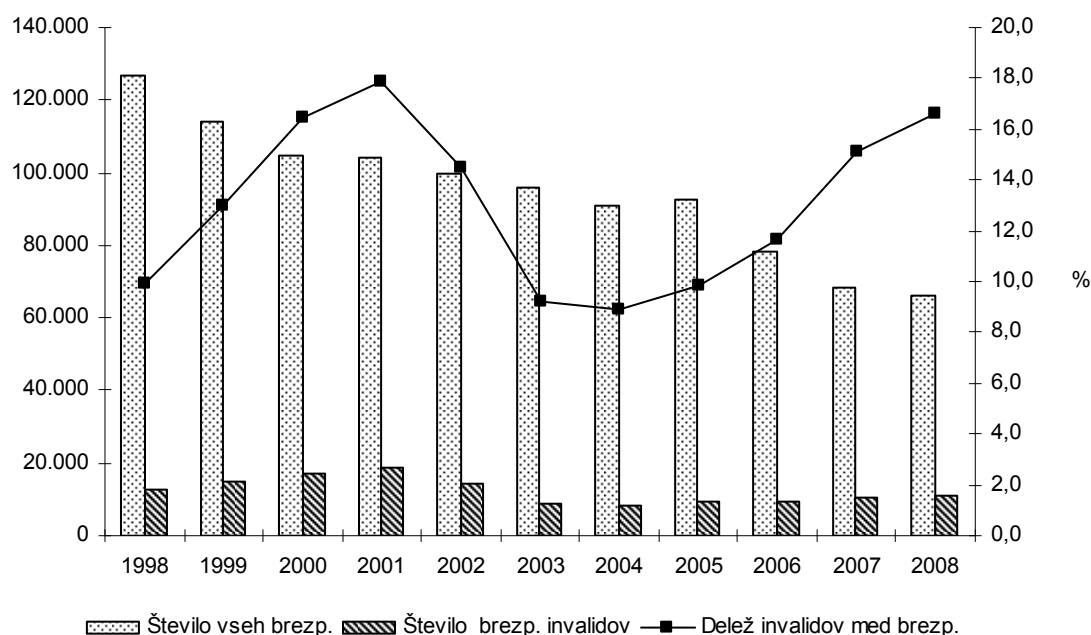
Kot značilnost slovenskega trga dela lahko izpostavimo velika strukturalna neskladja, ki se kažejo zlasti v vrsti in zahtevnosti del na eni strani ter razpoložljivih znanjih in sposobnostih na drugi strani in tudi v regionalnih neskladjih. Politika zaposlovanja naj bi problem dolgotrajne brezposelnosti razreševala s povečevanjem njihove zaposljivosti, s pospeševanjem prožnih oblik zaposlovanja in tudi z upoštevanjem novih oblik dela in zaposlovanja kot podlage za zagotavljanje socialne varnosti. Pomanjkanje delovnih mest naj bi odpravili zlasti z ugodnejšo gospodarsko rastjo. Politika naj bi intervenirala predvsem v smeri spodbujanja podjetništva in kreiranja delovnih mest na področju socialne ekonomije: javnih storitev, neprofitnih organizacij, ekologije in podobno (Svetlik in drugi 2007, 1–9).

3.2 BREZPOSELNI INVALIDI

Glede na visok delež invalidov med brezposelnimi si poglejmo naslednjo sliko, ki prikazuje gibanje števila brezposelnih invalidov v letih od 1998 do 2008.

Iz podatkov ZRSR je razvidno, da je bilo po letu 1996 na ZRSZ najmanj prijavljenih brezposelnih invalidov leta 2004, in sicer 8.052 invalidov, od tega je bilo 74,7 % delovnih invalidov. Stopnja invalidov med brezposelnimi je leta 2004 znašala 8,9 %, kar je za 9 % manj kot leta 2001, ko je bil delež invalidov med brezposelnimi 17,9 %.

Slika 3.3: Gibanje števila brezposelnih invalidov v letih od 1998 do 2008 (na dan 31.12.)



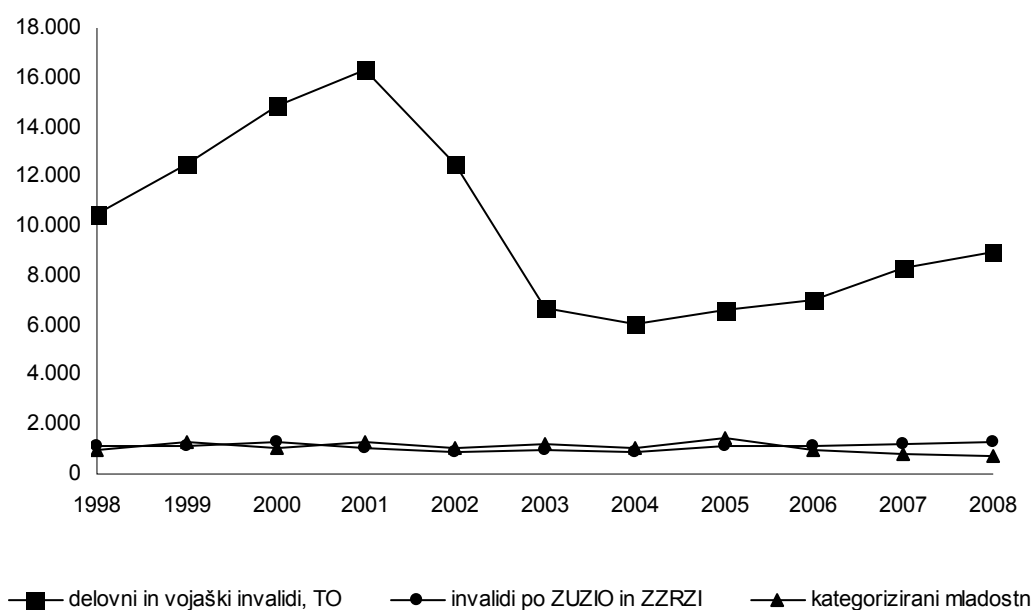
Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2009b).

Od leta 1998 do 2001 je naraščalo število brezposelnih invalidov. Leta 2001 je bilo po podatkih ZRSZ prijavljenih 18.684 brezposelnih invalidov, kar je največ v zadnjih 10-ih letih. Veliko število brezposelnih invalidov gre prepisati velikemu številu stečajev na področju predelovalne industrije. Po letu 2001 je število brezposelnih invalidov padalo, najmanj jih je bilo leta 2004, ko je bilo po podatkih ZRSZ prijavljenih 8.051

brezposelnih invalidov. Po letu 2005 pa je prišlo do ponovnega naraščanja števila brezposelnih invalidov. V obdobju od 2006 do 2008 se je zmanjšalo število vseh brezposelnih oseb, povečal pa se je delež invalidov.

Konec leta 2008 je bilo v Sloveniji 11.025 brezposelnih invalidov. Delež invalidov med brezposelnimi je bil konec leta 2008 16,6 %, kar je največ v zadnjih petih letih. Največje število brezposelnih invalidov je bilo na Območni službi Ljubljana, in sicer jih je bilo prijavljenih 2.273. Najnižje število je bilo na Območni službi Trbovlje, kjer je bilo prijavljenih 256 brezposelnih invalidov. Do povečanega deleža invalidov med brezposelnimi v tem obdobju je prišlo zaradi spremenjene zakonodaje, ki omogoča odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu brez ponudbe nove pogodbe.

Slika 3.4: Registrirani brezposelni invalidi po vrstah invalidnosti od leta 1998 do 2008



Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2009b).

Po podatkih ZRSZ je bil leta 2001 med brezposelnimi invalidi delež delovnih invalidov 87,2 %. Leta 2008 je delež le teh med brezposelnimi invalidi znašal 75,3 %. V zadnjih 10-ih letih je bil delež delovnih invalidov med brezposelnimi invalidi v povprečju okoli 80 %.

4 PRAVNI OKVIR DRUŽBENE INTEGRACIJE INVALIDOV

V nadaljevanju se bom osredotočila na delovnopravno zakonodajo na področju invalidskega varstva v Sloveniji, predstavila bom tudi nekatere mednarodne dokumente, ki urejajo področje zaposlovanja in socialnega vključevanja invalidov.

Cilj dolgoročne strategije Evropske unije za invalidnost, katere namen je invalidnim osebam omogočiti uresničevanje pravice do dostojanstva, enakega obravnavanja, samostojnega življenja in sodelovanja v družbi, je zagotavljanje enakih možnosti. Ukrepi, ki jih je sprejela Evropska unija, pa krepijo skupne ekonomske in socialne vrednote EU tako, da invalidnim osebam omogočajo razvoj njihovih sposobnosti in sodelovanje v družbi in gospodarstvu (Vertot 2007, 4).

»Kljub dejavnosti vlad in organizacij na področju invalidnosti se invalidi pri vključevanju v družbo kot njeni enakopravni člani še vedno spopadajo s številnimi ovirami. Pogoste so kršitve človekovih pravic invalidov po svetu na raznih področjih: v izobraževanju, pri zaposlovanju, glede socialne varnosti in zdravja« (Vertot 2007, 4).

Za učinkovito politiko vključevanja invalidov v družbo je potrebno poskrbeti predvsem za zagotavljanje zaposlovanja, ki pomeni ekonomsko samostojnost, socialno varnost in je glavni pogoj za samostojno življenje invalidov. V Sloveniji nekateri pravni akti, ki so jih sprejele mednarodne organizacije, niso pravno obvezujoči, predstavljajo le t.i. moralno obvezo, na kateri je smiselno graditi z namenom zagotavljanja enakih možnosti za vse ljudi.

4.1 SLOVENSKI PRAVNI VIRI

V nadaljevanju bom predstavila nekatere dokumente in zakone, katerih osnovni namen je izenačevati možnosti invalidov za njihovo polno udeležbo v družbenem, gospodarskem, izobraževalnem in političnem življenju. Gre za zakone, ki zagotavljajo formalno enakopravnost z ustvarjanjem možnosti za njihovo enakopravno vključevanje v družbo. Za zaposlovanje invalidov velja splošna ureditev na področjih delovnih razmerij, pokojninskega in invalidskega zavarovanja, varnosti in zdravja pri delu, zaposlovanja in zavarovanja za primer brezposelnosti.

Pomembnejši predpisi, ki urejajo področje usposabljanja in zaposlovanja invalidov, so:

- Ustava Republike Slovenije,
- Zakon o delovnih razmerjih,
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju,
- Zakon o vojnih invalidih in Zakon o posebnih pravicah žrtev v vojni za Slovenijo 1991,
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju,
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.

4.1.1 Opredelitev invalidnosti v Ustavi Republike Slovenije

Ustava Republike Slovenije je temeljni interni pravni vir. Država Slovenija se je v tem temeljnem pravnem viru opredelila za pravno in socialno državo.

V slovenski Ustavi je pravica do dela in svobode dela opredeljena kot ena temeljnih človekovih pravic. Za invalide je pomemben 14. člen Ustave, ki zagotavlja, da so v Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično in drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katerokoli drugo osebno okoliščino.

Ustava Republike Slovenije s tem izrecno poudarja pravico do enakosti invalidov pred zakonom oziroma da ne sme biti nihče zapostavljen zaradi invalidnosti. V 49. členu zapisano Načelo pravice do dela in svobode dela vključuje prosto izbiro zaposlitve, enako dostopnost delovnega mesta vsakomur pod enakimi pogoji in prepoved prisilnega dela. Ustava Republike Slovenije v 52. členu določa, da je delo dostopno vsakomur pod enakimi pogoji, kar pomeni, da imajo invalidi pravico do enakovredne obravnave na trgu dela. Ustava ne jamči pravice do dela, obvezuje pa državo, da ustvarja možnosti za zaposlovanje in delo ter zagotavlja njuno zakonsko varstvo.

4.1.2 Prepoved diskriminacije pri zaposlovanju - Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)

Ena najpomembnejših pravic tega zakona za invalide je prepoved diskriminacije. Invalidnost je določena kot ena izmed tistih osebnih okoliščin, zaradi katerih delodajalec iskalca zaposlitve pri zaposlovanju ali delavca v času trajanja delovnega

razmerja ali ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi, ne sme postavljati v neenakopraven položaj.

Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju: ZDR) ureja delovna razmerja delavcev Republike Slovenije. Cilji ZDR so: vključevanje delavcev v delovni proces, zagotavljanje usklajenega poteka delovnega procesa, preprečevanje brezposelnosti. ZDR upošteva pravico delavcev do svobode dela in varuje interese delavcev v delovnem razmerju.

V zvezi s sposobnostjo osebe za sklenitev pogodbe o zaposlitvi in z izpolnjevanjem pogojev za sklenitev pogodbe o zaposlitvi, se šteje, da ima invalid, ki je usposobljen za določena dela, zdravstveno zmožnost za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za ta dela. Gre za poklicno rehabilitacijo ali usposobitev po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, zaposlitveno rehabilitacijo po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov in za rehabilitacijo po predpisih, ki urejajo pravice vojnih invalidov.

Po ZDR imajo delovni invalidi po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, s pravico do krajšega delovnega časa, pravico iz socialnega zavarovanja in druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja kot delavci, ki delajo polni delovni čas.

Med drugimi osebnimi okoliščinami se kot neutemeljen razlog za redno odpoved izrecno šteje tudi invalidnost, razen če gre za poslovni, krivdni razlog ali razlog nesposobnosti. Tu pa je treba upoštevati določbe iz Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanja invalidov in Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ki dodatno na poseben način urejajo redno odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu iz razloga nesposobnosti, in način zagotovitve drugega ustreznega dela v primeru poslovnih razlogov oziroma delovnemu invalidu zaradi invalidnosti II. in III. kategorije. Prav tako invalidi sodijo v posebno skupino delavcev (starejši, predstavniki delavcev, starši), ki imajo posebno varstvo pred odpovedjo.

Delavcem s statusom invalida delodajalec ne sme naložiti dela prek polnega delovnega časa, pripada jim tudi povečan letni dopust za najmanj tri dni. ZDR načeloma zavezuje delodajalce, da zagotavljajo posebno varstvo invalidov pri zaposlovanju, usposabljanju

ali preusposabljanju, vse skladno s predpisi Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju in Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov.

4.1.3 Kategorije invalidnosti - Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ)

S tem zakonom se ureja sistem obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja na podlagi medgeneracijske solidarnosti. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju zagotavlja določene pravice: ob starosti, zmanjšanju ali izgubi delovne zmožnosti, smrti, telesni okvari, potrebi po stalni pomoči in postrežbi.

Invalidnost je v 60. členu Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (v nadaljevanju: ZPIZ) 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. Spremembe v zdravstvenem stanju so lahko posledica poškodbe pri delu, izven dela, poklicne bolezni ali bolezni.

Invalidnost se po ZPIZ razvršča v naslednje kategorije:

- I. kategorija: zavarovanec ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela oziroma je pri njem podana poklicna invalidnost.
- II. kategorija: zavarovančeva delovna zmožnost za opravljanje svojega poklica je zmanjšana za 50 % ali več. Ta zavarovanec pridobi pravico do poklicne rehabilitacije. Dodatna pogoja sta, da na dan nastanka invalidnosti še ni dopolnil 50 let starosti in da se glede na preostalo delovno zmožnost lahko usposobi za drugo delo, ki ga bo opravljal poln delovni čas.
- III. kategorija: zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic je zmanjšana za manj kot 50 %. Zavarovanec lahko opravlja določeno delo vsaj s polovico polnega delovnega časa. III. kategorija je podana tudi, če zavarovanec še lahko dela v svojem poklicu v polnem delovnem času na drugem delovnem mestu.

