

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**ZAPOSLOVANJE OSEB S POSEBNIMI
POTREBAMI**

Ljubljana, marec 2007

TINA MRZEL

IZJAVA

Študentka Tina Mrzel izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom dr. Nade Zupan in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, 28.3.2007

Podpis:

KAZALO

UVOD	1
1. STATUS INVALIDNE OSEBE	3
1.1. DEFINICIJA IN STATUS INVALIDNE OSEBE.....	3
1.2. ŠTEVILO INVALIDOV V REPUBLIKI SLOVENIJI	4
2. INVALIDI - ENAKOPRAVNI DRŽAVLJANI	5
2.1. ENAKOPRAVNOST	5
2.2. SOCIALNA VKLJUČENOST	6
2.3. PROJEKT EQUAL	7
2.4. ENAKOVREDEN ŠTUDIJ	8
2.5. CENTER REPUBLIKE SLOVENIJE ZA POKLICNO IZOBRAŽEVANJE	9
3. POLOŽAJ INVALIDOV NA TRGU DELA	10
3.1. INVALIDI NA TRGU DELA.....	10
3.2. BREZPOSELNI INVALIDI	11
3.3. DRUŽBENO-EKONOMSKE SPREMEMBE IN SPREMINJANJE POLITIKE ZAPOSLOVANJA	13
INVALIDOV	13
3.4. UKREPI AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA INVALIDOV DO LETA 2005	15
3.5. UKREPI AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA V LETU 2006	16
4. ZAKON O ZAPOSLOTITVENI REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV	17
4.1. ZAKON O USPOSABLJANJU IN ZAPOSLOVANJU INVALIDNIH OSEB	17
4.2. RAZLOGI ZA SPREMEMBE.....	17
4.3. STANJE V SLOVENIJI PRED UVEDBO NOVEGA ZAKONA	18
4.4. PRIPRAVA ZAKONA	19
4.5. VSEBINA ZAKONA O ZAPOSLOTITVENI REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV	19
4.6. BISTVENE NOVOSTI ZAKONA	20
4.6.1. Zaposlitvena rehabilitacija	20
4.6.2. Programi socialne vključenosti.....	21
4.6.3. Posebej primerna delovna mesta za invalide	22
4.6.4. Zaščitna zaposlitev.....	22
4.6.5. Podporna zaposlitev.....	23
4.6.6. Invalidska podjetja	23
4.6.7. Kvotni sistem zaposlovanja invalidov	24
4.6.7.1. Cilj kvotnega sistema	26
4.6.8. Vzpodbude za zaposlovanje invalidov.....	26

4.6.8.1. Vzpodbude, vezane na izpolnitev kvote.....	26
4.6.8.1.1. Plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju	26
4.6.8.1.2. Oprostitve plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	26
4.6.8.1.3. Nagrade za preseganje kvote.....	27
4.6.8.2. Vzpodbude, ki niso vezane na izpolnitev kvote.....	27
4.6.8.2.1. Letne nagrade za dobro prakso	27
4.6.8.2.2. Subvencije plač invalidom	27
4.6.8.2.3. Plačilo stroškov prilagoditve delovnih mest in sredstev za delo invalidov	28
4.6.9. Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov	28
4.7. VIRI FINANCIRANJA	29
4.8. PRIČAKOVANI UČINKI ZAKONA	30
5. ANALIZA ZZRZI-JA V PRAKSI	32
5.1. ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE	33
5.2. POGOVOR Z INVALIDNO OSEBO S VII. STOPNJO IZOBRAZBE	37
5.2.1. Izobraževanje	37
5.2.2. Zaposlitev	38
5.2.3. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov.....	38
5.3. SKLAD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA VZPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA INVALIDOV.....	39
5.4. PRIMERJAVA PODATKOV IN REZULTATI ANALIZE.....	40
5.5. PREDLOGI ZA UREDITEV SISTEMA ZAPOSLOVANJA.....	43
SKLEP	44
LITERATURA	46
VIRI	46
PRILOGE.....	1

UVOD

Moderne družbe so dale svojim državljanom bolj enakovredne možnosti z olajšanim dostopom do izobraževanja. To je bil seveda velik korak naprej, prinesel pa je tudi nekaj težav. Čim pride do možnosti izbire med več kandidati, to avtomatično pomeni tudi več zavrnitev. Z večanjem števila kandidatov za določeno in omejeno število delovnih mest se je povečalo tudi število takih, ki za delo niso bili izbrani (Priročnik za iskalce zaposlitve, 2005, str. 1–2).

Tranzicija, ki se je dogajala v Sloveniji, nam ni prizanesla. Priče smo eni od tako imenovanih razvojnih dilem – hitro naraščajoči brezposelnosti, ki ni prizanesla nobeni od skupin aktivnega prebivalstva. V tem času je postala zaskrbljujoča brezposelnost invalidov, ki so kot posebej ranljiva skupina prebivalstva vključeni na trg delovne sile. Negativnih trendov deleža invalidov med delovno aktivnim prebivalstvom niso mogli zaustaviti niti številni različni ukrepi, ki so bili namenjeni pospeševanju zaposlovanja invalidov. Brezposelnost invalidov je tako naraščala v absolutnem in relativnem številu (Presen, Belec, 2006, str. 3–5). Upad splošne stopnje registrirane brezposelnosti, ki je prisoten že od leta 2000, se le delno kaže pri populaciji invalidov.

Naraščajoča brezposelnost med invalidi ni le problem Slovenije, temveč se s tem sooča cela Evropa. Invalidi so raznolika skupina ljudi, zato so lahko učinkovite le politike, ki to raznolikost upoštevajo. Ključni cilj evropske politike je ravnovesje med ekonomsko in socialno politiko ter med fleksibilnostjo in varnostjo, ki bo v tesni zvezi z zaposljivostjo in prilagodljivostjo delovne sile. Usmeritve Amsterdamske pogodbe, ki je v veljavo stopila 1. 5. 1999, obvezujejo vse članice EU, da oblikujejo dolgoročne strategije zaposlovanja ter pripravijo letne akcijske načrte za zmanjševanje brezposelnosti. Z vidika zaposlovanja invalidnih oseb sta pomembna predvsem I. steber (povečanje zaposljivosti prebivalstva) in IV. steber (izenačevanje možnosti zaposlovanja) (Presen, Belec, 2006, str. 18–20).

Slovenska zakonodaja je na področju dela z invalidi temeljila na Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb (ZUZIO, Ur. l. SRS, št. 18/76) od leta 1976 do leta 2005. Novembra 2005 je bil v Sloveniji sprejet nov Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI, Ur. l. RS, št. 100/05), ki je prišel v veljavo z januarjem 2006.

Namen diplomskega dela z naslovom Zaposlovanje oseb s posebnimi potrebami je predstaviti nov Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov ter preveriti, kako se zakon v teh prvih mesecih izvaja v praksi in ne le na papirju. Analizo izvajanja novega Zakona bom opravila z intervjujem. Odločila sem se, da opravi poglobljen intervju z različnimi akterji novega Zakona. K sodelovanju sem povabila predstavnika/co Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, predstavnika/co Sklada RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov in invalida/ko z višjo stopnjo izobrazbe, ki na trgu delovne sile išče prvo zaposlitev.

Ob tem sem si postavila sledeče hipoteze:

- Zaradi sprejetja novega ZZRZI in njegovih podzakonskih predpisov se na letni ravni pričakuje okvirno 30 % povečanje zaposlitev v primerjavi z dosedanjimi zaposlitvami.
- Stopnja izobrazbe je pri invalidu pomembna in invalidi z višjo izobrazbo lažje pridejo do službe.
- Vsi akterji in javnost so dovolj informirani o novem ZZRZI.

V prvem poglavju diplomskega dela je opredeljena definicija in status invalidne osebe, kdo si lahko pridobi status invalidne osebe, po katerem zakonu je mogoče pridobiti ta status in kolikšno je bilo število invalidov v RS na dan 31. 12. 2005.

V nadaljevanju sledi poglavje o invalidih kot enakopravnih državljanih. Invalidi so upravičeni do enakih človekovih pravic kot vsi državljani. Prvi člen Splošne deklaracije človekovih pravic določa: »Vsi ljudje se rodijo svobodni in imajo enako dostojanstvo in enake pravice.« (Splošna deklaracija človekovih pravic, 1948). V tem poglavju obravnavamo načela enakopravnosti in načela socialne vključenosti. Ugotavljamo tudi, kako je z izobraževanjem invalidov, še posebej invalidov študentov in kakšni projekti potekajo v Republiki Sloveniji pod okriljem Evropskega socialnega sklada, da bi invalidom zagotovili enakovredno izobraževanje in vstop na trg dela.

Tretje poglavje je namenjeno položaju invalidov na trgu dela do leta 2005. V prvem delu tega poglavja je prikazana statistika invalidov v Sloveniji (število invalidov na trgu dela, število brezposelnih invalidov, izobrazbena struktura invalidov, ...). Predstavljene so tudi družbeno ekonomske spremembe in spreminjanje politike zaposlovanja invalidov ter ukrepi aktivne politike zaposlovanja invalidov.

Največji del diplomskega dela pa je namenjen četrtemu poglavju. Tu je predstavljen Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Navedeni so razlogi za sprejetje tega novega zakona, kako so potekale priprave na nov zakon, opredeljene so vse bistvene novosti tega zakona. Večji del tega poglavja je namenjen kvotnemu sistemu zaposlovanja invalidov. Ta sistem v Evropi obstaja že vrsto let, za Slovenijo pa je novost, ki prinaša v naš prostor nove možnosti in odgovornosti.

Zadnje poglavje je namenjeno analizi, kjer ugotavljamo, kako je ZZRZI v teh prvih mesecih delovanja res zaživel. Za analizo sem se odločila, da opravi poglobljeni intervju s ključnimi akterji ZZRZI-ja. Intervju sem opravila z Zavodom RS za zaposlovanje in invalidno osebo s VII. stopnjo izobrazbe, ki je prijavljena na Zavodu in išče prvo službo.

V diplomskem delu skušam ugotoviti, ali novi zakon že kaže pozitivne učinke zaposlovanja invalidov, ali so z zakonom zadovoljni tako invalidi, katerim je namenjen, kot tudi ustvarjalci zakona. Zanima me, kje se kažejo pomanjkljivosti in kje prednosti. Ali so javnost in akterji dovolj informirani o vseh obveznostih in pravicah, ki jih s seboj prinaša nov zakon. Še posebej se posvečam stanju invalidnih oseb s VI. ali VII. stopnjo izobrazbe.

1. STATUS INVALIDNE OSEBE

Kdo je invalid? Katere vrste invalid in pod kakšnimi pogoji je dela zmožen oz. se lahko zaposluje? Temeljni pojem invalid oz. invalidnost je bil do nedavnega neopredeljen in je pri zaposlovanju invalidov povzročal težave. S sprejetjem Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI-UPB1, Ur. l. RS št. 100/2005) je bil v Sloveniji dan nov pravni okvir za pojmovanje invalidnosti, ki daje tej socialni komponenti prednost pred zdravstvenim pojmovanjem invalidnosti (Presen, Belec, 2006, str. 7).

1.1. Definicija in status invalidne osebe

Definicija invalida, kot je opredeljena v predlogu Konvencije Združenih narodov o pravicah invalidov, vključuje posameznike, ki imajo dolgotrajne fizične, duševne, intelektualne ali senzorne okvare, ki v interakciji z različnimi ovirami preprečujejo učinkovito in polno sodelovanje v družbi. Poleg individualnega pristopa v okviru zdravja, vzgoje, izobraževanja, usposabljanja in zaposlovanja je zato potrebna tudi družbena aktivnost in odgovornost, da se vzpostavi ustrezne pogoje za polno in enakovredno življenje invalidov v družbi (Nacionalni akcijski programi za invalide, 2006, str. 1).

Potrebno pa je ločiti določbo 3. člena Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (2005) (v nadaljevanju ZZRZI), ki vsebuje definicijo invalida in določbe II. poglavja ZZRZI, ki opredeljujejo pridobitev statusa invalida po ZZRZI (ZZRZI-UPB1, Ur. l. RS št. 100/05). Po 3. členu ZZRZI je namreč invalid oseba, ki pridobi status invalida po ZZRZI ali po drugih predpisih, in oseba, pri kateri so z odločbo pristojnega organa ugotovljene trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni in ima zato bistveno manjše možnosti, da se zaposli na ustreznem delovnem mestu ali ohrani zaposlitev ali v zaposlitvi napreduje.

Po 10. členu ZZRZI (2005) lahko status invalidne osebe pridobi oseba,

- ki ni pridobila statusa invalida po nobenih drugih predpisih oz. 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 brezposelna oseba na Zavodu republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ),
- je dopolnila starost 15 let oz. ni stara več, kot je po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju pogoj za pridobitev pokojnine za najnižjo pokojninsko dobo in
- izpolnjuje merila, določena z ZZRZI.

Ob izpolnjevanju pogojev iz prve, tretje in četrte alineje prejšnjega odstavka lahko pridobi status invalida po tem zakonu tudi oseba, ki je zaposlena (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, 2005). Kot invalida se prijavi v pokojninsko in invalidsko ter

zdravstveno zavarovanje (Navodilo za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide, 2005):

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

1.2. Število invalidov v Republiki Sloveniji

V Republiki Sloveniji je po oceni med 160.000 in 170.000 invalidov.¹ Število invalidov v Republiki Sloveniji na dan 31. 12. 2005 nam prikazuje Tabela 1 (na str. 5).

¹ Ocena na podlagi podatkov o prejemnikih invalidskih pokojnin, prejemnikov sredstev za invalidnost pred 18. letom starosti ter invalidih, ki so prisotni na trgu dela.

Tabela 1: Število invalidov v RS na dan 31. 12. 2005

		Število invalidov	Delež
VSI INVALIDI		161.856	8,1 % celotnega prebivalstva
Upokojeni (brez starostno upokojeni h)	invalidsko upokojeni	96.600	66,8 % vseh invalidov
	invalidi izpred 18. leta	7.557	
	vojaški	4.037	
Zaposleni	v običajnem delovnem okolju	22.864	54,8 % vseh invalidov na trgu dela (na trgu dela je skupno 53.662 invalidov)
	v invalidskih podjetjih	6.554	
Prijavljeni na ZRSZ	invalidi v evidenci brezposelnih oseb	9.135	17,0 % vseh invalidov na trgu dela
	invalidi v evidenci brezposelnih na podlagi drugih zakonov	15.109	28,2 % invalidov na trgu dela

Vir: Presen, Belec, 2006, str. 9.

Status invalidne osebe ima v Sloveniji 8,1 % celotnega prebivalstva. Od tega je 66,8 % vseh invalidov upokojenih oz. nezmožnih za delo, 33,2 % pa jih je na trgu dela. 53.662 invalidov je na trgu dela, njihov delež v delovno aktivnem prebivalstvu pa znaša 6,6 %. Odstotek zaposlenih invalidov na trgu dela znaša 54,8 %. Brezposelnih v evidenci brezposelnih oseb je 17,0 % in v evidenci brezposelnih po drugih zakonih pa 28,2 % invalidov.

2. INVALIDI - ENAKOPRAVNI DRŽAVLJANI

Sodobni pogled na invalidnost temelji na človekovih pravicah. Te pomenijo prepoved diskriminacije, zagotavljanje enakih možnosti in enake obravnave za vse.

2.1. Enakopravnost

»Enakopravnost je ustavno razglašeno načelo, po katerem so ljudje enaki v pravicah in dolžnostih ne glede na razlike v narodnosti, rasi, veroizpovedi, spolu, jeziku, izobrazbi, političnem in drugem prepričanju, gmotnem stanju, družbenem položaju ali na katero drugo osebno okoliščino. To načelo veže zakonodajalca, ko zakon izda, sodne in upravne organe pa ko zakon uveljavljajo.« (Leksikon Cankarjeve založbe, 2000, str. 247).

Po načelu enakopravnosti naj bi tako tudi invalidi imeli enake pravice in dolžnosti, vendar pa moramo pri tem upoštevati tudi njihove posebne potrebe. V ustavi Republike Slovenije je v prvem in drugem členu zapisano, da je Slovenija demokratična republika, pravna in socialna država. 14. člen Ustave Republike Slovenije (Ustava Republike Slovenije, 1991) določa, da

so človekove pravice in temeljne svoboščine zagotovljene vsakomur ne glede na osebne okoliščine. Z dopolnitvijo 14. člena, ki je začela veljati 15. junija 2004 (Ustava Republike Slovenije, 2004), je kot osebna okoliščina izpostavljena tudi invalidnost. Ustava Republike Slovenije s tem izrecno poudarja pravico do enakosti invalidov pred zakonom oziroma da ne sme biti nihče diskriminiran zaradi invalidnosti. Tako sedaj 14. člen Ustave RS govori, 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, invalidnost ali katero koli drugo osebno okoliščino.« (Ustava Republike Slovenije, 2004). V 52. členu Ustave Republike Slovenije pa so posebej opredeljene pravice invalidov. »Invalidom je v skladu z zakonom zagotovljeno varstvo ter usposabljanje za delo. Otroci z motnjami v telesnem ali duševnem razvoju ter druge huje prizadete osebe imajo pravico do izobraževanja in usposabljanja za dejavno življenje v družbi. Izobraževanje in usposabljanje iz prejšnjega odstavka se financira iz javnih sredstev.« (Ustava Republike Slovenije, 1991).

2.2. Socialna vključenost

Način organiziranosti naše družbe pogosto za invalide pomeni, da ne morejo v celoti uživati svojih človekovih pravic in da so socialno izključeni. Eden od strateških ciljev, ki si jih zastavlja EU v prvem desetletju 21. stoletja, je spopad s socialno izključenostjo (Tutta, 2002, str. 8–10). Invalidi nimajo vedno enakih možnosti kot drugi državljani. Četudi se jim z zakonodajo zagotavljajo socialne pravice, pa jim ni vedno zagotovljena pravica do enake udeležbe. Zato jih kot družbeno skupino štejemo med izključene družbene skupine.

Cilj socialnega vključevanja naj bi bil poudarjanje pravic posameznika – državljana, invalida – in ne zaščita ranljivih, šibkejših. Ustvarjale naj bi se možnosti za aktivno vključevanje invalida v družabno življenje. Invalidov ne bi obravnavali kot problem, ampak kot ljudi s svojimi pravicami. Pravica, ki velja za vse (enakost možnosti, enakost priložnosti in enakost rezultatov), naj bi bila enako uporabljena tudi pri invalidih. Pravica do izobrazbe naj tudi pri invalidih pomeni pravico do enake ter ustrezne izobrazbe in ne katere koli izobrazbe. Gre tudi za to, da ima vsak pravico do nekih zagotovljenih pravic, tako ekonomskih kot tudi socialnih, ne glede na njegov prispevek ali sposobnosti prispevati (Tutta, 2002, str. 8–10).

Invalidska politika tako iz politike zaščite invalidov postaja politika o pravicah vseh ljudi do enake udeležbe, do vključitve, pa naj se to kaže v ustvarjanju možnosti, da bodo invalidi vstopali v vse stavbe skozi ista vrata kot vsi drugi ljudje in ne skozi prilagojen servisni vhod, ali pa v ustvarjanju možnosti za opravljanje enakih del in enako obravnavo pri izbiri izobraževanja, poklica, zaposlitve ter napredovanja v poklicni karieri.

Najboljše varovalo pred socialno izključenostjo je zaposlitev. Za vzpodbujanje enakopravnega zaposlovanja invalidov pa je nujno povečati zaposljivost invalidov, kar pomeni razvijati dejavnosti, ki pospešujejo pridobivanje spretnosti in znanj invalidov.

Izključenost invalidov s trga dela je namreč neločljivo povezana tudi s problematiko odnosa in pomanjkanja informacij o invalidnosti. Temu primerno je treba povečati razumevanje družbe o pravicah, potrebah in zmožnostih invalidov.

Prvi pogoj za spremembo ravnanj na področju zaposlovanja invalidov je prepoznavanje njihovih potreb in sposobnosti, torej ne le tistega, kar invalidi potrebujejo za enakopravno vključevanje v delo in življenje, ampak tudi in predvsem tistega, kar invalidi s svojim delom lahko ponudijo sebi in širšemu družbenemu okolju. Za večjo gospodarsko uspešnost zato postaja vse bolj pomembno oblikovanje družbe, v kateri je manj izključenosti.

Slovenska vlada se zaveda te naloge, zato je pripravila nove zakone (Zakon o uporabi slovenskega znakovnega jezika, Zakon o socialnem varstvu, Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov). Vendar pa se z zakonodajo pogosto lahko borimo le proti formalnemu ali neprikritemu izključevanju. V boju s socialno izključenostjo pa bomo uspešni le, če se bomo spopadali tudi s prikrito diskriminacijo, katero je mnogo težje prepoznati, vendar pa je njeno odpravljanje nujno, če le želimo doseči dejansko enakopravnost in vključenost invalidov v družbo (Tutta, 2002, str. 11).

