

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

DIPLOMSKO DELO

**PRAVNI VIDIK ZAPOSLOVANJA IN
DELOVNOPRAVNI POLOŽAJ INVALIDOV**

Ljubljana, maj 2004

JANA ZAVRŠNIK

IZJAVA

Študentka Jana Završnik izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom mag. Martine Šetinc Tekavc, in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

Ljubljana, dne _____

Podpis: _____

KAZALO

UVOD.....	1
1. INVALIDNE OSEBE V SLOVENIJI.....	2
1.1. Status invalidne osebe	2
1.2. Gibanje števila brezposelnih invalidov.....	3
1.3. Registrirano brezposelni invalidi.....	4
2. PRAVICE INVALIDOV V OBSTOJEČI SLOVENSKI ZAKONODAJI.....	7
2.1. Izenačevanje možnosti invalidov pri zaposlovanju	7
2.2. Aktivna politika zaposlovanja	8
2.3. Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb (ZUZIO).....	8
2.4. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1).....	9
2.5. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR 2002)	10
2.5.1. Prepoved diskriminacije	10
2.5.2. Sklenitev delovnega razmerja z delovnim invalidom oz. invalidno osebo	11
2.5.2.1. Izjeme od javne objave prostih delovnih mest	11
2.5.2.2. Pogodba o zaposlitvi.....	12
2.5.3. Pravice delovnih invalidov in drugih invalidnih delavcev	12
2.5.4. Prenehanje delovnega razmerja delovnim invalidom in drugim invalidnim delavcem.....	13
2.5.5. Problematika presežnih delovnih invalidov in drugih invalidnih presežnih delavcev.....	14
3. PREDLOG ZAKONA O ZAPOSLOTVENI REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV (ZZRZI).....	15
3.1. Razlogi za sprejem novega zakona.....	15
3.2. Trenutno stanje v Sloveniji in primerjava z Evropo.....	15
3.3. Predpostavke in zastavljeni cilji Predloga zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov	16
3.4. Kaj Predlog zakona opredeljuje kot najpomembnejše lastnosti	17
3.4.1. Zaposlitveno rehabilitacijo	17
3.4.2. Ocena zaposlitvenih možnosti	18
3.4.3. Primerna delovna mesta za invalide	18
3.4.4. Zaščitna zaposlitev	19
3.4.5. Zaposlitveni center	19
3.4.6. Podporna zaposlitev.....	20
3.4.7. Vzpodbude za zaposlovanje invalidov	21
3.4.8. Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov	21
3.4.9. Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo.....	22
3.4.10. Pričakovani učinki po sprejemu zakona	22
4. KVOTNI SISTEM ZAPOSLOVANJA.....	23
4.1. Opredelitev kvotnega sistema zaposlovanja invalidov.....	23
4.2. Kvotni sistem zaposlovanja invalidov v Evropi in drugod po svetu.....	24
4.3. Primerjava kvotno – davčnega sistema v Evropi in drugod po svetu.....	25
4.4. Kvotni sistem v Sloveniji	25

5. ODNOS DELODAJALCEV DO ZAPOSLENIH INVALIDOV - KODEKS O RAVNANJU Z INVALIDNOSTJO NA DELOVNEM MESTU	28
5.1. Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu	28
5.2. Odnos delodajalcev do zaposlovanja invalidov	29
6. INVALIDSKA PODJETJA V SLOVENIJI - POMEMBNA OBLIKA ZAPOSLOVANJA INVALIDOV	31
6.1. Pravna podlaga	31
6.2. Zgodovinski pregled	33
6.3. Ocena stanja pri poslovanju invalidskih podjetij v Sloveniji.....	34
SKLEP	35
LITERATURA	37
VIRI	38
PRILOGE	

UVOD

Število invalidov je med vsemi brezposelnimi v Evropi nesorazmerno visoko. Kljub temu, da so bili sprejeti številni ukrepi za ekonomsko vključevanje invalidov, ostajajo prav invalidi tisti, ki najbolj trpijo v sedanjih zaostrenih gospodarskih razmerah.

Vse zgodovinske prelomnice v načinih produkcije so prinašale in še prinašajo s seboj mnoge spremembe na vse segmente življenja družbe. Nov ciklus socialnoekonomskega razvoja družbe je omogočil razvoj novih tehnologij, ki temeljijo na informaciji in inovaciji – tranzicijo iz industrijske v postindustrijsko inovacijsko družbo, ki omogoča globalizacijo gospodarskih procesov, posledično pa tudi globalizacijo družbeno-razvojnih dilem.

V zadnjem desetletju smo tudi v Sloveniji priča tranziciji. Priče smo eni od takoimenovanih razvojnih dilem – hitro naraščajoči brezposelnosti, ki ni prizanesla nobeni od skupin aktivnega prebivalstva. Kljub elementom zaščitne delovne zakonodaje, ki varuje najbolj občutljive skupine delavcev pred izgubo zaposlitve, to je invalide, je tudi ta skupina, zaradi stečajev podjetij ali zaradi prisilnih poravnjav, čez noč ostala brez dela.

Slovenski trg dela se prav tako kot trgi v tranzicijskih državah srečuje z dodatnimi izzivi, ki so posledica spremembe gospodarskih razmer, procesov privatizacije in denacionalizacije, izgube velikega obsega trga in s tem velike izgube delovnih mest.

Vztrajno visoka stopnja brezposelnosti v Evropi je ustvarila zagotavljanje visoke ravni zaposlenosti med pomembnejše družbeno-ekonomske cilje Evropske unije. Z Amsterdamsko pogodbo je spodbujanje zaposlovanja postalo stvar skupne skrbi in koordinacije. Cilj visoka raven zaposlenosti pa naj bi bil upoštevan pri oblikovanju in uresničevanju vseh politik in aktivnosti v Evropski uniji. V skladu z Amsterdamsko pogodbo so vse članice Evropske unije dolžne pripraviti dolgoročne strategije zaposlovanja, letne akcijske načrte za zmanjšanje brezposelnosti in letne preglede dogajanja na trgu dela.

Namen diplomskega dela je predstaviti pravni vidik in delovno pravni položaj invalidov v Sloveniji. V prvem poglavju bo definirano, kdo si lahko pridobi status invalidne osebe in po katerem zakonu je mogoče pridobiti ta status, ter gibanje števila brezposelnih invalidnih oseb v Sloveniji. Med vsemi osnovnimi zakonskimi in podzakonskimi predpisi je večja pozornost namenjena predvsem Zakonu o delovnih razmerjih, ki je bil sprejet 24.4.2002 in je predstavljen v drugem poglavju, ter Predlogu zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (2003), ki je predstavljen v tretjem poglavju in je trenutno v obravnavi v Državnem zboru. V četrtem poglavju je predstavljen kvotni sistem kot ukrep spodbujanja zaposlovanja invalidov, peto poglavje pa zajema odnos delodajalcev do zaposlenih invalidov,

ter Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu. Zadnje poglavje pa je namenjeno invalidskim podjetjem kot posebni obliki zaposlovanja invalidov. V diplomskem delu skušam

ugotoviti, kakšna je slovenska zakonodaja, ali resnično ščiti invalide kot občutljivo skupino delavcev in kako se giblje število invalidov v Sloveniji.

1. INVALIDNE OSEBE V SLOVENIJI

1.1. Status invalidne osebe

Status invalidne osebe v Sloveniji pridobijo osebe po Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb (Uradni list SRS, št. 18/1976, v nadaljevanju ZUZIO 1976), Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 106/1999, v nadaljevanju ZPIZ-1 1999), Zakonu o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002, v nadaljevanju ZDR 2002) in Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih (Uradni list SRS, št. 41/1983 v nadaljevanju ZDVDTP 1983). Ob sprejetju Predloga zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Poročevalec Državnega zbora RS, št. 110/2003 v nadaljevanju ZZRZI 2003) bo status invalida mogoče pridobiti tudi po tem zakonu.

Delovni invalid je po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (1999) zavarovanec, ki je pridobil katero od pravic iz invalidskega zavarovanja, to je določeno v 8. členu ZPIZ-1 (1999).

Pojem invalida obravnava pozitivna zakonodaja z različnih vidikov; po vzroku za nastanek invalidnosti, nato, ali je invalidnost prirojena ali nastane kasneje (npr. v času zavarovanja), nato, v kakšnih okoliščinah je bila zadobljena, kronološko (to je ali gre za trajno ali začasno invalidnost), ter glede na to, ali je invalidnost popolna ali delna. Pomemben je tudi socialni vidik in vpliv na delovno zmožnost, kar je zlasti značilnost za invalidnost po ZPIZ-1 (1999). Upoštevanje 1. člena Konvencije Mednarodne organizacije dela (Internacional Labour Organisation, v nadaljevanju MOD) št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (C159 Vocational Rehabilitation and Employment Disabled Persons Convencion 1983) pomeni invalid osebo, katere možnost, da si zagotovi in obdrži ustrezno zaposlitev in da napreduje v njej, so bistveno zmanjšane zaradi telesne in duševne prizadetosti, priznane po predpisih (60. člen ZPIZ-1, 1999) (Kalčič, 2002, str. 322-323).

Invalidnost je razvrščena v naslednje kategorije: I. kategorija – če zavarovanec ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela, ali če je pri njem podana poklicna invalidnost, nima pa več preostale delovne zmožnosti, II. kategorija – če je zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za 50% ali več, III. kategorija – če zavarovanec z ali brez predhodne poklicne rehabilitacije ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, lahko pa opravlja določeno delo vsaj s polovico polnega delovnega časa oziroma če je zavarovančeva

delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za manj kot 50%, ali če zavarovanec še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar pa ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katerega je razporejen (60. člen ZPIZ-1, 1999) (Priatelj, 2000, str. 217).

Za invalidno osebo se po uveljavljenem Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb (1976) v 5. členu šteje osebo, ki še ni dopolnila 45 let starosti in ki se zaradi svoje invalidnosti ne more brez usposodobitve ustrezno zaposliti, nima pa lastnosti invalidne osebe s pravico do usposabljanja po drugih predpisih. Za invalidno osebo opredeli ta zakon ne glede na starost tudi osebo, za katero je glede na njeno strokovno in splošno izobrazbo, preostalo zmožnost za delo, starost in zdravstveno stanje verjetno, da se bo lahko v krajšem času toliko usposobila za drugo ustrezno delo, da ga bo lahko opravljala vsaj polovico polnega delovnega časa.

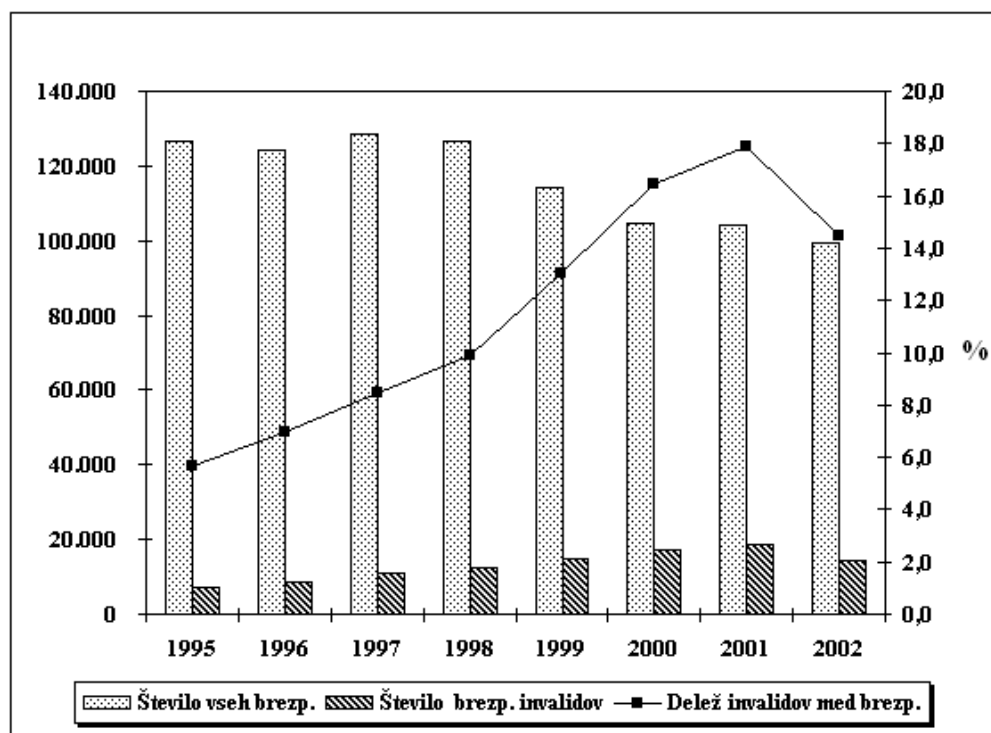
V 4. členu Predloga Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (2003) status invalidne osebe dobi oseba, pri kateri so z odločbo pristojnega organa ugotovljene trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni, in ima zato bistveno manjše možnosti, da se zaposli ali ohrani zaposlitev ali v zaposlitvi napreduje.

Pobudo za pridobitev statusa invalida lahko da oseba sama, zdravnik, center za socialno delo ali svetovalec zaposlitve. V Zavodu RS za zaposlovanje deluje tudi zdravniška svetovalna služba. Mnenje zdravnika svetovalca je pomembno za načrtovanje zaposlitvenega razvoja posameznika, zlasti kadar ima posameznik zdravstvene težave, ki so lahko odločilen dejavnik za poklicno in zaposlitveno odločitev (Davidovič-Primožič et al., 2004).

1.2. Gibanje števila brezposelnih invalidov

Podatki o številu brezposelnih invalidov in različne analize njihovega ekonomskega in socialnega položaja so na voljo pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje. Analiza položaja te kategorije prebivalstva omogoča oblikovanje ustrezne aktivne politike zaposlovanja invalidov v skladu s potrebami trga delovne sile. Število in struktura brezposelnih invalidov vpliva na oblikovanje ustrezne politike zaposlovanja invalidov.

Slika 1: Gibanje števila brezposelnih invalidov v letih od 1995 do 2002



Vir: Letno poročilo Zavoda RS za zaposlovanje 2002, 2003.

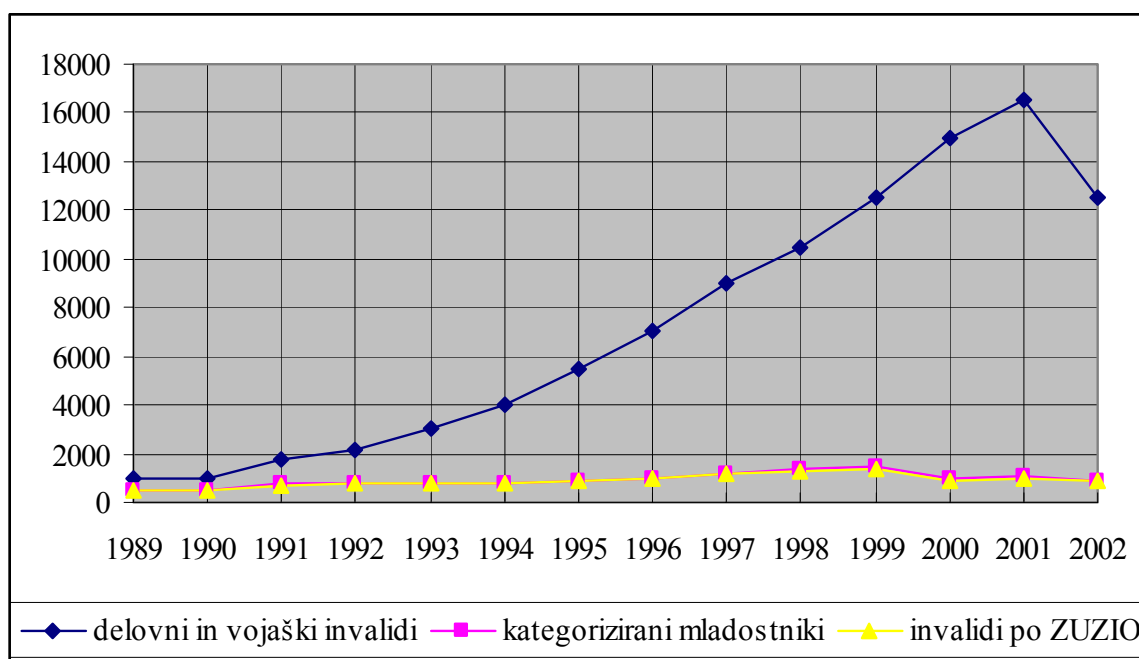
Iz grafa je razvidno, da je število brezposelnih invalidov do leta 2001 naraščalo, v letu 2002 pa se je nekoliko znižalo. Še vedno pa je število brezposelnih invalidov precej visoko. Vzroke zato lahko iščemo v visoki stopnji brezposelnosti v Evropi. V letu 2002 se je brezposelnost invalidov zmanjšala in je tako znašala 14.420 brezposelnih invalidov.

