

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Mateja Toman

Dejavniki zaposljivosti invalidov na odprtem trgu dela

Magistrsko delo

Ljubljana, 2016

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Mateja Toman

Mentor: doc. dr. Miroljub Ignjatovic

Somentor: doc. dr. Janez Štebe

Dejavniki zaposljivosti invalidov na odprtem trgu dela

Magistrsko delo

Ljubljana, 2016

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorju doc. dr. Miroljubu Ignajtovicu in somentorju doc. dr. Janezu Štebetu za sprejeto mentorstvo oziroma somentorstvo, strokovne nasvete in pomoč.

Zahvaljujem se vsem predstavnikom delodajalcev, ki so sodelovali v spletni anketi.

Hvala sodelavkam in sodelavcem v Birografiki BORI za strokovne in osebne izkušnje, pridobljene ob delu, ter sodelavcem službe prevozov Društva distrofikov Slovenije za zanesljivo in prijazno izvedbo prevozov v času mojih študijskih obveznosti.

Prav posebno zahvalo namenjam moji družini in prijateljem, ker ste me tako v času nastajanja tega magistrskega dela kot tudi sicer v življenju neutrudno spodbujali, verjeli vame in mi stali ob strani pri doseganju zastavljenih ciljev.



IZJAVA O AVTORSTVU magistrskega dela

Podpisani/-a Mateja Toman, z vpisno številko 21051243, sem avtor/-ica magistrskega dela z naslovom:
Dejavniki zaposljivosti invalidov na odprtem trgu dela.

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo magistrsko delo izključno rezultat mojega lastnega raziskovalnega dela;
- sem poskrbel/-a, da so dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric, ki jih uporabljam v predloženem delu, navedena oz. citirana v skladu s fakultetnimi navodili;
- sem poskrbel/-a, da so vsa dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric navedena v seznamu virov, ki je sestavni element predloženega dela in je zapisan v skladu s fakultetnimi navodili;
- sem pridobil/-a vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti prenesena v predloženo delo in sem to tudi jasno zapisal/-a v predloženem delu;
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del, bodisi v obliki citata bodisi v obliki skoraj dobesednega parafraziranja bodisi v grafični obliki, s katerim so tuje misli oz. ideje predstavljene kot moje lastne – kaznivo po zakonu (Zakon o avtorski in sorodnih pravicah (UL RS, št. 16/07-UPB3, 68/08, 85/10 Skl.US: U-I-191/09-7, Up-916/09-16)), prekršek pa podleže tudi ukrepom Fakultete za družbene vede v skladu z njenimi pravili;
- se zavedam posledic, ki jih dokazano plagiatorstvo lahko predstavlja za predloženo delo in za moj status na Fakulteti za družbene vede;
- je elektronska oblika identična s tiskano obliko magistrskega dela ter soglašam z objavo magistrskega dela v zbirki »Dela FDV«.

V Ljubljani, dne 12.5.2016

Podpis avtorja/-ice: _____

POVZETEK

Dejavniki zaposljivosti invalidov na odprtem trgu dela

Uvod. Invalidi so družbena kategorija, ki se kljub številnim predpisom na mednarodni in državni ravni, namenjenim preprečevanju diskriminacije in zagotavljanju enakih možnosti, še vedno soočajo z ovirami pri sodelovanju na trgu dela. (Schur in drugi 2005; ILO 2007; Eurostat: Disability Statistics) Magistrsko delo obravnava delovanje trga dela ter pomen zaposlovanja z vidika države, posameznika – invalida in delodajalca. Predstavljena in primerjana sta dva glavna pristopa držav na področju izenačevanja možnosti invalidov na trgu dela, to sta sistem obveznega zaposlovanja (kvotni sistem) in prepoved diskriminacije. (Thornon in Lunt 1997; Hasegawa 2007; ILO 2007; Fuchs 2014; Maroto in Pettinicchio 2015) Povzeta je tudi slovenska ureditev na področju spodbujanja zaposlovanja invalidov.

Položaj posameznika na trgu dela določajo različni dejavniki. Njihovo prepoznavanje je predmet teoretičnih konceptov zaposljivosti, ki so se razvijali od ozkega pojmovanja zaposljivosti kot lastnosti posameznika do širših konceptov, ki upoštevajo tudi kontekst družbeno ekonomskih okoliščin (McQuaid in Lindsay 2005; Potts 2005; Schur in drugi 2005; Lindsay 2009), pri čemer pa se osredotočajo na splošno populacijo ali posamezne kategorije, kot so mladi ali starejši brezposelni, položaj invalidov pa je prezrt. Teoretična izhodišča koncepta zaposljivosti ter podatke različnih virov o položaju invalidov na trgu dela smo uporabili kot podlago za identifikacijo specifičnih dejavnikov zaposljivosti invalidov in njihovega medsebojnega vpliva. Izbrani dejavniki so bili vključeni v empirični del, kjer smo preverjali njihov vpliv na odločanje delodajalcev o zaposlitvi invalida.

Domneve. Domnevali smo, da kvote niso najpomembnejši razlog delodajalca za zaposlitev invalida, da imajo podjetja, ki zaposlujejo invalide, značilno drugačna stališča o invalidih kot podjetja, ki nimajo zaposlenih invalidov, da je bolj verjetno, da se bo delodajalec odločil za ohranitev zaposlitve delavcu, pri katerem je nastala invalidnost v času trajanja delovnega razmerja, kot da se bo odločil za zaposlitev invalida na podlagi vpliva socialnega omrežja, ter da med delodajalci, ki imajo sprejeto politiko družbeno odgovornega ravnanja, in tistimi, ki je nimajo, ni značilnih razlik v zaposlovanju invalidov.

Metode. Uporabljena je bila deskriptivna neeksperimentalna metoda z anketiranjem v obliki strukturiranega vprašalnika. Za merjenje stališč delodajalcev o posameznem dejavniku so bila uporabljena zaprta vprašanja z Likertovo lestvico. K sodelovanju v anketi je bilo povabljenih 800 delodajalcev, anketo je v celoti izpolnilo 85 respondentov. Poseben vprašalnik je bil izdelan za pet delodajalcev, ki so v letu 2015 prejeli priznanje za največ zaposlenih invalidov, nanj so odgovorili štirje. Vprašalnik je bil z namenom primerljivosti vsebinsko in strukturno enak prvemu, dodano pa je bilo šest odprtih vprašanj, ki so bila vsebinsko povezana s posameznimi sklopi vprašalnika.

Zaključki. Na podlagi zbranih odgovorov smo potrdili domnevi, da kvote niso najpomembnejši dejavnik pri odločanju o zaposlitvi invalidov in da se delodajalci bolj verjetno odločijo za ohranitev zaposlitve delavcu po nastanku invalidnosti, kot za zaposlitev invalida na podlagi vpliva socialnega omrežja. Zavrnili smo drugi dve domnevi, saj med delodajalci ni bilo značilnih razlik v stališčih o zaposlovanju invalidov, hkrati pa smo ugotovili, da so med delodajalci s sprejeto politiko družbene odgovornosti in delodajalci brez nje značilne razlike pri zaposlovanju invalidov.

S pomočjo analize teoretičnih virov in empiričnih podatkov smo izdelali pregled dejavnikov zaposljivosti invalidov in njihovih interakcij ter oblikovali predloge aktivnosti oziroma ukrepov za izboljšanje zaposlitvenih možnosti invalidov na odprtem trgu dela.

KLJUČNE BESEDE: zaposlovanje invalidov, trg dela, zaposljivost, prepoved diskriminacije, zaposlitvena kvota.

ABSTRACT

Employability of People with Disabilities in the Open Labour Market

Introduction. Despite many legal regulations adopted at the international and national level prohibiting discrimination and providing equal treatment measures, disabled people still face barriers, hindering their participation in the open labour market. (Schur et al. 2005; ILO 2007; Eurostat: Disability Statistics) In this master thesis, the mechanisms of the open labour market are discussed as well as the meaning of employment from the state's, individual's and employer's point of view. There are two main approaches used by national laws to advance equal opportunities for people with disabilities in the labour market: the non-discrimination legislation approach and the employment quotas. (Thornon and Lunt 1997; Hasegawa 2007; ILO 2007; Fuchs 2014; Maroto and Pettinicchio 2015) Besides the comparison of the approaches, an overview of the Slovenian levy-quota system and other measures to enhance employment opportunities of the disabled are presented.

Employment possibilities of an individual are determined by different factors. A theoretical framework for their analysis is provided by the concept of employability. The concept evolved from early definitions of employability as personal characteristic towards a broader model considering both personal and external socioeconomic factors. (McQuaid and Lindsay 2005; Potts 2005; Schur et al. 2005; Lindsay 2009) So far, the concepts have focused primarily on general population or, in some cases, on categories of young or old long-term unemployed, giving little attention to the disabled job seekers. In this thesis, a theoretical baseline of the concept of employability and information gathered from other resources regarding the labour market disadvantages of disabled people were used as a foundation for defining specific factors and their interactions, affecting the employability of disabled people. Some of the factors were then included in the survey, aimed to assess their influence on the employers' decision on employing an employee with a disability.

Assumptions. Based on four selected employability factors, the assumptions were set as following: Employment quotas are not the decisive factor in employers' decision on employing a disabled employee; Attitudes toward disabled workers differ significantly in employers that employ people with disabilities compared to employers who do not; An employer is more likely to retain an employee who became disabled than to chose to employ a person with a disability upon a recommendation provided by social networks; Employers who adopted internal corporate social responsibility (CSR) regulation are not significantly more likely to employ people with disabilities compared to employers with no CSR policy.

Methods. For the empirical part of this thesis the descriptive non-experimental method was used. We used a method of survey in the form of structured questionnaire. Likert scaling questions were applied for measuring employers' response to statements about particular factors. 800 employers were invited to fulfill the online survey, 85 responded completely. A bit different questionnaire was prepared for five employers who were awarded for employing the highest number of employees with disabilities in 2015 and four of them responded. The second questionnaire had six additional open-ended questions, but was otherwise contextually and structurally similar to the first one, due to comparability of the data.

Conclusions. Based on the empirical data, we could confirm that employment quotas are not the decisive factor for employment of a job seeker with a disability. The assumption about retaining a disabled employee as being more likely compared to employment decision based on recommendation provided by social networks was confirmed as well. The

assumption about opinion differences between employers who employ workers with disabilities and those who do not was denied as no significant opinion differences were observed. According to the survey data, there was a significant difference in employment of people with disabilities in companies that adopted CSR policy, compared to the employers with no such policy.

Theoretical foundations and collected empirical data enabled us to identify specific employability factors of people with disabilities and describe an influence of their interactions. Possible activities or measures were proposed for promoting employment opportunities of people with disabilities in the open labour market.

KEYWORDS: employment of people with disabilities, labour market, employability, non-discrimination legislation, employment quotas.

Vsebina

UVOD	13
I. Obrazložitev znanstvene relevantnosti, namena in ciljev magistrskega dela	13
II. Metode dela in domneve	16
III. Struktura magistrskega dela	19
 1 INVALIDI KOT DRUŽBENA KATEGORIJA	 21
1.1 Opredelitev populacije.....	21
1.2 Spreminjanje teoretičnih konceptov invalidnosti	24
1.3 Definicija pojma invalid v mednarodnih pravnih virih	28
1.4 Definicija pojma invalid v slovenskih pravnih virih	30
1.5 Prepoved diskriminacije invalidov v mednarodnih in slovenskih pravnih virih	33
 2 OBRAVNAVA ZAPOSLOVANJA INVALIDOV V PRAVNIH VIRIH MEDNARODNIH ORGANIZACIJ IN PRIMERJAVA PRISTOPOV V DRŽAVAH EU IN ZDA	 38
2.1 Zaposlovanje invalidov v nadnacionalnih pravnih virih	38
Regulacija zaposlovanja invalidov v državah članicah EU in v ZDA	42
Sistem obveznega zaposlovanja – kvotni sistem.....	42
Prepoved diskriminacije – ureditev v ZDA.....	46
2.3 Primerjava pristopov obveznega zaposlovanja (kvotni sistem) in prepovedi diskriminacije	51
 3 ZAPOSLOVANJE INVALIDOV V SLOVENIJI	 54
3.1 Pravni viri in ukrepi na področju zaposlovanja invalidov	54
3.2 Položaj in struktura populacije invalidov na trgu dela	66
 4 TRG DELA IN DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA ZAPOSLOVNE MOŽNOSTI POSAMEZNIKA	 73
4.1 Mehanizmi delovanja trga dela in njegovi deležniki	73
Pomen zaposlovanja invalidov z vidika delodajalca, posameznika in države.....	79
Zaposlovanje invalidov z vidika delodajalca	79
Pomen zaposlitve za posameznika – invalida	85
Zaposlovanje invalidov z vidika države	86
4.3 Koncept zaposljivosti in njegova vloga	88
4.3.1 Razvoj koncepta zaposljivosti.....	89

Vloga koncepta zaposljivosti	94
Koncept zaposljivosti in invalidi	95
5 DEJAVNIKI ZAPOSILJIVOSTI INVALIDOV	97
Dejavniki družbeno – institucionalnega okolja	97
Diskriminacija kot dejavnik zaposljivosti invalidov	97
Vpliv institucionalnih posegov na trg dela	100
Vpliv medijev	103
Vloga invalidskih organizacij	104
Dejavniki zaposljivosti na strani posameznika – invalida	106
Preostala delovna zmožnost	106
Kvalifikacije	107
Motivacija	108
Socialno omrežje	110
Dejavniki na strani delodajalca, ki vplivajo na zaposljivost invalidov	116
Stereotipi, predsodki in posledice diskriminatornega ravnanja delodajalcev	117
Informiranost delodajalcev	119
Družbena odgovornost kot dejavnik zaposlovanja invalidov	120
6 RAZISKAVA DEJAVNIKOV ZAPOSILJIVOSTI INVALIDOV – ANKETA DELODAJALCEV	124
6.1. Opredelitev namena in ciljev raziskave	125
6.2 Metodološka opredelitev	125
6.3 Analiza in interpretacija podatkov	127
7 PREDLOGI UKREPOV ZA IZBOLJŠANJE ZAPOSILITVENIH MOŽNOSTI INVALIDOV	145
ZAKLJUČEK	149
LITERATURA	152
PRILOGE	160

Kazalo slik:

Slika 3.1: število vloženih in odobrenih vlog delodajalcev v obdobju od 2006 do 2015	65
Slika 3.2: Primerjava števila vseh brezposelnih z brezposelnimi invalidi	67
Slika 3.3: Delež brezposelnih invalidov med vsemi registriranimi brezposelnimi osebami	68
Slika 3.4: število zaposlitev invalidov	69
Slika 3.5: Izobrazbena struktura brezposelnih invalidov v primerjavi z drugimi brezposelnimi	70
Slika 3.6: Starostna struktura brezposelnih invalidov	70
Slika 3.7: Zaposleni invalidi po sektorjih	71
Slika 3.8: Zaposleni invalidi glede na starost	72
Slika 6.1: Sodelujoči v raziskavi glede na število zaposlenih	128
Slika 6.2: Delež delodajalcev, ki imajo zaposlene delavce s statusom invalida	128
Slika 6.3: Velikost delodajalca in delež tistih, ki zaposlujejo invalide	129
Slika 6.4: Ocena pomembnosti posameznih dejavnikov odločanja o zaposlitvi invalida.	131
Slika 6.5: Stališča do ovir na strani delodajalca pri zaposlovanju invalidov	132
Slika 6.6: Primerjava stališč – stereotipov o zaposlovanju invalidov	134
Slika 6.8: Ocenjevanje vpliva socialnega omrežja v primeru zaposlitve invalida v primerjavi z dejavnikom ohranitve zaposlitve delavcu, ki je postal invalid.	138
Slika 6.9: Razvrstitev področij, ki so del politik družbeno odgovornega ravnanja	141
Slika 6.10: Ali ima vaša organizacija sprejeto politiko družbene odgovornosti?	141
Slika 6.11: Angažiranost nekaterih deležnikov v družbenem okolju.	142

Kazalo tabel:

Tabela 3.1. Določen delež kvote glede na glavno dejavnost delodajalca	57
Tabela 5.1: Tipi politik vključevanja v gospodarsko aktivnost	101
Tabela 7.1: Predlogi ukrepov	146

Kazalo prilog:

PRILOGA A.1: Vprašalnik Dejavniki zaposlovanja invalidov	160
PRILOGA A.2: Vprašalnik Dejavniki zaposlovanja invalidov 5 (delodajalci – prejemniki priznanj).....	172
PRILOGA B: Izračun koeficienta zanesljivosti Cronbach alfa.....	182
PRILOGA C.1: Preverjanje hipoteze 1	188
PRILOGA C.2: Ocena ovir na strani delodajalcev pri zaposlovanju invalidov	192
PRILOGA Č.1: Preverjanje hipoteze 2 (stereotipi)	194
PRILOGA Č.2: Preverjanje hipoteze 2 (prepoznavanje pozitivnih vidikov)	200
PRILOGA D: Preverjanje hipoteze 3	204
PRILOGA E: Preverjanje hipoteze 4	206

SEZNAM KRATIC

ADA – Americans with Disabilities Act

ICF – International Classification of Functioning, Disability and Health

ICIDH – International Classification of Impairment, Disability and Handicap

ILO – International Labour Organization

MDDSZEM – Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

MKF – Mednarodna klasifikacija funkcioniranja, invalidnosti in zdravja

MOD – Mednarodna organizacija dela

SZO – Svetovna zdravstvena organizacija

ZDR-1 – Zakon o delovnih razmerjih

ZDVRTPO - Zakon o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb

ZIMI – Zakon o izenačevanju možnosti invalidov

ZPIZ – Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje

ZPIZ-1 – Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (veljaven pred uveljavitvijo ZPIZ-2)

ZPIZ-2 – Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju

ZRSZ – Zavod RS za zaposlovanje

ZUNEO – Zakon o načelu enakega obravnavanja

ZZRZI - Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov

ZZZS – Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije

UVOD

I. Obrazložitev znanstvene relevantnosti, namena in ciljev magistrskega dela

Po letu 2000 so bili na mednarodni ravni sprejeti številni novi pravni viri, ki obravnavajo zagotavljanje človekovih pravic (invalidov) ter ob tem izrecno izpostavljajo tudi področje zaposlovanja. Za razliko od večine prej sprejetih dokumentov s tega področja pa niso zgolj priporočilne narave, temveč so za države članice oziroma podpisnice obvezujoči (npr. Direktiva Sveta 2000/78/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu; Konvencija OZN o človekovih pravicah invalidov). Kljub temu se invalidi še vedno soočajo s številnimi ovirami v družbenem okolju, ki jim otežujejo sodelovanje na različnih področjih življenja, vključno s področjem zaposlitve, zato pogosto ostajajo na robu družbenega, ekonomskega in političnega življenja (Svetovna zdravstvena organizacija 2011).

Pičle možnosti za uspešno sodelovanje v družbi in specifično na trgu dela so skozi zgodovino botrovale k temu, da so bili invalidi brez pomoči družine in družbene skupnosti obsojeni na revščino in družbeno marginalizacijo. (Oliver 1990; Thomas 2004; Waddington 2006) Odnos družbe do invalidov se odraža tudi v različnih opredelitvah pojma »invalidnost«, ki se je spreminjal od medicinskega/karitativnega koncepta, v skladu s katerim je okvara ali bolezen edini vzrok posameznikovih funkcionalnih omejitev, prek socialnega modela, ki invalidnost definira kot družbeni konstrukt, do sodobnega bio–psihosocialnega pristopa, po katerem je invalidnost interakcija bioloških in drugih individualnih značilnosti posameznika ter družbenih in fizičnih dejavnikov okolja. (Oliver 1990; Crow 1996; Svetovna zdravstvena organizacija 2002; Thomas 2004; Waddington 2006).

Zaposlitev je eden izmed najpomembnejših dejavnikov zagotavljanja večjih možnosti za samostojno in neodvisno življenje, kakor tudi za enakovredno aktivno vključevanje na druga področja življenja posameznika in skupnosti. Vendar pregled položaja invalidov na trgu dela tako v Sloveniji kot v drugih državah potrjuje, da invalidi v praksi nimajo enakih dejanskih možnosti za zaposlitev, ohranitev zaposlitve in napredovanje. (Schur in drugi 2005; Kresal 2007; ILO 2011; Eurostat: Disability Statistics). Z namenom regulacije položaja invalidov na trgu dela države uporabljajo različne pristope, primerjalno pa jih

lahko razdelimo v dve skupini, in sicer:

- države, ki kot poglavitni pristop uporabljajo kvotni sistem (npr. Nemčija, Avstrija, Francija, Belgija, Češka, ...) ter
- države, ki kot glavni pristop uporabljajo protidiskriminacijske predpise (skandinavske države, Velika Britanija, ZDA). (ILO 2007; Fuchs 2014)

V magistrski nalogi povzemam glavne značilnosti obeh pristopov ter primerjam njune prednosti in slabosti, ki jima jih pripisuje teorija oziroma so se pokazale v praksi (Hasegawa 2007; Fuchs 2014; Maroto in Pettinicchio 2015).

Slovenija sodi v prvo skupino, saj je ob začetku letošnjega leta minilo deset let od uveljavitve Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, s katerim je bil tudi na našem trgu dela uveden tako imenovan kvotni sistem zaposlovanja invalidov. Na Zavodu RS za zaposlovanje ocenjujejo, da so učinki kvotnega sistema v kombinaciji z drugimi ukrepi aktivne politike zaposlovanja pozitivni (ZRSZ 2013; ZRSZ 2014), vendar razpoložljivi kumulativni podatki ne omogočajo vpogleda v razloge, zakaj nekateri delodajalci kljub ekonomskim spodbudam ne zaposlujejo predpisanega deleža invalidov (in so se odločili za plačilo prispevka za zaposlovanje invalidov) oziroma zakaj drugi delodajalci, nasprotno, presegajo predpisan delež zaposlovanja invalidov.

Položaj invalidov na trgu dela v nadaljevanju magistrskega dela skušam obrazložiti s pomočjo teoretičnih podlag o delovanju mehanizmov trga dela. Nereguliran trg delovne sile ima kar nekaj negativnih učinkov, zlasti neenakost moči akterjev na trgu in nepopolne informacije, zato so institucionalni posegi na trg delovne sile potrebni tako zaradi ekonomskih razlogov (slaba prožnost ponudbe delovne sile, slab pretok informacij, segmentacija poslov in ovire na trgu) kot zaradi socialnih posledic njegovega delovanja (neenak položaj in neenake možnosti različnih kategorij delovne sile, brezposelnost, revščina, socialna izključenost, naraščanje potreb po pasivnih ukrepih). (Schotter 1990; Schmid in drugi v Svetlik in Trbanc 2002; Stein 2003; Butler in Watt 2007; Dixon 2014).

Razlog za specifičen položaj invalidov na trgu dela je tudi v tem, da je pomen njihovega zaposlovanja različen, če ga osvetlimo z vidika delodajalca, države ali posameznika – invalida. Teorija delovne habilitacije in rehabilitacije temelji na spoznanju, da je za invalida in družbo v ekonomskem in socialnem smislu bolje, če se usposobi, pridobi delo

in ga tudi zadrži. Vendar delodajalci ne izhajajo iz opisanih makroekonomskih ciljev zaposlitev, ampak se praviloma odločajo za zaposlitev delavcev, ki so ustrezno usposobljeni in produktivni, za zaposlitev invalidov pa v primeru, da jim stroške prilagoditve delovnega mesta, manjše produktivnosti in dodatnega usposabljanja, s katerim bo invalid postal konkurenčen, pokrije država ali kakšen drug vir. (Drobnič v Svetlik in Trbanc 2002; Stein 2003) S prikazom pomena zaposlitve za posameznika, državo in delodajalca želim predstaviti pozitivne ekonomsko socialne vidike zaposlovanja invalidov za vse tri deležnike.

Teoretični okvir za analiziranje položaja iskalcev zaposlitve na trgu dela ponuja koncept zaposljivosti (employability). Prvotni pristopi so izhajali izključno iz lastnosti posameznika, sodobnejše opredelitve pa zajemajo vpliv različnih dejavnikov in njihovih interakcij (gospodarske razmere, stanje v ponudbi in povpraševanju, ukrepi na področju zaposlovanja), lastnosti iskalca zaposlitve (človeški in socialni kapital) in pričakovanj delodajalcev (usmerjenost v dobiček, organizacijska kultura, predsodki). (McQuaid in Lindsay 2005; Potts 2005; Schur in drugi 2005; Lindsay 2009; Song in drugi 2012; Sevak in drugi 2015) Ob pregledu razpoložljivih teoretičnih virov na temo zaposljivosti ugotavljam, da so koncepti in razprave osredotočeni na splošno populacijo na trgu dela ali v posameznih primerih na določene kategorije brezposelnih (mladi, starejši delavci, dolgotrajno brezposelni zaradi strukturnih neskladij), medtem ko področje konteksta dejavnikov zaposljivosti invalidov ni deležno pozornosti.

Izvirni prispevek pričujoče magistrske naloge je v identifikaciji specifičnih dejavnikov na strani posameznika – invalida, delodajalca in družbeno institucionalnega okolja ter v obrazložitvi njihovega medsebojnega vpliva na zaposljivost invalidov na odprtem trgu dela. Ugotavljanju vpliva izbranih dejavnikov je namenjen empirični del naloge. Sinteza in analiza teoretičnih virov ter zaključki izvedene raziskave bodo prispevali nova spoznanja o vplivu posameznih dejavnikov na odločanje delodajalcev o zaposlitvi invalidov ter s tem omogočili oblikovanje predlogov za različne deležnike na trgu dela, ki lahko prispevajo k izboljšanju zaposlitvenih možnosti invalidov.

Pridobljena spoznanja so lahko izhodišče za nadaljnje podrobnejše analize vpliva posameznega dejavnika na zaposlitvene prakse delodajalcev oziroma podlaga nadaljnjih

raziskav odnosa delodajalcev do težje zaposljivih skupin na trgu dela, uresničevanja antidiskriminacijske politike in prakse na področju zaposlovanja invalidov v gospodarskih družbah ali za raziskovanje vloge nevladnih organizacij in drugih akterjev civilne družbe na področju socialne vključenosti in zaposlovanja invalidov.

Cilji izbrane teme magistrskega dela so:

- opredelitev specifičnih dejavnikov zaposljivosti invalidov,
- oblikovanje predlogov za izboljšanje položaja invalidov na trgu dela,
- oblikovanje predlogov delodajalcem v pomoč pri zaposlovanju invalidov.

II. Metode dela in domneve

Za izvedbo naloge in preverjanje delovnih hipotez so uporabljeni različni metodološki pristopi. Teoretični del naloge je izveden s pomočjo študija virov, ki obsegajo pravne vire (slovenska zakonodaja, pravni viri EU in mednarodnih organizacij OZN ter Mednarodne organizacije dela – ILO), teoretične vire in podatke raziskav. Informacije, pridobljene v tem delu, so izhodišče za identifikacijo specifičnih dejavnikov zaposljivosti invalidov in izvedbo empiričnega dela.

V okviru empiričnega dela, katerega namen je ugotoviti, kolikšen vpliv delodajalci pripisujejo izbranim dejavnikom pri odločanju o zaposlitvi invalidov, bo izvedena raziskava s pomočjo spletnega anketiranja delodajalcev. Pri odločanju, katere izmed dejavnikov zaposljivosti invalidov vključiti v raziskavo, sem izhajala iz tega, kateri dejavniki glede na razpoložljive podatke v Sloveniji še niso bili predmet raziskav na področju proučevanja položaja invalidov na trgu dela ter katere dejavnike je smiselno proučevati z gledišča delodajalca. Na tej podlagi je bil oblikovan strukturiran vprašalnik, ki poleg osnovnih vprašanj o delodajalcu vsebuje štiri vsebinske sklope vprašanj zaprtega tipa, z namenom izmeriti vpliv kvotnega sistema (kot dejavnika institucionalnih posegov na trg dela) v primerjavi z nekaterimi drugimi okoliščinami, oceniti obstoj stališč delodajalcev do zaposlovanja invalidov in vpliv zavezanosti delodajalcev k družbeno odgovornemu ravnanju (kot dejavnika na strani delodajalca) ter potencialni vpliv socialnega omrežja (kot dejavnika v sferi posameznika) na zaposlitvene možnosti invalidov. Raziskovalno populacijo tvorijo gospodarske družbe, ki so v letu 2014 glede na

število zaposlenih presegale prag, določen za nastanek obveznosti po kvotnem sistemu zaposlovanja invalidov, oziroma so mu bile blizu, iz katere je bil izbran naključni vzorec 800 gospodarskih družb. Drugo raziskovalno populacijo predstavlja pet delodajalcev, ki so prejeli priznanje za največ zaposlenih invalidov v letu 2014. Za to skupino je bil izdelan poseben vprašalnik, ki je z namenom primerljivosti vsebinsko in strukturno enak prvemu, dodano pa mu je bilo šest odprtih vprašanj, ki so bila vsebinsko povezana s posameznimi sklopi vprašalnika. Zanesljivost vprašalnika sem preverila s Cronbachovim a koeficientom. Podatki, pridobljeni z anketo, so kvantitativno obdelani v okviru aplikacije 1ka in z računalniškim programom SPSS.

Domneva 1: Kvota niso najpomembnejši razlog za zaposlitev invalida.

Kvotni sistem je le eden od ukrepov na področju zaposlovanja invalidov, zato na slednje vplivajo tudi drugi dejavniki kot npr. subvencije za zaposlovanje invalidov. Na obstoj nekaterih drugih dejavnikov, ki vplivajo na odločitev delodajalcev o zaposlitvi invalida, lahko sklepamo tudi na podlagi podatkov Javnega jamstvenega, preživitnega in invalidskega sklada RS, po katerih v letu 2014 1663 delodajalcev ni zaposlovalo (zadostnega števila) invalidov, čeprav bi jih skladno z zahtevami kvotnega sistema morali, hkrati pa je 3617 delodajalcev uveljavilo oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje za zaposlene invalide nad predpisano kvoto (Javni jamstveni, preživitni in invalidski sklad RS 2015, 27–29), kar pomeni, da so se odločili za zaposlitev invalida, ne da bi jih k temu napotoval kvotni sistem. Izhajajoč iz teh podatkov lahko domnevamo, da kvotni sistem ni najpomembnejši dejavnik pri odločanju delodajalcev o zaposlitvi invalidov, ampak so prav tako ali pa še bolj vplivni drugi dejavniki, zato bom pri preverjanju te domneve primerjala vpliv kvotnega sistema z nekaterimi drugimi dejavniki.

Domneva 2: Podjetja, ki zaposlujejo invalide, imajo značilno drugačna stališča o invalidih kot podjetja, ki nimajo zaposlenih invalidov.

V nasprotju s stereotipnim mišljenjem, da je zaposlovanje invalidov za organizacijo breme, povezano z manjšo produktivnostjo in stroški, so podjetja, ki zaposlujejo invalide, deležna pozitivnih odzivov in večje naklonjenosti potrošnikov (Siperstein in drugi 2005, 6), nekatere pozitivne vidike zaposlovanja invalidov pa so prepoznali tudi delodajalci (Dewson in drugi 2005, 40–41). S primerjavo odgovorov delodajalcev, ki zaposlujejo

invalide, z odgovori tistih, ki jih ne, želim ugotoviti, ali so med njihovimi (pozitivnimi in negativnimi) stališči o zaposlovanju invalidov značilne razlike. Izhajajoč iz podatkov v teoretičnih virih, predvidevam, da so delodajalci, ki imajo izkušnje z zaposlovanjem invalidov, temu bolj naklonjeni in imajo posledično drugačna (bolj pozitivna) stališča.

Domneva 3: Pri odločanju o zaposlitvi invalida je bolj verjetno, da se bo delodajalec odločil za ohranitev zaposlitve delavcu, pri katerem je nastala invalidnost v času trajanja delovnega razmerja, kot da se bo odločil za zaposlitev invalida na podlagi vpliva socialnega omrežja.

Številne empirične študije nakazujejo, da imajo socialna omrežja pomembno vlogo pri iskanju zaposlitve. Posameznik – iskalec zaposlitve ima s pomočjo svojega socialnega omrežja več možnosti, da bo (hitreje) prišel do želenih informacij o priložnostih za zaposlitev. (Granovetter v Burt 1992, 11; Bewley v Krauth 2004, 1185; Granovetter in Silliker v Potts 2005, 21) Pomen socialnih omrežij pa je tudi v omejenih informacijah, s katerimi razpolaga delodajalec v postopku iskanja in izbire primerne kandidata. Delodajalec se namreč lažje odloči na podlagi ustreznih informacij, s katerimi lahko oceni primernost posameznika. (Krauth 2004, 1185). Posledično imajo segregirane družbene skupine manjše zaposlitvene možnosti tudi zaradi dejstva, da so izključene iz ustreznih socialnih omrežij na trgu dela (Kain in Wilson v Krauth 2004, 1186; Potts 2014, 20–22). Invalidi pogosto nimajo širokih, razvejanih omrežij, ampak so njihovi socialni stiki ozko omejeni zgolj na člane družine, bližnje prijatelje ipd. (Langford in drugi 2013, 306) Z namenom ugotavljanja, ali lahko imajo socialna omrežja odločilen vpliv, jih primerjam z dejavnikom ohranitve zaposlitve delavcu, ki je postal invalid v času delovnega razmerja, saj je ta okoliščina pri delodajalcih med najpomembnejšimi. Čeprav so socialna omrežja v povprečni populaciji označena kot pomemben dejavnik pri iskanju in pridobitvi zaposlitve, pa zaradi opisanih ovir pri invalidih na tem področju predvidevam, da nimajo tolikšnega vpliva kot okoliščina ohranitve zaposlitve delavca, ki je postal invalid v času delovnega razmerja pri delodajalcu.

Domneva 4: Med delodajalci, ki imajo sprejeto politiko družbeno odgovornega ravnanja, in tistimi, ki je nimajo, ni značilnih razlik v zaposlovanju invalidov.

Naraščanje ekonomske in posledično družbene moči korporacij ter primeri njihovih

neetičnih praks v zadnjih desetletjih so povzročili odziv civilne družbe (osveščenih potrošnikov, nevladnih organizacij), ki opozarja, da mora biti ekonomska moč in korist uravnotežena z ustrezno odgovornostjo. (Jančič 2004, 891; Geva 2008, 5) K družbeno odgovornemu ravnanju tako velike korporacije kot tudi srednja in majhna podjetja v EU nagovarja tudi tako imenovani Zeleni dokument Evropske komisije, pri čemer kot enega od elementov družbeno dogovornega poslovanja omenja tudi nediskriminatorno ravnanje in vključevanje ranljivih skupin pri zaposlovanju. (Evropska komisija 2001, uvod) Družbena odgovornost podjetij je tudi v Sloveniji v zadnjih letih deležna več pozornosti, pri čemer so v ospredju predvsem ekološki vidiki, skrb za zdravje zaposlenih in donatorstvo, manj pa se omenja zagotavljanje enakih možnosti pri zaposlovanju, zato predvidevam, da se tudi v organizacijah, ki so naklonjene družbeno odgovornemu ravnanju, to ne odraža v večjem deležu zaposlovanja invalidov.

III. Struktura magistrskega dela

Magistrsko delo je razdeljeno na sedem vsebinsko povezanih poglavij. Prvo poglavje je namenjeno opredelitvi populacije invalidov kot družbene kategorije, predstavitvi razvoja in vsebine teoretičnih konceptov invalidnosti ter pregledu definicije pojma invalid v mednarodnih in slovenskih pravnih virih. Na možnosti in obseg sodelovanja invalidov na različnih področjih družbenega življenja in zaposlovanja pomembno vplivajo ovire v njihovem družbenem okolju, zato je ob koncu tega poglavja dodan tudi pregled ureditve prepovedi diskriminacije invalidov v nadnacionalnih in domačih splošnih pravnih aktih.

V drugem poglavju je podan pregled regulacije področja zaposlovanja invalidov na mednarodni in nacionalni ravni. Predstavljena in primerjana sta dva vsebinsko različna pristopa držav pri vzpostavljanju enakovrednejših izhodišč invalidov na trgu dela, ki temeljita na sistemu obveznega zaposlovanja (kvotni sistem) oziroma na prepovedi diskriminacije.

Tretje poglavje povzema veljavno ureditev zaposlovanja invalidov v Republiki Sloveniji z navedbo različnih vzpodbud, namenjenih izboljšanju zaposlitvenih možnosti invalidov. Drugi del poglavja vsebuje pregled položaja invalidov na slovenskem trgu dela glede na podatke Zavoda RS za zaposlovanje in Statističnega urada RS.

Četrto poglavje povezuje teoretično obravnavo delovanja mehanizmov trga dela in razlogov za njegovo regulacijo s pomenom zaposlovanja z vidika različnih deležnikov: delodajalca, posameznika (invalida) in države. Sledi predstavitev razvoja pristopov koncepta zaposljivosti, ki glede na svoja izhodišča na različnih nivojih ugotavljajo dejavnike vpliva na zaposlitvene možnosti posameznika.

Izhajajoč iz teoretičnih predpostavk, opisanih v predhodnem poglavju, so v petem delu identificirani dejavniki zaposljivosti invalidov, ki izvirajo iz individualnih lastnosti in okoliščin iskalca zaposlitve, iz sfere delodajalca ali jih generira družbeno institucionalno okolje. V treh podpoglavjih se osredotočam na tiste dejavnike, ki so glede na svoj izvor ali posledice specifični za invalide.

V šestem poglavju so predstavljeni metodologija raziskave dejavnikov zaposljivosti invalidov, zastavljene raziskovalne domneve in analiza rezultatov spletnega anketiranja delodajalcev.

Zadnje poglavje na podlagi teoretičnih izhodišč, predstavljenih v predhodnih poglavjih, in ugotovitev izvedene raziskave pridobljena spoznanja strne v predlogih ukrepov za izboljšanje zaposlitvenih možnosti invalidov.

1 INVALIDI KOT DRUŽBENA KATEGORIJA

1.1 Opredelitev populacije

Po podatkih Svetovne zdravstvene organizacije, ki so bili objavljeni v Svetovnem poročilu o invalidnosti, je ocenjeno, da je delež invalidov v svetovnem prebivalstvu leta 2010 znašal blizu 15%, kar na globalni ravni pomeni več kot milijardo ljudi. Navedena ocena izhaja iz izsledkov raziskav World Health Survey in Global Burden of Disease, poročil posameznih držav ter projekcij demografskih gibanj. Med prebivalci, starimi 15 let ali več, je delež invalidov med 15,6% (World Health Survey) in 19,4% (Global Burden of Disease). Delež tistih s težjimi oblikami invalidnosti je ocenjen na 2,2% (World Health Survey) oziroma 3,8% (Global Burden of Disease) prebivalstva. (Svetovna zdravstvena organizacija 2011, 44)

Podatki o prevalenci invalidnosti so med državami in med različnimi raziskavami težko primerljivi, saj ni enotne definicije invalidnosti, poleg tega so za ugotavljanje števila oziroma deleža invalidov v populaciji uporabljeni različni kriteriji (npr. prisotnost določene okvare oziroma diagnoze, odločba o priznanem statusu invalida ali lastna ocena anketiranca o prisotnosti dalj časa trajajočega zdravstvenega stanja, ki ga omejuje pri običajnih aktivnostih) in metodološki pristopi (npr. zbiranje podatkov iz uradnih evidenc o izdanih odločbah o invalidnosti ali anketiranje vzorca populacije).

Kot na svoji spletni strani navaja Statistični urad RS, ki se sklicuje na okvirne podatke Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, v Sloveniji ni natančnih podatkov o številu invalidov, na podlagi evidenc o posameznih kategorijah invalidnosti pa je ocenjeno, da se v to skupino uvršča od 160.000 do 170.000 oseb, kar pomeni 8,5% prebivalstva. Od tega ima približno 100.000 oseb odločbo o ugotovljeni invalidnosti na podlagi različnih zakonov¹, med preostalimi (po ocenah invalidskih organizacij oziroma članstva v njih) pa prevladujejo osebe z večjo telesno okvaro, zlasti z okvarami sluha. (Statistični urad RS)

¹ Odločbo o invalidnosti imajo delovni invalidi po določilih ZPIZ, osebe, ki so pridobile status invalida na podlagi ZZRZI, otroci in mladostniki s posebnimi potrebami, vojaški in vojni invalidi ter zmerno, težje in težko duševno in najtežje telesno prizadete osebe, ki jim je priznan status v skladu z ZDVRTPO.

Sodobna medicina uspešno preprečuje ali lajša številne bolezni in poškodbe, ki so bile v preteklih stoletjih smrtonosne ali pa so povzročale trajne telesne okvare (npr. otroška paraliza, zmanjševanje posledic različnih poškodb). Prav tako je razvoj tehnologije in pripomočkov bistveno spremenil ali pa celo odpravil funkcionalne omejitve, ki so jih v preteklosti povzročale določene okvare. Tak primer so denimo očala, ki lahko povsem premostijo (blažje) okvare vida. Kljub temu se pojavnost invalidnosti ne zmanjšuje, temveč delež prebivalstva, ki se sooča s katero od oblik zdravstveno pogojenih omejitev funkcioniranja, narašča. Izhajajoč iz podatkov Svetovne zdravstvene organizacije je bila v sedemdesetih letih preteklega stoletja prevalenca invalidnosti v globalni populaciji ocenjena na 10%, medtem ko je po zadnjih projekcijah delež višji za pet odstotnih točk in znaša 15%. (Svetovna zdravstvena organizacija 2011, 29) Trend rasti je posledica demografskih sprememb (staranja prebivalstva) in naraščanja pojavnosti kroničnih bolezni. Deloma so višje številke posledica spremenjenih meril, saj je bil v preteklosti prevladujoč kriterij obstoj določene trajne okvare pri posamezniku, sodobne raziskave pa izhajajo iz prepoznavanja različnih funkcionalnih omejitev, s katerimi se anketiranci srečujejo pri običajnih aktivnostih v svojem vsakdanjem življenju zaradi dolgotrajnih zdravstvenih težav.

Incidenca invalidnosti narašča s starostjo. Po podatkih SZO (podatki raziskave Global Burden of Disease) znaša delež invalidov in oseb z dolgotrajnimi zdravstvenimi težavami med prebivalci, starimi 60 let ali več, 46,1%, kar je trikrat več kot v starostni skupini od 15 do 59 let (14,9%), medtem ko je bil pojav dolgotrajne zdravstvene težave ali invalidnosti naveden pri 5,1% otrok, starih do 14 let. (Svetovna zdravstvena organizacija 2011, 30)

Invalidi sodijo med tiste družbene skupine, ki so izpostavljene diskriminaciji pri uresničevanju temeljnih človekovih pravic. V raziskavi Evrobarometer Diskriminacija v EU v letu 2015 je na ravni Evropske unije 50% anketirancev (v Sloveniji 42%) menilo, da je diskriminacija na podlagi invalidnosti zelo razširjena. Poleg tega je 46% (v Sloveniji 58%) anketirancev izbralo invalidnost kot tisto od osebnih okoliščin, ki pomenijo slabši položaj kandidata pri zaposlovanju. (Evrobarometer 2015)

Neenake možnosti invalidov na trgu dela se odražajo v njihovem nižjem deležu aktivnosti ter višji stopnji brezposelnosti v primerjavi s povprečno populacijo, posledično so invalidi bolj izpostavljeni tveganju revščine in socialni izključenosti. (ILO 2011, 46–47; Eurostat:

Disability Statistics) Povezanost med invalidnostjo in revščino je dvosmerna: kot invalidnost povečuje tveganje revščine, tako slabe ekonomske razmere povečujejo tveganje za nastanek invalidnosti. Invalidnost je zaradi manjših zaposlitvenih možnosti ali izgube delazmožnosti, ovir pri doseganju primerne izobrazbe in višjih stroškov, povezanih z invalidnostjo, lahko vzrok za slabši materialni položaj posameznika in njegove družine, pogosto pa je invalidnost posledica depriviligiranega družbeno-ekonomskega položaja. Slednji je povezan s slabo plačanim težjim fizičnim delom, pri katerem je večja verjetnost za nastanek poškodb in poklicnih bolezni, s slabšim dostopom do kakovostne zdravstvene oskrbe ter z neznanjem in nezdravimi življenjskimi navadami, ki prispevajo k nastanku kroničnih bolezni in invalidnosti.

Invalidi so izrazito heterogena družbena kategorija, zato zgoraj opisane značilnosti ne veljajo za vse njene pripadnike. Razlike izhajajo iz vrste oziroma stopnje ter posledic posameznih telesnih ali umskih okvar oziroma kroničnih bolezni (na primer gibalna, senzorna, kognitivna oviranost, duševne bolezni), pa tudi iz osebnih in drugih karakteristik posameznika (kot so starost, spol, izobrazba, karakterne lastnosti, socialni položaj) ter zunanjih okoliščin (ožje in širše družbeno-ekonomsko okolje). Kontekst vseh teh dejavnikov vpliva na možnosti in intenzivnost vključevanja posameznika – invalida na različnih področjih človekovega osebnega in družbenega življenja, med katerimi je med pomembnejšimi zagotovo tudi participacija na trgu dela.

Z vidika obravnave položaja invalidov na trgu dela je še bolj kot podatek o deležu invalidov v celotni populaciji relevanten podatek o deležu oziroma ocenjenem številu invalidov v starosti od 15 do 64 let, kar ustreza starostni skupini delovno aktivnega prebivalstva. Po podatkih Eurostata se je leta 2012 v tej starostni kategoriji na ravni EU 12,8% oziroma 42,2 milijona prebivalcev uvrščalo med osebe z invalidnostjo². Za Slovenijo je bil v isti raziskavi za starostno kategorijo prebivalstva od 15 do 64 let ugotovljen 12,2% delež invalidov oziroma 172.000 ljudi. (Eurostat: Disability Statistics)

Navedene številke niso zanemarljive, zato je tako za posamezno državo kot tudi za evropsko in svetovno gospodarstvo neracionalno, da bi dolgoročno izgubljali kreativni in produktivni potencial tolikšnega deleža prebivalstva. Enako zagotovo velja tudi za

² Podatki temeljijo na odgovorih anketirancev, ki so samoocenili obstoj funkcionalnih omejitev v povezavi z njihovim zdravstvenim stanjem.

Slovenijo. Ali kot meni Drobnič: „Ob upoštevanju manjšega števila prebivalcev v Sloveniji v primerjavi z večjimi državami bi poenostavljeno lahko rekli, da ima uspeh vsakega slovenskega državljana pri iskanju zaposlitve bistveno večjo težo kot enakovreden osebni uspeh francoskega državljana." (Drobnič 2009, 157)

1.2 Spreminjanje teoretičnih konceptov invalidnosti

Vsakokratni družbeni položaj invalidov in njihove možnosti za aktivno vključevanje v širšo družbeno skupnost se deloma odražajo v teoretičnih modelih, ki opredeljujejo pojem invalidnosti. Koncepti invalidnosti izhajajo iz odnosa družbe do invalidov in iskanja razlogov za njihov družbeni položaj, hkrati pa vplivajo na kreiranje politik in ukrepov na področju zagotavljanja pravic invalidov.

MEDICINSKI koncept invalidnost opredeljuje kot osebno okoliščino, ki je posledica bolezni, poškodbe ali druge okvare posameznika in je neodvisna od okolja. (Oliver 1990, 3; Zarb 1995, 4–5; Svetovna zdravstvena organizacija 2002, 9; Waddington 2006, 13) Razlogi za ovire pri vključevanju v vsakdanje aktivnosti izhajajo iz posameznika in njegovega fizičnega, senzornega ali intelektualnega primanjkljaja, zato potrebuje ustrezno zdravstveno ali drugo strokovno obravnavo. (Zarb 1995, 4–5; Llewellyn in Hogan 2000, 158; Svetovna zdravstvena organizacija 2002, 9) Od invalida se pričakuje, da se bo prilagodil prevladujočim standardom v družbi. V primerih, ko to ni mogoče, pa družba posameznikom, ki se ne morejo preživljati sami, zagotavlja karitativno podporo in institucionalno oskrbo. Glede na opisano pojmovanje se medicinski model označuje tudi kot individualni ali karitativni model. Temeljna pomanjkljivost medicinskega modela je v tem, da se osredotoča izključno na telesno okvaro, bolezen oziroma poškodbo, ki je predmet strokovne obravnave, povsem pa zanemari dejavnike v fizičnem in družbenem okolju posameznika, ki prav tako pomembno vplivajo na njegove možnosti funkcioniranja v vsakdanjem življenju in vključevanja v različne (družbene) aktivnosti. Poudarjanje pomena strokovne obravnave hkrati posameznika potiska v pasivno vlogo pacienta ali prejemnika storitev, kar ga postavlja v podrejen, neenakopraven položaj. »Medicinski model invalidnosti je v formulaciji invalidske politike evropskih držav prevladoval vrsto let, če ne kar stoletij, vse do druge polovice 20. stoletja, in je predstavljal teoretično opravičilo za pristope institucionalizacije in segregacije invalidov.« (Waddington 2006, 15)

Ukrepi, utemeljeni v medicinskem modelu, se osredotočajo na zdravstveno obravnavo prirojenih okvar, trajnih poškodb ali kroničnih bolezni, kompenziranje telesnih okvar s pomočjo medicinsko tehničnih pripomočkov ter na medicinsko ali poklicno rehabilitacijo invalida, da bi se čim lažje prilagodil obstoječemu okolju. V ta sklop sodi tudi zagotavljanje pasivnih ukrepov v obliki denarnih nadomestil in karitativne podpore posameznikom, ki so ocenjeni kot nezaposljivi.

SOCIALNI koncept, oblikovan v sedemdesetih letih dvajsetega stoletja, predstavlja nasprotje medicinskemu modelu, saj temelji na stališču, da invalidnost ni posledica posameznikove telesne okvare, temveč je rezultat družbenega okolja, ki s svojo organizacijo izključuje osebe z različnimi okvarami iz običajnih družbenih aktivnosti, zato je invalidnost družbeni konstrukt. (Oliver 1990, 5; LLewellyn in Hogan 2000, 159–161; Svetovna zdravstvena organizacija 2002, 9; Waddington 2006, 15) »Invalidnost generira družba, invalidi pa so zatirana družbena skupina.« (Finkelstein v Thomas 2004, 572) Socialni model v ospredje postavlja ovire, s katerimi se vsakodnevno soočajo invalidi kot diskriminirana družbena skupina in ki jim preprečujejo sodelovanje v družbenem, ekonomskem in kulturnem življenju. (Zarb 1995, 4–5; Thomas 2004, 570) Ovire so fizične (nedostopnost grajenega okolja, javnih transportnih sredstev, ...), komunikacijske (nedostopnost informacij za senzorno ovirane osebe), ekonomske (manjše možnosti na trgu delovne sile, nižji dohodki, revščina) ali politične narave (nezagotavljanje temeljnih državljskih pravic, pomanjkljivi ukrepi za preprečevanje diskriminacije, izključenost iz sodelovanja pri oblikovanju političnih odločitev na lokalnem ali širšem nivoju), povezane pa so tudi z odnosom družbene skupnosti do invalidov (predsodki, obravnavanje invalidov kot objektov usmiljenja). Poglavitni problem predstavlja diskriminacija, ki je posledica predsodkov, negativnega odnosa, stigmatizacije, segregacije in slabšega družbenega položaja invalidov skozi vso zgodovino, kar družba neupravičeno povezuje zgolj z različnimi okvarami posameznika. (Zarb 1995, 7; Waddington 2006, 15).

Najpomembnejši doprinos socialnega modela je, da je obravnavo položaja invalidov iztrgal iz ozkega medicinskega področja in v ospredje postavil vprašanje človekovih pravic in nediskriminacije. Aktivnosti za enakopravnejši položaj invalidov, ki izhajajo iz socialnega modela, se ne posvečajo lastnostim posameznika, ampak prepoznavajo lastnosti institucij, struktur in organiziranosti družbe, ki otežujejo vključevanje invalidov, ugotavljajo razloge za nedostopnost okolja ter iščejo rešitve za odpravo ovir. (Zarb 1995, 4–7)

Na področju zaposlovanja to pomeni identificiranje ovir na trgu dela in oblikovanje predlogov za delodajalce, kako naj prilagodijo organizacijo dela ali tehnološko opremo, da bodo lahko invalidi uspešni sodelavci in posledično konkurenčni na trgu dela.

Vidik socialne koncepcije je deloma upoštevala tudi Svetovna zdravstvena organizacija v Mednarodni klasifikaciji okvar, invalidnosti in oviranosti (International Classification of Impairment, Disability and Handicap – ICIDH), ki je bila oblikovana v šestdesetih letih prejšnjega stoletja in revidirana leta 1980. V ta namen je bila definicijama okvare in invalidnosti, ki izhajata iz pojmovnega okvira medicinskega koncepta, v ICIDH dodana tudi definicija oviranosti, in sicer:

- **okvara** je vsaka izguba ali nenamembnost psihološke, fiziološke ali anatomske strukture ali funkcije;
- **invalidnost** je vsaka omejitev ali pomanjkanje (kot posledica okvare) sposobnosti izvajati neke aktivnosti na način in v obsegu, ki je normalen za človeka;
- **oviranost** je neugoden položaj osebe, kot posledica okvare ali invalidnosti, in omejuje ali preprečuje izpolnitev njene vloge, normalne za starost, spol, družbene in kulturne dejavnike; pri tem gre za izgubo ali omejitev možnosti za sodelovanje v skupnosti na enakopravni osnovi. (Svetovna zdravstvena organizacija 1980)

Kritiki obema opisanima konceptoma očitajo zlasti, da upoštevata le enega od skrajnih polov v celotnem kontekstu invalidnosti. (Shakespeare in Watson v Thomas 2004, 573–574) Medtem ko nasprotniki medicinskega modela poudarjajo, da je invalidnost več kot zgolj »okvara« (Hutchison v LLewellyn in Hogan 2000, 159), pa kritiki socialnega modela opozarjajo, da medicinskega vidika ne gre zanemariti. Invalidnost v smislu omejevanja posameznikovih aktivnosti je posledica tako družbenih ovir kot telesne okvare (Shakespeare in Watson v Thomas 2004, 573). Kronične bolečine ali druge kronične zdravstvene posledice, ki izhajajo iz posameznikove okvare, lahko namreč do te mere posežejo v njegove vsakdanje aktivnosti, da ovire v širšem okolju postanejo nepomembne. (Crow 1996, 57–58) Prav zato je pomembno, da so invalidom zagotovljene ustrezne storitve za zmanjševanje posledic bolezni, poškodb in okvar, omogočeno pa jim mora biti tudi vključevanje v programe medicinske, socialne, zaposlitvene oziroma poklicne rehabilitacije.

Na prelomu tisočletja so postale vse pogostejše pobude, da se socialni model, ki je bil v zadnjih treh desetletjih v ospredju, zaradi njegove pretirane enostranskosti nadgradi ali nadomesti z ustrežnejšim konceptom. Tako medicinski kot socialni model sta vsak zase nezadostna pri prepoznavanju vzrokov invalidnosti, saj s tem, ko se osredotočata le na en vidik, spregledata dejstvo, da je invalidnost kompleksen fenomen, ki je posledica interakcije med značilnostmi posameznika in kontekstom vseh okoliščin, v katerih posameznik živi. (Svetovna zdravstvena organizacija 2002, 9) Shakespeare in Watson pojasnjujeta, da: „Okvara in invalidnost nista dihotomni, temveč predstavljata različni točki kontinuuma oziroma različna vidika iste izkušnje. Težko je določiti, kje se konča okvara in začne invalidnost. Invalidnost je kompleksna dialektika bioloških, psiholoških, kulturnih in družbeno političnih dejavnikov.“ (Shakespeare in Watson v Thomas 2004, 574)

S ciljem oblikovati celovitejši model invalidnosti, ki naj združuje ugotovitve medicinskega in socialnega koncepta, a hkrati presega njune pomanjkljivosti, je bil oblikovan **BIOPSIHOSOCIALNI koncept**, ki povezuje tako individualne kot družbene dejavnike. Izhajajoč iz predpostavke, da „je invalidnost vedno interakcija med lastnostmi posameznika in karakteristikami širšega konteksta, v katerem posameznik živi“ (Svetovna zdravstvena organizacija 2002, 9), je biopsihosocialni model postal temelj Mednarodne klasifikacije funkcioniranja, invalidnosti in zdravja (MKF) – International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF).

Invalidnost in funkcioniranje sta rezultat medsebojnega vpliva:

- individualnih značilnosti, ki poleg zdravstvenega stanja (obolenja, okvare, poškodbe) obsegajo tudi druge dejavnike na ravni posameznika, kot so spol, starost, sposobnost soočanja z različnimi okoliščinami, družbeni položaj in poreklo, izobrazba, karakterne značilnosti, izkušnje, vzorci obnašanja in druge značilnosti, ki vplivajo na to, kako oseba doživlja invalidnost; ter
- dejavnikov okolja (odnos družbe, fizična in komunikacijska (ne)dostopnost, zakonodaja, organiziranost družbe in druge značilnosti okolja). (Svetovna zdravstvena organizacija 2002, 9)

MKF je sicer zdravstvena klasifikacija, vendar so njene opredelitve uporabljene kot pripomoček ali izhodišče tudi na drugih področjih. V njej definirani biopsihosocialni koncept invalidnosti je bil uporabljen kot podlaga za opredelitev pojma invalidnosti v

Konvenciji OZN o pravicah invalidov. Postal je tudi merilo za ugotavljanje pojavnosti invalidnosti v raziskavah, ki jih SZO povzema v svojem Svetovnem poročilu o invalidnosti, v katerih se je dotedanje evidentiranje prevalence diagnosticiranih okvar umaknilo sodobnejšemu pristopu prepoznavanja ovir, s katerimi se posamezniki soočajo pri vključevanju na različnih področjih življenja v povezavi s svojo invalidnostjo oziroma dolgotrajnim slabšim zdravstvenim stanjem.

