

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Tina Jeras

Primeri dobrih praks zaposlovanja invalidov

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Tina Jeras

Mentor: doc. dr. Miroljub Ignjatović

Primeri dobrih praks zaposlovanja invalidov

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

Primeri dobrih praks zaposlovanja invalidov

V diplomskem delu sem se ukvarjala z vprašanjem, ali imamo v Republiki Sloveniji dobre prakse zaposlovanja invalidov in ali so te primerljive s tistimi v drugih evropskih državah. Gre namreč za ranljivo skupino ljudi, ki se bo, glede na trenutne demografske trende in podaljševanje delovne dobe, z leti, kljub napredku medicine, še povečevala. V teoretskem delu sem najprej predstavila pojem invalidnosti in zakonodajo, ki pri nas ureja to področje ter opisala institucije, ki se ukvarjajo z neposrednim zaposlovanjem invalidov, torej invalidska podjetja, varstveno-delovne centre in programe socialne vključenosti. Predstavila sem tudi poklicno rehabilitacijo in kvotne sisteme, katerih namen je, da delodajalce spodbujajo k zaposlovanju invalidnih oseb. Poleg tega sem zbrala in grafično predstavila statistične podatke, ki prikazujejo stanje na področju zaposlovanja invalidov v Republiki Sloveniji, v obdobju od leta 2010 do 2015, in sicer glede na spol in zaposlitveni sektor ter opisala nekaj primerov tovrstnih dobrih praks, ki jih izvajajo v različnih evropskih državah. V empiričnem delu pa sem pozornost posvetila predvsem načinom zaposlovanja invalidnih oseb v slovenskih podjetjih, prilagajanja delovnih mest zanje, motivom za njihovo zaposlovanje, načinu preverjanja zadovoljstva in skušala izvedeti ali delodajalci izvajajo ali pa vsaj poznajo dobre prakse na tem področju, bodisi pri nas ali v tujini. Za pridobitev vseh omenjenih podatkov sem uporabila metodo poglobljenega intervjuja, pri čemer je sodelovalo pet podjetij, od teh tri neinvalidska in dve invalidski.

Ključne besede: invalid, invalidska podjetja, varstveno-delovni centri, prilagajanje delovnih mest, dobre prakse zaposlovanja.

Examples of good practices in employment of disabled people

In my graduation thesis I addressed the question, whether good practices regarding the employment of invalids exist in Republic of Slovenia and whether they are comparable to those present in other European countries. Invalids are a vulnerable group of people which will expand due to current demographic trends and prolongation of the working period. In the theoretical part of the thesis I described the concept of invalidity and the legislation regulating this domain, as well as institutions bound for direct employment of invalids, such as special invalid enterprises, guardianship-working centers and programs dealing with their social inclusion. Additionally, I discussed professional rehabilitation of invalids and the quatae system which is intended for stimulating the employers to employ invalid persons. I also gathered statistical data regarding the employment of invalids, according to their gender and the sector of employment in our country, for the period from 2010 to 2015, and graphically presented them. Besides that, I have also described several good practices that are being followed when employing invalids in several European countries. The empirical part of the thesis contains analyzed data on: the modes of invalid employments in our country, the motifs for their employment, the problems regarding adaptation of working posts, and the knowledge of employers about the existing good practices regarding this topics, either in Slovenia or abroad. I also explored whether the employers are regularly checking the satisfaction of their employees, and what kind of approaches they use for this purpose. In order to collect the information needed I used the method of deepened interview, in which five companies participated. Three of them were non-invalid and two special invalid enterprises.

Keywords: invalid, invalid enterprises, guardianship-working centers, adaptation of working posts, good employment practices.

Kazalo vsebine

1	Uvod.....	6
2	Teoretsko ozadje in definicije invalidnosti	7
2.1	Definicije posameznih pojmov	7
2.1.1	Invalidnost	7
2.1.2	Delovno mesto.....	8
2.1.3	Invalidska podjetja	11
2.1.4	Poklicna rehabilitacija	11
2.1.5	Kvotni sistem.....	13
2.1.6	Programi socialne vključenosti	13
2.2	Stanje na področju invalidnosti v Republiki Sloveniji	14
2.2.1	Delovno aktivno prebivalstvo v Republiki Sloveniji, glede na spol	14
2.2.2	Delovno aktivno prebivalstvo glede na sektor (javni/zasebni)	16
2.3	Primeri dobrih praks zaposlovanja invalidov v tujini.....	18
2.3.1	Avstrija	19
2.3.2	Severna Irska	19
2.3.3	Nizozemska	20
2.3.4	Poljska	21
2.3.5	Portugalska	22
2.3.6	Italija.....	22
2.3.7	Grčija.....	22
2.3.8	Nemčija	23
3	Empirični del.....	23
3.1	Opis pridobivanja podatkov in raziskovalni vprašanji	23
3.1.2	Pridobljeni podatki in ugotovitve	24
3.1.3	Klasifikacija podjetij	24
3.1.4	Delovna mesta in postopek zaposlitve invalidov	24
3.1.5	Motivi in pričakovanja delodajalcev pri zaposlovanju invalidov	26
3.1.6	Prerejanje delovnih mest, spremljanje zadovoljstva invalidov in indeks delovne sposobnosti.....	26
3.1.7	Dobre prakse zaposlovanja pri nas ali iz tujine.....	27

3.1.8	Ugotovitve.....	27
3.1.9	Raziskovalno vprašanje in teza	31
4	Zaključek.....	33
5	Literatura.....	36
	Priloge	38
	Priloga A: Vprašalnik za poglobljeni intervju.....	38

Kazalo Grafov

Graf 2.1:	Število in deleži invalidov znotraj delovno aktivnega prebivalstva v Republiki Sloveniji (2010 – 2015).	14
Graf 2.2:	Delovno aktivni invalidi, zaposleni v javnem sektorju Republike Slovenije (2010 – 2015).....	16
Graf 2.3:	Delovno aktivni invalidi, zaposleni v zasebnem sektorju Republike Slovenije (2010 – 2015).....	17

Kazalo Tabel

Tabela 2.1:	Število in deleži invalidov znotraj delovno aktivnega prebivalstva, glede na spol (obdobje (2010 – 2015).	15
Tabela 2.2:	Število in delež delovno aktivnih invalidov, zaposlenih v javnem sektorju Republike Slovenije (2010 – 2015).	16

1 Uvod

Danes se soočamo z naraščajočim trendom invalidnosti, ki vpliva na vse vidike delovanja sodobnih družb. Na svetovni ravni predstavljajo invalidi kar 16 % prebivalstva, v Sloveniji pa naj bi bil invalid vsak 13. prebivalec. Po mnenju Svetovne zdravstvene organizacije (angl. World Health Organisation) pa se bo število invalidov z rastjo prebivalstva, kljub napredku medicine, ki omogoča podaljševanje življenjske dobe in s tem posledično staranje prebivalstva, v prihodnjih desetletjih še povečalo (Statistični urad RS).

Večina invalidnih ljudi si želi delati, vendar so soočeni z zaposlitvenimi omejitvami, kar se opazi na stopnji njihove zaposljivosti oziroma brezposelnosti. Delavci invalidi bi morali biti na delovnem mestu obravnavani enako kot drugi zaposleni, tudi glede zagotavljanja njihove varnosti, nediskriminacije in varovanja zdravja pri delu. Žal pa je stvarnost drugačna, saj so v očeh delodajalcev nemalokrat videni kot manj učinkoviti, slabše prilagodljivi in manj vztrajni. Takšne omejitve lahko zasledimo tudi v Sloveniji, kar bom predstavila v empiričnem delu naloge.

V okviru diplomskega dela se bom posvetila predvsem naslednjima ključnima raziskovalnima vprašanjema:

- Ali oblikovanje delovnega mesta/okolja za delavca invalida poteka na enak način kot za ostale zaposlene? Ob tem me še zanima raziskovalno vprašanje, katere so morebitne posebnosti, ki jih je potrebno pri tem upoštevati?

Glede na dejavnosti, opisane v teoretičnem delu, ki se nanašajo na usposabljanje invalidov, njihovo socialno vključevanje ter vključevanje na trg dela in predstavljajo poslanstvo specializiranih slovenskih podjetij, centrov in programov, sem postavila naslednjo tezo:

- V Sloveniji so prisotne dobre prakse zaposlovanja invalidov, ki so primerljive s tistimi v razvitejših državah EU.

Diplomsko delo temelji na kvalitativni analizi podatkov, ki sem jih pridobila v podjetjih, kjer zaposlujejo invalide. V nekaterih sem podatke zbrala s pomočjo poglobljenega intervjuja, druga, ki niso imela časa za sestanek, pa sem prosila, da mi na posredovana vprašanja pisno odgovorijo.

V teoretičnem delu diplomskega dela bom sistematično opredelila in razdelala pojem invalidnosti ter temu stanju prilagojenih delovnih mest in delovnega okolja, zaščitno zaposlitev, poklicno rehabilitacijo, kvotne sisteme, varstveno-delovne centre, zaposlitvene centre, invalidska podjetja in programe socialne vključenosti. Nato pa bom predstavila še zakonodajo tega področja in nekaj primerov dobrih praks zaposlovanja invalidov v Sloveniji in znotraj EU.

V empiričnem delu bom ugotavljala koliko invalidov zaposlujejo obravnavana podjetja, ali izpolnjujejo kvoto zaposlenih invalidov, kako razpišejo delovno mesto za invalida in kakšen je postopek tovrstnega zaposlovanja. Zanimalo me bo tudi, kakšni so motivi za zaposlovanje invalidov in na kaj so pri njihovem zaposlovanju najbolj pozorni. Moja vprašanja se bodo nanašala tudi na to, kakšna delovna mesta zasedajo invalidi, kako so ta oblikovana in ali prirejanje tovrstnih delovnih mest za podjetja predstavlja strošek. Poleg tega bom skušala izvedeti ali v podjetjih spremljajo zadovoljstvo invalidov z delovnimi mesti in na kakšen način, če so seznanjeni z indeksom delovne uspešnosti (angl. work ability index) in ali ga uporabljajo oziroma na kakšen način merijo delovno uspešnost invalidov. Na koncu pa me bo zanimalo, če poznajo kakšno dobro prakso zaposlovanja invalidov doma ali v tujini in katere vrste podjetij pretežno zaposlujejo ta kader, npr. privatna (domači ali tuji lastniki) ali državna oz. javna.

2 Teoretsko ozadje in definicije invalidnosti

V tem poglavju bom najprej predstavila definicije invalidnosti, delovnega mesta, zaščitne zaposlitve, varstveno-delovnih centrov, poklicne rehabilitacije, kvotnih sistemov, invalidskih podjetij, zaposlitvenih centrov in programov socialne vključenosti v Republiki Sloveniji. Temu bosta sledila predstavitev stanje invalidnosti v Sloveniji in pregled dobrih praks zaposlovanja oziroma vključevanja invalidov na trg dela v tujini.

2.1 Definicije posameznih pojmov

2.1.1 Invalidnost

Prvi od zakonov, ki ureja zaposlovanje invalidov v Sloveniji je Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI). V njem je opredeljeno, 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. člen).

Naslednji zakon, ki obravnava to področje je Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI). Ta invalide definira kot »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. člen, točka 1). Slovenija ta zakon, tako kot številne druge države, črpa iz človekovih pravic ljudi z omejitvami, ki so bile določene s konvencijo Združenih narodov, leta 2006.

Tretji zakon, ki definira invalidnost je Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2). Ta v 63. členu invalidnost opredeljuje kot spremembo v zdravstvenem stanju, ki je ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi medicinske rehabilitacije, zaradi česar se zavarovancu zmanjša zmožnost za zagotovitev oziroma ohranitev delovnega mesta ali poklicnega napredovanja.

