

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA**

**DIPLOMSKO DELO**

**ZAPOSLOVANJE INVALIDOV Z EKONOMSKO IZOBRAZBO**

**Ljubljana, september 2009**

**GREGOR CVEK**

## **IZJAVA**

Študent/ka Gregor Cvek izjavljam, da sem avtor/ica te zaključne strokovne naloge, ki sem jo napisal/a pod mentorstvom prof. dr. Nade Zupan , in da dovolim njeno objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 22.09.2009

Podpis: \_\_\_\_\_

## KAZALO

<b>Uvod</b> .....	<b>1</b>
<b>1 Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov</b> .....	<b>2</b>
1.1 Zaposlitvena rehabilitacija .....	3
1.2 Zaposlovanje v običajnem delovnem okolju.....	3
1.3 Posebne oblike zaposlovanja invalidov.....	5
1.3.1 Invalidska podjetja .....	5
1.3.2 Zaščitno zaposlovanje v zaposlitvenih centrih.....	7
1.3.3 Podporno zaposlovanje v običajnem delovnem okolju.....	7
1.4 Kvotno zaposlovanje .....	7
<b>2 Brezposelnost in zaposlovanje invalidov od 2005 do 2008</b> .....	<b>8</b>
2.1 Brezposelnost in struktura invalidov leta 2005 .....	8
2.2 Zaposlovanje in struktura invalidov leta 2005 .....	9
2.3 Brezposelnost in struktura invalidov leta 2006 .....	9
2.4 Zaposlovanje in struktura invalidov leta 2006 .....	10
2.5 Brezposelnost in struktura invalidov leta 2007 .....	11
2.6 Zaposlovanje in struktura invalidov leta 2007 .....	12
2.7 Brezposelnost in struktura invalidov leta 2008 .....	13
2.8 Zaposlovanje in struktura invalidov leta 2008 .....	14
<b>3 Analiza zaposlovanja invalidov v obdobju 2005 do 2008</b> .....	<b>14</b>
3.1 Brezposelnost in zaposlenost invalidov v obdobju 2005 do 2008 .....	15
3.2 Brezposelni in zaposleni invalidi s VI. ali VII. stopnjo izobrazbe od leta 2005 do 2008 .....	15
3.3 Realizirane zaposlitve invalidov ekonomistov ter brezposelni invalidi ekonomisti in sorodni s VI. ali VII. stopnjo izobrazbo od leta 2005 do 2008 .....	17
3.3.1 Starostna struktura invalidov ekonomistov in sorodnih s VI. ali VII. stopnjo izobrazbe .....	18
<b>4 Analiza kadrovske prakse zaposlovanja invalidov v različnih institucijah</b> .....	<b>19</b>
4.1 Kadrovske prakse obravnavanja invalidnosti – primer podjetja .....	19
4.1.1 Ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu .....	19
4.1.2 Smernice za kadrovanje in razvoj kariere .....	19
4.2 Zaposlitveni center Ljubljana .....	20
4.3 Invalidsko podjetje XY d.o.o. ....	21
4.4 Študent invalid Ekonomske fakultete.....	22
<b>Sklep</b> .....	<b>23</b>
<b>Literatura in viri</b> .....	<b>24</b>

## KAZALO SLIK

Slika 1: Brezposelni in zaposleni invalidi od 01.01.05 do 31.12.08 .....	15
Slika 2: Zaposljivost višje izobraženih invalidov .....	16
Slika 3: Starostna struktura brezposelnih invalidov s VI. ali VII. stopnjo izobrazbe .....	16
Slika 4: Brezposelni in zaposleni ekonomisti s VI. ali VII. stopnjo izobrazbe od 2005 do 2008 .....	17
Slika 5: Delež brezposelnih in zaposlenih invalidov ekonomistov med vsemi s VI. ali VII. stopnjo izobrazbe.....	17
Slika 6: Starostna struktura brezposelnih invalidov ekonomistov s VI. ali VII. stopnjo izobrazbe .....	18

## KAZALO TABEL

Tabela 1: Realizirane samozaposlitve invalidov v Sloveniji .....	4
Tabela 2: Brezposelne osebe, ki so se zaposlile ali samozaposlile od 2005 do 2008 .....	6
Tabela 3: Brezposelne osebe po vrsti izobrazbe in starostni strukturi leta 2005 .....	9
Tabela 4: Zaposlovanje po tipu ter vrsti poklica leta 2005 .....	9
Tabela 5: Brezposelne osebe po vrsti izobrazbe in starostni strukturi leta 2006 .....	10
Tabela 6: Zaposlovanje po tipu ter vrsti poklica leta 2006 .....	11
Tabela 7: Brezposelne osebe po vrsti izobrazbe in starostni strukturi leta 2007 .....	12
Tabela 8: Zaposlovanje po tipu ter vrsti poklica leta 2006 .....	13
Tabela 9: Brezposelne osebe po vrsti izobrazbe in starostni strukturi leta 2008 .....	14
Tabela 10: Zaposlovanje po tipu ter vrsti poklica leta 2008 .....	14

## Uvod

Invalidi predstavljajo največjo svetovno manjšino. Ta se iz leta v leto povečuje. Kljub njeni številčnosti je opazno pomanjkanje pozornosti, ki bi jo ljudje morali nameniti tej temi. Na eni strani se soočamo z novimi smernicami glede zaposlovanja invalidov, po drugi pa je še vedno zelo prisotna pozitivna diskriminacija. V diplomskem delu me bo zanimalo predvsem zaposlovanje invalidov z višjo ali visoko izobrazbo, posebej invalidov ekonomistov in sorodnih poklicev. V zadnjih letih je nova zakonska podlaga spremenila in pospešila zaposlovanje invalidov, kar se vidno odraža v številkah. Trenutno aktualna recesija pa seveda ne bo obšla tudi tega segmenta. K njemu se pomika z zamikom in val odpuščanj bo šele prišel. Vprašanje je, kako močen bo in kakšno pozornost bodo temu pojavu v poplavi dogajanj namenila občila.

Delodajalci se spopadajo s svojimi tihimi predsodki in zapletenostjo zakonodaje. Zato imajo pomembno vlogo in pomen pri zaposlovanju invalidov kadrovske oddelki v podjetjih. Tuje raziskave kažejo na to, da so se prakse zaposlovanja invalidov zelo spremenile (Durbin, Lovell, & Winters, 2008, str. 397). Spremljanje podatkov zaposlovanja, razvoj politik zadržanja kadrov, usposabljanja vodij so samo nekatere dejavnosti, ki bi lahko spremenile pretekle prakse, katere so odražale pozitivno diskriminacijo za doseganje rezultatov in izpolnjevanje kvot. Vodilno načelo preventive je prilagoditev delovnega mesta delavcu in nasprotno. Preventivni ukrepi pa vključujejo in se povezujejo s tematiko spreminjanja delovnih mest, časa, opreme in postopkov ter usposabljanj (Tabaj & Vidmar, 2009, str. 1 – 3).

Glavni namen mojega diplomskega dela je predstaviti problematiko zaposlovanja invalidov, posebej invalidov, ki imajo ekonomsko izobrazbo. Tematika se v veliki meri prepleta s praksami ravnanja z ljudmi pri delu, zahteva veliko socialnega čuta, čustvene inteligence, razumevanja ter potrpežljivosti. Produktivnost dela, osvajanje veščin dela, državno subvencioniranje in novi razponi komisijских obravnavanj so samo nekateri vidiki preučevanj tega področja. Cilje diplomskega dela lahko zapišem kot: preučiti problematiko zaposlovanja invalidov v teoriji, prikazati stanje glede zaposlovanja invalidov v zadnjih štirih letih in na koncu preveriti kadrovske prakse v nekaterih slovenskih podjetjih, ki zaposlujejo invalide.

Tema je na začetku predstavljala veliko uganko, moja nevednost pa se je med njenim preučevanjem zmanjševala. Koščki mozaika so se sestavili v celoto prav na koncu, pogovori s strokovnimi vodji so dopolnili teorijo, cilj, seznanitev z situacijo, je izpolnjen. Celotna struktura naloge je sestavljena od začetne zakonske podlage, spoznanja subjektov pa do statističnih ugotovitev v obdobju od začetka leta 2005 do konca leta 2008. Zaključek predstavljajo izkušnje iz prakse, ki sem jih pridobil na podlagi mnenj strokovnjakov in ostalih sodelujočih.

# 1 Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov

Zaposlovanje invalida je običajno povezano z dodatnimi stroški prilagoditve delovnega mesta in pričakovane manjše učinkovitosti. Podjetja kljub finančnim ugodnostim ob zaposlitvi invalidne osebe raje zaposlujejo neinvalidne osebe. Ne glede na to pa le obstajajo delovna mesta, za katere naj bi po projekcijah bilo v prihodnosti večje povpraševanje po kadru in katera bi lahko zapolnili tudi invalidi (Stritar, 2004, str. 21).

Na podlagi študije najhitreje rastočih zaposlitev v Ameriki od leta 1995 do leta 2005, ki so jo pripravili pri *Bureau of Labor Statistics*, so podali napoved za prihodnje obdobje. Po tej napovedi naj bi delovna mesta systemskega analitika, inženirja računalništva, psihologa ipd. v prihodnosti nudila večjo možnost zaposlitve tudi za invalida (Stritar, 2004, str. 21).

Boris Šuštaršič je pred desetletjem zapisal sledeče: "Nobene zakonodaje o invalidih ne bi smeli sprejeti v nobenem parlamentu, če pri njenem oblikovanju ne sodelujemo tudi invalidi sami, kajti le mi lahko najbolj vemo, kaj je za nas najboljše. Seveda pa vlada in parlament v vsaki državi omejujeta možnosti, ki so lahko le na obrisih zmožnosti (Uršič & Kroflič, 1998, str. 24).

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (v nadaljevanju **ZZRZI**, Ur.l. RS, št. 16/2007-UPB2), sprejet sredi leta 2004, je vsebinsko kakovostna podlaga za razvoj področja zaposlovanja invalidov, pri njegovi pripravi pa so sodelovali invalidi.. Sledeče nakazuje na bolj socialno politiko tudi v tem segmentu. Delno je zakon bil dopolnjen leta 2005, kasneje istega leta pa so sprejeli tudi potrebne podzakonske predpise k **ZZRZI**, ki so dejansko omogočili njegovo veljavnost in uporabo. Za zaposlovanje invalidov je sicer veljavna splošna ureditev na področjih delovnih razmerij, pokojninskega in invalidskega zavarovanja, varnosti in zdravja pri delu, zaposlovanja in zavarovanja za primer brezposelnosti. Posebni zakon – **ZZRZI** kot *lex specialis* – pa nekatera vprašanja zaposlovanja ureja drugače in podrobneje (Tabaj & Vidmar, 2009, str. 55).

Namen zakona o zaposlitveni rehabilitaciji je povečati zaposljivost invalidov in vzpostaviti pogoje za njihovo enakovredno udeležbo na trgu dela z odstranjevanjem ovir in ustvarjanjem enakih pogojev. Dotedanji zaščitniško usmerjeni sistem reševanja problema brezposelnosti invalidov je destimuliral aktivno vključevanje v zaposlitev tako delodajalce kot tudi brezposelne invalide. Rešitve v **ZZRZI** so v skladu s cilji, zapisanimi v njem, usmerjene k prizadevanjem, ki invalidom omogočajo samostojno urejanje svojih zaposlitvenih problemov in prevzemanje odgovornosti za odločitve. Proaktivno naravnana politika reševanja problemov se zdi smiselno orodje za reševanje problema socialne izključenosti in povečevanje stopnje zaposlenosti. Rešitve naj bi tudi vodile do izboljšanja položaja invalidov, preprečevanja diskriminacije na podlagi invalidnosti in zagotavljanja enakih možnosti pri zaposlovanju in ohranjanju zaposlitve (Tabaj et al., 2009, str. 55).

ZZRZI opredeljuje **invalida** kot osebo, pri kateri so z odločbo pristojnega organa ugotovljene trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni in ki ima zato bistveno manjše možnosti, da se zaposli, ohrani zaposlitev ali v zaposlitvi napreduje. ZZRZI uveljavlja biopsihosocialni model invalidnosti, katerega osnove niso diagnoza posameznika in iz nje izhajajoče pravice, ampak potrebe invalida zaradi njegove invalidnosti. Status invalida ureja za tiste, ki nimajo priznanega statusa invalida po drugih predpisih. Status lahko pridobi oseba pod pogoji, določenimi v zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji (Tabaj et al., 2009, str. 55).