1.3. Registrirano brezposelni invalidi

Status invalida je registrirano brezposelnim invalidom priznan s pravnomočno odločbo pristojnega organa: delovnim invalidom po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju 1999, vojaškim invalidom po Zakonu o vojaških invalidih (Uradni list RS, št. 63/1995, 19/1997), kategoriziranim mladostnikom pa po Zakonu o usmerjanju otrok in mladostnikov s posebnimi potrebami (Uradni list RS, št. 54/2000) ter ostalim invalidnim osebam po Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb (1976).

ZDR 2002 in socialna zakonodaja nasploh skušata zajeti pojem invalida v kar najširšem smislu, definicije kategorij invalidov pa so prepuščene ureditvi v posameznih zakonih. Invalide je tako mogoče razvrstiti na delovne invalide, druge invalidne osebe s statusom, otroke z motnjami v telesnem in duševnem razvoju, vojaške in mirnodobne invalide ter civilne vojne invalide in druge invalide, ki po predpisih nimajo invalidnega statusa (Kalčič, 2002, str. 323).

Slika 2: Registrirani brezposelni invalidi po vrstah invalidnosti od leta 1989 do leta 2002



Vir: Letno poročilo Zavoda RS za zaposlovanje 2002, 2003.

Iz grafa je razvidno, da število registriranih delovnih invalidov od leta 1989 močno narašča. Vrh registrirane brezposelnosti delovni in vojaški invalidi dosežejo v letu 2001, po tem letu pa je začelo število upadati. Povsem drugače pa je pri kategoriziranih mladostnikih in invalidih po ZUZIO 1976, kjer najdemo manjša nihanja. Skozi celotno obdobje med letom 1989 in 2002 se giblje število registrirane brezposelnosti mladostih invalidov in invalidov po ZUZIO 1976 okrog 1000 (Letno poročilo Zavoda RS za zaposlovanje 2002, 2003).

V strukturi 14.420 brezposelnih invalidov ob koncu leta 2002 imajo najvišji delež delovni invalidi, in sicer 86,5%. Delež kategoriziranih mladostnikov znaša 7,1%, invalidov po ZUZIO 1976 je 6,1%, vojaških invalidov pa 0,3%. V primerjavi z enakim obdobjem leta 2001 se je v strukturi brezposelnih invalidov za 0,7% znižal delež delovnih invalidov, za prav toliko pa povečal delež invalidov po ZUZIO 1976, delež kategoriziranih mladostnikov in vojaških invalidov pa je ostal nespremenjen. Največ invalidov je v občini Maribor (26,3%) in občini Ljubljana (20,9%), najmanj pa v občini Nova Gorica (3,0%) in občini Trbovlje (1,2%) (Širnik, 2003, str. 58).

Tabela 1: Brezposelni invalidi po vrstah invalidnosti v letih 2001 in 2002 (stanje 31.12.)

Vrsta invalidnosti	Število brezposelnih oseb		Porast	
	2001	2002	Število	%
Delovni invalidi	16.298	12.478	-3.820	-23,4
Kategorizirana mladina	1.329	1.029	-300	-22,6
Invalidi po zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb (1976)	1.017	876	-141	-13,9
Vojaški invalidi	40	37	-3	-7,5
SKUPAJ	18.684	14.420	-4.264	-22,8

Vir: Letno poročilo Zavoda RS za zaposlovanje 2002, 2003.

Iz tabele je razvidno, da je bilo v letu 2002 zabeleženo zmanjšanje brezposelnosti med invalidi, in sicer se je število invalidov znižalo v primerjavi z enakim obdobjem leta 2001 za 22,8% in to zaradi prehoda v evidenco po drugih zakonih. Znižanje brezposelnosti invalidov se odraža tudi v strukturi vrste invalidnosti ter v deležu invalidov med vsemi zaposlenimi.

V zadnjih letih se med invalidnimi iskalci zaposlitve povečuje delež delovnih invalidov. Podoben trend naraščanja lahko upravičeno pričakujemo tudi v prihodnje, hkrati pa tudi ustalitev brezposelnih delovnih invalidov kot trajnih iskalcev zaposlitve na trgu delovne sile.

Tabela 2: Razmerje med številom brezposelnih oseb in brezposelnih invalidov v letih 1995-2002

Leto (stanje 31.12)	Število brezposelnih oseb	Število invalidov	Število zaposlenih invalidov	Delež invalidov med brezposelnimi (v %)	Delež delovnih invalidov med brezposelnimi invalidi (v %)
1995	126.759	7.165	617	5,7	74,7
1996	124.471	8.671	575	7,0	78,7
1997	128.572	10.897	653	8,5	81,3
1998	126.625	12.528	723	9,9	83,3
1999	114.348	14.878	818	13,0	83,6
2000	104.583	17.179	1.131	16,4	86,4
2001	104.316	18.684	874	17,9	87,2
2002	99.607	14.420	949	14,5	86,5

Vir: Letno poročilo Zavoda RS za zaposlovanje 2002, 2003.

Iz tabele 2 je razvidno, da delež invalidov med brezposelnimi osebami stalno narašča in je naraščal vključno z letom 2001. Izjema pa je leto 2002, v katerem beležimo nekoliko večje število zaposlitev v primerjavi z letom 2001, in sicer za 8,6%, kar znaša 4264 invalidnih brezposelnih oseb.

2. PRAVICE INVALIDOV V OBSTOJEČI SLOVENSKI ZAKONODAJI

2.1. Izenačevanje možnosti invalidov pri zaposlovanju

Invalidi, kot državljani Republike Slovenije, bi morali imeti enake pravice in obveznosti kot ostali državljani, pri tem pa moramo upoštevati njihove posebne potrebe s stališča zagotavljanja enakopravnega obravnavanja oziroma načela nediskriminiranosti pri uresničevanju človekovih pravic.

Država mora sprejemati zakone, ki zagotavljajo invalidom enakopravnost ter preprečujejo diskriminacijo v vseh družbenih situacijah. Osnova vsej zakonodaji je Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/1991), ki v 2. členu zagotavlja, da je Slovenija pravna in socialna država, ter v 14. členu določa enakost človeka pred zakonom. Za invalide pa je pomemben tudi 52. člen Ustave Republike Slovenije, saj je v njem določeno, da imajo prizadete osebe pravico do izobraževanja in usposabljanja za delovno življenje v družbi, ter da se njihovo izobraževanje in usposabljanje financira iz javnih sredstev.

Invalidska politika tako iz politike zaščite invalidov postaja politika o pravicah vseh ljudi do enake udeležbe in do enake vključitve. Prav slednje naj se kaže v ustvarjanju možnosti, da bodo invalidi vstopali v vse stavbe skozi ista vrata kot vsi drugi ljudje in ne skozi prilagojen servisni vhod, pa tudi v ustvarjanju možnosti invalidov za opravljanje enakih del in enako obravnavo pri izbiri izobraževanja, poklica, zaposlitve ter napredovanja v poklicni karieri, kakor tudi pri odločanju o sebi, o tem, kako in s kom bodo živeli (Tutta, 2002).

Tako kot vsi državljani imajo tudi invalidi, po konvenciji OZN št.122 (Employment Policy Convention Convencion No. 122, concerning Emloyment Policy, 1964) pravico do dela, do njegove proste izbire, zadovoljivih delovnih pogojev in do varstva pred nezaposlenostjo. Naloga države je, da na področju invalidskega varstva oblikuje tako politiko, ki bo invalidom omogočala uresničiti njihove pravice do dela tako v mestih kot na podeželju.

Osnovni zakonski in podzakonski predpisi, ki opredeljujejo pravice invalidov v obstoječi slovenski zakonodaji so naslednji:

- Zakon o delovnih razmerjih (2002),
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (1999),
- Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb (1976),

- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 5/1991 (17/1991, 2/1994-popr.), 12/1992, 12/1993, 71/1993, 38/1994, 80/1997 Odl. US: U-I-343/1994, 69/1998, 67/2002, 2/2004 (10/2004-popr.) v nadaljevanju ZZZPB 1991),
- Pravilnik o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja (Uradni list RS, št. 64/2001, 31/2003, 135/2003).

2.2. Aktivna politika zaposlovanja

Aktivna politika zaposlovanja nudi invalidom možnost vključiti se v različne programe pospeševanja zaposlovanja invalidov in drugih težje zaposljivih oseb in je opredeljena v 4. členu ZZZPB (1991).

Programi so naslednji: programi usposabljanja brez delovnega razmerja, programi usposabljanja za invalide v delovnem razmerju, nova delovna mesta za invalide, sofinanciranje prilagoditve prostorov in tehnične opreme za zaposlitev težje prizadetih invalidov, subvencioniranje dela plače invalidov in drugih težje zaposljivih oseb, programi finančne pomoči ob samozaposlitvi invalida, vključitev v program javnih del (Tabaj, 2004).

Osnovna dejavnost Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje je po navedeni zakonodaji posredovanje zaposlitev in zaposlitveno svetovanje, ki temelji neposrednem stiku brezposelnega iskalca zaposlitve in zaposlitvenega svetovalca zavoda (Zavod RS za zaposlovanje, 2004).

Zaposlitveni svetovalec invalidu pomaga pri izbiri poklica in delovnega mesta v sodelovanju z rehabilitacijskimi ustanovami, kjer se bo invalid usposabljal, spremlja uspešnost usposabljanja in posreduje invalidu denarno pomoč pri usposabljanju in pripravi na poklic (Zavod RS za zaposlovanje, 2004).

Za invalide, brezposelne iskalce zaposlitve, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje omogoča uveljavljati pravice do izobraževanja, usposabljanja, rehabilitacije in zaposlovanja. Poleg tega pomaga z ukrepi kadrovske preнове podjetjem preprečevati prehod zaposlenih invalidov v odkrito brezposelnost (program prekvalifikacije in dokvalifikacije zaposlenih, notranjega podjetništva, ustanavljanja novih invalidskih podjetij) (Tabaj, 2004).

2.3. Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb (ZUZIO)

Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb (1976) 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 je bil sprejet v letu 1976, zaradi sprememb ob vstopu Slovenije v Evropsko unijo, novih metod zaposlovanja (podporno zaposlovanje, invalidska podjetja,

zaposlitvena rehabilitacija), spremenjenega sistema financiranja in nove ureditve delovnih razmerij pa se pripravlja nov Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanje invalidov (2003).

Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb (1976) 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. Usposabljanje zajema tudi prilagajanje na delo.

V svojem 3. členu pa ZUZIO (1976) 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 družbenopolitičnih skupnostih; ta politika mora biti sestavni del celotne politike zaposlovanja.

Prav tako je v 3. členu ZUZIO (1976) 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 ureja in zagotavlja položaj ter ugodnosti organizacijam, ki usposabljujejo in zaposlujejo invalidne osebe.

2.4. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1)

Razlog za izvedbo reforme pokojninskega in invalidskega zavarovanja je bila finančna nestabilnost prejšnjega sistema, ki sta pogojevala predvsem neugodno demografsko stanje in relativno visoka raven pravic, ki se zagotavljajo upravičencem. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (1999) je stopil v veljavo 1. januarja 2000. Uvedel je višjo upokojitveno starost, ki naj bi prispevala k podaljšanju aktivnega statusa zavarovancev, saj je bila prejšnja upokojitvena starost med najnižjimi v Evropi. Poleg tega se znižuje nadomestitvena stopnja, tudi sicer ena najvišjih, ki neugodno vpliva na finančno stabilnost sistema predvsem zaradi tega, ker se pokojnine financirajo izključno preko dodatnega sistema (Tabaj, 2004).

ZPIZ-1 (1999) v svojem IV. poglavju z naslovom pravice na podlagi invalidnosti navaja naslednja podpoglavja: splošne določbe (60. - 66. člen), invalidska pokojnina (67. - 79. člen), poklicna rehabilitacija (80. - 90. člen), pravice do premestitve in nadomestila (91. - 92. člen), pravica do dela s krajšim delovnim časom od polnega in delna invalidska pokojnina (93. člen), pravica do nadomestila za invalidnost (94. - 100. člen), prenehanje delovnega razmerja delovnemu invalidu (102. - 106. člen), povračilo potnih stroškov (107. in 108. člen) (Priatelj, 2000, str. 516-542).

ZPIZ-1 je bil od sprejema leta 1999 že večkrat spremenjen in dopolnjen, vendar do 1.1. 2004 ni zajemal nobenih sprememb na področju pravic na podlagi invalidnosti. Šele ZPIZ-1E (Uradni list RS, št. 135/03) je uvedel spremembe na tem področju. Spremembe so v 101. členu zakona, ki po novem zakonu opredeli dolžnosti delodajalca v zvezi s premestitvijo delovnega invalida in 102. členu, ki opredeli odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi ugotovljene invalidnosti II. ali III. kategorije ali iz poslovnega razloga brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi, v katerem pa mora ugotoviti razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi posebna komisija Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ki pa po določbi drugega odstavka 446. člena ZPIZ-1 prične z delom z dnem uveljavitve novega Zakona o usposabljanju in zaposlovanju invalidov, vendar najpozneje s 1.1. 2005.

2.5. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR 2002)

Zakon o delovnih razmerjih (2002) 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 načelo varovanja zaposlitve delovnega invalida z možnostjo odpovedi in dolžnosti delodajalca v zvezi z zaposlovanjem, usposabljanjem ali prekvalifikacijo invalidov.

2.5.1. Prepoved diskriminacije

6. členu ZDR 2002 določa pomembno novost, ki vsebuje izrecno določilo, da delodajalec ne sme iskalca zaposlitve pri zaposlovanju ali delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi postavljati v neenakopraven položaj zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin.

Prav tako je v 6. členu ZDR 2002 določeno, da morajo biti ženskam in moškim zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnost z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Prepovedana je neposredna kot tudi posredna diskriminacija zaradi zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti. Posredna diskriminacija obstaja, če navidezno nevtralne določbe, kriteriji in praksa učinkujejo tako, da postavljajo osebe zaradi zdravstvenega stanja oz. invalidnosti ali drugih osebnih okoliščin v slabši položaj, razen če so te določbe, kriteriji in praksa objektivno upravičeni ter ustrezni in potrebni (Robnik, 2004, str. 8).

2.5.2. Sklenitev delovnega razmerja z delovnim invalidom oz. invalidno osebo

Posebne pogoje za sklenitev delovnega razmerja lahko določa zakon, kolektivna pogodba ali delodajalec, ki jih mora določiti v svojem splošnem aktu – akt o organizaciji in sistematizaciji delovnih mest. Gre za določitev opisa del ter nalog in pogojev za zasedbo delovnega mesta, ki morajo biti vnaprej, pred objavo, določeni v omenjenem splošnem aktu, ki je obvezen akt delodajalca (Korpič Horvat, 2002, str. 163).

Splošne zdravstvene sposobnosti ZDR 2002 ne določa več kot splošni pogoj za sklenitev pogodbe o zaposlitvi, določiti pa jo je mogoče kot poseben pogoj. ZDR 2002 v 20. členu določa, da ima invalid, ki je usposobljen za določena dela, zdravstveno zmožnost za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za ta dela. Delovni in drugi invalidi, pri katerih so sicer podane spremembe v zdravstvenem stanju, imajo tako zdravstveno zmožnost kot poseben pogoj za sklenitev pogodbe o zaposlitvi, če so se usposobili za opravljanje drugega poklica oz. določenega dela. Gre za poklicno rehabilitacijo ali usposodobitev po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (1999), Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb (1976), Zakonu o zaposlovanju slepih invalidnih oseb (Uradni list SRS, št. 12/1970), Zakonu o zavarovanju in zaposlovanju za primer brezposelnosti (1991) ter predpis, ki urejajo pravice vojaških in vojnih invalidov (Kalčič, 2002, str. 321).

2.5.2.1. Izjeme od javne objave prostih delovnih mest

V 23. členu ZDR 2002 je jasno zapisano, da je delodajalec dolžan objaviti prosta delovna mesta. Za javno objavo se šteje tudi objava v uradnih prostorih Zavoda RS za zaposlovanje. Objava mora vsebovati pogoje za opravljanje dela in rok za prijavo, ki ne sme biti krajši od 8 dni (Mežnar, Plešnik, 2002, str. 67).

