

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Sabina Bernjak

Zaposlovanje težje zaposljivih skupin na trgu delovne sile - invalidi

Diplomsko delo

Ljubljana, 2011

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Sabina Bernjak

Mentor: doc. dr. Miroljub Ignjatović

Zaposlovanje težje zaposljivih skupin na trgu delovne sile - invalidi

Diplomsko delo

Ljubljana, 2011

Zaposlovanje težje zaposljivih skupin na trgu delovne sile – invalidi

V diplomski nalogi sem se ukvarjala s problematiko zaposlovanja invalidov. Zaposlovanje je eden ključnih pogojev socialne vključenosti in ekonomske stabilnosti. Tako kot v državah po svetu, je tudi v Sloveniji brezposelnost invalidov večja kot brezposelnost ostalega prebivalstva. Da bi države omilile ta problem, sprejemajo številne ukrepe, ki naj bi pripomogli k večji zaposlenosti invalidov. Nekaj teh ukrepov sem opisala v svoji diplomski nalogi, pozornost pa sem posvetila tudi zakonodaji, ki obravnava invalide, in organizacijam, kot so Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, invalidska podjetja, invalidske organizacije in zaposlitveni centri. V empiričnem delu sem prikazala nekaj statističnih podatkov s področja zaposlovanja invalidov v Sloveniji in v Evropi in s pomočjo ankete preverila, ali invalidi z vidno telesno okvaro povzročajo nelagodje pri ljudeh. V Sloveniji naj bi veljalo, da se zaposlovanje invalidov z leti povečuje, zato sem prav tako s pomočjo ankete pri naključno izbranih podjetjih preverjala, ali so k temu pripomogle finančne vzpodbude, ki jih Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov nudi delodajalcem.

Ključne besede: invalidi, zaposlovanje invalidov, politika zaposlovanja.

Employment of Hard-to-Employ Groups in the Labor Market – the Disabled

In my thesis I dealt with the problem of disability employment. Employment is one of the basic conditions of social inclusion and economic self-sufficiency. As in other countries around the world, Slovenia has a higher unemployment rate for the disabled than for the rest of the population. These countries are taking a number of actions in order to mitigate this problem and to facilitate employment for individuals with disabilities. Some of these actions are described in my bachelor thesis. I also paid attention to the legislation that applies to the disabled individuals and to the organizations, such as Fund of the Republic of Slovenia for the Promotion of Employment of Disabled People, companies employing disabled people, disability organizations and disability employment assistance services. In the empirical part of the thesis I demonstrated a few statistical data in the field of disability employment in Slovenia and Europe. Furthermore, I investigated, with the help of a questionnaire, whether individuals with a visible disability evoke discomfort in people. There is a general rule that the employment rate of the disabled increased during the past years. Therefore, I composed another questionnaire that helped me to verify whether or not this is due to the financial assistance that Fund of the Republic of Slovenia for the Promotion of Employment of Disabled People offers to the employers.

Keywords: The disabled, disability employment, employment policy.

KAZALO

1	UVOD	5
2	POJEM IN RAZVRSTITEV INVALIDNOSTI	8
3	SLOVENSKA ZAKONODAJA	12
4	POLITIKA ZAPOSLOVANJA INVALIDOV	13
5	UKREPI PRI ZAPOSLOVANJU INVALIDOV	14
5.1	Zaščita pred odpuščanjem	15
5.2	Kvotni sistem	15
5.3	Rezervirana delovna mesta	17
5.4	Subvencija plač	18
5.5	Zaščitna zaposlitev	19
5.5.1	<i>Zaposlitveni center</i>	19
5.6	Podporna zaposlitev	20
5.7	Dodatno izobraževanje in usposabljanje invalidov	20
5.8	Prilagoditev delovnih mest	20
5.9	Akcijski program za invalide 2007-2013	21
6	INVALIDSKA PODJETJA	22
7	SKLAD ZA VZPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA INVALIDOV	23
7.1	Finančne vzpodbude	23
8	INVALIDSKE OGRANIZACIJE	25
9	ANALIZA EVROPSKIH IN SLOVENSКИH PODATKOV O ZAPOSLOVANJU INVALIDOV	26
9.1	Zaposlovanje invalidov v Sloveniji	26
9.2	Zaposlovanje invalidov v Evropi	29
10	DELOVNA MESTA ZA INVALIDE Z VIDNO TELESNO OKVARO	31
11	FINANČNE VZPODBUDE DELODAJALCEM ZA ZAPOSLOVANJE INVALIDOV V PRAKSI	33
12	SKLEP	36
13	LITERATURA	38
	PRILOGE	42
	PRILOGA A: Grafi in tabele	42
	PRILOGA B: Anketni vprašalnik 1	45
	PRILOGA C: Anketni vprašalnik 2	48

1 UVOD

»Invalidnost ni pogumen boj ali pogum pri soočanju s stisko. Invalidnost je umetnost. To je iznajdljiv način, da živim« (Neil Marcus v Statistični urad RS 2008).

Več kot milijarda ljudi na svetu živi z neko obliko invalidnosti, od tega se skoraj 200 milijonov ljudi sooča z najhujšo obliko. Tako so torej invalidi najštevilčnejša manjšina na svetu, kljub temu pa je tej manjšini še vedno posvečeno premalo pozornosti.

Po svetu so invalidi zaposleni kot podjetniki, kmetje, delavci v tovarnah, zdravniki, učitelji, prodajalci, vozniki, umetniki, računalniški tehniki itd. Lahko bi rekli, da ni poklica, ki ne bi bil primeren tudi za invalida. Ne le, da invalidi lahko zasedajo skoraj vsa delovna mesta, na teh delovnih mestih so lahko tudi izjemno uspešni in produktivni. Invalidnost naj ne bi bila ovira za uspeh.

Vendar pa, kot je marsikje navedeno, invalidi zelo težko pridejo do zaposlitve in tako je stopnja brezposelnosti med njimi zelo visoka. Brezposelnost pa je tako eden od vzrokov, ki marsikaterega invalida vodi v revščino. Za invalide pa ni značilna le višja stopnja revščine, ampak so v povprečju tudi nižje izobraženi. To je v veliki meri posledica pomanjkanja storitev, ki so za zdrave ljudi samoumevne (zdravstvo, izobrazba, zaposlenost ...), in drugih ovir, s katerimi se invalidi srečujejo v vsakdanjem življenju (npr. težave z mobilnostjo). Slednje invalide pogosto pahne v manj ugoden položaj v družbi.

V 27. členu Konvencije Združenih narodov o pravicah invalidov je zapisano, da se invalidom priznava pravica do dela enako kot drugim, ta pravica pa vključuje tudi 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. Konvencija pa prepoveduje tudi diskriminacijo zaradi invalidnosti v zvezi z vsemi zadevami, ki se nanašajo na kakršno koli obliko zaposlitve, vključno s pogoji za iskanje, najemanje in zaposlovanje, ohranjanje zaposlitve, napredovanje ter varnimi in zdravimi delovnimi razmerami (MKPI 2008, 27. čl.).

Za odpravo pomanjkljivosti na trgu dela, ki ovirajo vključevanje invalidov v družbo, večina držav sprejema številne zakone in ukrepe, ki naj bi invalidom omogočili dostojno življenje v družbi.

Med njimi je tudi Slovenija, ki na podlagi 52. člena Ustave določa, da ima vsak invalid v skladu z zakonom zagotovljeno varstvo in usposabljanje za delo. Hkrati pa je na podlagi določb 49. člena Ustave zagotovljena svoboda dela, prosta izbira zaposlitve, še pomembneje pa je, da je vsakomur pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto (URS 1991, 52. in 49. čl.). V pristojnosti države je, da poskrbi za uresničitev teh človekovih pravic in temeljnih svoboščin. V ta namen je tudi Slovenija sprejela številne ukrepe, ki bodo predstavljeni v nadaljevanju diplomske naloge.

Skozi diplomsko nalogo bom torej ugotavljala, kakšno je stanje invalidov na trgu delovne sile v Sloveniji oziroma kolikšen delež invalidov je zaposlenih. V Sloveniji naj bi veljalo, da se število zaposlenih invalidov iz leta v leto povečuje, zato bom skušala ugotoviti, kje se skriva vzrok za to. Ali sta morda vzrok povečanega števila zaposlovanja invalidov kvotni sistem in finančne vzpodbude delodajalcem?

S pomočjo statističnih podatkov bom ugotavljala, kje se nahaja Slovenija v primerjavi z drugimi evropskimi državami glede na število zaposlenih invalidov. Raziskala bom tudi, ali zakon predvideva, na katera delovna mesta organizacije lahko zaposlujejo invalide z vidno telesno okvaro. S pomočjo anketnega vprašalnika pa bom skušala ugotoviti, ali invalidi z izrazito vidno telesno okvaro, ki so zaposleni na delovnih mestih, kjer se zahteva stalen stik s strankami, povzročajo nelagodje pri le-teh.

Diplomska naloga je razdeljena na teoretični in empirični del. V teoretičnem delu so opisani pojmi invalidnost in invalid, zakonodaja, ki ureja področje invalidov, politika zaposlovanja invalidov ter ukrepi pri zaposlovanju invalidov. V Sloveniji imamo tudi Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, invalidske organizacije, invalidska podjetja in zaposlitvene centre, zato sem tudi tem posvetila nekaj pozornosti.

Da bi lažje sledila namenu diplomske naloge, sem si zastavila tudi raziskovalno vprašanje, ki me bo vodilo skozi celotno nalogo, in nekaj hipotez, ki jih bom s pomočjo empiričnega dela na koncu ovrgla ali potrdila. V empiričnem delu je predstavljenih tudi nekaj statističnih podatkov iz Slovenije in Evrope.

Raziskovalno vprašanje:

Kako je v Sloveniji poskrbljeno za zaposlovanje invalidov?

Hipoteze:

- 1 Slovenija glede na število zaposlenih invalidov zaostaja za evropskim povprečjem.
- 2 Invalidi z vidno telesno okvaro, na delovnih mestih, ki zahtevajo nenehni stik s strankami, povzročajo nelagodje pri strankah.
- 3 Finančne vzpodbude delodajalcem prispevajo k povečanemu zaposlovanju invalidov.

2 POJEM IN RAZVRSTITEV INVALIDNOSTI

Pojma »invalidnost« in »invalid« se v družbi uporabljata vsakodnevno, vendar je težko podati eno in edino definicijo omenjenih pojmov, saj se le-ta razlikuje od države do države. Razumevanje invalidnosti v družbi se v zadnjih letih vedno bolj pomika od »medicinskega« k »družbenemu« pojmovanju (Statistični urad Republike Slovenije 2007, 9). Kot pravita Uršič in Drobnič (1995, 12) »za opredeljevanje problematike so definicije zelo pomembne, vendar v osnovi niso rezultat strokovnih, ampak pogosteje političnih odločitev v posamezni situaciji«. To pravzaprav pomeni, da se posamezne države same odločijo, kako bodo definirale invalidnost, saj način, na katerega opredelimo invalidnost, lahko omeji dostop do pravic in ugodnosti in lahko celo vpliva na to, kako posameznik doživlja samega sebe (Uršič in Drobnič 1995, 12).

V Konvenciji Mednarodne organizacije dela, št. 159, o zaposlovanju in poklicni rehabilitaciji invalidov izraz »invalid« predstavlja »osebo, katere možnosti, da si zagotovi in obdrži ustrezno zaposlitev ter da v njej napreduje, so bistveno zmanjšane zaradi telesne in duševne okvare, priznane po predpisih« (Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje 2010).

V Poročilu o človekovih pravicah je o invalidnosti zapisano, da se za invalida smatra »vsaka oseba, ki ima upoštevajoč starost ter socialno okolje, v katerem živi, zaradi trajne ali dolgotrajne funkcionalne telesne ali duševne okvare resne težave pri svojem vključevanju v družino, družbo, izobraževanje in poklic oziroma pri uveljavljanju svojih človekovih pravic« (Statistični urad RS 2007, 9).

Slovenska družba za osebe s telesnimi in duševnimi okvarami uporablja izraze kot so: prizadete osebe, osebe s posebnimi potrebami, hendikepirani, invalidne osebe ...

Po 60. členu Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju RS (v nadaljevanju ZPIZ-1) pa »je invalidnost podana, če se zaradi sprememb v zdravstvenem stanju, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi medicinske rehabilitacije in so ugotovljene skladno s tem zakonom, zavarovancu zmanjša zmožnost za zagotovitev oziroma ohranitev delovnega mesta oziroma za poklicno napredovanje« (ZPIZ-1 2006, 60. čl.).

Po Zakonu za izenačevanje možnosti invalidov (v nadaljevanju ZIMI) so invalidi »osebe z dolgotrajnimi telesnimi, duševnimi in senzoričnimi okvarami ter motnjami v duševnem razvoju, ki jih v povezavi z različnimi ovirami lahko omejujejo, da bi enako kot drugi polno in učinkovito sodelovali v družbi« (ZIMI 2010, 3. čl.).

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (v nadaljevanju ZZRZI) pa pravi, da je »invalid oziroma invalidka oseba, ki pridobi status invalida po tem zakonu ali po drugih predpisih, in oseba, pri kateri so z odločbo pristojnega organa ugotovljene trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni in ima zato bistveno manjše možnosti, da se zaposli ali ohrani zaposlitev ali v zaposlitvi napreduje« (ZZRZI 2007, 3. čl.).

Po Zakonu o invalidskih organizacijah (v nadaljevanju ZInvO) je invalid »posameznik, ki zaradi prirojenih ali pridobljenih okvar in oviranosti, ki jo pogojuje oziroma ustvarja fizično in družbeno okolje, ne more sam delno ali v celoti zadovoljevati potreb osebnega, družinskega in družbenega življenja v okolju, v katerem živi, v skladu z mednarodno klasifikacijo« (ZinvO 2002, 5. čl.).

Vsak zakon pojem »invalida« oziroma »invalidnost« opisuje z drugačnimi besedami, vendar z istim pomenom. Invalidi so torej osebe, ki imajo kakršno koli oviro, ki jim onemogoča normalno delovanje v družbi.