Tako kot v je praksa v tujini, ZZRZI poleg zaposlitvene rehabilitacije invalidom daje dodatne možnosti s posebnimi zaposlitvenimi programi. Najbolj pomembni programi so zaščitno in podporno zaposlovanje, subvencije in zaščiteni delovna mesta (Skedinger & Widerstedt, 2007, str. 694). Za delodajalce ZZRZI uvaja kvotni sistem zaposlovanja invalidov, določa primarna delovna mesta za invalide in možnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi; omogoča razne spodbude in subvencije pri zaposlovanju invalidov (Tabaj et al., 2009, str. 55).

### **1.1 Zaposlitvena rehabilitacija**

Zakon zaposlitveno rehabilitacijo obravnava kot pravico invalida. Že iz samega naslova lahko sklepamo, da gre za sklop storitev, ki povečujejo ali prilagajajo usposobljenost za opravljanje dela. Tako se povečuje zaposljivost invalida, prav tako pa lahko zaradi slednje spremeni svoj poklic ali napreduje v karieri (Tabaj et al., 2009, str. 56).

ZZRZI predvideva štirinajst različnih storitev zaposlitvene rehabilitacije, ki je ni mogoče uspešno izvajati brez aktivnega sodelovanja invalida, zato tudi določa pravice in obveznosti invalida za čas vključitve v zaposlitveno rehabilitacijo (Tabaj et al., 2009, str. 56). Zaposlitvena rehabilitacija se izvaja kot javna služba, njeni izvajalci pa so javni zavodi oziroma koncesionarji v okviru mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije. Na območju Slovenije deluje trinajst ustrezno usposobljenih izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije, ki so bili leta 2005 izbrani na javnem natečaju za obdobje štirih let (Tabaj et al., 2009, str. 56).

### **1.2 Zaposlovanje v običajnem delovnem okolju**

Delodajalci po ZZRZI delovna mesta za invalide zagotavljajo v običajnem delovnem okolju na delih, ki ustrezajo delovnim sposobnostim invalida. Za invalide so primerna vsa delovna mesta, na katerih ob upoštevanju izjave o varnosti z oceno tveganja invalidnost ni ovira za enakopravno opravljanje dela. Delodajalcem je priporočeno, da pri načrtovanju zaposlovanja in zaposlovanju invalidov upoštevajo kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu (Tabaj et al., 2009, str. 56).

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji (Ur.l. RS, št. 16/2007-UPB2, v nadaljevanju ZZRZI) pa v drugi točki 37. člena podrobneje opredeljuje primerna delovna mesta za invalide. Primerna mesta za invalide so zlasti delovna mesta, opremljena z informacijsko, komunikacijsko in drugo podporno tehnologijo, na katerih invalidnost ni ovira za enakovredno opravljanje dela.

V tretji točki istega člena še navaja, da se kot primerno delovno mesto lahko šteje tudi delo na domu in delo na daljavo.

Prav delo na domu lahko povežemo s pozitivnim trendom porasta samozaposlitev pri invalidih v obdobju od 2005 do 2008. Opazno je vsakoletno povečanje samozaposlitev med invalidi. Samozaposlitve so leta 2008 predstavljale 5,24 % vseh invalidskih zaposlitev. Za tovrsten pozitiven trend obstajata predvsem dva razloga. Prvič, plače, ki jih invalidi prejmejo pri delodajalcih, so nižje kot plače ostalih, ravno zato postane samozaposlitev bolj privlačna. Drugič, invalidi s samozaposlitvijo pridobijo večjo svobodo in možnost prilagajanja svoje invalidnosti samemu opravljanju dela (Jones, 2008, str. 412).

*Tabela 1: Realizirane samozaposlitve invalidov v Sloveniji*

Leto	Skupaj	Samozaposlitve	Zaposlitve
2005	1296	37	1259
2006	1927	61	1866
2007	1746	59	1687
2008	1776	93	1683

Tehnike in metode dela danes pogosto povežemo z doseganjem delovnih norm, rezultatov. Dosežen rezultat marsikje predstavlja variabilni del plače. ZZRZI zato invalide ščiti, da njihova invalidnost ni vzrok za nedoseganje raznih stimulacij pri delu. Zakon tako delodajalcu prepoveduje redno odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu zaradi nesposobnosti, če invalid ne dosega pričakovanih dosežkov, vzrok za tako nedoseganje pa je njihova invalidnost. Vendar pa je potrebno poudariti, da določba zakona ne preprečuje delodajalcu, da odpusti invalida, ki zaradi **nemotiviranosti do dela** ne dosega pričakovanih delovnih dosežkov individualno prilagojene norme (Tabaj et al., 2009, str. 57).

V primeru, da delodajalec prepozna invalidovo nedoseganje delovnih norm, razlog za to pa je zaposlenčeva invalidnost, je delavcu dolžan ponuditi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi. Pogodba o zaposlitvi je sklenjena za nedoločen čas in za dela, ki ustrezajo invalidovi strokovni izobrazbi ter usposobljenosti. Prav tako mora biti delo, kot že prej omenjeno, v skladu z invalidovo delovno zmožnostjo (Tabaj et al., 2009, str. 57).

Delodajalec v nekaterih primerih invalidu ne more ponuditi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas za dela, ki ustrezajo invalidovi strokovni izobrazbi in usposobljenosti ter so skladna z njegovo delovno zmožnostjo, razlog za nedoseganje invalidovo nedoseganje rezultatov pri delu pa je isti kot v prejšnjem odstavku (zaposlenčeva invalidnost), ker takega dela enostavno nima. V tem primeru mu lahko odpove pogodbo o zaposlitvi, vendar iz naslova poslovnega razloga. O tem kasneje poda svoje mnenje komisija iz 103. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Tabaj et al., 2009, str. 57).

Delodajalec lahko invalidu odpove pogodbo o zaposlitvi, če mu hkrati ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas na drugem ustreznem delovnem mestu, ki ustreza



invalidovi strokovni izobrazbi, usposobljenosti in delovni zmožnosti skladno s predpisi o delovnih razmerjih in ZZRZI. Lahko pa delodajalec sklene sporazum z drugim delodajalcem in tako invalidu zagotovi, da mu drugi delodajalec ponudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, vendar mora tudi to ponujeno delo ustrezati invalidovi strokovni izobrazbi, usposobljenosti in delovni zmožnosti (Tabaj et al., 2009, str. 57).

Invalid nima pravice do odpravnine niti nima pravice do nadomestila za čas brezposelnosti, če ne sprejme ponudbe sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas pri istem oziroma na podlagi sporazuma pri drugem delodajalcu. Vzrok za tako rešitev je dejstvo, da je delodajalec storil vse, kar je bilo v njegovi moči, da bi invalidu ohranil ustrezno zaposlitev pri sebi ali pri drugem delodajalcu, invalid pa je z odklonitvijo sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi na drugem ustreznem delovnem mestu po lastni krivdi postal brezposelna oseba (Tabaj et al., 2009, str. 57).

### **1.3 Posebne oblike zaposlovanja invalidov**

V nadaljevanju se osredotočam na posebne oblike zaposlovanja invalidov. Z slednjimi se v tem poglavju soočam predvsem teoretično. Sprejetje ZZRZI je podalo nove pravne okvirje za invalidska podjetja, zaposlitvene centre in podporno zaposlitev v običajnem delovnem okolju. Poslovanje teh je predstavljeno v naslednjih točkah.

#### **1.3.1 Invalidska podjetja**

Osnovno poslanstvo invalidskih podjetij je usposabljanje in zaposlovanje invalidov. S funkcijo usposabljanja invalidsko podjetje lahko pomaga invalidom v druge posebne oblike zaposlovanja ali v zaposlitve pod splošnimi pogoji. S funkcijo zaposlovanja pa invalidska podjetja omogočajo delo in zaposlitev invalidom, ki se glede na svojo invalidnost in preostalo delovno zmožnost ter glede na svoje zdravstveno stanje ne morejo zaposlovati pod splošnimi pogoji (Kumer, 2003, str. 15).

Invalidska podjetja so zaradi zagotavljanja delovnih mest za invalide podjetja posebnega pomena. Predstavljajo neke vrsto socialno ekonomijo, v praksi so postala ena redkih možnosti zaposlovanja invalidov. Njihovo ustanavljanje se je začelo že pred letom 1976, in sicer z ustanavljanjem invalidskih delavnic, ki so se obdržale do leta 1988, ko so se preoblikovale v invalidska podjetja. Od leta 1988, ko smo imeli v Sloveniji 11 invalidskih podjetij, in do konca leta 2004 je njihovo število poraslo na 156. V zadnjem letu je opaziti tudi močan porast zaposlenih v invalidskih podjetjih, posebno invalidov. Konec leta 2004 je bilo tako v invalidskih podjetjih 13580 zaposlenih, od tega 6348 invalidov (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, invalidska podjetja v Sloveniji, 2009).

Največ invalidskih podjetij je skoncentriranih na Štajerskem. Ljubljanska kotlina se po številu invalidskih podjetij v Sloveniji uvršča na drugo mesto z nekaj več kot 30 invalidskimi podjetji.

Najmanj invalidskih podjetij je v Prekmurju, Zasavju in na Notranjskem, vsaka od treh regij premore sedem invalidskih podjetij (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, register invalidskih podjetij, 2009).

Število invalidskih podjetij v regiji ni ključno pri zaposlovanju invalidov. To je razvidno tudi iz spodnje tabele, kjer se na prvo mesto po številu zaposlenih ali samozaposlenih invalidov po letih uvršča Ljubljana, Prekmurje pa prav tako ne glede na majhno število invalidskih podjetij v regiji dosega večje povprečno število zaposlenih na invalidsko podjetje kot pa nekatere druge regije.

*Tabela 2: Brezposelne osebe, ki so se zaposlile ali samozaposlile od 2005 do 2008*

	CE	KP	KR	LJ	MB	MS	NG	NM	Ptuj	Sevnica	Trbovlje	Velenje
2005	107	86	100	238	235	126	45	61	113	37	33	115
2006	204	112	157	356	322	175	73	76	150	52	50	200
2007	169	103	159	323	249	172	43	73	147	51	44	213
2008	82	120	144	377	268	165	50	67	149	47	38	183

Izobrazbena sestava vseh zaposlenih v invalidskih podjetjih je zelo nizka (več kot 30% teh oseb nima dokončane osnovne šole), še nižja pa je izobrazbena sestava invalidov, zaposlenih v invalidskih podjetjih (Statistični urad Republike Slovenije, 2007, str. 20).

Prav nizka izobrazbena struktura invalidov predstavlja glavno oviro pri njihovem zaposlovanju. Napovedi kažejo na to, da bo v prihodnosti največ zaposlitev na voljo prav na področjih, ki bodo zahtevala več znanja. Pomanjkanje znanja med invalidi bo ključna ovira do boljše zaposlitve. Večina invalidov bo zato primorana kandidirati za manj zahtevna prosta delovna mesta (Kennedy & Harris, 2005, str. 136).

ZZRZI določa, da mora invalidsko podjetje med celotnim poslovnim letom zaposlovati in usposablјati najmanj 40% invalidov od vseh zaposlenih v gospodarski družbi. V to kvoto ne štejejo invalidi, ki so vključeni v programe aktivne politike zaposlovanja brez sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Pomembna novost, ki jo je uvedel ZZRZI, je obvezna zaposlitev enega strokovnega delavca, če invalidsko podjetje zaposluje ali usposablja več kot 3 invalide. Invalidska podjetja z večjim številom zaposlenih pa morajo na vsakih 20 zaposlenih invalidov zaposliti najmanj 1 strokovnega delavca (Tabaj et al., 2009, str. 58).

Glede na oceno doseganja delovnih izidov je invalid v zaščitni zaposlitvi in invalidskem podjetju ter podporni zaposlitvi upravičen do subvencije plače. Odstotek subvencije plače se razlikuje po obliki zaposlitve in tudi individualno. Višina subvencije plače se odmerja od minimalne plače (Tabaj et al., 2009, str. 58).

### **1.3.2 Zaščitno zaposlovanje v zaposlitvenih centrih**

Zaščitna zaposlitev je zaposlitev invalida na delovnem mestu in v delovnem okolju, prilagojenem sposobnostim in potrebam invalida, ki ni zaposljiv na običajnem delovnem mestu. Zaposlitveni center je pravna oseba posebnega pomena, ki se ustanovi zaradi zaposlovanja invalidov izključno na zaščitnih delovnih mestih (43. člen ZZRZI). V obdobju od 1.1. do 31.12.2006 je odločbo o zaposljivosti invalida v zaščitni zaposlitvi pridobilo 170 oseb (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2007, str. 32).