Graditi moramo odprto družbo, ki bo vključevala vse in v kateri bodo v polni meri lahko sodelovali vsi. Družba, ki iz svoje sredine izključi določeno število svojih članov, je osiromašena. Ukrepi za izboljšanje pogojev za invalide vodijo k oblikovanju sveta, ki bo ustrezal vsem.

2.3. Projekt Equal

Prav tako se tudi Evropska unija zaveda diskriminacije in neenakosti na trgu dela. Evropska unija je za iskanje skupnih rešitev za posebne probleme, ki prizadenejo vso Unijo, ustvarila tako imenovane pobude skupnosti. Ena izmed takih pobud je projekt Equal. Pobuda Equal, financirana iz sredstev evropskega socialnega sklada (ESS),² je del strategije EU za vzpostavljanje številnejših in boljših delovnih mest ter za zagotavljanje, da nikomur ni zavržen dostop do njih. Prek transnacionalnega sodelovanja vzpodbuja nove načine spopadanja z diskriminacijo in neenakostjo na trgu dela tako pri zaposlenih kot pri tistih, ki iščejo delo. Politični okvir pobude sta na evropski ravni Evropska strategija zaposlovanja in Proces socialne vključenosti, nadaljnjo podlago za Program pobude Equal v Sloveniji pa zagotavljata tudi Skupna ocena prednostnih nalog na področju zaposlovanja (Joint Assessment Paper, 2000) ter Skupni memorandum o socialnem vključevanju (Joint Inclusion Memorandum, 2003), ki sta rezultat dialoga o usklajeni politiki zaposlovanja in socialne vključenosti med kandidatkami za članstvo v EU in Unijo (Pobuda Equal, 2006).

² Evropski socialni sklad (ESS) je eden od strukturnih skladov Evropske unije in najpomembnejši finančni instrument za vzpodbujanje zaposlovanja in razvoja človeških virov v vseh državah Unije. Predstavlja učinkovit in prilagodljiv odziv na hitre spremembe, ki jih doživlja trg dela.

Slovenija bo za izvajanje projektov v okviru pobude Equal v obdobju 2004–2006 iz ESS dobila sredstva v višini 1,5 milijarde tolarjev (6,4 milijona EUR), k temu pa bo dodala še nacionalna sredstva v višini 500 milijonov tolarjev (2,1 milijona EUR) (Equal v Sloveniji, 2006).

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je kot organ upravljanja pobude Equal v dogovoru z Evropsko komisijo pripravilo Program pobude skupnosti Equal, ki ga je 29. aprila 2004 sprejela tudi Vlada RS, 7. julija 2004 pa uradno potrdila evropska komisija. V programu so opredeljeni prednostni cilji, ki jih želi Slovenija doseči s pomočjo sredstev omenjene pobude. Ministrstvo je cilje, ukrepe in aktivnosti, ki so v skladu z Evropsko strategijo zaposlovanja, določilo na podlagi analize stanja na trgu dela v Sloveniji, analize vzrokov diskriminacije in neenakosti na trgu dela, obstoječih politik in posvetovanj, ki jih je opravilo s svojimi partnerji. Glavni cilj Equal je razviti in preizkusiti nove rešitve za boj proti diskriminaciji na trgu dela, in sicer prek partnerskega sodelovanja, ki vključuje tudi transnacionalne partnerje (Equal v Sloveniji, 2006).

2.4. Enakovreden študij

Na trgu dela poteka huda konkurenca. Izobrazba postaja vse bolj pomembna. Vendar pa način izobraževanja ni povsem prilagojen oviram, s katerimi se srečujejo invalidi. Pojavlja se problem, da se večina invalidov, ki se podaja na študijsko pot, ne odloči za študij na podlagi lastnih želja in sposobnosti. Pri izbiri študija morajo upoštevati dostopnost in odprtost posamezne fakultete, saj je na žalost še vedno velika večina fakultet delno ali celo popolnoma neprilagojenih za študente invalide, študentje pa so primorani sami iskati rešitve in možnosti za spremljanje študijskega procesa ter opravljanje izpitov. Moramo jim ponuditi enakovreden študij, da se bo delež študentov invalidov iz leta v leto povečeval, saj bodo lahko le z višanjem izobrazbene ravni aktivneje in bolj enakovredno vstopali na trg dela z bolj kvalificirane pozicije, kot jim je bila v družbi omogočena v preteklosti.

Ekonomska fakulteta (Center za svetovanje in razvoj študentov) je tako v okviru pobude skupnosti Equal začela z izvajanjem in razširjanjem razvojnega partnerstva Enakovreden študij. Delo razvojnega partnerstva bo delovalo v okviru Ukrepa 1: Omogočanje lažjega dostopa do trga dela in vračanje vanj. V obdobjih izvajanja in razširjanja bo partnerstvo iskalo nove rešitve na področju približevanja študija in izenačevanju pogojev študija študentom s posebnimi potrebami, preprečevanje osipa ter višanje izobrazbene ravni, s tem pa povečanje zaposljivosti in izboljšanje pogojev za vstop na trg dela diplomantov s posebnimi potrebami (Enakovreden študij, 2006).

Osnovni cilji, ki jih s projektom želijo doseči, so: omogočiti enake možnosti izobraževanja študentom s posebnimi potrebami, s tem boljše pogoje za vstop na trg delovne sile, povečati izobrazbeno raven mladih s posebnimi potrebami in povečati zaposljivost študentov s posebnimi potrebami.

2.5. Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje

Tudi na Centru Republike Slovenije za poklicno izobraževanje poteka projekt Izdelava metodologij in drugih strokovnih podlag za nadaljnji razvoj poklicnega in strokovnega izobraževanja, katerega vodja je mag. Slava Pevec Grm, delno pa ga financira Evropski socialni sklad. Znotraj zgoraj navedenega projekta se pod vodstvom gospe Jelke Drobne pripravlja podprojekt Priprava strokovnih podlag za prilagajanje programov za dijake s posebnimi potrebami.

Cilj prilagajanja izobraževalnih programov poklicnega in strokovnega izobraževanja za dijake invalide je, da se mladim s posebnimi potrebami zagotovo omogoči pridobiti enakovredna znanja za pridobitev širokih kvalifikacij v formalnih izobraževalnih programih in tudi samostojnih kvalifikacij, pridobljenih po poti preverjanja in ocenjevanja. Cilj prilagojenih izobraževalnih programov je uresničitev načela ekvivalentnosti in enakovrednosti spričevala. Cilj prilagojenega programa je, da je strukturiran tako, da omogoča enakovrednost, pravičnost in enakovrednost znanj, četudi ni po številu ur v predmetniku enak rednemu programu, je pa enakovreden tako glede zaposlovanja na trgu dela kot pri nadaljnjem izobraževanju (Drobne, 2006, str. 1–2).

»S prilagojenimi programi osnovnošolskega izobraževanja, ki omogočajo otrokom s posebnimi potrebami pridobiti enakovreden izobrazbeni standard, se lahko prilagodi predmetnik, organizacija, način preverjanja in ocenjevanja znanja, napredovanje in časovna razporeditev pouka. S prilagojenimi izobraževalnimi programi za področja poklicnega in strokovnega izobraževanja ter splošnega srednjega izobraževanja, ki omogočajo otrokom s posebnimi potrebami pridobiti enakovreden izobrazbeni standard, se lahko prilagodi predmetnik, organizacija, trajanje, način preverjanja in ocenjevanja znanja, napredovanje in časovna razporeditev pouka. S prilagojenim izobraževalnim programom in s posebnim programom vzgoje in izobraževanja, ki otrokom s posebnimi potrebami ne omogočata pridobiti enakovrednega izobrazbenega standarda, se lahko prilagodi predmetnik in učni načrt, vzgojno-izobraževalna obdobja, nivojski pouk in prehajanje med nivoji v osnovni šoli, način preverjanja in ocenjevanja ob koncu obdobj, napredovanje in pogoji za dokončanje izobraževanja.« (Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami, 2000).

Invalidi so upravičeni do enakih človekovih pravic kot vsi drugi državljani. Prvi člen Splošne deklaracije človekovih pravic določa, da se vsi ljudje rodijo svobodni in imajo enako dostojanstvo in enake pravice. Z namenom doseganja tega cilja morajo vse države spoštovati različnost znotraj države in si prizadevati k temu, da bi tudi invalidi lahko uživali vse človekove pravice (državljske, politične, socialne, ekonomske in kulturne) (Splošna deklaracija človekovih pravic, 2006).

Invalidom moramo tako omogočiti tudi enakovredno izobraževanje, jim omogočiti enakovreden izobrazbeni standard in s tem omogočiti boljše pogoje za vstop na konkurenčni

trg delovne sile. S projekti, ki se izvajajo v tem trenutku, smo na dobri poti, čas pa bo pokazal, kako dobri bodo njihovi rezultati.

3. POLOŽAJ INVALIDOV NA TRGU DELA

V dobi pospešenih sprememb se malo stvari spreminja tako hitro kot prav trg delovne sile s svojimi priložnostmi, problemi in obrati. Lažji dostop do izobraževanja je prinesel na trg dela večjo možnost izbire med kandidati. To pa avtomatično pomeni tudi več zavrnitev. Največjo zavrnitev na trgu dela so tako občutili tisti najšibkejši, ki se sami ne morejo spopasti z močno konkurenco.

3.1. Invalidi na trgu dela

Leta 1995 je Zavod RS za zaposlovanje pripravil Analizo zaposlovanja invalidov v Sloveniji. Analiza je pokazala, da je bilo takrat na trgu dela 34.157 invalidov. 26.992 invalidov je bilo zaposlenih in 7.165 brezposelnih. Stopnja brezposelnosti invalidov je takrat znašala 20,9 %.

Tabela 2: Invalidi na trgu dela v Sloveniji v letih 2000, 2003 in 2005

Invalidi	Delovni invalidi			Ostali invalidi			SKUPAJ		
	2000	2003	2005	2000	2003	2005	2000	2003	2005
ZAPOSLENI	21.088	23.429	27.575	5.267	4.588	1.846	26.355	28.017	29.421
V EVIDENCI BREZPOSELNI H OSEB	14.838	6.703	6.555	2.341	2.172	2.580	14.878	8.875	9.135
V EVIDENCI PO DRUGIH ZAKONIH	/	13.017	15.109	/	/	/	/	13.017	15.109
<i>Invalidi na trgu dela SKUPAJ</i>	35.926	43.149	49.239	7.608	6.760	4.426	39.719	49.909	53.665

Vir: Presen, Belec, 2006, str. 12.

Kot kaže Tabela 2, je bilo v evidenci brezposelnih na dan 31. 12. 2005 9.135 invalidov. V evidencah brezposelnih, prijavljenih na Zavodu za zaposlovanje na podlagi drugih zakonov, torej s prejemki denarnega nadomestila iz naslova pokojninskega in invalidskega zavarovanja, pa je bilo 15.109 invalidov.

Na trgu dela prevladujejo delovni invalidi. Teh je 88,5 %, drugih invalidov je 11,5 %. Od tega jih je polovica kategoriziranih mladostnikov oziroma oseb, razvrščenih po Zakonu o izobraževanju in usposabljanju otrok z motnjami v duševnem in telesnem razvoju oz. Zakonu o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami. Podoben odnos je tudi med brezposelnimi invalidi.

Največ je delovnih invalidov, in sicer kar 89,3 % vseh brezposelnih invalidov in 10,6 % drugih invalidov.

3.2. Brezposelni invalidi

Brezposelnost je začela naraščati sredi devetdesetih let. V začetku osemdesetih let 20. stoletja pa je bila brezposelnost marginalni pojav. Brezposelnost je leta 1993 skokovito porasla in s 137.000 brezposelnimi osebami dosegla najvišjo raven. Zaščita zaposlenih pred izgubo delovnega mesta se je s prehodom v tržno gospodarstvo bistveno zmanjšala. Manj zaščitena so bila ekonomsko šibkejša podjetja, od katerih so mnoga šla v stečaj. Razpad zvezne države Jugoslavije je bil dodaten udarec za podjetja, usmerjena na jugoslovanski trg. Problem brezposelnosti je nekoliko omilil le pokojninski sistem, ki je omogočil zgodnje upokojevanje. Tako je mnogo starejših presežnih delavcev prešlo med upokojence in ne med brezposelne.

Leta 1987 je bilo med 15.000 brezposelnimi 960 invalidov oz. 6,4 %. Brezposelnost, še posebej invalidov, je po tem obdobju začela naraščati.

Tabela 3: Brezposelni invalidi v letih od 1990 do 2005

LETO	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2003	2005
DI	1.070	2.486	3.888	6.826	10.436	14.838	19.720	21.667
ZUZIO	800	709	839	910	1.104	1.041	1.009	1.124
KM	283	913	815	914	957	1.257	1.327	1.432
VI	14	18	22	21	31	43	56	24
Skupaj	2.167	4.126	5.564	8.671	12.528	17.179	22.112	24.247
Indeks	100	190,4	134,8	155,8	144,5	137,1	128,7	123,2
Indeks s stalno bazo 1990	100	190,4	256,8	400,1	578,1	792,8	1.020,40	1.118,90

Legenda:

DI – delovni invalidi po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju,

ZUZIO – invalidne osebe po Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb,

KM – kategorizirani mladostniki, osebe, razvrščene po Zakonu o izobraževanju in usposabljanju otrok in mladostnikov z motnjami v duševnem in telesnem razvoju in po Zakonu o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami,

VI – vojaški invalidi, vojaški mirnodobni invalidi oz. civilni invalidi vojne po Zakonu o vojnih invalidih.

Vir: Presen, Belec, 2006, str. 14.

V tabeli Brezposelni invalidi v letih od 1990 do 2005 so predstavljeni brezposelni invalidi po vrsti invalidnosti gleda na predpis, po katerem so pridobili status invalida. Po številu brezposelnih invalidov prevladujejo delovni invalidi (DI), prejemniki denarnega nadomestila iz naslova pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Število delovnih invalidov je naraslo po prestrukturiranju gospodarstva in še narašča. Število invalidov, ki so pridobili status invalida po Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidov (ZUZIO) pri Zavodu za

zaposlovanje, narašča počasneje in bolj enakomerno. V zadnjem obdobju se je v evidenci brezposelnih oseb bistveno povečalo število kategoriziranih mladostnikov oz. oseb, razvrščenih po Zakonu o izobraževanju in usposabljanju otrok z motnjami v duševnem in telesnem razvoju oziroma po Zakonu o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami (KM). V celotni populaciji brezposelnih invalidov je delež vojaških in vojnih invalidov (VI) zanemarljiv (Presen, Belec, 2006, str. 14–15).

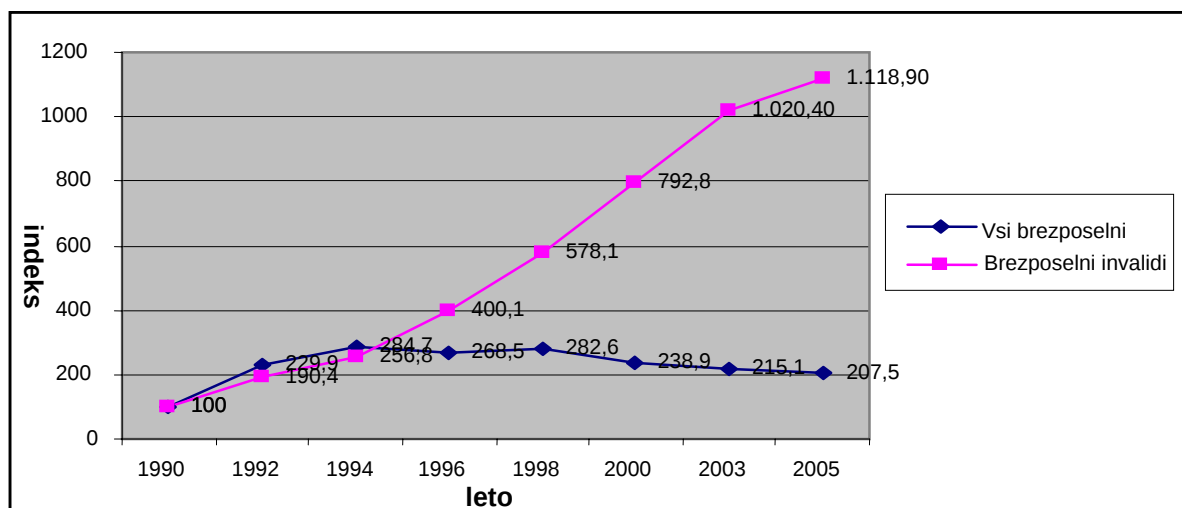
Tabela 4: Vsi invalidi v evidencah Zavoda za zaposlovanje (v evidencah brezposelnih oseb in v evidenci invalidov po drugih predpisih)

LETO	ŠTEVILO VSEH BREZPOSELNIH	INDEKS S STALNO BAZO 1990	ŠTEVILO VSEH BREZPOSELNIH INVALIDOV	INDEKS S STALNO BAZO 1990
1990	44.623	100	2.167	100
1992	102.593	229,9	4.126	190,4
1994	127.056	284,7	5.564	256,8
1996	119.799	268,5	8.671	400,1
1998	126.080	282,6	12.528	578,1
2000	106.601	238,9	17.179	792,8
2003	95.993	215,1	22.112	1.020,40
2005	92.575	207,5	24.247	1.118,90

Za izračun indeksa s stalno bazo je v Tabeli 4 uporabljen podatek o brezposelnosti vseh brezposelnih in vseh brezposelnih invalidov na dan 31. 12. 1990.

Vir: Presen, Belec, 2006, str. 15.

Slika 1: Grafični prikaz indeksov s stalno bazo 1990 vseh brezposelnih v primerjavi z brezposelnostjo invalidov v Sloveniji v obdobju od leta 1990 do 2005



Vir: Presen, Belec, 2006, str. 15.

Podatki v Tabeli 4 in Sliki 1 kažeta, da je bila rast brezposelnosti med invalidi do leta 1994 nižja kot rast celotne brezposelnosti. Po letu 1994 pa beležimo med invalidi porast brezposelnosti. Stopnja brezposelnosti v Sloveniji se je po letu 1993 ustalila ter v letu 1999

začela upadati. V nasprotju pa se je brezposelnost med invalidi ravno v tem obdobju začela močno povečevati. Število vseh brezposelnih invalidov v evidencah Zavoda (v evidencah brezposelnih oseb in v evidenci invalidov po drugih predpisih) je bilo leta 1990 2.167, leta 1998 se je številka povzpela na 12.528 vseh brezposelnih invalidov, leta 2005 pa je bilo število že 24.247 brezposelnih invalidov.

Tabela 5: Izobrazbena struktura invalidov v evidenci brezposelnih oseb na dan 31. 12. 2005

Stopnja izobrazbe	Skupaj	Vojaški invalidi	Delovni invalidi	Kategorizirani mladostniki	Invalidna oseba po ZUZIO
I. stopnja	4332	10	2951	893	478
II. stopnja	1030	1	497	404	128
III. stopnja	139		105	14	20
IV. stopnja	2335	6	1987	83	259
V. stopnja	1117	6	878	28	205
VI. stopnja	103		89	1	13
VII. stopnja	79	1	48	9	21
VIII. stopnja					
Skupaj	9135	24	6555	1432	1124

Vir: Presen, Belec, 2006, str. 16.

Iz tabele je razvidno, da dobra polovica invalidov ne dosega IV. stopnje izobrazbe. V strukturi po posameznih vrstah invalidnosti je največ invalidov, ki imajo I. stopnjo izobrazbe. Relativni delež »delavcev brez poklica« je kar 47 %. Največji delež oseb s končano poklicno ali srednjo šolo in doseženimi višjimi stopnjami izobrazbe je v skupini delovnih invalidov (83 % delež vseh invalidov s poklicno, srednjo ali višjo izobrazbo je delovnih invalidov). Delež invalidov z doseženo VI. ali VII. stopnjo izobrazbe pa je zelo nizek in znaša komaj 2 % (Presen, Belec, 2006, str. 17–19).

3.3. Družbeno-ekonomske spremembe in spreminjanje politike zaposlovanja invalidov

Invalidu posamezniku so pri spopadanju z njegovim stanjem pomagale politike invalidskega varstva. Uveljavljene so bile do 1. polovice 20. stoletja in invalidu nudile veliko mero zaščite. Invalidi so živeli v posebnih institucijah, se tam izobraževali in delali. Pomeni, da so bili izolirani od družbe. Tak sistem ni bil vzpodbuden in v 2. polovici 20. stoletja so se pojavile prve kritike. Invalidska politika je leta 1982 pod okriljem OZN sprejela Svetovni program delovanja v korist invalidov in se prvič v zgodovini razdelila na tri področja (Furlani, 2006, str. 8–10):

- preventivo,
- rehabilitacijo in
- izenačevanje možnosti.