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2) v 7. točki 7. člena obravnava delovnega invalida kot zavarovanca, ki je na podlagi invalidnosti pridobil določene pravice iz invalidskega zavarovanja (ZPIZ-2). Isti zakon (ZPIZ-2) v 2. točki 63. člena invalidnost razvršča v tri kategorije, ki predstavljajo različne stopnje delovne zmožnosti zavarovancev. Zavarovančeva delovna nezmožnost je opredeljena kot prva kategorija, v drugo in tretjo kategorijo pa so vključeni tisti, ki so delovno zmožni. Natančna opredelitev kategorij pa je:

- 1. Prva kategorija** - če zavarovanec ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela ali ni zmožen opravljati svojega poklica oz. nima več delovne zmožnosti;
- 2. Druga kategorija** - če je zavarovančeva delovna zmožnost za njegov poklic zmanjšana za 50 % ali več;
- 3. Tretja kategorija** - če zavarovanec ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, lahko pa opravlja določeno delo s krajšim delovnim časom, najmanj štiri ure dnevno oz. če je zavarovančeva delovna zmožnost za njegov poklic zmanjšana na 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 katerem dela (41. člen ZPIZ-2).

2.1.2 Delovno mesto

»Delovno mesto pomeni več sorodnih in povezanih delovnih operacij v procesu dela, pri čemer so za njihovo izvajanje potrebni določen profil telesnih in duševnih zmožnosti, določena stopnja znanja in prilagojenosti delavca« (Jonak in drugi 1978, 51). Za osebe z omejitvami je relevantno

zaščiteno delovno mesto, ki je opisano v Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, primeri takih delovnih mest pa so varstveno-delovni in zaposlitveni centri.

2.1.2.1 Zaščitna zaposlitev oziroma zaščiteno delovno mesto

Zakon, ki obravnava delovna mesta prilagojena invalidom je Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI). Ta opredeljuje zaščitno zaposlitev, kot zaposlitev invalida na delovnem mestu in v delovnem okolju, prilagojenem njegovim delovnim sposobnostim in potrebam, saj ni zaposljiv na običajnem delovnem mestu (v nadaljnjem besedilu: zaščiteno delovno mesto). Zaščiteni delovni mesti se določijo s splošnim aktom delodajalca, ki običajno delovno mesto razdeli na več funkcionalno povezanih zaščitenih delovnih mest, na katerih lahko zaposluje invalide, torej osebe, za katere je Zavod iz 34. člena tega zakona z odločbo ugotovil, da se zaradi svoje invalidnosti lahko zaposlijo le na zaščitenih delovnih mestih. Zaščiteni delovni mesti zagotavljajo predvsem zaposlitveni centri ali pa invalidska podjetja. Kot zaščiteno delovno mesto se lahko šteje tudi opravljanje dela invalida na domu (41. člen ZZRZI).

O tovrstnih delovnih mestih razpravljajo tudi Nevala in sodelavci (2014). Po njihovem mnenju je prilagajanje delovnih mest pomembno za zagotavljanje enakih možnosti za zaposlitev ljudi z omejitvami. Omenjeni avtorji navajajo nekaj primerov prilagajanja delovnih mest za posameznike z omejitvami, in sicer: spremembe v urniku dela organizacije, razvoj delovnega okolja, nakup tehnologije za asistenco (npr. računalniški sistemi na glasovne ukaze, itd.), dodelitev mentorjev in nenazadnje tudi spremembe v načinu prihoda ter odhoda na in z delovnega mesta. Prilagajanje delovnih mest je lahko vezano samo na posameznike ali pa na celotno organizacijo. Na ravni posameznika so cilji prilagojenih delovnih mest promocija enakih zaposlitvenih možnosti, izboljšanje rezultatov dela ter samoučinkovitosti, odstranjevanje ovir in povečanje zadovoljstva z delom. Na nivoju delovnega mesta lahko tako delodajalec obdrži kvalificiranega zaposlenega, kar mu zmanjša stroške izobraževanja novih delavcev, sočasno pa s tem poveča produktivnost zaposlenega, saj je ta bolj motiviran za delo. To pomeni, da prilagajanje delovnih mest invalidu predstavlja manjši strošek za podjetje, kot npr. izobraževanje novega kadra. Tako prilagojena zakonodaja ponuja na družbenem nivoju pravila in priložnosti za implementacijo prilagajanj delovnih mest in s tem za povečanje enakovrednosti invalidnih ljudi pri njihovi participaciji tako v delovnem okolju kot tudi v družbi kot celoti. Rezultati njihove raziskave so pokazali, da specifični tipi prilagajanja delovnih mest (npr. spremembe urnika in/ali organizacije dela ter zagotovitev

posebnega transporta), ohranjajo zaposlitev ljudi s fizičnimi omejitvami. Prav tako so na podlagi stvarnih podatkov ugotovili, da delovna rehabilitacija niža stroške podjetij.

2.1.2.2 Zaposlitveni centri

Minister za delo, družino in socialne zadeve, na podlagi 43. in 44. člena Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, izdaja Pravilnik o zaposlitvenih centrih. Ta v 2. členu navaja, da je zaposlitveni center pravna oseba, ki zagotavlja zaščitena delovna mesta invalidom, katerim je Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje izdal odločbo, da so zaposljivi le na zaščitene delovnih mestih, ker zaradi svoje invalidnosti lahko dosežajo od 30 % do 70 % pričakovanih delovnih rezultatov. Zaposlitveni centri morajo zaposlovati najmanj enega strokovnega delavca, če imajo zaposlenih do vključno 14 invalidov. Na razpolago morajo imeti ustrezne poslovne prostore, ki morajo biti primerno opremljeni in dostopni zaposlenim invalidom ter ustrezna delovna sredstva za delo (4. člen). Zaposlitvene centre, ki zaposlujejo do vključno 10 invalidov sofinancira Ministrstvo, pristojno za invalidsko varstvo in sicer s 3.600 EUR mesečno. Za vsakega nadaljnjega zaposlenega invalida se financiranje zviša za 5 % (8. člen). Poleg tega lahko zaposlitveni centri dobijo finančna sredstva tudi iz drugih javnih virov, vendar le skladno z določbami Uredbe Komisije o razglasitvi nekaterih vrst pomoči za združljive s skupnim trgom (9. člen). Trenutno v Sloveniji deluje 45 zaposlitvenih centrov (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti)¹.

2.1.2.3 Varstveno-delovni centri

Zakon o socialnem varstvu v 51. členu opredeljuje, da so varstveno delovni centri (VDC) v Sloveniji izvajalci socialno-varstvene storitve »vodenja, varstva in zaposlitve pod posebnimi pogoji« za odrasle osebe z oznakami zmerne, težje in težke motnje v duševnem in telesnem razvoju. Istočasno pa Pravilnik o standardnih in normativnih socialno-varstvenih storitev, iz leta 2003, definira vlogo VDC kot vir zaščitene delovnih mest. Ti centri omogočajo izvajanje del, ki osebam z omejitvami omogočajo, da uporabljajo pridobljene spretnosti in pridobijo nove. Delavci in delavke z omejitvami za ta dela ne podpisujejo pogodb o zaposlitvi in nimajo statusa zaposlenih, kljub temu pa delajo 8 ur dnevno in za to ne prejemajo plače, temveč nagrado. Z vključenostjo v te centre, posamezniki z omejitvami pridobijo status varovancev. Odrasli z oznako lažje, zmerne

¹ Podatki na dan 3.8.2016

ali težje motnje v duševnem razvoju imajo prav tako pravico do namestitve v VDC, medtem ko so osebe s tovrstnimi težkimi motnjami iz VDC izključene in se lahko vključijo le v socialno-varnostne centre in njihove dnevne aktivnosti (Zaviršek in Urh 2005, 95).

2.1.3 Invalidska podjetja

Osnovno poslanstvo invalidskih podjetij je usposabljanje in zaposlovanje invalidov. Njihovo ustanavljanje sega v obdobje pred letom 1976, ko so začeli odpirati invalidske delavnice, ki so se leta 1988 preoblikovale v invalidska podjetja. Dandanes pravno podlago za ustanavljanje invalidskih podjetij določa Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI). Njihovi ustanovitelji so lahko tako pravne kot fizične osebe. Največ ustanoviteljev je iz vrst gospodarskih družb. Njihova invalidska podjetja pa so njihova hčerinska podjetja. Invalidska podjetja prejemajo v skladu s Pravilnikom o merilih in postopku za določitev višine in subvencije plače za invalide, za vsakega zaposlenega invalida mesečno subvencijo. V Sloveniji trenutno deluje 148 invalidskih podjetij (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti)².

2.1.4 Poklicna rehabilitacija

Slovenska zakonodaja zajema tudi proces poklicne rehabilitacije. Ta je opredeljena v 70. členu Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2), in sicer kot celostni proces, v katerem se zavarovanca strokovno, fizično in psihosocialno usposobi za drug poklic ali delo, tako da se lahko ustrezno zaposli, ponovno vključi v delovno okolje ali pa se usposobi za opravljanje istega poklica ali dela, tako da se mu prilagodi delovno mesto z ustreznimi tehničnimi pripomočki. Ta pravica se delovnemu invalidu prizna, če tako zahtevo poda najkasneje na dan obravnave na invalidski komisiji I. stopnje. V tem primeru pridobi vse pravice na podlagi in v zvezi s poklicno rehabilitacijo (83. člen ZPIZ-2). Pravico do poklicne rehabilitacije imajo vsi zavarovanci, pri katerih je nastala druga kategorija invalidnosti, če na dan nastanka invalidnosti še niso dopolnili 50 ali 55 let starosti, ali če se lahko glede na preostalo delovno zmožnost usposobijo za drugo delo, ki ga bodo opravljali s polnim ali krajšim delovnim časom (najmanj štiri ure dnevno; 72. člen ZPIZ-2). Zavarovancu pri katerem je nastala invalidnost, lahko za njegovo poklicno rehabilitacijo prilagodijo prostore in delovna sredstva, za kar stroške v celoti prevzame ZPIZ (v nadaljevanju Zavod). V kolikor gre za ohranitev zaposlitve zavarovanca pri katerem je nastala invalidnost, pa za prilagoditev prostorov in delovnih sredstev Zavod delno ali v celoti prevzame s tem povezane

² Podatki na dan 6.8.2016.

stroške. Zavod lahko nameni del sredstev za invalidsko zavarovanje tudi za ohranitev zaposlitev in pospeševanje zaposlovanja delovnih invalidov (73. člen ZPIZ-2). Merila in postopek za določanje višine sredstev predvidenih v tem členu določi Zavod.

Obstaja več načinov poklicne rehabilitacije invalidov. Tako Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2) v 75. členu navaja, da lahko poklicna rehabilitacija poteka na način kratkotrajnega usposabljanja in izobraževanja, s praktičnim delom na ustreznem delovnem mestu pri delodajalcu oz. v drugih oblikah delovnega usposabljanja; z izobraževanjem ob delu s soglasjem zavarovanca, ki se bo usposabljal za drugo delo, ki ga bo opravljal polni delovni čas, ali z izobraževanjem na ustreznih šolah in z drugimi oblikami izobraževanja. Zavarovancu, ki se ne usposablja ob delu, v obdobju od pridobitve pravice do poklicne rehabilitacije pa do končane poklicne rehabilitacije pripada denarno nadomestilo, odmerjeno v višini 130 % invalidske pokojnine, ki bi mu bila odmerjena na dan nastanka invalidnosti. Zavarovancu, ki se izobražuje ob delu za drugo delo, ki ga bo opravljal s polnim delovnim časom pa pripada denarno nadomestilo v višini 40 % invalidske pokojnine, ki bi mu bila odmerjena na dan nastanka invalidnosti. Zavarovanec, ki ima po zaključku poklicne rehabilitacije priznано pravico do premostitve ali pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega, in sicer najmanj štiri ure dnevno oziroma dvajset ur tedensko, ima do začetka dela na drugem delu s polnim ali krajšim delovnim časom od polnega, pravico do začasnega nadomestila (84. člen ZPIZ-2).

