

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

**Diplomsko delo
visokošolskega programa**

ZAPOSLOVANJE INVALIDOV

Danica Sivec

Ljubljana, oktober 2009

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

**Diplomsko delo
visokošolskega programa**

ZAPOSLOVANJE INVALIDOV

Kandidatka: Danica Sivec
Številka indeksa: 04030750

Mentor: dr. Janez Stare

Ljubljana, oktober 2009

Povzetek

Informacije o zaposlitvenem statusu invalidov po svetu so nepopolne, je pa jasno, da jih bolj kot vse druge prizadene pomanjkanje dostojnega dela. Veliko invalidov težko najde zaposlitev, kljub njihovi izobrazbi in usposobljenosti se soočajo z diskriminatornimi ovirami in zmotnimi domnevami o njihovi nezmožnosti za delo. V diplomskem delu obravnavam zakonodajo, ki ureja zaposlovanje invalidov, zaposlitveno rehabilitacijo in vrste zaposlitev za invalide. Predstavila sem tudi kvotni sistem, finančne vzpodbude za zaposlovanje invalidov, posebno poglavje pa sem namenila zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu za delavce invalide. Pomemben je odnos delodajalcev do zaposlovanja invalidov. Zaposlovanje invalidov zmanjšuje stroške za finančne podpore in tudi revščino, zato je potrebno s skupnimi močmi odstraniti ovire, ki preprečujejo invalidom sodelovanje v ekonomiji in družbi.

Ključne besede: invalidi, zaposlovanje, zakonodaja, kvotni sistem, varnost in zdravje pri delu

Summary

Information about the employment status of disabled people around the world are incomplete, but it is clear that the deficit of decent work hits disabled people far harder than others. Many people with disabilities are unable to find decent jobs, despite their qualifications and competence they have to face the discriminatory barriers and mistaken assumptions about their capacity to work. In my diploma i'm dealing with legislation, which regulates the employment of people with disabilities, employment rehabilitation and type of employment for the disabled people. I have presented the quota system, financial incentives for empolyment of disabled people and devoted a special chapter to providing safety and health at work for people with disabilities. Important is the attitude of employers to employ disabled people. Their employment reduces the cost of disability benefits and may reduce poverty and a concerted action in needed to dismantle the barriers which prevent many disabled people from taking part in the economy and society.

Key words: people with disabilities, employment, legislation, quota system, health and safety at work

KAZALO

POVZETEK.....	II
SUMMARY.....	III
1 UVOD.....	1
2 OPREDELITEV POJMOV INVALID, INVALIDNOST IN DELOVNI INVALID	4
2.1 INVALID.....	4
2.2 INVALIDNOST.....	5
2.3 DELOVNI INVALID	7
3 TEMELJNE PRAVICE INVALIDOV IN ZAPOSLOVANJE	9
3.1 MEDNARODNI PRAVNI VIRI	9
3.1.1 Organizacija združenih narodov	9
3.1.2 Mednarodna organizacija dela	11
3.1.3 Evropska unija.....	12
3.1.4 Svet Evrope.....	13
3.2 ZAKONODAJA IN ZAPOSLOVANJE INVALIDOV V REPUBLIKI SLOVENIJI	13
3.2.1 Ustava Republike Slovenije.....	14
3.2.2 Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov	14
3.2.3 Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.....	15
3.2.4 Zakon o varnosti in zdravju pri delu	15
3.2.5 Zakon o delovnih razmerjih	16
3.2.6 Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti	16
3.2.7 Drugi predpisi.....	18
4 ZAPOSLOVANJE INVALIDOV IN ZAPOSLOVNA REHABILITACIJA.....	20
4.1 ZAPOSLOVNA REHABILITACIJA	21
4.2 VRSTE ZAPOSLOVNIH ZA INVALIDE	23
4.2.1 Zaščitna zaposlitev.....	23
4.2.2 Podporna zaposlitev	24
4.2.3 Invalidska podjetja	26
4.3 KVOTNI SISTEM IN NJEGOVI UČINKI NA ZAPOSLOVANJE INVALIDOV	28
4.3.1 Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov	31
5 ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU ZA DELAVCE INVALIDE	34
5.1 PRAVNA UREDITEV VARNEGA IN ZDRAVEGA DELA.....	34
5.2 ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU NA DELOVNIH MESTIH.....	36
5.2.1 Ocenjevanje delovne zmožnosti	36
5.2.2 Izjava o varnosti z oceno tveganja.....	37
5.2.3 Delovno mesto in delovna oprema	39

6	ZADOVOLJSTVO DELODAJALCEV Z ZAPOSLENIMI INVALIDI	42
6.1	METODOLOGIJA RAZISKAVE IN NJENI CILJI	42
6.2	PREDSTAVITEV REZULTATOV	43
6.3	KONČNE UGOTOVITVE	46
7	ZAKLJUČEK.....	49
	LITERATURA IN VIRI	51
	SEZNAM SLIK IN TABEL	57
	SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC IN OKRAJŠAV.....	58
	IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA	59

1 UVOD

Diskriminacija, s katero se soočajo invalidi, ima različne oblike in z njo se srečujejo na različnih področjih, zaposlovanje je le eno izmed teh. Invalidi imajo kot polnopravni državljani enake pravice kot ostali in so upravičeni do enakega obravnavanja, dostojanstva, samostojnega življenja in popolnega sodelovanja v družbi. Na njihovo zmožnost za delo in sodelovanje v družbi lahko invalidnost le malo vpliva, lahko pa ima močan vpliv in zahteva dobršno mer podpore in pomoči. V posameznih državah obstajajo različni razlogi za visoko stopnjo neaktivnosti invalidov. Glavni oviri sta past, ki jo predstavlja višina socialnih prejemkov v primerjavi s plačo, ter tveganje izgube socialnih prejemkov ob začetku zaposlitve. Drugi možni razlog je lahko nenaklonjenost delodajalcev zaposlovanju invalidnih oseb zaradi strahu, da bodo morali opraviti drage prilagoditve delovnih mest.

Invalidi na ovire ne naletijo le takrat, ko iščejo delo in ga skušajo obdržati, težave imajo tudi pri dostopnosti prevoznih sredstev, fizičnem dostopu do zgradb in delovnih pripomočkov ter pri dostopu do strokovnega izpopolnjevanja in tehnologij, ki bi jim olajšale sodelovanje na delovnem mestu. Zaposlovanje je ključ za socialno vključenost. Torej ne zaposlovanje v specializiranih ustanovah ali invalidskih podjetjih, temveč zaposlovanje na odprtem trgu dela, ki je ena od pglavitnih možnosti za omogočanje neodvisnega življenja ter večjega dostojanstva. Invalidom moramo zagotoviti enake možnosti in socialno vključenost, saj lahko vsak od nas postane invaliden ali povezan z invalidnostjo skozi družinske odnose.

Zadržanja delodajalcev lahko ovirajo ali onemogočajo invalidom zaposlitev. Če med delodajalci ni pozitivne naravnosti do invalidov, je veliko možnosti, da ne bodo nikoli imeli prilike pokazati svojih potencialov. Naravnost delodajalcev je povezana z vrsto in velikostjo podjetij, preteklimi izkušnjami pri zaposlovanju invalidov in preteklimi osebnimi izkušnjami z invalidi. Delodajalci so posebej zadržani do zaposlovanja oseb z duševnimi in čustvenimi motnjami, najmanj pa do telesno oviranih in oseb z govornimi motnjami. Osebam z duševnimi in čustvenimi motnjami pripisujejo zmanjšane zmožnosti v produktivnosti, fleksibilnosti in zmožnosti prilagajanja v delovni sredini (po Vidmarju, 2003, str. 113). Invalidi so se izjemoma pojavljali na odprtem trgu delovne sile, zato delodajalci in drugi delavci nanje niso bili navajeni. Njihova prisotnost jim je povzročala skrbi in vzbujala nezaupanje, kar se pogosto dogaja še danes. Preveč je ljudi, ki so pozorni samo na invalidnost, ne pa na to, da lahko invalidi dajo pozitiven prispevek našemu gospodarstvu in naši družbi. Ko zaposleni postanejo invalidni, jih je v vsakem primeru bolje obdržati kot pa zaposlovati nove osebe. S tem se bo uspeh podjetja zaradi prihranka stroškov zaposlovanja novih ljudi nadaljeval, podjetje pa bo tudi obdržalo znanje, spretnosti in izkušnje osebe, ki je pripomogla k uspešnosti.

Vključevanju invalidov na trg dela se v zadnjem času namenja precej pozornosti zato, ker gre za širše vprašanje ekonomske in socialne izključenosti ali vključenosti teh oseb. Vedno bolj postaja očitno, da lahko invalidi prispevajo k narodnemu

gospodarstvu in hkrati z zaposlitvijo zmanjšujejo stroške nadomestil za invalidnost in tveganje za revščino. Zaposlitev namreč predstavlja temelj socialne varnosti posameznika, delo pa omogoča sredstva za preživljanje, udejstvovanje v družbi in možnost samouresničitve.

V diplomskem delu bom predstavila položaj invalidov na področju zaposlovanja. To področje je izrazito interdisciplinarno in zahteva povezovanje številnih strok, vladnih in nevladnih organizacij in tudi delodajalcev. Zanimalo me je predvsem, kaj delodajalce motivira in kaj ovira pri sprejemu invalidov v svoj delovni kolektiv, ali so seznanjeni s finančnimi vzpodbudami ter kako so delodajalci zadovoljni z rezultati dela, ki ga opravljajo invalidi.

Namen in cilj raziskave je ugotoviti obstoječe stanje na področju zaposlovanja invalidov z vidika delodajalcev. Na podlagi analize intervjujev v neinvalidskih in invalidskih podjetjih bom prišla do ugotovitve, kakšen je odnos delodajalcev do zaposlovanja invalidov, ali so delodajalci seznanjeni s finančnimi vzpodbudami in v kolikšni meri so zadovoljni z delom, ki ga opravljajo invalidi. Skušala bom potrditi hipotezi:

- Delodajalci so z delom zaposlenih invalidov zadovoljni.
- Delodajalce za zaposlovanje invalidov motivirajo predvsem finančne vzpodbude.

Diplomsko delo je sestavljeno iz teoretičnega in praktičnega dela. Pri teoretičnem delu bom uporabila deskriptivno metodo s študijem domače in tuje literature. Pri praktičnem delu bom kot instrument raziskovanja za ugotavljanje obstoječega stanja uporabila intervjuje z delodajalci v invalidskih in neinvalidskih podjetjih.

Na začetku diplomskega dela bom opredelila osnovne pojme ter problem definiranja pojma invalid, invalidnost, delovni invalid. Potrebno je spoštovati osebno dostojanstvo vsakogar, ne glede na vrsto ali stopnjo invalidnosti. Vsi, invalidi in neinvalidi, imamo enako pravico do življenja in blaginje, izobraževanja in dela. Javnost mora spoznati, kako živijo invalidne osebe, dojeti njihove probleme in razumeti nove iniciative za njihovo dostojnejše življenje.

Invalidi v praksi nimajo enakih možnosti pri nastopanju na trgu dela in vključevanju v zaposlitev, kar vedno bolj upoštevajo številni mednarodni dokumenti pa tudi politika in pravna ureditev posameznih držav. Države priznavajo pravico invalidov do dela, kar zajema pravico do možnosti, da si sredstva za življenje zaslužijo z delom, ki so si ga svobodno izbrali ali sprejeli na trgu dela, in v delovnem okolju, ki je invalidom odprto, vključujoče in dostopno. V poglavju o zakonodaji in zaposlovanju invalidov bom predstavila najpomembnejše zakone in predpise s tega področja v Republiki Sloveniji in Evropski uniji. Na kratko bom predstavila tudi ukrepe programa Aktivne politike zaposlovanja in cilje Akcijskega programa za invalide 2007-2013.

Ohranjanje zaposljivosti (zmožnosti za delo) invalidov in razvijanje možnosti za njihovo zaposlitev sta kot procesa pomembni sestavini obvladovanja invalidnosti v

vsaki razviti družbi. Za njuno uspešnost je pomembna učinkovitost in povezanost vseh področij, ki pomenijo celovito in uspešno invalidsko varstvo (glej Fatur, 2003, str. 81). Zaposlitev in delo sta pomembna dejavnika za zagotavljanje večje neodvisnosti invalidov, pri tem pa je pomemben tako finančni vidik, kot tudi osebni in socialnopsihološki vidik dela kot oblike samouresničevanja in razvoja osebnosti ter kot vrednote in podlage za socialno vključenost. V nadaljevanju bom predstavila zaposlitveno rehabilitacijo, katere cilj je, da se invalid z različnimi ukrepi usposobi za ustrezno delo, se zaposli in zaposlitev zadrži. Osredotočila se bom predvsem na okolje, v katerem se zaposlujejo invalidi. Predstavila bom tudi kvotni sistem, ki je v Republiki Sloveniji novost. Nagrajuje delodajalce, ki presegajo predpisano kvoto zaposlenih invalidov. V nekaterih državah Evropske unije, je v veljavi že nekaj let.

Varno in zdravo delovno okolje je pomembno za vsakega delavca, tudi invalida. Zaposleni so najpomembnejši del vsake organizacije, zato je zelo pomembno, kako se med izvajanjem delovnih operacij telesno in duševno počutijo, saj ima delo lahko pozitiven ali negativen vpliv na njihovo zdravje. Če človek opravlja delo, ki ga veseli in v katerem vidi uresničitev svojega poslanstva, pri tem pa ni izpostavljen pretiranim škodljivim dejavnikom, lahko njegovo zdravje ostane trdno ali se celo izboljša.

Delodajalci pogosto ne vedo, kaj storiti na področju spreminjanja kulture, politike in postopkov, kako zaposlovati in obdržati invalidne delavce na rutinski poslovni način. Delodajalci v primerih, ko posamezniki potrebujejo prilagoditve, da lahko izvajajo svoje delo, ne vedo, na koga naj se obrnejo za nasvet in podporo. Sistem je razdrobljen in povzroča zmedo tako pri delodajalcih kot invalidih (glej Hanlon, 2003, str. 33). Z intervjuji, ki jih bom opravila z delodajalci v nekaj podjetjih (invalidskih in neinvalidskih), bom poskušala ugotoviti, kaj delodajalce motivira in ovira pri zaposlovanju invalidov ter zadovoljstvo delodajalcev z zaposlenimi invalidi.

V zaključku bom na kratko predstavila ugotovitve, do katerih sem prišla s pomočjo strokovne literature in empiričnih podatkov.

2 OPREDELITEV POJMOV INVALID, INVALIDNOST IN DELOVNI INVALID

2.1 INVALID

»Po oceni Svetovne zdravstvene organizacije je na svetu invalidnih 600 milijonov ljudi, to je skoraj 10 % vsega prebivalstva, med temi pa je več kot 60 % oseb v starosti od 15 do 64 let. Ocenjujejo tudi, da okrog 80 % vseh invalidnih oseb živi v deželah v razvoju« (Vertot, 2007).

Največkrat si pod pojmom »invalid« predstavljamo fizično ovirane osebe na vozičku, opozoriti pa je potrebno tudi na druge skupine invalidov: slepe in slabovidne, gluhe in naglušne, gibalno ovirane, osebe z motnjo v duševnem razvoju in osebe s težavami v duševnem zdravju. V družbi je zato potrebno povečati ozaveščenost o invalidih, njihovem prispevku k razvoju družbe, pravicah, dostojanstvu in potrebah. Večina ovir za doseganje uspeha invalidov se namreč kaže prav v družbi, njenem stereotipnem razmišljanju ter v domnevah glede tega, kaj invalidi zmorejo in česa ne. Resnica je, da je razpon sposobnosti invalidov ogromen, zato se moramo znebiti stereotipnih predstav in vsakega posameznika obravnavati individualno. Napredek je potreben v komunikaciji in interakciji z invalidi.

Uršič in Kroflič (2002, str. 9) menita, da invalidi niso homogena skupina. Njihova invalidnost lahko pomeni telesno prizadetost, prizadetost čutil, umske ali psihične prizadetosti ali težavo z duševnim zdravjem. Lahko so invalidi od rojstva ali pa je invalidnost nastala v otroštvu, najstniških letih ali kasneje v življenju, med izobraževanjem ali v času zaposlitve.

»Invalide lahko opredelimo kot homogeno skupino predvsem glede na njihov pridobljeni status invalida, ki izhaja iz različnih zakonsko opredeljenih pravic. Vsem je skupna tudi kronična okvara zdravja, z bolj ali manj izraženimi posledicami. Vendarle pa je potrebno upoštevati, da se kot skupina v sami sebi razlikujejo« (Fatur Videtič, 2003, str. 57). Heterogenost skupine je lahko posledica njihovih številnih in raznolikih lastnosti, zaradi katerih imajo sebi lastne potrebe, ki na eni strani prispevajo k njihovi heterogenosti znotraj skupine, po drugi strani pa so lahko vzrok za doživljanje diskriminacije, ki je neinvalidni ljudje ne izkusijo.

V slovenskem pravnem redu je invalidnost priznana z odločbo, ki jo izda z zakonom določen organ na podlagi mnenja izvedenskega organa. Na podlagi dokončne oziroma pravnomočne odločbe lahko posameznik uveljavlja pravice in ima dolžnosti. Slovenski predpisi ločijo naslednje skupine invalidov (po Uršiču, 2007, str. 9):

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

»V Nemčiji velja opredelitev, da so invalidi osebe, katerih fizične funkcije, mentalne zmožnosti ali psihološko zdravje odstopajo od običajnega stanja, značilnega za določeno starostno obdobje, predvidoma v obdobju, daljšem od šestih mesecev, zaradi česar je življenje osebe v družbi omejeno. Taka opredelitev ne temelji na resničnih ali domnevnih pomanjkljivostih, izhodišče je (ne)zmožnost vključevanja v različna življenjska področja. Odklon od „običajnega stanja“ pomeni izgubo ali omejitve v fizičnem, mentalnem ali psihološkem pogledu v primerjavi z zmožnostmi, običajnimi za določeno starostno obdobje« (Ullrich, 2005, str. 61).

Po 3. členu Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (v nad. ZZRZI) je invalid oziroma invalidka oseba, ki pridobi status invalida po tem zakonu ali po drugih predpisih, in oseba, pri kateri so z odločbo pristojnega organa ugotovljene trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni in ima zato bistveno manjše možnosti, da se zaposli ali ohrani zaposlitev ali v zaposlitvi napreduje.

Organizacija združenih narodov je sprejela vrsto deklaracij, resolucij in priporočil o pravicah invalidov. Leta 2006 je Generalna skupščina Združenih narodov sprejela Konvencijo o pravicah invalidov in Izbirni protokol h Konvenciji o pravicah invalidov. V Konvenciji Organizacije Združenih narodov o pravicah invalidov drugi odstavek 1. člena pojasnjuje, da so invalidi tisti, ki imajo dolgotrajne fizične, duševne, intelektualne ali senzorne okvare, ki pri medsebojnem učinkovanju z različnimi ovirami invalidom lahko preprečujejo, da bi polno in učinkovito sodelovali v družbi.