Prav tako je OZN sprejela Standardna pravila za izenačevanje možnosti. Ukvarjajo se z vprašanjem, kako spremeniti okolje, da bo dostopno in omogočalo invalidom zadovoljevanje vsakdanjih potreb.

Izkušnje namreč kažejo, da je primerna zaposlitev najustreznejši način pomoči invalidom. V 80. letih je bilo opravljenih veliko raziskav na temo iskanje ustrezne zaposlitve za invalida. Vse več sredstev se je v tem obdobju namenjalo financiranju socialnih programov, kot je poklicna rehabilitacija. Različna merjenja, ki so jih dobili pri proučevanju, so pokazala, da se stroški poklicne rehabilitacije hitro povrnejo, če temu sledi zaposlitev. Običajno se to zgodi že v letu in pol po usposabljanju samo na račun prispevkov in davkov, ki jih v sklade plačuje invalid.

Obdobje globalizacije in razvoj novih tehnologij, ki temeljijo na informaciji in inovaciji, sta prav tako omogočila nov cikel družbeno-ekonomskega razvoja družb. Vse te spremembe so povzročile tranzicijo mnogih držav, med drugim tudi tranzicijo v Sloveniji. Pojavila se je hitro rastoča brezposelnost, ki ni prizanesla nobeni od skupin aktivnega prebivalstva. Kljub elementom zaščitne delovne zakonodaje, ki varuje najbolj občutljive skupine delavcev pred izgubo zaposlitve, so tudi invalidi zaradi stečajev podjetij ali prisilne poravnave ostali čez noč brez dela. Trg dela, ki se je začel razvijati, je povzročil, da je vračanje ranljivih skupin brezposelnih (invalidi in drugi brezposelni, kot so starejši, brezposelni brez izobrazbe, ...) počasnejše, kljub vzpodbudam države, ki jih ponujajo ukrepi Aktivne politike zaposlovanja. Enaki trendi so se kazali tudi v državah Evropske unije, kar je povzročilo, da je v zadnjih letih na ravni Evropske unije prišlo do sprejema usmeritev za hitrejšo in bolj koordinirano reguliranje trga dela in za zagotavljanje socialne kohezivnosti evropske družbe. Zaposlovanje je postalo prva prioriteta Evropske unije. Sprejetih je bilo vrsto ukrepov, med drugim tudi Poznanska deklaracija (februar 1994), ki je v ospredje postavila socialni in gospodarski problem invalidnosti. Države udeleženke se zavedajo, da invalidnost ni le medicinski, ampak tudi socialni in gospodarski problem. Navedena deklaracija navaja, da so za doseg učinkovitejše udeležbe invalidnih oseb na trgu delovne sile potrebni posebni zakonodajni ukrepi, kot so sistem kvot, davkov in drugi, ki nalagajo delodajalcem obveznosti, a jim tudi pomagajo s številnimi stimulacijami. V knjigi Zaposlovanje invalidov, avtorjev mag. Cveta Uršiča in mag. Janeza Drobnič, je poleg kvotnega sistema poudarjen še kodeks dobre prakse, prilagajanje delovnih mest, stroški, povezani s plačami in socialnimi prispevki, dodatni dopust, rezervirana delovna mesta, podpora pri oblikovanju delovnega mesta, zastopanje invalidov v podjetju.

Da bi invalidom zagotovili enake možnosti za zaposlovanje v odnosu do neinvalidnih delavcev in se izognili diskriminaciji, je Slovenija v svoj Nacionalni program usposabljanja in zaposlovanja invalidov v RS do leta 2002 vključila naslednje aktivnosti (Furlani, 2006, str. 10-12):

- uveljaviti kvotni sistem zaposlovanja invalidov in drugih oblik pospeševanja zaposlovanja,

- oblikovati sklad za pripravo invalidov na zaposlitev,
- uveljaviti večjo fleksibilnost delovnih razmerij in s tem večjo mobilnost invalidov; dejavno podpirati njihovo vključevanje v zaposlitev pod splošnimi pogoji,
- uvajati sodobno procesno in podporno tehnologijo organizacije in humanizacije dela za produktivno zaposlovanje invalidov,
- povečati delež aktivnih ukrepov usposabljanja in zaposlovanja v razmerju do pasivnih denarnih pravic,
- zagotoviti različne oblike podpornih ukrepov in vzpodbud za ohranjanje in ustvarjanje novih delovnih mest, prilagajanje delovnih naprav, zagotavljanje posebnih pripomočkov ter nadomestil za zmanjšanje učinkovitosti dela invalidov,
- zagotoviti posojila in nepovratna sredstva za nakup opreme za samozaposlitev, pomoč pri usposabljanju za samozaposlitev ter tehnično, strokovno in finančno pomoč za ustanovitev samozaposlitvenih projektov, dela na domu ali dela na daljavo,
- oblikovati kodeks dobre prakse s ciljem informirati in osvestiti delodajalce, delavce in invalide,
- razviti službe za poklicno svetovanje, iskanje zaposlitve in spremljanje poklicnega in zaposlitvenega razvoja,
- izdelati enotna izhodišča spremljanja in nadzora nad ukrepi in aktivnostmi zaposlovanja ter vzpodbujanja zaposlovanja v vseh okoljih,
- pripraviti nov način invalidskega zavarovanja, ki bo stimuliral delodajalce za zagotavljanje varnega in zdravega dela,
- zaposlovanje pod splošnimi pogoji je treba stimulirati z namenom, da delodajalci po eni strani ne bodo utrpeli izgube, če bodo zaposlili invalide ter na drugi strani, da invalidi ne bodo videli rešitve za svojo eksistenco le v denarnem nadomestilu za brezposelnost ali za čas čakanja na zaposlitev.

3.4. Ukrepi aktivne politike zaposlovanja invalidov do leta 2005

Usmeritve Amsterdamske pogodbe, ki je stopila v veljavo 1. 5. 1999, obvezuje vse članice Evropske unije, da oblikujejo dolgoročne strategije zaposlovanja ter pripravijo letne akcijske načrte za zmanjševanje brezposelnosti.

Vlada RS vsako leto na podlagi Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB, Ur. l. RS, št. 5/91, 71/93, 38/94, 69/98, 67/02 in 79/06) sprejme Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja. Narava in obseg ukrepov se spreminjata s pripravo vsakoletnega vladnega programa aktivne politike zaposlovanja, ki ga pripravlja Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ) v sodelovanju z Zavodom Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ). Aktivna politika zaposlovanja (APZ) predstavlja po letu 1999 enega temeljnih programov vseh slovanskih vlad. Program opredeljuje vrste ukrepov z aktivnostmi, katerih cilj je hitrejša in učinkovitejša zaposlovanje, zmanjševanje brezposelnosti, povečanje možnosti za delovno in socialno integracijo.

Vključevanje brezposelnih oseb poteka na podlagi skrbno pripravljenih zaposlitvenih načrtov, ki jih skupaj z brezposelno osebo pripravi svetovalec zaposlitve oz. v primeru invalidne osebe rehabilitacijski svetovalec (Furlani, 2006, str. 11–14).

Za invalide, kot prednostno ciljno skupino, so bili do leta 2005 predvideni naslednji ukrepi:

- nadomestitev dela stroškov invalidskim podjetjem za zaposlene invalide, kar pomeni izplačevanje subvencij invalidskim podjetjem največ do višine 75 % zajamčene plače mesečno na posameznega invalida in nudenje strokovno-tehnične pomoči invalidskim podjetjem z izobraževanjem ključnih kadrov,
- vse oblike usposabljanja, izobraževanja in informiranja,
- zaposlitvena (poklicna) rehabilitacija,
- program delovne in (socialne) vključenosti,
- ukrepi za prilagajanje delovnih mest, prostorov in opreme,
- sofinanciranje dela plače invalidu,
- subvencioniranje odprtja novih delovnih mest za invalide.

3.5. Ukrepi aktivne politike zaposlovanja v letu 2006

Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2006 je zasnovan na podlagi evropskih in nacionalnih razvojnih dokumentov ter izhaja iz razmer na trgu dela. Temelji na naslednjih ukrepih (Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja, 2006):

- poklicna orientacija in pomoč pri zaposlitvi,
- usposabljanje in izobraževanje,
- vzpodbude za zaposlovanje,
- neposredno ustvarjanje novih delovnih mest in
- eksperimentalni programi.

Kot prednostna ciljna skupina se invalidi vključujejo v vse zgoraj naštetе ukrepe. Izključno za pomoč pri zaposlovanju invalidov pa so namenjeni naslednji ukrepi (Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja, 2006):

usposabljanje na delovnem mestu in integrirani programi usposabljanja za invalide,

- usposabljanje v učnih delavnicah in učnih podjetjih,
- vzpodbujanje novega zaposlovanja,
- nadomestitev dela plače invalidu in težje zaposljivi osebi.

Slovenska zakonodaja je na področju dela z invalidi temeljila na Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb (ZUZIO, Ur. l. SRS, št. 18/76) od leta 1976 do leta 2005. Novembra 2005 je bil v Sloveniji sprejet nov Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI, Ur. l. RS, št. 100/05), ki je prišel v veljavo z januarjem 2006. Posebni pristopi in ukrepi za invalide, ki so se do sedaj izvajali s pomočjo ukrepov aktivne

politike zaposlovanja (zaposlitvena rehabilitacija, prilagoditve delovnih mest, nadomestitev dela stroškov invalidskim podjetjem, ...) se bodo v letu 2006 izvajali skladno z ZZRZI.

4. ZAKON O ZAPOSLOTIVNI REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV

ZZRZI uvaja kar nekaj sprememb, ki so podrobno predstavljene v naslednjem poglavju Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov.

4.1. Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb

30. 6. 1976 je bil sprejet Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb (v nadaljevanju ZUZIO). Ta zakon ureja usposabljanje in zaposlovanje invalidov, ki zaradi svoje telesne ali duševne prizadetosti potrebujejo pri usposabljanju in zaposlovanju posebno strokovno pomoč in imajo pravico do posebnega družbenega varstva.

Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb v svojem 2. členu določa, da je usposabljanje za delo po tem zakonu pridobivanje, izpopolnjevanje ali sprememba znanja in sposobnosti, potrebnih za zaposlitev v določenem poklicu ali za opravljanje določenega dela (Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb, 1976).

V 3. členu pa ZUZIO določa, da politiko usposabljanja in zaposlovanja invalidnih oseb oblikujejo delovni ljudje v organizacijah združenega dela, v samoupravnih interesnih skupnostih za zaposlovanje, za vzgojo in izobraževanje, zdravstvenega varstva, pokojninskega in invalidskega zavarovanja in socialnega varstva ter v družbeno-političnih skupnostih; ta politika mora biti sestavni del celotne politike zaposlovanja. Prav tako je določeno, da politika usposabljanja in zaposlovanja invalidnih oseb obsega usmerjanje in programiranje usposabljanja in zaposlovanja invalidnih oseb, zagotavljanje družbenih in materialnih možnosti za usposabljanje in zaposlovanje invalidnih oseb, zagotavljanje položaja in pravic invalidnih oseb v zvezi z usposabljanjem in zaposlovanjem ter urejanje in zagotavljanje položaja ter ugodnosti organizacijam, ki usposablajo in zaposlujejo invalidne osebe (Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb, 1976).

4.2. Razlogi za spremembe

Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb je prenehal veljati 25. 6. 2006. Lahko rečemo, da je šel sam zakon čez obdobje velikih gospodarskih premikov in dogajanj. V tem času se je veliko spremenilo. Spremembe so se kazale predvsem v tem, da je sistem oziroma družba (socialistična družbena ureditev ob času nastanka tega zakona) za invalide delovala preveč zaščitniško in jih s tem destimulirala za njihovo aktivno vključevanje v zaposlitev ter omogočala predvsem pasivne ukrepe (upokojitve) in jih s tem izrivala s trga delovne sile, ob

hkratnih težjih razmerah za vključevanje invalidov v zaposlitev. Povezava Slovenije v Evropsko skupnost in spremenjene gospodarske razmere (ni več družbe polne zaposlenosti, nova gospodarska ureditev, prihajajoča informacijska družba) so pomenile prilagajanje zakonodaji Evropske skupnosti. Zastareli so termini predvsem v zvezi z institucijami prejšnjega sistema, na primer organizacije združenega dela, samoupravne interesne skupnosti. Razvile so se nove metode zaposlovanja, ki so se razvile v zadnjih dvajsetih letih (podporno zaposlovanje, invalidska podjetja, zaposlitvena rehabilitacija, delo na daljavo). Razlog za spremembo je tudi spremenjen sistem financiranja (proračun, javni sklad in davčni sistem) in nova ureditev delovnih razmerij, s katero se absolutna zaščita invalida pred odpuščanjem nadomešča z relativno zaščito, dopustno pod pogoji, ki jih določa predlagani zakon (Tutta, 2003, str. 2–3). Zakon o delovnih razmerjih je v veljavi od 1. 1. 2003 in ureja delovna razmerja delavcev Republike Slovenije v skladu z retificiranimi mednarodnimi konvencijami, splošno kolektivno pogodbo in panožnimi kolektivnimi pogodbami oziroma splošnimi akti. ZDR 2002 vsebuje načela varovanja zaposlitve delovnega invalida z možnostjo odpovedi in dolžnosti delodajalca v zvezi z zaposlovanjem, usposabljanjem in prekvalifikacijo invalidov (Zakon o delovnih razmerjih, 2002).

Številčni podatki potrjujejo, da smo v Sloveniji potrebovali nov celovit sistem za razreševanje problematike zaposlovanja invalidov. Za celovito razreševanje te problematike je bilo poleg uvedbe Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov treba spremeniti tudi Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Ur. l. RS, št. 56/99), Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 40/190, 42/202, 79/06) in Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Ur. l. RS, št. 106/99, 72/00).

4.3. Stanje v Sloveniji pred uvedbo novega zakona

Rešitve na področju zaposlovanja invalidov so se v Sloveniji pred uvedbo novega zakona urejale predvsem s programi aktivne politike zaposlovanja in z ustanavljanjem invalidskih podjetij. Velika večina invalidov pa je rešitev problema videla v prijavi na Zavodu za zaposlovanje, s katero so si zagotovili pravico do socialnih prejemkov in s tem socialne varnosti. Po drugi strani pa je star zakon o delovnih razmerjih, ki je absolutno ščitil invalide pred odpuščanjem iz delovnega razmerja, odvrčal delodajalce, da bi jih zaposlovali. Tako so se invalidi vse bolj izključevali iz sveta dela (Tutta, 2003, str. 5).

Do sprememb je prihajalo tudi v rehabilitacijskih obravnavah. Rehabilitacija je postajala bolj usmerjena k uporabniku, v zaposlitev, več je zahtev po merjenju njene učinkovitosti. Rehabilitacija se je prav tako iz rehabilitacijskih institucij, v katerih so se invalidi usposabljali v izoliranem, nenaravnem okolju, začela seliti v konkretna delovna in življenjska okolja invalidov. Rehabilitacijske centre zamenjujejo rehabilitacijski in podporni timi, ki se prilagajajo potrebam invalida in ne obratno (Tutta, 2003, str. 5–6).

4.4. Priprava zakona

Pri pripravi zakona so se zgledovali po primerih dobre prakse v državah Evropske unije in tudi v Sloveniji, saj se je prek programov aktivne politike zaposlovanja razvilo nekaj dobrih praks, katere je bilo treba umestiti v sistem. Upoštevali so tudi vse direktive, vključno z Direktivo Sveta Evropske unije št. 2000/78/EC z dne 27. 11. 2000 o uvajanju splošne politike za enako obravnavo in zaposlovanje (Council Directive 2000/78/EC Establishing a General Framework for Equal Treatment in Employment and Occupation) in Resolucijo o enakih možnostih zaposlovanja invalidov (Resolution on Equal Employment Opportunities) z dne 17. 6. 1999.

Splošnega modela zaposlovanja invalidov ni v celoti. Zato je morala vsaka država članica EU poiskati svoje in zanjo najboljše rešitve v skladu s splošnimi smernicami v sprejetih dokumentih. Države članice so bile dolžne prilagoditi zakonodajo do decembra 2003, z možnostjo triletnega podaljšanja (Tutta, 2003, str. 1–2).

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov so pripravljali tako, da so si poleg pogojene prilagojenosti zakonodaji Evropske unije zastavili tudi naslednje cilje: povečati stopnjo zaposlenosti invalidov v Sloveniji, povečati zaposljivost invalidov, povečati socialno vključevanje invalidov, zagotavljati možnosti za enakovredno udeležbo invalidov na trgu dela z oblikovanjem ustreznih delovnih mest in pogojev za delo invalidov ter prerazporediti sredstva iz pasivnih v aktivne ukrepe na področju zaposlovanja (Tutta, 2003, str. 4).

4.5. Vsebina zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov

Na podlagi 153. člena Poslovnika državnega zbora je Državni zbor Republike Slovenije na seji dne 4. oktobra 2005 potrdil uradno prečiščeno besedilo Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ki obsega: Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov – ZZRZI (Ur. l. RS, št. 63/04 z dne 10. 6. 2004), Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov – ZZRZI-A (Ur. l. RS, št. 72/05 z dne 29. 7. 2005) ter Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov – ZZRZI-B (Ur. l. RS, št. 114/06).

V prvem členu Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (2004) (v nadaljevanju ZZRZI) je pojasnjena vsebina zakona, ki pravi, da se s tem zakonom urejajo pravica do zaposlitvene rehabilitacije in nekatere vprašanja zaposlovanja invalidov ter določajo druge oblike, ukrepi in vzpodbude za njihovo zaposlovanje ter način njihovega financiranja. Ta zakon določa tudi vrste nadzora ter organe in institucije, pristojne za izvajanje tega zakona. V 2. členu ZZRZI-ja pa je pojasnjen namen zakona, ki je povečati zaposljivost

invalidov in vzpostaviti pogoje za njihovo enakovredno udeležbo na trgu dela z odstranjevanjem ovir in ustvarjanjem enakih možnosti.

4.6. Bistvene novosti zakona

ZZRZI predstavlja kar nekaj novosti. Med drugimi je to zaposlitvena rehabilitacija, programi socialne vključenosti, posebej primerna delovna mesta za invalide, zaščitna zaposlitev, zaposlitveni centri, podporna zaposlitev, podporne storitve, kvotni sistem zaposlovanja invalidov in vzpodbude, povezane z zaposlovanjem invalidov.

4.6.1. Zaposlitvena rehabilitacija

ZZRZI (2005) definira zaposlitveno rehabilitacijo kot 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. S tem zakon daje možnost, da se storitve zaposlitvene rehabilitacije izvajajo tako za brezposelne kot za zaposlene invalide.

Najpomembnejši cilj zaposlitvene rehabilitacije je invalidom nuditi ustrezno pomoč, da bodo prepoznali svoje sposobnosti, aktivno sodelovali pri načrtovanju reševanja svojega problema s ciljem ohranitve ali pridobitve nove zaposlitve. Delodajalcem zagotavljanje storitev zaposlitvene rehabilitacije invalidom ne pomeni le razreševanje socialnih in delovnih problemov, ampak tudi vlaganje v človeške vire in zadovoljstvo zaposlenih (Tutta, 2003, str. 3).

13. člen ZZRZI (2005) opredeljuje, da je pravica do zaposlitvene rehabilitacije individualna pravica invalida in jo invalid tudi sam uveljavlja. Posamezne storitve zaposlitvene rehabilitacije lahko za invalida uveljavlja tudi delodajalec oziroma Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje .

Zaposlitvene rehabilitacije ni možno izvajati brez aktivnega sodelovanja invalida, zato zakon v 16. členu določa pravice in obveznosti invalida za čas vključitve v zaposlitveno rehabilitacijo. Invalid, ki mu je priznana pravica do zaposlitvene rehabilitacije, ima naslednje pravice in dolžnosti: pravico do storitev zaposlitvene rehabilitacije v skladu z odločbo in rehabilitacijskim načrtom, pravico in obveznost, da v zaposlitveni rehabilitaciji aktivno sodeluje, pravico do denarnih prejemkov iz 17. člena tega zakona, druge pravice in obveznosti, ki izhajajo iz načina in obsega izvajanja zaposlitvene rehabilitacije (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, 2005). Izvajanje zaposlitvene rehabilitacije je opredeljeno kot javna služba v okviru mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije. V mrežo so vključeni javni zavodi ter druge pravne ali fizične osebe, ki za izvajanje zaposlitvene rehabilitacije pridobijo koncesijo. Mrežo izvajalcev je sprejel minister za delo, družino in socialne zadeve 25. 8. 2005. Mreža opredeljuje pokritost celotne države z izvajalci zaposlitvene rehabilitacije. Glede na to, da je v Sloveniji le en javni zavod, ki ima v

temeljnem aktu opredeljeno tudi izvajanje storitev zaposlitvene in poklicne rehabilitacije, je zaradi pokritosti celotnega območja države z izvajalci potrebno izvajanje teh storitev javne službe poveriti koncesionarjem. Koncesije za izvajanje storitev zaposlitvene rehabilitacije na podlagi prvega javnega natečaja so podeljene v letu 2006 za obdobje štirih let z možnostjo podaljšanja. Zaposlitveno rehabilitacijo v obdobju od 1. marca 2006 za obdobje štirih let tako izvajajo en javni zavod – Inštitut RS za rehabilitacijo in dvanajst 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 na območju osrednje regije, Zavod Jelša – Center za izobraževanje, usposabljanje in rehabilitacijo, Zavod Papilot – Zavod za vzpodbujanje in razvijanje kvalitete življenja, Zavod Ruj – Center za izobraževanje in usposabljanje in rehabilitacijo, Zavod Vitis – Center za izobraževanje in usposabljanje in rehabilitacijo, ZIP center d.o.o. in Želva Ljubljana d.o.o.). Mreža je predpisala sestavo in delovanje tima za zaposlitveno rehabilitacijo: ¼ zdravnikov (specialist medicine dela, psihiater ali druga ustrezna specializacija), štirje strokovni delavci iz 9. člena – 1. odstavek ZZRZI (strokovni delavci oziroma strokovne delavke (v nadaljnjem besedilu: strokovni delavci) na področju zaposlitvene rehabilitacije in zaposlovanja invalidov so delavci z univerzitetno, visoko oziroma višjo strokovno izobrazbo medicinske, pedagoške, psihološke, sociološke, socialne ali druge ustrezne usmeritve in znanji s področja rehabilitacije, zaposlovanja ali invalidskega varstva, pridobljenimi s specializacijo, dodatnim izobraževanjem ali usposabljanjem). Tim izvaja vse storitve zaposlitvene rehabilitacije. Na območju Slovenije delo opravlja 13,50 timov (Standardi storitev, 2006, str. 5–10).

Izvajalci storitev zaposlitvene rehabilitacije so dolžni sistematično oblikovati mrežo potencialnih delodajalcev v lokalnih okoljih, v regijah, kjer izvajajo rehabilitacijske storitve. Izvajalci vodijo podatke o delodajalcih, ki zajemajo naslednje podatke: naslov delodajalca, kontaktno osebo, področje dejavnosti, izvedene storitve za delodajalce (vrsta in obseg), izvedene druge naloge (vrsta in obseg), rezultati sodelovanja (število realiziranih usposabljanj). Enkrat letno so izvajalci dolžni izvesti evalvacijo sodelovanja z delodajalci, ki zajema prikaz doseženih rezultatov, analizo sodelovanja in predloge sprememb. Poročilo posredujejo Inštitutu za rehabilitacijo, ki oblikuje in posreduje skupno poročilo Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve, Direktoratu za invalide (Standardi storitev, 2006, str. 5–10).

4.6.2. Programi socialne vključenosti

35. člen ZZRZI določa, da so programi socialne vključenosti programi, v katere se vključujejo invalidi, ki vsaj daljše obdobje niso zaposljivi. Gre za programe za ohranjanje invalidovih delovnih sposobnosti in njegovo nadaljnjo socialno vključenost v družbeno okolje. Izvajalci takšnih programov bodo izbrani na javnem razpisu, ki ga bo objavilo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Programi se bodo sofinancirali iz državnega proračuna (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, 2005).

Izvajalci za obdobje od leta 2006 do leta 2010 so CenterKontura Ljubljana d.o.o., CRI Celje d.o.o., IP Posočje d.o.o., Ozara d.o.o., Zavod Jelša – Center za izobraževanje, usposabljanje in rehabilitacijo, Zavod Papilot – Zavod za vzpodbujanje in razvijanje kvalitete življenja, Zavod Ruj – Center za izobraževanje in usposabljanje in rehabilitacijo, Želva Ljubljana d.o.o., Center za usposabljanje, delo in varstvo Črna na Koroškem, Društvo ALTRA, Društvo za duševno zdravje in kreativno preživljanje prostega časa VEZI, Elektromateriali IPO d.o.o., HUMANA, INDE d.o.o., Socialna ekonomija, razvoj in raziskave, ŠENT – Slovensko združenje za zdravje, VDC Postojna, VDC Zagorje ob Savi, VITA – Društvo za pomoč po nezgodi poškodbe glave, Zavod Detel – Zavod za usposabljanje in zaposlovanje težje zaposljivih invalidov, Zavod Vitis – Center za izobraževanje, usposabljanje in rehabilitacijo (Furlani, 2006, str. 24).

4.6.3. Posebej primerna delovna mesta za invalide

Opreddeljuje jih 37. člen ZZRZI-ja. Delodajalci so dolžni v letnih programih dela oziroma poslovnih poročilih predvideti posebej primerna delovna mesta za invalide. V letnih načrtih delodajalci izdelajo tudi načrt zaposlovanja invalidov in predvidijo ukrepe za ravnanje z invalidnostjo (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, 2005).

Delodajalci morajo zagotavljati lokacijske in prostorske pogoje, tako da dejavnost čim bolj približajo potencialnim uporabnikom in da zagotavljajo neoviran dostop, gibanje in izvajanje dejavnosti vsem uporabnikom. Delodajalci zagotavljajo prostore v skladu s Pravilnikom o zahtevah za zagotavljanje neoviranega dostopa, vstopa in uporabe objektov v javni rabi ter večstanovanjskih stavbah (Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje neoviranega dostopa, vstopa in uporabe objektov v javni rabi ter večstanovanjskih stavbah, 2003).

4.6.4. Zaščitna zaposlitev

Zaščitna zaposlitev je zaposlitev invalida, ki ni zaposljiv vsaj daljše obdobje na običajnem delovnem mestu, na delovnem mestu in v delovnem okolju, prilagojenem njegovim delovnim sposobnostim in potrebam. Slednje je v zakonu opredeljeno kot zaščiteno delovno mesto, ki se lahko invalidu zagotavlja v zaposlitvenem centru ali pri drugih delodajalcih, če izpolnjujejo zakonsko določene pogoje. V pravilniku o zaposlitvenih centrih so zapisane splošne določbe, pogoji za delovanje ter postopek ugotavljanja izpolnjevanja pogojev (Pravilnik o merilih in postopku za pridobitev statusa invalida, za priznanje pravice zaposlitvene rehabilitacije in za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov, 2005). Prav tako se lahko za zaščiteno zaposlitev šteje opravljanje dela invalida na domu. Zaščitena delovna mesta morajo delodajalci opredeliti v splošnem aktu. Delodajalec običajno delovno mesto delavca, ki ni invalid, razdeli na več funkcionalno povezanih delovnih mest, ki predstavljajo zaščitena delovna mesta za invalide. Na teh delovnih mestih lahko nato zaposluje le invalide, za katere je Zavod RS za zaposlovanje z odločbo, po oceni invalidovih zaposlitvenih možnosti, ugotovil, da se zaradi njihove invalidnosti lahko zaposlujejo le na zaščitanih delovnih mestih.

Na ta način se ustvarja možnost za večje zaposlovanje invalidov s ciljem zagotoviti ustrezno zaposlitev za vsakega invalida. Le plačano delo daje posamezniku občutek koristnosti ter zagotavlja enakopravnost in nediskriminatorno vključevanje invalidov na trg dela. Bistvo zaščitene delovne mesta ni v tem, kje so ta mesta sistemizirana (običajni delodajalci ali zaposlitveni centri), ampak v tem, da je delovno mesto prilagojeno potrebam posameznega invalida (Tutta, 2003, str. 6–7).

4.6.5. Podporna zaposlitev

Gre za zaposlitev invalida na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju, s strokovno in tehnično podporo invalidu, delodajalcu in delovnemu okolju. Invalidu se lahko zagotavlja strokovna podpora pri uvajanju v delo, na delovnem mestu in pri vključevanju v delovno okolje z informiranjem, svetovanjem in usposabljanjem, osebno asistenco, spremljanjem pri delu, razvojem osebnih metod dela in ocenjevanjem njegove delovne uspešnosti ter tehnična podpora s prilagoditvijo delovnega mesta in sredstev za delo. Delodajalcu in delovnemu okolju invalida se zagotavlja strokovna podpora z informiranjem in svetovanjem (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, 2004).

Pogoji, ki morajo biti izpolnjeni za zaposlitev invalida v podporni zaposlitvi, so usposobljenost invalida za opravljanje del na konkretnem delovnem mestu, motiviranost in druge osebnostne 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 načrtom (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, 2004). Za doseganje čim boljših rezultatov dela invalida v podporni zaposlitvi je zelo pomembno zagotavljanje podpornih storitev za invalida, delodajalca ali delovno okolje. Podporne storitve izvajajo strokovni delavci in sodelavci, ki so lahko zaposleni pri izvajalcih zaposlitvene rehabilitacije, v zaposlitvenih centrih ali v invalidskih podjetjih. Izvajajo jih lahko prav tako tudi druge fizične osebe, ki izpolnjujejo pogoje za opravljanje storitev v skladu s predpisi (Tutta, 2003, str. 6–7).

4.6.6. Invalidska podjetja

Invalidska podjetja so zaradi zagotavljanja delovnih mest za invalide gospodarske družbe posebnega pomena. Predstavljajo neke vrste socialno ekonomijo, v praksi so postala ena redkih možnosti zaposlovanja invalidov. Njihovo ustanavljanje se je začelo že pred letom 1976, in sicer z ustanavljanjem invalidskih delavnic, ki so se obdržale do leta 1988, ko so se preoblikovale v invalidska podjetja. Od leta 1988, ko smo imeli v Slovenji 11 invalidskih podjetij, in do konca leta 2004, ko jih je bilo 156, je njihovo število do danes poraslo na 163. V zadnjem letu je opaziti tudi močan porast zaposlenih v invalidskih podjetjih, posebno invalidov. Konec leta 2004 je bilo tako v invalidskih podjetjih 13.580 zaposlenih, od tega 6.348 invalidov.

Pravna podlaga za ustanavljanje invalidskih podjetij je določena v ZZZRI, ki natančneje opredeljuje pogoje delovanja, postopek pridobitve statusa, način poslovanja, način delitve dobička. Poleg tega določa vpliv države na lastništvo in vpliv pri sprejemanju odločitev ter tudi obvezno revizijo računovodskih izkazov.

Invalidska podjetja lahko ustanovijo različne osebe glede na pravno organiziranost. Največ invalidskih podjetij so ustanovile gospodarske družbe, ponavadi so invalidska podjetja njihova hčerinska podjetja, med ustanovitelji pa so tudi fizične osebe, društva, združenja in občine (Invalidska podjetja v Republiki Sloveniji, 2006).

Tako lahko invalidsko podjetje deluje kot družba z omejeno odgovornostjo, delniška družba ali komanditna delniška družba v primeru, da vse poslovno leto usposablja in zaposluje najmanj 40 % invalidnih oseb od vseh zaposlenih v družbi.

Invalidska podjetja vsak mesec od Zavoda RS za zaposlovanje prejmejo nadomestilo dela stroškov za zaposlene invalide, ki jim je bila invalidnost priznana po Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb, Zakonu o vojnih invalidih, Zakonu o izobraževanju in usposabljanju otrok in mladostnikov z motnjo v telesnem in duševnem razvoju ali Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Furlani, 2006, str. 24).

4.6.7. Kvotni sistem zaposlovanja invalidov

Kvotni sistem v Evropi obstaja že vrsto let, za Slovenijo pa je to novost, ki prinaša v naš prostor nove možnosti in odgovornosti za delodajalce in tudi za invalide. Za uspešno implementacijo Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov in z njim povezanega kvotnega sistema bomo morali vsi udeleženci odgovorno izvajati svojo vlogo – tako delodajalci ter zaposleni in brezposelni invalidi kot tudi Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov.

Kvotni sistem je ukrep pozitivne diskriminacije, s katerim je mogoče zmanjšati število brezposelnih invalidov. Zaradi zaščite pred odpuščanjem sedaj zaposlenih invalidov in zaradi sprememb Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter Zakona o delovnih razmerjih in Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov uvajamo tako kot v večini držav Evropske unije tudi v Sloveniji obvezno zaposlovanje invalidov. To bo veljalo za vse delodajalce, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev, razen tujih diplomatskih in konzularnih predstavništav. Obveznost zaposlovanja invalidov pa ne bo veljala za invalidska podjetja in zaposlitvene centre, saj je pri njih zaposlovanje invalidov drugače urejeno. Glej Prilogo 1.

Kvota je lahko različna, vendar ne more biti nižja od 2 % in ne višja od 6 % skupnega števila zaposlenih delavcev. Delež kvote se določi različno po dejavnostih, in sicer glede na področja po Standardni klasifikaciji dejavnosti (Standardi klasifikacij dejavnosti, 2002). Glej Prilogo 2.

Izpolnjevanje kvote se ugotavlja mesečno na podlagi elektronsko pridobljenih podatkov Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije. Izpolnjevanje predpisane kvote preverja sklad na zadnji dan v mesecu, za katerega delodajalec obračuna plače, in sicer v odstotku zaposlenih invalidov glede na število vseh zaposlenih (Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov, 2005).

Delodajalci, ki sami ne bodo zaposlovali invalidov oziroma delodajalci, ki bodo zaposlovali manjše število invalidov, kot je predpisano s kvoto, bodo imeli možnost nadomestne izpolnitve kvote tako, da bodo sklenili pogodbe o poslovnem sodelovanju z zaposlitvenim centrom oziroma z invalidskim podjetjem (Tutta, 2003, str. 7).

S sklenjeno pogodbo si bodo lahko zagotovili različne storitve, ki jih bodo potrebovali za svoje opravljanje dejavnosti. Za izpolnitev kvote se priznajo stroški dela v višini 12 minimalnih plač za posameznega invalida, kar na letni ravni trenutno znaša 1.471.200 tolarjev (6.139,21 EUR). Eno od takšnih invalidskih podjetij je Sinet iz Hrastnika, ki ima status invalidskega podjetja od leta 1993. Podjetje nudi storitve varovanja, varstva pri delu, enostavna in lažja dela, kjer se zahteva ročna spretnost, npr. sestavljanje komponent itd. Med ponujenimi storitvami se lahko zainteresirani delodajalci odločijo za tehnično varovanje poslovnih objektov, za prevoz denarja in drugih vrednostnih pošilk, za satelitski nadzor voznega parka za avtoprevoznike. Gradbinci in trgovci lahko sklenejo poslovno sodelovanje na področju varnosti in zdravja pri delu, izobraževanja za voznike viličarje. Proizvodnim obrtnikom pa nudi sodelovanje pri lažjih in enostavnih delih, kjer so potrebne ročne spretnosti (Kern, 2006, str. 22). Sklad opravi pregled realizacije sklenjenih pogodb. Če pogodba ni bila realizirana (plačana faktura ali opravljena storitev, dobavljeno blago) ali je realizirana samo delno, Sklad pozove zavezanca k plačilu prispevka za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov za ves čas nedoseganja kvote skupaj z zamudnimi obrestmi (izterjava preko DURS). Glej Prilogo 3.

Zavezanci za izpolnjevanje kvote so lahko tudi povezane družbe, ki so zajete v konsolidiranem poročilu, vključno z družbami, ki imajo manj kot 20 zaposlenih. Povezane družbe sklenejo pisni dogovor o načinu izpolnjevanja kvote znotraj povezanih družb. K pisnemu dogovoru morajo pristopiti vse posamezne povezane družbe, zajete v konsolidiranem poročilu, sicer uveljavljanje izpolnitve kvote kot povezane družbe ni mogoče. Pisni dogovor mora biti potrjen s podpisami odgovornih oseb in žigom vsake posamezne družbe. Tudi družba, ki po ZZRZI ne bi bila zavezanka za izpolnjevanje kvote, s podpisom dogovora o izpolnjevanju kvote kot povezana družba postane zavezanka za izpolnjevanje kvote. Delež kvote se določi za vsako posamezno družbo glede na glavno dejavnost po Standardni klasifikaciji dejavnosti (Standardi klasifikacij dejavnosti, 2002). Oznaka glavne dejavnosti je razvidna z Obvestila o vpisu v poslovni register Slovenije, ki ga izda AJPEŠ.

4.6.7.1. Cilj kvotnega sistema

V prvi fazi naj bi s kvotnim sistemom sledili predvsem cilju ohranjanja odstotka zaposlenosti invalidov po panogah oziroma dejavnostih. Kvotni sistem je sistem prisile, zato sam po sebi ne more biti uspešen in samo s tem ukrepom ni mogoče pričakovati, da bodo zastavljeni cilji na področju zaposlovanja invalidov doseženi. Po poznavanju uresničevanja tega ukrepa v drugih državah ga upošteva 70 % delodajalcev. Ampak naš cilj ni le zaposlitev invalida, temveč primerna zaposlitev invalida, na prilagojenih in njihovim sposobnostim ustreznih delovnih mestih. Tem ciljem pa sledi zakon tudi z drugimi ukrepi in vzpodbudami, ki lahko samo s kvotnim sistemom vodijo k zastavljenim ciljem (Tutta, 2003, str. 7–8).

4.6.8. Vzpodbude za zaposlovanje invalidov

ZZRZI predvideva več vrst finančnih vzpodbud, da bi tako zmanjšali število brezposelnih invalidov in vzpodbudili delodajalce za zaposlovanje invalidov. Poznamo dve vrsti vzpodbud: vzpodbude, ki so vezane na izpolnitev kvote in vzpodbude, ki niso vezane na izpolnitev kvote.

4.6.8.1. Vzpodbude, vezane na izpolnitev kvote

Med vzpodbude, vezane na izpolnitev kvote, štejemo naslednje:

4.6.8.1.1. Plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju

Delodajalec ima pravico do plačila stroškov podpornih storitev na podlagi izdelanega individualiziranega načrta podpore invalidu in delodajalcu. Pogoj za uveljavljanje pravice do plačila stroškov storitev v podpornem zaposlovanju v obsegu do 30 ur mesečno je: da invalid nima več pravice do zaposlitvene rehabilitacije, da ima delodajalec z njim sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas oziroma za določen čas najmanj 24 mesecev, da gre za zaposlenega invalida nad predpisano kvoto. Delodajalec odda na Sklad vlogo za plačilo stroškov na obrazcu PZ_INV s prilogami: individualiziran načrt podpore invalidu in delodajalcu, ki ga mora pripraviti v skladu z odločbo, ki jo izda ZRSZ in odločba ZRSZ o podporni zaposlitvi (Vzpodbude za zaposlovanje invalidov, 2006).

4.6.8.1.2. Oprostitve plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje

Delodajalci so za invalide, ki jih zaposlujejo nad predpisano kvoto in katerih invalidnost ni posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri istem delodajalcu, na podlagi odločbe Sklada oproščeni plačila prispevkov za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Isto velja za delodajalce, ki zaposlujejo manj kot 20 delavcev in za samozaposlene invalide (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, 2005).

4.6.8.1.3. Nagrade za preseganje kvote

Vlada Republike Slovenije določi višino in čas prejemanja nagrade delodajalcu, ki zaposluje več invalidov, kot je določeno s kvoto, in delodajalcu, ki zaposluje manj kot 20 delavcev in ima zaposlene invalide, pod pogojem, da njihova invalidnost ni nastala kot posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri tem delodajalcu (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, 2005). Višina nagrade za preseganje kvote je 20 % minimalne plače mesečno (od avgusta 2005 dalje 24.520,00 SIT mesečno; 102,320 EUR) za vsakega zaposlenega invalida nad predpisano kvoto (75. čl. ZZRZI). Čas prejemanja nagrade je največ 6 mesecev zapored pod pogojem, da še vedno presega kvoto. Nagrada se začne izplačevati najkasneje v roku 90 dni od pravnomočnosti odločbe Sklada in se izplačuje za mesece, ko delodajalec presega kvoto. Delodajalec odda vlogo na obrazcu KV_N do 20. v mesecu. Sklad na vlogo delodajalca izda odločbo o višini denarne nagrade (Vzpodbude za zaposlovanje invalidov, 2006).

