

UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

VESNA FABINA



UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**VPLIV ZAKONA O ZAPOSLOVNI REHABILITACIJI IN  
ZAPOSLOVANJU INVALIDOV – NJEGOV VPLIV NA  
ZAPOSLOVANJE INVALIDOV V DOLENJSKI REGIJI**

Ljubljana, februar 2010

VESNA FABINA

## **IZJAVA**

Študentka Vesna Fabina izjavljam, da sem avtorica tega magistrskega dela, ki sem ga napisala v soglasju s svetovalko doc. dr. Sandro Pengler, in da v skladu s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne \_\_\_\_\_

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

## KAZALO

<b>UVOD .....</b>	<b>1</b>
<b>1 INVALIDI, NJIHOVE PRAVICE PO ZAKONODAJI IN POLOŽAJ NA TRGU DELOVNE SILE.....</b>	<b>5</b>
1.1 Definicije in razumevanje invalidnosti .....	5
1.2 Oblike invalidnosti .....	6
1.3 Mednarodni dokumenti .....	7
1.4 Slovenska zakonodaja .....	10
1.5 Ocenjevanje invalidnosti.....	13
1.6 Ocenjevanje invalidnosti na področju zaposlovanja v nekaterih drugih državah.....	15
1.7 Položaj invalidov na trgu delovne sile v Sloveniji pred sprejetjem ZZRZI.....	18
1.8 Programi za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov .....	19
1.8.1 Program aktivne politike zaposlovanja .....	19
1.8.2 Evropski socialni sklad .....	21
1.8.3 Akcijski program za invalide 2007– 2013 .....	24
<b>2 ZAKON O ZAPOSLOVNI REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV.....</b>	<b>24</b>
2.1 ZZRZI in njegove posebnosti .....	24
2.2 Zaposlitvena rehabilitacija .....	25
2.2.1 Zaposlitvena rehabilitacija po ZZRZI.....	25
2.2.2 Postopek za pridobitev statusa invalida in zaposlitvene rehabilitacije .....	26
2.2.3 Storitve zaposlitvene rehabilitacije .....	28
2.3 Zaposlovanje invalidov .....	30
2.3.1 Splošne značilnosti.....	30
2.3.2 Socialna vključenost .....	31
2.3.3 Zaščitna zaposlitev .....	31
2.3.4 Podporna zaposlitev .....	32
2.3.5 Invalidska podjetja .....	32
2.3.6 Kvotni sistem in vzpodbude delodajalcem .....	36
2.3.7 Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov .....	38
<b>3 OPIS STANJA GOSPODARSTVA IN INVALIDOV NA TRGU DELA DOLENJSKE REGIJE.....</b>	<b>38</b>
3.1 Gospodarstvo .....	38
3.2 Invalidi na trgu dela pred sprejetjem ZZRZI .....	42
3.3 Invalidsko podjetje Želva d.o.o. in zaposlitveni center Zavod Nova Želva v Novem mestu .....	42
<b>4 PREGLED IN ANALIZA STANJA V REGIJI PO UVELJAVITVI ZZRZI (2006 – 2008).....</b>	<b>44</b>
4.1 Metodologija in omejitve pri raziskavi.....	44

<b>4.2 Predstavitev rezultatov raziskave</b> .....	<b>48</b>
4.2.1 Učinki kvotnega sistema zaposlovanja.....	48
4.2.2 Uspešnost zaposlovanja v invalidskem podjetju Želva d.o.o. in zaposlitvenem centru Zavod Nova Želva .....	50
4.2.3 Uspešnost in učinki rehabilitacijskih procesov .....	51
4.2.4 Invalidi na trgu dela.....	53
<b>4.3 Ugotovitve raziskave in priporočila</b> .....	<b>54</b>
<b>SKLEP</b> .....	<b>58</b>
<b>LITERATURA IN VIRI</b> .....	<b>60</b>
<b>PRILOGE</b>	

## KAZALO SLIK

Slika 1: Nova vizija invalidov, predstavljena z Madridsko deklaracijo.....	9
Slika 2: Posameznikovo funkcioniranje na določenem področju kot rezultat različnih dejavnikov .....	14
Slika 3: Postopek obravnave invalida na ZRSZ po ZZRZI .....	28
Slika 4: Število IP po letih .....	33
Slika 5: Določanje prispevkov za neizpolnjevanje kvote in vzpodbud.....	37
Slika 6: Primerjava prihodkov na tujih in domačih trgih gospodarskih subjektov regije z gospodarskimi družbami v Sloveniji .....	41
Slika 7: Model multimetodološke raziskave .....	44
Slika 8: Število zaposlenih in zaposlenih invalidov v anketiranih podjetjih konec decembra 2005, 2006,2007 in 2008 .....	49
Slika 9: Število invalidov, ki bi jih podjetja morala zaposliti za izpolnjevanje kvote .....	49
Slika 10: Anketna ocena invalidov o zadovoljstvu z rehabilitacijskim procesom.....	52
Slika 11: Število novo zaposlenih invalidov na območju dolenjske regije (2004-2008).....	53
Slika 12: Struktura brezposelnih invalidov v letih 2006, 2007 in 2008 (na dan 31. 12.).....	54

## KAZALO TABEL

Tabela 1: Primerjava tradicionalnega in družbenega pojmovanja invalidnosti .....	6
Tabela 2: Vse oblike invalidnosti.....	7
Tabela 3 Nekatero določbe splošne zakonodaje, ki posebej urejajo pravice invalidov: .....	11
Tabela 4: Brezposelni invalidi v Sloveniji v letih od 1990 do 2005 (na dan 31.12).....	18
Tabela 5: Vsi invalidi v evidencah ZRSZ (v evidenci brezposelnih oseb in v evidenci invalidov po drugih predpisih) .....	19
Tabela 6: Ukrepi programa APZ v obdobju 2007–2013 združeni po vsebinskih sklopih ...	20
Tabela 7: Dvanajst ciljev Akcijskega programa 2007–2013 .....	24
Tabela 8: Storitve zaposlitvene rehabilitacije .....	29
Tabela 9: Prikaz prebivalstva po občinah po letih na dan 30.06 .....	38

Tabela 10: Kazalci dobičkonosnosti in produktivnosti po občinah.....	39
Tabela 11: Statistika po velikosti gospodarskih družb (leto 2006) .....	40
Tabela 12: Statistika po velikosti gospodarskih družb (leto 2007) .....	40
Tabela 13: Stopnja brezposelnosti konec decembra 2004, 2005, 2006, 2007, 2008 po občinah dolenske regije .....	41
Tabela 14: Metodologija raziskave .....	46
Tabela 15: Število podjetij v Sloveniji v letih 2006-2008, ki so plačevala v SVZI in število tistih, ki so uveljavljala nagrade za preseganje kvote.....	50
Tabela 16: Število zaposlenih invalidov v enoti Želve in Nove Želve v Novem mestu in število sklenjenih pogodb z delodajalci v letih 2006, 2007, 2008.....	50
Tabela 17: Število obravnavanih oseb na Rehabilitacijski komisiji I. stopnje in izidi obravnav v letih 2006, 2007, 2008 .....	51
Tabela 18: Število napotitev v zaposlitveno rehabilitacijo s strani ZRSZ v letih 2006-2008 .....	51
Tabela 19: Število obravnavanih oseb pri koncesionarju zaposlitvene rehabilitacija Želva d.o.o. in število izhodov v zaposlitev v letih 2006-2008.....	52
Tabela 20: Število brezposelnih oseb in število brezposelnih invalidov prijavljenih na uradih ob koncu decembra 2004, 2005, 2006, 2007 in 2008.....	53





## UVOD

Invalidi so kot del prebivalstva zelo raznolika družbena skupina, ki je lahko bistveno ali samo delno ovirana pri opravljanju različnih aktivnosti. Njihov položaj na področju zaposlovanja je, kot kažejo različne analize, manj ugoden. Stopnja zaposlenosti invalidov v EU, ki znaša 50 % v primerjavi z več kot 68 % stopnjo zaposlenosti neinvalidov, je pokazatelj, da potencial invalidov še vedno ostaja neizkoriščen. Prav zaposlitev je eden glavnih pogojev družbene integracije in preprečevanja izključenosti. Izguba službe ima velik vpliv na posameznika in njegove bližnje. Raziskava Inštituta Republike Slovenije za rehabilitacijo je pokazala da 13,4 % ljudi ob izgubi službe postane bolj občutljivih, 8,9 % se počuti odrinjene in kar 17,9 % oboje hkrati. Sedem odstotkov celo meni, da so po izgubi službe zboleli ali telesno oslabei. Strokovnjaki opozarjajo, da se bo, upoštevajoč razvoj medicine in pričakovano daljšo življenjsko dobo, število invalidov večalo, saj verjetnost invalidnosti narašča s starostjo (Cotman, 2008). Rodimo se z invalidnostjo, pridobimo jo v nesrečah, z boleznijo ali v vojni, toda s staranjem bomo vsi imeli neke vrste invalidnost. In to vključuje ves preostanek človeštva (Chiriboga, 2008).

Po podatkih Statističnega urada RS živi v Sloveniji skoraj 170.000 tisoč invalidov. Kako je pomembna ta problematika dokazujejo številni, v zadnjih letih sprejeti zakoni, predpisi, uredbe, akcijski programi, s katerimi Slovenija ureja izobraževanje, zdravstveno varstvo invalidov, odpravlja ovire v okolju, zagotavlja denarne pomoči za posebne potrebe invalidov, ureja delovanja invalidskih organizacij in zagotavlja stabilno in trajno financiranje različnih programov. Skrb za invalide ne izhaja samo iz dejstva, da je zaposlitev pomembna za uresničevanje človekovih pravic, ampak tudi iz ekonomskih, socialnih, političnih in drugih razlogov. Ta skrb velja v vseh razvitih državah. Ameriški zakon o invalidih (ADA) je najcelovitejši zvezni zakon o državljskih pravicah, ki ščiti pravice invalidov. Uzakonili so ga 1990, danes obravnava ovire in diskriminacijo, na kar navadno naletijo invalidi. Zakon temelji na podmeni, da invalidi želijo delati in so sposobni za delo, da želijo biti del svojih skupnosti in so sposobni biti njihov del ter da izključevanje in razlikovanje ni dopustno. Zagotavljanje primerne prilagoditve invalidu ni več stvar človečnosti, ampak izpolnjevanje državljskih pravic (Capozzi, 2008).

Podobno kot v svetu je tudi v Sloveniji nezaposlenost invalidov večja kot nezaposlenost drugega aktivnega prebivalstva. V osemdesetih letih so se v začeli razvijati programi aktivne politike zaposlovanja, ki so postali aktualni v devetdesetih letih. Vendar ne ti programi, ne takrat veljaven Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb<sup>1</sup> (v nadaljevanju ZUZIO), ne vzpodbujanje zaposlovanja invalidov v invalidskih podjetjih, niso uspeli zajeziiti naraščanje števila brezposelnih invalidov. V Sloveniji je bilo konec leta 2003 na trgu dela že več kot 50.000 invalidov – od tega približno 44 % brezposelnih. Povprečen invalid je star 50 let in ima dokončano le osnovno šolo in 2-letno poklicno izobraževanje, kar je v sodobni družbi, ki temelji na znanju, slabo izhodišče za zaposlitev. Analiza stanja na področju

---

<sup>1</sup> ZUZIO, Ur.l. SRS, št. 18/76, veljaven zakon na področju dela z invalidi od leta 1976 do leta 2005.

zaposlovanja je pokazala, da je položaj invalidov na trgu dela manj ugoden, da se invalidi manj vključujejo na trg dela, da je stopnja brezposelnosti za več kot 20 % višja od splošne stopnje brezposelnosti in da je trajanje brezposelnosti daljše kot pri preostalem prebivalstvu (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji, 2005, str. 37).

V uvodu Poročila za leto 2005 Zavoda RS za zaposlovanje območne enote (v nadaljevanju ZRSZ OE) Novo mesto je zapisano: »Na Dolenjskem in v Beli krajini se je situacija na trgu dela v letu 2005 zaostрила. Po večletnem zaporednem upadanju stopnje brezposelnosti, ki je tudi še junija znašala 7,5 %, je do konca leta 2005 občutno porasla. Prišlo je do povečanega odpuščanja presežnih delavcev, iz panoge tekstila pa beležimo tudi priliv delavcev zaradi stečaja«. Število registriranih brezposelnih delavcev se je ob koncu leta 2005 v primerjavi z stanjem decembra 2004 povečalo za 13 %: s 3.680 na 4.157. Ob splošnem porastu brezposelnosti se je povečal delež invalidov, v primerjavi s koncem leta 2004 za 10,7 % (ZRSZ OE Novo mesto, Poročilo za leto 2005, str. 1).

Slovenija kot članica EU sledi dvema temeljnima ciljema na področju zaposlovanja invalidov: zagotoviti zaposlitev in s tem ekonomsko oz. socialno varnost invalidom. Strokovnjaki so si namreč enotni v dejstvu, da je »najboljše varovalo pred socialno izključenostjo zaposlitev« (Tutta, S. 2003). Ne kaže pa spregledati, da delodajalci niso naklonjeni zaposlovanju drugačnih in da poznajo predvsem delovne invalide in izkušnje z njihovo premestitvijo na ustrezno delo ali odpustitvijo. Prav tako delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi invalidu, ki nima statusa delovnega invalida, ima pa priznan status invalidne osebe po drugih pozitivnih pravnih predpisih, iz poslovnega razloga, razen, če mu ni možno zagotoviti ustreznega dela v skladu s predpisi o usposabljanju in zaposlovanju invalidov (Tičar, 2003, str. 213–228). Stimuliranje zaposlovanja invalidov je nujnost in jo izvajajo v vseh državah EU.

Slovenska zakonodaja je morala reagirati na stanje na trgu dela. Sprejet je bil nacionalen program usposabljanja in zaposlovanja invalidov. Ukrepi aktivne politike zaposlovanja invalidov so začeli dobivati nove vsebine. Novembra 2005 je bil v Sloveniji sprejet nov Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (v nadaljevanju ZZRZI), ki je prišel v veljavo z januarjem 2006. Da je zakon v celoti mogel postati operativen, je prišlo hkrati tudi do sprejetja večjega števila podzakonskih predpisov (Furlani, 2006, str. 15). ZZRZI sledi vsebinskim usmeritvam prenovljene Lizbonske strategije in nacionalnim opredelitvam na gospodarskem in socialnem področju – povečevanje vključevanja v zaposlitev in izboljšanje kakovosti življenja in blaginje vseh državljanov (Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah, 2006). Za ZZRZI je bistvena povezava potreb in funkcioniranja posameznika s storitvami zaposlitvene rehabilitacije in usmerjanjem v zaposlitev. Invalidnost tako pridobi novo vsebino – razumljena ni več le kot značilnost posameznika, ampak kot izid interakcije osebe z zdravstvenim stanjem (okvaro ali boleznijo) in dejavniki okolja (Gradivo za Pravilnik o merilih za priznanje statusa invalida, 2005, str. 13). Uvedel pa je vrsto drugih novosti: od kvotnega zaposlovanja invalidov, pravice vsakega invalida do rehabilitacije, ustanovitve zaposlitvenih centrov, podeljevanja koncesij za storitve zaposlitvene rehabilitacije, nadomestil plač za invalide, ustanovitev Sklada RS za vzpodbujanje

zaposlovanja invalidov (v nadaljevanju SVZI).

Ključni vplivi okolja na podjetje prihajajo iz njegovega ožjega okolja, tj. iz njegove panoge (Pučko, Čater & Rejc Buhovec, 2006, str. 36). Za invalidska podjetja (v nadaljevanju IP) pa je zakonodaja gotovo pomembnejši faktor, kot za ostala podjetja. Temeljno izhodišče magistrskega dela je dejstvo, da se je delež invalidov v strukturi brezposelnih oseb v Sloveniji od leta 1992 večal. Spremembe nagiba krivulj brezposelnih invalidov, ki naj bi jih prinesel ZZRZI in z njim obvezno kvotno zaposlovanje invalidov, so bile želene in težko pričakovane. Prve analize na ravni države so to nakazovale.

Osnovni **namen** magistrskega dela je s pomočjo domače in tuje literature in virov, zakonov, poročil proučiti zelo aktualno in družbeno perečo problematiko položaja invalidov na trgu dela ter z lastno raziskavo dognati ali je v dolenski regiji ZZRZI kakorkoli vplival na položaj invalidov v smislu njihovega zaposlovanja in uspešnosti rehabilitacijskega procesa.

Temeljni **cilj** mojega magistrskega dela je z vsebinsko teoretičnim ter kvalitativnim in kvantitativnim raziskovalnim pristopom priti do spoznanja o sposobnosti in pripravljenosti gospodarskih družb in drugih delodajalcev v lokalnem okolju za zaposlovanje invalidov ter spoznati pomen in vlogo ZZRZI pri tem zaposlovanju. S tem želim priti do praktičnega prispevka pri oceni položaja in upravičenosti obstoja poslovne enote Želva d.o.o. v Novem mestu, podjetja za usposabljanje in zaposlovanje invalidov, ki nima svojega lastnega programa in je zaradi prodaje storitev na moč odvisno od lokalnega okolja.

Temeljna **hipoteza** magistrskega dela je: Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov s številnimi spremembami na področju zaposlovanja invalidov, ki naj bi omogočile lažje vključevanje invalidov spričo njihove zmanjšane opravilne zmožnosti, pogoste stigmatiziranosti in neprilagojenega okolja, ne bo izboljšal položaja te ranljive skupine na trgu dela v dolenski regiji, kljub povprečno dobrim kazalcem ekonomske uspešnosti gospodarstva na tem območju.

Magistrsko delo je monografsko delo. Glede na tematiko preučevane problematike uporabljam kvalitativno in kvantitativno – t.i. mešano metodologijo. Kvalitativni del raziskave omogoči globlje razumevanje smisla preučevanega pojava, medtem ko kvantitativne metode postrežejo s podatki, ki potem služijo za podkrepitev rezultatov obeh analiz. Povezava obeh pristopov pripelje k odkrivanju novih povezav in smislov znotraj preučevane problematike. Pri obravnavi teoretičnega dela naloge je uporabljena opisna (deskriptivna) metoda znanstveno raziskovalnega dela, ki ne posega direktno v pojave, ki jih preučuje, temveč jih le opazuje, opisuje, primerja, analizira ter sklepa na povezave. Za pisanje teoretičnega dela magistrskega dela so podlaga sistematično izbrani zakoni, resolucije, deklaracije, pravilniki, predpisi, programi, gradiva, poročila in rezultati predhodnih raziskav vladnih in drugih služb, njihovo proučevanje in prikaz odvisnosti domače zakonodaje od dokumentov OZN in evropske zakonodaje, uredb, predpisov in priporočil. Uporabila pa sem tudi strokovne članke in literaturo domačih in tujih strokovnjakov s področja politike do invalidov. Za prikaz gospodarskega okolja v dolenski

regiji sem uporabila podatke Statističnega urada RS (v nadaljevanju SURS) in Poročila Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele krajine (v nadaljevanju GZDBK).

V praktičnem – empiričnem delu proučujem spremembe v zaposlovanju invalidov po sprejetju ZZRZI, to je v letih 2006, 2007, 2008 iz več zornih kotov. Zanima me ali delodajalci na novo zaposlujejo invalide zaradi izpolnjevanja kvote ali omogočajo invalidskim podjetjem pridobivanje del in s tem zaposlovanja invalidov s strani poslovne enote podjetja Želva d.o.o. in novoustanovljenega zaposlitvenega centra v Novem mestu. Predmet proučevanja so poleg tega še učinki ZZRZI na rehabilitacijske procese in učinke rehabilitacije na zaposlovanje. Na koncu je predstavljeno stanje brezposelnih invalidov na trgu dela. Podatki, ki so služili za analize so bili pridobljeni iz sekundarnih in iz primarnih virov. Z razlagalno študijo primera oziroma zbranih podatkov skušam potrditi oziroma zavrniti postavljeno hipotezo. Pri zbiranju primarnih podatkov z anketami delodajalcem sem naletela na veliko nepripravljenost razkrivanja podatkov, zaradi velikega obsega podatkov pa tudi na časovne omejitve. Več o metodologiji in omejitvah je opisano v poglavju 4.1.

Naloga je razdeljena na štiri poglavja. V prvem poglavju predstavim več definicij in različnih razumevanj invalidnosti, predvsem razliko med tradicionalnim razumevanjem invalidnosti in socialnim modelom ter predstavim oblike invalidnosti, mednarodne dokumente s področja politike do invalidov in slovensko zakonodajo na tem področju, načine ocenjevanja invalidnosti v Sloveniji in nekaterih drugih državah. Ocenim tudi položaj invalidov v Sloveniji na trgu dela pred sprejetjem ZZRZI, predstavim programe za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov: program aktivne politike zaposlovanja, akcijski program za invalide in Evropski socialni sklad (v nadaljevanju ESS).

V drugem poglavju predstavim ZZRZI, predvsem spremembe, ki jih prinaša – zaposlitveno rehabilitacijo, zaščitno in podporno zaposlitev, socialno vključenost, kvotni sistem zaposlovanja invalidov. Opišem postopek za pridobitev statusa invalida in zaposlitvene rehabilitacije, pomen invalidskih podjetij pri zaposlovanju invalidov in predstavim SVZI.

V tretjem poglavju kratko predstavim stanje gospodarstva v dolenjski regiji. Pri tem se osredotočim na statistiko družb, najpomembnejše gospodarske dejavnosti in uspešnost družb. Prikažem stopnje brezposelnosti po posameznih letih v regiji in položaj invalidov na trgu dela v tej regiji ter invalidska podjetja, ki delujejo na tem območju.

V četrtem poglavju podrobneje opišem metodologijo in omejitve pri raziskavi ter predstavim rezultate raziskave: izpolnjevanje kvote delodajalcev, načini reševanja neizpolnjene kvote in pripravljenosti na nove zaposlitve invalidov, predstavim koncesionarja za izvajanje zaposlitvene rehabilitacije v tej regiji – podjetje Želva d.o.o. in umestitev podjetja v okolje, uspešnost zaščitnega zaposlovanja, učinke rehabilitacijskih procesov položaj invalidov na trgu dela po sprejetju ZZRZI. Na koncu je podana analiza in ugotovitve o vplivu ZZRZI na zaposlovanju invalidov v dolenjski regiji in povzetek ključnih misli in ugotovitev ter prikaz sinteze rezultatov, pridobljenih z empirično analizo.

# 1 INVALIDI, NJIHOVE PRAVICE PO ZAKONODAJI IN POLOŽAJ NA TRGU DELOVNE SILE

## 1.1 Definicije in razumevanje invalidnosti

Nekateri invalide štejejo med največjo manjšino na svetu, saj jih je po podatkih Združenih narodov več kot 650 milijonov in če k temu prištejemo še ljudi, s katerimi invalidi živijo v ožji družinski skupnosti, vidimo, da se skoraj četrtina svetovnega prebivalstva neposredno spoprijema z invalidnostjo (Cotman, 2008).

Oseba je lahko invalid od rojstva ali pa je invalidnost nastala v otroštvu, najstniških letih ali kasneje v življenju, med izobraževanjem ali v času zaposlitve (Uršič & Kroflič, 2002, str. 9). Prvi člen konvencije Združenih narodov o pravicah invalidov pravi, 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 Mednarodne organizacije dela št. 159 pojem invalida definira kot osebo, katere možnosti, da si zagotovi in obdrži ustrezno zaposlitev in da napreduje v njej, so bistveno zmanjšane zaradi telesne ali duševne okvare. Uredba komisije ES o razglasitvi nekaterih vrst pomoči za združevanje s skupnim trgom iz leta 2008 invalida opredeli kot osebo, katere invalidnost je priznana z državno zakonodajo in osebo, ki ima priznano omejitev, ki izhaja iz telesnih, duševnih ali iz psihičnih okvar. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (v nadaljevanju ZPIZ-1) določa, da je invalidnost podana, če ima zavarovanec zaradi sprememb v zdravstvenem stanju zmanjšano zmožnost, da si zagotovi oziroma ohrani delovno mesto in da poklicno napreduje. Pri tem morajo biti spremembe v zdravstvenem stanju takšne, da jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali medicinsko rehabilitacijo.

Do 1. polovice 20. stoletja so bile uveljavljene predvsem politike invalidskega varstva, ki so invalidu posamezniku pomagale pri spopadanju z njegovim stanjem. Vključevale so veliko mero zaščite, kar je bil tudi razlog za gradnjo posebnih institucij, kjer so invalidi živeli vse življenje, se tam izobraževali in delali. Pomeni, da so bili na nek način izolirani od družbe. V 2. polovici 20. stoletja pa so se pojavile prve kritike tega sistema. Le te so vzpodbujale integracijo invalidov in normalizacijo njihovega življenja. Leta 1982 je invalidska politika pod okriljem OZN sprejela Svetovni program delovanja v korist invalidov in se prvič v zgodovini razdelila na tri področja (Furlani, 2006, str. 8): preventivo, rehabilitacijo in izenačevanje možnosti. V istem obdobju je OZN sprejela tudi Standardna pravila za izenačevanje možnosti invalidov, ki se ukvarja z vprašanjem, kako spremeniti okolje, da bo dostopno in omogočilo invalidom zadovoljevanje vsakdanjih potreb. Začelo se je novo poglavje v zgodovini, ko je postajala avtonomija invalidov in njihovo vključevanje na trg dela poglobitnega pomena. Izkušnje so pokazale, da je primerna zaposlitev za invalida najboljše 'zdravilo'. Na to temo je bilo v 80. letih opravljenih zelo veliko raziskav, ki so pokazale, da poklicna rehabilitacija igra pomembno vlogo pri iskanju ustrezne zaposlitve za invalida. V tem obdobju se je vse več sredstev namenjalo financiranju socialnih programov,

kot je poklicna rehabilitacija. Merjenja so pokazala, da se stroški poklicne rehabilitacije hitro povrnejo, če temu sledi zaposlitev invalida, in sicer v letu in pol po usposabljanju samo na način davkov in prispevkov, ki jih v sklade plačuje invalid (Furlani, 2006, str. 7).

Tradicionalni pristop razumevanja invalidnosti temelji na medicinskem modelu, kateri predvideva, da invalidnost izvira iz fizičnih, duševnih in senzornih okvar. Medicinski model namreč pojmuje invalidnost kot težavo, ki jo je neposredno povzročila bolezen, poškodba oziroma neko zdravstveno stanje, ki zahteva medicinsko oskrbo. Glavni cilj obravnave invalidnosti je ozdravljenje ali človekova prilagoditev in sprememba vedenja (Gradivo za Pravilnik o merilih za priznanje statusa invalida, merilih za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in merilih za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov, 2005, str. 6). Tradicionalno pojmovanje invalidnosti je invalide omejevalo pri vsakdanjem življenju in vključevanju v družbo. Na kongresu invalidov leta 2002 in v letu 2003, ki je bilo razglašeno za leto invalidov, pa so postavili nov okvir politiki do invalidov - socialen model, ki invalidnost pojmuje kot težavo, ki jo ustvarjajo družbene okoliščine. Tabela 1 prikazuje razliko v obeh pojmovanjih invalidnosti.

*Tabela 1: Primerjava tradicionalnega in družbenega pojmovanja invalidnosti*

	<b>TRADICIONALNO POJMOVANJE INVALIDNOSTI</b>	<b>SOCIALEN MODEL INVALIDNOSTI</b>
<b>Temelji na ...</b>	medicinskem modelu	družbenem modelu
<b>Invalidnost izvira iz....</b>	fizičnih, duševnih in senzornih okvar	sklopa družbenih okoliščin
<b>Invalida omejuje ....</b>	bolezen	okolje (fizične, socialne, nazorske ovire)
<b>Pozornost obravnave velja...</b>	medicinski oskrbi	vključitvi posameznika v družbo
<b>Cilj obravnave invalida...</b>	je prilagoditev invalida, njegovo ozdravljenje, sprememba vedenja	je prilagoditev okolja tako, da je invalid sposoben samostojno živeti

*Vir: Prirejeno po Gradivu za Pravilnik o merilih za priznanje statusa invalida, merilih za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in merilih za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov, 2005 in Priročniku za uporabo strukturnih in kohezijskega sklada EU, 2009, str. 12.*

## 1.2 Oblike invalidnosti

V praksi največkrat uporabljamo naslednjo delitev invalidov, kot posledico nekaterih slovenskih predpisov:

- delovne invalide (DI),
- invalide po Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb (KM),<sup>2</sup>
- otroke s posebnimi potrebami (KM),
- invalide po ZZRZI (ZZRZI) in
- vojne invalide (VI).

<sup>2</sup> KM je kratica za kategoriziranega mladostnika, kamor spadajo tako otroci s posebnimi potrebami kot vsi, ki so pridobili status invalida po Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb; op.avt.

Ta delitev je posledica in odraz različne pravne ureditve in različnih pravic, dodeljenih posamezni skupini invalidov. Status delovnega invalida je pomemben tudi zaradi pravnega položaja zavarovanca, saj so invalidi varovani v okviru prepovedi diskriminacije pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi v času njenega trajanja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi. Deležni so tudi posebnega varstva pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi v skladu z delovno pravnimi predpisi, invalidnost pa je sama po sebi neutemeljen razlog za odpoved o zaposlitvi (Kresal, 2007, str. 62). Tabela 2 prikazuje vse možne oblike invalidnosti, katere priznava slovenska zakonodaja in jih najdemo v Navodilih za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide.

*Tabela 2: Vse oblike invalidnosti*

Kot invalida se v prijavi na s tem navodilom predpisan način označi:
1. zavarovanca, ki je pridobil status invalida po 10. členu ZZRZI (Ur.l. RS, št. 63/04),
2. zavarovanca, ki mu je bila priznana lastnost invalidne osebe po 6. členu ZUZIO (Ur.l. SRS, št. 18/76),
3. zavarovanca, ki je pridobil status delovnega invalida II. oziroma III. kategorije po 34. členu Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Ur.l. RS, št. 12/92, 56/92, 43/93, 67/93, 5/94, 67/94, 7/96, 29/97, 7/98 in 54/98, v nadaljevanju: ZPIZ-92) oziroma po predpisih, ki so veljali pred uveljavitvijo tega zakona,
4. zavarovanca, ki je pridobil status delovnega invalida II. oziroma III. kategorije po 60. členu ZPIZ-1-UPB2 (Ur.l. RS, št. 20/04),
5. zavarovanca iz 4. člena tega navodila, ki mu je ugotovljena telesna okvara po prvem in tretjem odstavku 143. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Ur.l. RS, št. 20/04 – ZPIZ-1-UPB2) oziroma po predpisih, ki so veljali pred uveljavitvijo zadnje spremembe tega zakona,
6. zavarovanca, ki je pridobil status vojaškega vojnega invalida po 2. členu, status vojaškega mirnodobnega invalida po 3. členu oziroma status civilnega invalida vojne po 4. členu Zakona o vojnih invalidih (Ur.l. RS, št. 63/95, 62/96 – sklep USRS, 2/97 – odl. USRS, 19/97, 21/97 in 75/97),
7. zavarovanca, ki je pridobil pravice po Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb (Ur.l. SRS, št. 41/83),
8. zavarovanca iz 5. člena tega navodila, ki je bil razvrščen na podlagi izvida in mnenja strokovne komisije za razvrščanje otrok in mladostnikov z motnjami v telesnem in duševnem razvoju po 11. členu Zakona o izobraževanju in usposabljanju otrok in mladostnikov z motnjami v telesnem in duševnem razvoju (Ur.l. SRS, št. 19/76),
9. zavarovanca iz 6. člena tega navodila, ki je bil usmerjen v program vzgoje in izobraževanja po 21. členu Zakona o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami (Ur.l. RS, št. 54/00)
10. zavarovanca, ki je pridobil status invalida po predpisih drugih držav članic EU.

*Vir: 3. člen Navodila za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide (Ur l. RS, št. 10/2005).*

### **1.3 Mednarodni dokumenti**

Države članice EU, med katere spada tudi Slovenija, naj bi pri razvoju invalidske politike upoštevale smernice OZN, Sveta Evrope, EU in drugih mednarodnih ustanov. Tako dokumenti Mednarodne organizacije dela (v nadaljevanju MOD) in EU vključujejo

usmeritve, kako ravnati in kaj storiti, da bi invalidom zagotovile enake možnosti. Prvi mednarodni dokumenti, deklaracije OZN, konvencije Svetovne zdravstvene organizacije in MOD sprva niso obravnavale invalide kot posebej zaščiteno skupino ljudi. Prevladoval je medicinski model obravnave invalida, v katerem je invalid zgolj objekt rehabilitacije in prevencije. Šele z mednarodno kampanjo proti brezosebni odnosu institucij do invalidov, ki so jo začela invalidska gibanja so se stvari začele premikati.