1.3 Definicija pojma invalid v mednarodnih pravnih virih

Kot je bilo opisano v prejšnji točki, je vsebinska opredelitev pojma invalidnosti sestavni del klasifikacij Svetovne zdravstvene organizacije, v katerih se odraža kronološko spreminjanje koncepcij od medicinskega modela, kjer je okvara bistven element invalidnosti, prek socialne koncepcije, ki je zahtevala ločevanje lastnosti posameznika od lastnosti njegovega družbenega okolja, vse do sinteze obeh komponent v biopsihosocialnem konceptu. Definicije SZO so bile prevzete tudi v Standardnih pravilih OZN za izenačevanje možnosti invalidov ter v Konvenciji OZN o pravicah invalidov, zato lahko enake spremembe opredelitve invalidnosti zasledimo tudi v navedenih dveh pravnih aktih.

Standardna pravila za izenačevanje možnosti invalidov, sprejeta leta 1993 na podlagi ICIDH, ločeno definirajo pojma »invalidnost« in »oviranost«, pri čemer je invalidnost posledica telesne, intelektualne ali senzorične okvare, zdravstvenega stanja ali duševne bolezni, ki je lahko trajne ali prehodne narave. Oviranost pa je opisana kot izguba ali omejitev možnosti vključevanja v življenje skupnosti na enakem nivoju kot vsi ljudje. (Združeni narodi 1993)

V Konvenciji OZN o pravicah invalidov je invalidnost definirana kot »posledica medsebojnega učinkovanja okvar, ki jih ima oseba, ter vedenjskih in okoljskih ovir, ki invalidom preprečujejo polno in učinkovito sodelovanje v družbi.« (Konvencija OZN o pravicah invalidov, točka e v preambuli)

Hkrati konvencija določa, da so „invalidi ljudje z dolgotrajnimi telesnimi, duševnimi, intelektualnimi ali senzoričnimi okvarami, ki jih v povezavi z različnimi ovirami lahko omejujejo, da bi enako kot drugi polno in učinkovito sodelovali v družbi.« (Konvencija

OZN o pravicah invalidov, 1. člen, 2. odstavek) Na definicijo v Konvenciji se sklicuje tudi Evropska strategija o invalidnosti za obdobje 2010–2020. (Evropska strategija, točka 1.)

Poleg obdobja njenega nastajanja na oblikovanje definicije bistveno vpliva tudi namen dokumenta oziroma področje, ki ga ureja. To je opazno v primeru Konvencije št. 159 Mednarodne organizacije dela o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (1983), v kateri opredelitev pojma „invalid“ izhaja predvsem iz njenega namena in se zato omejuje le na vidike zaposlovanja in poklicne rehabilitacije³: »V tej konvenciji izraz „invalid“ pomeni osebo, katere možnosti, da si zagotovi in obdrži ustrezno zaposlitev in da napreduje v njej, so precej zmanjšane zaradi telesne ali duševne prizadetosti, priznane po predpisih.« (1. člen) Enako definicijo vsebuje tudi Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu, ki je priporočilni dokument MOD. (ILO 2002, 13) Citirana opredelitev je splošna in napotuje na ureditev v zakonodaji posamezne države podpisnice.

Uredba Komisije (EU) št. 651/2014 o razglasitvi nekaterih vrst pomoči za združljive z notranjim trgom pri uporabi členov 107 in 108 Pogodbe določa definicijo „invalidnega delavca“, ki „pomeni vsako osebo, ki ima status invalidnega delavca v skladu z nacionalno zakonodajo ali ima dolgotrajne telesne, duševne, intelektualne ali senzorične okvare, ki jo v povezavi z različnimi ovirami lahko omejujejo, da bi polno in učinkovito sodelovala v delovnem okolju na isti ravni kot drugi delavci.“ (2. člen) V primerjavi z definicijo v Konvenciji MOD št. 159 Uredba podaja natančnejši nabor okvar ter upošteva tudi vpliv različnih ovir na možnost polnega in učinkovitega sodelovanja invalidov v delovnem okolju.

Čeprav pravice invalidov urejajo še številni drugi mednarodni pravni viri tako na globalni ravni kot na ravni Evropske unije, pa praviloma ne definirajo pojma invalidnosti ali določajo, kdo sodi v obravnavano skupino prebivalstva. Razlog za to je v dejstvu, da imajo države, sodelujoče pri pripravi mednarodnega dokumenta in potencialne podpisnice, pojem invalidnosti različno urejen v že obstoječih notranjih pravnih virih, pa tudi v tem, da so vsebinske opredelitve lahko različne, kar otežuje doseganje konsenza. »Vprašanje definiranja invalidnosti oziroma pojma invalida sta vprašanji, ki se jim mednarodni pravni

³ »Namen poklicne rehabilitacije je omogočiti invalidu, da si zagotovi in obdrži ustrezno zaposlitev in v njej tudi napreduje ter da se na ta način prispeva k njegovi integraciji oziroma reintegraciji v družbi.« (1.člen)

viri z neposredno ureditvijo v veliki meri zaradi občutljivosti pa tudi različnih koncepcij praviloma izognejo.« (Kalčič 2007, 357) Določanje definicije pojmov invalidnost oziroma invalid je zato – tako kot način implementacije določil nadnacionalnih pravnih virov – večinoma prepuščeno ureditvi v nacionalnih zakonodajah.

1.4 Definicija pojma invalid v slovenskih pravnih virih

Pravice invalidov implicitno ali eksplicitno urejajo različni slovenski pravni viri, pri tem pa le specialni zakoni s področja invalidskega varstva vsebujejo tudi definicijo pojma. Slednja je praviloma pogojena s področjem, ki ga ureja predmetni predpis, zato ni enotne opredelitve. »Pravni pojem invalida bi lahko v pravni ureditvi invalidskega varstva definirali kot osebo, ki ji je v skladu z zakonom ugotovljena invalidnost in lastnost invalida ter priznane zakonsko določene pravice na tej podlagi (praviloma z odločbo, lahko pa tudi na podlagi izvedenskega mnenja).« (Kalčič 2007, 361)

Najširšo opredelitev vsebuje Zakon o invalidskih organizacijah (ZInvO), ki določa, da je „Invalid po tem zakonu 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, 5. člen)

Definicija v Zakonu o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI) je domala enaka tisti v Konvenciji OZN o pravicah invalidov, in sicer kot invalidi štejejo “osebe z dolgotrajnimi telesnimi, duševnimi in senzoričnimi okvarami ter motnjami v duševnem razvoju, ki jih v povezavi z različnimi ovirami lahko omejujejo, da bi enako kot drugi polno in učinkovito sodelovali v družbi.” (ZIMI, 3. člen)

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI) izhaja iz zaposlitvenih možnosti oziroma položaja invalidov na trgu dela, zato pojem invalida določa sledeče: »Invalid oziroma invalidka je oseba, ki pridobi status invalida po tem zakonu ali po drugih predpisih, in oseba, pri kateri so z odločbo pristojnega organa ugotovljene trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni in ima zato bistveno manjše možnosti, da se zaposli ali ohrani zaposlitev ali v zaposlitvi napreduje.« (ZZRZI, 3. člen)

Še bolj specifična je opredelitev invalidnosti v Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2), ki se osredotoča na preostalo delovno zmožnost posameznika: „Invalidnost po tem zakonu je podana, če se zaradi sprememb v zdravstvenem stanju, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi medicinske rehabilitacije in so ugotovljene v skladu s tem zakonom, zavarovancu zmanjša zmožnost za zagotovitev oziroma ohranitev delovnega mesta oziroma za poklicno napredovanje.“ (ZPIZ-2, 63. člen) In posledično je: „delovni invalid zavarovanec, pri katerem je v skladu s tem zakonom ugotovljena invalidnost in je pridobil katero od pravic iz invalidskega zavarovanja.« (ZPIZ-2, 7. člen)

Zakon našteva tudi razloge za nastanek invalidnosti (poškodba pri delu, poklicna bolezen, bolezen ali poškodba izven dela) ter določa kategorije invalidnosti:

- I. kategorija: če zavarovanec ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela ali ni zmožen opravljati svojega poklica in nima več preostale delovne zmožnosti;
- II. kategorija: če je zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za 50 % ali več;
- III. kategorija: če zavarovanec ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, lahko pa opravlja določeno delo s krajšim delovnim časom od polnega, najmanj štiri ure dnevno, oziroma če je zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za manj kot 50 % ali če zavarovanec še lahko dela v svojem poklicu⁴ s polnim delovnim časom, vendar pa ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katerem dela. (ZPIZ-2, 63. člen)

Zakon o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb (ZDVDTPO) kot invalide, ki lahko pridobijo pravice po predmetnem zakonu, obravnava “zmerno, težje in težko duševno ter najtežje telesno prizadete osebe, ki se ne morejo usposobiti za samostojno življenje in delo, in pri katerih je ugotovljeno, da je prizadetost nastala v otroški oziroma mladostni dobi do dopolnjenega 18. leta starosti oziroma v času rednega šolanja, vendar najdlje do dopolnjenega 26. leta starosti.” (ZDVDTPO, 1. člen) Te osebe so ocenjene kot nezaposljive in se posledično ne vključujejo na trg dela. Kljub temu pa jim je od

⁴ Kot svoj poklic se šteje delo na delovnem mestu, na katerem zavarovanec dela, in vsa dela, ki ustrezajo zavarovančevim telesnim in duševnim zmožnostim, za katera ima ustrezno strokovno izobrazbo, dodatno usposobljenost in delovne izkušnje, ki se zahtevajo za določena dela, v skladu z zakoni ali kolektivnimi pogodbami. (ZPIZ-2, 63. člen)

uveljavitve aktualnega Zakona o urejanju trga dela omogočeno, da se vpišejo v evidenco brezposelnih in tudi pridobijo pravico do zaposlitvene rehabilitacije pod pogoji, določenimi v Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov.

Zaradi svoje materije definicijo vsebuje tudi Zakon o vojnih invalidih (ZVoJI), ki izhaja iz vzroka nastanka invalidnosti: „Vojni invalid je oseba, ki je v okoliščinah po tem zakonu, kot neposredno posledico teh okoliščin brez svoje krivde dobila najmanj 20% okvaro zdravja zaradi poškodbe ali bolezni ali poslabšanja bolezni, ki jo je imela že prej, ali za katero sicer ni mogoče zanesljivo ugotoviti, da so jo povzročile te okoliščine, vendar je mogoče sklepati, da so vojne razmere znatno vplivale, da se je pojavila.“ (ZVoJI, 1. člen)

Poseben status je lahko priznan tudi otrokom in mladostnikom, vključenim v programe formalnega izobraževanja, ki lahko določene posebne pravice pridobijo kot „otroci s posebnimi potrebami“ (Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami, 2. člen) oziroma kot „otroci, ki potrebujejo posebno nego in varstvo“ (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, 5. člen).

Z vidika pravil veljavnega kvotnega sistema zaposlovanja invalidov v Republiki Sloveniji je relevantno zlasti, kakšen status invalida se pri njegovi zaposlitvi upošteva pri ugotavljanju izpolnjevanja predpisane kvote delodajalca. To je razvidno iz Pravilnika o obrazcih prijav podatkov o pokojninskem in invalidskem ter zdravstvenem zavarovanju, zavarovanju za starševsko varstvo in zavarovanju za primer brezposelnosti, v skladu s katerim se v rubriko 29 – Vrsta invalidnosti vpiše zavarovanca, ki je pridobil status invalida po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov ali po pred tem veljavnem Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidov, po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ–2, ZPIZ–1 ali ZPIZ–92), Zakonu o vojnih invalidih, Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb ali je bil razvrščen v skladu z Zakonom o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami oziroma s pred njim veljavnim Zakonom o izobraževanju in usposabljanju otrok in mladostnikov z motnjami v telesnem in duševnem razvoju ali pa je status invalida pridobil po predpisih drugih držav članic EU. Poleg naštetih primerov se kot zaposlitev invalida upošteva tudi sklenitev delovnega razmerja z delavcem, ki nima priznanega statusa invalida na podlagi katerega od naštetih zakonov, mu je pa na podlagi ugotovljene telesne okvare v višini najmanj 70% ali

na podlagi ugotovljene določene diagnoze priznana prišteta doba za pridobitev in odmero pravic na podlagi osebnih okoliščin.⁵

1.5 Prepoved diskriminacije invalidov v mednarodnih in slovenskih pravnih virih

Pojmovanje diskriminacije in pristopi za njeno odpravljanje so se skozi zgodovino spreminjali pod vplivom različnih dejavnikov, kot so družbeno politične okoliščine, ekonomske razmere, vpliv prevladujoče religije in sistema vrednot vsakokratne družbe. Vodilo revolucij – enakost vseh ljudi – je postalo del številnih mednarodnih pravnih virov, ki se razlikujejo glede na območje veljavnosti, obseg, vsebino oziroma namen:

- veljajo na globalni (npr. Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah (1966), Mednarodni pakt o socialnih, ekonomskih in kulturnih pravicah (1966) ali na regionalni ravni (npr. Evropska konvencija o človekovih pravicah (1950) in k njej pripadajoči Protokol št. 12 (2000), Evropska socialna listina (1961),
- veljajo za vse ljudi na splošno in za vse človekove pravice (npr. Splošna deklaracija ZN o človekovih pravicah (1948),
- se omejujejo na določene razloge oziroma osebne okoliščine, kot so državljanstvo, rasa, starost, zdravstveno stanje (npr. Mednarodna konvencija o odpravi vseh oblik rasne diskriminacije (1965),
- se osredotočajo na določene skupine oseb (invalidi, ženske, migranti, otroci; npr. Konvencija o otrokovih pravicah (1989), Konvencija OZN o pravicah invalidov (2006) ali
- obravnavajo določeno področje (denimo izobraževanje, zaposlovanje; npr. Konvencija MOD št. 111 o odpravi diskriminacije pri zaposlovanju in poklicih (1958).

⁵ „Zavarovalni dobi zavarovancev, ki so jo prebili v delovnem razmerju ali drugem delu, na podlagi katerega so bili obvezno zavarovani kot zavarovanci s telesno okvaro najmanj 70 %, vojaški invalidi od I. do VI. skupine, civilni invalidi vojne od I. do VI. skupine, slepi, gluhi, oboleli za distrofijo in sorodnimi mišičnimi in nevro-mišičnimi boleznimi in za paraplegijo, cerebralno in otroško paralizo, multiplo sklerozo, oboleli za rakom do 15. leta starosti ter ekstrapiramidnimi obolenji, se za pridobitev in odmero pravic prišteje ena četrtnina dobe dejanskega zavarovanja." (138. člen ZPIZ-2)

Določila o priznavanju enakopravnosti vseh ljudi in o preprečevanju diskriminacije, zapisana v univerzalnih mednarodnopravnih dokumentih, seveda veljajo tudi za invalide, vendar so bili zaradi njihovega depriviligiranja družbenega položaja sprejeti dodatni pravni akti (npr. Svetovni program delovanja v korist invalidov, Standardna pravila za izenačevanje možnosti invalidov, Deklaracija o pravicah duševno prizadetih oseb, Deklaracija o pravicah invalidov, Talinske usmeritve za razvoj človeških virov invalidov). Pravni viri OZN s področja invalidnosti so bili nezavezujoče narave v obliki smernic, programov in deklaracij vse do decembra 2006, ko je Generalna skupščina OZN sprejela prvi obvezujoči dokument – Konvencijo OZN o pravicah invalidov, ki odtlej predstavlja osrednji mednarodni pravni vir na tem področju.⁶

Konvencija OZN o pravicah invalidov določa, da je diskriminacija na podlagi invalidnosti vsako razlikovanje, izključitev ali omejevanje zaradi invalidnosti z namenom ali s posledico zmanjšanja ali izničenja enakopravnega priznavanja, uživanja ali uveljavljanja vseh človekovih pravic in temeljnih svoboščin na političnem, ekonomskem, socialnem, kulturnem, civilnem ali na drugem področju. (Konvencija OZN o pravicah invalidov, 2. člen) Oprelitev diskriminacije v konvenciji obsega tako neposredne kot posredne oblike diskriminacije, kot diskriminacija pa šteje tudi odklonitev primerne prilagoditve, ki je definirana kot potrebne in primerne spremembe in prilagoditve, ki ne nalagajo nesorazmernega ali nepotrebnega bremena, kadar so v posameznem primeru potrebne, da se invalidom na enaki podlagi kot drugim zagotovi uživanje ali uveljavljanje vseh človekovih pravic in temeljnih svoboščin.

Konvencija izhaja iz načel enakosti in nediskriminacije ter določa pravice invalidov in ukrepe držav za njihovo implementacijo na različnih področjih življenja invalidov, kot so dostopnost, osebna mobilnost, zdravje, izobraževanje, zaposlovanje, (re)habilitacija, sodelovanje v političnem življenju. Države podpisnice se obvezujejo zagotavljati in spodbujati uresničevanje človekovih pravic za vse invalide ter v skladu z razpoložljivimi viri sprejemati ukrepe za uresničevanje ekonomskih, socialnih in kulturnih pravic, kar pomeni, da je dejanski obseg implementacije tako imenovane druge generacije človekovih pravic za invalide pogojen z (ekonomskimi) razmerami posamezne države.

⁶ Slovenija je k podpisu konvencije pristopila med prvimi državami, 31.3.2007, na sedežu OZN, ratificirala pa jo je aprila 2008.

Področje zagotavljanja enakopravnosti in varovanja človekovih pravic je postalo sestavni del prava **Evropske unije** leta 1992 s sklenitvijo Pogodbe o Evropski uniji oziroma Maastrichtske pogodbe, ki narekuje upoštevanje temeljnih pravic, kot jih določa Evropska konvencija o človekovih pravicah kot del skupne ustavne tradicije držav članic EU. Amsterdamska pogodba, s katero sta bili leta 1997 spremenjeni Pogodba o Evropski uniji in Pogodba o Evropski skupnosti, države članice zavezuje tudi k spoštovanju ekonomskih, socialnih in kulturnih pravic, ki so določene v Evropski socialni listini. Hkrati je bilo s 13. členom Amsterdamske pogodbe uveljavljeno splošno načelo o prepovedi diskriminacije, ki „Evropskemu svetu omogoča, da na predlog Evropske komisije po posvetu z Evropskim parlamentom sprejme ustrezne ukrepe za boj proti diskriminaciji na podlagi spola, rasnega ali etničnega porekla, verskega ali drugega prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti.“⁷ (Amsterdamska pogodba, 13. člen) Tudi Listina EU o temeljnih pravicah prepoveduje diskriminacijo „na podlagi spola, rase, barve kože, etničnega ali družbenega porekla, genetske značilnosti, jezika, veroizpovedi ali verovanja, političnega ali drugega prepričanja, pripadnosti narodnostni manjšini, lastnine, rojstva, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti.“ (Listina EU o temeljnih pravicah, 21. člen)

Ustava RS v prvem odstavku 14. člena (enakost pred zakonom) določa, da „so v Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost⁸ ali katerokoli drugo osebno okoliščino.“

Na podlagi 8. člena Ustave RS kot del pravnega reda v Sloveniji veljajo tudi ratificirane mednarodne pogodbe, katerih predmet je enakopravno varstvo človekovih pravic in temeljnih svoboščin ali pa obravnavajo specifično področje (npr. zaposlovanje) in vključujejo tudi določila, namenjena preprečevanju diskriminacije. Ker je Slovenija članica EU, na njenem ozemlju veljajo tudi primarni in sekundarni pravni viri EU. Slednji so bodisi priporočilne narave bodisi predstavljajo obvezujoče pravne akte, ki morajo biti upoštevani pri oblikovanju nacionalne ureditve (direktive) ali pa so v Sloveniji neposredno uporabljivi (uredbe).

⁷ Citirana določba predstavlja podlago za sprejem protidiskriminacijskih predpisov v sekundarnih pravnih virih EU, strateških in programskih dokumentih oziroma akcijskih planih na različnih področjih pravnega urejanja.

⁸ Invalidnost je bila v citirani člen dodana z Ustavnim zakonom o spremembi 14. člena Ustave RS leta 2004.

Z namenom učinkovitejše implementacije splošnih ustavnih načel, ki sama po sebi ne zagotavljajo dejanske enakosti, je bil leta 2004 sprejet Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO)⁹, ki pomeni podlago za uresničevanje vsebinske enakopravnosti oseb pri uživanju njihovih pravic na različnih področjih življenja. Med področji, ki jih posebej obravnava so: področje zaposlovanja in delovnih razmerij, vzgoje in izobraževanja, socialne varnosti, dostopa do dobrin in storitev ter področje interesnega združevanja. Z namenom udejanjenja enake obravnave nalaga obveznosti subjektom, ki z ukrepi v okviru svojih pristojnosti ustvarjajo pogoje za enako obravnavo, skrbijo za osveščanje žrtev in domnevnih povzročiteljev diskriminacije ter družbe kot celote. Enaka obravnavo mora biti zagotovljena ne glede na katerokoli posameznikovo osebno okoliščino, med katerimi je izrecno navedena tudi invalidnost. Zakon določa definicijo diskriminacije ter primere dejanj, ki pomenijo diskriminatorno ravnanje, pojem enake obravnave pa opredeljuje kot odsotnost vseh oblik diskriminacije.

ZUNEO pozitivne ukrepe definira kot z zakonom določene začasne ukrepe, ki so namenjeni preprečevanju manj ugodnega položaja oseb z določeno osebno okoliščino oziroma predstavljajo nadomestilo za manj ugoden položaj. (ZUNEO, 7. člen) Za primere dokazovanja diskriminacije je v ZUNEO določeno, da mora v primeru, ko diskriminirana oseba navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, domnevni kršitelj dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil načela enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije. (ZUNEO, 22. člen) To pomeni, da v postopkih ugotavljanja kršitve načela enakega obravnavanja ne gre za t.i. obrnjeno dokazno breme, ampak za deljeno dokazno breme, saj mora tožnik oziroma predlagatelj postopka predstaviti dejstva, iz katerih izhaja domneva, da je v konkretnem primeru šlo za diskriminatorno ravnanje, tožena oziroma nasprotna stranka pa mora dokazati, da ni šlo za neupravičeno razlikovanje na podlagi določene osebne okoliščine.

Namen ZUNEO je preprečevanje diskriminacije na podlagi različnih osebnih okoliščin. Ker invalidi predstavljajo družbeno kategorijo, ki je še zlasti izpostavljena marginalizaciji zaradi različnih ovir v svojem fizičnem in socialnem okolju, je bil leta 2010 sprejet tudi Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI). Slednji izpostavlja področja, na katerih morajo državni organi, organi državne in lokalne (samo)uprave, izvajalci javnih pooblastil

⁹ V času zaključka magistrske naloge je bil sprejet Zakon o preprečevanju diskriminacije, ki pa še ni bil objavljen in uveljavljen. Po uveljavitvi bo nadomestil dosednji ZUNEO.

in služb ter vsi drugi ponudniki javno dostopnih dobrin in storitev izvesti ustrezne ukrepe za odpravo ovir in izenačitev možnosti invalidov pri sodelovanju v uradnih postopkih, uresničevanju pravice do vključujočega izobraževanja, zagotavljanju celovite zdravstvene obravnave, izbire načina prebivanja ter zagotoviti neoviran dostop do objektov v javni rabi, informacij, dobrin, storitev in služb¹⁰, ki so na voljo javnosti. Vendar pa ponudnik blaga in storitev ni dolžan izvesti prilagoditve, če bi ta zanj pomenila nesorazmerno breme glede na velikost in finančna sredstva ponudnika, ocenjen strošek v primerjavi s koristmi izvedbe ukrepa ter glede na zgodovinske, kulturne, umetniške in arhitekturne vrednosti objektov, kjer bi se prilagoditev izvedla (ZIMI, 3. člen). Zakon določa tudi nekatere posebne ukrepe za izenačevanje možnosti invalidov, in sicer možnost sofinanciranja tehničnih pripomočkov za premagovanje komunikacijskih ovir, ki jih potrebujejo invalidi s senzornimi okvarami, sofinanciranje stroškov prilagoditve vozila ter sofinanciranje posebnih socialnih programov za vključevanje invalidov v družbo. ZIMI ne vsebuje določil, ki bi posegala na področje izenačevanja zaposlitvenih možnosti invalidov na trgu dela, saj je ta materija predmet Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Kljub temu pa ne gre zanemariti dejstva, da odstranjevanje ovir na različnih področjih, kot so še zlasti izobraževanje, mobilnost, dostopnost vseh javnosti namenjenih objektov, dobrin in storitev, posredno prek omogočanja njihovega enakopravnega sodelovanja v različnih aktivnostih invalidom prinašajo tudi boljše izhodišče pri vključevanju na trg dela.

Poleg teh dveh na kratko predstavljenih zakonov so prepovedi diskriminacije oziroma zagotavljanju dejanske enakopravnosti namenjena tudi posamezna določila področnih zakonov. V nadaljevanju (točka 3.1.) obravnavam tista, ki so relevantna z vidika zagotavljanja enakih možnosti invalidov na področju zaposlovanja.

Čeprav določila o prepovedi diskriminacije deklarirajo enakost vseh ljudi oziroma enakost pred zakonom (formalna enakost), pa v njihovi interpretaciji ne gre za absolutno enakost, saj slednja ne zagotavlja dejanske enakopravnosti. Zato je potrebno skladno z načelom distributivne pravičnosti oziroma z Radbruchovo teorijo pravičnosti formalno enakost razlagati širše:

¹⁰ Za izvedbo zahtevanih ukrepov je določeno prehodno obdobje, ki je zlasti na področju dostopnosti javnega prevoza dolgo, saj za javni cestni prevoz znaša 10 let, za železniški promet pa kar 15 let od uveljavitve zakona.

Pravice do enakosti pred zakonom ne moremo razumeti kot absolutno enakost vseh oseb, saj bi bilo to v nasprotju z načelom pravičnosti. Iz splošnega načela enakosti namreč izhaja obveznost, da je treba bistveno enake primere obravnavati enako, pa tudi obveznost, da je treba bistveno neenake primere obravnavati različno, upoštevajoč njihovo različnost in lastnosti. (Strojan 2005, 99)

Zato se v sodobnem času formalna enakost nadgrajuje z različnimi mehanizmi, kot je na primer pozitivna diskriminacija, s ciljem zagotavljanja dejanske (materialne) enakosti. (Cerar 2005, 53) „V praksi pravnega urejanja pozitivna diskriminacija vključuje različno oziroma prednostno obravnavanje, ki je namenjeno preprečevanju manj ugodnega položaja in spodbujanju oziroma ustvarjanju enakih možnosti ekonomsko, politično in socialno (naj)šibkejših članov družbe.“ (Flander 2004, 99) Nekateri pravni viri dajejo neposredno podlago za sprejemanje tovrstnih posebnih ukrepov ali pa vsebujejo derogacijsko klavzulo, ki določa, da utemeljena različna (prednostna) pravna obravnava določenih ranljivih skupin z namenom izenačevanja njihovih možnosti ne pomeni kršitve načela prepovedi diskriminacije.

2 OBRAVNAVA ZAPOSLOVANJA INVALIDOV V PRAVNIH VIRIH MEDNARODNIH ORGANIZACIJ IN PRIMERJAVA PRISTOPOV V DRŽAVAH EU IN ZDA

2.1 Zaposlovanje invalidov v nadnacionalnih pravnih virih

Izključevanje ranljivih družbenih kategorij, med katerimi so tudi invalidi, iz enakopravnega sodelovanja na trgu dela ima očitne neželene družbeno ekonomske posledice. Zato so pozivi k odpravi diskriminacije pri zaposlovanju ali k zagotavljanju enakih zaposlitvenih možnosti predmet številnih splošnih pravnih aktov mednarodnih organizacij, ne glede na to, ali pri oblikovanju vsebine izhajajo iz ekonomskih razlogov (npr. priporočila OECD za vzpodbujanje večje zaposljivosti z namenom doseganja večje konkurenčnosti gospodarstva, gospodarske rasti in zmanjševanja deleža izdatkov za socialne transferje v proračunih držav) ali pa je njihov cilj uresničevanje temeljnih človekovih, ekonomskih in socialnih pravic invalidov (npr. Konvencija OZN o človekovih pravicah invalidov).

Določila s področja prepovedi diskriminacije (invalidov) so pogosto del dokumentov, ki obravnavajo širša vprašanja zagotavljanja vsebinske enakopravnosti vseh ljudi, v primerih specializiranih organizacij, kot je denimo Mednarodna organizacija dela, pa so sestavina pravnih aktov, namenjenih izključno področju sodelovanja na trgu dela. Podobno kot to velja za že obravnavane pravne vire na področju uresničevanja temeljnih človekovih pravic, so tudi nadnacionalni splošni pravni akti, ki se nanašajo na področje zaposlovanja, pretežno priporočilne narave, kar pomeni, da dajejo državam vsebinske smernice pri oblikovanju svoje zakonodaje, a so pri tem zanje le moralno zavezujoči. V nadaljevanju obravnavam tiste mednarodne pravne vire, ki so za države članice oziroma podpisnice – med katerimi je tudi Republika Slovenija – pravno obvezujoči, zato morajo njihova določila upoštevati oziroma jih prenesti v svoj notranji pravni red.

Na globalni ravni ponovno izpostavljam Konvencijo OZN o pravicah invalidov, ki področje zaposlovanja ureja v 27. členu. Ta določa, da države „priznavajo invalidom pravico do dela, ki vključuje pravico do možnosti za preživljanje s svobodno izbranim ali sprejetim delom na trgu in v delovnem okolju, ki je odprto, vključujoče in dostopno invalidom.“ Uresničevanje pravice do dela spodbujajo s sprejemom zakonodajnih in drugih ukrepov, s katerimi med drugim:

- prepovedujejo diskriminacijo zaradi invalidnosti v zvezi z vsemi zadevami, ki se nanašajo na zaposlovanje,
- varujejo pravico invalidov do pravičnih, varnih in zdravih delovnih razmer, do enakih možnosti in enakovrednega plačila za delo,
- zagotavljajo invalidom uresničevanje njihovih delavskih in sindikalnih pravic enako kot drugim delavcem,
- omogočajo invalidom učinkovit dostop do programov poklicnega usmerjanja, usposabljanja in zaposlovanja, spodbujajo programe poklicne in strokovne rehabilitacije invalidov,
- na trgu dela spodbujajo možnosti invalidov za zaposlovanje, ohranjanje zaposlitve in napredovanje na delovnem mestu,
- ustvarjajo možnosti za samozaposlitev in podjetništvo ter razvoj socialnega podjetništva invalidov,
- zaposlujejo invalide v javnem sektorju in spodbujajo njihovo zaposlovanje v zasebnem sektorju z ustreznimi usmeritvami in ukrepi, vključno s spodbujevalnimi

akcijskimi programi in spodbudami.

Povzeta vsebina 27. člena konvencije daje državam podpisnicam pravno podlago (in tudi obvezo) za sprejem tako protidiskriminacijskih predpisov kot tudi ukrepov pozitivne diskriminacije v korist invalidov z namenom izenačevanja njihovih zaposlitvenih možnosti na trgu dela.

Področju vključevanja invalidov na trg dela sta specifično namenjeni dve konvenciji Mednarodne organizacije dela, in sicer Konvencija MOD št. 159 s priporočilom št. 168 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov iz leta 1983 in Konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih iz leta 1958.¹¹ Prva poudarja pomen programov poklicne rehabilitacije, s katerimi se invalidom omogoča, da pridobijo in obdržijo ustrezno zaposlitev ter v njej napredujejo, kar prispeva k njihovi (re)integraciji v družbo. Državam pogodbenicam nalaga, da v skladu s svojimi razmerami, prakso in možnostmi oblikujejo, realizirajo in periodično revidirajo politiko poklicne rehabilitacije in zaposlovanja invalidov (Konvencija MOD št. 159, 2. člen) ter z ustreznimi ukrepi omogočijo dostop do poklicne rehabilitacije vsem invalidom in izboljšajo njihove zaposlitvene možnosti na odprtem trgu dela. (Konvencija MOD št. 159, 3. člen) Konvencija št. 159 hkrati vsebuje klavzulo, v skladu s katero se posebni pozitivni ukrepi, namenjeni doseganju dejanskih enakih možnosti in obravnavanja invalidov in drugih delavcev, ne smejo šteti za diskriminacijo nasproti drugim delavcem. (Konvencija MOD št. 159, 4. člen) Podobno derogacijsko klavzulo vsebuje tudi Konvencija št. 111, ki državam podpisnicam nalaga sprejem ukrepov za preprečevanje neutemeljene diskriminacije oziroma razlikovanja na podlagi katere koli osebne okoliščine na področju zaposlovanja in poklicev. (Konvencija MOD št. 111, 1. člen)

Mednarodna organizacija dela izenačevanju možnosti invalidov pri zaposlovanju posveča posebno pozornost in v ta namen objavlja priporočila in predloge za oblikovalce politik zaposlovanja, predstavnike delodajalcev in sindikate. Tovrstna publikacija, namenjena predvsem delodajalcem, je Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu, ki

¹¹ Navedeni konvenciji v Sloveniji veljata na podlagi Akta o notifikaciji nasledstva glede konvencij UNESCO, mednarodnih večstranskih pogodb o zračnem prometu, konvencij mednarodne organizacije dela, konvencij mednarodne pomorske organizacije, carinskih konvencij in nekaterih drugih mednarodnih večstranskih pogodb (MKUNZ), z začetkom veljavnosti v RS 25.06.1991.

predstavlja pregleden pripomoček pri uspešnem vključevanju invalidov v delovno okolje. Vsebina kodeksa se ne omejuje zgolj na fazo odločanja o zaposlitvi, temveč obsega področja zagotavljanja enakih zaposlitvenih možnosti, vzpodbujanja kariernega razvoja, ohranitve zaposlitve invalidov in njihovega napredovanja, oblikovanja varnega, dostopnega in zdravega delovnega mesta ter produktivnega sodelovanja invalidov v podjetju. Kodeks je bil sicer sprejet kot deklaratorni, torej neobvezujoči, pravni vir MOD, a slovenske delodajalce na njegovo uporabo napotujejo določila ZZRZI. (ZZRZI, 37. člen)

Za države članice EU je eden osrednjih obvezujočih pravnih virov na področju zaposlovanja Direktiva EU 2000/78/ES, ki zagotavlja enake možnosti na trgu dela vsem delavcem in prepoveduje diskriminacijo pri zaposlovanju na podlagi osebnih okoliščin, med katerimi je izrecno navedena tudi invalidnost. Direktiva izhaja iz pojmovanja diskriminacije kot vprašanja človekovih pravic. Z namenom izenačevanja zaposlitvenih možnosti predvideva možnost razumne prilagoditve delovnega mesta, pod pogojem, da ta za delodajalca ne predstavlja nesorazmernega bremena, ter državam članicam dovoljuje, da v svojih nacionalnih predpisih vzpostavijo dodatne ukrepe za zaposlovanje invalidov. Napotitev na določanje dodatnih ukrepov državam članicam omogoča, da poleg protidiskriminacijske zakonodaje ohranijo oziroma uveljavijo tudi kvotni sistem zaposlovanja invalidov in druge pozitivne ukrepe.

Vsebinsko podlago za pripravo sekundarnih pravnih virov na ravni EU in ravni posamezne države članice predstavlja tudi Evropska strategija o invalidnosti za obdobje od 2010 do 2020: obnovljena zaveza za Evropo brez ovir. Strategija izpostavlja najpomembnejša področja družbenega življenja, na katerih določa smernice za izenačevanje možnosti invalidov. S sprejemom predmetne strategije je EU na področju zaposlovanja invalidov določila, da bo z različnimi ukrepi podpirala nacionalne aktivnosti za analiziranje trga delovne sile invalidov, preseganje ujetosti invalidov v sisteme socialnih pomoči, vzpodbujanje vključevanja invalidov na trg dela z uporabo sredstev Evropskega socialnega sklada, razvoj aktivnih politik na trgu dela, omogočanje dostopnejših delovnih mest ter podpornih struktur za zaposlovanje in usposabljanje na delovnem mestu, vse s ciljem „omogočiti veliko večjemu številu invalidov, da se z lastnim delom preživljajo na odprtem trgu dela.“ (Evropska strategija o invalidnosti, točka 4 – Zaposlovanje) Strategije EU so programski dokumenti, ki jih države članice upoštevajo pri pripravi politik na nacionalni

ravni. Tovrsten programski dokument na ravni Slovenije je Akcijski program za invalide 2014 – 2021, ki ga je sprejela Vlada RS januarja 2014.

Navedeni nadnacionalni pravni viri tvorijo vsebinsko in formalno podlago (in hkrati tudi obvezo) za sprejem ustreznih predpisov oziroma ukrepov na ravni držav članic ali podpisnic. Pri tem državam dajejo smernice ter jim prepuščajo vsebinsko konkretizacijo in način implementacije politik in ukrepov na nacionalni ravni.

2.2 Regulacija zaposlovanja invalidov v državah članicah EU in v ZDA

2.2.1 Sistem obveznega zaposlovanja – kvotni sistem

Kvotni sistem je med najbolj razširjenimi in poznanimi ukrepi pozitivne diskriminacije, namenjen spodbujanju zaposlovanja invalidov na odprtem trgu dela. Z njim država vzpostavi obveznost delodajalcev, ki presegajo določeno število zaposlenih, da predpisan odstotek (delež oziroma kvoto) delovnih mest namenijo zaposlitvi invalidov. Obveznost običajno ne velja za manjše delodajalce.

Zgodovina kvotnega sistema sega v čas po koncu prve svetovne vojne, ko je bil v Nemčiji in Avstriji sprejet kot poseben ukrep, katerega cilj je bilo spodbujanje integracije vojnih invalidov. Uvedbo zakonske obveznosti zaposlovanja vojnih invalidov za delodajalce, ki so presegali določeno število zaposlenih, je leta 1923 podprl komite strokovnjakov pod okriljem Mednarodne organizacije dela. Sistem, ki je delodajalcem določene velikosti nalagal obveznost zaposlovanja predpisanega števila vojnih invalidov oziroma obveznost plačila kazni ali prispevka, če kvote niso izpolnili, se je kmalu po letu 1920 uveljavil tudi v Franciji, Italiji in na Poljskem. Sčasoma so bili v kvotni sistem vključeni tudi civilni invalidi vojne, poškodovanci nesreč pri delu in nazadnje tudi ostali invalidi. Kvotni sistem kot ukrep spodbujanja zaposlovanja invalidov se je po drugi svetovni vojni razširil tudi v drugih državah, leta 1986 pa ga je v svoja priporočila uvrstila tudi Evropska komisija. (Thornton in Lunt 1997, 6–7)

Kvotni sistem zaposlovanja invalidov je danes prevladujoč pristop v EU, saj je v različnih oblikah uveljavljen v dvajsetih od sedemindvajset držav članic (kvotnega sistema ni v

skandinavskih državah, na Nizozemskem, v Latviji, Estoniji in Združenem kraljestvu), sprejele pa so ga tudi številne druge države (npr. Japonska, Turčija, Kitajska, Ruska federacija, Maroko, Pakistan, Tajska, Vietnam, ...) (Thornton 1999, 6–7; Fuchs 2014, 2) Med države, ki so uvedle kvotni sistem, se je z uveljavitvijo Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov leta 2006 uvrstila tudi Slovenija.

Čeprav je izhodišče kvotnega sistema enoznačno – stimuliranje delodajalcev za zaposlovanje invalidov, pa je njena implementacija v praksi zelo raznolika, saj države pri njegovem oblikovanju upoštevajo svoje družbeno ekonomske okoliščine in tradicijo politike zaposlovanja.

Pristope držav je glede na stopnjo obveznosti mogoče razdeliti v tri skupine:

- Sistem obvezne kvote s sankcioniranjem delodajalcev, ki ne izpolnijo svoje kvotne obveznosti (t.i. quota–levy scheme). V tej ureditvi je predpisana obvezna kvota, delodajalci, ki je ne izpolnijo, pa morajo plačati določeno dajatev oziroma globo. Na ta način zbrana sredstva so običajno namenjena financiranju ukrepov za zaposlovanje invalidov ali nagrad delodajalcem, ki kvoto presegajo. (Češka, Grčija, Italija, Litva, Madžarska, Nemčija, Francija, Avstrija, Poljska, Slovaška, Slovenija) (ILO 2007, 46–49; OECD 2010, 79; Fuchs 2014, 3)
- Sistem obvezne kvote brez sankcij v primeru neizpolnitve predpisane kvote. V tem primeru je uzakonjena obvezna kvota, a neizpolnitvi ne sledi sankcija delodajalca, bodisi zato, ker ni predpisana, bodisi zato, ker se sicer predpisane sankcije ne izvršujejo. Izkušnje držav so pokazale, da brez učinkovitih mehanizmov uveljavitve zakonskih zahtev delodajalci praviloma ne upoštevajo kvote, zato sistem nima vpliva na zaposlovanje invalidov. (ILO 2007, 46–49) Takšen je bil primer Velike Britanije, kjer se je kvotni sistem izkazal kot neučinkovit, zato je bil leta 1996, po uveljavitvi Disability Discrimination Act, ukinjen. (Borghouts – van de Pas 2010, 127)
- Sistem neobvezujočih kvot, ki temelji na priporočilu zaposlitve določenega deleža invalidov. Izpolnitev kvotne obveznosti je v celoti prostovoljna odločitev delodajalca, zato za nedoseganje kvote ni predpisane sankcije. Takšen pristop nima opaznega vpliva na zaposlovanje invalidov, kar je potrdil primer Nizozemske, ki je

leta 1985 uzakonila neobvezujočo kvoto, ki pa je bila zaradi neučinkovitosti ukinjena sredi devetdesetih let prejšnjega stoletja. (ILO 2007, 46–49)

Poleg zgoraj opisane delitve so med državami razlike v tem, ali je kvotni sistem obvezujoč le za javni sektor (v Belgiji in na Irskem) ali vključuje tudi zasebne delodajalce. V Mednarodni organizaciji dela zagovarjajo usmeritev, naj se kvotni sistem nanaša tako na javni kot na zasebni sektor. (ILO 2007, 56) Javni sektor je v večini držav največji zaposlovalec, zato njegova izključitev pomeni bistveno zmanjšanje delovnih mest za invalide, hkrati pa zmanjšuje kredibilnost kvotnega sistema z gledišča delodajalcev zasebnega sektorja. Poleg tega se pod vplivom varčevalnih ukrepov v zadnjih letih obseg zaposlovanja v javnem sektorju manjša, medtem ko zasebni sektor ustvarja več novih delovnih mest, zato je dolgoročno smiselno, da je v kvotni sistem vključen tudi slednji. Izključitev kateregakoli od sektorjev iz kvotnega sistema bi bistveno zmanjšala njegov obseg in število delovnih mest, rezerviranih za invalide. (ILO 2007, 56; Borghouts – van de Pas 2010, 127)

Različna je tudi meja glede velikosti delodajalcev, ki so podvrženi kvotnemu sistemu. Večinoma so iz sistema obveznega zaposlovanja izključeni majhni delodajalci, kar je utemeljeno s tem, da imajo manj razpoložljivih delovnih mest in posledično tudi manj primernih mest za zaposlitev invalidov, prav tako pa morebitni dodatni stroški, povezani z zaposlitvijo invalidov, za majhna podjetja predstavljajo relativno večjo ekonomsko obremenitev v primerjavi z večjimi organizacijami. Določitev meje vpliva na to, kolikšen del povpraševanja na trgu dela bo vključen v kvotni sistem. V ekonomijah, kjer se med majhna podjetja uvršča veliko število delodajalcev, bo njihova izključitev iz kvotnega sistema pomenila bistveno manjše število delovnih mest, predvidenih za zaposlitev invalidov, kot v gospodarstvih, kjer prevladujejo večji delodajalci. V EU ima približno 90% podjetij, ki zagotavljajo skupno kar 30% delovnih mest, manj kot deset zaposlenih, zato niso del kvotnega sistema v nobeni od držav članic. (ILO 2007, 55) V državah EU je najnižji prag določen v Italiji (zavezanci za kvoto so delodajalci s 15 ali več delavcev), najvišji pa je 50 zaposlenih (Grčija, Litva, Španija). (Fuchs 2014, 2)

Prav tako so razlike v višini zahtevanega deleža invalidov v kadrovske strukturi delodajalca. V evropskih državah sega od 2% (Španija) do 7% (Italija). (OECD 2010, 96) Pri določanju višine kvote zakonodajalci izhajajo iz podatkov o populaciji invalidov na

trgu dela, o razpoložljivih delovnih mestih v sektorjih in panogah, o številu in velikosti delodajalcev v gospodarskem okolju. Glede na ugotovljene potrebe in razpoložljive kapacitete sta poznana dva pristopa, in sicer določitev enotne kvote za vse delodajalce – zavezance kvotnega sistema, ne glede na sektor (javni / zasebni) oziroma dejavnost in regijo, ali določitev različne višine kvote, odvisno od sektorja oziroma dejavnosti ali regije delodajalca. (ILO 2007, 45)

Na učinkovitost sankcij vpliva višina prispevka oziroma globe, ki jo je dolžan plačati delodajalec v primeru nedoseganja kvote. Ta je v Španiji zanemarljiva, razmeroma nizek znesek (cca. 0,5% mase plač) je določen npr. v Avstriji in Nemčiji, višji prispevek (od 1% do 4% mase plač) pa je zahtevan v Franciji, Italiji in na Poljskem. (Fuchs 2014, 3)

V nekaterih sistemih je predvidena možnost nadomestne izpolnitve kvote, ko delodajalec, ki sam nima zaposlenega predpisanega deleža invalidov, svojo kvotno obveznost alternativno izpolni:

- z omogočanjem usposabljanja invalidov na delovnem mestu (npr. Francija, Nemčija),
- z omogočanjem opravljanja pripravništva ali delovne prakse invalidov (npr. Francija, Nemčija),
- s sklenitvijo poslovnega sodelovanja s podjetjem, ki je namenjeno zaposlovanju invalidov na zaščitениh delovnih mestih ali v podporni zaposlitvi (Češka, Francija, Nemčija, Slovaška, Slovenija, Španija). (OECD 2010, 79; Fuchs 2014, 2)

V primeru nadomestne izpolnitve je delodajalec oproščen plačila globe zaradi nedoseganja predpisane kvote.

Med sistemi so razlike tudi glede invalidov, ki se upoštevajo pri izpolnitvi kvotne obveznosti. Ciljna populacija so lahko vsi invalidi (npr. Avstrija, Slovenija), invalidi, ki so zaradi nezaposlenosti prejemniki posebnih socialnih transferjev (npr. Nizozemska pred ukinitvijo kvotnega sistema), ali invalidi s težjimi oblikami invalidnosti (npr. Nemčija, Francija). Kadar želi zakonodajalec dodatno podpreti zaposlitev invalidov s težjo obliko invalidnosti, je sistem zastavljen tako, da se zaposlitev invalida s težjo obliko invalidnosti šteje kot zasedba dveh ali celo treh s kvoto predvidenih mest (npr. Nemčija, Francija). V Italiji pa je kvotni sistem namenjen spodbujanju zaposlovanja pripadnikov različnih

ranljivih skupin na trgu dela, saj se kot izpolnitev kvote poleg zaposlitve invalidov šteje tudi zaposlitev vdov, sirot in beguncev. (ILO 2007, 48–53)

Za kvotni sistem je nujna vzpostavitev načina ugotavljanja, komu se prizna status invalida, katerega zaposlitev se upošteva pri preverjanju izpolnitve kvotne obveznosti delodajalca. V ta namen mora biti jasno določena definicija invalidnosti ter ugotovljeno izpolnjevanje kriterijev invalidnosti posameznika. Hkrati mora biti določen tudi način registracije, ki omogoča dokazovanje oziroma ugotavljanje doseganja kvotne obveznosti.

Doseganje zastavljene kvote v državah EU variira od 30% do 70%. Najvišji delež izpolnitve (blizu 60%) dosegajo delodajalci v Avstriji, Franciji in Nemčiji. (OECD 2010, 143) Vendar je pri ugotavljanju vzrokov za višji ali nižji delež izpolnitve potrebno upoštevati, da na dejanski položaj invalidov na trgu dela vpliva več dejavnikov, med katerimi je kvotni sistem le eden od ukrepov politike zaposlovanja, zato je izključno njegove učinke nemogoče izmeriti. Iz istega razloga je tudi težko primerjati različne pristope držav pri oblikovanju kvotnega sistema in njihov vpliv na stopnjo zaposlenosti invalidov na nacionalnih trgih dela. „Primerjava med državami ni potrdila sistematične korelacije (niti negativne niti pozitivne) med stopnjo zaposlenosti invalidov in kvotnim sistemom.“ (OECD v Fuchs 2014, 5)

Čeprav je kvotni sistem ocenjen kot primeren in učinkovit ukrep ter skladno s tem stališčem uveljavljen v veliki večini evropskih držav, je deležen tudi kritik. Razhajanja v prepoznavanju njegovih potencialov in slabosti so botrovala k temu, da so se države v zadnjih dvajsetih letih odločale tako za uvedbo kvotnega sistema (npr. Ciper, Slovenija), kot tudi za njegovo ukinitve (npr. Velika Britanija, Nizozemska). Prednosti in slabosti kvotnega sistema v primerjavi s pristopom uresničevanja načela enakih možnosti oziroma nediskriminacije so predstavljene v točki 2.3.

2.2.2 Prepoved diskriminacije – ureditev v ZDA

Združene države Amerike sodijo v skupino držav, ki niso uvedle kvotnega sistema, ampak položaj invalidov na trgu dela urejajo s protidiskriminacijskimi predpisi. V ta namen je bil leta 1990 sprejet Americans with Disabilities Act (ADA), ki prepoveduje diskriminacijo na

podlagi invalidnosti na različnih področjih dostopa do dobrin in storitev, v prvem poglavju pa obravnava področje zaposlovanja.

Za potrebe ugotavljanja, komu je namenjena zaščita pred diskriminacijo, ADA definira, da je invalid:

- oseba s telesno ali duševno okvaro, ki bistveno omejuje eno ali več pomembnih življenjskih aktivnosti osebe, oseba,
- ki je imela takšno okvaro, ali
- oseba, ki se jo obravnava, kot da ima takšno okvaro. (Americans with Disability Act, Sec. 12102)

Ker je definicija zelo široka, je ugotavljanje, komu gre priznati status invalida in posledično upravičenost do zaščite po ADA, v središču številnih sodnih postopkov in teoretičnih razprav. Odločitve vrhovnega sodišča zastopajo stališče, da mora biti invalidnost pomembna, okvara pa mora kljub pripomočkom in drugim olajšavam posameznika omejevati pri izvajanju aktivnosti, ki so v življenju večine ljudi osrednjega pomena. Poleg tega morajo biti posledice okvare stalne ali dolgotrajne. (Stein 2003, 87)

Hkrati je za upravičenost do zaščite na področju zaposlovanja določen pogoj, da mora biti invalid ustrezno usposobljen in je (po potrebi z ustreznimi prilagoditvami) sposoben opravljati bistvene naloge konkretnega delovnega mesta. Oziroma, kot je zapisano v poročilu Senata o izvajanju ADA:

Kadar kandidat izpolnjuje vse kriterije, zahtevane za zasedbo določenega delovnega mesta, razen kriterija, ki ga ne izpolnjuje zaradi invalidnosti, mora biti pomen tega (neizpolnjenega) kriterija za vsebino delovnega mesta skrbno pretehtan (ali gre za osrednje ali marginalno opravilo), če naj se pravilno oceni dejanska kompetentnost kandidata za opravljanje bistvenih nalog konkretnega delovnega mesta... Ne glede na pomen kriterija pa kandidat ne sme biti izključen, če se lahko manjkajoči kriterij premosti s primerno prilagoditvijo. (Stein 2003, 88)

ADA delodajalcem¹² prepoveduje diskriminacijo na podlagi invalidnosti pri izbiri kandidatov za zaposlitev, v času trajanja delovnega razmerja, pri določanju višine plače, napredovanju in pri odpuščanju delavcev ter jim hkrati nalaga obveznost ustrezne prilagoditve delovnega mesta invalidu, razen v primeru, ko bi takšna prilagoditev za delodajalca predstavljala nesorazmerno breme. Kolikšno breme prilagoditev pomeni za

¹² 1. poglavje ADA ne velja za majhne zasebne delodajalce z manj kot 25 zaposlenimi, podjetja v lasti avtohtonih ameriških prebivalcev ter za zasebne klube. (ADA, Sec. 12111 B)

delodajalca, se presodi na podlagi finančnih (ocena finančnega stanja in virov, vpliv stroškov prilagoditve na celotne stroške podjetja) in drugih okoliščin delodajalca (velikost, število in struktura zaposlenih, lokacija, drugi vplivi prilagoditve). Pri tem pa Stein dodaja, da v nekaterih primerih urejanja fizične dostopnosti delovnih prostorov ne gre za prilagoditev delovnega mesta zaradi zaposlitve invalida, temveč za uresničevanje zahtev tretjega poglavja ADA (ADA ne ureja zgolj področja zaposlovanja invalidov, ampak se nanaša na več področij, ki naj zagotovijo enakopravno vključevanje invalidov v družbo), ki lastnikom podjetij nalaga, da vsem kupcem omogočijo dostop do blaga in storitev. Zato je pri oceni stroškov prilagoditve delovnega prostora potrebno ugotoviti, ali je strošek povezan izključno s prilagoditvijo delovnega mesta ali pa gre za obveznost delodajalca, ki ni vezana na zaposlitev invalida. (Stein 2003, 89)

ADA s tem presega tradicionalno pojmovanje nediskriminacije, po katerem so delodajalci dolžni enako usposobljene delavce obravnavati enako, saj od delodajalcev zahteva proaktivnost – prilagoditev delovnega mesta na lastne stroške. Takšen pristop je bil deležen tako zagovornikov, ki so naklonjeni temu, da se del obveznosti za uspešno vključevanje invalidov v aktivno populacijo prenese s celotne družbe tudi na delodajalce (Bagenstos in Wax v Stein 2003, 116), kot tudi nasprotovanja tistih, ki so zastopali stališče, da bo obveznost razumne prilagoditve povečala stroške, povezane z zaposlovanjem in ohranjanjem zaposlitve invalidov, ter sprožila plaz tožb zaposlenih invalidov zoper njihove delodajalce. (Jolls v Stein 2003, 112; Maroto in Pettinicchio 2015, 9)

Po skoraj 25 letih od uveljavitve ADA je bila po podatkih U.S. Bureau of Labor Statistics leta 2015 stopnja zaposlenosti invalidov v delovno aktivni starosti le približno 17% v primerjavi s 65% stopnjo zaposlenosti pri neinvalidih. (Maroto in Pettinicchio 2015, 1) Zato se postavlja vprašanje, v kolikšni meri ADA vpliva na zaposlitvene možnosti invalidov ob upoštevanju drugih dejavnikov, kot so različne individualne karakteristike, razmere na trgu dela in institucionalni ukrepi, ki sooblikujejo ekonomski položaj invalidov.

V ZDA se stopnja zaposlenosti, višina dohodkov in posledično blaginja invalidov znižujejo vse od sedemdesetih let prejšnjega stoletja. Takšen trend je bil prisoten tudi po uveljavitvi Rehabilitation Act leta 1973, s katerim so bili sprejeti protidiskriminacijski ukrepi pri zaposlovanju invalidov v javni upravi in pri organizacijah, ki so prejemale proračunska sredstva ali so pogodbeno sodelovale z zvezno vlado. Najmanjši razkorak med stopnjo

zaposlenosti invalidov in neinvalidov je bil evidentiran po letu 1960, od leta 1962 do 1975 so se večali tudi realni dohodki invalidov, a se je po letu 1976 trend obrnil navzdol. (Haveman in Wolfe v Maroto in Pettinicchio 2015, 3) Stopnja zaposlenosti invalidov se je zniževala že dolgo pred sprejetjem ADA in se je nižala tudi v obdobju od 1990 do 2000, kljub ekonomski rasti ameriškega gospodarstva v tem času. (Maroto in Pettinicchio 2015, 3)

Podatki študij o vplivu ADA na položaj invalidov na trgu dela so različni, zato ne dajejo jasnih zaključkov. DeLeire, Acemoglu in Angrist v svojih raziskavah ugotavljajo, da je sprejetju ADA sledilo zmanjšanje stopnje zaposlenosti invalidov, medtem ko sta Kruse in Schur ocenila, da se je zaposlenost zmanjšala v letih takoj po uveljavitvi ADA, kasneje pa je, ob upoštevanju alternativnih meril, zabeležen dvig zaposlenosti invalidov. (Kruse in Schur v Maroto in Pettinicchio 2015, 8)

Kljub visokim ciljem ADA, kot kaže, ni pripomogel k izboljšanju položaja invalidov na trgu dela, kar gre po mnenju Marota in Pettinicchia deloma pripisati temu, da zakon ni naslovil specifičnih individualnih in strukturnih vidikov, ki imajo pomembno vlogo pri oblikovanju zaposlitvenih možnosti (starostna in izobrazbena struktura, stopnja oziroma oblika invalidnosti), hkrati pa doseganje zastavljenih ciljev na področju spreminjanja odnosa do invalidov in ravnanja delodajalcev ovirajo tudi različni politično institucionalni deležniki. (Maroto in Pettinicchio 2015, 7) Neuspešnost določil ADA pri dvigu zaposlenosti invalidov pa po mnenju Russella izhaja iz dejstva, da skuša „doseči enake možnosti v neenaki družbi.“ (Russell v Maroto in Pettinicchio 2015, 15)

Z namenom prepoznavanja razlogov za pomanjkljive ali celo negativne učinke ADA sta bili oblikovani dve tezi, in sicer teza „nenamerne škode“ (unintended harm thesis) in teza „odpora sodstva“ (judicial resistance thesis). Prva zastopa stališče, da obveznost razumne prilagoditve odvrča delodajalce od zaposlovanja invalidov zaradi prepričanja, da je zaposlitev invalida povezana z visokimi stroški. Delodajalci so ob sprejetju ADA izrazili bojazen, da bodo prisiljeni zaposlovati neusposobljene delavce, da bo zaposlovanje invalidov zaradi zahtevanih prilagoditev povezano z visokimi stroški, da bo zaradi povečanja regulacije omejena njihova avtonomna vloga delodajalca, pa tudi, da bodo zaradi široke definicije invalidnosti zahtevke za prilagoditev delovnega mesta vlagali številni že zaposleni delavci. Slednje so še podkrepili podatki Komisije za enake možnosti

(Equal Employment Opportunity Commission), ki so razkrili, da je bilo le 17% zahtevkov podanih s strani posameznikov s tipičnimi invalidnostmi, kot so gibalna oviranost, posledice okvar vida ali sluha, glavna zahtevkov pa se je nanašala na osebe z bolečinami v hrbtu, obolenji srca ali drugimi zdravstvenimi težavami, ki so v populaciji prevladujoče. (Maroto in Pettinicchio 2015, 9) Delodajalci naj bi se zaradi naštetih pomislekov raje odločali, da ne zaposlijo invalidov in se tako izognejo pretečim višjim stroškom. (Lee 1996, 238) Posledično so zastopniki teze nenamerne škode prepričani, da je ADA namesto zaščite pravic invalidov prispeval k poslabšanju njihovega položaja na trgu dela.