V okviru Mednarodne organizacije dela je bila leta 1983 sprejeta Konvencija št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ki invalida opredeljuje kot osebo, katere zmožnost, da si zagotovi in obdrži ustrezno zaposlitev in da napreduje v njej, so bistveno zmanjšane zaradi telesne in duševne okvare.

2.2 INVALIDNOST

Sodobni pogled na invalidnost temelji na človekovih pravicah, na prepovedi diskriminacije in zagotavljanju enakih možnosti in enake obravnave za vse. Invalidnost je večdimenzionalni pojav, ki izvira iz odnosa med invalidom ter njegovim fizičnim in družbenim okoljem, ki preprečuje njegovo polno in učinkovito sodelovanje v družbi.

Brodil (2005, str. 78) meni, da je problematika pojmovanja invalidnosti izredno vsestranska, pri tem so v ospredju velika nedoločenost in vprašanja razmejitve glede pojma bolezni. Invalidnost in njeno reševanje v socialnem kontekstu se v glavnem določa s trojko »impairment-activity-participation«. Z okvaro (ang. impairment) se označuje izguba ali sprememba telesne strukture oziroma fizične ali psihične funkcije. Motnja sposobnosti oziroma zmožnosti (ang. activity) pomeni vrsto in obseg omejitve delovanja konkretne osebe, ki se za človeka razume kot normalna. Udeležba (ang. participation) predstavlja vrsto in obseg udeležbe osebe na različnih življenjskih

področjih. Tako mora biti posledica okvare zdravja funkcionalna prizadetost, ki vodi v pomanjkljivo udeležbo na enem ali več življenjskih področij.

Po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (v nad. ZPIZ-1) je invalidnost podana, če se zaradi sprememb v zdravstvenem stanju¹, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi medicinske rehabilitacije in so ugotovljene skladno s tem zakonom, zavarovancu zmanjša zmožnost za zagotovitev oziroma ohranitev delovnega mesta oziroma za poklicno napredovanje (prvi odstavek 60. člena).

V okviru tako definirane invalidnosti je kategorizacija invalidnosti taka:

- v I. kategorijo invalidnosti (splošna invalidnost) se razvrsti zavarovanec, ki ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela ali, če je pri njem podana poklicna invalidnost, nima pa več preostale delovne zmožnosti²,
- v II. kategorijo invalidnosti (poklicna invalidnost) se razvrsti zavarovanec, če je njegova delovna zmožnost za opravljanje svojega poklica zmanjšana za 50 % in več, in
- v III. kategorijo invalidnosti se razvrsti zavarovanec, če je pri njem podana zmanjšana zmožnost za delo³ ali če je pri njem podana omejena zmožnost za delo⁴ (glej Kalčič, 2007, str. 61).

Tiste osebe, pri katerih je invalidnost prisotna že od rojstva oziroma je nastopila pred pridobitvijo statusa zavarovanca po ZPIZ-1, niso upravičene do uživanja pravic po tem zakonu, lahko pa uveljavljajo svoje pravice na podlagi invalidnosti po drugih predpisih. Ta kriterij izloči možnost pridobitve pravic za velik del invalidov.

Kušar (2005, str. 60) meni, da je invalidnost posledica interakcije med družbenim okoljem in osebo s fizično, senzorno, intelektualno, komunikacijsko ali razvojno okvaro oziroma multiple okvare ali kronične bolezni.

Uporaba določenega termina je zelo pomembna, saj z njim izražamo naše razumevanje kot tudi odnos do obravnavanega problema. Nekateri se zavzemajo za

¹ Spremembe v zdravstvenem stanju lahko nastanejo kot posledice poklicnih (poškodba pri delu, poklicna bolezen) ali nepoklicnih vzrokov (poškodba izven dela, bolezen) za nastanek invalidnosti (glej Kalčič, 2007, str. 60).

² V skladu z 61. členom ZPIZ-1 je preostala delovna zmožnost, zmožnost zavarovanca, da dela s polnim delovnim časom na drugem delovnem mestu, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi oziroma usposobljenosti, z delovnim naporom, ki ne poslabša stopnje njegove invalidnosti, če se s poklicno rehabilitacijo lahko usposobi za delo na drugem delovnem mestu s polnim delovnim časom ali če lahko opravlja določeno delo vsaj polovico polnega delovnega časa.

³ Zmanjšana zmožnost za delo pomeni, da zavarovanec s predhodno poklicno rehabilitacijo ali brez nje ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, lahko pa opravlja svoje ali drugo določeno delo vsaj polovico polnega delovnega časa (glej Kalčič, 2007, str. 61).

⁴ Omejena zmožnost za delo pomeni, da je zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za manj kot 50 %, ali če zavarovanec lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, ni pa zmožen delati na delovnem mestu, na katerega je razporejen v času nastanka invalidnosti (glej Kalčič, 2007, str. 61).

uporabo pojma hendikep. »Hendikep se lahko razume kot socialni status, ki se ga pripiše vsakomur, ki v nekem trenutku ali v določeni družbi izpade iz obstoječih definicij in sprejetih norm. Hendikepirani posameznik se tako znajde v določenih družbenih razmerjih, ki ga potiskajo in držijo v depriviligiranem položaju« (Pečarič, 2007, str. 7).

Herga (2007, str. 25) meni, da koncept hendikepa od nas zahteva, da razumemo telo kot celoto, ki ji vselej nekaj manjka, tudi če ji ne manjka noben sestavni del (organ). Hendikep ni drugo ime za invalidnost. Hendikep temelji na konceptu, kar pomeni, da od nas zahteva določeno razumevanje, medtem ko invalidnost ne temelji na konceptu in od nas ne zahteva nikakršnega razumevanja.

Razvojno so se oblikovala različna pojmovanja invalidnosti, in sicer fizična, poklicna in splošna invalidnost. Tako tudi slovenska zakonodaja loči več vrst invalidov, kar pomeni tudi različno pravno ureditev in različnost pravic za posamezno vrsto invalidov. Pri tem je najštevilčnejša skupina delovnih invalidov, to je tistih invalidov, ki so pridobili pravice iz invalidskega zavarovanja.

2.3 DELOVNI INVALID

Delovni invalid je zavarovanec, ki je pridobil katero od pravic iz invalidskega zavarovanja, in sicer pravico do poklicne rehabilitacije, pravico do premestitve in/ali dela s krajšim delovnim časom od polnega, pravico do prilagoditve delovnega mesta ter s temi pravicami v zvezi do nadomestil iz invalidskega zavarovanja.

Po ZPIZ-1 je poklicna rehabilitacija celostni proces, v katerem se zavarovanca strokovno, fizično in psihosocialno usposobi za drug poklic ali delo tako, da se lahko ustrezno razporedi oziroma zaposli in ponovno vključi v delovno okolje, oziroma se usposobi za opravljanje istega poklica ali dela, tako da se mu ustrezno prilagodi delovno mesto z ustreznimi tehničnimi pripomočki (prvi odstavek 80. člena). Pravico do poklicne rehabilitacije pridobi zavarovanec, ki na dan nastanka II. kategorije invalidnosti še ni dopolnil 50 let starosti in je glede na njegovo preostalo delovno zmožnost utemeljeno pričakovati, da se lahko usposobi za delo s polnim delovnim časom (ZPIZ-1, 81. člen).

Oblike poklicne rehabilitacije so lahko različne. Pogosto gre za praktično delo invalida na ustreznih delih pri delodajalcu oziroma druge oblike delovnega usposabljanja. Usposabljanje lahko poteka tudi v specializiranih organizacijah, lahko pa se opravlja tudi z rednim izobraževanjem v ustreznih šolah in tečajih, če invalid soglaša, pa tudi z izobraževanjem ob delu. Uspešno končana poklicna rehabilitacija je podlaga, da zavarovanec pridobi pravico do premestitve na drugo delovno mesto pri delodajalcu oziroma pravico do zaposlitve. V zvezi s poklicno rehabilitacijo lahko pridobi zavarovanec še nekatere druge pravice, in sicer pravico do prilagoditve prostorov in delovnih mest, pravico do nastanitve, pravico do povračila potnih stroškov ter pravico do nadomestil v zvezi s poklicno rehabilitacijo.

Status delovnega invalida je pomemben tudi zaradi delovno pravnega položaja zavarovanca, saj so invalidi varovani v okviru prepovedi diskriminacije pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi, v času njenega trajanja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi. Deležni so tudi posebnega varstva in varstva pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi v skladu z delovno pravnimi predpisi, invalidnost pa je sama po sebi neutemeljen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi (po Kalčiču, 2007, str. 64).

3 TEMELJNE PRAVICE INVALIDOV IN ZAPOSLOVANJE

V nerazvitih državah invalidi velikokrat živijo v revščini, za kar lahko iščemo razloge v izločanju, nedostopnosti in v odsotnosti podpore, da bi bili invalidi vključeni v socialno in ekonomsko življenje. V nekaterih razvitih in razvijajočih se državah, ki so sprejele razumevajočo zakonodajo, katere namen je promovirati in zaščititi osnovne pravice invalidov, pa invalidi živijo polno in neodvisno življenje kot študenti, zaposleni, družinski člani in državljani. To jim je omogočeno, ker je družba odstranila fizične in kulturne ovire, ki so jim onemogočale polno sodelovanje v družbi.

Šele zakonska obveznost za zagotovitev razumnih prilagoditev za invalide na vseh področjih življenja in dela bo prisilila družbeno okolje k spremembi razumevanja invalidov in invalidnosti. Ta sprememba pa bo kvalitetna šele v tistem trenutku, ko bodo vsi, preden bodo srečali invalida, oblikovali svoje okolje tako, da invalidu ne bo potrebno povzdigovati glasu in opozarjati na določeno oviro (po Kušarju, 2005, str. 62).

Invalidi bi morali biti s svojimi izkušnjami vključeni v oblikovanje zakonodaje, saj sami najbolj vedo, kaj je zanje pomembno in najboljše. So strokovnjaki na svojem področju, imajo izkušnje in znanje in lahko dajo pomembne informacije in predloge, kako oblikovati ukrepe in odredbe, da jim bodo zagotovili najboljše možnosti za sodelovanje na vseh življenjskih področjih. V praksi invalidi nimajo enakih možnosti pri vključevanju v zaposlitev in pri nastopanju na trgu dela, prav zaposlitev in delo pa sta pomembna dejavnika za zagotavljanje večje neodvisnosti invalidov.

3.1 MEDNARODNI PRAVNI VIRI

»Temeljno načelo demokratične družbe je zagotoviti invalidom enake pravice in možnosti, da dobijo in obdržijo zaposlitev po svoji izbiri in glede na svoje sposobnosti. Mednarodna zakonodaja poudarja pravico invalidov do ustrezne vzgoje in izobraževanja, delovne rehabilitacije, poklicnega svetovanja, skratka do sistema popolne rehabilitacije, katerega cilj je najti invalidom mesto na odprtem trgu delovne sile« (Kasnar, 2002, str. 14).

3.1.1 Organizacija združenih narodov

Organizacija združenih narodov (v nad. OZN) je pomembna institucija, ki ureja področje invalidske politike in je sprejela vrsto deklaracij, resolucij in priporočil o pravicah invalidov. Temeljno načelo pri tem je koncept človekovih pravic, povezan z načelom nediskriminacije. Leta 1975 je bila sprejeta Deklaracija o pravicah invalidov⁵, ki poudarja, da imajo invalidi ne glede na vzrok, naravo ali težavnost invalidnosti

⁵ Resolucija Generalne skupščine Združenih narodov št. 3447/XXX z dne 09. 12. 1975.

enake temeljne pravice kot njihovi sodržavljeni ter da imajo pravico do ekonomske in socialne varnosti in do dostojne življenjske ravni.

Standardna pravila za izenačevanje možnosti invalidov⁶ so bila sprejeta leta 1993 in definirajo enake možnosti kot proces, preko katerega so različni družbeni sistemi in okolje dostopni vsem, še posebej invalidnim osebam. Zagotoviti je potrebno več pravic v smislu podpore, ki jo potrebujejo znotraj področij izobraževanja, zdravstva, zaposlovanja in socialnih služb.

Generalna skupščina Združenih narodov je 13. decembra 2006 sprejela Konvencijo o pravicah invalidov in Izbirni protokol h Konvenciji o pravicah invalidov⁷. Konvencija je zgodovinsko pomemben dokument, saj je prvi pravno zavezujoč dokument Združenih narodov s področja invalidskega varstva, ki zagotavlja uveljavljanje človekovih pravic oziroma načela enakih možnosti in enake obravnave ter preprečevanja diskriminacije. Besedilo konvencije predstavlja izhodišče za vse nadaljnje ukrepe na področju invalidskega varstva, na ravni države in na področju mednarodnega sodelovanja, opredeljeno pa je v 50 členih, v katerih so zapisani ukrepi po področjih, pomembnih za življenje invalidov. Med njimi so še posebej pomembni:

- enakost pred zakonom,
- dostopnost,
- varovanje osebne integritete,
- samostojno življenje in vključenost v skupnost,
- spoštovanje zasebnosti,
- izobraževanje,
- zdravje,
- usposabljanje in rehabilitacija,
- delo in zaposlitev,
- ustrezna življenjska raven in socialna varnost,
- sodelovanje v političnem in javnem življenju.

V skladu s 27. členom Konvencije o pravicah invalidov, z naslovom »delo in zaposlovanje«, se priznava invalidom pravico do dela enako kot drugim, ki vključuje pravico do možnosti za preživljanje s svobodno izbranim in sprejetim delom na trgu dela in v delovnem okolju, ki je odprto, vključujoče in dostopno invalidom. V tej zvezi Konvencija našteva različne ukrepe, ki so usmerjeni v prepoved in odpravo diskriminacije, zagotavljanje enakih možnosti, spodbujanje zaposlovanja in vključevanje invalidov v običajno delovno okolje, tudi s pozitivnimi ukrepi, spodbudami in prilagoditvami delovnega mesta.

Kljub dejavnosti in aktivnosti vlad in organizacij na področju invalidnosti, invalidi še vedno ostajajo med najbolj marginaliziranimi v vsaki družbi. Konvencija o pravicah

⁶ Resolucija Generalne skupščine Združenih narodov št. 48/96 z dne 20. 12. 1993.

⁷ Republika Slovenija je konvencijo in izbirni protokol podpisala 31. marca 2007. Državni zbor Republike Slovenije je 2. aprila 2008 sprejel zakon o ratifikaciji Konvencije o pravicah invalidov.

invalidov je odgovor mednarodne skupnosti na dolgo zgodovinsko diskriminiranje, izločanje in nehumano obnašanje do invalidov in temelji na načelu, da so invalidi upravičeni do enake zaščite človekovih pravic kot vsi ostali ljudje. Konvencija omogoča, da lahko največja svetovna manjšina uživa načela enake možnosti in enake obravnave.

Izkazalo se je, da je bilo veliko invalidov diskriminiranih na področju dostopnosti, enakosti pred zakonom, pri participaciji v političnem in javnem življenju, izobraževanju, zaposlovanju in v svobodi do gibanja. V zadnjih letih so se v skupnostih odmaknili od pojma invalida kot objekta usmiljenja. Vsaki osebi mora biti dana možnost, da doseže tisto, kar zmore.

3.1.2 Mednarodna organizacija dela

Mednarodna organizacija dela (v nad. MOD) namenja pozornost krepitvi možnosti invalidov za dostojno delo in odpravo ovir pri njihovem delu in zaposlitvi. V okviru MOD je bila leta 1983 sprejeta Konvencija št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ki pravi, da je namen politike zagotoviti, »da so ustrezni ukrepi poklicne rehabilitacije dosegljivi vsem kategorijam invalidov in da se izboljšajo možnosti za zaposlovanje invalidov na odprtem trgu dela« (3. člen II. dela) in spremljajoče istoimensko Priporočilo št. 168. V Priporočilu št. 168 so podrobneje urejene definicije in načela, metode dela in postopki, izobraževanje strokovnih delavcev, sodelovanje predstavnikov delodajalcev, delavcev in invalidov. Oba dokumenta sta zavezujoča tudi za Republiko Slovenijo.

MOD je v letu 2002 izdala publikacijo z naslovom »Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu«, katerega cilj je zagotoviti praktične napotke za ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu za (po Uršiču in Krofliču, 2002, str. 11):

- zagotavljanje enakih možnosti za invalide na delovnem mestu;
- povečevanje zaposlitvenih možnosti za invalide z vzpodbujanjem kadrovanja, vrnitve na delo, ohranitve dela in možnosti za napredovanje;
- vzpodbujanje varnega, dostopnega in zdravega delovnega mesta;
- čim manjše stroške delodajalcev v zvezi z invalidnostjo med zaposlenimi - vključno s plačili zdravstvene nege in zavarovanja v nekaterih primerih;
- čim bolj povečati prispevek invalidnega delavca podjetju.

Delodajalci, predstavniki delavcev in pristojne oblasti imajo določene splošne dolžnosti in odgovornosti za implementacijo zgoraj navedenih ciljev. Določila kodeksa je treba razumeti kot temeljne sestavine za učinkovito ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu, ki lahko delodajalcem pomagajo pri maksimaliziranju koristi, le to pa lahko dosežejo z zaposlovanjem invalidov ali ohranjanjem zaposlitve za invalidne delavce. Prav tako lahko v pravnem okviru nacionalne zakonodaje prispevajo k temu, da bi invalidni delavci imeli enake možnosti, da ne bi bili diskriminirani in da bi bil njihov prispevek čim bolj koristen.

Kodeks je natančneje opredeljen v prvem odstavku 37. člena ZZRZI, ki pravi, da »delodajalci pri planiranju zaposlovanja in zaposlovanju invalidov upoštevajo Kodeks MOD o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu tako, da zagotavljajo enake možnosti invalidov, njihovo zaposlovanje in ohranitev njihove zaposlitve.«

3.1.3 Evropska unija

Zagotavljanje enakih možnosti je cilj dolgoročne strategije Evropske unije za invalide, katerega namen je invalidom omogočiti uresničevanje pravice do dostojanstva, enake obravnave, samostojnega življenja in sodelovanja v družbi. »Evropski invalidi bi radi imeli široko protidiskriminacijsko zakonodajo, ki bi pokrivala vsa pomembnejša področja življenja. Položaj v državah z močno protidiskriminacijsko zakonodajo kaže, da ta tip zakonodaje ogromno prispeva ne le k premagovanju različnih ovir, povezanih z dostopnostjo, temveč tudi najtežjih, s katerimi se invalidi še vedno soočajo: to so ovire v stališčih ljudi« (Trömmel, 2005, str. 47).

Standardna pravila za izenačevanje možnosti invalidov potrjuje Resolucija o enakih možnostih, ki zavrača kakršnokoli diskriminacijo zaradi invalidnosti. Leta 1997 je bila podpisana Amsterdamska pogodba⁸, ki je prinesla prvi resnični korak k implementaciji. Predstavlja prvi pravno zavezujoči dokument Evropske unije in se osredotoča predvsem na vidik diskriminacije. Pomembna pravno zavezujoča je tako Direktiva Sveta 2000/78/ES o vzpostavitvi splošnega okvirja za enako obravnavanje pri zaposlitvi in poklicih⁹, ki med osebnimi okoliščinami, na podlagi katerih je prepovedana vsakršna diskriminacija, izrecno našteva tudi hendikepiranost.