Eden temeljnih dokumentov MOD s področja zaposlovanja invalidov – Konvencija št. 159 - o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, je bila sprejeta leta 1983. Definirala je pomen poklicne rehabilitacije za zagotavljanje zaposlitve invalidu in s tem prispevek rehabilitacije k integraciji oziroma reintegraciji invalida v družbo. Temelji na načelu enakih možnosti in poudarja naj bi bili ukrepi poklicne rehabilitacije dosegljivi vsem invalidom. MOD je leta 2001 sprejela tudi Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu, ki je nezavezujoč dokument, spodbudil pa naj bi dobro prakso pri delodajalcih. Generalna skupščina OZN je sprejela kar nekaj resolucij o invalidnosti, sprejela pa je tudi Svetovni akcijski program za invalidne osebe. Leta 1993 je sprejela Standardna pravila za izenačevanje možnosti invalidov. To je dokument, ki je države vsaj moralnopolitično obvezal, da usklajujejo svoje invalidske politike s sprejetimi pravili. Kljub vsemu pa ostajajo sprejeta pravila le priporočila in držav pravno ne zavezujejo ter tako predstavljajo le polovično rešitev. Invalidnost je pridobila formalno pravni status z Amsterdamsko pogodbo, podpisano oktobra leta 1997 in je stopila v veljavo 01. 05. 1999. Pogodba zavezuje države članice EU, da oblikujejo politiko do invalidov v skladu z njo. 13. člen te pogodbe prepoveduje diskriminacijo katerega koli državljanu EU. Leta 1999 je bila sprejeta Resolucija o enakih možnostih zaposlovanja invalidov (angl. *Council Resolution of 17 June 1999 on equal employment opportunities for people with disabilities* ), katera namenja posebno pozornost zaposlovanju invalidov in drugim skupinam ali posameznikom, ki se srečujejo z ovirami pri zaposlovanju in razvoju preventivne in aktivne politike za njihovo vključevanje na trg delovne sile. Spodbuja prilagajanje in dostopnost do delovnih mest, dostopnost invalidov do poklicnega usmerjanja in s tem do pridobitve kvalifikacije. Ključni dejavnik njihovega vključevanja je poklicno usposabljanje in zaposlovanje. Državni akcijski načrti zaposlovanja naj bi spodbujali zaposlovanje invalidov, pri tem naj bi sodelovali vsi socialni partnerji in nevladne organizacije.

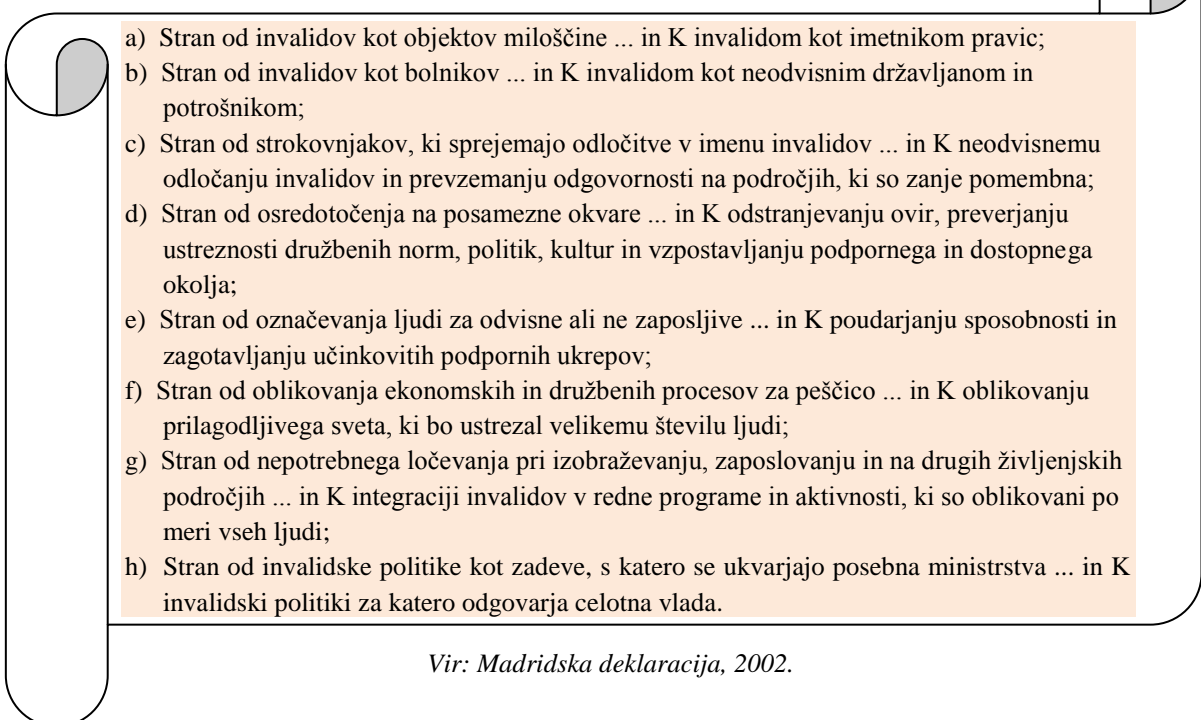
Listina EU o temeljnih pravicah, sprejeta leta 2000. Listina o temeljnih pravicah je bila slovesno razglašena na medvladni konferenci decembra 2000 v Nici kot politično zavezujoč dokument. Nato je bila z manjšimi popravki na medvladni konferenci leta 2004 vključena v II. del Pogodbe o ustavi za Evropo, vendar pa nikoli ni začela veljati – zato je bila 12. decembra 2007 ponovno razglašena s strani evropskega zakonodajalca (MZZ, Listina EU o temeljnih pravicah). V sedmih poglavjih priznava pravice do: dostojanstva, svoboščin, enakosti, solidarnosti, pravice državljanov, sodnega varstva in splošne določbe. Prepovedana je vsakršna diskriminacija na podlagi spola, rase, barve kože, etničnega ali socialnega porekla, genetskih značilnosti, jezika, vere ali prepričanja, političnega ali drugega mnenja, pripadnosti narodnosti manjšini, premoženja, rojstva, invalidnosti, starosti ali spolne



usmerjenosti (21. člen Listine, Evropski parlament, ACI/2007/2218). Unija priznava in spoštuje pravico invalidov do ukrepov za zagotavljanje njihove samostojnosti, socialne in poklicne vključenosti ter sodelovanja v življenju skupnosti (26. člen Listine, Evropski parlament, ACI/2007/2218).

Temeljno ogrodje za nadaljnjo politiko do invalidov pa so invalidi postavili na kongresu - European Congress on Disability marca 2002 z Madridsko deklaracijo. V tej deklaraciji so zapisali vizijo, »ki bo morala biti temeljna podlaga za delovanje med Evropskim letom invalidov na ravni Evropske unije in na nacionalni, regionalni ter lokalni ravni«. Slika 1 prikazuje izsek iz Madridske deklaracije - vizijo, ki si prizadeva za spremembo politike do invalidov.

*Slika 1: Nova vizija invalidov, predstavljena z Madridsko deklaracijo*



*Vir: Madridska deklaracija, 2002.*

Evropsko leto invalidov 2003 je obogatilo prizadevanja za popolno vključenost invalidov še z enim dokumentom. Sprejeta je bila Malaška deklaracija o invalidih: Razvoj v smeri enakovredne vključenosti invalidov kot državljanov. Sprejeta je bila na drugi konferenci ministrov pristojnih za politike enakovrednega vključevanja invalidov. V osemnajstih točkah te deklaracije se ministri zavezujejo k spoštovanju človekovih pravic, nediskriminaciji, povečevanju možnosti za invalide, zagotavljanju kakovostnih storitev za potrebe in izboljšanju življenja invalidov, zavzemanju za vključevanje invalidov na vsa področja, predvsem v zaposlovanje itd.

Velik korak oziroma začetek novega obdobja na področju invalidov prinaša Konvencijo o pravicah invalidov (Tabaj, 2005, str. 31), saj kljub temu, da mnogi avtorji opredeljujejo invalide kot največjo manjšino, jim do sedaj ni bil posebej namenjen noben pravno zavezujoč dokument s področja človekovih pravic. Konvencijo in Izbirni protokol h Konvenciji o pravicah invalidov je Generalna skupščina OZN sprejela 13. decembra 2006. RS je

konvencijo in izbirni protokol podpisala 31. marca 2007. Konvencija ima 50 členov, posebno pozornost namenja položaju invalidnih žensk in invalidnih otrok. Izbirni protokol omogoča pritožbo na odbor strokovnjakov, če na nacionalni ravni ne uspejo uveljaviti svojih pravic.

Konvencija je nedvomno razvojni instrument, ki invalidsko politiko opredeljuje celovito in za vsa področja družbenega življenja. Njen zgodovinski pomen je dvojen (Kroflič, 2008): je prvi pravno zavezujoč dokument na področju človekovih pravic invalidov za države članice ZN in pomeni preobrat v družbenem odnosu do invalidnih državljanov. Dosedanja paradigma o invalidih kot »objektih medicinske stroke« je terjala le usmiljenje, dobroto soljudi in družbe, družbeno zaščito, sprejeta konvencija pa invalidne osebe obravnava kot »subjekte« s pravicami, ki so jih sami zmožni zahtevati, jih uresničevati in se odločati o svojem življenju kot aktivni člani družbene skupnosti.

#### **1.4 Slovenska zakonodaja**

Sloveniji vprašanja povezana z življenjem invalidov ureja več kot šestdeset zakonov. Na vladni ravni so za področje življenja invalidov pomembni predvsem Direktorat za invalide, Svet vlade RS za invalide in Projektni svet za vprašanja usposabljanja in zaposlovanja invalidov. Vse tri subjekte je ustanovila vlada in delujejo v okviru Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (v nadaljevanju MDDSZ). Direktorat sodeluje pri pripravi zakonov in drugih predpisov, ki pomembno vplivajo na položaj invalidov v družbi, ter spremlja izvajanje nacionalnega programa invalidskega varstva, socialnega varstva, programa zaposlovanja in podobno. Izdeluje analize, poročila, navodila, strokovna mnenja in druga gradiva z invalidskega področja. Hkrati opravlja in usklajuje naloge invalidskega varstva znotraj ministrstva. Med naloge direktorata sodi tudi ugotavljanje izpolnjevanja pogojev za pridobitev statusa invalidskega podjetja oziroma invalidske organizacije, vodenje evidenc invalidskih podjetij in organizacij ter sodelovanje z njimi. Z ukinitvijo Urada Vlade RS za invalide in bolnike je direktorat za invalide 1. 4. 2004 prevzel tudi strokovne in administrativne naloge Sveta vlade za invalide (MDDSZ, organizacija). Naloga projektnega sveta pa je sodelovanje pri pripravi zakonov in podzakonskih aktov, analiz in poročil, programov s področja aktivne politike zaposlovanja invalidov, mnenj in stališč o drugih vprašanjih s področja usposabljanja in zaposlovanja invalidov.

Najpomembnejši zakoni, ki opredeljujejo pravice invalidov v slovenski zakonodaji so: ZZRZI-1-UPB2, Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1-UPB4), Zakon o delovnih razmerjih (ZDR), Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ) in Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (v nadaljevanju ZZZPB). Seveda pa ne smemo prezreti Ustave RS.

Čeprav ZZRZI vsebuje kar nekaj delavno pravnih določb, ki se nanašajo na invalide, moramo za celovito delovno-pravno ureditev položaja invalidov upoštevati tudi splošno zakonodajo. Tudi v splošni zakonodaji najdemo nekaj določb, ki posebej urejajo pravice in položaj invalidov v delovnem razmerju. Invalidi ali delavci z vsaj 60 % telesno okvaro imajo

pravico do treh dodatnih dni dopusta, invalidnost je lahko razlog za odklonitev napotitve na delo v tujino, posebnosti veljajo pri nadurnem delu in delu prek polnega delovnega časa. Ima pa invalid, ki je usposobljen za določena dela, zdravstveno zmožnost za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za ta dela (ZDR, 2002). Tabela 3 prikazuje posamezne člene v slovenski zakonodaji, ki posebej obravnavajo položaj in pravice invalidov.

Tabela 3: Nekatere določbe splošne zakonodaje, ki posebej urejajo pravice invalidov

Zakon	Člen	Vsebina ali delna vsebina člena:
<b>Ustava RS</b>	1.	Slovenija je demokratična republika.
	2.	Slovenija je pravna in socialna država.
	14.	V Sloveniji so vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, izobrazbo, družbeni položaj <sup>3</sup> ali katerokoli drugo osebno okoliščino. Vsi so pred zakonom enaki.
	49.	Zagotovljena je svoboda dela. Vsakdo prosto izbira zaposlitev. Vsakomur je pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto. Prisilno delo je prepovedano.
(Vir: Ustava republike Slovenije, 1991 in Ustavni zakon o spremembi 14. člena Ustave RS - UZ14, 2004)	52.	Invalidom je v skladu z zakonom zagotovljeno varstvo ter usposabljanje za delo. Otroci z motnjami v telesnem ali duševnem razvoju ter druge huje prizadete osebe imajo pravico do izobraževanja in usposabljanja za dejavno življenje v družbi. Izobraževanje in usposabljanje iz prejšnjega odstavka se financira iz javnih sredstev.
	<b>ZDR</b>	6.
(Vir: Zakon o delovnih razmerjih, 2002, in Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-A, 2007)	24.	1) Izjemoma se lahko pogodba o zaposlitvi sklene brez javne objave, če gre za: - sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem zaradi spremenjenih ... okoliščin, - zaposlitev invalida po zakonu, ki ureja zaposlovanje invalidov,
	116.	(1) Delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi invalidu zaradi nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti in v primeru poslovnega razloga v primerih in pod pogoji, določenimi s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov. (2) V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalidu po prejšnjem odstavku se glede pravic delavcev, ki niso drugače urejene s posebnimi predpisi, uporabljajo določbe tega zakona, ki veljajo za odpoved iz poslovnega razloga.
	145.	(2) Delodajalec ne sme naložiti dela preko polnega delovnega časa po 143. in 144. Členu tega zakona: ..... - delavcu, kateremu bi se na podlagi mnenja zdravniške komisije zaradi takega dela zdravstveno stanje poslabšalo, ..... - delavcu, ki dela krajši delovni čas od polnega, v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi.
	147.	(7) Določba 145. Člena tega zakona o prepovedi dela preko polnega delovnega časa velja tudi v primeru neenakomerne razporeditve ali prerazporeditve delovnega časa.
	199.	Delodajalec zagotavlja varstvo delovnih invalidov in invalidov, ki nimajo statusa delovnega invalida, pri zaposlovanju, usposabljanju ali preusposabljanju v skladu s predpisi o usposabljanju in zaposlovanju invalidov in predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.
	200.	Delavcu, pri katerem je ugotovljena preostala delovna zmožnost, mora delodajalec zagotoviti: - opravljanje drugega dela, ustreznega njegovi preostali delovni zmožnosti, - opravljanje dela s krajšim delovnim časom glede na preostalo delovno zmožnost, - poklicno rehabilitacijo, - nadomestilo plače v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

(se nadaljuje)

<sup>3</sup> Z Ustavnim zakonom o spremembi 14. Člena Ustave RS je določeno, da se Ustavi Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91, 42/97, 66/2000 in 24/03) v prvem odstavku 14. člena za besedama "družbeni položaj" doda vejica in beseda "invalidnost".

(nadaljevanje)

<p><b>ZPIZ -1</b></p>	<p>60. (2) Invalidnost se razvršča v naslednje kategorije:          – I. kategorija – če zavarovanec ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela ali, če je pri njem podana poklicna invalidnost, nima pa več preostale delovne zmožnosti;          – II. kategorija – če je zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za 50 % ali več;          – III. kategorija – če zavarovanec z ali brez predhodne poklicne rehabilitacije ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, lahko pa opravlja določeno delo vsaj s polovico polnega delovnega časa oziroma če je zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za manj kot 50 % ali, če zavarovanec še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar pa ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katerega je razporejen.</p>
<p>(Vir: Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju - ZPIZ1-UPB4, 2006)</p>	<p>61. (1) Preostala delovna zmožnost je podana,          – če zavarovanec lahko dela s polnim delovnim časom in z delovnim naporom, ki ne poslabša njegove invalidnosti, na drugem delovnem mestu, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi oziroma usposobljenosti, ali          – če se zavarovanec s poklicno rehabilitacijo lahko usposobi za delo s polnim delovnim časom na drugem delovnem mestu ali          – če zavarovanec lahko opravlja določeno delo vsaj polovico polnega delovnega časa.          (2) Preostala delovna zmožnost zavarovanca se ugotavlja pri invalidnosti II. in III. kategorije.</p> <p>67. Pravico do invalidske pokojnine pridobi:          – zavarovanec, pri katerem je nastala invalidnost I. kategorije;          – zavarovanec, pri katerem je nastala invalidnost II. kategorije, in ni zmožen za drugo ustrezno delo brez poklicne rehabilitacije, le-ta pa mu ni zagotovljena, ker je star nad 50 let;          – zavarovanec, pri katerem je nastala invalidnost II. ali III. kategorije, ki mu ni zagotovljena ustrezna zaposlitev oziroma prerazporeditev, ker je dopolnil 63 let starosti (moški) oziroma 61 let starosti (ženska).</p> <p>81. Pravico do poklicne rehabilitacije* pridobi zavarovanec:          – pri katerem je nastala II. kategorija invalidnosti ter          – na dan nastanka invalidnosti še ni dopolnil 50 let starosti in          – ki se glede na preostalo delovno zmožnost lahko usposobi za drugo delo, ki ga bo opravljal poln delovni čas.</p> <p>101. (1) Zavarovancu, kateremu so z dokončno odločbo priznane pravice na podlagi invalidnosti II. ali III. kategorije in ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas na območju Republike Slovenije, mora delodajalec ponuditi opravljanje drugega dela na delovnem mestu v skladu z njegovo preostalo delovno zmožnostjo in strokovno izobrazbo oziroma usposobljenostjo oziroma mu zagotoviti poklicno rehabilitacijo ali delo s krajšim delovnim časom od polnega, razen v primerih, ko mu lahko skladno s 102. členom tega zakona in predpisi o delovnih razmerjih odpove pogodbo o zaposlitvi.</p> <p>102. (1) Zavarovancu, kateremu so z dokončno odločbo priznane pravice na podlagi invalidnosti II. ali III. kategorije in ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas na območju Republike Slovenije, lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi v skladu s predpisi o delovnih razmerjih le v primeru, če mu zaradi ugotovljene invalidnosti II. ali III. kategorije ali iz poslovnega razloga utemeljeno ne more skladno s prejšnjim členom tega zakona zagotoviti pravice do premestitve na drugo delovno mesto brez ali po končani poklicni rehabilitaciji oziroma pravice do dela s krajšim delovnim časom od polnega.          (2) Delodajalec lahko skladno s predpisi o delovnih razmerjih odpove pogodbo o zaposlitvi zavarovancu iz prejšnjega člena oziroma prvega odstavka tega člena, če delovni invalid brez opravičljivih razlogov:          – v zakonsko določenem roku ne podpiše pogodbe o poklicni rehabilitaciji iz 86. člena tega zakona ali ne nastopi oziroma ne konča rehabilitacije v roku, določenem s to pogodbo,          – ne izpolnjuje obveznosti, ki so določene v pogodbi o poklicni rehabilitaciji,          – ne nastopi dela na drugem delovnem mestu v skladu s prejšnjim členom tega zakona, ali          – ne prične z delom s krajšim delovnim časom od polnega v skladu s prejšnjim členom tega zakona.          (Opomba: glede pričetka uporabe glej prvi odstavek 110. člena ZZRZ1.)</p>

Vir: Prirejeno po virih navedenih v tabeli.

Invalidsko zavarovanje je najpomembnejši del varstva invalidov, saj zajema večinski del invalidske populacije. Služi dvojnemu namenu, saj na eni strani preprečuje izgubo delovne zmožnosti, po drugi strani pa z vrsto inštitutov zagotavlja materialno varstvo in ohranjanje delovnega mesta tistim, pri katerih so se že pojavile spremembe v zdravstvenem stanju (Novak & Cvetko, 2005, str. 97). Pravice iz invalidskega zavarovanja pa so: pravica do rehabilitacije, pravica do premestitve na drugo delovno mesto in nadomestila za invalidnost, pravica do dela s skrajšanim delovnim časom in delna invalidska pokojnina, pravica do

invalidske pokojnine, pravica do nadomestila za invalidnost. Zavarovanec, ki je pridobil katero od pravic iz invalidskega zavarovanja je delovni invalid.

## 1.5 Ocenjevanje invalidnosti

Za ocenjevanje invalidnosti na področju zaposlovanja uporabljajo v svetu naslednje metode (Gradivo za Pravilnik o merilih za priznanje statusa invalida, 2005):

- Metoda Barema: to so vrstilne lestvice, ki dodajajo procentualne vrednosti za definiranje invalidnosti. Telesne okvare osebe primerjamo s tistimi na vrednostni lestvici in tako pridobimo procent. Te procentualne lestvice pri nas v Sloveniji uporabljamo pri ocenjevanju telesnih okvar (za invalidnino) na ZPIZ.
- Ocenjevanje potrebe po pomoči: se nanaša na ocenitev časovnega obdobja, za katero oseba potrebuje pomoč druge osebe. Potrebe po pomoči, ki so vključene v ocenjevanje, morajo biti bolj ali manj jasno definirane.
- Metoda ocene funkcijske zmožnosti: za osebo se oceni seznam sposobnosti in invalidnosti. Lahko obstaja tudi vrsta izjav (opisov) za vsako opisno stopnjo sposobnosti/invalidnosti. Sposobnosti/invalidnosti osebe so opisane ali pa se sprejme opis, ki je najbližje situaciji osebe. Ta metoda temelji na ocenjevanju stopnje sposobnosti za opravljanje številnih aktivnosti, ki skupaj dajejo neke vrste profil zmogljivosti posameznika. Ta profil nato primerjamo s standardom, ki so lahko na primer zahteve za dejansko zaposlitev ali zahteve, ki so definirane za katerokoli zaposlitev.

WHO je maja 2001 sprejela končno verzijo Mednarodne klasifikacije funkcioniranja, invalidnosti in zdravja (angl. *International Classification of Functioning, Disability and Health -ICF*)<sup>4</sup>. ICF govori z univerzalnim jezikom, ki celostno predstavlja človeka, ne le invalida. Uporablja nevtralen oziroma pozitiven jezik in omogoča, da pri razvrščanju funkcioniranja in invalidnosti kot interaktivnega in razvijajočega se procesa povežemo več zornih kotov. Prevod v slovenski jezik (MKF) smo dobili leta 2006. Klasifikacijo lahko uporabljamo za opisovanje odnosa med osebnimi zdravstvenimi stanji in spremljajočimi družbenimi dejavniki in okoliščinami, ki vplivajo na invalidnost. Cilji MKF so: nuditi zdravstveno osnovo za razumevanje in proučevanje zdravja in z zdravjem povezanih stanj, izidov in determinant; uveljaviti skupen jezik za opisovanje zdravja in z zdravjem povezanih stanj, kar bo omogočilo boljšo komunikacijo med različnimi uporabniki: zdravstvenimi delavci, raziskovalci, načrtovalci zdravstvene politike, javnostjo, vključno z invalidi; omogočiti primerjavo med državami, dejavnostmi zdravstvenega varstva in drugimi službami

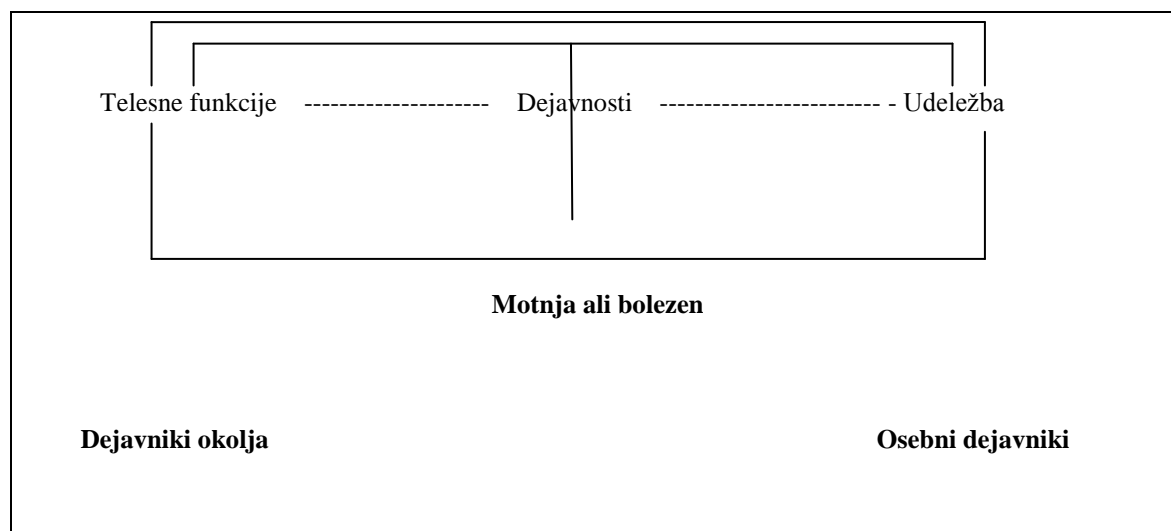
---

<sup>4</sup> Klasifikacija je nastala kot naslednica Mednarodne klasifikacije okvar, prizadetosti in oviranosti – *International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps* – ICIDH, ki je bila v letu 1997 prevedena v slovenski jezik, Svetovna zdravstvena organizacija pa jo je sprejela 1980. Za novo mednarodno klasifikacijo se uporablja kratica ICF, v slovenskem jeziku pa tudi MFK (mednarodna klasifikacija funkcioniranja).

in časovnimi obdobji; ponuditi shemo za sistematično kodiranje podatkov za zdravstvene informacijske sisteme. Zato MKF uporabimo za statistično, raziskovalno, klinično, izobraževalno orodje, orodje za zaposlitvene možnosti<sup>5</sup>, orodje na področju socialne politike in zdravstvenega varstva, vključno s preventivo (Mednarodna klasifikacija funkcioniranja, zmanjšane zmožnosti in zdravja - MKF, 2006).

MKF je združil oba modela pojmovanja invalidnosti - medicinskega in družbenega in v ta namen uporablja »bio-psiho-socialen pristop«. Razdeljen je na dva dela. V okviru prvega dela - funkcioniranje in invalidnost – opisuje telesne funkcije in zgradbe, drugi del - spremljajoči dejavniki – pa dejavnike okolja in osebne dejavnike. Vsebino vsakega lahko izrazimo pozitivno ali negativno. Vsak razdelek je sestavljen iz različnih področij, ta pa se naprej delijo na kategorije, ki so klasifikacijske enote. Zdravstvene in z zdravjem povezane statuse posameznika opišemo tako, da izberemo ustrezno kodo ali kode za konkretno kategorijo, nato pa dodamo še opisovalce in številske kode, ki izražajo obseg in stopnjo funkcioniranja ali invalidnosti v dani kategoriji ali povedo, v kolikšni meri nek dejavnik olajša ali oteži položaj (Mednarodna klasifikacija funkcioniranja, zmanjšane zmožnosti in zdravja - MKF, 2006). Slika 2 prikazuje posameznikovo funkcioniranje na določenem področju kot rezultat medsebojnega vplivanja ali zapletenih odnosov med nekim zdravstvenim stanjem in spremljajočimi dejavniki. Med temi prvinami obstaja dinamično medsebojno delovanje, ki je specifično: s posegom v eno prvino lahko povzročimo spremembe v eni in več drugih.

*Slika 2: Posameznikovo funkcioniranje na določenem področju kot rezultat različnih dejavnikov*



*Vir: Gradivo za Pravilnik o merilih za priznanje statusa invalida, merilih za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in merilih za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov, 2005, str. 6.*

<sup>5</sup> Tudi pri ocenjevanju poteka rehabilitacije

MKF ni model, ki bi ponazarjal proces funkcioniranja in invalidnost. Lahko pa ga uporabimo za opis funkcioniranja in invalidnosti, saj nam omogoča, da ugotavljamo, kako se prekrivajo različni podrazdelki in področja. Omogoča nam, da pri razvrščanju funkcioniranja in invalidnosti kot interaktivnega in razvijajočega se procesa povežemo več zornih kotov. Medsebojno vplivanje poteka v obeh smereh: tudi prisotnost invalidnosti lahko vpliva na samo zdravstveno stanje. Pogosto je smiselno, da sklepamo o omejitvi zmogljivosti zaradi ene ali več okvar ali o oviranju učinkovitosti zaradi ene ali več omejitev (Gradivo za Pravilnik o merilih za priznanje statusa invalida, 2005, str. 6).

## 1.6 Ocenjevanje invalidnosti na področju zaposlovanja v nekaterih drugih državah

Ponovni zagon lizbonske strategije v letu 2005 je spodbudil države članice EU, da začno z aktivnostmi za rast in zaposlovanje. EES (Evropska strategija zaposlovanja), ki jo močno podpira Evropski socialni sklad, je osrednji steber prenovljene lizbonske agende in se osredinja na izboljšanje zaposlovanja ter oblikovanja in izvrševanja politike s pomočjo boljšega upravljanja in medsebojnega učenja. Spodbujanje popolnega vključevanja in sodelovanja invalidov na vseh družbenih področjih je ključni element politik EU. Specifične potrebe invalidov se primarno obravnavajo skozi nacionalne politike, zakonodaja EU pa nudi skupno minimalno raven zaščite v vseh državah članicah. Za nenehen napredek pri izboljšanju situacije invalidov, je Evropska komisija lansirala Akcijski načrt za invalide za obdobje 2004–2010. V središču akcijskega načrta o invalidnosti so trije operativni cilji: popolno izvajanje Direktive o enakosti pri zaposlovanju<sup>6</sup>, uspešno vključevanje invalidov v politike Skupnosti in izboljšanje dostopnosti za vse (Piročnik za uporabo strukturnih in kohezijskega sklada, 2009, str. 13).

Definicije in kriteriji za pridobitev invalidnosti se v državah članicah EU razlikujejo. Odvisni so političnih ciljev, veljavne zakonodaje in upravnih standardov. To nekoliko otežuje primerjavo in oceno stanja v različnih državah. S podpisom Konvencije Združenih narodov, se pri opredelitvi invalidnosti v različnih državah kljub temu pojavlja splošen konsenz, ki potrjuje socialni model. Ta opredeljuje vrste invalidnosti in obravnavanje invalidnosti s perspektive človekovih pravic. Primerjalna analiza Evropske komisije (org. *Definitions of disability in Europe – a comparative analysis, Appendix 2 – Definitions in employment provisions*) je dala nekaj primerjav na področju ocenjevanja invalidnosti na področju zaposlovanja (MDDSZ, Gradivo za Pravilnik o merilih za priznanje statusa invalida, merilih za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in merilih za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov, 2005):

---

<sup>6</sup> Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu, temelji na pravici vseh ljudi do enakosti pred zakonom in zaščite pred diskriminacijo kot univerzalni pravici, ki jo priznavajo temeljni mednarodni dokumenti. Zaposlovanje in delo sta bistvena elementa, za zagotavljanje enake možnosti vseh; prispevata k polni udeleženi državljanov v ekonomskem, kulturnem in socialnem življenju. Direktiva usmerja države, da zagotovijo učinkovite in praktične ukrepe za prilagoditev delovnih mest za invalide – delovnih prostorov in opreme, ritma delovnega časa, razdelitve delovnih nalog ali zagotovitev sredstev za usposabljanje.

**Danska:** Zakon o kompenzaciji za invalide na področju zaposlovanja (angl. *Law on compensation to people with disabilities in employment*) postavlja naslednjo definicijo invalidnosti: Oseba se šteje za invalidno, če ima psihično, fizično ali intelektualno zmanjšanje funkcij, ki povzročajo potrebo po kompenzaciji, da bi ta oseba funkcionirala na enaki osnovi z drugimi državljani v primerljivi situaciji ali ima omejitve pri opravljanju določenih del<sup>7</sup>. Kazalci oviranosti so težave pri zagotavljanju zaposlovanja: oseba, ki potrebuje kompenzacijo, mora biti težje zaposljiva – kar pomeni, da ji ni uspelo dobiti službe pod rednimi pogoji. Danska ima razdelane kriterije za osebno asistenco za tri vrste okvar: vidne, slušne in gibalne. Za ostale okvare pa nima svojega pravilnika. Delovna zmožnost je pri njih definirana kot sposobnost izpolnjevati zahteve trga dela za opravljanje specifičnih nalog za pridobivanje dohodka.

**Avstrija:** Meri invalidnost z lestvico od 0 do 100 %. Za status invalida oseba potrebuje vsaj 50 % okvaro. O okvari odloča zdravnik iz liste okvar s 725-imi okvarami z ustreznim deležem invalidnosti in izračuni pri kombinaciji različnih okvar. Poleg okvare mora imeti oseba tudi omejitve pri dejavnostih na področju zaposlovanja. Invalidnost ni enaka delazmožnosti, ki jo mora imeti oseba vsaj 50 % za zaposlitev v invalidskih podjetjih – imenovanih integracijska podjetja. V podporno zaposlovanje usmerjajo osebe, za katere se pričakuje, da bodo sposobne integracije v običajno delovno okolje, seveda s pomočjo, ki je bistven del koncepta podpornega zaposlovanja.