V 24. členu je določeno, da obstajajo izjeme glede obveznosti objave prostega delovnega mesta, med katere se šteje tudi sklenitev delovnega razmerja z invalidno osebo. Delovno razmerje se z invalidno osebo lahko sklene brez objave oziroma razpisa. ZDR 2002, v primerjavi s starim ZDR 1990, ne določa več prednostne pravice invalidne osebe pri sklenitvi delovnega razmerja. Ta pravica je opredeljena v 17. členu Zakona o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb (1976).

Invalidna oseba izpolnjuje pogoje za opravljanje določenega dela, če je bila zanj usposobljena, kar pomeni, da je hkrati tudi zdravstveno zmožna za opravljanje teh del. To določa 20. člen ZDR 2002.

2.5.2.2. Pogodba o zaposlitvi

ZDR 2002 v svojem 9. členu določa, da se s pogodbo o zaposlitvi sklene delovno razmerje. Prav tako ta zakon določa, da se pravice in obveznosti na podlagi opravljanja dela v delovnem razmerju in vključitev v socialno zavarovanje na podlagi delovnega razmerja začnejo uresničevati z dnem nastopa dela, dogovorjenim v pogodbi o zaposlitvi (Mežnar, Prešnik, 2002, str. 20).

Za presojo ničnosti in izpodbojnosti pogodbe o zaposlitvi se smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava. Pogodba o zaposlitvi se sklene ob podpisu obeh strank. Glede časa in kraja sklenitve pogodbe se šteje, da je pogodba sklenjena, ko jo podpišeta obe stranki. Stranki pogodbe o zaposlitvi sta delavec ter delodajalec in pogodba se vedno sklene med dvema subjektoma. Pogodba o zaposlitvi mora biti sklenjena v pisni obliki (Korpič Horvat, 2002, str. 166-168).

Tudi invalidna oseba lahko na podlagi vsebine določil ZDR 2002 sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas (52. člen ZDR), pogodbo o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del (63. člen ZDR), pogodbo o zaposlitvi za s krajšim delovnim časom (66. člen ZDR), pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu (67. člen ZDR).

2.5.3. Pravice delovnih invalidov in drugih invalidnih delavcev

Invalidni delavci so povsem izenačeni z zdravimi delavci glede pravic, kot so delovni čas (141. člen – 153. člen ZDR 2002), odmor (154. člen ZDR), počitek (155. člen in 156. člen ZDR), odsotnost z dela (167. člen – 170. člen ZDR), plača (126. člen – 140. člen ZDR), letni dopust (159. člen – 166. člen ZDR), regres za letni dopust (131. člen ZDR), odpravnina ob upokojitvi (132. člen ZDR), povračilo stroškov prehrane, prevoza, službeno potovanje, terenski dodatek (10. člen ZDR).

Prav tako gre za izenačenost med invalidi in zdravimi delavci na področju obveznosti in odgovornosti ter pravic iz delovnega razmerja: poskusno delo (125. člen ZDR 2002), pripravništvo (120. člen – 124. člen ZDR), izobraževanje delavcev (172. člen in 173. člen ZDR), suspenz pogodbe o zaposlitvi (51. člen ZDR), disciplinska odgovornost (174. člen – 181. člen ZDR).

ZDR 2002 v 159. členu določa, da imajo delovni invalidi in drugi invalidi ter delavci s 60% telesno okvaro, pri čemer ni nujno, da je pri njih podana tudi invalidnost, pravico do povečanega letnega dopusta, ki tako znaša najmanj tri dodatne dni (Miklič, 2004).

Delovnega invalida III. kategorije, pri katerem je podana zmanjšana možnost za delo, ker s predhodno poklicno rehabilitacijo ali brez nje, ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, lahko pa opravlja določeno delo vsaj polovico polnega delovnega časa (60. člen

ZPIZ-1), ZDR 2002 izrecno in posebej varuje tako, da mu delodajalec ne sme naložiti dela preko polnega delovnega časa po določbah 143. člena (nadurno delo) in 144. člena (dodatno delo).

2.5.4. Prenehanje delovnega razmerja delovnim invalidom in drugim invalidnim delavcem

V 116. členu ZDR 2002 je navedeno, da delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delovnemu invalidu zaradi ugotovljene invalidnosti II. ali III. kategorije (60. člen Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju 1999) ali iz poslovnega razloga (reorganizacija dela, ukinitve oddelka), razen če mu ni možno zagotoviti drugega ustreznega dela (tudi ne s prekvalifikacijo ali dokvalifikacijo) ali del s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Prav tako delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi invalidu, ki nima statusa delovnega invalida, ima pa priznan status invalidne osebe po drugih pozitivnih pravnih predpisih, iz poslovnega razloga, razen če mu ni možno zagotoviti ustreznega dela v skladu s predpisi o usposabljanju in zaposlovanju invalidov (Tičar, 2003).

116. člen ZDR 2002 prav tako določa, da delodajalcu, ki mu je odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga (prisilna poravnava, stečaj ali prenehanje - likvidacija delodajalca) ali iz razloga nesposobnosti (razlog na strani delavca; ne opravlja strokovno svojega dela, formalno ni sposoben za določeno delovno mesto) in bo ob poteku odpovednega roka odsoten z dela zaradi začasne nezmožnosti za delo - zaradi bolezni ali poškodbe, mu bo prenehalo delovno razmerje z dnem ugotovitve zdravstvene zmožnosti za delo, najkasneje pa s potekom šestih mesecev po izteku odpovednega roka (Hajtnik, 2003, str. 13-14).

ZPIZ-1 1999 v 102. členu določa posebno podlago za odpoved pogodbe o zaposlitvi delovnemu invalidu s strani delodajalca. Tako lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi delovnemu invalidu, če le-ta brez opravičljivih razlogov ne nastopi dela po dokončanem sklepu delodajalca o razporeditvi na drugo delovno mesto oziroma ne prične z delom s krajšim delovnim časom od polnega. Tudi neizpolnjevanje obveznosti po pogodbi o poklicni rehabilitaciji po 86. členu je lahko podlaga za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Posledice odpovedi pogodbe o zaposlitvi so določene v 90. in 104. členu ZPIZ-1 (Kalčič, 2002, str. 333).

Po ZDR 2002 pogodba o zaposlitvi preneha invalidu (delavcu) z dnem, ko mu je bila vročena pravnomočna odločba o ugotovljeni invalidnosti I. kategorije, ne glede na to, ali mu je priznana pravica do invalidske pokojnine (Kalčič, 2002, str. 323).

ZDR 2002 v 200. svojem členu določa, da mora delodajalec omogočiti delavcu – invalidu, pri katerem je bila ugotovljena preostala delovna zmožnost, naslednje pravice (v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju – ZPIZ-1 1999): opravljanje drugega dela,

ustreznega njegovi preostali delovni zmožnosti (pravica do premestitve po 91. členu ZPIZ-1), opravljanje dela s krajšim delovnim časom glede na preostalo delovno zmožnost (pravica do dela s krajšim delovnim časom od polnega po 93. členu ZPIZ-1), poklicno rehabilitacijo (na stroške ZPIZ po 80. členu in 81. členu ZPIZ-1) ter nadomestilo plače (nadomestilo plače za čas od končane poklicne rehabilitacije do začetka dela na novem delovnem mestu po 90. členu v povezavi s 100. členom ZPIZ-1).

ZDR 2002 tudi določa, da je delodajalec dolžan zagotoviti navedene pravice delovnim invalidom II. in III. kategorije. S tem je uzakonjeno načelo, da so pravice delovnih invalidov in njihovo uresničevanje hkrati dolžnost delodajalca (Kalčič, Strgar, 2002a).

2.5.5. Problematika presežnih delovnih invalidov in drugih invalidnih presežnih delavcev

Zakon o delovnih razmerjih (2002) v 99. členu določa okvirno vsebino programa razreševanja presežnih delavcev, ki mora biti tudi finančno ovrednoten. Prav tako ta zakon v svojem 100. členu določa kriterije za določitev presežnih delavcev in tudi kaj ne spada med kriterije za določitev presežnih delavcev. Delodajalec je tudi dolžan po 101. členu ZDR 2002 v okviru te problematike obravnavati in upoštevati morebitne predloge Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje o možnih ukrepih za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcem.

ZDR 2002 ne določa več absolutnega varstva delovnih invalidov in invalidov brez statusa delovnega invalida pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, čeprav jim do določene mere še vedno zagotavlja varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov (Kalčič, Strgar, 2002a).

3. PREDLOG ZAKONA O ZAPOSLOTIVNI REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV (ZZRZI)

3.1. Razlogi za sprejem novega zakona

Obstaja kar nekaj razlogov za sprejem novega Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. 30.6.1976 je bil sprejet Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb, ki je šel skozi obdobje velikih gospodarskih premikov in dogajanj. Ta zakon je na invalide deloval precej zaščitniško in jih ni stimuliral za njihovo aktivno vključevanje v zaposlitev. Omogočal jim je predvsem pasivne ukrepe (upokojitve) in jih s tem izrinjal s trga delovne sile, ob hkratnih težjih razmerah za vključevanje invalidov v zaposlitev. Razlog za sprejetje novega zakona je tudi zastarelost terminov, kot so npr. invalidske delavnice, organizacija združenja dela, samoupravne interesne skupnosti, ki jih najdemo v trenutnem Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb 1976. Drugi razlog za sprejetje zakona je vstop Slovenije v Evropsko unijo in s tem prilagoditev evropski zakonodaji. Prav tako pa je razlog spreminjanje gospodarskih razmer, kajti ni več družbe polno zaposlenih, nova gospodarska ureditev in prihajajoča informacijska družba. V zadnjih dvajsetih letih so se razvile nove metode zaposlovanja, ki so prav tako eden od razlogov za novo zakonodajo. Te metode zaposlovanja so podporno zaposlovanje¹, invalidska podjetja, delo na daljavo²... Naslednja dva razloga za sprejetje novega zakona pa sta še spreminjanje sistema financiranja (proračun, javni sklad in davčni sistem) in sprejem Zakona o delovnih razmerjih (2002), s katerim se je nadomestila absolutna zaščita invalida pred odpuščanjem z relativno zaščito. (Tutta, 2003).

3.2. Trenutno stanje v Sloveniji in primerjava z Evropo

V zadnjih letih se je področje zaposlovanja invalidov v Sloveniji urejalo s programi aktivne politike zaposlovanja in ustanavljanje invalidskih podjetij. Vse preveč invalidov je rešitev problemov videlo v prijavi na Zavodu za zaposlovanje, s katero so si zagotovili pravico do socialnih prejemkov in s tem socialne varnosti. Pri tem so se izključevali iz trga dela, vrnitev vanj pa je bila vse težja, saj se je brezposelnost na tem trgu povečevala. Drug problem je bil odvrčanje delodajalcev, da bi zaposlili invalide, saj so bili le-ti absolutno zaščiteni pred odpuščanjem iz delovnega razmerja, prav tako pa ni bilo zagotovljene strokovne podpore pri zaposlovanju (Tutta, 2003, str. 2).

¹ Podporna zaposlitev je zaposlitev invalida na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju s strokovno in tehnično podporo invalida, delodajalcu in delovnem okolju.

² Delo na daljavo (teleworking) je oblika dela z računalniki in drugimi telekomunikacijskimi sredstvi, kjer sta tako lokacija kot tudi delovni čas fleksibilna.

Absolutna zaščita pred odpuščanjem pomeni, da delodajalec invalidne osebe po starem Zakonu o delovnih razmerjih 1990 (Uradni list RS, št. 40/90) ni smel odpustiti. Moral mu je poiskati zanj primerno delovno mesto (glede na njegove zmožnosti opravljanja dela). Medtem ko novi Zakon o delovnih razmerjih (2002) dovoljuje odpuščanje invalidov iz poslovnih razlogov, če invalidu ni mogoče zagotoviti drugega ustreznega dela ali dela s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Komisija Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ki ugotavlja razloge za odpoved, ki pa po določbi drugega odstavka 446. člena ZPIZ-1 prične z delom z dnem uveljavitve novega Zakona o usposabljanju in zaposlovanju invalidov, vendar najpozneje 1.1.2005.

V Sloveniji potrebujemo nov sistem, s katerim se bo rešila problematika zaposlovanja invalidov. Zato je v sprejemanju Predlog zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (2003). Za celovito razreševanje te problematike je bilo potrebno spremeniti še Zakon o delovnih razmerjih (2002), Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 56/1999).

Pripravljalci zakona so se pri pripravi zakona zgledovali po primerih dobre prakse v državah Evropske unije, pa tudi v Sloveniji, saj se je preko programov aktivne politike zaposlovanja razvilo nekaj dobrih praks, ki jih je potrebno umestiti v sistem. Upoštevane 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) v sklad, s katero so se bile države članice dolžne prilagoditi zakonodajo do decembra 2003, z možnostjo triletnega podaljšanja. Vsaka država si mora poiskati zanjo najboljše rešitve, zato spreminjajo in dograjujejo zakonodajo, pri tem pa se morajo zavedati, da popolnega modela zaposlovanja ni. Pri pripravi tega zakona se upošteva tudi lani sprejeta Resolucija o spodbujanju zaposlovanja in socialni integraciji invalidov (resolution on promoting employment and social integration of people with disabilities, z dne 15.07.2003, ki jo je sprejel Svet Evropske unije) in tudi Malaška deklaracija o razvoju (sprejel Svet Evrope leta 2003) v smeri enakovredne vključenosti invalidov kot državljanov (Tutta, 2003).

3.3. Predpostavke in zastavljeni cilji Predloga zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov

Prva predpostavka pri pripravi Predloga zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (2003) je ta, da se invalidnosti ne sme izenačiti z nezmožnostjo za delo, ampak da so ob zagotovitvi nujnih pogojev invalidi enakovredno zaposljivi (v običajnem delovnem okolju). Kot drugo predpostavko pa se šteje, da je zaposlitev najboljše varovalo pred socialno izključenostjo. Ta pa pomeni enakovreden dostop do možnosti, enakovredno obravnavo in udeležbo, pa tudi enakost v rezultatih. Zakon tako želi povečati zaposljivost invalidov in doseči enakovredno udeležbo na trgu dela. Na subjektivnem nivoju gre za sistem ukrepov pozitivne diskriminacije, medtem ko gre na objektivnem nivoju za nov sistem na področju

zaposlovanja invalidov. Cilji Predloga zakona zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (2003) pa so povečati stopnjo zaposlenosti invalidov v Sloveniji, povečati socialno vključenost, povečati zaposljivost invalidov, zagotavljati možnost za enakovredno udeležbo invalidov na trgu dela s kreiranjem ustreznih delovnih mest in pogojev za delo invalidov, prerazporediti sredstva iz pasivnih v aktivne ukrepe na področju zaposlovanja in cilj, ki si ga zastavlja Evropa v prvem desetletju tega stoletja, je polna vključenost vseh, ki pa mu je možno slediti le z upoštevanjem socialne dimenzije ekonomskega razvoja (Tutta et al., 2003, str. 3).

3.4. Kaj Predlog zakona opredeljuje kot najpomembnejše lastnosti

3.4.1. Zaposlitveno rehabilitacijo

13. člena Predloga zakona zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (2003) opredeli zaposlitveno rehabilitacijo kot individualizirano pravico invalida in je sklop storitev, s katerimi se povečuje zaposljivost invalida ter je ni moč izvajati brez aktivnega sodelovanja invalida. Cilj zaposlitvene rehabilitacije je, da se invalida usposobi za ustrezno delo, da se ga zaposli, da zaposlitev obdrži, v njej napreduje ali pa spremeni svojo poklicno kariero.

Razlika med Predlogom zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (2003) ter trenutno veljavnim Zakonom o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb je v tem, da Predlog zakona zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov uvaja zaposlitveno rehabilitacijo v smislu širšega pojmovanja rehabilitacije invalidov od trenutno uveljavljenega termina poklicne rehabilitacije. Širše zastavljena rehabilitacija temelji na usposabljanju za opravljanje drugega dela s ciljem zaposlitve invalida. Če invalid pri tem potrebuje dodatno pomoč, se mu mora ta zagotoviti s pomočjo izvajanja posameznih storitev zaposlitvene rehabilitacije, ki temelji na načelu, da je ni mogoče uspešno izvajati brez aktivnega sodelovanja invalida (Tabaj, 2003).

Invalid lahko sam uveljavlja pravico do zaposlitvene rehabilitacije pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje, lahko pa pravico zanj uveljavlja tudi delodajalec oziroma Zavod za pokojninsko in invalidsko zaposlovanje. Zaposlitvena rehabilitacija se izvaja kot javna služba, njeni izvajalci pa so javni zavodi oziroma koncesionarji v okviru mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije (Tutta et al., 2003, str. 4).