Vzroki za nastanek invalidnosti so lahko: poklicni (poškodba pri delu in poklicne bolezni) in nepoklicni (bolezen in poškodba zunaj dela). Pogoji za pridobitev pravic pri poklicnih vzrokih so milejši, odmera dajatev pa ugodnejša.

4.1.4 Zaposljivost invalidov - Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI)

ZZRZI definira pojem invalid oziroma invalidka kot osebo, pri kateri so z odločbo pristojnega organa ugotovljene trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni, in ima zato bistveno manjše možnosti, da se zaposli ali ohrani zaposlitev oziroma v zaposlitvi napreduje. Status invalida po ZZRZI lahko pridobi:

- oseba, ki je stara več kot 15 let in ne več, kot je po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju pogoj za pridobitev pokojnine za najnižjo zavarovalno dobo;
- oseba, ki ni pridobila statusa invalida po drugih predpisih oziroma nima z odločbo pristojnega organa ugotovljenih trajnih posledic telesne ali duševne okvare ali bolezni ter ima zato bistveno manjše možnosti, da se zaposli ali ohrani zaposlitev;
- oseba, ki izpolnjuje merila za pridobitev statusa invalida, ki so določena z ZZRZI.

Zakon določa merila, s katerimi lahko status invalida pridobijo:

- osebe, ki imajo ugotovljene trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni,
- ki imajo težave pri dejavnostih, ki vplivajo na njihovo zaposljivost,
- osebe, ki imajo brez prilagoditev ovire za vključevanje v delovno okolje.

ZZRZI uveljavlja model invalidnosti, katerega osnove niso diagnoze posameznika, ampak druge, psihosocialne potrebe invalida zaradi njegove invalidnosti.

4.1.5 Regulacija vojne invalidnosti - Zakon o vojnih invalidih in Zakon o posebnih pravicah žrtev v vojni za Slovenijo 1991

Po tem zakonu imajo vojni invalidi naslednje pravice: invalidnina, dodatek za posebno invalidnost, invalidski dodatek, povračilo prispevkov za socialno zavarovanje, zdravstveno varstvo, rehabilitacijo ter prilagoditev prostorov, tehnične opreme in delovnega mesta.

S poklicno rehabilitacijo se vojni invalid lahko usposobi za prejšnji ali kak drug primeren poklic, pridobi strokovno izobrazbo za poklic ali izpopolni že doseženo

strokovno izobrazbo. Pravico pridobi vojni invalid le, če glede na invalidnost, splošno zdravstveno stanje, splošno in strokovno izobrazbo, starost, možnost zaposlitve in druge okoliščine izpolnjuje pogoje za uspešno rehabilitacijo.

4.2 MEDNARODNI PRAVNI VIRI

Pri mednarodnih pravnih virih socialne varnosti ločimo univerzalne akte (deklaracije in pakti OZN, konvencije in priporočila Mednarodne organizacije dela ter akte, sprejete v okviru Svetovne zdravstvene organizacije), regionalne, ki veljajo na področju posameznih regij, večstranske ali multilateralne, ki jih sprejme več držav, in dvostranske ali bilateralne vire socialne varnosti. Temelji omenjenih virov temeljijo na dveh predpostavkah, in sicer: določiti minimalne socialne pravice oziroma standarde, temeljne pogoje za nastanek pravic in minimalni obseg dajatev ter ustvariti pogoje za koordinacijo, harmonizacijo in približevanje sistemov socialnih pravic (Novak in Cvetko 2005, 41).

V nadaljevanju so predstavljeni izbrani dokumenti mednarodnih organizacij na področju zaposlovanja, usposabljanja in rehabilitacije invalidnih oseb. Izbor predstavljenih dokumentov je narejen glede na pomembnost vpliva na spreminjanje slovenske zakonodaje na področju zaposlovanja in usposabljanja invalidov.

4.2.1 Mednarodna organizacija dela (ILO)

Mednarodna organizacija dela (v nadaljevanju: ILO) je specializirana agencija Organizacije združenih narodov. Namen ILO je uveljavljanje socialne pravičnosti in mednarodno priznanih človekovih in delovnih pravic. ILO postavlja mednarodne delovne standarde v obliki konvencij in priporočil, ki predstavljajo minimalne standarde osnovnih delovnih pravic, kot so svoboda združevanja, pravica do organiziranja, pogajanja za sklenitev kolektivnih pogodb, odprava prisilnega dela, enake možnosti in enaka obravnava ter ostali standardi, ki uravnavajo pogoje, povezane z različnimi vidiki področja dela (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2009č).

Temeljni dokument ILO s področja zaposlovanja invalidov je Konvencija št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Konvencija je pomembna, ker definira namen poklicne rehabilitacije v smislu zagotavljanja možnosti invalidu, da si zagotovi ustrezno zaposlitev, jo obdrži in v njej tudi napreduje, ter da se na ta način prispeva k njegovi integraciji oziroma reintegraciji v družbo. Konvencija poudarja, da naj bi bili ukrepi poklicne rehabilitacije dosegljivi vsem invalidom in da politika usposabljanja in zaposlovanja invalidov, kot jo s to konvencijo opredeljuje ILO, temelji na načelu enakih možnosti, saj se posebni ukrepi, katerih namen je, da se doseže dejanska enakost možnosti in obravnavanja invalidnih in drugih delavcev, ne smejo šteti za diskriminacijo drugih delavcev (Uršič 2004, 12).

4.2.2 Organizacija Združenih narodov (OZN)

Organizacija združenih narodov (v nadaljevanju: OZN) je bila ustanovljena leta 1945, je najpomembnejša mednarodna vladna organizacija. Posega na področje reševanja političnih sporov, na ekonomski razvoj, človekove pravice, humanitarne dejavnosti in razvoj mednarodnega prava.

Združeni narodi namenjajo pri svojem delovanju posebno pozornost vprašanjem, povezanim z invalidnostjo. Temeljno načelo pri tem je koncept človekovih pravic, povezanih z načelom nediskriminacije. Načela, povezana s sodobnimi smernicami na področju oblikovanja politik za invalide, so zapisana v ključnih dokumentih OZN. Najprej so prisotna v obliki neobvezujočih dokumentov, kot so: programi, usmeritve in deklaracije - npr. Standardna pravila za izenačevanje možnosti invalidov, Svetovni program delovanja v korist invalidov, Deklaracija o pravicah duševno prizadetih oseb, Deklaracija o pravicah invalidov in Talinske usmeritve za razvoj človeških virov invalidov. Posamezne skupine ljudi, kot so: ženske, otroci, begunci in tudi invalidi, so v praksi obravnavane bistveno slabše kot druge skupine, zato so za varovanje in promoviranje človekovih pravic teh skupin potrebne mednarodne konvencije. S sprejetjem konvencije o pravicah invalidov, ki jo je Generalna skupščina OZN sprejela leta 2006, pa je koncept politike invalidnosti postavljen v pravni okvir obveznosti držav, ki so konvencijo podpisale in ratificirale (Tabaj 2009, 41).

»Slovenija je konvencijo podpisala leta 2007. Dne 2.5.2008 pa je Državni zbor sprejel Zakon o ratifikaciji Konvencije OZN o pravicah invalidov« (MKPI 2008). Namen konvencije je spodbujati, varovati in zagotavljati invalidom polno in enakovredno uživanje človekovih pravic in spodbujati spoštovanje njihovega dostojanstva. Konvencija pomeni tudi premik od medicinskega modela razumevanja invalidnosti k socialnopolitičnemu, to pomeni na področje človekovih pravic.

»Konvencija o pravicah invalidov v 1. členu navaja naslednjo definicijo invalidnosti: Invalidi so ljudje z dolgotrajnimi telesnimi, duševnimi, intelektualnimi ali senzoričnimi okvarami, ki jih v povezavi z različnimi ovirami lahko omejujejo, da bi enako kot drugi polno in učinkovito sodelovali v družbi« (Uršič in Batič 2008, 7) .

Definicija »diskriminacija zaradi invalidnosti« je zapisana v 2. členu Konvencije in pomeni vsako razlikovanje, izključitev ali omejevanje zaradi invalidnosti z namenom ali s posledico zmanjšanja ali izničenja enakopravnega priznavanja, uživanja ali uveljavljanja vseh človekovih pravic in temeljnih svoboščin na političnem, ekonomskem, socialnem, kulturnem, civilnem ali na drugem področju.

Področje habilitacije in rehabilitacije je urejeno v 26. členu. Države pogodbenice so zavezane k sprejetju učinkovitih in ustreznih ukrepov, s katerimi invalidom, tudi z medsebojno pomočjo, omogočajo doseganje in ohranjanje največje mogoče samostojnosti in polne telesne, duševne, socialne in poklicne sposobnosti ter polno vključevanje na vseh življenjskih področjih. Smernice po Konvenciji Združenih narodov na področju rehabilitacije priporočajo:

- Spodbujanje k čim večjemu vključevanju invalidov v programe rehabilitacije,

- da ukrepi rehabilitacije temeljijo na čim zgodnejšem vključevanju invalidov,
- da ukrepi rehabilitacije temeljijo na multidisciplinarni presoji potreb in zmožnosti vsakega posameznika.
- da morajo biti pripomočki in tehnologije za rehabilitacijo dostopni invalidom.

Področje dela in zaposlovanja je urejeno v 27. členu Konvencije. Države pogodbenice priznavajo enako kot drugim tudi invalidom pravico do dela, 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. Države pogodbenice varujejo in spodbujajo uresničevanje pravice do dela tudi tistim, pri katerih nastane invalidnost med trajanjem zaposlitve, tako da sprejemajo ustrezne, tudi zakonodajne ukrepe. Smernice po Konvenciji Združenih narodov na področju zaposlovanja in dela priporočajo:

- zagotoviti nediskriminacijo pri zaposlovanju, vključno s pogoji za iskanje, najemanje in za zaposlovanje, ohranjanje zaposlitve, napredovanje ter varno in zdravo delo in delovne razmere;
- zagotoviti uresničevanje delavskih in sindikalnih pravic;
- pravico do enakih možnosti in enakega plačila za enakovredno delo;
- zagotoviti varstvo pred nadlegovanjem zaradi invalidnosti in do poprave krivic;
- spodbuditi vrnitev invalidov na delovna mesta;
- zagotoviti primerno prilagoditev na delovnem mestu;
- spodbuditi napredovanje invalidov;
- ohraniti delovna mesta za invalide po nastanku invalidnosti.

Države, ki so podpisale Konvencijo o pravicah invalidov, so zavezane, da sprejemajo ukrepe, ki promovirajo človekove pravice invalidov in uresničujejo ekonomske, socialne in kulturne pravice.

4.2.3 Zakonodaja Evropske unije

Evropska unija je v preteklosti sprejela vrsto »neobvezujočih« predpisov (v obliki priporočil, zaključkov, akcijskih programov, smernic ...), ki naj bi vzpodbudili države članice, da bi analizirale veljavno zakonodajo na področju usposabljanja in zaposlovanja invalidov in sprejele nove ukrepe, ki bi bili napisani v duhu sodobnih razumevanj invalidnosti. Izkušnje na tem področju pa so pokazale, da je bil oziroma je učinek neobvezujočih nadnacionalnih instrumentov na socialnem področju, v katerega lahko prištevamo tudi usposabljanje in zaposlovanje, zanemarljiv (Uršič 2004, 13).

V preteklosti se je politika odzivala na invalidnost predvsem z dodeljevanjem socialnih nadomestil in z vzpodbujanjem dobrodelnosti. Ustanavljale so se specializirane ustanove in organizirali so se posebni programi. Ti ukrepi so povzročili še večjo odrinjenost invalidov in občutek večje diskriminacije. Zato politika, programi in ukrepi danes temeljijo na ideji spoštovanja pravic do enakih možnosti in obravnave ter vključevanja čim večjega števila invalidov na običajni trg dela. Cilj strategij Evropske unije je ustvariti spoštovanje in vključenost vseh ljudi ter skupin pod enakimi pogoji brez diskriminacije (Jerman 2005, 26–27).

Cilj dolgoročne strategije Evropske unije je zagotavljanje enakih možnosti za invalide. Njen namen je invalidom omogočiti uresničevanje pravic do dostojanstva, enake obravnave, samostojnega življenja in sodelovanja v družbi. Ukrepi, ki jih je sprejela Evropska unija, krepijo skupne ekonomske in socialne vrednote.

Strategija Evropske unije temelji na treh stebrih:

- protidiskriminacijska zakonodaja in ukrepi Evropske unije, ki zagotavljajo dostop do posameznih pravic;
- odstranjevanje ovir v okolju, ki invalidom onemogočajo, da bi uporabili svoje sposobnosti;
- vključevanje politike invalidnosti v vse politike Skupnosti (Tabaj 2009, 35).

Evropska unija je sprejela naslednje dokumente, ki so povezani z enakimi možnostmi, in ki urejajo področje zaposlovanja invalidov:

- Amsterdamsko pogodbo,
- Resolucijo o enakih možnostih za invalide,
- Resolucijo o vključevanju invalidnih otrok in mladostnikov v splošne vzgojno izobraževalne sisteme,
- Priporočilo o zaposlovanju invalidov v Skupnosti,
- Sporočilo o enakih možnostih za invalide – Nova strategija Evropske unije za invalide,
- Sklepe o zaposlovanju invalidov v Skupnosti ter druge resolucije, ki se nanašajo na določeno skupino invalidov.

V okviru dokumentov Evropske unije je za področje zaposlovanja invalidov zelo pomembna tudi Direktiva o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu. Namen direktive je postaviti splošen okvir za preprečevanje diskriminacije na podlagi invalidnosti in v državah članicah uveljavljati načelo enake obravnave. Zaposlovanje in delo prispevata k polni udeležbi državljanov v ekonomskem, kulturnem in v socialnem življenju.

Temeljna sporočila politike Evropske unije na področju invalidnosti lahko strnemo v naslednje zahteve: *Enake pravice za vse*

Zagotavljanje pravic invalidom je glavni cilj dolgoročne strategije EU za njihovo družbeno vključenost. Osrednji del evropske strategije za invalide (2004–2010) je akcijski načrt, po katerem želi Evropska komisija do leta 2010 izboljšati možnosti za zaposlovanje, dostopnost storitev in samostojno življenje invalidov. Invalidi v tem procesu sodelujejo po evropskem načelu: »Nič o invalidih brez invalidov«.

Evropska unija spodbuja dejavno vključenost in polno sodelovanje invalidov v družbi skladno s politiko EU o človekovih pravicah. Pri invalidnosti gre za vprašanje pravic; ta pristop temelji na skupni politiki držav članic Evropske unije.

Delovna mesta

Invalidi predstavljajo približno četrtno delovno sposobnega prebivalstva EU, stopnja zaposlenosti invalidov pa je sorazmerno nizka. Invalidi skoraj dvakrat težje dobijo zaposlitev kot drugi ljudje. Lizbonska strategija EU za gospodarsko rast in delovna mesta si zlasti prizadeva za izboljšanje sorazmerno nizke zaposlenosti invalidov v Evropi.

Ukrepi EU glede socialne zaščite in socialne vključenosti pomagajo državam članicam pri oblikovanju politike na področju socialne vključenosti, zdravstvene oskrbe in socialnih storitev. Tako imajo invalidi boljše možnosti, da najdejo in ohranijo zaposlitev.

Izobrazba za vse

Možnost kakovostnega izobraževanja in vseživljenjskega učenja invalidom omogoča polno sodelovanje v družbi, boljše možnosti na področju zaposlovanja in boljše kakovost življenja. Evropska komisija podpira vključenost invalidov v redne oblike izobraževanja.