**Francija:** Francoska zakonodaja navaja naslednjo definicijo invalidnega delavca: »Invalidni delavec je posameznik, katerega zmožnosti za zagotavljanje in ohranjanje zaposlitve so bistveno zmanjšane zaradi znižanja telesne ali duševne sposobnosti.« Ne uporabljajo Barema metode ocenjevanja. Invalide razvrščajo v tri kategorije: lažje (A), zmerno (B) in težjo (C). Podjetja lahko plačujejo invalidu v skupini B 10 %, invalidu v skupini C pa 20 % nižjo plačo. Invalidnost ocenjuje Tehnična komisija za informiranje in svetovanje na področju zaposlovanja – COTOREP. Invalide usmerjajo v IP (fr. *Ateliersproteges*), če ima invalid vsaj še 33%-no delovno zmožnost in v centre za pomoč na delu (fr. *Centres d'aide par le travail*), ki so namenjeni osebam s težjo invalidnostjo.

**Nemčija:** Kot brezposelna se ne more registrirati oseba, ki ima omejeno delovno zmožnost na 15 ali manj ur tedensko. V tem primeru Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje izplačuje pokojnino. Invalidnost ocenjujejo po lestvici od 0-100 %. Meri se omejitve in ne delovne zmožnost. Okvara mora biti atipična glede na starost. Težje invalidnosti imajo tisti, ki na lestvici izpolnjujejo nad 50 %. Omejitve med 30-50 % se tudi štejejo za invalidnost. Postopki temeljijo na medicinski dokumentaciji (Barema). Kriteriji so zapisani v *Social Code book III*. Medicinski tim za ocenjevanje izpolni rubriko »pozitivne podobe« - katere sposobnosti/zmožnosti ima invalid in »negativne podobe« - katera delovna mesta so izključena.

**Irsko:** Nima specifične definicije invalidnosti. Oseba z lažjimi invalidnostmi naj bi bile

---

<sup>7</sup> Pri tem posebno adaptacije delovnih mest usmerjajo pozornost na omejitve specifičnih del.



izključene iz obvezne 3 % kvote. Pogosto kot kriterij za invalidnost služi prejetje socialnih/izobraževalnih dodatkov.

**Nizozemska:** Zakonodajo za zaposlovanje invalidov urejata dva zakona: Zakon o reintegraciji delovnih invalidov (angl. *Work handicapped reintegration act* – REA) in Zakon o ukrepih zaščitnega zaposlovanja (angl. *Sheltered provisions act* – WSW). Ocenjevanje za zaščitne zaposlitve izvajajo občinske komisije. Nezaposlene ocenjujejo na uradih za delo. REA ocenjuje invalidnost po štirih vprašanjih: ali obstaja bolezen, ki vodi v strukturne omejitve, ali obstaja tveganje resnega zdravstvenega problema v naslednjih petih letih, ali so omejitve za delo nad 75 % delovnega časa in ali so REA ukrepi potrebni za normalno funkcioniranje osebe. Ti ukrepi pa so namenjeni delodajalcem in sindikatom in zajemajo: finančna sredstva za adaptacijo delovnih mest za vsakega invalida, povračilo bolniških odsotnosti iz državnega fonda, zmanjšani prispevki za 5 % na plačilno listo invalida in osebni fond namenjen invalidu, ki vstopa v zaposlitev. REA pravilnika nima, uporabljajo pa profil sposobnosti.

**Švedska:** Osnova za ocenjevanje invalidnosti je medicinska dokumentacija, potrdilo, da ima oseba invalidnost izda zdravnik, ki lahko tudi določi ali invalidnost osebi povzroča zmanjšano delovno zmožnost. Sicer morebitno zmanjšano delovno zmožnost na osnovi zbranih podatkov določajo zaposlitveni svetovalci. Vsekakor pa se delovna zmožnost ocenjuje glede na konkretno delovno mesto, zato tudi npr. oseba brez noge ni obravnavano kot invalid, če konkretno delo lahko opravlja. S »*person with occupational handicap*« označijo v osebni dosje osebo na uradih za zaposlovanje, če ima oseba poklicno invalidnost, statusa pa ne podeljujejo. Švedsko nevladno gibanje se zavzema za odpravo takih označevanj (štejejo jih za diskriminacijo), ki pa so identifikacija za vstop v programe, posebej namenjene invalidom. Kriterij za pravico do medicinske rehabilitacije je, da je plačnik socialno zavarovanje, za poklicno rehabilitacijo pa zavod za zaposlovanje. Zavod za zaposlovanje mora oceniti, da je verjetno, da bo oseba po usposabljanju pridobila službo. Nihče nima absolutne pravice do rehabilitacije, ima le možnost, ki je odvisna od okolja. Na Švedskem je približno en milijon oseb z invalidnostjo starih od 16 do 64 let. 47 % med njimi jih meni, da imajo zmanjšano delovno zmožnost.

**Velika Britanija:** Definicija osebe z invalidnostjo (Disability Discrimination Act, 1995): »Vsak, ki ima fizično ali duševno okvaro, z bistvenim in dolgoročnim vplivom na sposobnost opravljanja vsakodnevne aktivnosti.« Vsakodnevne aktivnosti so navedene: mobilnost, ročna spretnost, fizična koordinacija, kontinenca, sposobnost dvigovanja, premikanje in prenašanje vsakodnevnih objektov, govor, poslušanje, gledanje, spominjanje in koncentracija, učenje in razumevanje ali zaznavanje nevarnosti ali tveganja. Okvare se seštevajo, upošteva se kumulativen učinek. Tudi osebe s progresivnimi boleznimi, kot so rak, AIDS, multipla skleroza, sodijo med osebe z invalidnostmi. Ne štejejo pa se odvisnosti od alkohola ali drugih substanc, razen, če je substanca predpisana medicinsko. Duševna okvara mora biti klinično priznana po kriterijih WHO. Od leta 2003 se štejejo za invalide tudi slepi in slabovidni.

## 1.7 Položaj invalidov na trgu delovne sile v Sloveniji pred sprejetjem ZZRZI

Ne le v Sloveniji, tudi drugod po svetu, številni dejavniki negativno vplivajo na zaposlitvene možnosti invalidov. Invalidi za delodajalce niso zanimivi. Le-ti si že naprej ustvarijo predstavo, da so manj sposobni, težko prilagodljivi, ne zanesljivi, ne dovolj vztrajni in jim je pri njihovem delu treba posvečati več pozornosti. Toga zakonodaja prav tako negativno vpliva na zaposlitvene možnosti invalidov. Invalidi so bolj podvrženi sistemskim in institucionalnim spremembam na trgu dela. Dolgotrajna brezposelnost na eni strani in na drugi strani visoka stopnja brezposelnosti oblikujeta posebno strukturno skupino brezposelnih oseb, ki ima veliko oviro pri iskanju zaposlitve. Invalidi so tipični predstavniki strukturne brezposelnosti. Uvajanje nove tehnologije prav tako negativno vpliva na zaposlitvene možnosti invalidov. Michailakis (2001) je pokazal, da so učinki uporabe informacijskih in komunikacijskih tehnologij pri adaptaciji delovnih mest za invalide pozitivni, hkrati pa opozarja, da je v nekem pogledu informacijska družba za določeno skupino invalidov, zlasti za osebe z motnjami v duševnem razvoju, bolj izključujoča, kot je bila industrijska. Na zaposlovanje invalidov vplivajo tudi strukturni premiki v gospodarstvu. Zmanjšuje se število zaposlenih v proizvodnji, ravno tako je vedno manj delovnih mest, kjer ni potrebna nobena izobrazba. Hitro naraščajoči delež storitvenega sektorja v sodobnih gospodarstvih zapira klasična delovna mesta v industriji. Samo ročne spretnosti postajajo vedno manj pomembne. Za Slovenijo je bilo značilno, da je prehod v tržno gospodarstvo sprožil hitre strukturne spremembe v poklicni in sektorski strukturi gospodarstva. Delež poklicev za preprosta delovna mesta se je v celotni strukturi poklicev v tem času zmanjšal za polovico (Ignjatovič, 2002, str. 14).

V Sloveniji je bilo konec leta 2003 na trgu dela že več kot 50.000 invalidov – od tega približno 44 % brezposelnih. Povprečen invalid je star 50 let in ima dokončano le osnovno šolo in dvo-letno poklicno izobraževanje, kar je v sodobni družbi, ki temelji na znanju, slabo izhodišče za zaposlitev. Analiza stanja na področju zaposlovanja je pokazala, da je položaj invalidov na trgu dela manj ugoden, da se invalidi manj vključujejo na trg dela, da je stopnja brezposelnosti za več kot 20 % višja od splošne stopnje brezposelnosti in da je trajanje brezposelnosti daljše kot pri preostalem prebivalstvu (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji, 2005, str. 37). Tabela 4 prikazuje naraščanje števila brezposelnih invalidov od leta 1990.

Tabela 4: Brezposelni invalidi v Sloveniji v letih od 1990 do 2005 (na dan 31.12)

	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2003	2005
<b>DI</b>	1.070	2.486	3.888	6.826	10.436	14.838	19.720	21.667
<b>ZUZIO</b>	800	709	839	910	1.104	1.041	1.009	1.124
<b>KM</b>	283	913	815	914	957	1.257	1.327	1.432
<b>VI</b>	14	18	22	21	31	43	56	24
<b>Skupaj</b>	<b>2.167</b>	<b>4.126</b>	<b>5.564</b>	<b>8.671</b>	<b>12.527</b>	<b>17.179</b>	<b>22.112</b>	<b>24.247</b>

Vir: M. Furlani, *Pregled zaposlovanja invalidov v Sloveniji, 2006, str. 6.*

Iz Tabele 4 je viden nagel porast delavnih invalidov, ki mu je prav gotovo botrovalo

prestrukturiranje delovno intenzivnih panog v Sloveniji po osamosvojitvi ali njihov stečaj. Iz tabele 5 je razvidno naglo naraščanje brezposelnosti po letih osamosvojitve, predvsem pa je bilo zaskrbljujoče, da se je število brezposelnih invalidov v primerjavi s številom vseh brezposelnih naglo dvigalo, saj je bil delež brezposelnih invalidov med vsemi brezposelnimi osebami leta 1990 4,88 %, leta 2005 pa že 26,19 % (Furlani, 2006, str. 7).

*Tabela 5: Vsi invalidi v evidencah ZRSZ (v evidenci brezposelnih oseb in v evidenci invalidov po drugih predpisih)*

Leto	Št. vseh brezposelnih	Indeks	Indeks s stalno bazo 1990	Št. vseh brezposelnih invalidov	Delež brezposelnih invalidov na vse brezposelne
1990	44.623	100	100	2.167	4,86
1992	102.593	136,6	229,9	4.126	4,02
1994	127.056	98,4	284,7	5.564	4,38
1996	119.799	98,6	268,5	8.671	7,24
1998	126.080	100,7	282,6	12.528	9,94
2000	106.602	89,6	238,9	17.179	16,12
2003	95.993	90,1	215,1	22.112	23,04
2005	92.575	96,4	207,5	24.247	26,19

*Vir: M. Furlani, Pregled zaposlovanja invalidov v Sloveniji, 2006, str. 7.*

Priporočila in smernice EU za izboljšanje položaja invalidov, njihovih zaposlitvenih možnosti, zaposlovanja kot sredstva socialnega vključevanja si je Slovenija zadala uresničevati v Programu reform za izvajanje Lizbonske strategije s Programi aktivne politike zaposlovanja in z ZZRZI.

## **1.8 Programi za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov**

### **1.8.1 Program aktivne politike zaposlovanja**

Na podlagi ZZZPB (Ur.l. RS, št. 5/91) vlada RS vsako leto sprejme program ukrepov aktivne politike zaposlovanja (v nadaljevanju APZ), ki ga izvaja ZRSZ. APZ predstavlja enega temeljnih programov vseh slovenskih vlad po letu 1999. Ti ukrepi naj bi imeli cilj: hitrejše in učinkovitejše zaposlovanje, zmanjšanje brezposelnosti ter regionalnih razlik. Brezposelne osebe se vključujejo v program na podlagi zaposlitvenih načrtov, ki jih pripravijo svetovalci zaposlitve oz. rehabilitacijski svetovalci v primeru invalidne osebe. V letu 2006 so se invalidi prednostno vključevali v vse ukrepe APZ (Furlani, 2006, str. 13–14): pomoči pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve, klubov za iskanje zaposlitve, delovnega preizkusa, program usposabljanja in izobraževanja »10.000+«, spodbujanje novega zaposlovanja, usposabljanja na delovnem mestu, javna dela, subvencioniranja zaposlitve pri izvajanju pomoči na domu in osebne asistencije. Izključno invalidom za pomoč pri zaposlovanju pa so bili namenjene naslednje aktivnosti in programi (Furlani, 2006, str. 13): usposabljanja na delovnem mestu in integrirani programi usposabljanja za invalide,

usposabljanje v učnih delavnicah in učnih podjetjih, spodbujanje novega zaposlovanja, nadomestitev dela plače invalidu in težje zaposljivi osebi. Vlada RS je doslej sprejemala program APZ za koledarsko leto, kar ni omogočalo uravnovešenih izvajalskih načrtov in financiranja. Zato se je pokazala potreba po stabilnejših in administrativno učinkovitejših ukrepih, ki vsebujejo tudi uveljavljanje večje lastne prepoznavnosti med delodajalci, brezposelnimi in širšo javnostjo. Tabela 6 prikazuje ukrepe programov APZ za obdobje 2007–2013.

Tabela 6: Ukrepi programa APZ v obdobju 2007–2013 združeni po vsebinskih sklopih

Ukrep	1. SVETOVANJE IN POMOČ PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE	2. USPOSABLJANJE IN IZOBRAŽEVANJE
<b>Namen</b>	Izboljšati zaposlitvene možnosti in odpravijo ovire pri iskanju zaposlitve in predstavitev in uveljavitev aktivnosti programa APZ.	Povečanje zaposljivosti in konkurenčnosti na trgu dela s pridobivanjem novega znanja, spretnosti in zmožnosti ter z dvigom izobrazbe in kvalifikacijske ravni zaposlenih in brezposelnih.
<b>Aktivnosti</b>	Poklicno in zaposlitveno informiranje, svetovanje in motiviranje	Programi institucionalnega usposabljanja in nacionalne poklicne kvalifikacije
	Pomoč pri iskanju zaposlitve	Programi praktičnega usposabljanj
	Razvoj in izvajanje novih oblik pomoči ter predstavitev	Programi izobraževanja
		Usposabljanje in izobraževanje zaposlenih
		Preventivni in inovativni projekti na trgu dela
Ukrep	3. SPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA IN SAMOZAPOSLOVANJA	4. PROGRAMI ZA POVEČEVANJE SOCIALNE VKLJUČENOSTI
<b>Namen</b>	Spodbujanje samozaposlovanja brezposelnih oseb, ki po usposabljanju želijo uresničiti podjetniško idejo in se samozaposliti, spodbujanje zaposlovanja najteže zaposljivih skupin brezposelnih oseb, posebno prejemnikov denarne socialne pomoči, povečevanje prilagodljivosti trga dela s spodbujanjem novih oblik zaposlovanja, povečanje regijske in sektorske mobilnosti, ohranitev delovnih mest in podpora preoblikovanju podjetij. Aktivnosti v ukrepu večinoma predstavljajo državne pomoči, zato se izvajajo v skladu s pravili o dodeljevanju državnih pomoči.	Spodbujati socialno vključenost ljudi, uresničevati in uveljaviti aktivnosti in projekte za ustvarjanje okolja, ki bo motiviralo ljudi k aktivnosti in v katerem bodo lažje in hitreje našli delo, hkrati pa uživali tudi potrebno raven socialne zaščite.
<b>Aktivnosti</b>	Spodbujanje samozaposlovanja	Spodbujanje socialnega vključevanja in delovne aktivnosti
	Subvencije za zaposlitev teže zaposljivih skupin brezposelnih oseb	Spodbujanje zaposlitvenih zmogljivosti
	Povračilo stroškov dela	Inovativni programi za pospeševanje socialnega vključevanja in boja proti zapostavljanju na trgu dela
	Spodbujanje prilagodljivosti delovne sile in podjetij	
	Ohranitev delovnih mest	

Vir: Prirejeno po Program ukrepov APZ 2007–2013, 2006 in J. Vidmar & A. Švajger, 2009.

Vsebinsko združevanje programov in njihovo bolj uravnovešeno financiranje sta temeljna ukrepa reform za uspešnejšo politiko zaposlovanja v okviru gospodarskih in socialnih reform

za povečanje blaginje v Sloveniji. Program APZ je zato pripravljen za daljše obdobje – zajema ukrepe za obdobje 2007–2013 in izvedbeni načrt za leti 2007 in 2008. Tako se je hkrati uskladil z obdobjem programskih dokumentov, ki so podlaga za izrabo sredstev ESS v prihodnji finančni perspektivi 2007–2013. Povezava je nujna, saj bodo za uspešno izvajanje posameznih ukrepov potrebni tudi znatni viri iz evropskih strukturnih skladov. Invalidi ne samo, da se lahko vključujejo v vse aktivnosti ukrepov APZ, ampak imajo tudi prednosti. Za njih naj ne bi bilo čakalne dobe, v nekatere aktivnosti so lahko vključeni dlje časa (Program ukrepov APZ 2007–2013, str. 2).

## 1.8.2 Evropski socialni sklad

Evropski socialni sklad (v nadaljevanju ESS) je bil ustanovljen 1957. Od ustanovitve naprej je pomagal milijonom ljudi. ESS je glavno finančno orodje Evropske unije za vlaganje v ljudi. V obdobju 2007–2013 bo porabil več kot 10 milijard evrov letno v vseh državah članicah, kar predstavlja več kot 10 % skupnega proračuna EU (Tabaj, 2009, str. 5). ESS podpira pospeševanje zaposlovanja, vseživljenjskega učenja, podjetniškega duha, prilagodljivost zaposlenih in podjetij in išče odgovore na izzive trga dela. Ni osredotočen na zagotavljanje socialne pomoči, ampak je usmerjen v spodbujanje zaposlenosti z uvajanjem zaposljivosti, enakih možnosti in vlaganje v ljudi. Države članice se odzivajo na dejanske potrebe v njihovi državi in razvijajo lastne operativne programe. ESS pomaga državam izvajanje politike aktivnega trga delovne sile, tako da pomaga ljudem pri usposabljanju za nova delovna mesta, pri iskanju prve zaposlitve, ščiti najranljivejše skupine na trgu dela in jim zagotavlja pomoč pri iskanju zaposlitve, socialnem vključevanju ali vrnitvi na delo (Priročnik za uporabo strukturnih in kohezijskega sklada, 2009, str. 15).

Tabaj (2009, str. 5) navaja pet prednostnih nalog financiranja ESS na ravni EU v obdobju 2007–2013. Prva naloga je pomoč delavcem in podjetjem pri prilagajanju na spremenljive pogoje v gospodarstvu. Druga se osredotoča na izboljševanje dostopa do zaposlitve in lažje vključevanje v delovno silo. Tretja na izboljševanje usposabljanja in veščin za posameznike. Četrta naloga je spodbujanje partnerstva med akterji, kot so: delodajalci, sindikati in nevladne organizacije, za reformo na področju zaposlovanja in vključenosti na trg dela. Peta naloga je spodbujanje socialne vključenosti prikrajšanih ljudi in boj proti diskriminaciji na trgu dela. Boj proti vsem oblikam diskriminacije, ustvarjanje enakih možnosti in lažjega dostopa prikrajšanih skupin je eno izmed ključnih področij ESS. Preprečevanje diskriminacije se nanaša na rasno in etnično pripadnost, religijo, prepričanje, starost, spolno usmerjenost, kot seveda na invalidnost. Za ciljno skupino invalidov so tako potekali štiri projekti v okviru pobude Equal, katera je bila predstavljena leta 2000. Ti projekti so bili (Tabaj, 2009, str. 6): Enakovreden študij; UFO; IN-VALID-IN ter Sinteza.

Z vstopom Slovenije v EU je ESS postal del rednih dejavnosti ZRSZ. Poleg že odobrenih sredstev iz državnega proračuna so sredstva ESS dodatna sredstva, namenjena izvajanju nacionalnih akcijskih programov zaposlovanja, s katerimi se uresničuje Evropska strategija zaposlovanja. Dodeljena so posameznikom, strukturam in sistemom. Slovenska strategija za

financiranje iz ESS ima preprost cilj, tj.: vlagati v ljudi in s tem doseči bolj konkurenčno gospodarstvo z manj regionalnimi razlikami, višjo stopnjo zaposlenosti, boljšo socialno vključenost in višji življenjski standard (Tabaj, 2009, str. 5).

Za obdobje 2007–2013 bo prednostna naloga ESS povečati prilagodljivost delavcev, podjetij in podjetnikov z namenom izboljšanja predvidevanja in učinkovitega obvladovanja gospodarskih sprememb. V okviru te prednostne naloge bo podpora ESS osredinjena na modernizacijo in krepitev ustanov trga delovne sile, ukrepe aktivnega trga delovne sile in na dejavnosti vseživljenjskega učenja. Novo področje ESS je od leta 2007 naprej krepitev zmogljivosti na vseh področjih vlade (nacionalni, regionalni in lokalni ravni), da razvijajo in izvajajo strategije in storitve. ESS bo spodbujal tudi partnerstva med delodajalci, sindikati, nevladnimi organizacijami in javnimi upravami z namenom, da bi olajšal reforme na področju zaposlovanja in izključevanja. Čezmejno sodelovanje bo ključni del vseh ukrepov ESS, inovacije pa bodo postale del vseh njegovih aktivnosti (Tabaj, 2009, str. 6).

Podlaga za črpanje sredstev iz ESS operativni program razvoja človeških virov. Slovenski operativni program z naslovom Razvoj človeških virov v obdobju 2007–2013 je pripravljen z namenom vlaganja v ljudi in s tem pospeševanju inovativnosti, zaposljivosti in gospodarski rasti. To pa bi omogočalo visoko stopnjo zaposlenosti, zmanjšanju regionalnih razlik in socialni vključenosti tudi ranljivejšim skupinam. Temelji na načelu nediskriminacije in spodbujanju enakih možnosti. Načelo nediskriminacije je usmerjeno vključevanju invalidov v razvojne prioritete.

Celotnemu področju »Enakost možnosti in spodbujanje socialne vključenosti«, ki je eno izmed petih tematskih področij definiranih v operativnem programu, je namenjenih 8,4 % vseh sredstev (Tabaj, 2009, str. 7). Spodbujanju enakih možnosti bodo namenjena tri področja delovanja. Prvič: podprte bodo socialne in druge inovativne oblike podjetništva, ki bodo širile socialne storitve za ranljive skupine prebivalstva in ustvarjale nova delovna mesta; drugič: predvsem v sistemih izobraževanja in usposabljanja bodo spodbujane enake možnosti in socialna vključenost med mladimi; tretjič: z različnimi ukrepi povečati zavedanje javnosti o enakih možnostih kot pozitivnih vrednotah in opuščanju diskriminacijskih postopkov pri zaposlovanju. Invalidi pa se lahko vključujejo tudi v ostale štiri razvojne prioritete definirane v slovenskem operativnem programu (Tabaj, 2009, str. 7–8): »Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti«, ki podpira prenos znanja med ustanovami, mobilnost kadra, usposabljanje zaposlenih in konkurenčnost gospodarstva; »Spodbujanje zaposljivosti iskalcev dela in neaktivnih«, kjer dobijo iskalci zaposlitve informacije, spodbude, pomoč in podporo pri vključevanju na trg dela in v programe usposabljanja in izobraževanja; za invalide so ravno v tej razvojni prioriteti v okviru horizontalne usmeritve »zagotavljanja enakih možnosti« namenjeni številni programi in aktivnosti za usposabljanje na delovnih mestih, izobraževanje brezposelnih, za spodbujanje neaktivnih za vstop na trg dela, spodbujanje zaposlovanja v regijah z nizkim gospodarskim potencialom, podpore inovativnim ukrepom na trgu dela, multinacionalnim programom kot je Equal; »Razvoj človeških virov in vseživljenjsko učenje«, kjer gre predvsem za posodobitve sistemov izobraževanja, zmanjšanje števila tistih, ki zgodaj zapustijo izobraževanje in vpeljevanje

novih priložnosti za vseživljenjsko učenje; »Institucionalna in administrativna usposobljenost«, s katero bi izboljšali strukturno prilagajanje, razvoj delovnih mest in gospodarstva. Za delovanje in financiranje ESS v obdobju 2007–2013 je bil sprejet sklop uredb (Priročnik za uporabo strukturnih in kohezijskega sklada, 2009, str. 15–16):

- Splošna uredba za strukturne sklade in kohezijski sklad (št. 1083/2006), katere 16. člen določa, da bo dostopnost invalidom eno izmed meril, kateri projekti bodo sofinancirani s pomočjo skladov in se bodo upoštevala med vsemi fazami implementacije. Pomembna novost je tudi 34. člen<sup>8</sup>, ki uvaja možnost navzkrižnega financiranja med aktivnostmi ESS in ESRR (Evropski sklad za regionalni razvoj).
- Uredba o Evropskem socialnem skladu (št. 1081/2006), ki v členu 3.1 c omenja invalide kot ciljno skupino pri prednostnih nalogah za vzpodbujanje možnosti vključevanja in ponovne zaposlitve prikrajšanih ljudi, spodbujanje sprejemanja raznolikosti na delovnem mestu in boja proti diskriminaciji pri dostopu in napredovanju na trgu dela in zahteva, da letna in končna poročila o izvajanju iz člena 67 Uredbe ESS št. 1083/2006 vsebujejo tudi strnjeno poročilo o izvajanju ukrepov za krepitev vključevanja v zaposlovanje in socialno vključenost drugih prikrajšanih skupin, vključno z invalidi (člen 10 d, f Uredbe ESS).
- Uredba Evropske komisije za regionalni razvoj (št. 1080/2006). ESSR se trudi odpraviti neravnovesja med regijami. Financira naložbe, ki pomagajo k ohranjanju trajnostnih delovnih mest, potencial, ki pripomore k regionalnemu razvoju, tudi naložbe v infrastrukturo. Za invalide je pomembna ta uredba zaradi načela dostopnosti invalidom, ki velja za transport, grajeno okolje in telekomunikacije.
- Uredba o kohezijskem skladu (1084/2006). Kohezijski sklad pomaga državam članicam, katerih bruto nacionalni dohodek na prebivalca je manjši od 90 % povprečja Skupnosti, da zmanjšajo svoje gospodarsko in socialno zaostajanje in utrdijo svoje gospodarstvo. Podpira ukrepe cilja „konvergenca“, zanj pa veljajo enaka pravila načrtovanja programov, upravljanja in nadzora, kot za ESS in ESRR. Pomembno je, da se zagotovi vključenost načela dostopnosti in nediskriminacije za vse projekte, ki jih financira kohezijski sklad.

Nove uredbe strukturnih skladov za obdobje 2007–2013 so sprožile novo obdobje kohezijske politike in evropske regije. Vsaka država je pripravila Nacionalni strateški referenčni okvir (v nadaljevanju NSRO) za obdobje 2007–2013, ki vsebuje splošno strategijo države članice za izboljšanje ekonomske rasti in zaposlovanja, poleg tega pa tudi natančne operative programe, ki opredeljujejo prioritete ukrepe. Večina držav v njih načrtuje specifične ukrepe namenjene invalidom, relevantne specifikacije se nanašajo na nediskriminacijo in zahteve

---

<sup>8</sup> Člen 34 Splošne uredbe – Poseben značaj skladov: Brez poseganja v odstopanja, ki so določena v posebnih določbah skladov, lahko ESRR in ESS dopolnitveno in ob upoštevanju 10-odstotne omejitve financiranja Skupnosti za vsako prednostno os operativnega programa financirata ukrepe, ki sodijo v obseg pomoči drugega sklada, če so nujni za zadovoljivo izvajanje operacije in so z njo neposredno povezani.

glede dostopnosti. Pri opredeljevanju projekta je pomembno upoštevati potrebe invalidov in izkoristi možnost fleksibilnega financiranja (Tabaj, 2009, str. 15–20).

### 1.8.3 Akcijski program za invalide 2007–2013

Vlada RS je 30. 11. 2006 sprejela Akcijski program za invalide 2007–2013, katerega namen je spodbujati, varovati in zagotavljati polnopravno in enakovredno uživanje človekovih pravic za invalide in spodbujati spoštovanje njihovega dostojanstva. Gre za program ukrepov za vse invalide, na vseh področjih, ki pomembno vplivajo na njihovo življenje (izobraževanje, zaposlovanje, zdravje, kultura, dostopnost, samoorganiziranje v invalidskih organizacijah). Program obsega dvanajst temeljnih ciljev s 124 ukrepi, ki urejajo vsa področja življenja invalidov. Pri pripravi programa so sodelovali predstavniki invalidskih organizacij in nacionalnega sveta invalidskih organizacij, strokovnih institucij ter vsa resorna ministrstva oziroma vladne službe. Tabela 7 prikazuje cilje Akcijskega programa za invalide 2007–2013.

*Tabela 7: Dvanajst ciljev Akcijskega programa 2007–2013*

V družbi povečati osveščenost o invalidih, njihovem prispevku k razvoju družbe, pravicah, dostojanstvu in potrebah.
Vsi invalidi imajo pravico, da enakovredno in brez diskriminacije izbirajo, kje in kako bodo živeli, in so polno vključeni ter sodelujejo v življenju skupnosti.
Invalidom zagotavljati dostopnost grajenega okolja, prevoza, informacij in komunikacij.
Na podlagi enakih možnosti in brez diskriminacije jim je treba zagotavljati vključujoč izobraževalni sistem na vseh ravneh in vse življenjsko učenje.
Invalidom zagotavljati dostop do dela in zaposlitve brez diskriminacije v delovnem okolju, ki je invalidom odprto, vključujoče in dostopno.
Invalidom zagotavljati ustrezno življenjsko raven, finančno pomoč in socialno varnost.
Invalidom zagotavljati učinkovito skrb za njihovo zdravje.
Invalidom zagotavljati vključenost v kulturne dejavnosti in sodelovanje na področju dostopnosti do kulturnih dobrin na enakopravni osnovi.
Invalidom zagotavljati sodelovanje pri športnih in rekreativnih dejavnostih.
Invalidom zagotavljati enakopravno udeležbo v verskem in duhovnem življenju v svojih skupnostih.
Krepitev delovanja invalidskih organizacij.
Odkrivanje in preprečevanje nasilja ter diskriminacije nad invalidi.

*Vir: Vlada RS, Akcijski program za invalide 2007–2013.*

## **2 ZAKON O ZAPOSLOTIVNI REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV**

### **2.1 ZZRZI in njegove posebnosti**

Novembra 2005 sprejet Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov je stopil v veljavo januarja 2006. Namen zakona je povečati zaposljivost invalidov in vzpostaviti pogoje za njihovo enakovredno udeležbo na trgu dela z odstranjevanjem ovir in ustvarjanjem enakih možnosti (2. člen ZZRZI–UPB2, Ur.l. RS št. 16/2007). ZZRZI povečuje zaposlitvene možnosti invalidov, prepoveduje diskriminacijo pri zaposlovanju invalidov in predpisuje



pogoje in merila za pridobitev statusa invalida po tem zakonu. Uvaja številne nove rešitve na področju zaposlovanja invalidov: mrežo izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije s sistemom koncesij za opravljanje javne službe, pravico vsakega invalida do rehabilitacije, nadomestilo plač invalidom, ki so zasnovane na oceni njihove preostale delovne učinkovitosti, opredelitev primernih delovnih mest za invalide, pri čemer invalidnost ni ovira za opravljanje dela in jih delodajalci določijo v sistematizaciji delovnih mest, uvede zaščitno zaposlovanje v zaposlitvenih centrih, ki pomeni možnost tudi za tiste invalide, ki so pred tem ostajali zunaj sistema zaposlovanja zaradi težje prizadetosti, podporno zaposlovanje, ki pomeni model integriranega zaposlovanja, podprtega z različnimi strokovnimi storitvami na delovnem mestu (tudi za delodajalca), določa pogoje in olajšave pri delovanju invalidskih podjetij, uvaja kvotni sistem zaposlovanja, vzpodbude za zaposlovanje invalidov in javnofinančni Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov (v nadaljevanju SVZI). Za omogočitev njegove popolne operativnosti je bilo potrebno sprejeti tudi vrsto podzakonskih predpisov. Pozornost velja predvsem naslednjima (Furlani, 2006, str. 15–16):

- Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (Ur.l. RS, št.111/2005), je bila sprejeta zaradi v ZZRZI-ju določene dolžnosti doseganja kvote zaposlenih invalidov s strani podjetij. Z njo smo pridobili sistem, ki naj bi spodbujal podjetja k zaposlovanju invalidov. Uredba je v veliki meri spremenila položaj invalidov na trgu delovne sile. 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. Uredba določa tudi kazni za neizpolnjevanje kvote, ki jih je podjetje dolžno vplačevati v SVZI in nagrade za preseganje, v kolikor zaposluje več invalidov kot je določeno z Uredbo.
- Pravilnik o načinu dela Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi (Ur.l. RS, št. 117/2005). Ta delodajalcem omogoča, da kljub načelnemu varstvu invalidov pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, vseeno lahko poda odpoved o zaposlitvi, pod pogojem, da mu ni zmožen zagotavljati primerne delovnega mesta. To nezmožnost mora potrditi Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki se je konstituirala na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve. Na podlagi predloga delodajalca, delovne dokumentacije in ugotovitev in predlogov ZRSZ ugotavlja podlago za odpoved pogodbe o zaposlitvi.