29. člen Predloga ZZRZI (2003) 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. Ti programi se bodo sofinancirali iz proračuna, njihovi izvajalci pa bodo izbrani na javnem razpisu, ki ga bo objavilo ministrstvo, pristojno za invalidsko varstvo.

3.4.2. Ocena zaposlitvenih možnosti

Zadnja leta se je zaposlitvena rehabilitacija izvajala kot program aktivne politike zaposlovanja, zato je bilo njeno izvajanje vsako leto oteženo zaradi zamud pri sprejemanju državnega proračuna. Po Predlogu ZZRZI (2003) je zaposlitvena rehabilitacija razčlenjena na posamezne storitve, do katerih ima invalid pravico v skladu z rehabilitacijskim načrtom. Ta načrt opredeljuje tudi način, trajanje in obseg storitev. V 32. členu je določeno, da oceno zaposlitvenih možnosti izdela Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje na podlagi mesečnih poročil in končne evalvacije izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije. Iz ocene mora biti razvidno predvsem, ali je invalid zaposljiv v običajnem delovnem okolju, kar pomeni, da se lahko zaposli na odprtem trgu delovne sile. Pri tem se mu zagotavlja pomoč pri iskanju ustrezne zaposlitve oziroma se ga vključi v programe aktivne politike zaposlovanja. Če pa invalid iz ocene zaposlitvenih možnosti ni zaposljiv, pa se lahko vključi v programe socialne vključenosti, kot npr. programi za ohranjanje invalidovih delovnih sposobnosti in njegovo nadaljnjo socialno vključenost v širše družbeno okolje. Predlog zakona predvideva novost z uvedbo zaščitne (35. – 41. člen Predloga ZZRZI 2003) ali podporne zaposlitve (41. – 45. člen Predloga ZZRZI 2003), v katero se lahko vključi invalid po končani zaposlitveni rehabilitaciji (Tabaj, 2003).

Tudi odločbo o zaposljivosti izda Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, kot to določa 28. člen Predloga ZZRZI (2003), če na podlagi ocene zaposlitvenih možnosti ugotovi, da invalid ni zaposljiv ali da je zaposljiv v zaščitni oziroma podporni zaposlitvi. Na podlagi te odločbe lahko invalid pri Skladu za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov uveljavlja subvencijo plače, medtem ko delodajalec vzpodbude za zaposlovanje invalidov.

3.4.3. Primerna delovna mesta za invalide

Delodajalci so dolžni v letnih načrtih dela izdelati načrt za zaposlovanje invalidov ter predvidevati ukrepe z ravnanjem z invalidi na delovnem mestu. Posebno primerna delovna mesta za invalide so tista, ki so opredeljena z informacijsko komunikacijsko in drugo podporno tehnologijo, na katerih invalidnost ni ovira za enakomerno opravljeno delo. Prav tako so primerna delovna mesta tista, na katerih je mogoče enakomerno opravljati delo s prilagoditvijo delovnega časa potrebam invalida (31. člen Predloga ZZRZI 2003). Poznamo pa še dva za invalide primerna delovna mesta in sicer delo na daljavo in delo na domu³ (67. do 71. člen ZDR 2002).

³ Delo na domu se šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca (Ur. l. RS, št. 42/2002).

3.4.4. Zaščitna zaposlitev

V 35. členu Predloga ZZRZI (2003) je določeno, da je zaščitna zaposlitev invalida zaposlitev, ki daljše obdobje ni zaposljiv na običajnem delovnem mestu. Gre za zaposlitev na deljenem delovnem mestu v delovnem okolju, prilagojenem invalidovim delovnim sposobnostim in potrebam. Zaščiteno delovno mesto se invalidu lahko zagotavlja v zaposlitvenem centru ali pri drugih delodajalcih, lahko pa se šteje za zaščitno zaposlitev tudi opravljanje dela invalida na domu. Zaščitena delovna mesta morajo delodajalci opredeliti v splošnem aktu, ki ureja sistematizacijo delovnih mest, oziroma manjši delodajalci v izjavi o varnosti.

Delodajalec običajno delovno mesto delavca - neinvalida razdeli na več funkcionalno povezanih delovnih mest, ki predstavljajo zaščitena delovna mesta za invalide. Na teh delovnih mestih lahko zaposluje le invalide, za katere je Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje z odločbo po oceni invalidovih zaposljivih možnosti ugotovil, da se zaradi njihove invalidnosti lahko zaposluje le na zaščitnih delovnih mestih (35. člen Predloga ZZRZI).

Pogodba o zaposlitvi na zaščitnem delovnem mestu (36. člen Predloga ZZRZI), ki jo invalid sklene z delodajalcem, se zaradi specifičnosti zaščitnega delovnega mesta razlikuje od običajnih pogodb o zaposlitvi, ki jih pozna Zakon o delovnih razmerjih (2002). Pogodba o zaposlitvi na zaščitnem delovnem mestu mora poleg obveznih sestavin pogodbe, ki jih določa 29. člen ZDR (2002), opredeliti tudi način in obseg izvajanja strokovne pomoči in spremljanja invalida na delovnem mestu oziroma druge storitve, za katere je ugotovljeno, da jih invalid v zaščitni zaposlitvi potrebuje (Tabaj, 2003).

Na ta način se ustvarja možnosti za večje zaposlovanje invalidov s ciljem zagotavljanja ustrezne zaposlitve za vsakega invalida. Pri tem se izhaja iz predpostavke, da je potrebno tudi delo bolj individualizirati. Dolgoletno vključevanje invalidov v standardizirane programe delovne in socialne vključenosti brez delovnega razmerja namreč ne more biti rešitev, saj le plačano delo daje posamezniku občutek koristnosti in zagotavlja njegovo enakopravno, nediskriminatorno vključevanje na trg dela (Tutta et al., 2003, str. 6).

3.4.5. Zaposlitveni center

Po 42. členu Predloga ZZRZI (2003) je zaposlitveni center pravna oseba, ki zaposluje invalide izključno na zaščitnih delovnih mestih, torej le invalide, za katere bo z odločbo Zavoda RS za zaposlovanje ugotovljeno, da so zaposlivi le v zaščitni zaposlitvi.

Zaposlitvene centre lahko ustanavlja kdorkoli (občina, agencija za regionalni razvoj in invalidske organizacije, invalidska podjetja in druge pravne osebe), ki je zainteresiran za zaposlovanje invalidov, ki so zaposlivi le v zaščitni zaposlitvi, to so najtežji invalidi. Skrb za ustanavljanje zaposlitvenih centrov je v rokah občin. Zaposlitveni center opredeli število

zaščitene delovnih mest za invalide in število delovnih mest za strokovne delavce in sodelavce iz 8. člena tega zakona, ki se bodo financirale iz javnih sredstev. Kadrovske, organizacijske, tehnične in druge pogoje za ustanovitev zaposlitvenega centra pa predpiše minister, pristojen za invalidsko varstvo. V aktu o ustanovitvi centra se zagotavlja sredstva za ustanovitev oziroma za začetek dela (Tabaj, 2003).

Zaposlitveni centri so dolžni zagotoviti programe, ki vsem zaposlenim invalidom zagotavljajo stalno neprekinjeno delo in vse pravice, ki izhajajo iz sklenjenega delovnega razmerja. Invalid ima vedno sklenjeno pogodbo o zaposlitvi z zaposlitvenim centrom, ki je tudi njegov edini delodajalec. Delo lahko opravlja občasno tudi pri poslovnih partnerjih zaposlitvenega centra. Ob prenehanju dela pri poslovnem partnerju ne gre na čakanje, ampak delo nadaljuje v zaposlitvenem centru (Poročevalec Državnega zbora RS, št. 110/2003, str. 49).

Tako kot velja za invalidska podjetja, se tudi zaposlitvenim centrom lahko daje prednost pri pridobivanju javnih naročil v skladu s predpisi o javnih naročilih in so deležni z zakonom in drugimi predpisi določenih posebnih oprostitev in olajšav (45. in 46. člen Predloga ZZRZI 2003).

Zaposlitveni centri bodo posebnega pomena na področju zaposlovanja invalidov, zato je v 33. členu Predloga ZZRZI (2003) vgrajena varovalka, ki daje ministru, pristojnemu za invalidsko varstvo, možnost, da prepove sprejemanje odločitev ustanoviteljev oziroma družbenikov zaposlitvenega centra, ki bi lahko škodljivo vplivale na ohranjanje zaščitene delovnih mest za invalide (Tabaj, 2003).

3.4.6. Podporna zaposlitev

47. člen Predloga ZZRZI (2003) določa, da je podporna zaposlitev invalida na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju s strokovno in tehnično podporo invalidu, delodajalcu in delovnem okolju.

Invalidu se v tej zaposlitvi glede na njegovo invalidnost lahko zagotovijo podporne storitve. Te pa lahko izvajajo strokovni delavci in sodelavci ali druge fizične osebe. Strokovni delavci in sodelavci so lahko zaposleni v zaposlitvenih centrih, v invalidskem podjetju ali pri izvajalcih zaposlitvene rehabilitacije, medtem ko morajo fizične osebe izpolnjevati pogoje za opravljanje storitev v skladu s predpisi (Tutta, 2003a).

Pri podporni zaposlitvi gre za zaposlitev invalida na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju s strokovno in tehnično podporo invalidu, delodajalcu in delovnem okolju. Strokovna in tehnična podpora se invalidu lahko zagotovi pri uvajanju v delo, pri vključevanju v delovno okolje s svetovanjem in usposabljanjem, spremljanjem pri delu, razvojem osebnih metod dela in ocenjevanjem njegove delovne uspešnosti ter tehnična podpora s prilagoditvijo delovnega mesta in sredstev. Delodajalcu pa se strokovna podpora zagotavlja s seznanjanjem z

invalidnostjo, njenimi posledicami in vplivi delovnega okolja na invalidnost ter svetovanjem o optimalnih možnostih prilagoditve dela (Obrazložitev Predloga ZZRZI 2003, Poročevalec Državnega zbora RS, št. 110/2003 str. 50).

Za zaposlitev invalida v podporni zaposlitvi morajo biti izpolnjeni določeni pogoji in sicer izdelan individualiziran načrt podpore invalidu in delodajalcu, pripravljenost delodajalca za sodelovanje in prilagoditev delovnega okolja ter delovnega mesta v skladu z individualiziranim načrtom, usposabljanje invalida za opravljanje del na konkretnem delovnem mestu in motiviranost ter druge osebnostne lastnosti invalida, ki zagotavljajo uspešno delo (Tutta et al., 2003, str.7).

3.4.7. Vzodbude za zaposlovanje invalidov

Predlog ZZRZI (2003) predvideva več vrst finančnih spodbud, da bi tako zmanjšali število brezposelnih invalidov in spodbudili delodajalce za zaposlovanje. Te vzodbude so nasleje: subvencije plač invalidom, plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju, plačilo stroškov prilagoditve delovnih mest in sredstev za delo invalidov, oprostitve plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje za zaposlene invalide, letne nagrade delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov in ohranjanja delovnih mest za invalide, nagrada za preseganje kvote ter druge razvojne spodbude (Tutta et al., 2003, str.8).

Predlog ZZRZI (2003) v 67. členu določa, da je subvencija plače invalidom pravica invalidov zaposlenih na zaščitelih delovnih mestih, do nje pa so lahko upravičeni tudi invalidi zaposleni v podporni zaposlitvi in v invalidskih podjetjih. Višina subvencije plače se odmerja za invalide, zaposlene v podporni zaposlitvi in v invalidskih podjetjih, od izhodiščne plače tarifnega razreda delovnega mesta invalida po veljavni kolektivni pogodbi, za invalide, zaposlene na zaščitelih delovnih mestih, pa je osnova za izračun subvencije minimalna plača. Višina subvencije plače invalida je določena v razponu v odstotkih, za posameznega invalida pa se odstotek določa individualno glede na doseganje njegovih delovnih rezultatov. Subvencija plače invalida je sestavni del plačila za njegovo delo po pogodbi o zaposlitvi (Obrazložitev Predloga ZZRZI 2003, Poročevalec Državnega zbora RS, št. 110/2003).

3.4.8. Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov

Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov je javni finančni sklad, ki se ustanovi z namenom vzpodbujanja razvoja zaposlovanja invalidov in ohranjanje delovnih mest za invalide (76. člen Predloga ZZRZI). V imenu Republike Slovenije ga ustanovijo Vlada Republike Slovenije, Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Republike Slovenije in Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, pri njegovem upravljanju pa sodelujejo tudi

socialni partnerji (Obrazložitev Predloga ZZRZI 2003, Poročevalec Državnega zbora RS, št. 110/2003).

Delovno področje sklada je odločanje o pravicah in obveznostih invalidov in delodajalcev v skladu s pooblastili po tem zakonu, sredstva zanj pa se pridobivajo iz proračuna. Namenska sredstva sklada bodo sredstva iz plačil delodajalcev zaradi neizpolnjevanja predpisane kvote, sredstva Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, namenjena pospeševanju zaposlovanja invalidov, namenski prihodki proračuna Republike Slovenije iz naslova plačanih kazni za storjene prekrške in odvzeto premoženjsko korist po zakonu in sredstva proračuna Republike Slovenije, namenjena subvencioniranju plač invalidov (Tutta, 2003, str. 9).

3.4.9. Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo

Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo naj bi po Predlogu ZZRZI (2003) skrbel za stokovni razvoj na področju zaposlitvene rehabilitacije in daje strokovno mnenje v primeru spora v zvezi z vprašanji invalidnosti, pripravlja standarde storitev, usposablja strokovne delavce in izvajalce zaposlitvene rehabilitacije in je prisoten za pripravo metodologije za ocenjevanje delovnih rezultatov zaposlenih invalidov in izvajanja nadzora na tem področju. Inštitut se bo moral najkasneje v roku enega leta po uveljavitvi zakona preoblikovati tako, da bo opravljal naloge in javna pooblastila za vse skupine invalidov (Obrazložitev Predloga ZZRZI 2003, Poročevalec Državnega zbora RS, št. 110/2003).

3.4.10. Pričakovani učinki po sprejemu zakona

Od Predloga ZZRZI (2003) se lahko pričakuje pozitivne učinke, kot so: izboljšanje kvalitete življenja, večja socialna vključenost invalidov, boljša izraba finančnih sredstev, ki jih država namenja za pospeševanje zaposlovanja invalidov, manjša odvisnost invalidov od socialnih transferov, saj zakon ureja model integracijske politike zaposlovanja invalidov s prilagoditvijo dela, subvencioniranjem plač, podporo v zaposlitvi, zaposlitvijo pod posebnimi pogoji, posebej primernimi zaposlitvami in zaposlitveno rehabilitacijo, namesto sedaj prevladujočega modela kompenzacijske politike iz državnega proračuna in sredstev zavarovanj (denarna nadomestila, invalidnine, pokojnine, dodatki, socialne pomoči) in kreiranje novih storitev in delovnih mest v storitvenem sektorju (Tutta et al., 2003, str. 9).

4. KVOTNI SISTEM ZAPOSLOVANJA

4.1. *Opredelitev kvotnega sistema zaposlovanja invalidov*

Kvotni sistem je zakonsko obvezno zaposlovanje invalidov, ki so ga uvedli v državah Evrope za zaščito skupin brezposelnih, ki na trgu ne morejo enakovredno nastopati (Tutta et al., 2003, str. 16).

Drobnič in Uršič v raziskovalni nalogi (Kvotni sistem za zaposlovanje invalidov)⁴ navajata, da je kvotni sistem način obveznega zaposlovanja invalidov, ki ga predpiše država, njegov namen pa je pospeševanje zaposlovanja invalidov v običajnem delovnem okolju (Tutta et al., 2003, str. 16).

Države imajo različne sankcije (kazni, ki jih delodajalci vplačajo v poseben javni fond in se namenijo tistim, ki kvote izpolnjujejo ali presegajo) ob neizpolnjevanju zaposlitvene kvote. Med te sankcije spadajo različne administrativne prepovedi in različne oblike plačil. Tistim, ki obveznosti izpolnjujejo, pa je namenjena ustrezna stimulacija. Sankcije za neizpolnjene zaposlitvene kvote se plačujejo v javni fond, iz katerega se potem financira tiste, ki so kvoto izpolnili (Tutta et al., 2003, str. 16).