Samostojno življenje

Invalidom naj bi zagotovili enake možnosti izbire in samostojnost v vsakdanjem življenju, kot jih imajo vsi ljudje. Storitve in pomoč je treba prilagoditi posebnim potrebam invalidov. Evropska komisija spodbuja dostop do cenovno sprejemljivih in kakovostnih storitev v okviru poenotenih ukrepov o socialni zaščiti in vključevanju. Evropska unija se zavzema za življenje invalidov zunaj institucionalne oskrbe (Tabaj 2009, 36).

Amsterdamska pogodba je pomembna na področju reševanja problematike diskriminacije invalidnih oseb, v njej prvič zasledimo besedo »invalidnost«. Je prvi pravno zavezujoči dokument, na podlagi katerega je strategija zaposlovanja invalidov postala sestavni del splošnih smernic zaposlovanja. Podpisana je bila leta 1997.

Pomembno je poudariti, da je bila leta 2002 sprejeta Madridska deklaracija z naslovom: »Nediskriminacija in pozitivni ukrepi prinašajo socialno vključenost«, kjer je poudarek na človekovih pravicah, enakih možnostih in nediskriminiranosti. Poudarjen je prehod od zaščitniškega razmišljanja o invalidih kot nemočnih osebah k spodbujanju le-teh, da sami poskrbijo za svoje življenje. Invalidi zahtevajo enak dostop do vseh družbenih koristi in ne miloščine. Za doseganje enakosti invalidov je potrebno dopolniti pravico

do nediskriminacije s pravico do prejemanja podpore in pomoči. Poudarjeno je, da naj imajo invalidi enak dostop do vseh možnosti, ki jih imajo neinvalidi.

Cilj strategij Evropske unije je ustvariti raznolikost in ustvarjalnost ekonomskega in družbenega življenja v Evropski uniji ob spoštovanju in upoštevanju vseh ljudi in različnih družbenih skupin znotraj Evropske unije. Strategije Evropske unije združujejo tri ključne pojme, in sicer: nediskriminacijo, zaposlovanje in socialno vključenost. V 26. členu Listine EU o temeljnih človekovih pravicah je priznana pravica invalidov »do ukrepov za zagotavljanje njihove samostojnosti, socialne in poklicne vključenosti ter sodelovanja v življenju skupnosti«.

5 SPODBUDE PRI ZAPOSLOVANJU INVALIDOV IN PRIMERI DOBRE PRAKSE

V nadaljevanju bom predstavila ukrepe, ki vplivajo na zaposljivost in s tem prispevajo k večji socialni vključenosti invalidov. V skladu s prenovljenim načinom javnega upravljanja lizbonskega procesa je vlada Republike Slovenije na podlagi Strategije razvoja pripravila Program reform za uresničevanje ciljev lizbonske strategije v Sloveniji. V njem je velika pozornost namenjena reformam, povezanim z učinkovitim ustvarjanjem, prenosom in uporabo znanja, ukrepom, ki prispevajo k večji konkurenčnosti gospodarstva in s tem k višji gospodarski rasti, ter reformam, ki so usmerjene v posodobitev socialne države in večjo zaposlenost.

Čeprav vlade same ne morejo zagotoviti uresničevanja lizbonskih ciljev, se bom v nadaljevanju ukvarjala predvsem z analizo tistih evropskih in slovenskih dokumentov, ki skušajo zaščititi invalide pred diskriminacijo in spodbuditi zaposlovanje invalidov.

5.1 AKCIJSKI PROGRAM ZA INVALIDE 2007–2013

Vlada RS je na seji 30.11.2006 sprejela Akcijski program za invalide 2007–2013, katerega namen je spodbujati, varovati in zagotavljati polnopravno in enakovredno uživanje človekovih pravic vseh invalidov (ne glede na vrsto invalidnosti in njihovo starost) ter spodbujati spoštovanje njihovega dostojanstva.

Akcijski program za invalide vsebuje dvanajst ciljnih področij. Cilj: »Invalidom zagotavljati dostop do dela in zaposlitve brez diskriminacije v delovnem okolju, ki je invalidom odprto, vključujoče in dostopno«, posega na področje dela in zaposlovanja.

Splošna načela in obveznosti Akcijskega programa za invalide 2007–2013, ki izhajajo iz mednarodnih in slovenskih dokumentov, bi lahko strnjeno povzela:

- spoštovanje različnosti in sprejemanje invalidnosti kot del človeške različnosti in zagotavljanje enakosti možnosti;
- nediskriminacijah;
- na nivoju družbe zagotavljati polno in učinkovito sodelovanje ter vključevanje v družbo: invalidi morajo imeti enake možnosti kot drugi državljani, da aktivno sodelujejo pri razvoju skupnosti, v kateri živijo, tako na lokalnem, regionalnem in nacionalnem nivoju, in prevzemajo odgovornost za njen razvoj;
- na nivoju posameznika zagotavljati spoštovanje človekovih pravic, dostojanstva in individualne avtonomije, kar vključuje svobodo do lastne izbire in samostojnost oseb;
- individualni pristop do zagotavljanja in izvajanja storitev in programov, ki so namenjeni invalidom;
- dostopnost je predpogoj za uresničevanje pravic in socialno vključenost.

Poglavitne rešitve, zapisane v Akcijskem programu:

- identificiranje in sistematičen pristop pri oblikovanju ukrepov za odstranjevanje ovir za polnopravno udeležbo (enakost možnosti) invalidov na nivoju lokalne skupnosti in družbe;
- preventiva in ukrepi proti diskriminaciji invalidov;
- zagotavljanje partnerstva z invalidi pri programiranju, izbiri, izvajanju, nadzoru in evalvacijah projektov, ki se bodo financirali iz strukturnih skladov Evropske unije.

Naloge politike invalidskega varstva za obdobje 2007–2013 se osredotočajo na ciljne sklope, ki jih kot temeljna izhodišča poudarja tudi Evropska unija:

- celovita analiza stanja invalidskega varstva s pregledom pravic posameznih kategorij invalidov na podlagi področne zakonodaje;
- prepoznavanje ukrepov za odstranjevanje ovir za polnopravno udeležbo (enakost možnosti) invalidov na ravni lokalne skupnosti in družbe ter sistematičen pristop pri oblikovanju teh ukrepov;
- preventiva in ukrepi proti diskriminaciji invalidov, ki zagotavljajo dostop do temeljnih pravic;
- usklajenost prihodnje slovenske zakonodaje z zakonodajo Evropske unije in ukrepi, zapisanimi v tem programu;

- zagotavljanje partnerstva z invalidi pri načrtovanju, izbiri, izvajanju, nadziranju in ovrednotenju projektov, ki se bodo financirali iz strukturnih skladov Evropske unije.

Nosilci ukrepov so: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, Gospodarske zbornice, Obrtne zbornice, Univerze, invalidske organizacije, Centri za socialno delo (povzeto po Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve 2009a).

5.2 SPODBUDE PO ZAKONU O ZAPOSLOTIVNI REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV

V tem poglavju bom predstavila Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (v nadaljevanju: ZZRZI), ki je bil sprejet leta 2004, izvajati pa se je začel januarja 2006, ko so bili sprejeti potrebni podzakonski predpisi. ZZRZI je nadomestil Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb iz leta 1976, ki je na invalide deloval v veliki meri zaščitniško in jih ni stimuliral za njihovo aktivno vključevanje v zaposlitev.

Cilji ZZRZI so predvsem povečati stopnjo zaposlenosti, povečati zaposljivost invalidov in s tem povečati socialno vključenost invalidov. Pomemben cilj ZZRZI je tudi zagotavljati možnosti za enakovredno udeležbo invalidov na trgu dela, z ustvarjanjem ustreznih delovnih mest in pogojev za delo invalidov. Z ZZRZI naj bi izboljšali izrabo finančnih sredstev, ki jih država namenja za pospeševanje zaposlovanja invalidov, kar pomeni prerazporeditev finančnih sredstev iz pasivnih v aktivne ukrepe na področju zaposlovanja.

Rešitve v okviru ZZRZI so usmerjene k izboljšanju položaja invalidov in preprečevanju diskriminacije na podlagi invalidnosti ter zagotavljanje enakih možnosti pri zaposlovanju in ohranjanju zaposlitve.

5.2.1 Zaposlitvena rehabilitacija

Zaposlitvena rehabilitacija je v ZZRZI opredeljena kot pravica invalida. Gre za sklop storitev, s katerimi se povečuje zaposljivost invalidov, tako, da se usposobi za ustrezno delo, se zaposli, zaposlitev obdrži oziroma v njej napreduje ali spremeni svojo poklicno

kariero. Do zaposlitvene rehabilitacije so upravičeni tisti invalidi, ki po drugih predpisih nimajo pravice do enakih storitev rehabilitacije in če izpolnjujejo v zakonu opredeljena merila.

Zakon določa osnovna merila za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije, in sicer vpliv posledic telesne ali duševne okvare ali bolezni na posameznika, potrebe po storitvah zaposlitvene rehabilitacije kot delu celostne rehabilitacije pri posamezniku, možnost zaposljivosti s prilagoditvijo ali z uporabo sodobnih tehnologij, oceno socialnega in delovnega okolja (socialne vloge posameznika) in druga strokovna merila, oblikovana po pravilih stroke.

Invalid, ki mu je priznana pravica do zaposlitvene rehabilitacije, ima po 16. in 17. čl. ZZRZI določene pravice in obveznosti:

- pravico do storitev zaposlitvene rehabilitacije v skladu z odločbo in rehabilitacijskim načrtom;
- pravico in obveznost, da v zaposlitveni rehabilitaciji aktivno sodeluje;
- pravico do naslednjih denarnih prejemkov: plačila stroškov javnega prevoza za invalida in njegovega spremljevalca oziroma spremljevalko, v primeru, da ga potrebuje; plačila stroškov bivanja v višini največ 20 % minimalne plače mesečno, če se storitve zaposlitvene rehabilitacije izvajajo več dni zaporedoma in če je otežen vsakodnevni prihod invalida k izvajalcu zaposlitvene rehabilitacije; denarnega prejemka za čas trajanja zaposlitvene rehabilitacije v višini 30 % minimalne plače mesečno, če se storitve zaposlitvene rehabilitacije izvajajo v obsegu najmanj 100 ur in če invalid ni prejemnik denarnega nadomestila ali denarne pomoči po predpisih iz naslova pravic brezposelnih oseb ali denarnega nadomestila po predpisih iz naslova invalidskega zavarovanja;
- druge pravice in obveznosti, ki izhajajo iz načina in obsega izvajanja zaposlitvene rehabilitacije.

Storitve zaposlitvene rehabilitacije se v obsegu, načinu dela in zahtevnosti prilagajajo potrebam posameznika, zmožnostim, sposobnostim in interesom. ZZRZI predvideva štirinajst različnih storitev zaposlitvene rehabilitacije, ki jih ni mogoče uspešno izvajati

brez aktivnega sodelovanja invalida, zato tudi določa pravice in obveznosti invalida za čas vključitve v zaposlitveno rehabilitacijo. V nadaljevanju so predstavljene storitve zaposlitvene rehabilitacije:

A Svetovanje, vzpodbujanje in motiviranje invalidov k aktivni vlogi

Gre za začetno storitev rehabilitacijskega procesa, ki rehabilitantu omogoča osnovni uvid v lastno situacijo, informiranje o oblikah in načinu reševanja ter nudi možnost lastnega odločanja in načrtovanja.

B Priprava mnenja o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov

Ta storitev zajema oceno zdravstvenih, socialnih, izobrazbeno-poklicnih dejavnikov ter pridobljenih delovnih izkušenj, dejavnikov okolja, sposobnosti, kognitivnih funkcij in sposobnosti učenja, oceno posameznikovega delovnega funkcioniranja ter opredelitev predvidenega področja dela ali šolanja. Glavni cilj je opredelitev nadaljnjih aktivnosti in ukrepov, ki so nujni za oblikovanje rehabilitacijskega procesa ter izboljšanje možnosti za napredovanje v poklicni karieri.

C Pomoč pri sprejemanju lastne invalidnosti in seznanjanje o možnostih vključevanja v usposabljanje in delo

Psihosocialna rehabilitacija je prisotna v celotnem rehabilitacijskem procesu in je sestavni del predpoklicnega, poklicnega in izobraževalnega procesa. Sprejemanje lastne invalidnosti je osnovni pogoj za uspešnost zaposlitvene rehabilitacije.

D Pomoč pri izboru ustreznih poklicnih ciljev

Pri tej storitvi gre za informiranje, poklicno svetovanje, ocenjevanje in odkrivanje poklicnih interesov, seznanjanje z možnostmi izobraževanja in zaposlovanja v okolju, z zahtevami in značilnostmi različnih poklicev ali programov izobraževanja.

E Razvijanje socialnih spretnosti in veščin

Cilj te storitve je izboljšanje vsakodnevnih socialnih veščin, ki so bistvene za delovanje v socialnem okolju. Posameznik dobi znanja s področja komunikacije ter lastnega razvoja in uspešnosti, s tem se lahko zmanjša ali odpravi socialna izključenost.

F Pomoč pri iskanju ustreznega dela oziroma zaposlitve

V okviru te storitve se nudijo ustrezna znanja in veščine za uspešno iskanje dela ter seznanjenost s predpisi s področja delovne zakonodaje. Ključna aktivnost v okviru te storitve je vzpostavljanje stikov z delodajalci in širjenje mreže delodajalcev.

G Analiza konkretnega delovnega mesta in delovnega okolja invalida

Z analizo delovnega mesta se na sistematičen način ugotavljajo zahteve, obremenitve in škodljivi vplivi na delovnem mestu. Cilj te storitve je zagotoviti ustrezno delovno okolje, v katerem bo invalid lahko delal ne glede na svojo invalidnost in nadaljeval svojo poklicno kariero.

H Izdelava načrta prilagoditve delovnega mesta in delovnega okolja invalida

Cilj storitve je invalidova večja delovna učinkovitost, zanesljivost ter varno izvajanje dela, oziroma optimalna prilagoditev dela invalidu, s čimer lahko postane izvajanje dela in doseganje učinkov pri delu v največji možni meri primerljivo z ostalo delovno populacijo.

I Izdelava načrta potrebne opreme in sredstev za delo

Cilj je optimalna delovna vključitev invalida, glede na njegove konkretne ovire, ohranitev delovne zmožnosti, omogočanje napredovanja in razvoja delovnih potencialov, preprečevanje upada delovne zmožnosti in okvare zdravja.

J Usposabljanje na konkretnem delovnem mestu oziroma v izbranem poklicu

V okviru te storitve invalid razvija delovne veščine, delovno učinkovitost in se uči novih spretnosti. Storitev zagotavlja učinkovitejše vključevanje v delovni proces, s ciljem izboljšati zaposljivost invalida, in možnosti za napredovanje v poklicni karieri. Pri usposabljanju na konkretnem delovnem mestu oziroma v izbranem poklicu je pomembna pomoč mentorja, ki invalidu zagotavlja pomoč pri usposabljanju in ga usmerja.

K Spremljanje in strokovna pomoč pri usposabljanju in izobraževanju

Ta storitev temelji na modelu podpornega zaposlovanja in je namenjena rehabilitantom, za katere se oceni, da brez ustreznega vodenja in podpore ne bi bili uspešni. Mentor udeleženca spodbuja, zagotavlja podporo, pomaga reševati stresne situacije in ga usmerja.

L Spremljanje invalida na delovnem mestu po zaposlitvi

Tudi ta storitev sloni na konceptu podpornega zaposlovanja in se nanaša na zaposlitev v podjetju. Cilj storitve je pomagati invalidu in njegovemu delovnemu okolju, da uspešno osvoji delo, se zadovoljivo vključi v delovno okolje in da delo zadrži oziroma v njem napreduje.

