

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

**DIPLOMSKO DELO
INVALIDI NA TRGU DELA V SLOVENIJI**

Ljubljana, april 2008

ANJA BREMEC

IZJAVA

Študentka Anja Bremec izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom dr. Janeza Malačiča, in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 18.4.2008

Podpis: _____

KAZALO

1. UVOD.....	1
2. INVALIDI IN TRG DELA PO OSAMOSVOJITVI SLOVENIJE TER MEDNARODNI DOKUMENTI.....	2
2.1. Pregled stanja po osamosvojitvi	2
2.2. Oblike invalidnosti	4
2.3. Mednarodni dokumenti.....	5
3. PRAVICE INVALIDOV V SLOVENSKI ZAKONODAJI.....	8
3.1. Zakon o delovnih razmerjih.....	9
3.2. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju	11
3.2.1. Pravice na podlagi preostale delovne zmožnosti.....	13
3.2.1.1. Poklicna rehabilitacija	13
3.2.1.2. Pravica do premestitve na drugo ustrezno delo in pravica do nadomestila.....	15
3.2.1.3. Pravica do nadomestila za invalidnost	15
3.2.1.4. Pravica do dela s skrajšanim delovnim časom in delna invalidska pokojnina	16
3.3. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov	16
3.3.1. Zaposlitvena rehabilitacija.....	18
3.3.2. Zaščitna zaposlitev	19
3.3.3. Podporna zaposlitev.....	20
3.3.4. Programi socialne vključenosti.....	21
3.3.5. Invalidska podjetja.....	21
3.3.6. Kvotni sistem zaposlovanja invalidov	22
3.3.6.1. Opredelitev kvotnega sistema.....	22
3.3.6.2. Kvotni sistem v Sloveniji	22
3.4. Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu.....	25
4. PROGRAMI ZA VZPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA INVALIDOV	27
4.1. Akcijski program za invalide 2007–2013	27
4.2. Evropski socialni sklad	28
4.3. Program aktivne politike zaposlovanja.....	29
5. OCENA STANJA PO SPREJETJU ZZRZI.....	34
5.1. Gibanje nezaposlenosti/zaposlenosti invalidov pred in po sprejetju ZZRZI.....	34
5.2. Ocena izvajanja novosti na področju zaposlovanja invalidov	36
6. SKLEP	38
LITERATURA.....	40
VIRI.....	41
PRILOGA	

1. UVOD

Vključevanje invalidov na trg dela oziroma njihovo zaposlovanje je tema, ki je v zadnjih letih v Evropi in v Sloveniji deležna zelo velike pozornosti. To ne izhaja le iz dejstva, da je delo oziroma zaposlitev pomembna za uresničevanje človekovih pravic invalidov (pravica do enakih možnosti in enake obravnave), ampak tudi zaradi ekonomskih, socialnih, političnih in drugih razlogov. Problem zaposlovanja invalidov je postal v Sloveniji občutno zaznaven s procesom prestrukturiranja gospodarstva. Zaradi velikega števila stečajev in prisilnih poravnav gospodarskih subjektov je kljub zaščitni zakonodaji ostalo brez dela veliko število invalidov. Takrat so se začeli tudi v praksi uveljavljati programi aktivne politike zaposlovanja (v nadaljevanju: program APZ), ki jih je Slovenija začela razvijati že v osemdesetih letih. Med zgodnejše ukrepe države lahko uvrstimo tudi spodbujanje zaposlovanja invalidov v invalidskih podjetjih. Zaskrbljujoče pa je bilo dejstvo, da je vse preveč invalidov rešitev problema videlo v prijavi na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju: zavod za zaposlovanje).

Ker Slovenija naraščanja števila brezposelnih invalidov ni uspela zajezi s takrat veljavnim Zakonom o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb ter z vključevanjem v programe APZ, je bilo nujno vzpostaviti celovit sistem za razreševanje problematike zaposlovanja invalidov. Leta 2004 je začel veljati Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (v nadaljevanju: ZZRZI), ki je pomembno posegel v področje uresničevanja pravic invalidov. Za celovito razreševanje invalidske problematike je bilo treba spremeniti tudi Zakon o varnosti in zdravju pri delu, Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju: ZDR) in Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (v nadaljevanju: ZPIZ-1). Vendar pa se je nova delovno-pravna ureditev za invalide začela v celoti izvajati v začetku leta 2006, ko so bili sprejeti in uveljavljeni vsi potrebni podzakonski predpisi. To je šele omogočilo celostno zaposlovanje in urejanje delovno-pravnih razmerij z invalidi na nov način.

V diplomskem delu bom skušala strniti obstoječi sistem zaposlovanja invalidov v Sloveniji, ki se je, kot že rečeno, s sprejetjem ZZRZI in njegovih podzakonskih predpisov močno spremenil. Skušala bom ugotoviti, ali so invalidi še vedno izrinjeni iz odprtega trga dela oziroma ali so invalidi bolj zapostavljeni pri iskanju zaposlitve v primerjavi z ostalimi iskalci. In nenazadnje, ali so invalidi izstopili iz stalnice brezposelnosti.

Diplomsko delo bom razdelila na štiri glavna poglavja. Najprej bom predstavila položaj invalidov na trgu dela po osamosvojitvi Slovenije. V tem poglavju bom tudi povzela vse oblike invalidnosti, kot jih določa Navodilo za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide, in predstavila nekatere določbe mednarodnih dokumentov, ki so pomembne na področju dela in zaposlovanja invalidov.

V nadaljevanju bom opisala pravice invalidov v slovenski zakonodaji. Omenila bom nekatere člene Ustave Republike Slovenije, ki so relevantni za obravnavano tematiko in zagotavljajo

enake možnosti in obravnavanje invalidov. Nato sledijo nekateri predpisi iz ZDR, saj mora invalid v primeru običajne zaposlitve na odprtem trgu, upoštevati splošno delovno zakonodajo, v kolikor ni posebnih določb zanje. Nato bom predstavila ZZRZI, ki je osrednji zakon na področju zaposlovanja invalidov in je prinesel bistvene spremembe pri vključevanju invalidov v zaposlitev. Ena od največjih je prav gotovo kvotno zaposlovanje. V to poglavje bom vključila tudi določbe ZPIZ-1, ki urejajo pravice na podlagi invalidnosti. Gre predvsem za pravice na podlagi preostale delovne zmožnosti. Nato bom predstavila še možnost odpuščanja invalidov iz poslovnih razlogov ali zaradi ugotovljene invalidnosti, kar pomeni konec popolnega varstva invalidov pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

Sledilo bo poglavje, ki bo obsegalo predstavitev Akcijskega programa za invalide 2007-2013, Evropskega socialnega sklada in pa programa APZ. Na kratko bom orisala, kako ti programi spodbujajo, varujejo in zagotavljajo polnopravno in enakovredno uživanje človekovih pravic invalidov, predvsem na področju zaposlovanja. V zadnjem poglavju bom na podlagi objavljenih številčnih podatkov predstavila stanje (ne)zaposlenosti invalidov pred in po sprejetju ZZRZI ter podala oceno, ali uvedene spremembe zadostujejo.

2. INVALIDI IN TRG DELA PO OSAMOSVOJITVI SLOVENIJE TER MEDNARODNI DOKUMENTI

2.1. Pregled stanja po osamosvojitvi

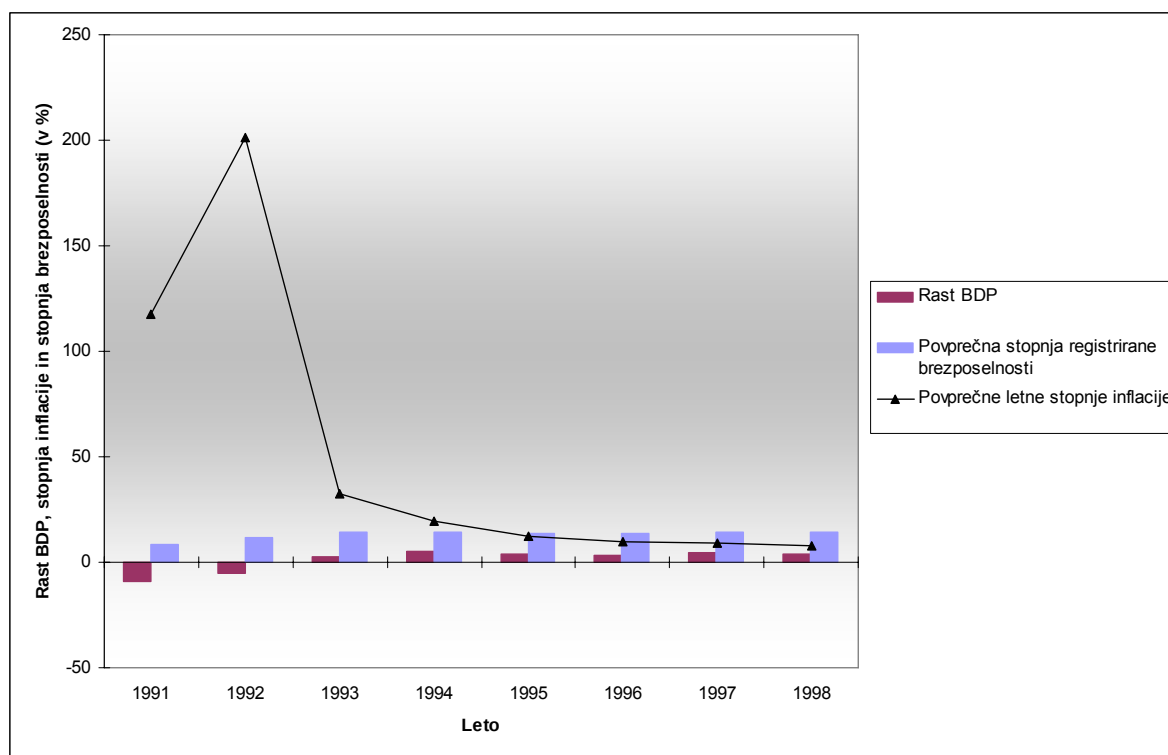
Invalidi so kot del prebivalstva zelo raznolika družbena skupina, ki je lahko delno ali bistveno ovirana pri opravljanju vsakodnevnih aktivnosti. Analize stanja na področju zaposlovanja kažejo, da je položaj invalidov na trgu dela manj ugoden, da se invalidi v manjši meri vključujejo na trg dela, da je stopnja brezposelnosti višja od splošne stopnje brezposelnosti in trajanje brezposelnosti daljše kot pri ne-invalidnem prebivalstvu. Kot strukturne probleme brezposelnosti invalidov navajajo dolgotrajno brezposelnost, nizko izobrazbeno raven in višjo starost (Zaposlovanje invalidov in aktivnosti direktorata za invalide - gradivo za novinarje, 2006). Da sta invalidnost in naraščajoča starost močno povezani, dokazuje vzorčna raziskava delovne sile v Evropski uniji (v nadaljevanju: EU). Tako je v Sloveniji leta 2002 37% ljudi v starostni skupini 55-64 poročalo o dolgotrajnem zdravstvenem problemu ali invalidnosti (glej Tabela 1 v prilogi). Vendar pa ti podatki žal ne razlikujejo med invalidnimi osebami in osebami z dolgotrajnim zdravstvenim problemom.

Če vzamemo povprečnega invalida, je ta star 50 let in ima dokončano osnovno šolo in dve letno poklicno izobraževanje. To je v sodobni družbi, ki temelji na znanju, slabo izhodišče za zaposlitev (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji, 2005, str. 37). Da je izobrazbena raven brezposelnih invalidov nizka, priča Tabela 2 v prilogi. Od 9.288 brezposelnih invalidov, prijavljenih v evidenci na zavodu za zaposlovanje dne, 31. 8. 2006, sta le 2% imela višjo oz. visoko izobrazbo. To pomeni, da je stopnja izobrazbe pri

zaposlovanju invalidov zelo pomembna, saj se invalidi z višjo stopnjo izobrazbe zaposlujejo v večji meri (Furlani, 2006, str. 25). Pri tem pa ne kaže spregledati, da so današnji delodajalci še veliko bolj kot kdaj koli prej nenaklonjeni zaposlovanju drugačnih. Tu ne gre le za invalide, pač pa za različne uveljavljene oblike diskriminacije, kot sta denimo glede na spol in etnični izvor.

V devetdesetih letih sta tranzicijski proces¹ in poosamosvojitvena kriza zaznamovala gospodarstvo in položaj na trgu dela v Sloveniji (Malačič, 1996, str. 288-289). Ko je Slovenija leta 1991 postala neodvisna država, se je slovenskim podjetjem skrčil domači trg iz 22 milijonov prebivalcev na 2 milijona (Pučko, Lahovnik, 1996, str. 485). Kot vse tranzicijske države se je tudi Slovenija na začetku prehoda soočala s problemom visoke inflacije, padanjem bruto domačega proizvoda (v nadaljevanju: BDP) in visoke brezposelnosti. Za lepši pregled glej Sliko 1, točni podatki pa so na voljo v prilogi Tabela 3, 4 in 5.

Slika1: Rast BDP, povprečna stopnja registrirane brezposelnosti in povprečna letna stopnja inflacije v Sloveniji za obdobje 1991-1998



Vir: Tabela 3, 4 in 5 v prilogi.

Podjetja so se morala prilagoditi novim razmeram in zato so zmanjšala število zaposlenih, skrčila in prilagodila proizvodni proces ter osvojila nove trge veliko zahtevnejše od jugoslovanskega (Rakar, 2000, str. 4-5). Slovensko gospodarstvo je leta 1993 začelo oživljati, saj je Slovenija prvič po osamosvojitvi beležila pozitivno gospodarsko rast in stopnjo inflacije

¹ Tranzicija pomeni obdobje prehoda iz socialističnega v kapitalistični način gospodarjenja. Pomeni prehod iz planskega sistema in planskih institucij k trgu in k tržnim institucijam (Blanchard, Kremer, 1997, str. 1098).

na enoštevni ravni. Kljub visoki gospodarski rasti je brezposelnost ostala na visoki ravni vse do leta 1998. Tako je bilo oblikovanje učinkovite politike na trgu dela ob zagotovitvi socialne varnosti med največjimi izzivi prehoda v tržno gospodarstvo (Vodopivec, 1996, str. 166). V zadnjih letih pa se je stanje kot posledica strožjega nadzora nad brezposelnimi ter črtanja iz evidenc bistveno izboljšalo.

Do leta 1989 je povprečna stopnja brezposelnosti znašala približno 2%, v začetni fazi prehoda pa se je Slovenija prvič soočila z naraščajočo brezposelnostjo, ki ni prizanesla niti invalidom. Ti so posebej ranljiva skupina prebivalstva, ki je vključena na trg dela. Kljub temu, da so že takrat obstajali nekateri ukrepi, ki so bili namenjeni pospeševanju zaposlovanja invalidov, povečanja brezposelnih invalidov med delovno aktivnim prebivalstvom niso mogli zaustaviti in je njihov položaj postal zaskrbljujoč. Prav gotovo je bil eden izmed vzrokov za visoko stopnjo brezposelnosti invalidov tudi visok delež sredstev namenjenih za pasivne ukrepe - prejemke. Tako je v zadnjih letih postalo pospeševanje vključevanja v zaposlitev eno od prioritetenih področij za zmanjševanje socialne izključenosti oseb z invalidnostjo. Danes sodobno gledanje na invalidnost izpostavlja dvojje in sicer prvič, invalide kot prejemnike pravic in ne več kot objekt dobroteljnosti in drugič, izpostavlja se proces, v katerem se družba prilagaja invalidom in ne obratno.

2.2. Oblike invalidnosti

Invalidnost lahko pomeni telesno prizadetost, prizadetost čutil, umsko ali psihično prizadetost ali težavo z duševnim zdravjem. 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). Zaradi heterogenosti invalidske populacije, tako po vrsti kot stopnji invalidnosti, je možnih več kriterijev in meril za definiranje pojma invalid. To vodi v pestrost in raznolikost definicij. Navodilo za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide povzema vse oblike invalidnosti in določa, da se za invalida šteje tisti, ki ima priznan status invalida. To je tisti, ki (Kresal et al., 2007, str. 33–34):

1. je pridobil status invalida po 10. členu ZZRZI,
2. mu je bila priznana lastnost invalidne osebe po 6. členu Zakona o usposabljanju in zaposlovanju invalidov,
3. je pridobil status delovnega invalida II. oziroma III. kategorije po 34. členu prejšnjega Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju iz leta 1992 oziroma po predpisih, ki so veljali pred uveljavitvijo tega zakona,
4. je pridobil status delovnega invalida II. oziroma III. kategorije po 60. členu veljavnega ZPIZ-1,
5. mu je ugotovljena telesna okvara po prvem in tretjem odstavku 143. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju - uradno prečiščeno besedilo (v nadaljevanju: ZPIZ-1-UPB4) oziroma po predpisih, ki so veljali pred uveljavitvijo zadnje spremembe tega zakona (le določene kategorije, navedene v 4. členu tega navodila - najmanj 90% telesna okvara zaradi izgube vida; 70% telesna okvara zaradi

- izgube sluha; najmanj 80% telesna okvara, s tem, da je najnižji odstotek posamične telesne okvare, ki se sešteva, vsaj 70%),
6. 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,
 7. je pridobil pravice po Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb,
 8. 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 prej veljavnega Zakona o izobraževanju in usposabljanju otrok in mladostnikov z motnjami v telesnem in duševnem razvoju (le določene kategorije, navedene v 5. členu tega navodila),
 9. je bil usmerjen v program vzgoje in izobraževanja po 21. členu Zakona o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami (le določene kategorije, navedene v 6. členu) in
 10. je pridobil status invalida po predpisih drugih držav članic EU.

Tako slovenski predpisi ločijo naslednje skupine invalidov:

- vojne invalide,
- delovne invalide,
- invalide po ZZZRI,
- invalide po Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb in
- otroke s posebnimi potrebami.

Več vrst invalidov pomeni tudi različno pravno ureditev in različnost pravic za posamezno vrsto invalidov. Pri tem je najštevilčnejša skupina delovnih invalidov. To so invalidi, ki so pridobili pravice iz invalidskega zavarovanja.

Slovenija kot članica EU sledi dvema temeljnima ciljema na področju zaposlovanja, in sicer invalidom zagotoviti zaposlitev in s tem ekonomsko ter socialno varnost. Zaposlovanje invalidov vzpodbujajo z raznimi ukrepi in programi, kot na primer nagrade za preseganje kvot, subvencije plač invalidom, oprostitev plačila prispevkov, vključevanje invalidov kot posebne ciljne skupine v programe APZ in druge.