Številne mednarodne deklaracije vsebujejo načela o poklicni rehabilitaciji invalidov, prav tako pa jih navajajo tudi priporočila različnih organizacij (npr. Organizacija združenih narodov, Mednarodne organizacije za delo, Svetovna zdravstvena organizacija). Splošna načela o poklicni rehabilitaciji invalidov izražajo zahteve po socialni in ekonomski povezanosti invalidnih ljudi z družbo:

1. Možnosti invalidov morajo biti take, da bodo lahko do največje mere razvili svoje intelektualne in delovne sposobnosti, skladno z osebnimi in družbenimi potrebami.
2. Delovni pogoji jim morajo omogočati, da bodo dosegali čim večje ekonomske in delovne učinke.
3. Delitev dohodka ne sme prizadeti načela nagrajevanja po delu in mora sočasno omogočati, da bodo delovne organizacije stimulirane za zaposlovanje invalidov.

4. Zagotoviti moramo tak sistem nadomestil iz skladov vzajemnosti, da se bo realni življenjski standard invalidov približno izenačil s tistim, ki ga dosejajo drugi ljudje (Jonak in drugi 1978, 6).

2.1.5 Kvotni sistem

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI-UPB2) predpisuje določeno kvoto, koliko invalidov naj bi bilo v določenem podjetju zaposlenih in kakšna so nadomestila, če teh pogojev podjetje ne izpolnjuje. V 62. členu tega zakona je zapisano, da so delodajalci, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev, z izjemo tujih diplomatskih in konzularnih predstavništav, invalidskih podjetij in invalidskih zaposlitvenih centrov, dolžni zaposlovati invalide v okviru določenega deleža od celotnega števila zaposlenih. To kvoto, definirano v prvem odstavku tega člena določi Vlada Republike Slovenije, na predlog Ekonomsko socialnega sveta, in sicer s posebno uredbo. Kvota je, glede na registrirano področje glavne dejavnosti SKD (Standardna klasifikacija dejavnosti) delodajalca lahko različna, vendar pa ne more biti nižja od 2 in ne višja od 6 % skupnega števila zaposlenih delavcev. Vanjo se všttevajo vsi invalidi, opredeljeni v 3. členu tega zakona, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za najmanj 20 ur tedensko (63. člen ZZRZI-UPB2). Delodajalec, ki ne izpolni kvote, je dolžan mesečno, ob izplačilu plač obračunati in v Sklad vplačati prispevek za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, in sicer v višini 70 % minimalne plače za vsakega invalida, ki bi ga bil dolžan zaposliti za izpolnitev predpisane kvote (65. člen ZZRZI-UPB2).

2.1.6 Programi socialne vključenosti

Dober način ohranjanja delovne usposobljenosti invalidov in s tem njihove večje konkurenčnosti, predstavljajo programi socialne vključenosti. Njihova osnovna naloga je ohranjanje in razvijanje delovnih sposobnosti invalidov ter vzpodbujanje njihove socialne vključenosti. Pravna podlaga teh programov je zajeta v 35. členu Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZPIZ-2). Programi vsebujejo delovne in socialne vsebine. Prve vključujejo aktivnosti, ki so namenjene ohranjanju in razvijanju delovnih sposobnosti, delovnih kompetenc, delovne kondicije, vzdržljivosti in obremenljivosti invalidov, druge pa so namenjene pridobivanju in razvijanju socialnih spretnosti in veščin (npr. osebnostna rast, motiviranje, sprejemanje lastne invalidnosti, funkcionalno in računalniško opismenjevanje, pomoč pri premagovanju osebnih stisk in težav,

itd.). V Sloveniji imamo trenutno 20 izvajalcev programov socialne vključenosti invalidov (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti)³.

2.2 Stanje na področju invalidnosti v Republiki Sloveniji

V nadaljevanju sledi prikaz podatkov o invalidnosti v Republiki Sloveniji, pri čemer se bom osredotočila na delovno aktivno prebivalstvo in na delež invalidov znotraj te populacijske skupine. Podatke bom predstavila glede na spol in glede na to, ali so delovno aktivni posamezniki iz javnega ali zasebnega sektorja. Vsi pridobljeni podatki so javno dostopni na spletni strani Statističnega urada Republike Slovenije.

2.2.1 Delovno aktivno prebivalstvo v Republiki Sloveniji, glede na spol

Tabela 2.1: Delovno aktivno prebivalstvo Republike Slovenije (2010 – 2015).

DELOVNO AKTIVNO PREBIVALSTVO						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Skupaj	835.039	823.967	810.001	793.597	797.792	804.637
Moški	468.229	457.728	447.268	435.997	441.486	443.641
Ženske	366.810	366.238	362.733	357.600	356.306	360.996

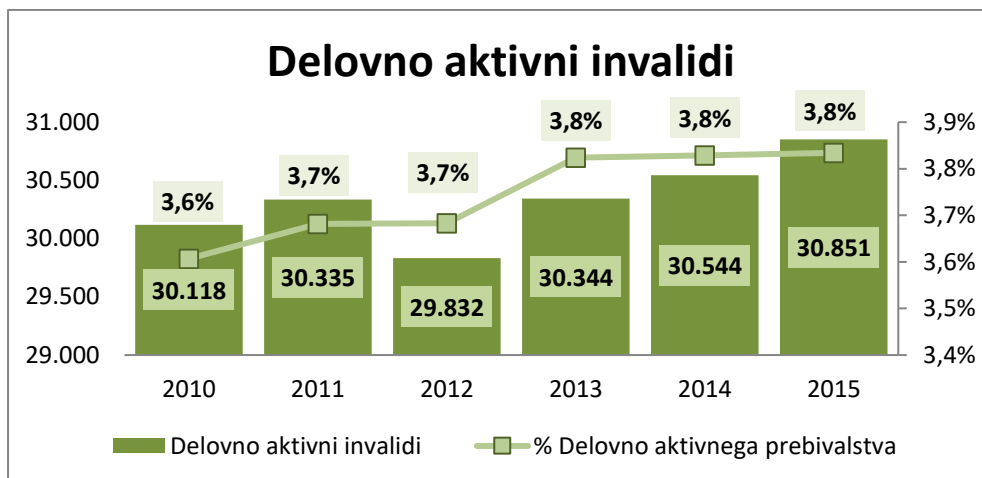
Vir: Statistični urad RS.

Vidimo, da je trend delovno aktivnega prebivalstva v naši državi od leta 2010 do leta 2015 negativen, pomemben pa je podatek, da se je število delovno aktivnega prebivalstva v letu 2015, v primerjavi z predhodnima dvema letoma povečalo. Zanimiva je tudi struktura zaposlenih glede na spol, saj je med njimi veliko več delovno aktivnih moških kot žensk (v povprečju 55,4 %).

V Grafu 2.1 je prikazano število delovno aktivnih invalidov ter njihov delež znotraj delovno aktivnega prebivalstva. Odstotek delovno aktivnih invalidov se je od leta 2010 do leta 2015 dvignil s 3,6 na 3,8 %, torej je opazen rahlo naraščajoč trend.

Graf 2.1: Število in deleži invalidov znotraj delovno aktivnega prebivalstva v Republiki Sloveniji (2010 – 2015).

³ Podatki na dan 14.3.2016.



Vir: Statistični urad RS.

Iz Tabele 2.2 lahko razberemo, da je v našem gospodarstvu, glede na celotno število delovno aktivnega prebivalstva, v obdobju od 2010 – 2015, prisoten večji odstotek invalidnih oseb ženskega kot moškega spola (leta 2015 4,1 % v primerjavi z 3,6 %).

Tabela 2.1: Število in deleži invalidov znotraj delovno aktivnega prebivalstva, glede na spol (obdobje (2010 – 2015)).

	DELOVNO AKTIVNI INVALIDI					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Skupaj	30.118	30.335	29.832	30.344	30.544	30.851
Moški	16.699	16.460	15.952	15.992	15.889	15.881
Ženske	13.419	13.875	13.880	14.352	14.655	14.970
% od Skupaj	3,6%	3,7%	3,7%	3,8%	3,8%	3,8%
% od Skupaj-Moški	3,6%	3,6%	3,6%	3,7%	3,6%	3,6%
% od Skupaj-Ženske	3,7%	3,8%	3,8%	4,0%	4,1%	4,1%

Vir: Statistični urad RS.

2.2.2 Delovno aktivno prebivalstvo glede na sektor (javni/zasebni)

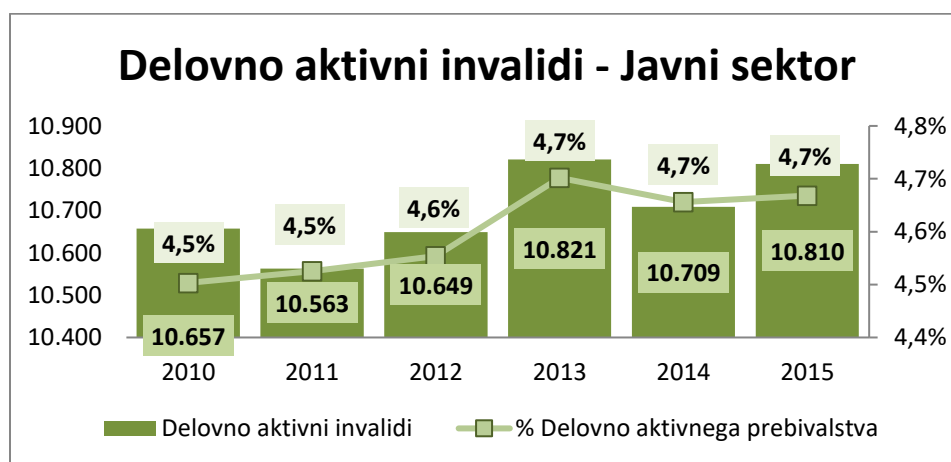
Tabela 2.2: Število in delež delovno aktivnih invalidov, zaposlenih v javnem sektorju Republike Slovenije (2010 – 2015).

	JAVNI SEKTOR - Delovno aktivni invalidi					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Skupaj	10.657	10.563	10.649	10.821	10.709	10.810
Moški	4.838	4.635	4.691	4.680	4.527	4.521
Ženske	5.819	5.928	5.958	6.141	6.182	6.289
% od Skupaj	4,5%	4,5%	4,6%	4,7%	4,7%	4,7%
% od Skupaj-Moški	5,1%	5,0%	5,1%	5,2%	5,1%	5,1%
% od Skupaj-Ženske	4,1%	4,2%	4,2%	4,4%	4,4%	4,4%

Vir: Statistični urad RS.

V javnem sektorju je bilo največ zaposlenih delovno aktivnih invalidov leta 2013, in sicer 10.821, v letu 2015 pa nekaj malega manj, 10.810. Vidimo tudi (Tabela 2.3), da je bilo v celotnem obdobju, torej od 2010 – 2015, v javnem sektorju zaposlenih več delovno aktivnih invalidov ženskega kot moškega spola. Največ delovno aktivnih moških invalidov je bilo v javnem sektorju leta 2010 (4.838), največ žensk pa leta 2015 (6.289). Gledano v odstotkih pa se v zadnjih dveh letih (2014 in 2015) stanje ni spremenilo. Graf 2.2 nazorno prikazuje, da se je v spremljanem obdobju v javnem sektorju delež delovno aktivnih invalidov rahlo povečal (s 4,5 na 4,7 %).