M Sprotno ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa

Sprotno ocenjevanje uspešnosti, vključno s samoocenjevanjem, omogoča krepitev aktivne vloge uporabnika, višjo stopnjo motivacije in prevzemanje odgovornosti za

lastni razvoj, učinkovitost in oblikovanje realnih ciljev. Ocenjevanje uspešnosti na ravni strokovnega tima pa omogoča doseganje optimalnih učinkov procesa, izbor ustreznih metod in postopkov, kontinuiteto in strokovno utemeljeno načrtovanje nadaljnjih programov.

N Ocenjevanje doseganje delovnih rezultatov zaposlenih invalidov

Ta storitev je namenjena določanju subvencije plače invalidov zaradi nižjih delovnih rezultatov, ki so posledica njihove invalidnosti. Je tudi strokovna podlaga za oceno zaposlitvenih možnosti brezposelnih invalidov. Ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov temelji na primerjavi doseganja delovnih rezultatov zaposlenih na običajnih delovnih mestih. Ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov je zaključna faza zaposlitvene rehabilitacije.

Standarde storitev zaposlitvene rehabilitacije je pripravil Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, sprejel pa minister, pristojen za invalidsko varstvo. Zaposlitvena rehabilitacija se izvaja kot javna služba, njeni izvajalci pa so javni zavodi oziroma koncesionarji v okviru mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije.

Na sliki 5.1 je prikazan postopek obravnave invalida na Zavodu RS za zaposlovanje. Sliko sem naredila za lažje razumevanje celotnega postopka zaposlitvene rehabilitacije. S slike je tudi razvidno, v katerih primerih Zavod RS za zaposlovanje izda odločbo o zaposljivosti. V shemi se večkrat pojavi oznaka ZR, kar pomeni zaposlitvena rehabilitacija.

5.2.2 Zaposlitvene možnosti po končani zaposlitveni rehabilitaciji

Na podlagi mesečnih poročil in končne evalvacije izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije Zavod RS za zaposlovanje izdela oceno zaposlitvenih možnosti. Iz ocene zaposlitvenih možnosti mora biti razvidno, ali je invalid zaposljiv v običajnem delovnem okolju, v podporni ali zaščitni zaposlitvi, za katera dela je usposobljen, in kakšne podporne storitve ali prilagoditve potrebuje na delovnem mestu. Oceno zaposlitvenih možnosti izdela Zavod RS za zaposlovanje.

Zavod RS za zaposlovanje izda odločbo o zaposljivosti, če na podlagi ocene zaposlitvenih možnosti ugotovi, da invalid ni zaposljiv ali da je zaposljiv v zaščitni oziroma podporni zaposlitvi. Invalid lahko na podlagi odločbe o zaposljivosti uveljavlja pri Skladu RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov subvencijo plače, delodajalci pa druge vzpodbude, ki so namenjene zaposlovanju invalidov. Invalid, za katerega je z odločbo ugotovljeno, da ni zaposljiv, se lahko vključi v programe socialne vključenosti.

Zaposlovanje v običajnem delovnem okolju

Delodajalci po ZZRZI delovna mesta za invalide zagotavljajo v običajnem delovnem okolju na delih, ki ustrezajo delovnim sposobnostim invalidov.

Primerna delovna mesta za invalide so vsa delovna mesta, na katerih, ob upoštevanju Izjave o varnosti z oceno tveganja, invalidnost ni ovira za enakopravno opravljanje dela. Delodajalcem je priporočeno, da pri načrtovanju zaposlovanja in zaposlovanju invalidov upoštevajo Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu. Kodeks je leta 2002 sprejela Mednarodna organizacija dela. Vsebina Kodeksa temelji na usmeritvah iz mednarodnih dokumentov in pobud, ki so bile oblikovane za vzpodbujanje varnega in zdravega zaposlovanja invalidov.

Podporna zaposlitev

Glede zaposlovanja invalidov velja v Sloveniji načelo, da naj se invalidi v kar največji meri zaposlujejo v pogojih, enakih drugim delavcem, torej na odprtem trgu dela. Podporna zaposlitev je zaposlitev invalida na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju, s strokovno in tehnično podporo invalidu, delodajalcu in delovnemu okolju.

Strokovna podpora delodajalcu in delovnemu okolju se zagotavlja predvsem s seznanjanjem z invalidnostjo, njenimi posledicami in vplivi delovnega okolja na invalidnost ter s svetovanjem o optimalnih možnostih prilagoditve delovnega okolja. Invalidu se v podporni zaposlitvi glede na njegovo invalidnost lahko zagotavlja strokovna in tehnična podpora, informiranje in svetovanje, usposabljanje in uvajanje v delo, spremljanje pri delu, osebna asistenca, razvoj osebnih metod dela, ocenjevanje delovne uspešnosti. Za zaposlitev invalida v podporni zaposlitvi morajo biti izpolnjeni naslednji pogoji: usposobljenost invalida opravljati delo na konkretnem delovnem mestu, motiviranost in druge osebne lastnosti invalida, ki zagotavljajo uspešno delo, izdelan individualiziran načrt podpore invalidu in delodajalcu, pripravljenost delodajalca za sodelovanje in prilagoditev delovnega mesta in okolja v skladu z individualiziranim načrtom. Podporne storitve izvajajo strokovni delavci in sodelavci, ki so lahko zaposleni pri izvajalcih zaposlitvene rehabilitacije, v zaposlitvenih centrih ali invalidskih podjetjih. Lahko pa podporne storitve izvajajo tudi druge fizične osebe, ki izpolnjujejo pogoje za opravljanje storitev v skladu s predpisi.

Zavod RS za zaposlovanje izda odločbo o podporni zaposlitvi invalidom, za katere se presodi, da so se s strokovno, tehnično in osebno pomočjo, ki se zagotavlja zanje in za delodajalca in delovno okolje, sposobni vključiti v delovno okolje, pri čemer njihovo doseganje delovnih rezultatov ni nižje od 70 % po pravilniku o subvencijah. Do subvencije plače so upravičeni samo v primeru, ko je ugotovljeno, da kljub prilagoditvi delovnega mesta in nudenju ustreznih podpornih storitev ne morejo dosegati pričakovanih delovnih rezultatov na delovnem mestu. V prvem letu izvajanja ZZRZI je ZRSR izdal 21 odločb o zaposljivosti invalida v podporni zaposlitvi, v letu 2008 pa 29. V letu 2009 se trend naraščanja števila izdanih odločb o zaposljivosti invalida v podporni zaposlitvi nadaljuje, saj je bilo v prvih devetih mesecih leta 2009 izdanih 35 odločb o zaposljivosti invalidov v podporni zaposlitvi. Največ odločb je bilo v celotnem obdobju izvajanja ZZRZI (1.1.2006 do 30.9.2009) izdanih na OS Ljubljana 19,6 % in na OS Maribor 15,7 % vseh izdanih odločb o zaposljivosti v podporni zaposlitvi. Na OS Sevnica ni bilo izdane nobene odločbe o zaposljivosti invalida v podporni zaposlitvi.

Primer uspešne zaposlitvene rehabilitacije – zaposlitev invalida v podporni zaposlitvi

Predstavila bom primer uspešne zaposlitvene rehabilitacije za brezposelno invalidno osebo, staro 35 let, po izobrazbi administrativni tehnik, delazmožnost je omejena zaradi slabovidnosti (preostanek vida 10 %).

Na podlagi predhodne rehabilitacijske obravnave v storitvi B – Priprava mnenja o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov, je januarja 2009 na Rehabilitacijski komisiji na Zavodu RS za zaposlovanje pridobila pravico do zaposlitvene rehabilitacije po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (status invalidne osebe je že imela po ZUZIO – Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb).

Zavod RS za zaposlovanje je februarja 2009 izdal napotnico za vključitev v storitve zaposlitvene rehabilitacije in v maju 2009 je bila oseba vključena. Glavni poudarek je bil na nudenju pomoči pri iskanju ustrezne zaposlitve oz. možnosti vključevanja v usposabljanje na konkretnem delovnem mestu.

Sodelovanje v okviru procesa zaposlitvene rehabilitacije je v prvem obdobju temeljilo na individualnih in skupinskih obravnavah pri izvajalcu zaposlitvene rehabilitacije. Poudarek je bil na iskanju in vrednotenju možnosti za vključitev v usposabljanje oz. zaposlitev pri konkretnem delodajalcu. Rehabilitantka je bila v procesu iskanja ustreznega in primernega dela zelo aktivna, tedensko je spremljala ponudbe dela, pisala prošnje za zaposlitev, občasno je bila tudi povabljen na zaposlitveni razgovor. Vse te aktivnosti so pripeljale do možnosti usposabljanja v srednje velikem podjetju. V usposabljanje se je vključevala po predhodno izvedeni Analizi delovnega mesta in delovnega okolja, ki je pokazala, da delovno mesto »administrator« ustreza njenim sposobnostim in omejitvam. Usposabljanje je potekalo pet mesecev pod vodstvom mentorja in z aktivnim sodelovanjem in spremljanjem izvajalca zaposlitvene rehabilitacije. Delovno mesto je bilo od vsega začetka usposabljanja prilagojeno s tehničnimi pripomočki za slepe in slabovidne.

Potek zaposlitvene rehabilitacije je pokazal, da v skladu z definiranimi omejitvami zmore opravljati svoje delo, vendar z znižanim učinkom in z določenimi podpornimi storitvami ter s prilagoditvijo delovnega mesta in delovnega okolja.

Pod vodstvom mentorja se je razmeroma hitro usposobila za delo »administrator« in ga z dodatno pomočjo in prilagoditvijo delovnega mesta, opravljala brez večjih težav in posebnosti. Njena delovna učinkovitost je bila ocenjena na ravni 80 % pričakovane delovne učinkovitosti. Za vzdrževanje dosežene učinkovitosti potrebuje dodatno pomoč in podporo pri opravljanju dela, pri specifičnih potrebah v zvezi z vprašanji prilagoditve delovnega mesta in delovnega okolja. Skupen obseg tovrstne podpore in pomoči znaša do 10 ur mesečno in jo zagotavljajo delodajalec in člani strokovnega tima pri izvajalcu zaposlitvene rehabilitacije.

Da je pri uporabi osebnega računalnika dosegla zadostno zanesljivost, samostojnost in vzdržljivost, je potrebovala prilagoditev delovnega mesta: vsaj 19 inčni LCD zaslon, elektronsko lupo oz. povečevalnik. Pomembno za njeno delovno učinkovitost je tudi dobra osvetlitev prostora, najboljše dnevna svetloba.

Pozitivni rezultati procesa zaposlitvene rehabilitacije, zadovoljstvo in motiviranost rehabilitantke in delodajalca so pripeljali do možnosti zaposlitve na delovnem mestu »administrator«. S svojo lastno aktivnostjo in zavzetostjo ter odnosom do dela in soljudi je odločilno prispevala k uspešnemu izidu zaposlitvene rehabilitacije.

Delodajalec je v tem primeru upravičen do subvencije plače v višini 20 % minimalne plače, do kritja stroškov za prilagoditev delovnega mesta in do kritja stroškov podpornih storitev, kar uveljavlja pri Skladu RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov.

Iz zgornjega primera lahko povzamemo, da je bil potreben krajši čas usposabljanja. Za ohranitev zaposlitve, ki se je v procesu zaposlitvene rehabilitacije izkazala kot primerna, je nujno izvajanje podpornih storitev tako s strani izvajalca zaposlitvene rehabilitacije kot tudi delodajalca ter prilagoditev delovnega mesta, brez tega bi bilo zelo malo možnosti, da bi oseba našla in ohranila primerno zaposlitev.

Zaščitna zaposlitev

Zaščitna zaposlitev je zaposlitev invalida na delovnem mestu v delovnem okolju, prilagojenem delovnim sposobnostim invalida in potrebam invalida, ki ni zaposljiv na običajnem delovnem mestu.

Zaščitno delovno mesto se zagotavlja v zaposlitvenem centru, lahko pa tudi kot delo na domu. Zaščitena delovna mesta delodajalci – zaposlitveni centri določajo s splošnim aktom, ki ureja sistemizacijo delovnih mest. Na teh delovnih mestih lahko zaposlijo samo invalide, za katere je Zavod RS za zaposlovanje z odločbo po oceni njihovih zaposlitvenih možnosti ugotovil, da se zaradi njihove invalidnosti lahko zaposlujejo le na zaščitnih delovnih mestih. Glede na oceno doseganja delovnih rezultatov je invalid v zaščitni zaposlitvi lahko upravičen do subvencije plače, skupni prejemki iz naslova delovnega razmerja pa ne smejo presegati z zakonom določene minimalne plače.

Leta 2006 je ZRSZ izdal 170 odločb o zaposljivosti v zaščitni zaposlitvi, kar je največ v vseh letih izvajanja ZZRZI. Če pogledamo obdobje izvajanja ZZRZI (od 1.1.2006 do 30.9.2009), lahko vidimo, da je največ odločb izdala OS Maribor, in sicer 30,5 % vseh izdanih odločb o zaposljivosti v zaščitni zaposlitvi. OS Ljubljana je izdala 10,8 % takih odločb. Najmanj izdanih odločb o zaposljivosti invalida v zaščitni zaposlitvi je bilo izdanih na OS Trbovlje, kjer so izdali 1 tako odločbo (0,3 %).

Primer uspešne zaposlitvene rehabilitacije – zaposlitev invalida v zaščitni zaposlitvi

V nadaljevanju bom predstavila primer uspešne zaposlitvene rehabilitacije brezposelnega invalida, starega 31 let, brez izobrazbe, z omejeno delazmožnostjo, saj je bilo v predhodni rehabilitacijski obravnavi ugotovljeno, da je zmožen za psihično lažja, enostavna dela, brez vsiljenega ritma in norme.

Zaradi neuspešnega iskanja zaposlitve na trgu dela in zdravstvenih težav, ki so vplivale na delazmožnost, je bil decembra 2007 obravnavan pri rehabilitacijskemu svetovalcu na Zavodu RS za zaposlovanje, kjer je bilo ugotovljeno, da je smiselno vključevanje v storitve zaposlitvene rehabilitacije, s čimer se je strinjal. Na podlagi vloge je Zavod RS za zaposlovanje izdal napotnico za storitev B – Priprava mnenje o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovni navad in poklicnih interesov – predhodna rehabilitacijska

obravnava. V februarju 2008 je bil vključen v storitev zaposlitvene rehabilitacije pri izvajalcu zaposlitvene rehabilitacije. V okviru te obravnave je bil izoblikovan predlog vključitve rehabilitanta v program zaposlitvene rehabilitacije. Ugotovljeno je bilo, da ima rehabilitant velike ovire in težave pri zaposlovanju.

Marca 2008 je na podlagi Mnenja o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov na Rehabilitacijski komisiji na Zavodu RS za zaposlovanje pridobil status invalida in pravico do zaposlitvene rehabilitacije po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov.

V aprilu 2008 je bil v skladu z napotnico ZRSZ vključen v storitve zaposlitvene rehabilitacije. Vključitev je bila pomembna tako zaradi socialnega vključevanja, kot tudi vključevanja v usmerjen delovni trening, z namenom pridobitve delovne kondicije in bolj specifične poklicne usmerjenosti, kakor tudi širše socialne vključenosti, in razvijanja dodatnih socialnih spretnosti. Predviden je bil daljši čas usposabljanja in uvajanja v delo, prilagojene tehnike učenja in priučitev nalog, predvsem pa pomoč pri iskanju ustrezne možnosti vključevanja v delo oz. zaposlitev.