Evropski parlament, Svet Evropske unije in Evropska komisija so leta 2000 razglasili Listino o temeljnih pravicah v Evropski uniji, ki priznava in spoštuje pravico invalidov do ukrepov za zagotavljanje njihove samostojnosti, socialne in poklicne integracije ter sodelovanja v življenju skupnosti. Poudarja tudi, da je za doseganje enakosti invalidov potrebno dopolniti pravico do nediskriminacije s pravico do prejemanja podpore in pomoči.

V letu 2002 je bila sprejeta Madridska deklaracija z vodilom »Nediskriminacija in pozitivni ukrepi prinašajo socialno vključenost«, ki v 2. točki poudarja prehod od zaščitniškega razmišljanja o invalidih kot nemočnih osebah k spodbujanju le-teh, da sami poskrbijo za svoje življenje. Leto 2003 je Evropska unija razglasila za Evropsko leto invalidov in kot glavni cilj opredelila ozaveščanje o pravicah invalidov. V okviru Evropskega leta invalidov je bil sprejet Evropski akcijski načrt o invalidnosti, ki zajema obdobje 2004-2010. Načrt je razdeljen v dveletne faze, ki prinašajo politične prednostne naloge, ki bodo obravnavane v določenem obdobju. Najnovejši akcijski načrt zajema leti 2008 in 2009 in v ospredje postavlja cilj celostne udeležbe invalidov na trgu dela in povečevanje dostopnosti blaga, storitev in infrastrukture invalidom.

⁸ Začela je veljati 1. maja 1999.

⁹ Z dne 27. 11. 2000 (UL L 303/16, 02. 12. 2000).

Evropski parlament in Svet Evropske unije sta leto 2007 razglasila kot Evropsko leto enakih možnosti za vse, katerega glavni cilji so bili obveščanje javnosti o pravicah do nediskriminacije in enakosti, uveljavljanje dobrih odnosov v družbi in podobno.

3.1.4 Svet Evrope

Leta 1996 je bila v okviru Sveta Evrope sprejeta Evropska socialna listina, ki jo je Slovenija ratificirala leta 1999. 15. člen Evropske socialne listine izpostavlja:

- svetovanje, izobraževanje in poklicno usposabljanje, kolikor je le mogoče v okviru splošnih programov,
- dostop do zaposlitve, pri čemer je poudarjena predvsem zaposlitev v običajnem delovnem okolju in prilagoditev delovnih pogojev njihovim potrebam,
- celovito vključevanje v družbo in sodelovanje v življenju skupnosti na vseh področjih aktivnosti.

Prav tako je bila v letu 2003 sprejeta Malaška deklaracija o invalidih, katere glavni cilj je izboljšati kakovost življenja invalidov in njihovih družin, s poudarkom na njihovem enakovrednem vključevanju v družbo, leta 2006 pa novo Priporočilo št. Rec(2006)5 o akcijskem planu Sveta Evrope za podporo pravic in polne participacije invalidov v družbi: Izboljšanje kvalitete življenja invalidnih oseb v Evropi 2006-2015. Namen priporočila je postaviti okvirje za politiko na področju invalidnosti z vidika človekovih pravic, prepovedi diskriminacije, enakih možnosti, polnega državljanstva in participacije. Kot temeljna načela poudarja antidiskriminacijsko politiko in človekove pravice, ki naj spodbujajo neodvisnost, svobodo izbire in kvaliteto življenja invalidov, ter ob tem dvig osveščenosti o tem, da je invalidnost del človeške različnosti.

3.2 ZAKONODAJA IN ZAPOSLOVANJE INVALIDOV V REPUBLIKI SLOVENIJI

Vprašanja, povezana z življenjem invalidov v Sloveniji, ureja več kot šestdeset zakonov in podzakonskih aktov, zato je skoraj nemogoče, da bi kdorkoli, pa naj bo to invalid, strokovni delavec ali delodajalec, lahko poznal vse pravice, ukrepe, dolžnosti in možnosti, ki so zapisane v zakonih, pravilnikih, uredbah in navodilih. Predpisi, ki so pomembni z vidika zaposlovanja invalidov, so:

- Ustava Republike Slovenije,
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov,
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju,
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu,
- Zakon o delovnih razmerjih,
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.

Namen teh zakonov je povečati zaposljivost invalidov in vzpostaviti pogoje za njihovo enakovredno udeležbo na trgu dela z odstranjevanjem ovir in ustvarjanjem enakih

možnosti. V skladu s temi zakoni je prepovedana neposredna in posredna diskriminacija pri zaposlovanju invalidov, v času trajanja zaposlitve in v zvezi s prenehanjem zaposlitve. Določeni so tudi pogoji za ustanovitev invalidskih podjetij, 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.

3.2.1 Ustava Republike Slovenije

»Državni zbor Republike Slovenije je 15. junija 2004 sprejel ustavni zakon, s katerim je 14. člen ustave, ki govori o enakosti pred zakonom, spremenil tako, da so sedaj vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine tudi ne glede na invalidnost« (Potrč, 2005, str. 29).

Razvoj invalidskega varstva je v Sloveniji ves čas potekal ob upoštevanju določb Ustave Republike Slovenije (v nad. Ustava RS), ki na treh mestih izrecno omenja invalide, invalidnost. V prvem odstavku 14. člena Ustava RS zagotavlja enake človekove pravice in temeljne svoboščine ne glede na različne osebne okoliščine, med katerimi izrecno našteva tudi invalidnost. Ustava RS poleg 14. člena omenja invalide še na dveh mestih, in sicer v 50. členu določa, da država ureja obvezno zdravstveno, pokojninsko, invalidsko in drugo socialno zavarovanje ter skrbi za njihovo delovanje. Ustava RS je v 52. členu pod naslovom Pravice invalidov usmerjena k temeljnemu cilju varstva človekovih pravic, in sicer k spoštovanju človekovega dostojanstva.

3.2.2 Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov

Osrednji zakon na področju zaposlovanja invalidov je Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, s katerim se ureja pravica do zaposlitvene rehabilitacije in nekatera vprašanja zaposlovanja invalidov ter določajo druge oblike, ukrepi in vzpodbude za njihovo zaposlovanje ter način njihovega financiranja. ZZRZI je nadomestil Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih ljudi iz leta 1976. Namen ZZRZI je povečati zaposljivost invalidov in vzpostaviti pogoje za njihovo enakovredno udeležbo na trgu dela z odstranjevanjem ovir in ustvarjanjem enakih možnosti (2. člen).

ZZRZI ima v 5. členu izrecno določbo o prepovedi diskriminacije, v skladu s katero je prepovedana neposredna in posredna diskriminacija pri zaposlovanju invalidov, v času trajanja zaposlitve in v zvezi s prenehanjem zaposlitve ter v postopkih po tem zakonu. ZZRZI ureja:

- zaposlitveno rehabilitacijo,
- vrste zaposlitev za invalide (zaposlitev v običajnem delovnem okolju, v invalidskih podjetjih, podporna zaposlitev, zaščitna zaposlitev v zaposlitvenih centrih),
- programe socialne vključenosti,

- kvotni sistem zaposlovanja invalidov,
- finančne in druge vzpodbude za zaposlovanje invalidov.

3.2.3 Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju

»Temeljni namen invalidskega zavarovanja je, da zagotavlja zavarovancem, ki imajo zaradi invalidnosti spremenjeno delovno zmožnost, usposobitev za delo in zaposlitev oziroma premestitev, primerno preostali delovni zmožnosti, kadar pa za to ni pogojev, pa sredstva za preživljanje« (Kovač, 2007, str. 91).

ZPIZ-1 zagotavlja na podlagi dela vrsto pravic, zavarovanca, ki pa je pridobil katero izmed pravic iz invalidskega zavarovanja, imenuje delovni invalid. Status delovnega invalida je pomemben predvsem zaradi delovno pravnega položaja zavarovanca. Sistem pokojninskega in invalidskega zavarovanja v Republiki Sloveniji obsega obvezno zavarovanje na podlagi medgeneracijske solidarnosti, obvezna in prostovoljna dodatna zavarovanja ter zavarovanje na podlagi osebnih pokojninskih varčevalnih računov.

»Obvezno invalidsko zavarovanje je enotno zavarovanje, ki krije invalidnost ne glede na vzrok za nastanek invalidnosti. To pomeni, da zajema obvezno zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni (poklicni riziki) in za primer poškodbe izven dela in bolezni (splošni riziki)« (Kalčič, 2007, str. 60). Nosilec in izvajalec obveznega zavarovanja je Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (v nad. ZPIZ).

ZPIZ-1 v 62. členu določa štiri vzroke za nastanek invalidnosti. Vzroki za nastanek invalidnosti predstavljajo osebna tveganja za nastanek zavarovanega primera v invalidskem zavarovanju. Osebna tveganja oziroma vzroke za nastanek invalidnosti delimo na:

- poklicna tveganja (poškodbe pri delu, poklicne bolezni),
- splošna, nepoklicna tveganja (poškodbe zunaj dela, bolezni).

Zavarovanec si na podlagi invalidnosti pridobi pravico do poklicne rehabilitacije, pravico do premestitve na drugo delovno mesto in pravico do dela s skrajšanim delovnim časom.

3.2.4 Zakon o varnosti in zdravju pri delu

Posebno pozornost pri zaposlovanju in delu invalidov ima področje varnosti in zdravja pri delu. Pomembno je, da zahteve in ukrepi varnosti in zdravja pri delu invalidom ne preprečujejo in omejujejo zaposlovanja, dela, napredovanja. Delovna mesta je treba organizirati tako, da upoštevajo potrebe delavcev invalidov.

Temeljni akt, ki v Republiki Sloveniji določa pravice in dolžnosti delodajalcev in delavcev v zvezi z varnim in zdravim delom ter ukrepi za zagotavljanje varnosti in

zdravja pri delu in določa organe, pristojne za varnost in zdravje pri delu, je Zakon o varnosti in zdravju pri delu (v nad. ZVZD).

Pomemben predpis za invalide je Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih, ki med drugim določa, da mora delodajalec delovne prostore urediti tako, da pri tem upošteva invalidnost oziroma prizadetost delavcev - invalidov. Zahteva se nanaša zlasti na vrata, prehode, stopnice, kopalnice, stranišča, ki jih neposredno uporabljajo delavci - invalidi ter na delovna mesta, na katerih delajo ti delavci.

3.2.5 Zakon o delovnih razmerjih

Zakon o delovnih razmerjih (v nad. ZDR) ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem. Na več mestih ureja tudi posebnosti delovnopравниh položaja delovnih in drugih invalidov.

Prepoved diskriminacije na podlagi invalidnosti (kot tudi drugih osebnih okoliščin) določa tretji odstavek 6. člena ZDR, in sicer pri zaposlovanju, v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi z prenehanjem pogodbe o zaposlitvi delodajalec ne sme iskalca zaposlitve oziroma delavca postavljati v neenakopraven položaj zaradi invalidnosti.

»Diskriminacija zaradi invalidnosti je vsako razlikovanje, izključitev ali omejitev zaradi invalidnosti, katere namen ali posledica je zmanjšanje ali izničenje priznavanja, uživanja ali uveljavljanja, enako kot za neinvalidne, vseh človekovih pravic in temeljnih svoboščin na političnem, ekonomskem, socialnem, kulturnem, civilnem ali drugem področju. Vključuje vse oblike diskriminacije, tudi odklonitev primerne prilagoditve« (Tabaj, 2007, str. 22).

3.2.6 Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (v nad. ZZZPB) ureja pravno varstvo brezposelnih ter njihovo zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti. ZZZPB obsega posredovanje zaposlitev, posredovanje dela, ukrepe za pospeševanje zaposlovanja, odpiranje novih in ohranjanje produktivnih delovnih mest. Med temeljnimi pravicami, ki jih zagotavlja ZZZPB, je pravica do denarnega nadomestila, ki jo lahko uveljavi vsak zavarovanec, pod pogojem, da je bil pred nastankom brezposelnosti zavarovan za primer brezposelnosti in zanj ni na voljo ustrezne zaposlitve. ZZZPB obsega tudi program ukrepov Aktivne politike zaposlovanja.

»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« (Presen, 2003, str. 93).

Spodbude države so usmerjene v ponovno delovno integracijo invalidov, kar se odraža v ukrepih aktivne politike zaposlovanja. Aktivna politika zaposlovanja (v nad. APZ) predstavlja enega temeljnih programov vseh slovenskih vlad po letu 1990, ureja pa izvajanje ukrepov, ki so zlasti: svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve, usposabljanje in izobraževanje, spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja ter povečevanje socialne vključenosti. Ukrepe APZ podrobneje določa Pravilnik o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja. Izvedba posameznih APZ je vezana na plansko obdobje, ki je trenutno opredeljeno od 2007-2013. Ukrepi APZ, namenjeni invalidom za izenačevanje možnosti na trgu dela, so:

- sofinanciranje invalidskih podjetij,
- vse oblike usposabljanja in izobraževanja v posebnih in rednih organizacijah,
- zaposlitvena - poklicna rehabilitacija,
- adaptacija delovnih mest,
- sofinanciranje dela plače,
- izplačevanje subvencij za nova delovna mesta za invalide,
- kritje stroškov asistence druge osebe.

»Snovalci politik na področju zaposlovanja invalidov se danes soočajo z dvema, lahko tudi nasprotujočima si ciljema (Uršič, 2003, str. 75):

- Prvi cilj je invalidnim državljanom zagotoviti, da niso izključeni: vzpodbuja in usposablja jih za sodelovanje v ekonomskem in socialnem življenju in preprečuje, da bi bili prehitro ali prezgodaj izrinjeni s trga dela.
- Drugi cilj pa je sedanjim in bodočim invalidom zagotoviti dohodkovno varnost: da zaradi invalidnosti, ki (lahko) omejuje njihovo sposobnost zaslužka, niso prikrajšani za sredstva za dostojno življenje«.

V središču politike zaposlovanja invalidov bi morala biti pravica do enakih možnosti in zahteva po prepovedi diskriminacije zaradi invalidnosti. Potrebno je upoštevati posameznikovo invalidnost z vsemi omejitvami na njegovi strani, kot tudi omejitve, ki so na strani delodajalca (glej Uršič, 2003, str. 80).

»Ukrepe APZ izvajajo operativni izvajalci aktivnosti APZ, ki se izberejo po postopkih javnega naročanja, z javnim razpisom ali javnim povabilom. Vrsta postopka se posebej opredeli za vsako aktivnost APZ v Katalogu. Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja je dokument, ki podrobneje opredeljuje načrt izvedbe posameznega ukrepa APZ« (Zavrl, 2007, str. 120).

Ključni namen teh programov je izboljšati usposobljenost invalidov za vključevanje v delo bodisi na običajnem trgu delovne sile bodisi pod posebnimi pogoji v invalidskih podjetjih, izboljšati ponudbo programov poklicne rehabilitacije in prilagoditev delovnega okolja za zaposlitev invalidov (glej Presen, 2003, str. 94).

3.2.7 Drugi predpisi

Vlada Republike Slovenije je 30. novembra 2006 sprejela Akcijski program za invalide 2007-2013. Slovenski akcijski program je bil pripravljen v skladu s takrat nastajajočo Konvencijo o pravicah invalidov, evropskimi izhodišči in razmerami v Sloveniji, obsega pa dvanajst temeljnih ciljev, ki celovito urejajo vsa področja življenja invalidov. Namen programa je spodbujati, varovati in zagotavljati polnopravno in enakovredno uživanje človekovih pravic za invalide in spodbujati spoštovanje njihovega dostojanstva.

Namen Akcijskega programa za invalide 2007-2013 je spodbujati, varovati in zagotavljati polnopravno in enakovredno uživanje človekovih pravic invalidov in spodbujati spoštovanje njihovega dostojanstva. Program obsega dvanajst temeljnih ciljev, ki celovito urejajo vsa področja življenja invalidov in se nanašajo na razdobje 2007-2013. Cilji akcijskega programa so:

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

Na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve v sodelovanju z drugimi ministrstvi, strokovnimi institucijami in invalidi so pripravili poročilo o uresničevanju Akcijskega programa za invalide v letu 2007. To poročilo služi kot temelj za oceno uresničevanja Konvencije OZN o pravicah invalidov in potrebne ukrepe oziroma aktivnosti za nadaljnje izboljšanje položaja invalidov.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve strokovno in medresorsko pripravlja Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI). Zakon naj bi vseboval ključna področja, in sicer opredelitev temeljnih pojmov, pravico do enakih možnosti in

prepoved diskriminacije, postopke za uveljavljanje pravic in postopke za primer diskriminacije ter vlogo državne in lokalne skupnosti.

4 ZAPOSLOVANJE INVALIDOV IN ZAPOSILITVENA REHABILITACIJA

Zaposlenost invalidov zmanjšuje stroške nadomestil za invalidnost in s tem koristno prispeva k narodnemu gospodarstvu. Ker so invalidi pogosto dobro usposobljeni za opravljanje določenega dela, lahko delodajalci ohranijo dragoceno znanje, pridobljeno z delovnimi izkušnjami in usposabljanjem na delu.

Stalna zaposlitev je še posebej za invalidne osebe eden najpomembnejših, če ne sploh najpomembnejši pogoj za njihovo vključevanje v družbo - je torej ključ, ki odpira vrata enakih možnosti. Četudi je končno delodajalec tisti, ki odloča, koga bo zaposlil in koga ne, je oblikovanje pogojev, ki zagotavljajo zaposljivost, bistvena naloga politikov in družbe. Podjetja bodo začela zaposlovati invalide le v primeru, če jih bo izobraževalni, pravni in socialni sistem uspešno podpiral pri pridobivanju in vzdrževanju njihovih zaposlitvenih zmožnosti (glej Ullrich, 2005, str. 63).

Obstaja globoko zakoreninjen predsodek, da invalidi v resnici dejansko niso konkurenčno zaposljivi. Delodajalci in invalidi ugotavljajo, da to ni le stališče delodajalcev, ampak da ima to stališče mnogo ljudi – učitelji, zdravniki, socialni delavci, sorodniki, celo izvajalci rehabilitacije imajo nizka pričakovanja o zaposljivosti invalidov (glej Hanlon, 2003, str. 34). Za spreminjanje teh predsodkov in ustvarjanje resnične spremembe, morajo vsi udeleženi pristopiti kot partnerji.

Potrebno je prepoznati ovire, ki preprečujejo invalidom dostop do dela ter ovire, ki delodajalcem preprečujejo zaposlovanje invalidnih delavcev. »Delodajalci morajo čim več storiti za to, da se invalidi pri njih zaposlijo, ohranijo zaposlitev in napredujejo v njej ter da svoje izdelke in programe oblikujejo tako, da so dostopni invalidom. Delodajalci morajo preveriti notranje ukrepe in pravila s ciljem, da zagotovijo, da ta ne omejujejo invalidov pri uresničevanju pravice do enakih možnosti« (Uršič in Kroflič, 2002, str. 7).