### **1.3.3 Podporno zaposlovanje v običajnem delovnem okolju**

Podporna zaposlitev je zaposlitev invalida na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju, s podporo invalidu, delodajalcu in delovnem okolju. V obdobju od 1.1. do 31.12.2006 je odločbo o zaposljivosti invalida v podporni zaposlitvi pridobilo 21 oseb (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2007, str. 32).

Podporna oblika zaposlitve invalidu priskrbi pravo zaposlitev in koristi, ki izhajajo iz polne zaposlitve in je pomembna oblika zaposlitve, ki ščiti pred socialno izključenostjo. Pomembno je, da obe strani z zaposlitvijo pridobita. Delodajalec dobi dobrega delavca, za njegovo podporo in usposabljanje pa skrbijo strokovni delavci (Wehman, Revell, & Brooke, 2003, str. 164).

## **1.4 Kvotno zaposlovanje**

Definitivno je ena večjih sprememb, ki jih je prinesel sprejem novega ZZRZI januarja 2006, kvotno zaposlovanje. Na podlagi ZZRZI (Ur. l. RS št. 100/2005), ki v 62. členu uvaja novost – dolžnost zaposlovanja invalidov oziroma dolžnost doseganja določene kvote zaposlenih invalidov v podjetjih, je bila sprejeta Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (Ur. l. RS, št. 111/2005, v nadaljevanju uredba), ki je začela veljati s 1.1.2006 in je v veliki meri spremenila položaj invalidov na trgu delovne sile v primerjavi s prejšnjim zaščitniško usmerjenim sistemom. Na podlagi zakonskega določila namreč določa kvoto zaposlenih invalidov, ki jih morajo glede na osnovno dejavnost izpolnjevati vsa podjetja, ki na zadnji dan v mesecu zaposlujejo 20 ali več delavcev. V Sloveniji je bilo leta 2006 približno 5300 delodajalcev, ki so zaposlovali vsaj 20 ljudi, kar seveda pomeni, da so zavezanci za zaposlovanje invalidov. Slaba polovica ni dosegala predpisane kvote, 25% jo je izpolnjevalo, 29% pa presevalo (Finc, 2009).

Če podjetje prepisanih kvot ne izpolnjuje, je dolžno vplačevati v sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov. Če kvoto presega, pa je temu ustrezno tudi nagrajeno. Kvota je določena različno glede na dejavnost, ki jo kot osnovno opravlja delodajalec na podlagi Standardne klasifikacije dejavnosti, razvidna pa je iz obvestila, ki ga izda Agencija RS za javnopravne evidence in storitve (AJ PES).

S sprejeto Uredbo smo dobili sistem, ki podjetja spodbuja k zaposlovanju invalidov, le-tem pa naj bi bilo na ta način omogočeno, da enakovredno nastopijo na trgu dela. Uredba že v tekočem letu pokaže svojo operativnost in učinkovitost. Število vseh zaposlenih invalidov v letu 2006 se je v primerjavi s preteklim letom povečalo za 48,4% (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2007, str. 28).

Kvotni sistem torej dokazano ima pozitivne učinke. Potrebna pa bi bila poglobljena ocena, predvsem glede definicije 'invalidnosti'. Gre predvsem za širše oziroma večji razpon pri komisijah obravnavanih invalidnosti. Širše obravnavanje invalidnosti je lahko ključnega pomena pri stopnji brezposelnosti invalidov. Tematiko obravnavam v nadaljevanju naloge.

Drugi problem, ki pa ga težko pripišemo zakonu, nesmiselno bi bilo tudi pričakovati, da bo zakon lahko urejal tovrstno področje je družbena odgovornost podjetij. Socialni čut med podjetniki sicer narašča, še vedno pa je preveč tistih, ki raje plačujejo v sklad kot pa zaposlujejo invalide. Gre predvsem za problem etiketiranja/stigmatizacije (Uršič & Tabaj, 2008, str. 110).

## **2 Brezposelnost in zaposlovanje invalidov od 2005 do 2008**

Izobrazbena in starostna struktura, brezposelnost in zaposlovanje ter oblika zaposlitve so kazalci, ki predstavijo letna stanja segmenta invalidov v obdobju od začetka leta 2005 do konca leta 2008. Sledeče poglavje predvsem statistično predstavi problematiko katero v prvi vrsti občutijo prav invalidi.

### **2.1 Brezposelnost in struktura invalidov leta 2005**

Na dan 31.12.2005 je bilo v evidenci brezposelnih oseb prijavljenih 9.135 invalidov. 103 invalidi so imeli VI. stopnjo izobrazbe in 79 VII. stopnjo izobrazbe. Od vseh brezposelnih invalidov, prijavljenih v evidenci na Zavodu, jih je tako imelo le 1,99% višjo oziroma visoko izobrazbo.

Izobrazbena struktura invalidov je občutno nižja kot med ostalimi. Sicer so med invalidi v povprečju bolj izobraženi slepi in slabovidni, zato je ob zagotovitvi ustreznih tehničnih pripomočkov njihovo zaposlovanje praviloma uspešno (Finc, 2009). **Ekonomisti in sorodni** z višjo izobrazbo predstavljajo 24,27% vseh brezposelnih z višjo izobrazbo. 20 pa je bilo brezposelnih ekonomistov in sorodnih izmed tistih z visoko izobrazbo, kar predstavlja 25,31% vseh brezposelnih z visoko izobrazbo tega leta. Podatki razkrijejo, da ima do starosti 40 let višjo ali visoko izobrazbo skupno 60 invalidov ali 32,97%. V starostnih skupinah nad 50 let pa je kar 83 invalidov oziroma 45,60% vseh invalidov z visoko ali višjo izobrazbo. Ekonomistov in sorodnih ima do starosti 40 let višjo ali visoko izobrazbo skupno 20 invalidov ali 44,44% vseh invalidov ekonomistov. V starostnih skupinah nad 50 let pa je 16 invalidov oziroma 35,55% vseh invalidov ekonomistov z visoko ali višjo izobrazbo.

Tabela 3: Brezposelne osebe po vrsti izobrazbe in starostni strukturi leta 2005

Skupina izobrazbe s VI. stopnjo	Do 18	18 do 25	25 do 30	30 do 40	40 do 50	50 do 60	60 ali več	Skupaj
Ekonomisti in sorodni			1	5	7	12		25
Skupaj vse panoge			4	15	25	55	4	103
Skupina izobrazbe s VII. stopnjo	Do 18	18 do 25	25 do 30	30 do 40	40 do 50	50 do 60	60 ali več	Skupaj
Ekonomisti in sorodni			5	9	2	4		20
Skupaj vse panoge			15	26	14	22	2	79

## 2.2 Zaposlovanje in struktura invalidov leta 2005

V obdobju od 1.1.2005 do 31.12.2005 se je zaposlilo 1296 invalidov. 17 invalidov se je zaposlilo s VI. stopnjo izobrazbe in 14 s VII. stopnjo izobrazbe. Od vseh realiziranih zaposlitev med invalidi se jih je z višjo in visoko izobrazbo zaposlilo 2,39% (16,50% s VI. stopnjo izobrazbe in 17,72% s VII. stopnjo izobrazbe). Od 17 invalidov, ki se jih je zaposlilo s VI. stopnjo izobrazbe, je bilo 5 invalidov ekonomistov in sorodnih, kar predstavlja 29,41% vseh zaposlitev s VI. stopnjo izobrazbe. Štirje invalidi izmed 14 novo zaposlenih s VII. stopnjo izobrazbe so se prav tako zaposlili z ekonomsko in sorodno izobrazbo, kar je 28,57% vseh realiziranih zaposlitev s VII. stopnjo izobrazbe. Podatki razkrijejo tudi število oziroma odstotek samozaposlitev med vsemi zaposlitvami. Leta 2005 se je 37 posameznikov odločilo za samozaposlitev, kar predstavlja 2,8% vseh realiziranih invalidskih zaposlitev. Izmed vseh realiziranih samozaposlitev se je pet invalidov z višjo ali visoko izobrazbo odločilo za samozaposlitev, kar predstavlja 13,51% vseh realiziranih samozaposlitev. Med vsemi realiziranimi zaposlitvami tistih s VI. stopnjo izobrazbe je bilo 11,76% teh v obliki samozaposlitve, pri visoko izobraženih pa so te predstavljale 21,43%. Nihče z višjo ali visoko izobrazbo ekonomske ali sorodne smeri se ni odločil za samozaposlitev.

Tabela 4: Zaposlovanje po tipu ter vrsti poklica leta 2005

Vrsta poklica	Vse stopnje skupaj			VI. stopnja			VII. stopnja		
	Skupaj	Samoza poslitev	Zaposlitev	Skupaj	Samoza poslitev	Zaposlitev	Skupaj	Samoza poslitev	Zaposlitev
Ekonomisti in sorodni	61	1	60	5	0	5	4	0	4
Skupaj zaposlitve vseh poklicev	1296	37	1259	17	2	15	14	3	11

## 2.3 Brezposelnost in struktura invalidov leta 2006

Konec leta 2006 je bilo v evidenci brezposelnih oseb prijavljenih 9138 invalidov. 115 izmed njih je imelo VI. stopnjo izobrazbe, 72 pa VII. stopnjo izobrazbe. Od vseh brezposelnih invalidov, prijavljenih v evidenci na Zavodu, jih je tako imelo 2,05% višjo oziroma visoko izobrazbo. Ekonomisti in sorodni z višjo izobrazbo predstavljajo 20% vseh brezposelnih z višjo izobrazbo, 14 pa je bilo brezposelnih ekonomistov in sorodnih izmed tistih z visoko izobrazbo, kar je 19,44% vseh brezposelnih s tovrstno izobrazbo leta 2006.

Starostna struktura pokaže, da ima do starosti 40 let višjo ali visoko izobrazbo skupno 45 invalidov ali 24,06%. V starostnih skupinah nad 50 let pa je 91 invalidov oziroma 48,66% vseh invalidov z visoko ali višjo izobrazbo. Ekonomistov in sorodnih ima do starosti 40 let višjo ali visoko izobrazbo skupaj 10 invalidov ali 27% vseh invalidov ekonomistov. V starostnih skupinah nad 50 let pa je 14 invalidov oziroma 37,84% vseh invalidov ekonomistov z visoko ali višjo izobrazbo.

*Tabela 5: Brezposelne osebe po vrsti izobrazbe in starostni strukturi leta 2006*

<i>Skupina izobrazbe s VI. stopnjo</i>	<i>Do 18</i>	<i>18 do 25</i>	<i>25 do 30</i>	<i>30 do 40</i>	<i>40 do 50</i>	<i>50 do 60</i>	<i>60 ali več</i>	<i>Skupaj</i>
Ekonomisti in sorodni				6	8	8	1	23
Skupaj vse panoge			3	15	31	60	6	115
<i>Skupina izobrazbe s VII. stopnjo</i>	<i>Do 18</i>	<i>18 do 25</i>	<i>25 do 30</i>	<i>30 do 40</i>	<i>40 do 50</i>	<i>50 do 60</i>	<i>60 ali več</i>	<i>Skupaj</i>
Ekonomisti in sorodni			2	2	5	4	1	14
Skupaj vse panoge		1	11	15	20	23	2	72

## **2.4 Zaposlovanje in struktura invalidov leta 2006**

Leta 2006 se je zaposlilo 1927 invalidov, kar je 48,7% več kot v letu 2005. Prav tako je občutno povečanje zaposlitev invalidov s VI. in VII. stopnjo izobrazbe. Leta 2006 se je namreč zaposlilo 27 invalidov s VI. in 47 invalidov s VII. stopnjo izobrazbe. Še posebej gre izpostaviti več kot trikratno povečanje zaposlitev pri tistih z visoko izobrazbo, zaposlilo se je kar 336% invalidov več s VII. stopnjo izobrazbe, medtem ko je brezposelnost tega segmenta ostala na približno isti ravni. Posledica tega je višja realizacija zaposlitev z višjo in visoko izobrazbo med vsemi zaposlitvami invalidov. 3,8% invalidov je znašal delež zaposlenih z višjo in visoko izobrazbo v celoti vseh zaposlenih invalidov. Ekonomisti in sorodni z višjo stopnjo izobrazbe so v svojem segmentu ohranili relativno enake deleže. Tako se je zaposlil en invalid manj kot prejšnje leto, število brezposelnih pa se je zmanjšalo za dva. Zaradi takega položaja se je tudi zmanjšal delež zaposlenih invalidov ekonomistov in sorodnih s VI. stopnjo izobrazbe v deležu vseh zaposlenih z višjo stopnjo izobrazbe v tem letu. Ta delež je znašal 14,81% , kar je skoraj pol manj kot v preteklem letu, ko je bila realizacija v zaposlitvah skoraj 30%. Že omenjeno občutno povečanje zaposlitev pri tistih s VII. stopnjo izobrazbe se je odražalo tudi pri zaposlovanju invalidov ekonomistov in sorodnih. 13 zaposlitev tekočega leta v primerjavi s štirimi v preteklem predstavlja 325% več zaposlenih v tem segmentu in ohranja skorajda isti delež zaposlenih invalidov ekonomistov med vsemi z visoko izobrazbo tudi v tekočem letu. Več invalidov se je odločilo za podjetniško udejstvovanje. Samozaposlitve so tako porasle s 37 na 61 novih samozaposlitev v letu 2006 in so predstavljale 3,17% vseh zaposlitev v tem letu. Deleži realiziranih samozaposlitev, tistih z višjo in visoko izobrazbo so ostali približno enaki, samozaposlitev pa je bilo več kot v preteklem letu. Manjši delež samozaposlitev pri tistih z visoko izobrazbo pa gre pripisati že omenjenem trikratnem povečanju zaposlitev. Omeniti gre, da so malce manj kot tretjino vseh zaposlenih z visoko izobrazbo ekonomske ali sorodne smeri leta 2006 predstavljale samozaposlitve.