Prvo, krajše obdobje je zaposlitvena rehabilitacija temeljila na individualni obravnavi. Izvajali so jo strokovni delavci: psiholog, socialni delavec, delovni terapevt, zdravnik medicine dela, prometa in športa, z namenom realizacije načrtovane možnosti vključevanja v usposabljanje na konkretnem delovnem mestu. Izvedena je bila analiza delovnega mesta in delovnega okolja, ki je pokazala, da predlagano delovno mesto »enostavna ročna dela« ustreza rehabilitantovim sposobnostim in omejitvam. Ves proces vključevanja v usposabljanje je spremljal mentor, ki je rehabilitantu nudil pomoč in podporo, da se je postopoma usposobil za delo.

V procesu zaposlitvene rehabilitacije se je pokazalo, da je rehabilitant zmožen samostojno in zanesljivo opravljati le ponavljajoča enostavna dela, ki ne zahtevajo razumevanja kompleksnih procesov ali velikega števila podatkov ter samostojnega načrtovanja ali odločanja o načinu izvedbe. Pri delu je bil izrazito prizadeven in odgovoren, učinkovitost pa je tekom dneva upadla zaradi utrujenosti. Ugotovljeno je bilo, da je zaposljiv na zaščitenem delovnem mestu, saj je pri delu dosegel do 40 %

pričakovanih delovnih rezultatov. Ugotovljeno je bilo tudi, da ni mogoče pričakovati bistvenega napredka pri učinkovitosti.

Izvajalec usposabljanja, Zaposlitveni center, je po zaključeni zaposlitveni rehabilitaciji ponudil možnost zaposlitve, kar je rehabilitant sprejel, tako se je maja 2009 zaposlil na zaščitnem delovnem mestu v Zaposlitvenem centru. Za vzdrževanje doseženih delovnih rezultatov potrebuje stalno podporo mentorja in psihosocialno pomoč s strani strokovnih delavcev, ki so pristojni za izvajanje podpornih storitev v zaščitni zaposlitvi.

Iz zgornjega primera lahko ugotovimo, da je celoten proces zaposlitvene rehabilitacije, od obravnave pri rehabilitacijskemu svetovalcu na Zavodu RS za zaposlovanje do zaposlitve v Zaposlitvenem centru, trajal šestnajst mesecev. Glede na ugotovljene velike ovire in težave, ki so prisotne pri rehabilitantu, in glede na daljšo izključenost z dela, menim, da je bila zaposlitvena rehabilitacija zaključena v ustreznem času.

Rehabilitant je imel že pred vključitvijo v proces zaposlitvene rehabilitacije več poskusov zaposlovanja na trgu dela, pri čemer je bil neuspešen. Uspel je najti zaposlitev, ni pa zaposlitve uspel zadržati za več kot tri mesece. Razlog za neuspeh pri zaposlovanju so bili zdravstveni dejavniki, pri delu je bil počasen, hitro se je utrudil, delal je napake. Neuspeh pri zaposlovanju na trgu dela je slabo vplival na njegovo samopodobo, vedno bolj se je umikal iz družbenega življenja, ostal je brez socialne mreže, prišlo je do upada motivacije in delovne kondicije.

Potrebno je poudariti, da je rehabilitant v procesu zaposlitvene rehabilitacije aktivno sodeloval, bil motiviran za delo, izkazoval primeren odnos do sodelavcev in nadrejenih, kar je brez dvoma v veliki meri pripomoglo k uspešnosti zaposlitvene rehabilitacije.

Programi socialne vključenosti

Programi socialne vključenosti so socialni programi za ohranjanje delovnih sposobnosti invalida in njegovo nadaljnjo socialno vključenost v širše družbeno okolje. V programe se vključujejo invalidi, ki zaradi invalidnosti daljše obdobje niso zaposljivi (njihovo doseganje delovnih rezultatov je nižje od 30 % pričakovane delovne učinkovitosti).

Programi socialne vključenosti izvajajo izvajalci, ki so izbrani na javnem razpisu, ki ga objavi ministrstvo, pristojno za invalidsko varstvo.

Programi socialne vključenosti se sofinancirajo iz državnega proračuna.

V programe socialne vključenosti se lahko vključujejo invalidi, ki jim je ZRSR v skladu z ZZRZI izdal odločbo o nezaposljivosti. Največ odločb o nezaposljivosti po ZZRZI je bilo izdanih leta 2006, in sicer 165, od tega na OS Maribor 47 (28,5 %), na OS Ljubljana pa 9 (5,5 %). Leta 2007 je prišlo do znatnega upada izdanih odločb, in sicer je bilo izdanih 85 odločb o nezaposljivosti. Leta 2008 je zaznati naraščanje v številu izdanih odločb, trend naraščanja izdanih odločb o nezaposljivosti se nadaljuje tudi v letu 2009.

V celotnem obdobju izvajanja ZZRZI (od 1.1.2006 do 30.9.2009) je ZRSZ izdal 496 odločb o nezaposljivosti. Največ odločb o nezaposljivosti je bilo izdanih na OS Maribor, in sicer 137 (27,6 %), na OS Ljubljana pa 37 (7,5 %). Najmanj odločb o nezaposljivosti je bilo izdanih na OS Nova Gorica, in sicer 7 (1,4 %).

Invalidska podjetja

Invalidska podjetja so oblika socialne ekonomije na področju zaposlovanja invalidov. ZZRZI določa, da mora invalidsko podjetje zaposlovati in usposablјati invalide, ki se zaradi invalidnosti ne morejo zaposliti ali zadržati zaposlitve pri delodajalcih v običajnem delovnem okolju, kjer jim le-ti ne morejo zagotoviti ustreznih delovnih mest.

Kot invalidsko podjetje lahko posluje gospodarska družba v skladu z določbami Zakona o gospodarskih družbah (družba z omejeno odgovornostjo, delniška družba, komanditna delniška družba), če med celim poslovnim letom zaposluje in usposablja najmanj 40 % invalidov od vseh zaposlenih v družbi. Invalidsko podjetje mora imeti najmanj pet zaposlenih. Zaposliti pa mora tudi strokovne delavce (vsaj enega, če zaposluje več kot tri invalide, sicer pa na vsakih 20 zaposlenih enega strokovnega delavca). Družba mora pridobiti status invalidskega podjetja z odločbo ministra, pristojnega za invalidsko varstvo, po predhodnem soglasju Vlade Republike Slovenije. Ta status se lahko družbi z odločbo odvzame, če se pri nadzoru ugotovi, da ne izpolnjuje več predpisanih pogojev (Mrak 2006, 5).

Glede na to, da so invalidska podjetja gospodarske družbe posebnega pomena, Zakon delno predpisuje način delitve dobička, določa vpliv države na lastništvo in odločanje ter predvideva obvezno revizijo letnih in poslovnih poročil za vsa invalidska podjetja vsaj na tri leta.

Invalidi, zaposleni v invalidskem podjetju, so upravičeni do subvencije plače, in sicer v primeru, ko je ugotovljeno, da zaradi invalidnosti ne dosegajo pričakovanih delovnih rezultatov njihovega delovnega mesta.

5.3 PRAVICE IZ INVALIDSKEGA ZAVAROVANJA

»Invalidsko zavarovanje je najpomembnejši del varstva invalidov, saj zajema večinski del invalidske populacije. Služi dvojnemu namenu, na eni strani preprečuje izgubo delovne zmožnosti, na drugi strani pa z vrsto inštitutov zagotavlja materialno varnost in ohranjanje delovnega mesta tistim, pri katerih so se že pojavile spremembe v zdravstvenem stanju« (Novak in Cvetko 2005, 97).

V nadaljevanju bom predstavila najpomembnejše pravice v invalidskem zavarovanju po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

5.3.1 Pravica do invalidske pokojnine

Pridobijo jo zavarovanci, pri kateri je nastala:

- invalidnost I. kategorije,
- invalidnost II. kategorije in niso zmožni za drugo ustrezno delo brez poklicne rehabilitacije, le-ta pa jim ni zagotovljena, ker so starejši od 50 let,
- invalidnost II. ali III. kategorije in so že dopolnili 63 let starosti (moški) oziroma 61 let starosti (ženske).

Zavarovanec pridobi pravico do invalidske pokojnine le v primeru, da izpolni določeno pokojninsko dobo. V primeru, da je invalidnost posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, pridobi zavarovanec pravico do invalidske pokojnine ne glede na izpolnjeno pokojninsko dobo.

5.3.2 Pravica do poklicne rehabilitacije

Poklicna rehabilitacija je proces, v katerem se zavarovanca strokovno, fizično in psihosocialno usposobi za drug poklic ali delo. Zavarovanec se lahko usposobi za opravljanje istega poklica ali dela tako, da se mu ustrezno prilagodi delovno mesto z ustreznimi tehničnimi pripomočki. Poklicno rehabilitacijo izberemo skladno s preostalo delovno zmožnostjo zavarovanca, upoštevati je potrebno njegovo zdravstveno stanje in

funkcionalne zmogljivosti, ki mu omogočajo opravljanje dela po uspešno zaključeni poklicni rehabilitaciji.

Poklicna rehabilitacija je pravica in dolžnost delovnega invalida. Pravico do poklicne rehabilitacije pridobi zavarovanec:

- pri katerem je nastala II. kategorija invalidnosti,
- če na dan nastanka invalidnosti še ni dopolnil 50 let starosti in
- se lahko usposobi glede na preostalo delovno zmožnost za drugo delo, ki ga bo opravljal polni delovni čas.

Poklicna rehabilitacija se izvaja na načine, ki so prilagojeni zavarovančevi kategoriji invalidnosti, preostali delovni zmožnosti, strokovni izobrazbi in sposobnostim delovnega invalida. Poklicna rehabilitacija se skladno s 84. členom ZPIZ–1, lahko opravi:

- z usposabljanjem (šolanjem) v običajnih šolah,
- z usposabljanjem (šolanjem) v posebnih šolah (zavodih),
- s pripravo na zaposlitev v specializiranih centrih,
- z usposabljanjem v invalidskih podjetjih,
- z usposabljanjem (poklicni treningi) pri delodajalcih,
- z usposobitvijo za opravljanje istega poklica ali dela, tako da se zavarovancu ustrezno prilagodi delovno mesto z ustreznimi tehničnimi pripomočki.

V poklicno rehabilitacijo se šteje tudi čas privajanja na delo, za katerega se je zavarovanec usposobil s poklicno rehabilitacijo, da ga lahko opravlja z normalnim delovnim učinkom.

Uspešno končana poklicna rehabilitacija je podlaga, da zavarovanec pridobi pravico do premestitve na drugo delovno mesto pri delodajalcu oziroma pravico do zaposlitve.

V zvezi s poklicno rehabilitacijo lahko pridobi zavarovanec naslednje pravice:

- pravico do prilagoditve prostorov in delovnih mest, ki omogočajo delovnemu invalidu uspešno poklicno rehabilitacijo in zaposlovanje,
- pravico do prilagoditve delovnega mesta z ustreznimi tehničnimi pripomočki, da se delovnemu invalidu omogoči usposobitev za opravljanje istega poklica ali dela,

- pravico do nastanitve,
- pravico do povračila potnih stroškov,
- pravico do nadomestil v zvezi s poklicno rehabilitacijo.

Stroške poklicne rehabilitacije krije Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije.

V nadaljevanju prikazujem pregled števila vključenih zavarovancev v poklicno rehabilitacijo po posameznih Območnih enotah.

Tabela 5.1: Pregled števila zavarovancev na poklicni rehabilitaciji, stanje na zadnji dan leta

OE	stanje 31.12.2007	OE/delež	novi 2008	zaključili 2008	stanje 31.12.2008	OE /delež	indeks 2008/2007
Ravne	19	6,1	3	7	15	4,6	78,9
Velenje	9	2,9	3	2	10	3,1	111,1
Celje	41	13,3	21	14	48	14,9	117,1
Koper	22	7,1	14	3	33	10,2	150,0
Kranj	28	9,1	4	9	23	7,1	82,1
Jesenice	13	4,2	1	6	8	2,5	61,5
Ljubljana	109	35,3	44	36	117	36,2	107,3
Trbovlje	7	2,3	5	1	11	3,4	157,1
Maribor	30	9,7	4	6	28	8,7	93,3
Murska Sobota	4	1,3	2	2	4	1,2	100,0
Nova Gorica	5	1,6	4	2	7	2,2	140,0
Novo mesto	22	7,1	4	7	19	5,9	86,4
skupaj	309	100,0	109	95	323	100,0	104,5

Vir: Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (2009b).

Iz tabele 5.1 je razvidno, da prihaja do razlik po regijah, največji delež vključenih v poklicno rehabilitacijo v letu 2007 in 2008 je bil na področju Območne enote (v nadaljevanju: OE) Ljubljana, in sicer se giblje okoli 35,5 % vseh vključenih. Delež vključenih na področju OE Maribor je bil v letu 2008 za 27,5 % manjši kot na področju OE Ljubljana. Na področju OE Murska Sobota (1,2%) in OE Nova Gorica (2,2 %) je bilo v letu 2008 najmanj zavarovancev na poklicni rehabilitaciji.

Na dan 31.12.2008 je bilo na poklicni rehabilitaciji 323 zavarovancev, kar je za 4,5 % več kot v istem obdobju leta 2007.

Struktura zavarovancev po spolu in zaposlitvenem statusu se v zadnjih letih bistveno ne spreminja in ostaja na nivoju, približno tri četrtine v korist moških. Upada delež

zavarovancev, ki so vključeni v poklicno rehabilitacijo, do dopolnjenega 35 leta starosti, in narašča število starejših. Še vedno je prevladujoča oblika poklicna rehabilitacija izobraževanje za pridobitev javno veljavne izobrazbe, in sicer v več kot 60 % za pridobitev V. stopnje izobrazbe (Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje 2009b).

Primer uspešne poklicne rehabilitacije

Zavarovanec, po osnovnem poklicu zidar, s 14 leti delovne dobe, je bil zaradi poškodbe levega kolena s trajnimi funkcionalnimi posledicami, leta 2004 prvič obravnavan na Invalidski komisiji. Na Invalidski komisiji je pridobil II. kategorijo invalidnosti - pravico do poklicne rehabilitacije, izobraževanje za gradbenega tehnika v trajanju treh let. Delodajalec je zagotavljal možnost ustreznega delovnega mesta po uspešno zaključeni poklicni rehabilitaciji. Poklicna rehabilitacija je bila zaključena po programu leta 2007, predvidena je bila razporeditev zavarovanca na delovno mesto »nadzornik gradbenih del z omejitvami pogostega dela na terenu«.

Leta 2008 je bil zavarovanec ponovno obravnavan na Invalidski komisiji zaradi poškodbe desnega kolena s trajnimi funkcionalnimi posledicami. Uveljavljal je možnost izobraževanja ob delu, za gradbenega inženirja. Delodajalec je zagotovil možnost ustreznega delovnega mesta. Preko prvotne II. kategorije invalidnosti in nato izbirne pravice do poklicne rehabilitacije, namesto pravic iz naslova nove III. kategorije invalidnosti, bo zavarovanec predvidoma v letu 2011 usposobljen za enega vodilnih delavcev v srednje velikem gradbenem podjetju. Primer zavarovanca kaže na uspešnost sodelovanja delodajalca, zavarovanca in strokovnih delavcev ZPIZ-a v pripravljalnem postopku.

Sestavni del procesa poklicne rehabilitacije je tudi pridobitev mnenja strokovne institucije o smotrnosti in obliki poklicne rehabilitacije (Kramžar in Zaviršek 2009).

5.3.3 Pravica do dela s krajšim delovnim časom od polnega in pravica do delne invalidske pokojnine

Pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega in pravico do delne invalidske pokojnine ima zavarovanec pri katerem je nastala II. kategorija invalidnosti po dopolnjenem 50. letu starosti in ima preostalo delovno zmožnost za opravljanje določenega dela vsaj s polovico polnega delovnega časa in zavarovanec pri katerem je podana III. kategorija invalidnosti, če ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, s predhodno poklicno rehabilitacijo ali brez nje.