Graf 2.2: Delovno aktivni invalidi, zaposleni v javnem sektorju Republike Slovenije (2010 – 2015).



Vir: Statistični urad RS.

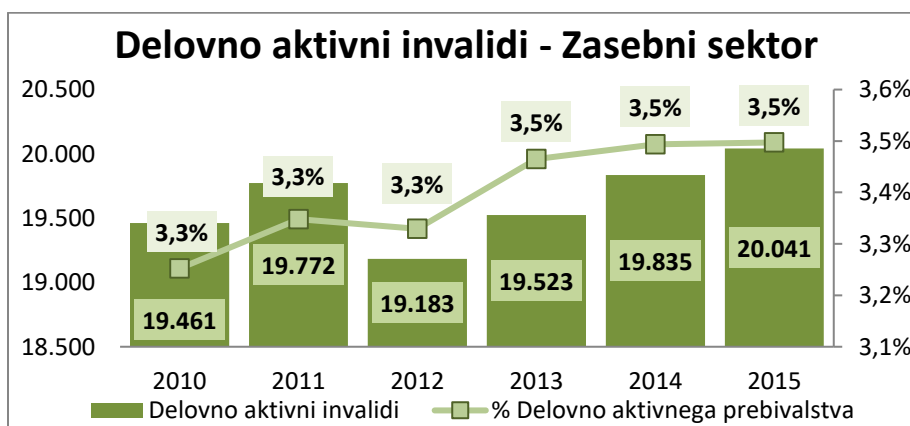
Tabela 2.4: Število in deleži delovno aktivnih invalidov, zaposlenih v zasebnem sektorju Republike Slovenije (2010 – 2015).

		ZASEBNI SEKTOR - Delovno aktivni invalidi					
		2010	2011	2012	2013	2014	2015
Skupaj		19.461	19.772	19.183	19.523	19.835	20.041
Moški		11.861	11.825	11.261	11.312	11.362	11.360
Ženske		7.600	7.947	7.922	8.211	8.473	8.681
% od Skupaj		3,3%	3,3%	3,3%	3,5%	3,5%	3,5%
% od Skupaj-Moški		3,2%	3,2%	3,2%	3,3%	3,2%	3,2%
% od Skupaj-Ženske		3,4%	3,5%	3,6%	3,8%	3,9%	4,0%

Vir: Statistični urad RS.

Največ delovno aktivnih invalidov je bilo v zasebnem sektorju zaposlenih leta 2015 (20.041), najmanj pa leta 2012 (19.183) (Tabela 2.4). Glede na spol je bilo med obdobjem spremljanja v tem sektorju zaposlenih več moških kot žensk. Največ prvih je bilo zaposlenih leta 2010, in sicer 11.861, najmanj pa leta 2012, 11.261. Najmanj delovno aktivnih invalidov ženskega spola je v zasebnem sektorju delalo leta 2010 (7.600), največ pa leta 2015 (8.681). Zanimiv pa je podatek, da je bil v celotnem petletnem obdobju v tem, tako kot v javnem sektorju, zaposlen večji delež delovno aktivnih invalidnih oseb ženskega spola. Tudi v zasebnem sektorju je opazen rahlo naraščajoč trend deleža zaposlenih delovno aktivnih invalidov.

Graf 2.3: Delovno aktivni invalidi, zaposleni v zasebnem sektorju Republike Slovenije (2010 – 2015).



Vir: Statistični urad RS.

2.3 Primeri dobrih praks zaposlovanja invalidov v tujini

Situacija s katero se v Evropski uniji (EU) soočamo trenutno, povzroča skrbi, saj več kot 37 milijonov ljudi trpi za eno od oblik invalidnosti. Še večji problem pa predstavljajo številne ovire, s katerimi se ti ljudje soočajo, ko se želijo vključiti v trg dela ali pa obdržati svojo zaposlitev. Glede na to, se EU v zadnjih letih močno trudi z različnimi pristopi, da bi invalidom zagotovila enake možnosti pri zaposlovanju in ohranjanju zaposlitve, kot jih imajo neinvalidi. Evropski parlament je tako 20. in 21. novembra 1997 sprejel ukrepe, ki zadevajo zaposlovanje in enake možnosti zanje. Poleg tega so v teh procesih začeli sodelovati tudi številni socialni partnerji, ki invalidom pomagajo z različnimi izobraževanji, posredovanji izkušenj in podeljevanji štipendij, kar nedvomno predstavlja dobro prakso na področju zagotavljanja družbenega integriranja invalidov. Poleg tega so številne posamezne izkušnje pokazale, da ima zaposlitev invalidne osebe pomembne pozitivne posledice, in sicer tako zanjo kot tudi za ostale zaposlene, kar prispeva k boljšemu opravljanju delovnih nalog. Za invalidno osebo lahko zaposlitev pomeni večji prihodek, torej posledično lažje življenje, večjo socialno vključenost, samozavest in občutek samo koristnosti, kar pripelje do boljšega fizičnega in psihičnega stanja. Če gledamo iz stališča podjetja, pa lahko dobre prakse zaposlovanja invalidov prispevajo h gospodarskemu uspehu podjetij. Z večjo ozaveščenostjo in boljšim razumevanjem invalidnosti lahko podjetja razvijejo prej neizkoriščene vire in povečajo njihov potencial za inovacije. Na primer sodelovanje zaposlenih pri posebnih potrebah v razvoju in trženju izdelkov in storitev, ki so bolj prilagojeni potrebam potrošnikov, vključno z invalidnimi potrošniki, lahko podpirajo nastanek novih trgov. Z poznavanjem in ozaveščanjem zaposlovanja invalidov podjetja postanejo bolj opremljena za potrebe invalidov. Zaposlovanje invalidov tako lahko prinese dodano vrednost za družbo in zaposlene (Declaration of the social partners for the european year of people with disabilities 2003). Splošno načelo pri tem je, da bi moral dostop do zaposlitve temeljiti na prepoznavnosti znanj in delovnih spretnosti, ne pa na sami invalidnosti.

Glede na trenutno politično situacijo v EU, se vsaka država članica posebej bori za to, da bi izboljšala status oziroma položaj invalidnih oseb. V nadaljevanju bom na kratko opisala dobre prakse zaposlovanja oziroma spodbujanja vključevanja invalidnih oseb na trg dela v različnih evropskih državah.

2.3.1 Avstrija

Institut für Sozialdienste je velika avstrijska multidisciplinarna, politično neodvisna, neverska organizacija, ki se ukvarja s socialnimi vprašanji in pomaga socialno ogroženim osebam na področju dežele Vorarlberg. Med njegovimi nalogami je spodbujanje vključevanja invalidov na zaposlitveni trg. Eden od oddelkov inštituta, imenovan »Ifs Assistenz«, svoje delo temelji na sposobnostih in morebitnih prednostih strank, ki jim pomagajo. Cilj njihovega delovanja je skrb za ljudi s posebnimi potrebami, za katere si prizadevajo, da bi postali osebno odgovorni in samostojni. Zato jim skušajo omogočiti samostojno življenje tako, da jim zagotovijo delo, stanovanje in dodatna izobraževanja. Ljudem s posebnimi potrebami torej nudijo visok nivo podpore, ob upoštevanju njihove svobodne izbire pri zaposlovanju na odprtem trgu delovne sile. Omenjeni oddelek spodbuja sodelovanje in izmenjave med vsemi deležniki, ki sodelujejo v tem procesu, torej med delodajalci, mentorji, tovrstnimi iskalci zaposlitve, njihovimi družinami, prijatelji, učitelji, itd. Zahvaljujoč temu modelu integriranega zaposlovanja, lahko tisti, ki so že končali šolanje in ostale osebe s posebnimi potrebami, ki jih štejejo za nezaposljive, v skladu z veljavno zakonodajo, prosto izbirajo med zaposlitvami v zaščiteneh delavnicah ali podpornimi zaposlitvami v podjetjih na odprtem trgu dela. Pomembni elementi v procesu tovrstne zaposlitvene integracije so: osebno osredotočeno načrtovanje, sodelovanje posebnih podpornih skupin, ustvarjanje prilagodljivih delovnih mest in uporaba mentorjev v podjetjih. Dodaten temelj za uspešnost tega modela predstavljajo optimalni pravni in finančni pogoji, ki jih v ta namen zagotavlja vorarlberška deželna vlada. Podjetja, ki te osebe zaposlujejo plačujejo delo, ki ga opravijo, in sicer skladno s kolektivno pogodbo, razliko zaradi manjše produktivnosti ter stroške dela mentorjev pa subvencionira deželna vlada. Integrirani koncept zaposlovanja je tako pripeljal do sistemskih in strukturnih premikov v procesu tranzicije in kariernega razvoja invalidov, za katere bi bila sicer edina možnost, da bi se zaposlili v zaščiteneh delavnicah (EASPD- European Association of Services Providers For Persons With Disabilities 2013).

2.3.2 Severna Irska

Orchardville je prostovoljna, dobrodelna organizacija, ki podpira mlade in odrasle osebe z invalidnostjo in različnimi avtističnimi motnjami in jih z učenjem pripravlja na pridobitev zaposlitve na odprtem trgu dela v Belfastu. V Severni Irski se soočajo z naraščajočim trendom različnih vrst avtizma, saj več kot 20.000 ljudi trpi zaradi njihovih posledic. Te razmere seveda povzročajo razvoj novih storitev, s katerimi želijo zadovoljiti potrebe oseb s temi motnjami.

Organizacija tako izvaja specializirane dejavnosti, s katerimi, približno 300 ljudem, starim od 16-65 let, omogoča, da sodelujejo v različnih programih, namenjenih razvoju in krepitvi poklicnih spretnosti. Pogodili so se za 250 delovnih praks pri več kot 150 delodajalcih in nato svoje varovance tudi uspešno zaposlili, pri čemer jih je kar 15 % dobilo delo na odprtem trgu. Poleg tega podpirajo tudi načela podpornih zaposlitev. Najboljša praksa, ki so jo do sedaj izvedli, je bil projekt razvijanja delovnih mest in storitev, s katerim so omogočili še višjo raven sodelovanja z gospodarstvom. V projekt so vključili dve ciljni skupini, in sicer mlade avtiste, ki so se pripravljali na prehod iz izobraževalne v zaposlitveno sfero in odrasle osebe z avtizmom, iz različnih akademskih področij. Rezultati so bili izjemni, saj je več kot 70 oseb lahko sodelovalo v zaposlitvenem programu, ki je bil prirojen tako, da je zagotavljal podporo za njihove specifične potrebe na delovnih mestih. Pri tem so seveda sodelovali tudi delodajalci, ki so sodelujoče seznanjali s sposobnostmi pri njih zaposlenih oseb z avtizmom. Udeleženci programa so jasno pokazali neprecenljive prispevke, ki jih lahko dajejo avtisti na posameznih delovnih mestih ter tako izbrisali številne predsodke in pomembno vplivali na spreminjanje odnosa do avtizma. Osnovni namen projekta je bil, da bi ljudi z avtizmom spodbudili k temu, da bi razvijali ustrezne delovne spretnosti, ki bi jim omogočile trajno zaposlitev. S pomočjo projekta so tudi prilagodili obstoječa orodja za ocenjevanje in boljše razumevanje vplivov avtizma na življenje posameznikov ter ugotavljanja edinstvenih sposobnosti in talentov teh ljudi (EASPD- European Association of Services Providers For Persons With Disabilities 2013).