Tabela 6: Zaposlovanje po tipu ter vrsti poklica leta 2006

Vrsta poklica	Vse stopnje skupaj			VI. stopnja			VII. stopnja		
	Skupaj	Samoza poslitev	Zapos litev	Skupaj	Samoza poslitev	Zapos litev	Skupaj	Samoza poslitev	Zapos litev
Ekonomisti in sorodni	113	7	106	4	0	4	13	4	9
Skupaj zaposlitve vseh poklicev	1927	61	1866	27	3	24	47	7	40

Občutno povečanje zaposlenih invalidov leta 2006 gre pripisati sprejetju novega ZZRZI, o katerem sem govoril na začetku zaključne naloge. Zakon, ki je s seboj obenem pripeljal sprejetja večjega števila podzakonskih predpisov, je dokazano postal operativen. Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov je spremenila položaj invalidov na trgu dela. Sistem je torej spodbudil podjetja pri zaposlovanju invalidnih oseb. Več o kvotnem zaposlovanju sem zapisal pod točko 1.4 naloge (kvotno zaposlovanje). V nadaljevanju naloge ugotavljam, ali se povečanje zaposlovanja ponavlja do danes in ali lahko govorimo o trendu. Struktura zaposlitev leta 2006 nakazuje, da se invalidi z višjo ali visoko stopnjo izobrazbe zaposlujejo v večji meri kot tisti z nižjo izobrazbo, kar lahko pomeni, da je stopnja izobrazbe pri zaposlovanju invalidov zelo pomembna.

## 2.5 Brezposelnost in struktura invalidov leta 2007

Na dan 31.12.2007 je bilo v evidenci brezposelnih oseb prijavljenih 10346 invalidov. 136 jih je imelo VI. stopnjo izobrazbe, 118 pa VII. ali visoko stopnjo izobrazbe. Invalidi z visoko ali višjo izobrazbo so torej predstavljali 2,45% med vsemi brezposelnimi invalidi. Delež brezposelnih invalidov z višjo ali visoko izobrazbo je torej sledil povečanju brezposelnosti vseh invalidov. Ekonomisti in sorodni z višjo ali visoko izobrazbo so v svojih segmentih zasedli približno enaka deleža kot leto poprej. Čeprav je bilo pri obeh segmentih zaznati absolutno povečanje brezposelnih oseb, sta relativna deleža na račun povečanja brezposelnosti tudi v drugih panogah ostala bolj ali manj enaka. Ekonomisti in sorodni z višjo izobrazbo (VI. stopnja) so tako predstavljali 22,06% (leto poprej 20%) vseh brezposelnih invalidov s VI. stopnjo izobrazbe. Brezposelnih oseb visoke ekonomske ali sorodne smeri, prijavljenih na Zavodu, pa je bilo tega leta 22, kar je med celoto 118 oseb predstavljalo 18,64% vseh brezposelnih oseb s VII. stopnjo izobrazbe (leto prej 19,44%). Spremljanje starostne strukture višje in visoko izobraženih brezposelnih invalidov nakazuje, da se razmerje nagiba malce v smeri starejše populacije. Tako je bilo leta 2007 za odtenek več brezposelnih s VI. in VII. stopnjo izobrazbe mlajših od 40 let (26,38%), medtem ko so starejši od 50 let predstavljali 44,09% celote, kar je nekoliko manj kot leta 2006 (48,66%). Malce zaskrbljujoča je starostna struktura prav pri brezposelnih ekonomistih in sorodnih invalidih s VI. ali VII. stopnjo izobrazbe. Oba segmenta sta leta 2005 predstavljala 44,44% vseh brezposelnih s VI. ali VII. stopnjo izobrazbe do 40 let. Leta 2006 je bilo teh le še 27%, nato pa smo bili leta 2007 priča samo še 23,08%-nemu deležu. Skozi vsa ta leta pa se je ravno obratno dogajalo z brezposelnimi invalidi ekonomske ali sorodne smeri s VI. ali VII. stopnjo izobrazbe, starejših

od 50 let. Ti so tako v letu 2007 predstavljali že kar 40,38% vseh brezposelnih invalidov ekonomistov ali sorodnih z višjo ali visoko izobrazbo. Takšna starostna struktura ni ugodna z vidika ponovnega zaposlovanja invalidov. Segment ekonomistov in sorodnih v primerjavi z vsemi brezposelnimi invalidi z višjo ali visoko izobrazbo predstavlja še starejšo starostno strukturo. Delodajalci neradi zaposlujejo starejše osebe. Gre predvsem za prepričanje, da delovna sposobnost ljudi skozi leta pada, tako naj bi bila manjša tudi produktivnost zaposlenih. Segment invalidov je zato še posebej ogrožen, saj imajo delodajalci še manj motivacije pri zaposlovanju invalidnih starejših oseb.

*Tabela 7: Brezposelne osebe po vrsti izobrazbe in starostni strukturi leta 2007*

<i>Skupina izobrazbe s VI. stopnjo</i>	<i>Do 18</i>	<i>18 do 25</i>	<i>25 do 30</i>	<i>30 do 40</i>	<i>40 do 50</i>	<i>50 do 60</i>	<i>60 ali več</i>	<i>Skupaj</i>
Ekonomisti in sorodni			1	4	13	11	1	30
Skupaj vse panoge			5	13	40	70	8	136
<i>Skupina izobrazbe s VII. stopnjo</i>	<i>Do 18</i>	<i>18 do 25</i>	<i>25 do 30</i>	<i>30 do 40</i>	<i>40 do 50</i>	<i>50 do 60</i>	<i>60 ali več</i>	<i>Skupaj</i>
Ekonomisti in sorodni			1	6	6	8	1	22
Skupaj vse panoge			14	35	35	31	3	118

## **2.6 Zaposlovanje in struktura invalidov leta 2007**

V letu 2007 se je zaposlilo 1746 invalidov. Če smo bili v letu 2006 zaradi sprejetja in veljave novega zakona priča pravemu razcvetu zaposlovanja invalidov, ko se je glede na leto 2005 zaposlilo kar dobrih 48% invalidov več, je bilo zaposlovanja v letu 2007 manj kot leto poprej.

Vseeno je 1746 novo zaposlenih invalidov v letu 2007 še vedno 34,72% več kot leta 2005, obenem pa 9,39% manj kot leta 2006. Majhno razliko med zadnjima dvema letoma si razlagam tako. ZZRZI je s svojim sprejetjem in kvotnim sistemom v zelo kratkem obdobju, zelo hitro v finančnem smislu motiviral delodajalce, da so zaposlovali invalide v večjem številu kot leta poprej. Seveda se je s tem zapolnilo precejšnje število prostih delovnih mest za invalide. Gospodarstvo in država pa v tako kratkem obdobju (od 1.1.2007 do 31.12.2007) nista uspela ustvariti toliko novih delovnih mest, da bi lahko presegli število zaposlenih invalidov v letu 2006. Kljub manjšemu številu vseh zaposlenih invalidov v letu 2007 pa se je odstotek zaposlenih invalidov z višjo ali visoko izobrazbo med vsemi zaposlenimi povečal. Ta je znašal 3,89% vseh zaposlenih invalidov, čeprav se je v absolutnem smislu zaposlilo manj invalidov s VI. ali VII. stopnjo izobrazbe. Tako se je s VI. stopnjo izobrazbe zaposlilo 29 invalidov, 39 pa je bilo tistih, ki so se zaposlili s VII. stopnjo izobrazbe. Delež višje in visoko izobraženih zaposlenih se torej povečuje od leta 2005, kar lahko še enkrat potrdi to, da so invalidi z višjo stopnjo izobrazbe lažje zaposljivi. Če invalidi ekonomisti in sorodni vsa leta predstavljajo približno četrtino vseh brezposelnih invalidov s VI. ali VII. stopnjo izobrazbe, pa se ti isti tudi zaposlujejo v podobni meri. Tako so invalidi ekonomisti in sorodni s VI. stopnjo izobrazbe leta 2007 predstavljali 24,14% vseh zaposlenih invalidov s VI. stopnjo izobrazbe. Njihovi kolegi z eno stopnjo izobrazbe višje pa so istega leta predstavljali 20,51% vseh zaposlenih invalidov s VII. stopnjo izobrazbe. Tako lahko rečemo, da ekonomisti in



sorodni zasedajo največje deleže brezposelnih višje in visoko izobraženih invalidov, ampak se pa tudi zaposlujejo v največji meri. Še bolj zanimivo bi bilo videti, koliko od vseh brezposelnih ekonomistov naključnega leta se je dejansko tega leta zaposlilo prav v svojem segmentu. Tovrstna raziskava v tej nalogi ni mogoča zaradi dejavnikov, kot so prehajanja med zaposlitvami, prenehanjem in ponovnim zaposlovanjem ipd. Mogoča bi bila le z primerjavo, raziskavo osebnih podatkov, kateri pa meni niso na voljo.

Število realiziranih samozaposlitev med vsemi zaposlitvami je bilo 59, torej dve manj kot leto prej, vseeno pa je to predstavljalo 3,38% vseh realiziranih zaposlitev v letu 2007, kar je malo več kot leta 2006. Tisti z višjo izobrazbo so prispevali dve samozaposlitvi, med njimi ni bilo ekonomistov ali sorodnih. Pri tistih s VII. stopnjo izobrazbe pa sta bili realizirani prav tako dve samozaposlitvi, od tega ena iz ekonomske ali sorodne smeri, kar v tem majhnem številu predstavlja 50% vseh realiziranih samozaposlitev pri tistih z visoko izobrazbo.

*Tabela 8: Zaposlovanje po tipu ter vrsti poklica leta 2006*

Vrsta poklica	Vse stopnje skupaj			VI. stopnja			VII. stopnja		
	Skupaj	Samoza poslitev	Zapos litev	Skupaj	Samoza poslitev	Zapos litev	Skupaj	Samoza poslitev	Zapos litev
Ekonomisti in sorodni	92	4	88	7	0	7	8	1	7
Skupaj zaposlitve vseh poklicev	1746	59	1687	29	2	27	39	2	37

## **2.7 Brezposelnost in struktura invalidov leta 2008**

Na Zavodu je bilo leta 2008 prijavljenih 10886 invalidov. Kot bomo videli kasneje, se je kljub velikemu številu brezposelnih oseb nadaljevalo zaposlovanje invalidov v večji meri kot leto poprej. Visoko brezposelnost invalidov in obenem vedno večje število zaposlenih v tem segmentu bom skušal razložiti kasneje v nalogi, ko bom po pregledu stanja po letih opravil tudi analizo in grafični prikaz. Ekonomisti in sorodni z višjo ali visoko izobrazbo so bili podobno kot ostali segmenti v večjem številu prijavljeni na Zavodu kot pa leta 2007. Tako je bilo prijavljenih kar 33,33% več brezposelnih ekonomistov ali sorodnih z VI. stopnjo izobrazbe kot v letu 2007, ta segment pa je med vsemi tistimi z višjo stopnjo izobrazbe predstavljal 24,69% vseh brezposelnih z višjo izobrazbo. Nič ni bilo drugače pri ekonomistih in sorodnih z visoko stopnjo izobrazbe, kjer je bilo prijavljenih 36,36% več brezposelnih invalidov ekonomistov ali sorodnih kot pa leto prej. Prav ti so predstavljali 22,06% vseh brezposelnih s VII. stopnjo izobrazbe tega leta. Starostna struktura se skladu s trendom tudi to leto ni nič kaj dosti spremenila, je pa bilo opaziti pozitivno spremembo v smeri mlajše populacije z višjo ali visoko stopnjo izobrazbe.