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

5.3.4 Pravica do premestitve na drugo delovno mesto

Pravico do premestitve na drugo delovno mesto pridobi zavarovanec po končani poklicni rehabilitaciji, invalid II. kategorije s preostalo delovno zmožnostjo, po dopolnjenem 50. letu starosti in invalid III. kategorije, če lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar pa ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katerega je razporejen.

5.3.5 Pravica do prilagoditve delovnega mesta

V okviru uveljavljanja pravic iz Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju je pomembno za delavca, ki uveljavlja pravico iz invalidskega zavarovanja, in za njegovega delodajalca, da obstaja tudi zakonska možnost za prilagoditev delovnega mesta, če so za to podani pogoji. Izvedensko mnenje o potrebni prilagoditvi prostorov in delovnih sredstev poda pristojna invalidska komisija Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

»Prilagoditev prostorov in delovnih sredstev je v okviru same pravice do poklicne rehabilitacije še premalo izkoriščena (v letu 2008 ni bilo primera). To možnost v malce večjem obsegu uveljavljajo delodajalci v okviru zahtevkov za sofinanciranje prilagoditve delovnih mest v zvezi s pravico do premestitve. V letu 2006 so bile sklenjene samo 4 tovrstne pogodbe, v letu 2007 kar 24, v letu 2008 pa 18. Skupaj v vseh letih je to možnost uveljavljalo 25 različnih delodajalcev« (Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje 2009b).

5.3.6 Dodatek za pomoč in postrežbo

Dodatek za pomoč in postrežbo je denarni prejemek, ki ga upravičenec pridobi v primeru, ko ne more samostojno opravljati vseh ali večine osnovnih življenjskih potreb.

Po ZPIZ so za dodatek za pomoč in postrežbo upravičeni uživalci starostne, invalidske, vdovske ali družinske pokojnine, s stalnim prebivališčem v Republiki Sloveniji, ki jim je za osnovne življenjske potrebe neogibna stalna pomoč in postrežba drugega.

Pravico do dodatka za pomoč in postrežbo imajo tudi zavarovanci, ki so sklenili delovno razmerje ali začeli opravljati samostojno poklicno dejavnost kot slepi ali slabovidni, zavarovanci, ki postanejo med delovnim razmerjem ali opravljanjem samostojne poklicne dejavnosti slepi ali slabovidni, ter nepokretni zavarovanci (zmožnost premikanja zmanjšana najmanj za 70 %), ki so zaposleni primerno svojim delovnim zmožnostim, vendar najmanj s polovico polnega delovnega časa, če nimajo pravice do dodatka za pomoč in postrežbo po kakšni drugi podlagi.

5.4 SKLAD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA VZPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA INVALIDOV

Leta 2004 je Vlada RS na podlagi ZZRZI sprejela Akt o ustanovitvi Sklada RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov (v nadaljevanju: Sklad). Ustanoviteljica Sklada je Republika Slovenija, soustanovitelja pa sta Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije ter Zavod RS za zaposlovanje.

Sklad 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 Zakonom o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov.

5.4.1 Kgotni sistem zaposlovanja invalidov

Kgotni sistem zaposlovanja invalidov pozna večina držav članic Evropske unije in ni nekaj novega. Sistem ima v svetu dolgo zgodovino, saj se je prvič uporabil v obdobju prve svetovne vojne in po njej, ko so v Nemčiji in Avstriji z uredbami in zakoni predpisali delovno vključevanje vojnih invalidov in veteranov.

Problem zaposlovanja invalidov je postal v Sloveniji zaznan šele s procesom prestrukturiranja gospodarstva, ko je zaradi številnih stečajev in prisilnih poravnav ostalo brez dela veliko ljudi. Invalidi kljub zaščitni zakonodaji niso bili nobena izjema. Problem ponovne delovne integracije invalidov je postajal vedno bolj pereč in zato so začele invalidske organizacije pritiskati na pristojne vladne organe, da bi tudi v

Sloveniji uvedli kvotni sistem. Novi ZZRZI je prinesel kot ukrep pozitivne diskriminacije kvotni sistem zaposlovanja invalidov.

Zavezanec za izpolnjevanje kvote je vsak delodajalec, ki je pravna ali fizična oseba, registrirana v Republiki Sloveniji in zaposluje najmanj 20 zaposlenih. To ne velja za tuja diplomatska in konzularna predstavništva, invalidska podjetja in zaposlitvene centre. Kvota je obvezni delež zaposlenih invalidov od celotnega števila zaposlenih delavcev pri posameznem delodajalcu. V kvoto se štejejo invalidi, ki jih delodajalci prijavijo v zavarovanje kot invalide.

Delodajalec, ki ne izpolni kvote, je po 65. členu ZZRZI dolžan mesečno ob izplačilu plač obračunati in plačati v Sklad prispevek za vzpodbujanje zaposlovanja v višini 70 % minimalne plače vsakega invalida, ki bi ga bil dolžan zaposliti za izpolnitev kvote.

V državah, kjer kvotni sistem ni bil uveden, to je na Danskem, Finskem, Norveškem, Švedskem, je zaposlovanje invalidov urejeno v okviru tradicionalnih obveznosti delodajalcev. V teh deželah so invalidi normalno integrirani med ostale prebivalce. Na Danskem, kjer ni kvotnega sistema, obstajajo za invalide rezervirana delovna mesta v javnem sektorju, občinskih in državnih ustanovah, institucijah (Uršič 2004, 114).

Kvotni sistem zaposlovanja invalidov uporabljajo tako evropske (Avstrija, Belgija, Francija, Nemčija, Italija, Španija, Anglija) kot nekatere azijske države (Japonska, Kitajska).

Osnovni namen kvotnega sistema je zaposlovanje invalidov v običajnem delovnem okolju. Pomeni obveznost delodajalca, da zaposluje invalide v okviru določenega deleža od celotnega števila zaposlenih. Države imajo za neizpolnjevanje kvote različne administrativne prepovedi in različne oblike plačil. Delodajalcem, ki obveznosti izpolnjujejo pa je namenjena določena nagrada.

Po ZZRZI poznamo dve vrsti vzpodbud, ki so vezane na izpolnitev kvote.

1. *Oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zaposlenih invalidov*, do le-teh so upravičeni naslednji delodajalci:

- z najmanj 20 zaposlenimi in presegajo kvoto,
- z manj kot 20 zaposlenimi in zaposlujejo invalide,
- samozaposleni invalidi.

Sredstva iz naslova oprostitve plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje je zavezanec (delodajalec) dolžan uporabiti v skladu z ZZRZI za naslednje namene: investicije v osnovna sredstva, ki so povezana z delom invalidov, izboljšanje

delovnih pogojev za invalide, ohranjanje in ustvarjanje novih delovnih mest za invalide, pokrivanje izpada prihodka zaradi večje bolniške odsotnosti, izobraževanja in usposabljanja zaposlenih, druge razvojne namene, ki zagotavljajo večjo zaposljivost invalidov.

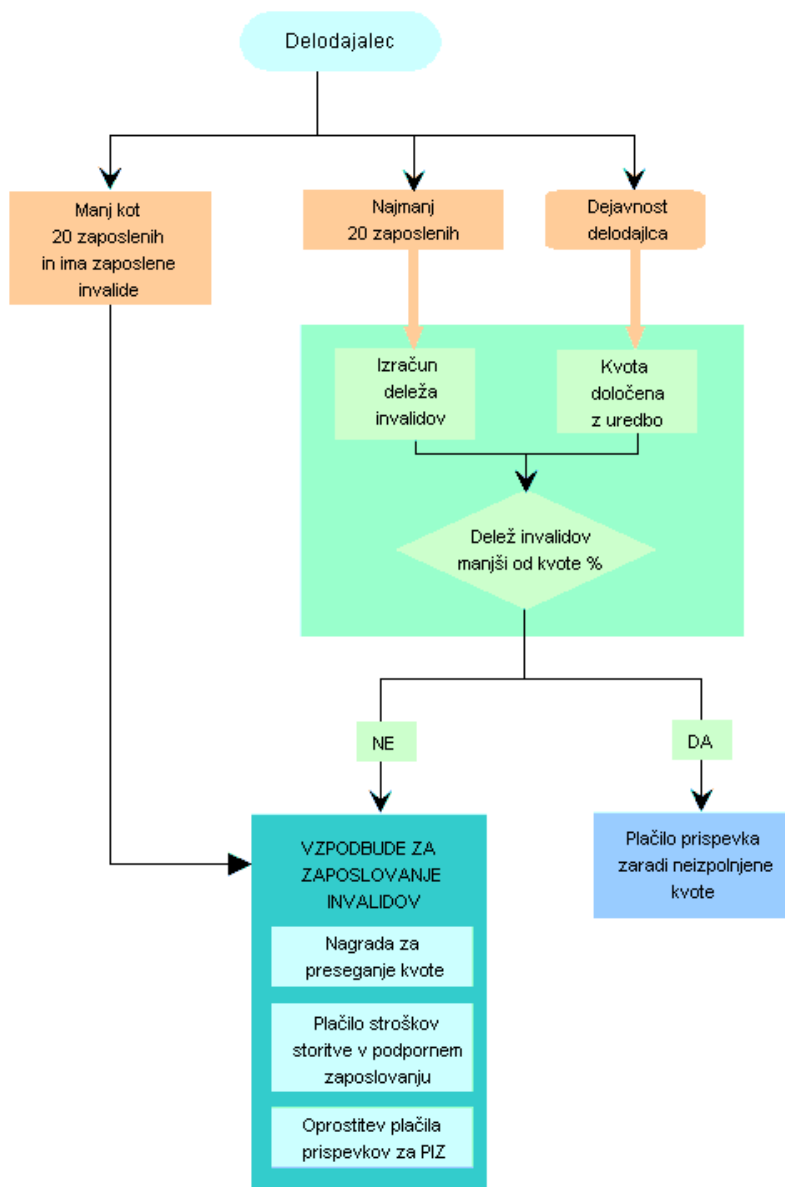
2. *Nagrade za preseganje kvote* pripadajo delodajalcem:

- z najmanj 20 zaposlenimi in presegajo kvoto,
- z manj kot 20 zaposlenimi in zaposlujejo invalide,
- samozaposlenim invalidom.

Če je invalidnost posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, nastale pri istem delodajalcu, delodajalec za takšnega invalida ni upravičen do nagrade za preseganje kvote, lahko pa ga všteva v kvoto.

Za lažje razumevanje nam slika 5.2 shematsko prikazuje kvotni sistema zaposlovanja invalidov v Sloveniji

Slika 5.2: Shematski prikaz kvotnega sistema zaposlovanja invalidov v Sloveniji



Vir: Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov (2009).

5.5 EVROPSKI SOCIALNI SKLAD

Z vstopom Slovenije v Evropsko unijo leta 2004 je Evropski socialni sklad (v nadaljevanju: ESS) postal sestavni del rednih dejavnosti Zavoda RS za zaposlovanje. ESS prispeva finančna sredstva za povečanje zaposlitvenih možnosti ljudi, za dvig izobrazbe in poklicne usposobljenosti.

ESS je eden od štirih strukturnih skladov Evropske unije, ki so namenjeni zmanjševanju razvojnih razlik med regijami in doseganju uravnoveženega regionalnega razvoja. ESS podpira: pospeševanje zaposlovanja, vseživljenjsko učenje, podjetniški duh, prilagodljivost zaposlenim in podjetij, enake možnosti, lažji pristop prikrajšanih skupin do trga dela v državah članicah EU.

Zaradi pomembne povezanosti razvoja človeških virov s socialno-ekonomskim razvojem v državah članicah so med Strukturnimi skladi postala sredstva Evropskega socialnega sklada najmočnejši finančni vir za ukrepanje. Z Amsterdamsko pogodbo, ki je začela veljati leta 1999, je bilo zaposlovanje postavljeno v središče pozornosti, postalo je prednostna naloga in skupna skrb EU.

Sredstva ESS, ki se odobrijo kot dodatna sredstva k že odobrenim sredstvom v nacionalnih programih, so usmerjena v zmanjševanje socialno-ekonomskih razlik med regijami in posamezniki.

Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013 opredeljuje razvojne prioritete. Najpomembnejša splošna usmeritev in poglobitni cilj tega programa je doseganje večje zaposlenosti, socialne vključenosti, višjega življenjskega standarda ter zmanjševanje regionalnih razlik, kar bi lahko dosegli s povečanim vlaganjem v ljudi, katerih človeški kapital bo zagotavljal večjo stopnjo inovativnosti, zaposlenosti in gospodarske rasti.

Kohezijska politika Evropske unije v veliki meri prispeva k reševanju globalne in finančne krize in trenutnih gospodarskih težav. Zagotavlja podporo javnim službam na regionalni in lokalni ravni. Je pomemben izraz evropske solidarnosti; podporo namenja tistim evropskim državam, ki jo najbolj potrebujejo.

ESS ima skupaj z drugimi finančnimi orodji Kohezijske politike pomembno vlogo v evropskem akcijskem načrtu za gospodarsko okrevanje, ki ga je Evropska komisija sprejela oktobra 2008. Ta akcijski načrt si prizadeva za oblikovanje novih delovnih mest in spodbujanje rasti ter globalni odziv na krizo finančnih trgov.

5.6 URESNIČEVANJE PRAVIC INVALIDOV PREKO AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA

Glavna naloga Zavoda RS za zaposlovanje (v nadaljevanju: ZRSZ) je posredno in neposredno prispevati k povečanju zaposlenosti in zaposljivosti prebivalstva v Sloveniji. ZRSZ opravlja službo posredovanja zaposlitev in dela. To pomeni, da povezuje ponudbo in povpraševanje po delu. Ker pogosto zgolj posredovanje ni dovolj, se je razvil sistem ukrepov aktivne politike zaposlovanja (v nadaljevanju: APZ). Glavni namen ukrepov APZ je spodbujanje zaposlovanja, odpravljanje neskladij na trgu dela, povečanje prilagodljivosti in konkurenčnosti zaposlenih, povečanje zaposljivosti z dvigom izobrazbe in izboljšanjem veščin, zmanjševanje ovir za zaposlovanje, predvsem težje zaposljivih oseb, kamor sodijo tudi invalidi. APZ je v Evropski uniji pomemben del evropske zaposlitvene strategije in lizbonske strategije.

Invalidi so ciljna skupina, ki se lahko vključujejo v vse aktivnosti in podaktivnosti ukrepov APZ, ki jih izvaja ZRSZ. V določene aktivnosti se lahko vključujejo prednostno, tudi brez čakalne dobe, ki velja za druge ciljne skupine (npr. javna dela). V nekatere aktivnosti se lahko vključeni dlje časa, kot je to omogočeno drugim ciljnim skupinam.

»Slovenija je začela razvijati instrumente, ki sodijo v sklop APZ, že v osemdesetih letih. V praksi so se začeli uveljavljati v začetku devetdesetih let, ko se je ob uvajanju tržnega gospodarstva začela hitro povečevati odkrita brezposelnost« (Svetlik in Batič 2002, 186).