2.3.3 Nizozemska

Organizacija »Pameijer« pomaga 4.000 osebam z motnjami v duševnem razvoju ali s psihosocialnimi težavami. Njihov cilj je, da za vsakega invalida najdejo primerno in seveda ustrezno plačano delovno mesto v podjetjih. Pameijer podpira podjetja tako, da ta omogočijo zaposlitev invalidnih ljudi na rednih delovnih mestih z redno plačo. Njihov cilj do lanskega leta (2015) je bil, da bi 900 svojih strank vključili v izobraževanja in nato na delovna mesta, kjer bi prejeli plače v skladu z njihovimi delovnimi prispevki. Delo organizacije Pameijer poteka na treh strateških nivojih, in sicer s/z:

1. Poudarkom na njihovih strankah (invalidih): ocenjevanje sposobnosti in talentov invalidov, določanje ustreznih delovnih mest zanje v sodelujočih podjetjih, osredotočeni so na tri vrste

dela v okviru zaščitene zaposlitve, zaščitnega zaposlovanja in podporne zaposlitve, izvajajo nadzor nad strankami.

2. Poudarkom na sodelujočih podjetjih: dve izmed njihovih vodij iščeta ustrezna podjetja, pri čemer jih je za enkrat zanimanje za sodelovanje izkazalo 250. Povpraševanje samih podjetij je pri tem seveda ključni dejavnik. Podjetja najprej opremijo z informacijami ter izvedejo delavnice in izobraževanja za njihova vodstva in zaposlene. Z notranjim vpogledom v podjetja nato ugotovijo, katere delovne naloge bi lahko prevzeli invalidi. Kot podporo za podjetja uporabljajo paket »Company Assistance Package«, ki vključuje: svetovanja v zvezi s politiko socialnega zaposlovanja in kadrovskih politik za invalidne osebe, »face-to-face in e-coaching« ter neprekinjeno administrativno podporo (24/7).
3. Razvojem talentov njihovih strank: na tem področju nudijo velik nabor usposabljanj v obliki različnih modulov za invalide, s katerimi razvijajo njihove talente na osnovi tesnega sodelovanja in kar čimvečje samostojnosti oz. neodvisnosti.

Nadzor in razvoj njihovih strank (invalidov) poteka preko e-platforme, ki vključuje elektronsko učenje, elektronske portfelje in socialne medije. Na delovnih mestih pa jih usposabljuje z rednimi izobraževanji, pri čemer so jim v pomoč tudi tam prisotni mentorji. Njihove stranke odhajajo na delo v podjetja bodisi same ali pa v skupinah. Vse so v podjetjih redno zaposlene in jih obravnavajo kot ostale sodelavce. Plačane so skladno z dogovori o plačah in povračilih, ki so podani v pogodbah z delodajalci (EASPD- European Association of Services Providers For Persons With Disabilities 2013).

2.3.4 Poljska

Fundacija Ergo Hestia Group meni, da so invalidi na poljskem delovnem trgu diskriminirani. Zato so ustvarili program »Integralia«, ki podpira invalide že na začetku njihove delovne poti, in sicer tako, da jim pomaga najti mesto v družbi in cilja na njihov razvoj s pomočjo treningov, iskanjem zaposlitvenih priložnosti ter ponujanjem nadaljnjih zmožnosti njihovega razvoja. Program vsebuje tudi veliko storitev, kot so: koordinacija, ki vključuje raziskave trga; svetovanje in nasveti pri iskanju zaposlitve ter različni tečaji, npr. računalniške. Velik pomen daje temu programu dejstvo, da ostaja v stiku z vsemi, ki so se že uspeli zaposliti, saj lahko tako svoje izkušnje in nasvete delijo z ostalimi invalidnimi osebami, ki so še vedno na stopnji iskanja zaposlitve.

Druga organizacija, ki se hitro razvija je Biuro Karier ON, ki pa svoje delovanje osredotoča na tiste invalide, ki se želijo zaposliti v računalniški sferi gospodarstva. Ponujajo veliko število računalniških tečajev in psihološki razvoj invalidov, s katerimi izboljšujejo aktivacijo posameznikov na trgu dela in s tem ne nazadnje tudi njihovo zaposlovanje. v Skupnost invalidov njihovo delovanje zelo dobro prepozna, saj se je v njihov program v manj kot enem letu vključilo več kot 400 posameznikov, 30 od teh pa so jih že pripeljali do zaposlitve (Wynne in drugi 2006).

2.3.5 Portugalska

Organizacija Gaia kot glavni problem invalidov izpostavlja neujemanje med stanjem invalidov ter potrebami trga dela in okolja. Zaradi tega je njihov glavni cilj usposabljanje invalidov, rušenje mej in promocija združljivosti invalidnih oseb s potrebami trga dela. Organizacija ponuja alternativni pristop k njihovi rehabilitaciji, njene storitve pa stojijo na temeljih skupnosti, saj lahko tako lažje izpostavljajo in predstavljajo človekove pravice invalidnih oseb (Wynne in drugi 2006).

2.3.6 Italija

Organizacija SILL22 je bila ustanovljena na podlagi regijskega prava v letu 2001. Sestavljajo jo mreža privatnih in javnih podjetij/storitev, program poklicnih usposabljanj in urad za zaposlovanje invalidov ter posamezna podjetja. Invalide identificirajo Centri za poklicna izobraževanja ter socialne službe v posamezni regiji. Ker ti centri niso centralizirani, lažje sledijo evidencam invalidnih oseb, jim lažje ponujajo izobraževanja in treninge ter primerne zaposlitve. Organizacijo financira Evropski socialni sklad, ki je tudi njen glavni partner (Wynne in drugi 2006).

2.3.7 Grčija

NetJob Hellas je projekt, ki se je začel v letu 2002. Poklicna izobraževanja so najprej poskusno izvedli za 15 invalidov, pri tem pa so se osredotočila na informacijske tehnologije. Omenjeni projekt ponuja napredna usposabljanja na področju informatike in računalništva ter projektnega menedžmenta. Njegova velika prednost je, da preden začnejo s tečaji, povprašajo računalniška podjetja, kakšne so njihove potrebe. Na osnovi tako pridobljenih informacij nato invalidom, v obliki usmerjenih usposabljanj, omogočijo pridobitev točno določenih znanj, s čimer jim omogočijo, da dobijo pripravništva v teh podjetjih. Poleg tega vsakemu izmed njih pripada mentor, ki jim pomaga pri pridobivanju nadaljnjih znanj in izkušenj. Projekt izvaja več neprofitnih organizacij, ki jih koordinirata grško Ministrstvo za izobraževanje in za socialne zadeve (Wynne in drugi 2006).

2.3.8 Nemčija

Projekt Delo brez meja, ki invalidom ponuja mentorje kot pomoč pri iskanju zaposlitve, se je začel leta 2003. Mentorji ponujajo aktualen pregled razpoložljivih zaposlitev in tako pomagajo invalidom pri iskanju ustreznih delovnih mest. Prav tako so ti posamezniki usposobljeni za nudenje usposabljanja in asistence invalidnim osebam, iskalcem dela, zlasti v začetni fazi njihove zaposlitve. Na ta način imajo korist vsi deležniki, saj iskalec zaposlitve dobi službo, mentor opravlja svoje poslanstvo, delodajalci pa zapolnijo manjkajoče delovno mesto z invalidom, ki je zanj dejansko usposobljen (Wynne in drugi 2006).

3 Empirični del

3.1 Opis pridobivanja podatkov in raziskovalni vprašanji

V empiričnem delu diplomskega dela se bom ukvarjala s kvalitativnimi podatki, ki sem jih pridobila z raziskovalno metodo poglobljenega intervjuja. Na poglobljeni intervju mi je odgovorilo 5 slovenskih podjetij različnih velikosti in iz različnih panog. Dva intervjuja sem opravila osebno, ostala 3 podjetja pa so mi odgovore na vprašanja posredovala na moj elektronski naslov. Ker je vzorec zelo majhen, podatki ne omogočajo posplošitve na celotno populacijo.

V okviru diplomskega dela se bom posvetila predvsem naslednjima ključnima raziskovalnima vprašanjema:

- Ali oblikovanje delovnega mesta/okolja za delavca invalida poteka na enak način kot za ostale zaposlene? Ob tem me še zanima raziskovalno vprašanje, katere so morebitne posebnosti, ki jih je potrebno pri tem upoštevati?

Vprašalnik za poglobljeni intervju sem sestavila tako, da bi mi podjetja v kar največji meri lahko odgovorila na vsako od zastavljenih raziskovalnih vprašanj. Vprašanja sem oblikovala tako, da bi pridobila čim več informacij o:

- poteku objave delovnega mesta za invalida, torej, ali delovno mesto razpišejo za vse in se nato naknadno odločijo za zaposlitev invalidne osebe ali pa razpis za zaposlitev invalida poteka ločeno;
- samem postopku zaposlitve invalidne osebe;
- tem, na kaj so v posameznem podjetju pri zaposlovanju invalidov najbolj pozorni;
- glavnih motivih za zaposlovanje invalidov;

- prirejanju delovnih mest za invalide in s tem povezanih stroških.

Glede na dejavnosti, opisane v teoretičnem delu, ki se nanašajo na usposabljanje invalidov, njihovo socialno vključevanje ter vključevanje na trg dela in predstavljajo poslanstvo specializiranih slovenskih podjetij, centrov in programov, sem postavila naslednjo tezo:

- V Sloveniji so prisotne dobre prakse zaposlovanja invalidov, ki so primerljive s tistimi v razvitejših državah EU.

Tezo bom, na osnovi pridobljenih informacij, ki mi jih bodo posredovala slovenska podjetja, bodisi potrdila ali pa ovrgla.

3.1.2 Pridobljeni podatki in ugotovitve

Zaradi varovanja zasebnosti podatkov, tistih podjetij, ki so mi jih posredovala, ne bom imenovala.

3.1.3 Klasifikacija podjetij

S prošnjo za sodelovanje sem se obrnila na 15 podjetij in jim obenem poslala tudi vprašanja. Od petih, ki so mi pozitivno odgovorila in poslala odgovore na vprašanja, zastavljena v okviru poglobljenega intervjuja, so tri domača, v zasebni lasti in dve tuji, prav tako v zasebni lasti. Samo dve od vseh omenjenih sta invalidski podjetji, ki zaposlujeta več kot 50 % invalidov. Poleg njiju kvoto zaposlenih invalidnih oseb izpolnjuje samo še eno podjetje, ki ima skupno 26 zaposlenih, od teh pa sta 2 invalida. Preostali dve podjetji ne izpolnjujeta omenjene kvote, saj ima prvo med 250 zaposlenimi le 14 invalidov, drugo pa zaposluje 94 invalidnih oseb, pri čemer pa bi jih moralo za izpolnitev kvote (glede na celokupno število zaposlenih) imeti zaposlenih 116. Obe podjetji pa sicer to pomanjkljivost zapolnjujeta s poslovnim sodelovanjem z invalidskimi podjetji.