4.6.8.2. Vzpodbude, ki niso vezane na izpolnitev kvote

Med vzpodbude, ki niso vezane na izpolnitev kvote, štejemo naslednje:

4.6.8.2.1. Letne nagrade za dobro prakso

Sklad vsako leto razpiše javni natečaj za podelitev letnih nagrad delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov, v katerem so opredeljena merila za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov. Natečaj pripravi odbor, ki ga imenuje minister, pristojen za invalidsko varstvo, ki tudi podeljuje nagrade (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, 2005).

4.6.8.2.2. Subvencije plač invalidom

Subvencija je pravica invalidov, zaposlenih na zaščitениh delovnih mestih, do katere so upravičeni tudi invalidi, ki so zaposleni v podporni zaposlitvi in invalidskih podjetjih. Osnova za izračun subvencije plače invalida je minimalna plača. Višina subvencije plače invalida je odvisna od stopnje invalidnosti oziroma njegovega doseganja delovnih rezultatov. Ocenjevanje delovnih rezultatov je ena od storitev zaposlitvene rehabilitacije. Izvajajo jo javni zavodi, ki izpolnjujejo predpisane pogoje, in koncesionarji. Merila in postopek za določitev višine subvencije plače za invalide predpiše minister, pristojen za invalidsko varstvo (Pravilnik o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide, 2005). Subvencija plače invalida je sestavni del plačila za delo po pogodbi o zaposlitvi. Delodajalec mora pri plači invalida, zaposlenega v podporni zaposlitvi ali v invalidskem podjetju, ki ima pravico do subvencije plače, upoštevati, da plača, ki jo invalidu izplača za opravljeno delo, in subvencija plače, izplačana po ZZRZI, skupaj predstavljata plačo delovnega mesta, za

katerega ima invalid sklenjeno pogodbo o zaposlitvi oziroma najmanj minimum, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo. Na zaščitnih delovnih mestih sta plača, ki jo za opravljeno delo invalida izplača delodajalec in subvencija plače, izplačana po tem zakonu, skupaj minimum, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo. Invalidi so upravičeni do naslednjih odstotkov subvencije plače glede na obliko zaposlitve:

Tabela 6: Višina subvencije

Ocena doseganja delovnih rezultatov	Zaposlitev	Subvencija v % minimalne plače
nad 90 % do vključno 95 %	Invalidsko podjetje	10
nad 80 % do vključno 90 %	Podporna zaposlitev	20
nad 70 % do vključno 80 %		30
nad 60 % do vključno 70 %	Zaščitna zaposlitev	40
nad 50 % do vključno 60 %		50
nad 30 % do vključno 50 %		70

Vir: Standardi storitev, 2006, str. 58.

Invalid odda vlogo za priznanje pravice do subvencije plače, ki mora vsebovati: oceno doseganja delovnih rezultatov, ki mu jo dodeli izvajalec zaposlitvene rehabilitacije, in odločbo Zavoda RS za zaposlovanje za zaščitno ali podporno zaposlitev. Sklad na podlagi zahtevka delodajalca povrne subvencijo plače v roku enega meseca od prejema zahtevka (Vzpodbude za zaposlovanje invalidov, 2006).

4.6.8.2.3. Plačilo stroškov prilagoditve delovnih mest in sredstev za delo invalidov

72. člen ZZRZI-ja določa, da lahko delodajalec na podlagi izdelanega načrta prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo, ki zaposli brezposelnega invalida, zaprosi za plačilo stroškov prilagoditve konkretnega delovnega mesta in sredstev za delo. Plačilo stroškov prilagoditve konkretnega delovnega mesta in sredstev za delo lahko znaša največ 70 % dejanskih stroškov. Vlogo za plačilo stroškov prilagoditve vloži na sklad. Pogoji je zaposlitev brezposelnega invalida za nedoločen čas oziroma za najmanj 24 mesecev (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, 2005).

4.6.9. Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov

Vlada Republike Slovenije je na podlagi Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI) dne 29. 7. 2004 sprejela Akt o ustanovitvi Sklada Republike Slovenije za

vzpodbujanje zaposlovanja invalidov (Sklad). Sklad deluje od dneva registracije, 8. 10. 2004 dalje (Predstavitev; O Skladu, 2006).

To je javni finančni sklad, ki se ustanovi z namenom vzpodbujanja razvoja zaposlovanja invalidov in ohranjanja delovnih mest za invalide. Ustanovijo ga Vlada Republike Slovenije, Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije in Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, 2005).

Sklad bo odločal o pravicah in obveznostih invalidov in delodajalcev, predvsem pri subvencioniranju plač invalidov, stroških prilagoditve delovnega mesta, storitvah v podpornem zaposlovanju in drugih finančnih vzpodbudah v skladu z Zakonom. Pri upravljanju Sklada sodelujejo tudi predstavniki sindikalnih zvez in konfederacij, reprezentativnih za območje države, in predstavniki delodajalskih združenj, reprezentativnih za območje države (Predstavitev; O Skladu, 2006).

Sklad pridobiva denarna sredstva prek plačil delodajalcev zaradi neizpolnjevanja predpisane kvote, sredstev Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, namenskih prihodkov proračuna Republike Slovenije iz naslova plačanih glob za storjene prekrške in odvzeto premoženjsko korist po ZZZRZ-ju, sredstev proračuna Republike Slovenije, namenjenih subvencioniranju plač invalidov, donacij in drugih virov (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, 2005).

Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov deluje s ciljem, da vsem zainteresiranim v polnosti uspe udeležiti cilje Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov in s tem omogočiti invalidom enakopravnejšo udeležbo na trgu dela ter večje možnosti za njihovo delovno in socialno vključenost.

4.7. Viri financiranja

Zakon predvideva kombinirane vire financiranja, pri čemer bo največje finančno breme na javnem finančnem Skladu za vzpodbujanje in zaposlovanje invalidov. Namenska sredstva sklada bodo sredstva iz plačil delodajalcev zaradi neizpolnjevanja predpisane kvote. Delodajalec, ki ne izpolni kvote, je dolžan mesečno ob izplačilu plač obračunati in 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. Minimalna plača od avgusta 2005 dalje je 122.600,00 SIT (511,60 EUR), 70 % znaša 85.820,00 SIT (358,12 EUR). Sklad preverja in nadzira izpolnjevanje predpisane kvote in nakazilo prispevka za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov na podlagi podatkov ZZZS o številu vseh zaposlenih in številu zaposlenih invalidov na zadnji dan v mesecu, za katerega delodajalec obračuna plače. Podatke o datumu izplačila plače Skladu na podlagi obrazca REK1 posreduje DURS, ki na podlagi pridobljenih podatkov mesečno pripravi obračun za posameznega zavezanca. Nadzor nad pravilnim obračunom

kvote opravlja Sklad. Nadzor nad izpolnjevanjem delovno pravne zakonodaje opravlja Inšpektorat RS za delo. Nadzor nad plačili opravlja DURS. Nadzor nad nadomestnim izpolnjevanjem kvote in uporabo finančnih sredstev iz naslova oprostitev in olajšav v invalidskem podjetju in zaposlitvenem centru opravlja Strokovna komisija, ki jo imenuje minister, pristojen za invalidsko varstvo (Neizpolnjevanje kvote, 2006).

Vsak prekršek neplačevanja globe se po 92. členu ZZRZI-ja kaznuje z globo od 100.000 SIT do 10.000.000 SIT (417,29 EUR do 41.729,26 EUR) za pravne osebe in samostojnega podjetnika posameznika, če ne izpolnjuje obveznosti plačevanja prispevka za neizpolnjevanje kvote iz 65. člena ZZRZI. Z globo od 300.000 SIT do 10.000.000 SIT (1.251,88 EUR do 41.729,26 EUR) se za prekršek kaznuje pravne osebe in samostojnega podjetnika posameznika, če se z navajanjem napačnih podatkov skuša izogniti izpolnjevanju kvote oziroma plačevanju obveznosti zaradi neizpolnjevanja kvote iz 63. in 65. člena ZZRZI. Z globo od 100.000 SIT do 500.000 SIT (417,29 do 2.086,46 EUR) se kaznuje tudi odgovorno osebo pravne osebe ali odgovorno osebo samostojnega podjetnika posameznika, ki stori prekršek iz prvega odstavka tega člena; z globo v višini od 200.000 SIT do 1.000.000 SIT (834,58 EUR do 4.172,92 EUR)³ pa odgovorno osebo pravne osebe ali odgovorno osebo samostojnega podjetnika posameznika, ki stori prekršek zaradi neplačevanja obveznosti iz naslova kvote (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, 2005).

Viri financiranja so prav tako sredstva Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, namenjena pospeševanju zaposlovanja delovnih invalidov. Naslednji vir so namenski prihodki proračuna Republike Slovenije iz naslova plačanih glob za storjene prekrške in odvzeto premoženjsko korist po zakonu (93. člen ZZRZI – prekrški z delovno pravnega področja in zaposlovanja, 94. člen ZZRZI – prekrški invalidskih podjetij in zaposlitvenih centrov, 95. člen ZZRZI – odvzem premoženjske koristi).

Sredstva, namenjena subvencioniranju plač invalidov, so financirana iz proračuna Republike Slovenije. Sredstva za izvajanje zaposlitvene rehabilitacije in sofinanciranje socialne vključenosti pa so zagotovljena prav tako v proračunu Republike Slovenije (Tutta, 2003, str. 8).

4.8. Pričakovani učinki zakona

Pričakovani učinki novega zakona naj bi se kazali predvsem v izboljšanju kakovosti življenja in večji socialni vključenosti invalidov. Prav tako naj bi bili po novem invalidi v manjši meri odvisni od socialnih transferov (denarna nadomestila, pokojnine, invalidnine, dodatki, socialna pomoč, ...), saj ZZRZI ureja model integracijske politike zaposlovanja invalidov

³ Preračunano po centralnem paritetnem tečaju ! EUR = 239.640 SIT.

(podpora v zaposlitvi, subvencioniranje plač, zaposlitev pod posebnimi pogoji, zaposlitvena rehabilitacija, ...). Pozitivni učinki naj bi se prav tako kazali tudi v boljši izrabi finančnih sredstev, ki jih država namenja za pospeševanje zaposlovanja invalidov (Tutta, 2003, str. 8–9).

Po besedah državne sekretarke na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve, Marjete Cotman, so na podlagi zakona dodelili 12 koncesij za izvajanje zaposlitvene rehabilitacije po vsej državi. V prvih šestih mesecih letošnjega leta so 542 invalidov vključili v različne programe. Na podlagi javnega razpisa za izvajanje programov socialne vključenosti je od 1. junija 2006 21 izvajalcev omogočilo, da je bilo vključenih približno 400 invalidov. Zakon je pozitivno vplival na zaposlenost invalidov tudi z uvedbo kvotnega sistema zaposlovanja oziroma obveznega zaposlovanja invalidov (Gačša, 2006, str. 2).

Maruša Erbežnik, direktorica Sklada RS za vzpodbujanje zaposlovanje invalidov, ki skrbi za izvajanje kvotnega sistema, meni, da je nova odločba padla na plodna tla. Ocenila je, da je začetek izvajanja tega sistema – od januarja leta 2006 – pokazal pozitivne rezultate, kar lahko sklepamo po odzivih delodajalcev. Junija je bilo v zdravstveno in pokojninsko zavarovanje prijavljenih 1529 invalidov več kot januarja, kar je skoraj pet odstotkov več. Zavezanci za kvoto so v obdobju od januarja do junija 2006 izpolnjevali obveznosti iz zakona na tri načine. Okoli 23 odstotkov vseh zavezancev je zaposlovalo invalide na podlagi uredbe s predpisano pogodbo ali pa je imelo sklenjeno pogodbo o nadomestni zapolnitvi kvote z invalidskim podjetjem ali zaposlitvenim centrom. Okoli 49 odstotkov zavezancev (gospodarskih subjektov) plačuje namenski prispevek za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov v omenjeni državni sklad. Tretji del, okoli 28 odstotkov zavezancev, pa zaposluje večje število invalidov, kot je predpisano z uredbo in so zato prejemniki nagrade za preseganje kvote (Kern, 2006, str. 22).

V Skladu so prepričani, da niz finančnih vzpodbud za delodajalce pri zaposlovanju invalidov že daje pozitivne rezultate, žal pa delodajalci še niso dovolj seznanjeni s pozitivnimi učinki pri zaposlovanju invalidov. Ne glede na to je bilo do konca junija leta 2006 995 delodajalcev oproščenih plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zaposlenega invalida. Mesečno je bilo v povprečju odobrenih subvencij pri plačah za 6.500 zaposlenih invalidov v invalidskih podjetjih in zaposlitvenih centrih. Na javni razpis sklada za finančne vzpodbude delodajalcem za zaposlitev brezposelnih invalidov se je do junija 2006 prijavilo 98 gospodarskih subjektov, ki so zaposlili 138 invalidnih oseb (Kern, 2006, str. 22).

Letos se je začela tudi priprava Nacionalnega akcijskega programa za invalide (2007–2013), ki bo postavil cilje na področju invalidskega varstva. Kot je dejal Cveto Uršič, direktor direktorata za invalide, bo v ospredju celovita blaginja vsakega invalida. Program se ne osredotoča le na socialno varnost, temveč tudi na informiranje in ozaveščanje javnosti o invalidih oziroma na ozaveščanje invalidov o njihovih pravicah in možnostih (Gačša, 2006, str. 2).

5. ANALIZA ZZRZI-ja V PRAKSI

Namen analize ZZRZI-ja v praksi je preučiti, kako se je novi zakon v prvih devetih mesecih izvajal ne le na papirju, temveč tudi v praksi. Zanima me, kje so prednosti in pomanjkljivosti zakona, kaj o njem menijo ključni akterji tega zakona, ali so dovolj informirani o vseh prednostih, ki jih prinaša zakon. Namen analize je tudi ugotoviti, kako pomembna je izobrazba invalida pri iskanju prve službe.

Metoda, s katero bom poskušala preveriti izvajanje novega zakona v praksi, je intervju. Za pomoč sem prosila Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, invalide, ki imajo končano VI. ali VII. stopnjo izobrazbe, so prijavljeni na Zavodu RS za zaposlovanje in iščejo prvo službo, ter Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov.

V teoretičnem delu sem poskušala strniti vsebino novega Zakona o rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov ter predstaviti stanje invalidov na trgu dela v Sloveniji do leta 2005. V analitičnem delu me je predvsem zanimalo, kako se ZZRZI od januarja 2006 izvaja v praksi. Poskušala bom ugotoviti, ali ZZRZI v prvih mesecih delovanja že kaže pozitivne učinke, kako so z zakonom zadovoljni invalidi, kje se kažejo prednosti zakona in kje pomanjkljivosti. Zanimajo me različna mnenja akterjev, ki so vključeni v zakon.

Na Zavodu RS za zaposlovanje se je mojemu povabilu na intervju odzval gospod Dominik Presen, strokovnjak na področju zaposlovanja invalidov. Intervju je potekal v prostorih Zavoda, na Glinškovi 12 v Ljubljani. Začela sva s kratko vsebino ZZRZI, kjer mi je razložil vse bistvene novosti tega zakona. Nadaljevala sva z vprašanji, ki sem mu jih zastavljala v skladu s potekom najinega pogovora. Sestavljena so bila tako, da nikakor nisem mogla namigniti zelenega odgovora. Okvirna vprašanja so v Prilogi 4. Večkrat sem imela občutek, da je sogovornik želel voditi pogovor, tako da so vprašanja v Prilogi 4 zgolj oporne točke, iz katerih pa se je razvil zanimiv in uspešen pogovor. Mislim, da mi je z odgovori in konkretnimi številkami predstavil zelo realno sliko dogajanja ZZRZI v praksi.

Glede na to, da končujem fakulteto in da si bom pridobila VII. stopnjo izobrazbe ter se podala na trg delovne sile, sem si želela drugi intervju opraviti z invalidnimi osebami, ki imajo ravno tako višjo izobrazbo in iščejo prvo službo. Pri iskanju teh oseb sem se ravno tako obrnila na Zavod RS za zaposlovanje. Gospodična Metka Furlani mi je na podlagi predhodnega dogovora z invalidnimi osebami in njihove privolitve posredovala osebne podatke invalidov, ki sem jih želela vključiti v intervju. V tistem trenutku sta bili na Zavodu RS za zaposlovanje prijavljeni dve invalidni osebi s VI. oz. VII. stopnjo izobrazbe, ki sta brezposelni in iščeta službo. Prek elektronske pošte sem jima posredovala intervju, v katerem me je zanimal predvsem njun pogled na novi zakon. Žal mi je intervju vrnila le ena oseba, tako da sem v kasnejši analizi primerjala odgovore med invalidom in odgovore, ki sem jih pridobila na Zavodu za zaposlovanje. Za dobro in kakovostno analizo bi bilo treba obravnavati večje

število invalidov in tako pridobiti bolj realno sliko. Vendar sem se sama odločila za zelo ozko skupino invalidnih oseb, in sicer tiste z višjo izobrazbo.

Kot sem že v teoretičnem delu večkrat omenila, je kvotno zaposlovanje v Sloveniji novost. Za to skrbi Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov. Intervju sem si želela opraviti tudi s predstavniki Sklada, vendar po začetnih dobrih in pozitivnih odzivih do intervjuja žal ni prišlo. Tako sem informacije o delovanju kvotnega zaposlovanja v prvih mesecih pridobila ne ravno iz prve roke, temveč iz drugih virov. Informacije sem poiskala prek časopisnih medijev, na nekaj mojih vprašanj v zvezi s kvoto pa je že predhodno odgovoril Dominik Presen z Zavoda RS za zaposlovanje.

Na naslednjih straneh so predstavljeni podatki in mnenja različnih akterjev novega zakona.

5.1. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

Gospod Dominik Presen z Zavoda RS za zaposlovanje mi je v začetku predstavil bistvene novosti ZZRZI-ja, nato pa mi je podal konkretne podatke oz. številke o uspešnosti novega zakona v prvih devetih mesecih delovanja.

Vse se je začelo že leta 1995, ko sta mag. Janez Drobnič in mag. Cveto Uršič v sodelovanju s Republiškim zavodom za zaposlovanje naredila raziskovalno nalogo z naslovom Kvotni sistem za zaposlovanje invalidov v Sloveniji. Naloga je pokazala, da je zakon ZUZIO iz leta 1976 v določenih pogledih neuporaben. Prvi osnutki novega zakona o zaposlovanju invalidov v Sloveniji so bili pripravljeni že leta 1995. Da pa je do prenove res prišlo in da je država res uvidela, da so na področju zaposlovanja invalidov potrebne korenite spremembe, je trajalo skoraj deset let.

Gospod Presen je v intervjuju novembra 2006 poudaril, da so v novem zakonu ZZRZI najbolj pomembni novi pojmi, kot so:

- pojem invalidnosti (invalidnost se ne obravnava več le kot medicinski pojem, ampak kot družbeni fenomen);
- zaposlitvena rehabilitacija (pred letom 2000 se je izvajalo usposabljanje, leta 2000 se je začela izvajati zaposlitvena rehabilitacija, ki se je leta 2003 dopolnila in začela izvajati tako, kot je danes zapisano v zakonu). Sedaj se aktivna politika zaposlovanja in zaposlitvena rehabilitacija dopolnjujeta, sta komplementarni;
- kvotni sistem (v Evropi je kvotni sistem poznan že vrsto let, pri nas pa je zaživel šele sedaj, in sicer s 1. 1. 2006);
- zaščitna zaposlitev (najmanj plačana, preprosta dela za invalide, ki imajo težjo oviro pri zaposlovanju);
- podporna zaposlitev (zaposlitev na običajnem delovnem mestu, ki vsebuje svetovanje in subvencijo).

O vseh teh pojmi je že veliko napisanega v teoretičnem delu diplomskega dela, zato jih na tem mestu ne bom še enkrat podrobno in na široko razlagala. Hotela sem le še enkrat poudariti, da so to pojmi v novem zakonu, ki so zelo pomembni in novi na področju zaposlovanja invalidov v Sloveniji.

Pogovor sva z Dominikom Presenom nadaljevala s konkretnimi podatki. Poudaril je, da se je v prejšnjih letih na letni ravni povprečno zaposlilo okoli 1000 invalidov. Z novim zakonom pa so v prvih devetih mesecih letošnjega leta zabeležili že 1.412 zaposlitev invalidov. To stanje prikazuje tudi Tabela 7.

Tabela 7: Evidenca zaposlitev brezposelnih invalidov v obdobju od 1. 1. 2006 do konca septembra 2006

Območna služba	Vsi zaposleni invalidi	Vsi zaposleni v zaščitni zaposlitvi	Vsi zaposleni v podporni zaposlitvi	Vsi zaposleni invalidi
Celje	154	/	/	14
Koper	83	/	/	11
Kranj	110	5	/	9
Ljubljana	233	2	/	40
Maribor	243	/	/	33
Murska Sobota	135	3	1	11
Nova Gorica	56	/	/	7
Novo mesto	57	/	/	4
Ptuj	124	/	/	13
Sevnica	39	/	/	4
Trbovlje	37	/	/	9
Velenje	141	/	/	17
SKUPAJ	1.412	10	1	172

Vir: Presen, 2006.