Namen ZZRZI je predvsem povečati zaposljivost invalidov, to je oseb, ki pridobijo status invalida po tem zakonu ali po drugih predpisih, in oseb, pri katerih so z odločbo pristojnega organa ugotovljene trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni in imajo zato bistveno manjše možnosti, da se zaposlijo ali v zaposlitvi napredujejo.

Osebe, ki jih ZZRZI šteje za invalide, imajo pravico do zaposlitvene rehabilitacije pod pogoji, ki jih določa zakon. Zaposlitvena rehabilitacija obsega storitve, katerih cilj je, da se invalid usposobi za ustrezno delo, se zaposli, zaposlitev zadrži in v njej napreduje ali spremeni svojo poklicno kariero. To je celostni proces, ki vsebuje komponente poklicne orientacije ter podporne mehanizme pri vključevanju v izobraževanje, usposabljanje in zaposlitev. Delodajalcem pa zagotavljanje storitev zaposlitvene rehabilitacije invalidom ne pomeni le razreševanja socialnih in delovnih problemov, ampak tudi vlaganje v človeške vire in zadovoljstvo zaposlenih.

4.1 ZAPOSLOVNA REHABILITACIJA

Zaposlovna rehabilitacija je pravica invalida do posameznih storitev, ki jih določa ZZRZI, kot so svetovanje, spodbujanje in motiviranje invalidov k aktivni vlogi, pomoč pri izboru ustreznih poklicnih ciljev, pri iskanju zaposlitve, storitve v zvezi s prilagoditvijo delovnega mesta in okolja in spremljanje invalida po zaposlitvi. Izvaja se kot javna služba v okviru mreže izvajalcev zaposlovne rehabilitacije, v katero se vključijo javni zavodi ter druge pravne in fizične osebe, ki izpolnjujejo pogoje, predpisane za izvajanje storitev zaposlovne rehabilitacije.

Človek, ki je med izgubo ene ali več svojih osnovnih funkcij v delovnem razmerju, ima zagotovljeno socialno varnost, a problem ustvari delodajalec, če se ne zna obnašati v novonastali situaciji. Kot delodajalec je zainteresiran, da se mu vloženi kapital vrne, to pa se lahko zgodi le, če je rehabilitacija hitra in učinkovita. Ker pa delodajalci nimajo strokovnega znanja, kam in na koga se takrat obrniti, je s tem na eni stani ogrožen njihov osnovni interes, na drugi pa socialna varnost zaposlenega. Človeka je potrebno usposobiti, da se bo lahko, če je le mogoče, vrnil na staro delovno mesto. Včasih so za to potrebne le komunikacijske prilagoditve, odstranitev ovir, dodatna izobrazba ali prekvalifikacija. Vložek v rehabilitacijo se prej ali slej povrne (glej Šprohar, 2005, str. 51).

Invalid lahko zaprosi za pravico do zaposlovne rehabilitacije pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (v nad. ZRSZ) po predpisanem postopku. V postopku ima osrednjo vlogo rehabilitacijska komisija, ki izda mnenje. Pred izdajo mnenja komisija pridobi predhodno rehabilitacijsko mnenje s strani izvajalca zaposlovne rehabilitacije (31. člen ZZRZI), na podlagi mnenja rehabilitacijske komisije pa rehabilitacijski svetovalec izdelava rehabilitacijski načrt. Rehabilitacijski načrt vsebuje povzetek dosedanje obravnave, cilje zaposlovne rehabilitacije, načine, aktivnosti in postopke za doseganje ciljev, navedbo vrste, obsega, načina in trajanja storitev zaposlovne rehabilitacije ter izvajalca zaposlovne rehabilitacije. Pri oblikovanju načrta zakon izrecno predvideva sodelovanje invalida (32. člen ZZRZI), saj brez njegove pripravljenosti za sodelovanje v procesu rehabilitacije zaposlovna rehabilitacija ne more biti uspešna, načrt pa se lahko med izvajanjem rehabilitacije dopolnjuje ali spreminja. V kolikor izvajalec zaposlovne rehabilitacije pri izvajanju le te ugotovi, da je iz kakršnegakoli razloga nadaljnje izvajanje zaposlovne rehabilitacije nesmiselno, saj ni pričakovati ustreznega rezultata, o tem obvesti rehabilitacijskega svetovalca. Ta lahko izvajanje le te začasno prekine in o tem izda sklep o ustavitvi postopka zaposlovne rehabilitacije. Ko prenehajo okoliščine, zaradi katerih je bila zaposlovna rehabilitacija ustavljena, lahko rehabilitacijski svetovalec invalida ponovno napoti na izvajanje le te, če so za to ponovno vzpostavljeni pogoji skladno z rehabilitacijskim načrtom. Če niso, je potrebno ponovno mnenje oziroma ponovna ocena rehabilitacijske komisije.

Izvajalci zaposlovne rehabilitacije, ki se izvaja kot javna služba, so lahko javni zavodi oziroma koncesionarji v okviru mreže izvajalcev zaposlovne rehabilitacije, ki jo je sprejel minister, pristojen za invalidsko varstvo. Rehabilitacijske ustanove bi

morale biti na voljo v lokalni skupnosti, kjer invalid prebiva, saj se tako omogoči osebi, ki potrebuje rehabilitacijo, ustrezno storitev v njenem ožjem okolju.

Izvajalec zaposlitvene rehabilitacije je strokovni tim, ki na ravni človeka upošteva zdravstvene in socialne dejavnike, funkcioniranje dejavnikov okolja in invalidov, ugotovljenim lastnostim invalida opredeli ustrezno področje dela in šolanja, povezuje se z institucijami, preko katerih invalidi uresničujejo svoje pravice v zvezi z delom in zaposljivostjo. Tim za zaposlitveno rehabilitacijo lahko v skladu z 9. členom ZZRZI sestavljajo strokovni delavci oziroma strokovne delavke na področju zaposlitvene rehabilitacije in zaposlovanja invalidov, ki so delavci z univerzitetno, visoko oziroma višjo strokovno izobrazbo medicinske, pedagoške, psihološke, sociološke, socialne ali druge ustrezne usmeritve in znanji s področja rehabilitacije, zaposlovanja ali invalidskega varstva, pridobljenimi s specializacijo, dodatnim izobraževanjem ali usposabljanjem.

V skladu s 7. členom Pravilnika o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide so načela, ki so jih izvajalci zaposlitvene rehabilitacije dolžni upoštevati pri ocenjevanju delovnih rezultatov invalidne osebe pri delu:

- individualna obravnava invalida,
- spoštovanje zasebnosti invalida,
- nepristranskost in zagotavljanje možnosti nadzora nad ocenjevanjem,
- prilagojenost postopka stopnji razumevanja invalida.

Po končani zaposlitveni rehabilitaciji ZRSZ izdela oceno invalidovih zaposlitvenih možnosti, iz katere je razvidno, ali je oseba zaposljiva in v kakšni vrsti zaposlitve ter ob kakšni podpori in prilagoditvah, ali oseba ni zaposljiva. Delovna mesta se glede na svoje zahteve in pogoje močno razlikujejo, zato lahko ima enaka stopnja oviranosti na posameznem področju povsem različno težo, kadar se ocenjuje njen vpliv na učinkovito in uspešno opravljanje konkretnega dela v določenem delovnem okolju. Zato mora zaključna ocena temeljiti predvsem na analizi in primerjavi profila specifičnih zahtev delovnega mesta s profilom delovnega funkcioniranja, zmogljivosti in oviranosti delavca, ki so pomembne za konkretno mesto. Uspešnost zaposlitvene rehabilitacije ne merimo le z zaposlitvijo invalida. Vključuje tudi zadovoljstvo pri delu, stopnjo odgovornosti, možnost poklicnega napredovanja in nadaljnega izobraževanja.

Oseba ni zaposljiva, če kljub rehabilitaciji, prilagoditvam delovnega mesta in delovnega okolja ne more dosegati delovnih rezultatov v višini vsaj ene tretjine zaposlenega na običajnem delovnem mestu (ZZRZI, drugi odstavek 33. člena). Za primere, ko se z odločbo ugotovi, da invalid ni zaposljiv, ZZRZI predvideva vključitev invalida v programe socialne vključenosti, ki so namenjeni podpori in ohranjanju invalidovih delovnih sposobnosti. Za invalide, ki so zaposljivi, ZZRZI predvideva različne vrste zaposlitev, in sicer zaposlitev v običajnem delovnem okolju, v invalidskih podjetjih, podporno zaposlitev in zaščitno zaposlitev v zaposlitvenem centru.

Invalidi se lahko vključijo v programe socialne vključenosti, ki so namenjeni izenačevanju možnosti zaposlovanja oziroma ustvarjanju pogojev za zaposlovanje invalidov s kompleksnimi ovirami in posebnimi potrebami, ki izhajajo iz bolezni, okvare, funkcijske omejitve ali oviranosti. Programi so namenjeni posebni skupini invalidnih oseb, ki se zaradi oviranosti in posebnih potreb ne morejo dovolj usposobiti za zaposlitev pod rednimi pogoji in ki se v procesu rehabilitacije niso mogli dovolj usposobiti za zaposlitev v običajnem delovnem okolju, zato v procesu vključevanja v širše socialno in delovno okolje potrebujejo posebne - prilagojene oblike dela in vodenja. Cilj programa je usposobitev invalida za vključitev v zaposlitev v skladu z njegovimi sposobnostmi, znanji in zmožnostmi.

4.2 VRSTE ZAPOSILITEV ZA INVALIDE

Invalidi se zaposlujejo v običajnem delovnem okolju, v invalidskih podjetjih ter v podporni in zaščitni zaposlitvi na delih, ki ustrezajo njihovim sposobnostim (ZZRZI, prvi odstavek 36. člena). Pri zaposlovanju invalidov morajo delodajalci invalidom zagotoviti enake možnosti zaposlitve, zaposlovanja in možnosti ohranitve njihove zaposlitve. Primerna delovna mesta za invalide so vsa delovna mesta, na katerih, ob upoštevanju izjave o varnosti z oceno tveganja, invalidnost ni ovira za enakovredno opravljanje dela. V sistematizaciji delovnih mest delodajalci določijo primerna delovna mesta za invalide ter druge ukrepe ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu. Pri zaposlovanju invalidov je potrebno upoštevati tudi zakonske omejitve oziroma posebnosti pri sklenitvi in odpovedi delovnega razmerja invalida.

4.2.1 Zaščitna zaposlitev

Zaščitna zaposlitev je zaposlitev invalida na delovnem mestu in v delovnem okolju, prilagojenem delovnim sposobnostim in potrebam invalida, ki ni zaposljiv na običajnem delovnem mestu (ZZRZI, 41. člen). Invalid, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi na zaščitenem delovnem mestu, ima skladno z ZZRZI pravico do subvencije plače.

Zaščitna delovna mesta zagotavljajo tako imenovani zaposlitveni centri, prav tako pa se lahko za zaščitno zaposlitev šteje tudi opravljanje dela invalida na domu. Zaščitena delovna mesta zaposlitveni centri določijo s splošnim aktom, ki ureja sistematizacijo delovnih mest. Na teh delovnih mestih lahko zaposlijo le invalide, za katere je ZRSZ z odločbo po oceni njihovih zaposlitvenih možnosti ugotovil, da se zaradi njihove invalidnosti lahko zaposlujejo le na zaščitenih delovnih mestih. Pravilnik o zaposlitvenih centrih v 6. členu določa, da mora zaposlitveni center pred začetkom delovanja zagotavljati delovne pogoje, ki ustrezajo predpisom, ki urejajo varnost in zdravje pri delu, delovna mesta, prilagojena delovnim zmožnostim zaposlenih invalidov in njihovi invalidnosti, ter poslovne prostore, ki so prilagojeni dejavnosti zaposlitvenega centra.

Delodajalec običajno delovno mesto delavca neinvalida razdeli na več funkcionalno povezanih delovnih mest, ki predstavljajo zaščiteni delovna mesta za invalide. Invalid v zaščitni zaposlitvi ima pravico do subvencije plače.

4.2.2 Podporna zaposlitev

Invalidi naj se v kar največji meri zaposlujejo v pogojih, enakih drugim delavcem, torej na odprtem trgu dela. To je usmeritev podpornega zaposlovanja, za katerega je značilno posredovanje trenerja dela ali specialista s področja zaposlovanja, ki invalidu pomaga najti primerno zaposlitev, ga usposablja na delovnem mestu in mu zagotavlja dolgoročno podporo (glej Tabaj in Dolinšek, 2003, str. 97). Za zaposlitev invalida v podporni zaposlitvi morajo biti izpolnjeni pogoji, kot so: usposobljenost invalida za opravljanje del na konkretnem delovnem mestu, motiviranost in druge osebne lastnosti invalida, ki zagotavljajo uspešno delo, izdelan individualiziran načrt podpore invalidu in delodajalcu, pripravljenost delodajalca za sodelovanje in prilagoditev delovnega okolja ter delovnega mesta skladno z individualiziranim načrtom.

Podporna zaposlitev (ZZRZI, 48. člen) je zaposlitev invalida na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju s strokovno in tehnično podporo invalidu, delodajalcu in delovnemu okolju. Strokovna podpora obsega informiranje, svetovanje in usposabljanje, osebno asistenco, spremljanje pri delu, razvoj osebnih metod dela in ocenjevanje njegove delovne uspešnosti. Tehnična podpora obsega prilagoditev delovnega mesta in sredstev za delo. Strokovna podpora z informiranjem in svetovanjem se zagotavlja tudi delodajalcu in delovnemu okolju invalida.

V podporni zaposlitvi se zaposlujejo invalidi, ki ob ustrezni podpori dosegajo boljše delovne rezultate od zaposlenih na zaščitnih delovnih mestih, zato je predviden nižji odstotek subvencije plače kot v zaščitni zaposlitvi. Podporno zaposlovanje je uspešno, cenovno ugodnejše od posebnih sistemov zaščitnega zaposlovanja. Vrsto in obseg podpornih storitev za konkretnega invalida morajo opredeliti izvajalci zaposlitvene rehabilitacije v izdanem mnenju. Pri metodah, tehnikah in oblikah podpore je bistvena podpora, ki jo zagotavlja trener dela (job-coach) oziroma delovni asistent.

Med glavne dejavnike uspešnega podpornega zaposlovanja se štejejo (glej Tabaj in Dolinšek, 2004, str. 124, 125):

- zmožnosti delavca, da opravlja delo,
- osebnost delavca, ki vključuje motivacijo za uspeh,
- ukrepi usposabljanja in podpore, ki ga začrta in zagotovi izvajalec storitev,
- delodajalec, ki se je pripravljen prilagoditi, podpirati, biti realističen v pričakovanjih,
- nadomestila delodajalcu za kompenzacijo za daljše obdobje usposabljanja in dodatne supervizije.

Povečati je potrebno zanimanje delodajalcev za zaposlovanje invalidov in obenem povečati zanimanje invalidov za zaposlitev pri delodajalcih. Zagotavljale naj bi se različne oblike podpornih ukrepov in spodbud za ohranjanje in ustvarjanje novih delovnih mest, prilagajanje delovnih naprav, zagotavljanje posebnih pripomočkov ter nadomestil za zmanjšanje učinkovitosti dela invalidov. Ob zaposlitvi na takšno delovno mesto ima invalid pravico do subvencije plače, če dosega nižje delovne rezultate.

Še pred kratkim je bilo prisotno dojemanje, da se invalidi niso sposobni konkurenčno zaposliti. V zadnjem času se je to dojemanje spremenilo, pri tem pa je imelo pomembno vlogo podporno zaposlovanje. Potrebno bi bilo oblikovati voden pristop do podpornega zaposlovanja (customer-driven approach). Ta pristop bi obsegal devet osnovnih korakov, in sicer izbiro, nadzor, poklicno kariero, vključenost v družbo, dolgoročno podporo, podporo lokalne skupnosti in podjetij, kakovostno vodenje, pomožno tehnologijo in osebno centralno načrtovanje (glej Brooke et al., 2006, str. 6).

Možnost izbire invalidov v zvezi z zaposlitvijo je bila omejena ali celo ni obstajala. Kmalu je postalo jasno, da sta nemoč in pomanjkanje usmeritev povezani z odnosom socialnih partnerjev do posploševanja omejitev posamične invalidnosti. Nekateri posamezniki tako niso imeli nikoli možnosti izbirati. Veliko invalidov je izrazilo zaskrbljenost, da večino odločitev sprejmejo strokovnjaki, ki menijo, da vse vedo, njihova samozavest pa je bila pogosto prezrta in podcenjena. Izbira invalidov je bila pogosto omejena, tako so na primer morali izbrati delo, ki jim ni bilo všeč ali zanje ni bilo primerno. Izbira v vodenem pristopu do podpornega zaposlovanja naj bi določala, da so invalidi predstavljeni z raznolikimi izkušnjami, možnostmi in podporo pri doseganju kariernih ciljev po njihovi izbiri. Če posamezniki izkusijo osebno zadovoljstvo in kvaliteto življenja, ne glede na njihovo vrsto invalidnosti, jim mora biti dana možnost in podpora pri izražanju preferenc. Zavedati smo se začeli, kako pomembno je, da imajo invalidi pravico do nadzora nad svojim življenjem in s tem tudi do odločanja o njihovi zaposlitvi.

Za vsakega, ki išče zaposlitev, je pomembno razviti poklicno kariero. Veliko služb, ki zagotavlja podporno zaposlovanje, ima za merilo uspešnosti, koliko časa ostane posameznik na istem delovnem mestu. Na prvem mestu velikokrat predstavijo število delovnih mest, ki jih zagotovijo, medtem ko se zadovoljstvu zaposlenih ne posvečajo preveč. Visoko kvalificirane službe morajo sodelovati z invalidi in skupaj razviti dolgoročno poklicno kariero.

Koncept o vključenosti v družbo izraža vizijo o družbi, v kateri se na vse osebe gleda z vidika njihovih sposobnosti in se nobenega ne izloča iz družabnega življenja. Javnost ima občutek, da se invalidi najboljše počutijo med osebami s podobnimi invalidnostmi, ki jih imajo sami. To napačno mišljenje po eni strani izhaja iz ustvarjanja posebnih služb za invalide, po drugi pa z neprimerno predstavo ter povezovanjem invalidov v formalne in neformalne socialne strukture. Invalidom bi

bilo potrebno pomagati doseči polno vključenost, s čimer bi ustvarili novo vizijo, v kateri so vsi v družbi cenjeni.

Potrebno je zagotoviti dolgoročno podporo pri ohranitvi zaposlitve, saj dandanes posamezniki le redko ostanejo pri svojem prvem delodajalcu do upokojitve. Invalidu se nudi pomoč pri ohranjanju njegovega položaja, in sicer kot cenjenega člana delovne sile. Podpora in odnos med zaposlenimi, pomožna tehnologija, prijateljstvo, spremembe v delovni rutini ter zadovoljstvo zaposlenih in delodajalca so cilji, ki si jih je potrebno zadati že od prvega dne. Lokalna skupnost in podjetja naj bi sodelovala in podpirala podporno zaposlovanje.