V diplomski nalogi bo največ govora o delovnih invalidih. ZPIZ-1 (2006) v 8. členu opredeljuje delovnega invalida kot zavarovanca, ki je na podlagi invalidnosti pridobil katero od pravic iz invalidskega zavarovanja. Te pravice so: invalidska pokojnina, pravica do poklicne rehabilitacije, pravica do nadomestila za invalidnost, pravica do premestitve in pravica do dela s krajšim delovnim časom (ZPIZ-1 2006, 4. čl.). Invalidi, ki pa so invalidi že od rojstva ali od zgodnje mladosti in zaradi tega niso mogli ustvariti statusa zavarovanca po tem zakonu, uveljavljajo pravice na podlagi invalidnosti po drugih predpisih. Pri delovnih invalidih pa se invalidnost razvršča v naslednje kategorije:

- I. kategorija – če zavarovanec ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela, ali če je pri njem podana poklicna invalidnost, nima pa več preostale delovne zmožnosti;
- II. Kategorija – če je zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za 50% ali več;

- III. Kategorija – če zavarovanec z ali brez predhodne poklicne rehabilitacije ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, lahko pa opravlja določeno delo vsaj s polovico polnega delovnega časa, oziroma če je zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za manj kot 50%, ali če zavarovanec še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar pa ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katerega je razporejen (ZPIZ-1 2006, 60. čl.).

V tem sklopu pa je treba pojasniti tudi druge pojme, ki pridejo v poštev pri definiranju invalidnosti. To so: stopnja invalidnosti, narava invalidnosti, vzrok invalidnosti, trajnost invalidnosti, posledice invalidnosti in pravni status (Drobnič 2002, 440-441).

Stopnja invalidnosti se ugotavlja z vidika razlik v sposobnosti oziroma prizadetosti pred poškodbo ali boleznijo, po njej, ali pa z vidika odstopanja od pričakovane delovne zmožnosti, ki velja za nekatera starostna obdobja (Drobnič 2002, 440). Vsaka država uveljavlja svoje stopnje invalidnosti. V Pravilniku 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 (v nadaljevanju Pravilnik) tako najdemo, da ima Slovenija petstopenjsko stopnjo invalidnosti in da je »pri ocenjevanju stopnje invalidnosti pomembna predvsem ocena funkcioniranja posameznika ter ocena težav, ovir in potreb v zvezi z zaposlovanjem glede na njegove zdravstvene značilnosti in okoljske dejavnike. Upošteva se tudi stopnja njegovih ovir in težav v postopku na podlagi orientacijske lestvice« (Pravilnik 2005, 4. čl.).

Stopnja invalidnosti se določa z naslednjo petstopenjsko lestvico:

- če težav in ovir pri zaposlovanju ni oziroma so zanemarljive in so ocenjene do vključno 4%, je stopnja invalidnosti po lestvici enaka 0;
- če so težave in ovire majhne ter so ocenjene na 5 do vključno 24%, je stopnja invalidnosti po lestvici enaka 1;
- če so težave in ovire zmerne oziroma znatne ter so ocenjene na 25 do vključno 49%, je stopnja invalidnosti po lestvici enaka 2;
- če so težave in ovire velike oziroma težke ter so ocenjene na 50 do vključno 95%, je stopnja invalidnosti po lestvici enaka 3;

- če so težave in ovire popolne ter so ocenjene na 96% do 100%, je stopnja invalidnosti po lestvici enaka 4 (Pravilnik 2005, 4. čl.).

Invalidi so si med seboj zelo različni, imajo različne omejitve in različne potrebe. Glede na **naravo invalidnosti** ločimo mobilno ovirane osebe, med katere spadajo paraplegiki in tetraplegiki, potem senzorno ovirane osebe, kamor štejemo gluhe, naglušne, slepe in slabovidne, nato pa še duševno obbolele, duševno zaostale, osebe z amputacijo udov itd. (Drobnič 2002, 441).

Vzrok invalidnosti je lahko bolezen, poškodba, nezgoda pri delu, poklicna bolezen, posledica delovanja vojaškega materiala, predporodnih ali porodnih težav... Glede na vzrok za nastanek invalidnosti in glede na to, v katerem obdobju človekovega življenja je nastala, ločimo delovne invalide, invalidne otroke, vojaške ali vojne invalide, invalide vojnega materiala, itd. (Drobnič 2002, 441). Zakon loči poklicne vzroke (poškodba pri delu, poklicna bolezen) in nepoklicne oziroma splošne vzroke (bolezen in poškodba izven dela) za nastanek invalidnosti (ZPIZ-1 2006, 62. čl.). Razlikovanje je bistvenega pomena za odmero in višino pravic na podlagi invalidnosti.

Da lahko govorimo o invalidnosti, je le-ta definirana z okvaro, ki je trajna. Začasne omejitve so izvzete iz pojma invalidnosti (Drobnič 2002, 441).

Posledice invalidnosti so lahko trojne. Prva je okvara, kamor štejemo prizadetost organa ali njegove funkcije. Druga je invalidnost, kamor spada omejitev pri opravljanju dela, in zadnja je oviranost, ki pomeni oviranost pri opravljanju socialne vloge (Drobnič 2002, 441).

Pravni status se prav tako razlikuje med državami, glede na njega pa se odmerjajo različne pravice, npr. denarne in druge. Glede na pravni status imamo v Sloveniji štiri kategorije invalidov, in sicer:

- delovne, po predpisih pokojninskega in invalidskega zavarovanja,
- vojne, po predpisih, ki urejajo vojne in mirnodobne, civilne vojne in vojaške invalide,
- kategorizirane mladostnike, po predpisih o izobraževanju otrok in mladostnikov z motnjo v telesnem in duševnem razvoju ter
- invalidne osebe, med katere spadajo tisti, ki niso uveljavili iz nobenih drugih pravic, pa potrebujejo poklicno rehabilitacijo (Drobnič 2002, 443).

3 SLOVENSKA ZAKONODAJA

V Uradnem listu Republike Slovenije najdemo štiri zakone in en mednarodni akt, ki se nanašajo na invalidnost:

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov »ureja pravico do zaposlitvene rehabilitacije in nekatera vprašanja zaposlovanja invalidov ter določa druge oblike, ukrepe in spodbude za njihovo zaposlovanje ter način njihovega financiranja. Namen zakona je povečati zaposljivost invalidov in vzpostaviti pogoje za njihovo enakovredno udeležbo na trgu delovne sile z odstranjevanjem ovir in ustvarjanjem enakih možnosti« (ZZRZI 2007, 2. čl.). Zakon sledi vsebinskim usmeritvam prenovljene Lizbonske strategije in nacionalnim opredelitvam na gospodarskem in socialnem področju: povečevanju vključevanja v zaposlitev in izboljšanju kakovosti življenja in blaginje vseh državljanov. ZZRZI torej ureja:

- ukrepe za povečanje zaposljivosti invalidov,
- ukrepe za povečevanje možnosti za zagotavljanje ustreznih delovnih mest in oblik zaposlitve,
- pogoje za enakovredno zaposlovanje invalidov,
- podporne ukrepe in večjo zaščito v zaposlitvi za invalide (Izobraževalno raziskovalni inštitut Ljubljana 2011).

Zakon o invalidskih organizacijah »ureja status, področje delovanja, financiranje in lastnino invalidskih organizacij. Invalidska organizacija pa je društvo ali zveza društev, ki deluje v javnem interesu na področju invalidskega varstva v skladu s tem zakonom« (ZinvO 2002, 1. in 2. čl.).

Zakon o izenačevanju možnosti invalidov. Namen tega zakona je preprečevanje in odpravljanje diskriminacije invalidk in invalidov, ki temelji na invalidnosti. Cilj tega zakona je za invalide ustvarjati enake možnosti na vseh področjih življenja (ZIMI 2010, 1. čl.).

Zakon o uporabi slovenskega znakovnega jezika »daje gluhim osebam možnost, da uporabljajo slovenski znakovni jezik kot jezik medsebojnega sporazumevanja in kot naravno sredstvo za sporazumevanje, ter njihovo pravico, da so informirani v njim prilagojenih tehnikah« (MDDSZ 2011č). S tem udeležujejo eno temeljnih človekovih potreb, potrebo po sporočanju.

Zakon o ratifikaciji Konvencije o pravicah invalidov in Izbirnega protokola h Konvenciji o pravicah invalidov je zgodovinsko pomemben dokument, saj je prvi pravno zavezujoč dokument Združenih narodov s področja invalidskega varstva, ki zagotavlja uveljavljanje človekovih pravic oziroma načela enakih možnosti in enake obravnave ter preprečevanja diskriminacije, ki jo doživljajo invalidi na različnih področjih življenja (MDDSZ 2011c). Glavni namen Konvencije je spodbujati, varovati in invalidom zagotavljati polno in enakopravno uživanje vseh človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter spodbujati spoštovanje njihovega prirojenega dostojanstva (MKPI 2008, 1.čl.).

Področje invalidov pa ureja tudi Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter v nekaj členih tudi Zakon o delovnih razmerjih.

Gre za paket zakonov, s katerimi se izenačujejo možnosti invalidov za njihovo polno udeležbo v družbenem, gospodarskem in političnem življenju, torej zagotavlja formalno enakopravnost z ustvarjanjem možnosti za njihovo enakopravno vključevanje v družbo (Tutta 2002, 12-13).

4 POLITIKA ZAPOSLOVANJA INVALIDOV

Najboljše varovalo pred socialno izključenostjo je zaposlitev (Tutta 2002, 11). Zaposlovanje je tista dejavnost, ki pri invalidih še posebej odločilno vpliva na njihove ekonomske in socialne razmere in druge življenjske možnosti (Uršič in Kroflič 1998, 317). Pozitivni učinki zaposlovanja invalidov so izboljšanje invalidove kupne moči, zmanjševanje socialnih dajatev in prispevek invalida k ustvarjeni večji vrednosti ter plačila davkov (Uršič in Drobnič 1995, 38). Vse bolj velja prepričanje, da ne gre invalidom dajati samo denarnega nadomestila, ampak jim je potrebno priskrbeti tudi delo, tako da se bodo počutili enakopravne člane družbe (Prijatelj 1982, 5). Torej je nujno potrebno razvijati dejavnosti, ki pospešujejo pridobivanje spretnosti in znanja invalidov, da se lahko le-ti vključijo na trg delovne sile. Vključevanje invalidov na različna delovna mesta in opravljanje vsakovrstnih del pa je postalo skoraj nujnost, kajti gospodarska rast in socialna kohezija se v sodobni družbi prepletata. Za večjo gospodarsko uspešnost zato postaja vse bolj pomembno oblikovanje družbe, v kateri vlada večja socialna kohezija z manj izključenosti (Tutta 2002, 12).

»Izhodišče za politiko zaposlovanja je izenačevanje možnosti dostopa do dela invalidov« (Uršič in Drobnič 1995, 32). V evropskih in drugih državah se vedno bolj poudarja načelo enakih možnosti, ki je razčlenjeno na več podnačel, kot so: politična enakost, enake možnosti v dostopu in enakost izgledov oz. uresničitve. To pomeni, da imajo vsi enake možnosti izobraževanja, zaposlovanja, zdravljenja itd. (Drobnič 2002, 443-444). Nemška ekonomista Semlinger in Schmid (v Drobnič 2002, 445-446) ločujeta tri oblike ukrepov v prid politike zaposlovanja invalidov:

- *Intervencija s predpisi*: ta vrsta intervencije želi vplivati predvsem na vedenje akterjev na trgu delovne sile neposredno ali posredno preko obvezujočih predpisov, ki nekaj zahtevajo ali prepovedujejo. Taki ukrepi so: obveznost podjetij, da zaposlijo določeno kvoto invalidov, ukrepi, ki ščitijo pred nepravičnim odpuščanjem ...
- *Posredovanje z nadomestilom*: ta ukrep želi nadomestiti neugoden položaj invalidov na odprtem trgu delovne sile tako, da se iz javnih ali državnih skladov zagotovijo sredstva invalidom in delodajalcem za izboljšanje usposobljenosti invalidov ali za kritje povečanja stroškov na delovnem mestu. Ta določila sestavljajo vsi ukrepi poklicne rehabilitacije, ki so namenjeni neposredno invalidom, prilagoditve delovnega okolja, poklicno usmerjanje in zaposlovanje, spremljanje uspešnosti zaposlitve, pokrivanje dela plač ter nadomestila za zmanjšano storilnost.
- *Intervencija z nadomestitvijo*: pomeni pomoč invalidom pri zagotovitvi zaposlitve z oblikovanjem posebnih del ali mest v javnem sektorju in ustvarjanju posebnih enot, podjetij in zavodov, ki so posebej namenjeni invalidom.

Tudi Slovenija je sprejela načelo enakih možnosti, to načelo pa uresničuje s številnimi ukrepi, ki bodo predstavljeni v nadaljevanju.

5 UKREPI PRI ZAPOSLOVANJU INVALIDOV

Nekateri delodajalci so še vedno prepričani, da so invalidne osebe neproduktivne in nesposobne za delo. Vendar pa ljudje s posebnimi potrebami oziroma invalidi pogosto posedujejo ustrezno znanje, razvijejo močno pripadnost podjetju, imajo nizko stopnjo absentizma itd., zato vse več delodajalcev opušča to prepričanje in zaposluje invalide, ki se nato izkažejo za zelo učinkovite in donosne (World health organization 2011, 236).

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

Vsaka država ima različne ukrepe pri zaposlovanju invalidov. V nadaljevanju bom na kratko predstavila nekaj teh ukrepov, kot jih poznamo v Sloveniji in tudi drugod po svetu.

5.1 Zaščita pred odpuščanjem

Ukrep se izvaja zato, da delodajalci ne bi odpuščali invalidov zgolj zaradi nastanka invalidnosti. Uporablja se za invalide, katerih invalidnost je nastala na delovnem mestu, v povezavi z delom in med trajanjem zaposlitve. Torej, če se delavec poškoduje na delu, je delodajalec odgovoren za nastanek takšne invalidnosti in ga ne sme odpustiti, če je le-ta sposoben še naprej opravljati katero koli delo v podjetju. Lahko pa ga prekvalificira (Drobnič 2002, 446).