»Zaradi sprejetja novega ZZRZI in njegovih podzakonskih predpisov se na letni ravni pričakuje okvirno 30 % povečanje zaposlitev v primerjavi z dosedanjimi zaposlitvami« (Furlani, 2006, str. 18). Iz Tabele 7 je razvidno, da se je pričakovano 30 % povečanje zaposlitev v prvih devetih mesecih delovanja zakona še povečalo. Glede na to, da se je povprečno pretekla leta na letni ravni zaposlilo okoli 1000 invalidov, znaša odstotek povečanja zaposlitve invalidov v prvih devetih mesecih okoli 40 %. Gospod Presen pravi, da je povečano število zaposlitev v prvih mesecih posledica tega, da so »počistili« 217 nekvalificiranih delavcev brez izobrazbe in jih delovno vključili. Zato se trenutno kaže malo večja slika zaposlitve, drugače pa je 30 % povečanje zaposlitve kar realna slika.

Na terenu so potrebe za zaposlovanje invalidov in delodajalci imajo željo po njihovem zaposlovanju. Vsak delodajalec, ki ima potrebo po zaposlitvi novega delavca in ga išče prek Zavoda RS za zaposlovanje, mora izpolniti obrazec. V prihodnje želijo na Zavodu na obrazec dodati kategorijo, iz katere bo razvidno, da ima delodajalec željo zaposliti invalida.

Glede kvotnega zaposlovanja, ki je za Slovenijo nekaj povsem novega, sva prišla do naslednjih zaključkov. Pred uvedbo kvotnega sistema v Sloveniji je bilo opravljenih kar nekaj analiz, kako poteka kvotni sistem drugje po Evropi. Izbrali smo najboljše primere in prakse ter sestavili tak sistem, ki naj bi v prihodnosti prinesel pozitivne uspehe. Gospod Presen meni, da je naš kvotni sistem sestavljen odlično. Po njegovem mnenju je praksa nagrad in vzpodbud za delodajalca tisto, zaradi česar bodo delodajalci zaposlovali invalide. Pomembno se mu zdi dejstvo, da je tudi mali delodajalec, ki ni obvezan izpolnjevati kvoto, pa kljub temu zaposluje invalide, deležen nagrad. V prvih devetih mesecih delovanja kvotnega sistema pri nas se je pokazalo ravno to, da mali delodajalci v večji meri zaposlujejo invalide kot veliki. Mali obrtniki morajo preživeti in vzpodbude, ki jih pridobijo z zaposlovanjem invalidov, ki se v veliki meri izkažejo kot zelo dobri delavci, jim zelo koristijo. Večja podjetja zaenkrat še ne kažejo pretiranega zanimanja za zaposlovanje invalidov. Raje ustanovijo invalidska podjetja ali pa plačujejo namenski prispevek za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov v Sklad. Po mnenju gospoda Presena je v velikih podjetjih problem vodij, ker do zaposlovanja invalidov ne pristopijo dovolj organizacijsko. Meni, da bi morali invalida vključiti v delovno okolje, na delovno mesto, za katerega je invalid izučen in ima določena znanja ter kompetence. Delavca – neinvalida, ki je predhodno zapolnjeval ta delovni prostor, pa izučiti za neko drugo delovno mesto. Kvotni sistem zaposlovanja je pripeljal tudi do tega, da so podjetja med svojimi zaposlenimi našla invalidne osebe in tako izpolnila predpisano kvoto. Zaposleni, ki do sedaj niso bili invalidi, so bili po novem spoznani za invalide in tako so se šteli v obvezno kvoto podjetja. Tu gre predvsem za kategorizirane mladostnike. Pred 1. 1. 2006, preden je v veljavo stopil nov zakon in s tem obvezno kvotno zaposlovanje, so bili ti delavci brez kakršnih koli posebnosti. 31. 12. 2005 pa je število invalidnih oseb med že zaposlenimi delavci čez noč zraslo oz. se povečalo za 4000. Dominik Presen v tem ne vidi nič slabega, celo nasprotno, pravi, da na tak način vodje podjetij prepoznajajo invalide.

Novost je tudi, da delodajalec zaposlenemu invalidu ne nudi več absolutne zaščite pred odpuščanjem. Pogodbo o zaposlitvi lahko delodajalec odpove brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi le, če so podani resni in utemeljeni razlogi za odpoved pogodbe in če utemeljenost teh razlogov ugotovi komisija, hkrati s tem, da delodajalec objektivno ne more zagotoviti invalidu drugega ustreznega dela (mnenje komisije je procesna predpostavka v postopku za odpoved pogodbe o zaposlitvi brez ponudbe nove pogodbe). Predlagatelji lahko vloge naslovijo na Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Komisija sama pridobi še ugotovitve s predlogom Zavoda RS za zaposlovanje (ZRSZ) o izpolnjevanju pogojev za odpoved pogodbe o zaposlitvi, od delodajalca pa lahko pridobi tudi dodatno dokumentacijo, mnenje Inštituta Republike Slovenije za rehabilitacijo ali dopolnilno izvedensko mnenje invalidske komisije ZPIZ-a. Za razjasnitev dejanskega stanja pa lahko zahteva od delodajalca,

zavarovanja, ZPIZ-a, ZRSZ, Inšpektorata Republike Slovenije za delo, centrov za socialno delo ter drugih državnih organov in organizacij tudi druge potrebne podatke, potrdila in dokazila.

Komisija poda mnenje o ugotovitvi podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi na podlagi pridobljene delovne dokumentacije z ugotovitvami in predlogom ZRSZ in ga posreduje delodajalcu in invalidu. Če se začne postopek na zahtevo ZPIZ-a ali ZRSZ, posreduje mnenje tudi njima. Odločitev komisije je dokončna.

Po besedah gospoda Dominika Presena je bilo v teh devetih mesecih s strani delodajalcev vloženih blizu 900 vlog za odpustitev. Pozitivno je bilo rešenih okoli 280 vlog in poslanih nazaj k delodajalcem. Okoli 110 vlog pa se je končalo z odpustitvijo zaposlenega invalida. Delodajalci največkrat navajajo za odpustitev poslovne razloge. Gospod Presen meni, da se bo število odpuščanj še večalo. V tem ne vidi nič zastrašujočega, celo nasprotno. Na eni strani se odpušča, na drugi ponovno zaposluje, vse to vodi h gibanju med zaposlenimi in do odprtosti trga dela. Tabela 8 prikazuje število vlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki so bile prejete od 1. 1. 2006 do vključno 31. 8. 2006, in sicer kaže, koliko vlog je bili rešenih in koliko je ostalo še nerešenih.

Tabela 8: (Stanje zadev na Komisiji za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi na dan 31. 8. 2006):

PREDLAGATELJI	PREJETI PREDLOGI 1. 1. 2006 - 31. 8. 2006	REŠENO do 31. 8. 2006				NEREŠENO			
		POZI TIVN O	NEGAT IVNO	UMIK PREDLO GA	SKUPAJ	NA KOMISI JI*	POS LAN O ZRSZ**	PREJETO IZ ZRSZ***	SKUPA J
DELODAJALCI	854	284	64	52	400	120	284	50	454
ZAVAROVANCI	1	1			1				0
ZAVOD RS ZA ZAPOSLOVANJE					0				0
ZPIZ					0				0
SKUPAJ	855	285	64	52	401	120	284	50	454

* zadeve evidentirajo, statistično obdelujejo, pregledujejo in popisujejo delovno dokumentacijo in pripravljajo spise za posredovanje ZRSZ z zaprosilom za ugotovitve s predlogom

** spisi, poslani ZRSZ z zaprosilom za ugotovitve s predlogom

*** spisi, prejeti z ZRSZ z ugotovitvami in predlogi, ki bodo obravnavani na prihodnjih sejah komisije

Vir: Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe, 2006.

31. avgusta 2006 je bilo v evidenci brezposelnih na ZRSZ prijavljenih 9.288 invalidov. 116 jih je bilo s VI. stopnjo izobrazbe, 84 pa s VII ali več. Od 9.288 prijavljenih v evidenci brezposelnih na ZRSZ se jih je v zaposlitev vključilo 1.240 oz. 13,5 %; 18 od teh s VI. stopnjo izobrazbe, 24 pa s VII. stopnjo izobrazbe. Od vseh realiziranih zaposlitev med invalidi se jih je z višjo in visoko izobrazbo zaposlilo 3,4 % (15,5 % s VI. stopnjo izobrazbe in 28,6 % s VII. stopnjo izobrazbe).

Med invalidi s VI. stopnjo izobrazbe je največ ekonomistov in sorodnih poklicev (28), sledijo organizatorji in sorodni ter administratorji in sorodni (po 13), vzgojitelji in učitelji (11), strojniki (10) in poklici za socialno varnost (7). Prijavljeni so tudi 4 gradbeniki, 3 kemiki, likovniki in oblikovalci ter ladjarji. Tako kot pri VI. stopnji izobrazbe sledi podoben vrstni red za invalide s VII. stopnjo izobrazbe, saj je na ZRSZ prijavljenih največ ekonomistov in tistih s sorodnimi poklici (47), sledijo organizatorji in sorodni (21), administratorji in sorodni (20), vzgojitelji in učitelji ter strojniki (15) in poklici za socialno varnost (14). Od 18 invalidov, ki se jih je zaposlilo s VI. stopnjo izobrazbe, prevladujejo inženirji strojništva, ekonomisti, organizatorji dela in poslovni sekretarji. Enako velja za zaposlene invalide s VII. stopnjo izobrazbe, ko se je zaposlilo največ ekonomistov, organizatorjev dela in pa tudi socialnih delavcev.

Invalidi z višjo stopnjo izobrazbe se zaposlujejo v večji meri, kar pomeni, da je stopnja izobrazbe pri invalidu ravno tako pomembna. Gospod Dominik Presen je omenil, da delodajalci sprašujejo po invalidih z višjo izobrazbo, saj v teh primerih delodajalci iščejo znanje, kar posledično pomeni več umskega dela in manj fizičnega. Pomembno je znanje, ki ga ima posameznik, in če ga ima dovolj, telesna hiba ni ovira pri delu. Omenil je tudi, da se invalidov s VI. in VII. stopnjo na letni ravni zaposli ravno toliko, kot se jih prijavi na Zavod.

Gospod Presen je za konec podal zelo pozitivno mnenje o novem zakonu in njegovem delovanju v prvih devetih mesecih. Meni, da se odpirajo novi elementi socialne ekonomije. Rast brezposelnosti med invalidi se ustavlja, na novo se odpirajo delovna mesta, zaradi zaposlovanja in odpuščanja je trg dela v gibanju, kvota v Sloveniji pa je zelo dobro postavljena.

5.2. Pogovor z invalidno osebo s VII. stopnjo izobrazbe

V intervjuju z invalidno osebo sem želela priti do informacij, kako je potekalo njeno izobraževanje, kakšen je bil odnos fakultete do njene drugačnosti, kako je stopila na trg dela, s kakšnimi problemi se je spopadla ter kako vidi in ocenjuje nov zakon. Celoten intervju je priložen Prilogi 5.

5.2.1. Izobraževanje

Invalidna oseba A. Š. je leta 1998 zaključila Biotehnično fakulteto, smer Živilska tehnologija, in si pridobila naziv univ. dipl. ing. živilske tehnologije. V poglavju Invalidi – enakopravni državljani sem omenila, da se večina invalidov, ki se poda na študijsko pot, ne odloči za študij na podlagi lastnih želja in sposobnosti. Pri izbiri študija se največkrat odločijo na podlagi odprtosti fakultete. Pri osebi A. Š. je bilo drugače. Za študij se je odločila na podlagi zanimanja in možnosti za kasnejšo zaposlitev. Med študijem so ji bili omogočeni pogoji za normalno izobraževanje in večjih težav ni zaznala. Dela prek študentskega servisa ni

opravljala, tako da v tem primeru ne moremo povedati, ali študent – invalid težje dobi delo prek študentskega servisa.

5.2.2. Zaposlitev

Po končanem študiju je prvo zaposlitev zaradi dobrih ocen in zavzetega opravljanja diplome dobila na fakulteti kot mlada raziskovalka. Žal ji magisterija ni uspelo zaključiti, saj je med tem zbolela.

Nato se je prijavila na Zavod RS za zaposlovanje in bila tam prijavljena štiri leta, od tega je bila eno leto že vključena v zaposlitveno rehabilitacijo. Sedaj je od decembra 2005 za določen čas s polovičnim delovnim časom zaposlena na Šentu, Slovenskem združenju za duševno zdravje. Iz tega je razvidno, da opravlja delo, za katerega se ni izobraževala. Na Zavodu za zaposlovanje se trudijo, da bi vsakemu poiskali primerno službo in tudi osebi A. Š. so predstavili vse možnosti zaposlovanja, vendar pa je do zaposlitve na Šentu prišla po drugi poti. V iskanje službe so bila vključena vsa poznanstva. Na Zavodu je bila vključena v zaposlitveno rehabilitacijo. Zanj se je odločila, ker ji je nudila možnost rehabilitacije po bolezni, možnost naučiti se nekaj novega, vključiti se nazaj med ljudi in zato, ker brez dela enostavno ne more. Poleg tega je takšna rehabilitacija in denar, ki si ga sam prislužiš, tisto, kar ti da novega zagona.

V upanju na primerno službo je mesečno napisala po štiri prošnje. V življenjepis oz. CV-ju ni nikoli omenila, da je oseba s posebnimi potrebami, ker je menila, da imajo delodajalci tako predsodke in te niti ne povabijo na razgovor. V tem času je bila povabljen na približno deset razgovorov. Zavrnjena je bila kljub temu, da je izpolnjevala vse pogoje za delovno mesto. Delodajalci so menili, da je za določeno delovno mesto preveč izobražena, itd.

Delo išče tako v invalidskem podjetju kot tudi v drugih podjetjih. Vendar pa bi ta trenutek mogoče raje videla, da bi se zaposlila v invalidskem podjetju, ker ve, da vsaj nekatera od njih vseeno bolj gledajo na posebne potrebe svojih zaposlenih.

5.2.3. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov

Oseba A. Š. je le delno seznanjena z ZZRZI. Udeležila se je le okrogle mize, kjer so govorili o novem zakonu. Vseh novosti in razlik, ki jih prinaša zakon, ne pozna. Meni pa, da:

- bodo delodajalci verjetno izkoristili samo tiste možnosti, ki so v njihovo dobro, ko pa bo npr. prišlo do odpuščanj, bodo najprej odpustili invalide. To je ena izmed slabosti novega zakona, ker omogoča odpuščanje invalidov;
- poleg tega bodo še vedno raje zaposlovali nekatere kategorije invalidov (fizični invalid), kot pa npr. tiste s težavami v duševnem zdravju;
- prednosti zakona so, saj bodo morda (vsaj v prihodnosti) zaradi različnih stimulacij oz. olajšav delodajalci začeli zaposlovati invalide in jih po tem, ko bodo videli, da so to ravno tako sposobni in pridni delavci, tudi zadržali v svojem podjetju;

- vedno se da najti luknje v zakonu, ki gredo na roko močnejšemu, ki je v tem primeru delodajalec;
- večina delodajalcev kvotno zaposlovanje vidi kot nekakšno prisilo in s tem zakonom invalidi ne bomo enakopravni na trgu dela;
- večina delodajalcev bo še vedno denar raje nalagala v Sklad za zaposlovanje invalidov in ustanavljanje invalidskih podjetij, kot pa da bi jih zaposlovala;
- pri nas so delodajalci žal še vedno premalo informirani in jih je absolutno treba še dodatno informirati in motivirati za zaposlovanje invalidov;
- invalid z višjo stopnjo izobrazbe lažje dobi delo, ker ima boljše delovne navade, kar najbrž menijo tudi delodajalci. Poleg tega imajo na razpolago tudi večjo izbiro delovnih mest, ki bi jih lahko zasedli;
- vsi invalidi, ki so invalidsko upokojeni, pa so vseeno sposobni kakega dela, bi morali imeti možnost opravljanja kakega dodatnega dela, saj so njihove pokojnine takšne, da lahko samo životarijo. Zavedati bi se morali, da so njihove osnovne potrebe večje kot osnovne potrebe zdravega človeka. Poleg tega bi jim s tem bila dana možnost, da se vključijo v družbo in živijo človeka dostojno življenje.

Vprašanja, ki sem jih zastavljala osebi A. Š. o zakonu, so bila sestavljena tako, da sem jih lahko primerjala s konkretnimi podatki in informacijami, ki mi jih je posredoval Dominik Presen z Zavoda RS za zaposlovanje. Primerjava sledi v poglavju o rezultatih analize.

5.3. Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov

Kot sem že prej omenila, mi intervjuja ni uspelo izvesti s Skladom Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov. Tako so tukaj navedeni podatki pridobljeni s pomočjo časopisnega medija.

Maruša Erbežnik, direktorica Sklada RS za vzpodbujanje zaposlovanje invalidov, ki skrbi za izvajanje kvotnega sistema, meni, da je nova odločba padla na plodna tla. Ocenila je, da je začetek izvajanja tega sistema od januarja leta 2006 pokazal pozitivne rezultate, kar lahko sklepamo po odzivih delodajalcev. Zavezanci za kvoto so v obdobju od januarja do junija 2006 izpolnjevali obveznosti iz zakona na tri načine. Okoli 23 odstotkov vseh zavezancev je zaposlovalo invalide na podlagi uredbe s predpisano pogodbo ali pa je imelo sklenjeno pogodbo o nadomestni zapolnitvi kvote z invalidskim podjetjem ali zaposlitvenim centrom. Okoli 49 odstotkov zavezancev (gospodarskih subjektov) plačuje namenski prispevek za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov v omenjeni državni sklad. Tretji del, okoli 28 odstotkov zavezancev, pa zaposluje večje število invalidov, kot je predpisano z uredbo in so zato prejemniki nagrade za preseganje kvote (Kern, 2006, str. 21–22). V Skladu so prepričani, da niz finančnih vzpodbud za delodajalce pri zaposlovanju invalidov že daje pozitivne rezultate, žal pa delodajalci še niso dovolj seznanjeni s pozitivnimi učinki pri zaposlovanju invalidov. Ne glede na to je bilo do konca junija leta 2006 995 delodajalcev oproščenih plačila

prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zaposlenega invalida. Mesečno je bilo v povprečju odobrenih subvencij pri plačah za 6.500 zaposlenih invalidov v invalidskih podjetjih in zaposlitvenih centrih. Na javni razpis Sklada za finančne vzpodbude delodajalcem za zaposlitev brezposelnih invalidov se je do junija 2006 prijavilo 98 gospodarskih subjektov, ki so zaposlili 138 invalidnih oseb (Kern, 2006, str. 21–22).

Ugotovili pa so tudi nekatere pomanjkljivosti zakona. Spremembe oz. dopolnitve zakona bi bile potrebne pri reševanju problema izterjave neizplačanih obveznosti iz naslova kvotnega sistema. Prav tako naj bi ustrezneje rešili vprašanje nadzora nad vzpodbudami, ki jih določa zakon: delodajalci bi bili sicer za delavce, ki so nad kvoto, upravičeni do oprostitve plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, pri čemer pa naj bi poskrbeli za ustrezen nadzor nad porabo teh sredstev, saj bi jih morali nameniti za izboljšanje možnosti za zaposlovanje invalidov (Gačša, 2006, str. 2).

5.4. Primerjava podatkov in rezultati analize

Primerjava podatkov, ki sem jih pridobila na ZRSZ, in informacij o kvotnem sistemu, ki sem jih pridobila v časopisnih virih, kaže na uspešnost zakona v prvih mesecih delovanja. Maruška Erbežnik, direktorica Sklada RS za vzpodbujanje zaposlovanje invalidov, trdi, da je začetek izvajanja tega sistema že v prvih mesecih pokazal pozitivne rezultate, kar je bilo že omenjeno v prejšnjem poglavju. Podobnega mnenja je tudi gospod Presen iz ZRSZ, ki ravno tako govori o pozitivnih učinkih novega zakona.

Do razhajanj v primerjavi prihaja le, če v primerjavo vključimo še intervju z invalidno osebo. To primerjavo, kje so razhajanja in kje ista mnenja, si bomo podrobno pogledali v nadaljevanju.