Zagovorniki teorije odpora sodstva pa trdijo, da je interpretacija v sodnih postopkih prispevala levji delež k neučinkovitosti določil ADA. Sodišča zakonskih določil niso razlagala v smislu preprečevanja diskriminacije in izenačevanja pravic invalidov na področju zaposlovanja, temveč so zelo restriktivno razlagala določila glede tega, komu je namenjena zaščita pred diskriminacijo in kdaj so delodajalci dolžni zagotoviti razumno prilagoditev delovnega mesta, ter pri tem večinoma sledila pomislekom delodajalcev in zahteve po razumni prilagoditvi označila kot poseg v avtonomijo delodajalca, s čimer so bistveno zmanjšala moč ADA. (Lee 1996, 238) Še bolj pa je učinkovito implementacijo zavrlo dejstvo, da so v večini primerov sodišča odločila, da tožniki ne izpolnjujejo pogojev za uveljavljanje zaščite po tem zakonu in zato vprašanja utemeljenosti zahteve po prilagoditvi delovnega mesta sploh niso obravnavala. (Maroto in Pettinicchio 2015, 11) Takšna sodna praksa je prinesla le malo meritornih odločitev, kar zlasti v precedenčnem sistemu, kot je ameriški, daje šibko podlago za oblikovanje enotnih standardov in učinkovite prakse na področju preprečevanja diskriminacije invalidov na trgu dela.

Ne glede na različno pojmovanje razlogov pa so si predstavniki obeh tez enotni, da s sprejetjem ADA ni bil dosežen cilj zagotovitve enakih zaposlitvenih možnosti invalidov. Ob tem ostaja odprto vprašanje, ali je stopnjo zaposlenosti invalidov dejansko znižal ali pa ni pripomogel k njenemu zvišanju. Empirični podatki ne dajejo prepričljivih zaključkov glede učinkovitosti protidiskriminacijske zakonodaje, kot je ADA, na področju zagotavljanja enakih možnosti na trgu dela in vpliva na preoblikovanje odnosa delodajalcev do invalidov oziroma na spreminjanje njihovih zaposlovalnih praks. (Hasegawa 2007, 54; Maroto in Pettinicchio 2015, 14)

2.3 Primerjava pristopov obveznega zaposlovanja (kvotni sistem) in prepovedi diskriminacije

Kvotni sistem in protidiskriminacijska zakonodaja sta pojmovana kot nasprotujoča si pristopa na področju ukrepov za izenačevanje možnosti invalidov na trgu dela. Vendar naj na tem mestu poudarim, da imajo države, v katerih velja kvotni sistem, običajno sprejeto tudi zakonodajo, s katero je prepovedana diskriminacija posameznikov oziroma družbenih kategorij na podlagi osebnih okoliščin, ali pa takšna prepoved izhaja iz določil nadnacionalnih aktov, kot sta na primer Konvencija OZN o pravicah invalidov in Konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, ki veljajo za vse države podpisnice. Prepoved diskriminacije pri zaposlovanju – izrecno tudi pri zaposlovanju invalidov – velja v vseh članicah EU, in sicer na podlagi Direktive 2000/78/ES ter v skladu s sprejetimi nacionalnimi predpisi.

Primerjava pristopov torej ne izhaja iz vprašanja ali prepoved diskriminacije ali kvotni sistem, temveč ali izključno uporaba načela enakih možnosti ali poleg te tudi uveljavitev sistema obveznega zaposlovanja invalidov. V nadaljevanju povzemam nekatere prednosti in slabosti obeh pristopov.

Pozitiven vidik pristopa prepovedi diskriminacije je v tem, da izhaja iz uresničevanja načela enakih možnosti. S tem preusmerja pozornost v prepoznavanje sposobnosti posameznika in ne izpostavlja njegove invalidnosti. Cilj je izkoreninjenje stereotipov in predsodkov o invalidih kot manj produktivnih delavcih oziroma preprečiti, da bi delodajalci ravnali pod vplivom tovrstnih prepričanj. Šibka točka protidiskriminacijskih predpisov pa je predvsem v njihovi dejanski implementaciji, saj zgolj sprejem takšnega zakona ne prispeva k odpravi stereotipov, predsodkov in diskriminatornih ravnanj delodajalcev. Predpogoj za uspešnost ukrepov, namenjenih preprečevanju diskriminacije, je njeno prepoznavanje, tako s strani diskriminiranih posameznikov ali družbenih skupin kot s strani delodajalcev in družbenega okolja. Hkrati pa je bistveno, da diskriminatorne prakse prepoznavajo državne institucije izvršilne in sodne veje oblasti ter zagotovijo hitro in dosledno ukrepanje v primeru neželenih ravnanj. Invalid, ki meni, da je bil s strani delodajalca deležen neutemeljene neugodne obravnave zaradi svoje invalidnosti, ima možnost, da svoje pravice uveljavi v zakonsko predpisanem (sodnem) postopku, vendar je ob pomanjkljivi ali neenotni sodni praksi negotov, kakšen bo zanj izid takšnega postopka.

Zaradi drugačnega pristopa k povečevanju zaposlitvenih možnosti invalidov je kvotni sistem deležen očitka, da ne ustreza načelu enakih možnosti, saj implicitno izhaja iz predpostavke, da so invalidi manj konkurenčni v primerjavi z drugimi ponudniki na trgu dela, zato morajo biti zanje posebej rezervirana delovna mesta. Obveznost registracije je lahko povezana s stigmo, saj se posamezniku status invalida običajno prizna na podlagi ugotovljene zmanjšane delovne zmožnosti in omejitev pri delu. (Hasegawa 2007, 51) To pomeni, da je v središču pozornosti posameznikova okvara ali funkcijska omejitev ne pa njegove sposobnosti, zato status invalida poudarja delavčevo odstopanje od „povprečnega“ delavca, kar negativno vpliva ne le na njegove zaposlitvene možnosti na odprtem trgu dela, ampak tudi na njegovo samozavest in samopodobo. (ILO 2007, 43) Podobno je obveznost pridobitve statusa invalida in registracije, ki je nujna za delovanje kvotnega sistema, s strani kritikov označena kot „potencialno diskriminatorna obravnava že sama po sebi“, čeprav je ugotavljanje invalidnosti pogosto predvideno tudi v protidiskriminacijskih predpisih. (Brennan in Conroy v Fuchs 2014, 3)

Doseganje ciljev kvotnega sistema ovirajo pomisleki, da naj bi bilo plačilo obveznega prispevka oziroma globe v primeru neizpolnitve kvote za podjetja nepomemben strošek, ki nima bistvenega vpliva na odločitev delodajalca o zaposlitvi invalida. Zlasti ob prepričanju, da stroški prilagoditve delovnega mesta občutno presegajo znesek dajatve. (Diery in drugi, Fietz in drugi v Fuchs 2014, 4)

Poleg tega so učinki kvotnega sistema, ki ne vsebuje potrebnih strukturnih korektivov, le deloma pozitivni. Tako je v tistih ureditvah, kjer se za izpolnitev kvote šteje zaposlitev kateregakoli invalida, zato bodo delodajalci praviloma zaposlovali invalide z minimalno invalidnostjo, ki bi tudi sicer imeli razmeroma dobre zaposlitvene možnosti. V takšnem primeru kvotni sistem ne bo podprl zaposlovanja tistih invalidov, ki se soočajo z večjimi ovirami na trgu dela, čeprav je prvenstveno namenjen prav njim. Le delno je kvotni sistem uspešen tudi v tem smislu, da sicer prispeva k ohranjanju zaposlitve za že zaposlene delavce, ki postanejo invalidi v času trajanja delovnega razmerja, nima pa večjega vpliva na dodatno zaposlovanje invalidov na novih delovnih mestih. (Fuchs 2014, 2)

Kvotni sistem določa zgolj razmerje med državo in delodajalcem glede zagotavljanja predpisanega deleža zaposlitev invalidov in je z vidika zagotavljanja zaščite slednjih pred diskriminatornim ravnanjem delodajalca nezadosten. Zato mora biti poleg kvotnega

sistema nujno uveljavljena tudi zakonodaja, ki prepoveduje diskriminacijo invalidov v vseh fazah delovnega razmerja ter žrtvam diskriminacije daje podlago in možnost pravnih sredstev za ustrezno sodno varstvo.

Poleg opisanih pomanjkljivosti pa ima kvotni sistem tudi določene prednosti v primerjavi s protidiskriminacijskimi ukrepi:

- kvotni sistem, ki vključuje plačilo obveznega prispevka v primeru neizpolnitve kvote, promovira zaposlovanje invalidov na odprtem trgu dela, v primeru nedoseganja kvote pa zagotavlja namenska sredstva za podporo posebnim zaposlitvenim ali rehabilitacijskim programom ter drugim ukrepom za izboljšanje zaposlitvenih možnosti invalidov. Vendar v Mednarodni organizaciji dela v primeru, ko je evidentno, da delodajalci mnogo raje plačujejo prispevek, kot pa da bi se odločili za zaposlitev invalida, zakonodajalcem predlagajo revidiranje obstoječega sistema, saj očitno ne dosega namena, ki je prvenstveno zaposlitev invalidov. (ILO 2007, 38)
- kvotni sistem je mogoče enostavno in hitro uveljaviti, saj deluje na principu izračuna doseganja kvote in plačila predpisanega prispevka v primeru njene neizpolnitve.

Tako glede učinkovitosti protidiskriminacijskega pristopa kot kvotnega sistema so mnenja deljena. Kritiki pristopa uresničevanja enakih možnosti v ZDA so prepričani, da se položaj invalidov na trgu dela po sprejetju ADA ni izboljšal, nekateri pa so celo mnenja, da je bil učinek zakona negativen. Podobno je bil kvotni sistem ocenjen kot neučinkovit in posledično ukinjen v Veliki Britaniji in na Nizozemskem. Večina držav pa mu vendarle pripisuje pozitivne učinke (takšne so tudi ocene v Sloveniji), kar pojasnjuje njegovo razširjenost tako v Evropi kot drugod. Podatke o stopnji (ne)zaposlenosti invalidov med državami je z namenom primerjave njihove uspešnosti težko uporabiti, saj sta omenjena pristopa le en od nabora ukrepov politik zaposlovanja, ki jih uporabljajo države, zato je njun učinek težko izmeriti.

Opisana pristopa sta pogosto predstavljena kot nasprotna, vendar menim, da ne predstavljata dveh izključujočih se alternativ, saj sta v številnih državah komplementarna elementa v kontekstu politike zaposlovanja invalidov. Čeprav bi bilo mogoče pričakovati,

da bo sprejem protidiskriminacijske zakonodaje zadosten pristop za uresničitev načela enakih možnosti invalidov na trgu dela, pa dejstva kažejo, da je domet tovrstnih predpisov v realnem življenju omejen, njihovi predvideni cilji pa bodo tudi ob dejavnem sodelovanju pristojnih institucij očitno doseženi šele dolgoročno. Do takrat lahko kvotni sistem predstavlja primeren dodaten korektiv na trgu dela. Možnost tovrstnih posebnih pozitivnih ukrepov dopuščajo ali pa celo priporočajo tudi nekateri nadnacionalni pravni viri, ki so namenjeni preprečevanju diskriminacije in vzpodbujanju enakih možnosti invalidov (npr. Konvencija MOD št. 159; Direktiva 2000/78/ES).

3 ZAPOSLOVANJE INVALIDOV V SLOVENIJI

3.1 Pravni viri in ukrepi na področju zaposlovanja invalidov

Podobno kot v drugih državah tudi slovenska politika zaposlovanja stremi k doseganju čim višje stopnje zaposlenosti, k dvigu zaposljivosti delavcev in konkurenčnosti gospodarstva ter k zmanjševanju izdatkov za socialne transferje. Enako velja za področje zaposlovanja invalidov, kjer zlasti v zadnjih letih prihajajo v ospredje vprašanja oblikovanja učinkovitih ukrepov aktivne politike zaposlovanja, ki naj ima prednost pred pasivnimi ukrepi, s ciljem večjega vključevanja invalidov na trg dela in njihovega produktivnega zaposlovanja, s katerim si bodo v čim večji možni meri sami zagotavljali ustrezen nivo socialne varnosti.

Zavezanost države k spodbujanju vključevanja invalidov v aktivno življenje in delo je razvidna že iz Ustave RS, ki določa, da je invalidom v skladu z zakonom zagotovljeno varstvo in usposabljanje za delo ter da se iz javnih sredstev financira izobraževanje in usposabljanje otrok z motnjami v telesnem ali duševnem razvoju ter drugih huje prizadetih oseb za dejavno življenje v družbi. (Ustava RS, 52. člen)

Poleg splošnih predpisov, ki urejajo področje trga dela oziroma zaposlovanja ter delovnih razmerij v Republiki Sloveniji, so za zaposlovanje invalidov relevantni tudi specialni pravni viri, ki specifično določajo pravice invalidov v zvezi z zaposlovanjem in delom ter pozitivne ukrepe, namenjene izboljšanju zaposlitvenih možnosti in ohranjanju zaposlitve invalidov kot ene izmed najbolj ranljivih skupin na trgu dela.

Glede na obravnavano vsebino predstavlja enega osrednjih predpisov **Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI)**, s katerim so določene pravice invalidov do storitev zaposlitvene rehabilitacije ter obveznosti in vzpodbude, namenjene delodajalcem, ki naj prispevajo k povečanju zaposljivosti in izenačevanju zaposlitvenih možnosti invalidov v primerjavi z drugimi iskalci zaposlitve.

Invalidi lahko pravice, določene z ZZRZI, uveljavljajo pri Zavodu RS za zaposlovanje (ZRSZ) na podlagi statusa invalida, ki ga pridobijo po tem zakonu ali po drugih predpisih (npr. po predpisih, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje). Ugotovitev statusa invalida po ZZRZI lahko uveljavlja posameznik, ki:

- ni pridobil odločbe o ugotovljeni invalidnosti po drugih predpisih,
- je dopolnil starost vsaj 15 let in ne presega starosti, določene za pridobitev starostne pokojnine za najnižjo pokojninsko dobo,
- so pri njem ugotovljene trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni,
- ima težave pri dejavnostih, ki vplivajo na njegovo zaposljivost, in ovire pri vključevanju v delovno okolje na način, kot ga opredeljuje Mednarodna klasifikacija funkcioniranja, invalidnosti in zdravja. (ZZRZI, 10. in 11. člen)

Storitve zaposlitvene rehabilitacije¹³ vključujejo širok nabor aktivnosti, namenjenih povečanju zaposljivosti invalida, med katerimi so zlasti:

- svetovanje, spodbujanje in motiviranje invalidov k aktivni vlogi,
- priprava mnenja o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov,
- pomoč pri sprejemanju lastne invalidnosti in seznanjanje o možnostih vključevanja v usposabljanje in delo,
- pomoč pri izboru ustreznih poklicnih ciljev,
- razvijanje socialnih spretnosti in veščin,
- pomoč pri iskanju ustreznega dela oziroma zaposlitve,
- analiza konkretnega delovnega mesta in delovnega okolja invalida,
- izdelava načrta prilagoditve delovnega mesta in delovnega okolja invalida,

¹³ Zaposlitvena rehabilitacija se izvaja kot javna služba v okviru mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije, ki jim je v ta namen na podlagi javnega natečaja in izpolnjevanja zahtevanih pogojev podeljena koncesija. Lista izvajalcev je objavljena na spletnih straneh MDDSZEM.

- izdelava načrta potrebne opreme in sredstev za delo,
- usposabljanje na konkretnem delovnem mestu oziroma v izbranem poklicu,
- spremljanje in strokovna pomoč pri usposabljanju in izobraževanju,
- spremljanje invalida na delovnem mestu po zaposlitvi,
- sprotno ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa,
- ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov invalidov. (ZZRZI, 15. člen)

Posamezne storitve zaposlitvene rehabilitacije lahko za invalida uveljavlja tudi delodajalec.

Po zaključeni zaposlitveni rehabilitaciji ZRSZ izdela oceno invalidovih zaposlitvenih možnosti, v kateri navede, ali je invalid zaposljiv v običajnem delovnem okolju, v podporni ali zaščitni zaposlitvi, za katera dela je usposobljen in kakšne podporne storitve ali prilagoditve potrebuje na delovnem mestu, ter o tem izda odločbo.

Podporna zaposlitev je zaposlitev v običajnem delovnem okolju s strokovno (svetovanje, usposabljanje, razvoj osebnih metod dela, osebna asistenca na delovnem mestu) in tehnično podporo (prilagoditev delovnega mesta in sredstev za delo), ki je namenjena invalidu, delodajalcu in delovnemu okolju. Stroške podpornih storitev v obsegu do največ 30 ur mesečno krije Javni jamstveni preživitinski in invalidski sklad RS (v nadaljevanju Sklad). Podatki o vrsti, obsegu in načinu izvajanja podpornih storitev se evidentirajo tudi v pogodbi o zaposlitvi, sklenjeni med invalidom in delodajalcem. Kadar produktivnost invalida kljub podpornim storitvam in izvedenim prilagoditvam ne dosega pričakovane, je lahko upravičen do subvencije plače v znesku od 5% do 30% minimalne plače.

Zaščitna zaposlitev pomeni zaposlitev invalida, ki se ne more zaposliti v običajnem delovnem okolju, temveč le na delovnem mestu in v delovnem okolju, ki sta prilagojena njegovim delovnim sposobnostim in potrebam, zato jo zagotavljajo pretežno zaposlitveni centri, zakon pa to možnost omogoča tudi invalidskim podjetjem. Vsebina delovnega mesta v zaščitni zaposlitvi se oblikuje z razdelitvijo običajnega delovnega mesta na več funkcionalno povezanih zaščitnih delovnih mest. Zaščitna zaposlitev je namenjena invalidom, ki tudi ob morebitnih podpornih storitvah in prilagoditvah delovnega mesta, opreme ali sredstev za delo dosegajo le od 30% do 70% pričakovanih delovnih rezultatov. Plača invalidov v zaščitni zaposlitvi je odmerjena v višini minimalne plače, glede na ugotovljeno doseganje pričakovanih delovnih rezultatov pa jo Sklad subvencionira v deležu od 30% do 70%.

Kadar kljub rehabilitaciji, vsebinskim, organizacijskim in tehničnim prilagoditvam delovnega mesta ter podpornim storitvam invalid ne more dosegati delovnih rezultatov v višini vsaj ene tretjine zaposlenega na običajnem delovnem mestu, ZRSZ z odločbo ugotovi, da zaradi invalidnosti ni zaposljiv. Tovrstna odločba posamezniku ne prinaša finančnih nadomestil za invalidnost, ampak možnost sodelovanja v programih socialne vključenosti, ki so namenjeni ohranjanju in razvijanju posameznikovih delovnih in socialnih veščin ter nudenju psihosocialne opore.

Z uveljavitvijo ZZRZI je bil v Sloveniji vzpostavljen kvotni sistem zaposlovanja invalidov, ki se pogosto označuje kot najpomembnejši ukrep na področju spodbujanja zaposlovanja invalidov na odprtem trgu dela. V skladu z veljavnimi določili morajo vsi delodajalci, ki imajo zaposlenih najmanj dvajset delavcev¹⁴ zaposlovati določen odstotek invalidov glede na skupno število vseh delavcev, zaposlenih pri delodajalcu. Višina kvote je določena z Uredbo o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov in odvisna od glavne dejavnosti, v katero se uvršča delodajalec:

Tabela: 3.1. Določen delež kvote glede na glavno dejavnost delodajalca

Kvota	Dejavnost (po SKD)
2%	G) trgovina, vzdrževanje in popravilo motornih vozil, I) gostinstvo, J) informacijske in komunikacijske dejavnosti, K) finančne in zavarovalniške dejavnosti, M) strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti, O) dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti, R) kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti, S) druge dejavnosti.
3%	F) gradbeništvo, H) promet in skladiščenje, L) poslovanje z nepremičninami, P) izobraževanje,
6%	A) kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo, B) rudarstvo, C) predelovalne dejavnosti, D) oskrba z električno energijo, plinom in paro, E) oskrba z vodo; ravnanje z odplakami in odpadki; saniranje okolja, N) druge raznovrstne poslovne dejavnosti in Q) zdravstvo in socialno varstvo

Vir: Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (3. člen)

¹⁴ Izjema so diplomatska in konzularna predstavništva, invalidska podjetja in zaposlitveni centri. (ZZRZI, 62. člen)

Za delodajalce, ki imajo manj kot 50 zaposlenih, se kvota zniža za eno odstotno točko, a ne sme znašati manj kot 2%. (Uredba o določitvi kvote, 4. člen)

Na prvi pogled morda presenetljiva določitev deležev – najvišja kvota za izrazito delovno intenzivne panoge, kjer prevladujejo fizično najtežja delovna mesta, najmanj pa za področja, kjer je več fizično nezahtevnih del – je rezultat pristopa, ki je bil uporabljen v času priprave in noveliranja zakona in pripadajočih podzakonskih aktov, da se kot izhodišče ob določanju višine kvot uporabi dejansko stanje glede na število zaposlenih invalidov v posamezni panogi. K razmisleku o povišanju kvote za področje javne uprave in informacijskih dejavnosti, za katere je določena najnižja kvota, je vlado pozval Komite za ekonomske, socialne in kulturne pravice Ekonomskega in socialnega sveta OZN v svojem poročilu za Slovenijo novembra 2014, kar pa ni bilo deležno opaznega odziva. (Združeni narodi 2014, 5)

V kvoto se všttevajo invalidi, ki so pri delodajalcu zaposleni vsaj polovični delovni čas. Sklad izpolnjevanje kvote ugotavlja mesečno, na podlagi podatkov v evidenci ZZZS, zato je za priznanje izpolnitve kvote obvezno, da delodajalec invalida pravilno prijavi v zavarovanje. Način prijave oziroma izpolnjevanje obrazca za prijavo delavca v zavarovanje (obrazec M1 ali M3, če je delavec postal invalid v času trajanja delovnega razmerja) določa Navodilo za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje, v skladu s katerim delodajalec v obrazcu označi, da gre za delavca invalida oziroma delavca z ugotovljeno najmanj 70% telesno okvaro ter na kateri podlagi je delavec predmetni status pridobil.

Delodajalci, ki svoje kvotne obveznosti ne izpolnijo, so dolžni Skladu plačati mesečni prispevek za zaposlovanje invalidov, ki znaša 70% minimalne plače v RS za vsakega manjkajočega invalida. Na ta način zbrana sredstva so uporabljena za izplačevanje subvencij plače za zaposlene invalide in drugih finančnih spodbud delodajalcev, ki zaposlujejo invalide.

ZZRZI omogoča tudi nadomestno izpolnitev kvote, in sicer s sklenitvijo pogodbe o poslovnem sodelovanju z invalidskim podjetjem ali zaposlitvenim centrom. Zgolj formalna sklenitev pogodbe ne zadošča, ampak mora biti ta dejansko realizirana, to pomeni, da

zavezanec za kvoto pri invalidskem podjetju ali zaposlitvenem centru naroči dobavo izdelkov ali izvedbo storitev, jih prevzame in tudi plača. O realizaciji pogodbe zavezanci mesečno poročajo Skladu, nadomestna izpolnitev kvote za enega manjkajočega invalida pa je priznana, če vrednost stroškov dela v dobavljenih izdelkih oziroma storitvah na mesečni ravni dosega najmanj 15/12 minimalne plače. S tovrstnim poslovnim sodelovanjem zavezanci posredno podpirajo usposabljanje in zaposlovanje ter ohranjanje zaposlitev invalidov v invalidskih podjetjih in zaposlitvenih centrih.

Po podatkih Sklada je bilo v letu 2014 povprečno 1663 delodajalcev, ki niso dosegali predpisane kvote in je niso izpolnili z nadomestno izpolnitvijo. Njihova skupna obveznost plačila prispevka za zaposlovanje invalidov je znašala 21.864.384 EUR. (Javni jamstveni, preživninski in invalidski sklad RS 2015, 27)

ZZRZI določa tudi nekatere ukrepe, namenjene pokrivanju dodatnih stroškov, povezanih z zaposlovanjem invalidov, ter finančne spodbude za zaposlovanje invalidov, ki jih obravnavam v nadaljevanju, skupaj z ukrepi, določenimi v drugih predpisih.

Kadar je za uspešno delo invalida v postopku zaposlitvene ali poklicne rehabilitacije ugotovljena potreba po prilagoditvi delovnega mesta in sredstev za delo, je predvideno **(so)financiranje stroškov izvedbe predpisane prilagoditve**. Za invalide, ki so pridobili pravico do zaposlitvene rehabilitacije na podlagi ZZRZI (brezposelni invalidi oziroma tisti, ki pravice ne morejo uveljavljati po predpisih pokojninskega in invalidskega zavarovanja), stroške prilagoditve na podlagi izdelanega individualnega načrta krije Sklad¹⁵. Stroški so financirani v višini 100% vrednosti prilagoditve, pri čemer se kot upravičen strošek upošteva razlika med vrednostjo opreme, ki je bila nabavljena ali izdelana za invalida na podlagi načrta prilagoditve, in vrednostjo opreme, ki bi jo na enakem delovnem mestu uporabljal delavec, ki ni invalid. Vlogo lahko vloži delodajalec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi z brezposelnim invalidom za najmanj 12 mesecev, ali za že zaposlenega invalida, če ni drugega zavezanca za plačilo stroškov prilagoditve.

Za zaposlene invalide, pri katerih je v času poklicne rehabilitacije ugotovljena potreba po

¹⁵ Sklad v ta namen v letu 2014 ni izplačal sredstev. (Javni jamstveni, preživninski in invalidski sklad RS 2015, 28)

prilagoditvi delovnega mesta ali sredstev za delo, lahko delodajalec uveljavlja pravico do sofinanciranja stroškov prilagoditve pri Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (v nadaljevanju ZPIZ) na podlagi določil ZPIZ-2. Stroški se v tem primeru krijejo v deležu:

- 50% stroškov prilagoditve, vendar največ do višine desetkratnika zneska 60% povprečne mesečne bruto plače v RS,
- 75% stroškov prilagoditve, če je prilagoditev namenjena delovnemu invalidu z ugotovljeno najmanj 80% telesno okvaro, vendar največ do višine petnajstkratnika 60% povprečne mesečne bruto plače v RS,
- 100% stroškov prilagoditve, če ti ne presegajo trikratnika 60% povprečne mesečne bruto plače v RS. (Sklep o merilih in postopku za določanje višine sredstev za kritje stroškov prilagoditve prostorov in delovnih sredstev ter usposabljanja za ohranitev zaposlitve delovnega invalida, 9. člen)

Vendar ZPIZ ne sofinancira stroškov prilagoditve, če ima delodajalec z invalidom, ki mu je namenjena prilagoditev, sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas, ki se izteče v roku enega leta od dneva vloge delodajalca za sofinanciranje. ZPIZ prevzame stroške prilagoditve prostorov in delovnih sredstev, če je to potrebno za zagotovitev pravice do poklicne rehabilitacije delovnega invalida. Izvedensko mnenje o potrebi prilagoditve prostorov in delovnih sredstev poda pristojni izvedenski organ ZPIZ. ZPIZ je v letu 2014 sofinanciral stroške prilagoditev delovnih mest v skupni vrednosti 19.426 EUR. (Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje 2015, 49)

Zaradi ohranitve zaposlitve delovnega invalida ZPIZ delno ali v celoti prevzame **plačilo stroškov usposabljanja** delovnega invalida, katerega izobrazba, usposobljenost in delovne izkušnje ne omogočajo neposredne premestitve na drugo delo, premestitev pa je potrebna zaradi delavčeve invalidnosti ali iz drugih utemeljenih razlogov na strani delodajalca. Mnenje o potrebi po dodatnem usposabljanju delovnega invalida poda pristojni izvedenski organ ZPIZ. Delodajalec lahko uveljavlja plačilo stroškov za izvedbo usposabljanja v trajanju največ dvanajst mesecev, pri čemer se kot upravičeni stroški upoštevajo:

- stroški mentorja, največ do višine 15% mesečne bruto plače mentorja za posamezen mesec usposabljanja,
- stroški dopolnilnega izobraževanja,
- stroški pridobitve nacionalne poklicne kvalifikacije,

- izgubljeni dohodek zaradi uvajanja na konkretnem delovnem mestu, največ do višine 20 % plače delovnega invalida na usposabljanju. (Sklep o merilih in postopku za določanje višine sredstev za kritje stroškov prilagoditve prostorov in delovnih sredstev ter usposabljanja za ohranitev zaposlitve delovnega invalida, 12. člen)

Zavod prevzame plačilo stroškov usposabljanja v višini upravičenih stroškov, vendar za posamezen mesec trajanja usposabljanja največ v višini 30 % povprečne mesečne bruto plače v RS. Kadar je na usposabljanje napoten delavec, s katerim ima delodajalec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas, lahko delodajalec uveljavlja kritje stroškov le v primeru, če je pogodba o zaposlitvi sklenjena za najmanj dvojno dobo trajanja programa usposabljanja, šteto od dneva vložitve zahtevka za kritje stroškov. ZPIZ je za stroške usposabljanja v letu 2014 izplačal 31.881 EUR. (Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje 2015, 49)

Subvencija plače je pravica invalida, ki jo lahko v skladu z določili ZZRZI pridobi zaradi doseganja nižjih delovnih rezultatov, ki so posledica njegove invalidnosti. Subvencija plače se odmeri v znesku od 30% do 70% minimalne plače za delavce v zaščitni zaposlitvi oziroma od 5% do 30% minimalne plače za zaposlene v podporni zaposlitvi glede na ugotovljen primanjkljaj storilnosti invalida. O pravici do subvencije odloča Sklad, odločbo pa vroči invalidu in njegovemu delodajalcu. Subvencija plače invalida je sestavni del plačila za delo po pogodbi o zaposlitvi. Čeprav je subvencija plače individualna pravica invalida, se izplačuje neposredno delodajalcu.¹⁶ V letu 2014 je Sklad za subvencije plače delodajalcem izplačal skupno 6.552.784 EUR. (Javni jamstveni, preživninski in invalidski sklad RS 2014, 28–29)

Podporne storitve, opredeljene v ZZRZI, obsegajo različne oblike pomoči za uspešno integracijo invalida v delovno okolje in doseganje njegove najvišje mogoče delovne uspešnosti. O obliki in obsegu podpornih storitev odloča Sklad, ki v okviru postopka zaposlitvene rehabilitacije izdela individualni načrt podpornih storitev. Podporne storitve so namenjene:

¹⁶ Delodajalec prejme vračilo subvencije plače na podlagi elektronskega zahtevka, ki ga mesečno posreduje Skladu najkasneje v roku 30 dni od dneva izplačila plače invalidu.

- invalidu (kot strokovna podpora z informiranjem, svetovanjem in usposabljanjem, osebna asistenca, spremljanje pri delu, pomoč pri razvoju osebnih metod dela, ocenjevanje delovne uspešnosti),
- delodajalcu ali delovnemu okolju (informiranje in svetovanje). (ZZRZI, 48. člen)

Stroške podpornih storitev v obsegu do 30 ur mesečno za posameznega invalida krije Sklad. Delodajalec, ki ima z invalidom sklenjeno pogodbo o podporni zaposlitvi in izdelan načrt podpornih storitev, lahko na Sklad vloži zahtevek za plačilo stroškov tistih podpornih storitev, ki jih lahko izvaja tudi pri njemu zaposlena oseba kot strokovni delavec v skladu z 9. členom ZZRZI ali druga oseba, če za posamezno storitev ni potrebno specifično znanje s področja zaposlitvene rehabilitacije. Gre torej lahko za kadrovske delavce, vodje ali druge sodelavce invalida, ki mu pri delu pomagajo z vodenjem, spremljanjem ali usposabljanjem oziroma mu nudijo fizično in drugo pomoč na delovnem mestu. Sklad delodajalcu plača strošek podpornih storitev v višini urne postavke bruto osnovne plače delavca – izvajalca storitve, a le za čas, ki ga izvajalec podpornih storitev porabi neposredno za pomoč invalidu. V letu 2014 je Sklad izplačal sredstva za podpirne storitve petim delodajalcem v skupni vrednosti 16.588 EUR, kar kaže na to, da se delodajalci redko odločajo za to možnost. (Javni jamstveni, preživninski in invalidski sklad RS 2015, 28–29)

Za delodajalce, ki zaposlujejo invalide, so z Zakonom o davku od odhodkov pravnih oseb ter Zakonom o dohodnini predvidene **davčne olajšave**, in sicer:

- pravne osebe in delodajalci s statusom samostojnega podjetnika so upravičeni do znižanja davčne osnove v višini 50% plač zaposlenega invalida, v primeru, da zaposlujejo invalidno osebo s 100% telesno okvaro ali gluho osebo ali invalida nad predpisano kvoto, pa v višini 70% plač te osebe, vendar največ v višini davčne osnove. Predmetne olajšave ni mogoče uveljavljati za zaposlenega invalida, katerega invalidnost je posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri istem delodajalcu. (ZDDPO–2, 56. člen; ZDoh–2, 62. člen)
- samozaposleni invalid, ki ne zaposluje delavcev, lahko uveljavlja znižanje davčne osnove v višini 30% povprečne mesečne plače zaposlenih v Sloveniji, zavezanec invalid s 100% telesno okvaro ali zavezanec – gluha oseba pa v višini 60% povprečne mesečne plače zaposlenih v Sloveniji za vsak mesec opravljanja

dejavnosti. (ZDoh–2, 63. člen)

ZZRZI določa posebne finančne spodbude¹⁷ za delodajalce, ki presegajo predpisano kvoto za zaposlovanje invalidov, oziroma za delodajalce, ki niso zavezanci kvotnega sistema, a zaposlujejo invalide:

- **Oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje** za invalida nad kvoto, pod pogojem, da delavčeva invalidnost ni posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri istem delodajalcu. (ZZRZI, 74. člen)
- **Nagrada za preseganje kvote.** Slednja se odmeri v višini 20 odstotkov minimalne plače na mesec za vsakega zaposlenega invalida nad predpisano kvoto, izplačuje pa se največ dvanajst zaporednih mesecev. (ZZRZI, 75. člen)

O priznanju navedenih dveh finančnih spodbud odloča Sklad. Vendar izdana odločba o priznanju pravice do nagrade za preseganje kvote ne zadošča za dejansko izplačilo nagrade, zato ga mora delodajalec uveljavljati z mesečnimi zahtevki, ki jih posreduje prek elektronskega portala Sklada. Oprostitev plačila prispevkov za zaposlene invalide nad kvoto je v letu 2014 uveljavilo 3617 delodajalcev, za nagrade za preseganje kvote pa je Sklad upravičencem izplačal skupno 13.153.548 EUR. (Javni jamstveni, preživninski in invalidski sklad RS 2015, 28–29)

Kot posebna spodbuda je z istim zakonom predvidena tudi podelitev posebnih letnih nagrad za delodajalce, ki na področju zaposlovanja invalidov predstavljajo primer dobre prakse. Prejemnike nagrad izbere Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, ki v ta namen razpiše natečaj.

Na podlagi invalidskega zavarovanja so delavci ob nastanku invalidnosti in izpolnjevanju pogojev, ki jih določa ZPIZ–2, z namenom ohranitve njihove zaposlitve upravičeni do:

- **Poklicne rehabilitacije,** ki je namenjena strokovni, fizični in psihosocialni usposobitvi invalida za drug poklic ali delo, da se lahko ustrezno zaposli in ponovno vključi v delovno okolje tudi po nastanku invalidnosti. Kot poklicna rehabilitacija se lahko upošteva tudi prilagoditev delovnega mesta z ustreznimi

¹⁷ Spodbud ne morejo koristiti delodajalci, ki so neposredni ali posredni proračunski uporabniki. (ZZRZI, 74. in 75. člen)

tehničnimi pripomočki, s pomočjo katerih se usposobi za nadaljevanje dela v istem poklicu oziroma na istem delovnem mestu. Pravico do poklicne rehabilitacije lahko pridobi invalid, pri katerem je bila ugotovljena invalidnost II. kategorije, če še ni dopolnil 55 let starosti in bo po končani poklicni rehabilitaciji opravljal drugo ustrezno delo s polnim delovnim časom oziroma če še ni dopolnil 50 let starosti in bo po končani poklicni rehabilitaciji opravljal drugo ustrezno delo s krajšim delovnim časom od polnega. (ZPIZ–2, 72. člen) Glede na preostalo delovno zmožnost invalida se poklicna rehabilitacija izvede s kratkotrajnim usposabljanjem in izobraževanjem, s praktičnim delom na ustreznem delovnem mestu pri delodajalcu ali v drugih oblikah praktičnega usposabljanja, z izobraževanjem ob delu s soglasjem rehabilitanda, ki se bo na ta način usposabljal za drugo delo s polnim delovnim časom, ali z drugimi oblikami izobraževanja. (ZPIZ–2, 75. člen) Stroške, povezane s poklicno rehabilitacijo krije ZPIZ, ki je v letu 2014 v ta namen porabil 543.191 EUR. (ZPIZ 2015, 49)

- **Premestitve na drugo delovno mesto**, ustrezno delavčevi preostali delovni zmožnosti. Pravico do premestitve pridobi delavec po zaključeni poklicni rehabilitaciji, s katero se je usposobil za drugo delo, delavec, pri katerem je nastala II. kategorija invalidnosti po 55. letu starosti, ali delavec s III. kategorijo invalidnosti, če lahko nadaljuje z delom v svojem poklicu s polnim delovnim časom, a mu funkcionalne omejitve onemogočajo nadaljevanje dela na dosedanjem delovnem mestu. (ZPIZ–2, 81. člen)
- **Dela s skrajšanim delovnim časom od polnega**. Invalid, ki dosedanjega ali drugega ustreznega dela ne more več opravljati s polnim delovnim časom, pridobi pravico do dela s krajšim delovnim časom, najmanj štiri ure dnevno oziroma dvajset ur tedensko. (ZPIZ–2, 82. člen)

Realizacijo pravice do poklicne rehabilitacije, premestitve in dela s krajšim delovnim časom na podlagi odločbe ZPIZ invalidu zagotovi delodajalec.

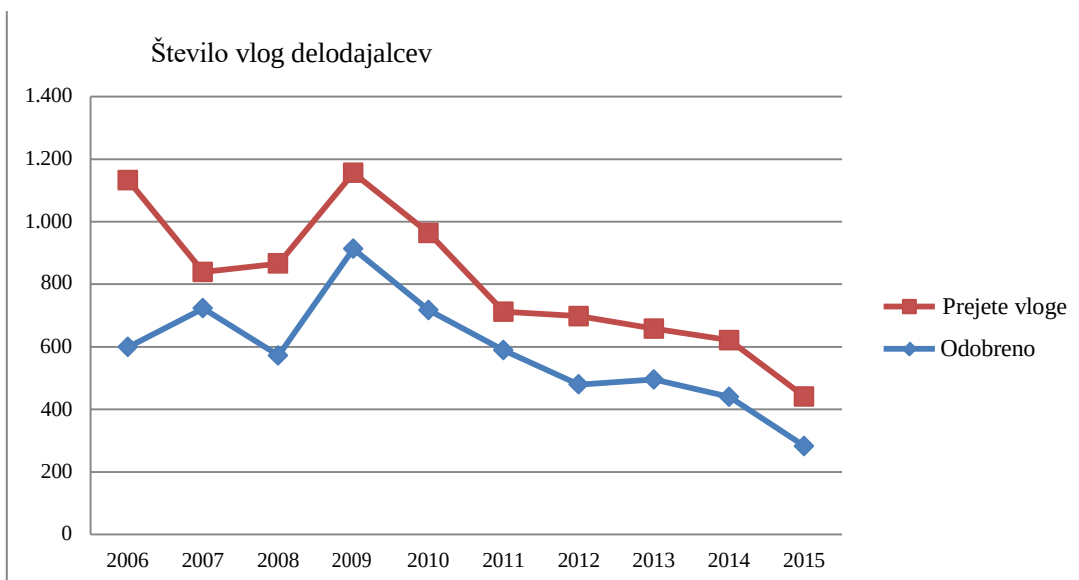
Delavci s statusom invalida sodijo med zaposlene, ki jim ZDR–1 in ZZRZI namenjata posebno zaščito pred prenehanjem delovnega razmerja zaradi invalidnosti ali iz poslovnih razlogov. Skladno z določili ZZRZI (39. in 40. člen) lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi delavcu s statusom invalida iz navedenih razlogov le pod pogojem, da izkaže, da

mu ne more zagotoviti drugega ustreznega dela. Utemeljenost prenehanja delovnega razmerja presoja Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu¹⁸. Mnenje komisije, ki ugotovi, da delodajalec resnično ne more zagotoviti dela delavcu invalidu, je procesna predpostavka za izvedbo postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Pred uveljavitvijo ZZRZI so zaposleni delavci v primeru nastanka invalidnosti uživali absolutno zaščito pred odpovedjo delovnega razmerja, zato so bili delodajalci dolžni ohraniti zaposlitev invalidu tudi v primeru, ko mu niso mogli zagotoviti delovnega mesta, ki bi ustrezalo njegovi preostali delovni zmožnosti. Takšna ureditev je sicer pomenila ohranitev zaposlitve za že zaposlene invalide, a je ustvarjala prikrito brezposelnost in imela predvsem negativne učinke na pripravljenost delodajalcev, da zaposlijo iskalca zaposlitve – invalida.

Gibanje števila vlog, ki so jih delodajalci naslovili na komisijo v obdobju od 2006 do 2015, ter število pozitivnih odločitev komisije, s katerimi je ta delodajalcem odobrila začetek postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalida, je prikazano na sliki 3.1.

Slika 3.1: Število vloženih in odobrenih vlog delodajalcev v obdobju od 2006 do 2015



Vir: MDDSZEM (2016)

¹⁸ Ta zahteva ne velja za delodajalce z manj kot petimi zaposlenimi, razen če to v konkretnem primeru zahteva ZPIZ, ZRSZ, delavec ali delodajalec. (ZPIZ-1, 103. člen)

Kot je razvidno iz slike 3.1, je bilo največ vlog podanih v letu 2006, takoj po uvedbi nove – nižje ravni zaščite zaposlenih invalidov. Porast števila vlog je bil evidenten tudi v letu 2009 kot odraz gospodarske krize, ki je povzročila krčenje delovnih mest v številnih panogah. Odtlej se število vlog iz leta v leto zmanjšuje. Podoben trend velja tudi za število odobrenih vlog.

Med pomembnejšimi določili predpisov izpostavljam tudi prepoved diskriminacije, ki jo vsebujeta tako ZDR–1 kot ZZRZI. Prvi prepoveduje diskriminacijo na podlagi katere koli osebnosti (ZDR–1, 6. člen), drugi pa se osredotoča na prepoved neposredne in posredne diskriminacije pri zaposlovanju invalidov, v času trajanja zaposlitve in v zvezi s prenehanjem zaposlitve (ZZRZI, 5. člen).

Poleg predstavljenih zakonov dodatne ukrepe na področju politike zaposlovanja (invalidov) določajo ali omogočajo še drugi predpisi. Podlago za oblikovanje različnih ukrepov na trgu dela predstavlja Zakon o urejanju trga dela. Njegov sprejem je leta 2011 omogočil, da se tudi invalidi, ki so po Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb pridobili status invalida, ki ni zmožen samostojnega življenja in dela, prijavijo v evidenco brezposelnih oseb pri ZRSZ in koristijo pravico do storitev zaposlitvene rehabilitacije. Menim, da je ta možnost smiselna, saj se lahko ob pomoči sodobne asistivne in informacijske tehnologije ter s pomočjo podpornih storitev v produktivno delo vključijo tudi posamezniki z najtežjimi oblikami gibalne ali senzorne oviranosti.

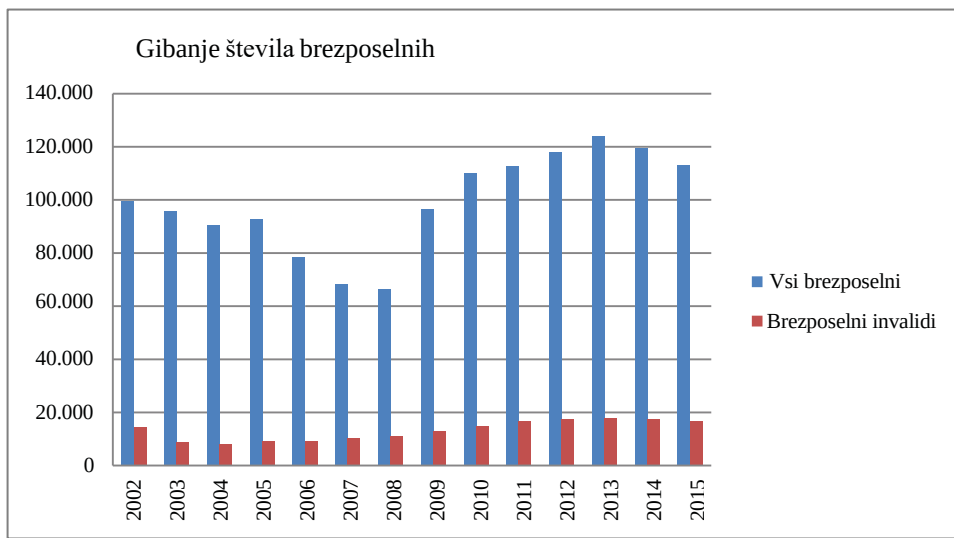
3.2 Položaj in struktura populacije invalidov na trgu dela

Po podatkih Statističnega urada RS in Zavoda RS za zaposlovanje je bilo konec leta 2014 delovno aktivnih (zaposlenih in registriranih brezposelnih) 48.190 invalidov, od tega je bilo zaposlenih invalidov 30.544, kar je predstavljalo 4% vsega delovno aktivnega prebivalstva v Sloveniji. (Statistični urad RS 2014) Glede na ocenjeno populacijo invalidov (okrog 170.000 oseb) to pomeni, da je bilo med vsemi invalidi zaposlenih 28%, kar je bistveno manj, kot to velja za povprečno populacijo, v kateri je delež zaposlenih dosegal 52%. (ZRSZ 2015, 39)

Brezposelni invalidi

Ob koncu leta 2015 je bilo v evidenci registriranih brezposelnih oseb 16.797 invalidov. (ZRSRZ 2016) Gibanje števila brezposelnih invalidov v primerjavi s skupno brezposelnostjo v obdobju od leta 2002 do 2015 je prikazan na sliki 3.2.

Slika 3.2: Primerjava števila vseh brezposelnih z brezposelnimi invalidi¹⁹

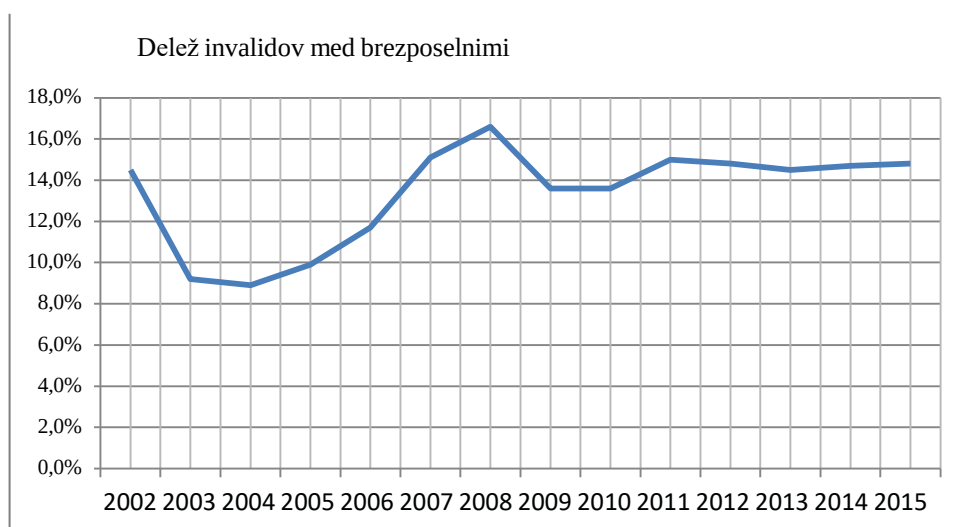


Vir: ZRSZ

Trend naraščanja oziroma upadanja števila brezposelnih je podoben pri obeh primerjanih skupinah, s tem, da je bil trend naraščanja števila brezposelnih kot posledica gospodarske krize v kategoriji invalidov opazen leto prej kot pri ostali populaciji. Razhajanja med primerjanima skupinama so še bolj opazna na podlagi podatkov o deležu brezposelnih invalidov med vsemi brezposelnimi osebami, ki jih upodablja slika 3.3.

¹⁹ Podatki so zbrani iz Letnih poročil ZRSZ in podatkov, posredovanih prek elektronske pošte s strani ZRSZ, ki so navedeni v literaturi.

Slika: 3.3: Delež brezposelnih invalidov med vsemi registriranimi brezposelnimi osebami



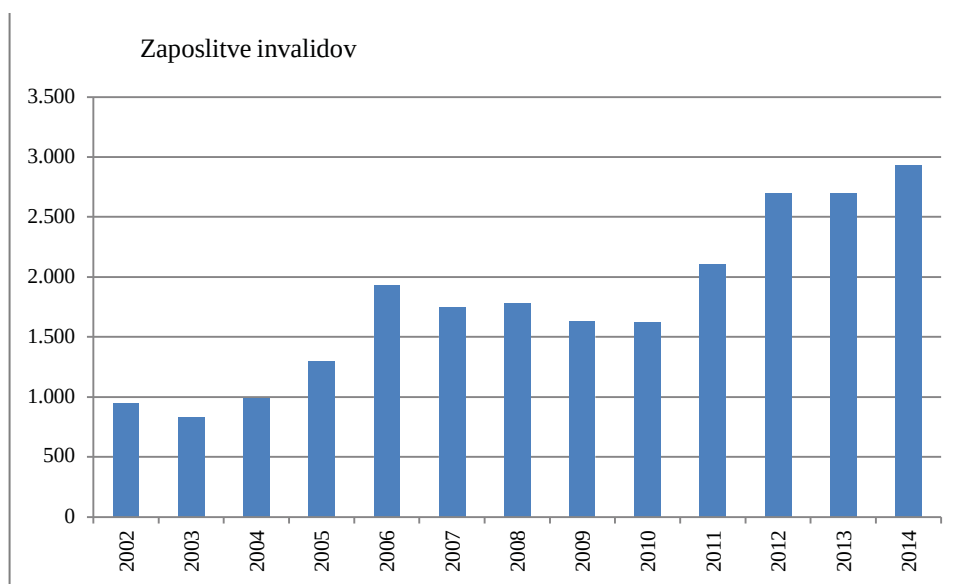
Vir: ZRSZ²⁰

Delež invalidov med brezposelnimi se je po letu 2011 ustalil na ravni med 14% in 15%, pred tem pa so bila zabeležena večja nihanja, ki so bila posledica različnih dejavnikov. Izrazit upad števila brezposelnih invalidov in s tem tudi njihovega deleža v skupnem številu brezposelnih od leta 2002 do 2003 je odraz takratne uveljavitve pokojninske reforme, sprejete z ZPIZ-1, katerega določbe v delu invalidskega zavarovanja so bile uveljavljene 1.1.2003. Ker so se zavarovanci želeli izogniti manj ugodni odmeri pravic po novih pravilih so se v večjem številu odločili za uveljavljanje pravice do invalidske upokojitve in pokojnine po prej veljavni zakonodaji. K izraziti spremembi trenda v letih 2007 do 2010 je prispevala tudi gospodarska kriza, ki je v prvih dveh letih povzročila izgubo delovnih mest, kar je še zlasti prizadelo zaposlene v delovno intenzivnih panogah, kjer je zaposlenih več delovnih invalidov, v obdobju 2009 in 2010 pa so slabe zaposlitvene možnosti marsikoga prepričale k umiku s trga dela.

Kot ocenjujejo na ZRSZ, je kvotni sistem uspešno prispeval k temu, da upad zaposlenosti invalidov v času gospodarskih nihanj ni bil še večji (ZRSZ 2013, 54). Pozitivni učinki se odražajo v naraščanju števila zaposlitev brezposelnih invalidov, ki se vse od uveljavitve kvotnega sistema (razen v obdobju gospodarske krize) povečuje, kot je prikazano na sliki 3.4.

²⁰ Podatki so zbrani iz Letnih poročil ZRSZ in podatkov, posredovanih prek elektronske pošte s strani ZRSZ, ki so navedeni v literaturi.

Slika 3.4: Število zaposlitve invalidov



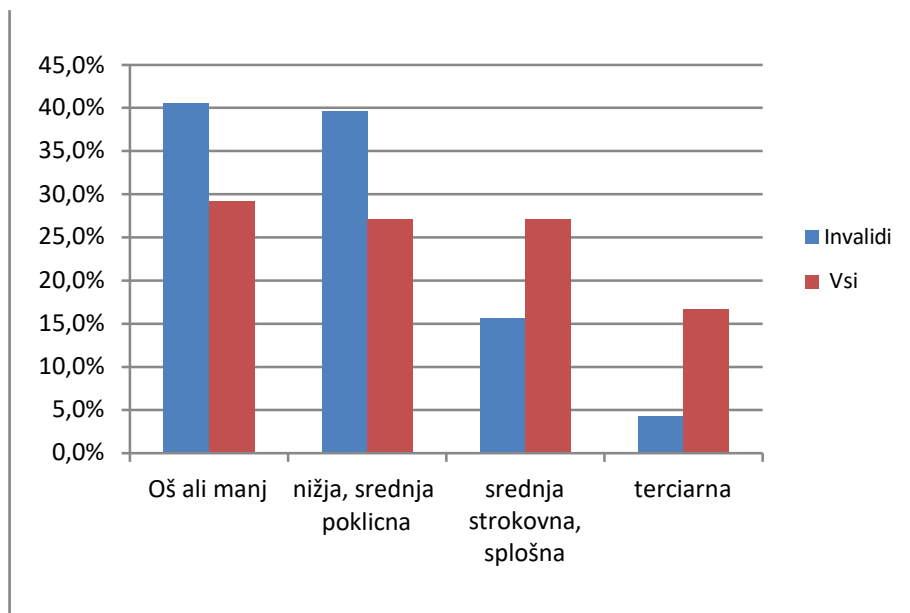
Vir: ZRSZ²¹

Da invalidi ostajajo med najranljivejšimi kategorijami na trgu dela, potrjuje podatek, da se pretežni del brezposelnih invalidov uvršča med dolgotrajno brezposelne, kjer so v letu 2014 predstavljali kar 23,9% delež. (ZRSZ 2015, 16). Zlasti zaskrbljujoča je njihova izobrazbena in starostna struktura, kot izhaja iz podatkov o brezposelnih invalidih ob koncu leta 2015 in ju prikazujeta sliki 3.5 in 3.6.

V skupni populaciji brezposelnih ima 57% oseb doseženo največ četrto stopnjo izobrazbe, a med invalidi še posebej izstopa delež oseb z največ dokončano osnovno šolo (40,5%) in nižjo ali poklicno stopnjo izobrazbe (39,6%). (ZRSZ 2016) Na sodobnem trgu dela, kjer narašča pomen strokovnega znanja, opisana izobrazbena struktura bistveno omejuje zaposlitvene možnosti iskalcev zaposlitve, ob upoštevanju funkcionalnih omejitev, ki jih lahko ima invalid, pa so ob neustrezni izobrazbi izgledi za pridobitev zaposlitve še slabši.

²¹ Ibidem.