## **2.2 Zaposlitvena rehabilitacija**

### **2.2.1 Zaposlitvena rehabilitacija po ZZRZI**

Zaposlitvena rehabilitacija so storitve, ki se izvajajo s ciljem, da se invalid usposobi za ustrežno delo, se zaposli, zaposlitev zadrži in v njej napreduje ali spremeni svojo poklicno kariero (4. člen ZZRZI-UPB2, Ur.l. RS, št. 16/2007). Za ZZRZI je bistvena povezava potreb in funkcioniranja posameznika s storitvami zaposlitvene rehabilitacije in usmerjanja v zaposlitev. Invalidnost tako pridobi novo vsebino – razumljena ni več le kot značilnost

posameznika, ampak kot izid interakcije osebe z zdravstvenim stanjem (okvaro, boleznijo) in dejavniki okolja (Gradivo za Pravilnik o merilih za priznanje statusa invalida, 2005, str. 13).

Izvajanje zaposlitvene rehabilitacije je opredeljeno kot javna služba v okviru mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije. V mrežo so vključeni javni zavod – Inštitut RS za rehabilitacijo ter druge pravne ali fizične osebe, ki za izvajanje zaposlitvene rehabilitacije pridobijo koncesijo. V Sloveniji trenutno deluje dvanajst koncesijskih izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije (glej Priloga 2). Mrežo izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije je sprejel minister za delo, družino in socialne zadeve 25.8.2005. Mreža je predpisala sestavo in delovanje tima za zaposlitveno rehabilitacijo:  $\frac{1}{4}$  zdravnika (specialist medicine dela, psihiater ali druga ustrežna specializacija), štirje strokovni delavci iz 9. člena – prvega odstavka ZZRZI<sup>9</sup>. Tim izvaja vse storitve zaposlitvene rehabilitacije. Na območju Slovenije delo opravlja 13,50 tima (Standardi storitev zaposlitvene rehabilitacije, str. 5).

Zaposlitvena rehabilitacija se izvaja v skladu z ZZRZI in Standardi storitev zaposlitvene rehabilitacije. Timski način dela pri obravnavi invalida v rehabilitaciji ni slučajen, saj je ta nepogrešljiv takrat (Lipičnik, 1996, str. 52), ko pot reševanja, rešitev, število rešitev in način reševanja problemov niso znani. Člani rehabilitacijskih timov morajo delovati po Evropskih načelih odličnosti v rehabilitaciji<sup>10</sup> (glej Priloga 3). S standardi storitev zaposlitvene rehabilitacije je uveljavljena strokovna doktrina, opredeljen rehabilitacijski proces, njegova vsebina, metode dela, pričakovani cilji in učinki ter temeljni strokovni in organizacijski pogoje v katerih se storitve izvajajo. Standardi veljajo za izvajanje storitev za osebe, ki jih napoti ZRSZ (v skladu z določili ZZRZI), ZPIZ (v skladu z določili ZPIZ), upravne enote (v skladu z določili Zakona o vojnih invalidih) in delodajalci (Standardi storitev zaposlitvene rehabilitacije, str. 9) .

### 2.2.2 Postopek za pridobitev statusa invalida in zaposlitvene rehabilitacije

Zaposlitvena rehabilitacija je po ZZRZI-ju postala pravica vsakega invalida, vlogo za njo pa lahko vloži tudi delodajalec. Prijavljena brezposelna oseba lahko odda vlogo na ZRSZ pri rehabilitacijskem svetovalcu. To vlogo lahko izpolni tudi ne-invalidna oseba za pridobitev statusa invalida in hkrati tudi vlogo za pridobitev pravic do zaposlitvene rehabilitacije. Vlogo obravnava rehabilitacijska komisija, ki nanjo poda izvedensko mnenje. Le to je lahko odločba o priznanju statusa invalida ali ne. 11. člen ZZRZI-UPB2 (Ur.l. RS, št. 16/2007) določa, da morajo biti za pridobitev statusa invalida osebi ugotovljene trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni, težave pri dejavnostih, ki vplivajo na njeno zaposljivost in ovire

---

<sup>9</sup> Strokovni delavci na področju zaposlitvene rehabilitacije in zaposlovanja invalidov so delavci z univerzitetno, visoko oziroma višjo strokovno izobrazbo medicinske, pedagoške, psihološke, sociološke, socialne ali druge ustrezne usmeritve in znanji s področja rehabilitacije, zaposlovanja ali invalidskega varstva, pridobljenimi s specializacijo, dodatnim izobraževanjem ali usposabljanjem (9. člen ZZRZI-UPB2, Ur.l. RS, št. 16/2007).

<sup>10</sup> Evropska platforma za poklicno rehabilitacijo,

pri vključevanju v delovno okolje na način, kot ga opredeljuje mednarodna klasifikacija funkcioniranja, invalidnosti in zdravja (ICF). Status invalida po tem zakonu lahko pridobi oseba, ki (10. člen ZZRZI – UPB2, Ur.l. RS, št. 16/2007):

- ni pridobila statusa invalida po drugih predpisih oziroma nima z odločbo pristojnega organa ugotovljenih trajnih posledic telesne ali duševne okvare ali bolezni ter zato bistveno manjše možnosti, da se zaposli ali ohrani zaposlitev, je prijavljena kot brezposelna oseba na ZRSZ,
- je dopolnila starost 15 let oziroma ni stara več, kot je po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju pogoj za pridobitev pokojnine za najnižjo pokojninsko dobo,
- lahko pridobi status invalida po tem zakonu tudi oseba, ki je zaposlena.

Za ocenjevanje invalidnosti je poleg medicinskih podatkov potrebno pridobiti izobrazbene, psihološke, zaposlitvene, socialno-ekonomke in okoljske sklope podatkov. Pri ocenjevanju telesnih in duševnih stanj se uporablja Mednarodna klasifikacija bolezni (angl. *International Classification of Diseases – ICD, 10* verzija), ki omogoča diagnozo bolezni, motenj ali zdravstvenih stanj. V postopku ocenjevanja za status invalida se uporablja kodiranje telesnih funkcij, ki poteka po MKF. Invalidnost se ocenjuje glede na težave in ovire pri zaposlovanju, ki izhajajo iz duševne ali telesne okvare ali bolezni. Oseba pridobi status invalida po ZZRZI, če rehabilitacijska komisija oceni, da ima oseba zmerne, velike ali popolne ovire in težave - ocene v razponu 24 do 100 % - na področju zaposlovanja. Pomembno je poudariti, da navedene ocene niso neposredno povezane oziroma primerljive z oceno telesne okvare ali z oceno delovnega učinka posamezne osebe. Dve osebi z enako boleznijo lahko funkcionirata različno, prav tako ni nujno, da bi bilo zdravstveno stanje dveh oseb, ki funkcionirata podobno, enako. Bistvenega pomena pri ocenjevanju invalidnosti je ocena funkcioniranja in ocena potreb, povezana s posameznikovimi zdravstvenimi značilnostmi. Osebe z ocenjeno majhno težavo ne morejo pridobiti statusa invalida in ne morejo uveljaviti pravice do zaposlitvene rehabilitacije, kar se ugotavlja že v postopku za pridobitev statusa invalida<sup>11</sup>. Imajo pa možnost vključevanja v programe aktivne politike zaposlovanja kot težje zaposljive osebe, če je ugotovljen upad delovnih sposobnosti (Gradivo za Pravilnik o merilih za priznanje statusa invalida, 2005, str. 13–16) .

V primeru, da oseba pridobi odločbo o statusu invalida ima lahko pravico do zaposlitvene rehabilitacije. Storitve zaposlitvene rehabilitacije določa 15. člen ZZRZI (Ur.l. RS, št. 16/2007). V zakonu je opredeljenih štirinajst vrst storitev zaposlitvene rehabilitacije. Rehabilitacijski svetovalec ob aktivnem sodelovanju invalida pripravi rehabilitacijski načrt<sup>12</sup>.

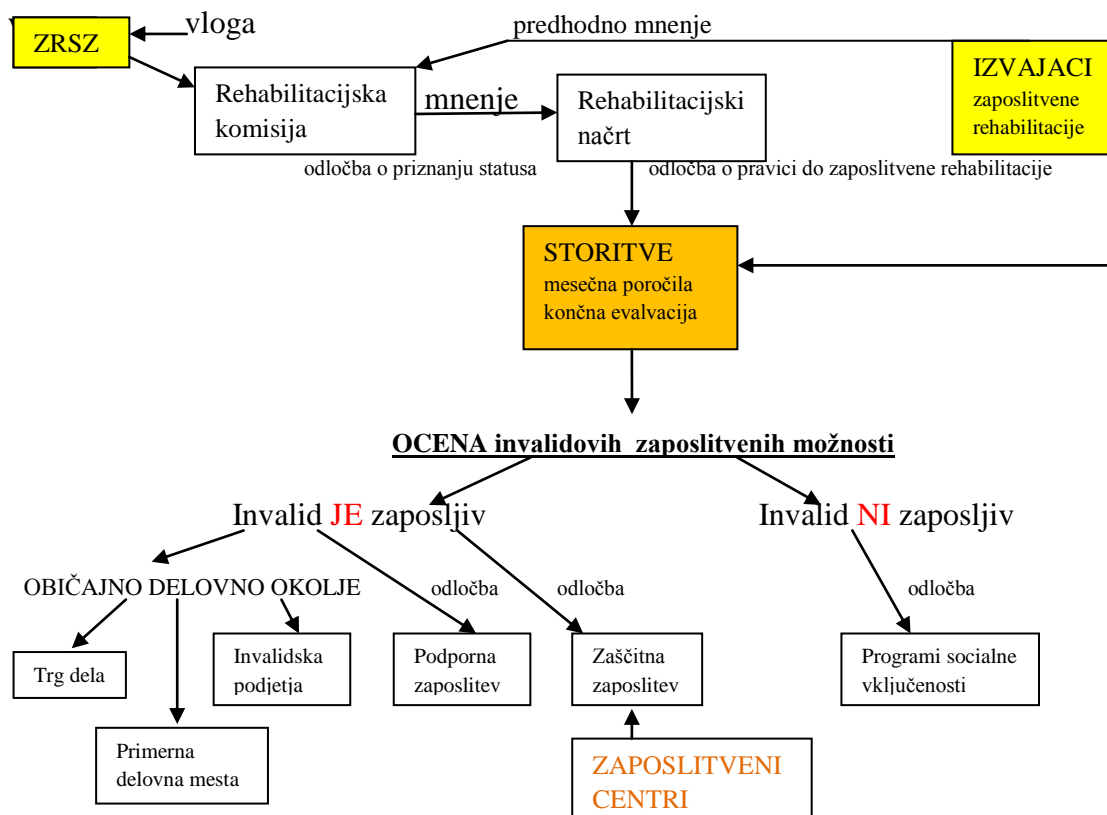
---

<sup>11</sup> V tem postopku se oseba vključi v rehabilitacijski proces, v storitev B - priprava mnenja o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov.

<sup>12</sup> Rehabilitacijski načrt je sistematično načrtovanje storitev zaposlitvene rehabilitacije, ki jih invalid potrebuje za uspešno vključitev v zaposlitev. Z njim se tudi spremlja potek in učinek<sup>12</sup> zaposlitvene rehabilitacije (Gradivo za Pravilnik za priznanje statusa invalida, 2005). Načrt določa vrsto, obseg, način in trajanje izvajanja storitev.

Postopek obravnave je prikazan na Sliki 3.

Slika 3: Postopek obravnave invalida na ZRSZ po ZZRZI



Vir: M. Furlani, Pregled zaposlovanja invalidov v Sloveniji, 2006, str. 19.

### 2.2.3 Storitve zaposlitvene rehabilitacije

Zaposlitvena rehabilitacija se izvaja z namenom, da se invalid za delo usposobi, zaposli in zaposlitev zadrži. S Standardi zaposlitvene rehabilitacije se uveljavlja strokovna doktrina, opredeljuje rehabilitacijski proces, njegova vsebina, metode dela, pričakovani cilji in učinki ter temeljne strokovne in organizacijske pogoje v katerih se storitve izvajajo. V Standardih zaposlitvene rehabilitacije so opredeljene enotne sheme poročil in način poročanja za posamezno storitev. Storitve se izvajajo tako v skupini kot individualno. V predhodni rehabilitacijski obravnavi (storitev B) rehabilitacijski tim predlaga storitve, ki bi jih invalid potreboval pri vključevanju v delovno in socialno okolje. Na podlagi mnenja rehabilitacijske komisije izda rehabilitacijski svetovalec ZRSZ v sodelovanju z invalidom rehabilitacijski načrt, ki določa vrsto, obseg, način in trajanje izvajanja storitev zaposlitvene rehabilitacije (32. člen ZZRZI–UPB2, Ur.l. RS, št. 16/2007). Med storitvami je smiselno posebej izpostaviti storitev J, usposabljanje na delovnem mestu, katero invalid lahko opravlja pri delodajalcu, ki ima ustrezno delovno mesto glede na izobrazbo, sposobnosti, znanja in preference invalida. Delodajalec v tem primeru nima dodatnih stroškov, njegova naloga je poskrbeti za varnost pri delu in sâmo usposabljanje. Tabela 8 prikazuje storitve zaposlitvene rehabilitacije in cilje, ki jih želimo doseči s posamezno storitvijo.

Tabela 8: Storitve zaposlitvene rehabilitacije

	Namen	CILJI
A	Svetovanje, vzpodbujanje in motiviranje invalidov k aktivni vlogi,	Prepoznavanje življenjske situacije, zmožnosti, potencialov, ciljev, pričakovanj invalida, možnosti v okolju in pravice prevzemanja lastnega načrtovanja in odgovornosti
B	Priprava mnenja o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov,	Opredelitev nadaljnjih aktivnosti in ukrepov, ki so potrebni za oblikovanje rehabilitacijskega načrta ter izboljšanje možnosti za napredovanje v poklicni karieri.
C	Pomoči pri sprejemanju lastne invalidnosti in seznanjanje o možnostih vključevanja v usposabljanje in delo,	Pridobivanje novih življenjskih izkušenj, znanj, prepoznavanje lastnih interesov, soodločanje pri delu in prevzemanje odgovornosti, pridobivanje informacij
D	Pomoči pri izboru ustreznih poklicnih ciljev,	Poklicno informiranje, svetovanje in motiviranje za lastno aktivnost pri načrtovanju poklicne poti in njenem uresničevanju; svetovanje pri izboru konkretnega poklicnega cilja, vrste in smeri izobraževanja ali usposabljanja, svetovanje in pomoč pri načrtovanju učinkovitega pristopa k šolanju, oblikovanje morebitnih prilagoditev in podpornih ukrepov tekom šolanja in usposabljanja.
E	Razvijanja socialnih spretnosti in veščin,	Pridobivanje socialnih spretnosti (komunikacijske spretnosti, obvladovanje konfliktov, zastopanje sebe, specifične spretnosti v delovnem okolju, ...) in učenje učinkovitejših strategij spoprijemanja z ovirami v delovnem in širšem socialnem okolju (tehnike reševanja problemov, sproščanja, obvladovanja problematičnih ravnanj, ...)
F	Pomoč pri iskanju ustreznega dela oziroma zaposlitve,	Razvijanje veščin iskanja dela, vzpostavitev stika med invalidom in delodajalcem ter podpora pri realizaciji zaposlitve
G	Analiza konkretnega delovnega mesta in delovnega okolja invalida,	Analiza delovnega mesta zaradi zaposlitve: obremenitve, ugotovitev vpliva na zdravje, ocena ustreznosti za zaposlitev
H	Izdelava načrta prilagoditve delovnega mesta in delovnega okolja invalida,	Invalidova večjo delovna učinkovitost, zanesljivost ter varno izvajanje dela, oziroma optimalna prilagoditev dela invalidu
I	Izdelava načrta potrebne opreme in sredstev za delo,	Optimalna delovna vključitev invalida, glede na njegovo konkretno oviranost, ohranitev delovne zmožnosti, omogočanje napredovanja in razvoja delovnih potencialov, preprečevanje upada delovne zmožnosti in okvare zdravja.
J	Usposabljanje na konkretnem delovnem mestu oziroma v izbranem poklicu,	Zagotoviti učinkovitejše vključevanja v delovni proces, izboljšanja učinkovitosti, prilagoditve in zaposljivost invalida.
K	Spremljanje in strokovna pomoč pri usposabljanju in izobraževanju,	Nudenje specifične individualne oblike podporne pomoči, prilagojene potrebam posameznega uporabnika.
L	Spremljanje invalida na delovnem mestu po zaposlitvi,	Pomagati invalidu, da uspešno osvoji delo, da se zadovoljivo vključi v delovno okolje in da delo zadrži, in v njem napreduje
M	Sprotno ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa,	Ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa posameznega uporabnika, učinkovitosti posameznih storitev, učinkovitosti rehabilitacijskih procesov
N	Ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov zaposlenih invalidov in	Določanje subvencije plače invalidov zaradi nižjih delovnih rezultatov, ki so posledica njihove invalidnosti, strokovna podlaga za oceno zaposlitvenih možnosti brezposelnih invalidov v skladu s Pravilnikom o merilih in postopku za pridobitev statusa invalida, za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov ter o delu rehabilitacijskih komisij in Pravilnikom o merilih in postopku za določitev višine subvencij.
	Opravljanje drugih storitev zaposlitvene rehabilitacije.	

Vir: 15. člen ZZRZI-UPB2, Ur.l. RS, št. 16/2007 in Standardi storitev zaposlitvene rehabilitacije.

Pri izboru posameznih storitev se upoštevajo (Gradivo za Pravilnik o merilih za priznanje statusa invalida, 2005) opredeljene vrsta omejitev na področju zaposlitvene dejavnosti posameznika, ki so posledica telesne ali duševne okvare ali bolezni, ki definira individualne potrebe posameznika, stopnja težav – ocenjeni nivo omejitev opisujemo z metodo funkcijske sposobnosti, ki določa v rehabilitacijskem načrtu opredeljeni potreben obseg posameznih

storitev in dejavniki okolja, ki lahko delujejo olajševalno ali pa predstavljajo oviro. V rehabilitacijskem načrtu se na podlagi ugotovljenih dejavnikov, ki predstavljajo dodatno oviro, lahko določijo dodatne storitve, npr. prevoz, osebna asistenca, tolmač, načrt prilagoditve delovnega okolja. Strokovne smernice na področju zaposlovanja invalidov odločno priporočajo zaposlitveno rehabilitacijo na delovnem mestu. Po končani zaposlitveni rehabilitaciji<sup>13</sup> in zaključnem mnenju izvajalca zaposlitvene rehabilitacije ter na osnovi druge razpoložljive dokumentacije rehabilitacijski svetovalec poda ocena invalidovih zaposlitvenih zmožnosti. Iz ocene mora biti razvidno ali je zaposljiv v običajnem delovnem okolju, v podporni ali zaščitni zaposlitvi, za katera dela je usposobljen in kakšne prilagoditve in podporne storitve potrebuje (33. člen ZZRZI–UPB2, Ul. I. RS, št. 16/2007).

## **2.3 Zaposlovanje invalidov**

### **2.3.1 Splošne značilnosti**

Invalidi se zaposlujejo v običajnem delovnem okolju, v invalidskih podjetjih ter v podporni in zaščitni zaposlitvi na delih, ki ustrezajo njihovim sposobnostim. Delodajalec, ki sklepa pogodbo o zaposlitvi z invalidom za dela, za katera je bil invalid pri istem delodajalcu že zaposlen, v novi pogodbi o zaposlitvi ne sme invalidu določiti poskusnega dela, saj se šteje, da ima invalid znanja in sposobnosti, ki so potrebna za opravljanje tega dela. Če se invalidu v času trajanja delovnega razmerja stanje njegove invalidnosti poslabša v primerjavi s stanjem invalidnosti ob sklenitvi delovnega razmerja, se takšno poslabšanje ob izpolnjevanju drugih pogojev šteje kot okoliščina, na podlagi katere se invalidu priznajo enake pravice, kot se po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju in po predpisih o delovnih razmerjih priznajo delovnim invalidom (36. člen ZZRZI–UPB2, Ur.l. RS, št. 16/2007).

Delodajalci pri planiranju zaposlovanja in zaposlovanju invalidov upoštevajo Kodeks Mednarodne organizacije dela o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu tako, da zagotavljajo enake možnosti invalidov, njihovo zaposlovanje in ohranitev njihove zaposlitve. Primerna delovna mesta za invalide so vsa delovna mesta, na katerih, ob upoštevanju izjave o varnosti z oceno tveganja, invalidnost ni ovira za enakovredno opravljanje dela. Delodajalci določijo v sistemizaciji delovnih mest primerna delovna mesta za invalide ter druge ukrepe za ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu. V primeru, ko se delo opravlja s prilagoditvijo delovnega časa potrebam zaposlenega invalida, ki izhajajo iz njegove invalidnosti, ko se delo opravlja na domu ali na daljavo, se posebnosti take zaposlitve uredijo v pogodbi o zaposlitvi (37. člen ZZRZI–UPB2, Ur.l. RS, št. 16/2007).

Invalid, ki prejema nadomestilo iz naslova invalidnosti oziroma brezposelnosti in se zaposli za krajši delovni čas od polnega, zadrži pravico do prejemanja sorazmernega dela tega

---

<sup>13</sup> Zaposlitvena rehabilitacija lahko traja od treh mesecev do dveh let.

nadomestila. Višino in čas prejemanja sorazmernega dela nadomestil določi izplačevalec nadomestil po predpisih, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti (38. člen ZZRZI–UPB2, Ur.l. RS, št. 16/2007).

### 2.3.2 Socialna vključenost

Če so v postopku za priznanje statusa invalida ugotovljene popolne težave pri njegovem zaposlovanju in rehabilitacijska komisija izda mnenje, da bi bila zaposlitvena rehabilitacija nepotrebna, zavod izda odločbo, da invalid ni zaposljiv. Zavod izda odločbo o nezaposljivosti tudi po zaključeni zaposlitveni rehabilitaciji, če izvajalec le-te pri končni oceni ugotovi popolne težave pri zaposlovanju invalida. V tem primeru rehabilitacijski svetovalec seznaní invalida o njegovi možni udeležbi v programih socialne vključenosti (Gradivo za Pravilnik o merilih za priznanje statusa invalida, 2005, str. 25).

Programi socialne vključenosti so socialni programi, namenjeni podpori in ohranjanju invalidovih delovnih sposobnosti. V programe se vključujejo invalidi, ki zaradi invalidnosti niso zaposljivi, kar Zavod po zaključeni zaposlitveni rehabilitaciji ugotovi z odločbo o zaposljivosti iz prejšnjega člena. Programe socialne vključenosti izvajajo izvajalci, izbrani na javnem razpisu, ki ga objavi ministrstvo, pristojno za invalidsko varstvo, in v katerem določi pogoje za izvajanje programov. Javni razpis se izvede v skladu s predpisi o izvrševanju proračuna. Z izbranimi izvajalci iz prejšnjega odstavka ministrstvo, pristojno za invalidsko varstvo, sklene večletno pogodbo o izvajanju programov socialne vključenosti, sofinanciranje pa se dogovori z letno pogodbo. Programi socialne vključenosti se sofinancirajo iz proračuna Republike Slovenije (35. člen ZZRZI–UPB2, Ur.l. RS, št. 16/2007).

### 2.3.3 Zaščitna zaposlitev

Zavod izda odločbo o zaščitni zaposlitvi invalidom, za katere se presodi, da ni mogoče pričakovati zaposlitve v običajnem delovnem okolju ali podporne zaposlitve, njihovo doseganje delovnih rezultatov pa je nižje od 70 % in višje od 30 %, in ki je zaradi večjih težav in ovir pri zaposlovanju potrebujejo visoko stopnjo strokovne pomoči v obliki svetovanja, informiranja, usposabljanja, psihosocialne podpore in spremljanja pri delu (Gradivo za Pravilnik o merilih za priznanje statusa invalida, 2005, str. 25).

Zaščitna zaposlitev je zaposlitev invalida na delovnem mestu in v okolju, prilagojenem delovnim sposobnostim in potrebam invalida, ki ni zaposljiv na običajnem delovnem mestu. Zaščitena delovna mesta zagotavljajo zaposlitveni centri. Opravljanje dela invalida na domu je lahko opredeljeno kot zaščiteno delovno mesto (41. člen ZZRZI–UPB2, Ur.l. RS, št. 16/2007). Invalid sklene z delodajalcem pogodbo o zaposlitvi na zaščitenem delovnem mestu, v kateri se poleg obveznih sestavin v skladu s predpisi o delovnih razmerjih opredelijo način in obseg izvajanja strokovne pomoči in spremljanja invalida na delovnem mestu ali druge storitve glede na potrebe invalida. Na podlagi sklenjene pogodbe ima invalid pravico do subvencije plače v skladu s tem zakonom (42. člen ZZRZI–UPB2, Ur.l. RS, št. 16/2007).

Zaposlitveni center je pravna oseba, ki se ustanovi zaradi zaposlovanja invalidov izključno na zaščitene delovnih mestih in izpolnjuje kadrovske, organizacijske, tehnične in druge pogoje, ki jih predpiše minister, pristojen za invalidsko varstvo, in ima izdelan poslovni načrt. Občine skrbijo za vzpodbujanje ustanavljanja in delovanja zaposlitvenih centrov na svojem območju. Zaposlitveni centri in IP morajo imeti najmanj pet zaposlenih. Zaposlitveni center s splošnim aktom opredeli število zaščitene delovnih mest za invalide. Opredeli tudi število delovnih mest za strokovne delavce in sodelavce iz 9. člena tega zakona, ki se financirajo iz javnih sredstev. Invalidom, zaposlenim na zaščitene delovnih mestih, zagotavlja zaposlitveni center delo na svojem sedežu, v svojih poslovnih enotah, na podlagi sklenjenih poslovnih pogodb pa občasno lahko tudi pri poslovnih partnerjih. Zaposlitveni center mora zagotavljati programe, ki vsem zaposlenim invalidom zagotavljajo stalno in neprekinjeno delo in vse pravice, ki izhajajo iz sklenjenega delovnega razmerja (43. člen ZZRZI–UPB2, Ur.l. RS, št. 16/2007 ).

#### 2.3.4 Podporna zaposlitev

Zavod izda odločbo o podporni zaposlitvi invalidom, za katere se presodi, da so s strokovno, tehnično in osebno pomočjo, ki se zagotavlja zanje, pa tudi za delodajalca in delovno okolje, sposobni vključiti se v običajno delovno okolje, pri čemer njihovo doseganje delovnih rezultatov ni nižje od 70 % po sprejeti metodologiji ocenjevanja delovnih rezultatov invalidov (Gradivo za Pravilnik o merilih za priznanje statusa invalida, 2005).

Podporna zaposlitev je zaposlitev invalida na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju s strokovno in tehnično podporo invalidu, delodajalcu in delovnemu okolju. Invalidu se lahko zagotavlja pri uvajanju v delo, na delovnem mestu in pri vključevanju v delovno okolje strokovna podpora z informiranjem, svetovanjem in usposabljanjem, osebno asistenco, spremljanjem pri delu, razvojem osebnih metod dela in ocenjevanjem njegove delovne uspešnosti ter tehnična podpora s prilagoditvijo delovnega mesta in sredstev za delo. Delodajalcu in delovnemu okolju invalida se zagotavlja strokovna podpora z informiranjem in svetovanjem (48. člen ZZRZI–UPB2, Ur.l. RS št. 16/2007 ). Invalid, zaposlen v podporni zaposlitvi, se šteje za dva zaposlena invalida (63. člen ZZRZI–UPB2, Ur.l. RS št. 16/2007).

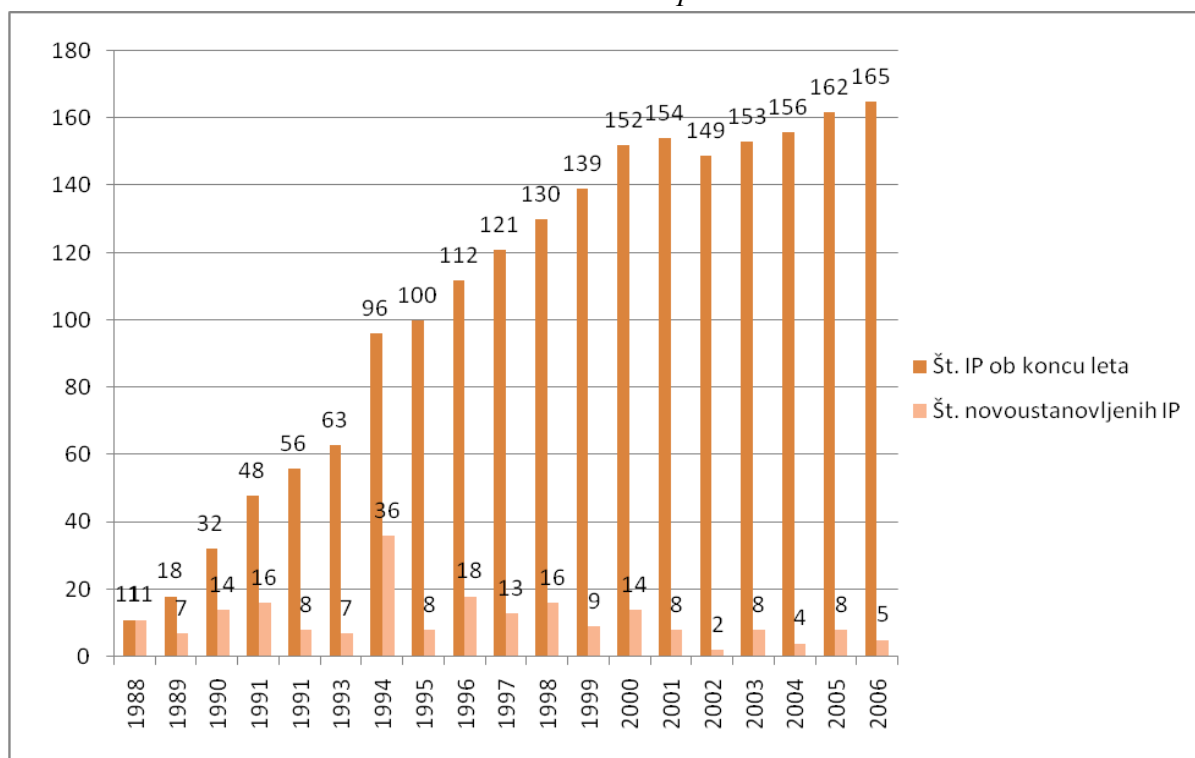
#### 2.3.5 Invalidska podjetja

IP kot gospodarske družbe, ki zaposlujejo dobro petino vseh zaposlenih invalidov na trgu dela, predstavljajo pomembno možnost zaposlovanja invalidov v RS in s tem zagotavljajo socialno varnost in socialno vključenost invalidov. Ob tem velja poudariti, da so IP kot del »socialnega podjetništva« oziroma »socialne ekonomije« poznana tudi po vseh drugih evropskih državah. Tako po nekaterih študijah velja ocena, da na področju socialne ekonomije v Evropski uniji »dela« vsaj 10 % vseh zaposlenih (Invalidska podjetja v RS. Pregled stanja 2006, str. 2). Za socialno ekonomijo je značilna sinergija med ekonomskim in socialnim, kjer ni motiv zadovoljevanje posameznikovih interesov in akumulacija bogastva, temveč skrb za obče dobro in redistribucija bogastva. Prednostni cilj gospodarskih subjektov ni maksimiranje dobička in zaščita interesov lastnikov, temveč se bolj poudarja družbena



odgovornost podjetij in njihova vloga pri reševanju socialnih problemov in zaščiti pravic številnih deležnikov. Za udejanjanje socialne ekonomije je nujno povezovanje in aktivno vzajemno sodelovanje tretjega sektorja, države, privatnega sektorja in posameznikov. Za socialno ekonomijo je značilna socialna država (Podnar & Golob, 2002, str. 960–961). Slika 4 prikazuje število IP v Sloveniji po letih.

Slika 4: Število IP po letih



Vir: Prirejeno po Invalidska podjetja v RS; Pregled stanja 2006, str. 3.