Poleg tu opredeljenega kvotnega sistema obstaja v nekaterih državah (Franciji) tudi davčno kvotni sistem. Razlika med davčno-kvotnim sistemom in kvotnimi programi je v tem, da se delodajalcem dovoljuje, da za neizpolnjeno število invalidov po kvotnem sistemu, pokrijejo določene davčne obveznosti ali obveznosti iz zavarovanja v korist posebnih skladov za rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov, ki jih v obvezni kvoti niso realizirali. Poplačila posebnih davčnih obveznosti so možna le takrat (Francija), ko delodajalec dokaže, da pri njem ne obstaja možnost rednega zaposlovanja invalidov. Davčne obveznosti se zbirajo v posebnih rehabilitacijskih skladih, od koder se redistribuirajo različnim delodajalcem, invalidom ali izvajalcem. Sredstva rehabilitacijskega fonda se namenijo izključno za izvajanje usposabljanja in zaposlovanja invalidov (Tutta et al., 2003, str. 17).

⁴Mag. Janez Drobnič in mag. Cveto Uršič, Kvotni sistem za zaposlovanje invalidov v Sloveniji, raziskovalna naloga Republiškega zavoda za zaposlovanje.

4.2. Kvotni sistem zaposlovanja invalidov v Evropi in drugod po svetu

V času prve svetovne vojne se je kvotni sistem uporabil v Evropi, kjer je tudi nastal. Nemčija in Avstrija sta državi, ki sta z uredbami in zakoni predpisali delovno vključevanje vojnih invalidov in veteranov. Delodajalci, ki vojnih invalidov niso zaposlovali, so morali zato plačevati poseben davek. Sprva je bil princip obveznih kvot in davčnih obveznosti sprejet v Avstriji, na Poljskem, v Franciji, v Nemčiji in v Italiji. Kasneje se je razširil na civilne žrtve vojne, na poškodovane pri delu in sčasoma tudi na druge invalide. Mnoge države so obvezno zaposlovanje uvedle šele po drugi svetovni vojni, med njimi sta bili najprej Velika Britanija in Nizozemska, sledile so jima še Grčija, Luxemburg, Španija, Irska in Belgija. Leta 1960 je kvotno zaposlovanje sprejela Japonska ter ga leta 1976 dogradila v davčno obveznost delodajalcev. V letu 1986 so kvotni sistem uvedle tudi članice Evropske unije in je doživel vrsto interpretacij. Pomeni splošno obvezo za izenačevanje zaposlovanja skupin ljudi, ki niso zaščitene v svetu dela. Hkrati pa je tudi zaščita pred negativno diskriminacijo s strani delodajalcev, v smislu razvoja in napredovanja invalida na delovnem mestu. Deležen je tudi kritike, saj premalo upošteva huje prizadete invalide, ki ne morejo enakovredno nastopiti na trgu dela. Kot spodbujevalni zakon pa se kaže v tem, da so delodajalci dolžni zaposliti ustrežni delež invalidov. Če teh obveznosti ne izpolnijo, plačajo kazen (poseben davek).

Davčne obveznosti so od države do države različne, vendar je namembnost zbranih sredstev podobna. Mnogi delodajalci z zaposlovanjem invalidov raje izpolnijo celotno kvoto, kot bi se odpovedali delu dohodka. Kvotni sistem je postal le eden od ukrepov, ki podpira zaposlovanje invalidov v obstoječem delovnem okolju (Tutta et al., 2003, str. 20).

Mnenja o kvotnih sistemih so različna: nekatere države jih imajo, druge so jih opustile ali jih niso nikoli uvedle. Vse je odvisno od nacionalne kulture ter načina, po katerem država usklajuje socialno akcijo, in kako je kvotni sistem organiziran.

Prednosti kvotnih sistemov (Tabaj, 2002):

- zagotavlja invalidom zaposlenost;
- zagotavljajo finančna sredstva ob neizpolnjevanju kvote, ki so namenjena zaposlovanju invalidov;
- kvote same niso dovolj, spremljati jih morajo finančne spodbude, ukrepi pomoči za podjetja itd., sprejeti je treba sankcije, če kvota ni upoštevana;
- kvota pomeni priložnost za ozaveščanje podjetij in tudi celotne družbe.

Pomankljivosti kvotnih sistemov (Tabaj, 2002):

- so v nasprotju z načelom nediskriminacije, povzročajo stigmatizacijo;
- ne vplivajo na oblikovanje delovnih mest;
- ne omogočajo mehkega vključevanja invalidov v podjetje;
- dolžnost pomeni administrativno breme;
- postavlja se vprašanje, ali je lahko obveznost združljiva s prostim trgom delovne sile ali ne.

4.3. Primerjava kvotno – davčnega sistema v Evropi in drugod po svetu

Države so različno sprejele kvotni sistem. Izjeme so le Danska, Norveška, Švedska in Finska, ki pa ga niso uvedle. Te imajo zaposlovanje invalidov urejeno v okviru tradicionalnih obveznosti delodajalcev. Invalidi so obravnavani enako kot ostali delavci. Izjema je le Danska, kjer obstajajo za invalide rezervirana delovna mesta v javnem sektorju, občinskih in državnih ustanovah, institucijah.⁵ Državi, ki sta uvedli kvotni sistem, sta bili Nizozemska in Belgija. Razlika je v tem, da se je v Belgiji ta obveznost zaposlovanja invalidov razširila na vsa področja, medtem ko se je na Nizozemskem uzakonil prostovolni princip kvotnega sistema. Praksa na Nizozemskem je pokazala, da ni potrebno uvajanje obveznih kvot, saj brezposelnost invalidov ne narašča. V primeru povečanja brezposelnosti pa zakon predvideva tudi obvezno kvoto (Tutta et al., 2003, str. 20).

Posebnost kvotnega sistema najdemo na Japonskem, kjer so vsi delodajalci odgovorni za zaposlovanje invalidov. Predpisana kvota je zato v primerjavi z drugimi državami izredno nizka: od 1,9 do 2% vseh zaposlenih v javnem in 1,6% v privatnem sektorju (Obrazložitev Predloga ZZRZI 2003, Poročevalec Državnega zbora, št. 110/2003).

Predlog zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (2003) navaja, da imajo delodajalci v različnih državah z zakonom dano obvezo, da zaposlujejo določeno število invalidov med vsemi zaposlenimi: 7% v Italiji, 6% v Franciji, 5% v Nemčiji, 4% v Avstriji in 2% v Španiji. V kvoto se upoštevajo le invalidi, ki imajo status. Kvote se v vseh naštetih državah nanašajo na zasebni in javni sektor. Minimalno število zaposlenih je večinoma med 15 in 20. Nekatere države pa v kvotah priznavajo tudi dvojno ali trojno enega težjega invalida⁶ (Obrazložitev Predloga ZZRZI 2003, Poročevalec Državnega zbora, št. 110/2003).

4.4. Kvotni sistem v Sloveniji

Kvotni sistem je ukrep pozitivne diskriminacije, s katerimi je mogoče zmanjšati število brezposelnih invalidov. Zaradi zaščite pred odpuščanjem sedaj zaposlenih invalidov in zaradi spremembe Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (1999) ter Zakona o delovnih razmerjih (2002), s Predlogom zakona o zaposlitevni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (2003), tako kot v večini držav Evropske unije, tudi v Sloveniji uvajamo obvezno zaposlovanje invalidov (Obrazložitev Predloga ZZRZI 2003, Poročevalec Državnega zbora, št. 110/2003, str. 52).

⁵ Poročilo pripravljeno s strani študijske skupine za raziskovalne programe na socialnem področju v letu 1993-94.

⁶ Labour market and social policy št. 8: Employment policies for people with disabilities OECD, Peirs 1992

Obvezno zaposlovanje invalidov bo veljalo za vse delodajalce, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev, razen diplomantskih in konzularnih predstavništev, ter invalidska podjetja in zaposlitvene centre, kjer je zaposlovanje invalidov urejeno drugače. Razlog za postopno uvajanje kvotnega sistema je v tem, da je v negospodarstvu zelo malo zaposlenih invalidov, gospodarstvo pa ima glede na panoge zaposlen različen odstotek invalidov. Glavni razlog za takšno stanje je, da je večina zaposlenih invalidov delovnih invalidov, ki so postali invalidi na delovnih mestih, kjer so bili zaposleni (Tutta, 2003).

Za spodbujanje razvoja zaposlovanja invalidov in ohranjanje delovnih mest za invalide je predvidena ustanovitev javnega finančnega sklada. Vanj se bodo z uvedbo kvotnega sistema zbirala sredstva iz naslova plač za neizpolnjevanje kvote. Višino kvote bo določila vlada na predlog Ekonomsko-socialnega sveta. Najvišja predvidena kvota bo šestodstotna in najnižja enoodstotna (Tabaj, 2003).

Tisti delodajalci, ki ne bodo izpolnjevali predpisane kvote in tudi ne bodo uporabili zgoraj predpisane rešitve, bodo dolžni plačati finančna sredstva v Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov. Iz tega sklada pa se bodo nato financirali tisti delodajalci, ki bodo predpisane kvote izpolnjevali (Tutta, 2003).

Invalidi so bili po prejšnji delovni zakonodaji (Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 40/1990) zaščitena kategorija delavcev in jih delodajalci zaradi njihove invalidnosti niso smeli odpustiti, izjeme so bile samo prisilne poravnave in stečaji podjetij. Prav iz tega je razloga so se delodajalci izogibali zaposlovanja invalidov, čeprav so bili med invalidi tudi strokovnjaki posameznih področij. Višino kvote, ki bo znašala med 6% in 1%, bo določala Vlada Republike Slovenije (Tutta, 2003).

Delodajalci, ki sami ne bodo zaposlovali invalidov ali bodo zaposlovali manjše število invalidov kot je predpisano s kvoto, bodo imeli možnost nadomestne izpolnitve kvote tako, da bodo sklenili pogodbo o poslovnem sodelovanju z zaposlitvenim centrom oziroma invalidskim podjetjem (Obrazložitev Predloga ZZRZI 2003, Poročevalec Državnega zbora, št. 110/2003, str. 52).

Zavod Republike Slovenije je skupaj z Inštitutom Republike Slovenije za rehabilitacijo opozoril na brezposelnost invalidov. Javnost sta seznanila s tem problemom ter s konkretnim predlogom (spodbujanje zaposlovanja invalidov v invalidskih podjetjih) že v letu 1995, predlagala sta uvedbo predpisanih kvot za zaposlovanje invalidov. V obdobju 1995 do danes se je brezposelnost podvojila (Tutta et al., 2003, str. 23).

V Sloveniji je bilo na trgu dela v mesecu novembru leta 2001 visoka brezposelnost. Invalidi so predstavljali 5,4% brezposelnost. Ta odstotek predstavlja obveznost poslovnih subjektov pri kvotnem zaposlovanju invalidov. Pet odstotni delež invalidov pomeni, da na 20 delavcev delodajalci zaposlijo enega invalida. Izračun upošteva trg dela, ki ga tvorijo zaposleni in brezposelni skupaj, zato je izračun kvote uravnotežen. V Sloveniji pa je veliko število

delodajalcev z manj kot 20 zaposlenimi, kjer je zaposlenih kar 279.000 delavcev. Ti delodajalci pa nimajo obveznosti kvotnega sistema. 5% delež kvote med preostalimi delodajalci ima možnost zaposlitve le 30.024 invalidov. Brezposelnost se tako ne bi zmanjšala, ker bi bilo novih delovnih mest za invalide le cca. 2.000. Zaradi tega je potrebno delež povečati na 6 – 7 %. To pa bi pomenilo, da so brez obveznosti le tisti, ki imajo do 14 zaposlenih. Poslovni subjekti z več kot 15 zaposlenimi pa prevzemajo 6,5 odstotni delež. To pa bi zagotovilo v Sloveniji cca. 45.000 delovnih mest za invalide. Pritisk za ustanavljanje novih invalidskih podjetij bi se zmanjšal, določena invalidska podjetja bi prenehala delovati, delavci - invalidi bi se ponovno prezaposlili v gospodarskih družbah (materah) (Tutta et al., 2003, str. 24, 27).

Sredstva, zbrana iz prispevkov delodajlcev, bi se namenila za nadomestitev dela stroškov invalidskim podjetjem oziroma drugim oblikam podpornega zaposlovanja. Na ta način bi se zmanjšal priliv invalidov v odprto brezposelnost za polovico, kar pomeni približno 100 invalidov manj, ter podvojilo število vključenih v programe zaposlovanja, kar bi imelo za posledico povečan odliv iz brezposelnosti za cca. 800 invalidov letno oz. skupno za 1.600 do 1.800 invalidov. Zaradi zmanjšane priliva in povečanega odliva, bi se prvič po 11 letih brezposelnost invalidov pričela zmanjševati za 2 – 3 % na leto. V obdobju desetih do petnajstih let, bi se tako vzpostavila normalna distribucija invalidov med vsemi brezposelnimi in vsemi zaposlenimi (Tutta et al., 2003, str. 27).

5. ODNOS DELODAJALCEV DO ZAPOSLENIH INVALIDOV - KODEKS O RAVNANJU Z INVALIDNOSTJO NA DELOVNEM MESTU

5.1. Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu

Mednarodna organizacija dela od svoje ustanovitve pred več kot 70 leti naprestano izpostavlja (v okviru splošnih predpisov ali kot posebne teme) tudi vprašanja povezana s človekovimi pravicami invalidov, seveda s povdarkom na svet dela in zaposlovanja. Najpomembnejši akti so Konvencija št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (SFRJ je konvencijo ratificirala leta 1987, Uradni list SFRJ št. 3/87), Poročilo št. 99 o poklicni rehabilitaciji in Priporočilo št. 168 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov⁷ (Tutta et al., 2003, str. 28).

Inštitut RS za rehabilitacijo in zveza delovnih invalidov sta v slovenskem prostoru prva predstavnika rehabilitacijskih ustanov in organizacij invalidov, ki imata že v svojih ustanovitvenih aktih zapisano, da je del njunega poslanstva tudi informiranje, osveščanje in izobraževanje (delodajalcev in delojemalcev oz. javnosti). Spomladi leta 2002 je MOD pripravila Code of practice on managing disability in the workplace – Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu. Inštitut za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije sta po dogovoru z MOD prevedla kodeks in ga v jeseni (novembra) 2002 tudi izdala. Kodeks je oblikovan kot vodnik za delodajalce v velikih, srednjih in majhnih podjetjih, v zasebnem ali javnem sektorju, v razvijajoči se ali visoko razvitih državah pri sprejemanju pozitivnih strategij v zvezi z ravnanjem z invalidnostjo na delovnem mestu (Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov, 2002, str. 8).

Vsebina kodeksa temelji na usmeritvah iz mednarodnih dokumentov in pobud, ki so bile oblikovane za vzpodbujanje varnega in zdravega zaposlovanja invalidov. Upošteva sodobne poglede na invalidnost, kar pomeni, da invalidnost ni več definirana kot najprej in samo posameznikov (zdravstveni) problem, temveč kot zapleten (kompleksen) zbir okoliščin oziroma stanj na strani posameznika in družbenih dejavnikov, ki prispevajo k izločanju in nezmožnosti tega posameznika oziroma te skupine državljanov s skupnim imenom »invalidi«, da uveljavljajo temeljne človekove pravice. Zaradi tega ne zadošča, da se zagotovijo ukrepi na strani invalida posameznika (zdravje, rehabilitacija, izobraževanje itd.), temveč je potrebna družbena aktivnost oziroma je celotna družba odgovorna, da omogoča ustrezne pogoje za polno – enakovredno življenje invalidov in ne-invalidov v družbi. Posebej pomembno je tudi to, da kodeks ni pravno zavezujoč instrument in ne nadomešča nacionalnih predpisov, je pa lahko dober kašipot, kako urejati ta vprašanja na mikro in makro nivoju (Tutta, et al., 2003, str. 39).

⁷Poročili sta prevedeni v slovenščino in objavljeni v knjigi Cveto Uršič, Janez Drobnič: Zaposlovanje invalidov, izšla je leta 1995, str. 143-160.

5.2. Odnos delodajalcev do zaposlovanja invalidov⁸

Eden od faktorjev okolja, ki lahko ovirajo ali onemogočajo invalidom, da se zaposlijo tudi, če državna politika s svojo zakonsko opredelitvijo podpira njihovo sodelovanje, je prav zadržanost delodajalcev. Če med delodajalci ni naklonjene naravnosti do invalidov, je veliko možnosti, da ne bodo nikoli imeli prilike, da pokažejo svoje potenciale. Študije o zadržanosti delodajalcev do zaposlovanja invalidov so redke. Pogosto so omejenega obsega na nekaj podjetij na lokalnem ali regionalnem nivoju. Naravnost delodajalcev je povezana z vrsto in velikostjo podjetij, preteklimi izkušnjami pri zaposlovanju invalidov in preteklimi pomembnimi osebnimi izkušnjami z invalidi. Delodajalci v velikih podjetjih so bolj pozitivno naravnani do zaposlovanja invalidov kot v majhnih, vendar pa so mala podjetja videti kot realni vir novih delovnih mest (Tutta et al., 2003, str. 34).