V Sloveniji je do leta 2002 veljala absolutna zaščita invalidov pred odpuščanjem, ki je imela svojo podlago v Zakonu o delovnih razmerjih iz leta 1990. Absolutna zaščita je pomenila, da delavec invalida nikakor ni smel odpustiti, ampak mu je v vsakem primeru moral najti ustrezno delovno mesto. Invalidu je delovno razmerje prenehalo le z njegovim soglasjem. Dogajalo se je, da so v primeru tehnoloških viškov delodajalci morali odpuščati zdrave delavce, kar pa je negativno vplivalo na poslovanje podjetij. Absolutna zaščita je v veliki meri povečala odpor delodajalcev do zaposlovanja invalidov.

Nov zakon o delovnih razmerjih iz leta 2002 pa dovoljuje odpuščanje invalidnih oseb iz poslovnih razlogov, če invalidni osebi ni mogoče zagotoviti drugega ustreznega dela oz. delovnega mesta ali dela s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju: Delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi invalidu zaradi nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti in v primeru poslovnega razloga v primerih in pod pogoji, določenimi s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov (ZDR 2002, 116. čl.).

5.2 Kvotni sistem

Gre za stopnjo obveznega zaposlovanja invalidov, ki ga predpiše država. Ta ukrep delodajalce prisili, da morajo določen delež od vseh delovnih mest v podjetju nameniti invalidom. Delež teh mest se razlikuje glede na različne države, prav tako pa se razlikujejo tudi kazni za

kršitelje. Ta ukrep je zelo pomemben pri vzpodbujanju zaposlovanja invalidov (Drobnič 2002, 447).

V Sloveniji se je kvotni sistem zaposlovanja invalidov prvič uvedel že leta 2004 z Zakonom o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Kar do januarja 2006 smo morali čakati na vsa navodila, predpise, pravilnike, da so se določbe zakona končno začele uveljavljati tudi v praksi (Božnar 2006).

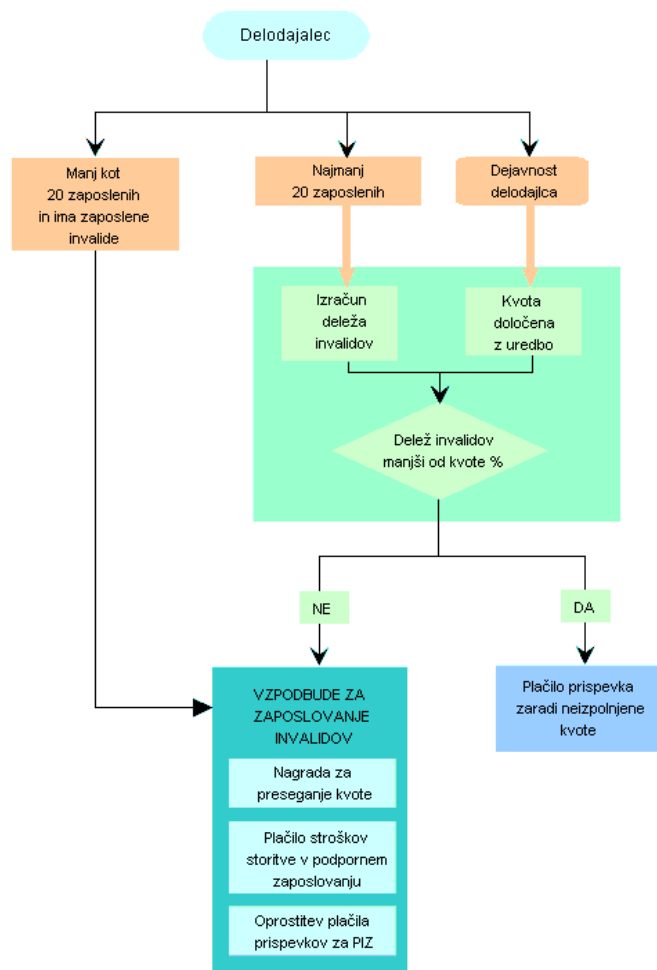
Zavezanec za izpolnjevanje kvot je vsak delodajalec, ki ima najmanj 20 zaposlenih, z izjemami, kot so npr. diplomatska predstavništva in invalidska podjetja. Vsak delodajalec, pa se lahko odloči, da namesto zaposlitve invalida plača prispevek v Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov (Sklad 2006a).

Višino kvote zaposlenih invalidov glede na dejavnost posameznega delodajalca določa Vlada RS na predlog Ekonomsko-socialnega sveta. Najvišja z zakonom predpisana kvota je 6% od skupnega števila zaposlenih delavcev in najnižja 2%. V kvoto se štejejo vsi invalidi, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za najmanj 20 ur tedensko. Invalid, zaposlen v podporni zaposlitvi pri običajnem delodajalcu, se v kvotnem sistemu šteje za 2 zaposlena invalida (Tabaj in Vidmar 2009, 59).

Delodajalci, ki sami ne zaposlujejo invalidov, in delodajalci, ki zaposlujejo manjše število invalidov, kot je predpisano, imajo možnost, da kvoto izpolnijo tako, da sklenejo pogodbe o poslovnem sodelovanju z zaposlitvenim centrom oziroma invalidskim podjetjem (Tabaj in Vidmar 2009, 59), lahko pa, kot sem že omenila, vplačajo prispevek v Sklad. Za lažjo predstavo glej Sliko 5.1.

Delodajalcem, ki pa kvote ne izpolnijo, niti ne poravnajo prispevka za zaposlovanje invalidov, izda Sklad odločbo o obveznosti plačila prispevka za zaposlovanje invalidov skupaj z zamudnimi obrestmi, izračunanimi na zadnji dan v mesecu, ko je obveznost nastala (Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov 2005, 13. čl.).

Slika 5.1: Kvote in kvotni sistem



Vir: Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov (2006a).

Kljub spodbudam, ki jih nudi država, pa delodajalci v začetku niso bili naklonjeni kvotam. Ukrep so doživljali kot dodaten davek, saj jih je omejeval pri fleksibilnosti zaposlovanja in s tem pri konkurenčnosti na trgu. Ravno tako pa tej obliki pozitivne diskriminacije niso bili naklonjeni nekateri invalidi, saj so ukrep doživljali kot poudarjanje njihove nesposobnosti. Želeli so, da bi delovno mesto pridobili zaradi njihovih znanj in uspešnosti opravljanja nekega dela, ne pa zato, ker to nalaga zakon (Zveza delovnih invalidov Slovenije 2002, 53). Danes je kvotni sistem že povsem utečen, delodajalci marsikdaj celo presegajo kvoto, invalidi pa so zadovoljni, da imajo delo.

5.3 Rezervirana delovna mesta

Nanašajo se na zakonsko določena posebna delovna mesta, ki jih prednostno opravljajo invalidi, saj naj bi bila ta dela še posebej primerna zanje. Izhodišče tega ukrepa temelji na

dejstvu, da so nekatera dela še posebej primerna za invalide in zato je rezervacija smiselna, potrebna in uspešna (Drobnič 2002, 450).

Pozitivni učinki tega ukrepa so: enostaven način zagotavljanja dela posebnim kategorijam invalidov; dejavnost nima konkurence, zato ima trajnejše učinke; enostavno usposabljanje. Negativni učinki pa so: ker izvajalci nimajo konkurence, se pogosto dogaja, da to področje tehnološko in razvojno začne zaostajati in postane ovira; premalo izbir za invalide; ustvarjanje getoizacije in izločevanja (Drobnič 2002, 450).

Slovenska zakonodaja ne predvideva točno določenih rezerviranih mest, vendar pa ZZRZI (2007) v 37. členu pravi: »Primerna delovna mesta za invalide so vsa delovna mesta, na katerih, ob upoštevanju izjave o varnosti z oceno tveganja, invalidnost ni ovira za enakovredno opravljanje dela. V sistematizaciji delovnih mest delodajalci določijo primerna delovna mesta za invalide ter druge ukrepe ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu«.

5.4 Subvencija plač

Delodajalci so v mnogih primerih pripravljene zaposliti invalidne osebe, če le nimajo škode zaradi njihove manjše storilnosti. Zato je subvencija plač pogost ukrep aktivne politike zaposlovanja, ki krije delodajalcu omenjeno manjšo storilnost delavca iz javnih skladov. V svetu imamo trajne inčasne (od nekaj mesecev do 5 let) subvencije. Namen subvencij je nadomeščanje zmanjšanja storilnosti ali nadomeščanje stroškov usposabljanja in uvajanja v delo. Za delodajalca to pomeni manjše tveganje (Drobnič 2002, 451).

V Sloveniji je ta ukrep urejen takole:

Subvencija plače je pravica invalida, zaposlenega v zaščitni zaposlitvi, lahko pa tudi v podporni zaposlitvi ali v invalidskem podjetju. Osnova za izračun subvencije plače invalida je minimalna plača. Višina subvencije plače invalida je odvisna od stopnje invalidnosti oziroma njegovega doseganja delovnih rezultatov. Invalidi so upravičeni do naslednjih odstotkov subvencije plače glede na obliko zaposlitve:

- v zaščitni zaposlitvi od 30% do 70% minimalne plače,
- v podporni zaposlitvi od 5% do 30% minimalne plače in
- v invalidskem podjetju od 5% do 30% minimalne plače (ZZRZI 2007, 70. čl.).

Tisti invalidi, ki so po oceni Zavoda RS za zaposlovanje zaposljivi le v zaščitni zaposlitvi, imajo pravico do subvencije plače – dovolj je torej, da so zaposljivi le na zaščitenem delovnem mestu. Invalidi, ki so zaposleni le v podporni zaposlitvi, so do subvencije upravičeni le, če je ugotovljeno, da niti prilagoditev delovnega mesta niti omogočanje ustreznih podpornih storitev ne dajeta pričakovanih delovnih rezultatov njegovega delovnega mesta. Invalidi, ki so zaposleni v invalidskih podjetjih, pa so upravičeni do subvencije plače le, če zaradi invalidnosti na svojem delovnem mestu ne dosegajo pričakovanih delovnih rezultatov (Kos 2010, 20).

5.5 Zaščitna zaposlitev

Zaščitna zaposlitev je zaposlitev invalida na delovnem mestu in v delovnem okolju, prilagojenem delovnim sposobnostim in potrebam invalida, ki ni zaposljiv na običajnem delovnem mestu. Zaščitena delovna mesta zagotavljajo zaposlitveni centri (ZZRZI 2007, 41. čl.).

5.5.1 Zaposlitveni center

Zaposlitveni center je pravna oseba, ki se ustanovi zaradi zaposlovanja invalidov izključno na zaščitenih delovnih mestih in izpolnjuje kadrovske, organizacijske, tehnične in druge pogoje, ki jih predpiše minister, pristojen za invalidsko varstvo, in ima izdelan poslovni načrt. Občine skrbijo za vzpodbujanje ustanavljanja in delovanja zaposlitvenih centrov na svojem območju. Zaposlitveni centri morajo imeti najmanj pet zaposlenih. Invalidom, zaposlenim na zaščitenih delovnih mestih, zagotavlja zaposlitveni center delo na svojem sedežu, v svojih poslovnih enotah, na podlagi sklenjenih poslovnih pogodb pa občasno lahko tudi pri poslovnih partnerjih. Zaposlitveni center mora zagotavljati programe, ki vsem zaposlenim invalidom zagotavljajo stalno in neprekinjeno delo in vse pravice, ki izhajajo iz sklenjenega delovnega razmerja (ZZRZI 2007, 43. čl.).

V Sloveniji je decembra 2009 delovalo 24 zaposlitvenih centrov, ki so skupaj zaposlili 235 invalidov (Univerzitetni rehabilitacijski inštitut – SOČA 2010).

5.6 Podporna zaposlitev

Podporno zaposlovanje je koncept zaposlovanja invalidov v integriranem delovnem okolju pri običajnih delodajalcih. Model temelji na zagotavljanju in izvajanju strokovne in tehnične podpore invalidu, delovnemu okolju in delodajalcu. Invalidu se lahko pri uvajanju v delo, na delovnem mestu in pri vključevanju v delovno okolje zagotavlja strokovna podpora z informiranjem, svetovanjem in usposabljanjem, osebno asistenco, spremljanjem pri delu, razvojem osebnih metod dela in ocenjevanjem njegove delovne uspešnosti ter tehnična podpora s prilagoditvijo delovnega mesta in sredstev za delo (ZZRZI 2007, 48. čl.).

5.7 Dodatno izobraževanje in usposabljanje invalidov

Stopnja izobrazbe in znanje sleherne osebe postajata vse pomembnejša dejavnika socialne vključenosti (Mijoč 2002, 23). Tudi za invalide sta izobrazba in znanje vstopnica za vključevanje v delovni in socialni prostor, da so lahko kos novim izzivom in življenjskim problemom (Mijoč 2002, 29). Človeško telo se kljub invalidnosti lahko prilagodi novim zahtevam, zato se invalid lahko privadi na nov način življenja in dela. S pomočjo rehabilitacije se lahko privadi na novo delo in postane enakopraven član naše družbe (Priatelj 1982, 4). Usposabljanje je ključni ukrep, s katerim povečamo zaposlitvene možnosti invalidov. Tako invalidi postanejo bolj sposobni, dvigne se njihov delovni učinek, nekateri postanejo tudi konkurenčni na trgu delovne sile. Imamo več vrst usposabljanja invalidov: usposabljanje pod običajnimi pogoji, usposabljanje na delovnem mestu in usposabljanje pod posebnimi pogoji. Invalidi se lahko usposabljujejo v običajnih šolah, v posebnih šolah in zavodih, v specializiranih centrih, v invalidskih delavnicah in pri delodajalcu na delovnem mestu (Drobnič 2002, 446-455).

5.8 Prilagoditev delovnih mest

Veliko invalidom vključevanje v normalno enakopravno družbeno življenje in delo onemogočajo prostorske ovire, kot so: stopnice ali pragi, ozka vrata, visoki robniki, odsotnost dvigal, drseča tla, vizualne, svetlobne in zvočne ovire, itd. (Tabaj in Vidmar 2009, 83). Fizična dostopnost do delovnega mesta na splošno in prilagoditev posameznega delovnega mesta, vključujoč kakršno koli strokovno pomoč v delovni situaciji, sta bistveni za osebe s

fizično prizadetostjo (Drobnič 2002, 456). Prilagajanje delovnih mest invalidom je pomembno, saj invalid tako ostane produktiven skladno s pričakovanji delodajalca, izkušnjo učinkovite prilagoditve delovnega mesta invalidu, pa lahko delodajalec prenese na vsa druga delovna mesta (Brumnič-Smrekar in drugi 2009, 6). Pri tem je pomembna tudi vloga samega invalida, da prispeva podatke o svojih osebnih težavah, povezanih z delom, lahko pa pripravi tudi svoje predloge prilagoditev (Brumnič Smrekar in drugi 2009, 6).