Tabela 9: Brezposelne osebe po vrsti izobrazbe in starostni strukturi leta 2008

Skupina izobrazbe s VI. stopnjo	Do 18	18 do 25	25 do 30	30 do 40	40 do 50	50 do 60	60 ali več	Skupaj
Ekonomisti in sorodni			2	6	13	18	1	40
Skupaj vse panoge			5	19	51	84	3	162
Skupina izobrazbe s VII. stopnjo	Do 18	18 do 25	25 do 30	30 do 40	40 do 50	50 do 60	60 ali več	Skupaj
Ekonomisti in sorodni			3	8	13	6		30
Skupaj vse panoge		1	13	34	44	37	7	136

## 2.8 Zaposlovanje in struktura invalidov leta 2008

V obdobju od 1.1.2008 do 31.12.2008 se je zaposlilo 1776 invalidov. V absolutnem smislu to pomeni 30 več kot leto prej. Pozitivno je videti, da vsa leta zaposlovanje tistih z višjo ali visoko izobrazbo narašča. Tako je bilo leta 2008 5,29% vseh zaposlitev invalidov tistih, ki so imeli višjo ali visoko izobrazbo. Občutno povečanje zaposlitev je bilo opaziti predvsem pri invalidih s VII. stopnjo izobrazbe. V tem segmentu se je namreč zaposlilo kar 22 invalidov več kot pa prejšnje leto, v relativnem smislu pa je to 56,4% zaposlenih več s VII. stopnjo izobrazbe. Invalidi ekonomisti in sorodni s VI. stopnjo izobrazbe so predstavljali 24,24% vseh zaposlitev med tistimi z višjo stopnjo izobrazbe. 24,6% pa je bilo ekonomistov ali sorodnih med tistimi, ki so se zaposlili s VII. stopnjo izobrazbe. Poudariti je potrebno, da so ekonomisti in sorodni sledili velikemu povečanju zaposlitev na ravni izobrazbe VII. stopnje. Tako se je leta 2008 zaposlilo kar 15 invalidov ekonomistov s VII. stopnjo izobrazbe, kar je 87,5% več kot leto prej v tem segmentu.

Število realiziranih samozaposlitev se je prav tako povečalo, bilo jih je za 57,63% več kot v letu 2007. Je pa potrebno poudariti, da to občutno povečanje samozaposlitev ne gre pripisati tistim z višjo ali visoko izobrazbo. Ta segment se še vedno v bolj majhni meri poslužuje samozaposlitve.

Tabela 10: Zaposlovanje po tipu ter vrsti poklica leta 2008

Vrsta poklica	Vse stopnje skupaj			VI. stopnja			VII. stopnja		
	Skupaj	Samoza poslitev	Zaposlitev	Skupaj	Samoza poslitev	Zaposlitev	Skupaj	Samoza poslitev	Zaposlitev
Ekonomisti in sorodni	116	6	110	8	0	8	15	2	13
Skupaj zaposlitve vseh poklicev	1776	93	1683	33	4	29	61	7	54

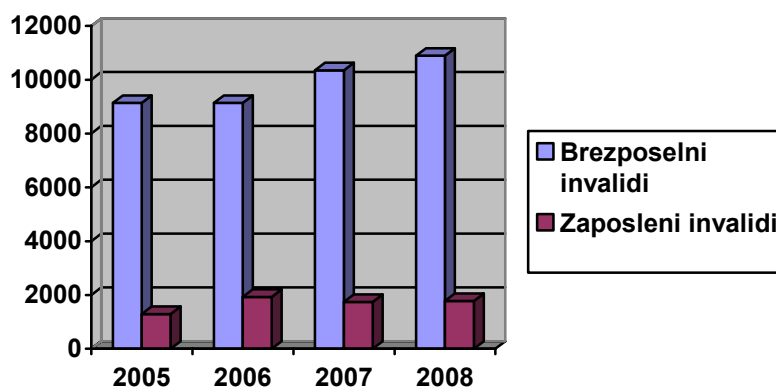
## 3 Analiza zaposlovanja invalidov v obdobju 2005 do 2008

Analiza se nanaša na obdobje od začetka leta 2005 pa do konca leta 2008. V prejšnjem poglavju je opis stanja brezposelnosti in zaposlenosti invalidov po posameznih letih. V tem poglavju pa je sinteza ugotovitev in splošna analiza zaposlovanja invalidov v obdobju 2005 do 2008.

### 3.1 Brezposelnost in zaposlenost invalidov v obdobju 2005 do 2008

Število brezposelnih invalidov se je v obdobju od 01.01.2005 pa do 31.12.2008 povečevalo (Slika 1). Obenem smo bili priča tudi vsakoletnem povečanju zaposlenih invalidov, če upoštevamo odstopanje leta 2006 in s tem operativnost ZZRZI.

Slika 1: Brezposelni in zaposleni invalidi od 01.01.05 do 31.12.08



Razloga za tako večjo brezposelnost kot zaposlenost sta dva. Prvič, število invalidnih oseb se povečuje. Po mnenju Svetovne zdravstvene organizacije (*WHO*) se bo število invalidov z rastjo prebivalstva – kljub napredku medicine – s podaljševanjem življenjske dobe ter posledično s staranjem prebivalstva v prihodnjih desetletjih še povečevalo. Uredba o kvotnem sistemu je na nasprotni strani pripomogla k večjemu zaposlovanju invalidov, konec leta 2006 je bilo med zaposlenimi 32.682 invalidov, konec leta 2007 33.058, septembra 2007 pa 33.901 invalid (Vertot, 2008).

Drugič, ZZRZI je poleg uvedbe kvotnega sistema podal širši razpon obravnavanju invalidnosti. Možnost so dobile tudi druge vrste invalidnosti, komisije tako lahko širše obravnavajo pojem invalidnost. Na eni strani je spodbujevalnik k zaposlovanju ZZRZI in njegova uredba o kvotnem sistemu. Višanje brezposelnosti tega segmenta pa pripisujem že omenjenemu naraščanju invalidov med populacijo in komisijskemu obravnavanju invalidnosti. Kljub pozitivnemu trendu od sprejetja ZZRZI pa ostaja delež invalidov med delovno aktivnim prebivalstvom še vedno prenizek in med brezposelnimi previsok. Slabše so tudi plače v invalidskih podjetjih v primerjavi z ostalimi podjetji. Povprečna plača v invalidskih podjetjih tako za 21 odstotkov zaostaja za povprečno plačo v ostalih podjetjih. Vladni funkcionarji tudi opozarjajo na slab položaj invalidskih podjetij. Dvajset odstotkov omenjenih podjetij je namreč že v letu 2008 poslovalo z izgubo (Ba, 2009).

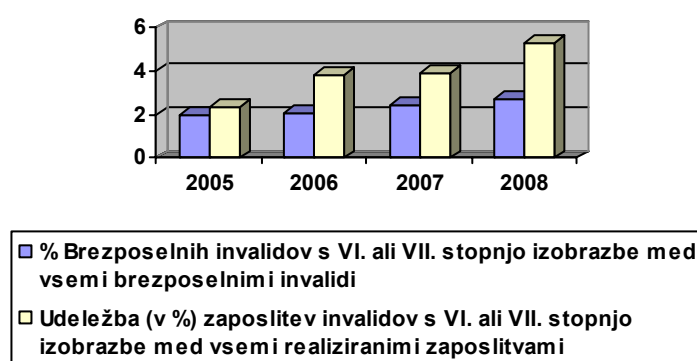
### 3.2 Brezposelni in zaposleni invalidi s VI. ali VII. stopnjo izobrazbe od leta 2005 do 2008

Udeležba invalidov s VI. ali VII. stopnjo izobrazbe v zaposlovanju je bila vsa leta višja od deleža brezposelnih invalidov z višjo ali visoko izobrazbo (slika 2). Navedeno še enkrat

dokazuje, da so invalidi z višjo izobrazbo lažje zaposljivi kot ostali invalidi. Tudi v tem segmentu smo bili priča vsakoletnemu povečanju brezposelnih oseb in obenem realiziranih zaposlitev, tako v relativnem kot absolutnem smislu. Leta 2005 je bilo 182 brezposelnih invalidov s VI. ali VII. stopnjo izobrazbe, število je vztrajno raslo in se ustavilo pri 298 konec leta 2008. Podobno se je dogajalo z zaposlovanjem višje izobraženih, število realiziranih zaposlitev se je vsakoletno povečevalo, razen v letu 2007, ko se je zaposlilo šest invalidov manj kot prejšnje leto.

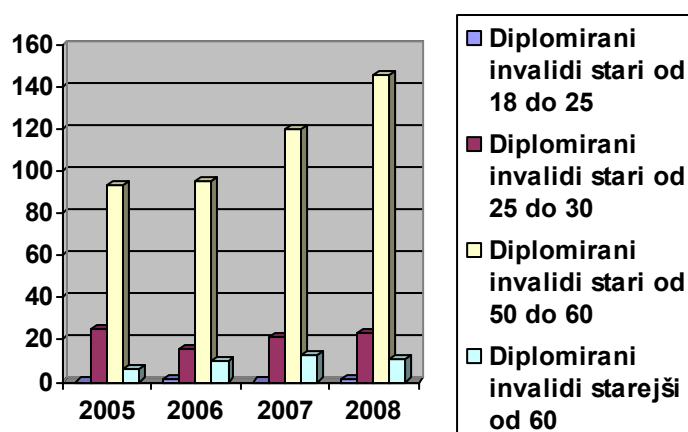
Višje in visoko izobraženi invalidi kažejo zrcalno podobo pri pojavu vsakoletne večje brezposelnosti obenem pa tudi zaposlenosti. Možna razlaga za tovrstno strukturo bi lahko bila ta, da imamo v Sloveniji vsako leto vedno več invalidov, ki ne najdejo zaposlitve.

Slika 2: Zaposljivost višje izobraženih invalidov



Slika 3 pokaže, da gre za prehajanja med starostnimi skupinami. Vedno več starejših je brezposelnih. Razvidno je tudi, da se število brezposelnih invalidov, mlajših od 30 let, ne povečuje. Lahko bi trdil, da se število mladih invalidov v Sloveniji ne povečuje, in ostaja na isti ravni.

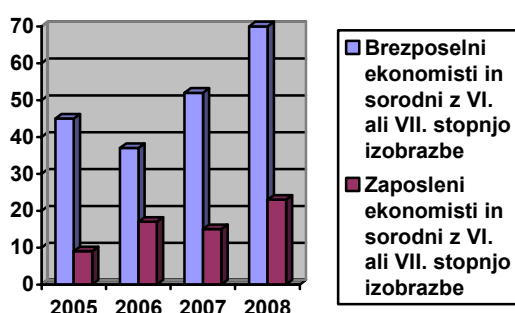
Slika 3: Starostna struktura brezposelnih invalidov s VI. ali VII. stopnjo izobrazbe



### 3.3 Realizirane zaposlitve invalidov ekonomistov ter brezposelni invalidi ekonomisti in sorodni s VI. ali VII. stopnjo izobrazbo od leta 2005 do 2008

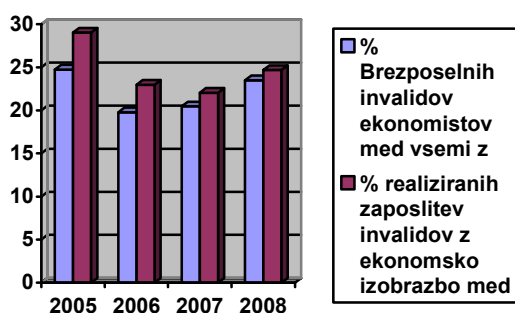
Ekonomisti in sorodni predstavljajo med tistimi s VI. ali VII. stopnjo izobrazbe vsako leto največji delež (slika 4). Ekonomisti so povečevali svoje realizirane zaposlitve od leta 2005 pa do leta 2008. Število zaposlitev je bilo malenkost manjše samo v letu 2007 glede na predhodno leto, kar pa je posledica že večkrat omenjenega sprejetja ZZRZI. Slika brezposelnosti je bila ista tudi v tem segmentu, omenjena se je namreč povečevala vsako leto, razen v letu 2006, ko smo bili priča manjšemu padcu. Število brezposelnih ekonomistov konec leta 2008, prijavljenih na Zavodu, je tako bilo 70.