- Pri A. Š. je izobraževanje potekalo brez posebnosti, večjih problemov ni zaznala. Fakulteta ji je omogočila kljub njenim posebnim potrebam, da je vse obveznosti lahko opravljala kot drugi študentje. Zelo vzpodbudno je, da se razmere izboljšujejo tudi na področju izobraževanja invalidov. V mislih imam projekte, ki so bili predhodno že omenjeni v diplomskem delu, saj pomagajo invalidu vstopiti na konkurenčni trg delovne sile.
- Pri iskanju zaposlitve lahko pri primeru A. Š. ugotovimo naslednje. Oseba ima VII. stopnjo izobrazbe, a že več kot štiri leta išče službo, primerno svoji izobrazbi. Trenutno je zaposlena, službo je dobila prek vez in poznanstev in ne zaradi svojega znanja, kompetenc in sposobnosti. Na ZRSZ so mi predstavili drugačno sliko. Menijo, da se na letni ravni zaposlijo v večini vsi invalidi z višjo stopnjo izobrazbe in da so potrebe delodajalcev po tako izobraženi delovni sili velike. Res je tudi, da se v večini zaposlujejo ekonomisti in podobni poklici. Vendar pa menim, da bi v roku štirih let tudi A. Š. lahko dobila primerno delovno mesto. Kljub vsemu je A. Š. glede

zaposlovanja invalidnih oseb z višjo izobrazbo optimistična in meni, da so pogoji za zaposlovanje takih oseb boljši oz. da je večja izbira delovnih mest.

- A. Š. je bila v času iskanja službe prav tako vključena v zaposlitveno rehabilitacijo. Ocenjuje jo kot zelo pozitivno, saj pomaga invalidu pri ponovni vključitvi v delovno okolje, ga motivira in mu daje občutek socialne vključenosti. Tudi gospod Presen meni, da je zaposlitvena rehabilitacija dober korak in prinaša pozitivne odzive tako s strani invalidnih oseb kot tudi delodajalcev.
- Oseba A. Š. je skeptična do delodajalcev, v svoj CV se boji napisati, da je oseba s posebnimi potrebami, saj meni, da jo delodajalci zaradi njenih potreb takoj izločijo iz ožjega kroga kandidatov, ki bi bili primerni za delovno mesto. Na ZRSZ so drugačnega mnenja in menijo, da je um tisti, ki odloča o izboru kandidatov in ne fizična ovira. Problem nastane takrat, kadar je oseba tako telesno kot umsko prizadeta. Delodajalec se težje odloči za zaposlitev takega kandidata, saj morda nima na voljo primernih delovnih nalog. Gospod Presen vidi rešitev za take osebe v zaščitnem zaposlovanju, kjer so na voljo lažja delovna opravila.
- Prav tako je A. Š. mnenja, da novi zakon prinaša z možnostjo odpuščanja negativne posledice in da bodo delodajalci v veliki večini pri invalidih iskali napake ter jih odpuščali. Za gospoda Presena je to pozitivno, saj na trg dela prinaša gibanje, kar posledično pomeni odprt trg dela tudi za zaposlovanje invalidov.
- A. Š. omenja, da bo veliko delodajalcev iskalo luknje v zakonu in se tako nekako izognilo zaposlovanju invalidov. Morda je ena izmed teh odkritih lukenj ravno ta, da je veliko večjih podjetij tik pred uvedbo kvotnega sistema med svojimi zaposlenimi našlo invalide, ki so se kasneje šteli v obvezno kvoto. Na ZRSZ-ju pravijo, da v tem ne vidijo nič slabega in nobene luknje v zakonu, temveč nasprotno. Prepričani so, da je to pozitivna stvar in da so delodajalci začeli prepoznavati invalidnost.
- A. Š. meni, da je kvotno zaposlovanje kot nekakšna »prisila« delodajalcev za zaposlovanje invalidov. Po drugi strani pa nam podatki o kvotnem sistemu in podatki, zbrani na ZRSZ, kažejo drugačno stanje. Delodajalcem je sedaj omogočena velika pomoč z nagradami in vzpodbudami, tako da je, gledano s finančnega vidika, za delodajalce dobro zaposlovati invalide.
- Invalidna oseba meni tudi, da bo večina delodajalcev še vedno denar raje nalagala v Sklad za zaposlovanje invalidov, kot pa da bi jih resnično zaposlovala. Če pogledamo zgoraj navedene podatke, ki so omenjeni v poglavju Sklad RS za zaposlovanje invalidov, je res, da večina podjetij (49 %) plačuje v Sklad, vendar pa je tudi pomembno, da jih kar 28 % zaposluje večje število invalidov, kot je predpisano s kvoto. Tukaj vsi trije (invalidna oseba, gospod Presen in gospa Erbežnik) menijo, da so delodajalci žal še zmeraj premalo seznanjeni s pozitivnimi učinki pri zaposlovanju invalidov.
- A. Š. tudi omenja, da bi morali imeti invalidi, ki so invalidsko upokojeni, vendar vseeno sposobni nekaterih del, možnost opravljanja kakega dodatnega dela, saj so njihove pokojnine takšne, da lahko samo životarijo. Glede na to na ZRSZ odgovarjajo,

da ima invalid po novem zakonu možnost odločati in se sam vključiti v iskanje zaposlitve oz. pri tem sodelovati.

V prvih devetih mesecih delovanja tega zakona so rezultati pokazali, da smo na pravi poti. Pozitivno oceno o delovanju novega zakona sta podala tako predstavnik ZRSZ, ki se ukvarja z zaposlovanjem invalidov, gospod Dominik Presen, kot tudi direktorica Sklada Republike Slovenije za zaposlovanje invalidov, gospa Maruška Erbežnik. S konkretnimi podatki sta mi med drugim prikazala naraščanje zaposlovanja invalidnih oseb. Trenutno je stanje obetavno. V prihodnosti pričakujejo, da se bo naraščanje sicer ustavilo, vendar menijo, da je realna slika okoli 30 % povečanje zaposlitev na letni ravni v primerjavi z dosedanjimi zaposlitvami. Na tem mestu lahko potrdim svojo prvo hipotezo, ki govori o ravno takem odstotnem povečanju zaposlitev na letni ravni.

Druga ugotovitev je, da je treba poudarjati pomembnost izobraževanja in pridobitve višjih stopenj izobrazbe. Raziskave so pokazale, da se invalidi z višjo stopnjo izobrazbe zaposlujejo v večji meri, kar pomeni, da je stopnja izobrazbe invalidov pri zaposlovanju zelo pomembna. Na podlagi podatkov, ki mi jih je posredoval gospod Presen o zaposlovanju invalidov z višjo stopnjo izobrazbe, lahko sprejem tudi drugo hipotezo, da je stopnja izobrazbe za zaposlovanje invalidov ravno tako pomembna. Po drugi strani pa moram na podlagi sicer enega primera invalidne osebe A. Š. to hipotezo ovreči. Oseba A. Š. ima višjo izobrazbo, pa vendar že več kot štiri leta išče svoji izobrazbi primerno službo. Drugače je oseba A. Š. zelo optimistična in meni, da je izobrazba pomembna.

Tretjo hipotezo, da so vsi akterji ZZRZI-ja dovolj obveščeni o pravicah in dolžnostih, pa moram v celoti ovreči. Intervjuvana invalidna oseba meni, da o novem zakonu ni dovolj obveščena, tudi njeni odgovori kažejo podobno sliko. Morda ima ravno zaradi slabega informiranja na nekaterih mestih o novem zakonu negativno mnenje. Gospa Maruška Erbežnik ugotavlja, da tudi delodajalci še niso dovolj seznanjeni s pozitivnimi učinki pri zaposlovanju invalidov. Sicer pa menim, da za enakopravno vključevanje invalidov v družbo ni zadostna le aktivna vloga države, v ta proces je treba vključiti tudi civilno družbo.

Smo na začetku in vsi si želimo, da bi bili naši državljani ne glede na razlike enakopravni. Če hočemo, da bo nov ZZRZI kazal dobre rezultate dolgoročno, mislim, da je nujno potrebno v prvi vrsti večje in aktivnejše osveščanje delodajalcev. Ti imajo še vedno strah pred zaposlovanjem invalidov. Predvsem mislim na velike delodajalce, ki niso v finančnih težavah in jim razne nagrade in vzpodbude, ki jih prinaša kvotno zaposlovanje, ne odtehtajo strahu oz. skrbi, ki bi jih prinesel na novo zaposleni invalid. Preprosto rečeno se z zaposlovanjem invalidov ne želijo ukvarjati. Na tem mestu mislim, da bi bilo treba ukiniti stereotip, ki se drži zaposlovanja invalidov. Pripraviti bi se morale delavnice oz. predavanja, na katerih bi bili delodajalci obveščeni, kako poteka zaposlovanje invalidov in bi se seznanili s tem, da ima tudi invalid znanje, kompetence in da tudi on lahko pripomore k dobrobiti podjetja tako uspešno kot nekdo drug. Zelo sem skeptična do podatka, da so delodajalci pred uvedbo kvote

med svojimi zaposlenimi začeli iskati invalide. Nekdo, ki je drugačen, ima telesne ali duševne težave, se ravno tako izšola in zaposli kot oseba, ki nima tovrstnih težav. Taka oseba vsakodnevno premaguje ovire, da se lahko dokazuje in je uspešna, vложи ogromno truda in volje, da opravlja dela, ki jih drugi opravljajo lažje. Pomislimo, kako se počuti, ko jo čez noč kljub nemotenemu in uspešnemu opravljanju dela razglasimo za invalida.

Nadalje menim, da je pomembno poudariti pomembnost izobraževanja in pridobitve višje stopnje izobrazbe. Invalidom je treba odpreti vrata izobraževanja in jim poudariti pomen znanja. Tako kot ostali, naj se tudi invalidi sami odločijo, kako bo potekala njihova pot izobraževanja. Mi jim le pomagajmo, da njihova pot ne bo težja in napornejša kot naša. Pozitivno ocenjujem projekte, ki že potekajo v tej smeri in skušajo invalidom približati oz. prilagoditi izobrazbo in posledično olajšati vstop na trg delovne sile.

Poudarjati moramo pomembnost karijerne orientacije in ne dopuščati dolgotrajnega izpada s trga dela ali družbeno-socialnega okolja ter motivirati invalidne osebe za vključevanje na trg dela.

5.5. Predlogi za ureditev sistema zaposlovanja

Pred uvedbo novega zakona je bilo opravljenih kar nekaj analiz in rezultati so pokazali, da je kvotni sistem zelo uspešen in učinkovit način zaposlovanja invalidov. Sestavljalci in predlagatelji zakona so preučili primere dobrih praks in menijo, da je kvotni sistem v Sloveniji sestavljen zelo kakovostno. Na tem mestu lahko rečem, da je še premalu, da bi ocenili, kako dober je sistem. Trenutne analize kažejo pozitivne rezultate, vendar se bo prava realna slika pokazala šele čez leta. Pri proučevanju ZZRZI in pogovoru z dotičnimi osebami sem prišla do naslednjih predlogov, kako bi lahko uredili sistem zaposlovanja invalidov, da bi bil še bolj učinkovit.

- Z ukrepi, zakoni in političnimi sporočili se oblikuje javno mnenje, zavest in vrednote družbe. V prvi vrsti bi bilo treba z ozaveščanjem širše in strokovne javnosti vplivati na spremembo dojemanja invalidnosti v družbi. Cilj ozaveščanja je odstranjevanje ovir za enakopravno udeležbo invalidov. Ozaveščanje je eden temeljnih ciljev za doseganje sodelovanja invalidov v družbi.
- Lahko rečem, da smo se lotili zakona »prisile« zaposlovanja. Delodajalec naj bi zaposlil določeno število invalidov. V tem primeru lahko pride do odpuščanja ali premestitve delavca, ki je trenutno opravljal delo na tem delovnem mestu. Menim, da bi se zaposlovanje invalidov lahko urejalo tudi prek ponudbe in povpraševanja delovne sile na trgu. Kvota bi po mojem mnenju morala biti fleksibilna in se spreminjati glede na povpraševanje in ponudbo.
- Večjo in lažjo možnost za zaposlitev nam prinesejo izobrazba, znanja in kompetence. Sprejeli smo zakon o zaposlovanju invalidov, nismo pa proučili možnosti, kako

invalid pride do določenega znanja, da je lahko na trgu delovne sile konkurenčen. Menim, da bi v prvi vrsti morali spremeniti način izobraževanja in šolanja invalidov. Veliko invalidov ima umsko zmožnost, vendar opustijo šolanje zaradi drugih ovir, ki jim otežujejo izobraževanje. Ponudimo jim možnost priti do izobrazbe, ki si jo želijo in ne le tiste, ki jim je na voljo. Ne ločujmo jih od socialnega okolja, temveč jih vključimo vanj. Poudarimo pomembnost vseživljenjskega učenja.

- Menim, da novi zakon v večji meri rešuje le vprašanje zaposlovanja delovnih invalidov, iluzija je, da bo uspel tudi na področju zaposlovanja ljudi z motnjami tako v telesnem in duševnem stanju. Država bi na tem področju morala poskrbeti, da bi bilo njihovo življenje čim bolj »polno« in koristno zanje. Dandanes delo ni več le proizvodnje izdelkov. Tudi šport in kultura lahko postaneta način dela oziroma zaslužka. Invalidi, ki so dela nezmožni, pa vendar radi ustvarjajo, naj oblikujejo svoj jaz in prispevek družbi v tem smislu.
- Zaradi uvedbe kvotnega sistema bi se morala oblikovati tudi posebna služba, ki bi skrbela za vse pravilnosti. Veliko podjetij ne zaposluje invalidov in ne plačuje v Sklad. Mislijo si, da bodo najprej le opozorjeni in si s tem pridobijo še nekaj časa.

SKLEP

Najboljše varovalo pred socialno izključenostjo je zaposlitev. Če želimo vzpodbujati enakopravno zaposlovanje invalidov, je treba nujno povečati zaposljivost invalidov. Podpora države naj bi omogočila invalidom večjo konkurenčnost na trgu delovne sile, delodajalce pa vzpodbudila k zaposlovanju.

S sprejetjem novega Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ki je stopil v veljavo januarja 2006, je hkrati prišlo tudi do sprejetja večjega števila podzakonskih predpisov in s tem do tega, da je zakon v celoti postal operativen. Prinesel je velike novosti in spremembe na področju zaposlovanja invalidov. Je to tista prava uredba, ki naj bi invalidom omogočila enakopravnost na trgu dela ter prepoznala njihove potrebe in sposobnosti?

ZZRZI predstavlja kar nekaj novosti. Med drugimi so to zaposlitvena rehabilitacija (sklop storitev, s katerimi se povečuje zaposljivost invalida in je ni mogoče izvajati brez aktivnega sodelovanja invalida), programi socialne vključenosti (v programe se vključujejo invalidi, ki daljše obdobje niso zaposljivi), posebej primerna delovna mesta za invalide (delodajalci so jih dolžni predvideti v letnih programih dela oziroma poslovnih poročilih), zaščitna zaposlitev (zaposlitev invalida, ki ni zaposljiv na običajnem delovnem mestu), zaposlitveni centri (pravna oseba, ki zaposluje invalide izključno na zaščitnih delovnih mestih), podporna zaposlitev (zaposlitev invalida na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju, s strokovno in tehnično podporo invalidu), podporne storitve (strokovna in tehnična podpora invalidu in delodajalcu pri uvajanju v delo), kvotni sistem zaposlovanja invalidov (obvezno zaposlovanje določenega števila invalidov) in vzpodbude, povezane z zaposlovanjem invalidov.

Zakon je trenutno operativen že skoraj leto dni. Analizo izvajanja zakona v praksi sem opravila s pomočjo intervjuja z Dominikom Presenom (Zavod RS za zaposlovanje) in invalidno osebo A. Š. V analizi izvajanja novega zakona sem uporabila tudi podatke iz časopisnega medija. Pozitivno oceno o delovanju novega zakona sta podala tako predstavnik Zavoda RS za zaposlovanje, ki se ukvarja z zaposlovanjem invalidov, gospod Dominik Presen, kot tudi direktorica Sklada Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, gospa Maruška Erbežnik. V prvih devetih mesecih leta 2006 se je zaposlilo 40 % invalidov več kot prejšnja leta. Naraščanje zaposlovanja invalidov naj bi se v naslednjih letih ustavilo, vendar menijo, da je realna slika okoli 30 % povečanje zaposlitev na letni ravni v primerjavi z dosedanjimi zaposlitvami.

Po podatkih gospoda Presena je pri zaposlovanju invalidov zelo pomembna stopnja izobrazbe. Invalidi z višjo stopnjo izobrazbe so lažje zaposljivi. Da so izobrazba, znanje in kompetence pri iskanju zaposlitve pomemben dejavnik, meni tudi invalidna oseba A. Š., ki ima VII. stopnjo izobrazbe, a kljub temu še ni našla primerne zaposlitve.

Največja pomanjkljivost zakona je slaba informiranost invalidov, delodajalcev in preostale družbe o tem, kaj zakon in njegovi podzakonski predpisi prinašajo. Invalidna oseba A. Š. meni, da ni dovolj seznanjena z novim zakonom. Gospa Maruška Erbežnik ugotavlja, da tudi delodajalci še niso dovolj seznanjeni s pozitivnimi učinki pri zaposlovanju invalidov. Nadalje pa menim, da za enakopravno vključevanje invalidov v družbo ni zadostna le aktivna vloga države. V proces je treba aktivno vključiti tudi civilno družbo.

Po mojem mnenju se bo realna slika novega zakona pokazala šele čez leta. Do takrat pa se moramo vsi skupaj potruditi in invalidom pomagati v vsakdanjem življenju. Z ozaveščanjem javnosti moramo vplivati na spremembo dojemanja invalidnosti v družbi. Poudariti moramo pomembnost izobraževanja in vseživljenjskega učenja. Ne smemo dopuščati dolgotrajnega izpada s trga dela, še manj pa odmikanje invalidov iz družbeno-socialnega okolja. Pripravljati in izvajati moramo učinkovite aktivnosti na področju zaposlovanja, ki bodo motivirale tako invalide kot tudi delodajalce za vključevanje invalidov na trg delovne sile.

Leto 2007 pa bo Evropsko leto enakih možnosti za vse, z geslom »Pravični družbi naproti«. Storimo to za nas in naše otroke.

LITERATURA

1. Dominik Presen, Sanja Belec: Položaj invalidov na trgu dela. Poročilo o stanju brezposelnosti invalidov in o izvajanju ukrepov za pospeševanje zaposlovanja v RS. Ljubljana : Zavod RS za zaposlovanje, 2006. 28 str.
2. Drobne Jelka: Priprava strokovnih podlag za prilagajanje programov za dijake s posebnimi potrebami. Ljubljana : Center RS za poklicno izobraževanje, 2006. 5 str.
3. Furlani Metka et al.: Pregled zaposlovanja invalidov v Sloveniji. Ljubljana : Zavod RS za zaposlovanje, 2006. 30 str.
4. Gačša J.: Vzpodbudni učinki novega zakona. Delo, Ljubljana, 8. 8. 2006, str. 2.
5. Kern M.: Zaposlovanje invalidov narašča. Obrtnik, Ljubljana, 35(2006), 9, str. 20-22.
6. Tutta Stanka: Invalidi – enakopravni državljani. V središču, Ljubljana, november-december 2002, str. 8-11.
7. Tutta Stanka: Predstavitev predloga novega zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Pet, Ljubljana, 2003, 68-69, str. 1-9.