Delodajalci so bolj naklonjeni zaposlovanju telesnih invalidov kot oseb z duševno prizadetostjo. Kot najpogostejši razlog pa je, da delodajalci ne prepoznavajo, da bi bili invalidi sposobni opravljati določeno delo. Ugotovljeno je, da so delodajalci posebej zadržani do zaposlovanja oseb z duševnimi in čustvenimi motnjami, najmanj pa do telesno oviranih in oseb z govornimi motnjami. Med najbolj problematične faktorje pri invalidih se navaja: sprejemanje pravil, učljivost na osnovi navodil, obseg potrebnega vodenja, delovna kondicija, obseg potrebne pomoči s strani vodij (Tutta et al., 2003, str. 34).

Zanimiva je tudi raziskava, ki so jo leta 2003 naredili na Inštitutu Republike Slovenije za rehabilitacijo, katere osnovno vprašanje je bilo: kaj motivira in kaj ovira delodajalce pri odločanju za zaposlitev invalidov. V raziskavo so zajeli vse delodajalce v Sloveniji, ki so v letu 2002 zaposlovali invalide. Izbor je bil napravljen na osnovi evidence, ki jo je vodil Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje in je zajemala 375 podjetij. Gre za majhen odziv na anketo, saj je bilo od vseh 375 anket, ki so bile poslane podjetjem, vrnjenih in izpolnjenih samo 69, to je 18%. Ker analiziran vzorec ni bil oblikovan po statističnih parametrih in je bil edini kriterij za vključitev v vzorec vrnjeni izpolnjeni vprašalnik, ni zadostnih osnov za predpostavko o reprezentativnosti vzorca za celotno populacijo delodajalcev, ki je v Sloveniji v letu 2002 zaposlila invalide. Kljub temu pa so rezultati zanimivi, zato so tudi predstavljeni. Rezultati v anketi so pokazali, da so v tretjini primerov denarne vzpodbude Zavoda RS za zaposlovanje in Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje vplivale na odločitev za zaposlitev invalida.

⁸ Ta del raziskovalnega področja sta pripravila mag. Janez Vidmar, prof. def. in mag. Cveto Uršič, univ. dipl. pravnik, Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo. Narejen skrajšan povzetek iz literature Gradiva Center Kontura: Novi zakon o zaposlovanju invalidov in izvajanje zakona o delovnih razmerjih v praksi, avtor poglavja Odnos delodajalcev do zaposlovanja invalidov, Cveto Uršič. Prispevek Janeza Vidmarja pa je bil objavljen tudi v zborniku mednarodnega simpozija Zaposlovanje invalidov – med politiko in prakso, 2003, Inštitut za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije, str. 113-117.

Na osnovi dobljenih odgovorov se lahko sklepamo, da je denarna vzpodbuda pomemben, ne pa prevladujoč razlog zaposlovanja invalidov. Podatki v anketi so pokazali, da dobri dve tretjini invalidov nima pomembno višje bolniške odsotnosti z dela v primerjavi z ostalimi delavci. Tako se lahko ovrže prepričanje, da je eden od največjih problemov zaposlenih invalidov pogosta odsotnost z dela zaradi bolezni in s tem povezane težave z organizacijo dela in potrebno reorganizacijo nalog. Dobljeni podatki so tudi pokazali, da se je 42% invalidov samih prijavilo na objavo delovnega mesta. To je ugoden podatek, ki govori o lastni aktivnosti brezposelnih invalidov kot tudi o odnosu delodajalcev. Rezultati ankete so pokazali, da večina delodajalcev (73%) ocenjuje odločitev, da zaposli brezposelnega invalida, kot dobro odločitev, samo 9% jo ocenjuje kot slabo, medtem ko je neodločenih 18%. Med dobre razloge za zaposlitev delovnega invalida večina delodajalcev navaja pozitivne značilnosti sprejetih invalidov, kot so: motivirani za delo, uspešni, vestni, kreativni, prizadevni, dobri sodelavci. Kot slabe razloge pa so navedli osebne lastnosti invalida: nemotiviran, slabe delovne navade, izmikanje delu, izgovarjanje in pogosta bolniška odsotnost. Dobljeni rezultati ankete dopuščajo tudi predpostavko, da skupina delodajalcev, ki so sodelovali v anketi, nima oblikovanih stereotipov in negativnih stališč do zaposlovanja invalidov. Delodajalci v večji meri ocenjujejo, da zaposlitev invalidov pomeni večjo obremenitev za neposredne vodje, da lahko pričakujejo večje težave z organizacijo dela in da potrebujejo invalidi daljši čas prilagajanja. Prav tako so delodajalci razdvojeni glede možnosti odpuščanja invalidov, če svojih nalog ne opravljajo zadovoljivo, glede norm in delovnih zahtev v primerjavi z ostalimi zaposlenimi, glede potrebnosti dodatnih znanj in usposabljanja neposrednih vodij. Na osnovi dobljenih rezultatov ankete se lahko predvideva, da delodajalci kot skupina nimajo sprejetih stališč in ostajajo razdvojeni predvsem na področju jasnega postavljanja zahtev in nalog zaposlenim invalidnim delavcem, glede lastnih znanj s področja invalidnosti in potreb po usposabljanju ter vloge zunanjih strokovnih institucij.

6. INVALIDSKA PODJETJA V SLOVENIJI - POMEMBNA OBLIKA ZAPOSLOVANJA INVALIDOV

6.1. Pravna podlaga

Invalidska podjetja delujejo kot gospodarske družbe, katerih ustanavljanje in delovanje določata Zakon o gospodarskih družbah (Uradni list RS št. 30/93 v nadaljevanju ZGD 1993) in Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb (1976). Po 569. členu Zakona o gospodarskih družbah (1993) status invalidskega podjetja lahko pridobijo: družba z omejeno odgovornostjo, delniška družba, komanditna delniška družba, ki med celim poslovnim letom usposablja in zaposluje najmanj 40% invalidnih oseb od vseh zaposlenih v družbi, če predhodno pridobi soglasje Vlade Republike Slovenije. Po 29. členu Zakona o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb (1976) so invalidska podjetja družbe, v katerih se usposabljujejo in zaposlujejo invalidne osebe, ki se glede na svojo invalidnost in preostalo delovno zmožnost ter glede na svoje zdravstveno stanje ne morejo usposabljevati in zaposliti pod enakimi pogoji kot druge invalidne osebe. Po predlogu Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (2003) so invalidska podjetja opredeljena kot oblike socialne ekonomije na področju zaposlovanja invalidov. Invalidska podjetja so torej gospodarske družbe posebnega pomena, saj Predlagani zakon (ZZRZI 2003) delno predpisuje način delitve dobička, predvideva obvezno revizijo letnih in poslovnih poročil za vsa invalidska podjetja ter določa vpliv države na lastništvo in odločanje. Predlog Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (2003) določa, da bo ob njegovem sprejetju prenehal delovati 569. člen Zakona o gospodarskih družbah (1993).

Gospodarska družba ob izpolnitvi vseh predpisanih pogojev lahko posluje kot invalidsko podjetje šele, ko dobi soglasje Vlade Republike Slovenije na predlog Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Za pridobitev statusa invalidskih podjetij in s tem povezanih pravic morajo biti izpolnjeni naslednji pogoji: podjetje mora biti organizirano kot gospodarska družba, celo poslovno leto mora usposabljevati in zaposlovati najmanj 40 odstotkov invalidnih oseb od vseh zaposlenih v podjetju, usposabljevati oziroma zaposlovati mora invalidne osebe, ki se glede na svojo invalidnost in preostalo delovno zmožnost ter glede na svoje zdravstveno stanje ne morejo usposabljevati in zaposlovati pod enakimi pogoji kot drugi invalidi in imeti mora dovoljenje (predhodno soglasje Vlade Republike Slovenije). Vlada pri presojanju pogojev upošteva tudi več kriterijev. Ti so naslednji: ustreznost registracije (izpis iz sodnega registra), zadostno število zaposlenih invalidov oziroma invalidov na usposabljanju, program mora ustrezati sposobnostim in zmožnostim invalidov, ki jih podjetje zaposluje, podjetje mora imeti strokovno usposobljene vodilne in druge odgovorne delavce za delo z invalidi, poslovni in proizvodnji prostori morajo omogočati neovirano delovanje invalidskega podjetja, tehnični in prostorski pogoji morajo biti prilagojeni potrebam invalidov, invalidsko podjetje mora biti spoznavno kot samostojna organizacijska enota (Frangež, 2002).

Nastopi invalidskih podjetij na trgu se ne razlikujejo od drugih gospodarskih družb, saj nimajo posebnih statusno pravnih značilnosti. Imajo pa posebni pravni položaj na področju carin (oproščena so plačila carine za opremo in tehnične pripomočke, ki jih uporabljajo pri svoji dejavnosti usposabljanja in zaposlovanja invalidov – Carinski zakon, Uradni list št. 1/95, 28/95), na področju davkov (oproščena so plačila davka na dobiček – Zakon o davku od dobička pravnih oseb, Uradni list RS, št. 72/1993), ne plačujejo davka na izplačane plače – Zakon o spremembi in dopolnitvi zakona o davku na izplačane plače, Uradni list RS, št. 31/1997), ter na področju proračunskih subvencij (nadomestila dela stroškov invalidskih podjetij po predpisih zaposlovanja, razvojna sredstva ZPIZ-a za delovanje invalidskih podjetij) (Kolar, 2004).

Invalidskemu podjetju po zakonu pripadajo ugodnosti, kot so olajšave po 226. členu Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (1999), olajšave po 60. členu Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zaposlovanju (Uradni list RS št. 9/92 s spremembami in dopolnitvami) in nadomestilo plač po Pravilniku o merilih za nadomestitev dela stroškov invalidskim podjetjem (Uradni list RS št. 54/97). Ta pravilnik bo z dnem sprejetja Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov prenehal delovati, in tako te ugodnosti ne bo več.

V 577. členu ZGD (1993) je določeno, da z dnem, ko je začel veljati ZGD (1993), nadaljujejo z delom na način in pod pogoji, pod katerimi so vpisana v register tudi podjetja za zaposlovanje invalidov v družbeni lastnini, podjetja za zaposlovanje invalidov v mešani lastnini, podjetja za zaposlovanje invalidov v združni lastnini in podjetja za zaposlovanje invalidov v zasebni lastnini. 578. člen pa določa, da se z dnem veljave ZGD preneha uporabljati Zakon o podjetjih (Uradni list SFRJ, št. 77/88), razen pri podjetjih za zaposlovanje invalidov v družbeni lasti (Bohinc et al., 2002, str. 1313-1314).

Pri javnih naročilih za invalidska podjetja, ki bodo morala biti po vstopu Slovenije v Evropsko unijo mnogo bolj transparentna, bo treba zagotavljati enakost vsem, ki se potegujejo za dela, ki jih razpisuje država. Ravno Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o javnih naročilih (Uradni list RS, št. 2/04), ki je bil sprejet v letošnjem letu, določa, da naročnik lahko odda javno naročilo brez predhodne objave tudi v primeru, če ima ponudnik status invalidskega podjetja. Pri tem pa mora ponudnik zagotoviti, da bodo javno naročilo pretežno izvajale invalidne osebe, ki so pri njem zaposlene.

Invalidska podjetja se večinoma financirajo z lastno proizvodnjo oziroma z opravljanjem storitev na trgu. Delodajalcem se lahko v okviru sredstev, namenjenih za izvajanje programov zaposlovanja, zagotavlja med drugim tudi sofinanciranje prilagoditve prostorov in tehnične opreme za zaposlitve težje prizadetih invalidov (Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, 1991). Drugače pa je urejeno financiranje invalidskih podjetij v Evropski uniji, kar je razvidno iz tabele št. 3.

Tabela 3: Financiranje invalidskih podjetij

Država	Dohodek od prodaje izdelkov in storitev (v %)	Podpora države (v %)	Podpora lokalne skupnosti (v %)	Donacije (v %)
Avstrija	67,2	20,6	12,2	0,0
Francija	40,0	/	60,0	/
Nizozemska	20,0	78,5	1,5	/
Nemčija	30,0	50,0	/	20,0
Slovenija	70,0	30,0	/	/

Vir: Širnik, 2002, str. 59

Kot je razvidno iz tabele 3, je financiranje invalidskih podjetij v Evropski uniji zelo raznoliko. V Nemčiji največ prispeva proračun, nezanemarljiv delež pa dobijo tudi s prodajo lastnih izdelkov in nekoliko manjšega z donacijami. V Franciji imajo dva vira financiranja invalidskih podjetij: država krije plače uslužbencev v režiji, vsi drugi stroški, od plač invalidnih oseb naprej, pa so kriti od prihodkov, ustvarjenih v samem podjetju. Na Nizozemskem večino stroškov krije država, v nasprotju z Avstrijo, kjer invalidska podjetja večino prihodkov ustvarjajo z lastno proizvodnjo oziroma s storitvami.

6.2. Zgodovinski pregled

Po drugi svetovni vojni so bile ustanovljene prve invalidske delavnice. Status so dobile tiste delavnice, ki so redno zaposlovale najmanj 50% invalidnih oseb in ga je podeljeval tedanji Republiški sekretariat za zdravstvo in socialno varstvo. V šestdesetih letih prejšnjega stoletja je v Sloveniji nato delovalo okrog 20 invalidskih delavnic z okrog 1900 zaposlenimi delavci. Kasneje se je število delavnic zmanjšalo, ker je v obdobju samoupravljanja prevladovala ideja, da naj bi se vsi invalidi zaposlili pod splošnimi pogoji. Tako je v letu 1988 v Sloveniji delovalo 11 invalidnih delavnic, ki so se z uveljavitvijo Zakona o podjetjih (1988) preoblikovala v invalidska podjetja. V času tranzicije in prestrukturiranja je v Sloveniji prišlo do naraščanja invalidskih podjetij. Leta 1991 je bilo tako v Sloveniji že 51 invalidskih podjetij, ki so zaposlovala 2.500 invalidov. Do velikega porasta je prišlo v letih med 1993 in 1995 (Čufer, Tabaj, 2002, str. 6).

Kot je že prej omenjeno, je bil leta 1993 sprejet ZGD, ki je v 569. členu opredelil pojem invalidskega podjetja. Statusna značilnost podjetja je povezana z zdravstvenim stanjem delavcev. Tudi nekdanji Zakon o podjetjih (1988) je poznal podobno določbo in sicer v 145. členu, ki je invalidsko podjetje opredelilo kot podjetje za zaposlovanje invalidov (Bohinc et al., 2002, str. 1304-1305).

Konec leta 1995 je bilo tako že 100 invalidskih podjetij s skupaj 6.100 delavci od tega 3.100 invalidov. Ta trend se je nadaljeval v leto 2001, saj je bilo tega leta že 151 invalidskih podjetij, ki so skupno zaposlovali 12.466 delavcev, od tega 6.087 invalidov. Število podjetij se je po letu 2001 ohranilo, kar je razvidno iz tabele 6 v prilogi št. 1, saj je bilo na dan 6.5.2003 149 invalidskih podjetij (Čufer, Tabaj, 2002, str. 6).

Zanimivi so tudi podatki, ki so jasno razvidni iz tabele 6 v prilogi št.3. Tabela nam pokaže, da najdemo največ invalidskih podjetij v občini Ljubljana, ki jih je 21 skoraj dvakrat več kot v občini Maribor, kjer je registriranih 13. Sledijo pa občina Celje z 8, občina Kidričevo s 5, občina Velenje s 4. S 3 invalidskimi podjetji so občine Kočevje, Krško, Šentjanž, Škofja Loka, Šentjanž pri Dravogradu in Štore. Vseh ostalih 66 občin pa ima po 2 ali 1 invalidsko podjetje (Zavod invalidskih podjetij, 2004).

6.3. Ocena stanja pri poslovanju invalidskih podjetij v Sloveniji

Invalidska podjetja pri svojem gospodarjenju spremljajo težave in poslovni napor, ki so večinoma usmerjeni v preživetje na trgu. Rešitve za povzročene težave bi bile iskanje tržnih niš in strokovnih tem pri usposabljanju in zaposlovanju invalidov ter ukvarjanjem z razvojem. Pri svojem poslovanju se invalidska podjetja srečujejo tudi s poslovnimi težavami kot so pomankanje kapitala, saj investitorji niso zainteresirani za vlaganje, zastarela tehnologija in slabše usposobljenosti vodstvene strukture, ki jim včasih manjka znanj o trženju in vodenju poslovnih procesov (Čufar, Tabaj, 2002).