Slika 4: Brezposelni in zaposleni ekonomisti s VI. ali VII. stopnjo izobrazbe od 2005 do 2008



Ekonomisti in sorodni so vsako leto obdobja svoje zaposlitve kreirali v večji meri kot pa je bil njihov delež med brezposelnimi osebami s VI. ali VII. stopnjo izobrazbe po letih. Navedeno potrjuje že prej omenjeno trditev, da se invalidi z višjo izobrazbo lažje zaposlujejo. Relativno se je največ ekonomistov in sorodnih zaposlilo leta 2005, absolutno pa v letu 2008, ko se je zaposlilo 23 invalidov ekonomistov.

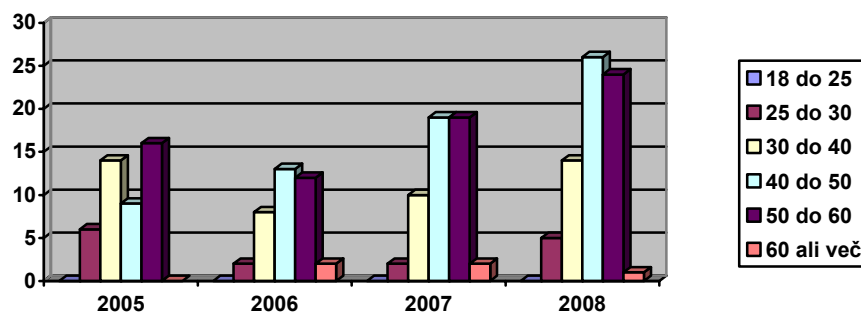
Slika 5: Delež brezposelnih in zaposlenih invalidov ekonomistov med vsemi s VI. ali VII. stopnjo izobrazbe



### 3.3.1 Starostna struktura invalidov ekonomistov in sorodnih s VI. ali VII. stopnjo izobrazbe

Starostna struktura segmenta brezposelnih invalidov ekonomistov in sorodnih kljub visoki stopnji izobrazbe ni ugodna z vidika ponovnega zaposlovanja. Prevladujejo starejši, medtem ko je najmlajši segment na sliki komaj prepoznaven (slika 6).

Slika 6: Starostna struktura brezposelnih invalidov ekonomistov s VI. ali VII. stopnjo izobrazbe



Kljub obstoju sistema kvot za zaposlovanje invalidnih oseb mnogi diplomanti invalidi čakajo na zaposlitev tudi po več let. Nekateri se po nekaj letih nezaposlenosti kar upokojijo. Eden od razlogov za tako ravnanje je tudi izjemno toga zakonodaja na področju dodatkov za invalidnost, ki ne spodbuja kratkoročnega zaposlovanja za določen čas.

Mlajši se med tem srečujejo z pomanjkanjem zakonodaje, ki bi se ukvarjala z invalidnostjo v visokem šolstvu in ki bi definirala študente s posebnimi potrebami ter urejala načine in izvajalce podpornih programov. Nekatere ustanove visokošolskega izobraževanja to področje urejajo z notranjimi akti in uredbami. Sodelovanje in prizadevanje visokošolskih ustanov ter Društva študentov invalidov Slovenije je v zadnjih letih privedlo do sprememb in izboljšav zakonodaje ter tudi dostopnosti in individualizacije izobraževanja.

Invalidi pa se še naprej srečujejo s težavami in pomanjkanjem informacij, katerih so premalo deležni že v srednjih šolah, ki jih skoraj nič ne informirajo glede možnosti nadaljnega izobraževanja. Stanje na fakultetah se sicer izboljšuje, še vedno pa študenti invalidi za dokončanje študija v povprečju porabijo več časa, mnogi pa ga sploh ne končajo (Transnacionalno razvojno partnerstvo - Enake možnosti za študente in diplomante invalide, 2007, str. 16 - 17).

## **4 Analiza kadrovskih praks zaposlovanja invalidov v različnih institucijah**

Teoretični del naloge je nakazal smernice in trende, po katerih se giblje zaposlovanje invalidov ekonomistov ter sorodnih in ostalih invalidov z višjo oziroma visoko izobrazbo. V praktičnem delu sem opravil raziskavo kadrovskih praks zaposlovanja invalidov, ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu ter potek smernic kadrovanja in razvoja kariere v različnih institucijah (vprašanja so predstavljena v prilogah 1 do 4). Svoj prispevek je dodalo tudi mnenje bodočega diplomiranega ekonomista, sedanjega študenta Ekonomske fakultete v Ljubljani. Med pogovori z zaposlenimi in različnimi strokovnimi delavci sem spoznal dejstva, ki jih nikakor ni mogoče prikazati, utemeljiti ali razbrati iz statističnih podatkov. Mnenja vseh, ki so mi predstavili svoje poglede, so mi omogočila bolj realen pogled v problem.

### **4.1 Kadrovske prakse obravnavanja invalidnosti – primer podjetja**

Podjetje, v katerem sem opravil raziskavo, želi v moji nalogi ostati anonimno. Za lažjo predstavo vsem bralcem naloge lahko povem, da gre za enega večjih sistemov slovenskega gospodarstva. Bili so skorajda izjema med slovenskimi paradnimi konji, ki so bili pripravljene na diskusijo. Niso pa izjema, ko gre za zaposlovanje invalidov. Teh namreč ne zaposlujejo, tako kot večina ostalih slovenskih podjetij. Invalidi, ki so zaposleni v podjetju, so to postali med delovno dobo, zaposlovanja pa ni bilo. Kljub temu, da se dogajajo spremembe pri zaposlovanju ogroženih manjšin, ne samo invalidov, sta še vedno prisotna strah in negotovost pri zaposlovanju drugačnih.

#### **4.1.1 Ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu**

Sam proces ravnanja z invalidnostjo je vpleten v razvojno strategijo ravnanja s človeškimi viri na delovnem mestu. Potrebe zaposlenih invalidov so kljub velikosti organizacije obravnavane od posameznika do posameznika. Strategija ravnanja z invalidnostjo je oblikovana tako, kot mora biti, skladno z nacionalnimi predpisi, politiko in prakso. Delodajalec pravice invalidov zastopa kvečjemu na komisijskih obravnavah invalidnosti, kar pa je po zakonu njegova obveznost. Sodelovanje delodajalcev s strokovnimi delavci je bolj usmerjeno v to, kar jim je pogojeno in ne kar je možno.

Možnosti izobraževanja, pridobivanja spretnosti in izkušenj za uspešno gradnjo tako poklicne kot zaposlitvene kariere so invalidom na delovnem mestu omogočene. Vendar se ti slednjih ne poslužujejo sami, nihče jih k temu ne spodbuja, razlog pa vidim v tem, da večino zaposlenih invalidov predstavlja starejša populacija.

#### **4.1.2 Smernice za kadrovanje in razvoj kariere**

Zaposlovanja invalidov v preteklosti ni bilo, iz tega naslova tudi ni bilo kreiranja delovnih mest, namenjenih invalidom. Omeniti velja interna prilagajanja delovnih mest, ki nakazujejo

na socialni čut podjetja ter omogočajo posameznikom prej prerazporeditev delovnega mesta kot pa nekonkurenčno kotiranje na borzi dela. Omenjeno prerazporejanje omogoča velikost sistema, ki tako pokaže svojo velikost in fleksibilnost, vendar v premajhni meri.

Realnemu sektorju primanjkuje strokovnega znanja, usposabljanj zaposlenih, ki bi zaposlene invalide vzpodbujali pri razvoju kariere. Metode odkrivanja potencialov posameznikov so redkost, premalo pozornosti pa je namenjeno že omenjenemu usposabljanju delodajalcev.

## **4.2 Zaposlitveni center Ljubljana**

Prva ideja o **Zaposlitvenem centru Ljubljana** (v nadaljevanju ZCL) se je rodila pred samim snovanjem ZZRZI. Ustanovitelje so predstavljala številna podjetja, ki so podpisala pristop k projektu. Projekt naj bi predstavljal vertikalno povezana podjetja, ki bi skupaj tvorila grozd. Dopolnjevanje partnerja, raznolikost opravil in znanj je bila zamisel o konkurenčni prednosti, katera bi grozdu omogočala prednost pred ostalimi in skupni nastop na trgu.

Nastopila je faza realizacije projekta, takrat je večina podjetij, ki je v preteklosti pristopila k projektu, od njega odstopila. Izvedba je terjala svoj davek in od začetnega velikega števila partnerjev sta tako ostala idejni vodja in en partner. Nastal je ZCL, ki se je specializiral za storitveno dejavnost, katerega glavna aktivnost je sedaj čiščenje prostorov.

Zakonski pogoj za ustanovitev zaposlitvenega centra, ki ponuja zaščitena delovna mesta, je, da že na začetku zaposluje pet invalidnih delavcev. Tako so na ZCL že v začetku zaposlili pet invalidnih delavcev, za katere pa je bilo potrebno najti posel. Sprva so svoje storitve tržili preko znancev, bolj osebno. Pridobili so nekaj naročnikov, ki so finančno omogočali nadaljnji razvoj. Kasneje so posel iskali tudi s trženjem izpolnjevanja nadomestnih kvot. Znanja in spretnosti, ki so jih pridobili, so jim omogočila konkurenčno kandidiranje na razpisih, ki tudi sedaj predstavljajo pozicioniranje njihove dejavnosti.

ZCL danes zaposluje 8 težjih invalidov, ki vsi delajo. Center je v neprestanem razvoju, vendar pa za to porabijo veliko več časa kot ostala podjetja. Ravnanje s težjimi oblikami invalidnosti zahteva veliko napora in truda tako strokovnih delavcev kot zaposlenih invalidov. Center deluje povsem konkurenčno ostalim tako cenovno kot v kvaliteti. Za izvedbo svojih storitev pa razumljivo potrebujejo več časa kot običajna podjetja v tem segmentu. Razliko v stroških, ki pri tem nastane, subvencionira država, kar centru omogoča konkurenčno nadaljevanje.

ZCL je oblika zaposlitve, ki jo za invalide prepoznavam kot izrednega pomena. Strokovnost vodstva, pripadnost zaposlenih, veselje do dela in velika mera čustvene inteligence so njihove prednosti, ki so jih gradili vse od začetka. V ZCL je čutiti medsebojno energijo. Skupaj skrbijo za zdravje, razgibanost in dobro počutje zaposlenih. Tako enkrat tedensko izven delovnega časa izvajajo jogo in se pogovarjajo o zdravem prehranjevanju, načinu življenja, ki je še posebno invalidom večinoma odtujen. Nadaljevanje vzpodbujanja razvojev zaposlitvenih centrov je ključnega pomena za socialno vključenost invalidov.



### **4.3 Invalidsko podjetje XY d.o.o.**

Invalidsko podjetje, v katerem sem izvedel raziskavo ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu, smernicah kadrovanja in smernicah razvoja kariere, želi ostati anonimno. Pomemben pa je vtis, ki sem ga pridobil med raziskavo. Potegnem lahko vzporednico med realnim podjetjem, zaščitno zaposlitvijo in zaposlitvijo v invalidskih podjetjih.

Ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu je na višji ravni kot v realnih podjetjih. Načrtovanje in izbor sodelavcev potekata skozi kadrovsko in strokovno službo. Potrebno je povedati, da je preučevano invalidsko podjetje hčerinska družba enega največjih slovenskih podjetij. Tako se pri naboru in izbiri sodelavcev pri zaposlovanju vključuje tudi matično podjetje.

Na novo zaposleni se v večini primerov podjetju priključijo iz matičnega podjetja, poteka pa tudi zaposlovanje, ko se podjetju pridružijo zaposleni iz druge. Zaznati je socialni čut, ki ga podjetje ima, posameznike pa obravnavajo kot posameznike, kar je še posebej pomembno pri ravnanju z invalidi, največjo svetovno manjšino. Podjetje vedno upošteva želje in sposobnosti posameznika pri vsakem uvajanju na delovno mesto. To velja tako za prerazporejanja kot tudi kreiranja povsem novih delovnih mest.