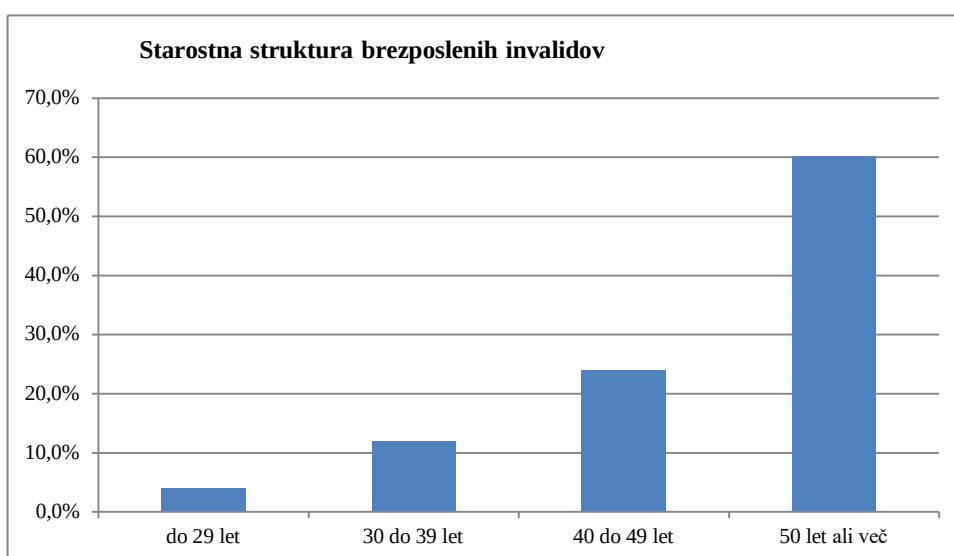
Slika 3.5: Izobrazbena struktura brezposelnih invalidov v primerjavi z drugimi brezposelnimi



Vir: ZRSZ 2016.

Na zaposljivost brezposelnih invalidov v večini primerov negativno vpliva tudi starostna struktura, saj se kar 60% brezposelnih invalidov uvršča v starostno kategorijo 50 let ali več. Delodajalci se redkeje odločajo za zaposlitev starejših delavcev, saj jim pripisujejo nižjo raven usposobljenosti, manjšo pripravljenost za pridobivanje novih znanj in manjšo fleksibilnost. V primeru invalidov pa so takšna stališča še bolj prisotna.

Slika 3.6: Starostna struktura brezposelnih invalidov



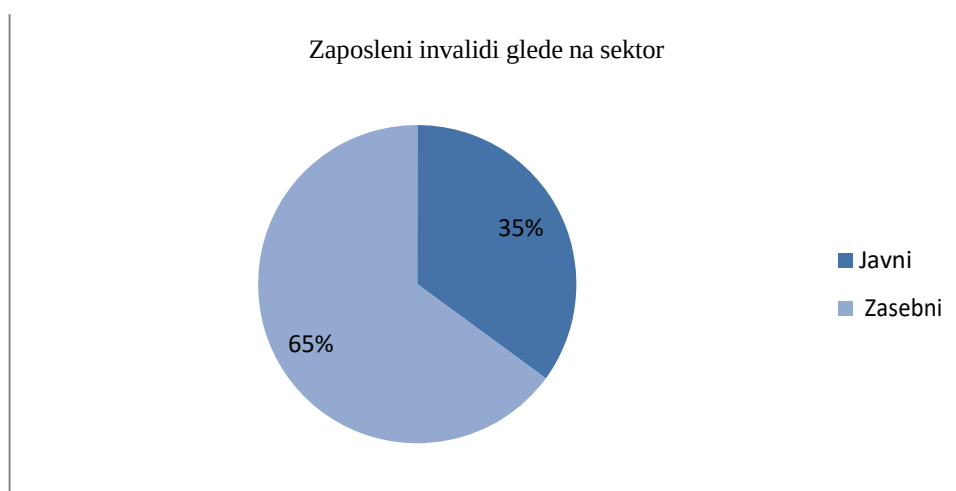
Vir: ZRSZ 2016.

Glede na dejstvo, da se zahtevana pokojninska doba za pridobitev pravice do pokojnine podaljšuje, je skrajni čas, da se tako delodajalci kot delavci oziroma iskalci zaposlitve zavedo, da je v starosti petdeset let pred posameznikom še petnajst pričakovanih produktivnih let, kar pomeni, da je nadgradnja obstoječega znanja delavcev tudi po petdesetem letu vsekakor smiselna. Prav tako v tej starosti ne gre zgolj za obdobje čakanja na upokožitev, ampak so lahko delavci z več desetletnimi izkušnjami maksimalno izurjeni v svojem poklicu in dragoceni mentorji mlajšim sodelavcem.

Zaposleni invalidi

Od skupno 30.544 invalidov, evidentiranih med zaposlenimi po podatkih Statističnega urada RS ob koncu leta 2014, jih je bilo 29.041 zaposlenih pri delodajalcih, 1.503 pa so imeli status samozaposlene osebe. Največ invalidov so zaposlovala podjetja v osrednjeslovenski (29,9 %), savinjski (16,8 %) in podravski statistični regiji (14,5 %). Pretežni del invalidov moškega spola je bilo zaposlenih v predelovalnih dejavnostih (41,6 %), sledile so druge raznovrstne poslovne dejavnosti (8,5 %) in trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil (7,6 %). Največ delavk s statusom invalida je bilo zaposlenih v predelovalni dejavnosti (26,3 %), zdravstvu in socialnem varstvu (21,4 %) ter izobraževanju (10,9 %). (Statistični urad RS 2014) Kot prikazuje slika 3.7, je bilo dve tretjini invalidov zaposlenih pri delodajalcih zasebnega sektorja, tretjina pa v javnem sektorju.

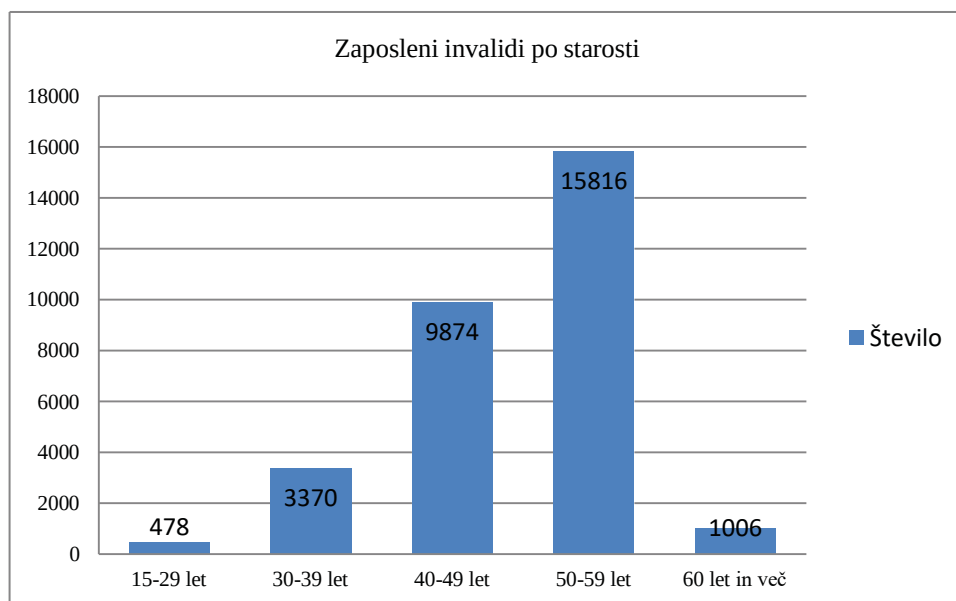
Slika 3.7: Zaposleni invalidi po sektorjih



Vir: Statistični urad RS.

Med zaposlenimi invalidi je imela glavnina srednješolsko izobrazbo (62 %), skoraj četrtina je imela le osnovnošolsko izobrazbo ali nižjo od te (24,5 %), precej manj pa jih je imelo višješolsko ali visokošolsko izobrazbo (13,5 %). Več kot polovica zaposlenih invalidov je starih od 50 do 59 let. (Statistični urad RS 2014) To je skladno z dejstvom, da število invalidov s starostjo narašča, hkrati pa pomeni, da je ta populacija v primeru izgube zaposlitve bistveno bolj izpostavljena tveganju dolgotrajne brezposelnosti. Razvrstitev zaposlenih invalidov glede na starost prikazuje slika 3.8.

Slika 3.8: Zaposleni invalidi glede na starost



Vir: Statistični urad RS.

Ob tem kratkem prikazu položaja invalidov na slovenskem trgu dela ne morem povsem prezreti invalidskih podjetij, ki imajo na področju zaposlovanja invalidov v Sloveniji uspešno zgodovino. Konec leta 2015 je bilo v evidenci invalidskih podjetij vpisanih 144 gospodarskih družb s tem statusom. V njih je bilo zaposlenih skupno 10.707 delavcev, od tega 5.398 invalidov. (Zavod invalidskih podjetij Slovenije 2016, ustno posredovani podatki) Invalidska podjetja so gospodarske družbe, ki svoje izdelke in storitve ponujajo na konkurenčnem trgu dobrin, a hkrati je njihovo posebno poslanstvo usposabljanje in zaposlovanje invalidov na delovnih mestih v podporni zaposlitvi, kjer so jim zagotovljene ustrezne prilagoditve in/ali podporne storitve. V skladu z veljavno slovensko ureditvijo morajo invalidska podjetja zaposlovati med vsemi zaposlenimi v podjetju vsaj 40% delavcev s statusom invalida. Invalidska podjetja imajo v Sloveniji že več kot

štiridesetletno tradicijo in so primer dobre prakse tudi na evropskem nivoju. Usposabljanje in zaposlovanje invalidov na zaščitениh delovnih mestih je temeljno poslanstvo zaposlitvenih centrov, katerih ustanavljanje je omogočil sprejem ZZRZI in so v Sloveniji prisotni od leta 2006 dalje. Pogoje za priznanje statusa, poseben položaj, upravičenost do državnih pomoči (ekonomskih olajšav ali subvencij) in obveznosti invalidskega podjetja ali zaposlitvenega centra določa ZZRZI. Poseben pomen gospodarskih subjektov, v katerih se usposablja in zaposluje vsaj 30% invalidov ter višje stroške poslovanja, ki so s tem povezani, priznava tudi EU, zato je z Uredbo Komisije EU št. 651/2014 o razglasitvi nekaterih vrst pomoči za združljive z notranjim trgom določeno, da ekonomske bonitete, ki jih države članice nudijo tem podjetjem, štejejo kot državna pomoč, ki je skladna z evropskimi pravili o zagotavljanju konkurenčnosti na skupnem evropskem trgu. (Uredba EU št. 651/2014, 33. in 34. člen)

4 TRG DELA IN DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA ZAPOSLOITVENE MOŽNOSTI POSAMEZNIKA

4.1 Mehanizmi delovanja trga dela in njegovi deležniki

Na trgu udeleženci (ponudniki in kupci) izmenjujejo dobrine s ciljem doseganja čim višjega donosa. Do izmenjave (sklenitve posla) pride takrat, ko je cena določene dobrine ustrezna tako za kupca kot za ponudnika, torej pri vrednosti, za katero oba ocenjujeta, da jima prinaša več koristi, kot če do izmenjave ne pride. „Svobodni trg je mehanizem, ki ob konkurenčnem ravnotežju prinaša pareto učinkovite rezultate.“ (Dixon 2014, 48) To pomeni, da je ravnotežje med ponudbo in povpraševanjem doseženo pri tisti vrednosti, ki obema prinaša najvišjo možno korist (t.i. Pareto optimum).

Svobodni trg naj bi kot najučinkovitejši mehanizem določanja vrednosti dobrin spodbujal ponudnike k učinkovitejši uporabi virov, k inovativnosti in povečevanju produktivnosti, s katero si lahko izboljšajo svoj konkurenčni položaj in si tako povečajo možnosti za doseganje višjega donosa pri prodaji svojih proizvodov ali storitev. Našteto prispeva k rasti produktivnosti celotnega gospodarstva in povečuje ekonomsko blaginjo družbe.

Čeprav trg definiramo z različnimi abstraktnimi opredelitvami, ima zelo konkretne posledice v realnosti. Delovanje trga posega v življenja posameznikov ter prek distribucije dobrin, zlasti pa dohodkov in ekonomske blaginje, vpliva na položaj različnih družbenih skupin, saj ima porazdelitev bogastva in drugih virov posledice tudi v razporeditvi moči znotraj in med družbenimi skupinami. (Dixon 2014, 49)

V ekonomski teoriji enaka izhodišča veljajo tudi na trgu dela, kjer je predmet izmenjave delovna sila. Delodajalci kot akterji trga na strani povpraševanja zaposlujejo tiste delavce, ki so najproduktivnejši, delavci pa v zameno za dohodek ponujajo svoje kompetence in čas. Tako kot to velja za trge drugih dobrin, naj bi bil tudi svobodni trg delovne sile pri doseganju menjalnega ravnotežja povpraševanja in ponudbe delovne sile najprimernejši, zato liberalni ekonomisti nasprotujejo ukrepom, s katerimi država posega v odločanje delodajalcev in položaj določenih skupin na trgu dela. Svobodni trg naj bi hkrati samodejno in učinkovito discipliniral neracionalno in neutemeljeno diskriminatorno ravnanje delodajalcev (kot je denimo neizbira produktivnih delavcev zaradi predsodkov) ter s tem ohranjal nediskriminacijsko ravnotežje. (Stein 2003, 119)

Kritiki (neo)liberalnih pristopov nasprotno menijo, da delovna sila ne more biti tržno izenačena z blagom, saj so njeno trženje, izkoriščanje ali (ne)uporaba vedno neločljivo povezani z njenim nosilcem – človekom (Polanyi v Dixon 2014, 58), zato z moralnega in antropološkega stališča „delovna sila“ ne sme biti podvržena trgovanju na nereguliranem trgu, saj ima to lahko katastrofalne družbene posledice, reševanje katerih je nato prepuščeno državi. (Polanyi v Dixon 2014, 44) Poleg tega izkušnje ne potrjujejo samodejnega delovanja tako imenovane „nevidne roke“, ki naj bi na svobodnem trgu korigirala neželena in neutemeljena diskriminatorna ravnanja udeležencev tržne igre.

Globok prepad med predvidenimi obče pozitivnimi učinki mehanizmov svobodnega trga dela v neoklasični ekonomski teoriji in realnostjo, s katero se sooča velik del ponudbene strani delovne sile, je posledica dejstva, da teoretični model svobodnega trga temelji na predpostavkah, ki v dejanskem življenju niso izpolnjene. Temeljno izhodišče delovanja svobodnega trga kot mehanizma doseganja maksimalne oziroma pareto učinkovitosti je namreč popolna konkurenca, za katero morajo biti kumulativno izpolnjeni sledeči pogoji:

- enakost moči udeležencev trga,
- celovitost in simetrija informacij,

- popolnoma racionalno ravnanje deležnikov trga in
- odsotnost zunanjih negativnih posledic oziroma stroškov ali javnih dobrin (tržna vrednost mora vsebovati vse družbene stroške in koristi). (Dixon 2014, 6)

Odstopanja od naštetih predpostavk, kar ekonomisti označujejo kot napake trga (market failures), onemogočajo obstoj popolne konkurence ter s tem ovirajo doseganje optimalne učinkovitosti. Za trg dela je značilno, da imajo delodajalci bistveno večjo pogajalsko moč kot delavci, kar jim omogoča povečevanje ekonomskega donosa na račun zaposlenih. S pozicije moči lahko preprečujejo dvig plač v času gospodarske rasti z namenom doseganja višjega dobička, v obdobjih recesije pa del bremena prenesejo na delavce z nižanjem plač in odpuščanjem.

Prav tako je nerealna predpostavka popolnoma racionalnega odločanja deležnikov na trgu. Racionalno sprejemanje odločitev je omejeno z različnimi preferencami, predsodki, ter podvrženo zunanjim vplivom. Udeleženci na trgu ne razpolagajo z enakimi, celovitimi informacijami in ne poznajo vseh razpoložljivih možnosti. (Stigliz v Dixon 2014, 52) Neenakomerna porazdelitev informacij je eden od razlogov za diskriminatorno ravnanje delodajalcev. Ob pomanjkanju verodostojnih informacij delodajalci svoje odločitve pogosto sprejemajo na podlagi napačnih ocen, predpostavk, stereotipov o produktivnosti določenih kategorij delavcev oziroma predsodkov do določenih družbenih skupin. Posledično delodajalec izmed kandidatov za zaposlitev ne bo izbral pripadnika določene družbene skupine, ki je enako ali celo bolj produktiven kot drugi kandidati, saj bo ob pomanjkanju pravih informacij izhajal iz prepričanja, da ima posameznik neželene lastnosti, ki mu jih neutemeljeno pripisuje na podlagi stereotipov ali predsodkov do družbene skupine, v katero ga uvršča. (Stein 2003, 128) V tem primeru bo delodajalec z izbiro drugega kandidata ravnal ekonomsko manj učinkovito (neracionalno) in seveda tudi diskriminatorno.

Neregulirani trgi običajno pri določanju vrednosti prav tako ne upoštevajo negativnih učinkov oziroma neželene okoljskih ali družbenih posledic, čeprav so te prisotne in nezanemarljive (Dixon 2014, 52) (npr. ustvarjanje revnih zaposlenih, ki so odvisni od socialnih transferjev, negativne družbene posledice).

Ker v praksi praviloma ni izpolnjena niti ena od naštetih osnovnih teoretičnih predpostavk svobodnega trga, njegovi mehanizmi ne zagotavljajo doseganja najvišje stopnje učinkovitosti, zato je regulacija države nujna za doseganje ravnotežja med ponudbo in povpraševanjem. Brez ustreznih zunanjih posegov je lahko distribucija ekonomskih koristi na nereguliranem trgu moralno sporna, ne upošteva neenakosti moči udeležencev na trgu, podreja družbene relacije mehanizmom cene ter dobrine, kot je delovna sila, obravnava kot blago, čeprav po svojem bistvu ne morejo biti izenačene s produkti. (Dixon 2014, 59) Poleg tega ekonomskih učinkov trga ne gre presojati le v mejah trga samega, temveč tudi z vidika posledic (pozitivnih ali negativnih), ki jih ima delovanje trga za državo oziroma družbo, saj je z njima neločljivo povezan, zato mora spremljanje učinkovitosti trga in njegova regulacija upoštevati širše družbene cilje in razmerja v družbi. (Dixon 2014, 44) S posegi na trg dela skušajo države zmanjšati razlike v pogajalski moči, preprečiti arbitrarno (diskriminatorno) odločanje delodajalcev ter s tem prispevati k temu, da bodo dosežene koristi udeležencev trga dela vzajemne. »Trg delovne sile je treba regulirati tako zaradi ekonomskih razlogov (slaba prožnost ponudbe delovne sile, slab pretok informacij, segmentacija poslov in ovire na trgu) kot zaradi socialnih posledic njegovega delovanja (neenak položaj in neenake možnosti različnih kategorij delovne sile, brezposelnost ipd.)« (Svetlik in Trbanc, 2002, 34)

Kljub očitnim anomalijam, ki jih prinaša deregulacija trga dela, in evidentnim negativnim učinkom za delavce, zlasti za ranljive kategorije prebivalstva, in posledično za celotno družbo, podpora neoliberalnim idejam narašča, zato so težnje k zmanjševanju regulacije trga dela v zadnjih letih postale stalnica tudi med oblikovalci gospodarskih politik tako na ravni držav kot tudi na ravni EU in nadnacionalnih organizacij, kot je OECD. »Učinkovitost svobodnega trga je pogosto uporabljen argument politik, ki jih mnogi ljudje občutijo kot nepravilne in takšne, ki ne vzpodbujajo enakosti.« (Schotter 1990, 65).

Ukrepi v smeri deregulacije na trgu dela v sodobnih kapitalističnih družbah so namesto obljubljene večje konkurenčnosti gospodarstva, gospodarske rasti in naraščanja splošne blaginje doprinesli k pospešenemu razslojevanju družbe, vedno večjim razlikam v premoženju med bogatimi in revnimi, k naraščanju deleža revnih, ne le med dolgotrajno brezposelnimi, ampak tudi med zaposlenimi z nizkimi dohodki ali v prekarnih oblikah zaposlitve ter k vedno večji socialni izključenosti ranljivih družbenih skupin, kar povzroča dolgotrajne negativne družbene posledice.

Neenakost moči tržnih akterjev ima neželene učinke zlasti za ranljive kategorije na trgu dela, ki so še posebej izpostavljene diskriminaciji delodajalcev. V kapitalističnem sistemu nikoli ni dosežena polna zaposlenost, saj brezposelnost ni deviacija, ampak ima jasno funkcijo, in sicer ohranjanje plač na nizki ravni. Brezposelni, med katerimi so kot ena od depriviligiranih skupin na trgu dela tudi invalidi, predstavljajo razpoložljivo in cenovno ugodno rezervo delodajalcem za čas, ko je zaradi povečanja produkcije povpraševanje po delovni sili večje. „V obdobjih večjega zaposlovanja, ko je usposobljenih kandidatov na trgu dela manj, bodo delodajalci izbrali tudi invalide, nasprotno pa imajo invalidi v obdobjih, ko ponudba delovne sile presega povpraševanje, med brezposelnimi najmanjše možnosti za zaposlitev. Invalidi so zato še posebej izpostavljeni zaostrenim razmeram na trgu dela.“ (Kruse in Schur v Maroto in Pettinicchio 2015, 15)

Slabši položaj invalidov na področju zaposlovanja skušajo države uravnati z različnimi posegi na trgu delovne sile ter s tem vplivati na zmanjšanje deleža dolgotrajno brezposelnih, revščine in socialne izključenosti, posledično pa na zmanjšanje potreb po pasivnih ukrepih (socialne pomoči). (Thornton in Lunt 1997, 381). Zaradi demografskih trendov (staranje prebivalstva) se evropskemu gospodarskemu prostoru obeta stagnacija in postopno zmanjšanje ponudbe delovne sile, zato narašča pomen ukrepov, ki bi pripomogli k produktivnemu vključevanju brezposelnih in delovno neaktivnih ranljivih skupin na trgu dela. Kljub temu zavedanju pa OECD ugotavlja, da je bilo leta 2010 področje invalidskega varstva v državah članicah še vedno usmerjeno pretežno v pasivne ukrepe, le 5% sredstev so predstavljali izdatki za programe rehabilitacije in zaposlovanja invalidov. (Fuchs 2014, 1)

Regulacija trga delovne sile je lahko neposredna (udeležencem določa obvezujoča pravila ravnanja in sankcije v primeru neupoštevanja postavljenih norm) ali posredna (z različnimi vzpodbudami in neobvezujočimi priporočili usmerja udeležence trga v željeno vedenje, pri čemer ustvarja okoliščine, zaradi katerih je željeno ravnanje v interesu akterjev trga). Na trg dela ne vplivajo le ukrepi neposredne oziroma posredne regulacije, ampak tudi politike na drugih področjih, kot so politika izobraževanja, davčna politika, politika zdravstvenega in socialnega varstva in podobno. Tako ukrepi regulacije trga dela kot ukrepi, ki izhajajo iz politik drugih področij, se med seboj prepletajo, na kompleksnost dogajanj na trgu dela pa dodatno vplivajo tudi okoliščine ožjega in širšega družbeno-ekonomskega okolja. (Svetlik in Trbanc 2002, 34–35) Da bi bili regulativni ukrepi in politike uspešni, morajo njihovi

oblikovalci pri pripravi upoštevati in predvideti hitre spremembe, ki jim je zaradi tehnoloških, ekonomskih in demografskih sprememb podvržen sodobni trg delovne sile.

Čeprav je država najpomembnejši akter regulacije trga dela, ki razpolaga tako z zakonodajno močjo kot z možnostjo nadzora in sankcioniranja kršitev sprejetih predpisov, pa Trbanc opozarja da »pomembno vlogo igrajo tudi združenja delodajalcev in delojemalcev (sindikato), ki so institucionalno vpeta v pogajanja in odločanje o zakonodaji in dogajanju na ekonomskem in socialnem področju.« (Svetlik in Trbanc 2002, 35) Na tem mestu želim opozoriti tudi na vlogo invalidskih organizacij, ki v skladu z Zakonom o invalidskih organizacijah in načelom Evropskega invalidskega foruma „nič o invalidih brez invalidov“, povezane v Nacionalni svet invalidskih organizacij Slovenije (NSIOS) sodelujejo z državnimi institucijami pri pripravi pravnih aktov in strategij na področju zagotavljanja posebnih pravic invalidov z namenom izenačevanja možnosti, preprečevanja diskriminacije in izboljšanja položaja invalidov na različnih področjih družbenega udejstvovanja, s čimer posredno prispevajo tudi k izboljšanju njihovega položaja na trgu dela.

Čeprav je regulacija države na področju zaposlovanja za invalide zelo pomembna, pa njihove zaposlitvene možnosti determinirajo tudi drugi dejavniki, ki izhajajo iz: okoliščin na trgu dela (gospodarske razmere, stanje v ponudbi in povpraševanju), lastnosti invalida – iskalca zaposlitve (delovna zmožnost, usposobljenost) in pričakovanj delodajalcev (usmerjenost v dobiček, ekonomska učinkovitost, organizacijska kultura, predsodki). (Schur in drugi 2005, 5) Z namenom prepoznavanja dejavnikov, ki vplivajo na zaposlitvene možnosti posameznika, so bili v teoriji oblikovani različni koncepti zaposljivosti, ki so podrobneje predstavljeni v točki 4.3.

Ker je dejanski položaj invalidov na trgu dela rezultat interakcije med vsemi akterji, v nadaljevanju skušam osvetliti vprašanje zaposlovanja invalidov tako z vidika delodajalca, države kot z vidika invalida – iskalca zaposlitve.

4.2 Pomen zaposlovanja invalidov z vidika delodajalca, posameznika in države

Teorija delovne habilitacije in rehabilitacije temelji na spoznanju, da je za invalida in družbo v ekonomskem in socialnem smislu bolje, če se usposobi, pridobi delo in ga tudi zadrži. »Toda makroekonomska upravičenost zaposlovanja invalidov še ne pomeni, da se na mikroravni, torej posameznemu podjetniku, zaposlitev invalida ekonomsko izplača, saj bo najrajši zaposloval delavce, ki so ustrezno usposobljeni in produktivni, invalide pa takrat, če mu bo stroške prilagoditve delovnega mesta in dodatnega usposabljanja, s katerim bo ta postal konkurenčen, pokrila država ali kakšen drug vir.« (Drobnič 2002, 436) Do sklenitve delovnega razmerja bo v konkretnem primeru prišlo le v primeru, ko bo to v interesu ne le invalida (in države), ampak tudi delodajalca.

4.2.1 Zaposlovanje invalidov z vidika delodajalca

Delodajalci na trgu dela zaposlujejo tiste delavce, ki so najproduktivnejši. Enako velja tudi v primeru zaposlovanja invalidov, saj je odločilni dejavnik, ki ga delodajalci pri tem upoštevajo, ekonomska profitabilnost, ki jo lahko pridobijo z zaposlitvijo invalida, kar pa je odvisno od njegove storilnosti in kvalifikacij. (Fietz in drugi v Fuchs 2014, 5) Položaj invalidov kot ponudnikov na trgu dela je tako povezan z vprašanjem njihove produktivnosti, pa tudi z vprašanjem stroškov morebitnih vlaganj v prilagoditev delovnega mesta, s katerimi se invalidu omogoči produktivno opravljanje dela. Kadar je (pričakovana) korist delodajalca zaradi naštetih dejavnikov manjša, kot bi jo sicer lahko dosegel z zaposlitvijo neinvalida, se v skladu z načelom racionalnega odločanja ne bo odločil za zaposlitev invalida (Stein 2003, 120)

Delodajalci pri ocenjevanju možnega izplena ekonomskih koristi pogosto izhajajo iz treh predpostavk: da so vsi invalidi v primerjavi z drugimi delavci manj produktivni, da vsi potrebujejo prilagojena delovna mesta ter da je prilagoditev delovnih mest povezana z visokimi stroški. (Stein 2003, 130) V nadaljevanju skušam ponazoriti, da navedena predvidevanja delodajalcev niso vedno utemeljena, predvsem pa, da lahko delodajalec ob pomoči vzpodbud, ki jih predvidevajo ukrepi na področju zaposlovanja invalidov,

morebitni primanjkljaj v produktivnosti ali dodatne stroške, povezane z zaposlitvijo invalida, nevtralizira.

Tako kot je različna delovna učinkovitost delavcev, ki kljub temu, da nimajo zdravstvenih oziroma funkcionalnih omejitev, ne dosegajo vedno najmanj povprečne storilnosti, so razlike v produktivnosti tudi pri zaposlenih invalidih. »Produktivnost posameznika je rezultat njegovih sposobnosti, talentov in odnosa do dela.« (Stein 2003, 131). Stein ob tem opozarja, da je produktivnost posameznika marsikdaj težko izračunati, zlasti zaradi sodelovanja večih oseb v delovnem procesu, timskega dela in podobno. (Stein 2003, 139) Res je, da nekatere oblike telesnih okvar oziroma invalidnosti bistveno omejujejo delovne zmožnosti (v nekaterih primerih dejansko onemogočajo vključitev posameznika v produktivno delo in samostojno življenje), kar pa ne utemeljuje pričakovanja, da so vsi invalidi manj produktivni od povprečja. Ob ustreznem znanju in pridobljenih veščinah za uspešno opravljanje dela ter ob tehničnih ali organizacijskih prilagoditvah, s katerimi se premostijo morebitne ovire, zlasti pa ob visoki stopnji ujemanja delavčevih kompetenc in vsebine delovnega mesta, lahko invalid v primerjavi s povprečnim delavcem dosega primerljive rezultate ali pa je celo uspešnejši.

Druga bojazen delodajalcev o višjih stroških, povezanih z zaposlovanjem invalidov, se nanaša na vprašanje prilagoditve delovnega mesta. Te Stein razvršča v dve skupini (Stein 2003, 88):

- Spremembe fizičnih lastnosti delovnega okolja, kamor sodijo odstranitev arhitekturnih ali komunikacijskih ovir v prostorih delodajalca (npr. namestitve indukcijske zanke, izgradnja klančine) ter predelave obstoječe ali nakup nove prilagojene delovne opreme oziroma sredstev za delo. Stroški v zvezi z njihovo izvedbo (t.i. „hard costs“) so znani ali izmerljiv in običajno enkratni.
- Spremembe v organizaciji oziroma načinu izvajanja dela (npr. izvajanje naloge, ki je posameznik zaradi invalidnosti ne more izvajati, se prerazporedi drugim delavcem, medtem pa je nanj preneseno izvajanje naloge iz okvira drugega delovnega mesta, ki jo je sposoben opravljati; prilagoditve delovnega časa). Stroške tovrstnih prilagoditev (t.i. »soft costs«) je težje finančno ovrednotiti. (Stein 2003, 88)

Ali bo določen delavec potreboval prilagoditev delovnega mesta ter kakšna bo, je odvisno od okoliščin vsakega posameznega primera, tako na strani delavca (vrsta in stopnja invalidnosti), kot na strani delodajalca (dosedanja dostopnost prostorov, fleksibilnost delovnih procesov). „Določen odstotek invalidov potrebuje prilagoditev delovnega mesta, a doslej zbrani empirični podatki ne potrjujejo, da bi bila takšna potreba prevladujoča. Vsekakor pa ni razloga za prepričanje, da vsak invalid potrebuje prilagoditev delovnega mesta.« (Stein 2003, 131)

Razpoložljivi podatki opravljenih raziskav o stroških prilagoditev nakazujejo, da so merljivi stroški pogosto zanemarljivi. (Lee 1996, 242) Študija 500 prilagoditev, ki jih je izvedla družba Sears, Roebuck in Co v obdobju od 1978 do 1997, je potrdila, da je izvedba prilagoditev za podjetje predstavljala minimalen strošek, in sicer je povprečni strošek prilagoditve v letih 1978 do 1992 znašal 120 dolarjev, v letih od 1993 do 1996 pa se je znižal na povprečje 45 dolarjev. Na podlagi pregleda stroškov izvedbe prilagoditev je bilo ugotovljeno, da 72% prilagoditev ni povzročilo nobenih stroškov, v 17% je strošek prilagoditve dosegel 100 dolarjev, 10% prilagoditev je zahtevalo izdatek v višini do 500 dolarjev in le 1% izvedenih prilagoditev delovnega mesta je predstavljalo finančno investicijo v razponu od 500 do 1000 dolarjev. (Blanck v Stein 2003, 103) Podobno Friedman na podlagi raziskave prilagoditev delovnih mest zaključuje, da so ob dobrem ujemanju delavčevih zmožnosti in karakteristik delovnega mesta razmeroma redko potrebne prilagoditve, stroški izvedenih prilagoditev pa so bili nizki oziroma so bile prilagoditve brezplačne in so zahtevale le nekaj iznajdljivosti (Friedman 1993, 3–4, 17) Komentatorji tovrstnih študij opozarjajo, da je rezultate potrebno previdno interpretirati, saj so organizacijske in ekonomske razmere, velikost, dejavnost ter druge pomembne okoliščine v organizacijah različne, zato ugotovitve, izvedene iz posameznih primerov, ne morejo biti reprezentativne. Poleg tega so predstavljeni podatki o stroških prilagoditve delovnih mest pogosto pomanjkljivi, saj se osredotočajo le na materialne stroške fizičnih prilagoditev delovnega okolja ob sami zaposlitvi, ne vključujejo pa morebitnih stroškov spremembe organizacije ali delovnih procesov, kakor tudi ne dodatnih stroškov, ki se pojavijo kasneje oziroma niso enkratne narave. (Stein 2003, 108 – 109)

V zvezi s stroški prilagoditev delovnih mest pa Blanck izpostavlja, da vlaganja v ta namen niso v korist le zaposlenim invalidom, ampak lahko imajo pozitivne ekonomske učinke tudi za delodajalca. Med potencialnimi dolgoročnimi pozitivnimi posledicami omenja

povečanje produktivnosti, višjo stopnjo pripadnosti, boljše prepoznavanje kvalificiranih kandidatov za napredovanje, nižje stroške rehabilitacije po poškodbi, izboljšanje organizacijske kulture in hitrejšo implementacijo novih tehnoloških rešitev, ki so sprva namenjene olajšanju dela zaposlenih invalidov, zaradi koristi, ki jih prepoznajo pri svojih kolegih invalidih, pa jih hitro osvojijo tudi drugi delavci. (Blanck v Stein 2003, 105)

Opisane teoretične predpostavke, ki naj bi bile podlaga za odločanje delodajalca, prikazuje naslednja enačba (povzeto po Stein 2003, 139):

$$EK = PD + DK - (SD + SP + DS)$$

Pri čemer je EK ekonomska korist delodajalca (dosežen dobiček); PD produktivnost delavca, dosežen produkt; DK druge ocenljive koristi za delodajalca, ki jih prinaša zaposlitev konkretnega delavca (npr. davčne olajšave ali subvencija za zaposlitev invalida); SD strošek dela delavca; SP stroški prilagoditve delovnega mesta; DS drugi ocenljivi stroški, povezani z zaposlitvijo delavca.

Predvidena ekonomska korist delodajalca, dosežena z zaposlitvijo oziroma delom posameznega delavca (invalida), je odvisna od produktivnosti konkretnega delavca, stroškov prilagoditve delovnega mesta (če je ta potrebna), plače delavca ter morebitnih drugih stroškov ali koristi, povezanih z njegovo zaposlitvijo. Za delodajalca je zaposlitev invalida ekonomsko utemeljena pod pogojem, da bo s tem dosegel pričakovano ekonomsko korist, kar mu bo uspelo v primeru, da:

- ob zaposlitvi invalida ni stroškov z naslova prilagoditve delovnega mesta oziroma so ti za delodajalca zanemarljivi, delavčeva produktivnost pa dosega pričakovano (je torej enako ali bolj produktiven od povprečnega delavca);
- ob zaposlitvi invalida ni stroškov z naslova prilagoditve delovnega mesta, zaradi njegove manjše produktivnosti pa je zagotovljena subvencija plače, ki pokriva razliko med pričakovano in dejansko produktivnostjo;
- je delodajalcu zagotovljeno vračilo stroškov prilagoditve delovnega mesta invalida, njegova produktivnost na prilagojenem delovnem mestu pa dosega pričakovano;
- je delodajalcu zagotovljeno vračilo stroškov prilagoditve delovnega mesta invalidu in subvencija plače, ki pokriva razliko med pričakovano in dejansko produktivnostjo delavca.

V situacijah, opisanih v zadnjih treh alineah, je sistem finančnih vzpodbud pomemben vzvod za spodbujanje delodajalcev k odločitvi za zaposlitev invalida. V ta namen je v slovenski ureditvi zaposlovanja invalidov za primere, ko je delavčeva produktivnost zaradi funkcionalnih omejitev manjša, predvideno subvencioniranje plače delavca v odstotku glede na ugotovljeno nižjo stopnjo doseganja pričakovanih delovnih rezultatov. Subvencija plače je po določilih ZZRZI sicer individualna pravica invalida, vendar se znesek subvencije izplačuje neposredno izplačevalcu plače, to je delodajalcu.

Glede (so)financiranja stroškov prilagoditve delovnega mesta za invalida, pa je delodajalec upravičen do povračila:

- 100% upravičenih²² stroškov v primeru zaposlitve brezposelnega invalida oziroma
- 50% – 100%²³ upravičenih stroškov v primeru prilagoditve delovnega mesta za že zaposlenega delavca, pri katerem je invalidnost nastala v času trajanja delovnega razmerja.

V prvem primeru sredstva zagotovi Javni jamstveni, preživninski in invalidski sklad RS, v drugem pa Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

Kolikšni so dejanski stroški prilagoditev delovnih mest v slovenskih organizacijah, ni znano. Kot je razvidno iz podatkov objavljenih letnih poročil, Javni jamstveni, preživninski in invalidski sklad RS v letu 2014 ni financiral nobene prilagoditve delovnega mesta, saj je od dveh prejetih vlog eno zavrzel, od druge pa je vložnik odstopil. (Javni jamstveni, preživninski in invalidski sklad RS 2015, 29) Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje pa je desetim delodajalcem v ta namen izplačal skupno 23.463,84 EUR (ZPIZ 2015, 66). Glede na število zaposlenih invalidov so navedene številke majhne in morda bolj kot na dejanske potrebe kažejo na pomanjkljivo informiranost delodajalcev o možnostih povračila stroškov prilagoditev delovnega mesta, na prezapletenost postopka za delodajalce, ki na tem področju nimajo ustreznega strokovnega znanja ali kadrovskih virov za vlaganje in spremljanje zahtevka, ali pa na zelo restriktivno obravnavo vlog, zlasti s strani Javnega jamstvenega, preživninskega in invalidskega sklada RS.

²² Upravičeni stroški predstavljajo razliko med ceno opreme, prilagojene za invalida, ter ceno neprilagojene opreme.

²³ Delež, minimalno in maksimalno izplačilo ter pogoje določa Sklep o merilih in postopku za določanje višine sredstev za kritje stroškov prilagoditve prostorov in delovnih sredstev ter usposabljanja za ohranitev zaposlitve delovnega invalida.

Ob upoštevanju veljavnega sistema po ZZRZI, zaposlitev invalida torej v večini primerov ne bi smela predstavljati občutnega negativnega vpliva na delodajalčevo pričakovano ekonomsko korist, saj bi morale biti neželene ekonomske posledice morebitne manjše produktivnosti in stroškov prilagoditve delovnega mesta ali podpornih storitev nevtralizirane s subvencijo plače in sofinanciranjem navedenih višjih stroškov. Hkrati pa dodatno finančno vzpodbudo predstavljajo tudi druge bonitete, povzete v podpoglavju 3.1.

Čeprav je ob upoštevanju opisanih okoliščin in možnosti, ki jih nudi veljavna nacionalna regulativa na področju zaposlovanja invalidov, odločitev delodajalca, da zaposli invalida, v večini primerov ekonomsko upravičena, pa ostaja vprašanje, ali jo bo delodajalec kot takšno tudi prepoznal. To je odvisno:

- od usposobljenosti delodajalca, da oceni kompetence invalida, oziroma od njegove seznanjenosti s tem, katera institucija mu lahko nudi celovito strokovno pomoč pri oceni posameznikovih delovnih sposobnosti in ugotavljanju potreb po prilagoditvi delovnega mesta,
- od informiranosti delodajalca o razpoložljivih finančnih vzpodbudah, pogojih in postopkih za njihovo uveljavljanje,
- od sodelovanja delodajalca z institucijami, ki mu lahko zagotovijo morebitne dodatne podporne storitve v zvezi z zaposlitvijo invalida;
- od pripravljenosti delodajalca, da pridobi manjkajoče informacije oziroma ustrezna znanja za uspešno vključitev invalida v organizacijo.

Razlogi, ki z vidika delodajalca osmišljajo zaposlitev invalida v konkretnem primeru, pa so lahko tudi povsem neekonomski. Stein kot takšne možne okoliščine našteva: »obstoj delovnega razmerja med delodajalcem in delavcem pred nastankom invalidnosti, zavezanost konkretnega delodajalca k načelom socialne pravičnosti in/ali različnosti, pretekle pozitivne izkušnje z zaposlovanjem invalidov, pripravljenost delodajalcev ali kadrovikov, da dajo priložnost tudi predstavnikom marginalnih skupin, ki si želijo dokazati svoje sposobnosti.« (Stein 2003, 145)

4.2.2 Pomen zaposlitve za posameznika – invalida

Z vidika posameznika je zaposlitev ključnega pomena za oblikovanje lastne identitete, družbenega statusa ter ustvarjanje pogojev za enakopravnejše vključevanje v ekonomsko, družbeno in kulturno okolje. (Fuchs 2014, 1) Poleg dejstva, da je zaposlitev najzanesljivejši način zagotavljanja socialne varnosti posameznika in njegove družine, mu omogoča tudi ohranjanje in nadgradnjo kompetenc, širjenje socialnega omrežja, osebno rast. Družboslovne študije na področju invalidnosti, ki definirajo omrežja socialne podpore invalidov, ugotavljajo, da so vir podpore, ki jo tradicionalno predstavljajo družina in prijatelji, tudi sodelavci (Hagner in drugi v Potts 2005, 22), kar še dodatno potrjuje pozitivne učinke zaposlitve, ki presegajo zgolj njen ekonomski vidik.

Izločenost iz sfere dela ima z vidika invalidov potencirane neželene učinke, saj je njihovo tveganje za socialno izključenost povezano tudi z obstojem ovir pri vključevanju na različna področja posameznikovega in družbenega življenja. Kot ponazoritev Burton in Watt navajata primer uporabnika invalidskega vozička, ki v dohodkovnem smislu sicer ne sodi med revne, a mu je zaradi ovir v okolju onemogočeno polno sodelovanje v različnih običajnih aktivnostih, zato je prikrajšan za enakovredno vključevanje v družbeno, ekonomsko in politično življenje skupnosti. (Burton in Watt 2007, 110) Pomanjkanje materialnih dobrin je sicer pogosto lahko razlog socialne izključenosti, vendar je glavni vidik slednje neustrezna družbena participacija, pomanjkanje družbene vključenosti in moči. (Room v Burton in Watt 2007, 110)

Johnson socialno izključenost definira kot „proces, v katerem posamezniki ali gospodinjstva doživljajo resno deprivacijo pri različnih pomembnih virih (običajno večih hkrati) in/ali na področju socialnih vezi s širšo skupnostjo oziroma družbo. Gre za slabo vpetost v družbeno življenje, v priložnosti in možnosti, ki so sicer v družbi splošno na voljo. " (Johnson v Trbanc 2003, 5) Berghman pojem socialne izključenosti opisuje kot proces, katerega rezultat je revščina, hkrati pa je revščina tudi lahko povod socialne izključenosti. (Berghman v Burton in Watt 2007, 110) Definicije in opredelitve razlogov socialne izključenosti so se od začetnih pristopov, ki so temeljili na vertikalnih modelih stratifikacije družbenih razredov, preusmerile k horizontalnemu vidiku razločevanja med vključenimi in zunanjimi družbenimi skupinami. (Andersen v Burton in Watt 2007, 110)

Socialna izključenost bistveno zmanjšuje možnosti za zaposlitev, zato so „invalidi zaradi svojega zapostavljenega položaja v družbi bolj izpostavljeni tveganju revščine." (Lister v Burton in Watt 2007, 108) Kar posledično pomeni večjo verjetnost revščine tudi za njihove družinske člane.

Brezposelnost, zlasti dolgotrajna, prispeva k upadu usposobljenosti, motivacije in delovnih navad ter ima negativne učinke na zdravje posameznika. Zaradi prepričanja, da možnosti za zaposlitev ni oziroma so povezane le z nizko plačanimi delovnimi mesti, posamezniki ne vidijo smisla v nadgrajevanju svojih kompetenc, kar jim dolgoročno še dodatno zmanjšuje zaposlitvene možnosti. V primeru invalidov lahko našteje posledice prispevajo k trajni ujetosti v sisteme socialnih transferjev in k odločitvi za izstop s trga dela.

4.2.3 Zaposlovanje invalidov z vidika države

Glede na dejstvo, da invalidi v starostnem segmentu delovno aktivnega prebivalstva predstavljajo prek 10% prebivalstva, je njihovo uspešno vključevanje na trg dela z vidika države zagotovo pomembno. Izključenost iz trga dela oziroma manjše zaposlitvene možnosti v primerjavi z ostalo populacijo imajo neželene posledice tako na ekonomskem kot socialnem področju. Po ocenah Mednarodne organizacije dela naj bi negativne posledice izključevanja invalidov s trga dela na ravni držav znašale med 3% in 7% BDP. (ILO 2009, 2) Glede na ugotovitve Evropske investicijske banke o makroekonomskih vplivih manjšega deleža zaposlenosti in nižje stopnje usposobljenosti invalidov je ocenjeno, da je izguba BDP članic EU leta 2008 znašala 40,3 milijarde evrov. (Evropska komisija 2010, 17)

Negativne ekonomske posledice z vidika države izhajajo iz:

- manjše produktivnosti zaposlenih invalidov, ki je posledica razlike med njihovimi potencialnimi sposobnostmi in nižjo dejansko produktivnostjo, katere vzrok so ovire pri dostopu do programov izobraževanja in usposabljanja, javnega transporta in druge ovire v fizičnem in družbenem okolju,
- izgube produktivnosti invalidov zaradi bistveno višjega deleža invalidov med delovno neaktivnimi,

- izgube produktivnosti zaradi višje stopnje nezaposlenosti invalidov v primerjavi z ostalo populacijo na trgu dela,
- večje odvisnosti invalidov od pasivnih ukrepov socialne politike, kar se odraža v višjih proračunskih izdatkih za namene socialnih transferjev in manjših davčnih prihodkih zaradi neizkoriščenega produktivnega potenciala invalidov.

Drobnič posebej izpostavlja neželene posledice brezposelnosti:

Dolgotrajna brezposelnost je ena od najbolj trdovratnih težav našega trga dela, še posebej zato, ker dopušča, da ljudje postanejo neaktivni in nezainteresirani za delo, kar je slabo tako za posameznika in njegovo psihofizično počutje in motivacijo (dokazano je, da je treba človeka, ki ostane brez zaposlitve, najkasneje v devetih mesecih ponovno aktivirati) kot tudi za državo, ki izgubi potencialne kadre in sredstva. Kasnejša vrnitev na trg dela je težja, napornejša in za državo tudi dražja. (Drobnič 2009, 157)

Navedeno zagotovo velja tudi za področje zaposlovanja invalidov, še posebej ob upoštevanju pomena ohranjanja njihovih delovnih zmožnosti. Vendar edini cilj politike zaposlovanja invalidov ne sme biti kakršnakoli zaposlitev, temveč oblikovanje takšnih okoliščin, v katerih bodo imeli invalidi dejansko možnost, da se zaposlijo na delovnem mestu, na katerem lahko dosežejo najvišjo produktivnost, najvišjo dodano vrednost glede na svoje kompetence ter da v svoji karieri skladno s svojimi zmožnostmi tudi napredujejo. Le v takšnih okoliščinah bodo pozitivni rezultati maksimirani tako za posameznika kot za državo.

Funkcionalne omejitve, ki jih povzročajo okvare ali bolezni, glede na njihovo vrsto in stopnjo različno vplivajo na delovne zmožnosti posameznika, a so hkrati pomemben razlog manjše produktivnosti tudi ovire v fizičnem in družbenem okolju, zato je ekonomsko smiselno investirati v okolje, ki podpira vključevanje invalidov. (ILO 2009, 51) Naraščanje zavedanja, da ima izključevanje invalidov negativne ekonomske posledice, je zlasti v času finančno gospodarske krize in varčevalnih ukrepov vzpodbudilo države k iskanju novih zaposlovalnih politik in ukrepov, s katerimi bi povečali uspešno vključevanje invalidov na trg dela in jim omogočili, da s svojo produktivnostjo prispevajo k dodani vrednosti delodajalca in gospodarstva, predvsem pa, da si sami zagotovijo socialno varnost zase in za svojo družino.

Zaradi opisanih razlogov je z vidika države smiselno vključevanje invalidov v ustrezne oblike dela oziroma zaposlitve tudi v tistih primerih, ko zaposlitev na konkurenčnem trgu pod običajnimi pogoji ni mogoča. Po ekonomskih merilih je zaposlitev invalida v posebnih, prilagojenih oblikah zaposlitve (podporna ali zaščitna zaposlitev) smiselna, če so stroški podpore v tovrstni zaposlitvi ob upoštevanju delavčeve dosežene produktivnosti nižji od stroškov pasivnih ukrepov socialne pomoči. Pomembno vlogo na tem področju imajo v Sloveniji zlasti invalidska podjetja in zaposlitveni centri.

Uspešno sodelovanje invalidov na trgu dela pa ni le vprašanje doseganja makroekonomskih ciljev, ampak je tudi vprašanje temeljnih človekovih pravic, katerih enakopravno uresničevanje naj bi država zagotovila vsem svojim državljanom. V tej luči je vzpostavljane enakih možnosti sodelovanja invalidov v vseh sferah individualnega in družbenega življenja, tudi na področju dela, razvijanja najvišjih potencialov posameznika in ustvarjanja pogojev za doseganje lastne socialne varnosti, odgovornost države, ki izhaja iz ustavnih določil in zavez, ki jih je sprejela v okviru EU ali z ratifikacijo mednarodnih konvencij s področja človekovih pravic (invalidov). Zato je pomembno, da država zagotavlja programe socialne vključenosti tudi za tiste invalide, ki se ne morejo zaposliti niti v zaščitni zaposlitvi. Ob tem namreč ne gre spregledati tudi drugih pozitivnih učinkov, ki presegajo okvire ekonomskih izračunov konkretne zaposlitve in se odražajo na širšem nivoju vsevključujoče družbe.

4.3 Koncept zaposljivosti in njegova vloga

Pojem „zaposljivost“ ni enotno definiran, kar je posledica različnih pristopov pri prepoznavanju dejavnikov, ki določajo zaposlitvene (z)možnosti posameznika. Vsebinske opredelitve tako variirajo od pojmovanja zaposljivosti kot lastnosti osebe (spodobnost biti zaposlen) do poudarjanja soodvisnosti posameznikovih lastnosti in drugih okoliščin v njegovem okolju oziroma na trgu dela.

Lindsay pojem zaposljivosti definira kot »zmožnost posameznika, da pridobi zaposlitev, jo ohrani ter v času zaposlitve napreduje v smislu osebnega in/ali kariernega razvoja. Ta zmožnost posameznika je odvisna od številnih medsebojno povezanih individualnih

lastnosti, osebnih okoliščin in zunanjih dejavnikov.“ (Lindsay 2009, 18) Med slednje uvršča družbeno, institucionalno in ekonomsko okolje. (Lindsay 2009, 95)

Koncept zaposljivosti postavlja analitični okvir za prepoznavanje različnih činiteljev, ki sooblikujejo položaj posameznika na trgu dela.

4.3.1 Razvoj koncepta zaposljivosti

Prve teoretične opredelitve zaposljivosti so bile oblikovane v začetku 20. stoletja. Sprva so izhajale iz ozkega pojmovanja zaposljivosti kot lastnosti oziroma sposobnosti osebe, da je zaposlena, kasnejše opredelitve pa so več pozornosti namenile določanju širših dejavnikov, ki vplivajo na možnost posameznika, da pridobi in obdrži zaposlitev.

Gazier (Gazier v McQuaid in Lindsay 2005, 201) razvoj koncepta zaposljivosti strne v tri glavna obdobja, in sicer:

- 1. obdobje (pred letom 1960): Prve teorije s področja zaposljivosti, ki so bile oblikovane v začetku 20. stoletja v Veliki Britaniji in ZDA, so se osredotočale na dva nasprotna pola – »zaposljiv« (employable) in »nezaposljiv« (unemployable). Pri tem so bili kot »zaposljivi« kategorizirani tisti, ki so bili zmožni in so se tudi želeli zaposliti, na drugem polu pa so bili kot »nezaposljivi« vsi, ki bodisi niso zmogli zaposlitve bodisi se niso želeli zaposliti. Opisani pristop (t.i. dichotomic employability) je služil predvsem ugotavljanju upravičenosti do socialnih transferjev, manj pa oblikovanju zaposlovalnih politik.
- 2. obdobje (med letom 1960 in 1980): V tem obdobju so obstajali trije različni pristopi. V Veliki Britaniji, ZDA in Nemčiji so se pojavile koncepcije, ki so se posvečale razkoraku med zahtevanimi kompetencami za zaposlitev in obstoječimi kompetencami socialno, fizično ali intelektualno prikrajšanih ljudi (t.i. socio–medical employability), oziroma na razkorak med obstoječimi lastnostmi delavca in zahtevami delovnih mest na trgu dela (t.i. manpower policy employability). V francoski sociološki literaturi pa so bile v šestdesetih letih 20. stoletja predmet proučevanja teoretikov značilnosti ponudbe na trgu dela in dostopnost zaposlitve na lokalnem ali nacionalnem trgu dela (t.i. flow employability).

- V 3. obdobju (po letu 1980) so bili oblikovani koncepti, ki so proučevali merljive rezultate (npr. trajanje zaposlitve, doseženo plačilo), ki jih posamezniku, vključenemu v zaposlitvene programe, prinašajo različni ukrepi na trgu dela (t.i. labour market performance employability), ali poudarjali pomen razvijanja novih uporabnih veščin, ki omogočajo fleksibilno prehajanje med različnimi delovnimi mesti, ter opozarjali na vlogo posameznika pri njegovem lastnem kariernem razvoju (t.i. initiative employability). V tem obdobju se proučevanje dejavnikov zaposljivosti s posameznika razširi tudi na druge dejavnike na trgu dela. Poleg lastnosti in iniciative posameznika so njegove zaposlitvene možnosti odvisne tudi od karakteristik drugih ponudnikov na trgu dela, od priložnosti, ki jih dobi, pa tudi od institucij in pravil, ki vplivajo na trg dela (t.i. interactive employability).

Slabost starejših pristopov je predvsem v njihovi statičnosti in pretirani enostranskosti (usmerjeni so izključno v »ponudbeno krivuljo« na trgu dela). Serrano Pascual takšno ozko razumevanje koncepta zaposljivosti označuje kot tradicionalno reakcionarno pojmovanje nezaposlenosti, ki za razloge krivi brezposelnega posameznika in njegove pomanjkljivosti ter pri tem zanemarja pomanjkanje priložnosti na trgu dela. (Serrano Pascual v McQuaid in Lindsay 2005, 204) Podobno Millar, Peck in Theodore opozarjajo na dejstvo, da pristopi, ki tako iskanje vzrokov kot oblikovanje rešitev zaposlovalne politike usmerjajo zgolj v ponudbeno stran trga dela, niso zadostni za učinkovito obvladovanje nezaposlenosti, socialne izključenosti in ekonomske neenakosti, še posebej v primeru ranljivih kategorij na trgu dela. (Millar v McQuaid in Lindsay 2005, 204; Peck in Theodore v Lindsay 2009, 92) Usmerjenost zgolj na stran ponudbe na trgu dela „pomeni izvotlitev koncepta zaposljivosti“ (Lindsay 2009, 15), saj pri obravnavi brezposelnosti in prikrajšanih kategorij pozablja na druge akterje, okoliščine in dejavnike na trgu dela, ki vplivajo na zaposlitvene možnosti posameznika, ne upošteva kompleksnosti ovir pri zaposlovanju, s katerimi se soočajo dolgotrajno brezposelni in druge ranljive kategorije iskalcev zaposlitve, ter preveč poenostavlja položaj iskalcev zaposlitve, ki imajo več različnih ali težje prikrajšanosti. (McQuaid in Lindsay 2005, 202; Lindsay 2009, 15–16)

Spoznanje, da je zaposljivost posameznika rezultat dinamične interakcije med osebnimi in zunanjimi dejavniki, je analitike vzpodbudila k njihovemu prepoznavanju. Tako Evans elemente zaposljivosti deli na tiste, ki definirajo ponudbeno stran (ponudbene oziroma zaposlitvene komponente) in tiste, ki sodijo na stran povpraševanja na trgu dela (zunanj

dejavniki). (Evans v Lindsay 2009, 98 –99) Med dejavnike ponudbene strani na trgu dela uvršča:

- obseg posameznikovih uporabnih veščin, znanj in usposobljenosti,
- nivo motivacije posameznika, da išče delo,
- mobilnost posameznika pri iskanju dela,
- dostop do informacij in podpornih socialnih omrežij,
- obstoj, obseg in narava osebnih okoliščin, ki za posameznika pomenijo oviro pri iskanju zaposlitve.