Željam invalidov je potrebno prisluhni, da lahko določimo cilje. Prav tako morajo tudi invalidi sodelovati pri razvoju podpornega zaposlovanja, le tako se lahko kvaliteta podpornega zaposlovanja izboljša. Prilagojena tehnologija je invalidom odprla veliko zaposlitvenih možnosti. Invalidi, ki so se še pred kratkim srečevali z ovirami v dostopnosti, komunikaciji in mobilnosti, lahko sedaj optimizirajo svoje intelektualne in fizične sposobnosti. Ta tehnologija pomaga velikemu številu invalidov dobiti in obdržati zaposlitev. Nekateri invalidi ostajajo izključeni iz podpornega zaposlovanja. Potrebna je podpora in prispevek vsake osebe v svoji lokalni skupnosti pri ustvarjanju podporne skupine, ki bo na voljo vsakemu invalidu, ki se želi zaposliti.

4.2.3 Invalidska podjetja

Invalidska podjetja so zaradi zagotavljanja delovnih mest za invalide gospodarske družbe posebnega pomena. Predstavljajo neke vrste socialno ekonomijo, v praksi so postala ena redkih možnosti zaposlovanja invalidov. Ta oblika socialne ekonomije temelji na primarnem poslanstvu usposabljanja in zaposlovanja invalidov, ki je povezano z integracijo oziroma reintegracijo v delovno in življenjsko okolje. Njihovo ustanavljanje se je začelo že pred letom 1976, in sicer z ustanavljanjem invalidskih delavnic, ki so se obdržale do leta 1988, ko so se preoblikovale v invalidska podjetja. Na sliki 1 je razvidno gibanje števila invalidskih podjetij v letih od 1988 dalje.

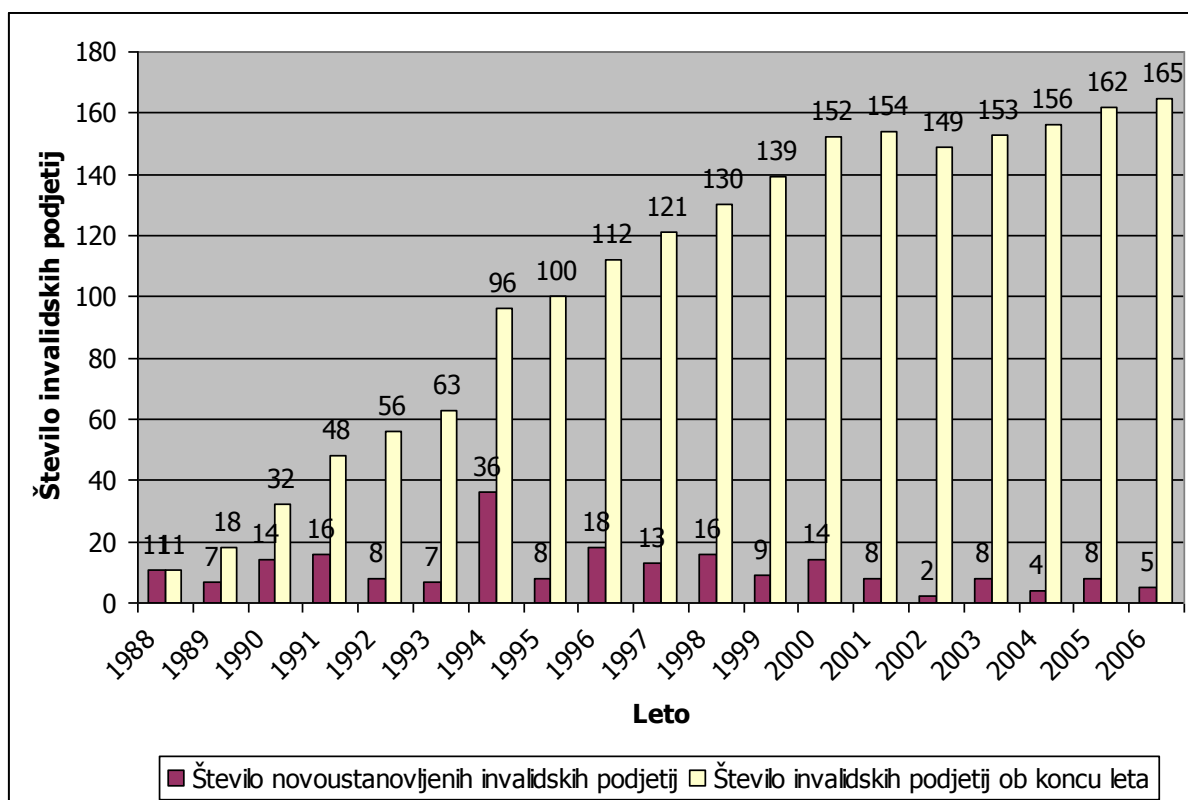
Pravna podlaga za ustanavljanje invalidskih podjetij je določena v ZZRZI, ki natančneje opredeljuje pogoje delovanja, postopek pridobitve statusa, način poslovanja, način delitve dobička, določa vpliv države na lastništvo in vpliv pri sprejemanju odločitev ter tudi obvezno revizijo računovodskih izkazov.

Invalidsko podjetje je, v skladu s 52. členom ZZRZI, gospodarska družba, ki je organizirana in deluje kot kapitalska družba v skladu z Zakonom o gospodarskih družbah - torej kot družba z omejeno odgovornostjo, delniška družba ali komanditna delniška družba, če izpolnjuje naslednje pogoje (ZZRZI, 53. člen):

- najmanj 40 % zaposlenih ima status invalida,
- ima izdelan poslovni načrt,

- zaposluje in usposablja invalide, ki se zaradi invalidnosti ne morejo zaposliti ali zadržati zaposlitve pri delodajalcih v običajnem delovnem okolju, kjer ni ustreznih delovnih mest,
- zaposluje najmanj enega strokovnega delavca z ustrezno strokovno izobrazbo, če zaposluje in usposablja več kot tri invalide, oziroma ima na vsakih 20 invalidov zaposlenega enega strokovnega delavca, ki ne izpolnjuje strokovnih pogojev, ima pa certifikat o poklicni kvalifikaciji.

Slika 1: Število invalidskih podjetij po letih od 1988-2006



Vir: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2008

Invalidska podjetja imajo pravico do raznih oprostitev in olajšav v korist vlaganja za zaposlovanje invalidov. Kljub temu, da invalidska podjetja nudijo zaposlitev veliki večini invalidske populacije, niso rešitev za problem vključevanja invalidov na odprti trg delovne sile. Mnogi invalidi doživljajo zaposlitev v invalidskem podjetju kot izključevanje, saj sta ponudba dela in delovno okolje nezadostna. V invalidskih podjetjih invalidi običajno opravljajo pomožna dela v proizvodnji, kuhinji, storitve čiščenja, vrtnarjenja, lažja administrativna dela, pa tudi bolj zahtevna dela. Zahtevnost dela je prilagojena njihovi preostali delovni zmožnosti, odvisna pa je tudi od izobrazbe oziroma usposobljenosti.

V skladu s 56. in 82. členom ZZRZI opravlja nadzor nad izpolnjevanjem pogojev za ohranitev statusa invalidskih podjetij in nadzor nad uporabo finančnih sredstev iz naslova oprostitev in olajšav Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Finančni nadzor izvaja Računsko sodišče Republike Slovenije, nadzor nad izvajanjem pravic iz naslova delovnih razmerij in zaposlovanja po ZZRZI pa izvaja Inšpektorat Republike Slovenije za delo.

Invalidska podjetja prejema za vsakega zaposlenega invalida mesečno subvencijo po Pravilniku o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide, ki določa merila za ocenjevanje delovnih rezultatov invalidov za določitev višine subvencije plače in postopek, po katerem izvajalci zaposlitvene rehabilitacije izvajajo storitev ocenjevanja delovnih rezultatov zaposlenih invalidov. Do sprejetja tega pravilnika je veljal Pravilnik o merilih za nadomestitev dela stroškov za invalide, zaposlene v invalidskem podjetju. Predvideval je prejemanje nadomestil le za invalide, zaposlene v invalidskih podjetjih, merila za prejemanje nadomestila pa so bila postavljena na osnovi statusa invalida in diagnoze. Odstotek nadomestila je znašal 25, 50 ali 75 % zjamčene plače (glej Uršič et al., 2007, str. 20).

»Pri zaposlovanju invalidov s trga dela se veliko invalidskih podjetij srečuje s težavami, kot glavni težavi delodajalci v invalidskih podjetjih navajajo:

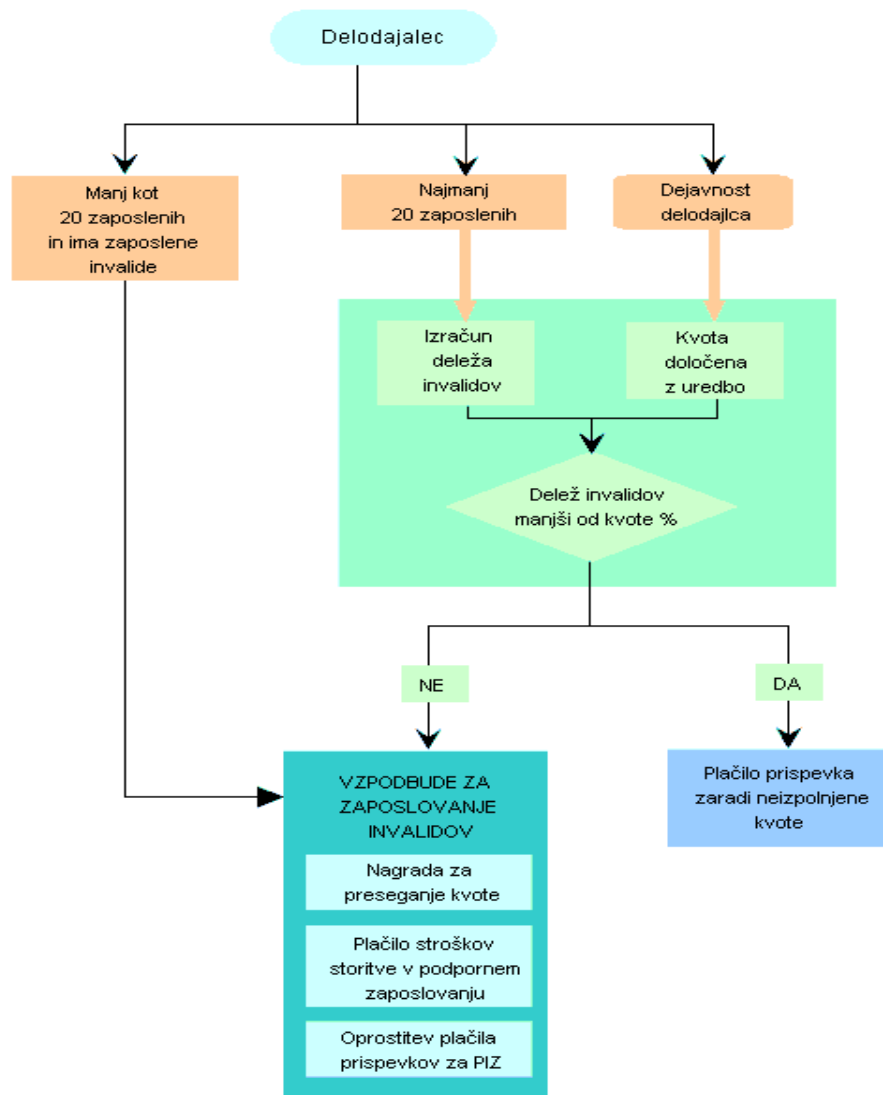
- nezainteresiranost invalidov za zaposlitev (invalidi, ki so dalj časa na trgu dela, se niso pripravljene več zaposliti, ker prejema previsoka nadomestila za invalidnost),
- neprimeren in neustrezen kader za določena dela na ZRSZ.

Prav tako pa ima veliko invalidskih podjetij kadrovske težave med že zaposlenimi invalidi, ki kot težave navajajo nemotiviranost za delo, nizka izobrazbena struktura, neusposobljenost, bolniške, zdravstvene omejitve, manjša produktivnost zaradi visokega deleža invalidov in previsoka starost« (Kolar, 2005, str. 19).

4.3 KVOTNI SISTEM IN NJEGOVI UČINKI NA ZAPOSLOVANJE INVALIDOV

Kot enega izmed ukrepov za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov je ZZRZI v 62. členu določil, da so delodajalci, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev, razen tujih diplomatskih in konzularnih predstavništav, invalidskih podjetij in zaposlitvenih centrov, dolžni zaposlovati invalide v okviru določenega deleža od celotnega števila zaposlenih invalidov (npr. kot je prikazano na sliki 2).

Slika 2: Kvota in kvotni sistem



Vir: Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, 2009

Kvota je glede na dejavnost delodajalca lahko različna, vendar pa ne more biti nižja od 2 % in ne višja od 6 % od skupnega števila zaposlenih delavcev (npr. kot je to prikazano v tabeli 1).

V kolikor to ni mogoče, se lahko kvota izpolnjuje tudi tako, da ima delodajalec sklenjeno pogodbo o poslovnem sodelovanju z zaposlitvenim centrom ali invalidskim podjetjem v ustreznem obsegu, tako da se v okviru sredstev za stroške dela vsakih 12 minimalnih plač letno upošteva kot zaposlitev enega invalida (ZZRZI, 64. člen).

Tabela 1: Delež kvote po dejavnostih glede na področja po Standardni klasifikaciji dejavnosti

% kvote	Šifra	Dejavnost
2%	45 – 47	G – trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil
	55 – 56	I – gostinstvo
	58 – 63	J – informacijske in komunikacijske dejavnosti
	64 – 66	K – finančne in zavarovalniške dejavnosti
	69 – 75	M – strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti
	84	O – dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti
	90 – 93	R – kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti
	94 - 96	S – druge dejavnosti
3%	41 – 43	F – gradbeništvo
	49 – 53	H – promet in skladiščenje
	68	L – poslovanje z nepremičninami
	85	P – izobraževanje
6%	01 - 03	A – kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo
	05 – 09	B – rudarstvo
	10 – 33	C - predelovalne dejavnosti
	35	D – oskrba z električno energijo, plinom, paro
	36 – 39	E – oskrba z vodo, ravnanje z odpadki in odpadki
	77 – 82	N – druge raznovrstne poslovne dejavnosti
	86 - 88	Q – zdravstvo in socialno varstvo

Vir: Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, 2009

Delodajalec, ki ne izpolni kvote, mora v Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov mesečno ob izplačilu plač plačevati prispevek v višini 70 % minimalne plače za vsakega invalida, ki bi ga bil dolžan zaposliti za izpolnitev predpisane kvote (ZZRZI, 65. člen).

Kvotni sistem zaposlovanja invalidov omogoča različne vzpodbude pri zaposlovanju invalidov, določitev primernih delovnih mest za invalide, možnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi ter subvencije za zaposlovanje invalidov, njegov namen pa je pospeševanje zaposlovanja invalidov v običajnem delovnem okolju. V prvem letu izvajanja kvotnega sistema zaposlovanja invalidov se je pokazalo, da so zavezanci za kvoto množično sklepali pogodbe za nadomestno izpolnitev kvote, vendar do realizacije takšnih pogodb ni prišlo. Da bi se izognili podobni praksi, nova Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (v nad. Uredba) natančno predpisuje način za nadomestno izpolnitev kvote, poudarjena je predvsem obveznost obojestranske izpolnitve takšne pogodbe. Uredba predpisuje tudi minimalno obvezno vsebino

pogodbe, saj se iz nekaterih prvotno sklenjenih pogodb ni dalo razbrati, niti kaj je predmet pogodbe niti kakšna je pogodbeno vrednost (glej Peterlin, 2007, str. 37).

Uredba definira zavezance, kvoto glede na dejavnost delodajalca, velikost delodajalca, postopke, dokazila o izpolnjevanju kvote, nagrado za preseganje kvote ter način vštevanja v kvoto. Delodajalec, ki zaposluje več invalidov, kakor je določeno s kvoto, in delodajalec, ki zaposluje manj kakor 20 zaposlenih in ima zaposlene invalide, katerih invalidnost ni nastala zaradi poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri tem delodajalcu, je upravičen do nagrade v višini 25 odstotkov minimalne plače na mesec za vsakega zaposlenega invalida nad predpisano kvoto (Uredba, 16. člen). Nagrada za preseganje kvote se lahko prizna za največ dvanajst zaporednih mesecev. Upravičenci so opravičeni tudi plačila prispevkov za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ki pa traja ves čas zaposlitve nad določeno kvoto.

Mnogi z zaposlovanjem raje izpolnijo celotno kvoto, kot se odpovejo delu dohodka. Prve analize izvajanja kvotnega sistema kažejo na pozitivne učinke pri zaposlovanju invalidov. Po odzivih delodajalcev lahko sklepamo, da v večini sprejemajo kvotni sistem kot primeren način za reševanje problematike zaposlovanja invalidov in s tem za omogočanje boljših možnosti invalidov pri iskanju zaposlitve.

Kvotni sistem je nastal in se razvil v Evropi ter predstavlja enega od pomembnejših virov sredstev za financiranje ukrepov ter omogoča varovanje invalidov na odprtem trgu dela, ima pa tudi negativne lastnosti. Predpisane kvote lahko pomenijo negativno diskriminacijo s strani delodajalcev, v smislu razvoja in napredovanja invalidov na delovnem mestu, kvotni sistem pa tudi premalo upošteva huje prizadete invalide, ki ne morejo enakovredno nastopati na trgu dela.

Kvotni sistem navidezno deluje, vendar se v Franciji in Nemčiji ni obnesel. Ko so delodajalci dosegli kvoto, so si prenehali prizadevati, da bi obdržali izkušnega zaposlenega, ki je postal invaliden. V Veliki Britaniji so se stvari začele pravzaprav izboljševati zaradi ukinitve kvotnega sistema (glej Hanlon, 2003, str. 37). Kvotni sistem je eden od dobrih ukrepov, vendar samo če so predpisane sankcije za neizpolnjene kvote in se ga dosledno izvaja.

4.3.1 Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov

Vlada Republike Slovenije je na podlagi ZZRZI sprejela Akt o ustanovitvi Sklada Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov (v nad. Sklad). Ustanoviteljica Sklada je Republika Slovenija, soustanovitelj pa sta ZPIZ ter ZRSZ, deluje pa od dneva registracije 8. 10. 2004. Pri upravljanju Sklada sodelujejo tudi predstavniki sindikalnih zvez in konfederacij, reprezentativnih za območje države, in predstavniki delodajalskih združenj, reprezentativnih za območje države (ZZRZI, četrti odstavek 77. člena).