2.3. Mednarodni dokumenti

Delo oziroma zaposlitev nista le vir za pridobivanje sredstev za življenje, ampak pomenita tudi socialno in psihološko vrednost. Tako je delo ocenjeno kot eden najpomembnejših pogojev za vključitev invalidov v družbo in življenje. Zaposlitev je kot nekakšen ključ, ki odpira vrata enakih možnosti. Tega se zavedajo tudi odgovorni za oblikovanje in sprejemanje politik usposabljanja in zaposlovanja invalidov, kar je razvidno med ostalim tudi iz številnih predpisov, ki urejajo obravnavano področje. Kljub vsemu pa ostajajo invalidi ena izmed skupin (poleg žensk in starejših delavcev), ki najbolj trpijo v sedanjih izredno konkurenčnih

gospodarskih razmerah. V nadaljevanju bom navedla nekatere usmeritve mednarodnih organizacij, ki so bile sprejete na tem področju z namenom izboljšanja položaja invalidov. Ključne konvencije in deklaracije Organizacije Združenih Narodov (v nadaljevanju: OZN) invalidov sprva niso omenjale kot posebej zaščiteni skupino državljanov. Tudi v konvencijah Svetovne zdravstvene organizacije (v nadaljevanju: WHO) in Mednarodne organizacije dela (v nadaljevanju: MOD) so bili invalidi obravnavani zgolj kot objekti rehabilitacije in preprečitve in ne kot subjekti, se pravi polnopravna človeška bitja z vsemi pravicami. Prevladoval je medicinski model obravnavanja invalidov. Tako so začela invalidska gibanja mednarodno kampanjo z namenom spremeniti brezosebni odnos svetovnih institucij do invalidov. Tako je Generalna skupščina OZN 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 moralno in politično obvezal, da uskladijo 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 (Kroflič, 2003, str. 22–41).

Uveljavlja se spoznanje, da je treba invalidom zagotoviti enake možnosti uresničevanja pravic, kot jih imajo ostali državljani. Z Amsterdamsko pogodbo, ki je bila podpisana leta 1997, je invalidnost v EU pridobila formalno pravni status. V 13. členu prepoveduje diskriminacijo katerega koli državljan EU na podlagi med drugim tudi njegove invalidnosti. Pogodba zavezuje države članice EU, da oblikujejo invalidske politike v skladu z njo.

Resolucija o enakih možnostih zaposlovanja, ki je bila sprejeta leta 1999, poudarja potrebo po novih pristopih prepoznavanja in odstranjevanja raznih ovir, ki preprečujejo invalidom enake možnosti pri sodelovanju v vseh vidikih življenja. Spodbuja prilagajanje in dostopnost do delovnih mest, dostopnost invalidov do poklicnega usmerjanja in s tem do pridobitve kvalifikacije. Kot ključ vidi poklicno usposabljanje in zaposlovanje. Pri izvajanju ciljev naj bi sodelovali vsi socialni partnerji in nevladne organizacije (Council Resolution on 17 June 1999 on equal employment opportunities for people with disabilities, 1999).

Pri odnosu EU do uveljavljanja človekovih pravic invalidov na področju zaposlovanja moramo omeniti še Listino o temeljnih pravicah v EU, ki je bila sprejeta leta 2000. Pravice so zapisane v sedmih poglavjih in obravnavajo dostojanstvo, svoboščine, enakopravnost, solidarnost, državljanske pravice, sodno varstvo in splošna določila. V poglavju o enakosti 26. člen poudari, da EU priznava in spoštuje pravico invalidov do ukrepov za zagotavljanje njihove samostojnosti, poklicne in socialne integracije ter sodelovanja v življenju skupnosti (Uršič et al., 2004, str. 16).

Temeljno ogrodje za invalidsko politiko je Madridska deklaracija, sprejeta marca 2002. Nakazuje vrsto ukrepov ter aktivnosti v smeri uresničevanja socialne vključenosti invalidov v celotno družbeno okolje. Socialno vključenost pa prinese samo nediskriminacija v povezavi s pozitivnimi ukrepi.

V Malagi je bila maja 2003 sprejeta Malaška deklaracija o invalidih. Ta obravnava enakovredno vključenost invalidov kot državljanov. Zavzema se za bolj kvalitetno življenje invalidov in njihovo vključevanje v družbo, odpravljanje diskriminacije, izdelavo mednarodne invalidske politike in zakonodaje, za ekonomske, socialne, izobraževalne, zaposlovalne in zdravstvene ukrepe, ki bodo ohranjali večjo sposobnost posameznikov, enak dostop do zaposlitve, itd. (Malaška deklaracija o invalidih, 2003, str. 1-9). Leta 2003 pa je bila sprejeta tudi Resolucija o spodbujanju zaposlovanja in socialni integraciji invalidov, ki razen raznih priporočil ne prinaša nič novega.

Temeljni dokument MOD s področja zaposlovanja invalidov pa je Konvencija št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov². Konvencija definira namen poklicne rehabilitacije v smislu zagotavljanja možnosti invalidu, da si zagotovi ustrezno zaposlitev, jo obdrži in v njej tudi napreduje, pa tudi, da se na ta način prispeva k njegovi integraciji oziroma reintegraciji v družbo. Konvencija poudarja, da naj bi bili ukrepi poklicne rehabilitacije dosegljivi vsem invalidom in da politika usposabljanja in zaposlovanja invalidov, kot jo s to konvencijo opredeljuje MOD, temelji na načelu enakih možnosti, saj se posebni ukrepi, katerih namen je, da se doseže dejanska enakost možnosti in obravnavanja invalidnih in drugih delavcev, ne smejo šteti za diskriminacijo drugih delavcev. V Priporočilu št. 168 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov pa so podrobneje urejene definicije in načela, metode dela in postopki, izobraževanje strokovnih delavcev, sodelovanje predstavnikov delodajalcev, delavcev in invalidov (Uršič et al., 2004, str. 12). MOD je sprejela tudi Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu, ki je nezavezujoč dokument, s katerim želi spodbujati dobro prakso pri delodajalcih.

Naj omenim še novo mednarodno konvencijo o pravicah invalidov, ki jo je 13. decembra 2006 sprejela Generalna skupščina OZN. Konvencija bo začela veljati, ko jo bo ratificiralo najmanj 20 držav. Slovenija je od vsega začetka podpirala sprejem konvencije in tudi aktivno sodelovala pri pripravi besedila. Naša ministrica za delo, družino in socialne zadeve, Marjeta Cotman, je 30. 3. 2007 podpisala konvencijo in izbirni protokol k tej konvenciji. Konvencija pomeni enega od temeljnih dokumentov OZN s področja človekovih pravic in daje invalidom večjo vlogo v odločitvah, ki zadevajo njihovo življenje. Izbirni protokol pa jim omogoča, da se pritožijo na odbor strokovnjakov, če na nacionalni ravni ne bodo uspeli uveljaviti svojih pravic. Konvencija ima 50 členov, ki vzpodbujajo države, da sprejmejo zakone in druge ukrepe za izboljšanje pravic invalidov oziroma za odpravo zakonov in ukrepov, ki pomenijo diskriminacijo okrog 650 milijonov invalidov po vsem svetu (Cotmanova podpisala invalidsko konvencijo, 2007).

Države članice EU, med katere spada od leta 2004 tudi Slovenija, naj bi pri razvoju invalidske politike upoštevale smernice, ki jih predlagajo OZN, Svet Evrope, EU in druge mednarodne

² V 1. členu Konvencije Mednarodna organizacija dela št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov je določeno, da je invalid oseba, katere možnosti, da si zagotovi in obdrži ustrezno zaposlitev in da v njej napreduje, so bistveno zmanjšane zaradi telesne ali duševne okvare (Konvencija Mednarodne organizacije dela št. 159, 1978).

ustanove. Tako dokumenti MOD in EU vključujejo usmeritve, kaj bi morale storiti države, da bi invalidom pri vključevanju v družbo zagotovile enake možnosti kot neinvalidom. Tako kot vsi državljani imajo tudi invalidi po konvenciji OZN št. 122 pravico do dela, do njegove proste izbire, zadovoljivih delovnih pogojev in do varstva pred nezaposlenostjo. Naloga države je, da na področju invalidskega varstva oblikuje tako politiko zaposlovanja, ki bo invalidom omogočala uresničiti njihove pravice do dela tako v mestih kakor na podeželju.

3. PRAVICE INVALIDOV V SLOVENSKI ZAKONODAJI

Osnova vsej zakonodaji je Ustava Republike Slovenije, ki uvodoma proglašja našo državo za demokratično, socialno in pravno³. Invalidom namenja 52. člen, ki jim v skladu z zakonom zagotavlja varstvo ter usposabljanje za delo.

Za invalide je pomemben tudi 14. člen, ki zagotavlja, da so v Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost⁴ ali katero koli drugo osebno okoliščino. Naj omenim še 49. člen Ustave, ki zagotavlja svobodo dela in določa, da je delo dostopno vsakomur pod enakimi pogoji, kar pomeni, da imajo invalidi pravico do enakovredne obravnave na trgu dela (Ustava Republike Slovenije, 1991).

V Republiki Sloveniji je poleg Ustave še okoli 60 zakonov in podzakonskih aktov, ki urejajo invalidsko problematiko na področjih socialne varnosti, zdravstvenega varstva in zdravstvenega zavarovanja, vzgoje in izobraževanja, zaposlovanja, usposabljanja za delo in pravice iz pokojninsko-invalidskega zavarovanja ter olajšav in oprostitev.

Najpomembnejši zakoni in podzakonski akti, ki opredeljujejo pravice invalidov v obstoječi slovenski zakonodaji, so naslednji:

- ZZRZI,
- ZPIZ-1,
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju,
- Zakon o socialnem varstvu,
- ZDR,
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu in
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.

Glede na obravnavano temo diplomskega dela sta najpomembnejša ZZRZI ter ZPIZ-1. Omenila pa bom tudi nekatera določila iz ZDR, ki urejajo pravice invalidov in razložila, zakaj

³ 1. člen Ustave pravi, da je Slovenija demokratična republika, 2. člen pa določa, da je Slovenija pravna in socialna država (Ustava Republike Slovenije, 1991).

⁴ Z Ustavnim zakonom o spremembi 14. člena Ustave RS sta bili v tem členu za besedama »družbeni položaj« dodani vejica in beseda »invalidnost« (Ustavni zakon o spremembi 14. člena Ustave RS, 2004).

invalidi od začetka leta 2006 ne uživajo več absolutnega varstva pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali zaradi invalidnosti.

3.1. Zakon o delovnih razmerjih

ZDR je v veljavi od 1. 1. 2003 in ureja delovna razmerja delavcev Republike Slovenije. Njegovi cilji so vključevanje delavcev v delovni proces, zagotavljanje usklajenega poteka delovnega procesa ter preprečevanje brezposelnosti. Pri tem upošteva pravico delavcev do svobode dela in varuje interese delavcev v delovnem razmerju.

Tudi invalid, ki se zaposli na odprtem trgu, v invalidskem podjetju, v zaposlitvenem centru in pri podporni zaposlitvi, sklene pogodbo o zaposlitvi in je v delovnem razmerju kot vsak drug delavec. To pomeni, da ima pravice, ki pripadajo delavcem, in obveznosti, ki zavezujejo delavce. V pogodbi se dogovorijo vsi bistveni elementi delovnega razmerja in posebnosti za konkretni primer zaposlitve. Čeprav ZZRZI vsebuje nekaj delovnopravnih določb, ki se nanašajo na položaj invalidov, je potrebno za celovito ureditev položaja invalidov v delovnem razmerju upoštevati tudi splošno delovno zakonodajo. V kolikor ni posebnih določb za invalide, velja tudi zanje splošna ureditev delovnih razmerij v splošni delovni zakonodaji. Tako v ZDR najdemo nekaj določb, ki posebej urejajo pravice in položaj invalidov v delovnem razmerju. Naj navedem le nekatere: prepoved diskriminacije, posebno varstvo, pravica do dodatnega letnega dopusta, itd. (Kresal et al., 2007, str. 39).

ZDR v 6. členu prepoveduje diskriminacijo tako na podlagi invalidnosti kot tudi drugih osebnih okoliščin. To je v tem zakonu ena izmed najpomembnejših pravic za invalide. Delodajalec ne sme iskalca zaposlitve pri zaposlovanju ali delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi postavljati v neenakopraven položaj zaradi njegovega zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti. Zakon prepoveduje neposredno in posredno diskriminacijo. Podobno določa tudi 5. člen ZZRZI. Sicer pa prepoved diskriminacije določajo že Ustava Republike Slovenije in pa številni mednarodni dokumenti.

Delodajalec je po zakonu dolžan javno objaviti prosta delovna mesta in pogoje za opravljanje dela, ki so predpisani s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca. Zakon v 24. členu predvideva nekaj izjem od obveznosti objave delovnega mesta. Ena izmed izjem je, da se pogodba o zaposlitvi lahko sklene brez javne objave, če gre za zaposlitev invalida po zakonu, ki ureja zaposlovanje invalidov. Naj omenim še, da ima invalid, ki je usposobljen za določena dela, zdravstveno zmožnost za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za ta dela (ZDR, 2002).

Tudi pri zaposlitvi invalida so na voljo različne vrste pogodb v skladu s predpisanimi pogoji (pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, za določen čas, s krajšim delovnim časom od polnega, za delo na domu, itd.). Invalid, ki se zaposli za krajši delovni čas, zadrži po 38. členu

ZZRZI pravico do prejemanja sorazmernega dela nadomestil iz naslova invalidnosti ali brezposelnosti, do katerih je imel pravico pred zaposlitvijo.

Delodajalec je pri zaposlovanju, usposabljanju ali preusposabljanju dolžan zagotavljati varstvo delovnih invalidov in invalidov, ki imajo status invalida po drugih predpisih. Pravice in obveznosti v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu podrobno ureja Zakon o varnosti in zdravju pri delu in številni podzakonski predpisi, sprejeti na podlagi omenjenega zakona.

Naj omenim še, da imajo invalidi in pa delavci z najmanj 60% telesno okvaro pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta. V primeru, da obstajajo upravičeni razlogi, med katerimi je izrecno naštet tudi invalidnost, pa lahko delavec odkloni napotitev na delo v tujino. »Posebnosti glede pravic in obveznosti pri zaposlitvi invalida se nanašajo tudi na opravljanje nadurnega dela in drugega dela prek polnega delovnega časa. V skladu s 145. členom ZDR delodajalec ne sme naložiti dela prek polnega delovnega časa (nadurnega dela iz 143. člena ZDR in dodatnega dela iz 144. člena ZDR) med drugim tudi delavcem, ki delajo krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi. Na podlagi sedmega odstavka 147. člena ZDR je pri teh delavcih treba enake omejitve oziroma prepovedi glede dela prek polnega delovnega časa upoštevati tudi v primeru neenakomerne razporeditve ali prerazporeditve delovnega časa« (Kresal et al., 2007, str. 41).

V podpoglavju z naslovom »Varstvo invalidov« ZDR v 200. členu določa, da mora delodajalec omogočiti delavcu, pri katerem je ugotovljena preostala delovna zmožnost:

- 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 (ZDR, 2002). Po samem zakonu pogodba o zaposlitvi preneha veljati, ko je delavcu vročena pravnomočna odločba o ugotovljeni invalidnosti I. kategorije, ki pomeni popolno nezmožnost za delo oziroma invalidsko upokožitev.

V 116. členu ZDR je navedeno, da delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delovnemu invalidu zaradi ugotovljene invalidnosti II. ali III. kategorije (glej podpoglavje 3.2.) ali iz poslovnega razloga (reorganizacija dela, ukinitve oddelka), razen če mu ni možno zagotoviti drugega ustreznega dela (tudi ne s prekvalifikacijo ali dokvalifikacijo) ali dela s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. 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). Slednje pomeni, da invalidi v Sloveniji ne uživajo absolutnega varstva v zvezi z odpovedjo pogodbe o

zaposlitvi. Sicer poleg splošnih določb o varstvu delavcev v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi veljajo za invalide še posebne določbe, kar pomeni, da invalidi uživajo posebno varstvo na tem področju. (Odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu podrobneje obravnavam v točki 3.4.).

3.2. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju

ZPIZ-1 določa, da je invalidnost pri posamezniku 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. Zakon v 62. členu razlikuje vzroke za nastanek invalidnosti (poškodba pri delu, poklicna bolezen, bolezen in poškodba izven dela), od katerih je odvisen obseg posamezne pravice. Večji obseg je predviden pri nastanku invalidnosti, ki je posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, manjši pa pri invalidnosti zaradi bolezni ali poškodbe izven dela (Katere posebne pravice za invalide določa zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ)?, 2006).

ZPIZ-1 invalidnost razvršča v tri kategorije (ZPIZ-1-UPB4, 2006, 60. člen):

- v I. kategorijo (splošna invalidnost) se razvrsti zavarovanec, ki ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela ali če je pri njem podana poklicna invalidnost, nima pa več preostale delovne zmožnosti⁵;
- v II. kategorijo (poklicna invalidnost) se razvrsti zavarovanec, kateremu je delovna zmožnost za opravljanje svojega poklica⁶ zmanjšana za 50% ali več;
- v III. kategorijo pa se razvrsti zavarovanec, če s predhodno poklicno rehabilitacijo ali brez nje ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, lahko pa opravlja določeno delo vsaj s polovico polnega delovnega časa (zmanjšana zmožnost za delo) 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 v času nastanka invalidnosti (omejena zmožnost za delo).

Ta kategorizacija invalidnosti je podlaga za določitev pravic iz invalidskega zavarovanja (Kresal et al., 2007, str. 61).

⁵ Preostala delovna zmožnost je po 61. členu ZPIZ-1-UPB4 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. Preostala delovna zmožnost zavarovanca se ugotavlja pri invalidnosti II. in III. kategorije (ZPIZ-1-UPB4, 2006).

⁶ Kot svoj poklic se po tretjem odstavku 60. člena ZPIZ-1-UPB4 šteje delo na delovnem mestu, na katero je zavarovanec razporejen in vsa druga dela, ki ustrezajo zavarovančevim telesnim in duševnim zmožnostim, za katera ima ustrezno strokovno izobrazbo, dodatno usposobljenost in delovne izkušnje, ki se zahtevajo za določena dela skladno z zakoni ali kolektivnimi pogodbami (ZPIZ-1-UPB4, 2006).

Drugo delovno mesto je mesto, na katerem zavarovanec lahko dela, glede na svojo preostalo delovno zmožnost in kategorijo invalidnosti. To mesto mora ustrezati zavarovančevemu zdravstvenemu stanju oziroma naravi spremembe v njegovem zdravstvenem stanju, saj invalidnosti ne sme poslabšati. Izbira drugega delovnega mesta pa je odvisna od ocene preostale delovne zmožnosti, zavarovančeve splošne in strokovne izobrazbe, delovnih izkušenj, osebnih lastnosti, pripravljenosti za določeno delo, usposobljenosti zavarovanca po končani poklicni rehabilitaciji, delovnih razmer pri delodajalcu in opremljenosti delovnega mesta ter ustreznosti delovnega okolja (Kresal et al., 2007, str. 62).