Prva IP so nastala v poznih petdesetih letih<sup>14</sup>. Leta 1976 je bil sprejet ZUZIO, po katerem so bile invalidske delavnice organizacije združenega dela, v katerih se usposabljuje in zaposlujejo tiste invalidne osebe, ki se glede na svojo invalidnost in preostalo delovno zmožnost ter glede na svoje zdravstveno stanje ne morejo usposabljevati in zaposliti pod enakimi pogoji kot druge invalidne osebe. Ustanovitelj invalidske delavnice je za njeno ustanovitev moral pripraviti proizvodni oziroma delovni program, predvideti temeljno kadrovsko sestavo, ustrezno vlogi organizacije združenega dela ter zagotoviti potrebna osnovna in obratna sredstva. Status invalidske delavnice je lahko pridobila organizacija združenega dela, če je poleg naštetih pogojev povprečno na leto zaposlovala najmanj 40 % invalidnih oseb od skupnega števila vseh zaposlenih (Invalidska podjetja v RS. Pregled stanja 2006, str. 2). Leta 1988 je v Sloveniji delovalo 11 invalidskih delavnic, ki so se z

<sup>14</sup> Tako imamo še delujoče tri gospodarske družbe, ki so pridobile poseben status pravne osebe, ki zaposluje invalide, pred letom 1960. To so CRI Celje d.o.o., ki je pridobilo status 23.11.1956, BODOČNOST Maribor d.o.o., ki je pridobilo status 19.3.1958 in LAMA INDE d.o.o. (nekdanji INDE KOPER d.d.), ki ima status od 10.7.1959.

uveljavitvijo Zakona o podjetjih (Ur.l. SFRJ, št. 77/88 s spremembami in dopolnitvami) preoblikovala v IP. Sredi leta 1993 je Zakon o podjetjih nadomestil Zakon o gospodarskih družbah, ki je v 11. poglavju, določal, da je IP družba z omejeno odgovornostjo, delniška družba in komanditna delniška družba, ki med celim poslovnim letom usposablja in zaposluje najmanj 40 % invalidnih oseb od vseh zaposlenih v družbi, če pridobi predhodno soglasje Vlade RS. Po uveljavitvi Zakona o gospodarskih družbah se je število IP močno povečalo. Invalidsko podjetje mora imeti najmanj pet zaposlenih. Zaposliti pa mora tudi strokovne delavce (vsaj enega, če zaposluje več kot tri invalide, sicer pa na vsakih dvajset zaposlenih invalidov enega strokovnega delavca<sup>15</sup>). Družba mora pridobiti status invalidskega podjetja z odločbo ministra, pristojnega za invalidsko varstvo, po predhodnem soglasju Vlade RS. Ta status se lahko družbi z odločbo odvzame, če se pri nadzoru ugotovi, da ne izpolnjuje več predpisanih pogojev (Mrak, 2006, str. 5). ZZRZI je podrobneje določil pogoje ustanavljanja in delovanja IP in sicer v sedmem poglavju, ki govori o zaposlovanju invalidov. Kot IP lahko posluje gospodarska družba, ki je organizirana in deluje kot kapitalska družba v skladu z določbami zakona, ki ureja gospodarske družbe, če posamezna vprašanja njenega pravnega statusa, upravljanja in poslovanja s tem zakonom niso urejena drugače (52. člen ZZRZI–UPB2, Ur.l. RS, št. 16/2007 ). V 53. členu pa poleg zgoraj omenjenega zahteva, da gospodarska družba, izpolnjuje pogoj, če ima izdelan poslovni načrt, zaposluje in usposablja invalide, ki se zaradi invalidnosti ne morejo zaposliti ali zadržati zaposlitve pri delodajalcih v običajnem delovnem okolju, ker jim ne morejo zagotoviti ustreznih delovnih mest.

V Pravilniku o invalidskih podjetjih (Ur.l. RS, št. 117/05) je natančneje določen postopek in način ugotavljanja pogojev za pridobitev statusa IP ter nadzor nad izpolnjevanjem pogojev za ohranitev statusa in nadzor nad uporabo finančnih sredstev iz naslova /oprostitev in olajšav v invalidskih podjetjih. IP so zaradi svojega posebnega statusa prejemniki državnih pomoči po posebnih predpisih. Po ZZRZI so invalidi, zaposleni v invalidskih podjetjih, lahko upravičeni do subvencije plače v višini od 5 do 30 % minimalne plače in sicer odvisno od doseganja delovnih rezultatov posameznega invalida. Poleg tega, upoštevajoč 226. člen Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, 61. člen Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju in 11. člen Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih IP ne plačujejo prispevkov za socialno varnost za vse zaposlene. Skladno z 61. členom ZZRZI morajo IP finančna sredstva iz naslova oprostitvev in olajšav porabiti izključno za investicije v osnovna sredstva, ki so povezane z delom invalidov; za izboljšanje delovnih pogojev za invalide; za ohranjanje in ustvarjanje novih delovnih mest za invalide; za pokrivanje izpada prihodka zaradi večje bolniške odsotnosti; za pokrivanje izpada prihodka zaradi večjih težav iz tekočega poslovanja; za izobraževanje in usposabljanje zaposlenih; za

---

<sup>15</sup> Strokovni delavci oziroma strokovne delavke na področju zaposlitvene rehabilitacije in zaposlovanja invalidov so delavci z univerzitetno, visoko oziroma višjo strokovno izobrazbo medicinske, pedagoške, psihološke, sociološke, socialne ali druge ustrezne usmeritve in znanji s področja rehabilitacije, zaposlovanja ali invalidskega varstva, pridobljenimi s specializacijo, dodatnim izobraževanjem ali usposabljanjem (9. člen ZZRZI–UPB2, Ur.l. RS št. 16/2007).

plačilo revidiranja računovodskih izkazov<sup>16</sup> in za druge razvojne namene, ki zagotavljajo večjo zaposljivost invalidov.

Po 19. členu Zakona o javnem naročanju (Ur.l. RS, št. 128/06- ZJN-2) lahko naročnik odda javno naročilo kot pridržano javno naročilo. V tem primeru mora ob izpolnjevanju vseh razpisnih pogojev izbrati ponudnika s statusom IP ali zaposlitvenega centra, katerega ponudbena oziroma ekonomsko najugodnejša ponudba ni višja kot 5 % ponudbene cene najugodnejšega ponudnika, ki ni IP ali zaposlitveni center, pri čemer morajo podizvajalci izpolnjevati enake pogoje.

57. člen ZZRZI določa, da so IP dolžna najmanj 60 % ustvarjenega dobička, doseženega s prodajo na trgu, nameniti za povečanje osnovnega kapitala družbe oziroma ga porabiti za enak namen kot finančna sredstva iz naslova oprostitev in olajšav iz 61. člena tega zakona. IP v EU imajo enoten namen: koristiti morajo javnemu interesu. V Sloveniji je trenutno registriranih 166 invalidskih podjetij. Kljub številnim spodbudam, ki jih daje država pri zaposlovanju invalidov pa njihov ekonomski položaj ni ravno bleščeč. Finance so 11.07.2008 v članku Invalidska podjetja čaka še hujši boj za preživetje objavile: »Kljub temu pa tržne razmere za 168 invalidskih podjetij, od teh so tri trenutno v stečajnem postopku, še zdaleč niso rožnate. Poročilo ministrstva o poslovanju podjetij s statusom invalidskega podjetja kaže, da približno četrtina teh podjetij posluje z izgubo, preostala pa uspešno ali srednje uspešno. Predstavniki invalidskih podjetij so si edini, da so na tem področju težava pogoste bolniške, plačilna nedisciplina, pogoji javnega naročanja, poseben izziv pa pomeni nenehno prilagajanje delovnega okolja potrebam zaposlenih invalidov.«

Nov izziv, s katerim se bodo ta podjetja morala spopadati v prihodnosti je evropska Uredba o splošnih skupinskih izjemah, ki bo pomembno vplivala tudi na delovanje invalidskih podjetij. Sprejeta je bila septembra 2008 in naj bi po mnenju direktorjev invalidskih podjetij, marsikatero invalidsko podjetje pahnilo na rob stečaja. Po tej uredbi naj bi se namreč povečal obvezni delež zaposlenih invalidov iz 40 na 50 %. Dodaten problem predstavlja naša nekoliko od evropske različna zakonodaja, ki je invalide v zaščitni zaposlitvi zaposlovala v zaposlitvenih centrih (posebne pravne enota). Ne glede na to, da evropska uredba govori o zaščitni zaposlitvi, ki se v skladu z našim zakonom o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov nanaša na obliko zaposlovanja invalidov v zaposlitvenih centrih, se bo novost nanašala prav na vsa IP. Največji problem pa bodo občutila IP zaradi sprememb pri finančnih olajšavah in zaradi zahtevanega povečanega deleža zaposlenih invalidov v IP.

---

<sup>16</sup> Invalidska podjetja, katerih povprečno število zaposlenih invalidov v poslovnem letu presega število 25, so dolžna računovodske izkaze revidirati vsako leto na način in pod pogoji, ki jih določa zakon o revidiranju (59. člen ZZRZI-UPB2, Ur.l. RS št. 16/2007).

### 2.3.6 Kgotni sistem in vzpodbude delodajalcem

Kgotni sistem zaposlovanja invalidov pomeni obvezno zaposlovanje invalidov glede na vse zaposlene. Kgotna je obvezni delež zaposlenih invalidov od celotnega števila zaposlenih delavcev pri posameznem delodajalcu. Zavezanec za izpolnjevanje kgotne je vsak delodajalec, ki je prava ali fizična oseba, registrirana v RS in zaposluje najmanj 20 zaposlenih. V Sloveniji je bilo v letu 2006 mesečno v povprečju 4.874 delodajalcev, ki zaposlujejo najmanj 20 zaposlenih in so zavezanci za izpolnjevanje kgotne. Zavezanec za kgotno ni tuje diplomatsko in konzularno predstavništvo, invalidsko podjetje in zaposlitveni center. Višino kgotne določi Vlada RS. Vlada RS je na predlog Ekonomsko socialnega sveta sprejela Uredbo o višini kgotne v posameznih dejavnostih (Ur.l. RS, št. 111/05). Kgotna je lahko različna, vendar ne more biti nižja od 2 % in ne višja od 6 % od skupnega števila zaposlenih delavcev. Delež kgotne se določi različno po dejavnostih in sicer glede na področja po Standardni klasifikaciji dejavnosti (Uradni list RS, št. 2/02). V kgotno se štejejo vsi invalidi, s sklenjeno pogodbo najmanj 20 ur tedensko, ki jim je bil z odločbo priznan status invalida po ZZRZI, invalidi po drugih predpisih in osebe z odločbo pristojnega organa, ki imajo trajne posledice telesne in duševne okvare ali bolezni in imajo zato bistveno manjše možnosti, da se zaposlijo, ohranijo zaposlitev in v zaposlitvi napredujejo (63. člen ZZRZI–UPB2, Ur.l. RS, št. 16/2007). Za izpolnitev kgotne šteje tudi sklenitev pogodbe o poslovnem sodelovanju (kgotne pogodbe) z zaposlitvenim centrom oziroma invalidskim podjetjem, po kateri se priznavajo stroški dela v višini zneska 12 minimalnih plač letno za vsakega invalida, ki bi ga moral delodajalec zaposliti v okviru predpisane kgotne (64. člen ZZRZI–UPB2, Ur.l. RS, št. 16/2007). Vsak delodajalec, ki je zavezan kgotni, se lahko odloči da bo:

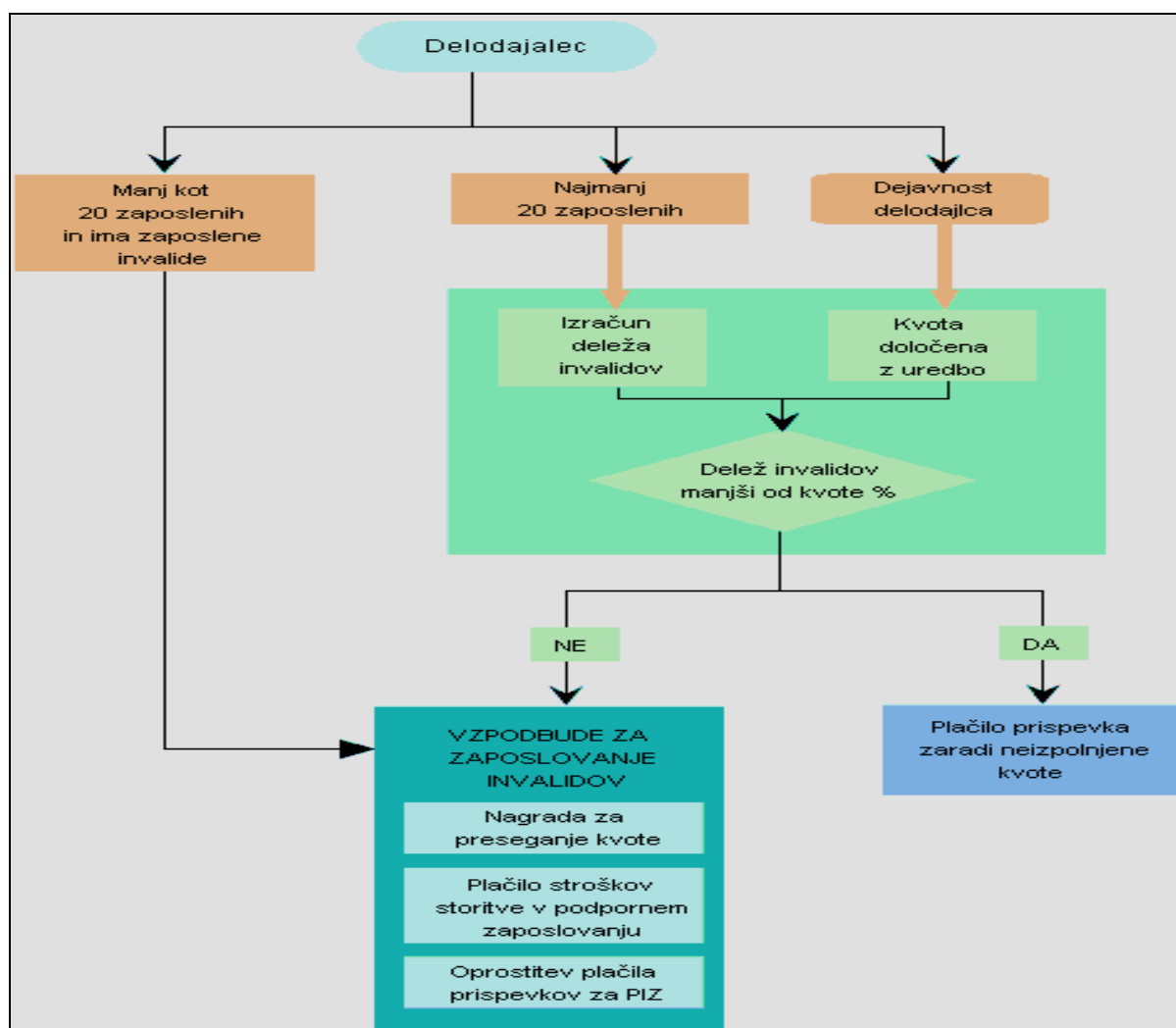
- zaposloval invalida,
- da bo namesto zaposlitve invalida plačal prispevek v SVZI, v višini 70 % minimalne plače na mesec za vsakega invalida, ki bi ga bil dolžan zaposliti za izpolnitev predpisane kgotne,
- sklenil pogodbe o poslovnem sodelovanju z zaposlitvenim centrom oziroma invalidskim podjetjem (nadomestno izpolnjevanje kgotne).

Po podatkih SVZI v sklad plačuje še vedno 44 % zavezancev. SVZI ta denar nameni podjetjem za nagrade za preseganje kgotne in druge vzpodbude za zaposlovanje invalidov. Vzpodbude delodajalcem določa deveto poglavje ZZRZI. 75. člen ZZRZI določa, da je delodajalec, ki zaposluje več invalidov, kot je določeno s kgotno in delodajalec, ki zaposluje manj kot 20 delavcev in ima zaposlene invalide, pod pogojem, da njihova invalidnost ni nastala kot posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri tem delodajalcu, upravičen do nagrade za preseganje kgotne. Na podlagi izdelanega načrta prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo lahko delodajalec, ki namerava zaposliti brezposelnega invalida, v primeru, da ni drugega zavezanca za plačilo, zaprosi za plačilo stroškov prilagoditve konkretnega delovnega mesta in sredstev za delo. Plačilo stroškov prilagoditve konkretnega delovnega mesta in sredstev za delo lahko znaša največ 70 % dejanskih stroškov (72. člen ZZRZI–UPB2, Ur.l. RS, št. 16/2007). Na podlagi izdelanega individualiziranega načrta podpore

invalidu in delodajalcu ima delodajalec pravico do plačila stroškov podpornih storitev do trideset ur mesečno, če invalid nima več pravice do zaposlitvene rehabilitacije po tem zakonu, če ima z njim sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas ali za določen čas najmanj eno leto in je zaposlen invalid nad predpisano kvoto po tem zakonu (73. člen ZZRZI–UPB2, Ur.l. RS, št. 16/2007).

Delodajalci z najmanj dvajsetimi zaposlenimi in presegajo kvoto in delodajalci z manj kot dvajsetimi zaposlenimi in zaposlujejo invalide in samozaposleni invalidi, so upravičenci do oprostitve plačila prispevka za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Neposredni uporabniki državnega proračuna niso upravičeni do oprostitve plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Oprostitev plačila prispevkov pokojninskega in invalidskega zavarovanja po odločbi SVZI velja za ves čas preseganja kvote. Če je invalidnost posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, nastale pri istem delodajalcu, delodajalec za takšnega invalida ni upravičen uveljavljati oprostitve plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, lahko ga všteva v kvoto (74. člen ZZRZI–UPB2, Ur.l. RS, št. 16/2007). Shemo določanja vzpodbud in plačil v SVZI prikazuje Slika 5.

Slika 5: Določanje prispevkov za neizpolnjevanje kvote in vzpodbud



Vir: spletna stran SVZI, kvota, 2009

### 2.3.7 Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov

Vlada RS je na podlagi ZZRZI sprejela Akt o ustanovitvi SVZI (Ur.l. RS, št. 92/04 in 117/04), ki deluje od dneva registracije 8. 10. 2004 dalje. V Skladu se zbirajo namenska sredstva iz plačil delodajalcev zaradi neizpolnjevanja predpisane kvote, sredstva pokojninskega in invalidskega zavarovanja za pospeševanje zaposlovanja delovnih invalidov, namenski prihodki državnega proračuna iz naslova plačanih glob za prekrške in za odvzeto premoženjsko korist ter proračunska sredstva za subvencioniranje plač invalidov. SVZI zagotavlja vrsto finančnih vzpodbud od subvencije plač invalidom, plačila stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo invalida, plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju, nagrad za preseganje kvote, do oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zaposlenih invalidov, letne nagrade delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov in druge vzpodbude (SVZI, predstavitve).

## 3 OPIS STANJA GOSPODARSTVA IN INVALIDOV NA TRGU DELA DOLENJSKE REGIJE

### 3.1 Gospodarstvo

Dolenjska regija zajema 14 občin: Črnomelj, Dolenjske Toplice, Metlika, Mirna peč, Novo mesto, Semič, Šentjernej, Škocjan, Trebnje in Žužemberk, od leta 2007 še štiri novo nastale občine: Mokronog – Trebelno, Straža, Šentrupert ter Šmarješke Toplice in je imela po podatkih Statističnega urada Slovenije konec junija 2005 108.094 prebivalcev in konec decembra 2005 48.470 aktivnih prebivalcev. Število prebivalcev po občinah in število delovno aktivnih prebivalcev prikazuje Tabela 9.

Tabela 9: Prikaz prebivalstva po občinah po letih na dan 30.06.

Občina	Število prebivalcev			
	2005	2006	2007	2008
Črnomelj	14.748	14.783	14.812	14.936
Dolenjske Toplice	3.411	3.428	3.429	3.494
Metlika	8.425	8.455	8.439	8.499
Mokronog - Trebelno			2.944	2.948
Mirna peč	2.779	2.799	2.792	2.827
Novo mesto	41.652	41.846	35.511	36.224
Semič	3.827	3.865	3.893	3.901
Straža			3.813	3.856
Šentjernej	6.719	6.711	6.752	6.791
Šentrupert			2.419	2.419
Škocjan	3.165	3.187	3.185	3.223
Šmarješke Toplice			3.061	3.101
Trebnje	18.814	19.005	13.909	14.350
Žužemberk	4.554	4.572	4.599	4.632
Regija	108.094	108.651	109.558	111.201
Delovno aktivno prebivalstvo regije	44.320	45.295	46.849	47.099

Vir: Prirejeno po Statistični urad RS in ZRSZ OS Novo mesto, Poročilo za leto 2005, 2006, 2007, 2008.

Regija izkazuje pozitivno gospodarsko rast že od leta 1996 naprej. V članku z naslovom »Najbolj izvozno usmerjeno območje« časopisa Finance (161/2001) lahko preberemo: »Leta 1997 je regijsko gospodarstvo ustvarilo 80,5 milijarde tolarjev neto dodane vrednosti, leta 1998 96,5 milijarde, predlani 105 milijard in lani kar 122,49 milijarde tolarjev. Lani je bila povprečna dodana vrednost na delavca v regiji pet milijonov 52 tisoč tolarjev, v Sloveniji štiri milijone 365 tisoč tolarjev. Analitiki so ugotovili, da so imele dolenjske in belokranjske družbe v primerjavi s slovenskim poprečjem boljše kazalnike gospodarnosti, donosnosti in dohodkovnosti, boljše kazalnike financiranja, boljše kapitalsko pokritost stalnih sredstev in pokritost dolgoročnih sredstev in zalog ter učinkovitejšo izrabo gibljivih sredstev. Gospodarstvo Dolenjske in Bele krajine je zdravo predvsem zaradi njegove dolgoletne usmerjenosti v izvoz.« Tabela 10 prikazuje nekatere kazalce v gospodarstvu Dolenjske in Bele krajine v primerjavi s Slovenijo.

*Tabela 10: Kazalci dobičkonosnosti in produktivnosti po občinah*

	ROE (v %)	ROA (v %)	Dodana vrednost/ zaposlenega (v SIT)	Skupni prihodki/ zaposlenega (v SIT)
Črnomelj	12,2	4,21	4.083.301	15.306.124
Metlika	2,42	1,35	3.146.949	11.990.790
Novo mesto	7,75	4,49	6.084.657	30.674.810
Semič	3,88	2,28	2.820.754	5.653.693
Šentjernej	22,43	8,91	3.140.093	7.683.511
Škocjan	10,94	8,73	6.661.717	21.383.940
Trebnje	5,62	2,71	4.052.713	20.393.713
Dolenjske Toplice	-9,48	-2,25	3.306.478	10.575.565
Mirna Peč	7,77	2,69	2.151.519	4.402.682
Žužemberk	21,92	6,84	4.080.223	15.492.185
Slovenija	2,23	1,08	4.364.756	19.401.988

*Vir: Redakcija časopisa Finance, priloga št. 161/2001, 10. 09. 2001.*

Kljub dobri osnovi v gospodarstvu so leta 2005 podatki ZRSZ OE Novo mesto pokazali nezavidljivo stanje na trgu dela v dolenjski regiji: Na Dolenjskem in v Beli krajini se je situacija na trgu dela v letu 2005 zaostila. Po večletnem zaporednem upadanju stopnje brezposelnosti, ki je tudi že junija znašala 7,5 %, je do konca leta 2005 občutno porasla. Prišlo je do povečanega odpuščanja presežnih delavcev, iz panoge tekstila beležimo priliv delavcev zaradi stečaja. Strukturni razkorak med izkazanimi potrebami po delavcih in na drugi strani ponudbo registriranih brezposelnih delavcev je vse izrazitejši. Bolj kot sama strukturna neskladnost je na možnosti zaposlovanja brezposelnih delavcev vplivala zaposlitvena oviranost (zdravstvene in starostne omejitve) in zmožnost njihove mobilnosti. Na regionalnem območju, ki ga pokriva OE Novo mesto, je prišlo do rasti brezposelnosti in deleža delovno aktivnega prebivalstva, kar je posledica večjega priliva delavcev iz sosednjih območij v okviru dnevne migracije. Najvišja stopnja brezposelnosti v letu 2005 je v regiji narasla na 8,6 % in je bila še vedno primerjalno nižja od stopnje brezposelnosti v Sloveniji (10,3 %). Prekoračena pa je bila na belokranjskem območju in to v občini Črnomelj 13,9 % in v občini Semič 13,1 %. Poleg nizke izobrazbe (54,3 % brezposelnih ima I. oziroma II. stopnjo, v Sloveniji 40,2 %), zaposlitvene problematike Romov in dolgotrajne brezposelnosti

se je povečal med brezposelnimi osebami delež žensk, (priliv iz panoge tekstila) in predstavlja 56 odstotni delež, zaradi nizke kvalifikacijske strukture in starosti so njihove zaposlitvene možnosti zelo omejene (Poročilo za leto 2005, ZRSZ OS Novo mesto). Za izboljšanje stanja na trgu dela je bil v naslednjih letih zaslužen predvsem Revoz. Zaradi ponovne uvedbe nočne izmene je Revoz d.d. Novo mesto v letih 2006 in 2007 zaposlil preko 900 novih delavcev, od tega pretežni del iz vrst brezposelnih oseb. Pospešeno zaposlovanje je bilo prisotno pri poslovnih partnerjih Revoza in dobaviteljih (ZRSZ OS Novo mesto, Poročilo za leto 2007, str. 19).

V letu 2006 je 1.448 gospodarskih družb ustvarilo 3,8 milijarde evrov prihodkov, od tega 219 milijonov evrov dobička. Zasluge gredo predvsem 29-im velikim gospodarskim družbam, saj so le-te v letu 2006 ustvarile 71 % vseh prihodkov. Med najpomembnejšimi so Krka, d. d., Novo mesto, Revoz d. d., Trimo, d. d., Adria Mobil, d. o. o. Novo mesto, TPV d. d., Ursa Slovenija, d. o. o., Danfoss Compressors d. o. o., Begrad d. d., Kolpa, d. d. Metlika (GZDBK, Gospodarstvo regije 2006). Tabeli 11 in 12 prikazujeta število gospodarskih družb v dolenski regiji v letu 2006 oziroma v letu 2007.

*Tabela 11: Statistika po velikosti gospodarskih družb (leto 2006)*

	Število družb	Delež v %	Zaposleni	Delež v %	Prihodki v 000 €	Delež v %
Mikro	1.324	91,4	4.841	19,3	455.895	12,1
Male	62	4,3	2.133	8,5	225.509	6,0
Srednje	33	2,3	3.954	15,7	359.981	9,6
Velike	29	2,0	14.185	56,5	2.715.158	72,3
<b>Skupaj</b>	<b>1.448</b>	<b>100,0</b>	<b>25.113</b>	<b>100,0</b>	<b>3.756.543</b>	<b>100,0</b>

*Vir: GZDBK, Gospodarstvo regije 2006.*

*Tabela 12: Statistika po velikosti gospodarskih družb (leto 2007)*

	Število družb	Delež v %	Zaposleni	Delež v %	Prihodki v 000 €	Delež v %
Mikro	1.411	90,7	5.193	19,6	473.499	10,4
Male	82	5,3	2.728	10,3	346.778	7,6
Srednje	31	2,0	3.387	12,8	400.143	8,8
Velike	32	2,1	15.246	57,4	3.333.381	73,2
<b>Skupaj</b>	<b>1.556</b>	<b>100,0</b>	<b>26.554</b>	<b>100,0</b>	<b>4.553.801</b>	<b>100,0</b>

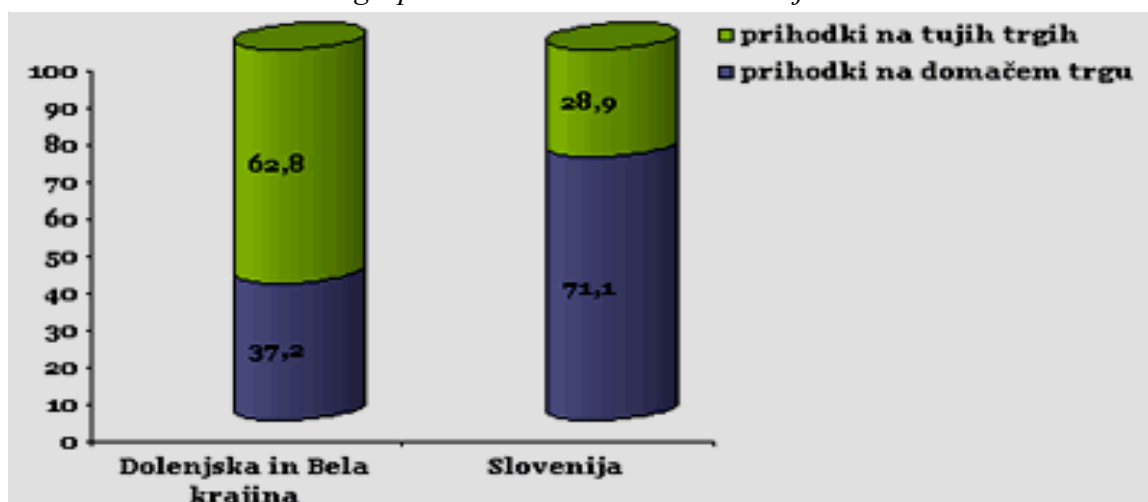
*Vir: GZDBK, Gospodarstvo regije 2007.*

Visoka je bila dodana vrednost, ki predstavlja razliko med vrednostjo proizvodnih dobrin ter stroški materiala in drugih potrebščin, porabljenih pri izdelavi. Dodana vrednost na zaposlenega je znašala 36.000 evrov (2007 - 40.852 ) evrov in je presegla državno povprečje za 16 % (2007 pa za 21,8 %). Regija je izrazito izvozno usmerjena. Na tujih trgih realizira več kot 64 % (2007 - 61,7 % prihodkov - za primerjavo - celotna Slovenija na tujih trgih realizira 28,7 % vseh prihodkov). Vzrok je v strukturi dejavnosti, velik delež predelovalne industrije. K temu prav gotovo veliko pripomore dobra prometna povezava. Dolenjska in



Bela krajina sta glede na ostale regije še vedno v velikem zaostanku v informacijski razvitosti (GZDBK, Gospodarstvo regije 2006, 2007). Primerjavo prihodkov na tujih in domačih trgih s Slovenijo v letu 2006 prikazuje Slika 6.

*Slika 6: Primerjava prihodkov na tujih in domačih trgih gospodarskih subjektov regije z gospodarskimi družbami v Sloveniji*



*Vir: GZDBK, Gospodarstvo regije 2006.*

V regiji je najpomembnejša predelovalna dejavnost, ki je v letu 2007 ustvarila skoraj štiri petine vseh prihodkov od prodaje in zaposlovala 70,8 % vseh zaposlenih v gospodarskih družbah regije (GZDBK, 2007). Pomembnejše dejavnosti so še gradbeništvo, trgovina in popravila motornih vozil. Gospodarsko stabilnost regije rešujejo velika podjetja, kar posledično onemogoča razvoj malim. Regija ima kljub nekaterim izjemam, kot sta tekstilna in lesno predelovalna industrija, zdravo gospodarstvo, ki bi moralo zagotavljati nizko stopnjo brezposelnosti. Tabela 13 prikazuje stopnjo brezposelnosti v dolenjski regiji po letih.

*Tabela 13: Stopnja brezposelnosti konec decembra 2004, 2005, 2006, 2007, 2008 po občinah dolenjske regije*

Občina	Dec. 04	Dec. 05	Dec. 06	Dec. 07	Dec. 08
Črnomelj	11,2	13,5	10,2	8,8	9,2
Dolenjske T.	4,4	4,4	3,9	3,3	3,8
Metlika	8,4	9,7	9,6	8	8,1
Mirna peč	5,6	5,6	5,6	4,9	4,7
Mokronog Trebelno				3,8	4,5
Novo mesto	7,1	7,7	6,9	5,4	5,4
Semič	11,3	12,7	11,9	11,2	9,7
Straža				5	4,8
Šentjernej	6,8	7,5	6,6	5,5	5,9
Šentrupert				3,7	3,1
Škocjan	8	7,7	7,7	6,8	7,1
Šmarješke Toplice				2,6	2,3
Trebnje	6,3	6,5	5,5	5,1	4,4
Žužemberk	5,1	4,3	4,2	3,4	3,8
<b>Regija</b>	<b>7,6</b>	<b>8,4</b>	<b>7,3</b>	<b>6</b>	<b>5,9</b>
RS		10,2	8,6	7,3	7

*Vir: Prirejeno po ZRSZ OS Novo mesto, Poročilo za leto 2004, 2005, 2006, 2007, 2008.*

### **3.2 Invalidi na trgu dela pred sprejetjem ZZRZI**

Ob splošnem porastu brezposelnosti v letu 2005 se je povečal delež invalidov in to v primerjavi s koncem leta 2004 za 10,7 %. Ob koncu leta 2005 je bilo brezposelnih invalidov 435. Kljub neugodnim trendom zaposlovanja se je v okviru različnih programov APZ vključilo v zaposlitev 61 invalidnih oseb (24,5 % več kot v letu 2004). V strukturi brezposelnih invalidnih oseb prevladujejo delovni invalidi - 371, ki predstavljajo kar 85,3 odstotni delež, sledijo kategorizirani mladostniki - 48 in invalidi po ZUZIO - 15 ter 1 vojaški mirnodobni invalid. Ob osmih že registriranih invalidskih podjetjih je v novembru 2005 pričel s projektnim delovanjem Zaposlitveni center Želva, ki zaposluje 10 invalidnih oseb (ZRSZ OS Novo mesto, Poročilo za leto 2005, str. 36–37).