Kot zunanje faktorje pa navaja:

- odnos delodajalca do brezposelne osebe,
- ponudba in kakovost izobraževanja in usposabljanja,
- dostopnost do podpornih storitev za iskalce zaposlitve, ki sodijo v ranljivo skupino,
- obstoj davčnih vzpodbud, ki preprečujejo ujetost v sistem socialnih pomoči,
- kot najpomembnejše pa izpostavlja obstoj primernih delovnih mest v lokalnem gospodarstvu.

Podobno sta Hillage in Pollard (v McQuaid in Lindsay 2005, 207) skušala oblikovati okvir, ki naj prikaže interakcijo različnih dejavnikov, pri čemer sta posamezne strnila v štiri skupine:

- Zaposlitvene prednosti: vključujejo osnovne usposobljenosti (osnovna znanja in veščine, bistvene osebne lastnosti kot npr. zanesljivost pri delu), vmesne veščine (splošna znanja in specifične veščine, vezane na delovno mesto) in usposobljenosti višje ravni (veščine, ki prispevajo k uspešnosti, učinkovitosti organizacije (npr. sposobnost timskega dela);
- Predstavitev: sposobnost kandidata, da potencialnemu delodajalcu že v izhodišču primerno in uspešno predstavi svoje kompetence, s čimer si zagotovi boljše možnosti za zasedbo delovnega mesta;
- Poznavanje trga dela: obsega različne sposobnosti posameznika, s katerimi ta pravilno oceni svoj položaj na trgu dela in spozna potencialne priložnosti za zaposlitev (npr. zavedanje lastnih sposobnosti, prednosti in omejitev, sposobnost odločanja, prepoznavanje priložnosti na trgu dela, veščine iskanja zaposlitve);

- Kontekstualni dejavniki: posameznikov dejanski položaj na trgu dela ni odvisen le od njegovih kompetenc ali od tega, kako je sposoben svoj položaj oceniti, temveč tudi od zunanjih, to je družbeno–ekonomskih okoliščin. Njegove možnosti za zaposlitev so odvisne od razmerja med osebnimi lastnostmi in zunanjimi dejavniki. Pogoji, s katerimi se srečuje na trgu dela, kot na primer povpraševanje delodajalcev v lokalnem okolju in njihovi predsodki, vplivajo na to, koliko primernih priložnosti bo posameznik imel na voljo, medtem ko bodo njegove osebne lastnosti prispevale k temu, v kolikšni meri bo te priložnosti prepoznal in jih tudi izkoristil.

Potts dejavnike zaposljivosti na strani delavca razvršča v tri skupine (Potts 2005, 20–21):

- Človeški kapital obsega stopnjo in vrsto izobrazbe, izkušnje, specifične veščine, talente, intelektualne in fizične sposobnosti posameznika. Ukrepi za izboljšanje zaposljivosti v tem segmentu so namenjeni povečanju usposobljenosti (npr. poklicna rehabilitacija, usposabljanje na delovnem mestu) in preseganju funkcionalnih omejitev (npr. prilagoditve delovnega okolja, uporaba medicinsko tehničnih pripomočkov in drugih podpornih tehnologij).
- Kulturni kapital se nanaša na poznavanje kulture in subkulture določenega okolja, na komunikacijske sposobnosti, vključno z uspešno predstavitvijo delodajalcu (na primer izdelava življenjepisa, razgovor za delo), na upoštevanje bontona, pravil oblačenja in drugih elementov osebne urejenosti, ki praviloma niso neposredno povezane z vsebino konkretnega delovnega mesta, a pozitivno vplivajo na verjetnost zaposlitve, saj na njihovi podlagi delodajalec oceni, ali se bo delavec uspešno vključil v organizacijo. Kulturni kapital, zlasti poznavanje kulture in subkulture določene družbe, je podlaga socialne vključenosti ali izključenosti posameznika. (Bourdieu v Potts 2005, 21) Izboljšanju kulturnega kapitala so namenjeni različne delavnice pisanja vlog za zaposlitev in priprav na razgovor z delodajalcem ter tečaji komunikacijskih veščin in poslovnega bontona.
- Socialni kapital predstavlja socialno omrežje posameznika. Interakcije med člani omrežja tvorijo običajen kanal pretoka informacij o zaposlitvenih priložnostih in primernih kandidatih za zasedbo prostega delovnega mesta ter na ta način lahko pripomorejo k boljši zaposljivosti posameznika. Kljub temu, da gre za pomembno

komponento v fazi iskanja zaposlitve, pa v programih, namenjenih zaposlovanju invalidov, ni deležna posebne pozornosti.

McQuaid in Lidsay sta v svojem holističnem modelu (holistic framework of employability) podrobno razdelala različne dejavnike in okoliščine tako na strani posameznika kot na strani njegovega družbeno-ekonomskega okolja. Ob tem poudarjata, da so med sabo neločljivo povezani in da je dejanski rezultat odvisen od njihove interakcije. Razvrstila sta jih v tri sklope:

- Individualni dejavniki (individual factors), kamor sodijo osnovne osebne kompetence, izobrazba, pridobljene kvalifikacije, veščine in izkušnje ter osebne lastnosti. Zlasti pomembne so tiste kompetence, ki jih delodajalci prepoznavajo kot bistvene za zasedbo konkretnega delovnega mesta;
- Osebne okoliščine (personal circumstances), ki se nanašajo na socialno ekonomske razmere posameznika, zdravstveno stanje in počutje, družinske okoliščine, ki lahko pomenijo oviro pri vključevanju v zaposlitev (npr. skrb za družinske člane), razpoložljiv socialni kapital (podporno okolje, socialna omrežja);
- Zunanji dejavniki (external factors), ki vključujejo dejavnike na trgu dela, kot so lokacija in obseg povpraševanja po delovni sili, razpoložljiva delovna mesta, pristopi delodajalcev k iskanju kandidatov za zaposlitev, razpoložljivost in dostopnost programov aktivne politike zaposlovanja, sistem socialnih prejemkov ter dostopnost javnih storitev, ki lahko vplivajo na možnost uspešnega sodelovanja posameznika na trgu dela (npr. javni prevoz, javni vrtci). (McQuaid in Lidsay 2005, 209–215)

Nasprotno Creighton meni, da pretirana in preveč podrobna razčlenitev vseh mogočih dejavnikov, ki lahko vplivajo na posameznikove zaposlitvene možnosti, bolj kot k iskanju ustreznih rešitev prispeva k nejasnosti pojma zaposljivosti. (Creighton 2007, 157)

4.3.2 Vloga koncepta zaposljivosti

Čeprav se je koncept zaposljivosti pojavil že v začetku 20. stoletja, dolgo ni bil deležen posebne pozornosti v akademski literaturi ali pri snovanju politik. „V devetdesetih letih prejšnjega stoletja pa je vzniknil kot eden od stebrov politik na področju sociale in trga dela, kjer je postal ključni element v Evropski strategiji zaposlovanja oziroma jedro strategij za ekonomsko rast v dokumentih nadnacionalnih organizacij OECD in OZN“. (Lindsay 2009, 13)

Razlogi za to, da je zaposljivost postala osrednja tema razprav in strategij, so bili ekonomski. Svetovno gospodarstvo je v zadnjih desetletjih doživelo številne obsežne spremembe, ki so se odrazile tudi na trgu dela. Premik od tradicionalne industrijske proizvodnje k različnim storitvenim dejavnostim, tehnološki razvoj in spremembe potrošniških navad so preoblikovali ne le podjetja temveč celotne panoge. Na trgu dela so postale iskane drugačne kompetence delavcev (npr. obvladovanje informacijsko – komunikacijske tehnologije, komunikacijske sposobnosti, fleksibilnost, specializirana znanja, višja strokovna kvalifikacija). Iskalci zaposlitve, ki se niso prilagodili novim pričakovanjem delodajalcev, so se soočili z dolgotrajno brezposelnostjo ali slabše plačanimi delovnimi mesti v podjetjih z negotovo prihodnostjo. Naraščanje števila nezaposlenih, zlasti mladih in dolgotrajno brezposelnih, je poleg pritiska na državne blagajne zaradi izdatkov za socialno varnost imelo tudi druge neželene družbeno ekonomske učinke (naraščanje revščine in socialne izključenosti, izpad produktivnosti, nižja gospodarska rast,...). Zaposlitev kot najučinkovitejša rešitev za navedene težave je dotedanje teoretične diskurze o zaposljivosti preusmerila v oblikovanje orodij zaposlovalne politike.

Pristopi na področju zaposljivosti v omenjenih mednarodnih dokumentih se osredotočajo na vrzel med kompetencami brezposelnih (zlasti mladih in dolgotrajno brezposelnih) ter kompetencami, ki so na trgu dela iskane, kar je posledica prepričanja, da:

- bodo prekvalifikacija, usposabljanje in re-aktiviranje dolgotrajno brezposelnih doprinesli k njihovim boljšim možnostim na trgu dela, večji produktivnosti in konkurenčnosti, ter

- da je dolgotrajna brezposelnost ena glavnih ovir na poti k socialni varnosti in vključenosti v družbeno življenje. (Lindsay 2009, 14)

Koncept zaposljivosti je danes prepoznan kot pomemben pripomoček analitikom pa tudi oblikovalcem zaposlovalne politike, saj naj bi z njegovo pomočjo lažje prepozna(va)li številne dejavnike, ki vplivajo na možnosti zaposlitve. Šele prepoznavanje različnih dejavnikov in njihovih interakcij, zlasti pa upoštevanje ugotovitev, da razlogi za (ne)zaposljivost niso zgolj na strani iskalca zaposlitve, je primerna podlaga za oblikovanje učinkovitejših in dolgoročno ustreznih ukrepov.

Čeprav se pojem zaposljivosti pogosto povezuje z vprašanji brezposelnosti, pa se nanaša na vse, ki se vključujejo na trg dela, bodisi kot iskalci zaposlitve bodisi kot zaposleni, ki želijo ohraniti svojo trenutno zaposlitev, v njej napredovati ali zamenjati delovno mesto. Upoštevanje dejavnikov, ki vplivajo na zaposlitvene možnosti, je prav tako smiselno za tiste, ki še niso aktivni na trgu dela, a so v fazi sprejemanja odločitev, ki bodo pomembne za njihovo kasnejše karierno udejstvovanje (dijaki, študenti). Zlasti pa je identificiranje relevantnih okoliščin, ovir in potencialov, ki determinirajo zaposljivost posameznika, pomembno za invalide. Kot je bilo že omenjeno, je poznavanje različnih dejavnikov zaposljivosti, zlasti ko gre za vprašanja zaposlitvenih možnosti depriviligiranih družbenih kategorij, odločilnega pomena za oblikovalce in izvajalce različnih politik in ukrepov, s katerimi vplivajo na trg dela.

4.3.3 Koncept zaposljivosti in invalidi

Ob pregledu razpoložljivih teoretičnih virov na temo zaposljivosti ugotavljam, da so koncepti in razprave osredotočeni na splošno populacijo na trgu dela ali na določene kategorije brezposelnih (mladi, starejši delavci, dolgotrajno brezposelni zaradi strukturnih neskladij), medtem ko področje konteksta dejavnikov zaposljivosti invalidov oziroma njihova specifika nista deležna posebne pozornosti. Invalidnost je v zgodnjih konceptih obravnavana zgolj kot lastnost posameznika, ki je vzrok za njegovo nezaposljivost (v kolikor je ni mogoče premostiti z rehabilitacijo). Z vidika obravnave sodelovanja invalidov na trgu dela lahko opazimo določene vsebinske vzporednice z medicinskim modelom

invalidnosti, ki je predstavljen v prvem poglavju, in starejšimi koncepti zaposljivosti, ki so prevladovali vse do osemdesetih let 20. stoletja (npr. dichotomic employability, socio-medical employability). Kot omenjeni koncepti zaposljivosti tudi medicinski model invalidnosti izhaja iz posameznikove telesne ali duševne okvare kot izključnega razloga za njegovo invalidnost in nezaposljivost. Ukrepi, ki temeljijo na medicinskem pojmovanju invalidnosti, so usmerjeni v medicinsko obravnavo in (re)habilitacijo invalida, da bi čim bolj kompenziral okvaro in se usposobil za delo, v kolikor to ni mogoče, pa naj bo deležen pomoči družbene skupnosti (zato je medicinski model poznan tudi pod poimenovanjem karitativni model). Enako starejši koncepti zaposljivosti izpostavljajo posameznikov primanjkljaj produktivnosti (izgubo ali zmanjšanje delovne zmožnosti) kot glavni dejavnik njegovih zaposlitvenih izglede. Posameznik je torej zaposljiv, če zmore delati, v nasprotnem primeru je nezaposljiv in upravičen prejemati socialne transferje za zagotovitev socialne varnosti.

Drugačno pojmovanje, ki je utemeljeno s sodobnejšimi koncepti invalidnosti (socialni in biopsihosocialni koncept), je zaslediti tudi v novejših konceptih zaposljivosti, kjer obstoj invalidnosti ne pomeni več zgolj ločnice med zaposljivostjo in nezaposljivostjo. Vendar pa je kljub temu invalidnost še vedno predvsem izenačena z izgubo ali zmanjšanjem delazmožnosti ter v tem okviru navedena med dejavniki, ki prispevajo k zmanjšanju ali izgubi zaposlitvenih možnostim posameznika, pri čemer pa drugi dejavniki, ki so neposredno ali posredno povezani z invalidnostjo in vplivajo na zaposljivost, s tega vidika niso obravnavani.

Glede na vlogo konceptov zaposljivosti pri prepoznavanju različnih dejavnikov in pri oblikovanju ukrepov, ki so namenjeni izboljšanju položaja ciljnih skupin na trgu dela, menim, da je utemeljeno posvetiti več pozornosti različnim dejavnikom in njihovim interakcijam, ki so z vidika invalidov specifični. V nadaljevanju izpostavljam te dejavnike ter njihovo povezanost, ki naj služijo kot podlaga predlogom ravnanja invalidom, delodajalcem in državnim institucijam.

5 DEJAVNIKI ZAPOSLEJIVOSTI INVALIDOV

Invalidi, ki se vključujejo na trg dela, deloma delijo usodo z drugimi akterji na strani ponudbe delovne sile (npr. gospodarske razmere), zato so sodobni koncepti zaposljivosti glede splošno veljavnih ugotovitev uporabni tudi na področju obravnave položaja invalidov na trgu dela. Njihova pomanjkljivost pa je v tem, da ne vključujejo nekaterih posebnih okoliščin, predvsem ne opozarjajo na medsebojno učinkovanje različnih dejavnikov, ki jih pogojuje invalidnost. Te dejavnike in njihovo interakcijo prikazujem v nadaljevanju, in sicer: kot dejavnike družbeno institucionalnega okolja, dejavnike na strani posameznika in kot dejavnike na strani delodajalca. Hkrati dodajam, da je ta delitev zgolj shematska, saj so dejavniki soodvisni in v dejanskem življenju neločljivo povezani.

5.1 Dejavniki družbeno – institucionalnega okolja

Trg dela ni izoliran sistem, čeprav ga teoretični ekonomski modeli prikazujejo kot takega. Neločljivo je vpet v družbeno okolje, v katerem deluje, zato se okoliščine družbenega konteksta odražajo v njegovem delovanju. In obratno, posledice delovanja trga dela sooblikujejo družbeno realnost. Prepletenost sistemov determinira tudi položaj invalidov tako v širši družbeni skupnosti kot na trgu dela. Med dejavniki, ki vplivajo na zaposlitvene možnosti invalidov, so tako tudi tisti, ki izhajajo iz družbenega položaja invalidov ter institucionalnih posegov države v družbeno razmerje in na trg dela.

5.1.1 Diskriminacija kot dejavnik zaposljivosti invalidov

Beseda diskriminacija izvira iz latinske besede „discriminare“. Izvorno je bil pojem diskriminacija vrednostno nevtralen in je pomenil vsako razlikovanje oziroma medsebojno ločevanje, ne glede na razlog ali (ne)upravičenost. V sodobnem pojmovanju ima praviloma negativno konotacijo. Nedopustno razlikovanje se lahko pojavlja na ravni zakonodaje, pravnih postopkov ali v medsebojnih razmerjih med posamezniki ali skupinami ljudi. (Kuhar 2009, 13; Končar 2007, 34)

V sociološkem smislu je diskriminacija oblika družbene prakse, ki posameznikom ali skupinam neupravičeno onemogoči uživanje njihovih pravic in svoboščin in jih v primerjavi s preostalimi člani družbe postavlja v slabši pravni, politični, ekonomski ali socialni položaj, kar ima za posledico njihovo formalno ali neformalno segregacijo in družbeno izključevanje. Diskriminacija praviloma temelji na predsodkih in stereotipih, ki so del kulture določene družbe. (Strojan 2005, 101; Kuhar 2009, 15)

Diskriminatorne prakse se pojavljajo v različnih oblikah:

- Neposredna diskriminacija obstaja, če je posameznik zaradi določene osebne okoliščine bil, je ali bi lahko bil v enakih ali podobnih situacijah obravnavan manj ugodno kot druga oseba. To pomeni, da določena osebna okoliščina (določena značilnost ali pripadnost osebe) pomeni glavni oziroma edini dejavnik za manj ugodno obravnavo.
- Za posredno diskriminacijo gre, kadar je zaradi kakšne navidez nevtralne določbe, merila ali prakse neka oseba z določeno osebno okoliščino v slabšem položaju kot druge osebe, pri katerih ta osebna okoliščina ni prisotna, razen, če takšno določbo, merilo ali prakso upravičuje legitimni cilj in je način uresničevanja tega cilja primeren in nujen.
- O statistični diskriminaciji govorimo, kadar se dve skupini populacije v povprečju razlikujeta v določeni relevantni lastnosti in se posamezniku pripisuje, da ima enake povprečne lastnosti kot skupina, ki ji pripada. „Statistična diskriminacija pri zaposlovanju je posledica asimetrije informacij na trgu dela.“ (Stein 2003, 155)
- Oblika diskriminacije je tudi nadlegovanje, ki je podano, kadar ima neželjeno vedenje učinek ali namen prizadeti dostojanstvo osebe in ustvariti zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje za nadlegovano osebo ter žali njeno dostojanstvo. »Tudi navodilo, naj se neka oseba diskriminira, je oblika diskriminacije.« (Kresal 2007, 53)
- Diskriminacija preko povezave, pomeni, da je oseba ali skupina neenako obravnavana zaradi določene osebne okoliščine, ki je sama sicer nima, a jo ima oseba ali skupina, ki je z njo povezana.
- Posameznik lahko ima več osebnih okoliščin, ki so vsaka zase lahko razlog za diskriminacijo. V takšnih primerih je lahko podvržen multipli (večplastni) ali

intersekcijski diskriminaciji, to je diskriminaciji na podlagi več osebnih okoliščin. Tako so Sevak in drugi potrdili, da je na zaposlitvene možnosti invalidov dodatno negativno vplivala rasa ali etnična pripadnost, spol in starost (Sevak in drugi 2015, 86)

- Viktimizacija pa pomeni, da je diskriminirana oseba zaradi ukrepanja podvržena nadaljnjim neugodnim posledicam.

Kuhar kot del diskriminatornih praks izpostavlja različne jezikovne oziroma diskurzivne oblike izključevanja, ki utrjujejo neželene predsodke in stereotipe ter s tem prispevajo k marginalizaciji posameznikov in družbenih skupin. Boréus loči štiri osnovne tipe diskurzivne diskriminacije (Boréus v Kuhar 2009, 18):

- negativne reprezentacije drugih (uporaba oznak, ki imajo negativen pomen, stereotipizacija – pripisovanje tipičnih lastnosti in vedenj),
- izključevanje (izključevanje glasu, vzpostavljanje nevidnosti, vključno z izključitvijo pozitivnih reprezentacij),
- nelingvistične oblike manj ugodnega obravnavanja (argumentacija: vključuje predloge, kako ravnati z določeno skupino),
- diskriminatorna objektivizacija (kadar se o določenih skupinah razpravlja kot o objektih).

Invalidi so v sodobni družbi še vedno deprivilegirana družbena skupina, saj zaradi ovir v družbenem okolju nimajo enakega dostopa do dobrin, storitev in služb, ki so namenjene javnosti (npr. javni prevoz, dostopnost informacij, izobraževalne, kulturne in druge ustanove), ter se ne morejo v enakem obsegu kot drugi vključevati na različnih področjih družbenega življenja, kar velja tudi za trg dela. Kljub formalni prepovedi diskriminacije in ukrepom, namenjenim izenačevanju možnosti invalidov, ki so bili uzakonjeni v zadnjem desetletju, pa stereotipi, predsodki in diskriminatorne prakse še niso preseženi. Diskriminacija zato še vedno predstavlja dejavnik, ki negativno vpliva na zaposljivost invalidov, in sicer na dveh ravneh:

- zaradi diskriminatornega ravnanja delodajalcev, ki je odraz stereotipov in predsodkov, prisotnih v družbi,

- zaradi vpliva družbenih in fizičnih ovir na druge dejavnike zaposljivosti, kot so na primer: slabša usposobljenost zaradi ovir pri vključevanju v programe izobraževanja in usposabljanja, slabša mobilnost zaradi nedostopnosti javnega transporta, neinformiranost zaradi komunikacijskih ovir, slabša motiviranost za vključevanje na trg dela zaradi negativnih izkušenj ali prepričanja, da posameznik nima možnosti za zaposlitev.

Diskriminacija ima negativne družbene in ekonomske posledice za diskriminirane posameznike in družbene kategorije, pa tudi za celotno družbo, saj skupnost, ki ne vključuje vseh svojih pripadnikov, izgublja ekonomski in ustvarjalni potencial segregiranih skupin, kar zavira njen optimalni razvoj.

5.1.2 Vpliv institucionalnih posegov na trg dela

Nereguliran trg delovne sile ima zaradi razlogov, opisanih v četrtem poglavju, veliko neželenih učinkov, ki se na družbeni ravni odražajo v neenakosti različnih kategorij prebivalstva. Zaradi svojega položaja se obrobne družbene skupine, med katerimi so tudi invalidi, na trgu dela soočajo z ovirami, ki jim onemogočajo enakovredno sodelovanje pri pridobivanju in ohranitvi zaposlitve, manjše zaposlitvene možnosti pa prispevajo k višjemu tveganju za nastanek revščine in socialne izključenosti tudi na drugih področjih družbenega življenja. Države skušajo negativne posledice preprečiti oziroma vsaj omiliti s posegi na trg dela z različnimi regulativnimi pristopi.

Regulacija trga delovne sile je lahko neposredna ali posredna. Neposredna regulacija predpisuje vedenje udeležencev trga in ravnanje, ki je v nasprotju s predpisanim, sankcionira. Pravila neposredne regulacije so običajno določena z zakoni, uredbami in podobnimi obvezujočimi splošnimi pravnimi akti, s katerimi se določajo pravice in obveznosti akterjev na trgu. Posredna regulacija pa je namenjena predvsem ustvarjanju razmer, ki naj bi naslovljence usmerjale oziroma spodbujale k želenemu ravnanju. Tvorijo jo različne politike in ukrepi, ki se poleg trga dela ukvarjajo tudi z drugimi področji, povezanimi z njim, kot so na primer davčna politika, socialna politika ali politika izobraževanja. Medsebojna prepletenost obeh tipov regulacij ter njuna povezanost s

politikami in ukrepi drugih področij povečuje kompleksnost urejanja trga dela. (Svetlik in Trbanc 2002, 34–35)

Z različnimi pristopi politike zaposlovanja države posegajo v razmerja na trgu delovne sile, s ciljem, da:

- povečajo zaposljivost delavcev oziroma brezposelnih (npr. z različnimi izobraževalnimi programi, usposabljanji ali prekvalifikacijami),
- spodbujajo posameznike k aktivnemu iskanju zaposlitve (npr. s pogojevanjem prejemanja nadomestila za brezposelnost s predpisanimi aktivnostmi),
- vplivajo na ravnanje delodajalcev (npr. z omejevanjem možnosti odpuščanja, s subvencioniranjem zaposlitev deprivilegiranih kategorij na trgu dela, davčnimi olajšavami),
- posredujejo med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela (Zavod za zaposlovanje).

Orschot (Orschot v Svetlik in Batič 2002, 182) ukrepe politike zaposlovanja prikazuje v enotni shemi:

Tabela 5.1: Tipi politik vključevanja v gospodarsko aktivnost

RAVEN:	POVPRAŠEVANJE	PONUDBA
MAKRO vplivajo na ekonomski, socialni in institucionalni kontekst	Nacionalna politika plač, vladna proračunska politika, monetarna, investicijska in gospodarska politika	Nacionalna politika izobraževanja, programi zdravstvenega varstva, varstvene storitve, upokojevanje, socialna zavarovanja
MIKRO vplivajo na kvalifikacije, izbire in vedenje posameznikov	Subvencioniranje plač, davčne ugodnosti, kvotni sistemi, bonusi in kazni, dodatno delo	Izobraževanje in usposabljanje, usmerjanje in svetovanje, poklicna rehabilitacija, bonusi in kazni, vsiljevanje dela, ugodnosti, ki temeljijo na delu

Vir: Orschot v Svetlik in Batič 2002, 182)

Politike in ukrepi, ki v okviru politike zaposlovanja in drugih povezanih politik veljajo za različne udeležence na trgu dela oziroma iskalce zaposlitve, so namenjeni tudi invalidom. Vendar so zaradi njihovih slabših zaposlitvenih možnosti zanje oblikovani posebni ukrepi in dodatne pravice, tako na strani ponudbe (npr. pravica do zaposlitvene ali poklicne

rehabilitacije) kot povpraševanja po delovni sili (npr. subvencije za zaposlovanje invalidov).

Pristopi, namenjeni izboljšanju zaposlitvenih možnosti invalidov, so udejanjeni v obliki (povzeto po ILO 2007, 52):

- finančnih spodbud (npr. subvencije, davčne olajšave, financiranje prilagoditve delovnega mesta),
- stvarnih pravic (npr. izposoja ali dobava tehničnih pripomočkov ali prilagojene opreme za delo, vključevanje v programe rehabilitacije, izobraževanja in usposabljanja),
- podpornih storitev (npr. svetovanje delodajalcem pri načrtovanju in izvedbi prilagoditve delovnega mesta ali pri integraciji invalidov v organizacijo).

Pri oblikovanju in implementaciji ukrepov mora biti njihova siceršnja dobronamernost celovito pretehtana z vidika potencialnih pozitivnih in negativnih učinkov. Na področju ukrepov, namenjenih ohranjanju zaposlitev invalidov, je bila do uveljavitve Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov na podlagi nekdanje ureditve pravic invalidskega varstva v veljavi prepoved odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti. Takšna ureditev je invalidom zagotavljala varstvo pred prenehanjem delovnega razmerja tudi v primeru, ko jim delodajalec ni mogel zagotoviti drugega ustreznega dela glede na njihovo preostalo delovno zmožnost. A je imela tovrstna absolutna zaščita zaposlenih invalidov negativne učinke pri nezaposlenih invalidih, saj so bili delodajalci zadržani do njihovega zaposlovanja tudi zaradi bojazni, da delovnega razmerja ne bodo mogli prekiniti, če invalid dela ne bo mogel več opravljati. V sedanji ureditvi sodijo delavci s statusom invalida med delavce, ki so deležni posebnega varstva, vendar njihova zaščita pred odpovedjo delovnega razmerja ni več absolutna. Delodajalec namreč lahko odpove delovno razmerje zaradi invalidnosti ali iz poslovnih razlogov, a le v primeru, če pred Komisijo za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu izkaže, da delavcu ni mogel zagotoviti premestitve na drugo ustrezno delovno mesto. (ZZRZI, 39. in 40. člen)

V fazi priprave politik in ukrepov na področju zaposlovanja invalidov je bistvenega

pomena, da država ne sodeluje le s predstavniki delodajalcev (npr. Gospodarska zbornica), sindikati in institucijami za rehabilitacijo in usposabljanje invalidov, ampak vsekakor tudi z invalidskimi organizacijami. Poleg tega, da so slednje legitimni zagovorniki interesov invalidov, lahko s svojimi izkušnjami in specifičnimi znanji pripomorejo k oblikovanju učinkovitejših in celovitejših ukrepov.

Vendar vloga države na področju izboljšanja položaja invalidov na trgu dela ni omejena zgolj na intervencije na trg dela. Slabše zaposlitvene možnosti so v veliki meri posledica neenakih možnosti sodelovanja na različnih področjih posameznikovega in družbenega življenja. Zato so za izenačevanje možnosti invalidov na trgu dela enako pomembni politike in ukrepi na drugih področjih, kot so: zagotavljanje neoviranega dostopa do izobraževanja in usposabljanja, učinkovite zdravstvene obravnave, rehabilitacije in oskrbe s tehničnimi pripomočki, javnega transporta, informacij ter izvajanje posebnih programov za promocijo vključevanja invalidov v vse sfere družbe. Ob tem morajo državne institucije skrbno spremljati upoštevanje protidiskriminacijskih predpisov ter zagotoviti njihovo dosledno implementacijo.

Na tem mestu želim opozoriti tudi na vlogo lokalnih skupnosti, ki lahko z doslednim upoštevanjem zakonodaje in priporočil občutno pripomorejo k izenačevanju možnosti invalidov v njihovem lokalnem okolju. Primer tovrstne prakse je denimo projekt Občina po meri invalidov, ki vključuje številna področja odpravljanja ovir v grajenem in družbenem okolju skupnosti in se nikakor ne omejuje le na odstranjevanje arhitektonskih ovir za gibalno ovirane.

5.1.3 Vpliv medijev

Posameznik svoja prepričanja, stališča, tudi stereotipe oblikuje na podlagi informacij, ki jih pridobi v medosebnih interakcijah v svojem okolju ter prek družbenih institucij, ki so udeležene v procesu človekove socializacije. Med slednje se kot pomemben akter v sodobni družbi uvrščajo tudi množični mediji.

Upodobitve različnih družbenih skupin lahko imajo trajen vpliv na percepcijo in odnos večinske populacije do obrobnih družbenih skupin, saj so mediji vsem dostopen vir

informacij, ki oblikuje in ohranja prepričanja oziroma stereotipe o »drugih«. Mediji so del širših družbenih procesov, ki ustvarjajo in utrjujejo pojmovanja dominantne družbene skupine o drugih, pretežno podrejenih kategorijah. (Ibroscheva in Ramaprasad 2008, 1) »Na ta način imajo mediji odločilno vlogo pri kreiranju podobe sveta.« (Shoemaker in drugi v Ibroscheva in Ramaprasad 2008, 1) V današnji družbi so ljudje pri spoznavanju sveta vse manj neposredni opazovalci in vse bolj odvisni od informacij, ki jim jih posredujejo množični mediji, kar vpliv slednjih še povečuje. To še zlasti velja za ustvarjanje podobe o družbenih skupinah, dogodkih in pojavih, s katerimi posameznik nima neposrednih stikov. (Ibroscheva in Ramaprasad 2008, 2)

Invalidi veljajo za družbeno skupino, o katerih v povprečni populaciji veljajo stereotipi o njihovi manjzmožnosti ali odvisnosti od pomoči drugih. Glede na opisano vlogo, ki jo imajo množični mediji pri utrjevanju ali preseganju teh prepričanj, je pomembno, da se uredniki, novinarji in drugi avtorji zavedajo pozitivnih ali negativnih posledic, ki jih s svojim delom lahko soustvarjajo. V slovenskem medijskem prostoru se srečujemo tako z upodabljanjem invalidov kot pomoči potrebnih, kot tudi s poročili o uspešnih paraolimpijskih športnikih. Z namenom preseganja stereotipov glede manjših delovnih sposobnosti ali težav pri vključevanju invalidov v podjetja bi moralo biti več pozornosti posvečene tej tematiki. V okviru projekta Equal so bili pred nekaj leti predvajani promocijski TV oglasi, povezani z zaposlovanjem. (Drobnič 2009, 162) Kot pozitiven primer izpostavljam oddajo Prava ideja, ki predstavlja zgodbe prodornih podjetnikov in inovatorjev, v kateri smo lahko spremljali tudi uspešne podjetnike invalide.

5.1.4 Vloga invalidskih organizacij

Invalidske organizacije so društva ali zveze društev, ki delujejo v javnem interesu na področju invalidskega varstva. Njihovo delovanje urejata Zakono invalidskih organizacijah (ZInvO) in subsidiarno Zakon o društvih. V njih se prostovoljno združujejo invalidi in njihovi zakoniti zastopniki z namenom artikuliranja, zagovarjanja in zastopanja pravic invalidov. Pri tem sledijo ciljem uveljavljanja človekovih pravic invalidov, vključenosti v družbo in sodelovanja v vsakdanjem življenju, nediskriminacije, vzpodbujanja invalidov za opiranje na lastne moči in sposobnosti, avtonomnosti invalidov kot uporabnikov storitev, ekonomskega, socialnega, zdravstvenega in pravnega varstva

invalidov ter socialne pravičnosti in enakih možnosti. (ZInvO, 9. člen)

V okviru svojega poslanstva izvršujejo številne naloge, nekatere v obliki posebnih socialnih programov, s katerimi dopolnjujejo obstoječe javne službe, ki so invalidom sicer nedostopne ali jih zanje ni mogoče na ustrezen način zagotavljati v okviru javno dostopnih storitev. Vloga invalidskih organizacij v povezavi z zaposlitvenimi možnostmi invalidov ni zanemarljiva, saj:

- načrtujejo, organizirajo in izvajajo programe, ki posameznim skupinam invalidov omogočajo aktivnejše sodelovanje v družbi in bolj neodvisno življenje ter lahko predstavljajo tudi podporne storitve zaposlenim invalidom (kot npr. usposabljanje za aktivno življenje in delo, prevozi, oskrba s tehničnimi pripomočki, osebna asistenca, tolmačenje in spremljanje, programi za ohranjanje zdravja in drugi rehabilitacijski programi) (ZInvO, 10. člen);
- zagotavljajo informiranje svojih članov in zainteresirane javnosti o pravicah in aktivnem življenju invalidov (ZInvO, 10. člen);
- sodelujejo pri odpravljanju ovir v fizičnem in socialnem okolju (ZInvO, 10. člen);
- predstavljajo, varujejo in uveljavljajo pravice in interese invalidov na državni ali lokalni ravni, predlagajo sprejem predpisov in ukrepov ter sodelujejo pri njihovem oblikovanju (ZInvO, 10. člen);
- imajo specifične izkušnje in znanja, ki so lahko v pomoč delodajalcem pri uspešnem vključevanju invalidov v delovno okolje;
- zaposlujejo invalide v okviru svojih strokovnih služb ali izvajanja programov ter so ustanoviteljice invalidskih podjetij ali zaposlitvenih centrov, v katerih se zaposlujejo invalidi, ki se ne morejo zaposliti pod enakimi pogoji na odprtem trgu dela.

Kljub njihovim številnim nalogam so med delodajalci večinoma slabo prepoznane kot vir informacij o učinkoviti integraciji invalidov ali o potencialnih ustreznih kandidatih za zasedbo konkretnega delovnega mesta.

5.2 Dejavniki zaposljivosti na strani posameznika – invalida

Invalidnost seveda ni edina lastnost posameznika, pogosto njegovo sodelovanje z drugimi člani družbe in udejstvovanje na različnih področjih bolj pogojujejo preostale njegove lastnosti (interesi, karakter, družinske razmere, starost, izobrazba oziroma strokovni profil, območje, kjer živi...). Zato tudi v sferi dela invalidnost (razen v izjemnih primerih) ne predstavlja edinega dejavnika, ki določa zaposljivost, čeprav ima v kombinaciji z drugimi dejavniki pomemben vpliv. V nadaljevanju izpostavljam le tiste med njimi, ki so specifični za invalide, ob zavedanju, da zanje prav tako veljajo ostali dejavniki, ki determinirajo zaposlitvene možnosti tudi drugim iskalcem zaposlitve.

5.2.1 Preostala delovna zmožnost

Sam obstoj invalidnosti (na tem mestu v smislu obstoja trajne telesne ali kognitivne okvare, obolenja ali poškodbe) še ne pomeni izgube delovne zmožnosti. Izjema so seveda posamezniki, pri katerih zaradi stopnje ali narave invalidnosti participacija v zaposlitvi ni mogoča in zato ne sodelujejo na trgu dela. Osebe s težkimi oblikami invalidnosti predstavljajo manjši delež v populaciji invalidov, ki po ocenah Svetovne zdravstvene organizacije znaša med 2,2% in 3,8% prebivalstva (Svetovna zdravstvena organizacija, 2011), pri čemer je tudi v tej skupini (npr. težko gibalno ovirani) ob uporabi sodobne asistivne tehnologije in ustrezni usposobljenosti njihova produktivna udeležba na trgu dela lahko povsem utemeljena. Pri večini invalidov pa je kljub invalidnosti prisotna preostala delovna zmožnost z različnimi oblikami omejitev pri delu.

Obseg funkcionalnih omejitev, ki vplivajo na delovno zmožnost, je odvisen od:

- vrste in stopnje trajne okvare, obolenja ali poškodbe,
- usposobljenosti in drugih kompetenc posameznika ter
- od vsebine oziroma načina izvajanja nalog v okviru konkretnega delovnega mesta.

To pomeni, da enaka okvara, poškodba ali obolenje na različnih področjih dela ne pomeni enakih posledic glede preostale delovne zmožnosti. Kot primer: trajna poškodba ali izguba roke ima za poklicnega pianista bistveno drugačne posledice kot, denimo, za predavatelja.

Funkcionalne omejitve vplivajo na zaposljivost s tem, da posamezniku ožajo nabor možnih delovnih mest ali poklicnih področij, na katerih se lahko zaposli. Dejstvo, da imajo določene oblike invalidnosti dodaten negativen vpliv na zaposljivost posameznika je deloma posledica opisanega vpliva funkcionalnih omejitev na nabor razpoložljivih področji dela, deloma pa izvira iz predsodkov delodajalcev. Glede na izsledke študij so „zaposlitvene možnosti slabše pri osebah z duševnimi boleznimi in zmanjšanimi kognitivnimi zmožnostmi v primerjavi z gibalno oviranimi, ne glede na poklic.“ (Baldwin in Johnson v Maroto in Pettinicchio 2015, 5)

5.2.2 Kvalifikacije

Formalna in neformalna izobrazba, posebna strokovna znanja in druge oblike usposobljenosti so pomemben element zaposljivosti vseh iskalcev zaposlitve in tudi zaposlenih. Posebnost z vidika populacije invalidov je v tem, da je njihova izobrazbena struktura bistveno slabša v primerjavi z drugimi udeleženci na trgu dela. Večji del populacije invalidov se uvršča med manj kvalificirane in so bolj zastopani v delovno intenzivnih panogah, kar pa ni značilnost le na slovenskem trgu dela. Podobno zaskrbljujočo izobrazbeno strukturo beležijo tudi v drugih evropskih državah (OECD v Fuchs 2014, 2) in v ZDA (Jones in Kaye v Maroto in Pettinicchio 2015, 16).

Razlogi za opisano stanje so:

- Starostna struktura populacije invalidov: Incidenca invalidnosti s starostjo narašča, zato je med invalidi več starejših, zanje pa je značilna nižja stopnja izobrazbe, ki je bila ob vstopu na trg dela pred desetletji zadostna.
- Invalidnost je lahko posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, verjetnost zanj pa je bistveno višja pri nižje kvalificiranih delavcih, ki opravljajo fizično zahtevna dela.
- Ovire, ki invalidom otežujejo ali onemogočajo vključevanje v redne izobraževalne programe (grajene ali komunikacijske ovire, nedostopnost javnega prevoza, ipd.), programe usposabljanja ali nerazpoložljivost ustreznih prilagojenih programov na lokalnem nivoju.

- Invalidnost je lahko posledica kroničnih obolenj zaradi dolgotrajnega nezdravega ali tveganega načina življenja, ki je nemalokrat povezan z neznanjem in slabimi družbeno–ekonomskimi razmerami, te pa z nižjo izobrazbeno strukturo.

Nezadostna usposobljenost zmanjšuje zaposlitvene možnosti, zlasti na sodobnem trgu dela, kjer pomen ustreznih strokovnih znanj narašča. V kombinaciji s funkcionalnimi omejitvami pa je njen negativni vpliv še občutnejši, sploh v primerih, ko posameznik zaradi svoje izobrazbene stopnje izpolnjuje pogoje za zasedbo nestrokovnih fizično zahtevnih delovnih mest, funkcionalne omejitve pa mu takšno delo onemogočajo.

5.2.3 Motivacija

Motive, ki pogojujejo posameznikovo ravnanje oziroma aktivnost, lahko glede na vlogo, ki jo imajo, delimo na primarne in sekundarne. V prvo skupino sodijo biološke (fiziološke) in primarne socialne potrebe (potreba po uveljavljanju, po družbi, spremembi,...), katerih zadovoljitev je nujna za človekovo preživetje in sodelovanje v družbi. Nezadovoljene primarne socialne potrebe povzročajo občutke osamljenosti, manjvrednosti ali enoličnosti. V skupini sekundarnih motivov ravnanja so posameznikovi interesi, stališča in navade. (Lipičnik 1998, 156 – 159) Čeprav se zaposlitev največkrat omenja kot vir dohodkov in s tem najprimernejši način za zagotavljanje potrebnih sredstev za preživetje posameznika in od njega odvisnih družinskih članov, ima nezanemarljivo vlogo tudi kot odgovor na primarne socialne in sekundarne motive.

Vzgibe za ravnanje človeka pojasnjujejo motivacijske teorije. Med najbolj znanimi je motivacijska teorija Maslowa, ki je motive razvrstil na lestvici potreb, pri čemer so ljudje usmerjeni k uresničevanju vedno višjega cilja (motiva). Na dnu lestvice so primarne biološke potrebe, sledijo potrebe po varnosti, po pripadnosti in ljubezni, po ugledu in samospoštovanju ter na vrhu samopotrjevanje oziroma uresničitve vseh svoji potencialov (možnosti in zmožnosti). Oseba sledi višjim motivom, ko so izpolnjene potrebe na nižjih stopnjah motivacijske lestvice. (Lipičnik 1998, 164) V tako imenovani zahodni družbi naj bi veljalo, da so osnovne potrebe ljudi pri veliki večini zadovoljene (čeprav je v času gospodarske recesije tudi v tem delu sveta pomanjkanje osnovnih dobrin postalo realnost dela prebivalstva), zato je v teh okoljih poudarjeno uresničevanje potreb po ugledu in

osebni rasti, kar je mogoče doseči tudi v okviru uspešne kariere. Želje po pripadnosti, samospoštovanju in samoaktualizaciji so lahko pomemben vir motivacije invalidov za pridobitev in ohranitev zaposlitve, zlasti, če se zaradi ovir v fizičnem in družbenem okolju manj vključujejo na drugih področjih družbenega življenja.

Vroomova teorija motivacije prikazuje motivacijske procese kot izbiro vedenja. Temelja te teorije sta privlačnost ciljev in ocena verjetnosti uresničitve, in sicer se „posameznik odloča za vedenje na podlagi interakcije med privlačnostjo ciljev (valence) in svojo subjektivno oceno verjetnosti, da bo izbrano vedenje pripeljalo do določenega cilja.“ (Vroom v Lipičnik 1998, 167) Z Vroomovo teorijo je mogoče pojasniti, zakaj so lahko invalidi v določenih okoliščinah nemotivirani za aktivno iskanje zaposlitve. Kadar so zaradi diskriminatornega ravnanja delodajalcev zaposlitvene možnosti invalidov pičle ali pa lahko pridobijo le slabo plačano zaposlitev, kakor tudi v obdobjih izrazito negotovih gospodarskih razmer, ko so možnosti za pridobitev in ohranitev zaposlitve, ki bi posamezniku dolgoročno zagotavljala socialno varnost, še posebej slabe, so invalidi bistveno manj motivirani za iskanje zaposlitve oziroma se pogosteje odločijo za izstop s trga dela, saj kljub želji po zaposlitvi izhajajo iz prepričanja, da je njihov cilj neuresničljiv (t.i. discouraged worker). Posledično se odločajo za alternativno možnost, to je odvisnost od socialnih transferjev z naslova invalidskega varstva, ki predstavlja zagotovljen, čepravno nizek dohodek.

Raziskave v Veliki Britaniji so potrdile povezavo med pomanjkanjem razpoložljivih delovnih mest v času gospodarskega prestrukturiranja in povečanjem števila prejemnikov socialne podpore zaradi bolezni ali invalidnosti, ob hkratni oceni, da si številni prejemniki želijo zaposlitve, če bi se pojavila primerna priložnost. (Beatty in drugi v Lindsay 2009, 188) Pojav t.i. ujetosti v sisteme socialne podpore (benefit trap) pomeni večjo porabo državnih proračunov za namene pasivnih ukrepov. Zaradi varčevalnih ukrepov, sproženih v času ekonomske krize, se vrstijo pozivi vlad pa tudi nadnacionalnih evropskih institucij k večji aktivaciji prejemnikov socialnih pomoči na trgu dela. Odvisnost od sistema socialnih pomoči naj bi bila po mnenju Evropske komisije ena največjih ovir za večjo udeležbo invalidov na trgu dela (Evropska komisija 2010, 7)

Razpoložljivost dohodkov, neodvisnih od zaposlitve, lahko zmanjša potrebo posameznika, da si poišče ali ohrani zaposlitev. Socialni transferji invalidom so namenjeni kritju višjih

življenjskih stroškov, povezanih z invalidnostjo, zmanjšanju razlik v dohodku zaradi invalidnosti ali nadomestitvi dohodka v primeru nezaposlenosti ali izstopa s trga dela zaradi invalidnosti. Menim, da socialni transferji in manjša aktivnost invalidov na trgu dela niso enoznačno povezani. Prejemki z naslova invalidskega varstva so namreč razmeroma nizki in so zlasti v zadnjih letih izpostavljeni varčevalnim oziroma reformnim ukrepom države, zato ne zagotavljajo več visoke ravni socialne varnosti za posameznike in njihove družine. Primerna, plačana zaposlitev je z ekonomskega vidika za posameznika nedvomno boljša alternativa. Hkrati pa ne gre zanemariti dejstva, da zaposlitev poleg zaslužka prinaša tudi druge pozitivne učinke, kot so možnost samorealizacije, vključenost v družbo in podobno.

5.2.4 Socialno omrežje

Socialno omrežje predstavlja tako imenovani socialni kapital posameznika, ki mu lahko na trgu dela zagotavlja konkurenčno prednost v primerjavi z drugimi kandidati za zaposlitev. Socialna omrežja namreč omogočajo pretok informacij o zaposlitvenih priložnostih med potencialnim delodajalcem in iskalcem zaposlitve, s čimer prispevajo k večjim zaposlitvenim možnostim slednjega. Njihova vloga je predmet teoretičnih in empiričnih raziskovanj zlasti od sredine sedemdesetih let preteklega stoletja, ko je Granovetter v svojem delu „Moč šibkih vezi“ izpostavil vpliv informacij, ki jih socialna omrežja kanalizirajo na trg dela. (Granovetter v Burt 1992, 11)

Socialna omrežja imajo dvojno vlogo:

- Omogočajo prenos informacij o zaposlitvenih priložnostih (o prostih delovnih mestih). Posameznik – iskalec zaposlitve ima s pomočjo svojega socialnega omrežja več možnosti, da bo (hitreje) prišel do želenih informacij o priložnostih za zaposlitev.
- Omogočajo posredovanje informacij o lastnostih delavcev (produktivnost, usposobljenost, ujemanje z zahtevami delovnega mesta), s čimer prispevajo k zmanjšanju stroškov delodajalca pri iskanju primernih kandidatov. Delodajalec se namreč lažje odloči na podlagi ustreznih informacij, s katerimi lahko oceni primernost posameznika. (Krauth 2004, 1185). Zlasti v primerih, ko kandidata

predlaga kdo od uspešnih sodelavcev, je večja verjetnost, da ima predlagani kandidat podobne lastnosti. Hkrati pa izbira predlaganega kandidata vpliva tudi na ugled predlagatelja, zato ta ne bo predlagal neustreznega delavca.

Glede na opisano funkcijo, ki hkrati prinaša koristi tako delavcem kot delodajalcem, je razumljivo, zakaj socialna omrežja veljajo za enega najpomembnejših dejavnikov v procesu iskanja zaposlitve oziroma pri iskanju primernih kandidatov za zaposlitev. Različne empirične študije potrjujejo, da v kar 40% do 70% primerov delavci najdejo zaposlitev s pomočjo kontaktov v svojem socialnem omrežju (Bewley v Krauth 2004, 1185; Granovetter in Silliker v Potts 2005, 21) oziroma v 30% do 50% primerov k izbiri kandidatov za zaposlitev prispevajo prijateljske ali sorodstvene povezave v družbenih omrežjih. (Ioannides in drugi v Cappellari in Tatsiramos 2015, 55)

V kolikšni meri bo socialno omrežje posameznika dejansko imelo vpliv na njegove zaposlitvene možnosti, je odvisno od značilnosti konkretnega omrežja. Na učinkovitost omrežja vpliva več elementov (Potts 2005, 22):

- velikost (število kontaktov, ki jih ima posameznik, ter njihove povezave do drugih oseb)
- kakovost povezanosti med člani omrežja,
- stopnja prekrivanja oziroma nadomestljivosti med člani omrežja (število članov, ki vodijo do istega vira informacij),
- delež šibkih vezi, saj te v omrežje prinašajo več verjetnosti za povezave do različnih virov informacij kot močne vezi,
- število članov omrežja, ki so povezani z delodajalci na želenem področju dela,
- zanesljivost posredovanja informacij (omrežje je učinkovito le, če se ob pojavu zaposlitvene priložnosti člani omrežja spomnijo na posameznika, ki bi ga konkretno delovno mesto zanimalo, ter mu posredujejo informacijo o tem, oziroma potencialnega primerne kandidata omenijo delodajalcu),
- obstoj povezav z ljudmi na višjih položajih (t.i. prestižni kontakti).

Kot je ugotovil Granovetter, uspešen iskalec zaposlitve praviloma prejme informacijo o prostem delovnem mestu prek kratke verige v enem ali dveh korakih med člani omrežja, hkrati pa je prek iste poti posredovano tudi priporočilo potencialnemu delodajalcu. Poudaril je pomen šibkih vezi (med znanci, kolegi, nekdanjimi sošolci), ki naj bi bile pri posredovanju informacij med delavci in delodajalci učinkovitejše kot močne vezi (med družinskimi člani, prijatelji, sorodniki). (Granovetter v Potts 2005, 21 – 22). Prednost šibkih vezi je v tem, da praviloma med njimi ni prekrivanja, zato segajo do različnih virov informacij.

Kljub temu vpliva močnih vezi zlasti med družinskimi člani ne gre zanemariti. Večja povezanost sicer pomeni manjšo razpršenost virov informacij, a prispeva k večji verjetnosti, da bo informacija posredovana oziroma da se bo član omrežja bolj angažiral pri zbiranju informacij o zaposlitvenih priložnostih in posredovanju priporočila potencialnemu delodajalcu. Kramarz in Skans sta proučevala vpliv družine (staršev) na zaposlitvene možnosti mladih diplomantov in prišla do zaključka, da so očetje pripomogli k večji verjetnosti za zaposlitev zlasti pri tistih diplomantih, ki niso bili med najsposobnejšimi. (Kramarz in Skans v Cappellari in Tatsiramos 2015, 57)

Novejše raziskave so usmerjene tudi v proučevanje kvalitete omrežja, ki izhaja iz lastnosti članov. Rezultati potrjujejo povezavo med večjim številom zaposlenih članov omrežja in višjo stopnjo verjetnosti, da bodo tudi nezaposleni člani omrežja našli zaposlitev, medtem ko je verjetnost zaposlitve brezposelnih posameznikov, ki v svojem omrežju nimajo niti enega zaposlenega prijatelja, nizka in je v proučevanem vzorcu znašala le 10%. (Cappellari in Tatsiramos 2015, 56–58)

Večja razvejanost omrežja, šibke vezi, predvsem pa čim večja raznolikost med člani omrežja povečujejo možnosti posredovanja informacij o prostih delovnih mestih, vendar večja podobnost med člani omrežja prispeva k višji stopnji ujemanja (t.i. job mach) med zahtevami delovnega mesta in kompetencami delavca. (Horváth v Cappellari in Tatsiramos 2015, 57) Homogenost članov omrežja je običajna, saj se ljudje nagibajo k povezovanju z drugimi osebami, ki so jim podobne glede na vrednote, družbenoekonomski status, prepričanja in navade.

Proučevanje vpliva socialnih omrežij je bilo doslej praviloma usmerjeno na povprečno populacijo na trgu dela, raziskave specifičnih kategorij, kot so invalidi, pa so izjemno

redke in so se pojavile šele v tem tisočletju. Fokusni skupini oseb s težjimi govornimi ovirami ter oseb s cerebralno paralizo sta potrdili, da so „imeli kontakti v njihovih socialnih omrežjih pomembno vlogo pri zaposlitvi“ (Potts in drugi v Potts 2005, 23) oziroma so predstavljali „odločilen vir informacij pri iskanju zaposlitve“. (McNaughton in drugi v Potts 2005, 23) Podobne zaključke je podala tudi primerjalna študija oseb z okvaro vida, v kateri je bilo za skupino zaposlenih značilno, da so več svojega prostega časa namenjali druženju s prijatelji, imeli so večja in bolj raznolika socialna omrežja ter poročali o večjem številu oseb, ki so jim redno pomagale pri iskanju zaposlitve, v primerjavi s skupino nezaposlenih oseb z okvaro vida. Ob tem so s študijo kljub drugačnim pričakovanjem ugotovili, da stopnja okvare vida ni bila povezana s statusom zaposlenosti. (Roy in drugi v Potts 2005, 23)

Čeprav se omenjene študije nanašajo na majhne raziskovalne vzorce, ki ne zajemajo širokega spektra različnih oblik invalidnosti, pa prinašajo enake zaključke kot rezultati številnih preučevanj povprečne populacije, zato lahko predvidevamo, da povezava med socialnim omrežjem in zaposlitvenimi možnostmi velja tudi za invalide. Poleg vloge, ki jo imajo socialna omrežja v povprečni populaciji, pa bi utegnila biti ta z vidika populacije invalidov še pomembnejša zaradi naslednjih razlogov:

- posredovanje informacij delodajalcu o ustreznih kompetencah invalida za zasedbo določenega delovnega mesta, saj delodajalci pogosto obravnavajo invalide pod vplivom stereotipov ali predsodkov prav zato, ker o njih nimajo verodostojnih podatkov,
- posredovanje informacij iskalcu zaposlitve – invalidu o primernem delovnem mestu, kar je še posebej pomembno v primeru, ko ima posameznik zaradi funkcionalnih omejitev zožen nabor delovnih mest, na katerih se lahko zaposli.

Pri obravnavi socialnih omrežij invalidov sta v izhodišču vprašanji: kako invalidnost vpliva na oblikovanje in ohranjanje socialnega omrežja ter kakšne so značilnosti socialnih omrežij invalidov, ki vplivajo na njihovo učinkovitost na področju zaposlitvenih priložnosti invalida. Zaposlitvena omrežja invalidov so manjša, sestojijo iz članov, ki se med seboj večinoma poznajo, v njih prevladujejo močne vezi, za člane omrežja pa je značilna homogenost, saj se invalidi pričakovano bolj povezujejo z osebami z enako izkušnjo kot z neinvalidi. (Langford in drugi 2013, 306)

Za oblikovanje in ohranjanje učinkovitega socialnega omrežja so ključnega pomena interakcije z ljudmi. Invalidi se zaradi ovir v okolju (nedostopnost informacij, grajenega okolja, javnih storitev, odnos družbe) ali zaradi funkcionalnih ovir, ki so pogojene z vrsto in stopnjo okvare (npr. težje kognitivne ovire, težje motnje govora), manj vključujejo v običajne družbene aktivnosti, zato imajo manj priložnosti za sklepanje novih poznanstev in ustvarjanje socialnega omrežja, ki bi presegalo okvire družine in ozkega kroga prijateljev. Na oteženo vzpostavljanje in ohranjanje interakcij vplivajo tudi predsodki, stigmatiziranje invalidov kot drugačnih in manj kompetentnih, zaradi česar se pripadniki povprečne populacije izogibajo stikom z njimi. (Kleck v Langford in drugi 2013, 298)

Omejene možnosti invalidov pri formiranju socialnega omrežja izhajajo iz treh medsebojno povezanih razlogov: ovir pri vključevanju v družbeno okolje (segregacija), zaradi katerih se sprijaznijo s položajem na družbenem obrobju in se ne odločijo za aktivno sodelovanje v družbenem življenju, poleg tega pa lahko oviro za nekatere invalide predstavljajo tudi spremembe v družbenih interakcijah, ki so posledica uporabe novih tehnologij (npr. uporaba medmrežja in računalniških aplikacij za osebe s težjimi okvarami vida ali osebe s kognitivnimi omejitvami). (Langford in drugi 2013, 299)

Povezanost med dolgotrajno nezaposlenostjo in odsotnostjo povezav do trga dela je pri proučevanju populacije revnih Afro–američanov empirično potrdil Kain konec šestdesetih let 20. stoletja, kasneje pa tudi Wilson, ki je s teorijo družbene izolacije pojasnil, da je segregiranost določene družbene skupine ključen razlog za manjše zaposlitvene možnosti njenih pripadnikov. (Kain in Wilson v Krauth 2004, 1186) Podobno velja tudi za populacijo invalidov (Deleire v Langford in drugi 2013, 297), oziroma kot meni Potts „k višji stopnji brezposelnosti invalidov, zlasti pri nekaterih specifičnih oblikah invalidnosti, delno prispeva tudi manjša učinkovitost njihovih socialnih omrežij.“ (Potts 2005, 20)

Med lastnostmi omrežja, ki lahko vplivajo na njegovo (ne)učinkovitost pri zaposlovanju invalidov izstopajo:

- homogenost članov,
- delež močnih vezi in
- centralnost (centrality). (Marsden v Langford in drugi 2013, 300)

Homogenost članov omrežja je z vidika zagotavljanja socialne opore posameznika zelo pomembna in je posledica dejstva, da se med osebami s podobnimi lastnostmi lažje vzpostavi komunikacija, zaupanje in recipročnost, kar je še zlasti običajno pri skupinah s karakteristiko, ki v družbi velja za redko in močno zaznamuje identiteto posameznika. (Langford in drugi 2013, 301) Čeprav je to pomembno za zagotavljanje socialne opore, pa ga omejuje pri ustvarjanju povezav v družbenem omrežju, ki bi mu omogočale dostop do različnih virov informacij, kar je ključno pri iskanju zaposlitvenih priložnosti. Negativni vpliv homogenosti omrežja pa je še večji, če v njem prevladujejo nezaposleni člani.