Sklad odloča o pravicah in obveznostih invalidov in delodajalcev, predvsem pri subvencioniranju plač invalidov, stroških prilagoditve delovnega mesta, storitvah v podpornem zaposlovanju in drugih finančnih vzpodbudah, zadolžen pa je tudi za izvajanje nadzora kvotnega sistema. Med temeljne cilje Sklada sodijo aktivno vključevanje invalidov na trg dela, izvajanje izobraževanja delodajalcev o ravnanju z invalidi na delovnem mestu v sodelovanju s strokovnimi službami pristojnih institucij, seznanjanje delodajalcev in invalidov o finančnih vzpodbudah pri zaposlovanju invalidov ter učinkovit nadzor nad izvajanjem kvotnega sistema.

ZZRZI predvideva več vrst finančnih vzpodbud, da bi se zmanjšalo število brezposelnih invalidov in vzpodbudilo delodajalce k spoznanju, da zaposlitev invalida ne pomeni dodatnega bremena, saj lahko invalid ob ustrezni podpori enakopravno sodeluje v delovnem procesu. Ločimo dve vrsti finančnih vzpodbud, in sicer vzpodbude, ki so vezane na izpolnitev kvote, in vzpodbude, ki niso vezane na izpolnitev kvote.

Finančne vzpodbude, ki so vezane na izpolnitev kvote, so:

- Plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju (ZZRZI, 73. člen) zagotavlja Sklad na podlagi izdelanega individualiziranega načrta podpore invalidu in delodajalcu v obsegu do 30 ur mesečno, če invalid nima več pravice do zaposlitvene rehabilitacije. Pogoji je, da ima invalid z delodajalcem sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas oziroma določen čas najmanj 24 mesecev in da gre za zaposlenega invalida nad predpisano kvoto po tem zakonu.
- Oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (ZZRZI, 74. člen) pripada delodajalcem na podlagi odločbe Sklada, če zaposlujejo invalide nad predpisano kvoto in katerih invalidnost ni posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri istem delodajalcu. Enako velja za delodajalce, ki zaposlujejo manj kot 20 delavcev in za samozaposlene invalide.

Sredstva iz naslova oprostitve plačila prispevkov mora delodajalec uporabiti za namene, določene v 61. členu ZZRZI:

- investicije v osnovna sredstva, ki so povezana z delom invalidov,
 - izboljšanje delovnih pogojev za invalide,
 - ohranjanje in ustvarjanje novih delovnih mest za invalide,
 - pokrivanje izpada prihodka zaradi daljše bolniške odsotnosti,
 - izobraževanja in usposabljanja zaposlenih,
 - druge razvojne namene, ki zagotavljajo večjo zaposljivost invalidov.
- Nagrada za preseganje kvote (ZZRZI, 75. člen) je namenjena delodajalcem, ki presegajo predpisano kvoto. Delodajalec, ki zaposluje več invalidov, kakor je določeno s kvoto, in delodajalec, ki zaposluje invalide, čeprav ima manj kakor 20 vseh zaposlenih, če invalidnost ni nastala zaradi poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri tem delodajalcu, je upravičen do nagrade za preseganje kvote. Do nagrade za preseganje kvote niso upravičeni neposredni uporabniki državnega proračuna.

Finančne vzpodbude, ki niso vezane na izpolnitev kvote:

- Subvencija plače (ZZRZI, 68. člen) pripada invalidu na zaščitenem delovnem mestu, lahko pa tudi v podporni zaposlitvi in v invalidskem podjetju, zaradi doseganja nižjih delovnih rezultatov, ki so posledica njegove invalidnosti (nižji so delovni rezultati, višja je subvencija). Osnova za izračun subvencije je minimalna plača, pri čemer je višina plače invalida odvisna od stopnje invalidnosti oziroma njegovega doseganja delovnih rezultatov.
- Plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo (ZZRZI, 72. člen) do največ 70 % dejanskih stroškov zagotavlja Sklad za brezposelne invalide na podlagi izdelanega načrta prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo. Pogoji je tudi, da delodajalec namerava zaposliti invalida za nedoločen čas oziroma za določen čas najmanj 24 mesecev. V primeru že zaposlenih delovnih invalidov pa lahko sofinancira take prilagoditve Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, in sicer na podlagi Sklepa o kriterijih, merilih in postopku za določanje višine sredstev za prilagoditev prostorov in delovnih sredstev ter usposabljanja za zaposlitev za delovne invalide.
- Letne nagrade delodajalcem za dobro prakso podeljuje Sklad na podlagi javnega natečaja. Javni natečaj, v katerem so opredeljena merila za izbor, pripravi odbor, ki ga imenuje minister, pristojen za invalidsko varstvo.
- Druge vzpodbude na področju zaposlovanja invalidov in ohranjanja delovnih mest za invalide ter druge razvojne vzpodbude.

5 ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU ZA DELAVCE INVALIDE

Varnost in zdravje pri delu določajo načela, pravila in dejavnosti, ki morajo posamezniku (delavcu) omogočiti uspešno opravljanje poklicnega dela s polnim delovnim učinkom in brez škode za njegovo zdravje od prvega delovnega dne pa do konca delovne dobe. Ozaveščanje delodajalcev in delavcev o nujnosti varovanja zdravja v podjetju ima tudi vpliv na varovanje zdravega okolja, kar se prav tako odraža na zdravju in blagostanju vseh prebivalcev.

Zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu mora biti glavna skrb vsakega zaposlenega in odgovornega delodajalca. Zaradi vedno večjih tehnoloških in organizacijskih napredkov proizvodnje v svetu se je korenito spremenil odnos do zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu. Vse to v veliki moči vpliva na ekonomsko plat, saj je posledica poškodb pri delu in bolezni v zvezi z delom, zmanjšujejo splošno blaginjo države in povzročajo invalidnost predvsem pri aktivni populaciji. Delavci invalidi bi morali biti na delovnem mestu obravnavani na enak način kakor drugi delavci, kar vključuje tudi enako obravnavanje pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu. Varnost in zdravje pri delu mora biti sestavni del akcijskega načrta za spodbujanje zaposlovanja invalidov.

»Z invalidi, kot posebej varovano skupino, se srečujemo tudi na področju varnosti in zdravja pri delu. Tako je del medicine dela tudi ocenjevanje delazmožnosti, ugotavljanje primerne in s tem ustreznega delovnega mesta za invalide, kar vse temelji na oceni tveganja in delovnih pogojih pri delodajalcu, ki jih je treba povezati z invalidnostjo, ustrezno rehabilitacijo in zaposlitvijo. Skratka gre za ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu« (Kalčič, 2007, str. 12).

Zahteve, ki izhajajo iz zakonodaje o enakih možnostih, je treba uskladiti z zahtevami, povezanimi z varnostjo in zdravjem pri delu, kar vključuje:

- prilagoditev dela in delovnih mest delavcem invalidom,
- navodila za izdelavo ocene tveganja za delovna mesta, na katerih delajo delavci invalidi,
- kontrolno listo o zagotavljanju varnega delovnega mesta delavcem invalidom, ki obravnava delovno okolje, opremljenost z napisi, komunikacijo, organizacijo dela in nalog, delovni čas, usposabljanje, nadzor, napredovanje, premestitev na drugo delovno mesto, postopke v nujnih primerih.

5.1 PRAVNA UREDITEV VARNEGA IN ZDRAVEGA DELA

Sodobne pravne osnove varnosti in zdravja pri delu so zapisane najprej v mednarodnih pravnih pravilih. To so zlasti konvencije ter priporočila mednarodnih organizacij (zlasti MOD in Mednarodne zdravstvene organizacije). Najpomembnejši mednarodni pravni viri varnosti in zdravja pri delu so:

- Konvencija MOD št. 155 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju.
- Konvencija MOD št. 161 o službah medicine dela.
- Direktiva Evropske skupnosti št. 89/391/EGS o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu je podlaga za sisteme varnosti in zdravja pri delu v državah članicah Evropske skupnosti. Vsebuje splošna načela o varovanju pred poklicnimi nevarnostmi, za zagotavljanje varnosti in zdravja, za odpravljanje tveganj in drugih vzrokov za poškodbe pri delu, o obveščanju, posvetovanju, usposabljanju delavcev in njihovih predstavnikov ter splošne smernice za uresničitev načel v praksi.

Temeljni akt, ki v Republiki Sloveniji določa pravice in dolžnosti delodajalcev in delavcev v zvezi z varnim in zdravim delom ter ukrepi za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu in določa organe, pristojne za varnost in zdravje pri delu, je ZVZD. Osnova ZVZD sta želja, da se zavaruje zdravje in življenje delavcev ter predpostavka, da to življenje in zdravje ogroža delovni proces, ki je v oblasti delodajalca. Večji del ZVZD vsebuje obvezna pravila ravnanja za delodajalca. Dolžnost delodajalca je, da postavi učinkovit sistem za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ter da ves čas skrbi za njegovo resnično delovanje. V delodajalčevem imenu lahko opravi s področja varnosti in zdravja pri delu opravi eden ali več strokovnih delavcev.

Delodajalec mora svoje obveznosti do zagotavljanja varnega in zdravega dela opraviti na predpisan način, in sicer mora:

- določiti strokovnega delavca,
- določiti pooblaščenega zdravnika,
- sprejeti ukrepe požarnega varstva,
- sprejeti ukrepe prve pomoči in evakuacije,
- izdelati navodila za varno delo,
- usposabljati za varno delo,
- obveščati delavce o nevarnostih,
- zagotavljati periodične preiskave delovnega okolja in delovne opreme,
- zagotavljati zdravstvene preglede delavcev.

Delavec ima pravico do dela in delovnega okolja, ki mu zagotavlja varnost in zdravje pri delu (ZVZD, prvi odstavek 8. člena). Delovni proces mora biti prilagojen telesnim in duševnim zmožnostim delavca, delovno okolje in sredstva za delo morajo glede na naravo dela zagotavljati delavcu varnost in ne smejo ogrožati njegovega zdravja (ZVZD, drugi odstavek 8. člena). Delavec se mora seznaniti z varnostnimi ukrepi in ukrepi zdravstvenega varstva, usposobiti se za izvajanje teh ukrepov ter dajati strokovnemu delavcu in pooblaščenemu zdravniku predloge, pripombe in obvestila.

5.2 ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU NA DELOVNIH MESTIH

Nekateri škodljivi učinki na zdravje in življenje se pokažejo kmalu, nekateri pozneje. Pomembno se je zavedati, da smo ljudje pozorni predvsem na kratkotrajne učinke in ne na kronične, ki jih pogosto lahko celo spregledamo oziroma ne prepoznamo.

Prvotno prepričanje je bilo, da je zdravje odsotnost bolezni. Danes opredeljujemo zdravje kot širšo enoto. S pojmom zdravje označujemo ne le odsotnost bolezni ali nezmožnost za delo, ampak stanje popolnega telesnega, duševnega in socialnega blagostanja, ki se kaže v zmožnosti neprekinjenega prilagajanja okolju. Skrb za zdravje ni več le interes posameznika, ampak vse bolj postaja tudi skrb družbe. Stabilno zdravstveno stanje je pomembna osnova za ohranjanje potencialov zaposljivosti invalidov. Vsak posameznik, invalid in neinvalid, si mora vse bolj tudi sam prizadevati, da pozna svoje potrebe, jih zadovolji in tudi pridobi ustrezne veščine za spreminjanje sebe in okolja.

»Bolezen je tako stanje, pri katerem pride do motenj funkcij organizma« (Bilban, 1999, str. 1). Najpogostejša socialno pomembna motnja je nesposobnost za opravljanje rednih življenjskih funkcij, ki vključujejo tudi delo. Posledica bolezni je lahko tudi trajna okvara kakega organa ali funkcije organizma.

5.2.1 Ocenjevanje delovne zmožnosti

»Delovno zmožnost moramo obravnavati kot temeljno lastnost človeka (invalida), saj prav ta lastnost opredeljuje, ali ima človek ohranjeno svojo zaposljivost in na kakšen način bi jo lahko povrnili, izboljšali ali ohranili (Fatur Videtič, 2007, str. 43)«. Delazmožnost je opredeljena kot zmožnost človeka, da svoj potencial (telesni, umski) uporabi za pridobivanje dobrin. Namen ocenjevanja delazmožnosti je usklajevanje bioloških značilnosti organizma z zahtevami delovnega mesta. Omogoča postavljanje pravega človeka na pravo mesto. Cilj ocene delazmožnosti je ohranjanje zdravja delavcev in njegove delazmožnosti oziroma preprečevanje invalidnosti, nastanka poklicnih bolezni, poškodbe pri delu in povečanje produktivnosti dela. Zmanjšana delovna zmožnost za delo je lahko:

- začasna (zaradi bolezni, poškodbe pri delu in izven dela in poklicnih bolezni); posledica je bolniški stalež,
- trajna; njena posledica je invalidnost.

»Ocena delovne zmožnosti mora odgovoriti na naslednja vprašanja (Fatur Videtič, 2007, str. 44, 45):

- ali delavec invalid lahko opravlja delo brez nevarnosti za poslabšanje svojega zdravja ali da bi s tem ogrožal zdravje in življenje drugih,
- ali bo delavec invalid pri delu na delovnem mestu dosegel pričakovane učinke dela (tudi po merilih delodajalca) ali pa bo njegovo delo oviralo delovni proces,

- kako dolgo lahko pričakujemo enako (nespremenjeno) delovno učinkovitost brez nevarnosti za poslabšanje zdravstvenega stanja,
- ali prilagajanje delavca invalida delu lahko izboljša njegovo delovno zmožnost,
- ali prilagajanje dela delavcu invalidu lahko izboljša njegovo delovno zmožnost«.

Delovna zmožnost je pozitivna lastnost človeka, s katero naj bi sporočali, kaj človek, tudi invalid, zmore delati, ne pa česa ne zmore. Predvsem v rehabilitacijskem strokovnem izrazju navedeni pojem ni prav priljubljen, kar pa težko razložimo in utemeljimo. Zaposlitev invalida je pomemben končni cilj ocenjevanja in različnih programov poklicne in zaposlitvene rehabilitacije, prav ta cilj pa je dejansko vezan na ugotavljanje, razvijanje in ohranjanje delovne zmožnosti.

5.2.2 Izjava o varnosti z oceno tveganja

Najpomembnejša obveznost delodajalca je izdelava in sprejem dokumenta, ki se imenuje izjava o varnosti z oceno tveganja. S tem dokumentom delodajalec opredeli nevarnosti ter sprejme vse potrebne ukrepe za zagotovitev varnega in zdravega dela. Način izdelave izjave o varnosti, njena vsebina ter podatki, na katerih mora temeljiti ocena tveganja, je opredeljena glede na dejavnost in velikost podjetij v Pravilniku o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja, ki je bil sprejet na podlagi ZVZD. Ko je izjava o varnosti izdelana, mora delodajalec zagotoviti, da njeno vsebino tudi zares uresničuje in ob morebitnih spremembah dopolnjuje.

Izjava o varnosti je listina, s katero delodajalec pisno izjavi, da izvaja vse ukrepe za zagotovitev varnosti in zdravja pri delu, glede preprečevanja nevarnosti in tveganja pri delu, obveščanja in usposabljanja delavcev, dajanja navodil, ustrezne organiziranosti ter zagotavljanja potrebnih materialnih sredstev v ta namen.

Ocenjevanje tveganja je sestavni del izjave o varnosti. Tveganje je verjetnost, da nevarnost povzroči poškodbo ali zdravstveno okvaro. Ocenjevanje tveganja obsega opredelitev nevarnosti, opredelitev delovnih mest in delavcev, ki so izpostavljeni tveganju, ocenitev ravni oziroma stopnje tveganja, določitev potrebnih ukrepov za preprečevanje tveganja oziroma zmanjševanja tveganja ter revizijo v primeru sprememb tehnoloških postopkov in ob uvajanju novih tehnologij (npr. kot je to prikazano na sliki 3).

»Je operativno orodje (diagnostični postopek), pri katerem moramo s pomočjo različnih metod in tehnik sistematično evidentirati in proučiti vse dejavnike delovnega procesa, odkriti vse očitne in skrite nevarnosti ter škodljivosti v podjetju in na delovnih mestih, ki bi lahko bili možni vzroki za nastanek poškodb pri delu, poklicnih bolezni, bolezni v zvezi z delom, in proučiti možnosti preprečevanja, odpravljanja in zmanjševanja nevarnosti« (Kalčič, 2007, str. 109). Upošteva akt o sistemizaciji delovnih mest z opisi del in nalog. V oceno tveganja je treba vključiti zagotavljanje ukrepov za delavce invalide.

Izjava o varnosti z oceno tveganja je tudi podlaga za pripravo delovne dokumentacije, ki je nujno potrebna za oceno invalidnosti in za premeščanje invalida na drugo ustrezno delovno mesto ter identificiranje primernih delovnih mest za invalide. Določa tudi zdravstvene preglede delavcev, ki jih ureja Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev. Preventivni zdravstveni pregledi se opravljajo zaradi varovanja življenja, zdravja in delovne zmožnosti delavca, preprečevanja nezgod, poklicnih bolezni, bolezni v zvezi z delom in preprečevanje invalidnosti, predvsem zaradi bolezni gibal, duševnih motenj ter bolezni srca in ožilja. Z njimi ugotavljamo delavčevo zdravje in zmožnost za opravljanje dela. Podlaga za opravljanje preventivnih zdravstvenih pregledov je zdravstvena ocena delovnega mesta (analiza tveganja), ki opredeljuje zdravstvene zahteve zanj.

Slika 3: Izjava o varnosti z oceno tveganja



Vir: Urad Republike Slovenije za varnost in zdravje pri delu, 2009

»Poškodba pri delu je poškodba zavarovanca, ki je posledica neposrednega in kratkotrajnega mehanskega, fizikalnega ali kemičnega učinka ali posledica hitre spremembe položaja telesa, nenadne obremenitve telesa ali drugih sprememb fiziološkega stanja organizma, če je takšna poškodba v vzročni zvezi z opravljanjem dela ali dejavnosti, na podlagi katere je zavarovanec zavarovan« (Bilban, 1999, str. 27). Poškodba pri delu je tudi poškodba, ki jo zavarovanec utрпи na redni poti od stanovanja do delovnega mesta ali nazaj, na službeni poti ali na poti, da nastopi delo. Poškodba pri delu je tudi obolenje, ki je neposredna in izključna posledica nesrečnega naključja ali višje sile med opravljanjem dela oziroma dejavnosti, na

podlagi katere je oboleli zavarovan. Pogosto je invalidnost posledica poškodb pri delu.

Poklicna bolezen je določena bolezen, povzročena z daljšim neposrednim vplivom delovnega procesa in delovnih pogojev na določenem delovnem mestu ali pri delu, ki sodi v neposredni okvir dejavnosti, na podlagi katere je oboleli zavarovan.

5.2.3 Delovno mesto in delovna oprema

Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih določa zahteve, ki jih mora delodajalec upoštevati pri načrtovanju, opremljanju in vzdrževanju delovnih mest v delovnih prostorih v objektih in kmetijskih obratih. Določa zahteve v zvezi z delovnimi mesti, in sicer splošno urejenost delovnih mest, ki jih mora delodajalec urediti tako, da ni ogrožena varnost in zdravje delavcev pri delu, da morajo biti delovna mesta, če je to mogoče, čim bolj prilagojena delavcem.