Izvedensko mnenje o potrebni prilagoditvi prostorov in delovnih sredstev poda pristojna invalidska komisija zavoda. Primerna je vsaka prilagoditev, ki ne nalaga nesorazmernega in nepotrebnega bremena, kadar so v posameznem primeru potrebne, da se invalidom na enaki podlagi kot drugim zagotovi uživanje ali uresničevanje vseh človekovih pravic in temeljnih svoboščin (Tabaj in Vidmar 2009, 84-85).

5.9 Akcijski program za invalide 2007-2013

Akcijski program za invalide 2007-2013 (v nadaljevanju program) je eden izmed ukrepov aktivne politike zaposlovanja invalidov v Sloveniji, ki se trenutno izvaja. Sprejet je bil 30. novembra 2006. Namen programa je spodbujati, varovati in zagotavljati polnopravno in enakovredno uživanje človekovih pravic za invalide in spodbujati spoštovanje njihovega dostojanstva. Gre za program ukrepov za vse invalide na vseh področjih, ki pomembno vplivajo na njihovo življenje: izobraževanje, zaposlovanje, zdravje, kultura, dostopnost ... (Statistični urad RS 2007, 8). Program ima 12 temeljnih ciljev s 124 ukrepi, ki urejajo vsa področja življenja invalidov. Glede na temo v diplomski nalogi je najpomembnejši 5. cilj, ki pravi: invalidom zagotavljati dostop do dela in zaposlitve brez diskriminacije v delovnem okolju, ki je invalidom odprto, vključujoče in dostopno (MDDSZ 2006).

Na delo oziroma zaposlitev, ki sta ključna dejavnika za socialno vključenost, ekonomsko neodvisnost, omogočanje samostojnega življenja in za večje dostojanstvo invalidov (Tabaj in Vidmar 2009, 76), se nanaša 24 ukrepov.

S cilji programa se želi povečati delež invalidov med delovno aktivnim prebivalstvom in s tem zmanjšati obseg socialnih transferjev, invalidom omogočiti, da skladno s svojimi interesi, sposobnostmi in zmožnostmi pridobijo poklic in zaposlitev, da zadržijo zaposlitev ter v poklicu napredujejo ali spremenijo svojo poklicno kariero, zagotoviti take delovne in življenjske razmere, ki bodo vplivale na zmanjšanje možnosti za nastanek invalidov, in

zagotavljati ustrezne podpore, storitve, prilagoditve, dostop in tehnične rešitve, ki bodo invalidom omogočale učinkovito opravljanje dela (Tabaj in Vidmar 2009, 76).

6 INVALIDSKA PODJETJA

Invalidsko podjetje je gospodarska družba, katere namen je usposabljanje in zaposlovanje invalidov, ki se glede na svojo invalidnost in preostalo delovno zmožnost ter glede na svoje zdravstveno stanje ne morejo zaposlovati pod splošnimi pogoji. Predstavljajo neke vrste socialno ekonomijo, v praksi pa so taka podjetja postala ena redkih možnosti zaposlovanja invalidov. Njihovo ustanavljanje se je začelo že pred letom 1976, in sicer z ustanavljanjem invalidskih delavnic, ki so se obdržale do leta 1988, ko so se preoblikovale v invalidska podjetja (MDDSZ 2011a).

Invalidska podjetja morajo izpolnjevati naslednje pogoje:

- najmanj 5 zaposlenih oseb;
- najmanj 40% zaposlenih ima status invalida;
- imajo izdelan poslovni načrt;
- zaposlujejo in usposabljuje invalide, ki se zaradi invalidnosti ne morejo zaposliti ali zadržati zaposlitve pri delodajalcih v običajnem delovnem okolju, kjer ni ustreznih delovnih mest;
- zaposlujejo najmanj enega strokovnega delavca z ustrežno strokovno izobrazbo, če zaposlujejo in usposabljuje več kot tri invalide, oziroma imajo na vsakih 20 invalidov zaposlenega enega strokovnega delavca, ki ne izpolnjuje strokovnih pogojev, ima pa certifikat o poklicni kvalifikaciji (ZZRZI 2007, 53. čl.).

V Sloveniji je trenutno registriranih 177 invalidskih podjetij (MDDSZ 2011a). Na letni ravni se je leta 2009 v invalidskih podjetjih število zaposlenih oseb v povprečju znižalo za 3,7% (Statistični urad RS 2011). Konec leta 2009 je bilo tako v invalidskih podjetjih 13.278 zaposlenih, od tega 5.708 invalidov (MDDSZ 2011a).

7 SKLAD ZA VZPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA INVALIDOV

Sklad za vzpodbujanje in zaposlovanje invalidov (v nadaljevanju Sklad) je javni finančni sklad, ki je bil ustanovljen z namenom vzpodbujanja razvoja zaposlovanja invalidov in ohranjanja delovnih mest zanje (ZZRZI 2007, 77. čl.).

Delovno področje sklada je odločanje 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 (Sklad 2006c).

Sklad pridobiva sredstva iz plačil delodajalcev zaradi neizpolnjevanja predpisane kvote; sredstev Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, namenjenih pospeševanju zaposlovanja nezaposlenih delovnih invalidov; namenskih prihodkov proračuna Republike Slovenije iz naslova plačanih glob za storjene prekrške in odvzeto premoženjsko korist po zakonu, ki ureja zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov; sredstev proračuna Republike Slovenije, namenjenih subvencioniranju plač invalidov; donacij in drugih virov (Akt o ustanovitvi Sklada 2004).

Sklad zagotavlja vrsto finančnih vzpodbud, in sicer:

- subvencije plač invalidom,
- plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo invalida,
- plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju,
- oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zaposlenih invalidov,
- nagrade za preseganje kvote,
- letne nagrade delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov,
- druge vzpodbude na področju zaposlovanja invalidov in ohranjanje delovnih mest za invalide in druge razvojne vzpodbude (Sklad 2006b).

7.1 Finančne vzpodbude

Vzpodbude za zaposlovanje invalidov se delijo na tiste, ki so vezane na izpolnitev kvote, in na tiste, ki niso. V prvo skupino sodi plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju,

oprostititev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zaposlenih invalidov in nagrade za preseganje kvote, v drugo pa subvencije plač invalidom, plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo ter letne nagrade delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov (Gabrovšek 2008).

Subvencije plač invalidom so bile že opisane.

Druga vzpodbuda je **plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo invalida**. Vzpodbuda ni vezana na izpolnjevanje kvote. Pri tej vzpodbudi gre za plačilo največ 70% dejanskih stroškov delodajalca, ki so mu nastali zaradi prilagoditve konkretnega delovnega mesta in sredstev za delo brezposelnemu invalidu. Delodajalec mora invalida zaposliti za nedoločen čas ali pa za določen čas najmanj 24 mesecev. Prošnjo za povračilo nastalih stroškov delodajalec vloži pri Skladu, priložiti pa mora tudi načrt prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo (Kos 2010, 20).

Naslednja od finančnih vzpodbud je **plačilo stroškov v podpornem zaposlovanju**. Kaj pomeni podporno zaposlovanje, je bilo že navedeno. Delodajalec si lahko med stroške zaposlitve šteje stroške strokovne podpore v smislu informiranja, svetovanja in usposabljanja, osebne asistencije, spremljanja pri delu, z razvojem osebnih metod dela in ocenjevanjem delovne uspešnosti invalida. Med stroške lahko sodijo tudi stroški tehnične podpore. Da je delodajalec upravičen do plačila nastalih stroškov, mora predložiti individualiziran načrt podpore invalidu, delodajalcu in delovnemu okolju. Drug pogoj pa je, da invalid nima več pravice do zaposlitvene rehabilitacije po ZZRZI in ima pri tem delodajalcu sklenjeno pogodbo za nedoločen čas ali določen čas za obdobje najmanj 24 mesecev. Delodajalec pa stroške lahko uveljavlja le za invalide, ki so nad predpisano kvoto. Povrnejo se mu stroški za 30 ur mesečno (Kos 2010, 21).

Oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje lahko uveljavlja delodajalec za vsakega invalida, ki je zaposlen nad predpisano kvoto, vendar pa invalidnost teh invalidov ne sme biti posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri tem delodajalcu. To vzpodbudo lahko uveljavljajo tudi delodajalci, ki imajo manj kot 20 zaposlenih in niso zavezanci za izpolnjevanje kvote ter samozaposleni invalidi. Prispevki, ki bi šli za

pokojninsko in invalidsko zavarovanje, se morajo zbirati na posebnem kontu, denar pa se lahko porabi le za točno določene namene, ki jih določa 61. člen ZZRZI:

- investicije v osnovna sredstva, ki so povezana z delom invalidov;
- izboljšanje delovnih pogojev za invalide;
- ohranjanje in ustvarjanje novih delovnih mest za invalide;
- pokrivanje izpada prihodka zaradi večje bolniške odsotnosti;
- pokrivanje izpada prihodka zaradi večjih težav iz tekočega poslovanja;
- izobraževanja in usposabljanja zaposlenih;
- druge razvojne namene, ki zagotavljajo večjo zaposljivost invalidov (Kos 2010, 21).

Tudi **nagrada za preseganje kvote** je ena izmed finančnih vzpodbud. Namenjena je delodajalcem, ki zaposlujejo več invalidov kot je predpisano s kvoto. Delodajalcu se izplača nagrada v višini 25% minimalne plače na mesec, za vsakega zaposlenega invalida nad predpisano kvoto. Priznavanje nagrade je omejeno na največ dvanajst zaporednih mesecev (Kos 2010, 21).

Obstajajo pa tudi **letne nagrade za dobro prakso**. Sklad vsako leto objavi javni natečaj, na katerega se lahko prijavijo delodajalci, ki imajo dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov. Merila za dobro prakso so določena vnaprej. Višina nagrade ni določena z zakonom, podeli pa jo minister pristojen za invalidsko varstvo (Kos 2010, 21).

8 INVALIDSKE OGRANIZACIJE

Invalidska organizacija je društvo ali zveza društev, ki deluje v javnem interesu na področju invalidskega varstva. Namen invalidske organizacije je prostovoljno in neodvisno združevanje interesno povezanih invalidov in njihovih zakonitih zastopnikov, da ugotavljajo, zagovarjajo in zadovoljujejo posebne potrebe invalidov ter zastopajo interese invalidov. Lahko deluje na državni ali lokalni ravni. Cilji delovanja invalidske organizacije za doseganje kakovosti življenja invalidov so zlasti: uveljavljanje človekovih pravic invalidov, vključenost v družbo in sodelovanje v vsakdanjem življenju, nediskriminacija invalidov, vzpodbujanje invalidov za opiranje na lastne moči in sposobnosti, avtonomnost invalidov kot uporabnikov storitev, ekonomsko, socialno, zdravstveno in pravno varstvo invalidov ter socialna pravičnost in enake možnosti (ZInvO 2002, 2., 3. in 9. čl.).

Invalidske organizacije so pomemben dejavnik v udejanjanju Strategije socialnega vključevanja (Tomič 2002, 15). V Sloveniji trenutno deluje 18 reprezentativnih invalidskih organizacij (MDDSZ 2011b).

9 ANALIZA EVROPSKIH IN SLOVENSkih PODATKOV O ZAPOSLOVANJU INVALIDOV

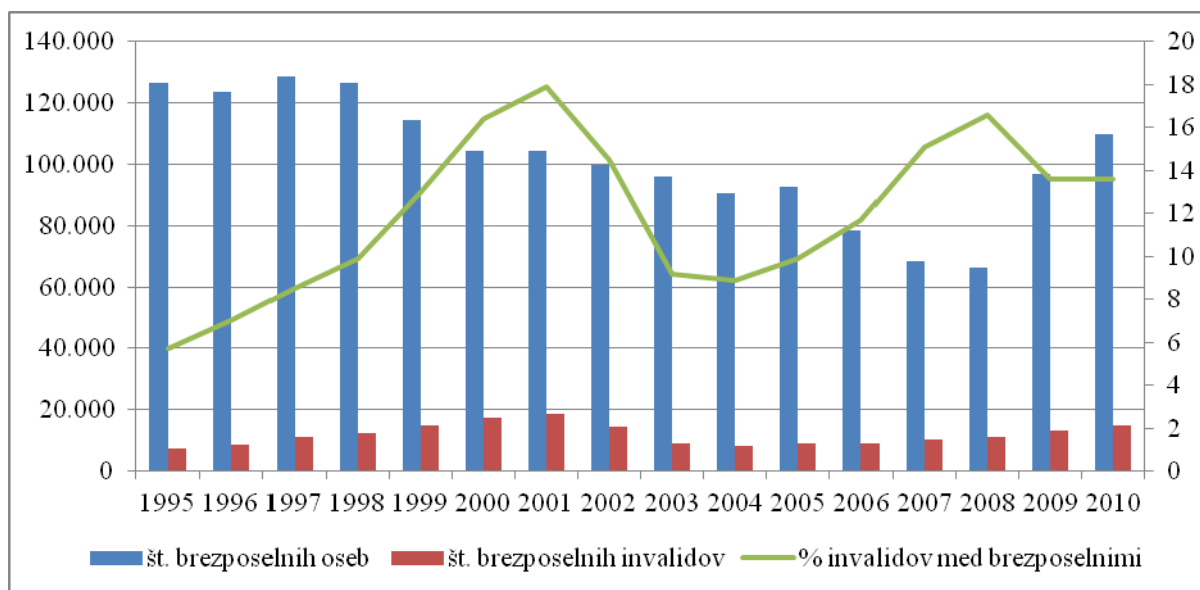
Vsaka država ima torej svojo politiko zaposlovanja invalidov in svoje ukrepe, ki invalidom pomagajo, da se lažje vključijo na trg delovne sile. Do sedaj sem opisovala samo teoriji, pa poglejmo, v kolikšni meri vsi ti ukrepi pomagajo pri zaposlovanju invalidov. V nadaljevanju bo podanih nekaj statističnih podatkov na obravnavano temo v Sloveniji in Evropi.