Moč vezi se nanaša na bližino in stopnjo interakcije med osebama. (Granovetter v Langford in drugi 2013, 301) Šibke vezi so učinkovitejše pri posredovanju informacij iz različnih virov in se manj verjetno podvajajo, močne vezi pa bolj zanesljivo posredujejo želene informacije ter hkrati zagotavljajo celovitejše informacije. Favoriziranost šibkih vezi, ki naj bi veljala v povprečni populaciji, je v primeru invalidov vprašljiva, saj je značilnost šibkih vezi nižja frekvenca stikov, nižja stopnja medsebojnega poznavanja in zaupanja med osebama, zato je manj verjetno, da bo takšen člen v omrežju ustrezno prepoznal kompetence invalida, mu posredoval informacije o zaposlitvenih priložnostih ali ga celo priporočil potencialnemu delodajalcu.

Centralnost položaja v omrežju (centrality) prav tako pomembno prispeva h koristim, ki jih posameznik lahko pridobi v omrežju. Člani, ki predstavljajo center omrežja, običajno veljajo za vodje omrežja, kar pomeni moč odločanja, vplivanja na odločitve drugih in dostop do ključnih virov, kot so finančni viri in informacije, do katerih drugi akterji nimajo dostopa. (Brass v Langford in drugi 2013, 303) Centralna pozicija v omrežju, kakor tudi povezava z njo, je tako ključna tudi pri oblikovanju zaposlitvenih možnosti posameznika. Osebe, ki imajo takšno pozicijo v organizaciji, imajo privilegiran položaj pri pridobivanju in posredovanju informacij o razpoložljivih delovnih mestih, hkrati pa so to pogosto osebe, ki (so)odločajo o zaposlitvi ali lahko vplivajo na tiste, ki so pristojni za sprejem odločitve o zaposlitvi posameznika. (Langford in drugi 2013, 304) Povezava s takšno osebo v organizaciji je koristna za vsakega iskalca zaposlitve, še toliko bolj pa za invalide. Vpliv centralne osebe v organizaciji se namreč ne konča v fazi izbire kandidata za zaposlitev, ampak lahko prek vzvodov moči omili stereotipe in s tem prispeva k uspešni integraciji invalida v organizacijo. Za invalide je zato dobrodošlo proaktivno udeleževanje na strokovnih, izobraževalnih in podobnih dogodkih, ki se jih udeležujejo vodstveni delavci

organizacij ali druge osebe, ki imajo centralno vlogo na področju zaposlovanja. (Carey in drugi v Langford in drugi 2013, 304)

V primeru invalidov, ki imajo neučinkovita socialna omrežja, lahko vlogo posrednika informacij prevzamejo tudi invalidske organizacije, ki zagovarjajo specifične interese invalidov in zanje izvajajo posebne socialne programe, namenjene podpori pri vključevanju v različne aktivnosti. Upoštevajoč dejstvo, da poznajo svoje člane, učinkovite pristope za odpravljanje ovir glede na določeno obliko invalidnosti in lahko poleg nasvetov ponudijo tudi nekatere druge oblike podpornih storitev invalidom pri vključitvi v aktivno življenje in delo, so zagotovo primeren, a premalokrat uporabljen sogovornik delodajalcem, ki razpolaga z informacijami o ustreznem kandidatu ter hkrati lahko pripomorejo k njegovi uspešni vključitvi v organizacijo. Poleg tega so zaradi svojega stalnega sodelovanja z različnimi deležniki v svojem okolju potencialen vir informacij o možnih delodajalcih.

Zaradi vpliva na zaposlitvene možnosti posameznika, ki ga lahko imajo učinkovita socialna omrežja, bi bilo smiselno, da bi programi, namenjeni brezposelnim invalidom, ter programi kariernega razvoja vključevali tudi nasvete in pomoč pri razvijanju socialnega kapitala invalidov. Posameznik lahko s proaktivnim pristopom bistveno prispeva k oblikovanju ustrežnejšega socialnega omrežja in ga tudi uporabi kot učinkovito orodje pri iskanju primernih zaposlitvenih priložnosti, če se le zaveda njegovega potenciala.

5.3 Dejavniki na strani delodajalca, ki vplivajo na zaposljivost invalidov

Poleg individualnih karakteristik iskalca zaposlitve in družbeno – institucionalnega okolja, ki postavlja okvir delovanja deležnikov na trgu dela, na zaposljivost vplivajo tudi dejavniki na strani delodajalca. Med slednjimi je pri obravnavi zaposljivosti invalidov na odprtem trgu dela v ospredju vprašanje odnosa delodajalca do zaposlovanja te skupine, ki ga oblikujejo informiranost delodajalca, obstoj stereotipov ali predsodkov ter razumevanje pomena družbeno odgovornega ravnanja podjetij na področju zagotavljanja enakih možnosti pri zaposlovanju.

5.3.1 Stereotipi, predsodki in posledice diskriminatornega ravnanja delodajalcev

Zgodovina upodabljanja invalidov kot nemočnih in pomoči potrebnih je prispevala k oblikovanju v družbi globoko zakoreninjenih stereotipov in predsodkov, ki invalide karakterizirajo kot neproduktivne ali manj produktivne, njihovo zaposlovanje pa povezujejo z višjimi stroški. Invalidnost je zato pogosto razlog za nezaposlenost, saj je med delodajalci še vedno prisotno prepričanje, da so invalidi slabotni in nesposobni. (Russell v Maroto in Pettinicchio 2015, 12)

Stereotipi so oblike tipiziranih miselnih sodb, ki se oblikujejo na podlagi posploševanja, pomanjkljivih dejstev, generaliziranih informacij ali dezinformacij. Omogočajo poenostavitev kompleksnih pojavov. Stereotipi ne izvirajo iz osebne sodbe, ampak so posredovani prek družbene interpretacije. (Kuhar 2009, 36; Ibroscheva in Ramaprasad 2008, 2)

Tajfel (v Kuhar 2009, 36) vlogo stereotipov deli na pet funkcij:

- redukcija heterogenosti sveta (kognitivna funkcija),
- ohranjanje in reprezentacija pomembnih družbenih vrednot določene skupine (motivacijska funkcija),
- ustvarjanje skupinskih norm in prepričanj (normativna funkcija),
- razlaga družbenih pojavov (razlagalna funkcija) in
- ohranjanje razlik med skupinami v korist lastne skupine (razlikovalna funkcija).

Na podlagi stereotipov posameznike razvrščamo v skupine in jim brez upoštevanja individualnih razlik pripišemo lastnosti (zlasti neželene), ki jih sicer pripisujemo skupini kot celoti.

Če je pri stereotipih v ospredju kognitivna funkcija, pa so predsodki čustveno obarvane vnaprejšnje sodbe. Na oblikovanje predsodkov vplivata primarna (vpliv staršev oziroma družine) in sekundarna socializacija (npr. skozi vsebine v izobraževalnem sistemu). (Kuhar 2009, 39) Pomemben dejavnik pa so tudi neposredne izkušnje s posamezniki ali skupinami, na katere se nanaša predsodek (t.i. strategija stika). Pretekle osebne izkušnje z invalidi so se izkazale kot dober način za preseganje predsodkov, saj so posamezniki z

lastno, neposredno izkušnjo pridobili informacije o invalidih in so jih posledično obravnavali kot posameznike in ne več zgolj kot predstavnike določene stereotipne skupine (Schur in drugi 2005,10), zato se delodajalci, ki so že imeli zaposlene invalide, bolj verjetno odločijo za zaposlitev delavca, ki ima podobno invalidnost. (Komp v Maroto in Pettinicchio 2015, 12)

Stereotipi in predsodki so podlaga za diskriminatorno ravnanje. V primeru, da je med kandidati za zaposlitev invalid, je mogoče pričakovati, da mu bo delodajalec pripisal lastnosti skupine, za katero meni, da je manj produktivna kot povprečna populacija (t.i. statistična diskriminacija) ter ga posledično ocenil kot neprimerne za zaposlitev. (Stein 2003, 155)

Izvedene raziskave potrjujejo, da stereotipi in predsodki delodajalca ovirajo zaposlovanje invalidov ter da razlogi za ravnanje delodajalca lahko izvirajo tudi iz nezavednih negativnih stališč. Hkrati so razkrile tudi očiten razkorak med delodajalčevo zatrjevano naklonjenostjo do zaposlovanja invalidov in dejanskim ravnanjem. (Wilgosh in Skaret v Maroto in Pettinicchio 2015, 12)

Posledice stereotipov, predsodkov in diskriminatornega ravnanja delodajalcev se odražajo v:

- manjših zaposlitvenih možnosti invalidov, nižjem plačilu, omejenih možnostih kariernega napredovanja,
- v ravnanju invalidov kot skupine, ki je podvržena stereotipni obravnavi oziroma diskriminaciji. Posamezniki, ki jim delodajalci zaradi stereotipov pripisujejo manjšo produktivnost, se na trgu dela in na delovnem mestu soočajo s slabšim položajem, zato posledično niso pripravljeni veliko investirati v pridobivanje dodatnih znanj in veščin.

»Statistična diskriminacija spodbuja depriviligirane kategorije na trgu dela, da manj investirajo v svoj človeški kapital." (Strauss v Stein 2003, 157) „Negativna posledica stereotipov in predsodkov je tudi v tem, da njihova vsebina vpliva na samopodobo in ravnanje posameznikov, ki so predmet stereotipne obravnave oziroma žrtve predsodkov, kar privede do tako imenovane samouresničujoče prerokbe, ko žrtve same legitimirajo predsodke.“ (Ule v Kuhar 2009, 38)

Zaradi navedenih negativnih posledic diskriminatornega ravnanja delodajalcev predpisi prepovedujejo neutemeljeno neenako obravnavo delavcev. Vendar je dejstvo, da država s sprejetimi zakonskimi določili o prepovedi diskriminacije ne more spremeniti zakoreninjenih stereotipov in predsodkov, zato je diskriminacija na trgu dela še vedno prisotna. Odpravljanje razlogov zanjo je dolgotrajno in se lahko udejanja prek seznanjanja delodajalcev s celovitimi informacijami o invalidih in možnostih njihovega uspešnega vključevanja v zaposlitev.

5.3.2 Informiranost delodajalcev

Informacije, s katerimi delodajalec razpolaga (ali pa jih nima), so dejavnik, ki bistveno vpliva na njegovo odločanje o zaposlitvi invalida. Razlogi in posledice odločanja na podlagi stereotipov so opisani v prejšnji točki, v tem sklopu pa želim izpostaviti še druge dileme delodajalca, povezane s pomanjkanjem poznavanja nekaterih relevantnih okoliščin, kot so:

- Možnosti vključevanja invalidov glede na vsebino delovnih procesov oziroma delovnih mest: vodstvo podjetja in kadrovski delavci morajo dobro poznati naštete elemente ne le z vidika zahtevanih strokovnih znanj oziroma usposobljenosti, ampak tudi z vidika psihofizičnih obremenitev, ki jih zahteva določeno delovno mesto. Ustrezna seznanjenost z vsebino delovnih mest omogoča tudi morebitne prerazporeditve posameznih nalog med delovnimi mesti, če bi bilo to potrebno za oblikovanje takšnega delovnega mesta, ki bi invalidu omogočalo, da je na njem čim bolj produktiven.
- Seznanjenost z obstoječimi vzpodbudami za zaposlovanje invalidov in njihovimi finančnimi učinki (davčne olajšave, subvencije, sofinanciranje prilagoditve delovnih mest).
- Seznanjenost s tem, katere institucije zagotavljajo potrebne informacije, individualna svetovanja, ocene o potrebnosti morebitnih prilagoditev delovnega mesta ter pomoč pri njihovi izvedbi.
- Obvladovanje postopkov za uveljavljanje pravic delodajalca v primeru zaposlitve invalida.

- Prepoznavanje pozitivnih učinkov (tudi neekonomskih) zaposlovanja invalidov. V nasprotju s stereotipnim mišljenjem, da je zaposlovanje invalidov za organizacijo breme, povezano z manjšo produktivnostjo in stroški, pa so podjetja, ki zaposlujejo invalide, deležna pozitivnih odzivov in večje naklonjenosti potrošnikov (Siperstein in drugi 2005, 6), pozitivne vidike zaposlovanja invalidov, med drugim boljšo podobo pri potrošnikih, izboljšano vzdušje v organizaciji, večjo stalnost kadrov, pa so prepoznali tudi delodajalci (Dewson in drugi 2005, 41–42).
- Seznanjenost s primeri dobrih praks drugih delodajalcev in s priporočili o uspešnem vključevanju invalidov v organizacijo. Osnovne napotke, ki so v pomoč delodajalcem, je Mednarodna organizacija dela zbrala v Kodeksu o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu.

Nepoznavanje področja zaposlovanja invalidov delodajalcem predstavlja oviro pri vključevanju invalidov v organizacijo, zato se bodo težje odločili, da dajo priložnost iskalcu zaposlitve s statusom invalida.

5.3.3 Družbena odgovornost kot dejavnik zaposlovanja invalidov

Vprašanja o odgovornem ravnanju in doseganju vzajemnih koristi skupnosti so del filozofskih razprav, religioznih nauk ter moralnih in pravnih norm že stoletja. Znan je denimo Ulpianov rek iz 3. stoletja n.š.: „Honeste vivere, alterum non laedere, suum cuique tribuere, iuris praecepta sunt.“ (Pošteno živeti, drugega ne prizadeti, vsem pa dati to, kar jim pripada, so osnovna načela pravičnosti.) Opisane norme so se – tudi na področju urejanja ekonomske sfere življenja – osredotočale izključno na odnose oziroma odgovornost za nastale učinke med posamezniki. Šele ob koncu 19. stoletja so se zaradi naraščanja ekonomske ter posledično tudi družbene moči sodobnih korporacij začela pojavljati vprašanja njihove odgovornosti za učinke, ki jih povzročajo v svojem naravnem in družbenem okolju.

V zadnjih desetletjih 20. stoletja pa so globalizacija, izjemen tehnološki razvoj, številni primeri neetičnih praks podjetij in njihove posledice povzročili odziv civilne družbe (osveščenih potrošnikov, nevladnih organizacij), ki opozarja, da morata biti ekonomska

moč in korist uravnoteženi z ustrezno odgovornostjo, „ki je še toliko pomembnejša v razmerah, ko države slabijo svojo socialno vlogo.“ (Jančič 2004, 891).

Družbena odgovornost podjetij (imenovana tudi korporativna družbena odgovornost oziroma Corporate Social Responsibility) nima enotne definicije. Davis jo opredeljuje kot „obvezo podjetja, da v okviru svojih procesov odločanja ovrednoti učinke svojih odločitev na zunanji družbeni sistem – na način, ki bo zagotavljal družbene benefícije skupaj s tradicionalnimi ekonomskimi cilji, ki si jih podjetje prizadeva uresničiti.“ (Davis v Berlogar 2000, 275) Po Boatrightu pa je „koncept družbene odgovornosti podjetij najpogosteje izražen kot prostovoljno sprejemanje obveznosti, ki presegajo čiste ekonomske ali zakonske odgovornosti (obveznosti) podjetij.“ (Berlogar 2000, 275)

Carrol družbeno odgovornost prikaže v obliki štiristopenjskega kontinuuma, ki obsega: ekonomsko, zakonsko, etično in diskrecijsko (filantropsko) odgovornost podjetja (Carrol v Geva 2008, 5).

Razvoj koncepta družbene odgovornosti Hay in Gray delita v tri faze (Berlogar 2000, 35), ki sicer sledijo kronologiji spreminjanja koncepta, vendar pa med sabo niso časovno ločene, saj je v današnjih pojmovanjih koncepta najti prvine vseh treh:

- Prvo fazo, ki je prevladovala v 19. in na začetku 20. stoletja, zaznamuje menedžment za maksimiranje profita, ki kot edini cilj podjetja določa doseganje dobička, pri čemer podjetje upošteva le z zakonodajo določene okvire poslovanja. Takšen pogled je izviral iz okoliščin in vrednot tedanje družbe, ki je zaradi ekonomskega pomanjkanja tolerirala delo otrok, nizke plače in slabe delovne razmere.
- Drugo fazo predstavlja skrbniški menedžment, kjer se odgovornost za maksimiziranje vrednosti lastnine razširi tudi na zagotavljanje ravnotežja med zahtevami kupcev, dobaviteljev, zaposlenih, kreditorjev in širše skupnosti.
- Tretja faza je imenovana menedžment za kvaliteto življenja. Od gospodarstva zahteva, da z menedžerskim znanjem ter finančnimi in tehnološkimi viri prevzame širšo družbeno odgovornost.

Podobno Hellriegel in Slocum (v Berlogar 2000, 276) razdelita različna pojmovanja družbene odgovornosti podjetij v tri skupine:

- Tradicionalni koncept sledi utilitarističnemu vidiku, ki vodstvu podjetja nalaga, da realizira interese delničarjev v smislu doseganja največjega možnega dobička in dolgoročne interese.
- Deležniški koncept opozarja na odgovorno ravnanje do določljivih skupin, na katere vpliva doseganje organizacijskih ciljev podjetja ter katere lahko vplivajo na cilje podjetja.
- Afirmativni koncept pa menedžmentu podjetij nalaga proaktivno delovanje v smeri preprečevanja negativnih posledic, ki jih lahko delovanje podjetja povzroči v okolju, prilagajanja organizacijskih ciljev interesom deležnikov ali splošne javnosti ter promocije vzajemnih interesov podjetja, njegovih deležnikov in širše javnosti.

»Deležniki so katera koli skupina ali posameznik, ki lahko vpliva ali pa je vplivan s strani podjetja, ko ta skuša doseči svoje cilje.« (Freeman v Berlogar 2000, 276)

Koncept družbene odgovornosti je deležen tako podpore kot nasprotovanj. Med slednjimi je največkrat omenjeno stališče Nobelovega nagrajenca za ekonomijo Friedmana, ki meni, da družbena odgovornost ni stvar podjetij, saj je njihova edina naloga in odgovornost maksimiranje dobička. Stroški družbeno odgovornega ravnanja so večji kot njegov morebitni povratni pozitiven učinek, hkrati pa ukvarjanje s pričakovanji družbe slabi sposobnosti podjetja za izvajanje njegove osnovne ekonomske funkcije. Družbeno odgovorno ravnanje tako naj ne bi bilo v interesu delničarjev podjetja. Dodaten argument je pomanjkanje znanja vodstev podjetij, da bi reševala širše družbene težave, ki jih niso uspele rešiti druge družbene institucije. Podjetja nimajo dovolj družbenih pristojnosti ter podpore niti pri državnih institucijah niti pri potrošnikih, ki pogosto niso pripravljeni plačati stroškov družbenega angažmaja podjetja. (Friedman v Berlogar, 55 – 57)

Interes lastnikov kot svoj argument navajajo tudi zagovorniki družbeno odgovornega ravnanja, ki v družbeno odgovornem ravnanju prepoznavajo sredstvo za doseganje ugleda podjetja med deležniki in z njim povezan dolgoročni interes lastnikov ter razvoj in preživetje podjetja. „Podjetje, ki ravna v skladu z merili, vrednotami, pričakovanji in potrebami okolja, lahko pričakuje pozitiven odziv slednjega in prav tak vpliv le-tega na svoje rezultate.“ (Berlogar 2000, 54)

Epstein prepoznava družbene dejavnike, ki lahko določajo okvir delovanja podjetij in jih usmerjajo k zaželenim ravnanjem. To so (razvrščene od bolj k manj formalnim oblikam):

- pravni sistem (mednarodni in nacionalni pravni akti, sodna praksa),
- regulacija interesnih skupin, samoregulacija (prostovoljno sprejemanje neobvezujočih standardov oziroma priporočil mednarodnih organizacij ali nevladnih institucij),
- etična pravila (izvirajo iz religioznih prepričanj, humanizma, morale, običajev, kulturne tradicije skupnosti),
- pozorni in odgovorni mediji, angažirana civilna družba. (Epstein 2007, 210–212)

K družbeno dogovornemu ravnanju tako velike korporacije kot tudi srednja in majhna podjetja v EU nagovarja tudi tako imenovani Zeleni dokument Evropske komisije. Družbeno odgovorno podjetništvo, ki naj vključuje širše družbene in okoljske vidike, je del prizadevanj na poti do oblikovanja evropskega gospodarstva kot najkonkurenčnejšega gospodarstva na svetu v skladu z Lizbonsko strategijo. Eden od elementov družbeno dogovornega poslovanja je tudi nediskriminatorno ravnanje in vključevanje ranljivih skupin pri zaposlovanju. (Evropska komisija 2001, uvod)

Čeprav nasprotniki družbeno odgovornega poslovanja trdijo, da je edina odgovornost podjetij doseganje dobička, ukvarjanje z družbeno odgovornostjo pa pri tem pomeni le oviro in zmanjšanje konkurenčnosti podjetja (Jančič 2004, 892), rezultati raziskav ugleda podjetij potrjujejo pozitivne učinke družbeno dogovornih ravnanj podjetja na njegov ugled pri potrošnikih in na posledično boljši finančni rezultat, in obratno (Geva 2008, 12). Raziskava Mednarodne organizacije dela izkazuje, „da so podjetja, ki vodijo politiko in prakso enakih možnosti in obravnavanja, praviloma bolj uspešna in delavci v njih bolj produktivni,...«. (Perotin v Kresal 2007, 46)

Družbena odgovornost podjetij je tudi v Sloveniji v zadnjih letih deležna več pozornosti. Kljub temu, da vedno več podjetij promovira svojo zavezanost k družbeno odgovornemu poslovanju, pa je v ospredju še vedno predvsem ekološki vidik in donatorska podpora v lokalnem okolju, na področju kadrov v organizacijah se največkrat omenja skrb za zdravje in zagotavljanje pravic zaposlenih, omogočanje usklajevanja poklicnega in družinskega

življenja in podobno, bistveno redkeje pa aktivnosti organizacije za vključevanje ranljivih skupin ali dosledno nediskriminatorno ravnanje pri zaposlovanju.

Družbeno odgovorno ravnanje podjetij je seveda pogojeno s kontekstom družbenega okolja, v katerem delujejo. Na odločanje ne vpliva le pričakovan ekonomski odraz družbeno odgovornih dejanj v poslovni uspešnosti podjetja, temveč tudi dejstvo, da so odločevalci v podjetjih kot posamezniki del družbene skupnosti, zato so v večji ali manjši meri ponotranjili norme družbenega okolja, v katerem živijo. To pomeni, da bo družba, ki se ne odziva na diskriminacijo in neetična ravnanja ter ji ni mar za socialno izključene družbene kategorije, nevzpodbudna za razvoj menedžerjev, ki bodo udeleženi praksi družbene odgovornosti podjetij. V takšnem okolju tudi kodifikacija družbene odgovornosti podjetij s strani EU ali nacionalnih predpisov ne bo doprinesla k njenemu udeležanju.

Zavedanje pomena družbene odgovornosti tudi na področju zagotavljanja enakih možnosti pri zaposlovanju ter zavezanost k njej sta dejavnika, ki lahko pozitivno vplivata na zaposljivost invalidov. Na tem mestu pa želim opozoriti, da zaposlovanje invalidov in družbeno odgovorno ravnanje podjetij povezujem izključno z vidika nediskriminatornih praks pri zaposlovanju in zagotavljanja enakih možnosti, nikakor pa z vidika „dobrodelnosti“.

Hkrati naj spomnim (čeprav to ni neposredno povezano z zaposlovanjem invalidov), da se družbena odgovornost odraža tudi v zagotavljanju vsem dostopnih proizvodov in storitev, ki, kolikor je le mogoče, upoštevajo morebitne funkcionalne omejitve uporabnikov kot končnih odjemalcev podjetja.

6 RAZISKAVA DEJAVNIKOV ZAPOSLEJIVOSTI INVALIDOV – ANKETA DELODAJALCEV

6.1. Opredelitev namena in ciljev raziskave

Namen raziskave je ugotoviti, kolikšen vpliv delodajalci pripisujejo nekaterim dejavnikom pri odločanju o zaposlitvi invalida ter v kolikšni meri prepoznavajo ovire ali prednosti zaposlovanja invalidov.

Cilji raziskave so:

- analizirati pomen nekaterih dejavnikov zaposljivosti invalidov,
- oceniti vlogo ukrepov na trgu dela,
- oblikovati predloge za različne deležnike na trgu dela, ki lahko prispevajo k izboljšanju zaposlitvenih možnosti invalidov.

Pri odločanju, katere izmed številnih dejavnikov zaposljivosti invalidov vključiti v raziskavo, sem izhajala iz sledečih izhodišč:

- kateri dejavniki glede na razpoložljive podatke v Sloveniji še niso bili predmet raziskav na področju proučevanja populacije invalidov na trgu dela,
- katere dejavnike je smiselno proučevati z gledišča delodajalca.

Na tej podlagi sem se odločila, da v raziskavo vključim štiri vsebinske sklope, ki se nanašajo na vprašanja, namenjena ugotavljanju vpliva veljavne regulative v primerjavi z nekaterimi drugimi dejavniki, na stališča o zaposlovanju invalidov, na ugotavljanje vloge socialnih omrežij ter na vpliv družbene odgovornosti podjetij.

6.2 Metodološka opredelitev

V raziskavi sta uporabljeni deskriptivna in kavzalna – neeksperimentalna metoda. Raziskovano populacijo predstavljajo delodajalci, in sicer gospodarske družbe, ki so imele v letu 2014 dvajset ali več zaposlenih. Seznam gospodarskih družb je bil pridobljen iz podatkov v bazi portala Ajpes in Ebonitete, in sicer glede na parameter iskanja „število

zaposlenih". Določitev spodnje meje števila zaposlenih izhaja iz pravil kvotnega sistema zaposlovanja invalidov, ki za nastanek obveznosti določa isti prag, pri čemer pa dodajam, da je višina kvote odvisna od dejavnosti gospodarske družbe, zato za tiste, ki se uvrščajo v 2% kvoto, dejanska obveza zaposlovanja invalidov nastopi pri 25 zaposlenih. Hkrati se podatki o številu zaposlenih nanašajo na leto 2014 (za leto 2015 podatki še niso objavljeni), zato je lahko bilo trenutno število zaposlenih pri konkretnih delodajalcih v času izvedbe anketiranja nižje, kar pomeni, da vsi v vzorec vključeni delodajalci niso zavezanci kvotnega sistema.

Pred oblikovanjem vzorca iz zgoraj opisane populacije so bile organizacije glede na število zaposlenih razvrščene v štiri skupine (do 24 zaposlenih, od 25 do 49 zaposlenih, od 50 do 249 zaposlenih in 250 in več zaposlenih). Iz vsake skupine je bil izbran proporcionalni del, skupno je bilo v vzorec uvrščenih 800 delodajalcev. Kot vzorčni načrt je bilo uporabljeno enostavno slučajno vzorčenje brez ponavljanja. Dodatno je bilo v vzorec uvrščenih še pet gospodarskih družb, ki so s strani Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti prejele priznanje za največje število zaposlenih invalidov v letu 2014.

V raziskavi so bili s kvantitativno metodo pridobljeni primarni viri podatkov. V ta namen je bil s pomočjo aplikacije 1ka izdelan strukturiran anketni vprašalnik, ki je bil uporabljen v spletnem anketiranju vzorca. Vprašalnik je razdeljen na pet delov. Prvi del je namenjen zbiranju osnovnih podatkov o delodajalcu (velikost, dejavnost, zaposlovanje delavcev s statusom invalida), sledijo mu štirje vsebinski sklopi, ki so namenjeni zbiranju podatkov za analizo vpliva izbranih dejavnikov in preverjanje veljavnosti zastavljenih hipotez. Vprašalnik sestavljajo vprašanja zaprtega tipa, nekaj je vprašanj polodprtega tipa. Za merjenje stališč v vsebinskih sklopih so uporabljena zaprta vprašanja s petstopenjsko oziroma v enem od sklopov s štiristopenjsko Likertovo lestvico. Poseben vprašalnik je bil izdelan za delodajalce, ki so prejeli priznanje za največ zaposlenih invalidov. Vprašalnik je bil z namenom primerljivosti vsebinsko in strukturno enak prvemu, dodano pa je bilo šest odprtih vprašanj, ki so bila vsebinsko povezana s posameznimi sklopi vprašalnika.

Vabila za sodelovanje v elektronski anketi so bila prek e-pošte organizacijam poslana v dveh tranšah, in sicer najprej 450 in čez nekaj dni še 350 naslovljencem. Ločeno vabilo je prejelo vseh pet posebej vključenih podjetij – prejemnikov priznanja za zaposlovanje invalidov. Spletno anketiranje je potekalo od 29.3.2016 do 18.4.2016. Anketo je v celoti

izpolnilo 85 anketirancev, 15 pa delno, kar pomeni 11% odzivnost. Od dodatno izbranih petih delodajalcev so se za sodelovanje v raziskavi odločili štirje²⁴ (80%). Nizko stopnjo odzivnosti pripisujem velikemu številu anket, ki jih podjetja redno prejemajo, zaradi česar se nanje vedno manj ali sploh ne odzivajo, pa tudi temu, da so zanje raziskovalne teme različno zanimive oziroma jim je tematika bolj ali manj (ne)poznana.

S Cronbachovim koeficientom zanesljivosti α je bila izračunana stopnja notranje skladnosti vprašalnika, in sicer so bila v izračun vključena vsa vprašanja Likertovega tipa. Vrednost koeficienta α znaša 0,862, kar pomeni visoko stopnjo zanesljivosti. Ferligoj in drugi vrednosti α razvrščajo sledeče: $\alpha > 0,80$ kaže na zgledno zanesljivost, $0,70 < \alpha < 0,80$ na zelo dobro zanesljivost, $0,60 < \alpha < 0,70$ na zmerno zanesljivost, $\alpha < 0,60$ pa kaže na komaj sprejemljivo zanesljivost. (Ferligoj in drugi 1995, 157)

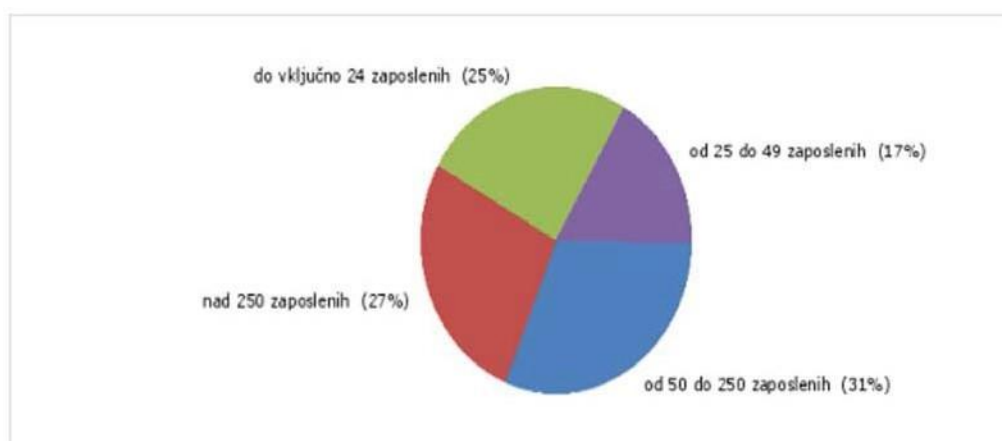
Pri statistični analizi kvantitativnih podatkov za presojo raziskovalnih domnev so bili štirje anketiranci, ki so izpolnili posebno anketo, dodani k skupni bazi rezultatov anketirancev prvega vprašalnika. To je smiselno zaradi velikosti predmetnega vzorca, ki ne omogoča primerne ločene računske obdelave podatkov. Odgovori na odprta vprašanja, ki so bili pridobljeni z drugim vprašalnikom, so v analizi rezultatov za ilustracijo dodani ob prikazu kumulativnih rezultatov posameznega vsebinskega sklopa vprašalnika.

6.3 Analiza in interpretacija podatkov

Uvodoma podajam nekaj osnovnih podatkov o delodajalcih, ki so sodelovali v raziskavi. Glede na merilo velikosti podjetja največji delež sodelujočih predstavljajo srednje velika podjetja s 50 do 250 zaposlenih (31%), sledijo jim velika podjetja z več kot 250 delavci (27%). 93% sodelujočih se uvršča v zasebni sektor. Opisani deleži so prikazani na sliki 6.1.

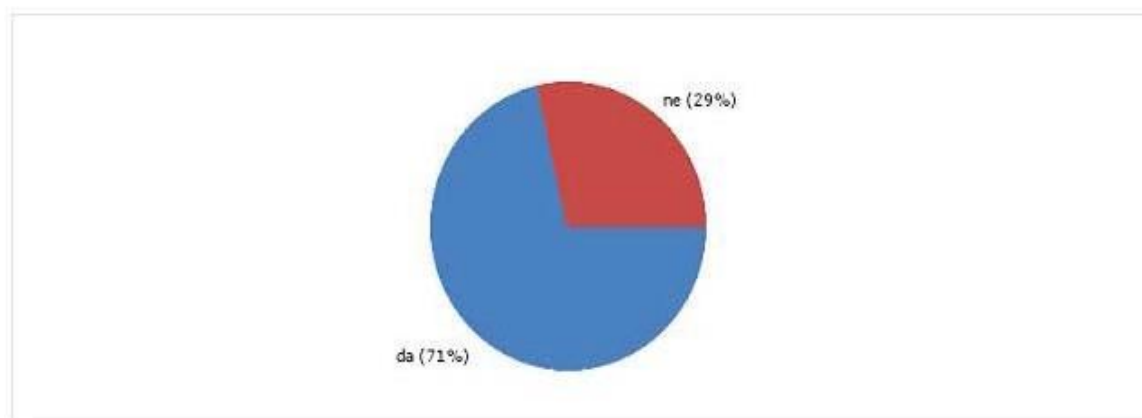
²⁴ Delodajalci – prejemniki priznanja za največ zaposlenih invalidov v letu 2014, ki so sodelovali v raziskavi, so Gorenje d.d., Mercator d.d., Unior d.d. in Pošta Slovenije d.o.o.

Slika 6.1: Sodelujoči v raziskavi glede na število zaposlenih



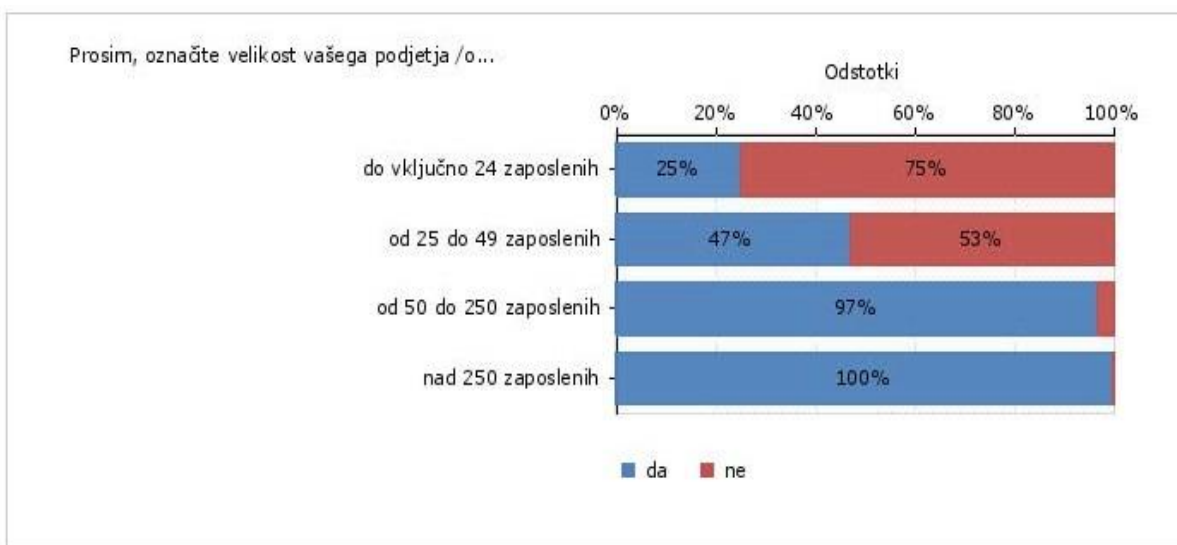
Deleži ne odražajo razmerij v celotni populaciji, kjer prevladujejo manjši delodajalci. Menim, da je drugačno razmerje med anketiranci posledica dejstva, da imajo večji delodajalci posebne oddelke za ravnanje s kadri oziroma kadrovske delavce, zato je njihovo sodelovanje v tovrstnih raziskavah bolj verjetno kot pri manjših delodajalcih, kjer je področje človeških virov le del drugih nalog vodstva podjetja.

Slika 6.2: Delež delodajalcev, ki imajo zaposlene delavce s statusom invalida



Kot prikazuje slika 6.2, je med sodelujočimi prevladoval delež tistih, ki so odgovorili, da so v njihovi organizaciji zaposleni delavci s statusom invalida (71%), kar je odraz poznavanja teme raziskave in posledično morebitne večje motiviranosti za sodelovanje, pa tudi tega, da se je za sodelovanje v anketi odločil višji delež delodajalcev, ki imajo večje število zaposlenih, za katere je bolj verjetno, da imajo zaposlene delavce s statusom invalida. Slednje je razvidno tudi iz slike 6.3.

Slika 6.3: Velikost delodajalca in delež tistih, ki zaposlujejo invalide



Primerjava spremenljivk velikosti delodajalca in zaposlovanja invalidov kaže na močno povezanost, saj imajo med anketiranci vsi veliki delodajalci zaposlene invalide, medtem ko je takšnih med prvo skupino delodajalcev (z največ 24 zaposlenimi) le 25%. Takšno razmerje je razumljivo, saj imajo večji delodajalci večji nabor delovnih mest z različnimi vsebinami delovnih nalog, zato med njimi lažje najdejo primerno delovno mesto, ki je lahko ustrezno glede na funkcionalne omejitve invalida.

Prvi sklop vprašanj anketnega vprašalnika, ki je namenjen presoji raziskovalnih hipotez, se nanaša na ugotavljanje vpliva določenih dejavnikov, ki vplivajo na odločanje delodajalca o zaposlitvi invalida. Anketiranci so na petstopenjski Likertovi lestvici označili stopnjo pomembnosti šestih dejavnikov. Ta del vprašalnika izhaja iz vprašanja: Ali je kvotni sistem najpomembnejši razlog za zaposlitev invalida v primerjavi z nekaterimi drugimi dejavniki? Po podatkih Javnega jamstvenega, preživninskega in invalidskega sklada RS v letu 2014 1663 delodajalcev ni zaposlovalo (zadostnega števila) invalidov, čeprav bi jih skladno z zahtevami kvotnega sistema morali, hkrati pa je 3617 delodajalcev uveljavilo oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje za zaposlene invalide nad predpisano kvoto (Javni jamstveni, preživninski in invalidski sklad RS 2015, 27-29), kar pomeni, da so se odločili za zaposlitev invalida, ne da bi jih k temu napotoval kvotni sistem. Izhajajoč iz teh podatkov lahko domnevamo, da kvotni sistem ni najpomembnejši dejavnik pri odločanju delodajalcev o zaposlitvi invalidov, ampak so prav tako ali pa še

bolj vplivni drugi dejavniki. Z namenom primerjave vpliva na odločanje o zaposlitvi invalida z dejavnikom kvotne obveznosti zaposlovanja invalidov so bili v vprašalnik vključeni sledeči dejavniki:

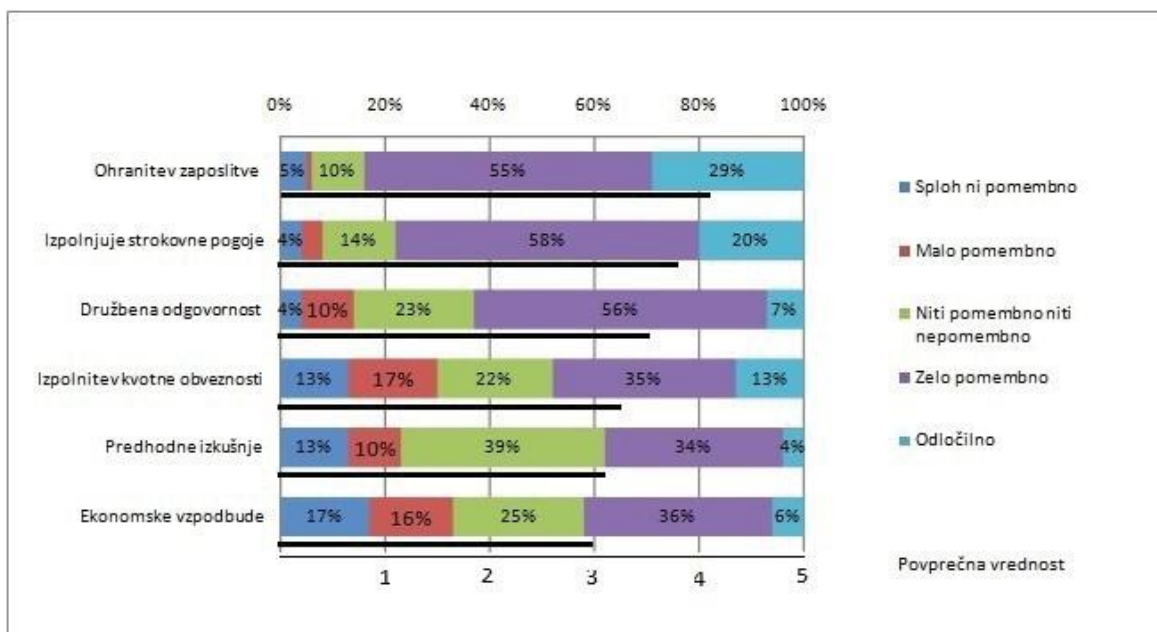
- ohranitev zaposlitve delavcu, ki je postal invalid v času trajanja delovnega razmerja (delodajalci so praviloma dolžni delavcu, ki je v času delovnega razmerja pridobil status invalida, zagotoviti delo, ustrezno invalidovi preostali delovni zmožnosti, razen v primeru, če izkažejo, da to ni mogoče, hkrati pa gre v teh primerih za zaposlitev oziroma ohranitev zaposlitve delavcu - invalidu, ki ga delodajalec osebno pozna in so mu dobro poznane tudi njegove kompetence),
- morebitne finančne spodbude za zaposlovanje invalidov, ki delodajalcu prinašajo ekonomsko korist v primeru zaposlitve invalida,
- usposobljenost invalida, ki ustreza potrebam oziroma pričakovanjem delodajalca,
- zavezanost delodajalca k družbeno dogovornemu ravnanju na področju kadrovanja,
- na morebitne predhodne izkušnje delodajalca z zaposlovanjem invalidov, ki tudi lahko vplivajo na odločitev delodajalca o zaposlitvi invalida.

Izhajajoč iz navedenih podatkov Javnega jamstvenega, preživninskega in invalidskega sklada RS o nedoseganju oziroma preseganju kvotne obveznosti delodajalcev je bila postavljena hipoteza:

H1: »Kvote niso najpomembnejši razlog za zaposlitev invalida.«

Kot je razvidno iz slike 6.4, so največji delež ocen „odločilno“ in „zelo pomembno“ prejeli dejavniki: ohranitev zaposlitve delavcu, ki je postal invalid v času trajanja delovnega razmerja (skupaj 84%), izpolnjevanje strokovnih pogojev za zasedbo delovnega mesta (78%) in zavezanost k družbeni odgovornosti (63%). Izpolnitev kvotne obveznosti je kot odločilen ali zelo pomemben dejavnik označilo 48% anketirancev, 13% pa jih je menilo, da ta dejavnik sploh ni pomemben. Dejavniki so na sliki razvrščeni padajoče, torej od najpomembnejšega do manj pomembnih.

Slika 6.4: Ocena pomembnosti posameznih dejavnikov odločanja o zaposlitvi invalida

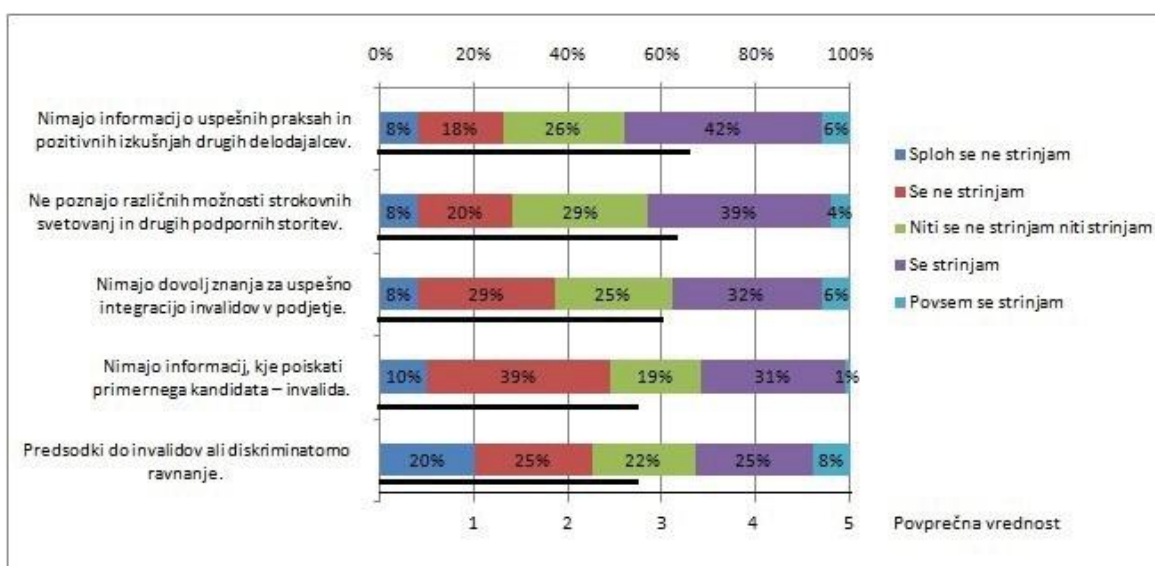


Povprečne vrednosti ocen za posamezen dejavnik so na sliki 6.4 označene s črto pod prikazom odstotkovnih deležev ocen pomembnosti za posamezen dejavnik. Za najvišje uvrščeni dejavnik »Ohranitev zaposlitve delavcu, ki je postal invalid v času delovnega razmerja« znaša povprečna vrednost 4,02, sledita »Invalid izpolnjuje strokovne pogoje« (3,85) in »Zavezanost delodajalca k družbeno odgovornemu ravnanju« (3,53). Dejavnik izpolnitve obvezne kvote glede na povprečno vrednost 3,16 zaseda četrto mesto, še nižje vrednosti so bile izračunane za dejavnika predhodnih izkušenj z zaposlovanjem invalidov (3,09) in finančne spodbude za zaposlovanje invalidov (2,99).

Navedena hipoteza je bila preverjena z uporabo t–testa za en vzorec, s katerim sem primerjala povprečne vrednosti ocene dejavnika »izpolnitev kvotne obveznosti« s povprečnimi vrednostmi drugih dejavnikov. Kot je razvidno iz izračunov t–testa, ki so bili izvedeni s programom SPSS (izračuni so v prilogi C.1), je pri treh dejavnikih izračunani p manjši od 0,05, kar potrjuje, da kvote med šestimi dejavniki, ki so jih ocenjevali anketiranci, niso najpomembnejše.

Obravnavani sklop vprašalnika je bil poleg pridobivanja podatkov za preverbo raziskovalne domneve namenjen tudi ugotavljanju, v kolikšni meri se anketiranci strinjajo z obstojem nekaterih okoliščin na strani delodajalca, ki lahko pomenijo oviro pri zaposlovanju invalidov.

Slika 6.5: Stališča do ovir na strani delodajalca pri zaposlovanju invalidov



Anketiranci so se najpogosteje strinjali (odgovora: se strinjam in se povsem strinjam) s tem, da delodajalci nimajo informacij o uspešnih praksah in pozitivnih izkušnjah drugih delodajalcev (48%) ter da ne poznajo dovolj možnosti strokovnih svetovanj in drugih podpornih storitev pri zaposlovanju invalidov (43%). Na sliki 6.5 so z odebeljenimi črtami označene tudi povprečne vrednosti odgovorov za posamezno oviro. Najnižja povprečna vrednost je bila izračunana pri dejavniku »predsodki do invalidov ali diskriminatorno ravnanje delodajalcev«, in sicer 2,74, pri čemer je nestrinjanje s predpostavko, da oviro pri zaposlovanju invalidov predstavlja diskriminatorno ravnanje delodajalcev izrazilo kar 45% sodelujočih. Takšna ocena je lahko posledica tega, da nekateri delodajalci neenake obravnave ne dojemajo kot diskriminacijo, ampak kot utemeljeno razlikovanje. Drugačno je bilo stališče štirih anketirancev z največ zaposlenimi invalidi, saj so se s trditvijo, da oviro predstavlja predsodki ali diskriminatorno ravnanje, strinjali (dva anketiranca) oziroma povsem strinjali (dva anketiranca).

Anketiranci iz skupine delodajalcev – prejemnikov priznanja so v odgovorih na odprta vprašanja kot glavne razloge za zaposlovanje delavcev s statusom invalida v njihovi organizaciji poudarili: ohranjanje zaposlitve za delavce, ki so bili zaposleni v njihovem podjetju že pred nastankom invalidnosti, zagotavljanje ustrezne kvote, zagotavljanje primernega dela v okviru razpoložljivih možnosti ter družbeno odgovornost. Kot glavne ovire na strani delodajalcev pri zaposlovanju invalidov pa so v odgovoru na odprto vprašanje izpostavili: „nepoznavanje različnih možnosti strokovnih svetovanj in podpornih

storitev"; „premajhno informiranost o možnostih zaposlitve invalida in na ta način dobiti dobrega delavca ter sočasno koristiti možnosti različnih finančnih vzpodbud"; „ustreznost delovnih mest glede na omejene delovne zmožnosti invalidov, premalo sredstev, vzpodbud oziroma prezakomplicirana birokracija za preureditev delovnih mest“; „predsodki in morebitne slabe izkušnje pri delu invalidov“.

Drugi sklop vprašalnika je namenjen ugotavljanju prisotnosti nekaterih stereotipov o zaposlovanju invalidov. Stereotipi so povezani s pomanjkljivimi informacijami in izkušnjami, zato je izhodišče tega sklopa domneva, da se stališča delodajalcev, ki imajo oziroma nimajo zaposlenih invalidov, razlikujejo. Povezava med zmanjševanjem vpliva negativnih stereotipov o invalidih in zaposlovanjem invalidov je vzajemna, saj lahko pozitivna izkušnja delodajalca z zaposlovanjem invalidov prispeva k zmanjšanju njegovega odločanja na podlagi negativnih stereotipov, hkrati pa k preseganju slednjih pripomore tudi zadostno in ustrezno znanje delodajalcev o uspešni integraciji invalidov v organizacijo, ki se tako lažje odločijo za izbiro delavca s statusom invalida, tudi če pred tem z zaposlovanjem invalidov še niso imeli neposrednih izkušenj. Pogostejše zaposlovanje invalidov v večjih podjetjih je tako lahko (poleg že omenjenega večjega nabora razpoložljivih delovnih mest) povezano z več izkušnjami in znanjem, s katerimi razpolagajo kadrovske oddelke ali kadroviki v teh organizacijah v primerjavi z manjšimi delodajalci, kjer je izvajanje kadrovske funkcije le del nalog direktorja ali drugega vodstvenega delavca. Na podlagi opisanih predpostavk je bila postavljena hipoteza:

H2: »Podjetja, ki zaposlujejo invalide, imajo značilno drugačna stališča o invalidih kot podjetja, ki nimajo zaposlenih invalidov.«

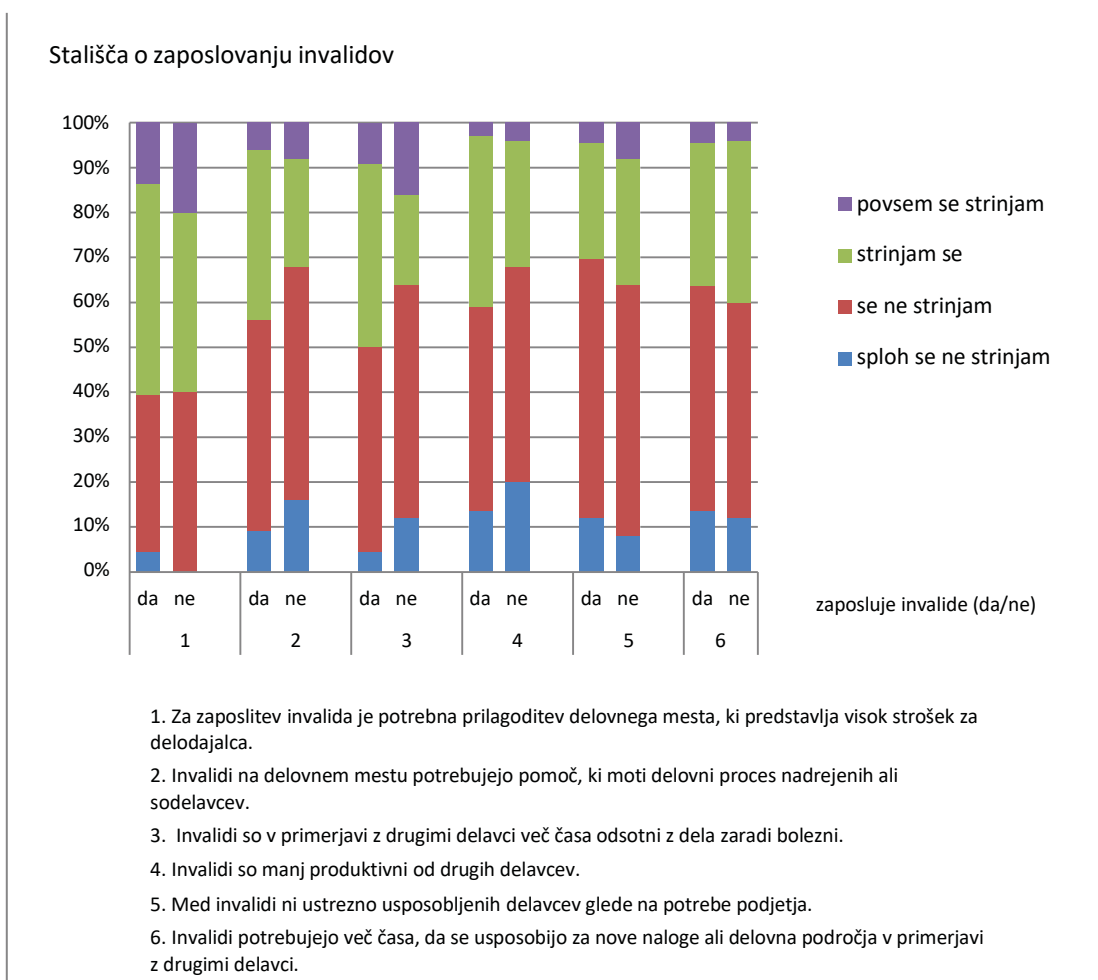
Pri ocenjevanju stereotipov je bilo uporabljeno vprašanje štiristopenjske Likertove lestvice, saj sem želela, da se anketiranci opredelijo brez možnosti izbire srednje vrednosti glede sledečih stališč:

1. Za zaposlitev invalida je potrebna prilagoditev delovnega mesta, ki predstavlja visok strošek za delodajalca;
2. Invalidi na delovnem mestu potrebujejo pomoč, ki moti delovni proces nadrejenih ali sodelavcev;
3. Invalidi so v primerjavi z drugimi delavci več časa odsotni z dela zaradi bolezni;
4. Invalidi so manj produktivni od drugih delavcev;
5. Med invalidi ni ustrezno usposobljenih delavcev glede na potrebe podjetja;

6. Invalidi potrebujejo več časa, da se usposobijo za nove naloge ali delovna področja v primerjavi z drugimi delavci.

Na sliki 6.6 je grafično prikazana primerjava deležev opredelitev do zgoraj naštetih stališč med obema skupinama delodajalcev, ki razkriva, da v podjetjih, kjer nimajo zaposlenih invalidov, niso izražali več negativnih stališč kot v tistih, kjer zaposlujejo invalide. Nasprotno, pri treh stališčih (2, 3 in 4) so stereotipe zavrnilo celo v višjem deležu, kot delodajalci, ki imajo zaposlene delavce s statusom invalida. Več kot polovica anketirancev se je strinjala le s prvonavedenim stališčem, to je, da invalidi potrebujejo prilagoditev delovnega mesta, kar je visok strošek, ki bremeni delodajalca.