Delovno mesto je prostor v zgradbi delodajalca, ki je namenjen za izvajanje dela delavcev in vsak drug prostor, do katerega ima delavec dostop v času dela. K delovnim mestom sodijo tudi osebni prehodi, prometne in evakuacijske poti, skladišča, prostori za počitek in aktivni odmor, ter dežurne sobe, garderobe, kopalnice, umivalnice in sanitarni prostori, prostori za prvo pomoč in drugi prostori (2. člen). Delodajalec mora delovna mesta urediti tako, da ni ogrožena varnost in zdravje delavcev pri delu na takšnih delovnih mestih (prvi odstavek 4. člena).

V okviru področja prilagajanja dela invalidu se ugotavlja ustreznost ureditve delovnih pogojev ne samo v smislu varnega in zdravega dela, ampak tudi humanizacije dela in ergonomskih rešitev. Cilj ergonomije je prilagoditi delo, delovna sredstva in delovno okolje psihičnim in telesnim značilnostim človeka. Na tak način delavca razbremenimo in povečamo njegovo učinkovitost ter s tem tudi ekonomsko vrednost. Oblikovanje in fiziološko normiranje delovnih mest - delovnega okolja, delovnih razmer in sredstev za delo morata sloneti na modernih načelih ergonomije. Delovno mesto in delovna sredstva morajo biti prilagojena delavcu (dimenzijam njegovega telesa, njegovim sposobnostim), da bi preprečili nepotrebno naprezanje. Delovno okolje ne sme škodljivo vplivati na zdravje in delovno sposobnost delavca, delovni procesi oziroma organizacija dela pa mora zagotavljati pogoje za zdravje in varnost delavca.

Primerna delovna mesta za invalide so vsa delovna mesta, na katerih, ob upoštevanju izjave o varnosti z oceno tveganja, invalidnost ni ovira za enakovredno opravljanje dela. V sistematizaciji delovnih mest delodajalci določijo primerna delovna mesta za invalide ter druge ukrepe ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu. Potrebe delavcev invalidov je treba upoštevati že v fazah zasnove in načrtovanja delovnega mesta, ne pa šele ob zaposlitvi. Delovno mesto, ki je dostopno in varno za delavce invalide, je hkrati tudi varnejše in dostopnejše za vse druge zaposlene,

stranke in obiskovalce. Na delovnem mestu se dostopnost nanaša na čim večjo samostojnost zaposlenih pri uporabi poslovnih prostorov.

Prilagoditev delovnega mesta financira tako Sklad kot tudi ZPIZ, vendar kljub temu kot upravičenci niso vključeni invalidi z vsemi vrstami invalidnosti. Sklad dodeli sredstva za prilagoditev delovnega mesta le za nezaposlenega invalida, ki ga delodajalec namerava zaposliti, ZPIZ pa sredstva za prilagoditev delovnega mesta dodeli delodajalcu za zaposlenega invalida II. ali III. kategorije. Delodajalec tako za vse zaposlene invalide, ki niso delovni invalidi, ne more pridobiti sredstev za ureditev delovnega mesta za invalida in tako je velik del invalidne populacije za to pravico prikrajšan. Delodajalcem je dana možnost, da za invalide priredijo in preoblikujejo delovno mesto, stroje, orodja in drugo opremo.

Primerna je vsaka prilagoditev, ki ne nalaga nesorazmernega ali nepotrebne bremena, kadar je v posameznem primeru potrebno, da se invalidom na enaki podlagi kot drugim zagotovi uživanje ali uresničevanje vseh človekovih pravic in temeljnih svoboščin. Za nekatere prilagoditve delovnih mest so potrebne le enostavne adaptacije, medtem ko druge prilagoditve zahtevajo tehnično sofisticirano opremo. Potrebno je zagotoviti pomoč pri prilagajanju, ki je lahko materialna ali nematerialna, prilagajajo pa se lahko materiali in delovna oprema, predavalnice, delovni čas ali se zagotovi pomoč na delovnem mestu. Prav tako naj se zgradbe oblikujejo tako, da bodo dostopne in primerne za invalide. Ukrepi so učinkoviti in ustrezni takrat, kadar odstranjujejo kakršnekoli omejitve, večajo samostojnost in vodijo v boljše vključevanje in sodelovanje invalidov v družbi. Država poizkuša stimulirati delodajalce, da bi zaposlovali težko zaposeljive osebe in invalide. V ta namen država krije stroške prilagoditve delovnega mesta (arhitekturni posegi, prilagoditev opreme, tehnologije, postopkov dela) težje prizadetemu invalidu praviloma do višine 15 zjamčenih plač.

Podjetja, ki želijo biti bolj odprta in zaposliti več invalidov, morajo upoštevati dve stvari:

- Biti morajo aktivna pri prilagoditvah infrastrukture pred zaposlovanjem invalidov. V veliko podjetjih si namreč želijo zaposliti invalide, a morda še niso pripravljene za to, kar pa ugotovijo takrat, ko invalida že zaposlijo. Po izkušnjah nekaterih podjetij je pomembno čim več prilagoditev, če je to le mogoče opraviti, preden se zaposli invalida.
- Pomembno se je povezati z zaposlenimi. Če ima podjetje že zaposlene invalide, lahko uporabi njihovo znanje, s katerim si lahko pomaga ustvariti bolj odprto delovno okolje in ga promovira. Invalidi morajo vedeti, s kom v podjetju se lahko dogovorijo o prilagoditvah in problemih v dostopnosti. Če so informacije na razpolago in so jih delodajalci pripravljene izkoristiti, se bodo invalidi lažje pogovarjali o njihovih potrebah, saj jim bodo v pomoč bolj ozaveščene osebe.
- Pomembno se je povezati s partnerji. Na voljo je veliko organizacij, ki so pripravljene pomagati delodajalcem, ker se zavedajo da njihova podpora ustvarja več možnosti za zaposlovanje invalidov (glej Padolina, 2007, str. 2).

Pravilnik o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme določa področje uporabe delovne opreme in obveznosti delodajalca in delavca v zvezi z delovno opremo, ki se uporablja pri delu. Pojem delovna oprema je zelo širok, saj obsega tako stroje kot vso drugo opremo, ki se uporablja pri delu. Delovna oprema je vsak stroj, aparat, orodje, naprava ali druga oprema, ki se uporablja pri delu (točka a 3. člena). Delodajalec mora zagotavljati delavcem brezhibno delovno opremo, ki ne ogroža varnosti in zdravja, varnosti njihovega imetja in naravnega okolja (prvi odstavek 4. člena). Z ukrepi organizacije dela mora preprečiti ali omejiti predvidene nevarnosti in škodljivosti, ki lahko nastanejo pri normalni uporabi delovne opreme in predvideti ukrepe za uporabo v izrednih okoliščinah. Delovna oprema mora biti označena v skladu s posebnimi predpisi.

6 ZADOVOLJSTVO DELODAJALCEV Z ZAPOSLENIMI INVALIDI

6.1 METODOLOGIJA RAZISKAVE IN NJENI CILJI

Invalidi se lahko zaposlujejo tako v invalidskih kot tudi v neinvalidskih podjetjih. Z intervjuji, ki sem jih opravila z delodajalci v nekaj invalidskih in neinvalidskih podjetjih, sem poskušala ugotoviti, kaj delodajalce motivira in ovira pri zaposlovanju invalidov ter zadovoljstvo delodajalcev z zaposlenimi invalidi. Zanimalo me je tudi, v kolikšni meri so delodajalci seznanjeni z zakonodajo s področja zaposlovanja invalidov, kako je urejeno varstvo pri delu za delavce invalide ter kako je s prilagoditvijo delovnih prostorov.

Na podlagi zaznavanja problematike in literature sem s pomočjo ključnih informacij, ki sem jih iskala, oblikovala vprašalnik. Vprašalnik je bil sestavljen iz strukturiranih vprašanj in vprašanj odprtega tipa. Intervjuje sem opravila na sedežih podjetij, po predhodnem dogovoru, vprašanja pa sem intervjuvancem predhodno posredovala tudi po elektronski pošti, tako da so se lahko na intervju bolje pripravili. V uvodnem delu intervjuja, je bilo intervjuvancem zagotovljeno, da bodo njihovi odgovori uporabljeni le v namen raziskave.

V raziskavi sem podjetja, ki zaposlujejo invalide, razdelila v dve skupini, in sicer na invalidska podjetja in neinvalidska podjetja. Izbrala sem šest podjetij, ki zaposlujejo invalide, od tega tri invalidska (IPIL, d.o.o., Luka Koper INPO, d.o.o., Lama Inde, d.o.o.) in tri neinvalidska podjetja (Instalacija, d.o.o., Avtoservis Koper, d.o.o., GGP, Gozdno gospodarstvo Postojna, d.o.o.).

Podjetje IPIL, d.o.o., je bilo ustanovljeno leta 1997. Kot regijsko invalidsko podjetje je začelo delovati junija 1999 ob pridobitvi ustreznega soglasja. Za pridobitev soglasja je moralo izpolnjevati glavni pogoj, in sicer najmanj 40 % invalidov. Ustanovilo ga je sedem družbenikov, med njimi tudi Občina Ilirska Bistrica z namenom zaposlitve invalidov in ostalih težje zaposljivih kategorij delavcev. Podjetje je registrirano za opravljanje široke palete dejavnosti na proizvodnem - kovinskem programu in opravljanju raznih storitvenih dejavnosti, kot so razna hišniško vzdrževalna dela na poslovnih in stanovanjskih objektih, vzdrževalna dela na zelenih površinah, izvajanje čiščenja in kurjenja na poslovnih in stanovanjskih objektih, varovanje objektov in premoženja, upravljanje s parkirišči, izvajanje raznih kurirskih in administrativnih del.

Luka Koper INPO, d.o.o., je hčerinska družba podjetja Luka Koper, d.d., in deluje od leta 1996. Poslovanje je usmerjeno v kvalitetno opravljanje storitev v svojih dejavnostih in pridobivanje novih ekonomsko ustreznih programov. Ob tem pa podjetje Luka Koper INPO, d.o.o., ostaja zvesto svojemu izvornemu poslanstvu in skrbi poleg uspešnega tržnega poslovanja tudi za zaposlovanje in usposabljanje invalidov. Uvajajo in razvijajo predvsem poslovne programe, ki so tržno zanimivi, hkrati pa taki, da jim invalidi glede na svoje delovne zmožnosti lahko sledijo.

Matično podjetje Lama, d.d., Dekani, si je zaradi velikega števila zaposlenih invalidov in primerne dela z zaposlenimi invalidi že od leta 2000 prizadevala ustanoviti invalidsko podjetje, kar pa ji ni uspelo vse do leta 2006, ko je kupila pravno osebo Inde Koper, d.d., ki je bila v stečaju in je imela status invalidskega podjetja. 15. 12. 2006 je začelo delovati invalidsko podjetje Lama Inde, d.o.o., v katerega se je preneslo delo mehanske obdelave, pakirnice in montaže B in na teh delovnih mestih zaposlene osebe. Zaposlili pa so še štiri delavce s statusom invalida.

V družbi Instalacija, d.o.o., članici Skupine Istrabenz, d.d., skladiščijo in pretovarjajo naftne derivate. So največje in najbolj opremljeno skladišče naftnih derivatov v Sloveniji s skoraj 70 % tržnim deležem. Vsi zaposleni so posebej izobraženi in usposobljeni za delo z naftnimi derivati. Ker na zmanjšanje onesnaževanja okolja poleg človeškega dejavnika vpliva tudi kakovost opreme in tehnično-tehnološke rešitve delovnega procesa, so v zadnjih letih temeljito posodobili vso infrastrukturo s posebnim poudarkom na zaščiti okolja.

Avtoservis Koper, d.o.o., je podjetje, ki ponuja razne storitve (pregled vozila pred odpremo) za vozila v Luki Koper. Te storitve so predvsem namenjene strankam, ki uporabljajo Luko Koper kot logistično rešitev za distribucijo novih vozil na območju centralne in vzhodne Evrope.

GGP, Gozdno gospodarstvo Postojna, d.o.o., nadaljuje del tradicije prejšnje organizacije, ki je gospodarila z gozdovi na celotni površini območja. Leta 1994 se je na podlagi zakona iz dela GGP, Gozdnega gospodarstva Postojna, d.o.o., oblikoval Zavod za gozdove Slovenije-območna enota Postojna, ki zagotavlja javni interes gospodarjenja z gozdovi, iz dela pa še naprej GGP, Gozdno gospodarstvo Postojna, d.o.o., ki na podlagi koncesije za izvajanje del v državnih gozdovih v njih izvaja gozdarske storitve (gozdno-gojitvena dela, sečnjo in izdelavo lesa, spravilo lesa, prevoz lesa, trženje gozdnih lesnih asortimentov). GGP, Gozdno gospodarstvo Postojna, d.o.o., danes konkurira in pridobiva delo (odkup lesa) tudi v zasebnih gozdovih. S pridobitvijo del na javnih razpisih izvaja tudi dela pri projektiranju, gradnji in vzdrževanju gozdnih prometnic in pri ostalih gozdarskih opravilih. Leta 1996 je GGP, Gozdno gospodarstvo Postojna, d.o.o., razširilo svojo dejavnost tudi v lesno-predelovalno.

Ker ne gre za reprezentativen vzorec, so kakršnekoli posplošitve neutemeljene, kar je potrebno upoštevati pri analizi oziroma interpretaciji podatkov. Dobljeni rezultati se nanašajo na omenjeni vzorec delodajalcev, zato ugotovitve veljajo zanje.

6.2 PREDSTAVITEV REZULTATOV

Na osnovi kvalitativne analize sem odgovore delodajalcev analizirala po sklopih vprašanj oziroma odgovorov v omenjenem vprašalniku. Na osnovi rezultatov raziskave sem prišla do končnih ugotovitev.

1. Ali ste zadovoljni z delom zaposlenih invalidov in katere so po vašem mnenju prednosti pri zaposlovanju invalidov?

V dveh podjetjih so z delom zaposlenih invalidov zadovoljni, v enem podjetju z delom invalidov niso zadovoljni, v ostalih treh podjetjih pa na vprašanje niso odgovorili. Predstavnica invalidskega podjetja IPIL, d.o.o., pravi, da je zadovoljstvo relativen pojem in se na to vprašanje ne da odgovoriti z da ali ne. Nekateri delavci so pozitivno naravnani, drugi pa negativno. Podobno razmišlja tudi predstavnica invalidskega podjetja Lama Inde, d.o.o., saj so rezultati zaposlenih invalidov zelo različni, kar je odvisno predvsem od vrste invalidnosti, delovnega mesta, ki ga invalid zaseda, in pripravljenosti invalida za delo.

Prednosti zaposlovanja invalidov vidijo delodajalci predvsem v finančnih vzpodbudah in subvencijah s strani države. Spodbude za zaposlovanje invalidov so subvencije plač invalidom, plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju, oprostitve plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zaposlenih invalidov nad predpisano kvoto, nagrade za preseganje kvote, letne nagrade delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov in druge vzpodbude.

2. Se pri zaposlovanju invalidov iz odprtega trga dela srečujete s kakšnimi težavami, če se, s katerimi?

Skoraj vsem delodajalcem je skupno to, da invalidov z odprtega trga dela ne zaposlujejo. Večina zaposlenih je status invalida pridobila v matični družbi ali pa so to postali med zaposlitvijo.

Podjetje GGP, Gozdno gospodarstvo Postojna, d.o.o., izvaja dela v delovno intenzivni panogi, kar pomeni, da so z možnostjo aktivnega zaposlovanja in vključevanja invalidov v delovni proces izredno omejeni. V Lami Inde, d.o.o., se pri iskanju ustreznega kadra (invalidov) na trgu dela srečujejo z majhno željo invalidov po redni zaposlitvi, poleg tega pa je izobrazbena struktura invalidov na trgu dela zelo nizka oziroma neprimerna.

3. Kakšne težave se pojavljajo z že zaposlenimi invalidi?

Nekatera podjetja imajo kadrovske težave med že zaposlenimi invalidi. Kot težave navajajo nemotiviranost za delo, nizko izobrazbeno strukturo glede na delavce neinvalidne, neusposobljenost, visok bolniški stalež, velike zdravstvene omejitve, manjšo produktivnost zaradi visokega deleža invalidov in visoko starost. Delodajalci v največ primerih kot težave navajajo nemotiviranost za delo, nizko izobrazbeno strukturo, visok odstotek bolniškega staleža, visoko povprečno starost in zdravstvene omejitve.

V podjetju GGP, Gozdno gospodarstvo Postojna, d.o.o., invalidom zdravstvene težave onemogočajo normalno vključevanje v primarni delovni proces. Dodaten problem predstavlja tudi starostna struktura, saj je večina invalidov starejša od 50 let in je zato motiv za neko ustrezno prekvalifikacijo majhen oziroma ga ni. Nemotiviranost in neizpolnjevanje delovnih obveznosti opažajo pri zaposlenem

invalidu v podjetju Avtoservis Koper, d.o.o., vendar pa poudarjajo, da za to ni vzrok invalidnost, ampak značaj te osebe. V podjetju IPIL, d.o.o., pravijo, da je delo invalidov zelo specifično glede na njihove omejitve oziroma zdravstvene težave. Težave pri izvajanju del oziroma iskanju ustreznih del nastanejo zaradi večjega števila invalidov z enakimi zdravstvenimi omejitvami. To se pojavlja predvsem pri delovnih invalidih, ki so dolga leta opravljali enaka dela. Delovna mesta je zato potrebno razčleniti na razna opravila, za katera so posamezni invalidi usposobljeni in nimajo zdravstvenih omejitev, da pa proizvodni ali storitveni cikel poteka nemoteno in da se delo opravi kvalitetno in v roku, je potrebno vključiti v delo tudi zdrave delavce.

Med invalidi je največ takšnih, ki imajo nedokončano ali končano osnovno ali poklicno šolo. Nizka stopnja izobrazbe invalidom ne omogoča napredovanja ali prerazporeditve na boljše ali višje delovno mesto. Visok odstotek bolniškega staleža je značilen za vse zaposlene in ne samo za invalide.

4. Navedite nekaj delovnih mest, na katerih so zaposleni invalidi.
Invalidi v večini podjetij običajno opravljajo pomožna dela v proizvodnji, v montaži, storitve čiščenja, vratarska, receptorska in kurirska dela. Tudi v podjetjih, v katerih sem opravljala intervjuje, ni drugače in tako so invalidi zaposleni na delovnih mestih kot vratarji, kurirji, telefonisti, pomožni delavci, proizvodni delavci, čistilci, skladiščniki, vzdrževalci.
5. Ali se v vašem podjetju zaposleni invalidi kako dodatno usposabljujejo in izobražujejo?
V vseh podjetjih imajo invalidi možnost do udeležbe na raznih usposabljanjih in izobraževanjih. Gre predvsem za funkcionalna usposabljanja, na katerih si invalidi pridobijo znanja, ki jih potrebujejo pri vsakodnevem opravljanju svojega dela. V podjetju Avtoservis Koper, d.o.o., se zaposleni invalid ne udeležuje usposabljanj in izobraževanj kljub nalogu za udeležbo.
6. Kakšna je struktura zaposlenih invalidov (po kategorijah invalidnosti)?
Večina vseh zaposlenih invalidov sodi v III. kategorijo invalidnosti, torej je pri njih podana zmanjšana zmožnost za delo ali omejena zmožnost za delo.
7. V kolikšni meri ste seznanjeni z zakonodajo s področja zaposlovanja invalidov?
Večina delodajalcev je z zakonodajo s področja zaposlovanja invalidov dobro seznanjena, vendar se komentarjev na to temo nekateri vzdržujejo. V invalidskem podjetju IPIL, d.o.o., menijo, da morajo strokovni kadri nenehno spremljati vso zakonodajo na širšem področju in se permanentno izobraževati.