9.1 Zaposlovanje invalidov v Sloveniji

Invalidi predstavljajo najštevilčnejšo manjšino na svetu, saj jih je po podatkih ZN več kot 650 milijonov, to je okoli 10 odstotkov svetovnega prebivalstva. Že v Sloveniji jih namreč živi nekaj manj kot 170 tisoč (delovnih invalidov, otrok in mladostnikov s posebnimi potrebami, vojaških in vojnih invalidov ter zmerno, težje, težko duševno in najtežje telesno prizadetih oseb). Invalidi torej v Sloveniji predstavljajo skoraj 9 odstotkov celotne slovenske populacije (Statistični urad RS 2008).

Ob koncu leta 2009 je bilo v Sloveniji registriranih 13.132 brezposelnih invalidov, kar je za 2.107 oseb ali 19,1% več kot konec leta 2008. Številka je glede na ukrepe, ki naj bi prispevali k večjemu zaposlovanju invalidov, še vedno zelo velika. Delež brezposelnih invalidov med vsemi brezposelnimi je konec leta 2009 znašal 13,6%, v letu 2008 pa je bil ta delež 16,6%, kar pomeni, da je število vseh brezposelnih oseb naraščalo hitreje, kot število brezposelnih invalidov. Trend je bil pričakovan, saj je šlo veliko podjetij v stečaj. Delež brezposelnih delovnih invalidov med vsemi invalidi je ostal skoraj enak kot leto poprej in je znašal 80,4% (Zavod RS za zaposlovanje 2011).

Graf 9.1: Gibanje števila vseh brezposelnih in brezposelnih invalidov od 1995 do 2010



Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2010; 2011) in Statistični urad RS (2008).

Slovenija sledi pri zaposlovanju invalidov dvema temeljnima skupnima ciljema EU: invalidom (1) zagotoviti zaposlitev in s tem (2) ekonomsko oziroma socialno varnost. Čeprav se zaposlovanje brezposelnih invalidov v Sloveniji »stalno« povečuje, se povečuje počasneje kot zaposlovanje vseh brezposelnih (Statistični urad RS 2008).

V obdobju 1995-2010 je bilo največ brezposelnih v letu 1997 (glej Tabelo A.1 v Prilogi A in Graf 9.1), največja brezposelnost invalidnih oseb pa je zaznana leta 2001. V nasprotju s temi podatki, je najnižja brezposelnost navzoča leta 2008, v primerjavi z najnižjo brezposelnostjo invalidov leta 1995. Največje odstopanje med številom brezposelnih oseb in brezposelnih invalidov opazimo leta 1995 (za 120211 oseb), leta 2007 pa se to razmerje razpolovi (odstopanje za 59811 oseb). Po letu 2002 je naraščanje brezposelnih invalidov sunkovito upadlo, zaradi spremembe Pravilnika o vsebini in načinu vodenja uradnih evidenc s področja zaposlovanja, pri čemer so delovne invalide prerazporedili v drugo evidenco.

Graf 9.2 in Tabela A.2 v Prilogi A nam prikazujeta število novo zaposlenih invalidov v posameznem letu, od leta 1995 pa do leta 2010. Na grafu lahko vidimo, da se je največ invalidov zaposlilo v letu 2006. Število novo zaposlenih invalidov v državi se je po uveljavitvi Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov povečalo kar za

36%, in sicer s 1298 v letu 2005 na povprečno 1770 letno. K povečanju števila zaposlenih invalidov je pripomogel tudi kvotni sistem.

Graf 9.2: Gibanje števila zaposlenih invalidov od leta 1995 do leta 2010



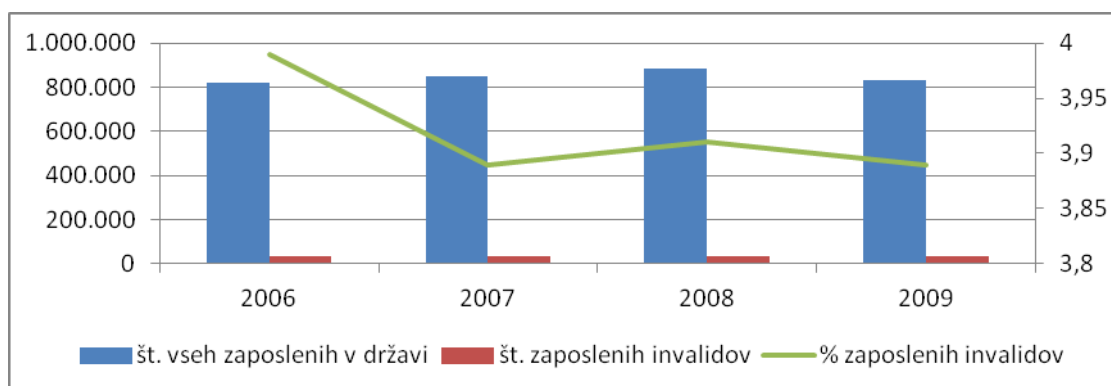
Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2010; 2011) in Statistični urad RS (2008).

Lahko bi rekli, da gre za trend rasti zaposlovanja invalidov – vsaj do leta 2006. Tu in tam rahlo pade, kot npr. v letih 2008-2010, vendar menim, da je to posledica gospodarske krize.

Aktivnosti na področju zaposlovanja invalidov so usmerjene k reševanju zaposlitvenih težav te populacije, predvsem k povečanju odliva invalidov v zaposlitev. Od predvidenih 1800 zaposlitev invalidov v letu 2009, se jih je zaposlilo 1629, kar je za 8,3% več kot v letu 2008, v letu 2010 pa se je od predvidenih 1700 zaposlilo 1618. Število zaposlitev je pričakovano glede na razmere na trgu, kažejo pa se tudi pozitivni učinki kvotnega sistema, saj zaposlovanje invalidov kljub krizi, v kateri je Slovenija že od leta 2008, ni tako zelo kritično (Zavod RS za zaposlovanje 2010).

Kot je razvidno iz Tabele A.3 v Prilogi A, je med vsemi zaposlenimi v Sloveniji približno 4% zaposlenih invalidov. Konec leta 2009 je bilo v Sloveniji zaposlenih 32.236 invalidov, kar je za 4,9% manj kot leto poprej (glej Graf 9.3). Menim, da je krivec za upad števila zaposlenih invalidov gospodarska kriza, saj je marsikatero podjetje, ki je zaposlovalo invalide, šlo v stečaj.

Graf 9.3: Gibanje vseh zaposlenih in zaposlenih invalidov od leta 2006 do leta 2009



Vir: Računsko sodišče RS (2011, 47).

Po mnenju Svetovne zdravstvene organizacije (WHO) se bo število invalidov z rastjo prebivalstva kljub napredku medicine s podaljševanjem življenjske dobe ter posledično s staranjem prebivalstva v prihodnjih desetletjih še povečalo (Statistični urad RS 2008).

9.2 Zaposlovanje invalidov v Evropi

V Evropski uniji (v nadaljevanju EU) je 50 milijonov invalidnih oseb (to je 10 % prebivalstva), kar pomeni, da so tudi v EU invalidi najštevilčnejša manjšina na svetu. Povprečno en član v štiričlanskem gospodinjstvu je invalid. Med invalidi je dva- do trikrat več brezposelnih kot med neinvalidi (Statistični urad RS 2008).

Invalidi zajemajo okrog eno šestino delovno sposobnega prebivalstva EU, a kljub temu so stopnje zaposlenosti invalidov sorazmerno nizke. V razvitih državah je stopnja brezposelnosti invalidov v povprečju vsaj dvakrat višja od stopnje brezposelnosti vseh oseb (Vidmar 2003, 113).

Na Eurostatu sem našla raziskavo z naslovom *Employment of disabled people in Europe in 2002* (Zaposlitev invalidov v Evropi leta 2002). Raziskava zajema 15 držav članic, 9 takrat pristopnih držav oz. držav kandidatk (vključno z Bolgarijo, Latvijo, Poljsko in Turčijo) in Norveško.

Iz tabele (glej Tabelo A.4 v Prilogi A) je razvidno, da se delež zaposlenih invalidov (starih med 16 in 64 let) med državami članicami razlikuje. Največji odstotek imata Finska (32,2%) in Združeno Kraljestvo (27,2%), najnižjega pa Italija (6,6%) in Španija (8,7%). Med novimi

državami članicami največji odstotek zavzema Estonija (23,7%), najnižjega pa Slovaška (8,2%). Slovenija je med novimi državami članicami z 19,5% na 3. mestu po deležu zaposlenih invalidov, presegata jo le Češka in Estonija. Velike razlike med državami moramo jemati "z rezervo", saj lahko respondenti različno razumejo vprašanja in so zato njihovi odgovori pogojeni z njihovo kulturno pripadnostjo.

Večina držav ima podobno razmerje med invalidnostjo moških in invalidnostjo žensk. Iz grafa (glej Graf A.5 v Prilogi A) pa vidimo, da je to razmerje največje v pristopnih državah članicah (0,5%). Opazen je tudi višji delež tako moških (16,5%) kot ženskih (16,3%) invalidov v petnajstih državah članicah.

Iz grafa (glej Graf A.6 v Prilogi A) je razviden odstotek invalidnih oseb vseh 25 držav EU, zajetih v raziskavo. Odstotki so določeni po posameznih starostnih kategorijah. Vidimo, da ti odstotki s starostjo naraščajo. To lahko pojasnijo poškodbe pri delu, večja izpostavljenost poškodbam in boleznim starejših zaposlenih, itd.

Iz grafa (glej Graf A.7 v Prilogi A) vidimo, da je veliko več invalidov z nizko izobrazbo, kot invalidov z višjo ali visoko izobrazbo, kar lahko pojasnimo z omejenimi možnostmi šolanja invalidov, s slabo finančno ter socialno podporo. Največje razlike med deleži invalidov z različnimi stopnjami izobrazbe so vidne v pristopnih državah članicah, saj je delež najnižje izobraženih 20,7%, delež najvišje izobraženih pa le 9,1%.

V uvodu diplomske naloge sem si zastavila hipotezo, da »Slovenija glede deleža zaposlenih invalidov zaostaja za evropskim povprečjem«.

Če bi se osredotočila zgolj na raziskavo iz leta 2002, bi lahko omenjeno hipotezo zavrnila, saj je v Sloveniji leta 2002 bil delež zaposlenih invalidov 19,6%, medtem ko je povprečje 24-ih držav bilo 14,8%. Torej je bilo v Sloveniji za 4,8% več zaposlenih invalidov kot v povprečju v Evropi. Ampak ker je od zadnje raziskave preteklo devet let, verjamem, da je marsikatera država v Evropi sprejela številne ukrepe, ki so pripomogli k povečanemu zaposlovanju invalidov, med njimi prav gotovo tudi Slovenija. V letu 2006 je bil v Sloveniji uveden kvotni sistem, v veljavo pa je stopil tudi nov Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Ta dva ukrepa sta bistveno povišala stopnjo zaposlovanja invalidov. Podobni ukrepi so bili zagotovo v teh devetih letih sprejeti tudi v drugih državah Evrope, zato torej ni

nujno, da je Slovenija še vedno v tako »dobrem« položaju v primerjavi z ostalimi Evropskimi državami. V letu 2006 naj bi najvišjo stopnjo zaposlenosti invalidov imela Avstrija, tam je v omenjenem letu delež zaposlenih invalidov znašal kar 54% (Shina in drugi 2008, 4).

Zelo težko pa je v Evropi narediti raziskavo, ki bi na koncu ponudila enakovredne statistične podatke o invalidih za vse države, saj:

1. nekatere države sploh ne vodijo podatkov o številu invalidov med svojimi prebivalci;
2. se v državah uporabljajo različne definicije pojma invalidnosti (nekatere definicije temeljijo bolj na medicinskem modelu, druge na socialnem);
3. se v državah uporabljajo tudi različne metodologije (ankete, število prejemnikov denarnih transferjev s področja invalidnosti ...), s katerimi se zbirajo podatki o invalidih, tako da podatkov med državami ne moremo primerjati;
4. se pogosto rešujejo težave invalidnosti z zgodnjim upokojevanjem, podatki o invalidih med upokojenci pa so skopi (Wynne in drugi 2006, 5).

Zaradi navedenih vzrokov raziskave, ki bi podale uradne podatke v zadnjem času, ne obstajajo. Glede na navedeno svoje hipoteze ne morem niti zavrnil niti potrditi.

10 DELOVNA MESTA ZA INVALIDE Z VIDNO TELESNO OKVARO

Primerna delovna mesta za invalide so zlasti delovna mesta, opremljena z informacijsko, komunikacijsko in z drugo podporno tehnologijo, na katerih invalidnost ni ovira za enakovredno opravljanje dela. Primerna delovna mesta za invalide so tudi delovna mesta, na katerih je mogoče enakovredno opravljanje dela s prilagoditvijo delovnega časa potrebam zaposlenega invalida, ob upoštevanju specifičnosti, ki izhajajo iz njihove invalidnosti. Kot primerno delovno mesto se lahko šteje tudi delo na domu in delo na daljavo (ZZRZI 2004, 37. čl.). Takšna opredelitev je bila v ZZRZI iz leta 2004.

37. člen pa se je spremenil in v ZZRZI in leta 2007 je navedeno: »Primerna delovna mesta za invalide so vsa delovna mesta, na katerih, ob upoštevanju izjave o varnosti z oceno tveganja, invalidnost ni ovira za enakovredno opravljanje dela« (ZZRZI 2007, 37. čl.).

Torej ni nobenih omejitev, ki bi prepovedale, katerih delovnih mest invalidi ne bi smeli zasedati. Delajo lahko kjer koli, za kar so sposobni in ne ogrožajo svojega zdravja. To velja za vse vrste in kategorije invalidov.

Tako sem si zastavila drugo hipotezo, ki se glasi: »Invalidi z vidno telesno okvaro, na delovnih mestih, ki zahtevajo nenehni stik s strankami, povzročajo nelagodje pri strankah«.