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 varnost in ohranjanje delovnega mesta tistim, pri katerih so se že pojavile spremembe v zdravstvenem stanju (Novak, Cvetko, 2005, str. 97).

Pravice na podlagi II. in III. kategorije invalidnosti praviloma pridobi zavarovanec, če ob nastanku invalidnosti še ni dopolnil 63 let (moški) oziroma 61 let (ženska) starosti. Če je vključen v obvezno zavarovanje, za priznanje pravice dopolnjena pokojninska doba ni pomembna, če pa ni vključen v obvezno zavarovanje, mora za pridobitev pravic iz invalidskega zavarovanja izpolnjevati pogoj zavarovalne oziroma pokojninske dobe, kot se to zahteva za pridobitev pravice do invalidske pokojnine. Zavarovanec, pri katerem je nastala I. kategorija invalidnosti, ki je posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, bo pridobil pravico do invalidske pokojnine ne glede na dopolnjeno pokojninsko dobo. Pravice na podlagi invalidnosti praviloma trajajo, dokler traja stanje invalidnosti, na podlagi katerega je bila pravica pridobljena.

Pravice iz invalidskega zavarovanja, ki se zagotavljajo za primer invalidnosti oziroma zmanjšane delovne zmožnosti, so sledeče:

- pravica do poklicne 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 in
- pravica do nadomestila za invalidnost.

Naj omenim še pravico do povračila potnih stroškov, ki pripada zavarovancu, če je napoten v drug kraj, oddaljen najmanj 15 km, zaradi zdravstvenih preiskav, podaje mnenja na invalidski komisiji ali zaradi poklicne rehabilitacije. Povračilo potnih stroškov je urejeno v Sklepu o povračilu potnih stroškov⁷.

Zavarovanec, ki pridobi katero od zgoraj naštetih pravic iz invalidskega zavarovanja, je delovni invalid. S pridobitvijo tega statusa ima tudi status invalida v skladu s predpisi o usposabljanju in zaposlovanju invalidov, konkretno s 3. členom Zakona o zaposlitveni

⁷ Sklep je objavljen v Uradnem listu RS, št. 113/02, 49/05 in 54/06.

rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov – uradno prečiščeno besedilo (v nadaljevanju: ZZRZI-UPB2). »Status delovnega invalida je pomemben tudi zaradi delovno 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 in varstva pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi v skladu z delovno pravnimi predpisi, invalidnost pa je sama po sebi neutemeljen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi« (Kresal et al., 2007, str. 64).

3.2.1. Pravice na podlagi preostale delovne zmožnosti

V nadaljevanju bom podrobneje opisala pravice invalidov na podlagi preostale delovne zmožnosti, med katere sodijo pravica do poklicne rehabilitacije, pravica do premestitve na drugo ustrezno delo in pravica do nadomestila, delo s skrajšanim delovnim časom in delna invalidska pokojnina ter nadomestilo za invalidnost.

3.2.1.1. Poklicna rehabilitacija

Poklicna rehabilitacija je temeljna pravica iz invalidskega zavarovanja in jo ureja ZPIZ-1-UPB4, od 80. do vključno 90. člena. Omogoča nadaljevanje ali vzpostavitev zaposlitve delovnega invalida. Cilj in namen poklicne rehabilitacije je omogočiti invalidu, da si zagotovi in obdrži ustrezno zaposlitev, v njej napreduje in tako pripomore k njegovi vnovični vključitvi v družbo. Poklicna rehabilitacija lahko invalidu zagotovi boljši delovni učinek, nezaposljiv invalid lahko postane z ekonomskimi merili spet zaposljiv in tako zanimiv za delodajalca .

Pravico do poklicne rehabilitacije pridobi zavarovanec pod pogoji, da je pri njem ugotovljena II. kategorija invalidnosti, da na dan nastanka invalidnosti še ni dopolnil 50 let starosti in da se glede na preostalo delovno zmožnost lahko usposobi za drugo delo, ki ga bo opravljal poln delovni čas (ZPIZ-1-UPB4, 2006).

»Poklicna rehabilitacija je celostni proces, v katerem se zavarovanec strokovno, fizično in psihosocialno usposobi za drug poklic ali delo tako, da se lahko ustrezno razporedi oziroma zaposli ali ponovno vključi v delovno okolje, oziroma se usposobi za opravljanje istega poklica ali dela tako, da se mu ustrezno prilagodi delo z ustreznimi tehničnimi pripomočki (ZPIZ-1-UPB4, 2006).«

Zavarovanec, ki pridobi pravico do poklicne rehabilitacije, se je dolžan usposablјati za ustrezno delo tako, kot se določi v pogodbi o poklicni rehabilitaciji, ki jo sklenejo Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju: zavod), zavarovanec in delodajalec ali zavod za zaposlovanje. V pogodbi se določijo način poklicne rehabilitacije, roki za nastop in trajanje poklicne rehabilitacije, natančnejši pogoji za usposablјanje invalida za delo, pogoji ter roki za sklenitev pogodbe o zaposlitvi po končani poklicni rehabilitaciji. Pogodba se sklene, ko postane odločba o priznanju pravice do poklicne rehabilitacije dokončna.

ZPIZ-1 določa, da je poklicno rehabilitacijo dolžan zagotoviti delodajalec, pri kateremu je bil zavarovanec pri nastanku invalidnosti v delovnem razmerju. Če zavarovanec ob nastanku invalidnosti ni bil v delovnem razmerju oziroma je bil brezposeln ali ni bil zavarovan, mu poklicno rehabilitacijo zagotovi zavod v sodelovanju z zavodom za zaposlovanje. Stroške poklicne rehabilitacije krije zavod. Zavarovanec in izvajalec poklicne rehabilitacije morata zavodu poročati o poteku in izvajanju rehabilitacije najmanj vsakih šest mesecev (ZPIZ-1-UPB4, 2006).

Poklicna rehabilitacija se ponavadi opravi pri delodajalcu s praktičnim delom na ustreznem delovnem mestu oziroma v drugih oblikah delovnega usposabljanja. Lahko pa se opravi tudi z izobraževanjem, s soglasjem invalida pa tudi z izobraževanjem ob delu. Če je za poklicno rehabilitacijo, zaposlitev ali razporeditev invalida na drugo ustrezno delovno mesto potrebna prilagoditev prostorov in delovnih sredstev, zavod delno ali v celoti krije stroške prilagoditve.

Delovnemu invalidu se lahko namesto pravice do premestitve in nadomestila, pravice do dela s krajšim delovnim časom od polnega in delne invalidske pokojnine ter pravice do nadomestila za invalidnost, prizna pravica do poklicne rehabilitacije, če to zahteva. Tak invalid ima vse pravice na podlagi in v zvezi s poklicno rehabilitacijo.

V zvezi s pravico do poklicne rehabilitacije pripada zavarovancu nadomestilo, in sicer (ZPIZ-1-UPB4, 2006):

- od pridobitve pravice do poklicne rehabilitacije do njenega zaključka znaša nadomestilo 100% invalidske pokojnine, ki bi mu bila odmerjena na dan nastanka invalidnosti;
- če se usposablja ob delu, od nastopa usposabljanja do zaključka poklicne rehabilitacije, 40% invalidske pokojnine, ki bi mu bila odmerjena na dan nastanka invalidnosti;
- od zaključka poklicne rehabilitacije do pričetka dela na novem (ustreznem) delovnem mestu nadomestilo v višini 100% invalidske pokojnine, ki bi mu pripadala na dan nastanka invalidnosti, po pričetku dela na novem delovnem mestu pa v višini 20% te pokojnine;
- če je zavarovancu prenehalo delovno razmerje, ker mu delodajalec ne more zagotoviti drugega ustreznega dela, ali če gre za zavarovanca, ki je samozaposlen, kmet ali brezposelna oseba, ima po končani poklicni rehabilitaciji oziroma po prenehanju delovnega razmerja pravico do nadomestila v višini 80% invalidske pokojnine, ki bi mu bila odmerjena na dan nastanka invalidnosti. Nadomestilo se izplačuje do nastopa nove zaposlitve, vendar največ pet let. Po ponovni zaposlitvi oziroma po preteku petih let pa ima pravico do nadomestila v višini 20% te pokojnine.

Zavarovanec izgubi pravico do nadomestila, če v 15 dneh po vročitvi pogodbe o poklicni rehabilitaciji te pogodbe ne podpiše, če iz neupravičenih razlogov ne nastopi poklicne rehabilitacije ali je ne konča v dogovorjenem roku, če ne izpolnjuje obveznosti, ki jih je

prevzel s pogodbo o poklicni rehabilitaciji in če ne nastopi ustreznega dela, ki mu je bilo zagotovljeno.

3.2.1.2. Pravica do premestitve na drugo ustrezno delo in pravica do nadomestila

Pravico do premestitve na drugo ustrezno delo mora zagotoviti delodajalec, pri kateremu je invalid zaposlen. Drugim zavarovancem, ki so upravičeni do premestitve oziroma zaposlitve pa zagotavlja to pravico zavod za zaposlovanje. ZPIZ-1 določa, da lahko pravico pridobi zavarovanec (ZPIZ-1-UPB4, 2006):

- po končani poklicni rehabilitaciji,
- s preostalo delovno zmožnostjo, pri katerem je nastala II. kategorija invalidnosti in je starejši od 50 let,
- s III. kategorijo invalidnosti, če je zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za manj kot 50%,
- s III. kategorijo invalidnosti, 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.

Zavarovanec iz druge, tretje in četrte alineje prejšnjega odstavka, ki dela na novem delovnem mestu, ima pravico do nadomestila za invalidnost. Delodajalec mora upoštevati mnenje invalidske komisije o zavarovančevi preostali delovni zmožnosti, njegovo strokovno izobrazbo oziroma usposobljenost. Zavod lahko v celoti ali delno prevzame stroške prilagoditve delovnega mesta za delovnega invalida, prav tako pa lahko zavod v okviru ukrepov za ohranitev zaposlitve invalidov prevzame stroške programa usposabljanja delovnih invalidov za zaposlitev ali premestitev na drugo ustrezno delovno mesto (Kresal et al., 2007, str. 69).

3.2.1.3. Pravica do nadomestila za invalidnost

To je pravica do denarnega nadomestila, ki je povezana s kategorijo invalidnosti in delovnopravnim statusom delovnega invalida. Pravico do nadomestila za invalidnost pridobi po ZPIZ-1 zavarovanec, pri katerem je nastala (ZPIZ-1-UPB4, 2006):

- invalidnost II. kategorije po dopolnjenem 50. letu starosti ali
- invalidnost III. kategorije, če je zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za manj kot 50% ali
- invalidnost III. kategorije, če zavarovanec še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar pa ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katero je razporejen, če:
 - ob nastanku invalidnosti ni bil zaposlen oziroma ni bil obvezno zavarovan,
 - mu je delovno razmerje prenehalo neodvisno od njegove volje oziroma krivde,
 - je delovno razmerje prekinil po lastni volji ali krivdi,
 - se je ponovno zaposlil na drugem delovnem mestu.

Nadomestilo za invalidnost se odmeri od osnove, to je od invalidske pokojnine delovnega invalida, ki bi mu pripadala na dan nastanka invalidnosti, in je tako v celoti individualizirano, saj upošteva tudi vzrok za nastanek invalidnosti.

3.2.1.4. Pravica do dela s skrajšanim delovnim časom in delna invalidska pokojnina

Pravico do dela s skrajšanim delovnim časom od polnega in pravico do delne invalidske pokojnine imajo invalidi, ki jim je podana III. kategorija invalidnosti, če niso več zmožni za delo s polnim delovnim časom z ali brez predhodne poklicne rehabilitacije. To pravico imajo tudi zavarovanci, ki jim je nastala II. kategorija invalidnosti po dopolnjenem 50. letu starosti in imajo preostalo delovno zmožnost za opravljanje določenega dela vsaj s polovico polnega delovnega časa. Pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega je invalidom dolžan zagotoviti delodajalec.

Glede pridobitve in odmere pravic iz socialnega zavarovanja in glede pravic in obveznosti iz delovnega razmerja, razen če ZDR ne določa drugače, se čas, ki ga delovni invalid prebije v delovnem razmerju s krajšim delovnim časom od polnega, šteje kot polni delovni čas. Slednje je v skladu s 66. členom ZDR in tretjim odstavkom 188. člena ZPIZ-1-UPB4. Tako delovni invalid prejema plačo po dejanski delovni obveznosti, pravica do odmora med delovnim časom pa je v sorazmerju s časom, prebitim na delu (Kresal et al., 2007, str. 70). Delna invalidska pokojnina pa se odmeri v odstotku, ki ustreza skrajšanju polnega delovnega časa, od invalidske pokojnine, ki bi zavarovancu pripadala na dan nastanka invalidnosti.

3.3. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov

ZZRZI je pričel veljati 25. 6. 2004 in je nadomestil Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb, ki je bil sprejet že davnega leta 1976 in je na invalide deloval precej zaščitniško. Zakon je z novimi rešitvami na področju zaposlovanja invalidov (kvotni sistem, zaposlitvena rehabilitacija, pravna podlaga za ustanovitev Sklada RS za spodbujanje zaposlovanja invalidov, podporno in zaščitno zaposlovanje) spremenil sistem zaposlovanja invalidov v Sloveniji. S tem zakonom želijo povečati zaposljivost invalidov in doseči enakovredno udeležbo na trgu dela z odstranjevanjem ovir in ustvarjanjem enakih možnosti. Ker je delo oziroma zaposlitev najboljše varovalo pred socialno izključenostjo, želijo invalide čim bolj aktivno vključiti v običajno delovno okolje in jih narediti bolj konkurenčne na delovnem trgu.

ZZRZI je bil leta 2005 dopolnjen in spremenjen, v celoti pa je pričel veljati s 1. 1. 2006, ko so začeli veljati štirje pravilniki, ki naj bi skupaj z uredbo o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov in pravilnikom o sestavi in načinu dela komisije za ugotovitev osnove za odpoved pogodbe o zaposlitvi celovito uredili področje zaposlovanja invalidov. Zakon sledi

vsebinskim usmeritvam prenovljene Lizbonske strategije⁸ in nacionalnim opredelitvam na gospodarskem in socialnem področju, kot so povečevanje vključevanja v zaposlitev in izboljšanje kakovosti življenja in blaginje vseh državljanov.

Že v fazi pripravljanja ZZRZI so se zastavili cilji, ki naj bi jih z novim zakonom dosegli, (Tutta, 2003, str. 4):

- povečala naj bi se stopnja zaposlenosti invalidov v Sloveniji,
- povečala naj bi se zaposljivost invalidov in socialna vključenost invalidov,
- zagotavljale naj bi se možnosti za enakovredno udeležbo invalidov na trgu dela z ustvarjanjem delovnih mest in pogojev za delo invalidov,
- sredstva iz pasivnih ukrepov naj bi se prerazporedila v aktivne ukrepe na področju zaposlovanja invalidov in tako dosegli boljšo izrabo finančnih sredstev, ki jih država namenja za pospeševanje zaposlovanja invalidov.

Zakon ureja pravico do zaposlitvene rehabilitacije in nekatera vprašanja zaposlovanja invalidov. S tem zakonom se tudi določajo ukrepi in vzpodbude za zaposlovanje invalidov ter načini financiranja le-teh. Zakon pa določa tudi vrste nadzora ter organe in institucije, ki so pristojne za izvajanje tega zakona.

ZZRZI definira pojem invalid oziroma invalidka kot osebo, ki pridobi status invalida po tem zakonu ali po drugih predpisih in osebo, pri kateri so z odločbo pristojnega organa ugotovljene trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni in ima zato bistveno manjše možnosti, da se zaposli ali ohrani zaposlitev oziroma v zaposlitvi napreduje. Po tem zakonu lahko status invalida pridobi oseba, ki:

- 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 zavodu za zaposlovanje,
- 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 in
- izpolnjuje merila za pridobitev statusa invalida⁹, ki so določena s tem zakonom.

Ob izpolnjevanju pogojev iz prve, tretje in četrte alineje lahko pridobi status invalida tudi oseba, ki je zaposlena (ZZRZI-UPB2, 2007).

⁸ Lizbonska strategija je bila leta 2005 prenovljena. Še naprej pa temelji na enakovredni obravnavi treh stebrov - gospodarskega, socialnega ter okoljskega, z namenom hitrejšega trajnostnega razvoja EU. Najpomembnejša cilja prenovljene strategije sta ustvarjanje novih in boljših delovnih mest ter vzpostavitev močnejše in trajnejše gospodarske rasti. Da bi to omogočili, je ključnega pomena trdno makroekonomsko stanje, še zlasti izvajanje stabilnih makroekonomskih usmeritev in dobra proračunska politika.

⁹ Merila za pridobitev statusa invalida ureja ZZRZI-UPB2 v 11. členu, ki pravi, da morajo biti pri osebi ugotovljene (ZZRZI-UPB2, 2007, 11.člen):

- trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni,
- težave pri dejavnostih, ki vplivajo na njeno zaposljivost, in
- ovire pri vključevanju v delovno okolje na način, kot ga opredeljuje mednarodna klasifikacija funkcioniranja, invalidnosti in zdravja.

3.3.1. Zaposlitvena rehabilitacija

Zaposlitveno rehabilitacijo ureja ZZRZI od 13. do 18. člena. »Zaposlitvena rehabilitacija so storitve, ki se izvajajo s ciljem, da se invalid usposobi za ustrezno delo, se zaposli, zaposlitev zadrži in v njej napreduje ali spremeni svojo poklicno kariero« (ZZRZI-UPB2, 2007). Pravica do zaposlitvene rehabilitacije¹⁰ je individualna pravica invalida. Invalid pravico do zaposlitvene rehabilitacije lahko uveljavlja sam pri zavodu za zaposlovanje. Posamezne storitve zaposlitvene rehabilitacije pa lahko za invalida uveljavlja tudi delodajalec. Ker zaposlitvene rehabilitacije ni možno uspešno izvajati brez aktivnega sodelovanja invalida, zakon določa pravice in obveznosti invalida za čas vključitve v zaposlitveno rehabilitacijo (Tutta, 2003, str. 5).

Storitve zaposlitvene rehabilitacije po ZZRZI so zlasti (ZZRZI-UPB2, 2007):

- svetovanje, vzpodbujanje in motiviranje invalidov k aktivni vlogi,
- priprava mnenja o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov,
- pomoči pri sprejemanju lastne invalidnosti in seznanjanje o možnostih vključevanja v usposabljanje in delo,
- pomoči pri izboru ustreznih poklicnih ciljev,
- razvijanja socialnih spretnosti in veščin,
- pomoč pri iskanju ustreznega dela oziroma zaposlitve,
- analiza konkretnega delovnega mesta in delovnega okolja invalida,
- izdelava načrta prilagoditve delovnega mesta in delovnega okolja invalida,
- izdelava načrta potrebne opreme in sredstev za delo,
- usposabljanje na konkretnem delovnem mestu oziroma v izbranem poklicu,
- spremljanje in strokovna pomoč pri usposabljanju in izobraževanju,
- spremljanje invalida na delovnem mestu po zaposlitvi,
- sprotno ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa,
- ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov zaposlenih invalidov in
- opravljanje drugih storitev zaposlitvene rehabilitacije.