Slika 6.6: Primerjava stališč – stereotipov o zaposlovanju invalidov



Prikazani deleži so deloma verjetno posledica socialno zaželenih odgovorov. Ob tem pa je zanimivo, da so se sodelujoči v obeh primerjanih skupinah v skoraj 60% strinjali s stališčem, da so z zaposlovanjem invalidov povezani visoki stroški prilagoditve delovnega mesta. Takšno izraženo stališče je namreč povsem v nasprotju s podatki Javnega jamstvenega, preživninskega in invalidskega sklada RS, ki ne kažejo pretiranega zanimanja delodajalcev za povračilo stroškov prilagoditve delovnega mesta, ki ga omogoča Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. V letu 2014 sta bila vložena le dva tovrstna zahtevka, ki pa nista bila zaključena z ugoditvijo zahtevku. Prav tako je ZPIZ v letu 2014 v ta namen deloma kril stroške le desetim delodajalcem, zato se poraja vprašanje, zakaj je zahtevkov tako malo, če je breme stroškov prilagoditve delovnih mest za invalide med delodajalci široko prepoznano. Določen namig zagotovo predstavlja odgovor enega od anketirancev, ki je med ovirami pri zaposlovanju invalidov navedel „prezakomplicirano birokracijo za preureditev delovnih mest“.

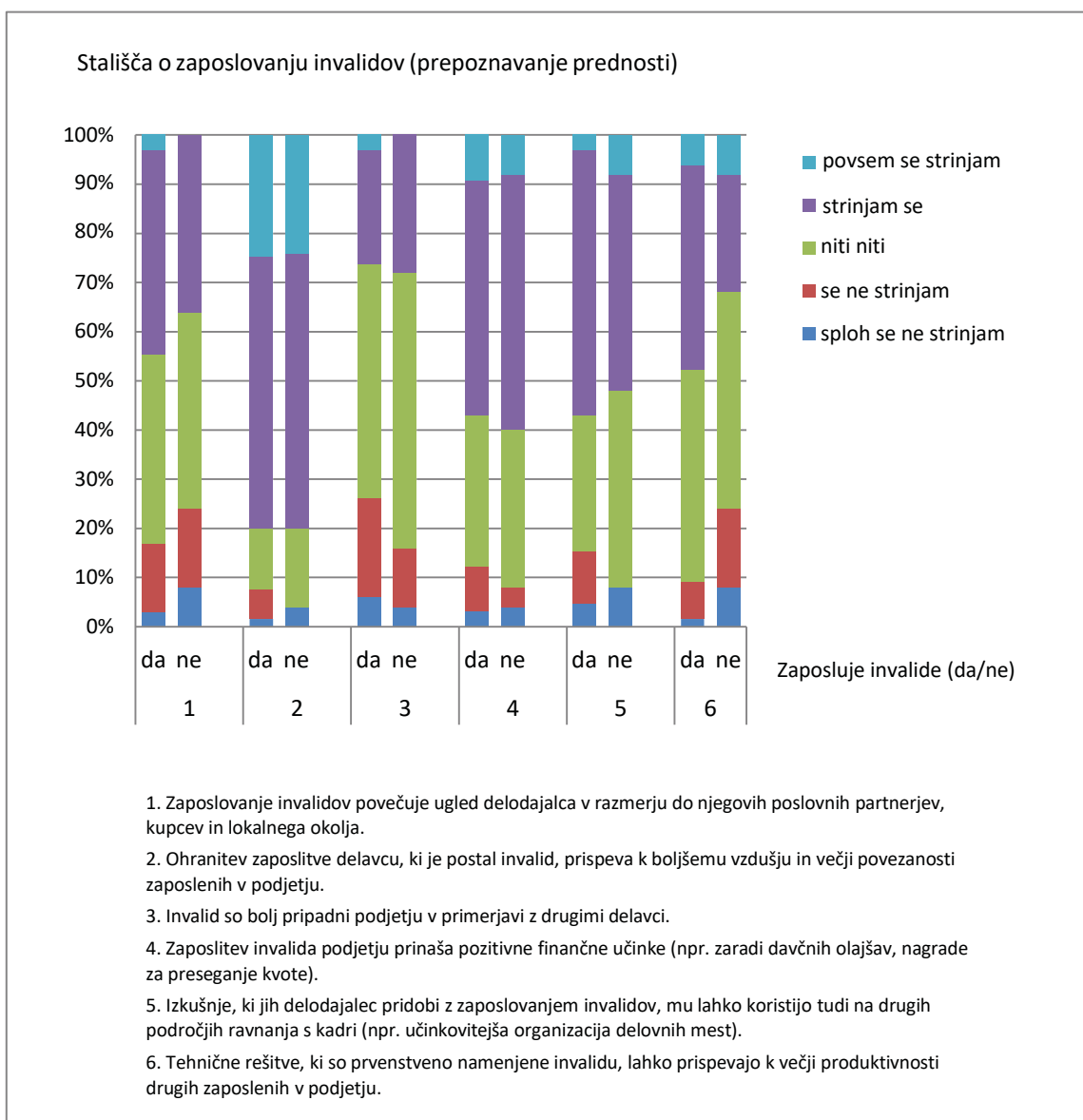
Naslednje vprašanje v tem sklopu vprašalnika je osredotočeno na prepoznavanje morebitnih prednosti, ki jih lahko delodajalcu prinese zaposlitev invalida. Anketiranci so ocenjevali stopnjo strinjanja s sledečimi trditvami:

1. Zaposlovanje invalidov povečuje ugled delodajalca v razmerju do njegovih poslovnih partnerjev, kupcev in lokalnega okolja;
2. Ohranitev zaposlitve delavcu, ki je postal invalid, prispeva k boljšemu vzdušju in večji povezanosti zaposlenih v podjetju;
1. Invalid so bolj pripadni podjetju v primerjavi z drugimi delavci;
2. Zaposlitev invalida podjetju prinaša pozitivne finančne učinke (npr. zaradi davčnih olajšav, nagrade za preseganje kvote);
3. Izkušnje, ki jih delodajalec pridobi z zaposlovanjem invalidov, mu lahko koristijo tudi na drugih področjih ravnanja s kadri (npr. učinkovitejša organizacija delovnih mest);
4. Tehnične rešitve, ki so prvenstveno namenjene invalidu, lahko prispevajo k večji produktivnosti drugih zaposlenih v podjetju.

Delodajalci obeh primerjanih skupin so se v kar 80% strinjali s tem, da pozitivne učinke organizaciji prinaša ohranitev zaposlitve delavcu, ki je postal invalid v času delovnega razmerja. Podobno enotni so bili odgovori pri ocenjevanju večje pripadnosti invalidov podjetju, kjer se kar polovica anketirancev v obeh skupinah ni mogla opredeliti. V

preostalih štirih primerih so delodajalci, ki imajo zaposlene invalide, v nekoliko višjem deležu izražali strinjanje s trditvami o pozitivnem vplivu na ugled podjetja, zaželenih učinkih na koriščenje pridobljenih kadrovskih izkušenj in tehničnih rešitev na drugih področjih v podjetju. Medtem pa so malenkost manj pozitivno ovrednotili pozitivne finančne učinke v primerjavi s sodelujočimi, ki nimajo zaposlenih invalidov.

Slika 6.7: Primerjava stališč – prednosti zaposlovanja invalidov



Anketiranci iz skupine prejemnikov priznanja so kot pozitivne učinke, ki jih ima zaposlovanje invalidov v njihovem podjetju, zabeležili: pozitivne finančne učinke (zaradi davčnih olajšav), ohranjanje zaposlitev ter „vzglede ostalim delavcem, ki nimajo omejitev in iščejo različne vzroke za (ne)zmožnost opravljanja dela“ in „možnost koriščenja prilagojenega delovnega mesta tudi za ostale posameznike (npr. dvizni voziček)“.

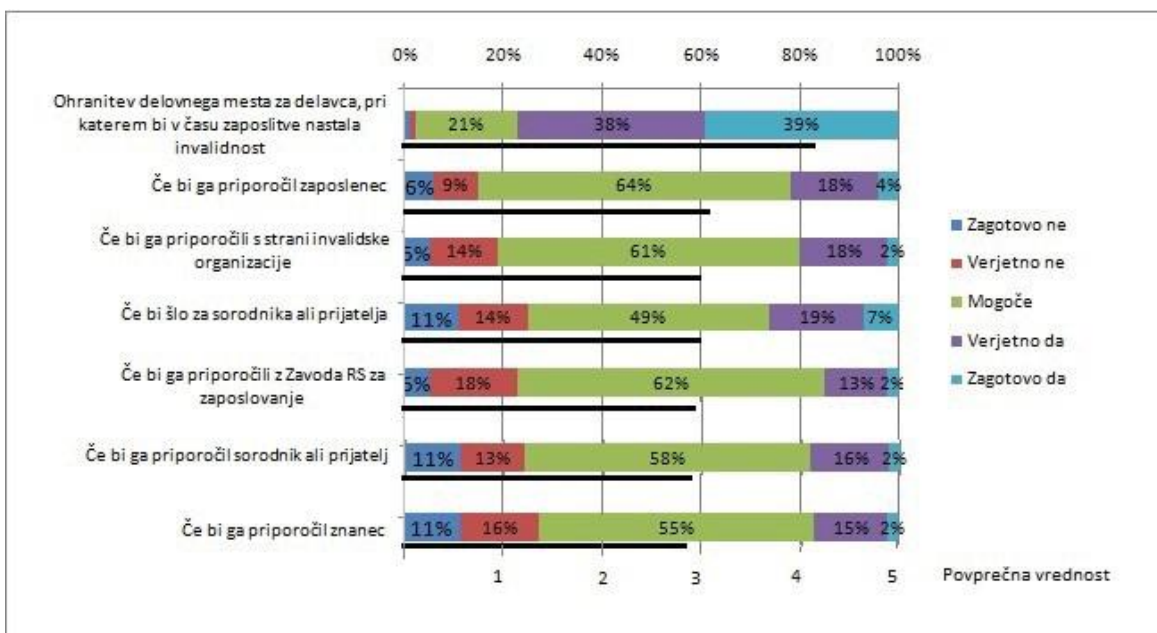
Za preverjanje veljavnosti hipoteze H2 je bila uporabljena metoda hi–kvadrat za neodvisna vzorca. Pri vseh izračunanih vrednostih značilnosti za posamezno stališče je vrednost p večja od 0,05 (izračuni so v prilogi Č.1 in Č.2), kar pomeni, da z raziskavo niso bile ugotovljene značilne razlike v stališčih med delodajalci, ki zaposlujejo invalide, in tistimi, ki jih ne.

Tretji sklop vprašalnika je namenjen obravnavi vloge socialnih omrežij pri zaposlovanju invalidov. Izhodišče je bilo vprašanje, ali socialna omrežja pomembno vplivajo na odločanje delodajalca o zaposlitvi invalida. Z namenom ugotavljanja, ali lahko imajo socialna omrežja odločilen vpliv, jih primerjam z dejavnikom ohranitve zaposlitve delavcu, ki je postal invalid v času delovnega razmerja, saj je ta okoliščina pri delodajalcih med najpomembnejšimi, kar so potrdili tudi odgovori delodajalcev v prvem sklopu vprašalnika, kjer je dejavnik ohranitve zaposlitve delavcu, ki je pridobil status invalida v času trajanja delovnega razmerja, dosegel najvišjo povprečno vrednost odgovorov med različnimi dejavniki, ki naj bi spodbujali odločitev delodajalcev za zaposlitev invalida. Z namenom primerjave vpliva navedenega dejavnika z vplivom socialnega omrežja na odločitev delodajalca o zaposlitvi invalida je bila postavljena naslednja hipoteza:

H3: »Pri odločanju o zaposlitvi invalida je bolj verjetno, da se bo delodajalec odločil za ohranitev zaposlitve delavcu, pri katerem je nastala invalidnost v času trajanja delovnega razmerja, kot da se bo odločil za zaposlitev invalida na podlagi vpliva socialnega omrežja.«

Anketiranci so na petstopenjski Likertovi lestvici označili, kako verjetno bi se odločili za zaposlitev invalida v posameznih okoliščinah, kot je prikazano na sliki 6.8.

Slika 6.8: Ocenjevanje vpliva socialnega omrežja v primeru zaposlitve invalida v primerjavi z dejavnikom ohranitve zaposlitve delavcu, ki je postal invalid



Po pričakovanjih se je največ sodelujočih opredelilo, da bi zagotovo (39%) ali verjetno (38%) ohranili zaposlitev delavcu, ki bi postal invalid v času delovnega razmerja. Pri ocenjevanju vpliva socialnega omrežja pa so bile podane opcije skoraj v enaki meri deležne tako odklonilnih kot pritrdilnih stališč, predvsem pa se anketiranci v pretežnem delu niso mogli opredeliti in so izbrali odgovor »mogoče«. Slika 6.8 hkrati prikazuje tudi povprečne vrednosti odgovorov za posamezno okoliščino, ki so zarisane s črto pod izrisom odstotkovne porazdelitve odgovorov. Očitno najvišjo vrednost, to je 4,12, dosega dejavnik ohranitve zaposlitve delavcu, ki je postal invalid, kar potrjuje odločilen pomen te okoliščine pri odločanju delodajalca o zaposlitvi invalida. Glede na ugotovljeno povprečje vrednosti odgovorov se mu najbolj približa dejavnik priporočila zaposlenca (3,04), ki dosega nekoliko višjo vrednost ocen kot druge povezave med delodajalcem in kandidatom za zaposlitev – invalidom (med 2,99 in 2,82).

Delodajalci, ki so v uvodnem delu vprašalnika označili, da imajo zaposlene delavce s statusom invalida, so dodatno odgovarjali na vprašanje polodprtega tipa o tem, ali je katera od naštetih okoliščin že bila razlog, da so se kdaj v preteklosti odločili za zaposlitev invalida. Tudi v tem primeru so bili odgovori podobni: v 76% primerov so delodajalci ohranili zaposlitev delavcu, ki je postal invalid v času trajanja delovnega razmerja, v 6% so

zaposlili kandidata, ki jim ga je priporočil Zavod RS za zaposlovanje, rehabilitacijski center (URI Soča) ali izvajalec zaposlitvene rehabilitacije (Zavod Racio), v 4% je šlo za zaposlitev sorodnika ali prijatelja, v 9% pa so navedli druge razloge, ki niso povezani s socialnimi omrežji (npr. usposabljanje na delovnem mestu, strokovna usposobljenost invalida).

Delodajalci – prejemniki priznanja so dodatno odgovarjali na vprašanje o pomenu socialnih omrežij pri zaposlovanju invalidov v njihovem podjetju. Dva anketiranca sta odgovorila, da socialna omrežja pri zaposlovanju invalidov v njihovem podjetju niso pomembna oziroma da ne zaposlujejo invalidov s trga, temveč zagotavljajo zaposlitve za že zaposlene delavce, ko pridobijo status invalida. V tretjem primeru je delodajalec navedel, da se pogosto poslužujejo poklicne rehabilitacije in se, ko je ta končana, odločajo o zaposlitvi. Eden od anketirancev pa je menil, da „so za delodajalca informacije koristne, če so objektivne, razlik glede informacij, ali gre za invalida ali za neinvalida, ni“. Izpostavili so tudi pomen „dobro razvite mreže oziroma komunikacije z zavodi za rehabilitacijo ter Zavodom za zaposlovanje, predvsem v smislu, da je delodajalec pobudnik zaposlovanja brezposelnih invalidov.«

Preverjanje hipoteze H3 je bilo izvedeno s t–testom za en vzorec, s katerim je bila preizkušena domneva enakosti povprečne vrednosti med različnimi odgovori. Izračun je bil izveden za primerjavo dejavnika ohranitve zaposlitve z dejavnikom odločanja o zaposlitvi invalida na priporočilo zaposlenca. Izračunane povprečne vrednosti so, kot je razvidno iz slike 6.8, pri vseh ostalih dejavnikih nižje od slednjega, zato izračun velja tudi zanje. Ker je izračunani p manjši od 0,05 (izračun je v prilogi D) lahko potrdimo, da je ohranitev zaposlitve delavcu, ki je postal invalid v času delovnega razmerja, pomembnejši dejavnik pri odločanju delodajalcev o zaposlitvi invalida v primerjavi z dejavniki vpliva socialnega omrežja, zato je bolj verjetno, da se bo delodajalec odločil za ohranitev zaposlitve delavcu, ki je postal invalid v času trajanja delovnega razmerja, kot da se bo odločil za zaposlitev invalida na podlagi posredovanja socialnega omrežja.

V tem sklopu je bilo anketirancem zastavljeno tudi vprašanje, ali bi poiskali primerne kandidata za zaposlitev pri organizaciji, ki bi bila specializirana za posredovanje med delodajalci in iskalci zaposlitve–invalidi. 30% se je opredelilo, da bi to storili zagotovo

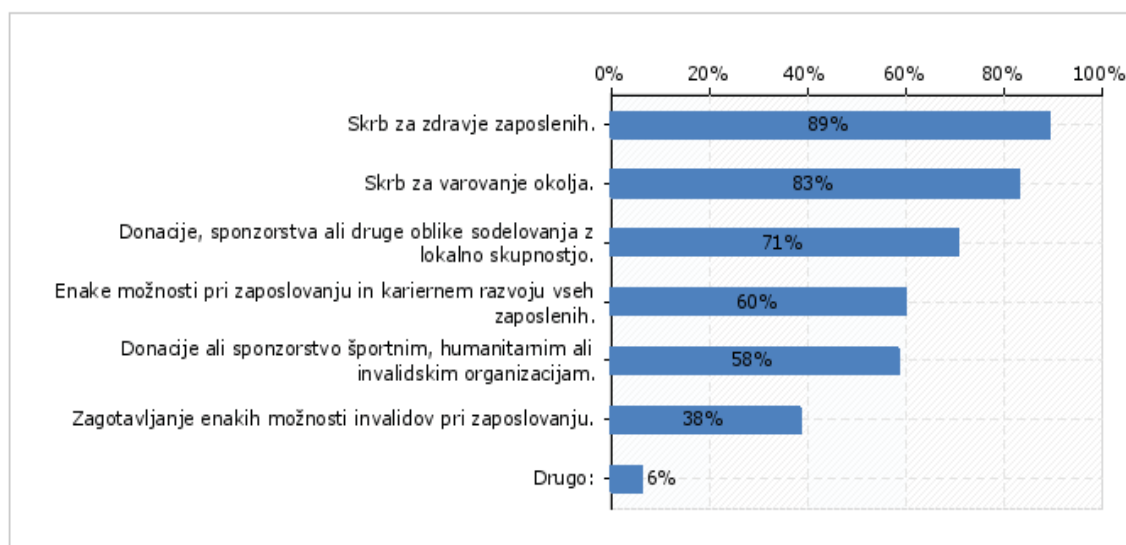
oziroma verjetno, 10% se jih za to možnost ne bi odločilo, preostalih 60% pa bi tovrstne storitve mogoče uporabilo.

Zadnji sklop vprašalnika je namenjen proučevanju vpliva družbene odgovornosti podjetij na zaposlovanje invalidov. Čeprav se tudi v Sloveniji vse pogosteje omenja pomen družbene odgovornosti podjetij, pri tem v ospredju ostajajo predvsem ekološki vidiki, skrb za zdravje zaposlenih in donatorstvo, medtem ko je zagotavljanje enakih možnosti pri zaposlovanju spregledana tema. Glede na to sem izhajala iz predvidevanja, da se v organizacijah, ki so naklonjene družbeno odgovornemu ravnanju, slednje ne odraža v večjem deležu zaposlovanja invalidov, zato je bila zastavljena sledeča hipoteza:

H4: »Med delodajalci, ki imajo sprejeto politiko družbeno odgovornega ravnanja, in tistimi, ki je nimajo, ni značilnih razlik v zaposlovanju invalidov.«

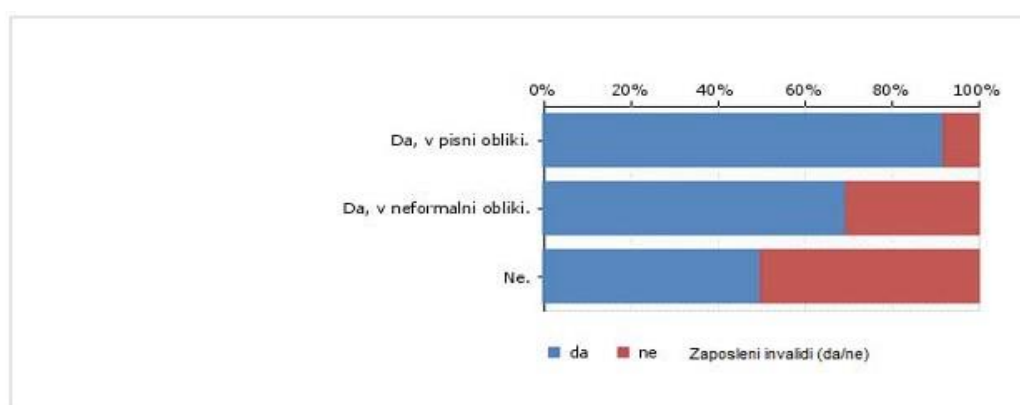
Uvodoma so anketiranci označili, ali ima njihova organizacija sprejeto politiko družbeno odgovornega ravnanja. Obstoje politike družbeno odgovornega ravnanja podjetja v pisni obliki je potrdilo 29% anketirancev, pri 42% pa tovrstna politika obstaja v neformalni obliki. Smernice družbeno odgovornega ravnanja, ki so sprejete v organizacijah, vključujejo različna področja, kot prikazuje slika 6.9, med katerimi sta vodilni skrb za zdravje zaposlenih in varovanje okolja, sledi donatorstvo ali sponzorstvo, vključeni pa sta tudi področji enakih možnosti pri zaposlovanju in kariernem razvoju ter pri več kot tretjini zagotavljanje enakih možnosti invalidov pri zaposlovanju. Med drugimi področji so anketiranci izpostavili zagotavljanje neoviranega dostopa do storitev vsem, vključno z invalidi, ter sodelovanje strokovnih delavcev podjetja v projektih razvoja šolstva.

Slika 6.9: Razvrstitev področij, ki so del politik družbeno odgovornega ravnanja



S pomočjo kombinacije zbranih kumulativnih podatkov je bila v računalniški aplikaciji 1ka generirana tabela spremenljivk „sprejeta politika družbene odgovornosti“ in „zaposleni invalidi“. Zbrani podatki, prikazani na sliki 6.10, nakazujejo, da ima velika večina podjetij, ki sledijo politiki družbeno odgovornega poslovanja, zaposlene delavce s statusom invalida.

Slika 6.10: Ali ima vaša organizacija sprejeto politiko družbene odgovornosti?



Za preverjanje veljavnosti hipoteze H4 v tem sklopu je bila uporabljena metoda hi–kvadrat za več vzorcev. S programom SPSS izračunana vrednost p znaša 0,002 (izračuni parametrov so v prilogi E), s čimer lahko zavrnemo ničelno hipotezo in potrdimo, da med

delodajalci, ki imajo sprejeto politiko družbeno odgovornega ravnanja, in tistimi, ki je nimajo, obstajajo značilne razlike v zaposlovanju invalidov.

Hkrati dodajam, da je obstoj politike družbene odgovornosti značilnost večjih organizacij, saj jo ima sprejeto 80% anketirancev z več kot 50 oziroma nad 250 zaposlenimi, v rangu delodajalcev s 25 do 49 zaposlenih je takšnih 60%, pri manjših podjetjih pa ima približno polovica sprejeto tovrstno politiko, a skoraj vsi v neformalni obliki. Zato predvidevam, da je bistveno večji delež zaposlovanja invalidov povezan tudi z dejavnikom velikosti podjetja in ni le posledica sprejema politike družbeno odgovornega poslovanja. Na vprašanje, v kolikšni meri po njihovem mnenju zavezanost k družbeni odgovornosti dejansko vpliva na zaposlovanje invalidov na slovenskem trgu dela, so anketiranci njen vpliv v četrtini primerov ocenili kot delen, v približno 5% kot odločilen, polovica sodelujočih pa vpliva ni mogla oceniti.

Ob zaključku tega sklopa vprašalnika sem želela preveriti še, katere izmed naštetih deležnikov v svojem okolju delodajalci prepoznavajo kot angažirane na področju spodbujanja družbeno odgovornega ravnanja podjetij na področju zaposlovanja invalidov. Kot je razvidno iz slike 6.11, so kot deloma in zelo aktivne na tem področju ocenili invalidske organizacije (50%), sledijo jim mediji, ki jih je 44% anketirancev ocenilo kot deloma ali zelo aktivne, medtem ko so aktivnosti lokalne skupnosti in potrošnikov manj opazne.

Slika 6.11: Angažiranost nekaterih deležnikov v družbenem okolju.



Delodajalci, prejemniki priznanja za največ zaposlenih invalidov, so dodatno odgovarjali na vprašanje, ali so bili ob prejemu priznanja deležni pozitivnih odzivov deležnikov iz

njihovega poslovnega oziroma družbenega okolja. V enem od podjetij so bili priznanja veseli zaposleni in vodstvo, v drugem se jim zdi njihova vloga največjega zaposlovalca invalidov razumljiva, saj je podjetje „največji zaposlovalec v regiji, zato je po eni strani razumljivo, da zaposluje tudi največje število invalidov“. V dveh podjetjih pa so odgovorili, da posebnih odzivov niso bili deležni.

Čeprav je v raziskavi sodelovalo razmeroma nizko število anketirancev, menim, da sem z njo kljub temu pridobila nekaj novih spoznanj, ki jih lahko strnim v naslednje točke:

- Kvotni sistem je eden od dejavnikov, ki vzpodbudno vpliva na zaposlovanje invalidov, a ni najpomembnejši. Na odločitev delodajalca odločilno vpliva kontekst različnih okoliščin, zato kvotni sistem ni zadosten ukrep, delodajalci morajo biti deležni tudi
- Glavnina delodajalcev je naklonjena ohranitvi delovnega razmerja z delavcem, ki pridobi status invalida, kar je tudi najpomembnejši razlog zaposlovanja invalidov v podjetjih. To je vzpodbuden podatek zlasti ob upoštevanju napovedi podaljševanja
- Delodajalci potrebujejo več dostopnih informacij o možnostih strokovnih svetovanj, podpornih storitev in seznanjenosti s primeri dobre prakse, ki jim bodo v pomoč pri
- Delodajalci ne koristijo vseh razpoložljivih vzpodbud zaradi zapletenosti postopkov za njihovo uveljavljanje. Takšen primer je zlasti koriščenje možnosti sofinanciranja
- Delodajalci pri zaposlovanju invalidov prepoznavajo tudi nekatere pozitivne vidike. Med njimi so poleg možnih finančnih učinkov tudi uporaba znanj, ki jih prinaša uspešna
- Pri zaposlovanju invalidov delodajalci enako kot neformalnim informacijam socialnega omrežja zaupajo institucionalnim virom, kot so izvajalci rehabilitacije in
- Slovenska podjetja se vedno bolj zavedajo, da družbeno odgovorno ravnanje ni le skrb za zdravje zaposlenih, varstvo okolja in donatorstvo oziroma sponzorstvo, ampak

vključuje tudi druge vidike, med katerimi je zagotavljanje enakih možnosti vsem delavcem, vključno z invalidi. Zaposlovanje invalidov povezujejo z ugledom podjetja, kar je vzpodbuden pokazatelj, da bodo v prihodnje (vsaj večji) delodajalci bolj pozorni na prepoznavanje in preprečevanje diskriminatornih praks pri zaposlovanju.

7 PREDLOGI UKREPOV ZA IZBOLJŠANJE ZAPOSLOTIVENIH MOŽNOSTI INVALIDOV

Zaposljivost posameznika ni odvisna le od njegovih karakteristik, ampak je rezultat interakcije individualnih dejavnikov z dejavniki na strani delodajalca in vplivov družbenega okolja. Vsi so medsebojno prepleteni, zato je nemogoče izmeriti vpliv posameznega dejavnika oziroma njegove spremembe na zaposlitvene možnosti posameznika. Posledično je tudi učinkovanje aktivnosti ali ukrepov, ki jih predlagam v nadaljevanju, v veliki meri pogojeno s tem, da prizadevanja za izboljšanje zaposljivosti invalidov na odprtem trgu dela potekajo v vseh treh omenjenih sferah.

Predloge ukrepov razvrščam v sledeča vsebinska področja:

1. Preprečevanje nastanka ali poslabšanja invalidnosti. Vprašanja preprečevanja invalidnosti doslej glede na obravnavano vsebino prejšnjih poglavij nisem izpostavila, a ga na tem mestu ne želim prezreti. Preventiva je dokazano cenejša in učinkovitejša kot kasnejše odpravljanje posledic in z njimi povezanih ovir. Čeprav številnih oblik invalidnosti ni mogoče preprečiti, pa menim, da je smiselno nameniti pozornost dejavnikom, ki povečujejo nastanek trajnih zdravstvenih posledic. Prav tako je v primeru nastale invalidnosti izjemnega pomena pravočasna in celovita zdravstvena, zaposlitvena oziroma poklicna rehabilitacija.
2. Spodbujanje vključevanja invalidov na trg dela. Pri tem imam v mislih tako ukrepe za motiviranje invalidov za iskanje in ohranitev zaposlitve, kot ukrepe, namenjene delodajalcem.
3. Razvijanje, ohranjanje in nadgradnja kompetenc invalidov, k čemu lahko tvorno prispevajo posamezniki, pa tudi delodajalci in državne institucije.
4. Informiranost delodajalcev glede možnosti vključevanja invalidov v produkcijske procese in glede uveljavljanja spodbud, ki jih lahko koristijo v primeru zaposlovanja invalidov.
5. Preprečevanje diskriminacije in zagotavljanje enakih možnosti, ki naj se ne osredotoča le na enako obravnavo iskalcev zaposlitve, temveč na vse faze zaposlovanja ter vključevanja na vseh drugih področjih družbenega življenja.

6. Prepoznavanje pozitivnih vidikov zaposlovanja invalidov, ki obsegajo ne le finančne učinke, ampak tudi druga področja v organizaciji.

Zaradi njihove povezanosti med deležniki trga dela predloge ukrepov prikazujem v enotni shemi.

Tabela 7.1: Predlogi ukrepov

Posamezniki	Delodajalci	Država
Preprečevanje nastanka invalidnosti ali njenega poslabšanja		
Zmanjševanje obsega ravnanj, ki povečujejo tveganje za nastanek kroničnih obolenj, poškodb in okvar.	Aktivnosti za promocijo zdravja na delovnem mestu in osveščanje delavcev o zdravem življenjskem slogu.	Povečanje obsega preventivnih zdravstvenih programov in aktivnosti osveščanja prebivalstva.
Upoštevanje pravil varnega dela in uporaba zaščitne opreme in sredstev.	Zagotavlja izvajanja predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu, zaščitnih sredstev in opreme, ergonomskih delovnih mest in izobraževanja zaposlenih o varnem delu.	Oblikovanje spodbud za delodajalce, ki izvajajo aktivnosti za ohranjanje ali izboljšanje zdravja zaposlenih. Nadzor nad upoštevanjem pravil varnega dela.
Skrb za ohranjanje preostale delovne zmožnosti v primeru invalidnosti, čim boljša seznanjenost z načini in pripomočki za preseganje funkcionalnih omejitev v vsakdanjem življenju in pri delu.	Oblikovanje ustreznih delovnih mest glede na delovno zmožnost invalida. Sodelovanje z invalidom in strokovnimi institucijami glede možnosti prilagoditev opreme in uporabe sodobnih pripomočkov asistivne tehnologije.	Zagotavljanje informacij o sodobnih medicinskih tehničnih pripomočkih ter asistivnih tehnologijah na delovnem mestu, zagotavljanje svetovalnih storitev o možnostih prilagoditev invalidom in delodajalcem. Poenostavitev postopkov za sofinanciranje prilagoditev delovnega mesta, saj obstoječa ureditev odvrča delodajalce od uveljavljanja pravic, ki jih imajo, kar lahko negativno vpliva na njihovo pripravljenost za zaposlovanje oziroma ohranjanje zaposlitev invalidov.
Proaktivno sodelovanje pri zdravstveni obravnavi in rehabilitaciji.	Spodbujanje zaposlenih za udeležbo v programih zdravstvene in poklicne rehabilitacije.	Zagotavljanje pravočasne in celovite rehabilitacije. Vključevanje vsebin kariernega svetovanja v različne programe obravnave invalidov.

Posamezniki	Delodajalci	Država
Spodbujanje vključevanja invalidov na trg dela		
Prepoznavanje lastnih potencialov, interesov in talentov ter prednosti lastnega zagotavljanja svoje socialne varnosti.	Oblikovanje oglasov za prosta delovna mesta, ki bodo spodbujala k prijavi tudi ustrezno usposobljene kandidate invalide.	Uvajanje vsebin kariernega svetovanja in usmerjanja že v času šolanja otrok s posebnimi potrebami. Uvrščanje vsebin o pomenu socialnega omrežja v programe zaposlitvenih svetovanj.
Oblikovanje, ohranjanje in uporaba socialnih omrežij.	Sodelovanje z deležniki v svojem okolju pri iskanju ustreznih kandidatov za zaposlitev – invalide. Promocija delodajalca kot organizacije, ki upošteva enake možnosti pri zaposlovanju in kariernem napredovanju.	Omogočanje prehajanja med različnimi statusi in ohranitev pridobljenih pravic. Invalidom, ki so pridobili status nezaposljive osebe in prejemajo nadomestilo za invalidnost po določitih ZD VDTPO, je omogočeno, da se vpišejo v evidenco pri Zavodu RS za zaposlovanje in koristijo storitve zaposlitvene rehabilitacije. V primeru zaposlitve trajno izgubijo pravico do nadomestila za invalidnost, kar v teh gospodarskih razmerah marsikomu predstavlja preveliko tveganje izgube dohodka in jih demotivira pri vstopu na trg dela. Zato predlagam, da se osebam s tem statusom omogoči, da v primeru izgube dohodka z naslova dela ponovno pridobijo prvotni status s pravico do prejemanja nadomestila oziroma pravice do invalidske pokojnine po ZPIZ-2, če bi zanjo izpolnili pogoje in bi bila ta zanje ugodnejša.
Razvijanje, ohranjanje in nadgradnja kompetenc		
Povečanje zavedanja o pomenu vseživljenjskega učenja in hitrem spreminjanju tehnologij, načinov dela in znanj na različnih strokovnih področjih.	Aktivna vloga kadrovskih delavcev na področju razvoja kompetenc in kariernega razvoja zaposlenih invalidov, kar zvišuje njihovo zaposljivost, motiviranost in posledično produktivnost.	Izvajanje programov informiranja posameznikov in delodajalcev o pomenu kariernega razvoja invalidov ter sofinanciranje projektov za povečanje usposobljenosti invalidov.
	Glede na podaljševanje delovne dobe mora biti posebna pozornost namenjena razvoju kompetenc delavcev na fizično zahtevnih delovnih mestih, saj enake obremenitve ne bodo mogoče skozi vso kariero posameznika.	Sofinanciranje projektov prekvalifikacij delavcev na fizično najbolj obremenjujočih delovnih mestih ali projektov prilagoditev tovrstnih delovnih mest.

Posamezniki	Delodajalci	Država
Informiranost delodajalcev		
Proaktivno sodelovanje invalidov pri oblikovanju prilagoditev in tehničnih rešitev na delovnem mestu.	Sodelovanje kadrovskih delavcev z institucijami, ki jim lahko zagotovijo potrebne informacije o učinkovitem vključevanju invalidov v organizacijo. Povečanje znanja o razpoložljivih spodbudah za zaposlovanje invalidov ter postopkih za njihovo uveljavljanje.	Svetovanje pristojnih institucij glede možnih podpornih storitev in finančnih spodbud za delodajalce, ki zaposlujejo invalide. Nujna je poenostavitev postopkov za uveljavljanje pravic in pomoč delodajalcem pri vlaganju zahtevkov.
Preprečevanje diskriminacije in zagotavljanje enakih možnosti		
Seznanitev s pravicami, ki so namenjene izenačevanju možnosti invalidov, prepoznavanje diskriminatornih praks.	Seznanitev s tem, kdaj gre za diskriminatorno ravnanje pri zaposlovanju ter s spodbudami, ki so namenjene delodajalcem za zaposlovanje invalidov.	Dosledno zagotavljanje enakih možnosti invalidov na vseh področjih sodelovanja v skupnosti, kar bo prispevalo tudi k njihovi večji zaposljivosti. Spodbujanje nediskriminatornih praks (npr. s priznanji in nagradami delodajalcem) in sankcioniranjem neutemeljene neenake obravnave.
Oblikovanje predlogov v okviru invalidskih organizacij kot akterjev civilne družbe in zastopanje pravic in pobud invalidov v razmerju do države ali delodajalskih združenj.	Skrb za razvoj družbeno odgovornega ravnanja organizacije na področju spoštovanja različnosti in zagotavljanja enakih možnosti. Promocija delodajalca kot družbeno odgovornega podjetja, ki zagotavlja enake možnosti tudi invalidom.	Zagotavljanje enake dostopnosti do vseh javnosti namenjenih služb, dobrin in storitev, zlasti na področju izobraževanja, usposabljanja, mobilnosti in posebnih podpornih storitev za invalide. Ohranjanje stabilnega financiranja izvajalcev teh programov oziroma storitev, med katerimi imajo posebno vlogo invalidske organizacije.

Poleg deležnikov, ki so uvrščeni v shemi, omenjam tudi vlogo medijev in invalidskih organizacij. Prvi lahko pomembno prispevajo k preseganju stereotipov in predsodkov o invalidih, poskrbijo za seznanjanje javnosti s primeri uspešnih praks ter promovirajo družbeno odgovornost podjetij.

Invalidske organizacije z izvajanjem posebnih programov za svoje člane invalide lahko odločilno prispevajo k premagovanju ovir pri vključevanju invalidov na različnih področjih vsakdanjega in družbenega življenja, kar posameznikom omogoča dostopnejše vključevanje tudi na trg dela. Bistvena pa je tudi njihova vloga sogovornika državnim institucijam pri oblikovanju in implementaciji različnih ukrepov in aktivnosti.

ZAKLJUČEK

V magistrskem delu je na kratko povzeta opredelitev invalidov kot družbene kategorije, spremenljajne pojmovanja invalidnosti skozi razvoj teoretičnih konceptov ter njegov odraz v definiranju invalidnosti v različnih pravnih virih s področja prepovedi diskriminacije in zaposlovanja. Predstavljena je obstoječa regulativa zaposlovanja invalidov v mednarodnih in nacionalnih – slovenskih pravnih aktih, s poudarkom na primerjavi dveh poglavitnih pristopov držav na področju izenačevanja zaposlitvenih možnosti invalidov, to sta sistem obveznega zaposlovanja (kvotni sistem) in pristop prepovedi diskriminacije, pri čemer so prikazane njune glavne značilnosti ter primerjalne prednosti oziroma slabosti. Podani so tudi strnjeni podatki o aktualnem položaju in strukturi invalidov na slovenskem trgu dela.

Osrednje teoretično izhodišče obsega prikaz delovanja odprtega trga dela, pomena zaposlovanja invalidov z vidika države, posameznika in delodajalca kot ozadja delovanja omenjenih deležnikov na trgu dela ter predstavitev razvoja in vsebinskih opredelitev koncepta zaposljivosti.

Namen magistrskega dela je na podlagi analize in sinteze opisanih teoretičnih virov prepoznati in analizirati dejavnike zaposljivosti, ki so specifični za invalide. Oblikovan je bil pregled dejavnikov zaposljivosti invalidov, ki presega zgolj navedbo invalidnosti kot omejevalne karakteristike posameznika, ampak obsega različne dejavnike tako na strani družbeno institucionalnega okolja, v sferi posameznika kot tudi v domeni delodajalca, ki v neposredni ali posredni interakciji z invalidnostjo iskalca zaposlitve oziroma delavca vplivajo na njegove zaposlitvene možnosti.

Z željo ugotoviti, kolikšen vpliv delodajalci pripisujejo nekaterim dejavnikom pri odločanju o zaposlitvi invalida ter v kolikšni meri prepoznavajo ovire ali prednosti zaposlovanja invalidov, je bila izvedena raziskava s spletnim anketiranjem delodajalcev. Izdelan je bil strukturiran vprašalnik s štirimi sklopi vprašanj za preverbo sledečih raziskovalnih domnev:

Domneva 1: Kvote niso najpomembnejši razlog za zaposlitev invalida. Prva domneva je bila potrjena, saj so delodajalci višje kot kvote ovrednotili vpliv treh dejavnikov, in sicer: ohranitev zaposlitve delavcu, ki je postal invalid v času trajanja delovnega razmerja, izpolnjevanje strokovnih pogojev za zasedbo delovnega mesta in zavezanost k družbeni

odgovornosti.

Domneva 2: Podjetja, ki zaposlujejo invalide, imajo značilno drugačna stališča o invalidih kot podjetja, ki nimajo zaposlenih invalidov. Ta domneva je bila zavrnjena, saj med primerjanima skupinama ni bilo značilnih razlik v stališčih.

Domneva 3: Pri odločanju o zaposlitvi invalida je bolj verjetno, da se bo delodajalec odločil za ohranitev zaposlitve delavcu, pri katerem je nastala invalidnost v času trajanja delovnega razmerja, kot da se bo odločil za zaposlitev invalida na podlagi vpliva socialnega omrežja. Domneva je bila potrjena, kajti glede na pridobljene podatke so delodajalci bistveno bolj naklonjeni ohranitvi zaposlitve delavcu, ki je postal invalid v času trajanja delovnega razmerja. Ta razlog se je izkazal tudi kot prevladujoč pri odločanju o zaposlitvi invalidov v dosednji praksi delodajalcev, medtem ko socialna omrežja niso bila prepoznana kot odločilna pri odločanju delodajalcev za zaposlitev invalida.

Domneva 4: Med delodajalci, ki imajo sprejeto politiko družbeno odgovornega ravnanja, in tistimi, ki je nimajo, ni značilnih razlik v zaposlovanju invalidov. Domneva je bila zavrnjena, saj glede na pridobljene podatke med skupinama delodajalcev obstajajo značilne razlike, in sicer delodajalci, ki imajo sprejeto politiko družbeno odgovornega ravnanja v večjem deležu zaposlujejo invalide kot delodajalci, ki tovrstne politike nimajo.

S pomočjo teoretičnih podlag in zbranih empiričnih podatkov so bili oblikovani predlogi ukrepov oziroma aktivnosti za izboljšanje zaposlitvenih možnosti invalidov, namenjeni državnim institucijam, posameznikom – invalidom in delodajalcem.

Cilj magistrskega dela ni zgolj analiza obstoječega stanja, temveč predvsem predstaviti zaposlovanje invalidov kot izziv in ne kot obremenjujočo obveznost. S predlogi za uspešno vključevanje invalidov v delo želim spodbuditi k sodelovanju pri oblikovanju dodatnih ukrepov ter dobrih praks v organizacijah. Zaposlovanje invalidov je lahko za delodajalce tudi priložnost, saj zagotavljanje enakih možnosti in vključevanje različnosti pomeni ustvarjanje organizacije, ki »vzpodbuja, vabi in prepozna kreativne in inovativne. V takšnih organizacijah je vsem dana priložnost, da sodelujejo in prispevajo k višji vrednosti organizacije.« (Baker in Rivera v Schur in drugi 2005, 19) Za konkurenčnost in uspešnost organizacij bodo v prihodnje predstavljali prednost tisti kadrovske delavci, ki razpolagajo z zadostnimi kompetencami, povezanimi z zaposlovanjem invalidov, saj je tovrstna znanja

mogoče učinkovito uporabiti tudi pri uspešni integraciji drugih kategorij delavcev. To bo aktualno že v bližnji prihodnosti, saj se na trgu dela že odražajo demografske spremembe v smeri višanja povprečne starosti delovne sile, kar zahteva oblikovanje drugačnih delovnih mest in učinkovito organiziranje fleksibilnejših procesov dela. Uspešne kadrovske prakse in z njimi pogojene pozitivne učinke bodo lahko v polni meri dosegali le tisti delodajlci, ki v zaposlovanju invalidov ne vidijo le bremena, ampak znajo v njem prepoznati priložnosti in prednosti za organizacijo.

LITERATURA

1. *Americans with Disabilities Act*. 1990. Dostopno prek: <http://www.ada.gov/pubs/adastatute08.htm> (20. oktober 2015).
2. Berlogar, Janko. 2000. *Managerska etika ali Svetost preživetja*. Ljubljana: Znanstvena knjižnica, Fakulteta za družbene vede.
3. Borghouts-Van de Pas, Irmgard. 2010. Labour Market Participation of the Disabled: Policies and Practices in Europe. *European Journal of Social Security* 12 (2): 121-141.
4. Burt, Ronald S. 1992. *Structural holes: the social structure of competition*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
5. Butler, Tim in Paul Watt. 2007. *Understanding social inequality*. London, New Delhi: Thousand Oaks, Sage Publications.
6. Cappellari, Lorenzo in Konstantinos Tatsiramos. 2015. With a little help from my friends? Quality of social networks, job finding and job match quality. *European Economic Review* 78 (2015): 55-75.
7. Cerar, Miro. 2005. Nekateri (ustavno)pravni vidiki načela nediskriminacije. V *Enakost in diskriminacija: sodobni izzivi za pravosodje*, ur. Dean Zagorac, 21-54. Ljubljana: Mirovni inštitut, inštitut za sodobne družbene in politične študije.
8. Creighton, Matthew. 2007. Putting Employability in its Place. *Journal of Urban Regeneration and Renewal* 2007 (1-2): 155-164.
9. Crow, Liz. 1996. Including All of Our Lives: Renewing the Social Model of Disability. V *Exploring the Divide*, ur. Colin Barnes in Geof Mercer, 55-72. Leeds: The Disability Press.
10. Dewson, Sara, Helen Ritchie in Nigel Meager. 2005. *New Deal for Disabled People: Survey of Employers. Research Report 301*. London: Department for Work and Pensions.
11. Dixon, Eric L. 2014. *Fair & Laissez-Faire Markets: From a Neoliberal Laissez-Faire Baseline to a Fair Market*. Pursuit 5 (1): 43-65. University of Tennessee. Dostopno prek: <http://trace.tennessee.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1176&context=pursuit> (10. januar 2016).
12. Drobnič, Janez. 2002. Zaposlovanje invalidov. V *Politika zaposlovanja*, ur. I. Svetlik, J. Glazer, A. Kajzer in M. Trbanc, 436-471. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
13. Drobnič, Robert. 2009. *Slovenski trg dela danes in jutri: Kritičen pogled na trg dela in razvojne možnosti s primeri dobrih praks*. Ljubljana: Planet GV.
14. Epstein, Edwin M. 2007. The Good Company: Rhetoric or Reality? Corporate Social Responsibility and Business Ethics Redux. *American Business Law Journal* 44 (2): 207-222.
15. *EUROSTAT: Disability Statistics*. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability_statistics_-_labour_market_access (3. februar 2016).

16. Evrobarometer. 2015. Diskriminacija v EU v letu 2015. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/PublicOpinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2077> (18. december 2015).
17. Evropska komisija. 2001. *Green Paper - Promoting a European framework for corporate social responsibility*. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0366&rid=5> (13. februar 2016).
18. --- 2010. *Commission Staff Working Document: Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – European Disability Strategy 2010-2020: A Renewed Commitment to a Barrier-Free Europe*. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/danmark/documents/alle_emner/sociale/101115_bilag_en.pdf (12. januar 2016).
19. --- 2010. *Evropska strategija o invalidnosti za obdobje od 2010 do 2020: obnovljena zaveza za Evropo brez ovir*. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=CELEX:52010DC0636> (18. december 2015).
20. --- 2014. *Uredba Komisije EU št. 651/2014 o razglasitvi nekaterih vrst pomoči za združljive z notranjim trgom pri uporabi členov 107 in 108 Pogodbe*. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=CELEX%3A32014R0651> (18. december 2015).
21. Evropska unija. 1997. *Amsterdamska pogodba*. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?qid=1462558041036&uri=CELEX:11997D/TXT> (12. marec 2016).
22. --- 2000. *Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu*. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=CELEX:32000L0078> (12. marec 2016).
23. --- 2000. *Listina EU o temeljnih pravicah*. Ur. l. Evropske unije C 83/389 z dne 30.3.2010. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=CELEX:12010P> (12. marec 2016).
24. Ferligoj, Anuška, Karmen Leskošek in Tina Kogovšek. 1995. *Zanesljivost in veljavnost merjenja*. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede.
25. Flander, Benjamin. 2004. *Pozitivna diskriminacija*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
26. Friedman, Sally. 1993. Accommodation issues in the work place for people with disabilities: a needs assessment in an educational setting. *Disability & Society* (8) 1: 3 - 23
27. Fuchs, Michael. 2014. *Quota Systems for Disabled Persons: Parameters, Aspects, Effectivity. Policy brief March 2014*. Vienna: European Center for Social Welfare Policy and Research. Dostopno prek: <http://www-euro.centre.org/fuchs> (3. februar 2016).
28. Geva, Aviva. 2008. Three Models of Corporate Social Responsibility: Interrelationships between Theory, Research and Practice. *Business and Society Review* 113 (1) : 1-41.
29. Jančič, Zlatko. 2004. Družbena odgovornost podjetij in marketinški koncept.

Teorija in praksa 41 (5-6): 890-901.

30. Javni jamstveni, preživninski in invalidski sklad RS. 2015. *Letno poročilo Javnega jamstvenega, preživninskega in invalidskega sklada Republike Slovenije 2014*. Dostopno prek: [http://84.39.218.201/MANDAT14/VLADNAGRADIVA.NSF/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/16fc10752826ef35c1257ed9002b7110/\\$FILE/LPP%202014%20potrjen%20NS%2027082015.pdf](http://84.39.218.201/MANDAT14/VLADNAGRADIVA.NSF/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/16fc10752826ef35c1257ed9002b7110/$FILE/LPP%202014%20potrjen%20NS%2027082015.pdf) (20. december 2015).
31. Hasegawa, Tamako. 2007. Equality of Opportunity or Employment Quotas? - A Comparison of Japanese and American Employment Policies for the Disabled. *Social Science Japan Journal* 10 (1) : 41-57. Dostopno prek: <http://ssjj.oxfordjournals.org/> (10. februar 2016).
32. Ibroscheva, Elza in Jyotika Ramaprasad. 2008. Do media matter? A social construction model of stereotypes of foreigners. *Journal of Intercultural Communication*. 2008 (16): 1-6.
33. International Labour Organization (ILO). 1958. *Konvencija št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih*. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/mednarodnaPogodba?id=UN%20ILO-19580604/02M> (25. oktober 2015).
34. --- 1983. *Konvencija MOD št. 159 s priporočilom št. 168 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov*. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/mednarodnaPogodba?id=UN%20ILO-19830520/02M> (25. oktober 2015).
35. --- 2007. *Achieving equal employment opportunities for people with disabilities through legislation: guidelines*. Geneva : ILO.
36. --- 2009. *The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work*. Geneva: ILO.
37. --- 2011. *Equality at work: The continuing challenge*. International Labour Conference 100th Session 2011. Geneva: International Labour Office.
38. Kalčič, Miran. 2007. Invalidnost kot osebna okoliščina. V *VI. dnevi delovnega prava in socialne varnosti: zbornik predavanj. Zbirka Delavci in delodajalci, št. 2-3/2007 / letnik VII*, ur. M. Novak, B. Kresal, K. Kresal Šoltes in G. Winkler, 351-372. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.
39. Končar, Polonca. 2007. Mednarodna ureditev prepovedi diskriminacije s poudarkom na Evropski socialni listini. V *VI. dnevi delovnega prava in socialne varnosti: zbornik predavanj. Zbirka Delavci in delodajalci, št. 2-3/2007 / letnik VII*, ur. M. Novak, B. Kresal, K. Kresal Šoltes in G. Winkler, 27-44. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.
40. Krauth V., Brian. 2004. A dynamic model of job networking and social influences on employment. *Journal of Economic Dynamics and Control*. 28 (6): 1185-1204. (8. november 2015).
41. Kresal, Barbara. 2007. Prepoved diskriminacije na področju dela v luči prakse Sodišča ES. V *Prepoved diskriminacije. Med varstvom človekovih pravic in konkurenčnostjo delodajalca. Zbirka Delavci in delodajalci, letnik VII, posebna izdaja*, ur. M. Novak, B. Kresal, K. Kresal Šoltes, V. Aljančič Falež in G. Winkler, 45-66. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.

42. Kuhar, Roman. 2009. *Na križiščih diskriminacije: večplastna in intersekcijska diskriminacija*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
43. Langford, Christopher R., Mark L. Lengenick-Hall in Mukta Kulkarni. 2013. How Do Social Networks Influence the Employment Prospects of People with Disabilities? *Employ Respons Rights Journal* 2013 (25): 295–310.
44. Lee, Barbara A. 1996. Legal requirements and employer responses to accommodating employees with disabilities. *Human Resource Management Review* 6 (4): 231 – 251.
45. Lipičnik, Bogdan. 1998. *Ravnanje z ljudmi pri delu*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
46. Lindsay, Colin Dale. 2009. *The Concept of Employability and the Experience of Unemployment*. Edinburgh: Employment Research Institute, The Business School, Edinburgh Napier University.
47. LLewellyn A. in K.Hogan. 2000. The Use and Abuse of Models of Disability. *Disability & Society* 15 (1): 157-165.
48. Maroto, Michelle in David Pettinicchio. 2015. Twenty-five Yers After the ADA: Situating Disability in America's System of Stratification. *Disability Studies Quarterly* 30 (3). Dostopno prek: <http://dsq-sds.org/article/view/4927> (10. februar 2016).
49. McQuaid, Ronald W. in Colin Lindsay. 2005. The Concept of Employability. *Urban Studies* 42 (2): 197 – 219.
50. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, *Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu*. 2016. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/komisija_odpoved/ (3. april 2016).
51. *Navodilo za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje*. Ur. l. RS 10/2005. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=NAVO744> (20. marec 2015).
52. OECD. 2010. *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. A Synthesis of Findings across OECD Countries*. Paris: OECD Publishing.
53. Oliver, Mike. 1990. *The Individual and Social Models of Disability*. Dostopno prek: <http://www.leeds.ac.uk/disability-studies/archiveuk/Oliver/in%20soc%20dis.pdf> (15. avgust 2014)
54. Potts, Blyden. 2005, Disability and Employment: Considering the Importance of Social Capital. *Journal of Rehabilitation* 71 (3): 20-25.
55. *Pravilnik o obrazcih prijav podatkov o pokojninskem in invalidskem ter zdravstvenem zavarovanju, zavarovanju za starševsko varstvo in zavarovanju za primer brezposelnosti*. Ur. l. RS št. 19/2015 (20. marec 2015).
56. Schotter, Andrew. 1990. *Free market economics : a critical appraisal*. Cambridge (Massachusetts), Oxford: Basil Blackwell.
57. Schur, Lisa, Douglas Kruse in Peter Blanck. 2005. Corporate Culture and the Employment of Persons with Disabilities. *Behavioral Sciences & the Law* 23 (1): 3-20.

58. Sevak, Purvi, Andrew J. Houtenville, Debra L. Brucker in John O'Neill. 2015. Individual Characteristics and the Disability Employment Gap. *Journal of Disability Policy Studies* 26(2): 80–88.
59. Siperstein, Gary N, Neil Romano, Amanda Mohler in Robin Parker. 2006. A national survey of consumer attitudes towards companies that hire people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation* 24 (2006): 3-9.
60. *Sklep o merilih in postopku za določanje višine sredstev za kritje stroškov prilagoditve prostorov in delovnih sredstev ter usposabljanja za ohranitev zaposlitve delovnega invalida*. Ur. l. RS 6/2014. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=SKLE9923> (12. oktober 2015).
61. Song Ju, Dalun Zhang in Jacqueline Pacha. 2012. Employability Skills Valued by Employers as Important for Entry-Level Employees With and Without Disabilities. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals* 35(1): 29–38. (13. november 2015).
62. Stein, Michael Ashley. 2003. The Law and Economics of Disability Accommodations. *Duke Law Journal* 53 (1): 79-191. Dostopno prek: <http://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1194&context=dlj> (22. november 2014).
63. Strojan, Tatjana. 2005. Protidiskriminacijska zakonodaja in njeno izvajanje v Sloveniji. V *Enakost in diskriminacija: sodobni izzivi za pravosodje*, ur. Dean Zagorac, 99–127. Ljubljana: Mirovni inštitut, inštitut za sodobne družbene in politične študije.
64. Svetlik, Ivan in Martina Trbanc. 2002. Oblikovanje, izvajanje in evalvacija politike zaposlovanja. V *Politika zaposlovanja*, ur. I. Svetlik, J. Glazer, A. Kajzer in M.Trbanc, 34-55. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
65. Svetlik, Ivan in Mavricija Batič. 2002. Aktivna politika zaposlovanja. V *Politika zaposlovanja*, ur. I. Svetlik, J. Glazer, A. Kajzer in M.Trbanc, 174-197. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
66. Svetovna zdravstvena organizacija (WHO). 1980. *International Classification of Impairment, Disability and Handicap – ICIDH*. Dostopno prek: <http://apps.who.int/iris/handle/10665/41003> (3. oktober 2015).
67. Svetovna zdravstvena organizacija (WHO). 2001. *International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)*. Dostopno prek: <http://apps.who.int/iris/handle/10665/42417> (3. oktober 2015).
68. Svetovna zdravstvena organizacija (WHO). 2004. *Mednarodna klasifikacija funkcioniranja, zmanjšane zmožnosti, invalidnosti in zdravja (MKF)*. Ljubljana: Inštitut za varovanje zdravja, Inštitut RS za rehabilitacijo invalidov.
69. Svetovna zdravstvena organizacija (WHO). 2011. *World report on disability 2011*. Dostopno prek: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/en/ (12. november 2015).
70. Thomas Carol. 2004. How is disability understood? An examination of sociological approaches. *Disability & Society* 19 (6): 570-583.
71. Thornton, Patricia in Neil Lunt. 1997. *Employment Policies for Disabled People in Eighteen Countries: A Review*. Cornell: Cornell University, Gladnet Collection.