S pomočjo ankete (glej Prilogo C) sem ugotavljala, kako se ljudje počutijo ob neposrednem stiku z osebo, ki ima izrazito vidno telesno okvaro, oziroma kaj občutijo, ali pa jim je za to vseeno in se ne obremenjujejo s tem. Ali so delovna mesta, kjer so zaposleni v stalnem stiku s strankami (t.i. zaposleni na »okencih« pošt, bank ...) primerna za nekoga, ki mu manjka npr. roka, zapestje ali pa ima druge izrazito vidne telesne okvare? Kaj ljudje občutijo ob pogledu na tako osebo?

Da bi ugotovila, kako se ljudje počutijo v neposrednem stiku z invalidnimi osebami, ki imajo vidno telesno okvaro, sem sestavila anketni vprašalnik. Naključno sem izbrala 50 oseb, ki so anketni vprašalnik izpolnili. Vzorec je zajemal 34% moških in 66% žensk. Anketirani so bili razporejeni v 3 starostne skupine: 50% je bilo starih od 16 do 30 let, 40% od 31 do 55 let ter preostalih 10% nad 55 let. Na vprašanje, ali so že bili v situaciji, da je storitev za njih opravila invalidna oseba z vidno telesno okvaro ali poškodbo, je kar 72% odgovorilo z da, ostalih 28% pa se še ni znašlo v takem položaju. Na naslednje vprašanje, ki se je navezovalo na prejšnje, je odgovarjalo samo tistih 72%, za katere je storitev opravila invalidna oseba z vidno telesno okvaro. Vprašanje pa se je glasilo, kako so se ob tem počutili. 3% anketiranih se za telesno okvaro sploh ni zmenilo, kar 78% je telesno okvaro opazilo, vendar jih ta ni zmotila, preostalih 19% pa je ob pogledu na osebo občutilo nelagodje. To vprašanje je bilo ključno za preverjanje moje hipoteze. Zastavljeno hipotezo lahko zavrnem, saj je le 19% anketiranih ob stiku z invalidno osebo, ki ima vidno telesno okvaro, občutilo nelagodje. Menim, da bi bili rezultati drugačni, če bi se anketa izvajala pred leti, ko je družba imela več predsodkov in stereotipov o invalidih. Danes večina ljudi sprejema invalide za enakopravne, saj se zavedajo, da usoda ne izbira.

V nadaljevanju sem zastavila še nekaj vprašanj. Ali bi bilo potrebno invalide z vidno telesno okvaro prerazporediti na delovna mesta, kjer ne bi bili v stalnem stiku s strankami? Večina (78%) je odgovorila z ne, se pravi, da naj so invalidom dostopna enaka delovna mesta kot vsem ostalim, kar se tudi meni zdi povsem pravično. Če bi anketirani sami imeli vidno telesno

okvaro, bi jih 38% delalo na delovnih mestih, kjer bi bili stalno v stiku s strankami le, če ne bi bilo drugega delovnega mesta, 30% takšno delovno mesto ne bi predstavljalo nobenega problema, 32% pa ne bi delalo na takšnih delovnih mestih. V kolikor bi anketirani bili delodajalci, bi 80% zaposlovalo invalide z vidno telesno okvaro, medtem ko jih 20% ne bi zaposlovalo. Vsi anketirani, torej 100%, pa sprejemajo invalide kot enakopravne člane družbe.

Na koncu pa me je še zanimalo, ali anketirani menijo, da je v Sloveniji dovolj dobro poskrbljeno za invalide, in tako je 58% odgovorilo z da, 42% pa z ne. Teh 42% je izpostavilo predvsem infrastrukturo, ki invalidom otežuje gibanje, da jim je posvečeno premalo pozornosti ter da so za invalide pripomočki, ki jih potrebujejo za normalno delovanje v družbi, predragi in zato nedosegljivi, itd.

Da še enkrat povzamem. S pomočjo anketnega vprašalnika, ki ga je izpolnilo 50 naključno izbranih oseb, sem »zavrnila« svojo hipotezo, ki se glasi: »Invalidi z vidno telesno okvaro, na delovnih mestih, ki zahtevajo nenehni stik s strankami, povzročajo nelagodje pri strankah«, in to kar z 81%. Samo 19% anketiranih je ob srečanju z invalidno osebo, ki ima vidno telesno okvaro, občutilo nelagodje. Naj opomnim, da ankete ne moremo posploševati, saj je bil zajet premajhen vzorec. Skoraj ena tretjina anketiranih pa še sploh ni bila v opisanem položaju in zato ne ve, kako bi v taki situaciji sploh odreagirala.

11 FINANČNE VZPODBUDE DELODAJALCEM ZA ZAPOSLOVANJE INVALIDOV V PRAKSI

Finančne vzpodbude delodajalcem, ki zaposlujejo invalide, poudarja Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov. Delodajalci pa niso deležni samo finančnih vzpodbud, ampak tudi drugih vzpodbud, kot npr. da so oproščeni plačevanja prispevkov v pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Vse vzpodbude, ki so na voljo delodajalcem in pa tudi samim invalidom, so bile že opisane, zdaj pa pogledjmo, v kolikšni meri dejansko vplivajo na zaposlovanje invalidov.

Tretjo hipotezo, ki se glasi: »finančne vzpodbude delodajalcem prispevajo k povečanemu zaposlovanju invalidov«, sem preverjala pri naključno izbranih podjetjih, ki so izpolnili anketni vprašalnik, na katerem je bilo osemnajst vprašanj (glej Prilogo B).

Osredotočila sem se na podjetja, ki imajo zaposlenih več kot 20 delavcev, saj so ta podjetja zavezanec za izpolnjevanje kvote invalidov. V anketi je sodelovalo 64 podjetij.

Tako sem podjetja razdelila v tri kategorije, in sicer je 14% podjetij imelo zaposlenih od 21 do 50 delavcev, 43% podjetij je imelo od 51 do 250 delavcev, preostalih 43% podjetij pa je bilo z več kot 250 zaposlenimi. 79% podjetij je zavezanec za izpolnjevanje kvote invalidov, 21% pa ne, saj so invalidska podjetja, ki jim zakon nalaga, da morajo tako ali tako imeti v invalidskih podjetjih zaposlenih najmanj 40% invalidov. Brez invalidskih podjetij je za 40% podjetij določena kvota 2%, 10% podjetij ima kvoto 3% in 50% podjetij mora izpolnjevati kvoto 6%. 2, 3 in 6 odstotne kvote so določene z zakonom, glede na dejavnost, ki jo podjetje opravlja.

70% podjetij kvoto izpolnjuje tako, da ima zaposleno predpisano število invalidov, 20% podjetij plačuje prispevek za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, 10% pa ima sklenjeno pogodbo o poslovnem sodelovanju z invalidskim podjetjem oziroma zaposlitvenim centrom.

Čisto vsa podjetja, ki so izpolnila vprašalnik, imajo zaposlene invalide. 21% podjetij ima zaposlenih od 1 do 5 invalidov, 29% podjetij ima zaposlenih od 6 do 15 invalidov in 50% podjetij ima zaposlenih več kot 15 invalidov. Vprašanja od 1 do 6 so se nanašala bolj na kvoto, v nadaljevanju pa sem se osredotočila na Sklad in njegove vzpodbude.

Sklad velikokrat objavlja javne razpise, na katere se lahko prijavijo vsa podjetja, ki imajo oziroma bodo zaposlila invalide. Na javnih razpisih so potem delodajalci, v kolikor izpolnjujejo pogoje razpisa, deležni finančnih vzpodbud. 36% podjetij se je v preteklosti že prijavilo na katerega izmed razpisov Sklada.

Zanimalo me je tudi, zakaj so podjetja zaposlila invalide. 40% podjetij je odgovorilo, da je invalidnost nastala v času trajanja zaposlitve, 20% podjetij je invalida zaposlilo zaradi kadrovskih potreb, 20% zaradi izpolnjevanja kvote in preostalih 20% zaradi finančnih vzpodbud.

Pri podjetjih, ki so zaposlila invalida na novo, da le-ta ni postal invalid v času delovnega razmerja pri njih, je kar 63% navedlo, da so bile finančne vzpodbude bistvenega pomena za zaposlitev invalida, 12% je navedlo, da so vplivale v manjši meri, pri 25% podjetij pa finančne vzpodbude niso imele nobenega vpliva na zaposlovanje invalidov.

Veliko zaposlenih invalidov torej postane invalid v času delovnega razmerja. Delodajalci invalidov ne odpuščajo, prerazporedijo jih na primerna delovna mesta in s tem izpolnjujejo zakonske obveznosti izpolnjevanja kvote. V kvoto se torej štejejo vsi invalidi, ne le novo zaposleni. Tako se podjetjem delež invalidov veča in kmalu začnejo presegati zakonsko določeno kvoto, zato lahko uveljavljajo vzpodbude, ki jih nudi Sklad. Sklad pa nudi tudi

vzpodbude, ki niso pogojene z izpolnjevanjem kvote. Katere so te vzpodbude, je bilo navedeno že v teoretičnem delu diplomske naloge. Pa pogledjmo, kolikšen je delež podjetij, ki uveljavlja katero izmed vzpodbud. Subvencijo plače uveljavlja 33% podjetij, nagrado za preseganje kvote 58%, plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo 17%, plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju 8%, oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje pa 50% podjetij. Letne nagrade za dobro prakso ni uveljavljalo nobeno izmed anketiranih podjetij.

Podjetja pa so odgovarjala tudi na vprašanje, za kaj porabijo pridobljena sredstva. 33% podjetij pridobljena sredstva uporabi za izplačilo plač, 42% podjetij za investicije v osnovna sredstva, ki so povezane z delom invalidov, kar 75% podjetij sredstva porabi za izboljšanje delovnih pogojev za invalide, 58% podjetij za izobraževanje in usposabljanje ter 25% za razvojno tehnološke namene.

67% podjetij je zadovoljnih z vzpodbudami, ki jih nudi Sklad, ostala pa menijo, da bi finančne vzpodbude morale biti višje in da bi se Sklad moral prilagajati razmeram na trgu, saj so določene vzpodbude pogojene z zaposlitvijo invalida s trga, kar pa je v trenutni gospodarski krizi zelo težko.

43% podjetij bo invalide zaposlovalo tudi v bodoče, medtem ko ostala podjetja invalidov na novo ne bodo zaposlovala, saj veliko delavcev postane invalidnih v času delovnega razmerja, ki pa jih potem obdržijo v podjetju.

Na koncu pa me je še zanimalo, ali je v Sloveniji sistem zaposlovanja invalidov dobro urejen. Polovici podjetij trenutni sistem ustreza, druga polovica pa bi ga spremenila, predvsem v smislu višjih finančnih vzpodbud.

Poglavje zaključujem s sledečo ugotovitvijo:

S pomočjo anketnega vprašalnika sem ugotovila, da le 60% podjetij zaposluje invalide s trga, pri ostalih podjetjih pa delavci postanejo invalidi v času delovnega razmerja. Le za teh 60% podjetij lahko glede na zbrane podatke »potrdim« svojo hipotezo, da finančne vzpodbude delodajalcem prispevajo k povečanemu zaposlovanju invalidov, saj je kar 63% navedlo, da so bile finančne vzpodbude bistvenega pomena za zaposlitev invalida ter 12%, da so vplivale v manjši meri. Iz tega lahko sklepam, da imajo pri 75% podjetjih finančne vzpodbude vpliv na zaposlovanje invalidov. Naj opozorim, da podatkov spet ne gre posploševati, saj je v Sloveniji še zelo veliko podjetij, ki jih moj vzorec anketiranih ni vključeval.

12 SKLEP

Na začetku diplomske naloge smo lahko videli, da so invalidi zelo raznolika skupina z različnimi ovirami in potrebami, zato je možnih veliko različnih klasifikacij, glede na stopnjo invalidnosti, naravo ter vzrok, kar vodi v pestrost in raznolikost definicij. Že samo v Sloveniji imamo številne definicije, le-te pa se razlikujejo tudi od države do države, zato je skoraj nemogoče primerjati stopnjo invalidnosti med državami, prav tako pa tudi stopnjo zaposlenosti invalidov. Nekatere države sploh ne vodijo evidenc o številu zaposlenih invalidov, uporabljajo različno metodologijo za določanje stopnje zaposlenosti invalidov, itd. Ravno zaradi tega dejstva, ne morem zavriniti niti potrditi svoje prve hipoteze, da Slovenija zaostaja za evropskim povprečjem glede zaposlovanja invalidov.

V Sloveniji imamo dokaj obsežno zakonodajo na področju invalidnosti. Najpomembnejši zakon je Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. S tem zakonom je bil narejen zelo velik in pozitiven korak na obravnavanem področju. K temu pa je pripomogel tudi kvotni sistem, ki smo ga v Sloveniji uvedli leta 2006.

Pomembno vlogo pa igra tudi Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, ki s svojimi številnimi finančnimi vzpodbudami pomembno prispeva k večjemu zaposlovanju invalidov. V raziskavi, ki sem jo naredila za potrebe diplomske naloge, se je hipoteza, da finančne vzpodbude prispevajo k povečanemu zaposlovanju invalidov, tudi potrdila. Podjetja imajo na voljo vzpodbude, ki se vežejo na izpolnjevanje kvote, in tiste, ki se ne. S pridom te vzpodbude koristijo skoraj vsa anketirana podjetja. Pri podjetjih, ki na novo zaposlijo invalida s trga, pa kar v 63% primerih finančne vzpodbude igrajo ključno vlogo za zaposlitev.

V diplomski nalogi sem izpostavila tudi problem politike zaposlovanja invalidov in številne ukrepe, ki naj bi pripomogli k zaposlovanju invalidov. Kljub številnim ukrepom, ki jih je sprejela Slovenija, bi lahko rekli, da ostaja zaposlovanje invalidov še vedno zelo pereča tema, čeprav statistični podatki niso slabi. Invalidi so še vedno v manj ugodnem položaju, v primerjavi z zdravimi ljudmi, saj kljub močni volji in boju za neodvisno življenje ne morejo nastopati sami. Tukaj na svoj račun pridejo invalidske organizacije, predvsem v smislu nastopanja v imenu invalidov in osveščanja družbe.