Zaposlitvena rehabilitacija se izvaja kot javna služba v okviru mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije, v katero se vključijo javni zavodi ter druge pravne ali fizične osebe, ki izpolnjujejo pogoje. Fizične in pravne osebe, ki niso javni zavodi, morajo za izvajanje storitev zaposlitvene rehabilitacije pridobiti koncesijo¹¹. Storitve zaposlitvene rehabilitacije od 1. marca 2006 za obdobje štirih let izvajajo javni zavod (Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo) in 12 koncesionarjev (Centerkontura Ljubljana d.o.o., CRI Celje d.o.o., IP Posočje d.o.o., Ozara d.o.o., Racio, družba za razvoj človeškega kapitala d.o.o., Šentprima - Zavod za svetovanje, usposabljanje in rehabilitacijo invalidov, Zavod Jelša - Center za

¹⁰ Postopek za pridobitev statusa invalida in pravice do zaposlitvene rehabilitacije ureja ZZRZI-UPB2 od 26. do 34. člena.

¹¹ Koncesija za izvajanje storitev zaposlitvene rehabilitacije je urejena v ZZRZI-UPB2 od 19. do 25. člena.

izobraževanje, usposabljanje in rehabilitacijo, Zavod Papilot - Zavod za vzpodbujanje in razvijanje kvalitete življenja, Zavod Ruj - Center za izobraževanje, usposabljanje in rehabilitacijo, Zavod Vitis - Center za izobraževanje, usposabljanje in rehabilitacijo, Želva Ljubljana d.o.o. in ZIP center d.o.o.) (Zaposlitvena rehabilitacija, 2006).

Poleg določb zakona, ki se nanašajo na storitve zaposlitvene rehabilitacije, sta s 1. januarjem 2006 pričela veljati dva pravilnika, ki bolj podrobno opredeljujeta izvajanje storitev zaposlitvene rehabilitacije:

- Pravilnik o merilih in postopku za določitev višine subvencij plače za invalide in
- Pravilnik o merilih in postopku za pridobitev statusa invalida, za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov ter o delu rehabilitacijskih komisij.

Pravilnik o merilih in postopku za pridobitev statusa invalida, za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov ter o delu rehabilitacijskih komisij, ki uvaja v prakso bio-psiho-socialno definicijo invalidnosti. Kar pomeni, da je potrebno v postopku za pridobitev statusa invalida ali pa pravice do zaposlitvene rehabilitacije upoštevati poleg posameznikovih zdravstvenih značilnosti tudi okoljske dejavnike, ki invalidu lahko olajšajo njegove zdravstvene težave ali pa ga še dodatno ovirajo (Kvotni sistem in druge vzpodbude za zaposlovanje invalidov v letu 2006, 2006).

Po končani zaposlitveni rehabilitaciji zavod za zaposlovanje izdela oceno invalidovih zaposlitvenih možnosti, iz katere je razvidno, ali je oseba zaposljiva v običajnem delovnem okolju, v podporni ali zaščitni zaposlitvi, za katera dela je usposobljena in ob kakšni podpori in prilagoditvah. Kadar kljub rehabilitaciji, prilagoditvam delovnega mesta in delovnega okolja invalid ne more dosegati delovnih rezultatov v višini vsaj ene tretjine zaposlenega na običajnem delovnem mestu, zavod za zaposlovanje oceni, da oseba ni zaposljiva. V primeru, ko zavod za zaposlovanje ugotovi, da zaradi invalidnosti invalid ni zaposljiv ali da se lahko zaposli le v zaščitni ali podporni zaposlitvi, izda odločbo, zoper katero ima invalid pravico do pritožbe (ZZRZI-UPB2, 2007).

3.3.2. Zaščitna zaposlitev

Zaščitna zaposlitev je zaposlitev invalida, ki daljše obdobje ni zaposljiv na običajnem delovnem mestu. Gre za zaposlitev na delovnem mestu in v delovnem okolju, prilagojenem delovnim sposobnostim in potrebam invalida. Slednje je v zakonu opredeljeno kot zaščiteno delovno mesto, ki se invalidu lahko zagotavlja v zaposlitvenem centru¹². Zaposlitveni centri zagotavljajo zaščitena delovna mesta za invalide in zato se smatrajo za organizacije

¹² Zaposlitveni center je pravna oseba, ki se ustanovi zaradi zaposlovanja invalidov izključno na zaščitanih delovnih mestih in izpolnjuje kadrovske, organizacijske, tehnične in druge pogoje, ki jih predpiše minister, pristojen za invalidsko varstvo, in ima izdelan poslovni načrt. Imeti mora najmanj pet zaposlenih. Občine skrbijo za vzpodbujanje ustanavljanja in delovanja zaposlitvenih centrov na svojem območju (ZZRZI-UPB2, 2007, 43. člen).

posebnega pomena, deležne raznih oprostitev in olajšav. Podrobnosti glede zaposlitvenih centrov ureja Pravilnik o zaposlitvenih centrih. Kot zaščitna zaposlitev se lahko šteje tudi opravljanje dela invalida na domu. Invalid v zaščitni zaposlitvi ima pravico do subvencije plače.

Pogodba o zaposlitvi na zaščitenem delovnem mestu, ki jo skleneta invalid in delodajalec, vsebuje poleg obveznih sestavin (določa 29. člen ZDR) v skladu s predpisi o delovnih razmerjih tudi opredelitve o načinu in obsegu izvajanja strokovne pomoči in spremljanja invalida na delovnem mestu oziroma druge storitve, za katere je ugotovljeno, da jih invalid potrebuje.

Z zaščitno zaposlitvijo se ustvarjajo možnosti za večje zaposlovanje invalidov s ciljem zagotavljanja ustrezne zaposlitve vsakega invalida. Ker je vsak invalid zaposljiv v skladu s svojimi sposobnostmi, je treba delo bolj individualizirati. Plačano delo pa daje invalidu občutek enakopravnosti in zagotavlja enakopravno, nediskriminatorno vključevanje invalidov na trg dela za razliko od dolgoletne prakse vključevanja invalidov v standardizirane programe delovne in socialne vključenosti brez delovnega razmerja (Tutta, 2003, str. 6).

3.3.3. Podporna zaposlitev

Podporna zaposlitev je v 48. členu ZZRZI-UPB2 opredeljena kot zaposlitev invalida na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju s strokovno in tehnično podporo invalidu, delodajalcu in delovnemu okolju. Invalid z delodajalcem sklene pogodbo o zaposlitvi, vendar mora pogodba poleg obveznih sestavin, ki so predpisane z ZDR, vsebovati še način in obseg tehnične in strokovne podpore invalidu, delodajalcu in delovnemu okolju. Na podlagi tako sklenjene pogodbe o zaposlitvi ima invalid pravico do subvencije plače (subvencije plač invalidom so določene od 68. do 71. člena ZZRZI-UPB2), če dosega nižje delovne rezultate, ugotovljene z oceno doseganja delovnih rezultatov. Da invalid v podporni zaposlitvi dosega čim boljše rezultate dela, je pomembno zagotavljanje podpornih storitev za invalida, delodajalca ali delovno okolje. Tako se lahko invalidu pri uvajanju v delo, na delovnem mestu in pri vključevanju v delovno okolje nudi strokovna podpora (informiranje, svetovanje, usposabljanje, osebna asistenca, spremljanje pri delu, razvoj osebnih metod dela in ocenjevanje njegove delovne uspešnosti) ter tehnična podpora (prilagoditev delovnega mesta in sredstev za delo). Tudi delodajalcu in delovnemu okolju invalida se zagotavlja strokovna podpora z informiranjem in svetovanjem (ZZRZI-UPB2, 2007).

Za zaposlitev invalida v podporni zaposlitvi morajo biti izpolnjeni določeni pogoji, in sicer:

- usposobljenost invalida za opravljanje del na konkretnem delovnem mestu,
- motiviranost in druge osebne lastnosti invalida, ki zagotavljajo uspešno delo,
- izdelan individualiziran načrt podpore invalidu in delodajalcu,
- pripravljenost delodajalca za sodelovanje in prilagoditev delovnega okolja ter delovnega mesta v skladu z individualnim načrtom.

3.3.4. Programi socialne vključenosti

Programi socialne vključenosti so namenjeni podpori in ohranjanju invalidovih delovnih sposobnosti ter njegovi socialni vključenosti v družbeno okolje. V program se vključijo invalidi, ki zaradi invalidnosti niso zaposljivi. Te programe izvajajo izvajalci, izbrani na javnem razpisu, ki ga objavi ministrstvo, pristojno za invalidsko varstvo (seznam izvajalcev za obdobje od 2006 do 2010, ki so bili izbrani na javnem razpisu MDDSZ, je objavljen na strani http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi/). Ti programi se sofinancirajo iz proračuna Republike Slovenije.

3.3.5. Invalidska podjetja

V invalidskih podjetjih¹³ se usposablja in zaposlujejo invalidne osebe, ki se glede na svojo invalidnost in preostalo delovno zmožnost ter glede na svoje zdravstveno stanje ne morejo usposabljeti ali zaposliti pod enakimi pogoji kot drugi invalidi. Kot invalidsko podjetje lahko posluje gospodarska družba v skladu z določbami Zakona o gospodarskih družbah (d.o.o., d.d., k.d.d.), če med celim poslovnim letom zaposluje in usposablja najmanj 40% invalidov od vseh zaposlenih v družbi. 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 20 zaposlenih invalidov enega strokovnega delavca). Družba mora pridobiti status invalidskega podjetja z odločbo ministra, pristojnega za invalidsko varstvo, po predhodnem soglasju Vlade Republike Slovenije. Ta status se lahko družbi z odločbo odvzame, če se pri nadzoru ugotovi, da ne izpolnjuje več predpisanih pogojev (Mrak, 2006, str. 5).

Invalidska podjetja so gospodarske družbe posebnega pomena, zato zanje veljajo posebne davčne in druge olajšave, kar jim glede na stroške usposabljanja in zaposlovanja invalidov omogoča, da so pri poslovanju tudi ekonomsko uspešna. Tako invalidska podjetja ne plačujejo davka na izplačane plače. Prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, prispevki za zdravstveno in starševsko varstvo, se sicer obračunajo, a se odvedejo na poseben račun pri delodajalcu in se kot odstopljena sredstva porabijo za materialni razvoj teh podjetij. Iz navedenega sledi, da invalidska podjetja prispevkov ne plačujejo, ampak jih namenijo za investicije v osnovna sredstva, ki so povezana z delom invalidov, izboljšanje delovnih pogojev za invalide, izobraževanje in usposabljanje zaposlenih, razvojne namene, ki zagotavljajo večjo zaposljivost invalidov, ipd.. Invalidska podjetja pa so dolžna tudi najmanj 60% ustvarjenega dobička od prodaje na trgu nameniti za povečanje osnovnega kapitala družbe, oziroma ga porabiti za enak namen, kot to velja za olajšave in oprostitve obveznih dajatev.

¹³ Pravno ureditev invalidskih podjetij ureja ZZRZI-UPB2 od 52. člena do 61. člena in Pravilnik o invalidskih podjetjih, ki določa postopek in način za ugotavljanje pogojev za priznanje statusa invalidskega podjetja ter ureja nadzor nad izpolnjevanjem pogojev za ohranitev statusa in nadzor nad uporabo finančnih sredstev iz naslova oprostitvev in olajšav invalidskih podjetij (Pravilnik o invalidskih podjetjih, 2005).

3.3.6. Kgotni sistem zaposlovanja invalidov

3.3.6.1. Opredelitev kvotnega sistema

Kgotni sistem zaposlovanja invalidov pozna večina držav članic EU in ni nekaj novega. Sistem ima v svetu dolgo zgodovino, saj se je prvič uporabil v obdobju prve svetovne vojne in po njej, ko so v Nemčiji in Avstriji z uredbami in zakoni predpisali delovno vključevanje vojnih invalidov in veteranov. Ta sistem sedaj uporabljajo tako evropske (Francija, Nemčija, Italija in druge države) kot tudi nekatere azijske države (Japonska, Kitajska).

Osnovni namen kvotnega sistema je zaposlovanje invalidov v običajnem delovnem okolju. Pomeni obveznost delodajalca, da zaposluje invalide v okviru določenega deleža od celotnega števila zaposlenih delavcev. Obveznost naj bi bila prostovoljna, a je običajno uzakonjena. Države imajo ob neizpolnjevanju zaposlitvene kvote različne sankcije (različne administrativne prepovedi in različne oblike plačil). Tistim, ki obveznosti izpolnjujejo, pa je namenjena ustrezna stimulacija (Tutta et al., 2003, str. 16).

Poleg zgoraj opredeljenega kvotnega sistema obstaja v nekaterih državah tudi davčno kvotni sistem. Razlika med davčno-kvotnim sistemom in kvotnim programom je v tem, da se delodajalcem dovoljuje, da za neizpolnjeno število invalidov po kvotnem sistemu pokrijejo določene davčne obveznosti ali obveznosti iz zavarovanja v korist posebnih skladov za rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov, ki jih v obvezni kvoti niso realizirali. Poplačila posebnih davčnih obveznosti so možna le takrat (Francija), ko delodajalec dokaže, da pri njem ne obstaja možnost rednega zaposlovanja invalidov. Davčne obveznosti se zbirajo v posebnih rehabilitacijskih skladih, od koder se redistribuirajo različnim delodajalcem, invalidom ali izvajalcem. Sredstva rehabilitacijskega fonda se namenijo izključno za izvajanje usposabljanja in zaposlovanja invalidov (Uršič et al., 2004, str. 110).

3.3.6.2. Kgotni sistem v Sloveniji

Problem zaposlovanja invalidov je postal zaznaven šele s procesom prestrukturiranja gospodarstva, ko je zaradi številnih stečajev in prisilnih poravnav ostalo brez dela veliko ljudi. Invalidi kljub zaščitni zakonodaji niso bili nobena izjema. Problem ponovne delovne integracije invalidov je postajal vedno bolj pereč in zato so začele invalidske organizacije pritiskati na pristojne vladne organe, da bi tudi pri nas uvedli kvotni sistem. Novi ZZRZI je prinesel kot ukrep pozitivne diskriminacije kvotni sistem zaposlovanja invalidov¹⁴. Zakon v 62. členu določa dolžnost zaposlovanja invalidov za vse delodajalce, ki imajo najmanj 20 zaposlenih delavcev. To ne velja za tuja diplomatska in konzularna predstavništva, invalidska podjetja in zaposlitvene centre.

¹⁴ Kgotni sistem ureja ZZRZI-UPB2 od 62. člena do 66. člena in Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov, ki je objavljena v Uradnem listu RS, št. 32/2007.

Delodajalci so tako od 1. 1. 2006 dolžni zaposlovati invalide v okviru določenega deleža od celotnega števila zaposlenih delavcev - kvota. Višina kvote je po posameznih dejavnostih določena različno, vendar ne more biti nižja od 2% in ne višja od 6% od skupnega števila zaposlenih delavcev (glej Tabelo 6 v prilogi). Določi jo Vlada RS na predlog Ekonomskega socialnega sveta z uredbo. V kvoto se štejejo vsi invalidi iz 3. člena ZZRZI-UPB2, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za najmanj 20 ur tedensko in so prijavljeni v zavarovanje skladno z Navodilom za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide¹⁵. Invalid v podporni zaposlitvi se šteje za dva zaposlena invalida. Delodajalcu, ki zaposluje manj kot 50 zaposlenih, se kvota zniža za 1 odstotno točko. Če ima na primer delodajalec 45 zaposlenih in je tako zavezanec za izpolnjevanje kvote in zanj npr. velja 6% kvota, se mu zmanjša kvota za eno odstotno točko, torej na 5%.

Če delodajalec ne zaposli določenega števila invalidov, lahko to obveznost izpolni z nadomestno izpolnitvijo kvote, in sicer s sklenitvijo pogodbe o poslovnem sodelovanju z zaposlitvenim centrom ali invalidskim podjetjem. To pomeni, da imajo delodajalci, ki ne zaposlujejo predpisanega odstotka invalidov in ne želijo plačevati prispevkov v Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, možnost, da oddajo neko storitev ali proizvod v izvedbo invalidskemu podjetju ali zaposlitvenemu centru. ZZRZI predpisuje, da morajo biti po takšni pogodbi minimalni stroški dela v višini najmanj 12 minimalnih plač letno za vsakega invalida, ki bi ga moral delodajalec zaposliti v okviru predpisane kvote (Peterlin, 2006).

Delodajalec, ki ne zaposluje predpisanega odstotka zaposlenih invalidov in se tudi ne poslužuje nadomestne izpolnitve kvote, je dolžan mesečno ob izplačilu plač plačati v Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov prispevek za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov v višini 70% minimalne plače za vsakega invalida, ki bi ga bil dolžan zaposliti za izpolnitev predpisane kvote. Za tiste, ki obveznosti izpolnitve kvote ne izpolnjujejo, so določene denarne kazni, ki so različne glede na vrsto prekrška. Za lažje razumevanje kvotnega sistema zaposlovanja invalidov glej Sliko 2 na strani 24.