V letu 2005 se je število IP v dolnjski regiji povečalo za eno podjetje in sicer za CGP-GIP d.o.o. Novo mesto. Tako je delovalo osem IP in sicer pet na območju Novega mesta (Iris Novo mesto d.o.o., LA-IN d.o.o. Novo mesto, Novoles - Primara d.o.o. Straža, Kobra Team d.o.o. Šmarje pri Šentjerneju in CGP-GIP d.o.o. Novo mesto), dve na območju Črnomlja (Esol d.o.o. Črnomelj in Iskra IP d.o.o. Semič) ter eno na območju Trebnjega (Tinde d.o.o. Trebnje). Ob koncu leta 2005 so ta podjetja zaposlovala skupaj 214 invalidov. Število zaposlenih invalidov v IP se je v letu 2005 v primerjavi z letom 2004 povečalo za osem oseb, čeprav je delovalo eno podjetje več. To je v decembru zaposlovalo 19 invalidov, kar kaže na zmanjšanje števila zaposlenih pri ostalih. Iz vrst brezposelnih invalidnih oseb je zaposloval predvsem IP Esol Črnomelj, medtem ko so druga podjetja na novo zaposlovala samo invalide iz družb ustanoviteljic - iz matičnih podjetij na račun naravnega odliva (ZRSZ OS Novo mesto, Poročilo za leto 2005, str. 33).

### **3.3 Invalidsko podjetje Želva d.o.o. in zaposlitveni center Zavod Nova Želva v Novem mestu**

Želva, podjetje za usposabljanje in zaposlovanje invalidov, d.o.o. je bilo ustanovljeno z namenom usposabljanja mladostnikov z lažjimi motnjami v duševnem in telesnem razvoju. Leta 1991 ustanovilo Sožitje – Zveza društev za pomoč duševno prizadetim Slovenije, ki je še danes njen edini lastnik. Do danes je podjetje razvilo več dejavnosti, ki jih izvaja po vsej Sloveniji<sup>17</sup>: zaposlitvena in poklicna rehabilitacija, mizarstvo, komunalno vrtnarski program, upravljanje stanovanjskih in drugih objektov, vzdrževanje objektov – hišniški servis, storitve čiščenja, šivanja, storitev dnevnega varstva invalidov - Varstveno delovni center in storitev institucionalnega varstva. V začetku septembra 2009 je podjetje zaposlovalo 170 oseb, od tega 46,47 % invalidov (spletna stran Želva d.o.o., predstavitev).

---

<sup>17</sup> Vse dejavnosti podjetje Želva izvaja na različnih lokacijah v Ljubljani, številne izmed njih pa tudi v svojih organizacijskih in poslovnih enotah v Novi Gorici, Škofji Loki, Igu, Višnji gori, Kočevju, Grosupljem, Ivančni Gorici, Murski Soboti, Trbovljah in v Novem mestu.

Poslovne enote je Želva ustanovila v okoljih, kjer so za zaposlovanje invalidov pokazali določeno pripravljenost za sodelovanje in pomoč pri zagotavljanju dela za osebe z invalidnostjo. V Novem mestu je Želva konec leta 2005 ustanovila svoj zaposlitveni center, ki je začel delovati kot pilotski projekt. Globalni cilj pilotskega projekta pa je bil zagotovitev dovolj ustreznih mest<sup>18</sup> za invalide, ki dosegajo 30-70 % zmogljivosti za delo in se kljub zaposlitveni rehabilitaciji niso mogle usposobiti za zaposlitev na obstoječem trgu dela (Nova Želva, Utemeljitev pravne podlage in poslovni načrt – Zaposlitveni center Novo mesto, 2005). V letu 2006 je zavod postal samostojna pravna enota. Po 43. členu ZZRZI-UPB2 (Ur.l. RS, št. 16/2007) je zaposlitveni center pravna oseba, ki se ustanovi zaradi zaposlovanja invalidov izključno na zaščiteneh delovnih mestih, ima izdelan poslovni načrt in izpolnjuje kadrovske, organizacijske, tehnične in druge pogoje, ki jih predpiše minister, pristojen za invalidsko varstvo. Ti pogoji so opredeljeni v Pravilniku o zaposlitvenih centrih (Ur.l. RS, št. 117/05). Občine skrbijo za vzpodbujanje ustanavljanja in delovanja zaposlitvenih centrov na svojem območju (43. člen ZZRZI-UPB2, Ur.l. RS, št. 16/2007). Za delovanje zaposlitvenega centra mora zaposlitveni center imeti zaposlenih najmanj 5 invalidov na zaščiteneh delovnih mestih (43. člen ZZRZI-UPB2, Ur.l. RS, št. 16/2007). Le tem zagotavlja zaposlitveni center delo na svojem sedežu, v svojih poslovnih enotah, na podlagi sklenjenih poslovnih pogodb pa občasno pa lahko tudi pri poslovnih partnerjih. Zaposlitveni center mora zagotavljati programe, ki vsem zaposlenim invalidom zagotavljajo stalno in neprekinjeno delo in vse pravice, ki izhajajo iz sklenjenega delovnega razmerja (43. člen ZZRZI-UPB2, Ur.l. RS, št. 16/2007). Prva odločba po ZZRZI je bila zaposlitvenemu centru izdana 19. 01. 2006. (Vidmar, 2007, str. 3). Do konec septembra 2007 je MDDSZ izdalo sedemnajst odločb, od tega dva zaposlitvena centra do konec oktobra 2007 še nista pričela s poslovanjem. V mesecu oktobru 2007 je tako poslovalo petnajst zaposlitvenih centrov (glej priloga 3), ki so skupaj zaposlovali 154 invalidov na zaščiteneh delovnih mestih (Vidmar, 2007, str. 3).

Danes deluje v Novem mestu poleg zavoda Nova Želva še poslovna enota podjetja Želva, ki je bila ustanovljena v letu 2006 za izvajanje gospodarskih programov in zaposlitvene rehabilitacije, saj je MDDSZ leta 2006 Želvi dodelilo koncesijo za izvajanje zaposlitvene rehabilitacije tudi za območje Dolenjske in Bele krajine (spletna stran Želva d.o.o., predstavitev). Enoti podjetja in zaposlitvenega centra izvajata storitve: poklicne in zaposlitvene rehabilitacije, socialna vključenost, čiščenja – proizvodnih, poslovnih in zasebnih prostorov, šivanja, montažnih del, hišniška opravila. Ciljna skupina so osebe z motnjo v duševnem in telesnem razvoju – KM, osebe s statusom invalidne osebe po ZZRZI in delovni invalidi (spletna stran Želva d.o.o., predstavitev). Tako podjetje kot zavod tržita storitve in je zato njuna uspešnost (in s tem zaposlovanje invalidov) v veliki meri odvisna od lokalnega okolja.

---

<sup>18</sup> V letu 2007 planiramo, da bo zaposlenih 15, v letu 2008 pa 25 oseb na zaščiteneh delovnih mestih v zaposlitvenem centru (Nova Želva, Utemeljitev pravne podlage in poslovni načrt za obdobje 2006-2008).

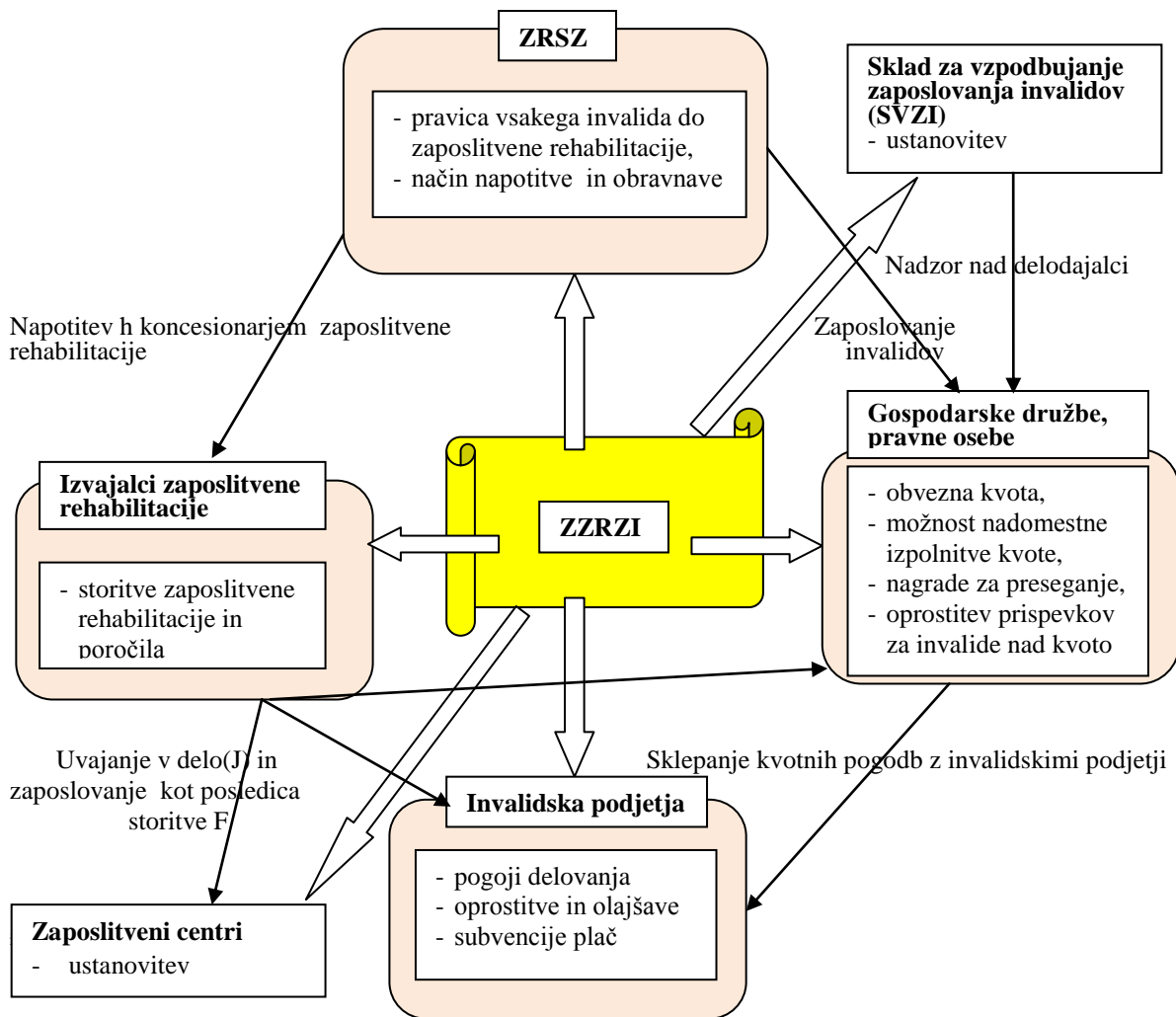
## 4 PREGLED IN ANALIZA STANJA V REGIJI PO UVELJAVITVI ZZRZI (2006 – 2008)

### 4.1 Metodologija in omejitve pri raziskavi

Na podlagi proučevanja teoretičnega dela, v katerem smo spoznali pravno-formalni status invalida v družbi in ožje družbeno-ekonomsko okolje, v zadnjem delu magistrskega dela predstavim empirično preverjene ugotovitve o zaposlovanju invalidov s strani delodajalcev, na zaščitnih delovnih mestih, uspešnosti rehabilitacijskih procesov po sprejetju ZZRZI v dolenski regiji.

Za potrebe raziskave sem izdelala model, ki je definiran kot predstavitev sistema, ki je konstruiran za to, da proučimo določene vidike sistema ali sistem kot celoto (Dimovski, Škerlavaj, Pengar, 2008, str. 39). Slika 7 prikazuje model raziskave.

Slika 7: Model multimetodološke raziskave



V raziskavo sem vključila najpomembnejše subjekte, katerim zakon nalaga obveznosti, pravice in načine pri zaposlovanju invalidov in katerih medsebojno delovanje izboljšuje

pogoje in možnosti za zaposlovanje invalidov. Pri teh subjektih sem iskala odgovore na raziskovalna vprašanja s ciljem ugotoviti v kakšni meri je ZZRZI vplival na večje zaposlovanje invalidov. Ključna raziskovalna vprašanja so bila:

**R1:** Ali delodajalci v dolnjski regiji po sprejetju ZZRZI, ki uzakonja kvotno sistem zaposlovanja, v večji meri zaposlujejo invalide?

**R2:** Ali ZZRZI v praksi omogoča pridobivanje novih naročil za opravljanje storitev in s tem novo zaposlovanje invalidov v PE Želva d.o.o. v Novem mestu in invalidov v zaščitni zaposlitvi v zavodu Nova Želva?

**R3:** Ali rehabilitacijski proces, uzakonjen z ZZRZI, prispeva k povečanemu zaposlovanju invalidov?

**R4:** Ali se je položaj invalidov v dolnjski regiji na trgu dela izboljšal?

Z raziskavo sem preverjala temeljno **hipotezo**, in sicer: Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov s številnimi spremembami na področju zaposlovanja invalidov, ki naj bi omogočile lažje vključevanje invalidov spričo njihove zmanjšane opravilne zmožnosti, pogoste stigmatiziranosti in neprilagojenega okolja, ne bo izboljšal položaja te ranljive skupine na trgu dela v dolnjski regiji, kljub povprečno dobrim kazalcem ekonomske uspešnosti gospodarstva na tem območju.

Pri iskanju odgovorov na štiri kompleksna raziskovalna vprašanja sem si pomagala z vrsto podvprašanj, ki sem jih po načelu triangulacije porazdelila v kvantitativni in kvalitativni del raziskave, in sicer tako, da sem iskala odgovore pri delodajalcih, koncesionarju zaposlitvene rehabilitacije za dolnjsko regijo in invalidskem podjetju Želva d.o.o., pri Skladu za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov in Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje območni enoti Novo mesto. Za celovitejši vpogled v stanje invalidov na trgu dela in njihovega zaposlovanja po uveljavitvi ZZRZI v dolnjski regiji sem uporabila metodološko triangulacijo, ki pomeni uporabo različnih metod z namenom odkriti, ali uporaba različnih metod pripelje do enakih zaključkov (Dimovski, Škerlavaj & Penger, 2008, str. 162) in podatkovno triangulacijo. S pomočjo triangulacije lahko pomembno povečamo veljavnost raziskovalnih spoznanj. To sem zagotavljala tudi z definicijami teoretičnih konceptov. Yin (2003) priporoča tri taktike: uporaba več virov podatkov, oblikovanje verige dokazov (natančno opisana pot zbiranja podatkov in sklepanja od začetnih domnev do zaključkov), podajanje osnutka poročila v kritično presojo ključnim udeležencem. Multimetodološki pristop, različni viri in metodologije, so mi omogočili pridobitev raznolikih podatkov za posamezne konstrukte in testiranje hipoteze iz več zornih kotov, kar pripomore k zanesljivejšim ugotovitvam. V raziskavi sem za grob in splošen pregled uporabila sekundarne – kvantitativne vire podatkov, za širši vpogled nad razmerami in obravnavano tematiko sem uporabila strukturiran vprašalnik, ki je vključeval izključno kvantitativne podatke. Celoten potek oziroma dizajn raziskave v je podan v Tabeli 14.

Tabela 14: Metodologija raziskave

<b>I.</b>		
<b>IZHODIŠČE ZA KVANTITATIVNO IN KVALITATIVNI RAZISKAVO</b>		
I. a Oblikovanje osnovnih raziskovalnih vprašanj (R1, R2, R3, R4)	I. b Oblikovanje temeljne hipoteze modela (h1)	
<b>II.</b>		
<b>RAZVOJ IN POJASNITEV KONCEPTUALNEGA MODELA</b> (metoda triangulacije, zanesljivost, notranja veljavnost, zunanja veljavnost, konstruktna veljavnost)		
<b>III.</b>		
<b>ZBIRANJE GRADIVA (SEKUNDARNIH VIROV) PRIPRAVA ORODIJ ZA KVANTITATIVNO IN KVALITATIVNO RAZISKAVO</b>		
III. a Analiza vsebine dokumentov, zakonov (kvalitativni podatki)	III. b Zbiranje sekundarnih virov (kvantitativni podatki)	III. c Priprava orodij za empirično raziskavo, priprava anket
<b>IV.</b>		
<b>IZVEDBA KVANTITATIVNIH ANKET IN KVALITATIVNIH INTERVJUJEV (PRIMARNI VIRI)</b>		
IV. a Izvedba kvalitativnih intervjujev – nestrukturirana, posredna vprašanja - management in kadroviki v podjetjih	IV. b Izvedba kvalitativnih in kvantitativnih intervjujev – polstrukturirana vprašanja članom rehabilitacijskih timov	IV. c Množično pošiljanje anketnih vprašalnikov (kvalitativni podatki) podjetjem
<b>V.</b>		
<b>BELEŽENJE PODATKOV (ZAPISI INTERVJUJEV), UREJANJE DOKUMENTACIJE TER VNOS PODATKOV IZ PREJETIH IZPOLNjenih VPRAŠALNIKOV V BAZE PODATKOV</b>		
V. a Vnos podatkov iz vprašalnikov v preglednice	V. b Izdelava grafov	V. c Izdelava tabel
<b>VI.</b>		
<b>METODE KVALITATIVNE IN KVANTITATIVNE ANALIZE</b>		
VI. a Odkrivalna (eksploratorna) analiza podatkov	VI. b Analiza tematskega področja	VI. c Analitična indukcija
<b>VII.</b>		
<b>ANALIZA IN INTERPRETACIJA REZULTATOV</b>		
VII. a Kvantitativna analiza študije primera in interpretacija	VII. b Kvalitativna analiza študije primera in interpretacija	
<b>IX.</b>		
<b>POROČANJE IN KONSENZUALNA VALIDACIJA</b>		
<b>X.</b>		
<b>ZAKLJUČEK RAZISKAVE</b>		

Kvantitativne podatke sem dopolnila z kvalitativnimi podatki, pridobljenimi z anketnim vprašalnikom delodajalcem, različnimi sekundarnimi viri, opazovanjem in nestrukturiranimi intervjuji, ki so mi omogočili pridobiti nove povezave med konstrukti, s čimer sem zagotovila tako komplementarnost (ki pomaga razjasniti rezultate ene metode z uporabo druge metode) kot razvojnost. Razvojnost pomeni (Green, Caracelli & Gragam, 1989), da nas rezultati, pridobljeni z eno metodo vodijo v nadaljnje korake raziskave. Z multimetodološkim pristopom sem zagotovila tudi iniciativnost – rezultati, pridobljeni z eno metodo stimulirajo razvoj novih raziskovalnih vprašanj in ekspanzivnost, saj različni postopki prispevajo k natančnejšim in detajlnejšim rezultatom. Za zagotavljanje notranje veljavnosti sem poskušala čim bolj zanesljivo ugotavljati vzročne odnose, v čim večji meri zbrati podatke, ki

utemeljujejo sklep o vzročni zvezi in čim bolj pokazati ponavljanje obrazcev interakcij. Zunanjo veljavnost oz. posplošljivost je zagotovil dovolj velik vzorec, zmanjšala pa jo je slabša odzivnost anketiranih enot. To sem skušala nadomestiti z lastnimi izkušnjami pri delu in podatki v slovenskem prostoru, ki sem jih pridobila od SVZI in podatki iz ZRSZ. Kvantitativne podatke o razmerah pri delodajalcih sem ugotavljala z anketo (Priloga 5). Anketo sem pošiljala v elektronski obliki in sicer 79-im gospodarskim družbam in 52-im pravnim osebam javnega prava, na naslove kadrovske službe ali tajništva. Kot okvir vzorčenja mi je služil AJPES-ov seznam gospodarskih družb in pravnih oseb javnega prava s sedežem v dolnjski regiji, ki zaposlujejo več kot dvajset oseb in so tako zavezanci za izpolnjevanje kvote. Izločila sem samo tiste delodajalce, katerih spletna stran ne obstaja oziroma po splošno znanih podatkih ne obstajajo več in pa družbe, ki so se pripojile ali kako drugače združile v nova podjetja. Vprašalnik je poleg naziva in naslova delodajalca vseboval vprašanja, ki so se nanašala na tri oziroma štiri leta od 2005-2008. Delodajalci pa so lahko izrazili tudi pripombe, predloge, mnenja in opažanja. Na podlagi odgovorov sem osvetlila odločitve delodajalcev med zaposlitvijo invalidov, nadomestnim izpolnjevanjem kvote in plačevanjem v SVZI zaradi neizpolnjene kvote. V praksi sem pri svojem delu opravila veliko število nestrukturiranih (angl. *in-depth*) intervjujev na temo možnosti zaposlitve invalida z managerji in kadroviki. Kvaliteta teh podatkov pa ne zagotavlja popolne zanesljivosti in nepristranskosti, zato sem jih uporabila zgolj za dopolnjevanje rezultatov raziskave. Podatke o številu podjetij v Sloveniji, ki plačujejo v SVZI ali uveljavljajo nagrade za preseganje kvote pa sem pridobila od SVZI preko vprašalnika poslanega po elektronski pošti.

Pri zbiranju teh podatkov so me omejevali številni dejavniki. Delodajalci, ki imajo v dolnjski regiji samo eno izmed poslovnih enot, zbirajo podatke na nivoju podjetja, ki ne veljajo samo za to regijo (npr. DZS, Slovenske železnice, banke, zavarovalnice, pošta, trgovine, zavodi in nekatera podjetja). Takšna podjetja sem izključila iz raziskave, kar pa po drugi strani povzroča manjšo možnost pridobitve slike dejanskega stanja. Nekaj podjetij iz seznama je šlo v stečaj ali likvidacijo ali so začela s temi postopki in se na anketo niso odzivala. Naslednja omejitev je bil slab odziv delodajalcev oziroma nepripravljenost delodajalcev za razkrivanje podatkov. To pripisujem odnosu delodajalcev do zahtev ZZRZI in kvotnega zaposlovanja in preobremenjenosti določenih služb pri delodajalcih. evidence pri delodajalcih so vodene na različne načine.

Uspešnost rehabilitacijskega procesa sem analizirala iz sekundarnih virov, pojasnitve nekaterih vprašanj z nestrukturiranimi pogovori s člani rehabilitacijskih timov in svojih lastnih izkušenj ter opazovanj z udeležbo (angl. *participant observation*). Podatke o številu oseb, ki so pridobile status invalida ali pravico do zaposlitvene rehabilitacije ter o gibanju napotitev v zaposlitveno rehabilitacijo in številu izdanih odločb o nezaposljivosti in zaposljivosti v podporni zaposlitvi sem pridobila iz Poročil ZRSZ OE Novo mesto. Podatke o obravnavanih osebah sem pridobila iz list prisotnosti, število zaposlitev, ki so posledica storitve F iz poročil o storitvah. Za analizo ocene uspešnosti rehabilitacijskih procesov sem uporabila tudi oceno procesa s strani uporabnika. Iz vprašalnikov o zadovoljstvu, ki jih udeleženci rehabilitacijskih procesov izpolnijo ob koncu rehabilitacije, sem izračunala

povprečne ocene teh procesov. Tudi pri zbiranju podatkov za ta del analize so me spremljale omejitve. Zaradi varstva osebnih podatkov, sem bila pri zbiranju le-teh zelo omejena.

Tudi podatke o zaposlenih invalidih v IP Želva in Zavod Nova Želva sem pridobila iz sekundarnih virov, njihovih internih list prisotnosti. Podatke o številu sklenjenih kvotnih pogodb pa iz evidence pogodb. Popolna nepripravljenost na sodelovanje so izkazala tudi vsa invalidska podjetja. To predstavlja pri popolnosti naloge veliko omejitev, vsekakor je del 'razpoloženja' invalidskih podjetij. Podatke na trgu dela sem pridobila iz sekundarnih virov. Pri tem sem se posluževala letnih poročil ZRSZ PE Novo mesto.

Vse pridobljene kvantitativne podatke sem vnašala v baze podatkov, v preglednice. Iz njih sem naredila tabele za posamezne vrednosti, katere sem obdelala z MS Excell programom v grafe, ali izračunala indekse, odstotke, deleže, stopnje rasti, aritmetično sredino. V analizi me je bolj zanimalo proučevanje podatkov, kot iskanje vzročnih sklepov, zato sem uporabljala odkrivalno analizo podatkov (EDA – angl. *Exploratory data analysis*). EDA je prvi korak pri iskanju dokazov, brez katerega analiza značilnosti nima česa vrednotiti (Dimovski et al, 2008, str. 108). Za iskanje vzrokov sem uporabljala kvalitativne podatke. Z rezoniranjem sem skušala pojasniti rezultate kvantitativnih podatkov. Pri tem sem uporabljala induktivno argumentiranje, kjer gre za zaključke iz enega ali večih bolj specifičnih dejstev ali delčkov dokazov. Zaključek zato razlaga dejstva, dejstva pa podpirajo zaključek (Dimovski et al, 2008, str. 28). Na koncu povzema ključne misli in ugotovitve pridobljene z empirično analizo. Poleg ugotovitev raziskave so podana tudi priporočila delodajalcem. Magistrsko nalogo sklenem s sklepom.

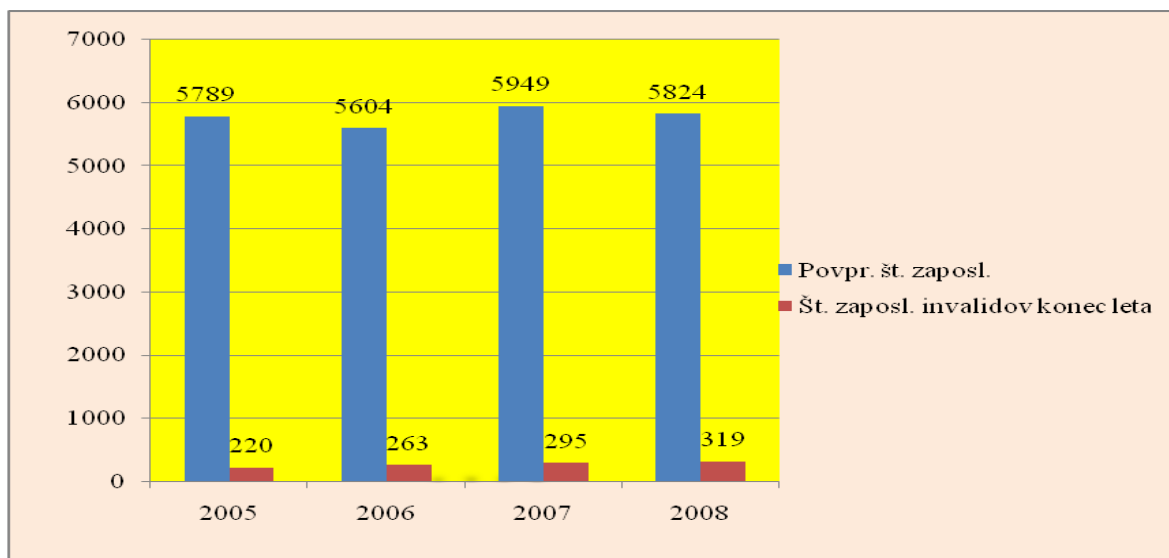
## **4.2 Predstavitev rezultatov raziskave**

### **4.2.1 Učinki kvotnega sistema zaposlovanja**

Odziv delodajalcev na anketo je bil nekoliko manjši od pričakovanega. Na anketo je odgovorilo 13 % delodajalcev. Pravne osebe javnega prava so pri tem pokazale nekaj več posluha, odziv je bil 17,3 odstoten. Zaradi lažjega proučevanje podatkov, sem rezultate anket strnila v preglednico (Priloga 6). Sedemnajst anketiranih delodajalcev je v povprečju med letom zaposlovalo med 5.604 in 5.824 delavcev. Najmanj v letu 2006 in največ v letu 2007. Število zaposlenih invalidov pri teh delodajalcih pa je ves čas naraščalo. Decembra 2005 jih je bilo tam zaposlenih 220 invalidov, decembra 2008 pa 99 invalidov več. Zaskrbljujoče pa je dejstvo, da v letu 2006 nobeno od teh podjetij ni na novo zaposlilo invalida, v letu 2007 je bil zaposlen en invalid in v letu 2008 dva novo zaposlena invalida. Pravne osebe javnega značaja niso zaposlile nobenega invalida. Sedem delodajalcev od sedemnajstih anketiranih ni imelo dovolj zaposlenih invalidov v letu 2006 in 2008 in osem v letu 2007. Od tega sta v letu 2006 in 2008 tri podjetja izpolnjevala kvoto z nadomestno kvoto, v letu 2007 pa dva podjetja. Število zaposlenih in število zaposlenih invalidov v anketiranih podjetjih konec decembra po letih kaže Slika 8.



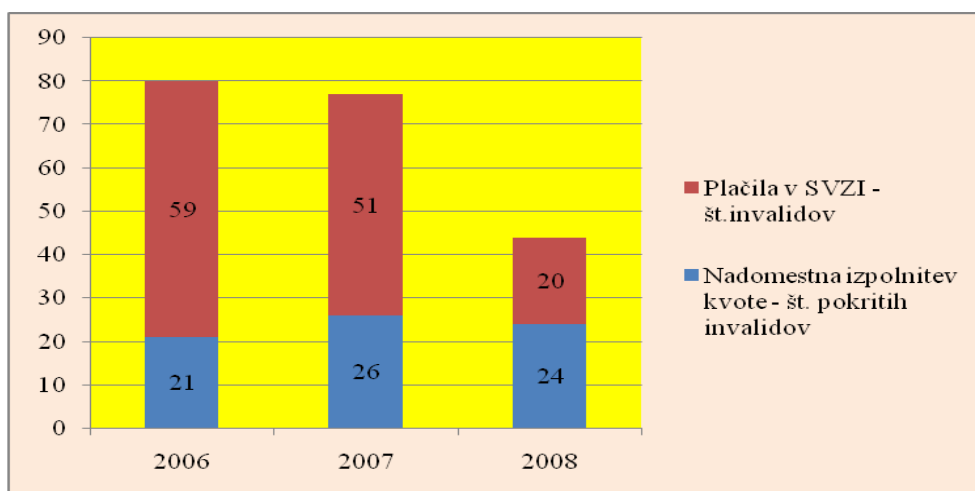
Slika 8: Število zaposlenih in zaposlenih invalidov v anketiranih podjetjih konec decembra 2005, 2006, 2007 in 2008



Vir: Prirejeno po podatkih iz anket podjetjem, 2009.

Za nadomestno izpolnitev kvote in sklepanje pogodb z IP so se odločale samo gospodarske družbe. Anketirane pravne osebe javnega prava v letih 2006–2008 niso sklenile nobene kvotne pogodbe. Število kvotnih pogodb se je večalo za eno na leto in je iz štirih v letu 2006 doseglo število šest v letu 2008. Med sedmimi gospodarskimi družbami so vse, ki imajo do petsto zaposlenih izpolnile kvoto. V SVZI sta plačevali le preostali dve veliki družbi, ki zaposlujeta preko tisoč ljudi in dve oziroma tri pravne osebe javnega prava, kar predstavlja med 23 in 30 % vseh delodajalcev. Slika 9 prikazuje število invalidov, ki bi jih morala anketirana podjetja zaposliti do izpolnitve kvote: za koliko invalidov plačujejo v SVZI in za kakšno število so izbrali nadomestno izpolnitev kvote.

Slika 9: Število invalidov, ki bi jih podjetja morala zaposliti za izpolnjevanje kvote



Vir: Prirejeno po podatkih iz anket podjetjem, 2009.

Iz anket pa je razvidno, da se v letu 2006 glede na leto 2005 število pogodb z IP ni povečalo.

Tudi pred uveljavitvijo nadomestnega izpolnjevanja kvote so nekatere gospodarske družbe sodelovale z invalidskimi podjetji. Skupna plačila v SVZI so iz leta v leto manjša. Nagrade za preseganje kvote je v letu 2006 uveljavljalo sedem delodajalcev, v naslednjih dveh letih pa šest, kar predstavlja med 35 in 41 % delodajalcev.