Kot sem že omenila, je zaposlitev za vsakogar, ne le za invalida, zelo pomemben dejavnik, ki povečuje družbeno interakcijo in socialno vključevanje ter ekonomsko stabilnost posameznikov. Po svetu so invalidi zaposleni kot učitelji, šoferji, industrijski delavci itd. Opravljajo vsa dela, če le lahko. Tako je marsikateri invalid z vidno telesno okvaro zaposlen tudi na delovnem mestu, kjer se zahteva stalen stik s strankami. Lahko pa se zgodi, da marsikomu pogled na invalida, z izrazito vidno telesno okvaro, vzbudi občutek nelagodja, kar je bila tudi ena izmed mojih hipotez. S pomočjo anketnega vprašalnika sem omenjeno hipotezo zavrnila. Večina ljudi, glede na anketo, telesno okvaro opazi, ampak jih to ne zmoti. Invalide obravnavajo enako kot katerega koli drugega zaposlenega na istem oziroma podobnem delovnem mestu. Invalidnih oseb je, lahko bi rekli, iz dneva v dan več in lahko se vsakomur zgodi, da postane invalid.

Skozi diplomsko nalogo je moč razbrati, da je na področju zaposlovanja invalidov bilo v zadnjih letih v Sloveniji narejeno marsikaj. Sprejet je bil že omenjeni Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, uveden je bil kvotni sistem, v zadnjih 4 letih pa je zelo pomemben tudi program aktivne politike zaposlovanja: Akcijski program za invalide 2007-2013. Vse to je prineslo korenite spremembe, ne le za invalide, temveč tudi za delodajalce. Velik pomen pri zaposlovanju invalidov pa nosijo tudi invalidska podjetja in zaposlitveni centri, ki jih je iz leta v leto več.

Na splošno lahko rečemo, da se od leta 2006 trend zaposlovanju invalidov izboljšuje, vendar nas je nepričakovano udarila gospodarska kriza, ki pa ni posegla le na področje zaposlovanja invalidov, ampak na celotni trg delovne sile in celotno gospodarstvo. Zato menim, da kljub majhnemu padcu zaposlovanja, ne smemo govoriti o slabšanju položaja invalidov na trgu.

Vseeno pa menim, da problem na področju zaposlovanja invalidov ni v ukrepih, vzpodbudah oziroma v sami politiki zaposlovanja, ampak je že od nekdaj zakoreninjen v družbi sami, kamor pa še tako številčni in strogi ukrepi ne bodo posegli. Sistem zaposlovanja invalidov je po mojem mnenju dobro urejen. Stvari bi bilo potrebno spreminjati v glavah ljudi, v mojem primeru delodajalcev, več pa bi bilo potrebno narediti tudi na področju osveščanja, da bi se odpravili številni predsodki in stereotipi o tem, da invalidi niso sposobni iz zmožni za delo.

13 LITERATURA

1. *Akt o ustanovitvi Sklada Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov.* Ur. l. RS 92/2004. Dostopno prek: <http://www.uradnilist.si/1/objava.jsp?urlid=200492&stevilka=4158> (10. avgust 2011).
2. Božnar, Beti. 2006. *Kvotni sistem zaposlovanja invalidov.* Dostopno prek: <http://www.iracunovodstvo.eu/baza-znanja/delo-in-kadri/delovna-razmerja/kvotni-sistem-zaposlovanja-invalidov/> (10. avgust 2011).
3. Brumnič Smrekar, Tatjana, Karl Destovnik, Dolinšek Tatjana, Maruša Erbežnik, Tanja Hočevar, Simona Korez, Karmen Vodenik, Aleksandra Tabaj, Metka Teržan, Silva Verzegnassi, Janez Vidmar in Zdenka Wltavsky. 2009. *Kaj mora o zaposlovanju invalidov vedeti vsak delodajalec?* Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
4. Drobnič, Janez. 2002. Zaposlovanje invalidov. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 436-473. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
5. Eurostat. 2003a. *One in six of the EU working-age population report disability.* Dostopno prek: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-05122003-AP/EN/3-05122003-AP-EN.HTML (10. avgust 2011).
6. --- 2003b. *Employment of disabled people in Europe in 2002.* Dostopno prek: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-03-026/EN/KS-NK-03-026-EN.PDF (10. avgust 2011).
7. Gabrovšek, Tatjana. 2008. *Vzpodbujanje zaposlovanja invalidov.* Dostopno prek: http://www.zaposlitev.net/delo.php?m=iskalci&a=karierni_center&a2=clanek&idb=335 (16. avgust 2011).
8. Izobraževalno raziskovalni inštitut Ljubljana. 2011. *Zaposlovanje invalidov.* Dostopno prek: <http://www.iri-lj.si/index.php/sl/storitve/zaposlovanje-invalidov> (14. avgust 2011)
9. Kos, Nina. 2010. Kako država spodbuja zaposlovanje invalidov. *Pravna praksa: časopis za pravna vprašanja* 29 (11): 21-22.
10. Mijoč, Nena. 2002. Vseživljenjsko učenje za vse – invalidi in vseživljenjsko izobraževanje. V *Ne neenaki: zbornik predavanj*, ur. Borut Pogačnik, Zinka Kolarič, Nena Mijoč, Mojca Novak, Boris Šuštaršič, Zora Tomič in Stanka Tutta, 23-30. Ljubljana: Združenje invalidov – Forum Slovenije.

11. Ministrstvo za delov družino in socialne zadeve. 2006. *Akcijski program za invalide 2007-2013*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/api_07_13.pdf (10. avgust 2011).
12. --- 2011a. *Invalidska podjetja v RS*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi/invalidska_podjetja_v_rs/ (10. avgust 2011).
13. --- 2011b. *Izveček iz registra reprezentativnih invalidskih organizacij*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi/invalidske_organizacije/izvecek_k_iz_registra_reprezentativnih_invalidskih_organizacij/ (10. avgust 2011).
14. --- 2011c. *Konvencija o pravicah invalidov*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi/konvencija_o_pravicah_invalidov/ (10. avgust 2011).
15. --- 2011č. *Slovenski znakovni jezik*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi/slovenski_znakovni_jezik/ (10. avgust 2011).
16. *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. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=59797> (10. avgust 2011).
17. Prijatelj, Anton. 1982. *Invalidi in delovno mesto*. Ljubljana: Univerzum.
18. Računsko sodišče Republike Slovenije. 2011. *Revizijsko poročilo: Zaposlovanje invalidov v Republiki Sloveniji*. Dostopno prek: [http://www.rs-rs.si/rsrs/rsrs.nsf/I/KCCA6596C1FC2D20FC125786C003CFE01/\\$file/ZAPINV_RSP06-09.pdf](http://www.rs-rs.si/rsrs/rsrs.nsf/I/KCCA6596C1FC2D20FC125786C003CFE01/$file/ZAPINV_RSP06-09.pdf) (20. avgust 2011).
19. Shima, Isilda, Eszter Zolyomi in Asghar Zaidi. 2008. *The Labour market Situation of People with Disabilities in EU 25*. Dostopno prek: http://www.euro.centre.org/data/1201610451_25081.pdf (10. avgust 2011).
20. Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov. 2006a. *Kvote in kvotni sistem*. Dostopno prek: http://www.svzi.gov.si/index.php?dep_id=3 (10. avgust 2011).
21. --- 2006b. *Vzpodbude*. Dostopno prek: http://www.svzi.gov.si/index.php?dep_id=4 (10. avgust 2011).
22. --- 2006c. *O skladu*. Dostopno prek: http://www.svzi.gov.si/index.php?dep_id=2&content=2 (10. avgust 2011).
23. Statistični urad Republike Slovenije. 2008. *3. december, mednarodni dan invalidov*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2034 (10. avgust 2011).

24. --- 2011. *Invalidska podjetja, Slovenija, 2009 – končni podatki*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3677 (10. avgust 2011).
25. --- 2007. *Invalidi, starejši in druge osebe s posebnimi potrebami*. Ljubljana: Statistični urad Slovenije.
26. Tabaj, Aleksandra in Janez Vidmar. 2009. *Spodbujanje zaposlovanja invalidov*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
27. Tomič, Zora. 2002. Izvajanje posebnih socialnih programov, medsebojna pomoč in usposabljanje za samopomoč je temelj socialne vključenosti. V *Ne neenaki: zbornik predavanj*, ur. Borut Pogačnik, Zinka Kolarič, Nena Mijoč, Mojca Novak, Boris Šuštaršič, Zora Tomič in Stanka Tutta, 15-18. Ljubljana: Združenje invalidov – Forum Slovenije.
28. Tutta, Stanka. 2002. Socialno vključevanje državljana invalida. V *Ne neenaki: zbornik predavanj*, ur. Borut Pogačnik, Zinka Kolarič, Nena Mijoč, Mojca Novak, Boris Šuštaršič, Zora Tomič in Stanka Tutta, 10-14. Ljubljana: Združenje invalidov – Forum Slovenije.
29. Univerzitetni rehabilitacijski inštitut – SOČA. 2010. *Evalvacija delovanja zaposlitvenih centrov v letu 2009*. Dostopno prek: http://www.ir-rs.si/f/docs/Razvojni_center_za_poklicno_rehabilitacijo/Evalvacija_delovanja_zaposlitvenih.pdf?irrs_admin=jnj3mren2s1na2mqicb9l6p8i4 (10. avgust 2011).
30. *Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov*. Ur. l. RS 111/2005. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2005111&stevilka=4883> (12. avgust 2011).
31. Uršič, Cveto in Janez Drobnič. 1995. *Zaposlovanje invalidov*. Primerjava politik, koncepcij in ukrepov. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Republiški zavod za zaposlovanje.
32. Uršič, Cveto in Marjan Kroflič. 1998. *Človekove pravice in invalidi: zbirka mednarodnih dokumentov*. Ljubljana: Zveza delovnih invalidov Slovenije, Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Svet invalidskih organizacij Slovenije.
33. *Ustava RS*. Ur. l. RS 33/1991. Dostopno prek: <http://www.dz-rs.si/?id=150&docid=28&showdoc=1> (12. avgust 2011).
34. World health organization. 2011. *World report on disability*. Dostopno prek: http://whqlibdoc.who.int/publications/2011/9789240685215_eng.pdf (10. avgust 2011).

35. Wynne, Richard, Donal McAnaney and Caroline O'Kelly. 2006. *Employment guidance services for people with disabilities*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/33/en/1/ef0633en.pdf> (10. avgust 2011).
36. *Zakon o delovnih razmerjih*. Ur. l. RS 42/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=36364> (12. avgust 2011).
37. *Zakon o invalidskih organizacijah*. Ur. l. RS 108/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2002108&stevilka=5311> (10. avgust 2011).
38. *Zakon o izenačevanju možnosti invalidov*. Ur. l. RS 94/2010. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=201094&stevilka=4936> (12. avgust 2011).
39. *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1-UPB-4)*. Ur. l. RS 109/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006109&stevilka=4646> (12. avgust 2011).
40. *Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI-UPB2)*. Ur. l. RS 16/2007. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200716&stevilka=720> (10. avgust 2011).
41. *Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI)*. Ur. l. RS 63/2004. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200463&stevilka=2873> (10. avgust 2011).
42. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2010. *Letno poročilo Zavoda RS za zaposlovanje 2009*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/886/letno_porocilo_zrsz_%202009.pdf (16. avgust 2011).
43. --- 2010. *Letno poslovno poročilo Zavoda RS za zaposlovanje 2010*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/2540/letno_porocilo_Zavoda_2010.pdf (16. avgust 2011).
44. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. 2010. *Invalidsko zavarovanje*. Dostopno prek: <http://www.zpiz.si/wps/wcm/connect/zpiz+internet/zpiz/prvastran/ozavarovanju/invalidsko+zavarovanje> (10. avgust 2011).
45. Zveza delovnih invalidov Slovenije. 2002. *Zaposlovanje invalidov v EU in v državah v tranziciji*. Ljubljana: Zveza delovnih invalidov Slovenije.
46. --- 2003. *Zaposlovanje invalidov - med politiko in prakso*. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Republiški zavod za zaposlovanje.

PRILOGE

PRILOGA A: Grafi in tabele

Tabela A.1: Razmerje med številom brezposelnih oseb in brezposelnih invalidov v Sloveniji, 1995-2010

	št. brezposelnih oseb	št. brezposelnih invalidov	število zaposlenih invalidov	% invalidov med brezposelnimi	delež delovnih invalidov med brezposelnimi invalidi
1995	126.759	7.165	617	5,7	74,7
1996	123.470	8.671	575	7	78,7
1997	128.572	10.897	653	8,5	81,3
1998	126.625	12.528	723	9,9	83,3
1999	114.348	14.878	818	13	83,6
2000	104.583	17.179	1.131	16,4	86,4
2001	104.316	18.684	874	17,9	87,2
2002	99.607	14.420	949	14,5	86,5
2003	95.993	8.875	830	9,2	75,5
2004	90.728	8.051	987	8,9	74,7
2005	92.575	9.135	1.298	9,9	71,8
2006	78.303	9.138	1.927	11,7	76,6
2007	68.411	10.346	1.746	15,1	80,3
2008	66.239	11.025	1.776	16,6	80,8
2009	96.672	13.132	1.629	13,6	80,4
2010	110.021	14.920	1.618	13,6	/

Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2010; 2011) in Statistični urad RS (2008).

Tabela A.2: Število novo zaposlenih invalidov od leta 1995 do leta 2010

Leto	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Št. zaposlenih invalidov	617	575	653	723	818	1.131	874	949
Leto	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Št. zaposlenih invalidov	830	987	1.298	1.927	1.746	1.776	1.629	1.618

Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2010; 2011) in Statistični urad RS (2008).