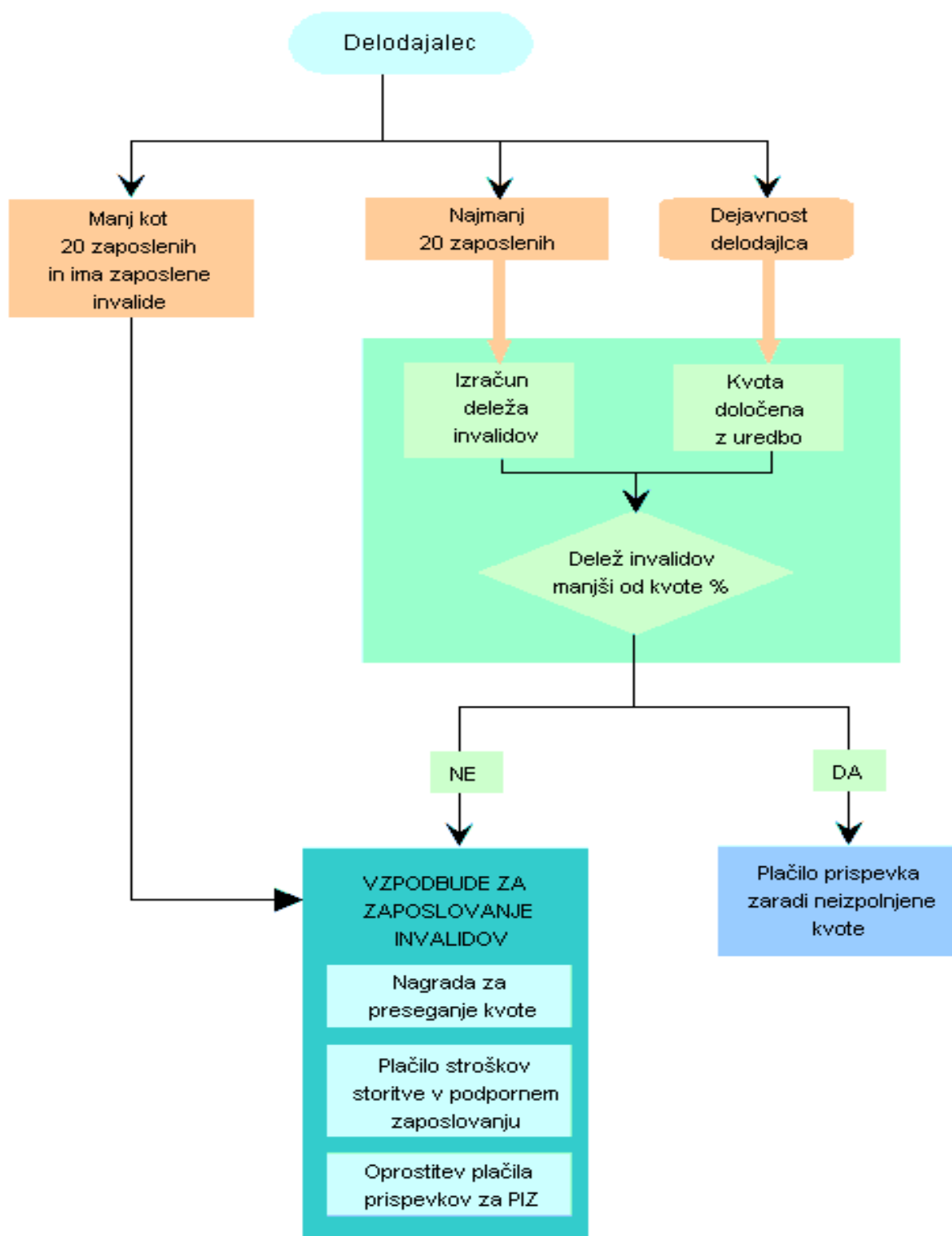
ZZRZI pa določa tudi posebne vzpodbude za delodajalce, ki zaposlujejo več invalidov kot je določeno s kvotami. V nadaljevanju povzemam te vzpodbude po ZZRZI-UPB2:

- plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju v obsegu do 30 ur mesečno pod pogojem, da gre za zaposlovanje invalida nad predpisano kvoto (ZZRZI-UPB2, 2007, 73. člen),
- oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje za tiste invalide, ki jih delodajalec zaposluje nad kvoto in njihova invalidnost ni posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri tem delodajalcu (o tej pravici odloča Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov) (ZZRZI-UPB2, 2007, 74. člen),
- nagrade za preseganje kvote prejme delodajalec, ki zaposluje več invalidov, kakor je določeno s kvoto, in delodajalec, ki zaposluje manj kakor 20 zaposlenih in ima zaposlene

¹⁵ Navodilo je objavljeno v Uradnem listu RS, št. 10/2005 in 43/2005.

invalidne, katerih invalidnost ni nastala zaradi poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri tem delodajalcu. Delodajalec je upravičen do nagrade v višini 25 odstotkov minimalne plače na mesec za vsakega zaposlenega invalida nad predpisano kvoto (ZZRZI-UPB2, 2007, 75. člen).

Slika 2: Kvotni sistem



Vir: Kvota in kvotni sistem, 2007.

3.4. Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu

Od 1. 1. 2006 se je začela v celoti uporabljati nova, zelo specifična delovnopravna ureditev za invalide, ki prinaša za delodajalce številne vsebinske spremembe v zvezi z urejanjem delovnopravnih razmerij z invalidi. Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov skupaj s še petimi pravilniki (Pravilnik o merilih in postopku za pridobitev statusa invalida, za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov ter o delu rehabilitacijskih komisij, Pravilnik o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide, Pravilnik o invalidskih podjetjih, Pravilnik o zaposlitvenih centrih in Pravilnik o načinu dela Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi) in zakoni na tem področju (ZDR, ZPIZ-1, ZZRZI) ter Aktom o ustanovitvi Sklada RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov pomeni pravno podlago, ki omogoča zaposlovanje in odpuščanje invalidov na povsem nov način. Najbistvenejše spremembe na tem področju lahko strnemo v dva sklopa in sicer že opisani kvotni sistem in pa odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali zaradi ugotovljene invalidnosti. Slednje bom v nadaljevanju tudi opisala.

Ne glede na invalidnost so invalidi do konca leta 2005 uživali popolno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Šele s sprejetjem in uveljavitvijo vseh v prejšnjem odstavku navedenih uredb in pravilnikov je postalo v praksi mogoče uporabljati določbe ZPIZ-1 (člen 102 in 103), ki omogočajo odpuščanje invalidov. Vendar kljub navedenemu, invalida ni mogoče kar tako odpustiti, saj še vedno uživa posebno varstvo pred odpovedjo po ZDR in po za delodajalca zavezujočem 39. členu ZZRZI. Ta člen izrecno prepoveduje delodajalcem redno odpovedati pogodbo o zaposlitvi zaradi nesposobnosti invalidu, ki nima statusa delovnega invalida, če ne dosega pričakovanih rezultatov dela in invalid teh rezultatov ne dosega zaradi invalidnosti. Takemu invalidu je delodajalec dolžan ponuditi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas za dela, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi in usposobljenosti ter so v skladu z invalidovo delovno zmožnostjo (ZZRZI-UPB2, 2007).

Tako lahko delodajalec odpove invalidu pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga oziroma delovnemu invalidu zaradi ugotovljene invalidnosti II. ali III. kategorije ali iz poslovnega razloga, ampak samo če mu hkrati ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas na drugem ustreznem delu pri sebi ali pri drugem delodajalcu, s katerim sklene sporazum o prerazporeditvi invalida. Šele če delodajalec utemeljeno ne more ponuditi invalidu ustreznega dela pri sebi ali pri drugem delodajalcu, mu lahko odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga, o čemer odloča Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Predpisan postopek pa ni obvezen za delodajalce, ki imajo manj kot 5 zaposlenih.

Komisija na predlog delodajalca ugotavlja podlago za odpoved pogodbe o zaposlitvi ob upoštevanju delovne dokumentacije¹⁶ z ugotovitvami in predlogom zavoda za zaposlovanje, pri čemer pa lahko zahteva od delodajalca tudi dodatno dokumentacijo, mnenje Inštituta RS za rehabilitacijo, lahko pa tudi dopolnilno izvedensko mnenje invalidske komisije. Na podlagi pridobljene delovne dokumentacije z ugotovitvami in predlogom zavoda za zaposlovanje komisija poda mnenje o ugotovitvi podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Mnenje posreduje delodajalcu in invalidu, v primeru, da se začne postopek na zahtevo zavoda ali zavoda za zaposlovanje, pa posreduje mnenje tudi njima (Pravilnik o načinu dela Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi, 2005).

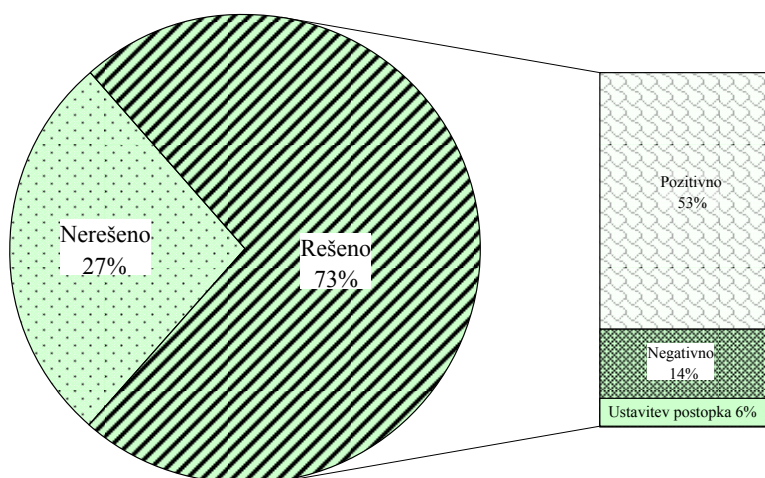
Ker gre pri tem za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, mora biti delavcu invalidu priznано spoštovanje odpovednega roka, odpravnina, pravilen pravni pouk, itd.. Delodajalec je dolžan invalida pisno obvestiti že o nameravani redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Ko pa dejansko pride do redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ga mora po 86. členu ZDR opozoriti tudi na njegove pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti in na pravno varstvo ter če je delovni invalid še na pravice iz invalidskega zavarovanja, kot na primer pravica do nadomestil iz invalidskega zavarovanja po izteku pravic za primer brezposelnosti (Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi, 2007).

Komisija je v prvem letu delovanja prejela 1133 predlogov, od tega so v letu 2006 obravnavali 823 vlog (glej Tabelo 7 v prilogi), kar zajema 73% vseh prejetih vlog v letu 2006. Bodisi zaradi evidentiranja, pregledovanja, posredovanja zavodu za zaposlovanje in čakanja na obravnave na prihodnjih sejah komisije je ostalo od vseh primerov iz leta 2006 še 27% nerešenih. V strukturi vseh rešenih primerov je 53% s pozitivnim mnenjem in 14% z negativnim mnenjem. Postopek pa so ustavili pri 64 vlogah, kar predstavlja 6% vseh rešenih vlog. Za lažje razumevanje povedanega glej Sliko 3 na strani 27.

V letu 2006 se je na novo zaposlilo 1927 invalidov oziroma 48,5% več kot v istem obdobju leta 2005, ko se je na novo zaposlilo 1298 invalidov. Vendar so jih četrtno od tega števila v letu 2006 tudi odpustili (599 pozitivno rešenih vlog). Lahko rečemo, da so invalidi ranljiva skupina ljudi. Težko konkurirajo na trgu dela, in če že dobijo službo, jo zelo težko obdržijo. Čeprav trend zaposlovanja invalidov za zdaj še ni v upadu, bo potrebno še marsikaj storiti, da bi premaknili miselnost v glavah in da bi začeli gledati na zaposlovanje invalidov kot na izziv (Mager, 2007a, str. 20).

¹⁶ Kaj se šteje za delovno dokumentacijo, določa 4. člen Pravilnika o načinu dela Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki je objavljen v Uradnem listu RS številka 117/2005.

Slika 3: Stanje zadev na Komisiji za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi na dan 31. 12. 2006



Vir: Tabela 7 v prilogi.

4. PROGRAMI ZA VZPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA INVALIDOV

4.1. Akcijski program za invalide 2007–2013

Program so skupaj pripravljali predstavniki reprezentativnih invalidskih organizacij in nacionalnega sveta invalidskih organizacij, strokovnih institucij ter vseh resornih ministrstev oziroma vladnih služb. Nacionalni akcijski program za invalide za obdobje 2007-2013 vsebuje splošna načela in obveznosti, ki izhajajo iz mednarodnih in slovenskih dokumentov. Naloge politike invalidskega varstva za obdobje 2007-2013 se osredotočajo na ciljne sklope, ki jih izpostavlja EU kot temeljna izhodišča. Povzetek ciljev (Akcijski program za invalide 2007-2013, 2007):

- identificiranje in odstranjevanje ovir za polnopravno udeležbo invalidov na ravni lokalne skupnosti in družbe;
- preventiva in ukrepi proti diskriminaciji invalidov, ki zagotavljajo dostop do temeljnih pravic;
- celovita analiza stanja invalidskega varstva s pregledom pravic posameznih kategorij invalidov iz naslova področne zakonodaje;
- usklajenost prihodnje slovenske zakonodaje z zakonodajo EU in ukrepi, zapisanimi v tem programu;
- zagotavljanje partnerstva z invalidi pri izbiri, izvajanju, nadzoru in evalvaciji projektov, ki se bodo financirali iz strukturnih skladov EU.

Namen akcijskega programa je spodbujati, varovati in zagotavljati polnopravno in enakovredno uživanje človekovih pravic invalidov in spodbujati spoštovanje njihovega dostojanstva. Program ima 12 ciljev s 124 ukrepi, ki celovito urejajo vsa področja življenja invalidov. V nadaljevanju bom podrobneje predstavila le 5. cilj, ki pravi »invalidom zagotavljati dostop do dela in zaposlitve brez diskriminacije v delovnem okolju, ki je invalidom odprto, vključujoče in dostopno«. S tem ciljem želijo povečati delež invalidov med zaposlenimi in tako zmanjšati obseg socialnih transferjev. Prav tako jim želijo omogočiti pridobitev poklica in zaposlitve glede na njihove sposobnosti in zmožnosti ter da zaposlitev zadržijo. Zagotoviti želijo tudi take delovne in življenjske razmere, ki bodo vplivale na zmanjšanje možnosti za nastanek invalidnosti. In nazadnje, s tem ciljem želijo zagotoviti ustrezne podpore, storitve, prilagoditve, dostop in tehnične rešitve, ki bodo invalidom omogočale učinkovito opravljanje dela. Program navaja tudi možne ukrepe za doseg tega cilja, če omenim samo nekatere: dosledno izvajanje Direktive Sveta 2000/78/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu, čimprejšnja vključitev brezposelnih invalidov v eno od aktivnih oblik obravnave, spodbujanje in podpora vključevanju invalidnih žensk na trg dela, razvijanje programov učnih delavnic in učnih podjetij, zagotavljanje podpore delodajalcem za pridobitev ustreznih tehničnih pripomočkov in prilagoditev delovnih mest za invalide, itd. (Akcijski program za invalide 2007-2013, 2007).

Program ima naravo priporočil na ravni programskih smernic. Ministrstva se bodo nato sama odločala o vključitvi ukrepov v svojo zakonodajo in jih tudi ustrezno predvidela v svojih finančnih načrtih za posamezno proračunsko leto.

4.2. Evropski socialni sklad

Evropski socialni sklad (v nadaljevanju: ESS) je leta 2004 z vstopom Slovenije v EU postal sestavni del rednih dejavnosti zavoda za zaposlovanje. ESS podpira pospeševanje zaposlovanja, vseživljenjskega učenja, podjetniškega duha, prilagodljivosti zaposlenih in podjetij, enakih možnosti in lažjega dostopa prikrajšanih skupin do trga dela v državah članicah EU. V sodelovanju z državami članicami išče odgovore na različne izzive trga dela, s katerimi se sooča Evropa. ESS ni osredotočen na zagotavljanje socialnih pomoči, ampak je usmerjen v spodbujanje zaposlenosti z uveljavljanjem zaposljivosti, podjetniškega duha in enakih možnosti ter z vlaganjem v človeške vire. Sredstva ESS so namenjena predvsem za pomoč posameznikom, da bi povečali uspešnost te pomoči, pa so lahko odobrena tudi strukturam in sistemom. Pomoči iz ESS prispevajo k izvajanju nacionalnih akcijskih programov zaposlovanja, s katerimi se uresničuje Evropska strategija zaposlovanja. Sredstva ESS so tako dodatna sredstva k že odobrenim sredstvom v nacionalnih programih (Evropski socialni sklad, 2007).

Zavod za zaposlovanje je v letu 2006 skrbel za izvajanje aktivnosti, ki se sofinancirajo iz ESS in so sestavni del Programa APZ za leto 2006. Naj v nadaljevanju omenim le dve aktivnosti, ki so namenjene brezposelnim osebam, pri katerih je ugotovljena zaposlitvena oviranost in pa

brezposelnim osebam z upadom delovnih sposobnosti, ki nima za posledico statusa invalidnosti, ter brezposelnim invalidom. To so osebe, ki jim njihove veščine, delovne izkušnje in spretnosti ne omogočajo neposredne zaposlitve. Brezposelna oseba se vključi v aktivnost na podlagi zaposlitvenega načrta in predloga za vključitev v program (Programi ESS v Zavodu 2006, 2007).

Prva aktivnost je **Usposabljanje na delovnem mestu in integrirani programi usposabljanja za invalide**. Oseba se vključi v delovne postopke na konkretnem delovnem mestu pri izbranem delodajalcu, z namenom usposabljanja za konkretno delo. Usposabljanje traja od enega do treh mesecev, s ciljem kasnejše zaposlitve na istem delovnem mestu, za katerega se je oseba usposobila. Zaposlitev mora trajati najmanj eno leto, s polnim delovnim časom. Aktivnost je zato usmerjena v vključevanje brezposelnih oseb v delovno okolje, s ciljem pospeševanja njihovega zaposlovanja ter izenačevanja njihovih možnosti na trgu dela. Brezposelnim osebam se izplačajo denarne dajatve za udeležbo v usposabljanju, izbranim delodajalcem pa se povrne del stroškov za izvedbo programa usposabljanja in del stroškov dejanske mesečne plače za zaposlitev udeleženca za obdobje enega leta. Izvajalci so profitni in neprofitni delodajalci, ki so bili izbrani na podlagi javnega natečaja. Druga aktivnost je **Usposabljanje na delovnem mestu v učnih delavnicah in učnih podjetjih**. Tudi pri tej aktivnosti se brezposelna oseba vključi v usposabljanje na delovnem mestu pri izbranem delodajalcu, ki mora zagotoviti vključenost v delovne postopke za opravljanje konkretnega dela. To usposabljanje traja od treh do šestih mesecev. Cilj aktivnosti je povečanje usposobljenosti, zaposljivosti in z odpravo ovir in izenačevanjem možnosti vzpostaviti pogoje za enakovredno udeležbo teh oseb na trgu dela. Tudi ta aktivnost brezposelnim osebam zagotavlja izplačilo denarnih dajatev za udeležbo v usposabljanju. Izvajalci, izbrani na podlagi javnega razpisa, so iz območij z nadpovprečno stopnjo brezposelnih v RS in so upravičeni do sofinanciranja stroškov izvedbe programa usposabljanja (Rezultati izvajanja, 2007).

4.3. Program aktivne politike zaposlovanja

Zavod za zaposlovanje opravlja službo posredovanja zaposlitev in dela. To pomeni, da povezuje ponudbo in povpraševanje po delu. Na eni strani zbira od delodajalcev prijave prostih delovnih mest in jih javno objavlja, na drugi strani pa vodi evidenco iskalcev zaposlitve, evidenco brezposelnih oseb, usmerja k ustreznim razpisanim prostim delovnim mestom, pripravi zaposlitveni načrt za brezposelno osebo, itd.. Ker pogosto zgolj posredovanje ni dovolj, se je razvil sistem ukrepov aktivne politike zaposlovanja, s katerim država spodbuja zaposlovanje, odpravlja neskladja na trgu dela, zmanjšuje ovire za zaposlovanje še posebej težje zaposljivih oseb (Kresal et al., 2007, str. 30). Danes je aktivna politika zaposlovanja (v nadaljevanju: APZ) v EU pomemben del evropske zaposlitvene strategije in lizbonske strategije.