Na podlagi ZZZPB Vlada RS po posvetovanju s socialnimi partnerji sprejme program ukrepov APZ za proračunsko ali plansko obdobje. Vlada Republike Slovenije je doslej sprejemala program APZ za posamezno koledarsko leto, kar pa ne omogoča uravnovešenih izvajalskih načrtov in financiranja. Pokazala se je potreba po stabilnejših in administrativno učinkovitejših ukrepih. Vsebinsko združevanje programov in njihovo

bolj uravnovešeno financiranje sta temeljna ukrepa reform za uspešnejšo politiko zaposlovanja v okviru gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji. Program APZ zajema ukrepe za obdobje 2007–2013. S tem, ko je program pripravljen za daljše obdobje, se je uskladil tudi z obdobjem programskih dokumentov, ki so podlaga za izrabo sredstev ESS, v prihodnji finančni perspektivi 2007–2013. Za uspešno izvajanje posameznih ukrepov so potrebni tudi viri iz evropskih strukturnih skladov, zato je ta povezava nujna.

Program APZ za obdobje 2007–2013 izhaja iz prioritet, opredeljenih v evropskih in nacionalnih razvojnih dokumentih, ter iz razmer na trgu dela v Sloveniji. Bistvenega pomena je odločanje o času posega na trg dela in kar najboljši preplet posameznih programov. Program APZ prinaša široko paleto pozitivnih učinkov in mora kot del politike zaposlovanja dosegati sinergijske učinke z drugimi sektorskimi politikami. Tako posega na trg dela neposredno, pri čemer odpravlja kratkoročne in druge probleme glede zaposlovanja in trga dela. V Pravilniku o izvajanju ukrepov APZ se določijo predvsem način izvajanja ukrepov, podrobnejša merila upravičenosti in upravičeni stroški posameznih ukrepov, opredeli pa se tudi način spremljanja izvajanja, ovrednotenja, finančnega upravljanja in nadzora nad izvajanjem aktivnosti APZ.

»ZRSZ na podlagi programa APZ in pravilnika pripravi Katalog ukrepov APZ, ki vsebinsko opredeljuje aktivnosti in posamezne projekte znotraj aktivnosti, način izvedbe ter nabor in višino upravičenih stroškov po posameznih projektih. Pri tem se upoštevajo tudi pravila dodeljevanja državne pomoči« (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2007, 19).

V obdobju 2007–2013 se izvajajo oz. se bodo izvajali naslednji ukrepi programa APZ: Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve, Usposabljanje in izobraževanje, Spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja, Programi za povečanje socialne vključenosti. Vsak ukrep ima posebej opredeljeno ciljno skupino, katerim je namenjen. Vključevanje brezposelnih oseb poteka na podlagi zaposlitvenih načrtov, ki jih skupaj z brezposelno osebo pripravi svetovalec zaposlitve.

»Aktivnosti oziroma instrumenti posameznih ukrepov so namenjeni vsem, ki se prijavijo v register brezposelnih oseb pri ZRSZ, pa tudi drugim aktivnim in neaktivnim

posameznikom na trgu dela. Pri izvajanju programa APZ se upošteva tudi regijski prijem, tako, da se sredstva prednostno namenijo za območje z nadpovprečno stopnjo brezposelnosti« (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2007, 7).

Lahko povzamem, da ukrepi APZ izrecno skrb in prioritarno obravnavanje namenjajo zlasti težje zaposljivim, med katerimi so tudi invalidi.

Iz statističnih podatkov Zavoda RS za zaposlovanje lahko razberemo, da je število vključenih brezposelnih invalidov v ukrepe APZ v letu 2009 preseglo število vključitev v letu 2008. Najbolj se je v letu 2008 in 2009 povečalo število vključenih v javna dela.

6 PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA INVALIDOM

V nadaljevanju bom predstavila nov način prehoda invalidov iz zaposlitve v brezposelnost. S 1.1.2006 je namreč s stališča politike zaposlovanja začela nastajati nova skupina invalidov, ki je sistem do takrat ni poznal. Pred uveljavitvijo nove zakonodaje so invalidi prehajali v brezposelnost predvsem preko stečajev. Delodajalec je prvič dobil zakonsko možnost, da invalidu enostransko odpove pogodbo o zaposlitvi, brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi, na podlagi mnenja Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi (v nadaljevanju: Komisija), vezanega na njeno ugotovitev o utemeljenosti delodajalčevih razlogov.

»Delodajalec lahko odpove pogodbo brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi le, če so podani resni in utemeljeni razlogi in če delodajalec objektivno ne more invalidu zagotoviti drugega ustreznega dela. Utemeljenost razlogov ugotovi Komisija v mnenju, ki je procesna predpostavka v postopku za odpoved pogodbe« (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2009f).

6.1 PRAVNA PODLAGA ZA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI INVALIDU

Pravna podlaga za postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalida so naslednji zakoni:

- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (v nadaljevanju: ZZRZI),
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (v nadaljevanju: ZPIZ),
- Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju: ZDR).

V Skladu s 110. členom ZZRZI, ki določa, da se ne glede na določbe 2. odstavka 446. člena ZPIZ začnejo določbe 102. do 105. člena ZPIZ–1–UPB3 uporabljati z dnem uveljavitve Pravilnika o načinu dela Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi, so bili tako s 1.1.2006 izpolnjeni pogoji, da so delodajalci pri Komisiji za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi (v nadaljevanju: Komisija) začeli postopke za ugotavljanje podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi

brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi delovnim invalidom in invalidom, ki nimajo statusa delovnega invalida, v skladu s 116. členom ZDR.

6.2 KOMISIJA ZA UGOTOVITEV PODLAGE ZA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI

Delodajalec k Predlogu za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi priložiti predpisano delovno dokumentacijo, s katero dokazuje resnost in utemeljenost odpovednih podlag. Na podlagi le-te in na podlagi ugotovitev in predloga ZRSZ Komisija poda mnenje o ugotovitvi podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi in ga posreduje delodajalcu in invalidu. Odločitev Komisije je dokončna. Pogodbo o zaposlitvi brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi invalidu odpoveduje delodajalec, ki je dolžan že o nameravani redni odpovedi pisno obvestiti invalida. Ob redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pa ga je dolžan v skladu z 86. členom ZDR opozoriti na: pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti, ki jih uveljavlja na ZRSZ, na pravice iz invalidskega zavarovanja, če je delovni invalid (pravice do nadomestil iz invalidskega zavarovanja po izteku pravic za primer brezposelnosti) in na pravno varstvo.

Komisija je sestavljena iz petih članov, določi jo predsednik komisije, ki je predstavnik Zavoda RS za zaposlovanje. Predsednik Komisije mora določiti tako sestavo, da je v Komisiji po en predstavnik Zavoda RS za zaposlovanje, Inšpektorata RS za zaposlovanje, Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, delodajalcev in predstavnik sindikatov. Po končanem postopku ugotavljanja vseh dejstev predsednik Komisije predlaga, da se opravi glasovanje in da se opredeli do predloženega predloga: ga sprejme, zahteva dopolnitev, preloži razpravo ali ga zavrne.

Komisija lahko poda mnenje o obstoju podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi samo v primeru, ko delodajalec invalidu ni mogel zagotoviti drugega delovnega mesta ali prezaposlitve.

Komisija je v prvem letu delovanja, torej leta 2006, prejela 1133 vlog. Pri 599 (52,8%) je bilo ugotovljeno, da obstaja podlaga za odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu. V letu 2007 je Komisija prejela 839 vlog, od tega je bilo 723 (86,1%) pozitivno rešenih. V letu 2008 je Komisija prejela 866 vlog, 572 (66,1%) vlog je bilo pozitivno rešenih. V letu

2009 je prišlo do bistvenega povečanja števila vlog, in sicer jih je Komisija prejela 1156, pozitivno rešenih je bilo 913. Do bistvenega povečanja števila vlog je prišlo zaradi gospodarske krize.

6.3 ZNAČILNOSTI DELODAJALCEV IN INVALIDOV

Pri Inštitutu RS za rehabilitacijo je bila opravljena Analiza izvajanja 102.–105. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju v povezavi z ukrepi za spodbujanje zaposlovanja invalidov (v nadaljevanju: Analiza). Analiza je zajela podatke iz leta 2006 in 2007, objavljena je bila avgusta 2008 (Fatur Videtič in drugi 2008).

V nadaljevanju si oglejmo nekaj pomembnih ugotovitev Analize:

1. Starost invalidov

Delež invalidov v starostni skupini od 41 do 50 let je bil izrazito največji v skupini pozitivno rešenih primerov (54,6%), torej pri invalidih, pri katerih je bila ugotovljena podlaga za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Delež invalidov, starih 51 do 60 let, je bil največji (75,9%) v skupini negativno rešenih primerov (varovanje zaposlitve starejših invalidov).

2. Izobrazba invalidov

V skupini invalidov, pri katerih je bila ugotovljena podlaga za odpoved pogodbe o zaposlitvi, je bilo 53 % oseb z največ dokončano osnovno šolo. Postavlja se vprašanje, kakšen program za zaposlitev potrebuje skupina, ki s tako stopnjo izobrazbe postane brezposelna oseba.

Skoraj 20 % oseb pa je imelo visoko strokovno izobrazbo ali več.

3. Delovna doba invalidov

Delodajalci so v 85 % primerov začeli postopke za ugotavljanje podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcem invalidom z več kot 20 let delovne dobe - delavcem, za katere bi pričakovali, da imajo dolgo delovno dobo, dobre delovne izkušnje in veščine.

4. Status in delovni čas invalida

Skoraj 99 % vseh vključenih v raziskavo je imelo status delovnega invalida. Kar 20,6 % teh invalidov je delalo s krajšim delovnim časom od polnega.

5. Trajanje statusa invalida

V celotni skupini je bil s 57,5% največji delež tistih delavcev invalidov, pri katerih je trajala invalidnost od 1 do 5 let pred vloženim zahtevkom delodajalca.

6. *Delovno mesto invalida*

V celotni skupini je velika večina (72,1%) delavcev invalidov delala v glavni dejavnosti podjetja. Sklepa se lahko, da prevladujejo starejši proizvodni delavci z dokončano osnovno šolo.

7. *Dejavnost delodajalca*

Več kot 55 % vseh delodajalcev je izhajalo iz predelovalne dejavnosti. Med negativno rešenimi izstopa 17,2 % delodajalcev s področja vzgoje in izobraževanja in 10,3 % s področja gradbeništva.

8. *Velikost podjetja*

Velika in srednja podjetja predstavljajo 80 % vseh obravnavanih primerov.

6.3.1 Invalidi, prijavljeni v evidenco brezposelnih oseb na podlagi pozitivnega mnenja Komisije

Na podlagi pozitivnega mnenja se je v letu 2006 pri Zavodu RS za zaposlovanje prijavilo 95,8 %, v letu 2007 pa 93 % vseh oseb, za katere je Komisija izdala pozitivno mnenje. Visok delež prijavljenih kaže, da se delodajalci odločajo za oddajo vloge takrat, ko drugih možnosti za nadaljevanje dejansko ni več.

Značilnosti invalidov, ki so se prijavili pri ZRSZ v evidenco brezposelnih oseb v letu 2006 in 2007, na podlagi pozitivnega mnenja Komisije:

- 75 % teh invalidov je starih nad 40 let, ena tretjina pa sodi v skupino starih 50 do 60 let,
- skoraj polovica jih ima zaključeno največ osnovno šolo,
- več kot polovica ima nad 20 let delovne dobe, ena tretjina celo nad 30 let.

Gre torej za skupino delovnih invalidov z nizko stopnjo delovne razpoložljivosti (starajoči, neizobraženi, proizvodni delavci, z omejitvami v okviru invalidnosti).

V letu 2006 se je iz te skupine invalidov, prijavljenih v evidenco brezposelnih oseb, zaposlilo 10,6 % oseb, 8,5 % invalidov te skupine je izpolnilo pogoje za upokojitev. V letu 2007 je izhod v zaposlitev bistveno slabši, in sicer se je zaposlilo 5,9 % invalidov, 2,6 % oseb pa je izpolnilo pogoje za upokojitev.

Iz skupine pozitivno rešenih primerov v letu 2006 in 2007, ki so prešli v evidenco Zavoda RS za zaposlovanje, je bilo 3 % invalidov vključenih v programe aktivne politike zaposlovanja. V skupini invalidov, ki so se vključili, prevladujejo ženske. Večina teh invalidov je sodila v starostno skupino od 41 do 50 let.

Na podlagi Analize so podani pomembni predlogi za preprečevanje prehoda invalidov iz zaposlenosti v brezposelnost, naštejmo le dva, ki sta morda ključna.

- Oživeti je treba pobude Sklada RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov za razpise za subvencioniranje prezaposlovanja invalidov k drugim delodajalcem in prilagoditve delovnih mest za zaposlene delavce.
- Okrepiti vlogo poklicne rehabilitacije in pravic iz invalidskega zavarovanja v okviru Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje in preventivnih aktivnosti Sklada RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov pri motiviranju delodajalcev za preprečevanje razlogov za prenehanje delovnega razmerja.

ZAKLJUČEK

V diplomski nalogi sem se osredotočila predvsem na različne možnosti zaposlovanja invalidov, saj je zaposlitev temelj socialne varnosti vsakega invalida in kvalitete njegovega življenja. Aktivno vključevanje invalidov na trg dela je tudi tema, ki je v zadnjih letih v Sloveniji in Evropi deležna velike pozornosti. Možnost dela in zaposlitve je pomembna za uresničevanje človekovih pravic. Pri zaposlovanju invalidov pa so pomembni tudi ekonomski, socialni, politični dejavniki, saj invalidi lahko koristno prispevajo k narodnemu gospodarstvu, njihova zaposlenost pomeni manj stroškov pri izplačevanju nadomestil za invalidnost in brezposelnost.

V Sloveniji so pravice invalidov urejene s predpisi in splošnimi akti. Ključna sta Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov in Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju je invalidnost podana takrat, ko spremembe v zdravstvenem stanju ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi medicinske rehabilitacije in se zaradi tega zavarovancu zmanjša zmožnost za zagotovitev oziroma ohranitev delovnega mesta ali za poklicno napredovanje.

Pravica do *poklicne rehabilitacije* je ena najpomembnejših pravic delovnega invalida iz invalidskega zavarovanja. Poklicna rehabilitacija je proces, v katerem se zavarovanca strokovno, fizično in psihosocialno usposobi za drug poklic ali delo, lahko pa se ga usposobi tudi za opravljanje istega poklica ali dela, tako da se mu ustrezno prilagodi delovno mesto z ustreznimi tehničnimi pripomočki.

Analiza statističnih podatkov je pokazala, da narašča število vključenih v poklicno rehabilitacijo. Prevladujoča oblika poklicne rehabilitacije je izobraževanje za pridobitev javno veljavne izobrazbe. Narašča tudi delež starejših od 35 let, ki se odločijo za poklicno rehabilitacijo.

Po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov je zaposlitvena rehabilitacija pravica invalida. Gre za sklop storitev, s katerimi se povečuje zaposljivost invalida, tako da se usposobi za ustrezno delo, se zaposli, zaposlitev obdrži oziroma v

njej napreduje ali da spremeni svojo poklicno kariero. Na podlagi analiziranih statističnih podatkov ugotavljam, da je bilo največ vključenih v zaposlitveno rehabilitacijo leta 2007. V letu 2006 in 2008 se število vključenih v zaposlitveno rehabilitacijo skoraj ne razlikuje. Število vključenih v zaposlitveno rehabilitacijo je povezano s številom strokovnih timov pri izvajalcih zaposlitvene rehabilitacije. Zaposlitvena rehabilitacija se izvaja kot javna služba v okviru mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije. Mreža izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije, ki je bila vzpostavljena v letu 2005, je predvidevala 13,5 strokovnih timov. Število brezposelnih invalidov se je v obdobju od 30.6.2004 do 31.12.2008 povečalo za 28,15 %. Krizne razmere na trgu delovne sile so se v tem obdobju spremenile, gospodarski upad je privedel do večje brezposelnosti. Zaradi naraščanja števila brezposelnih oseb je za obdobje 2010–2013 predvideno večje število strokovnih timov, s tem bo dana možnost večjega vključevanja v zaposlitveno rehabilitacijo.