Invalidska podjetja lahko ustanovijo gospodarske družbe (matere), fizične osebe, društvo oziroma združenje, občina ali Republika Slovenija. V večini primerov je ustanoviteljica gospodarska družba, najmanjkrat pa Republika Slovenija (Kolar, 2004).

Eden od bistvenih problemov invalidskih podjetij je tudi njihova neprepoznavnost. Najbolj neprepoznavna so invalidska podjetja, ki so jih ustanovile gospodarske družbe, so pri svojem delovanju nesamostojna, saj matične družbe kot ustanoviteljice postavljajo cilje in določajo strategije za uresničevanje ciljev invalidskih podjetij (Čufar, Tabaj, 2002).

Dejavnosti, ki jih opravljajo v invalidskih podjetjih so proizvodnja, storitvena, ali pa proizvodnja in storitvena. Pri proizvodnji prevladujejo tekstilna, lesna, obutvena in usnjarska, kovinarska ter grafična. Pri storitveni pa čiščenje, varovanje in montaža. 1. februarja 2002 je bilo v invalidskih podjetjih v Sloveniji 12.969 zaposlenih, od tega je bilo 6.202 invalidov, med njimi kar 5.443 delovnih invalidov. Glede na kategorijo invalidnosti je bilo le 1.096 ali 20% invalidov II. kategorije, 4.347 ali 80% pa III. kategorije. Po velikosti med invalidskimi podjetji prevladujejo srednja podjetja, kjer je zaposlenih od 50 do 249 delavcev, sledijo mala, ki zaposlujejo od 10 do 49 delavcev, mikro podjetje ima od 5 do 9 zaposlenih, najmanj pa je velikih podjetij z več kot 250 zaposlenimi. Srednjih invalidskih podjetij je kar 46,9 odstotkov, malih 35,5 odstotkov, mikro 12,8 odstotkov in velikih le 4,8 odstotkov oziroma 7 podjetij.

Invalidska podjetja so pomemben institut za zaposlovanje invalidov, zato je nujno, da ohranijo pomembno vlogo tudi v Predlogu zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Kolar, 2004).

SKLEP

Čeprav država sistematično ureja položaj invalidnih oseb, so invalidi najtežje zaposljiva kategorija ljudi. Večina jih živi na socialnem robu, njihov položaj pa je bistveno slabši od povprečja. Zakonodaja upošteva sodobne smernice, ki naj bi z večjo podporo države omogočila tudi delovnim in drugim invalidom večjo konkurenčnost na trgu delovne sile, delodajalce pa spodbudila k zaposlovanju.

Zaposlitev je najboljšo varovalo pred socialno izključenostjo. Če želimo spodbujati enakopravno zaposlovanje invalidov, je nujno treba povečati zaposljivost invalidov. Izključenost invalidov s trga dela je namreč neločljivo povezana tudi s problematiko odnosa in pomankanja informacij o invalidnosti, zato je treba povečati razumevanje družbe o pravicah, potrebah in zmožnostih invalidov in med cilje vključevati tudi pospeševanje boljšega razumevanja socialne izključenosti.

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, svoji družini in širšemu družbenemu okolju.

Zaposlovanje invalidov je kritično področje. Na voljo je premalo mest za varovance v varstveno delovnih centerih in prav tako v invalidskih podjetjih. Območne enote zavodov za zaposlovanje ne zagotavljajo dovolj možnosti zaposlovanja na rednem trgu delovne sile. Rešitev invalidske organizacije vidijo v uveljavitvi nove zakonodaje – Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ki ima povdarek na kvotnem sistemu (spodbude zaposlovanja delodajalcem), ki bo tako povečal enake možnosti invalidov. Prav tako pa tudi v uvedbi novih tehnologij: delo na daljavo, informacijske in komunikacijske tehnologije, ki invalidom prilagodijo nova delovna mesta.

Veljavna zaposlitvena zakonodaja ni primerna, saj s sedanjim sistemom zaposlovanja niso zadovoljni ne invalidi in ne delodajalci. Brezposelnost v Sloveniji narašča in s tem narašča tudi brezposelnost invalidov. Zaposlitvene možnosti invalidov so se povsem zaprle, razen v posebnih invalidskih podjetjih. Z vidika principov delovne rehabilitacije in mednarodnih standardov takšna ureditev po mnenju predlagatelja Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov ni primerna. Zaposlovanje invalidov v invalidskih podjetjih za vse brezposelne invalide namreč ni rešitev, saj je treba zagotoviti vzpodbude na rednem trgu dela.

Nesprejetje Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov bi imelo posledice pri premeščanju, prezaposlovanju ali urejanju presežka invalidov v podjetjih. Kot je že prej omenjeno, je problematično tudi dejstvo, da se zaposlovanje invalidov izvaja zgolj v invalidskih podjetjih. Tako gre več kot polovica vseh sredstev za financiranje invalidskih podjetij Zavoda za zaposlovanje v tej obliki. Ko bo Predlog zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanje invalidov (2003) sprejet, bo uveljavljal tudi vključevanje na običajnem trgu dela z instrumentom kvotnega sistema. S tem se bodo zmanjšali stroški proračuna in enakomerno porazdelila bremena na delodajalce.

Zanimivi se mi zdijo tudi rezultati ankete Inštituta Republike Slovenije, čeprav ne dajejo realne slike rezultatov ankete, ker je šlo za skromno sodelovanje invalidskih podjetij (le 18% anketiranih). Menim, da tudi ob sodelovanju večjega števila anketirancev ne bi prišlo do večjih sprememb pri ugotovitvah rezultatov. Invalidska podjetja so ustanovljena z razlogom. Zmanjševati želijo med drugim tudi brezposelnost invalidov. Pozabiti pa se ne sme, da je tudi denarna vzpodbuda eden izmed prevladujočih razlogov zaposlovanja invalidov in s tem ustanavljanja invalidskih podjetij.

Z uveljavitvijo pogodbenega koncepta delovnega razmerja novi Zakon o delovnih razmerjih (2002) pravice in obveznosti delavca ter delodajalca postavlja na nove temelje. Na novo ustrezno ureja po vsebini nekatere pravice in obveznosti. Prav tako pa na novo ureja tudi njihovo uveljavljanje in varstvo, vključno z obstojem in prenehanjem pogodbe o zaposlitvi kot bistvenim (konstitutivnim) elementom delovnega razmerja.

LITERATURA

1. Bohinc Rado et al.: Zakon o gospodarskih družbah (ZGD) s komentarjem, druga, dopolnjena in spremenjena izdaja, 2. knjiga (306. do 597. člen). Ljubljana: GV Založba, 2002. 1449 str.
2. Čufer Anka, Tabaj Aleksandra: Zaposlovanje invalidov v invalidskih podjetjih. Ljubljana: Birografika Bori d.o.o, 2002.
3. Davidovič-Primožič Biserka et al.: Vodnik po pravicah invalidov. [URL: <http://www.gov.si/uzi/publikacije/vodnik1.doc>], 28.2.2004.
4. Frangež Viktor: Delo komisije za invalidska podjetja v letu 2002. [URL: <http://www.sigov.si/mddz/pdf/november-december.pdf>], 20.1.2004.
5. Hajtnik Zoran: Odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidom. Pravna praksa, Ljubljana, 2003, 10-11, str. 13-14.
6. Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu. Ljubljana: Inštitut RS za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov, 2002.
7. Kalčič Miran: Posebnost delovno pravnega položaja delovnih invalidov in varstvo zaposlitve. Delavci in delodajalci, Ljubljana, II. (2002), 2, str. 319-337.
8. Kalčič Miran, Strgar Andraž: Kratka predstavitev nove delovne zakonodaje s poudarkom na pravicah in obveznostih delovnih invalidov oziroma oseb z invalidnostjo. [URL: <http://www.gov.si/uzi/publikacije/delpravo.doc>], september 2002a.
9. Kolar Špela: Invalidska podjetja – pomembna oblika zaposlovanja invalidov. [URL: http://www.sigov.si/mddz/aktualno/v_središču.htm], 23.1.2004.
10. Korpič Horvat Etelka: Sklenitev pogodbe o zaposlitvi. Delavci in delodajalci, Ljubljana, II. (2002), 2, str. 6-10.
11. Mežnar Drago, Plešnik Tatjana: Zakon o delovnih razmerjih. Ljubljana: GV Revija: Pravna Praksa, časopis za pravna vprašanja, 2002. 177 str.
12. Miklič Gregor: Novi zakon o delovnih razmerjih. [URL: <http://www.drustvo-dvs.si/revclanek.asp>], 1.4.2004.
13. Prijatelj Janez: Pokojninsko in invalidsko zavarovanje 2000, zakon z uvodnimi pojasnili in komentarji. Ljubljana: Center Marketing internacionale, 2000. 751 str.
14. Robnik Ivan: Delovni spori po novem ZDR. Pravna praksa, Ljubljana, 2004, 6, str. 15-22.
15. Širnik Brane: Pravni vidiki zaposlovanja invalidov. Organizacija, Ljubljana, 2002, 1, str. 56-62.
16. Tabaj Aleksandra: Strategija zaposlovanja za izenačevanje možnosti invalidov na trgu dela, Strasburg, februar 2002. [URL: <http://www.gov.si/uzi/publikacije/finalrep.doc>], 17.1.2004.
17. Tabaj Aleksandra: Predlog zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov-pripravljen na razpravo, junij 2003. [<http://www.arctur.si/zps/slo/paraplegik/junij03/9705-2.html>], 1.4. 2004.
18. Tabaj Aleksandra: Delovno pravna zakonodaja in varstvo invalidov. [URL: http://www.gov.si/uzi/publikacije/portoroz-delovno_pravo.doc], 19.1.2004.
19. Tičar Luka: Odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu. Delavec in delodajalec, Ljubljana,

2003, 2, str. 213-228.

20. Tutta Stanka: Invalidi-enakopravni državljani, 2002.
[URL: http://www.sigov.si/mddsz/invalidi/središče/socialno_vključevanje.doc],
25.3.2004.
21. Tutta Stanka et al.: Novi zakon o zaposlovanju invalidov in izvajanje zakona o delovnih razmerah v praksi. Gradivo. Ljubljana: Center Kontura, 2003. 74 str.
22. Tutta Stanka: Predstavitev predloga novega zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, september 2003.
[URL: <http://www.zveza-sonček.si/Revija-pet/Pet68-69>), 25.3.2004.

VIRI

1. Carinski zakon (Uradni list št. 1/1995, 28/1995).
2. Letno poročilo 2002, Zavod za zaposlovanje RS.
[URL: http://www.ess.gov.si/html/elementi_okvirjev/F_predstavitev.htm],
17.1.2004.
3. Pravilnik o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja (Uradni list RS, št. 64/01, 31/03, 135/03).
4. Pravilnik o merilih za nadomestitev dela stroškov invalidskim podjetjem (Uradni list RS, št. 54/97).
5. Predlog zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanje invalidov (ZZRZI)- 1.obravnavna, Poročevalec Državnega zbora Republike Slovenije, leto 29, št.110 (11.december 2003), str. 7-41.
6. Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS, št.33/1991, 42/1997, 66/2000, 24/2003).
7. Zakon o davku od dobička pravnih oseb (Uradni list RS, št. 72/1993, 20/1995, 18/1996, 34/1996, 82/1997 Odl.US: U-I-296/1995, 25/1998 Odl.US: U-I-81/1996, 1/2000 Odl. US: U-i-332/1997, 50/2002 Odl. US: 108/2002, 14/2003).
8. Zakon o spremembi in dopolnitvi zakona o davku na izplačane plače, Uradni list RS, št. 31/1997.
9. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS št. 42/2002).
10. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 40/1990).
11. Zakon o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih (Uradni list SRS, št 41/1983).
12. Zakon o gospodarskih družbah (Uradni list RS št. 30/1993, 29/1994, 82/1994, 10/1998, 32/1998, 37/1998, 84/1998, 6/1999, 54/1999, 36/2000, 45/2001 (59/2001-popr.), 50/2002 Skl. US:U-I-135700-60, 93/2002 Odl. US: U-I-135/2000-77).
13. Zakon o javnih naročilih (Uradni list RS, št.39/2000, (102/2000 popr.), 2/2004).
14. Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o javnih naročilih (Uradni list RS, št. 2/2004).
15. Zakon o podjetjih (Uradni list SFRJ, št. 77/1988, 40/1989, RS št. 42/1990, SFRJ št. 46/1990, 61/1990, RS, št. 17/1991, 10/1991, 55/1992, 13/1993, 30/1993, 42/1993 Odl US: U-I-108/1991, 66/1993).

16. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 106/1999, 77/2000, 81/2000, 124/2000, 109/2001, 83/2002 Odl. US: U-I-178/2002, 110/2002, 112/2002 Skl.US: U-I-178/02, 110/2002, 112/2002 Skl. US: U-I-307/98-38, 26/2003, 40/2003 Odl US: U-I-273/00-13, 63/2003, 63/2003 Odl. US: U-I-57/00-51, 133/2003 Odl. US: U-I-36/00-52, 135/2003).
17. Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju-ZPIZ-1E (Uradni list RS, št. 135/2003).
18. Zakonu o usmerjanju otrok in mladostnikov s posebnim potrebam (Uradni list RS, št. 54/2000).
19. Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb (Uradni list SRS št. 18/1976 in RS št. 8/1990).
20. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 56/1999).
21. Zakonu o vojaških invalidih (Uradni list RS, št. 63/1995, 19/1997).
22. Zakon o zaposlovanju slepih invalidnih oseb (Uradni list SRS, št. 12/1970).
23. Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 5/1991 (17/1991, 2/1994-popr.), 12/1992, 12/1993, 71/1993, 38/1994, 80/1997 Odl. US: U-I-343/1994, 69/1998, 67/2002, 2/2004 (10/2004-popr.)).
24. Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Uradni list RS, št. 9/1992, 12/1993).
25. Interna gradiva Zavoda invalidskih podjetij.
26. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje: Programi aktivne politike zaposlovanja. (<http://www.ess.gov.si/html/elementi-okvirjev/F-predstavitev.htm>), 6.4.2004.

PRILOGA ŠT. 1

Tabela 4: Kvotni sistem zaposlovanja pri članicah Evropske Unije

Država	Kvota	Izpolnitev	Sankcija	Uporaba sredstev
Avstrija	4% (z dvojnimi upoštevanjem) javni in zasebni delodajalci z več kot 20-25 zaposlenih	64% zaposlenih vseh kvotnih mest eden od štirih delodajalcev zapolni celotno kvoto	Obdavčitev €200 na mesto za vsako delovno mesto, ki ni zapolnjeno (0,4% od plačilne liste delovnega mesta)	Zaposlitveni program za invalide in/ali njihove (delodajalce)
Belgija	2 do 2,5% v javnem sektorju, zasebni sektor nima kvote	Precej visoka	-	-
Francija	6% (z dvojnimi upoštevanjem, npr. v prvih dveh letih pogodbeno) javni in zasebni sektor z več kot 19 zaposlenimi	67% zapolnjenih vseh kvotnih mest, štiri od desetih delodajalcev zapolni celotno kvoto in več kot eden od treh je ne upošteva	300 – 500 krat na uro minimalne plače, 25% kazni pri neizplačevanju (€ 150 – 250 mesečno, 0,45 – 0,75% od plačilne liste delovnega mesta)	Usposabljanje, ohranitev delovnih mest, ukrepi zaposlovanja za invalide, ki jih vodi državno telo
Nemčija	5% (dvojno/trojno upoštevanje) javni in zasebni delodajalci z več kot 19 zaposlenimi	57% zaposlenih vseh kvotnih mest; eden od osmih delavcev zapolni celotno kvoto in eden od treh je ne upošteva	€ 100 – 250 mesečno za vsako delovno mesto, ki ni zapolnjeno, odvisno od zapolnitve (0,25 – 0,65% od plačilne liste delovnega mesta)	Vrsta integracijskih servisov za invalide (55% vodenih s strani dežel, 45% vodenih s strani ministrstev)