3.1.4 Delovna mesta in postopek zaposlitve invalidov

Nobeno izmed podjetij, ki so sodelovala v tej raziskavi, ne razpisuje novih delovnih mest, ki bi bila namenjena izključno invalidom. Obe invalidski podjetji se za zaposlitev invalidov odločata glede na kvoto zaposlenih invalidnih oseb, pri čemer gledajo, da pri njih dela najmanj 50 % oseb s statusom invalida. Poleg tega ne razpisujeta novih delovnih mest, saj invalidi kar sami od sebe prihajajo k njim zaradi želje po zaposlitvi. Ne glede na to, pa bo eno od invalidskih podjetij v letošnjem letu prvič razpisalo delovno mesto za šiviljo, s 4-urnim delovnikom, pri čemer mora biti

ta oseba nujno invalid. Ostala tri podjetja imajo zaposlene invalidne osebe, ki so pridobile status invalidov v času trajanja njihove zaposlitve v posameznem podjetju, kar pomeni, da ne zaposlujejo novih invalidnih oseb. Večina invalidov, zaposlenih v vseh 5 podjetjih opravlja lažja dela, ki so prilagojena njihovim omejitvam. Večinoma so zaposleni v proizvodnji. Izjema je le eno invalidsko podjetje, znotraj katerega lahko invalidi zasedejo katerokoli delovno mesto, tudi vodilno, vendar pa morajo biti za doseg takega statusa pri njih zaposleni najmanj 10 let. Po navadi podjetja ne razpišejo novega delovnega mesta, za osebo, ki tekom trajanja zaposlitve pri njih postane invalid. Ta namreč ostane na istem delovnem mestu, ki pa ga ustrezno prilagodijo njenim/njegovim omejitvam. Tako npr. posamezen invalid opravlja bodisi določeno delo na eni liniji v proizvodnji, lahko pa ga prerazporedijo na drugo delovno mesto, ki ima enak naziv in kjer izvaja sicer drugo, a prvemu zelo podobno delo. V pogodbi o zaposlitvi mu v tem drugem primeru napišejo naslov enakega delovnega mesta, čemur pa dodajo opombo »z omejitvami«. Eno izmed, v raziskavi sodelujočih, podjetij se sooča s problemom, da nimajo ustrezno kategoriziranih delovnih mest za invalide, ki ta status pridobijo v času zaposlitve, zato se morajo posluževati instituta čakanja. To pomeni, da invalid čaka na novo delovno mesto, ki pa v večini primerov najverjetneje ne bo realizirano, zato se v podjetju bojijo, da bodo prisiljeni iti v odpoved delovnega mesta invalida, skladno z zakonom.

Sam postopek zaposlitve invalida v vseh omenjenih podjetjih poteka skladno z zakonskimi predpisi, ki predpisujejo: pregled invalidske dokumentacije, ogled delovnega mesta, zdravniški pregled in pridobitev dopolnilnega mnenja o ustreznosti delovnega mesta s strani ZPIZ (Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje). Po njihovi odobritvi podjetje lahko invalida zaposli na ustrezno delovno mesto. Postopek zaposlitve je tako enak, ne glede na to ali gre za invalidsko ali neinvalidsko podjetje. Eno izmed obeh sodelujočih invalidskih podjetij ima vzpostavljen poseben postopek, ki ga izvajajo po zaposlitvi zdravih delavcev. Ti morajo v podjetju delati 3 mesece kot prostovoljci, in sicer zato, da se spoznajo s celotno skupino zaposlenih in da lahko temeljito preverijo njihove vrednote. V primeru invalidskih podjetij pride večina invalidov do zaposlitve preko zaposlitvene rehabilitacije, kar pomeni, da jih prve mesece, lahko pa tudi leto ali dve na tej poti spremljajo osebe, ki jim je koncesijo za to podelila država oz. strokovnjaki s tega področja.

3.1.5 Motivi in pričakovanja delodajalcev pri zaposlovanju invalidov

O motivih in pričakovanjih za zaposlovanje invalidov v tistih podjetjih, ki niso invalidska je pravzaprav težko govoriti, saj te v glavnem ne zaposlujejo namensko invalidnih oseb od zunaj, temveč se ukvarjajo s problematiko tistih zaposlenih, ki so v času trajanja zaposlitve pri njih postali invalidi. Za to kategorijo zaposlenih je pomembno predvsem to, da se ugotovi kakšne omejitve imajo, nato pa jih na podlagi teh spoznanj razporedijo na ustrezna delovna mesta. Za invalidska podjetja pa je motiv za zaposlovanje invalidov seveda njihovo poslanstvo. Delodajalci so pri zaposlovanju invalidov najbolj pozorni na njihove delovne omejitve, izkušnje in njihovo zadovoljstvo z delom, saj je zelo pomembno, da jim le-to predstavlja življenjski interes.

3.1.6 Prirejanje delovnih mest, spremljanje zadovoljstva invalidov in indeks delovne sposobnosti

Samo v enem od petih sodelujočih podjetij še niso imeli primera, da bi morali delovno mesto prirejati za invalidno osebo. V vseh ostalih štirih pa so se s tem pojavom že soočili. Pri tem, glede na oceno delazmožnosti in omejitve, ki jih poda ustrezna komisija Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (ZPIZ) delavcu poiščejo primerno delo in mu prilagodijo delovno mesto (npr. prilagodljivi stoli, dvižne mize, prilagojene tipkovnice, itd.). To pa seveda prinaša tudi določene stroške, ki se, glede na pridobljene podatke, gibljejo približno v razponu med 200 do 2.000 evrov. Pri tem bi rada izpostavila dve zanimivi zgodbi iz dveh podjetij. Prva se nanaša na nujnost nakupa določene opreme, ki so jo potrebovali za invalidu prilagojeno delovno mesto v proizvodnji, pri čemer je tehnološke in druge zahteve izpolnjevala le oprema enega samega proizvajalca. Podjetje je za nabavo te opreme državo zaprosilo za subvencijo, vendar so od njih zahtevali, da jim pošljejo najmanj tri ponudbe, kar pa je bilo zaradi navedenih razlogov nemogoče, zato so morali od subvencije odstopiti. Druga zgodba pa prihaja iz enega od invalidskih podjetij, kjer so pred petimi leti na Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje in na Sklad za zaposlovanje invalidov vložili vlogo za nabavo invalidom prilagojene tipkovnice, vendar še do danes niso prejeli nobenih odgovorov. Omenjena oprema naj bi stala med 200 in 240 evrov, delavci ZPIZ-a in Sklada pa so samo za sestanke, ne da bi pri tem sprejeli kakršnokoli odločitev, v tem času zapravili bistveno več denarja.

Glede spremljanja zadovoljstva invalidov z njihovim delom oz. delovnimi mesti, vseh pet sodelujočih podjetij izvaja določene aktivnosti. Večina enkrat letno opravi anketo, ki je namenjena vsem zaposlenim, torej tudi invalidom. Anketna vprašanja se nanašajo predvsem na njihovo

zadovoljstvo z delovnimi mesti oz. z delom, ki ga opravljajo, namenjena pa so tudi ugotavljanju splošne organizacijske klime.

Na vprašanje ali so seznanjeni z indeksom delovne sposobnosti (Work Ability Index) in ali ga uporabljajo v praksi so vsa sodelujoča podjetja odgovorila, da ga ne poznajo in ne uporabljajo. Gre za nekakšno orodje, ki se uporablja na področju varovanja zdravja pri delu in s pomočjo katerega ugotavljamo, kako dobro lahko delavec opravlja svoje delo. Vseh pet podjetij namesto indeksa delovne sposobnosti uporabljajo: programe usposabljanja, s pomočjo katerih delavce uvedejo na novo delovno mesto in jih na koncu tega procesa tudi ocenijo; sistem delovne uspešnosti in napredovanja (ocenjevanje delovne sposobnosti) oz. tako imenovani »bonus sistem«, kjer zaposlene ocenijo po določenih kriterijih, nato pa jih na podlagi teh ocen ustrezno nagrajujejo.

3.1.7 Dobre prakse zaposlovanja pri nas ali iz tujine

Glede poznavanja in primerjav dobrih praks zaposlovanja invalidov pri nas in v tujini so bili odgovori vseh petih podjetij zelo skromni. Tri podjetja so odgovorila, da ne poznajo nobene dobre prakse, ne pri nas in ne v tujini. Eno je kot primer dobre prakse na tem področju izpostavilo neko slovensko invalidsko podjetje, ki izdeluje varovalke in uspešno posluje tudi v tujini. Preostalo podjetje pa je izpostavilo primer iz Francije, kjer ima v klicnem centru podjetja zaposlene gluhe osebe, pri čemer posebna računalniška in programska oprema zaznata, prevedeta in ubesedita njihov znakovni jezik. Žal torej nismo uspeli pridobiti informacij glede izstopajočih dobrih praks zaposlovanja invalidov v Republiki Sloveniji, prej obratno, saj smo izvedeli, da imajo nekatera naša invalidska podjetja na tem področju vzpostavljen nekakšen »kastni sistem«. Na osnovi tega naj bi invalide ločevala na pomembnejše in manj pomembne. V intervjuju so navedli primer takega podjetja, v katerem pravzaprav sistem temelji na zaposlovanju zdravih oseb, ki jim nato, glede na vzpostavljeni rang, sledijo osebe z mišično distrofijo in šele potem gluhi ljudje. Zaradi takega razslojevanja in izključevanja ljudi iz procesov soodločanja oz. zaradi diskriminacije oseb, ki so zaradi svoje invalidnosti že tako bolj ranljivi, je nastalo eno od sodelujočih invalidskih podjetij, saj so gluhi prihajali k njim v želji po delu in enakih možnostih zaposlovanja.

3.1.8 Ugotovitve

Na osnovi pridobljenih informacij sem ugotovila, da obe neinvalidski podjetji, ki ne izpolnjujeta kvot zaposlenih invalidov, to kompenzirata s sodelovanjem z invalidskimi podjetji. Tako lahko sklepamo, da podjetja sama iščejo alternativne možnosti, ki jim omogočajo, da se izognejo

plačevanju prispevkov zaradi neizpolnjenih invalidskih kvot, s čimer posledično zmanjšujejo obseg finančnih sredstev, s katerima razpolagata Sklad za zaposlovanje invalidov in ZPIZ. Po drugi strani pa imajo seveda zaradi sodelovanja z njimi določene koristi invalidska podjetja, ki so njihovi poslovni partnerji. Zanimivo je tudi dejstvo, da ostala tri sodelujoča podjetja, ki niso invalidska, ne razpisujejo invalidskih delovnih mest in zato ne zaposlujejo novih invalidov, pač pa skrbijo za ohranitev zaposlitev tistih delavcev, ki so v času trajanja zaposlitve pri njih pridobili status invalidov. Seveda lahko na osnovi tega dejstva sklepamo, da tovrstno »zaposlovanje invalidov« ne spodbuja vključevanja in zaposlovanja drugih oz. novih invalidnih oseb. Kljub temu pa ne smemo prezreti njegovega potencialnega prispevka k ozaveščanju zaposlenih o problemih invalidov in s tem h krepitvi organizacijske klime, ki bi lahko sčasoma, ob ugodnih in stabilnih gospodarskih rezultatih podjetij postala bolj naklonjena dodatnemu zaposlovanju invalidnih oseb. Zbrani podatki o delovnih mestih, ki jih v sodelujočih podjetjih zasedajo invalidi kažejo, da jih večina opravlja lažja, večinoma rutinska dela v proizvodnji, ki so stacionarna in vezana na določeno proizvodno linijo. Samo eno izmed sodelujočih invalidskih podjetij je med odgovori navedlo, da zaposluje invalide tudi na vodilnih delovnih mestih. To je zanje nedvomno zelo spodbudno, saj imajo tako dejansko občutek, da so del nečesa pomembnega in da imajo možnost in moč soodločanja. Sam postopek zaposlitve invalidov je v vseh petih podjetjih enak, torej določen z zakonskimi predpisi. Motiv za zaposlovanje invalidov v invalidskih podjetjih je vedno enak, saj to predstavlja njihovo osnovno poslanstvo. Poleg tega pa gledajo še na omejitve in zadovoljstvo z delom, torej, da ima invalid interes delati. Vsa ostala podjetja pa so pri zaposlovanju invalidov osredotočena izključno na njihove omejitve pri delu. To je seveda razumljivo, saj gre za proizvodna, tržno usmerjena podjetja, katerih osnovni cilj je dobiček, zato težijo k vse večji storilnosti zaposlenih. Dejstvo je tudi, da morajo zato, da preživijo v tekmovalnem globalnem gospodarstvu, stalno zmanjševati stroške dela in se tehnološko razvijati oz. posodabljati, s čimer postaja njihovo delovanje vse bolj zahtevno in kompleksno. Ne glede na to pa hitro napreduje tudi tehnologija, ki omogoča lažje zaposlovanje in izkoriščanje delovnih sposobnosti invalidnih oseb.