Podjetje tako kreira kot prilagaja delovna mesta zaposlenim invalidom. Če sem prej govoril o upoštevanju mnenj posameznikov pri uvajanju na delovna mesta, je potrebno povedati tudi, da se osnova za določanje delovnega mesta začne pri komisijskih obravnavah invalidnosti. Izkušnje vodstva pri tovrstnih obravnavah so podobne kot pri realnem podjetju, ki sem ga preučeval v svoji nalogi. Komisije pogosto obravnave izvajajo nekorektno, njihove ugotovitve in izsledki pa so včasih dvoumni. Vse vpliva na delovni proces in določitve delovnih mest in nalog v podjetju. Tako so zaposleni invalidi velikokrat na čakanjih, podjetje pa zaradi tega lahko utrpí izgubo.

Bolj strokovno obravnavanje invalidskih podjetij do invalidov se kaže v tem, da so v podjetju prisotne strokovne ekipe, ki sicer zakonsko niso določene, jih pa je podjetje samo uvedlo zaradi kvalitete procesov in družbene odgovornosti. Tovrstna dejanja v realnem sektorju malokdaj srečamo.

V podjetju poteka prilagajanje informacij končnim uporabnikom, ni pa trenutno dodatnih usposabljanj za invalide, razlog za to je dokaj kratek obstoj podjetja. Predstavlja pa uvajanje na delovno mesto in seznanjanje s tem vsekakor izziv za posameznika, kjer ekipa strokovnih delavcev poskrbi za kvalitetno izvedbo.

Nagrajevanje invalidov poteka v skladu z njihovimi delovnimi zmožnostmi, katerim je prilagojeno delovno mesto. Sklep in odločitev o nagradi pa izhajata iz zaposlenčevega odnosa do strank, dela, ki ga opravi, in gospodarnosti pri delu. Raziskave so pokazale, da je povprečna plača v invalidskih podjetjih tudi za 30 % nižja od tiste v realnem sektorju (Ba,

2009). Prav tako je znano, da se je v času recesije veliko invalidskih podjetij znašlo v stečajnih postopkih. Razlogi za nižje plače in množične stečaje invalidskih podjetij so predvsem naslednji. V preteklosti je večina invalidskih podjetij bila ustanovljena brez vizije, bila pa je odvisna od svoje matične družbe, te so prav tako bile brez prave strategije. Ko je pričelo primanjkovati posla, so se šibke družbe brez načrtanih strategij sesedle, kasneje povezano z njimi pa še hčerinska invalidska podjetja. Od tu množični stečaji. Nižje plače so tako povezane z ustanavljanjem in delovanjem podjetij brez vizije. V preteklosti je marsikatera družba ustanovila invalidsko podjetje izključno zato, ker so ta predstavljala neke vrste davčne oaze. Slabe plače so izhajale predvsem iz slednjega, ter mišljenja, da so invalidi delovna sila, ki ne zmore toliko kot ostali, zakaj bi jih torej tudi plačali enakopravno ostalim.

Podjetje, v katerem se opravi raziskavo, ima dobro opredeljeno vizijo, ravnanje z ljudmi pa je strokovno. Skrb vodstva za nenehno lastno usposabljanje je nenehna. Zaposleni so deležni posebnih odmorov, med katerimi se razgibajo v sodelovanju z strokovnjaki. Tovrstno obliko zaposlovanja in zaščitno zaposlovanje prepoznavam kot pozitivne korake k izboljšanju položaja.

#### **4.4 Študent invalid Ekonomske fakultete**

Z invalidom študentom na Ekonomski fakulteti sem opravil diskusijo o njegovih pogledih na prihodnost, zaposlitvenih priložnostih in možnostih. Zaradi diskretnosti do kolega ga bom poimenoval Matej. Matej je bil kljub raziskavam, ki so pokazale, da so strokovni delavci na srednjih šolah premalo obveščeni o tem, kaj lahko svetujejo maturantom o nadaljevanju šolanja, bil zadovoljen z informiranjem na srednji šoli. Za študij ekonomije se je odločil iz čistega zanimanja in pridobitve znanja, ki ga bo na trgu dela unovčil kot konkurenčno prednost pred ostalimi. Prve delovne izkušnje je pridobil med študijem, podobno kot večina študentov, opravljal je delo preko študentskega servisa.

Pri ključnih vprašanjih, ki so se navezovala predvsem na odločitev, ali samozaposlitev po končanem študiju ali zaposlitev se je odločil podobno kot večina ekonomistov, ki se je zaposlila v letih od 2005 do 2008. Matej bi izbral zaposlitev pred samozaposlitvijo, kot razlog navaja pomanjkanje lastne prakse, da bi lahko vodil svoje podjetje, ter finančno nezmožnost.

Zadnja tema diskusije je bil leta 2005 sprejeti ZZRZI, kateri mu ni poznan. Sodeč po odgovorih povzemam ugotovitve, da se ekonomisti po končanem študiju raje odločijo za zaposlitev kot pa samozaposlitev, ker je to lažje, ne zahteva finančnih vložkov in poznavanja zakonov, ki veljajo na invalidskem področju.

## Sklep

Zakonodaja ponuja nov okvir in možnosti, statistični rezultati potrjujejo pozitivno operativnost ZZRZI. Izključevanje teorije in prakse pa ni izjema tudi na področju zaposlovanja invalidov. Za glavni problem se je v praktičnem delu izkazal prav realni sektor. Premajhna pozornost pri zaposlovanju invalidov v običajnem delovnem okolju je ključni problem obravnavane tematike.

Problem zaposlovanja invalidov, vseh, tudi tistih z nižjimi stopnjami izobrazbe, ni v spreminjanju zakona. Zakon lahko postane operativen in v kvantitativnem smislu naredi veliko. Na račun tega trpi kvaliteta izvedbe in včasih prav tisti, katerim je zakon v osnovi bil namenjen, vendar to ostaja skrito bistvo. Včasih je bolje nadaljevati z manjšimi koraki in jih narediti več. Ciljam na zaposlitvene centre in nekatera invalidska podjetja, ki kvalitetno udeležajo svoje poslanstvo. Nepotrebna ustanavljanja podjetij, ki sama niso namenjena nikakršnemu širšem družbeno odgovornemu namenu, je državi v neki meri uspelo omejiti.

Potrebujemo več strokovnih delavcev na tem področju. Načrtovanje, izvedba in kontrole invalidskih podjetij ter zaposlenih invalidov v običajnem delovnem okolju so pomanjkljive. Ni samo država tista, ki lahko kaj prispeva, in subvencije niso edina in najboljša oblika vzpodbujanja zaposlovanja. Finančne vzpodbude v obliki zagonskega kapitala in podjetniških povezovanj ter vlaganj v ta sektor so lahko dobra oblika naložbe. Vertikalna povezovanja podjetij, grozdenje, ki se je izkazalo za neuspešno, predstavlja veliko priložnost ob pravem času s pravimi ljudmi. Raziskave, razvoj, medicina, področja kjer se v nekaterih podjetjih obrne veliko denarja, se konstantno bogatijo in predstavljajo novosti tudi za področje zaposlovanja invalidov.

Starostna struktura invalidov, dolgotrajna brezposelnost in socialna izključenost so samo nekateri od glavnih dejavnikov, kazalcev, ki predstavljajo omejeno funkcionalnost. Neznanje, pomanjkanje strokovnih vodstev in čustvene inteligence realnega sektorja, torej gospodarstva, strah pred zaposlovanjem drugačnih od sebe, pomanjkanje zanimanja in nevednost pa predstavljajo drugi breg reke, po kateri bo preteklo še nekaj vode, preden bo nekdo naredil kaj drugače.

## Literatura in viri

1. Ba, P. /STA. (2009, 26. maj). Ukrepi za ohranjanje zaposlitev invalidov. *Spletno delo*. Najdeno 28. avgusta 2009 na spletnem naslovu <http://www.delo.si/clanek/81531>.
2. Durbin, S., Lovell, L., & Winters, J. (2008). Professional insights; Diversities in an organisational context. *Equal Opportunities International*, 27(4), str. 397.
3. Finc, M. (2009, 02. september). Največja ovira: nizka izobrazba. *Spletno Delo*. Najdeno 30. avgusta 2009 na spletnem naslovu <http://www.delo.si/clanek/66521>.
4. Jones, M., (2008). Disability and the labour: a review of the empirical evidence. *Journal of economic studies*, 35, str. 412.
5. Kennedy, R.B. & Harris, N.K. (2005). Employing persons with severe disabilities: much work remains to be done. *Journal of Employment Counseling*, 42(3), 136.
6. Kumer, B. (2003). *Invalidska podjetja – pomembna oblika zaposlovanja invalidov* (diplomsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
7. *Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, invalidska podjetja*. Najdeno 24. avgusta 2009 na spletnem naslovu [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/invalidi/invalidska\\_podjetja\\_v\\_sloveniji/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi/invalidska_podjetja_v_sloveniji/).
8. *Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, register invalidskih podjetij*. Najdeno 24. avgusta 2009 na spletnem naslovu [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/invalidi/invalidska\\_podjetja\\_v\\_sloveniji/register\\_invalidskih\\_podjetij/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi/invalidska_podjetja_v_sloveniji/register_invalidskih_podjetij/).
9. Statistični urad Republike Slovenije. (december 2007). *Invalidi, starejši in druge osebe s posebnimi potrebami v Sloveniji*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
10. Skedinger, P. & Widerstedt, B. (2007). Cream skinning in employment programmes for the disabled? Evidence from Sweden. *International Journal of Manpower*, 28(8), str. 694.
11. Stritar, G. (2004). *Prilagoditev načina študija študentom invalidom na ekonomski fakulteti* (diplomsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
12. Tabaj, A., & Vidmar, J. (Maj 2009). *Kaj mora o zaposlovanju invalidov vedeti vsak delodajalec? Od davčnih olajšav za delodajalce do smernic po zakonodaji Evropske Unije*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
13. Tabaj, A., & Vidmar, J. (Maj 2009). *Spodbujanje zaposlovanja invalidov: temeljni mednarodni in nacionalni predpisi in programi*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
14. Transnacionalno razvojno partnerstvo Enake možnosti za študente in diplomante invalide (2007). *Enake možnosti v visokošolskem izobraževanju za študente invalide: Primeri dobrih praks*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani.
15. Uršič, C., & Tabaj, A. (2008). *Konvencija o pravicah invalidov – črka na papirju in/ali realnost?* Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

16. Uršič, C., & Kroflič, M. (1998). *Človekove pravice in invalidi*. Ljubljana: Zveza delovnih invalidov Slovenije, Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo.
17. Vertot, N. (2008, 01. december). Mednarodni dan invalidov. *Statistični urad Republike Slovenije – Intrastat*. Najdeno 30. avgusta 2009 na spletnem naslovu [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=2034](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2034).
18. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji. *Uradni list RS*. (št. 16/2007 – UPB2).
19. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2007). *Pregled zaposlovanja invalidov v Sloveniji: Omogočanje lažjega dostopa na trg dela in vračanje nanj*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, str 28, 32.
20. Wehman, P., Revell, W.G. & Brooke V. (2003). Competitive employment. *Journal of Disability Policy Studies*, 14(3), 164



# **PRILOGE**

## **KAZALO PRILOG**

Priloga 1: Raziskava kadrovskih praks v gospodarski družbi.....	1
Priloga 2: Raziskava v Zaposlitvenem centru Ljubljana.....	2
Priloga 3: Raziskava praks ravnanja s človeškimi viri v Invalidskem podjetju XY d.o.o. ....	3
Priloga 4: Raziskava mnenja študentov invalidov Ekonomske fakultete .....	5

## Priloga 1: Raziskava kadrovskih praks v gospodarski družbi

### 1 RAZISKAVA KADROVSKIH PRAKS ZAPOSLOVANJA INVALIDOV V PODJETJU XY d.d.

Namen raziskave je spoznati, kakšni so procesi ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu, kateri so ključni pristopi, ki jih razvijajo kadrovske funkcije v sodelovanju z menedžmentom na področju ravnanja z ljudmi pri delu ter kakšne so smernice za razvoj kariere zaposlenih invalidov.

#### *1.1 Ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu*

Namen je raziskati strategije ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu, torej proces, namenjen povečevanju zaposlovanja invalidov ki upošteva potrebe posameznika, podjetja, delovnega okolja in pravni sistem.