Slovenija je začela razvijati instrumente, ki sodijo v sklop APZ, že v osemdesetih letih. V praksi so se začeli uveljavljati v začetku devetdesetih let, ko se je ob uvajanju tržnega gospodarstva začela hitro povečevati odkrita brezposelnost (Svetlik, Batič, 2002, str. 186).

Na podlagi Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti¹⁷ vlada RS po posvetovanju s socialnimi partnerji sprejme program ukrepov APZ za proračunsko ali plansko obdobje. Vlada Republike Slovenije je doslej sprejemala program APZ za posamezno koledarsko leto, kar pa ne omogoča uravnovešenih izvajalskih načrtov in financiranja. Tako se je pokazala potreba po stabilnejših in administrativno učinkovitejših ukrepih. 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 zajema ukrepe za obdobje 2007-2013 in izvedbeni načrt za leti 2007 in 2008. S tem ko je program pripravljen za daljše obdobje, se je uskladil tudi z obdobjem programskih dokumentov, ki so podlaga za izrabo sredstev ESS v prihodnji finančni perspektivi 2007-2013. Za uspešno izvajanje posameznih ukrepov so potrebni tudi viri iz evropskih strukturnih skladov, zato je ta povezava nujna. Leta 2004 je sofinanciranje ukrepov APZ iz sredstev ESS postalo del rednih nalog zavoda za zaposlovanje.

Program APZ za obdobje 2007-2013 izhaja iz prioritet, opredeljenih v evropskih in nacionalnih razvojnih dokumentih ter izhaja iz razmer na trgu dela v Sloveniji. Bistvenega pomena je odločanje o času posega na trg dela in kar najboljši preplet posameznih programov. Program APZ prinaša široko paleto pozitivnih učinkov in mora kot del politike zaposlovanja dosegati sinergijske učinke z drugimi sektorskimi politikami. Tako posega na trg dela neposredno, pri čemer odpravlja tiste kratkoročne in druge probleme glede zaposlovanja in trga dela, ki jih s preostalimi sistemskimi rešitvami in ukrepi drugih politik ni mogoče učinkovito odpravljati. Na podlagi 51. člena Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti se izvajanje ukrepov APZ podrobneje uredi s podzakonskim aktom, tj. Pravilnikom o izvajanju ukrepov APZ¹⁸ (v nadaljevanju: pravilnik APZ). V njem se določijo predvsem način izvajanja ukrepov, podrobnejša merila upravičenosti in upravičeni stroški posameznih ukrepov, opredeli pa se tudi način spremljanja izvajanja, ovrednotenja, finančnega upravljanja in nadzora nad izvajanjem aktivnosti APZ.

Na podlagi sprejetega programa APZ, izvedbenega načrta programa APZ za posamezno obdobje in pravilnika APZ se v 30 dneh pripravi Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja, ki vsebinsko opredeljuje aktivnosti in posamezne projekte znotraj aktivnosti, način izvedbe ter nabor in višino upravičenih stroškov po posameznih projektih. Upoštevajo se tudi pravila dodeljevanja državne pomoči (Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007–2013, 2007, str. 19).

¹⁷ Uradno prečiščeno besedilo Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti je objavljeno v Uradnem listu RS, številka 107/2006.

¹⁸ Uradni list RS, številka 5/2007.

Vsak ukrep/aktivnost/podaktivnost APZ ima posebej opredeljeno ciljno skupino oseb, katerim je namenjena. Ena izmed ciljnih skupin so tudi invalidi in osebe, pri katerih je ugotovljena zaposlitvena oviranost. Območne službe zavoda za zaposlovanje lahko prednostno v aktivnosti vključujejo tiste ciljne skupine, ki so glede na število in strukturo brezposelnih oseb na določenem območju najbolj ogrožene (Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2006, 2006, str. 4). Vključevanje brezposelnih oseb poteka na podlagi skrbno pripravljenih zaposlitvenih načrtov, ki jih skupaj z brezposelno osebo pripravi svetovalec zaposlitve oziroma v primeru invalidne osebe rehabilitacijski svetovalec. Z letom 2006 se za razliko od prejšnjih let invalidi prednostno vključujejo v vse aktivnosti APZ in ne samo v tiste namenjene zgolj invalidom.

Aktivnosti APZ za leti 2007 in 2008 so vsebinsko združene v štiri ukrepe in sicer:

1. SVETOVANJE IN POMOČ PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE

- Poklicno in zaposlitveno informiranje, svetovanje in motiviranje,
- pomoč pri iskanju zaposlitve,
- razvoj in izvajanje novih oblik pomoči ter predstavitev.

2. USPOSABLJANJE IN IZOBRAŽEVANJE

- Programi institucionalnega usposabljanja in nacionalne poklicne kvalifikacije,
- programi praktičnega usposabljanja,
- programi izobraževanja,
- usposabljanje in izobraževanje zaposlenih,
- preventivni in inovativni projekti na trgu dela.

3. SPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA IN SAMOZAPOSLOVANJA

- Spodbujanje samozaposlovanja,
- subvencije za zaposlitev teže zaposljivih skupin brezposelnih oseb,
- povračilo stroškov dela,
- spodbujanje prilagodljivosti delovne sile in podjetij,
- ohranitev delovnih mest.

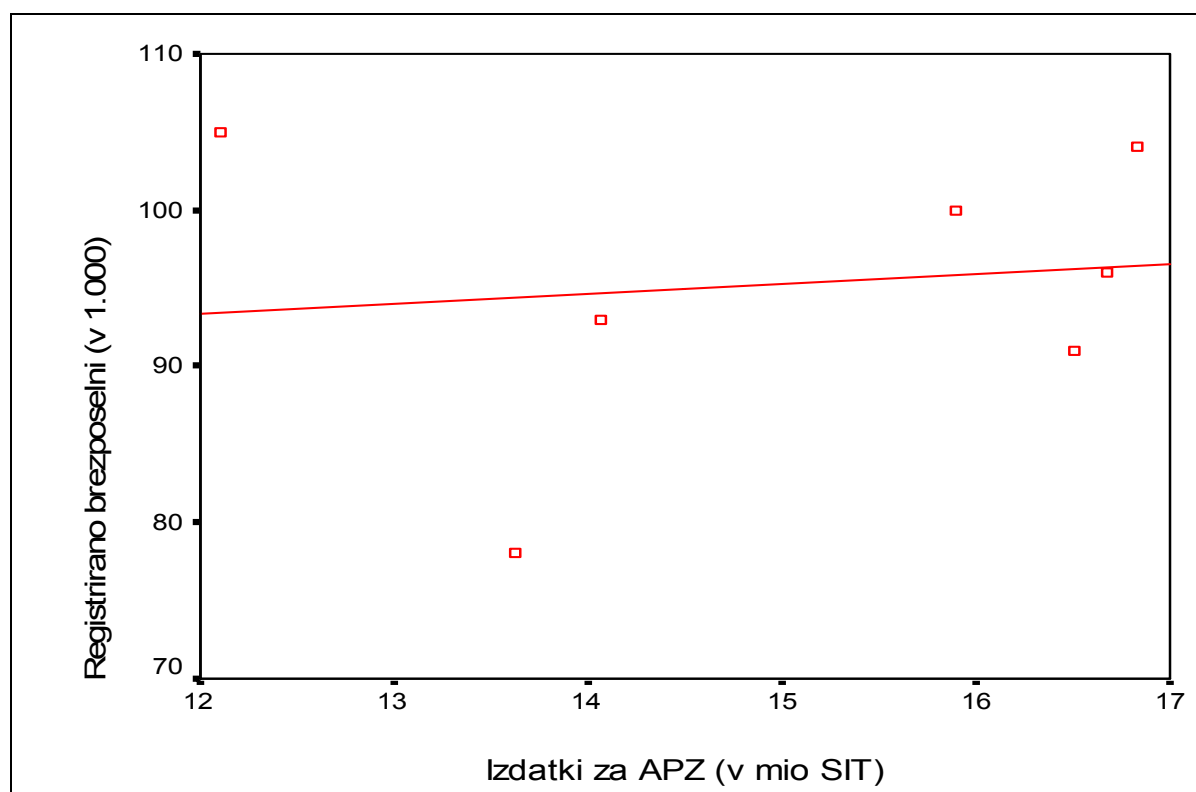
4. PROGRAMI ZA POVEČANJE SOCIALNE VKLJUČENOSTI

- Spodbujanje socialnega vključevanja in delovne aktivnosti,
- spodbujanje zaposlitvenih zmogljivosti,
- inovativni programi za pospeševanje socialnega vključevanja in boja proti zapostavljanju na trgu dela.

Med državami obstajajo velike razlike v izdatkih za APZ. Za primerjavo se uporablja delež teh izdatkov kot % BDP. Izdatki se gibljejo od manj kot 0,5 % na Češkem, Slovaškem, Madžarskem, v Italiji in v Avstriji in do 1,43 % na Danskem leta 2005 (glej Tabelo 8 v prilogi). Skandinavske države tradicionalno največ namenijo politiki zaposlovanja, še posebej izstopajo po izdatkih za APZ. Slovenija je v primerjavi s temi državami namenila relativno malo sredstev za APZ v zadnjih letih (glej Tabelo 9 v prilogi).

Na Sliki 4 je razsevni diagram, ki prikazuje vpliv višine izdatkov za APZ na število brezposelnih. Pričakovali bi, da je število brezposelnih odvisno od izdatkov za APZ, konkretno v Sloveniji v razdobju od leta 2000 do 2006 to ne velja. Na podlagi vzorčnih podatkov ne moremo zavrniti ničelne domneve, da je regresijski koeficient β^{19} enak nič (dvostranska stopnja značilnosti pri preverjanju $H_0 : \beta = 0$ je večja od 0,05). Stopnja značilnosti, ki jo izračuna SPSS je 0,770 (glej Izpisek 1 v prilogi), kar pomeni, da razlika ni značilna ($(P = 0,770) > (\alpha = 0,05)$). Ne moremo torej trditi, da višina izdatkov za APZ vpliva na število brezposelnih oseb, zato nadaljnja analiza ni smiselna.

Slika 4: Razsevni diagram za odvisnost števila brezposelnih od višine izdatkov za APZ z vrisano regresijsko premico



Vir: Tabela 9 v prilogi.

Ker učinkovitost vseh programov APZ ni enaka, je pomembna tudi primerjava strukture izdatkov in analiza njihove učinkovitosti. V Tabeli 10 v prilogi je prikazana struktura izdatkov za APZ v izbranih državah za posamezen vsebinski sklop. Delovanje javnih zavodov za zaposlovanje in stroški, povezani z administracijo, predstavljajo velik delež izdatkov predvsem v Veliki Britaniji, Irski, Avstriji in Finski. Naj omenim, da je višina sredstev za javne zavode odvisna od vlog in nalog, ki jih zavodi v posamezni državi opravljajo.

Kot je razvidno v Tabeli 1 na str. 33, je v Slovenji strukturni delež, namenjen javnim zavodom za zaposlovanje, v skupnih sredstvih za APZ dokaj stabilen. V teh izdatkih se

¹⁹ Regresijski koeficient pove, za koliko enot se v povprečju spremeni odvisna spremenljivka, če se neodvisna poveča za eno enoto (Rogelj, 2002, str. 125).

izražajo tudi programi za poglobljena svetovanja in motiviranja, ki so pomemben del celotne politike zaposlovanja. Drug pomemben sklop so programi usposabljanja za trg dela. Izbrane države so leta 2003 namenile za te programe od okoli 16% do 47% od vseh razpoložljivih sredstev za APZ. Tem programom dajejo velik pomen skandinavske države, v Sloveniji pa je bil temu programu namenjen največji delež v letu 1999, ko se je začel izvajati t. i. program 5000. Relativno velik delež, namenjen tej obliki APZ, je povezan s strukturno brezposelnostjo, v kateri pomemben delež predstavljajo brezposelni z večjimi zaposlitvenimi ovirami in dolgotrajno brezposelne osebe. V primerjavi z drugimi državami Slovenija namenja veliko več politiki neposrednega ustvarjanja delovnih mest oz. javnim delom in lokalnim zaposlitvenim programom, saj so ti v letu 2004 predstavljali preko 26% vseh sredstev. Slovenija se je po deležu spodbud za zaposlovanje sredi devetdesetih let uvrščala med države, ki so veliko namenile subvencijam, potem pa se je ta delež začel zmanjševati. Vsa leta pa Slovenija najmanj namenja podpori brezposelnim osebam za spodbujanje podjetništva in ukrepom za invalide. Slednje je lepo razvidno tudi v spodnji tabeli (Pomladansko poročilo 2006, 2006, str. 158-161).

Tabela 1: Struktura izdatkov za APZ v Sloveniji, v %

	1995	1997	1999	2001	2003	2004	2005
Javni zavod za zaposlovanje in stroški administracije	23,59	31,76	22,42	24,73	25,35	26,30	29,90
Programi usposabljanja	10,85	19,72	19,82	14,15	9,86	15,74	18,48
Spodbude za zaposlovanje	45,66	15,16	10,43	24,21	24,40	19,69	13,32
Neposredno kreiranje delovnih mest	6,87	17,43	35,75	24,36	26,19	26,58	23,59
Podpora brezposelnim osebam za spodbujane podjetništva	6,58	5,08	2,69	2,30	3,25	2,36	4,97
Ukrepi za invalide	6,45	10,84	8,89	10,25	10,96	9,34	9,75
Skupaj	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Vir: Pomladansko poročilo 2006, 2006, str. 159.

Evropska strategija zaposlovanja poudarja potrebo po večjih izdatkih za aktivne politike in po njihovi večji učinkovitosti. Predlaga preusmeritev sredstev od pasivnih politik zaposlovanja k aktivnim politikam. Za razliko od pasivnih, ki zagotavljajo socialno podporo, aktivne politike skušajo izboljšati možnosti za udeležence na trgu. Delež odhodkov za aktivne ukrepe v EU v povprečju znaša eno tretjino skupnih izdatkov za politike zaposlovanja. To nakazuje, da kljub zastavljenim namenom mnogih vlad držav članic EU, le-te niso dosegle vidnejšega napredka glede preusmeritve sredstev od pasivnih k aktivnim ukrepom. Vrednotenje učinkov in spremljanje izvajanja APZ so pomembni koraki v procesu izboljševanja oblikovanja politik z namenom zagotoviti boljše rezultate. Učinkovitost aktivnih politik se običajno ocenjuje z uporabo mikro- ali makro- ekonometričnih tehnik. Ker programi APZ v Sloveniji v zadnjih desetih letih niso bili deležni evalvacij s strani neodvisnih institucij, bom v nadaljevanju

povzela rezultate študij učinkovitosti evropske APZ. Glede na mikro-ekonometrična vrednotenja, vključno z najnovejšo meta-analizo²⁰, ki so jo naredili Kluve in drugi, je le malo verjetno, da imajo usposabljanja pozitiven vpliv na stopnje zaposlenosti po končanem programu. V nasprotju pa dajejo spodbude za zaposlovanje in javni zavodi za zaposlovanje bistveno boljše rezultate zaposlovanja po končanem programu. Podatki nakazujejo, da so programi za pomoč pri iskanju zaposlitve na splošno stroškovno med najbolj učinkovitimi v APZ v smislu pomoči brezposelnim, da najdejo delovno mesto in ga obdržijo. Medtem ko se programi neposrednega kreiranja delovnih mest v javnem sektorju ne kažejo kot najbolj učinkovita vrsta APZ, vendar so namenjeni in primerni za določene skupine brezposelnih, ki se jim s tem zagotavlja stik s trgom dela in ohranjanje delovnih navad. Podobno kot javna dela kažejo majhen pozitiven učinek tudi subvencioniranje zaposlitev v zasebnem sektorju (Zaposlovanje v Evropi 2006 - povzetek, 2006, str. 6-7).

V nasprotju pa je po makro-ekonometričnih študijah usposabljanje najučinkovitejša kategorija aktivne politike. Ta paradoks je možno rešiti s podaljšanjem obdobja opazovanja z namenom vključiti srednje- in dolgoročne učinke usposabljanja. Medsebojno delovanje aktivnih in pasivnih politik ima lahko velik vpliv na učinkovitost aktivnih ukrepov in ponudbo dela. Za dobro zasnovane aktivne politike je potrebno razvijati kulturo ocenjevanja le-teh. Kljub opaženemu napredku je praksa vrednotenja v nekaterih državah članicah EU še vedno v povojih (Employment in Europe 2006, 2006, str. 162).

Iz rezultatov študije učinkovitosti evropske APZ lahko upoštevamo določena priporočila tudi za oblikovanje politike v Sloveniji. Tako bi bilo smiselno dati večji poudarek programom »pomoči in kazni«, ki vključujejo vse aktivnosti, ki povečujejo učinkovitost in intenzivnost iskanja zaposlitve, in svetovanja brezposelnim osebam, vključno s kaznovanjem za neizpolnjevanje naloženih obveznosti ali neaktivnost. V Sloveniji zahtevajo izboljšanje razmerja med številom brezposelnih oseb in zaposlitvenim svetovalcem ter njihovo boljšo usposobljenost. Za večjo učinkovitost programov bi bilo potrebno vsebinsko združevanje in manjša razdrobljenost programov APZ. Pri oblikovanju in izvajanju programov bi bilo potrebno povečati vlogo delodajalcev in s tem upoštevanje potreb na trgu dela (Kajzer et al., 2006, str. 41-45).