Tabela A.3: Gibanje števila vseh zaposlenih in zaposlenih invalidov 2006-2009

	št. vseh zaposlenih v državi	št. zaposlenih invalidov	% zaposlenih invalidov
2006	819.519	32.682	3,99
2007	849.416	33.058	3,89
2008	886.710	33.891	3,91
2009	829.551	32.236	3,89

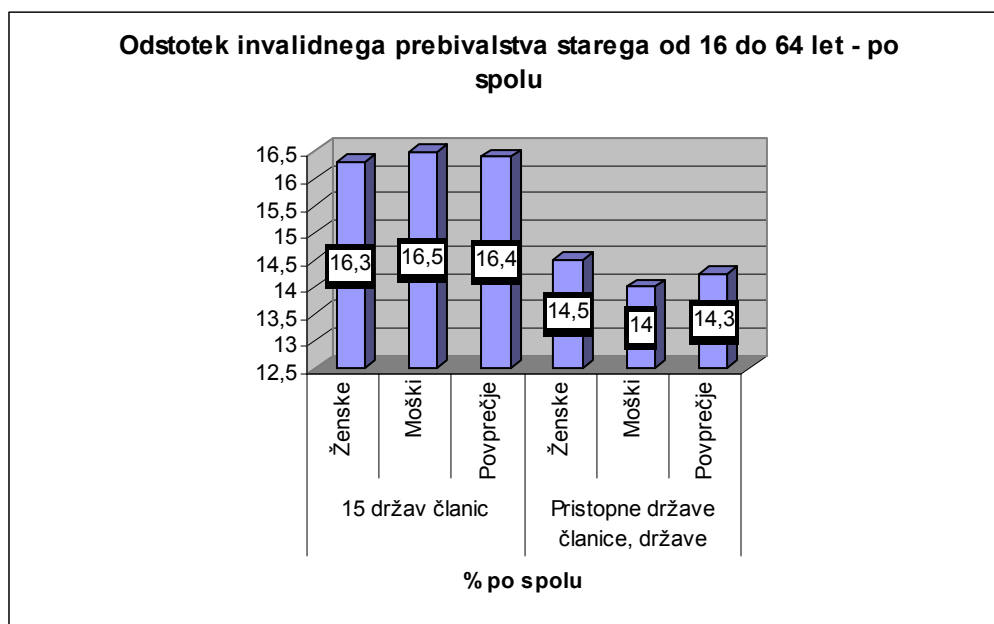
Vir: Računsko sodišče RS (2011, 47).

Tabela A.4: Odstotek delovno aktivnih invalidnih oseb v letu 2002

	skupaj	ženske	moški		skupaj	ženske	moški
15 držav članic	16.4	16.3	16.5	Pristopne države članice, države kandidatke	14.3	14.5	14.0
Belgija	18.4	17.9	18.9	Češka	20.2	21.1	19.2
Danska	19.9	21.1	18.8	Estonija	23.7	24.2	23.1
Nemčija	11.2	10.3	12.2	Ciper	12.2	11.1	13.4
Grčija	10.3	10.6	9.9	Litva	8.4	8.5	8.3
Španija	8.7	8.0	9.4	Madžarska	11.3	11.3	11.3
Francija	24.6	24.8	24.3	Malta	8.5	7.3	9.7
Irska	11.0	10.5	11.6	<u>Slovenija</u>	<u>19.5</u>	<u>19.1</u>	<u>19.9</u>
Italija	6.6	6.3	7.0	<u>Slovaška</u>	<u>8.2</u>	<u>8.2</u>	<u>8.1</u>
Luksemburg	11.7	9.6	13.7				
Nizozemska	25.4	26.4	24.5	Norveška	16.4	17.4	15.5
Avstrija	12.8	11.6	14.0				
Portugalska	20.1	21.6	18.5	Romunija	5.8	6.5	5.0
Finska	32.2	33.6	30.7				
Švedska	19.9	21.7	18.2				
Združeno Kraljestvo	27.2	27.8	26.7				

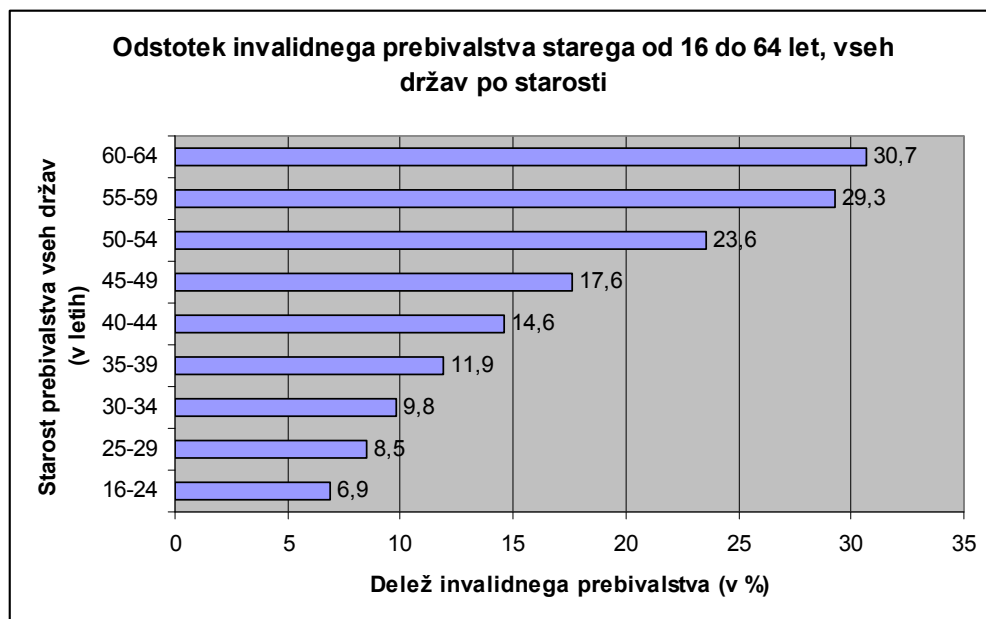
Vir: Eurostat (2003a).

Graf A.5: Odstotek invalidnega prebivalstva (starega od 16 do 64 let) po spolu



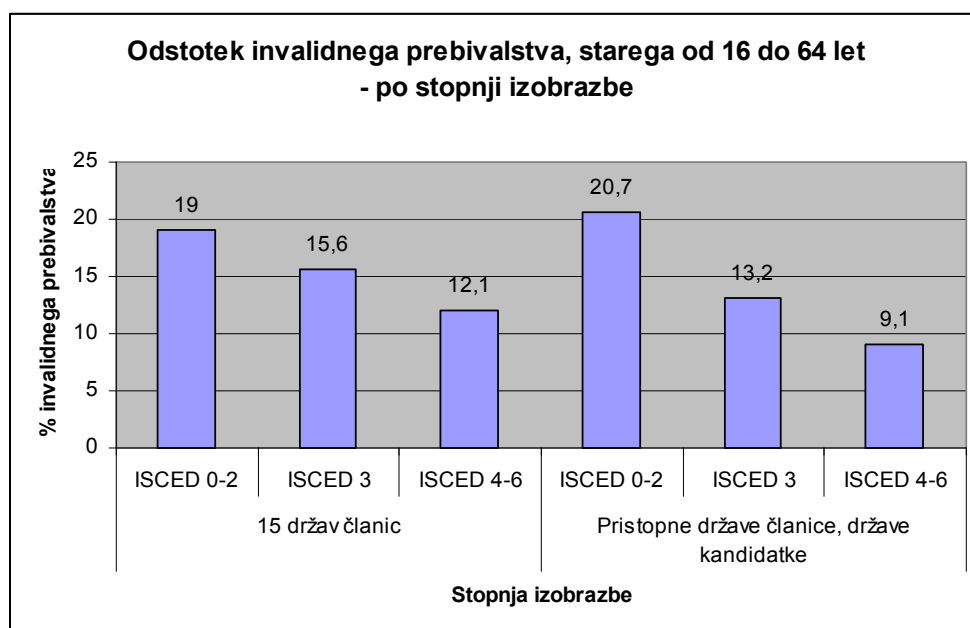
Vir: Eurostat (2003b, 2).

Graf A.6: Odstotek invalidnega prebivalstva (starega od 16 do 64 let) vseh držav po starosti



Vir: Eurostat (2003b, 2).

Graf A.7: Odstotek invalidnega prebivalstva (starega od 16 do 64 let) po stopnji izobrazbe



Vir: Eurostat (2003b, 2).

OPOMBA:

ISCED 0-2: includes all persons with up to lower secondary education or second stage of basic education.

ISCED 3: includes persons with (upper) secondary education.

ISCED 4-6: includes persons with post-secondary non-tertiary education or tertiary education.

PRILOGA B: Anketni vprašalnik 1

ANKETNI VPRAŠALNIK

Pozdravljeni!

Sem Sabina Bernjak, študentka Fakultete za družbene vede, Univerze v Ljubljani. Pri izdelavi diplomske naloge z naslovom »Zaposlovanje težje zaposljivih skupin na trgu delovne sile-invalidi« proučujem, ali finančne vzpodbude delodajalcem prispevajo k večji zaposlenosti invalidov. Prosim vas, da izpolnite kratek anketni vprašalnik, ki je anonimen in bo uporabljen izključno za namene diplomske naloge, ter mi s tem pomagate pri izdelavi le-te. Hvala za sodelovanje.

1. Podatki o podjetju:

- a. podjetje, ki zaposluje manj kot 20 delavcev;
- b. podjetje, ki zaposluje od 21 do 50 delavcev;
- c. podjetje, ki zaposluje od 51 do 250 delavcev;
- d. podjetje, ki zaposluje nad 250 delavcev.

2. Ali ste zavezanec za izpolnjevanje kvote za zaposlovanje invalidov:

- a. da
- b. ne

3. V skladu z zakonom je kvota za zaposlovanje invalidov, ki jo vaše podjetje mora izpolnjevati:

- a. 2%
- b. 3%
- c. 6%
- d. smo invalidsko podjetje oz. zaposlitveni center
- e. nismo zavezanec za izpolnjevanje kvote

4. Število zaposlenih invalidov:

- a. nič
- b. od 1 do 5
- c. od 6 do 15
- d. nad 15

5. Kvoto izpolnjujete tako, da:

- a. imate zaposleno predpisano število invalidov;
- b. imate sklenjeno pogodbo o poslovnem sodelovanju z invalidskim podjetjem oziroma zaposlitvenim centrom, po kateri so priznani stroški dela najmanj v višini minimalne plače mesečno za vsakega manjkajočega invalida;
- c. plačate prispevek za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov;
- d. nismo zavezanec za izpolnjevanje kvote.

6. Invalidi zaposleni v vašem podjetju imajo pogodbo za:

- a. določen čas
- b. nedoločen čas

7. Ali ste se kdaj prijavili na katerega izmed javnih razpisov Sklada za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov?

- a. da b. ne

8. Zakaj ste se odločili, da zaposlite invalida?

- a. kadrovske potrebe;
b. zaradi izpolnjevanja kvote;
c. zaradi finančnih vzpodbud;
d. drugo: _____.

9. V kolikšni meri so finančne vzpodbude vplivale na vašo odločitev, da zaposlite invalida?

- a. niso vplivale;
b. vplivale so v manjši meri;
c. bile so bistvenega pomena za zaposlitev invalida.

10. Kako porabljate pridobljena denarna sredstva in Sklada (možnih več odgovorov)?

- a. izplačilo plač;
b. investicije v osnovna sredstva, ki so povezane z delom invalidov;
c. izboljšanje delovnih pogojev za invalide;
d. izobraževanje in usposabljanje;
e. razvojno tehnološke namene;
f. drugo: _____.

11. Ali uveljavljate katero od ostalih vzpodbud za zaposlovanje invalidov (možnih več odgovorov)?

- a. subvencijo plače;
b. nagrado za preseganje kvote;
c. plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo;
d. plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju;
e. oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje;
f. letne nagrade za dobro prakso;
g. drugo: _____.

12. Ste zadovoljni z vzpodbudami, ki jih nudi Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov?

- a. da b. ne

13. V kolikor ste pri 12. vprašanju obkrožili odgovor b., kaj je tisto, kar vas moti?

- a. finančne vzpodbude bi morale biti višje;
b. preveč omejevanja glede porabe sredstev;

c. drugo: _____.

14. Boste tudi v bodoče zaposlovali invalide?

a. da b. ne

15. Kje oziroma kako ste se seznanili z možnostjo, da zaposlite invalida?

- a. preko Zavoda RS za zaposlovanje;
- b. invalidi se sami prijavijo na delovno mesto;
- c. Center za poklicno rehabilitacijo;
- d. drugo: _____.

16. Je bila odločitev, da zaposlite invalida za vas dobra odločitev?

a. da b. ne

17. Ali menite, da invalidi zaradi svojih omejitev lahko vplivajo na uspešnost podjetja?

a. da b. ne

18. Menite, da je v Sloveniji sistem zaposlovanja invalidov dobro urejen?

- a. da
- b. ne, ker _____

PRILOGA C: Anketni vprašalnik 2

ANKETNI VPRAŠALNIK

Pozdravljeni!

Sem Sabina Bernjak, študentka Fakultete za družbene vede, Univerze v Ljubljani. Pri izdelavi diplomske naloge z naslovom »Zaposlovanje težje zaposljivih skupin na trgu delovne sile-invalidi« proučujem, ali invalidi z vidno telesno okvaro, na delovnih mestih, ki zahtevajo nenehni stik s strankami, povzročajo nelagodje pri strankah. Prosim vas, da izpolnite kratek anketni vprašalnik, ki je anonimen in bo uporabljen izključno za namene diplomske naloge, ter mi s tem pomagate pri izdelavi le-te. Hvala za sodelovanje.

1. Spol:

- a. moški
- b. ženska

2. Starost:

- a. od 16 do 30 let
- b. od 31 do 55 let
- c. nad 55 let

3. Ali ste že bili v primeru, da je storitev za vas opravila invalidna oseba z vidno telesno okvaro ali poškodbo (da ji je manjkala roka, noga, poškodbe obraza, oseba na vozičku...):

- a. da
- b. ne

4. Kako ste se ob tem počutili?

- a. za telesno okvaro se sploh nisem zmenil;
- b. telesno okvaro sem opazil, vendar me ni zmotila;
- c. ob pogledu na osebo sem občutil nelagodje.

5. Menite, da bi bilo potrebno invalide z vidno telesno okvaro prerazporediti na delovna mesta, kjer ne bi bili vedno v stiku s strankami?

- a. da
- b. ne

6. V primeru, da bi sami imeli vidno telesno okvaro ali bi želeli delati na delovnem mestu, ki zahteva nenehni stik s strankami?

- a. da
- b. ne

c. le, če ne bi bilo drugega delovnega mesta

7. Ali bi zaposlovali invalidne osebe z vidno telesno okvaro, če bi imeli svoje podjetje?

a. da

b. ne

8. Sprejemate invalide kot enakopravne člane družbe?

a. da

b. ne

9. Menite, da je v Sloveniji dovolj dobro poskrbljeno za invalide?

a. da

b. ne, ker _____