1. Je proces ravnanja z invalidnostjo sestavni del razvojne strategije ravnanja s človeškimi viri na delovnem mestu in obravnavan kot prednostna naloga, ki prispeva k poslovnemu uspehu podjetja?
2. Je strategija ravnanja z invalidnostjo oblikovana skladno z nacionalnimi predpisi, politiko in prakso?
3. Ali in kako poteka sodelovanje delodajalca s predstavniki delavcev, invalidnimi zastopniki?
4. Ali so invalidom omogočene enake možnosti za pridobivanje spretnosti in izkušenj, ki jih potrebujejo za uspešno gradnjo tako poklicne kot zaposlitvene kariere? Kakšni so pristopi in metode?
5. Kako načrtujejo in izvajajo dostopnost informacij o načrtovanju poklicne in delovne poti, napredovanju zaposlenih? Kakšno je torej prilagajanje informacij (npr. e-mail) končnim prejemnikom/zaposlenim z različnimi invalidnostmi?
6. Se invalidni delavci prijavljajo za napredovanja, jih pri tem spodbujajo?

#### *1.2 Smernice za kadrovanje*

Kadrovska funkcija opravlja vlogo svetovalca menedžmentu, razvoja in sprememb v podjetju. Osnovno je zavedanje pomembnosti ljudi, njihovih sposobnosti, znanj, pričakovanj v celotnem podjetju. Pomembno je sodelovanje kadrovske funkcije, strokovnjakov in menedžmenta na vseh ravneh podjetja.

Namen je spoznati glavne aktivnosti na področju ravnanja ljudi pri delu z invalidi.



1. Načrtovanje in izbor sodelavcev invalidov.
2. Kako potekajo prerazporeditve na drugo delovno mesto, uvajanje v delo novih sodelavcev invalidov? Uvajanje mora potekati po rehabilitacijskem načrtu, s katerim tudi določimo vrste znanj in veščin ter potrebna izobraževanja, ki jih mora sodelavec še pridobiti.
3. Opis področij izobraževanja, usposabljanja in razvoja zaposlenih invalidov.
4. Kako v podjetju skrbijo in ohranjajo pozitivno delovno okolje? Kako in v kolikšni meri (isto kot ostali, manj, bolj) poteka nagrajevanje invalidov, ki so uspešni pri svojem delu?
5. Vodje izvajanj strategije ravnanja z ljudmi pri delu so pod pritiski. Kako se soočajo z novimi zahtevami in potrebami globalizacije in recesije? Kje pridobijo vedno več potrebnega znanja za ravnanje z ljudmi pri delu?

### *1.3 Smernice za razvoj kariere*

Razvoj kariere je zlasti pomemben pri invalidih, ki so kljub spremembam še vedno v slabšem položaju na trgu dela, zagotavljenih služb ni več, vedno bolj pa grozi dolgotrajna brezposelnost. Mnogi izgubijo voljo in obupajo. Ravno zato je načrtovanje kariere pomembno za povečevanje konkurenčnosti na trgu.

1. Ali in kakšni so instrumenti in metode za odkrivanje in oceno potencialov posameznika?
2. Določanja manjkajočih znanj na osnovi osebnih lastnosti. Kako razvijajo potencialne posameznika?
3. Vsebine in oblike izobraževanja ter usposabljanj posameznika
4. Razvoj kariere je dvosmerni proces med posameznikom in organizacijo, ki socializira posameznika, ta pa vnaša v njo spremembe. Zadovoljni delavci prispevajo v organizacijo dodano vrednost, zato je nujno vlaganje v medosebne odnose oziroma pridobivanje novega znanja in veščin. Kako zadržijo ključne kadre?

## Priloga 2: Raziskava v Zaposlitvenem centru Ljubljana

### 1 Zaposlitveni center Ljubljana

#### *1.1 Splošno o poslovanju*

Diskusija, ki je pripomogla k mojemu boljšemu razumevanju zaposlitvenih centrov. Spoznal sem preteklost in prihodnost, strokovni štab, ki za uspešno in prijazno poslovanje vloga veliko truda.

Strokovni delavci in zaposleni invalidi predstavljajo majhno povezano ekipo, ki iz dneva v dan dela za boljše zaposlovanje in življenje invalidov s težjimi oblikami invalidnosti.

## *1.2 Smernice za kadrovanje*

Kadrovska funkcija opravlja vlogo svetovalca menedžmentu, razvoja in sprememb v podjetju. Osnovno je zavedanje pomembnosti ljudi, njihovih sposobnosti, znanj, pričakovanj v celotnem podjetju. Pomembno je sodelovanje kadrovske funkcije, strokovnjakov in menedžmenta na vseh ravneh podjetja.

Namen je spoznati glavne aktivnosti na področju ravnanja ljudi pri delu z invalidi.

1. Načrtovanje in izbor sodelavcev invalidov.
2. Kako potekajo prerazporeditve na drugo delovno mesto, uvajanje v delo novih sodelavcev invalidov? Uvajanje mora potekati po rehabilitacijskem načrtu, s katerim tudi določimo vrste znanj in veščin ter potrebna izobraževanja, ki jih mora sodelavec še pridobiti.
3. Opis področij izobraževanja, usposabljanja in razvoja zaposlenih invalidov.
4. Kako v podjetju skrbijo in ohranjajo pozitivno delovno okolje? Kako in v kolikšni meri (isto kot ostali, manj, bolj) poteka nagrajevanje invalidov, ki so uspešni pri svojem delu?
5. Vodje izvajanj strategije ravnanja z ljudmi pri delu so pod pritiski. Kako se soočajo z novimi zahtevami in potrebami globalizacije in recesije? Kje pridobijo vedno več potrebnega znanja za ravnanje z ljudmi pri delu?

## **Priloga 3: Raziskava praks ravnanja s človeškimi viri v Invalidskem podjetju XY d.o.o.**

### **1 RAZISKAVA PRAKS RAVNANJA S ČLOVEŠKIMI VIRI PRI ZAPOSLOVANJU INVALIDOV V INVALIDSKEM PODJETJU XY d.o.o.**

Namen raziskave je spoznati, kakšni so procesi ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu, kateri so ključni pristopi, ki jih razvijajo kadrovske funkcije v sodelovanju z menedžmentom na področju ravnanja z ljudmi pri delu ter kakšne so smernice za razvoj kariere zaposlenih invalidov.

#### *1.1 Ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu*

Namen je raziskati strategije ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu, torej proces namenjen povečevanju zaposlovanja invalidov ki upošteva potrebe posameznika, podjetja, delovnega okolja in pravni sistem.

1. Je proces ravnanja z invalidnostjo sestavni del razvojne strategije ravnanja s človeškimi viri na delovnem mestu in obravnavan kot prednostna naloga, ki prispeva k poslovnemu uspehu podjetja?
2. Je strategija ravnanja z invalidnostjo oblikovana skladno z nacionalnimi predpisi, politiko in prakso? Katera so ključna področja (npr., varstvo pri delu z invalidi)?
3. Ali in kako poteka sodelovanje delodajalca s predstavniki delavcev, invalidnimi zastopniki?
4. Ali so invalidom omogočene enake možnosti za pridobivanje spretnosti in izkušenj, ki jih potrebujejo za uspešno gradnjo tako poklicne kot zaposlitvene kariere? Kakšni so pristopi in metode?
5. Kako načrtujejo in izvajajo dostopnost informacij o načrtovanju poklicne in delovne poti, napredovanju zaposlenih? Kakšno je torej prilagajanje informacij (npr. e – pošta, zloženke v pisni obliki, plakati na delovnem mestu ipd.) končnim prejemnikom/zaposlenim z različnimi invalidnostmi?
6. Se invalidni delavci prijavljajo za napredovanja, jih pri tem spodbujajo?
7. Ali ima podjetje ukrepe preprečevanja invalidnosti na delovnem mestu in katere ukrepe oziroma preventive?

## *1.2 Smernice za kadrovanje*

Kadrovska funkcija opravlja vlogo svetovalca menedžmentu, razvoja in sprememb v podjetju. Osnovno je zavedanje pomembnosti ljudi, njihovih sposobnosti, znanj, pričakovanj v celotnem podjetju. Pomembno je sodelovanje kadrovske funkcije, strokovnjakov in menedžmenta na vseh ravneh podjetja.

Namen je spoznati glavne aktivnosti na področju ravnanja ljudi pri delu z invalidi.

1. Načrtovanje in izbor sodelavcev invalidov.
2. Kako potekajo prerazporeditve na drugo delovno mesto, uvajanje v delo novih sodelavcev invalidov? Uvajanje naj bi potekalo po rehabilitacijskem načrtu, s katerim tudi določimo vrste znanj in veščin ter potrebna izobraževanja, ki jih mora sodelavec še pridobiti.

3. Opis področij izobraževanja, usposabljanja in razvoja zaposlenih invalidov.
4. Kako v podjetju skrbijo in ohranjajo pozitivno delovno okolje? Kako in v kolikšni meri (isto kot ostali, manj, bolj) poteka nagrajevanje invalidov, ki so uspešni pri svojem delu?
5. Vodje izvajanj strategije ravnanja z ljudmi pri delu so pod pritiski. Kako se soočajo z novimi zahtevami in potrebami globalizacije in recesije? Kje pridobijo vedno več potrebnega znanja za ravnanje z ljudmi pri delu (kakšne preventivne ukrepe imajo)?

### *1.3 Smernice za razvoj kariere*

Razvoj kariere je zlasti pomemben pri invalidih, ki so kljub spremembam še vedno v slabšem položaju na trgu dela, zagotovljenih služb ni več, vedno bolj pa grozi dolgotrajna brezposelnost. Mnogi izgubijo voljo in obupajo. Ravno zato je načrtovanje kariere pomembno za povečevanje konkurenčnosti na trgu. Hkrati je za invalide značilna tudi slabša izobrazba. Ravno zato je sledeče področje, kot že omenjeno, izjemno pomembno.

1. Ali in kakšni so instrumenti in metode za odkrivanje in oceno potencialov posameznika)
2. Določanja manjkajočih znanj na osnovi osebnih lastnosti. Kako razvijajo potenciale posameznika?
3. Vsebine in oblike izobraževanja ter usposabljanj posameznika.
4. Razvoj kariere je dvosmerni proces med posameznikom in organizacijo, ki socializira posameznika, ta pa vnaša v njo spremembe. Zadovoljni delavci prispevajo v organizacijo dodano vrednost, zato je nujno vlaganje v medosebne odnose oziroma pridobivanje novega znanja in veščin. Kako zadržijo ključne kadre?

## **Priloga 4: Raziskava mnenja študentov invalidov Ekonomske fakultete**

### **1 RAZISKAVA MED ŠTUDENTI INVALIDI EKONOMSKE FAKULTETE**

Pregled mnenj prav med tistimi, ki bodo v prihodnosti gradili na prihodnosti segmenta, ki je bil rdeča nit skozi celotno moje delo. Skupina invalidov študentov iz ekonomske fakultete je na kratko podala svoje mnenje o tem, zakaj so se odločili za študij ekonomije, družboslovja.

Iskal sem odgovore na vprašanja, ki so se mi porajala med pisanjem. Tematika vprašalnika je bila delno osredotočena na dosedanje delovne izkušnje, zaposlovanje ter samozaposlovanje v prihodnosti.

Kljub temu, da jih ni toliko kot ostalih študentov, so njihovi odgovori ključno pripomogli k zaključkom in ugotovitvam celotnega dela.

1. Zakaj ste se odločili za študij ekonomije?
2. Ali vam pridobljeno znanje na fakulteti daje večje možnosti pri zaposlovanju?
3. Ste v času študija opravljali kakšno delo?
4. Se vam zdi, da ste dovolj informirani glede zaposlovanja in grajenju kariere po končanem študiju?
5. Bi po zaključku študija raje odprli svoje podjetje ali pa se pri nekom zaposlili?
6. Če bi se raje zaposlili kot samozaposlili, prosim to obrazložite!
7. Mislite, da boste imeli po opravljenem študiju dovolj znanja da bi lahko vodili svoje podjetje?
8. Kako ste seznanjeni z zakonom o zaposlitveni rehabilitaciji in povezano uredbo o kvotnem zaposlovanju?
9. Kaj vas motivira k dokončanju študija?
10. Ste bili pri prehodu iz srednje šole na fakulteto dovolj informirani o tem, kam ste namenjeni in kaj boste tam počeli?