- Dostopno prek: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1158&context=gladnetcollect> (22. december 2014).
72. Trbanc, Martina, Ružica Boškič, Barbara Kobal in Liljana Rihter. 2003. *Socialna in ekonomska vključenost ranljivih skupin v Sloveniji – možni ukrepi za dvig zaposljivosti najbolj ranljivih kategorij težje zaposljivih in neaktivnih oseb. Raziskovalno poročilo*. Ljubljana: FDV.
 73. *Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov*. Ur. l. RS 21/2014. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=URED6489> (11. oktober 2015).
 74. *Ustava RS*. Ur. l. RS 33/1991-I. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=USTA1> (11. oktober 2015).
 75. *Ustavni zakon o spremembi 14. člena Ustave RS (UZ14)*. Ur. l. RS 69/2004. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=USTA10> (11. oktober 2015).
 76. Vlada RS. 2014. *Akcijski program za invalide 2014 – 2021*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi_vzv/akcijski_program_za_invalide_api/ (12. september 2015).
 77. Waddington, Lisa B. 2006. *From Rome to Nice in a Wheelchair, The Development of a European Disability Policy*. Zapis govora ob nastopu funkcije na Katedri za evropsko invalidsko pravo na Univerzi v Maastrichtu, dne 1.4.2005. Dostopno prek: <http://pub.maastrichtuniversity.nl/46f1c457-a056-4b21-869f-e91601534222> (20. december 2015).
 78. *Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb (ZDDPO-2)*. Ur. l. RS 117/2006. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4687> (6. marec 2016).
 79. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*. Ur. l. RS 21/2013. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944> (29. februar 2016).
 80. *Zakon o dohodnini (Zdoh-2-UPB-7)*. Ur. l. RS 13/2011. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4697> (6. marec 2016).
 81. *Zakon o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb (ZDVDTPO)*. Ur. l. SRS 41/1983. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO1866> (11. oktober 2015).
 82. *Zakon o invalidskih organizacijah (ZinvO)*. Ur. l. RS 108/2002. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO1460> (11. oktober 2015).
 83. *Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI)*. Ur. l. RS 94/2010. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4342> (11. oktober 2015).
 84. *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1)*. Ur. l. RS 96/2012. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO6280> (11. oktober 2015).
 85. *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2)*. Ur. l. RS 96/2012. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO6280> (11. oktober 2015).
 86. *Zakon o ratifikaciji Konvencije o pravicah invalidov in Izbirnega protokola h*

- Konvenciji o pravicah invalidov* (MKPI). Ur. l. RS – Mednarodne pogodbe 10/2008. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5314> (11. oktober 2015).
87. *Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih* (ZSDP-1). Ur. l. RS 26/2014. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO6688> (14. oktober 2015).
88. *Zakon o urejanju trga dela* (ZUTD). Ur. l. RS 80/2010. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5840> (29. februar 2016).
89. *Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja* (ZUNEO-UPB-1). Ur. l. RS 93/2007. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3908> (12. oktober 2015).
90. *Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami* (ZUOPP-1). Ur. l. RS 58/2011. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5896> (14. oktober 2015).
91. *Zakon o vojnih invalidih* (ZvojI). Ur. l. RS 63/1995. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO961> (15. oktober 2015).
92. *Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov* (ZZRZI-UPB-1). Ur. l. RS, št. 16/2007. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3841> (29. februar 2016).
93. Zarb, Gerry. 1995. Modelling the social model of disability. *Critical Public Health* 6 (2): 1-10. Dostopno prek: <http://www.leeds.ac.uk/disability-studies/archiveuk/Zarb/soc%20mod%20disability.pdf> (14. avgust 2014).
94. Zavod invalidskih podjetij Slovenije. 2016. Ustno posredovani podatki s strani predstavnice ZIPS Tatjane Brumnič Smrekar. Ljubljana, 16. marec.
95. Zavod RS za zaposlovanje. 2006. *Pregled zaposlovanja invalidov v Sloveniji*. Ljubljana: ZRSZ.
96. --- 2009. *letno poročilo ZRSZ za leto 2008*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/799/LP2008.pdf (24. marec 2016).
97. --- 2010. *letno poročilo ZRSZ za leto 2009*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/886/letno_porocilo_zrsz_%202009.pdf (26. marec 2016).
98. --- 2011. *letno poročilo ZRSZ za leto 2010*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/2938/LETNO_%20POROCILO_2010_OS_SLOVENIJA.pdf (26. marec 2016).
99. --- 2012. *letno poročilo ZRSZ za leto 2011*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/3851/LETNO_POROCILO_ZRSZ_2011.pdf (26. marec 2016).
100. --- 2013. *Letno poročilo ZRSZ za leto 2012*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/4849/Letno_porocilo_ZRSZ_2012.pdf (26. marec 2016).
101. --- 2014. *letno poročilo ZRSZ za leto 2013*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/6010/letno_porocilo_ZRSZ_%202013.pdf (26. marec 2016).

- 102.--- 2015. *Dolgotrajno brezposelne osebe*. Dostopno prek:
https://www.ess.gov.si/_files/7100/Analiza_DBO.pdf (26. marec 2016).
- 103.--- 2015a. *letno poročilo ZRSZ za leto 2014*. Dostopno prek:
http://www.ess.gov.si/_files/6909/letno_poslovno_porocilo_2014.pdf (26. marec 2016).
- 104.--- 2016. *Podatki o brezposelnih invalidih ob koncu decembra 2015*. Posredovano prek elektronske pošte 5.4.2016.
105. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. 2015. *letno poročilo 2014*. Dostopno prek: <http://www.zpiz.si/cms/?id=2&inf=476> (6. november 2015)
106. Združeni narodi. Generalna skupščina. 1993. *Standardna pravila za izenačevanje možnosti invalidov*. Resolucija 46/96, sprejeta 20. decembra 1993. Dostopno prek: <http://www.un.org/documents/ga/res/48/a48r096.htm> (15. oktober 2015).
- 107.--- Generalna skupščina. 2006. *Konvencija OZN o pravicah invalidov*, sprejeta 13. decembra 2006. Dostopno prek:
www.un.org/disabilities/documents/natl/slovenia.doc (15. oktober 2015).
- 108.--- Ekonomski in socialni svet. 2014. *Concluding observations on the second periodic report of Slovenia*. Poročilo št. E/C.12/SVN/2 z dne 14. december 2015. Dostopno prek:
http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2FC.12%2FSVN%2F2&Lang=en (18. marec 2016).

Dejavniki zaposlovanja invalidov

Kratko ime ankete: dejavniki zaposlovanja
invalidov

Dolgo ime ankete: Dejavniki zaposlovanja
invalidov

število vprašanj: 24

Anketa je zaključena.

Aktivna od: 28.03.2016

Avtor: mateja.toman

Dne: 12.03.2016

Aktivna do: 20.04.2016

Spreminjal: mateja.toman

Dne: 20.04.2016

IF (1) (Podatki o organizaciji)**Q1 - Prosim, označite velikost vašega podjetja /organizacije glede na število zaposlenih:**

- ☐ do
☐ vključno 24 zaposlenih
☐ od
☐ 25 do 49 zaposlenih
☐ od
☐ 50 do 250 zaposlenih
☐ nad
☐ 250 zaposlenih

IF (1) (Podatki o organizaciji)**Q2 - V kateri sektor se uvršča vaše podjetje / organizacija**

- ☐ Javni sektor
☐ Zasebni sektor

IF (1) (Podatki o organizaciji)**Q3 - Kdo je v vaši organizaciji zadolžen za ravnanje s šloveškimi viri?**

- ☐ Kadrovska služba oziroma kadrovski oddelek
☐ Kadrovski delavec
☐ Direktor oziroma vodstvo podjetja
☐ Drugo:

IF (1) (Podatki o organizaciji)**Q4 - Katera je glavna dejavnost vašega podjetja?**

- ☐ A
☐ Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo
☐ Gozdarstvo
☐ –predelovalne
☐ Dejavnosti
☐ Skrb za električno energijo, plinom, paro
☐ Skrb za vodo, ravnanje z odplakami in odpadki
☐ Gradbeništvo
☐ Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil
☐ Promet in skladiščenje
☐ Gostinstvo
☐

- ☐ Informacijske in komunikacijske dejavnosti
- ☐ L
- ☐ Finančne in zavarovalniške dejavnosti
- ☐ Poslovanje z nepremičninami
- ☐ Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti
- ☐ Druge raznovrstne poslovne dejavnosti
- ☐ Dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne
- ☐ arnosti
- ☐ Obraščevanje
- ☐ Dravstvo in socialno varstvo
- ☐ Kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti

druge dejavnosti

IF (1) (Podatki o organizaciji)

Q5 - Ali so v vaši organizaciji zaposleni delavci s statusom invalida?

- ☐ da
- ☐ ne

IF (1) (Podatki o organizaciji)

IF (2) Q5 = [1] (da)

Q6 - Koliko invalidov je zaposlenih v vaši organizaciji? (Če niste prepričani o točnem številu, navedite oceno.)

IF (1) (Podatki o organizaciji)

IF (3) Q5 = [2] (ne)

Q7 - Ali so bili v vaši organizaciji kdaj v preteklosti zaposleni delavci s statusom invalida?

- ☐ da
- ☐ ne

IF (4) (dejavniki zaposlovanja)

Q8 - Prvi sklop vprašanj se nanaša na nekatere dejavnike, ki lahko vplivajo na zaposlovanje invalidov.

IF (4) (dejavniki zaposlovanja)

Q9 - Na odločitev delodajalca o zaposlitvi invalida lahko vplivajo različni dejavniki. Nekateri med njimi so naštet v nadaljevanju. Kako pomemben je po vašem mnenju vsak od naslednjih razlogov za zaposlitev invalida?

	Sploh ni pomembno	Malo pomembno	Niti pomembno niti nepomembno	Zelo pomembno	Odločilno
Izpolnitev kvotne obveznosti zaposlovanja invalidov.:	☐	☐	☐	☐	☐
Ekonomske vzpodbude (npr. subvencija za zaposlitev invalida, davčne olajšave, nagrada za preseganje kvote).:	☐	☐	☐	☐	☐
Ohranitev zaposlitve delavcu, ki je bil zaposlen pri delodajalcu že pred nastankom invalidnosti.:	☐	☐	☐	☐	☐
Predhodne izkušnje z zaposlovanjem invalidov.:	☐	☐	☐	☐	☐
Zavezanost delodajalca k družbeno odgovornemu ravnanju.:	☐	☐	☐	☐	☐
Invalid izpolnjuje strokovne pogoje za zasedbo delovnega mesta. :	☐	☐	☐	☐	☐

IF (4) (dejavniki zaposlovanja)

Q10 - Na zaposlovanje invalidov lahko vplivajo tudi nekatere okoliščine na strani delodajalcev. Prosim vas za oceno, v kolikšni meri se strinjate s spodaj naštetimi trditvami.

Delodajalci se ne odločijo za zaposlitev invalida:

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti se ne strinjam niti strinjam	Se strinjam	Povsem se strinjam
- ker nimajo dovolj znanja za uspešno integracijo invalidov v podjetje. :	☐	☐	☐	☐	☐
- zaradi predsodkov do invalidov ali diskriminatornega ravnana pri zaposlovanju. :	☐	☐	☐	☐	☐
- ker nimajo informacij, kje poiskati primerne kandidata invalida.:	☐	☐	☐	☐	☐
- ker ne poznajo različnih možnosti strokovnih svetovanj in drugih podpornih storitev za uspešno vključitev invalida v podjetje. :	☐	☐	☐	☐	☐
- ker nimajo informacij o uspešnih praksah in pozitivnih izkušnjah drugih delodajalcev pri zaposlovanju invalidov.:	☐	☐	☐	☐	☐

IF (5) (kulturni stereotipi)

Q11 - Sledi drugi sklop vprašanj, v katerem vas prosim za nekaj vaših stališč o zaposlovanju invalidov.

IF (5) (kulturni stereotipi)

Q12 - Za delodajalce je odločanje o zaposlitvi invalida povezano z različnimi vprašanji glede možnosti njegovega uspešnega in produktivnega vključevanja v organizacijo. V nadaljevanju so naštet nekatera stališča, ki izhajajo iz teh vprašanj. Prosim vas, da označite, v kolikšni meri se strinjate z naslednjimi trditvami. (Tokrat imate pri vsaki trditvi možnost izbire med štirimi odgovori.)

Sploh se ne strinjam Se ne strinjam Se strinjam Povsem se strinjam

Za zaposlitev invalida je pogosto potrebna prilagoditev delovnega mesta, ki predstavlja visok strošek za delodajalca.

:

Invalidi na delovnem mestu potrebujejo pomoč, ki moti delovni proces nadrejenih ali sodelavcev.

:

Invalidi so v primerjavi z drugimi delavci več časa odsotni z dela zaradi bolezni (bolniška odsotnost).:

Invalidi so manj produktivni od drugih delavcev.:

Med invalidi ni ustrezno usposobljenih delavcev glede na potrebe podjetja.:

Invalidi potrebujejo več časa, da se usposobijo za nove naloge ali delovna področja, v primerjavi z drugimi delavci.

:

IF (5) (kulturni stereotipi)

Q13 - Spodaj so našteje trditve o možnih pozitivnih učinkih, ki jih lahko ima za organizacijo zaposlovanje invalidov. Prosim vas, da označite, v kolikšni meri se z njimi strinjate.

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti se ne strinjam niti strinjam	Se strinjam	Povsem se strinjam
Zaposlovanje invalidov povečuje ugled delodajalca v razmerju do njegovih poslovnih partnerjev, kupcev in lokalnega okolja.	☐	☐	☐	☐	☐

:

Ohranitev zaposlitve delavcu, ki je postal invalid, prispeva k boljšemu vzdušju in večji povezanosti zaposlenih v podjetju.

☐☐☐☐☐

:

Invalidi so bolj pripadni podjetju v primerjavi z drugimi delavci.

☐☐☐☐☐

:

Zaposlitev invalida podjetju prinaša pozitivne finančne učinke (npr. zaradi davčnih olajšav, nagrade za preseganje kovte).

☐☐☐☐☐

:

Izkušnje, ki jih delodajalec pridobi z zaposlovanjem invalidov, mu lahko koristijo tudi na drugih področjih ravnanja s kadri (npr. učinkovitejša organizacija delovnih mest).

☐☐☐☐☐

:

Tehnične rešitve, ki so prvenstveno namenjene invalidu, lahko prispevajo k večji produktivnosti drugih zaposlenih v podjetju.

☐☐☐☐☐

:

IF (6) (socialna omrežja)

Q14 - V tem sklopu vprašalnika me zanima, ali so lahko informacije o usposobljenosti in primernosti kandidata za zaposlitev delodajalcu v pomoč pri zaposlovanju invalidov ter kdo lahko te informacije delodajalcu posreduje.

IF (6) (socialna omrežja)

Q15 - Denimo, da bi se za zaposlitev v vaši organizaciji zanimal invalid z ustrezno usposobljenostjo. Ali bi se odločili za njegovo zaposlitev:

Opomba: * v opredelitvi povezav z invalidom je z besedo "vaš" mišljeno razmerje invalida do katerekoli osebe, ki (so)odloča o zaposlovanju v vaši organizaciji.

	Zagotovo ne	Verjetno ne	Mogoče	Verjetno da	Zagotovo da
- če bi šlo za ohranitev delovnega mesta za vašega delavca, pri katerem bi v času zaposlitve nastala invalidnost?	☐	☐	☐	☐	☐
:					
- če bi šlo za vašega* sorodnika ali prijatelja?:	☐	☐	☐	☐	☐
- če bi vam ga priporočil vaš sorodnik ali prijatelj?	☐	☐	☐	☐	☐
:					
- če bi vam ga priporočil vaš znanec, sosed ali nekdanji sošolec?:	☐	☐	☐	☐	☐
- če bi vam ga priporočil vaš zaposlenec?	☐	☐	☐	☐	☐
:					
- če bi vam ga priporočili z Zavoda RS za zaposlovanje?	☐	☐	☐	☐	☐
:					
- če bi vam ga priporočili s strani invalidske organizacije?	☐	☐	☐	☐	☐
:					

IF (6) (socialna omrežja)**IF (7) Q5 = [1] or (Q5 = [2] and Q7 = [1]) (da)****Q16 - Ali je na odločitev za zaposlitev katerega od invalidov, ki je (bil) zaposlen v vaši organizaciji, vplivala katera od teh okoliščin:**

Možnih je več odgovorov

- ☐ ohranitev zaposlitve delavcu, ki je bil zaposlen v vaši organizaciji pred nastankom invalidnosti.
- ☐ zaposlitev sorodnika, prijatelja
- ☐ zaposlitev na priporočilo (prosim, vpišite, kdo vam je priporočil zaposlitev invalida)
- ☐ vplivala ni nobena od teh okoliščin
- ☐ Drugo:

IF (6) (socialna omrežja)**Q17 -**

	Zagotovo ne	Ne	Mogoče	Da	Zagotovo da
če bi se odločali o zaposlitvi invalida, ali bi poiskali primerne kandidata za zaposlitev pri organizaciji, ki bi bila specializirana za posredovanje med delodajalci in iskalci zaposlitve invalidi? :	☐	☐	☐	☐	☐

IF (8) (družbena odgovornost)

Q18 - Zadnji vsebinski sklop vprašalnika se nanaša na področje družbene odgovornosti. Različni deležniki, s katerimi podjetje sodeluje ali prihaja v stik, od podjetij pričakujejo družbeno odgovorno ravnanje oziroma upoštevanje različnih širših družbenih interesov. Prosim vas, da odgovorite še na sledeča štiri vprašanja.

IF (8) (družbena odgovornost)**Q19 - Ali ima vaša organizacija sprejeto politiko družbeno odgovornega ravnanja?**

- ☐ Da,
- ☐ v pisni obliki.
- ☐ Da,
- ☐ v neformalni obliki.
- ☐ Ne.

IF (8) (družbena odgovornost)**IF (9) Q19 = [1, 2]****Q20 - Katera področja vključuje vaša politika družbeno odgovornega ravnanja?**

Možnih je več odgovorov

- ☐ Skrb
za varovanje okolja.
Skrb za zdravje zaposlenih.
- ☐ Donacije,
sponzorstva ali druge oblike sodelovanja z lokalno skupnostjo.
Donacije
ali sponzorstvo športnim, humanitarnim ali invalidskim organizacijam.
Enake
Zagotavljanje enakih možnosti invalidov pri zaposlovanju
možnosti pri zaposlovanju in kariernem razvoju vseh zaposlenih.
- ☐ Drugo:

IF (8) (družbena odgovornost)**IF (10) Q19 = [3]****Q21 - Katere od sledečih vidikov družbeno odgovornega ravnanja upoštevate pri sprejemanju odločitev v vašem podjetju?**

Možnih je več odgovorov

- ☐ Skrb
za varovanje okolja.
Skrb za zdravje zaposlenih.
- ☐ Donacije,
sponzorstva ali druge oblike sodelovanja z lokalno skupnostjo.
Donacije
ali sponzorstvo športnim, humanitarnim ali invalidskim organizacijam.
Enake
Zagotavljanje enakih možnosti invalidov pri zaposlovanju
možnosti pri zaposlovanju in kariernem razvoju vseh zaposlenih.
- ☐ Nič od naštetega

IF (8) (družbena odgovornost)**Q22 -**

Sploh ne vpliva

Pretežno ne
vplivaNe vem, ne
morem oceniti

Deloma vpliva

Odločilno vpliva

V kolikšni meri po vašem mnenju zavezanost k družbeni odgovornosti dejansko vpliva na zaposlovanje invalidov v slovenskih organizacijah?:



IF (8) (družbena odgovornost)

Q23 - V nadaljevanju so naštet nekateri deležniki, ki lahko prispevajo k družbeno odgovornemu ravnanju organizacij na področju zaposlovanja invalidov. Prosim vas, da ocenite, kako angažirani so posamezni deležniki pri spodbujanju družbeno odgovornega ravnanja podjetij na področju zaposlovanja invalidov.

Povsem
neaktivni

Pretežno
neaktivni

Ne vem, ne
morem oceniti

Deloma aktivni

Zelo aktivni

Potrošniki (npr. z odločanjem za nakup pri tistih ponudnikih, ki uresničujejo nediskriminatorno prakso pri zaposlovanju)



:

Lokalne skupnosti (npr. s sodelovanjem z delodajalci na področju zaposlovanja invalidov)



:

Invalidske organizacije (npr. z zavzemanjem za aktivno življenje in enakopravnosti invalidov tudi na trgu dela)



:

Mediji (npr. z rednim poročanjem o primerih dobrih praks delodajalcev, ki zaposlujejo invalide)



:

C1 - Kalkulacija

Dejavniki zaposlovanja invalidov (skupina2)

Kratko ime ankete: Dejavniki zaposlovanja
invalidov 5

Dolgo ime ankete: Dejavniki zaposlovanja
invalidov (skupina2)

število vprašanj: 20

Anketa je zaključena.

Aktivna od: 01.04.2016

Aktivna do: 20.04.2016

Avtor: mateja.toman

Spreminjal: mateja.toman

Dne: 31.03.2016

Dne: 13.04.2016

Opis: Kopija ankete: dejavniki zaposlovanja
invalidov

Q1 - Koliko delavcev s statusom invalida je zaposlenih v vašem podjetju? (Če niste prepričani o točnem številu, prosim, navedite oceno.)

IF (1) (dejavniki zaposlovanja)

Q2 - Prvi sklop vprašanj se nanaša na nekatere dejavnike, ki lahko vplivajo na zaposlovanje invalidov.

IF (1) (dejavniki zaposlovanja)

Q3 - Na odločitev delodajalcev o zaposlitvi invalida lahko vplivajo različni dejavniki. Nekateri med njimi so naštetih v nadaljevanju. Prosim vas za oceno, kako pomemben je za delodajalce vsak od naslednjih razlogov za zaposlitev invalida?

	Sploh ni pomembno	Malo pomembno	Niti pomembno niti nepomembno	Zelo pomembno	Odločilno
Izpolnitev kvotne obveznosti zaposlovanja invalidov.:	☐	☐	☐	☐	☐
Ekonomske vzpodbude (npr. subvencija za zaposlitev invalida, davčne olajšave, nagrada za preseganje kvote).:	☐	☐	☐	☐	☐
Ohranitev zaposlitve delavcu, ki je bil zaposlen pri delodajalcu že pred nastankom invalidnosti.:	☐	☐	☐	☐	☐
Predhodne izkušnje z zaposlovanjem invalidov.:	☐	☐	☐	☐	☐

Zavezanost delodajalca k družbeno odgovornemu ravnanju.:	☐	☐	☐	☐	☐
Invalid izpolnjuje strokovne pogoje za zasedbo delovnega mesta.:	☐	☐	☐	☐	☐

IF (1) (dejavniki zaposlovanja)

Q4 - Kateri so v vašem podjetju glavni razlogi za zaposlovanje delavcev s statusom invalida?

IF (1) (dejavniki zaposlovanja)

Q5 - Na zaposlovanje invalidov lahko vplivajo tudi nekatere okoliščine na strani delodajalcev. Prosim vas za oceno, v kolikšni meri se strinjate s spodaj naštetimi trditvami.

Delodajalci se ne odločijo za zaposlitev invalida:

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti se ne strinjam niti strinjam	Se strinjam	Povsem se strinjam
- ker nimajo dovolj znanja za uspešno integracijo invalidov v podjetje. :	☐	☐	☐	☐	☐
- zaradi predsodkov do invalidov ali diskriminatornega ravnanja pri zaposlovanju. :	☐	☐	☐	☐	☐
- ker nimajo informacij, kje poiskati primerne kandidata invalida.:	☐	☐	☐	☐	☐
- ker ne poznajo različnih možnosti strokovnih svetovanj in drugih podpornih storitev za uspešno vključitev invalida v podjetje. :	☐	☐	☐	☐	☐

- ker nimajo
informacij o
uspešnih praksah in
pozitivnih izkušnjah
drugih
delodajalcev pri
zaposlovanju
invalidov.:

☐☐☐☐☐

IF (1) (dejavniki zaposlovanja)

Q6 - Katere so po vašem mnenju glavne ovire pri zaposlovanju invalidov?

IF (2) (kulturni stereotipi)

Q7 - Sledi drugi sklop vprašanj, v katerem vas prosim za nekaj vaših stališč o zaposlovanju invalidov.

IF (2) (kulturni stereotipi)

Q8 - Za delodajalce je odločanje o zaposlitvi invalida povezano z različnimi vprašanji glede možnosti njegovega uspešnega in produktivnega vključevanja v organizacijo. V nadaljevanju so naštet nekatera stališča, ki izhajajo iz teh vprašanj. Prosim vas, da označite, v kolikšni meri se strinjate z naslednjimi trditvami. (Tokrat imate pri vsaki trditvi možnost izbire med štirimi odgovori.)

Sploh se ne strinjam

Se ne strinjam

Se strinjam

Povsem se strinjam

Za zaposlitev invalida je
pogosto potrebna
prilagoditev delovnega
mesta, ki predstavlja
visok strošek za
delodajalca.

☐☐☐☐

:

Invalidi na delovnem
mestu
potrebujejo pomoč, ki
moti delovni proces
nadrejenih ali
sodelavcev.

☐☐☐☐

:

Invalidi so v primerjavi z
drugimi delavci več
časa odsotni z dela
zaradi bolezni (bolniška
odsotnost).:

☐☐☐☐

Invalidi so manj produktivni od drugih delavcev.:	☐	☐	☐	☐
---	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Med invalidi ni ustrezno usposobljenih delavcev glede na potrebe podjetja.:	☐	☐	☐	☐
---	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Invalidi potrebujejo več časa, da se usposobijo za nove naloge ali delovna področja, v primerjavi z drugimi delavci.:	☐	☐	☐	☐
---	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

IF (2) (kulturni stereotipi)

Q9 - Spodaj so našteje trditve o možnih pozitivnih učinkih, ki jih lahko ima za organizacijo zaposlovanje invalidov. Prosim vas, da označite, v kolikšni meri se z njimi strinjate.

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti se ne strinjam niti strinjam	Se strinjam	Povsem se strinjam
Zaposlovanje invalidov povečuje ugled delodajalca v razmerju do njegovih poslovnih partnerjev, kupcev in lokalnega okolja.:	☐	☐	☐	☐	☐
Ohranitev zaposlitve delavcu, ki je postal invalid, prispeva k boljšemu vzdušju in večji povezanosti zaposlenih v podjetju.:	☐	☐	☐	☐	☐
Invalidi so bolj pripadni podjetju v primerjavi z drugimi delavci.:	☐	☐	☐	☐	☐

Zaposlitev invalida
podjetju
prinaša pozitivne
finančne učinke (npr.
zaradi davčnih
olajšav, nagrade za
preseganje kovte).

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

:

Izkušnje, ki jih
delodajalec
pridobi z
zaposlovanjem
invalidov, mu lahko
koristijo tudi na
drugih
področjih ravnanja s
kadri (npr.
učinkovitejša
organizacija delovnih
mest).

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

:

Tehnične
rešitve, ki so
prvenstveno
namenjene invalidu,
lahko prispevajo k
večji produktivnosti
drugih zaposlenih v
podjetju.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

:

IF (2) (kulturni stereotipi)

Q10 - Katere pozitivne učinke ima zaposlovanje invalidov v vašem podjetju?

IF (3) (socialna omrežja)

Q11 - V tem sklopu vprašalnika me zanima, ali so lahko informacije o usposobljenosti in primernosti kandidata za zaposlitev delodajalcu v pomoč pri zaposlovanju invalidov ter kdo lahko te informacije delodajalcu posreduje.

IF (3) (socialna omrežja)

Q12 - Kako pogosto se v spodaj naštetih situacijah v vašem podjetju odločite za zaposlitev delavca s statusom invalida?

	Nikoli	Redko	Včasih	Pogosto	Vedno
ohranitev zaposlitve delavcu, ki je bil zaposlen v naši organizaciji pred nastankom invalidnosti.:	☐	☐	☐	☐	☐
zaposlitev sorodnika, prijatelja:	☐	☐	☐	☐	☐
zaposlitev znanca:	☐	☐	☐	☐	☐
zaposlitev na priporočilo našega zaposlenca:	☐	☐	☐	☐	☐
zaposlitev na priporočilo Zavoda RS za zaposlovanje:	☐	☐	☐	☐	☐
zaposlitev na priporočilo invalidske organizacije:	☐	☐	☐	☐	☐
zaposlitev na priporočilo druge osebe ali organizacije (prosim, vpišite katere) /če ni priporočil drugih, izberite opcijo "nikoli":	☐	☐	☐	☐	☐

IF (3) (socialna omrežja)

Q13 -

	Zagotovo ne	Ne	Mogoče	Da	Zagotovo da
če bi se odločali o zaposlitvi invalida, ali bi poiskali primerne kandidata za zaposlitev pri organizaciji, ki bi bila specializirana za posredovanje med delodajalci in iskalci zaposlitve invalidi?	☐	☐	☐	☐	☐

IF (3) (socialna omrežja)

Q14 - Kako pomembno vlogo imajo pri zaposlovanju invalidov v vašem podjetju socialna omrežja (priporočila in informacije o kandidatu za zaposlitev - invalidu, ki jih delodajalcu posredujejo prijatelji, znanci, zaposleni,...)? Ali so ta omrežja pri zaposlovanju invalidov bolj ali manj pomembna kot pri zaposlovanju drugih delavcev? Zakaj?

IF (4) (družbena odgovornost)

Q15 - Zadnji vsebinski sklop vprašalnika se nanaša na področje družbene odgovornosti. Različni deležniki, s katerimi podjetje sodeluje ali prihaja v stik, od podjetij pričakujejo družbeno odgovorno ravnanje oziroma upoštevanje različnih širših družbenih interesov. Prosim vas, da odgovorite še na sledeča štiri vprašanja.

IF (4) (družbena odgovornost)

Q16 - Katera področja vključuje vaša politika družbeno odgovornega ravnanja?

Možnih je več odgovorov

- ☐ Skrb
za varovanje okolja.
Skrb za zdravje zaposlenih.
- ☐ Donacije,
sponzorstva ali druge oblike sodelovanja z lokalno skupnostjo.
- ☐ Donacije
ali sponzorstvo športnim, humanitarnim ali invalidskim organizacijam.
- ☐ Enake
zagotavljanje enakih možnosti invalidov pri zaposlovanju
možnosti pri zaposlovanju in kariernem razvoju vseh zaposlenih.
- ☐ Drugo:

IF (4) (družbena odgovornost)

Q17 -

Sploh ne vpliva

Pretežno ne
vpliva

Ne vem, ne
morem oceniti

Deloma vpliva

Odločilno vpliva

V kolikšni meri zavezanost k družbeni odgovornosti dejansko vpliva na zaposlovanje invalidov v vašem podjetju?:	☐	☐	☐	☐	☐
V kolikšni meri po vašem mnenju zavezanost k družbeni odgovornosti dejansko vpliva na zaposlovanje invalidov v slovenskih organizacijah?:	☐	☐	☐	☐	☐

IF (4) (družbena odgovornost)

Q18 - V nadaljevanju so naštet nekateri deležniki, ki lahko prispevajo k družbeno odgovornemu ravnanju organizacij na področju zaposlovanja invalidov. Prosim vas, da ocenite, kako angažirani so posamezni deležniki pri spodbujanju družbeno odgovornega ravnanja podjetij na področju zaposlovanja invalidov.

	Povsem neaktivni	Pretežno neaktivni	Ne vem, ne morem oceniti	Deloma aktivni	Zelo aktivni
Potrošniki (npr. z odločanjem za nakup pri tistih ponudnikih, ki uresničujejo nediskriminatorno prakso pri zaposlovanju)	☐	☐	☐	☐	☐
:					
Lokalne skupnosti (npr. s sodelovanjem z delodajalci na področju zaposlovanja invalidov)	☐	☐	☐	☐	☐
:					
Invalidske organizacije (npr. z zavzemanjem za aktivno življenje in enakopravnosti invalidov tudi na trgu dela)	☐	☐	☐	☐	☐
:					

Mediji (npr. z rednim
poročanjem o
primerih dobrih
praks delodajalcev,
ki zaposlujejo
invalidne)
:



IF (4) (družbena odgovornost)

Q19 - Ali je bilo vaše podjetje po prejemu priznanja za delodajalca z največ zaposlenimi invalidi deležno pozitivnih odzivov v vašem poslovnem ali družbenem okolju? Od koga?

Q20 - Ali bi želeli izpostaviti kakšne dejavnike, ki bodisi pozitivno bodisi negativno vplivajo na zaposlitvene možnosti invalidov?

Priloga B: Izračun koeficienta zanesljivosti Cronbach alfa

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	81,7
	Excluded ^a	19	18,3
	Total	104	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,862	34

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Na odločitev delodajalca o za: Izpolnitev kvotne obveznosti zaposlovanja invalidov.	3,09	1,269	85
Na odločitev delodajalca o za: Ekonomske vzpodbude (npr. subvencija za zaposlitev invalida, davčne olajšave, nagrada za preseganje kvote).	3,05	1,204	85
Na odločitev delodajalca o za: Ohranitev zaposlitve delavcu, ki je bil zaposlen pri delodajalcu že pred nastankom invalidnosti.	4,02	1,000	85
Na odločitev delodajalca o za: Predhodne izkušnje z zaposlovanjem invalidov.	3,08	1,071	85
Na odločitev delodajalca o za: Zavezanost delodajalca k družbeno odgovornemu ravnanju.	3,53	,933	85
Na odločitev delodajalca o za: Invalid izpolnjuje strokovne pogoje za zasedbo delovnega mesta.	3,91	,921	85
Na zaposlovanje invalidov lah: - ker nimajo dovolj znanja za uspešno integracijo invalidov v podjetje.	2,99	1,063	85
Na zaposlovanje invalidov lah: - zaradi predsodkov do invalidov ali diskriminatornega ravnanja pri zaposlovanju.	2,67	1,219	85
Na zaposlovanje invalidov lah: - ker nimajo informacij, kje poiskati primerne kandidata – invalida.	2,76	1,031	85

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Na zaposlovanje invalidov lah: - ker ne poznajo različnih možnosti strokovnih svetovanj in drugih podpornih storitev za uspešno vključitev invalida v podjetje.	3,06	1,039	85
Na zaposlovanje invalidov lah: - ker nimajo informacij o uspešnih praksah in pozitivnih izkušnjah drugih delodajalcev pri zaposlovanju invalidov.	3,19	1,075	85
Za delodajalce je odločanje : Za zaposlitev invalida je pogosto potrebna prilagoditev delovnega mesta, ki predstavlja visok strošek za delodajalca.	2,69	,756	85
Za delodajalce je odločanje : Invalidi na delovnem mestu potrebujejo pomoč, ki moti delovni proces nadrejenih ali sodelavcev.	2,32	,743	85
Za delodajalce je odločanje : Invalidi so v primerjavi z drugimi delavci več časa odsotni z dela zaradi bolezni (bolniška odsotnost).	2,48	,796	85
Za delodajalce je odločanje : Invalidi so manj produktivni od drugih delavcev.	2,22	,730	85
Za delodajalce je odločanje : Med invalidi ni ustrezno usposobljenih delavcev glede na potrebe podjetja.	2,26	,742	85

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Za delodajalce je odločanje : Invalidi potrebujejo več časa, da se usposobijo za nove naloge ali delovna področja, v primerjavi z drugimi delavci.	2,26	,726	85
Spodaj so naštetе trditve o m: Zaposlovanje invalidov povečuje ugled delodajalca v razmerju do njegovih poslovnih partnerjev, kupcev in lokalnega okolja.	3,19	,893	85
Spodaj so naštetе trditve o m: Ohranitev zaposlitve delavcu, ki je postal invalid, prispeva k boljšemu vzdušju in večji povezanosti zaposlenih v podjetju.	3,95	,858	85
Spodaj so naštetе trditve o m: Invalidi so bolj pripadni podjetju v primerjavi z drugimi delavci.	3,04	,837	85
Spodaj so naštetе trditve o m: Zaposlitev invalida podjetju prinaša pozitivne finančne učinke (npr. zaradi davčnih olajšav, nagrade za preseganje kovte).	3,51	,881	85
Spodaj so naštetе trditve o m: Izkušnje, ki jih delodajalec pridobi z zaposlovanjem invalidov, mu lahko koristijo tudi na drugih področjih ravnanja s kadri (npr. učinkovitejša organizacija delovnih mest).	3,41	,917	85

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Spodaj so naštetе trditve o m: Tehnične rešitve, ki so prvenstveno namenjene invalidu, lahko prispevajo k večji produktivnosti drugih zaposlenih v podjetju.	3,27	,836	85
Denimo, da bi se za zaposlite: - če bi šlo za ohranitev delovnega mesta za vašega delavca, pri katerem bi v času zaposlitve nastala invalidnost?	4,12	,865	85
Denimo, da bi se za zaposlite: - če bi šlo za vašega* sorodnika ali prijatelja?	2,98	1,023	85
Denimo, da bi se za zaposlite: - če bi vam ga priporočil vaš sorodnik ali prijatelj?	2,87	,897	85
Denimo, da bi se za zaposlite: - če bi vam ga priporočil vaš znanec, sosed ali nekdanji sošolec?	2,82	,902	85
Denimo, da bi se za zaposlite: - če bi vam ga priporočil vaš zaposlenec?	3,04	,808	85
Denimo, da bi se za zaposlite: - če bi vam ga priporočili z Zavoda RS za zaposlovanje?	2,91	,766	85
Denimo, da bi se za zaposlite: - če bi vam ga priporočili s strani invalidske organizacije?	2,99	,779	85
V nadaljevanju so naštetі ne: Potrošniki (npr. z odločanjem za nakup pri tistih ponudnikih, ki uresničujejo nediskriminatorno prakso pri zaposlovanju)	2,76	,947	85

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
V nadaljevanju so naštet ne: Lokalne skupnosti (npr. s sodelovanjem z delodajalci na področju zaposlovanja invalidov)	2,99	,932	85
V nadaljevanju so naštet ne: Invalidske organizacije (npr. z zavzemanjem za aktivno življenje in enakopravnosti invalidov tudi na trgu dela)	3,42	,968	85
V nadaljevanju so naštet ne: Mediji (npr. z rednim poročanjem o primerih dobrih praks delodajalcev, ki zaposlujejo invalide)	3,13	,961	85

PRILOGA C.1: Preverjanje hipoteze 1

Hipoteza 1: Kvote niso najpomembnejši razlog za zaposlitev invalida.

Povprečne vrednosti ocen dejavnikov – padajoče.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Na odločitev delodajalca o za: Ohranitev zaposlitve delavcu, ki je bil zaposlen pri delodajalcu že pred nastankom invalidnosti.	95	1	5	4,02	,956
Na odločitev delodajalca o za: Invalid izpolnjuje strokovne pogoje za zasedbo delovnega mesta.	95	1	5	3,85	,934
Na odločitev delodajalca o za: Zavezanost delodajalca k družbeno odgovornemu ravnanju.	95	1	5	3,53	,921
Na odločitev delodajalca o za: Izpolnitev kvotne obveznosti zaposlovanja invalidov.	95	1	5	3,16	1,249
Na odločitev delodajalca o za: Predhodne izkušnje z zaposlovanjem invalidov.	95	1	5	3,09	1,073
Na odločitev delodajalca o za: Ekonomske vzpodbude (npr. subvencija za zaposlitev invalida, davčne olajšave, nagrada za preseganje kvote).	95	1	5	2,99	1,207
Valid N (listwise)	95				

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Na odločitev delodajalca o za: Ekonomske vzpodbude (npr. subvencija za zaposlitev invalida, davčne olajšave, nagrada za preseganje kvote).	95	2,99	1,207	,124
Na odločitev delodajalca o za: Ohranitev zaposlitve delavcu, ki je bil zaposlen pri delodajalcu že pred nastankom invalidnosti.	95	4,02	,956	,098
Na odločitev delodajalca o za: Predhodne izkušnje z zaposlovanjem invalidov.	95	3,09	1,073	,110
Na odločitev delodajalca o za: Zavezanost delodajalca k družbeno odgovornemu ravnanju.	95	3,53	,921	,094
Na odločitev delodajalca o za: Invalid izpolnjuje strokovne pogoje za zasedbo delovnega mesta.	95	3,85	,934	,096

One-Sample Test

	Test Value = 3.16					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Na odločitev delodajalca o za: Ekonomske vzpodbude (npr. subvencija za zaposlitev invalida, davčne olajšave, nagrada za preseganje kvote).	-1,377	94	,172	-,171	-,42	,08
Na odločitev delodajalca o za: Ohranitev zaposlitve delavcu, ki je bil zaposlen pri delodajalcu že pred nastankom invalidnosti.	8,776	94	,000	,861	,67	1,06
Na odločitev delodajalca o za: Predhodne izkušnje z zaposlovanjem invalidov.	-,593	94	,555	-,065	-,28	,15
Na odločitev delodajalca o za: Zavezanost delodajalca k družbeno odgovornemu ravnanju.	3,878	94	,000	,366	,18	,55
Na odločitev delodajalca o za: Invalid izpolnjuje strokovne pogoje za zasedbo delovnega mesta.	7,231	94	,000	,693	,50	,88

Priloga C.2: Ocena ovir na strani delodajalcev pri zaposlovanju invalidov .

Povprečne vrednosti za posamezno okoliščino - padajoče.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Na zaposlovanje invalidov lah: - ker nimajo informacij o uspešnih praksah in pozitivnih izkušnjah drugih delodajalcev pri zaposlovanju invalidov.	93	1	5	3,22	1,062
Na zaposlovanje invalidov lah: - ker ne poznajo različnih možnosti strokovnih svetovanj in drugih podpornih storitev za uspešno vključitev invalida v podjetje.	93	1	5	3,12	1,031
Na zaposlovanje invalidov lah: - ker nimajo dovolj znanja za uspešno integracijo invalidov v podjetje.	93	1	5	3,01	1,088
Na zaposlovanje invalidov lah: - ker nimajo informacij, kje poiskati primerne kandidata – invalida.	93	1	5	2,75	1,039
Na zaposlovanje invalidov lah: - zaradi predsodkov do invalidov ali diskriminatornega ravnanja pri zaposlovanju.	93	1	5	2,74	1,250
Valid N (listwise)	93				

Priloga Č.1: Preverjanje hipoteze 2 (stereotipi)

Hipoteza 2: Podjetja, ki zaposlujejo invalide, imajo značilno drugačna stališča o invalidih kot podjetja, ki nimajo zaposlenih invalidov.

Za zaposlitev invalida je pogosto potrebna prilagoditev delovnega mesta, ki predstavlja visok strošek za delodajalca.

Crosstab

Count

		Za delodajalce je odločanje : Za zaposlitev invalida je pogosto potrebna prilagoditev delovnega mesta, ki predstavlja visok strošek za delodajalca.				Total
		Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Se strinjam	Povsem se strinjam	
Ali so v vaši organizaciji zaposleni delavci s statusom invalida?	da	3	23	31	9	66
	ne	0	10	10	5	25
Total		3	33	41	14	91

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)	Point Probability
Pearson Chi-Square	1,942 ^a	3	,585	,609		
Likelihood Ratio	2,710	3	,439	,501		
Fisher's Exact Test	1,579			,677		
Linear-by-Linear Association	,332 ^b	1	,564	,645	,337	,104
N of Valid Cases	91					

a. 3 cells (37,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,82.

b. The standardized statistic is ,576.

Invalidi na delovnem mestu potrebujejo pomoč, ki moti delovni proces nadrejenih ali sodelavcev.

Crosstab

Count

		Za delodajalce je odločanje : Invalidi na delovnem mestu potrebujejo pomoč, ki moti delovni proces nadrejenih ali sodelavcev.				Total
		Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Se strinjam	Povsem se strinjam	
Ali so v vaši organizaciji zaposleni delavci s statusom invalida?	da	6	31	25	4	66
	ne	4	13	6	2	25
Total		10	44	31	6	91

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)	Point Probability
Pearson Chi-Square	2,011 ^a	3	,570	,579		
Likelihood Ratio	2,025	3	,567	,590		
Fisher's Exact Test	2,305			,530		
Linear-by-Linear Association	,880 ^b	1	,348	,364	,217	,079
N of Valid Cases	91					

a. 3 cells (37,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,65.

b. The standardized statistic is -,938.

Invalidi so v primerjavi z drugimi delavci več časa odsotni z dela zaradi bolezni (bolniška odsotnost).

Crosstab

Count

		Za delodajalce je odločanje : Invalidi so v primerjavi z drugimi delavci več časa odsotni z dela zaradi bolezni (bolniška odsotnost).				Total
		Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Se strinjam	Povsem se strinjam	
Ali so v vaši organizaciji zaposleni delavci s statusom invalida?	da	3	30	27	6	66
	ne	3	13	5	4	25
Total		6	43	32	10	91

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)	Point Probability
Pearson Chi-Square	4,734 ^a	3	,192	,203		
Likelihood Ratio	4,780	3	,189	,241		
Fisher's Exact Test	5,014			,163		
Linear-by-Linear Association	,631 ^b	1	,427	,456	,262	,088
N of Valid Cases	91					

a. 3 cells (37,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,65.

b. The standardized statistic is -,794.

Invalidi so manj produktivni od drugih delavcev.

Crosstab

Count

		Za delodajalce je odločanje : Invalidi so manj produktivni od drugih delavcev.				Total
		Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Se strinjam	Povsem se strinjam	
Ali so v vaši organizaciji zaposleni delavci s statusom invalida?	da	9	30	25	2	66
	ne	5	12	7	1	25
Total		14	42	32	3	91

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)	Point Probability
Pearson Chi-Square	1,058 ^a	3	,787	,831		
Likelihood Ratio	1,055	3	,788	,831		
Fisher's Exact Test	1,439			,716		
Linear-by-Linear Association	,646 ^b	1	,422	,443	,259	,090
N of Valid Cases	91					

a. 3 cells (37,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,82.

b. The standardized statistic is -,804.

Med invalidi ni ustrezno usposobljenih delavcev glede na potrebe podjetja.

Crosstab

Count

		Za delodajalce je odločanje : Med invalidi ni ustrezno usposobljenih delavcev glede na potrebe podjetja.				Total
		Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Se strinjam	Povsem se strinjam	
Ali so v vaši organizaciji zaposleni delavci s statusom invalida?	da	8	38	17	3	66
	ne	2	14	7	2	25
Total		10	52	24	5	91

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)	Point Probability
Pearson Chi-Square	,717 ^a	3	,869	,898		
Likelihood Ratio	,706	3	,872	,898		
Fisher's Exact Test	,920			,859		
Linear-by-Linear Association	,603 ^b	1	,437	,520	,268	,094
N of Valid Cases	91					

a. 3 cells (37,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,37.

b. The standardized statistic is ,777.

Invalidi potrebujejo več časa, da se usposobijo za nove naloge ali delovna področja, v primerjavi z drugimi delavci.

Crosstab

Count

		Za delodajalce je odločanje : Invalidi potrebujejo več časa, da se usposobijo za nove naloge ali delovna področja, v primerjavi z drugimi delavci.				Total
		Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Se strinjam	Povsem se strinjam	
Ali so v vaši organizaciji zaposleni delavci s statusom invalida?	da	9	33	21	3	66
	ne	3	12	9	1	25
Total		12	45	30	4	91

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)	Point Probability
Pearson Chi-Square	,160 ^a	3	,984	,977		
Likelihood Ratio	,159	3	,984	,977		
Fisher's Exact Test	,336			,977		
Linear-by-Linear Association	,072 ^b	1	,788	,876	,455	,120
N of Valid Cases	91					

a. 3 cells (37,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,10.

b. The standardized statistic is ,269.

Priloga Č.2: Preverjanje hipoteze 2 (prepoznavanje pozitivnih vidikov)

Hipoteza 2: Podjetja, ki zaposlujejo invalide, imajo značilno drugačna stališča o invalidih kot podjetja, ki nimajo zaposlenih invalidov.

Zaposlovanje invalidov povečuje ugled delodajalca v razmerju do njegovih poslovnih partnerjev, kupcev in lokalnega okolja.

Crosstab

Count

	Spodaj so našteje trditve o m: Zaposlovanje invalidov povečuje ugled delodajalca v razmerju do njegovih poslovnih partnerjev, kupcev in lokalnega okolja.					Total
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti se ne strinjam niti strinjam	Se strinjam	Povsem se strinjam	
Ali so v vaši organizaciji zaposleni delavci s statusom invalida?	2	9	25	27	2	65
da	2	4	10	9	0	25
ne	4	13	35	36	2	90
Total						

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)	Point Probability
Pearson Chi-Square	1,961 ^a	4	,743	,780		
Likelihood Ratio	2,391	4	,664	,759		
Fisher's Exact Test	1,898			,825		
Linear-by-Linear Association	1,307 ^b	1	,253	,286	,157	,055
N of Valid Cases	90					

a. 5 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,56.

b. The standardized statistic is -1,143.

Ohranitev zaposlitve delavcu, ki je postal invalid, prispeva k boljšemu vzdušju in večji povezanosti zaposlenih v podjetju.

Crosstab

Count

		Spodaj so našteje trditve o m: Ohranitev zaposlitve delavcu, ki je postal invalid, prispeva k boljšemu vzdušju in večji povezanosti zaposlenih v podjetju.					Total
		Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti se ne strinjam niti strinjam	Se strinjam	Povsem se strinjam	
Ali so v vaši organizaciji zaposleni delavci s statusom invalida?	da	1	4	8	36	16	65
	ne	1	0	4	14	6	25
Total		2	4	12	50	22	90

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)	Point Probability
Pearson Chi-Square	2,219 ^a	4	,695	,727		
Likelihood Ratio	3,225	4	,521	,636		
Fisher's Exact Test	2,250			,724		
Linear-by-Linear Association	,001 ^b	1	,976	1,000	,550	,106
N of Valid Cases	90					

a. 5 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,56.

b. The standardized statistic is ,030.

Invalidi so bolj pripadni podjetju v primerjavi z drugimi delavci.

Crosstab

Count

		Spodaj so našteje trditve o m: Invalidi so bolj pripadni podjetju v primerjavi z drugimi delavci.					Total
		Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti se ne strinjam niti strinjam	Se strinjam	Povsem se strinjam	
Ali so v vaši organizaciji zaposleni delavci s statusom invalida?	da	4	13	31	15	2	65
	ne	1	3	14	7	0	25
Total		5	16	45	22	2	90

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)	Point Probability
Pearson Chi-Square	1,998 ^a	4	,736	,763		
Likelihood Ratio	2,585	4	,630	,697		
Fisher's Exact Test	1,565			,854		
Linear-by-Linear Association	,299 ^b	1	,585	,683	,344	,094
N of Valid Cases	90					

a. 5 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,56.

b. The standardized statistic is ,547.

Zaposlitev invalida podjetju prinaša pozitivne finančne učinke (npr. zaradi davčnih olajšav, nagrade za preseganje kovte).

Crosstab

Count

	Spodaj so našteje trditve o m: Zaposlitev invalida podjetju prinaša pozitivne finančne učinke (npr. zaradi davčnih olajšav, nagrade za preseganje kovte).					Total
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti se ne strinjam niti strinjam	Se strinjam	Povsem se strinjam	
Ali so v vaši organizaciji zaposleni delavci s statusom invalida?	2	6	20	31	6	65
da	1	1	8	13	2	25
ne	3	7	28	44	8	90
Total						

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)	Point Probability
Pearson Chi-Square	,789 ^a	4	,940	,958		
Likelihood Ratio	,878	4	,928	,958		
Fisher's Exact Test	,948			,981		
Linear-by-Linear Association	,062 ^b	1	,803	,896	,459	,102
N of Valid Cases	90					

a. 4 cells (40,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,83.

b. The standardized statistic is ,250.

Izkušnje, ki jih delodajalec pridobi z zaposlovanjem invalidov, mu lahko koristijo tudi na drugih področjih ravnanja s kadri (npr. učinkovitejša organizacija delovnih mest).

Crosstab

Count

	Spodaj so našteje trditve o m: Izkušnje, ki jih delodajalec pridobi z zaposlovanjem invalidov, mu lahko koristijo tudi na drugih področjih ravnanja s kadri (npr. učinkovitejša organizacija delovnih mest).					Total
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti se ne strinjam niti strinjam	Se strinjam	Povsem se strinjam	
Ali so v vaši organizaciji zaposleni delavci s statusom invalida?	3	7	18	35	2	65
da	2	0	10	11	2	25
ne	5	7	28	46	4	90
Total						

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)	Point Probability
Pearson Chi-Square	5,271 ^a	4	,261	,261		
Likelihood Ratio	6,971	4	,137	,194		
Fisher's Exact Test	5,487			,199		
Linear-by-Linear Association	,035 ^b	1	,852	,899	,484	,101
N of Valid Cases	90					

a. 5 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,11.

b. The standardized statistic is ,187.

Tehnične rešitve, ki so prvenstveno namenjene invalidu, lahko prispevajo k večji produktivnosti drugih zaposlenih v podjetju.

Crosstab

Count

	Spodaj so našteje trditve o m: Tehnične rešitve, ki so prvenstveno namenjene invalidu, lahko prispevajo k večji produktivnosti drugih zaposlenih v podjetju.					Total
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti se ne strinjam niti strinjam	Se strinjam	Povsem se strinjam	
Ali so v vaši organizaciji da zaposleni delavci s statusom invalida? ne	1	5	28	27	4	65
	2	4	11	6	2	25
Total	3	9	39	33	6	90

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)	Point Probability
Pearson Chi-Square	5,118 ^a	4	,275	,267		
Likelihood Ratio	4,835	4	,305	,373		
Fisher's Exact Test	5,338			,222		
Linear-by-Linear Association	2,908 ^b	1	,088	,106	,059	,026
N of Valid Cases	90					

a. 5 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,83.

b. The standardized statistic is -1,705.

Priloga D: Preverjanje hipoteze 3.

Hipoteza 3: Pri odločanju o zaposlitvi invalida je bolj verjetno, da se bo delodajalec odločil za ohranitev zaposlitve delavcu, pri katerem je nastala invalidnost v času trajanja delovnega razmerja, kot da se bo odločil za zaposlitev invalida na podlagi vpliva socialnega omrežja.

Povprečne vrednosti ocen dejavnikov – padajoče.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Denimo, da bi se za zaposlite: - če bi šlo za ohranitev delovnega mesta za vašega delavca, pri katerem bi v času zaposlitve nastala invalidnost?	85	1	5	4,12	,865
Denimo, da bi se za zaposlite: - če bi vam ga priporočil vaš zaposlenec?	85	1	5	3,04	,808
Denimo, da bi se za zaposlite: - če bi vam ga priporočili s strani invalidske organizacije?	85	1	5	2,99	,779
Denimo, da bi se za zaposlite: - če bi šlo za vašega* sorodnika ali prijatelja?	85	1	5	2,98	1,023
Denimo, da bi se za zaposlite: - če bi vam ga priporočili z Zavoda RS za zaposlovanje?	85	1	5	2,91	,766
Denimo, da bi se za zaposlite: - če bi vam ga priporočil vaš sorodnik ali prijatelj?	85	1	5	2,87	,897
Denimo, da bi se za zaposlite: - če bi vam ga priporočil vaš znanec, sosed ali nekdanji sošolec?	85	1	5	2,82	,902
Valid N (listwise)	85				

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Denimo, da bi se za zaposlite: - če bi vam ga priporočil vaš zaposlenec?	85	3,04	,808	,088

One-Sample Test

	Test Value = 4.12					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Denimo, da bi se za zaposlite: - če bi vam ga priporočil vaš zaposlenec?	-12,371	84	,000	-1,085	-1,26	-,91

Priloga E: Preverjanje hipoteze 4.

Hipoteza 4: Med delodajalci, ki imajo sprejeto politiko družbeno odgovornega ravnanja, in tistimi, ki je nimajo, ni značilnih razlik v zaposlovanju invalidov.

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Ali ima vaša organizacija sprejeto politiko družbeno odgovornega ravnanja? * Ali so v vaši organizaciji zaposleni delavci s statusom invalida?	89	85,6%	15	14,4%	104	100,0%

Ali ima vaša organizacija sprejeto politiko družbeno odgovornega ravnanja? * Ali so v vaši organizaciji zaposleni delavci s statusom invalida? Crosstabulation

Count

		Ali so v vaši organizaciji zaposleni delavci s statusom invalida?		Total
		da	ne	
Ali ima vaša organizacija sprejeto politiko družbeno odgovornega ravnanja?	Da, v pisni obliki.	27	2	29
	Da, v neformalni obliki.	25	11	36
	Ne.	12	12	24
Total		64	25	89

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)	Point Probability
Pearson Chi-Square	12,261 ^a	2	,002	,002		
Likelihood Ratio	13,554	2	,001	,001		
Fisher's Exact Test	12,784			,002		
Linear-by-Linear Association	12,076 ^b	1	,001	,001	,000	,000
N of Valid Cases	89					

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,74.

b. The standardized statistic is 3,475.