5. OCENA STANJA PO SPREJETJU ZZRZI

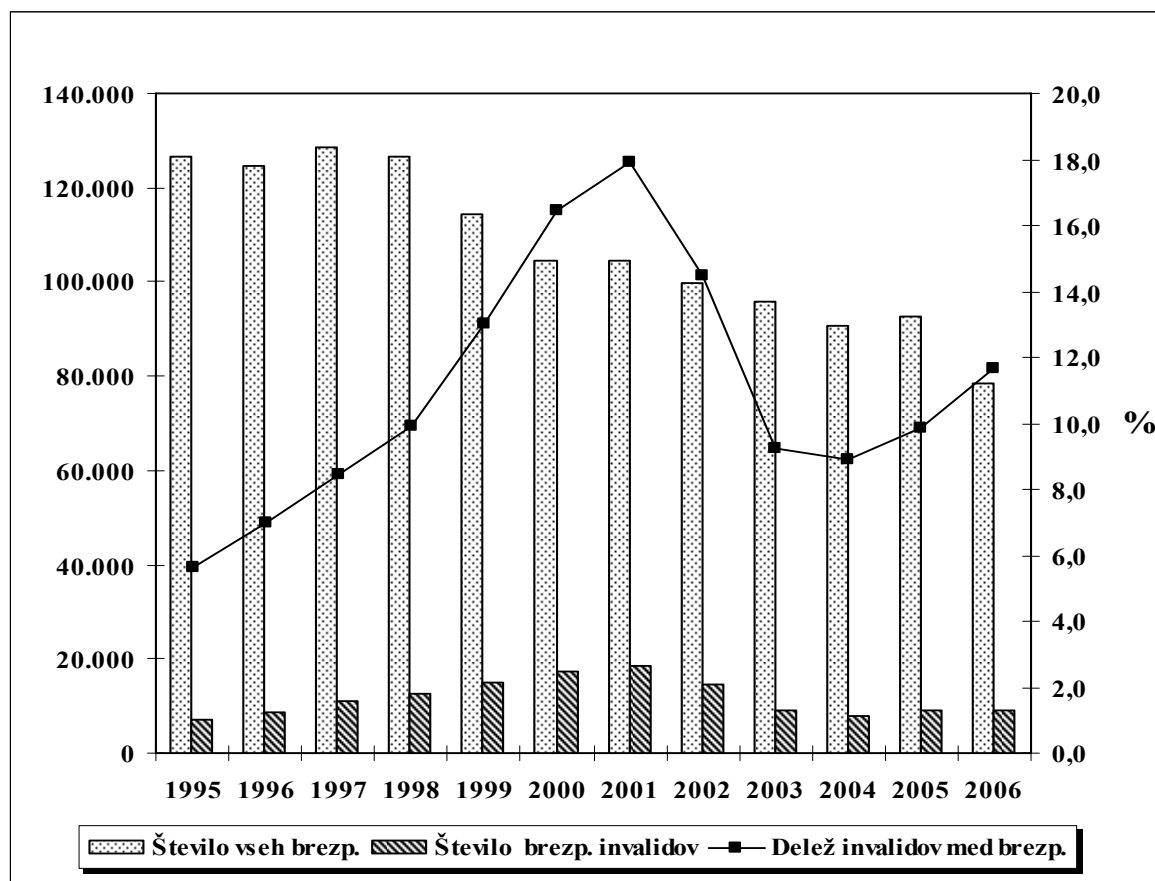
5.1. Gibanje nezaposlenosti/zaposlenosti invalidov pred in po sprejetju ZZRZI

V letu 2002 je bilo prvič po nekajletnem naraščanju zabeleženo zmanjšanje brezposelnosti med invalidi. Slednje se je v primerjavi z enakim obdobjem leta 2001 znižalo kar za 22,8%,

²⁰ Študija podaja skupni prikaz rezultatov 130 evalvacijskih študij programov APZ v EU.

predvsem zaradi prehoda v evidenco po drugih zakonih²¹. Leta 2003 pa se je delež brezposelnih invalidov med vsemi invalidi še znižal in je znašal 9,2% (glej Tabelo 11 v prilogi). Iz Slike 5 je razvidno, da število brezposelnih invalidov v primerjavi s številom vseh brezposelnih oseb spet narašča.

Slika 5: Gibanje števila brezposelnih invalidov v letih 1995 do leta 2006 (na dan 31.12.)



Vir: Letno poročilo 2006, 2007.

Ocenjujem, da je razlog za porast števila brezposelnih invalidov rast števila delovnih invalidov (glej Tabelo 12 v prilogi). To je najštevilčnejša skupina invalidov že od začetka obdobja tranzicije. Sicer je povezava med spremenljivkama očitna, ampak naj le kot

²¹ Oktobra 2002 je bil na podlagi sprememb in dopolnitev Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti objavljen Pravilnik o vsebini in načinu vodenja uradnih evidenc s področja zaposlovanja, ki je podrobneje uredil tudi evidence oseb, prijavljenih na zavodu za zaposlovanje na podlagi drugih zakonov. Pravilnik določa kriterije za prehod oseb iz evidence brezposelnih oseb v evidenco oseb, prijavljenih pri zavodu za zaposlovanje na podlagi drugih zakonov. Te kriterije izdela zavod za zaposlovanje v sodelovanju s pristojno institucijo, na katero se posamezni zakon nanaša. Skupaj z Zavodom za pokojninsko in invalidsko zavarovanje je bil pripravljen organizacijski predpis za delovne invalide - prejemnike denarnega nadomestila iz Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. V presojo so bile vključene osebe, ki so bile na zavodu za zaposlovanje prijavljene neprekinjeno več kot 2 leti, se v tem času niso uspele zaposliti zaradi svoje zaposlitvene oviranosti, zanje v tem obdobju ni bilo na voljo prostih delovnih mest in se tudi po vključitvi v programe APZ niso uspele zaposliti. Oseba, ki preide v evidenco oseb po drugih zakonih, se lahko kadarkoli na podlagi novega zaposlitvenega načrta vrne v evidenco brezposelnih oseb (Letno poročilo 2003, 2004).

zanimivost omenim, da sem naredila multiplo linearno regresijo z metodo Forward²² in prišla do zaključka, da na število brezposelnih invalidov vpliva predvsem število brezposelnih delovnih invalidov in ne ostale vrste invalidov. Ocena korelacijskega koeficienta izračunanega s pomočjo programskega paketa SPSS je 0,999 in nam pove, da je povezanost med številom brezposelnih invalidov in številom brezposelnih delovnih invalidov pozitivna in zelo močna. Naj omenim še ocenjeno vrednost determinacijskega koeficienta, na podlagi katere ugotavljam, da je 99,7 odstotka variance števila brezposelnih invalidov pojasnjeno z linearnim vplivom števila brezposelnih delovnih invalidov.

Po drugi strani pa je bilo leto 2006 prelomno za zaposlovanje invalidov. V prvih sedmih mesecih se je zaposlilo 1107 brezposelnih invalidov, kar je skoraj 40 odstotkov več kot v istem obdobju leta 2005. Skupno pa se je v letu 2006 na novo zaposlilo 48 odstotkov več brezposelnih invalidov kot v letu 2005 (glej Tabelo 14 v prilogi). Navedeni podatki žal ne govorijo o tem, kakšne vrste in teže invalidnosti so zajete v te številke.

5.2. Ocena izvajanja novosti na področju zaposlovanja invalidov

Prve ocene pristojnih institucij o izvajanju ZZRZI so bile, da se zastavljeni cilji uresničujejo, saj zakon pozitivno vpliva na možnosti invalidov, da lažje in hitreje najdejo delo, hkrati pa še vedno uživajo potrebno raven socialne zaščite. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je v mesecu marcu 2006 prvič podelilo koncesije za izvajanje zaposlitvene rehabilitacije (Ministrstvo: Leto 2006 prelomno za zaposlovanje invalidov, 2006).

V različne programe, ki jih izvajajo koncesionarji, je bilo do konca meseca junija 2006 vključenih 542 invalidov, do konca leta 2006 pa je bilo vključenih skupno 1112 oseb. V prvi polovici leta 2007 je bilo vključenih 682 oseb, kar je 61 odstotkov vseh vključenih v letu 2006 (glej Tabelo 2, na str. 37). V isti tabeli lahko tudi vidimo, da se je samo v prvi polovici leta 2007 zaposlilo v zaščitni in podporni zaposlitvi skoraj enako število kot v celem letu 2006.

²² Za to metodo je značilno, da neodvisne spremenljivke, ki izpolnjujejo kriterije vključitve, sprejema v model postopoma. Kriterij vključitve pa je praviloma statistična značilnost ocenjenega parcialnega regresijskega koeficienta (pri preizkušanju $H_0 : \beta_j = 0$ mora biti dvostranska stopnja značilnosti manjša od 0,05) (Rogelj, 2000, str. 116). Ta kriterij pa je izpolnjevala samo spremenljivka delovni invalidi, posledično ostale spremenljivke niso bile vključene v multiplo regresijsko funkcijo. Ker je ostala samo ena neodvisna spremenljivka, je v nadaljevanju šlo za enostavno linearno regresijo.

Tabela 2: Invalidi, vključeni v zaposlitveno rehabilitacijo in na novo zaposleni brezposelni invalidi v podporni zaposlitvi in v zaščitni zaposlitvi

Obdobje	Vključeni v zaposlitveno rehabilitacijo*	Na novo zaposleni v zaščitni zaposlitvi**	Na novo zaposleni v podporni zaposlitvi**
1. 1. 2006–30. 6. 2006	542	-	-
1. 1. 2006–31. 12. 2006	1112	12	3
1. 1. 2007–30. 6. 2007	682	11	3

Opombe:

* vse invalidne osebe in vključitve ne glede na status (zaposleni, brezposelne osebe, ostale evidence, ...)

** samo invalidi v evidenci brezposelnih oseb, ki imajo vpisano kakršno koli invalidnost - ni pojava

Viri: Mesečne informacije, 2006, str. 44-45; Mesečne informacije, 2006a, str. 40-41; Mesečne informacije, 2007, str. 42-43.

Decembra 2006 je po podatkih Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve delovalo v Sloveniji 8 zaposlitvenih centrov, v katerih je bilo zaposlenih preko 100 invalidov. V istem času je delovalo tudi okrog 170 invalidskih podjetij. Zaposlovala so preko 14.000 delavcev, od teh je bilo invalidov nekaj več kot 6.400 (Kresal et al., 2007, str. 37). Od 1. junija 2006 je v Sloveniji tudi 21 izvajalcev socialne vključenosti, ki omogočajo vključitev več kot 400 invalidom, ki na podlagi odločbe zavoda za zaposlovanje za daljše obdobje niso zaposljivi. Prve izkušnje tudi kažejo, da so delodajalci kvotni sistem sprejeli in ga večinoma tudi izvajajo (Zaposlovanje invalidov in aktivnosti direktorata za invalide - gradivo za novinarje, 2006).

Staranje, nizka izobrazba, manjša motivacija za delo in slabše možnosti za zaposlitev potiskajo brezposelne invalide v dolgotrajno brezposelnost, ki je za ljudi in zavod za zaposlovanje še dodatni problem. Invalide odvrčajo od iskanja zaposlitve razmeroma ugodna nadomestila za čas brezposelnosti in ne ravno najboljše finančna stimulacija v primeru zaposlitvene rehabilitacije in socialne vključenosti. Drugače je v zaposlitvenih centrih in invalidskih podjetjih, kjer je zaposlitev redna. Nagrade oz. nadomestila življenjskih stroškov pa so v zaposlitveni rehabilitaciji in socialni vključenosti zelo nizke in se izključujejo z denarno socialno pomočjo centrov za socialno delo. Po Zakonu o socialnem varstvu, ki je doživel spremembe na področju denarnih socialnih pomoči, so vsi izenačeni, tako invalidi kot vsi ostali brezposelni. Po omenjenem zakonu se vsakršen dohodek odšteje od denarne socialne pomoči (Mager, 2007, str. 9).

Poleg ukrepov in programov, ki vzpodbujajo zaposlovanje invalidov, je bil ustanovljen tudi poseben sklad za spodbujanje zaposlovanja invalidov, ki je kot javni finančni sklad odgovoren za vzpodbujanje razvoja zaposlovanja invalidov in ohranjanje delovnih mest za

invalidi ter bdi nad izvajanjem sistema kvot. Sklad je leta 2006 objavil tudi dva razpisa za sofinanciranje delodajalcev, ki ju je leta 2007 tudi ponovil. Pripravljajo pa še dva nova razpisa in sicer prvega za nagrade dobre poslovne prakse, drugega pa za spodbujanje inovativnih oziroma eksperimentalnih programov na področju zaposlovanja invalidov. Tako bi vsaka zaposlitev brezposelnega invalida za eno leto delodajalcu prinesla 5.000 evrov, vsaka zaposlitev za nedoločen čas pa 10.000 evrov. Po mnenju ministrstva so prav finančne vzpodbude delodajalcem tiste, ki bodo najverjetneje ohranjale pozitivno prakso sistema kvot (Mager, 2007a, str. 20).

Časi, ko so si nekateri delodajalci še lahko privoščili zaposlitev iz sočutja, so že zdavnaj mimo. Danes šteje le dobiček in pri tej naravnosti je naivno pričakovati, da bodo invalidi zaposlovali, če pri tem ne bo koristi ali »kazni« (Milakovič, 2002, str. 2). In prav delodajalci imajo pomembno vlogo pri vključevanju invalidov na trg dela. Zato je potrebno s spodbudami v obliki subvencij in oprostitev plačil prispevkov povečati interes in pripravljenost delodajalcev za zaposlitev invalidov. Spremeniti je potrebno tudi mnenje, da so vsi invalidi manj produktivni in nezanesljivi. Invalidom bi morali dati možnost za usposabljanje, napredovanje in razvoj poklicne kariere. Vendar pa moramo pri vsem tem upoštevati, da vsi delodajalci kljub dobri volji nimajo možnosti za zaposlitev invalidnih oseb.

6. SKLEP

Invalidi tvorijo raznoliko skupino z različnimi ovirami in potrebami, zato je nujno upoštevati, da se tudi znotraj skupine med seboj razlikujejo. Iz tega sledi, da je možnih več kriterijev za definiranje pojma invalid, kar vodi v pestrost in raznolikost definicij. Zaslediti pa je mogoče tudi različno pravno ureditev in različnost pravic za posamezno skupino invalidov. V Sloveniji so pravice invalidov urejene predvsem v dveh zakonih, in sicer v ZZRZI in ZPIZ-1.

Po osamosvojitvi, ko se je Slovenija prvič soočila z naraščajočo brezposelnostjo, je brezposelnost invalidov, kot posebej ranljive skupine prebivalstva, vključene na trg dela, postala zaskrbljujoča. Kljub temu da so že takrat obstajali ukrepi, ki so bili namenjeni pospeševanju zaposlovanja invalidov, niso mogli zaustaviti povečevanja brezposelnih invalidov med delovno aktivnim prebivalstvom. Ker je pospeševanje vključevanja v zaposlitev eno od prioriternih področij za zmanjšanje socialne izključenosti oseb z invalidnostjo, je država začela povečevati sredstva za aktivne ukrepe, kot so storitve in programi, namenjeni usposabljanju, rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Izboljšati želijo predvsem zaposlitvene možnosti invalidov v običajnem delovnem okolju. Pomoč najbolj ranljivim se z vidika oseb z invalidnostjo nanaša predvsem na izvajanje ZZRZI, kar vključuje zaposlitveno rehabilitacijo, zaščitno in podporno zaposlitev, sistem kvot ter ustanovitev sklada za spodbujanje zaposlovanja invalidov. V letu 2006 se je skupaj zaposlilo 1927 invalidov, vendar podatki žal ne govorijo o tem, kakšne vrste in teže invalidnosti so zajete v te

številke. V letu 2006 se je zaposelnost invalidov povečala za 48% v primerjavi s predhodnim letom, brezposelnost pa je ostala na ravni leta 2005.

V Sloveniji je z ZZRZI narejen velik korak na področju zaposlovanja invalidov. Z novo delovno-pravno zakonodajo je Slovenija začela bolj intenzivno slediti ciljem in načelom, sprejetim na mednarodni ravni. Tako je v svojo politiko zaposlovanja vpeljala prožnejšo zakonodajo na področju zaposlovanja invalidov (možnost odpuščanja invalidnih delavcev) in uresničevanje obvezne kvote zaposlovanja invalidov kot nekakšno protiutež možnosti odpuščanja.

Možnosti za zaposlitev invalidov so, vendar jih je treba poiskati. To pa je v določeni meri odvisno od posameznika, od tega, koliko je za delo in zaposlitev zainteresiran, in od odprtosti družbe za reševanje invalidske problematike. Nastale spremembe so vsekakor vzpodbudne, vendar menim, da je v praksi zagotovitev enakopravnega položaja invalidov težko izvedljiva, saj se še vedno srečujemo s predsodki in ravnanjem, ki invalide ločuje od zdravih. Zaščita invalidov naj ne bo le naloga družbe temveč tudi osebnega interesa vseh nas, saj se moramo zavedati, da lahko vsak od nas postane invaliden ali povezan z invalidnostjo preko družinskih odnosov.

LITERATURA

1. Blanchard Olivier, Kremer Michael: Disorganization. The Quarterly Journal of Economics, Cambridge, 112(1997), 4, str. 1091-1126.
2. Furlani Metka: Pregled zaposlovanja invalidov v Sloveniji. Ljubljana : Zavod RS za zaposlovanje, 2006. 30 str.
3. Kajzer et al.: Spremembe na trgu dela v Sloveniji v obdobju 1995-2005. Ljubljana : Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj, 2006. 58 str.
4. Kresal et al.: Vodnik po pravicah invalidov. Ljubljana : Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, 2007. 150 str.
5. Kroflič Marjan: Imenovana nova poročevalka za invalidnost. Revija 5, Ljubljana, 2003, 68/69, str. 22-41.
6. Mager Ingrid: Intervju Jana Ponikvar. Šent, Ljubljana, 13(2007), 2, str. 9.
7. Mager Ingrid: Invalid - konkurenčen na trgu dela. Nedeljski dnevnik, Ljubljana, 46(2007a), 14, str. 20.
8. Malačič Janez: Trg dela in pričakovani razvoj v Sloveniji. Zbornik povzetkov člankov, Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 1996, str. 288-289.
9. Milakovič Tanja: Bo volja našla pot?. Večer, Ljubljana, 2002, 279, str. 2.
10. Mrak Marija: Novo delovnopravno varstvo za invalide. Naša pot, Ljubljana, 10(2006), 102, str. 4-8.
11. Novak Mitja, Cvetko Aleksej: Socialna varnost. Maribor : Pravna fakulteta, 2005. 232 str.
12. Peterlin Damijana: Kvotni sistem zaposlovanja invalidov. [URL: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID060422.doc>], april 2006.
13. Pučko Danijel, Lahovnik Matej: Značilnosti procesov strateškega preoblikovanja v slovenskih podjetjih. Zbornik povzetkov člankov. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 1996, str. 485-488.
14. Rakar Robert: Vstop na evropski trg delovne sile prinaša prednosti in slabosti. Evrobilten, Ljubljana, 2000, 19, str. 4-5.

15. Rogelj Roman: Statistika 2. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2000. 267 str.
16. Rogelj Roman: Statistika 2. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2002. 294 str.
17. Svetlik Ivan, Batič Mavricija: Aktivna politika zaposlovanja. Politika zaposlovanja. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2002, str. 174-198.
18. Tičar Luka: Odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu. Delavec in delodajalec, Ljubljana, 2003, 2, str. 213-228.
19. Tutta Stanka: Pričakovanje postopnih premikov. Revija 5, Ljubljana, 2003, 68/69, str. 2-8.
20. Tutta Stanka et al.: Novi zakon o zaposlovanju invalidov in izvajanje zakona o delovnih razmerah v praksi. Ljubljana : Center Kontura, 2003. 74 str.
21. Uršič Cveto et al.: Pravica do enakih možnosti in enake obravnave. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije, 2004. 197 str.
22. Uršič Cveto, Kroflič Marjan: Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu: tripartitno strokovno srečanje o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu. Ljubljana : Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije, 2002. 39 str.
23. Vodopivec Milan: Slovenski trg dela v prehodu v tržno gospodarstvo: empirična analiza na podatkih o posameznikih. Zbornik povzetkov člankov. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 1996, str. 166-167.