Analiza statističnih podatkov je pokazala, da je bilo največ vključenih v zaposlitveno rehabilitacijo v Ljubljani in Mariboru. Iz statističnih podatkov sem ugotovila, da na vključevanje v storitve zaposlitvene rehabilitacije vpliva tudi oddaljenost od kraja izvajanja zaposlitvene rehabilitacije. Tako se osebe, ki so bolj oddaljene od kraja izvajalca zaposlitvene rehabilitacije, težje odločijo za vključitev v zaposlitveno rehabilitacijo. Potrebno bi bilo uvesti mobilne strokovne time, ki bi se invalidom približali v njihovem lokalnem okolju.

Ugotavljam, da je zaposlitvena rehabilitacija manj zanimiva za tiste invalide, ki so prejemniki denarnega nadomestila po predpisih iz naslova pravic brezposelnih oseb ali po predpisih iz naslova invalidskega zavarovanja, saj v tem primeru namreč niso upravičeni do denarnega prejemka za čas trajanja zaposlitvene rehabilitacije, kar v veliki meri vpliva na njihovo nemotiviranost za vključevanje. Menim, da je denarni prejemek za čas trajanja zaposlitvene rehabilitacije v višini 30 % minimalne plače mesečno nizek, smiselno bi ga bilo vsaj približati (še boljše izenačiti) prejemku iz naslova Aktivne politike zaposlovanja, program: Usposabljanje na delovnem mestu.

Ocenjujem, da je moja prva hipoteza potrjena. Ugotavljam, da tako poklicna kot zaposlitvena rehabilitacija v veliki meri omogočata invalidom vključevanje v zaposlitev in pripomoreta k temu, da invalid zaposlitev tudi zadrži in v njej napreduje. Poklicna in

zaposlitvena rehabilitacija sta t.i. »aktivni pravici«, v katerih zavarovanec oziroma rehabilitant aktivno sodeluje. Nikakor pa ne smemo prezreti t.i. »pasivnih pravic«, kot so pravica do invalidske pokojnine, pravica do delne invalidske pokojnine in drugi prejemki iz naslova invalidskega zavarovanja ali iz naslova pravic brezposelnih oseb. Te pravice invalidom zagotavljajo materialno eksistenco in varnost.

Poleg zaposlitvene rehabilitacije se po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov izvajajo še drugi ukrepi, ki prispevajo k povečanju zaposljivosti invalidov in njihovemu socialnemu vključevanju. V Sloveniji velja načelo, da se invalidi kar v največji meri zaposlujejo na odprtem trgu delovne sile.

Zaščitna zaposlitev je pozitivno naravnani ukrep, ki omogoča zaposlitev invalidom, ki imajo znižano delovno učinkovitost. V preteklosti so bili taki invalidi pogosto izključeni s trga dela. Gre za zaposlitev na delovnem mestu in v delovnem okolju, ki je prilagojeno delovnim sposobnostim in potrebam posameznega invalida. Zaščiteno delovno mesto se zagotavlja v zaposlitvenem centru. Zaposlitveni centri na območju Ljubljane izvajajo v letu 2009 predvsem fizično in psihično manj zahtevna dela, zaposlujejo predvsem invalide brez ali z nizko stopnjo izobrazbe. Moje mnenje je, da bi bilo smiselno zaščitno obliko zaposlitve prenesti v realno delovno okolje; seveda z ustrežno podporo tako invalidu kot delodajalcu in delovnemu okolju. S tem bi dobili več različnih delovnih mest, torej tudi boljše možnosti za tiste invalide, ki so zaposljivi v zaščitni obliki in imajo višjo ali visoko strokovno izobrazbo.

Podporna zaposlitev je zaposlitev invalida na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju s strokovno in tehnično podporo invalidu, delodajalcu in delovnemu okolju. Invalidu se v podporni zaposlitvi glede na njegovo invalidnost lahko zagotavlja strokovna in tehnična podpora, informiranje in svetovanje, usposabljanje in uvajanje v delo, spremljanje pri delu, osebna asistenca, razvoj osebnih metod dela, ocenjevanje delovne uspešnosti. Strokovna podpora delodajalcu in delovnemu okolju se zagotavlja predvsem s seznanjanjem z invalidnostjo, njenimi posledicami in vplivi delovnega okolja na invalidnost ter svetovanjem o optimalnih možnostih prilagoditve delovnega okolja.

Menim, da so delodajalci premalo seznanjeni z vsemi možnostmi, s pomočjo katerih bi lahko zaposlili več invalidov na ustreznih delovnih mestih.

Programi socialne vključenosti so namenjeni ohranjanju delovnih sposobnosti invalida in mu omogočajo njegovo nadaljnjo socialno vključenost v širše družbeno okolje. V te programe se lahko vključujejo invalidi, ki zaradi svoje invalidnosti daljše obdobje niso zaposljivi.

Leta 2006 je bila delodajalcem dana zakonska možnost, da odpovedo invalidu pogodbo o zaposlitvi brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi. Zato je država želela z uvedbo *kvotnega sistema zaposlovanja invalidov* ohraniti oz. povečati število zaposlenih invalidov. V skladu z Uredbo o določitvi kvote zaposlovanja invalidov je določena 2 % kvota za naslednja področja: finančno posredništvo, dejavnost javne uprave in obrambe, obvezno socialno zavarovanje in izobraževanje. Menim, da bi bila v vseh teh dejavnostih lahko določena bistveno višja kvota. S tem bi se v teh dejavnostih lahko zaposlilo več invalidov, kar bi predstavljalo tudi pozitiven zgled za druge delodajalce.

Glavni namen ukrepov *Aktivne politike zaposlovanja* je spodbujanje zaposlovanja, odpravljanje neskladij na trgu dela, zmanjševanje ovir za zaposlovanje, predvsem težje zaposljivih oseb. Invalidi se lahko vključujejo v vse aktivnosti in ukrepe Aktivne politike zaposlovanja.

Potrdim lahko svojo drugo hipotezo, da država ščiti pravice invalidov z različnimi programi, ukrepi in zakoni, kar jim zagotavlja, da se lažje vključujejo na trg dela.

Potrdim lahko tudi svojo tretjo hipotezo, da je stopnja uresničevanja pravic nižja od pričakovane, ker proti implementaciji deluje vrsta kulturnih in kontekstualnih faktorjev. Na podlagi analize statističnih podatkov (Zavoda RS za zaposlovanje, Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, Sklada RS za vzpodbujanje zaposlovanje invalidov) menim, da je glede na naraščajoče število brezposelnih invalidov majhen odstotek invalidov vključenih v ukrepe APZ, v poklicno in zaposlitveno rehabilitacijo. O razlogih lahko samo ugibam, morda je premajhna motiviranost invalidov, neustrezni programi ...

V svoji nalogi sem ugotovila, da je Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji prinesel na področju zaposlovanja invalidov veliko pozitivnih ukrepov in vzpodbud, ki invalidom omogočajo, da se enakopravneje vključujejo v zaposlitev in s tem tudi v družbo. Kljub temu pa obstajajo določene pomanjkljivosti, ki jih bo v prihodnje potrebno odpraviti.

Invalidnost je treba razumeti tako, kot pomeni latinska beseda »in-validus«, kar pomeni močan, veljaven biti.

LITERATURA

1. EUR-Lex Dostop do zakonodaje Evropske unije. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/sl/index.htm> (16. november 2009).
2. Fatur Videtič, Andrejka, Janez Vidmar, Barbara Kobal, Jurij Švajger, Zdenka Wltavsky in Lea Kovač. 2008. *Raziskovalna naloga: Analiza izvajanja 102.–105. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju v povezavi z ukrepi za spodbujanje zaposlovanja invalidov*. Ljubljana: Inštitut RS za rehabilitacijo.
3. Haralambos, Michael in Martin Holborn. 1999. *Sociologija: Teme in pogledi*. Ljubljana: DZS.
4. Ignjatović, Miroljub. 2002. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
5. Jerman, Tadeja. 2005. *Analiza zaposlovanja invalidov v Slovenski Istri*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
6. Kramžar, Boris in Mira Zaviršek. 2009. *Sodelovanje z delodajalci v procesu poklicne rehabilitacije ter premestitvi oziroma zaposlitvi delovnega invalida*. Portorož: Dnevi poklicne in zaposlitvene rehabilitacije.
7. *Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu*. 2002. Ljubljana: Zveza delovnih invalidov Slovenije, Inštitut RS za rehabilitacijo.
8. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2007. *Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007–2013*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
9. --- 2009a. *Akcijski program za invalide 2007–2013*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/api_07_13.pdf (18. november 2009).
10. --- 2009b. *Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/komisija_odpoved/ (14. november 2009).
11. --- 2009c. *Mednarodna konvencija OZN o zaščiti in podpori pravic in dostojanstva invalidov*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/konvencija_ozn.pdf (26. oktober 2009).

12. --- 2009č. *Mednarodna organizacija dela*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/mednarodno_sodelovanje_in_evropskezadeve/mednarodne_organizacije/mod/ (18. november 2009).
13. --- 2009d. *Mreža izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/zaposlit_rehab_mreza_sep05.pdf (14. november 2009) .
14. --- 2009e. *Mreža izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije za obdobje od 2010 do 2013*. 2009. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/MREZA_izvajalcev_ZR_za_obdobje_od_2010_do_2013_z_dne_22.7.2009.pdf (15. marec 2010).
15. --- 2009f. *Poročilo o delu Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi v letu 2006*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/komisija_zpiz_103_poroc06.pdf (14. november 2009).
16. --- 2009g. *Poročilo o uresničevanju Akcijskega programa za invalide 2007–2013 v letu 2007*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/api_07_13_poroc07.pdf (18. november 2009) .
17. --- 2009h. *Poslovnik o delu Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitve*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/komisija_zpiz_103_poslovnik.pdf (14. november 2009).
18. --- 2009i. *Standardi storitev zaposlitvene rehabilitacije*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/standardi_storitev_zr.pdf (14. november 2009) .
19. Mrak, Marija. 2006. *Novo delovnopravno varstvo za invalide*. Ljubljana: Naša pot.
20. Novak, Mojca in Aleksej Cvetko. 2005. *Socialna varnost*. Maribor: Pravna fakulteta.
21. *Pravilnik o invalidskih podjetjih*. Ur. l. RS 117/2005 (23. december 2005).
22. *Pravilnik o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja*. Ur. l. RS 5/2007 (19. januar 2007).
23. *Pravilnik o merilih in postopku za določitev višine subvencij plače za invalide*. Ur. l. RS 117/2005 (23. december 2005).

24. *Pravilnik o merilih in postopku za pridobitev statusa invalida, za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov ter o delu rehabilitacijskih komisij.* Ur. l. RS 117/2005 (23. december 2005).
25. *Pravilnik o načinu dela Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi.* Ur. l. RS 117/2005 (23. december 2005).
26. *Pravilnik o razvrščanju in razvidu otrok, mladostnikov in mlajših polnoletnih oseb z motnjami v telesnem in duševnem razvoju.* Ur. l. SRS 18/77 (14. oktober 1977).
27. *Pravilnik o zaposlitvenih centrih.* Ur. l. RS 117/2005 (23. december 2005).
28. *Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov.* Dostopno prek: <http://www.svzi.gov.si/> (14. maj 2009).
29. Služba Vlade RS za razvoj in evropske zadeve. 2009. *Lizbonska strategija.* Dostopno prek: http://www.svrez.gov.si/si/dejavnosti/lizbonska_strategija/ (10. september 2009).
30. Služba Vlade RS za zakonodajo. 2009. *Amsterdamska pogodba, ki spreminja pogodbo o Evropski uniji, pogodbe o ustanovitvi Evropskih skupnosti in nekatere z njimi povezane akte.* Dostopno prek: http://www.svz.gov.si/fileadmin/svz.gov.si/pageuploads/Primarna_zakonodaja/Amsterdamska.pdf (11. november 2009).
31. Svetlik, Ivan. 1985. *Brezposelnost in zaposlovanje.* Ljubljana: Delavska enotnost.
32. --- in Mavricija Batič. 2002. *Aktivna politika zaposlovanja.* Politika zaposlovanja. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
33. Svetlik, Ivan, Miroljub Ignjatović, Pavle Sicherl, Anja Kopač in Martina Trbanc. 2007. *Človeški kapital, delovna sila, trg dela in delovna razmerja.* Dostopno prek: <http://www.slovenijajutri.gov.si/fileadmin/urednik/dokumenti/ck1.pdf> (14. oktober 2009).
34. Tabaj, Aleksandra. 2009. *Spodbujanje zaposlovanja invalidov: temeljni mednarodni in nacionalni predpisi in programi.* Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
35. Urad RS za makroekonomske analize in razvoj (UMAR). 2007. *Stopnja brezposelnosti.* Dostopno prek: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2007/ml/ML-Brezposelnost%20Kraigher_.pdf (9. september 2009).
36. *Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov.* Ur. l. RS 32/2007 (10. april 2007).

37. Uršič, Cveto. 2004. *Pravice do enakih možnosti in zaposlovanje invalidov*. V *Pravice od enakih možnosti in enake obravnave – Usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in Sloveniji*, ur. Cveto Uršič. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.
38. Uršič, Cveto in Dana Batič. 2008. *Konvencija o pravicah invalidov*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
39. *Ustava Republike Slovenije* (URS). Ur. l. RS 33/1991 (28. december 1991).
40. *Ustavni zakon o spremembi 14. člena Ustave RS* (UZ 14). Ur. l. RS 69/2004 (24. junij 2004).
41. Vertot, Petronela. 2007. *Invalidi, starejši in druge osebe s posebnimi potrebami v Sloveniji*. Ljubljana: Statistični urad RS.
42. *Zakon o delovnih razmerjih* (ZDR). Ur. l. RS 42/2002 (15. maj 2002).
43. *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju* (ZPIZ–1–UPB4). Ur. l. RS 109/2006 (23. oktober 2006).
44. *Zakon o posebnih pravicah žrtev v vojni za Slovenijo 1991* (ZPPZV91). Ur. l. RS 49/1997 (8. avgust 1997).
45. *Zakon o ratifikaciji Konvencije o pravicah invalidov in izbirnega protokola h Konvenciji o pravicah invalidov* (MKPI). Ur. l. RS-MP 37/2008 (15. april 2008).
46. *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih* (ZDR-A). Ur. l. RS 103/2007 (13. november 2007).
47. *Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami* (ZUOPP-UPB1). Ur. l. RS 3/2007 (12. januar 2007).
48. *Zakon o vojnih invalidih* (ZVoJl). Ur. l. RS. 63/1995 (6. november 1995).
49. *Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb* (ZUZIO). Ur. l. SRS 18/1976 (16. julij 1976).
50. *Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov* (ZZRZI-UPB2). Ur. l. RS 16/2007 (23. februar 2007).
51. *Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti* (ZZZPB-UPB1). Ur. l. RS 107/2006 (17. oktober 2006).
52. *Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje*. 2009a. Dostopno prek: <http://www.zpiz.si/> (30. september 2009).
53. --- 2009b. *Poklicna rehabilitacija*. Dostopno prek: http://www.zpiz.si/src/letno_porocilo/2009-AIIZ/7.html (19. maj 2009).

54. *Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje*. 2009a. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/> (30. september 2009).
55. --- 2009b. *Letno poročilo 2008*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp08/Slovenija/index.htm> (30. september 2009).
56. Zveza delovnih invalidov Slovenije. 2009. *Madridska deklaracija*. Dostopno prek: http://www.zdis.si/content/madridska_deklaracija_2003.doc (3. november 2009).