Primerjava s stanjem v Sloveniji pokaže podobno sliko. Po anketnih podatkih SVZI se je število podjetij, ki ne izpolnjujejo kvote leta 2008 povečalo za 14 % glede na leto 2006. Tabela 15 prikazuje število podjetij, ki so plačevala v SVZI in število podjetij, ki so uveljavljala nagrado za preseganje kvote od 2006-2008 v Sloveniji.

*Tabela 15: Število podjetij v Sloveniji v letih 2006-2008, ki so plačevala v SVZI in število tistih, ki so uveljavljala nagrade za preseganje kvote*

	2006	2007	2008	I (2008/2006)
Število delodajalcev, ki ne izpolnjujejo kvoto	2.168	2.052	2.476	1,14
Število delodajalcev, ki uveljavljajo nagrado (zavezanci)	1.325	1.506	1.540	1,16
Število delodajalcev, ki uveljavljajo nagrado (niso zavezanci)	1.052	1.584	2.058	1,96
Skupno število delodajalcev, ki uveljavljajo nagrado	2.377	3.090	3.598	1,51

*Vir: Prirejeno po anketi SVZI.*

Iz Tabele 15 je tudi razvidno, da se je zelo naglo povečevalo število podjetij, ki so uveljavljali nagrade, a niso zavezanci.

#### 4.2.2 Uspešnost zaposlovanja v invalidskem podjetju Želva d.o.o. in zaposlitvenem centru Zavod Nova Želva

Tabela 16 prikazuje število invalidov, ki so bili zaposleni v zaposlitvenem centru in v PE Želvi v Novem mestu ter število sklenjenih pogodb decembra 2006, 2007 in 2008. Zaposlovanje v podjetju kakršno je Želva d.o.o., ki nima svojega proizvodnega programa, je povsem odvisno od sklenjenih pogodb.

*Tabela 16 Število zaposlenih invalidov v enoti Želvi in Nove Želvi v Novem mestu in število sklenjenih pogodb z delodajalci v letih 2006, 2007, 2008*

	Dec. 06	Dec. 07	Dec. 08
Število zaposlenih invalidov v zaposlitvenem centru Nova Želva	9	5	4
Število zaposlenih invalidov v PE Želva Novo mesto	0	3	7
<b>Skupaj zaposlenih</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>11</b>
Število kvotnih pogodb	5	6	4
Število ostalih pogodb	0	2	3
<b>Skupno število pogodb</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>7</b>

*Vir: Prirejeno po listah prisotnosti in evidenci pogodb zaposlitvenega centra in PE Želva d.o.o. v Novem mestu 2006, 2007, 2008.*

Iz Tabele 16 je razvidno, da zaposlitveni center ni uspel uresničiti svojega cilja in planiranih 25 zaposlenih oseb v letu 2008. Število zaposlenih na zaščitnih delovnih mestih se je

zmanjševalo. Povečevalo pa se je število zaposlenih v podjetju. Število kvotnih pogodb se ni bistveno spreminjalo, naraščalo pa je število ostalih pogodb, s podjetji, ki niso zavezanci.

#### 4.2.3 Uspešnost in učinki rehabilitacijskih procesov

Po 10. členu ZZRZI (Ur.l. RS, št. 100/05.) lahko uveljavlja status invalida oseba, ki statusa še nima priznanega po drugih predpisih in ima trajne posledice okvar ali bolezni ter ima težave pri dejavnostih, ki vplivajo na njeno zaposljivost ter ovire pri vključevanju v delovno okolje. Brezposelne osebe s statusom invalida lahko pri Rehabilitacijski komisiji uveljavljajo pravico do zaposlitvene rehabilitacije. Tabela 17 prikazuje število obravnavanih oseb na Rehabilitacijski komisiji I stopnje in izide obravnav v letih 2006–2008.

*Tabela 17: Število obravnavanih oseb na Rehabilitacijski komisiji I. stopnje in izidi obravnav v letih 2006, 2007, 2008*

	2006	2007	2008
<b>Obravnava Rehabilitacijske komisija I. stopnje:</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>32</b>
Pridobilo status	6	2	10
Pridobilo status in pravico do rehabilitacije	10	4	13
Pravico do zaposlitvene rehabilitacije	4	7	9
<b>Skupaj pridobilo status</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>23</b>
<b>Skupaj pridobilo pravico do zaposlitvene rehabilitacije</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>22</b>

*Vir: Prirejeno po ZRSZ OS Novo mesto, Poročila za leto 2006, 2007, 2008.*

V letu 2006 se je s podelitvijo koncesij s 1. marcem pričela izvajati zaposlitvena rehabilitacija kot javna služba in kot pravica, ki jo brezposelni invalid uveljavi na ZRSZ po postopku predpisanem v ZZRZI-UPB1 (Ur.l. RS, št. 100/05). Koncesija je bila podeljena dvanajstim izvajalcem zaposlitvene rehabilitacije za področje celotne države za obdobje štirih let. Za Območno službo Novo mesto so bili izbrani naslednji koncesionarji (ZRSZ OS Novo mesto, Poročilo za leto 2006): Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Ljubljana – za ciljno skupino slepih oseb, Racio d.o.o. Celje – za ciljno skupino gluhih in naglušnih oseb, Šentprima Ljubljana – za ciljno skupino oseb s težavami v duševnem zdravju, Želva d.o.o. Ljubljana – za vse ciljne skupine invalidov, razen za slepe in slabovidne.

Večina brezposelnih oseb je bila napotena v predhodne rehabilitacijske obravnave – storitev B, nekaj pa tudi v druge storitve. Tabela 18 prikazuje število napotitev v rehabilitacijo in število odločb o nezaposljivosti ali zaposljivosti v podporni zaposlitvi.

*Tabela 18: Število napotitev v zaposlitveno rehabilitacijo s strani ZRSZ v letih 2006–2008*

	2006	2007	2008	Skupaj
Število vključenih oseb h koncesionarjem zaposlitvene rehabilitacije	26	37	45	108
Število izdanih odločb o nezaposljivosti	0	1	3	4
Število izdanih odločb o zaposljivosti v podporni zaposlitvi	0	1	1	2

*Vir: Prirejeno po ZRSZ OS Novo mesto, Poročila za leto 2006, 2007, 2008.*

Največji koncesionar za izvajanje rehabilitacije v dolenski regiji je podjetje Želva d.o.o.. Od skupno 108 napotenih oseb (glej Tabela 18), je bilo v obravnavo v Želvo napotenih 78 oseb. Tabela 19 prikazuje število obravnjav in izide v zaposlitev po storitvi F, iz česar je razvidno, da se je bil izhod v zaposlitev pri več kot 17 % udeležencev. Isti procent udeležencev rehabilitacijskega procesa pa je dobil odločbo o nezaposljivosti.

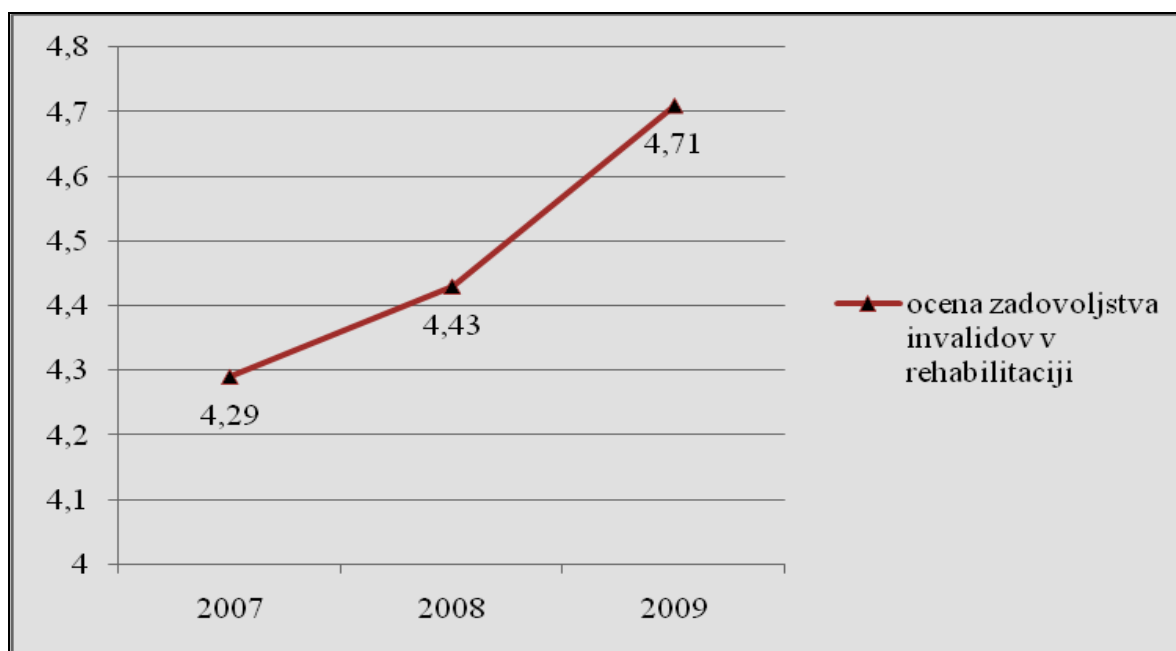
*Tabela 19 Število obravnavanih oseb pri koncesionarju zaposlitvene rehabilitacija Želva d.o.o. in število izhodov v zaposlitev v letih 2006-2008*

Leto	2006	2007	2008	Skupaj
Število vseh vključenih oseb	19	25	34	78
Obravnave - storitev B	19	20	25	64
Obravnave - storitev J, skupaj z ostalimi storitvami(A, C, D, E, F, N)	6	6	13	23
<b>Zaposlitve, ki so posledica rehabilitacijskega procesa (storitev F)</b>	0	3	1	<b>4</b>

*Vir: Prirejeno po listah prisotnosti na rehabilitaciji, 2009.*

Število zaposlitev ni edini pokazatelj uspešnosti rehabilitacijskega procesa. Uspešnost se kaže z dosego cilja, ki je zastavljen v rehabilitacijskem načrtu za vsakega posameznika. Uspeh se meri z usposobljenostjo posameznika za določeno del, doseženo samostojnostjo na trgu dela, t.j. sposobnostjo samostojnega iskanja zaposlitve, boljše psihične kondicije in zmožnosti vključevanja v socialno okolje, možnost usposabljanja na čim več različnih delih in delodajalcih. Pri drugih (zunanjih) delodajalcih sta se v letu 2006 usposabljala dva invalida, v letu 2007 šest invalidov, v letu 2008 pa ostali delodajalci niso sprejeli v usposabljanje nobenega invalida. Največji pokazatelj je zadovoljstvo uporabnika rehabilitacijske storitve. Slika 10 prikazuje povprečno oceno rehabilitacijskega procesa v letih 2006, 2007, 2008 s strani vključenih invalidov v rehabilitacijski proces.

*Slika 10: Anketna ocena invalidov o zadovoljstvu z rehabilitacijskim procesom*

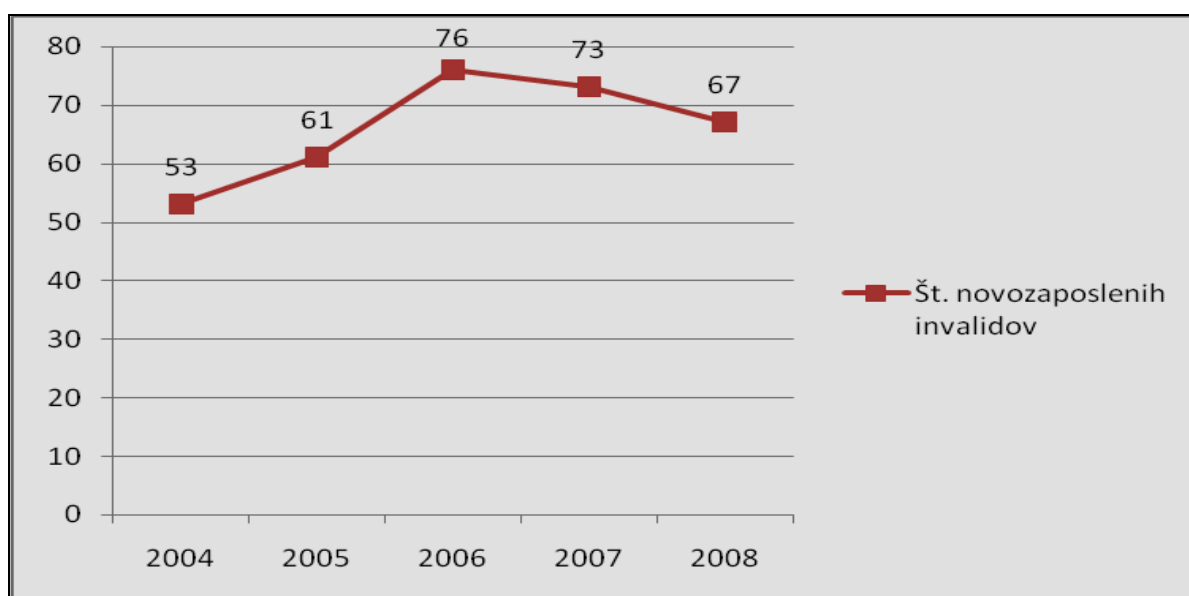


*Vir: Prirejeno po anketnih vprašalnikih podjetja Želva d.o.o., 2006, 2007, 2008.*

#### 4.2.4 Invalidi na trgu dela

Prvi podatki iz stanja na trgu dela so ohrabrujoči. Iz Slike 11 je razvidno, da se je po sprejetju ZZRZ število novo zaposlenih invalidov povečalo. V letu 2006 je bilo zaposlenih 15 invalidov več kot leta 2005, v letu 2007 12 invalidov več v letu 2008 pa 6 invalidov več kot v letu 2005. Slika 11 prikazuje število novo zaposlenih invalidov v dolenski regiji po letih.

Slika 11: Število novo zaposlenih invalidov na območju dolenske regije (2004–2008)



Vir: Prirejeno po ZRSZ OS Novo mesto, Poročila za leta 2004, 2005, 2006, 2007, 2008.

Podrobnejši pogled na stanje na trgu dela pokaže bolj zaskrbljujočo sliko. Tabela 20 prikazuje število brezposelnih invalidov po letih. Od leta 2005 do leta 2008 se je to število povečalo za 147 oseb.

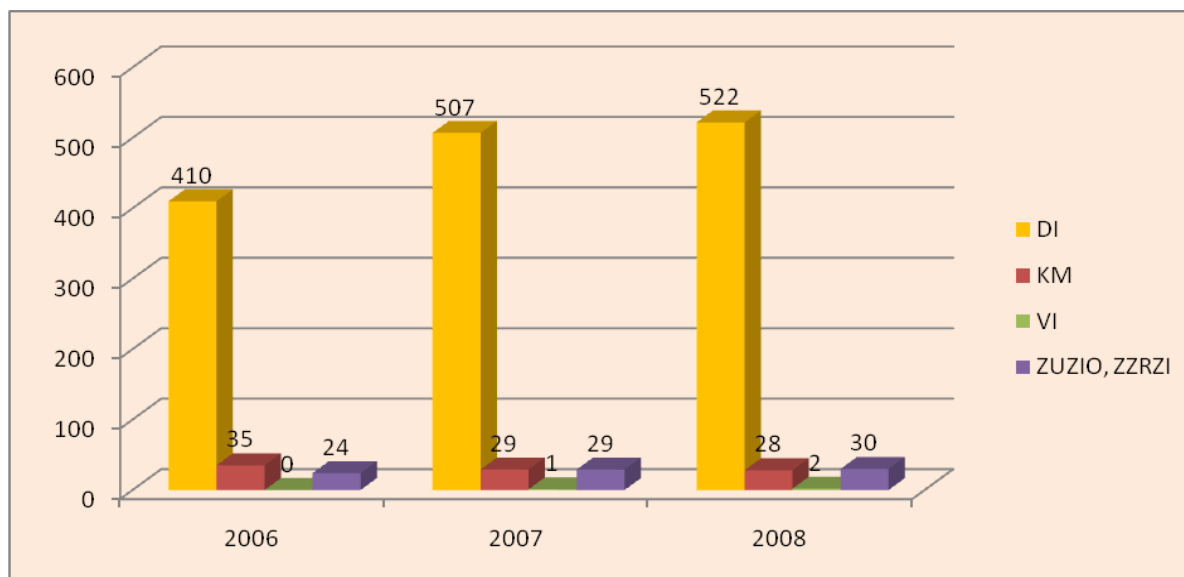
Tabela 20: Število brezposelnih oseb in število brezposelnih invalidov prijavljenih na uradih ob koncu decembra 2004, 2005, 2006, 2007 in 2008

	Število brezposelnih					Sprememba brezposelnosti /leto 2005
	Število brezposelnih invalidov					
Urad za delo	2004	2005	2006	2007	2008	
Črnomelj	958	1167	919	835	836	71,64
	<b>90</b>	<b>108</b>	<b>150</b>	<b>199</b>	<b>179</b>	<b>165,74</b>
Metlika	347	408	397	332	347	85,05
	<b>31</b>	<b>45</b>	<b>52</b>	<b>53</b>	<b>69</b>	<b>153,33</b>
Novo mesto	1850	2025	1860	1482	1517	74,91
	<b>215</b>	<b>216</b>	<b>216</b>	<b>250</b>	<b>248</b>	<b>114,81</b>
Trebnja	525	557	484	428	402	72,17
	<b>57</b>	<b>66</b>	<b>51</b>	<b>64</b>	<b>86</b>	<b>130,30</b>
<b>Regija</b>	3680	4157	3660	3077	3102	74,62
	<b>393</b>	<b>435</b>	<b>469</b>	<b>566</b>	<b>582</b>	<b>133,79</b>
<b>Delež brezposelnih invalidov</b>	10,68	10,46	12,81	18,39	18,76	

Vir: Lastni izračun po ZRSZ OS Novo mesto, Poročila za leto 2004, 2005, 2006, 2007, 2008.

Še bolj pa je zaskrbljujoče, da se je indeks brezposelnih oseb 2008/2005 v regiji zmanjšal na 0,7462, indeks brezposelnih invalidov pa narasel na 1,3379. Delež brezposelnih invalidov med vsemi brezposelnimi osebami je narasel iz 10,46 na 18,76 %. Iz strukture brezposelnih invalidov, ki jo prikazuje Slika 12, je razvidno, da delež delovnih invalidov raste iz leta v leto in le-ti v posameznih letih predstavljajo 87-90 % vseh brezposelnih invalidov.

Slika 12: Struktura brezposelnih invalidov v letih 2006, 2007 in 2008 (na dan 31. 12.)



Vir: Prirejeno po ZRSZ OS Novo mesto, Poročila za leto 2006, 2007, 2008.

### 4.3 Ugotovitve raziskave in priporočila

ZZRZI je bil sprejet z namenom prekinitve nezadržnega povečevanja brezposelnosti invalidov, zmanjševanja njihovega manj ugodnega položaja pri vključevanju na trgu dela in s tem varovanja socialne izključenosti in zagotavljanja ekonomske varnosti. Ta preobrat je bil pričakovan zaradi: uvedbe kvotnega zaposlovanja, uvedbe zaščitne zaposlitve, ki omogoča zaposlitev invalidu, ki ima še 30-70 odstotno delovno zmogljivost in pravice do zaposlitvene rehabilitacije za vse invalide. Z analizo rezultatov sem prišla do naslednjih sklepov o vplivu ZZRZ na zaposlovanje invalidov v dolnjski regiji:

- Zaposlovanje invalidov iz trga dela se s strani zavezancev ni povečalo. Zavezanci, ki ob sprejetju ZZRZI niso izpolnjevali kvote, niso za izpolnitev te zakonske obveznosti zaposlovali invalidov iz trga dela. Raziskava je pokazala, da se je število zaposlenih invalidov pri delodajalcih povečevalo iz leta v leto, vendar ne na račun priliva novo zaposlenih invalidov, temveč na račun pridobljenih statusov že zaposlenih delavcev. Anketirani delodajalci so v treh letih zaposlili le tri invalide.
- Zaposlovanje invalidov iz trga dela je večje kot v letih pred uveljavitvijo ZZRZI. Ta zasluga gre predvsem delodajalcem, ki niso zavezanci. To potrjujejo tudi podatki SVZI za področje Slovenije, saj se je število delodajalcev, ki so uveljavljali nagrade, a niso zavezanci v treh letih zelo povečalo. Žal je to povečano zaposlovanje mogoče oceniti kot

pozitiven vpliv samo prvo leto po uveljavitvi ZZRZI. Število delavcev, ki so jih zaposlovala anketirana podjetja v letu 2006 se je zmanjšalo glede na predhodno leto, število zaposlenih invalidov pa se je v letu 2006 glede na leto 2005 povečalo za 15. V naslednjih letih pa je število novo zaposlenih invalidov upadalo, kljub temu, da se je število zaposlenih delavcev v podjetjih povečevalo.

- Ni zaslediti bistvenega povečanja kvotnih pogodb, nove pogodbe z invalidskim podjetjem je sklenilo slabih 12 % delodajalcev. 30 % zavezancev se je odločalo za nadomestno izpolnitev kvote, za pogodbe o delu z invalidskimi podjetji, vendar le gospodarske družbe in ne pravne osebe javnega značaja. Za novo pogodbo gre v manj kot polovici primerov, v ostalih primerih so bile pogodbe o poslovnem sodelovanju sklenjene že pred uveljavitvijo ZZRZI.
- Skupna plačila v SVZI so se zmanjšala. Leta 2008 so delodajalci plačevali za 39 invalidov ali za 66 % manj kot leta 2006. Podatki kažejo, da delodajalci skušajo najti načine, kako se izogniti plačevanju v SVZI zaradi neizpolnjene kvote, pri tem pa novo zaposlovanje invalidov ni prva izbira. Zaradi zaposlitve ali sklenitve pogodbe o nadomestni kvoti so plačali zgolj za šest invalidov manj. Takšne odločitve so značilne za manjša in srednja podjetja.
- Število delodajalcev, ki so presegali kvoto se je zmanjševalo. Leta 2006 je nagrado uveljavljalo sedem zavetancev, naslednji dve leti pa šest zavezancev (število zavezancev, ki so uveljavljali nagrado za preseganje kvote se je v Sloveniji povečalo za 16 %).
- Slaba četrtnina anketiranih delodajalcev dolenjske regije ne izpolnjujejo kvote, kar je boljše, kot kažejo podatki za Slovenijo, kjer kvote ne izpolnjuje 44 % delodajalcev. Značilno je, da male in srednje gospodarske družbe kvoto izpolnjujejo, neizpolnjevanje kvote je značilno za velike gospodarske družbe in pravne osebe javnega prava.
- Število zaposlenih invalidov na zaščitnih delovnih mestih se je zmanjševalo, zaradi nezmožnosti zagotavljanja dela. Vpliv ZZRZI na povečano zaposlovanje invalidov je bil pričakovan zaradi uvedbe zaščitne zaposlitve. Te so bile na Dolenjskem omogočene z ustanovitvijo Zaposlitvenega centra Nova Želva. Na neuspeh je vplivalo več dejavnikov. V nestrukturiranem intervjujih in neformalnih pogovorih z nekdanjim direktorjem, sem dobila informacije, da je bil glavni vzrok v lokalnem okolju. Mestna občina je pripomogla k zagotovitvi dela za enega invalida, kljub predhodnim drugačnim zagotovitvam in tako ni v celoti izpolnila 43. člena ZZRZI, ki jasno določa vlogo občine pri delovanju zaposlitvenih centrov. Podobno stanje se je pokazalo v celotni Sloveniji. Evalvacija zaposlitvenih centrov (Vidmar, 2007, str. 20) je pokazala, da z izjemo enega, noben zaposlitveni center nima zaostrenih odnosov z bližnjim okoljem. Lokalne skupnosti so načeloma seznanjene z njihovo dejavnostjo in poslanstvom, ne kažejo pa nikakršne pozornosti do tega programa in možnosti zaposlovanja invalidov. Podpora je zgolj moralna in še ta v zelo diskretnih okvirih. Na nepripravljenost lokalnega okolja v

Novem mestu kaže dejstvo, da je bila prva kvotna pogodba sklenjena s podjetjem, ki nima sedež v dolenski regiji.

- Težak položaj invalidskih podjetij. V tem času je popolnoma propadlo podjetje LA – IN, hčerinsko invalidsko podjetje Laboda, o velikih težavah poročajo tudi ostala, predvsem Iskra IP. Tudi PE Želva Novo mesto je uspela v treh letih zaposliti zgolj sedem invalidov. Pričakovanja o povečanih kvotnih pogodbah z delodajalci se niso uresničila. Na to kaže dejstvo o skoraj izenačenem številu kvotnih pogodb in pogodb z delodajalci, ki niso kvotni zavezanci, z družbami do dvajset zaposlenih.
- Večanje števila invalidov, ki je pridobilo pravico do zaposlitvene rehabilitacije in vključenih invalidov v rehabilitacijski proces. To je posledica pravice vsakega invalida do zaposlitvene rehabilitacije, ki gotovo vpliva na povečano število zaposlitev iz rehabilitacijskega procesa in ureditve položaja invalida, četudi z odločbo o nezaposljivosti.
- Večanje zadovoljstva uporabnikov s storitvami zaposlitvene rehabilitacije. Ne gre za neposreden vpliv ZZRZI, je pa velik pokazatelj uspešnosti rehabilitacijskih procesov, s tem pa tudi možnosti, ki jih ima invalid na trgu dela.
- Povečano število brezposelnih invalidov. Od konca decembra 2005 do istega obdobja 2008 se je število brezposelnih invalidov povečalo za 147 oseb. To je posledica novih odločb o invalidnosti in priliva novih invalidov zaradi izgube zaposlitve.
- Povečan delež invalidov v strukturi brezposelnih oseb. Dolenjsko gospodarstvo je od decembra leta 2005 do decembra 2008 uspelo zmanjšati stopnjo brezposelnosti iz 8,4 na 5,9 % ali zmanjšati število brezposelnih oseb za več kot tisoč. V strukturi brezposelnih oseb pa se je število invalidov povečalo iz 10,46 na 18,76 % oseb.

Ta dejstva kažejo, da ZZRZI ni prinesel zelenih učinkov na zaposlovanje invalidov v dolenski regiji. Večanje deleža invalidov v strukturi brezposelnih oseb in slabo zaposlovanje invalidov s strani delodajalcev zaradi uvedbe kvotnega sistema potrjuje postavljeno hipotezo, da Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov s številnimi spremembami na področju zaposlovanja invalidov, ki naj bi omogočile lažje vključevanje invalidov spričo njihove zmanjšane opravilne zmožnosti, pogoste stigmatiziranosti in neprilagojenega okolja, ne bo izboljšal položaja te ranljive skupine na trgu dela v dolenski regiji, kljub povprečno dobrim kazalcem ekonomske uspešnosti gospodarstva na tem območju.

Pri odločitvah o izpolnjevanju, načinu izpolnjevanja ali neizpolnjevanju kvote delodajalce vodi ekonomski izračun. Večje družbe se zato pri maksimizaciji dobička odločajo za plačevanje v SVZI, za manjše družbe, ki jim je ta izdatek pomemben je značilno iskanje alternativnih rešitev. Kvotni sistem je zato prinesel potrebo med odločitvami, kako zmanjšati izdatke ali kako priti do finančnih sredstev iz naslova nagrad. Z uvedbo kvotnega sistema so delodajalci videli dodatno delo z izpolnjevanjem različnih formularjev in obremenitve zaradi iskanj najbolj ugodnih finančnih rešitev. Družbena odgovornost podjetij je ostala ob strani.



Pri delodajalcih je bilo opaziti večjo pripravljenost na enkratne donacije kot na sklepanje pogodb z invalidskimi podjetji ali zaposlitvijo invalida.

Odgovore za vzroke za slabo zaposlovanje invalidov sem poiskala tako med delodajalci, kot izvajalci zaposlitvene rehabilitacije. Vodje kadrovskih služb so izpostavili naslednje najpomembnejše vzroke za nepripravljenost zaposlovanja invalidov iz trga dela:

- nižja delovna učinkovitost invalida,
- nezmožnost delodajalca zagotavljati primerno delovno mesto zaradi zdravstvenih omejitev invalidov,
- zapletenost postopkov in izvedbe prilagoditve delovnih mest,
- zapletenost postopkov prekinitve delovnega razmerja invalidu,
- večja odsotnost invalida iz delovnega procesa.

Med manj pomembne vzroke:

- zmanjšano novo zaposlovanje,
- daljše uvajanje invalida v delo in
- slabo poznavanje 'razpoložljivih' brezposelnih invalidov.

Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije pa so med težavami pri zaposlovanju invalidov omenjali naslednje vzroke:

- najštevilnejša populacija so delovni invalidi, ki zaradi sorazmerno dobrih nadomestil s strani SPIZ-a nimajo motivacije za zaposlitev,
- dolgotrajna brezposelnost deluje destimulativno in zmanjšuje možnosti zaposlitve,
- invalidi velikokrat nimajo vozniškega izpita in možnosti javnih prevozov na delo,
- nesorazmerje med povpraševanjem in ponudbo: na eni strani invalidi z delovnimi omejitvami, nizko izobrazbo, manjšo delovno zmogljivostjo, na drugi strani delodajalci, ki težijo k visoki dodani vrednosti, visoki tehnološki opremljenosti, maksimalni delovni učinkovitosti in čim večjemu dobičku.

S ciljem čim večjega zaposlovanja invalidov iz trga dela in zaradi presega dvomov glede njihovega zaposlovanja priporočam delodajalcem večjo povezavo z izvajalci zaposlitvene rehabilitacije. Ti imajo dober vpogled v strukturo brezposelnih invalidov, njihove zmožnosti in sposobnosti, njihove zdravstvene omejitve. S takšnim sodelovanjem delodajalec izbere najprimernejše invalide na trgu dela za določeno delovno mesto, invalida pa lahko sprejme v uvajanje, ki traja nekaj mesecev brez dodatnih stroškov delodajalca. V tem času delodajalec prepozna ali je oseba primerna za delovno mesto. Uvajanja na konkretnem delovnem mestu so najboljša pot pri iskanju primerne delavca – invalida, ki v praksi obrodijo najboljše rezultate. Žal je raziskava pokazala, da se jih delodajalci komajda poslužujejo. Invalidi, ki so bili deležni izključevanja in nizkih pričakovanj ne vedo, kaj zmorejo delati. Delodajalci imajo nizka pričakovanja glede delovnih zmožnosti invalidov in ne vedo, kaj zmorejo. Potrebna je medsebojna komunikacija in spoznavanje, ki zmanjšajo navedene probleme.

Treba je dopustiti možnost za to, da ukinitve kvotnega sistema lahko prispeva k izboljšanju situacije. Raziskava je pokazala, da je pri delodajalcih (posebej manjših) nagrada priljubljena stimulacija za zaposlitev invalida. Kazen (obvezno plačilo v SVZI) pa bolj povzroča nezadovoljstvo in prenehanje prizadevanj in deluje restriktivno. V zakonodaji bi zato moral ostati predvsem stimulativen del, to so nagrade in ugodnosti pri zaposlovanju invalidov. Kvotni sistem (Tabaj, 2002) povzroča stigmatizacijo, ne vpliva na oblikovanje delovnih mest, ne omogoča mehkega vključevanja invalidov v podjetje, pomeni administrativno breme in postavlja vprašanje ali je obveznost združljiva s prostim trgom delovne sile.

Eden izmed ciljev raziskovalne naloge je bil tudi ocena upravičenosti obstoja poslovne enote Želva d.o.o. v Novem mestu. Poslovna enota in Zaposlitveni center nista doživela pričakovane širitve v prvih treh letih. Povečano pridobivanje dela in sklepanje kvotnih pogodb v prihodnosti ni pričakovati iz več razlogov. Delodajalci dolenske regije izpolnjujejo kvoto v večji meri kot na nivoju Slovenije. Struktura dejavnosti dolenskih delodajalcev je neugodna za zaposlovanje invalidov. Na eni strani gre za avtomatizirano proizvodnjo, ki ne omogoča prenosa dela izven tega okolja, delo v treh izmenah, večje fizične napore, neugodne klimatske razmere, na drugi strani za sposobnost hitrega prilagajanja različnim opravilom, potrebi po izobrazbi in specifičnih veščinah. Za izpolnjevanje kvot delodajalci v prvi meri izkoriščajo »notranje« rezerve – z delavci, ki so pri njih zaposleni in pridobijo status invalida. Lokalno okolje ne izkazuje več kot moralne podpore in ne pomaga pri pridobivanju del.

Raziskava je pokazala, da okolje v dolenski regiji ne omogoča povečano zaposlovanje v invalidskem podjetju, ki se ukvarja predvsem s storitvenimi dejavnostmi, ki zahtevajo nižjo izobrazbo. Podjetju priporočam razvitje lastnega proizvodnega programa. Obenem pa je potrebno graditi na odnosu z lokalnim okoljem, ki ni še v celoti spoznalo pomen in vlogo Zaposlitvenega centra. Opravljanje storitev zaposlitvene rehabilitacije se naj podjetje trudi ohraniti kot koncesionar zaposlitvene rehabilitacije, saj te prinašajo pomembne pozitivne učinke na pripravljenost in sposobnost invalidov vključevanja na trgu dela.