Vsa sodelujoča podjetja, z izjemo enega so se že soočila s prilagajanjem delovnih mest za invalide, pri čemer so nekatera od njih s tem povezane stroške pokrila sama (po navadi večja podjetja), dve izmed njih pa sta poskušali dobiti državno subvencijo, vendar sta bili pri tem neuspešni. Tu bi izpostavila predvsem problem togosti oz. birokratiziranosti sistema odobravanja subvencij. Primer, ki sem ga navedla med rezultati raziskave, in sicer, da so v nekem podjetju, glede na tehnologijo,

s katero so razpolagali, za prilagoditev invalidskega delovnega mesta nujno potrebovali opremo točno določenega proizvajalca, ki je edina ustrezala njihovim zahtevam. Odločevalci o dodelitvi subvencije pa so od njih, kljub temeljiti obrazložitvi, zahtevali vsaj tri ponudbe za omenjeno opremo, kar nazorno kaže na resnost tega problema. Tudi drugi primer, in sicer zgodba o nujnosti prilagoditvi stare računalniške tipkovnice oz. nabavi nove, za opremo delovnega mesta invalidne osebe, potrjuje navedene trditve. Na ZPIZ in Skladu za zaposlovanje invalidov, so vrsto let neuspešno razglabljali o tem, ali naj krijejo celotne stroške nove tipkovnice, katere vrednost ni presegala 250 evrov, ali pa samo nakup posamičnih tipk, s katerimi bi lahko prilagodili že obstoječo, običajno tipkovnico. Poleg tega se moramo zavedati tudi nujnosti oz. obveznosti zagotovitve ustreznih tehničnih prilagoditev stavb in dostopa do poslovnih prostorov za invalidne osebe, brez česar seveda ni možen tehnični prevzem objektov.

Pozitivna ugotovitev pa je, da vsa podjetja merijo zadovoljstvo svojih delavcev. S tem kažejo, da jim ni vseeno za njihovo zadovoljstvo, dobro počutje na delovnem mestu in v okviru kolektiva, za organizacijsko klimo, itd., kar vse lahko vodi v večjo produktivnost, seveda pod pogojem, da menedžment upošteva rezultate teh meritev in poskrbi za ustrezne spremembe. Zmotilo me je le to, da tudi neinvalidska podjetja opravljajo meritve zadovoljstva vseh zaposlenih. Čeprav je to na nek način pokazatelj enakovrednosti vseh zaposlenih pa menim, da potrebujejo invalidi nekaj več pozornosti, saj so njihovi problemi zelo specifični, predvsem pa potrebujejo več občutka pripadnosti, zato bi se jim morali predvsem njihovi neposredno nadrejeni vodje več posvečati individualno.

Glede poznavanja primerov dobrih praks pri zaposlovanju invalidov je stanje očitno zelo slabo, saj sta samo dve izmed petih podjetij navedli tak primer. Očitno v Republiki Sloveniji nimamo prav veliko dobrih praks na tem področju ali pa z njimi, če obstajajo nismo seznanjeni. Obstaja tudi možnost, da podjetja ne posvečajo dovolj pozornosti izboljšanju socialno-ekonomskega stanja invalidnih oseb in njihovem vključevanju na trg dela.

Poleg vseh navedenih ugotovitev, bi rada izpostavila še nekatere navedbe vodje enega od dveh sodelujočih invalidskih podjetij, ki je kritično opisala stanje na področju zaposlovanja invalidnih oseb v naši državi. Oseba A je dejala, da po njenem mnenju osnovna težava izvira iz dejstva, da se z zaposlovanjem invalidov ne ukvarja Direktorat za zaposlovanje, temveč Direktorat za invalide, vojne veterane in povojna grobišča, kar kaže na to, da je v Republiki Sloveniji že sam odnos do

tega področja napačen, saj o tem odločajo tisti, ki ne vedo nič o problematiki zaposlovanja. S samo zakonodajo in podporo invalidom pri zaposlovanju je sicer zadovoljna, vendar dodaja, da je posameznik deležen podpore le v primeru, da dobi delovno mesto, v nasprotnem primeru pa se mu izda odločbo o nezaposljivosti in se ga s tem izključi iz trga dela. Nato pa se ga, preko različnih programov, ki jih izvajajo varstveno-delovni centri (VDC) vključuje nazaj. Vendar pa se tu pojavi problem, saj v takih primerih ne gre za njihovo pravo zaposlitev. Te osebe namreč ne sodijo v kategorijo zaposlenih, ki jo določa zakon, zato so še vedno izključeni iz trga dela. Osebe, ki so vključene v delo VDC niso zaposlene, saj nimajo pogodbe o delu, čeprav praviloma delajo osem ur dnevno, včasih pa opravljajo celo nadure. Za delo prejemajo plačila v obliki nagrad, katerih povprečna višina je od 17 do 80 evrov na mesec, odvisno od njihovih delovnih uspehov in inštitucij v okviru katerih delajo. V primeru, da varovanec ne doseže kriterija za dodelitev nagrade, te ne prejme (Matkovič v Zaviršek in Urh 2005, 96). Nekateri izmed varovancev lahko namesto denarne nagrade dobijo materialne dobrine (npr. nove čevlje, izlet na morje, ipd.). V teh primerih gre torej za socialni program zaposlovanja in ne za zaposlitev, ki jo kot tako določa zakon.

V nadaljnjem pogovoru mi je oseba A povedala, da so želeli ustanoviti zaposlitveni center, vendar kar tri leta od države niso dobili dovoljenja za tak status, ker niso imeli dovolj razpoložljivih sredstev. Omenila je, da zaposlitveni center, z najmanj petimi zaposlenimi državo stane 36.000 evrov na leto, medtem ko VDC, ki ima zaposlenih 5 oseb stane bistveno več. Meni, da je osnovna napaka našega sistema neustrezno razporejanje namenskih finančnih sredstev. Tako npr. Ministrstvo za šolstvo za posameznega invalida plačuje 19.000 evrov na leto, ker ga je dolžno držati v okviru šolskega sistema, zaradi njegove pravice šolanja do 26. leta. Če torej pogledamo s tega vidika, bi lahko na ta račun šlo 5 invalidov v zaposlitveni center, država pa bi na ta račun letno privarčevala 60.000 evrov. Meni, da bi se dalo na tem področju veliko narediti tako na stroškovnem kot finančnem vidiku in s tem izboljšati kakovost skrbi in pomoči za invalidne osebe. Povedala je tudi, da imajo v njihovem zaposlitvenem centru trenutno 18 zaposlenih. Ena izmed njih, invalidna oseba, je pred kratkim, s pomočjo staršev, kupila svoje stanovanje, pri čemer pa je pomembno to, da ji je bilo pred tremi leti rečeno, da nikoli ne bo sposobna živeti sama. V teh treh letih je pridobila veččine za samostojno življenje samo zato, ker je bila zaposlena. Na delo je vsak dan prihajala urejena, ob tem pa se je veliko naučila oz. priučila. Nikakor pa za ta uspeh ni bila odgovorna sprememba njene diagnoze, ki je ni bilo. Težave se namreč pojavijo takrat, ko je invalidna oseba izključena iz trga dela, je nato, npr. še vsake tri mesece hospitalizirana, zaradi brezdolja pa se ji še

dodatno poslabšata tako fizično kot psihično zdravstveno stanje. Ker ne služi svojega denarja in ne čuti družbene koristnosti, trpi celotna družina in tako je sklenjen začaran krog, sestavljen iz številnih problemov.

Na koncu je oseba A izjavila, da so po njenem mnenju omenjeni problemi vezani na samo državo, pa tudi na vodenje invalidnih oseb na organizacijski ravni. Meni namreč, da se lahko s pravilnim vodenjem invalidnih oseb iz njih naredi »prave rakete«, vendar pa je delo z njimi izredno zahtevno in terja angažiranje zelo dobrih delovnih mentorjev, npr. uspešnih podjetnikov, prodajalcev in drugih. Zavedati se moramo, da se da, tako na podjetniškem kot tudi na tržnem nivoju, razviti inovativne pristope, v okviru katerih lahko različni segmenti družbe med seboj zelo dobro sodelujejo tako, da odgovornost za kreiranje novih delovnih mest za invalide ne bo odvisna le od zaposlitvenih centrov in invalidskih podjetij, ampak bo, po zgledu razvitih držav, to postala povsem naravna naloga lokalnih skupnosti.

3.1.9 Raziskovalno vprašanje in teza

Zastavljeni raziskovalni vprašanji se glasita: »Ali oblikovanje delovnega mesta/okolja za invalide poteka na enak način kot v primeru ostalih zaposlenih? Katere so morebitne posebnosti, ki jih je potrebno pri tem upoštevati?« Na osnovi podatkov, ki sem jih zbrala z metodo poglobljenega intervjuja lahko odgovorim, da ta proces ne poteka enako za vse zaposlene, saj v podjetjih delovna mesta za invalidne osebe oblikujejo glede na oceno njihove delazmožnosti in omejitev, ki jo poda ustrezna komisija Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (ZPIZ). Omenjena ocena delodajalcu omogoča, da za invalidno osebo najde primerno delo in ji ustrezno prilagodi delovno mesto ter delovna sredstva. Ugotovila sem, da v nobenem od sodelujočih neinvalidskih podjetij niso namensko oz. na novo ustvarili delovnih mest za načrtno zaposlovanje invalidov, pač pa so ustrezno poskrbeli za tiste lastne zaposlene, ki so jim morali zaradi pridobitve statusa invalidov tekom delovnega razmerja, delovna mesta prilagodili, glede na njihove zmožnosti. Kaj pa oblikovanje delovnih mest za invalide v invalidskih podjetjih? Ker je zaposlovanje invalidnih oseb njihovo poslanstvo, opravljajo dejavnosti, ki so prilagojene delovnim sposobnostim le-teh, kar pomeni, da imajo na razpolago ustrezno prilagojena delovna mesta zanje.

Teza, ki sem jo postavila se glasi: »V Sloveniji so prisotne dobre prakse zaposlovanja invalidov, ki so primerljive s tistimi v razvitejših državah EU«. Glede na pridobljene podatke jo lahko v največji meri ovržem, saj je samo eno od sodelujočih podjetij navedlo primer izstopajočega

delovanja slovenskega invalidskega podjetja. Tri od sodelujočih podjetij niso navedla niti ene tovrstne dobre prakse, bodisi pri nas ali v tujini, vodja enega od dveh invalidskih podjetij pa je podala precej kritično mnenje o stanju v Republiki Sloveniji, ki je po njenih besedah na tem področju trenutno precej turobno, vendar pa upa, da bo kmalu prišlo do pozitivnih sprememb. Zavedam se, da moram biti pri potrjevanju ali zavračanju teze previdna, saj sem imela na razpolago razmeroma malo podatkov. Poleg tega pa bi lahko bili vzroki za nepoznavanje dobrih praks premajhna splošna seznanjenost z invalidsko problematiko, nezainteresiranost v neinvalidskih podjetjih, ki invalidnih oseb ne zaposlujejo načrtno in pa omejeno širjenje informacij o morebitnih obstoječih dobrih praksah na tem področju pri nas.