VIRI

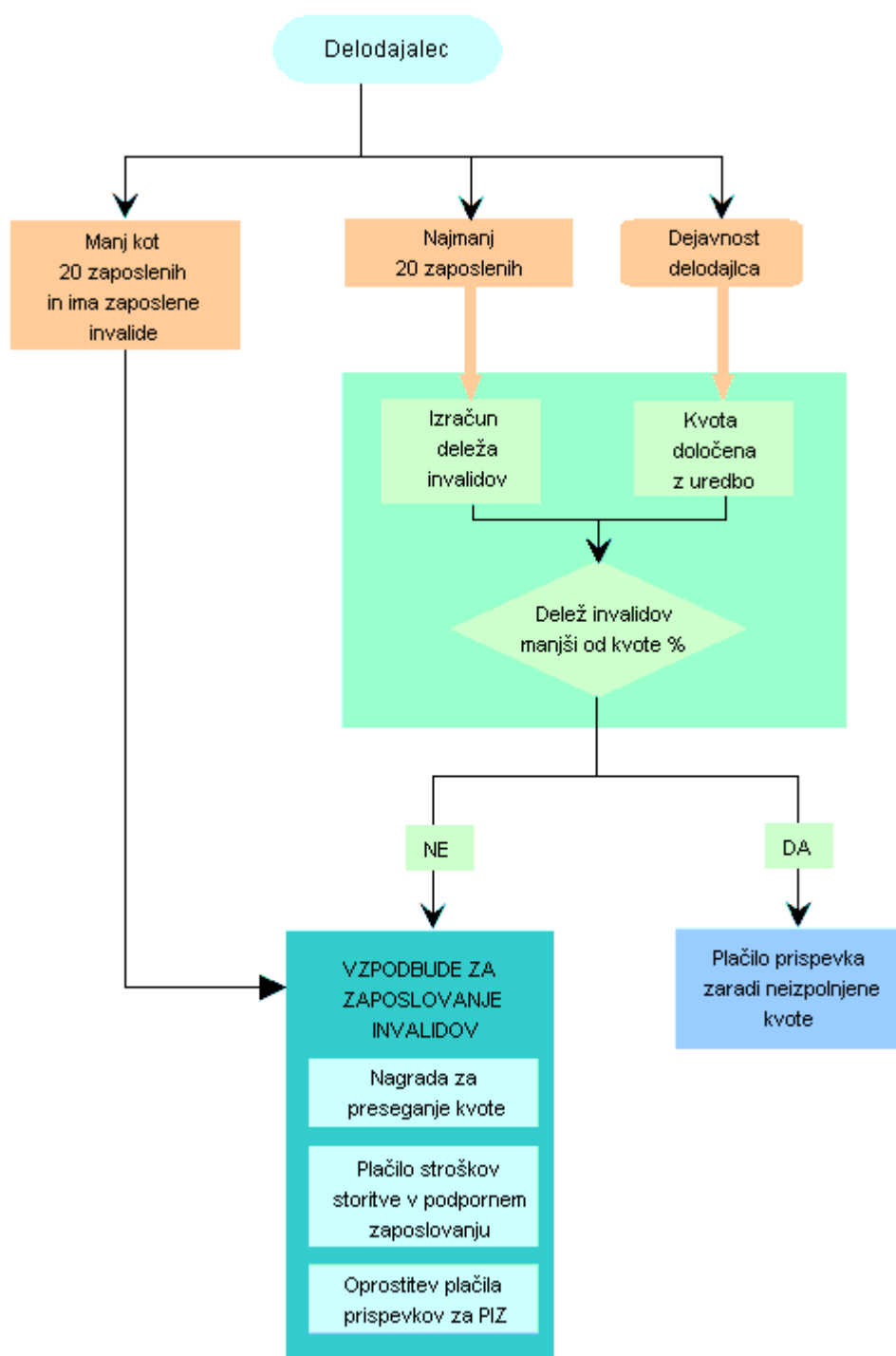
1. Enakovredni študij. Ekonomska fakulteta.
[URL: <http://www.ef.uni-lj.si/projekti/Equal/>], 2006.
2. Equal v Sloveniji. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
[URL:http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/pobuda_equal_v_sloveniji/], 2006.
3. Invalidska podjetja v RS. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
[URL:http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi/invalidska_podjetja_v_rs/], 2006.
4. Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
[URL:http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/pokojninsko_in_invalidsko_zavarovanje/komisija_za_ugotovitev_podlage_za_odpoved_pogodbe_o_zaposlitvi/], 2006.
5. Kvota in kvotni sistem. Sklad RS za zaposlovanje invalidov.
[URL: <http://www.svzi.gov.si/index.php?pageid=2&kaj=kvotnisistem>], 2006.
6. Leksikon Cankarjeve založbe. Ljubljana : Cankarjeva založba, 2000. 1216 str.
7. Nacionalni akcijski program za invalide 2007–2013. Ljubljana : Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2006. 72 str.
8. Navodilo za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide (Uradni list RS, št. 10/2005).
9. Neizpolnjevanje kvote. Sklad RS za zaposlovanje invalidov.
[URL: <http://www.svzi.gov.si/index.php?pageid=3&kaj=izpolnitev>], 2006.
10. Pobuda Equal, 2006. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

- [URL:
http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/pobuda_equal/],
2006.
11. Pravilnik o merilih in postopku za pridobitev statusa invalida, za priznanje pravice zaposlitvene rehabilitacije in za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov (Uradni list RS, št. 117/2005).
 12. Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje neoviranega dostopa, vstopa in uporabe objektov v javni rabi ter večstanovanjskih stavbah (Uradni list RS, št. 97/2003).
 13. Predstavitev; O Skladu. Sklad RS za vzpodbujanje invalidov
[URL: <http://www.svzi.gov.si/index.php?pageid=1&kaj=oskladu>], 2006.
 14. Presen Dominik: Intervju s koordinatorjem za področje zaposlovanja invalidov.
Ljubljana, november 2006.
 15. Priročnik za iskalce zaposlitve.
[URL: <http://www.coguide.de/si/modules.html>], 2005.
 16. Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja. 26 str.
[URL: <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Programi/programUkrepovAPZ2006.pdf>],
2006.
 17. Splošna deklaracija človekovih pravic. Varuh človekovih pravic.
[URL: <http://www.varuh-rs.si/index.php?id=102>], 2006
 18. Standardni klasifikaciji dejavnosti (Uradni list RS, št. 2/2002).
 19. Standardi storitev zaposlitvene rehabilitacije. Ljubljana : Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2006. 72 str.
 20. Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (Uradni list RS, št. 111/2005).
 21. Ustave Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 69/2004).
 22. Ustave Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/1991).
 23. Vzpodbude za zaposlovanje invalidov. Sklad RS za vzpodbujanje invalidov.
[URL: <http://www.svzi.gov.si/index.php?pageid=2&kaj=neizpolnitev>], 2006.
 24. Vzpodbude za zaposlovanje invalidov. Sklad RS za vzpodbujanje invalidov.
[URL: <http://www.svzi.gov.si/index.php?pageid=3&kaj=izpolnitev>], 2006.
 25. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002).
 26. Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami (Uradni list RS, št. 54/2000).
 27. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Uradni list RS, št. 63/2004).
 28. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI-UPB1, Uradni list RS, št. 100/2005).
 29. Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 5/1991, 71/1993, 38/1994, 69/1998, 67/2002 in 79/2006).
 30. Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb (ZUZIO, Uradni list SRS, št. 18/1976).

PRILOGE

PRILOGA 1: KVOTNI SISTEM	1
PRILOGA 2: DELEŽI KVOT PO DEJAVNOSTIH	2
PRILOGA 3: PRIMER IZRAČUNA KVOTE PRI ZAVEZANCU A	3
PRILOGA 4: VPRAŠANJA GOSPODU DOMINIKU PRESENU.....	4
PRILOGA 5: INTERVJU Z INVALIDNO OSEBO, S VII. STOPNJO IZOBRAZBE	5

Priloga 1: Kvotni sistem



Vir: Kvota in kvotni sistem, 2006.

Priloga 2: Deleži kvot po dejavnostih

KVOTA	STANDARDI KLASIFIKACIJ DEJAVNOSTI
2%	J -finančno posredništvo L -dejavnost javne uprave in obrambe, obvezno socialno zavarovanje M -izobraževanje
3%	K -poslovanje z nepremičninami, najem in poslovne storitve
4%	G -trgovina, popravila motornih vozil in izdelkov široke uporabe O -druge javne, skupne in osebne storitvene dejavnosti
5%	I -promet, skladiščenje in zveze N -zdravstvo in socialno varstvo
6%	A -kmetijstvo, lov, gozdarstvo B -ribištvo in ribiške storitve C -rudarstvo D -predelovalne dejavnosti E -oskrba z električno energijo, plinom, vodo F -gradbeništvo H -gostinstvo

Vir: Izračun kvote, 2006.

Priloga 3: Primer izračuna kvote pri zavezancu A

Datum	Skupno št. zaposlenih	Število invalidov	Kvota po Uredbi %	Zahtevano število invalidov	Zaokroženo*	Razlika**	Znesek plačila v Sklad***
31.jan	102	3	6	6,12	6	3	257.460,00
28.feb	109	3	6	6,54	7	4	343.280,00
31.mar	106	4	6	6,36	6	2	171.640,00

* Zaokroževanje: decimalke od 1 do 4-navzdol, decimalke od 5 do 9-navzgor

** Razlike: razlika med dejanskim številom zaposlenih invalidov in predpisano kvoto

*** Znesek plačila: na dan izplačila plač zavezanec vplača na TTR Sklada obračunani znesek za obračunski mesec 70% minimalne plače (npr. 15. februarja 2006 za mesec januar 2006).

Vir: Izračun kvote, 2006.

Zavezanec za kvoto ima na dan 31. januarja skupno zaposlenih 102 osebi. Od tega ima zaposlene tri invalide. Zaradi 6% uredbe, bi moral zavezanec A imeti zaposlenih 6,12 invalida, kar zaokrožimo na 6 zaposlenih invalidov. Ker zavezanec konec meseca ne izpolnjuje obvezne kvote in je razlika do zapolnitve kvote v treh zaposlenih invalidih, mora zavezanec v Sklad plačati znesek 85.820,00 sit (358.12 EUR) za enega invalida, kar v našem primeru znese 257.460,00 sit (1074.36 EUR) za tri invalide.

Priloga 4: Vprašanja gospodu Dominiku Presenu

Vprašanja v Prilogi 4 so zgolj okvirna, saj je najin pogovor potekal bolj na debati, oziroma je gospod Presen usmerjal najin pogovor. Vendar kljub temu sem prišla do dobrih in koristnih informacij. Najin pogovor ocenjujem zelo pozitivno.

- Število invalidov, ki se je povprečno zaposlilo v letu dni pred uvedbo novega zakona in število invalidov, ki se je zaposlilo v prvih devetih mesecih tega leta pod novim zakonom?
- Kolikšen procent zaposlitev pričakujete v naslednjih letih na letni ravni?
- Za Slovenijo je kvotni sistem nekaj povsem novega, kako ste se ga lotili, kje vidite prednosti in kje pomanjkljivosti?
- Novost je tudi, da delodajalec zaposlenemu invalidu ne nudi več absolutne zaščite pred odpuščanjem. Koliko vlog za odpustitev invalida je bilo vloženih v prvih devetih mesecih?
- Kako se zaposlujejo invalidi s VI. ali VII. stopnjo izobrazbe?
- Osebno mnenje o novem zakonu.

Priloga 5: Intervju z invalidno osebo, s VII. stopnjo izobrazbe

- Katero fakulteto si zaključila, kdaj in katero stopnjo izobrazbe oz. naziv si pridobila?

Leta 1998 sem zaključila Biotehniško fakulteto, smer Živilska tehnologija; VII. Stopnja in sem pridobila naziv univ. dipl. ing. živilske tehnologije.

- Si se na fakulteto vpisala zaradi zanimanja za študij ali zaradi odprtosti fakultete za osebe s posebnimi potrebami?

Zaradi zanimanja za študij pa tudi zaradi večjih možnosti za zaposlitev, ki so mi bile na voljo kot osebi s posebnimi potrebami.

- Si v času študija naletela na kakšne probleme? So te profesorji zaradi invalidnosti obravnavali drugače, so ti bili omogočeni pogoji za normalno študiranje?

Problemov med študijem nisem imela. Ravno nasprotno. Omogočeni so mi bili pogoji za normalno študiranje in še celo več kot to. S predložitvijo zdravniških potrdil, sem lahko status študenta celo podaljšala.

- Prejšnjem zakon ZUZIO iz leta 1976 ni opredeljeval obveznega zaposlovanja invalidov, tako da je bila stopnja nezaposlenosti med invalidi velika. Si v času študija pomislila, da boš imela težave pri iskanju zaposlitve? Zakaj?

Da, ker vsi delodajalci v končni fazi mislijo na dobiček in imajo še vedno predsodke pred zaposlitvijo osebe s posebnimi potrebami, češ, da bodo imeli z njo same stroške in dodatno delo. Ne pomislijo pa, da nekdo s posebnimi potrebami, na nekem področju stvari celo bolje obvlada od drugih, se bolj potrudi in se raje izobražuje, ker mu delo in uspeh na delovnem področju pomeni večjo samopotrditvev. Iz omenjenih razlogov sem za status invalida zaprosila šele pred kratkim, ko sem ugotovila, da res ne zmorem več delati neprekinjeno 8 ur tako intenzivno, kot sem poprej.

- Si se takoj po končanem študiju prijavila na Zavod za zaposlovanje, v želji, da ti pomagajo pri iskanju prve zaposlitve, ali si mogoče najprej poskusila sama individualno iskati službo brez Zavoda?

Prvo službo sem dobila na fakulteti kot mlada raziskovalka, saj so mi službo, zaradi zavzetega opravljanja diplome in dobrih ocen, ponudili na fakulteti. Vendar pa mi magisterija ni uspelo zaključiti, ker sem med tem zbolela.

- Koliko časa si že prijavljena na Zavodu za zaposlovanje?

Na zavodu za zaposlovanje sem bila prijavljena 4 leta, od tega sem bila eno leto že vključena v zaposlitveno rehabilitacijo. Sedaj sem od decembra 2005 za določen čas s polovičnim delovnim časom zaposlena na Šentu, Slovenskem združenju za duševno zdravje.

- Delo preko Študentskega servisa v času študija je za invalide še posebej težko dostopno. Si v času študija kdaj iskala službo preko servisa in kako uspešna si bila?

Nisem.

- Kako ocenjuješ delo Zavoda za zaposlovanje? So ti predstavili vse možnosti in ponudili pomoč?

Na zavodu za zaposlovanje se sicer trudijo in predstavili so mi vse možnosti za zaposlitev, vendar pa sem tudi do zaposlitve na Šentu prišla po drugi poti.

- Povprečno koliko prošenj za delo napišeš v mesecu dni?

Napisala sem približno po štiri prošnje mesečno, poleg tega so bili v iskanje delovnega mesta zame vključeni sorodniki, prijatelji ipd.

- Ali v CV-ju omeniš, da si oseba s posebnimi potrebami? Zakaj da oz. zakaj ne?

Ne, ker menim, da imajo potem predsodke in te ne zaposlijo, ne glede na to, kaj znaš in kaj jim lahko ponudiš.

- Na koliko razgovorov si bila že povabljenjena? Kako je le-ta potekal?

Povabili so me na približno deset razgovorov. Vendar sem, kadar sem omenila, da opravljam tudi še magisterij, ali pa če sem se prijavila na delovno mesto, kjer so zahtevali samo srednješolsko izobrazbo, čeprav sem glede na moj CV izpolnjevala več kot vse pogoje za njegovo zasedbo, vedno omenili, da sem preveč izobražena, da me je škoda za to delovno mesto ipd. Skratka, meni ni bilo težko delati in bi sprejela vsako delo pa so me zavrnil.

- Iščeš oglase zgolj preko Zavoda ali tudi individualno preko drugih medijev?

Kot sem že omenila, sem izrabila vse možnosti za iskanje delovnega mesta.

- Iščeš delo tako v invalidskih podjetjih kot tudi v drugih podjetjih? V kakšnem podjetju bi se raje zaposlila? Zakaj?

Zaposlila bi se v kateremkoli podjetju, vendar sedaj nekoliko raje v invalidskem podjetju, ker vem, da vsaj nekatera od njih, vseeno bolj gledajo na posebne potrebe svojih zaposlenih.

- Si seznanjena z novim Zakonom o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (v nadaljevanju ZZRZI), kateri je v veljavo stopil januarja 2006? Kdo te je z njim seznanil? So ti bile predstavljene vse novosti in razlike s prejšnjim zakonom? Kakšno je tvoje splošno mnenje o novem zakonu? Kje vidiš prednosti in kje slabosti tega zakona?

Delno. Bila sem prisotna na okrogli mizi, kjer smo govorili o tem zakonu zakon ter iz medijev. Vseh novosti in razlik najbrž ravno ne poznam. Delodajalci bodo najbrž izkoristili samo tiste možnosti, ki so njim v prid, ko pa bo npr. prišlo do odpuščanj, bodo pa najprej odpustili invalide. To je ena izmed slabosti novega zakona, ker omogoča odpuščanje invalidov. Poleg tega bodo še vedno raje zaposlovali nekatere kategorije invalidov (fizični invalid), kot pa npr. tiste s težavami v duševnem zdravju. Prednosti zakona pa so, da bodo morda (vsaj v prihodnosti) zaradi različnih stimulacij oz. olajšav delodajalci začeli zaposlovati invalide in jih po tem, ko bodo videli, da so to ravno tako sposobni in pridni delavci, tudi zadržali v svojem podjetju.

- Ena od bistvenih razlik za invalide je tudi sprememba Zakona o delovnih razmerjih. Star zakon je absolutno ščitil invalida pred odpuščanjem, nov Zakon o delovnih razmerjih pa vsebuje načela varovana zaposlitve invalida z možnostjo odpovedi. Kaj meniš o tem?

Delodajalec po eni strani invalida sedaj le raje zaposli, ker ve, da ga lahko v določenih primerih tudi odpusti, po drugi strani pa je to za invalide dvorezen meč, saj je odpuščanje odvisno tudi od samovolje delodajalca. In bodimo realni, vedno se da najti luknje v zakonu, ki gredo na roko močnejšemu, ki je v tem primeru delodajalec.

- Novost je tudi kvotno zaposlovanje, ki je v veliki meri spremenilo položaj invalidov na trgu delovne sile. Le-ta določa kvoto zaposlenih invalidov, ki jih morajo glede na dejavnost izpolnjevati vsa podjetja, ki na zadnji dan v mesecu zaposlujejo 20 ali več delavcev? Kaj meniš o tem?

Mislim, da s tem zakonom problema zaposlovanja invalidov ne bomo rešili. Večina bo namreč še vedno denar raje nalagala v sklad za zaposlovanje invalidov in ustanavljanje invalidskih podjetij, kot pa da bi jih zaposlovala. In to je spet diskriminacija, saj nam niso na voljo možnosti zaposliti se kjer bi želeli. Večina delodajalcev to vidi kot nekakšno prisilo in s tem zakonom ne bomo enakopravni na trgu dela.

- Se bojiš, da bi te v službi vzeli ne zaradi tvojih sposobnosti in znanj, vendar zaradi izpolnjevanja predpisane kvote?

Tu, kjer sedaj delam, ne, ker so me zaposlili zaradi moje sposobnosti in znanj. Za druga podjetja, kjer pa ne poznajo mojih znanj pa mislim, da bi me najbrž zaposlili zaradi izpolnjevanja kvote. In ravno zato se trudim, da navežem čim več stikov, in da me čim več ljudi pozna po mojem delu in znanjih.

- Si bila deležna zaposlitvene rehabilitacije? Zakaj si se odločila zanjo oz. zakaj ne?

Da, bila sem je deležna. Zanj sem se odločila, ker mi je nudila možnost rehabilitacije po bolezni, možnost naučiti se nekaj novega, vključiti se nazaj med ljudi in zato, ker brez dela enostavno ne morem. Poleg tega je takšna rehabilitacija in denar, ki si ga sam prislužiš, tisto, kar ti da novega zagona.

- Struktura brezposelnosti invalidov po izobrazbi kaže, da se invalidi z višjo stopnjo izobrazbe zaposlujejo v večji meri, kar pomeni, da je stopnja izobrazbe pri invalidu pomembna. Kaj meniš o tem? Je res, da je z višjo stopnjo izobrazbe invalidu lažje dobiti službo?

Da. Mislim, da imajo tudi boljše delovne navade, kar najbrž menijo tudi delodajalci. Poleg tega imajo na razpolago tudi večjo izbiro delovnih mest, ki bi jih lahko zasedli.

- Meniš, da so delodajalci dovolj informirani o tem, da zaposlitev invalida ne prinaša dodatnih stroškov, vendar ugodnosti in da so invalidi ravno tako uspešna delovna sila? Meniš, da so potrebne še kakšne dodatne aktivnosti, da bi delodajalce še dodatno motivirali, da bi zaposlovali invalide?

Pri nas so delodajalci žal še premalo informirani in jih je absolutno potrebno še dodatno informirati in motivirati za naše zaposlovanje.

- Misliš, da je na dolgi rok ZZZRI pravi ukrep, ki bi izboljšal kakovost življenja invalidov in jim tako zagotovil enakopravnost na trgu delovne sile? Zakaj?

Ne. Ta zakon bo moral po moje doživeti še veliko sprememb, da bo dosegel svoj namen.

- Še kakšni posebni problemi in opažanja o katerih bi rada spregovorila?

Da. Vsi invalidi, ki so invalidsko upokojeni pa so vseeno sposobni kakega dela, bi morali imeti možnost opravljanja kakega dodatnega dela, saj so njihove pokojnine takšne, da lahko samo životarijo. Zavedati bi se morali, da so njihove osnovne potrebe večje, kot osnovne potrebe zdravega človeka. Poleg tega bi jim s tem bila dana možnost, da se vključijo v družbo in živijo človeka dostojno življenje.