## **SKLEP**

Četudi država sistematično ureja položaj invalidov, se njihov položaj na trgu dela slabša. Na trgu dela je v strukturi brezposelnih vse več invalidov, kar velja tudi za dolensko regijo. Ne samo, da število invalidov narašča, invalidi za delodajalca niso zanimivi zaradi zmanjšane delazmožnosti, omejitev pri delu in večje odsotnosti z dela zaradi bolezenskih težav, manjše izobrazbe in višje starosti. Za invalide je spričo strukturnih premikov v gospodarstvu in globalizacijskih procesov vse težje zagotavljati primerno delo, tradicionalni poklici izginjajo.

Z Zakonom o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov so se pojavljala velika pričakovanja o povečanem zaposlovanju invalidov, predvsem zaradi uvedbe kvotnega sistema zaposlovanja. Žal so njegovi pozitivni učinki vidni le v uvedbi pravice do zaposlitvene rehabilitacije za vse invalide, saj ti procesi izkazujejo predvsem pozitivne

učinke. V obveznem zaposlovanju invalidov so delodajalci videli le dodatne administrativne obremenitve in omejevanje prostega trga dela. Kvotno zaposlovanje ni obrodilo pričakovanih rezultatov, kar sem potrdila tudi z raziskavo zaposlovanja invalidov po njegovi uvedbi z ZZRZI v dolenski regiji. Gospodarstvo dolenske regije kljub dobrim ekonomskim kazalcem in izvozni usmerjenosti ni uspelo zaježiti naraščanja brezposelnih invalidov. Delodajalci se o zaposlovanju invalida, nadomestni kvoti ali plačevanju v SVZI odločajo na osnovi ekonomskega izračuna. Družbena odgovornost igra manjšo vlogo.

Tudi z raziskavami v različnih državah so ugotovili, da eno od pomembnih ovir pri določanju števila zaposlenih invalidov predstavlja uporaba kvot. Delodajalci jo doživljajo kot breme in kazen. Kvotni sistem navidezno deluje, vendar izkušnje kažejo, da se v Franciji in Nemčiji ni obnesel. V Veliki Britaniji so se stvari začele pravzaprav izboljševati zaradi ukinitve kvotnega sistema. To se je zgodilo zato, ker so si delodajalci, ko so dosegli kvoto, prenehali prizadevati, da bi obdržali izkušenega zaposlenega, ki je postal invaliden.

Zaposlitev je za invalida pomembno za zagotavljanje ekonomske varnosti in kot varovalo pred socialno izključenostjo. Zaradi svojih posebnih, zelo različnih značilnosti je potrebno prilagajanje okolja in nenehno iskanje rešitev za njihovo enakopravno vključevanje v družbo in delo. Zakonodaja igra pri tem pomembno vlogo. Vendar invalida bolj kot zakonske ali njegove fizične ovire omejujejo nazorske ovire okolja. V praksi se namreč kaže, da imajo ljudje, ki imajo osebne izkušnje z invalidnostjo, boljše poznavanje te problematike, manj predsodkov in realnejši odnos do invalidov in njihovega zaposlovanja. Navade in zakoreninjeno razmišljanje pa je najtežje spremeniti.

Uresničevanje maksimiranega dobička, glavnega cilja lastnikov podjetij, žene podjetja k odločitvam na osnovi ekonomske upravičenosti. Pri tem ostaja zaposlovanje invalidov ob strani. Odziv okolja, povzroča pri osebah, ki pridobijo status invalida, dodatne psihične in zdravstvene težave, ki poglobljajo nesposobnost vključitve v dostojno življenje. Zato moramo graditi predvsem na razumevanju okolja in njegovem sprejemanju invalidnosti. Ta odgovornost je na prav vsakem od nas. In prav vsak od nas lahko jutri postane del velike skupine, ki jo imenujemo – invalidi.

## LITERATURA IN VIRI

1. *Akcijski program za invalide 2007–2013* (2006). Ljubljana: Vlada RS.
2. Capozzi, D. (2008). Dostopnost – delo Ameriškega odbora za dostopnost in ameriške zakonodaje o dostopnosti. *Zbornik predavanj. Konvencija o pravicah invalidov – črka na papirju in/ali realnost* (str. 25–32). Kranjska Gora: Konferenca o Konvenciji OZN o pravicah invalidov in ministrsko zasedanje 2008.
3. Chiriboga, L.B.G. (2008). Konvencija Združenih narodov o pravicah invalidov: Izvajanje in nadaljnje spremljanje konvencije ZN. *Zbornik predavanj. Konvencija o pravicah invalidov – črka na papirju in/ali realnost* (str. 47–51). Kranjska Gora: Konferenca o Konvenciji OZN o pravicah invalidov in ministrsko zasedanje 2008.
4. Cotman, M. (2008). Govor ministrice za delo, družino in socialne zadeve. *Zbornik predavanj. Konvencija o pravicah invalidov – črka na papirju in/ali realnost* (str. 47–51). Kranjska Gora: Konferenca o Konvenciji OZN o pravicah invalidov in ministrsko zasedanje 2008.
5. Council Resolution on 17 June 1999 on equal employment opportunities for people with disabilities. (1999). *Official Journal of the European Communities*. (Št. C186/99, 17. junij 1999).
6. Destovnik, K. (2009). Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. *Spodbujanje zaposlovanja invalidov. Temeljni mednarodni in nacionalni predpisi ter programi*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
7. Dimovski, V., Škerlevaj, M., & Penger, S. (2008). *Poslovne raziskave*. Harlow, Essex: Pearson Education Limited.
8. Direktiva Sveta 2000/78/ES. *Uradni list ES*, št. 303/16.
9. Drucker P. F. (2001): *Managerski izzivi v 21. stoletju*. Ljubljana: GV Založba, Zbirka Manager.
10. Furlani, M. (2006). *Pregled zaposlovanja invalidov v Sloveniji*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
11. *Gospodarstvo regije v letu 2007 [Gospodarska zbornica Dolenjske in Bele krajine]*. Najdeno 8. junija 2008 na spletnem naslovu <http://www.gzdbk.si/si/regija/gospodarstvo/>
12. *Gospodarstvo regije v letu 2006 [Gospodarska zbornica Dolenjske in Bele krajine]*. Najdeno 8. junija 2008 na spletnem naslovu <http://www.gzdbk.si/si/regija/gospodarstvo/>
13. MDDSZ, Direktorat za invalide. *Gradivo za Pravilnik o merilih za priznanje statusa invalida, merilih za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in merilih za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov*. (2005). Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Direktorat za invalide.
14. Greene, J. C., Caracelli, V. J., & Graham, W. F. (1989). "Toward a conceptual framework for mixed-method evaluation design." *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 11 (3), 255-74.
15. Ignjatovič, M. (2002). Trg delovne sile v devetdesetih letih 20. Stoletja. V I. Svetlik (ur.), *Politika zaposlovanja* (str. 12–33). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
16. *Invalid – invalidnost*. *eDnevnik, slovenski blog*. Najdeno 30. novembra 2008 na spletnem naslovu [http://www.ednevnik.si/entry.php?w=sime&e\\_id=74734](http://www.ednevnik.si/entry.php?w=sime&e_id=74734)

17. Kaplan Robert S., & Norton David P. (2001): *Strateško usmerjena organizacija*. Ljubljana: GV Založba, Zbirka Manager.
18. Kresal, B. (2007). *Vodnik po pravicah invalidov v slovenski zakonodaji*. Ljubljana: Inštitut za delo Pri pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.
19. Kroflič, M. (2008). Pravno zavezujoč dokument. *Revija 5*, 13–17.
20. Kukovič, U. (2008a, 10. julij). Izzivi invalidskih podjetij ne ustavijo. *Finance*. Najdeno na 1. oktobra 2008 na spletnem naslovu <http://www.finance.si/218069>
21. Kukovič, U. (2008b, 10. julij). Invalidska podjetja čaka še hujši boj za preživetje. *Finance*. Najdeno 1. oktobra 2008 na spletnem naslovu <http://www.finance.si/218082>
22. *Kvota in kvotni sistem [Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov]*. Najdeno 8. septembra 2009 na spletnem naslovu [http://www.svzi.gov.si/index.php?dep\\_id=3](http://www.svzi.gov.si/index.php?dep_id=3)
23. Lipičnik, B. (1996). *Reševanje problemov, namesto reševanja konfliktov*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.
24. Lipičnik, B. (1998). *Ravnanje z ljudmi pri delu (Human Resources Management)*. Ljubljana: GV Založba.
25. *Listina EU o temeljnih pravicah*. Najdeno 07. septembra 2009 na spletnem naslovu [http://www.mzz.gov.si/si/zunanja\\_politika/evropska\\_unija/lizbonska\\_pogodba/listina\\_eu\\_o\\_temeljnih\\_pravicah/](http://www.mzz.gov.si/si/zunanja_politika/evropska_unija/lizbonska_pogodba/listina_eu_o_temeljnih_pravicah/)
26. *Madridska deklaracija*. Najdeno 08. septembra 2009 na spletnem naslovu [http://www.nsios.si/mma\\_bin.php/\\$fId/2008121113523989/\\$fName/madrid\\_declaration.pdf](http://www.nsios.si/mma_bin.php/$fId/2008121113523989/$fName/madrid_declaration.pdf)
27. *Malaška deklaracija o invalidih: Razvoj v smeri enakovredne vključenosti invalidov kot državljanov*. Najdeno 8. septembra 2009 na spletnem naslovu [http://www.coe.int/t/e/social\\_cohesion/soc-sp/Decl%20pol%20Slov%C3%A9nie.pdf](http://www.coe.int/t/e/social_cohesion/soc-sp/Decl%20pol%20Slov%C3%A9nie.pdf)
28. SZO, IVZ RS, IRSR. *Mednarodna klasifikacija funkcioniranja, zmanjšane zmožnosti in zdravja*. (2006). Ljubljana: Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije in Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo.
29. Michailakis, D. (2001). *Information and Communication Technologies and the Opportunities of Disabled Persons in the Swedish Labour Market*. *Disability&Society*, 16(2001), 4, str. 477–500.
30. Mrak, M. (2006). Novo delovnopravno varstvo za invalide. *Naša pot*. 10(2006), 102, 4-8.
31. Navodilo za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide. *Uradni list RS*, št. 10/2005.
32. Novak, M., & Cvetko, A. (2005). *Socialna varnost*. Maribor: Pravna fakulteta.
33. Patton, M.Q. (1997). *Utilization-Focused Evaluation*. London: Sage Publications.
34. Petelin, D. (2006). *Kvotni sisten zaposlovanja invalidov*. Najdeno 15. novembra 2008 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID060422.doc>
35. Podnar, K., & Golob, U. (2002). *Socialna ekonomija in družbena odgovornost: alternativni globalni ekonomiji neoliberalizma*. Ljubljana: Teorija in praksa.
36. *Poročilo o uresničevanju akcijskega programa za invalide 2007- 2013 v letu 2008 [Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve]*. Najdeno 8. junija 2009 na spletnem naslovu [http://www.mdds.gov.si/fileadmin/mdds.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_pdf/api\\_07\\_1](http://www.mdds.gov.si/fileadmin/mdds.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/api_07_1)

[3\\_poroc08.pdf](#)

37. ZRSZ Območna služba Novo mesto. *Poročilo za leto 2002*. (2003). Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
38. ZRSZ Območna služba Novo mesto. *Poročilo za leto 2003*. (2004). Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
39. ZRSZ Območna služba Novo mesto. *Poročilo za leto 2004*. (2005). Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
40. ZRSZ Območna služba Novo mesto. *Poročilo za leto 2005*. (2006). Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
41. ZRSZ Območna služba Novo mesto. *Poročilo za leto 2006*. (2007). Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
42. ZRSZ Območna služba Novo mesto. *Poročilo za leto 2007*. (2008). Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
43. ZRSZ Območna služba Novo mesto. *Poročilo za leto 2008*. (2009). Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
44. Pravilnik o invalidskih podjetjih. *Uradni list RS*, št. 117/2005.
45. Pravilnik o merilih za priznanje statusa invalida, merilih za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in merilih za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov. *Uradni list RS*, št. 117/2005.
46. Pravilnik o načinu dela komisije za ugotavljanje podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi. *Uradni list RS*, št. 117/2005.
47. Pravilnik o zaposlitvenih centrih. *Uradni list RS*, št. 117/2005.
48. *Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah ZZRZI [UFO – partnerstvo za bodoče možnosti]*. Najdeno 6. junija 2009 na spletnem naslovu <http://www.yhd-drustvo.si/equal/article.php?story=20060913120307294>
49. *Predstavitev (podjetja Želva Ljubljana d.o.o.) [Želva d.o.o.]*. Najdeno 12. novembra 2008 na spletnem naslovu <http://www.zelva.si/o-podjetju/predstavitev/>
50. *Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji*. (2005). Ljubljana: Republika Slovenija.
51. *Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007–2013 [Evropski socialni sklad]*. Najdeno 19. septembra 2009 na spletnem naslovu [http://www.ess.gov.si/SLO/DEJAVNOST/Programi/apz\\_2007\\_2013.pdf](http://www.ess.gov.si/SLO/DEJAVNOST/Programi/apz_2007_2013.pdf)
52. Pučko, D., Čater, T., & Rejc Buhovac. (2006). *Strateški management 2*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
53. Rihter, L. (2004). *Evalvacije na področju socialnega varstva in njihov pomen za prilagajanje sodobnih držav blaginje na izzive globalizacije* (doktorska disertacija) Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
54. *Register invalidskih podjetij [Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve]*. Najdeno 30. novembra 2008 na spletnem naslovu [http://www.mdds.gov.si/si/delovnapodrocja/invalidi/invalidska\\_podjetja\\_v\\_republiki\\_sloveniji/register\\_invalidskih\\_podjetij](http://www.mdds.gov.si/si/delovnapodrocja/invalidi/invalidska_podjetja_v_republiki_sloveniji/register_invalidskih_podjetij)
55. Rode, N., Rihter, L., & Kobal, B. (2006). *Evalvacija programov v socialnem varstvu: model in postopek izvedbe*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo, Inštitut RS za socialno

- varstvo.
56. *Spodbujanje zaposlovanja invalidov – temeljni mednarodni in nacionalni predpisi ter programi.* (2009). Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
  57. Standardni klasifikaciji dejavnosti. *Uradni list RS*, št. 2/2002.
  58. *Standardi storitev zaposlitvene rehabilitacije [Inštitut RS za rehabilitacijo]*. Najdeno 13. novembra 2008 na spletnem naslovu [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/ddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_pdf/Standardi\\_storitev\\_zr.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/ddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/Standardi_storitev_zr.pdf)
  59. *Statistični letopis Republike Slovenije 2005.* (2005). Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
  60. Szöllösi, E. (2008). Vključevanje invalidov v madžarski pravni sistem. *Zbornik predavanj. Konvencija o pravicah invalidov – črka na papirju in/ali realnost* (str. 33–40). Kranjska Gora: Konferenca o Konvenciji OZN o pravicah invalidov in ministrsko zasedanje 2008.
  61. Tabaj, A. (2005). Mednarodna konvencija o zaščiti in podpori pravic in dostojanstva invalidov. *Zbornik predavanj nacionalnih informativnih dnevov 2005* (str. 31–38). Portorož: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
  62. Tabaj, A. (2009). Predstavitev Evropskega socialnega sklada. *Spodbujanje zaposlovanja invalidov. Temeljni mednarodni in nacionalni predpisi ter programi.* Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
  63. Tičar, L. (2003). Odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu. *Delavci in delodajalci*, 3(2), 213-228.
  64. *Uredba Komisije o splošnih in skupinskih izjemah na področju državnih pomoči (sprejeta končna odredba) [Evropska komisija za konkurenco]*. Najdeno 2. decembra 2008 na spletnem naslovu [http://www.mf.gov.si/slo/nadz\\_pom/sektor.htm](http://www.mf.gov.si/slo/nadz_pom/sektor.htm)
  65. Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov. *Uradni list RS*, št. 32/2007.
  66. Uredba o spremembah Uredbe o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov. *Uradni list RS*, št. 21/2008.
  67. Uršič, C., & Kroflič, M. (2002). *Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu: tripartitno strokovno srečanje o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu.* Ljubljana: Inštitut RS za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije.
  68. Uršič, C., (2008). Konvencija Organizacije združenih narodov o pravicah invalidov. *Novosti – Zaposlovanje invalidov – naloge 2009. Zbornik predavanj* (str. 1–4). Laško: Dnevi poklicne in zaposlitvene rehabilitacije 2008.
  69. Ustava Republike Slovenije. *Uradni list RS*, št. 33I/1991-I.
  70. Ustavni zakon o spremembi 14. člena Ustave RS-UZ14. *Uradni list RS*, št. 69/2004.
  71. Vidmar, J., Juretič, D., Hočevar, F., Kolar, Š., & Brumnič Smrekar, T. (2007). *Evalvacija delovanja zaposlitvenih centrov v letu 2006.* Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo.
  72. Vidmar, J., & Švajger, A. Aktivna politika zaposlovanja. *Spodbujanje zaposlovanja invalidov. Temeljni mednarodni in nacionalni predpisi ter programi.* Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
  73. *Vzpodbude, ki so vezane na izpolnitev kvot, [Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanje invalidov]*. Najdeno 5. decembra 2006 na spletnem naslovu

[http://www.svzi.gov.si/index.php?dep\\_id=4](http://www.svzi.gov.si/index.php?dep_id=4)

74. Varga, S. (2006). *Pravni in ekonomski vidik odpovedi pogodbe o zaposlitvi* (specialistično delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
75. Vertot, N. (2008, 1. december). 3. december, mednarodni dan invalidov. Najdeno 15. marca na spletnem naslovu [http://stat.si/tema\\_demografsko\\_prebivalstvo.asp](http://stat.si/tema_demografsko_prebivalstvo.asp)
76. Vidmar, J. (2007). *Evalvacija delovanja zaposlitvenih centrov v letu 2006*. Ljubljana: Inštitut RS za rehabilitacijo.
77. Yin, R.K. (2003). *Applications of case study research. Applied social research methods series*. London: Sage Publications.
78. Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS*, št. 42/2002.
79. Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih – ZDR-A. *Uradni list RS*, št. 103/2007.
80. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju – ZPIZ-1- UPB4. *Uradni list RS*, št. 109/2006.
81. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov – uradno prečiščeno besedilo (ZZRZI – UPB2). *Uradni list RS*, št. 16/2007.
82. Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti - ZZZPB-UPB-1. *Uradni list RS*, št. 107/2006.



# PRILOGE

## SEZNAM PRILOG

Priloga 1 .....	1
Priloga 2.....	2
Priloga 3 .....	3
Priloga 4.....	4
Priloga 5.....	5
Priloga 6.....	6



## Priloga 1: SEZNAM KRATIC

AJPES – Agencija RS za javnopravne evidence in storitve  
APZ – Aktivna politika zaposlovanja  
DI – delovni invalid  
EES – Evropska strategija zaposlovanja  
ESRR – Evropski sklad za regionalni razvoj  
ESS – Evropski socialni sklad  
EU – Evropska unija  
GZDBK – Gospodarska zbornica Dolenjske in Bele krajine  
ICD - Mednarodna klasifikacija bolezni (angl. *International Classification of Diseases*)  
ICF –Mednarodna klasifikacije funkcioniranja, invalidnosti in zdravja – tudi MKF (angl. *International Classification of Functioning, Disability and Health*),  
IP – Invalidsko podjetje  
(IRSR – Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo)  
KM – kategoriziran mladostnik  
MDDSZ – Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve  
MKF – Mednarodna klasifikacija funkcioniranja, invalidnosti in zdravja  
MOD – Mednarodna organizacija dela  
MZZ – Ministrstvo za zunanje zadeve  
NSRO - Nacionalni strateški referenčni okvir  
OZN – Organizacija združenih narodov  
SVZI – Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov  
VI – vojni invalid  
ZDR – Zakon o delovnih razmerjih  
ZPIZ -1 – Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju  
ZRSZ - Zavod RS za zaposlovanje  
ZUZIO – Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb  
ZZRZI – Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov  
ZZVZZ – Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju  
ZZZPB - Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti  
WHO – Svetovna zdravstvena organizacija (angl. *World Health Organization*)

## **Priloga 2: Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije**

Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije, ki od 1. marca 2006 dalje (za obdobje 4-ih let) izvajajo storitve zaposlitvene rehabilitacije so:

Javni zavod:

**Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo**, Linhartova 51, 1000 Ljubljana,

Koncesionarji:

**Centerkontura Ljubljana d. o. o.**, Linhartova 51, 1000 Ljubljana,

**CRI Celje d. o. o.**, Oblakova 34, 3000 Celje,

**IP Posočje d. o. o.**, Poljubinj 89/c, 5220 Tolmin,

**Ozara d. o. o.**, Ulica Heroja Šaranoviča 27, 2000 Maribor,

**Racio, družba za razvoj človeškega kapitala d. o. o.**, Kersnikova ulica 19, 3000 Celje,

**Šentprima - Zavod za svetovanje, usposabljanje in rehabilitacijo invalidov**,  
Brilejeva ulica 4, 1000 Ljubljana,

**Zavod Jelša - Center za izobraževanje, usposabljanje in rehabilitacijo**,  
Cesta železarjev 8, 4270 Jesenice,

**Zavod Papilot - Zavod za vzpodbujanje in razvijanje kvalitete življenja**, ,  
Zakotnikova 3, 1000 Ljubljana,

**Zavod Ruj - Center za izobraževanje, usposabljanje in rehabilitacijo**,  
Obrtniška 17, 3331 Nazarje,

**Zavod Vitis - Center za izobraževanje, usposabljanje in rehabilitacijo**,  
Obrtniška ulica 11, 2250 Ptuj,

**ZIP center d. o. o.**, Koroška cesta 14, 2390 Ravne na Koroškem,

**Želva Ljubljana d. o. o.**, Samova ulica 9, 1000 Ljubljana,

Vir:[http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/zaposl\\_rehab\\_izvaj\\_mar06.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/zaposl_rehab_izvaj_mar06.pdf)

## **Priloga 3:** Evropska načela odličnosti v rehabilitaciji

### **Evropska načela odličnosti v rehabilitaciji**

#### **Izhodišče**

*Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov omogoča uveljavljanje sodobne rehabilitacijske doktrine v Sloveniji. Z namenom, da dosežemo v Slovenij evropsko primerljivo prakso, morajo izvajalci zaposlitvene rehabilitacije, pri svojem delu upoštevati evropska načela odličnosti v rehabilitaciji.*

#### **1. Vodilna vloga**

Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije dokazujejo vodilno vlogo na področju rehabilitacije in v širši skupnosti s promocijo pozitivne podobe, s postavljanjem visokih pričakovanj, z dobro prakso, z učinkovito rabo in povezovanjem virov, z inovacijami in s prizadevanji za bolj odprto in vključujočo družbo.

#### **2. Pravice**

Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije so zavezani, da ščitijo in podpirajo pravice svojih uporabnikov v smislu enakih možnosti, enake obravnave in enakega sodelovanja, z zagotavljanjem informiranosti o možnostih in uveljavljanjem nediskriminatornih in pozitivnih aktivnosti znotraj svojih dejavnosti.

#### **3. Etika**

Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije upoštevajo dostojanstvo uporabnikov in njihovih družin ali skrbnikov, ščitijo jih pred nepotrebnim tveganjem in podpirajo socialno pravičnost.

#### **4. Partnerstvo**

Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije delujejo v partnerstvu z javnimi in zasebnimi organizacijami, z delodajalci in delavskimi predstavniki, z upravljavci skladov, z invalidskimi organizacijami, lokalnimi skupinami in družinami, ter s skrbniki invalidov z namenom, da zagotovijo kontinuiranost storitev in dosežejo večjo učinkovitost programov in bolj odprto družbo.

#### **5. Participacija (aktivna udeležba, sodelovanje)**

Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije podpirajo sodelovanje in vključenost invalidov na vseh ravneh organizacije in znotraj skupnosti. Pri omogočanju boljših možnosti udeležbe in vključenosti se organizacije izvajalcev posvetujejo s predstavniki teles in skupin, ki podpirajo zagovorništvo, odstranjevanje ovir, javno izobraževanje in aktivno (promocijo) podporo enakih možnosti.

#### **6. Osredotočenost na posameznika**

Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije izvajajo dejavnosti in storitve, ki zadovoljujejo potrebe obravnavanih oseb in ostalih zainteresiranih ter vključujejo uporabnike kot aktivne člane v procesu zaposlitvene rehabilitacije. Upoštevajo posameznikov prispevek z njegovim vključevanjem v samooceno, povratno informacijo in vrednotenje tako osebnih ciljev kot ciljev programa. Vsi procesi se redno evalvirajo.

#### **7. Kompleksnost**

Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije zagotavljajo uporabniku dostop do različnih, celostnih in v skupnost usmerjenih programov, ki cenijo prispevek vseh uporabnikov in potencialnih partnerjev, vključno z lokalno skupnostjo in delodajalci, od zgodnje obravnave do podpore in spremljanja, ki so zagotovljeni skozi multidisciplinarni timski pristop ter medorganizacijskim sodelovanjem.

#### **8. Usmerjenost v rezultate**

Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije so usmerjeni v rezultate: tako na področju prepoznavanja potreb kot tudi dosežkov, v koristi obravnavanih oseb, njihovih družin/skrbnikov, delodajalcev, ostalih zainteresiranih in skupnosti. Prav tako si prizadevajo k doseganju najboljše koristi za svoje odjemalce in financerje. Merijo in spremljajo vplive svoje dejavnosti, kar jim omogoča nenehno izboljševanje, preglednosti in odgovornosti procesov.

#### **9. Nenehno izboljševanje**

Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije delujejo proaktivno pri zadovoljevanju potreb trga, učinkovitejši izrabi virov, pri razširjanju in izboljševanju programov in uporabi raziskav in razvoja za doseganje inovacij. Zavezani so razvoju zaposlenih in učenju, prizadevajo si k učinkoviti komunikaciji in trženju, cenijo povratne informacije uporabnikov, naročnikov/financerjev in zainteresiranih, in vodijo sisteme za nenehno izboljševanje kakovosti.

*Vir: Standardi storitev zaposlitvene rehabilitacije*

#### **Priloga 4: Seznam zaposlitvenih centrov (oktober 2007)**

- 1. LJUBLJANSKI ZAPOSLOTVENI CENTER**, Zavod za razvoj novih zaposlitvenih možnosti Ljubljana, Masarykova 23, 1000 Ljubljana; 8 invalidov,
- 2. OZARA ZAPOSLOTVENI CENTER**, proizvodnja, trgovina, posredništvo, d.o.o., Ulica heroja Šaranoviča 27, 2000 Maribor; 16 invalidov;
- 3. SONČNA POT**, podjetje za poklicno usposabljanje in zaposlovanje invalidnih oseb, trgovino in storitve d.o.o., Trubarjeva 15, 2000 Maribor; 5 invalidov,
- 4. ZAPOSLOTVENI CENTER CRI**, socialno varstvo, Oblakova 34, 3000 Celje; 15 invalidov
- 5. ZAVOD DETEL**, zavod za usposabljanje in zaposlovanje težje zaposljivih invalidov, Trčova 271, 2299 Malečnik; 27 invalidov
- 6. ZAPOSLOTVENI CENTER JADRO**, družba za socialne dejavnosti, proizvodnjo, trgovino, poslovne storitve in druge storitve d.o.o., Dalmatinska ulica 1, Maribor; 23 invalidov
- 7. ZAVOD NOVA ŽELVA**, Zavod za izvajanje socialno varstvenih storitev in zaposlovanje invalidov, Samova ulica 9, 1000 Ljubljana; 16 invalidov;
- 8. ZAPOSLOTVENI CENTER JELŠA**, Zavod za usposabljanje in zaposlovanje invalidov, Cesta železarjev 8, 4270 Jesenice; 5 invalidov.
- 9. ZAPOSLOTVENI CENTER ŠENTPLAVŽ**, Cesta Cirila Tavčarja 3B, 4270 Jesenice; 5 invalidov
- 10. INDE – POSAVJE**, Zaposlitveni center in socialna vključenost, Prvomajska ulica 14, 8290 Sevnica; 7 invalidov,
- 11. ZAPOSLOTVENI CENTER PAPILOT**, Zavod za usposabljanje in zaposlovanje invalidov, Koper, Vanganeljska cesta 18, 6000 Koper; 6 invalidov,
- 12. ZAPOSLOTVENI CENTER ZAVOD KEKEC**, Zavod za usposabljanje in zaposlovanje invalidov in drugih težje zaposljivih oseb, Čufarjeva ulica 5, 2000 Maribor; 6 invalidov,
- 13. ZAPOSLOTVENI CENTER ZAVOD DLAN**, Cesta proletarskih brigad 61, 2000 Maribor; 5 invalidov,
- 14. ZAPOSLOTVENI CENTER LIST**, Zavod za usposabljanje in zaposlovanje invalidov, Kranj, Ulica Mirka Vadnova 6, Kranj; 5 invalidov.
- 15. ZAPOSLOTVENI CENTER PAPILOT - 1**, Zavod za usposabljanje in zaposlovanje invalidov, Ljubljana; 5 invalidov,

**Priloga 5: Vprašalnik podjetjem**

**NAZIV IN NASLOV PODJETJA** \_\_\_\_\_

	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
Povprečno število zaposlenih				
Št. invalidov potrebnih za doseganje kvote glede na dejavnost				
Št. zaposlenih invalidov-december				
Število novozaposlenih invalidov v letu				
Nadomestna izpolnitev kvote- za kakšno št. Invalidov ste kvoto pokrivali s pogodbami z invalidskimi podjetji - oz. za koliko minimalnih plač (12 = za enega invalida skozi vse leto)				
Število pogodb				
Plačila v Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov -(od januar do december) {en manjkajoči invalid skozi vse leto predstavlja 12 plačil- op.}				
Nagrade za preseganje kvote - št. invalidov- (samo če je podjetje uveljavljalo)				

Vaše pripombe in predlogi, mnenja in opažanja:

Za vaš trud se vam najlepše zahvaljujem!





**Priloga 6:** Preglednica rezultatov anket podjetjem

		Gospodarske družbe								skupaj	Pravne osebe javnega prava								skupaj	skupaj	
Povprečno število zaposlenih	2005	2726	1156	489	313	129	47	93	74	5027	102	68	39	28	89	72	294	70	762	5789	
	2006	2490	1116	530	309	123	47	108	77	4800	102	75	39	30	91	43	71	284	69	804	5604
	2007	2803	1148	550	308	124	37	110	77	5157	103	73	41	37	97	40	72	259	70	792	5949
	2008	2661	1155	547	319	124	42	109	82	5039	112	72	42	36	95	44	70	243	71	785	5824
Povp. št. zaposlenih invalidov	2005	112	34	19	22	13	5	2	3	210		2	0	1	1		4		2	10	220
	2006	118	42	17	26	13	4	2	3	225	4	3	0	1	1	3	3	20	3	38	263
	2007	132	50	18	29	14	4	4	3	254	6	3	0	1	2	3	1	22	3	41	295
	2008	144	62	19	29	15	3	4	3	279	8	2	0	1	3	2	1	19	4	40	319
Manjkajoče št. invalidov	2006	32	25	15	-8	-6	-2	4	2	78	-2	-1	1	0	1	-2	-1	-7	-1	2	<b>80</b>
	2007	36	19	15	-19	-7	-2	2	2	74	-3	-1	1	0	1	-2	1	-7	-1	3	<b>77</b>
	2008	16	7	14	-19	-8	-1	2	2	41	-5	0	1	0	0	-1	1	-5	-2	2	<b>43</b>
Št. novo zaposlenih invalidov	2005	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2006	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2007	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	2008	1	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Število kvotnih pogodbe	(2005)	0	0	1	0	0	0	1	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
	2006	0	0	1	0	0	0	1	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
	2007	0	1	1	0	0	0	1	2	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
	2008	0	1	1	1	0	0	1	2	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
Št. invalid, kritih s kvotnimi pogodbami	2006	0	0	15	0	0	0	4	2	21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>21</b>
	2007	0	7	15	0	0	0	2	2	26	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>26</b>
	2008	0	5	14	1	0	0	2	2	24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>24</b>
Povpr plačila v SVZI- št. inv.	2006	32	25	0	0	0	0	0	0	57	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2	<b>59</b>
	2007	36	12	0	1	0	0	0	0	49	0	0	1	0	1	0	1	0	0	3	<b>52</b>
	2008	16	2	0	0	0	0	0	0	18	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2	<b>20</b>
Uveljavlj.nagrad	2006	0	0	0	8	6	2	0	0	16	2	0	0	0	0	2	1	7	0	12	28
	2007	0	0	0	19	7	2	0	0	28	3	0	0	0	0	2	0	7	0	12	40
	2008	0	0	0	19	8	1	0	0	28	5	0	0	0	0	1	0	5	0	11	39



---