4 Zaključek

V teoretičnem delu diplomskega dela sem predstavila oz. opredelila vse pomembnejše pojme, aktivnosti in programe na področju spodbujanja in vključevanju invalidov na trg dela. Nato sem pregledala in predstavila stanje na področju števila in zaposlenosti invalidnih oseb v Republiki Sloveniji, v obdobju od leta 2010 do 2015, in sicer glede na njihov spol in zaposlenost bodisi v zasebnem ali javnem sektorju ter predstavila nekaj primerov dobrih praks zaposlovanja invalidov v različnih evropskih državah. Ugotovila sem, da se je obdobju od leta 2010 do 2015 v našem gospodarstvu, glede na celotno število delovno aktivnega prebivalstva, delež delovno aktivnih invalidnih oseb obeh spolov povečal s 3,6 na 3,8 %. Zanimiv je podatek, da je bilo leta 2015 med njimi več žensk kot moških (4,1 %, v primerjavi s 3,6 %). V javnem sektorju je bilo v omenjenem petletnem obdobju zaposlenih več invalidov ženskega kot moškega spola, pri čemer se je celokupen delež zaposlenih invalidov znotraj sektorja rahlo povečal, in sicer s 4,5 na 4,7 %. Glede na spol je bilo ob koncu spremljanega časovnega okvira (leta 2015) tudi v zasebnem sektorju zaposlenih več invalidov ženskega kot moškega spola (4,0 %, v primerjavi s 3,2 %). Tudi znotraj tega sektorja se je delež zaposlenih delovno aktivnih invalidov rahlo povečal, in sicer s 3,3 % leta 2010 na 3,5 % leta 2015 (Statistični urad RS).

Empirični del diplomske naloge temelji na analizi prejetih odgovorov petih odzivnih podjetij, od skupno petnajstih, ki sem jih prosila za sodelovanje. Med temi so bila tri podjetja neinvalidska, dve pa invalidski. Zaradi majhnosti vzorca rezultatov ne morem posploševati. Odgovore sem pridobila s pomočjo vprašanj v obliki poglobljenega intervjuja. Nobeno od sodelujočih podjetij ne razpisuje posebnih delovnih mest za invalide. Invalidski podjetji pridobivata nove zaposlene preko poklicne rehabilitacije, neinvalidska podjetja pa imajo zaposlene invalide, ki so v času trajanja zaposlitve pri njih pridobili status invalidnih oseb. Neinvalidska podjetja, ki ne izpolnjujejo kvote zaposlovanja invalidov to kompenzirajo s sodelovanjem z zunanjimi invalidskimi podjetji. Sam postopek zaposlitve invalidov poteka v vseh podjetjih v skladu z zakonskimi predpisi. Kar se tiče motivov za zaposlovanje invalidov lahko o tem govorimo le v primeru invalidskih podjetjih, saj je to njihovo osnovno poslanstvo. V vseh podjetjih so pri zaposlovanju invalidnih oseb pozorni predvsem na njihove delovne omejitve. Vsa sodelujoča podjetja, z izjemo enega so se že soočila s prilagajanjem delovnih mest in delovne opreme za invalide. Sodelujoča podjetja so s tem povezane stroške večinoma krila sama, pri čemer so ocenili, da so za to porabili od 200 do 2.000 evrov.

Nobeno od petih intervjuvanih podjetij ne pozna in ne uporablja indeksa delovne uspešnosti, vendar pa vsa izvajajo določene dejavnosti, s katerimi preverjajo zadovoljstvo svojih zaposlenih (ankete o zadovoljstvu, organizacijski klimi, sistem napredovanja in nagrad, itd.). V večini primerov invalidi zasedajo lažja delovna mesta, in sicer v proizvodnji. Samo v enem invalidskem podjetju pa so navedli, da lahko zasedejo tudi vodilna mesta. Samo dve od petih podjetij sta navedli primera dobrih praks zaposlovanja invalidov, pri čemer so v enem izpostavili primer v Republiki Sloveniji, v drugem pa v tujini (Francija).

Glede na vse ugotovitve lahko zaključim, da se v Sloveniji kljub obstoju invalidskih podjetij, zaposlitvenih centrov, varstveno-delovnih centrov in programov socialne vključenosti, še vedno soočamo s problemom ozaveščenosti glede problematike invalidnosti. Večina neinvalidskih podjetij, katerih primarno poslanstvo ni zaposlovanje novih invalidov, pač pa čim večja storilnost in profitabilnost, ne posveča dovolj pozornosti tej problematiki, kar lahko vidimo iz odgovorov, ki so nam jih posredovala. Kot sem že omenila, vsa sodelujoča podjetja zaposlujejo invalide na lažjih delovnih mestih, v samo enem invalidskem podjetju pa imajo ti po preteku določene delovne dobe (10 let) možnost, da zasedejo tudi vodilna delovna mesta, kar je nedvomno primer dobre prakse. Ta pristop se mi zdi izredno pozitiven, saj sta jim tako, poleg spodbujene motivacije, omogočena tudi možnost pridobitve upravljalnega soodločanja in grajenja samozavesti, kar seveda izredno pozitivno vpliva njihovo vsakdanje življenje. Zdi se mi, da je invalidnost v naši družbi še vedno odrinjena na rob in obravnavana preveč stereotipno, saj večina ljudi misli, da je invalidna oseba manj sposobna za delo, manj produktivna, preveč počasna, pogosteje in dlje časa odsotna z dela, manj motivirana, itd. Vendar pa temu seveda ni tako, saj, kot je med intervjujem povedala vodja enega izmed sodelujočih invalidskih podjetij, prav nihče med nami ni popoln in vedno 100 % učinkovit. Pomembno za vse zaposlene, ne glede na to ali so invalidi ali ne, pa je, da imajo v svojih delovnih okoljih občutek pripadnosti in pomembnosti ter da so deležni spodbud in zasluženih pohval oz. priznanj s strani nadrejenih.

Socialno ranljive skupine prebivalstva, med katere sodijo tudi invalidi, nujno potrebujejo ustrezno zakonsko-pravno zaščito ter zagotovitev pravic in pogojev, ki jim omogočajo socializacijo, občutek družbene koristnosti in ne nazadnje človeka vredno življenje. Doživetje stanja invalidnosti je za posameznika izredno stresno, zato moramo tudi v delovnih okoljih poskrbeti, da taki ljudje lažje prebrodijo svoje težave, kar pomeni, da zagotovimo njihovi prizadetosti prilagojeno delo, v kar se

da razumevajočem, ne pomilujočem in ne izključujočem okolju. Poznavanje invalidske problematike in ustvarjanje ustrezne klime oz. kulture v neposrednem delovnem okolju bi morala biti pomembna cilja, ne le vodstev podjetij in kadrovskih managerjev, pač pa do določene mere tudi vseh ostalih zaposlenih. Moje ugotovitve kažejo na to, da bi se morali pri nas ozreti preko meja in vzeti za zgled številne dobre prakse na tem področju, ki jih izvajajo v evropskih državah, se morda vključiti v mednarodne projekte, ob tem pa poskrbeti tudi za bistveno boljše ozaveščanje državljanov glede invalidske problematike. Ne nazadnje se bo zaradi trenda podaljševanja delovne dobe število invalidnih oseb v prihodnje verjetno celo povečalo. Poleg tega se mi zdi, da bi se morali znati bistveno bolj pohvaliti z uspehi in dosežki na področju usposabljanja in zaposlovanja invalidnih oseb, ki nedvomno obstajajo, a se o njih zelo malo ali pa sploh nič ne sliši.

5 Literatura

1. Declaration of the social partners for the european year of people with disabilities. 2003. *Promoting equal opportunities and access to employment for people with disabilities*. Dostopno prek: http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Joint%20SP%20Decla%202003%20final%20nice-en.pdf (15. avgust 2016)
2. European Association of Services Providers For Persons With Disabilities. 2013. *10 Best Practices in employment support for people with disabilities*. Dostopno prek: http://www.easpd.eu/sites/default/files/sites/default/files/PressReleases/annex_3._10_best_practices.pdf (18. avgust 2016).
3. Jonak, Radoslav, Zdravko Neuman, Igor Rendla, Franc Vehovar, Slobodan Grobelnik in Janez Vivod. 1978. *Priročnik o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb Slovenije*. Ljubljana: Zveza skupnosti SR Slovenije za zaposlovanje.
4. Javni jamstveni, preživninski in invalidski sklad Republike Slovenije. 2015. *Invalidski sklad: Nadomestna izpolnitev kvote*. Dostopno prek: <http://www.jpi-sklad.si/skladi/invalidski-sklad/obveznosti/nadomestna-izpolnitev-kvote/> (16. avgust 2016).
5. Nevela, Nina, Irmeli Pehkonen, Inka Koskela, Johanna Ruusuvauro in Heidi Anttila. 2014. Workplace Accommodation Among Persons with Disabilities: A Systematic Review of Its Effectiveness and Barriers or Facilitators. *J Occup Rehabil* (25): 432 – 448.
6. Oseba A. 2016. Intervju z avtorjem. Ljubljana, 4. julij 2016.
7. *Pravilnik o zaposlitvenih centrih*. Ur. l. RS, 57/2012. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=109476&part=u&highlight=zaposlitveni+centri#!> /Pravilnik-o-zaposlitvenih-centrih (16. avgust 2016).
8. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. 2016. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi_vzv/invalidske%20organizacije/ (19. avgust 2016).
9. *Statistični urad Republike Slovenije*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/statweb> (19. avgust 2016).

10. Vertot Nelka. 2008. *Mednarodni dan invalidov*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/glavnanavigacija/podatki/prikazistaronovico?IdNovice=2034> (1. avgust 2016).
11. --- 2010. *Mednarodni dan invalidov 2010*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/glavnanavigacija/podatki/prikazistaronovico?IdNovice=3606> (1. avgust 2016).
12. Wynne, Richard, Donal McAnaney, Caroline O'Kelly in Padraic Fleming. 2006. *Employment guidance services for people with disabilities*. Luksembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
13. *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2)*. Ur. l. RS, 96/2012. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=110802> (14. julij 2016).
14. *Zakon o socialnem varstvu (ZSV-UPB2)*. Ur. l. RS, 3/2007. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=20073&stevilka=100> (15. julij 2016).
15. *Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI-UPB2)*. Ur. l. RS, 16/2007. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=78532> (23. julij 2016).
16. *Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI)*. Ur. l. RS, 94/2010. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=100876> (20. junij 2016).
17. Zaviršek, Darja in Špela Urh. 2005. *Pravice oseb z intelektualnimi ovirami: Dostopnost izobraževanja in zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

Priloge

Priloga A: Vprašalnik za poglobljeni intervju

1. Tip podjetja: domače, tuje, zasebno, javno?
2. Koliko imate zaposlenih in koliko od teh je invalidov? Ali izpolnjujete kvoto zaposlenih invalidov ali vplačujete v fond za zaposlovanje invalidov?
3. Kakšna delovna mesta pri vas po navadi zasedajo invalidi?
4. Kako objavite delovno mesto, ki je namenjeno invalidom?
 - a) ali razpišete delovno mesto za vse in se naknadno odločite za zaposlitev invalida?
 - b) ali razpišete delovno mesto za invalida ločeno in kaj taka objava obsega?
5. Kakšen je postopek zaposlitve invalida pri vas?
6. Na kaj ste pri zaposlovanju invalida najbolj pozorni (npr. pri razgovoru, pri pregledu CV-ja)?
7. Kaj je glavni motiv za zaposlovanje invalidov pri vas?
8. Ali prirejate delovna mesta invalidom in kakšni so stroški prirejanja?
9. Ali spremljate zadovoljstvo invalidov z delovnimi mesti in na kakšen način?
10. Ali ste seznanjeni z indeksom delovne sposobnosti (work ability index) in ali ga uporabljate? Če ne, ali uporabljate kakšen drugi način ugotavljanja in spremljanja delovne sposobnosti zaposlenih?
11. Poznate kakšno dobro prakso zaposlovanja invalidov iz drugih podjetij ali iz tujine? (Če poznate ali lahko prosim napišete oziroma opišete kakšna je ta praksa).