VIRI

1. Akcijski program za invalide 2007-2013. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. [URL: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/api_07_13.pdf], 11.3.2007.
2. Bruto domači proizvod, temeljni agregati nacionalnih računov in zaposlenosti; 1995-2006. Statistični urad RS. [URL: http://www.stat.si/tema_ekonomsko_nacionalni_bdp1.asp], 5.11.2007.
3. Cotmanova podpisala invalidsko konvencijo. E-delo. [URL: http://www.delo.si/index.php?sv_path=41,35,202022&fromsearch=1], 31.3.2007.

4. Council Resolution on 17 June 1999 on equal employment opportunities for people with disabilities (Uradni list EU, št. C186/99).
5. Employment in Europe 2006. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2006. 291 str.
6. Evropski socialni sklad. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
[URL: <http://www.ess.gov.si/slo/ESS/Predstavitev/Predstavitev.htm>], 16.3.2007.
7. Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2006. Ljubljana : Zavod RS za zaposlovanje, 2006. 51 str.
8. Katere posebne pravice za invalide določa zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ)?. Društvo distrofikov Slovenije. [URL: <http://www.drustvo-distrofikov.si/FAQ.htm#16>], 25.3.2006.
9. Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
[URL: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_del_a/pokojninsko_in_invalidsko_zavarovanje/komisija_za_ugotovitev_podlage_za_odpoved_pogodbe_o_zaposlitvi/], 15.3.2007.
10. Konvencija Mednarodne organizacije dela št. 159 (Uradni list SFRJ, št. 3/1978).
11. Kvota in kvotni sistem. Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov. [URL: http://www.svzi.gov.si/index.php?dep_id=3], 12.3.2007.
12. Kvotni sistem in druge vzpodbude za zaposlovanje invalidov v letu 2006. Zveza delovnih invalidov Slovenije.
[URL: <http://www.zveza-zdis.si/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=362>], 13.1.2006.
13. Letno poročilo 1998. Ljubljana : Zavod RS za zaposlovanje, 1999.
14. Letno poročilo 1999. Ljubljana : Zavod RS za zaposlovanje, 2000.
15. Letno poročilo 2000. Ljubljana : Zavod RS za zaposlovanje, 2001.
16. Letno poročilo 2002. Ljubljana : Zavod RS za zaposlovanje, 2003.
17. Letno poročilo 2003. Ljubljana : Zavod RS za zaposlovanje, 2004.

18. Letno poročilo 2004. Ljubljana : Zavod RS za zaposlovanje, 2005.
19. Letno poročilo 2006. Ljubljana : Zavod RS za zaposlovanje, 2007.
20. Malaška deklaracija o invalidih. Ljubljana : Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2003. 9 str.
21. Mesečne informacije. Ljubljana : Zavod RS za zaposlovanje, 10(2003), 7/8, 80 str.
22. Mesečne informacije. Ljubljana : Zavod RS za zaposlovanje, 10(2003a), 12, 68 str.
23. Mesečne informacije. Ljubljana : Zavod RS za zaposlovanje, 11(2004), 7/8, 78 str.
24. Mesečne informacije. Ljubljana : Zavod RS za zaposlovanje, 11(2004a), 12, 69 str.
25. Mesečne informacije. Ljubljana : Zavod RS za zaposlovanje, 12(2005), 7/8, 74 str.
26. Mesečne informacije. Ljubljana : Zavod RS za zaposlovanje, 12(2005a), 12, 59 str.
27. Mesečne informacije. Ljubljana : Zavod RS za zaposlovanje, 13(2006), 7/8, 79 str.
28. Mesečne informacije. Ljubljana : Zavod RS za zaposlovanje, 13(2006a), 12, 61 str.
29. Mesečne informacije. Ljubljana : Zavod RS za zaposlovanje, 14(2007), 12, 61 str.
30. Ministrstvo: Leto 2006 prelomno za zaposlovanje invalidov. Mladina On-line.
[URL: <http://www.mladina.si/dnevnik/85759/>], 7.8.2006.
31. Pomladansko poročilo 2006. Ljubljana : Urad RS za makroekonomske analize in razvoj, 2006. 196 str.
32. Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji. Ljubljana : RS, 2005. 60 str.
33. Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007-2013. Ljubljana : Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2007. 26 str.
34. Programi ESS v Zavodu 2006. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
[URL: <http://www.ess.gov.si/slo/ESS/Programi/ProgramiESSvZavodu2006.htm>],
14.3.2007.
35. Pravilnik o invalidskih podjetjih (Uradni list RS, št. 117/2005).

36. Pravilnik o načinu dela Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi (Uradni list RS, št. 117/2005).
37. Public expenditure on labour market policy measures (% of GDP). Eurostat LMP data collection.
[URL: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=Yearlies_new_population&root=Yearlies_new_population/C/C4/C46/ccd10000], 5.11.2007.
38. Rezultati izvajanja. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
[URL: <http://www.ess.gov.si/slo/ESS/RezultatiIzvajanja/RezultatiIzvajanja.htm>], 14.3.2007.
39. Statistični letopis RS 2003. Ljubljana : Zavod RS za statistiko, 2003. 667 str.
40. Study on men and women with disabilities in the EU. Brussels : European Commission, 2007. 202 str.
41. Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (Uradni list RS, št. 32/2007).
42. Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/1991).
43. Ustavni zakon o spremembi 14. člena Ustave RS (Uradni list RS, št. 69/2004).
44. Zakon o delovnih razmerjih. (Uradni list RS, št. 42/2002).
45. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju - uradno prečiščeno besedilo (Uradni list RS, št. 109/2006).
46. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov - uradno prečiščeno besedilo (Uradni list Republike Slovenije, št. 16/2007).
47. Zaposlitvena rehabilitacija. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
[URL: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi/aktualno_pri_zakonodaji/zaposlitvena_rehabilitacija/], 28.9.2006.
48. Zaposlovanje invalidov in aktivnosti direktorata za invalide - gradivo za novinarje. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
[URL: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/nk_kvotni_sistem_mediji_avg06.pdf], 7.8.2006.

49. Zaposlovanje v Evropi 2006 - povzetek. B.k. : Evropska komisija, Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti, 2006. 10 str.

50. Združenje delodajalcev Slovenije.

[URL: http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/gospodarstvo/inflacija/], 19.5.2007.

PRILOGE

Tabela 1: Delež ljudi z dolgotrajnim zdravstvenim problemom ali invalidnostjo po starosti in stopnji omejenosti pri delu, leto 2002

		Moški in ženske	Moški	Ženske
16–64	Močno omejeni	10,4	10,9	9,9
	Omejeni	6,4	6,1	6,6
	Skupaj	16,8	17,0	16,5
16–24	Močno omejeni	2,4	3,1	1,6
	Omejeni	1,8	2,2	1,3
	Skupaj	4,2	5,3	2,9
25–54	Močno omejeni	9,4	9,8	8,9
	Omejeni	6,2	6	6,4
	Skupaj	15,6	15,8	15,3
55–64	Močno omejeni	24,5	26,1	23,1
	Omejeni	12,6	11,8	13,3
	Skupaj	37,1	37,9	36,4

Vir: Study on men and women with disabilities in the EU, 2007, str. 47–48.

Tabela 2: Stanje brezposelnih invalidov s VI. in VII. stopnjo izobrazbe na dan 31.8.2006

Naziv	VI.	VII.	Skupaj VI. in VII.	Skupaj vsi
Invalidi po ZZRZI	0	0	0	45
Invalidi po ZUZIO	10	26	36	1047
Delovni invalidi	105	54	159	7046
Invalidne osebe s priznano telesno okvaro	0	2	2	16
Vojaški invalidi	0	0	0	21
Kategorizirani mladostniki po zakonu o družbenem varstvu	0	0	0	20
Kategorizirani mladostniki po zakonu o izobraževanju otrok	1	2	3	1085
Kategorizirani mladostniki po zakonu o usmerjanju otrok	0	0	0	8
Invalidi po predpisih držav članic EU	0	0	0	0
Skupaj brezposelni invalidi	116	84	200	9288

Vir: Furlani, 2006, str. 26.

Tabela 3: Gibanje registrirane brezposelnosti za obdobje 1988–1999

Leto	Število registriranih brezposelnih oseb (stanje 31. 12.)	Rast (verižni indeks)	Povprečno število registriranih brezposelnih oseb	Rast (verižni indeks)	Povprečna stopnja registrirane brezposelnosti (v %)
1988	25.371	142,3	21.342	140,5	2,2
1989	33.796	133,2	28.218	132,2	2,9
1990	55.441	164,0	44.623	158,1	4,7
1991	91.161	164,4	75.079	168,3	8,2
1992	118.224	129,7	102.593	136,6	11,5
1993	137.142	116,0	129.087	125,8	14,4
1994	123.517	90,1	127.056	98,4	14,4
1995	126.759	102,6	121.483	95,6	13,9
1996	124.470	98,2	119.799	98,6	13,9
1997	128.572	103,3	125.189	104,5	14,4
1998	126.625	98,5	126.080	100,7	14,5
1999	114.348	90,3	118.951	94,3	13,6

Vir: Letno poročilo 1999, 2000.

Tabela 4: BDP na prebivalca, BDP in stopnje realne rasti BDP, letni podatki za obdobje 1991–1998

Leto	BDP na prebivalca (v USD)	BDP (v mio USD) (tekoče cene)	Rast BDP (v %)
1991	6331	12673	-8,9
1992	6275	12523	-5,5
1993	6366	12673	2,8
1994	7233	14386	5,3
1995	9431	18745	4,1
1996	9481	18878	3,5
1997	9163	18206	4,6
1998	9878	19585	3,8

Vir: Statistični letopis RS 2003, 2003, str. 446.

Tabela 5: Povprečne letne stopnje inflacije za obdobje 1991–1998

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Stopnja inflacije* (v %)	117,7	201,3	32,3	19,8	12,6	9,7	9,1	7,9

* Od januarja 1998 je podlaga za izračun inflacije indeks cen življenjskih potrebščin, pred tem pa indeks cen na drobno.

Vir: Združenje delodajalcev Slovenije, 2007.

Tabela 6: Višina kvote glede na dejavnost zavezanca

2-odstotna kvota za: - B) ribištvo in ribiške storitve, - G) trgovino, popravila motornih vozil in izdelkov široke porabe, - H) gostinstvo, - J) finančno posredništvo, - L) dejavnost javne uprave in obrambe, obvezno socialno zavarovanje ter - O) druge javne, skupne in osebne storitvene dejavnosti;
3-odstotna kvota za: - F) gradbeništvo, - I) promet, skladiščenje in zveze, - K) poslovanje z nepremičninami, najem in poslovne storitve ter - M) izobraževanje;
6-odstotna kvota za: - A) kmetijstvo, lov, gozdarstvo, - C) rudarstvo, - D) predelovalne dejavnosti, - E) oskrba z električno energijo, plinom in vodo in - N) zdravstvo in socialno varstvo.

Vir: Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov, 2007.

Tabela 7: Stanje zadev na Komisiji za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi na dan 31. 12. 2006

Predlagatelji	Prejeti predlogi 1.1.2006 – 31.12.2006	Rešeno do 31.12.2006				Nerešeno			
		Pozitivno	Negativno	Ustavitev postopka	Skupaj	Na komisiji *	Poslano ZRSZ **	Prejeto iz ZRSZ ***	Skupaj
Delodajalci	1132	598	160	64	822	47	233	30	310
Zavarovanci	1	1			1				0
ZRSZ					0				0
ZPIZ					0				0
Skupaj	1133	599	160	64	823	47	233	30	310

Vir: Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi, 2007.

Tabela 8: Delež izdatkov za APZ kot % BDP v izbranih državah, leto 2005

Država	Delež izdatkov za APZ kot % BDP*
Danska	1,43
Švedska	1,10
Nizozemska	0,85
Finska	0,71
Nemčija	0,62
Norveška	0,62
Španija	0,58
Italija	0,46
Avstrija	0,46
Madžarska	0,20
Slovaška	0,17
Češka	0,12

* Z letom 2005 sta podatke začela enotno zbirati Eurostat in OECD, in sicer ob upoštevanju metodologije Eurostata. Podatki se zbirajo na podlagi sporazuma in se objavljajo letno v Eurostatovi bazi »Labour Market Policy Database«. Za Slovenijo v bazah Eurostata ni podatka.

Vir: Public expenditure on labour market policy measures (% of GDP), 2007.

Tabela 9: Izdatki za APZ, BDP in izračun deležev izdatkov za APZ kot % BDP za obdobje 2000–2006

Leto	Število brezposelnih oseb (stanje 31. 12.)	Izdatki za APZ (v 1.000 SIT)	BDP (v mio SIT) (tekoče cene)	Delež izdatkov za APZ v % BDP
2000	104.583	12.101.684	4.364.736	0,28
2001	104.316	16.827.328	4.887.747	0,34
2002	99.607	15.886.396	5.453.787	0,29
2003	95.993	16.669.621	5.922.917	0,28
2004	90.728	16.512.985	6.392.985	0,26
2005	92.575	14.064.036	6.768.266	0,21
2006	78.303	13.614.936	7.296.627	0,19

Vir: Bruto domači proizvod, temeljni agregati nacionalnih računov in zaposlenosti; 1995–2006, 2007; Letno poročilo 2000, 2001; Letno poročilo 2002, 2003; Letno poročilo 2004, 2005; Letno poročilo 2006, 2007; lastni izračuni.

Izpisek 1: Izpisek regresijske analize, opravljene s programskim paketom SPSS

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	izdatki za APZ ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: registriranobrezposelni

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,137 ^a	,019	-,178	9941,722

a. Predictors: (Constant), izdatki za APZ

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9389047	1	9389047,414	,095	,770 ^a
	Residual	4,94E+08	5	98837836,29		
	Total	5,04E+08	6			

a. Predictors: (Constant), izdatki za APZ

b. Dependent Variable: registriranobrezposelni

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	84898,594	33497,836		2,534	,052
	izdatki za APZ	6,796E-07	,000	,137	,308	,770

a. Dependent Variable: registriranobrezposelni

Vir: Podatki iz Tabele 9 v prilogi.

Tabela 10: Struktura izdatkov za APZ v posameznih državah v letu 2003, v %

	Švedska	Velika Britanija	Španija	Nizozemska	Irska	Finska	Danska	Avstrija
Javni zavod za zaposlovanje in stroški administracije	8,12	38,20	12,50	10,23	17,92	44,85	12,07	26,98
Programi usposabljanja	45,78	15,73	20,83	21,73	34,68	26,47	29,89	47,62
Spodbude za zaposlovanje	5,52	0,00	41,67	42,18	1,16	13,97	28,16	9,52
Neposredno kreiranje delovnih mest	11,36	1,12	12,50	12,78	12,14	6,62	0,00	6,35
Podpora brezposelnim osebam za spodbujane podjetništva	1,30	41,57	6,94	8,95	0,00	0,74	0,00	0,00
Ukrepi za invalide	27,92	3,37	5,56	1,14	34,10	7,35	29,89	9,52
Skupaj	100	100	100	100	100	100	100	100

Vir: Pomladansko poročilo 2006, 2006, str. 158.

Tabela 11: Razmerje med številom brezposelnih oseb in brezposelnih invalidov v letih od 1995 do 2006

Leto (stanje 31. 12.)	Število brezposelnih oseb	Število brezposelnih invalidov	Število zaposlenih invalidov	Delež invalidov med brezposelnimi (v %)	Delež delovnih invalidov med brezposelnimi invalidi (v %)
1995	126.759	7.165	617	5,7	74,7
1996	124.470	8.671	575	7,0	78,7
1997	128.572	10.897	653	8,5	81,3
1998	126.625	12.528	723	9,9	83,3
1999	114.348	14.878	818	13,0	83,6
2000	104.583	17.179	1.131	16,4	86,4
2001	104.316	18.684	874	17,9	87,2
2002	99.607	14.420	949	14,5	86,5
2003	95.993	8.875	830	9,2	75,5
2004	90.728	8.051	987	8,9	74,7
2005	92.575	9.135	1.298	9,9	71,8
2006	78.303	9.138	1.927	11,7	76,6

Vir: Letno poročilo 2006, 2007.

Tabela 12: Brezposelni invalidi po vrstah invalidnosti v letih 2005 in 2006 (stanje 31.12.)

Vrsta invalidnosti	Število brezposelnih invalidov		Porast	
	2005	2006	Število	%
Delovni invalidi in invalidi z ugotovljeno telesno okvaro	6.555	7.015	460	7,0
Kategorizirana mladina	1.432	1.008	-424	-29,6
Po ZUZIO IN ZZRZI	1.124	1.091	-33	-2,9
Vojaški invalidi	24	24	0	0,0
SKUPAJ	9.135	9.138	3	0,0

Vir: Letno poročilo 2006, 2007.

Tabela 13: Brezposelni invalidi po vrstah invalidnosti v letih od 1997 do 2006

Leto	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
ZUZIO/ZZRZI*	1011	1104	1110	1041	1017	876	964	927	1124	1091
Kat. mladina**	1000	957	1297	1257	1329	1029	1177	1084	1432	1008
Delovni***	8862	10436	12432	14838	16298	12478	6703	6012	6555	7015
Vojaški****	24	31	39	43	40	37	31	28	24	24
Invalidi skupaj	10897	12528	14878	17179	18684	14420	8875	8051	9135	9138

* Invalidi po ZUZIO in ZZRZI

** Kategorizirana mladina

*** Delovni invalidi

**** Vojaški invalidi

Vir: Letno poročilo 1998, 1999; Letno poročilo 2000, 2001; Letno poročilo 2002, 2003; Letno poročilo 2004, 2005; Letno poročilo 2006, 2007.

Tabela 14: Na novo zaposleni invalidi * v Republiki Sloveniji v letih od 2003 do 2006 v izbranih obdobjih

Leto	V obdobju od 1. 1. do konca julija	Verižni indeks	V obdobju od 1. 1. do 31. 12.	Verižni indeks
2003	530		830	
2004	606	114,3	987	118,9
2005	791	130,5	1298	131,5
2006	1107	139,9	1927	148,5

* Invalidne osebe iz evidence brezposelnih oseb, ki imajo vpisano kakršno koli invalidnost

Vir: Mesečne informacije, 2003, str. 26; Mesečne informacije, 2003a, str. 46; Mesečne informacije, 2004, str. 26; Mesečne informacije, 2004a, str. 48; Mesečne informacije, 2005, str. 29; Mesečne informacije, 2005a, str. 43; Mesečne informacije, 2006, str. 27; Mesečne informacije, 2006a, str. 41; lastni izračuni.