Italija	7% za javni sektor z več kot 50 zaposlenimi, en/dve mesti za 15-35/36-50 zaposlenih	Ni statističnih podatkov od uvedbe zakonodaje leta 2000, ampak okoli 50% kvote zapolnjeno v obdobju 1986 -1998	€ 52 za delo na dan (€ 1.075/mesečno) za vsako nezapolnjeno mesto (1/4, če ni primerne kandidata (4% ali 1% od plačilne liste delovnega mesta)	Regionalni program za invalide (regionalni sklad)
Španija	2% za zasebni sektor	25% zaposlenih mest v zasebnem in 30% v javnem sektorju (neizpolnjena kvota se smatra kot prekršek)	Brez sankcij; obveza poročati o zaposlenih in potrditev pri delovni inšpekciji	Zaposlitvene aktivnosti izvedene s strani nevladnih in neprofitnih organizacij
Poljska	6% (dvojno/trojno upoštevanje) za zasebni, delodajalci z več kot 25 polno zaposlenih, javni sektor 2%	Le določeni podatki kažejo na okoli 33% zapolnitev	Obveznost znaša 40,65% povprečne plače za vsak mesec neizpolnjevanja (2,4% od plačilne liste)	Rehabilitacija in zaposlitveni programi za invalide spodbujeni s strani državnega sklada
Anglija	(3% za delodajalce z več kot 20 delavci) v letu 1996 odpravila kvotni sistem	Postopno zmanjševanje kvot do leta 1996	-	-

Vir: Poročevalec Državnega zbora, št. 110/2003

PRILOGA ŠT. 2

Tabela 5: Število zaposlenih invalidov ter vsi zaposleni na dan 31.3. 2003

Dejavnost		Število vseh zaposlenih v dejavnosti	Število zaposlenih invalidov v dejavnosti	Delež invalidov med vsemi zaposlenimi v dejavnosti %
A	Kmetijstvo, lov, gozdarstvo	6.648	611	9,2
B	Ribištvo	109	9	8,3
C	Rudarstvo	3.599	468	13,0
D	Predelovalne dejavnosti	169.783	12.276	7,2
DA	Proizvodnja hrane, pijače, tobaka	14.189	1.123	7,9
DB	Proizvodnja tekstila, oblačil	17.216	1.473	7,0
DC	Proizvodnja usnja in obutev	6.116	292	4,8
DD	Obdelava in predelava lesa	7.842	1.053	13,4
DE	Proizvodnja papirja, založništvo, tisk	10.987	734	6,7
DF	Proizvodnja koksa, naftnih derivatov	586	26	4,4
DG	Proizvodnja kemičnih izdelkov	9.762	688	7,0
DH	Proizvodnja izdelave iz gum	7.486	417	5,6
DI	Proizvodnja nekovinskih izdelkov	7.572	537	7,1
DJ	Proizvodnja kovin in kovinskih izdelkov	28.114	2.260	8,0
DK	Proizvodnja strojev in naprav	13.879	882	6,4
DL	Proizvodnja električne opreme	25.273	1.541	6,1
DM	Proizvodnja vozil in plovil	9.296	512	5,5
DN	Proizvodnja pohištva, reciklaža...	11.465	738	6,4
E	Oskrba z elektriko, plinom in vodo	10.505	545	5,2
F	Gradbeništvo	32.010	1.657	5,2
G	Trgovina, popravila motornih vozil	74.790	2.973	4,0
H	Gostinstvo	15.799	959	6,1
I	Promet, skladiščenje in zveze	33.913	1.554	4,6
J	Finančno posredništvo	16.860	455	2,7
K	Poslovanje z nepremičninami	27.916	1.400	5,0
L	Javna uprava in obramba	25.277	567	2,2
M	Izobraževanje	50.737	1.471	2,9
N	Zdravstvo in socialno varstvo	41.052	2.003	4,9
O	Druge javne, skupne, osebne storitvene dejavnosti	14.334	425	3,0
	SKUPAJ	523.332	27.373	5,2
A-B	Kmetijske dejavnosti	6.757	620	9,2
C-F	Nekmetijske dejavnosti	215.897	14.946	6,9
G-O	Storitvene dejavnosti	300.678	11.807	3,9

Vir: Zavod RS za zaposlovanje, podatki iz vprašalnika LP-ZAP – marec 2003

PRILOGA ŠT.3

Tabela 6: Seznam invalidskih podjetij po občinah na dan 6.5.2003

ZŠ	Skrajšano ime podjetja	Ulica	Kraj
1.	TEKSTIKA IP d.o.o.	Tovarniška c. 15	Ajdovščina
2.	ELAN-IP d.o.o.	Begunje na Gorenjskem 1	Begunje na Gorenjskem
3.	IP VEZ d.o.o.	Kajuhova c. 1	Bled
4.	EOHIPPIUS d.o.o.	Breg pri Borovnici 22	Borovnica
5.	IP TP INTARZIJA d.o.o.	Aškerčeva 7	Brežice
6.	AERO IDA d.o.o.	Ipavčeva 32	Celje
7.	BIO DOM LES d.o.o.	Kosova ulica 6	Celje
8.	CELJSKE MESNINE-STORITVE d.o.o.	Cesta v Trnovlje 17	Celje
9.	CRI Celje d.o.o.	Oblakova 34	Celje
10.	INGRAD IPO d.o.o.	Lava 7	Celje
11.	KLASJE STORITVE d.o.o.	Cesta v Trnovo 17	Celje
12.	PONUDBA d.o.o.	Doboljska 1	Celje
13.	ZAUPANJE d.o.o.	Lesničarjeva ul. 5	Celje
14.	ESOL d.o.o.	Belokranjska c. 40	Črnomelj
15.	INDE Salonit Anhovo d.o.o.	Vojkova ul. 83	Deskle
16.	ARCONT IP d.o.o.	Ljutomerska c. 29	Gor. Radgona
17.	KODEL d.o.o.	Miklavška 59	Hoče
18.	RASTKI d.o.o.	Cesta 1. maja 34	Hrastnik
19.	SINET d.d.	Grajska pot 8	Hrastnik
20.	POSLOVNA GALANTERIJA d.o.o.	Ig 134	Ig
21.	PROMIS d.o.o.	Ig 134	Ig
22.	ASCOM d.o.o.	Vojkova ul. 10	Idrija
23.	IPIL d.o.o.	Šercerjeva c. 17	Ilirska Bistrica
24.	ETI GUB d.o.o.	Obrezija 5	Izlake
25.	DOM DVA TOPOLA d.o.o.	Levstikova ul. 1	Izola
26.	SUZ d.o.o.	Cesta železarjev 8	Jesenice
27.	SVILANIT SVILA d.o.o.	Kovinarska 4	Kamnik
28.	MFC d.o.o.	Tovarnišča ul. 10	Kidričevo
29.	PRALIK d.o.o.	Tovarniška c. 10	Kidričevo
30.	REVITAL d.o.o.	Tovarniška c. 10	Kidričevo
31.	STORAL d.o.o.	Tovarniška 10	Kidričevo
32.	VARGAS d.o.o.	Simona Blatnika 5	Kidričevo

33.	PAK 4 IP d.o.o.	Loke pri Zagorju 11a	Kisovec
34.	LA MIL d.o.o.	Ljubljanska 67	Kočevje
35.	LIK VIO d.o.o.	Novomeška cesta 5	Kočevje
36.	RECINKO d.o.o.	Roška c. 64	Kočevje
37.	SNEŽNIK SINPO d.o.o.	Kočevska Reka 1a	Kočevska Reka
38.	INDE KOPER d.d.	Ul. 15. Maja 6	Koper
39.	LUKA KOPER INPO d.o.o.	Vojkovo nabrežje 38	Koper
40.	SAVA MEDICAL IN STORITVE d.o.o.	Škofjeloška cesta 6	Kranj
41.	ELEKTRON d.d.	Gorenje Skopice 46	Krška vas
42.	JORDAN d.o.o.	Spodnji Stari Grad 9	Krško
43.	KOVINARSKA IPO d.o.o.	CKŽ 137	Krško
44.	LEVAS KRŠKO d.o.o.	Tovarniška 18	Krško
45.	TIM SVETLOBA d.o.o.	Spodnja Rečica 77	Laško
46.	KIP VIZIJA d.o.o.	Lesično 71	Lesično
47.	LITI d.o.o.	Kidričeva c. 1	Litija
48.	BETONSKA GALANTERIJA d.o.o.	Rožičeva 1	Ljubljana
49.	BIROGRAFIKA BORI d.o.o.	Linhartova cesta 1	Ljubljana
50.	BROLINE d.o.o.	C. Andreja Bitenca 68	Ljubljana
51.	CENTERKONTURA d.o.o.	Parmova ul. 41	Ljubljana
52.	DOBROVITA PLUS d.o.o.	OB Ljubljanci 36	Ljubljana
53.	EUROADRIA d.o.o.	Dunajska 123	Ljubljana
54.	IGD d.o.o.	Ob Dolenjski železnici 58	Ljubljana
55.	LIP d.o.o.	Litostrojska 40	Ljubljana
56.	PAPIR SERVIS d.o.o.	Pod ježami 3	Ljubljana
57.	RIKS&SLUGA d.o.o.	Spodnji Rudnik 1/31	Ljubljana
58.	SALOMON d.o.o.	Cesta 24, junija 23	Ljubljana
59.	SKIPPER d.o.o.	Savlje 89	Ljubljana
60.	SONCE d.o.o.	Trebinska 13 Rožanska ul. 2	Ljubljana
61.	STORIC d.o.o.	Kopraska ul. 66	Ljubljana
62.	SŽ-ŽIP d.o.o.	Kolodvorska 11	Ljubljana
63.	TEVIS, Agencija za kadre, d.o.o.	Kotnikova 28	Ljubljana
64.	VESPER d.o.o.	Plemljeva 8	Ljubljana
65.	VIATOR&VEKTOR STORITVE d.o.o.	Dolenjska c. 224	Ljubljana
66.	ŽELVA d.o.o.	Samova ul. 9	Ljubljana
67.	SET d.d.	Vevška c. 52	Ljubljana-Polje

68.	RAŠICA POINT d.o.o.	Zgornje Gameljne 20	Ljubljana-Šmartno
69.	OKNA KLI d.o.o.	Tovarniška 36	Logatec
70.	AP-PRO d.o.o.	Lovrenc na Dravskem polju 3	Lovrenc na Drav. Polju
71.	BUKEV d.o.o.	Kovaška c. 100	Lovrenc na Pohorju
72.	BODOČNOST MARIBOR d.o.o.	Dalmatinska ul. 1	Maribor
73.	HENKL – STORITVE d.o.o.	Industrijska ul. 23	Maribor
74.	INTES STORITVE d.o.o.	Meljska c. 19	Maribor
75.	MERINKA MERIKOP d.o.o.	Žitna ul. 12	Maribor
76.	METALNA IMPRO d.o.o.	Zagrebška c. 20	Maribor
77.	MLM – STORITVE d.o.o.	Oreško nabrežje 9	Maribor
78.	OZARA d.o.o.	Ul. heroja Šaranoviča 27	Maribor
79.	PROSECURITY d.o.o.	Ptujska 184	Maribor
80.	SONČNA POT d.o.o.	Trubarjeva 15	Maribor
81.	SVILA STORITVE d.o.o.	Ob Dravi 6	Maribor
82.	SWATY – INPO d.o.o.	Titova cesta 60	Maribor
83.	TEXTA d.o.o.	Meljska c. 74	Maribor
84.	VARNOST INPOD d.o.o.	Kraljeviča Marka ul. 5	Maribor
85.	AKRON d.o.o.	Barletova 4	Medvode
86.	ELKROJ IP d.o.o.	Prihova 56	Mozirje
87.	MURALIST d.o.o.	Cvetkova 1	Murska Sobota
88.	SOLIDARNOST d.d.	Ul. arhitekta Novaka 4 p.p. 61	Murska Sobota
89.	TOVARNA MUTA-EKOING d.o.o.	Kovaška ul. 19	Muta
90.	BSH I.D. d.o.o.	Savinjska c. 30	Nazarje
91.	GLIN IPP d.o.o.	Lesarska 10	Nazarje
92.	INO d.o.o.	Polže 24	Nova cerkev
93.	GOSTOL GOIN d.o.o.	Prvomajska 37	Nova Gorica
94.	MEBLO KOVINOPLASTIKA d.o.o.	Industrijska c. 1	Nova Gorica
95.	IRIS d.o.o.	Novi trg 5	Novo mesto
96.	La IN d.o.o.	Seidlova c. 35	Novo mesto
97.	LIKEA d.o.o.	Kasaze 34	Petrovče
98.	JAVOR IP d.o.o.	Kolodvorska c. 9a	Pivka
99.	IP PLAMA – TER d.o.o.	Hrušica 104	Podgrad
100.	EXCELZA LESARSTVO d.o.o.	Kolodvorska 28	Postojna
101.	GID d.o.o.	Ljubljanska 52	Postojna

102.	CHIPTRONIC - REHA CENTER d.o.o	Jadranska 17	Ptuj
103.	TIP ZAŠČITA d.o.o.	Rogozniška c. 14	Ptuj
104.	RADEČE PAPIR MUFLON d.o.o.	Titova ul. 99	Radeče
105.	LESNA JELKA d.o.o.	Mariborska 27	Radlje ob Dravi
106.	ATOAKUSTIKA d.o.o.	Bolkova ul. 26	Radomlje
107.	INVARST d.o.o.	Pelechova 15	Radomlje
108.	VALKARTON-KARTONAŽA d.o.o.	Partizanska c. 7	Rakek
109.	ZIP CENTER d.o.o.	Koroška c. 14	Ravne na Koroškem
110.	IP INLES d.o.o.	Kolodvorska 22	Ribnica
111.	IP RIBNICA d.o.o.	Merharjeva 3	Ribnica
112.	STEKLARSKI HRAM d.o.o.	Ul. Talcev 1	Rogaška Slatina
113.	ZDRAVILIŠČE ROGAŠKA P.Z.I. d.o.o.	Stritarjeva 1	Rogaška Slatina
114.	GARHILL d.o.o.	Tovarniška 51	Ruše
115.	ISKRA IP d.o.o.	Metliška c. 8	Semič
116.	INDE d.o.o.	Prvomajska 14	Sevnica
117.	PALOMA- PIS d.o.o.	Sladki Vrh 1	Sladki Vrh
118.	GG-INPO d.o.o.	Pameče 151	Slovenj Gradec
119.	ALMONT-ALUPLAST d.o.o.	Partizanska 38	Slov. Bistrica
120.	UNIDEL d.o.o.	Krajgerjeva 37	Slovenska Bistrica
121.	NOVOLES-PRIMARA d.o.o.	Na žago 6	Straža
122.	SIP SICO d.o.o.	Juhantova ul. 2	Šempetr v Savinski dolini
123.	INPOD d.o.o.	Otiški vrh 53	Šentjanž pri Dravogradu
124.	MONTER DRAVOGRAD STORITVE d.o.o.	Otiški vrh 177	Šentjanž pri Dravogradu
125.	SGP KOGRAD IGEM ZOD d.o.o.	Selovec 83	Šentjanž pri Dravogradu
126.	KOBRA TEAM d.o.o.	Šmarje 13a	Šentjernej
127.	ALPOS POSEBNE STORITVE d.o.o.	Šentjanž pri Dravogradu 2	Šentjur
128.	MAGNET d.o.o.	Šentjanž pri Dravogradu 3	Šentjur
129.	CSS-IP d.o.o.	Stara Loka 31	Šk. Loka

130.	LOKATEKS d.o.o.	Kidričeva 75	Šk. Loka
131.	SLAP d.o.o.	Trata 40	Šk. Loka
132.	LJUBEČNA ART d.o.o.	Kocbekova 30	Škoflja vas
133.	BLUES d.o.o.	Družmirje 20	Šoštanj
134.	CENTER ISI d.o.o.	C. Kozjanskega odreda 2	Štore
135.	IC ŠTORE d.o.o.	C. Kozjanskega odreda 2	Štore
136.	VAZI d.o.o.	Železarska c. 3	Štore
137.	IP POSOČJE d.o.o.	Poljubin 89/c	Tolmin
138.	FORTUNA d.o.o.	Nasipi 45	Trbovlje
139.	TINDE d.o.o.	Prijateljeva 12	Trebnje
140.	PEKO INDE d.o.o.	Ste Marie aux Mines 5	Tržič
141.	GORENJE IPC d.o.o.	Partizanska 12	Velenje
142.	HTZ Velenje IP d.o.o.	Partizanska c. 78	Velenje
143.	VEGRAD ID DS d.o.o.	Simona Blatnika 5	Velenje
144.	VEPLAS MEDIA d.o.o.	Štrbenkova 1	Velenje
145.	DVZ PONIKVE d.o.o.	Ponikve 76	Videm- Dobropolje
146.	ŠMID&VEHOVAR d.o.o.	Ponikve 102	Videm- Dobropolje
147.	IUV-ID d.o.o.	Tržaška 32	Vrhnika
148.	LIKO MODUS d.o.o.	Verd 107	Vrhnika
149.	IGM ID d.o.o.	Savska c. 1	Zago. ob Savi

Vir: Notranji viri Zavoda invalidskih podjetij, 6.5.2003