V vseh neinvalidskih podjetjih so seznanjeni z ZZRZI, prav tako tudi s kvotnim sistemom. Dva delodajalca zaposlujeta ustrezno število invalidov glede na dejavnost, ki jo opravljajo, medtem ko imajo v enem podjetju sklenjeno pogodbo o poslovnem sodelovanju z invalidskim podjetjem, torej se poslužujejo možnosti do nadomestne izpolnitve kvote.

8. Od katerih institucij pridobivate ključne informacije o zaposlovanju invalidov?
Ključne informacije o zaposlovanju invalidov dobi večina podjetij preko Sklada in ZRSZ. V okviru ZRSZ se izvajajo storitve zaposlitvene rehabilitacije, ZRSZ pa je tudi dolžan sistematično oblikovati mrežo potencialnih delodajalcev. Delodajalci menijo, da lahko invalide bolje spoznajo na osnovi posredovanja v zaposlitev s pomočjo ZRSZ, prav tako pa sodelovanje z rehabilitacijskim svetovalcem in pravočasno informiranje o možnostih zaposlovanja pozitivno vpliva na njihov odnos do zaposlovanja invalidov.
9. Kako imate urejeno področje varnosti in zdravja pri delu in ali imate izdelano izjavo o varnosti z oceno tveganja, v kateri je vključeno zagotavljanje ukrepov za delavce invalide?
Vsa podjetja imajo urejeno področje varnosti in zdravja pri delu, prav tako pa imajo izdelane tudi izjave o varnosti z oceno tveganja, v katerih so ocenjena tudi delovna mesta, na katerih zaposlujejo invalide.
10. Ali ste seznanjeni s Pravilnikom o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih, ki med drugim določa, da mora delodajalec delovne prostore urediti tako, da pri tem upošteva invalidnost oziroma prizadetost delavcev invalidov? So v vašem podjetju delovna mesta in ostali prostori prilagojeni delavcem invalidom?
Vsi delodajalci so z omenjenim pravilnikom seznanjeni. Delovna mesta so delavcem invalidom prilagojena, prav tako pa invalidi brez težav uporabljajo tudi ostale prostore.

6.3 KONČNE UGOTOVITVE

Glavni vzroki zadovoljstva na delovnem mestu so odvisni od osebnih lastnosti posameznikov in od delovne klime v podjetju. Prvi pogoj za zadovoljstvo ali nezadovoljstvo se kaže v tem, kako posameznik sprejema invalidnost. Nekateri so svojo invalidnost sprejeli in so s svojim delovnim mestom zadovoljni, ostali, ki pa se s tem niso sprijaznili, pa sebe doživljajo kot drugorazredne. Dobro razumevanje med sodelavci in nadrejenimi pomeni tudi medsebojno spoštovanje, kar ima za posledico večjo produktivnost in boljše delovne rezultate. Nekateri delodajalci invalide doživljajo kot dodaten davek in kot omejitev pri kadrovanju in poslovanju. Raje plačujejo visoke dajatve, kot da obdržijo invalida v delovnem razmerju. Po drugi strani pa kvotni sistem povečuje obveznosti delodajalcev do invalidov, jim omogoča ohranitev zaposlitve in pospešuje zaposlovanje v običajnem delovnem okolju. K temu prispeva tudi država z določenimi finančnimi vzpodbudami in nagradami za dobro prakso, kar dodatno vzpodbuja zaposlovanje invalidov. Tako lahko hipotezo, da so delodajalci zadovoljni z delom zaposlenih invalidov, le deloma potrdim.

Delodajalce pa za zaposlovanje invalidov motivirajo predvsem finančne vzpodbude. Tu lahko dodam še pomembno vlogo sodelovanja delodajalcev in institucij, kot sta

Sklad in ZRSZ, kjer delodajalci dobijo večino potrebnih informacij o zaposlovanju invalidov.

Pri zaposlovanju invalidov s trga dela se večina delodajalcev srečuje s težavami ali pa invalidov s trga dela sploh ne zaposlujejo. Večina družb ustanoviteljic v invalidska podjetja prezaposli invalide, zlasti tiste, ki se ne bi mogli zaposliti na običajnem trgu dela oziroma ne bi mogli več opravljati dela v običajnem delovnem okolju. Kot glavni težavi pri zaposlovanju invalidov delodajalci navajajo nezainteresiranost invalidov za zaposlitev (nekateri invalidi, ki so že dalj časa na trgu dela, se niso več pripravljene zaposliti, zlasti tisti, ki prejemajo razmeroma visoka nadomestila za invalidnost) in neprimeren ter neustrezen, prenizko izobražen kader. Prav tako ima veliko delodajalcev kadrovske težave med že zaposlenimi invalidi. Kot težave navajajo nemotiviranost za delo, nizko izobrazbeno strukturo glede na delavce neinvalidne, neusposobljenost, visok bolniški stalež, velike zdravstvene omejitve, manjšo produktivnost zaradi visokega deleža invalidov in visoko starost. Visoka starostna struktura in nizka izobrazba zaposlenih invalidov sta pričakovani, saj invalidnost praviloma nastopa v kasnejših starostnih obdobjih, velik delež zaposlenih starejših delavcev invalidov pa ima tudi nizko izobrazbo.

V invalidskih podjetjih opravljajo proizvodno, storitveno ali pa hkrati proizvodno in storitveno dejavnost. Najpogostejša dejavnost v invalidskih podjetjih je proizvodna dejavnost ali pa se v njih izvajajo nekatere faze proizvodnega procesa družbe ustanoviteljice. V takih primerih, ko je to edina dejavnost invalidskega podjetja, je le-to poslovno zelo odvisno od družbe ustanoviteljice. Invalidi običajno opravljajo pomožna dela v proizvodnji, v montaži, storitve čiščenja, vratarska, receptorska in kurirska dela, lažja administrativna dela, pa tudi druga bolj zahtevna dela v proizvodnji, le da so pogoji za opravljanje teh del prilagojeni njihovi preostali delovni zmoglosti, prav tako pa je zahtevnost dela odvisna tudi od izobrazbe oziroma usposobljenosti, tako da izobraženi invalidi delajo oziroma zasedajo delovna mesta v skladu z njihovo izobrazbo oziroma usposobljenostjo.

Delo oziroma zaposlitev sta ključna dejavnika za socialno vključenost, ekonomsko neodvisnost, omogočanje samostojnega življenja in za večje dostojanstvo invalidov. Treba je spodbujati invalide, da se dejavno vključujejo na trg dela, zagotavljati posredovanje med iskalci zaposlitve in delodajalci ter izvajati ustrezne podporne storitve, usposabljanje in izobraževanje.

Delodajalci upoštevajo predpise o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu in v skladu s tem delavcem invalidom omogočajo opravljati delo varno, prav tako pa se zagotovijo varnostni in zdravstveni ukrepi, kot je usposabljanje ali posebna oprema. Zavedajo se, da je prilagajanje delovnih mest invalidom potrebno, ker invalid ostane produktiven skladno s pričakovanji delodajalca, prav tako pa lahko izkušnje učinkovite prilagoditve delovnega mesta delavcu invalidu prenese na vsa druga delovna mesta, če taka rešitev delavca razbremeni in poveča učinkovitost. Pri tem je pomembna aktivna vloga invalida, ki prispeva podatke o svojih osebnih težavah,

povezanih z delom, pripravi svoje predloge prilagoditev, oceni in dopolni predlagane rešitve ter oceni uspešnost po njeni realizaciji.

7 ZAKLJUČEK

Kljub sprejetim ukrepom in pozitivnim trendom na področju zaposlovanja invalidov ostaja delež invalidov med delovno aktivnim prebivalstvom še vedno prenizek in med brezposelnimi previsok. Invalidi imajo na trgu brez ustrezne strokovne in pravne pomoči manj možnosti za uspešno integracijo v delovno okolje in s tem za njihov ustrezen psihosocialni razvoj. Trg dela se namreč zaradi liberalizacije segmentira tako, da manj učinkovite oziroma manj sposobne posameznike izriva na svoj rob, torej v brezposelnost. Ker so invalidne osebe zaradi slabše usposobljenosti, zmanjšane zmožnosti dela in togih delovnih razmerij, ki odvrta delodajalce, da bi jih zaposlili, vse manj konkurenčne na trgu dela, je potrebno vzpostaviti sistem, ki naj bi postal za posameznika stimulativen, torej naj bi ga aktiviral in mu dal večjo samostojnost in odgovornost za lasten razvoj.

Izobrazba je ključna za individualni razvoj, za možnosti participacije v družbi, za vstop na trg delovne sile in za razvoj osebnega potenciala, zato je nujno, da je izobraževanje enakopravna pravica vseh. Otroci in odrasli z invalidnostmi morajo imeti možnost enakega dostopa do izobraževanja, možnost izobraževanja v okviru posebnega ali rednega programa, v vključujočem okolju, in možnost izbire pri odločitvah o izobraževalnih potrebah in željah posameznika skupaj z njegovo družino. Država mora zagotoviti, da bodo organi, ki so pristojni za splošno izobraževanje, odgovorni tudi za izobraževanje invalidov v integriranih okoljih, kar pomeni, da je potrebno zagotoviti tudi informacijske in druge strokovne službe, ki bodo ustrezno dostopne in strokovne v zadovoljevanju potreb ljudi z različnimi posebnimi potrebami. Država mora imeti jasno opredeljeno politiko v zvezi zagotavljanjem pogojev za izobraževanje invalidov.

Za invalide, kot ranljivo skupino ljudi na trgu delovne sile, je značilno, da se zaposlujejo na zanje specifičnih delovnih mestih, ki so manj zahtevna, enolična in zato tudi manj plačana. Enaka obravnava pri zaposlovanju je daleč od realnosti, ki bi si jo želeli tisti invalidi, ki želijo delati. Dejstvo je, da se invalidi srečujejo z dvakrat višjo brezposelnostjo kot neinvalidi. So tudi bolj izpostavljeni brezposelnosti na daljše obdobje, poleg tega pa se soočajo še z večjim rizikom izgube obstoječe zaposlitve. Večina invalidov je povsem izključena s trga delovne sile in je primorana živeti od državne podpore, zaradi česar so njihovi dohodki znatno nižji od ostalih. Pa tudi sicer so dohodki invalidov, v primerjavi z neinvalidi, nižji. Tako kot drugi državljani morajo imeti tudi invalidi možnost enake obravnave, ko se prijavijo na delovno mesto ali ga želijo ohraniti. Poleg tega morajo imeti tudi pravico do enakega plačila in pravice glede enakega poklicnega statusa in usposobljenosti.

Delodajalci bi morali posvečati večjo pozornost problematiki invalidov, predvsem s prilagajanjem delovnih mest in z različnimi organizacijskimi ukrepi, ki bi invalidom omogočali uspešnejše izvajanje delovnih nalog. Večji poudarek bi morali dati usposabljanju, privajanju na delo in pridobivanju delovnih spretnosti in veščin

invalidov ter ustvariti delovne razmere, ki bodo stimulatивно vplivale na bolj aktivno vlogo invalidov.

Invalidska podjetja so gospodarske družbe, ki imajo pomembno socialno poslanstvo in v Republiki Sloveniji predstavljajo primer sodobnega pristopa ter dobrega primera socialne ekonomije, ki hkrati uresničuje tudi načelo skupnega dela invalidov in neinvalidov. Vsem invalidom, skladno z vrsto ali stopnjo njihove invalidnosti, omogočajo socialno oziroma delovno integracijo ter s tem tudi lastno potrjevanje, kot je zapisano v APZ. Invalidska podjetja so torej integralni in nepogrešljivi del celovite aktivne politike zaposlovanja in seveda tudi sestavni del usklajene politike invalidskega varstva. Evropska unija sprejema novo Uredbo o splošnih skupinskih izjemah, ki bo s svojimi učinki ključno posegla na področje zaposlovanja invalidov, torej tudi v invalidska podjetja. Republika Slovenija aktivno sodeluje pri pripravi tega akta in tako zagotavlja nadaljnji stabilni in trajni razvoj socialne ekonomije v Republiki Sloveniji.

Delež aktivne populacije invalidnih oseb je mogoče povečati z izvedbo številnih ukrepov (npr. poklicno usposabljanje, kvotni sistem, ki bi temeljil na vzpodbudah, usmerjenem zaposlovanju, posojilih ali donacijam podjetjem, odobritev tehničnih in finančnih pomoči podjetjem, ki zaposlujejo invalide), ki zadevajo predvsem spremembo zdajšnje zakonodaje, diferenciranost državnih subvencij delodajalcem in mednarodno sodelovanje. Pristojni organi bi morali zagotavljati potrebno podporo delodajalcem za pravilno in racionalno porabo državnih spodbud za zaposlovanje invalidov. Pri oblikovanju ukrepov morajo pristojni organi zagotavljati, da so le-ti namenjeni tudi najtežje zaposljivim invalidom. Oblikovati je potrebno tudi ukrepe za aktiviranje dolgotrajno brezposelnih invalidov, država pa mora spodbujati in zagotavljati potrebna sredstva za programe zaposlitvene rehabilitacije in aktivne politike zaposlovanja. Dolgoročni cilj ni samo polna zaposlenost invalidov, ampak tudi ustrezna kakovost dela, produktivnost na delovnem mestu ter posledično socialna kohezija in vključenost v družbo.

Prav tako je pomembno osveščanje javnosti za premagovanje negativnih stališč in predsodkov glede invalidov in invalidnih delavcev in s tem tudi spodbujanje podjetij za prilagoditve, ki so dostopne tudi invalidnim delavcem. Invalidnost je težava, ki zadeva vsakogar izmed nas. Invalidi ne bi smeli biti odvisni od dobrosrčnosti in obzirnosti, da bi lahko polno in enakovredno sodelovali v družbi.

LITERATURA IN VIRI

Samostojne publikacije

- BILBAN, Marjan. Medicina dela. ZVD Zavod za varstvo pri delu, d.d., Ljubljana, 1999.

Članek v reviji

- ŠPROHAR, Luj. Psihosocialna rehabilitacija. Delo in varnost. 2005, let. 50, št. 3, str. 50-51.

Prispevek oziroma poglavje v knjigi, zborniku

- BRODIL, Wolfgang. Invalidi v avstrijskem pravnem redu. V: URŠIČ, Cveto, TABAJ, Aleksandra (ur.): Nacionalni informativni dnevi 2005 - Nediskriminacija in enake pravice invalidov v zakonodaji. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Ljubljana, 2005, str. 69-84.
- FATUR VIDETIČ, Andrejka. Izhodišča razvijanja zmožnosti za delo, zaposljivosti in zaposlovanja invalidov v procesu zaposlitvene rehabilitacije. V: DESTOVNIK, Karl, URŠIČ, Cveto, KALČIČ, Miran (ur.): Zaposlitvena rehabilitacija in zaposlovanje invalidov. Centerkontura d.o.o., Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in ZVD Zavod za varstvo pri delu, d.d. Ljubljana, Ljubljana, 2007, str. 42-54.
- FATUR VIDETIČ, Andrejka. Razvijanje možnosti za aktivno življenje in delo invalidov. V: URŠIČ, Cveto (ur.): Zaposlovanje invalidov - med politiko in prakso. Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije, Ljubljana, 2003, str. 57-61.
- FATUR VIDETIČ, Andrejka. Podlage za oblikovanje celostnega modela obravnave zmožnosti za delo in zaposlitev na področju zaposlovanja invalidov. V: URŠIČ, Cveto (ur.): Zaposlovanje invalidov - med politiko in prakso. Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije, Ljubljana, 2003, str. 81-87.
- HANLON, Danica. Neodkriti potenciali - angleške izkušnje zakaj je zaposlovanje invalidov za delodajalce koristno. V: URŠIČ, Cveto (ur.): Zaposlovanje invalidov - med politiko in prakso. Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije, Ljubljana, 2003, str. 33-39.
- HERGA, Tomaž. Koncept hendikepa. V: ČANDEK, Sonja, GORENC, Katarina (ur.): Priročnik za izobraževanje osebnih asistentov. YHD - Društvo za teorijo in kulturo hendikepa, Ljubljana, 2007, str. 24-26.

- KALČIČ, Miran. Pravna ureditev varnosti in zdravja pri delu. V: DESTOVNIK, Karl, URŠIČ, Cveto, KALČIČ, Miran (ur.): Zaposlitvena rehabilitacija in zaposlovanje invalidov. Centerkontura d.o.o., Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in ZVD Zavod za varstvo pri delu, d.d. Ljubljana, Ljubljana, 2007, str. 103-114.
- KALČIČ, Miran. Predgovor. V: KRESAL, Barbara, URŠIČ, Cveto, KRESAL ŠOLTES, Katarina, TABAJ, Aleksandra (ur.): Vodnik po pravicah invalidov v slovenski zakonodaji. Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, ZVD Zavod za varstvo pri delu, d.d. Ljubljana in Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Ljubljana, 2007, str. 11-12.
- KALČIČ, Miran. Pregled pravic delovnih invalidov na področju pokojninskega in invalidskega zavarovanja. V: KRESAL, Barbara, URŠIČ, Cveto, KRESAL ŠOLTES, Katarina, TABAJ, Aleksandra (ur.): Vodnik po pravicah invalidov v slovenski zakonodaji. Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, ZVD Zavod za varstvo pri delu, d.d. Ljubljana in Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Ljubljana, 2007, str. 55-81.
- KASNAR, Jan. Mednarodni kongres o zaposlovanju invalidov s poudarkom na državah v tranziciji. V: KROFLIČ, Marjan, URŠIČ, Cveto (ur.): Zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in v državah v tranziciji. Zveza delovnih invalidov Slovenije, Ljubljana, 2002, str. 14-18.
- KOVAČ, Lea. Povezava z Zakonom o delovnih razmerjih in Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. V: DESTOVNIK, Karl, URŠIČ, Cveto, KALČIČ, Miran (ur.): Zaposlitvena rehabilitacija in zaposlovanje invalidov. Centerkontura d.o.o., Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in ZVD Zavod za varstvo pri delu, d.d. Ljubljana, Ljubljana, 2007, str. 91-96.
- KUŠAR, Štefan. Pravice invalidov do enakih možnosti v relaciji do človekovih pravic. V: KROFLIČ, Marjan, URŠIČ, Cveto (ur.): Za 14. člen - od ideje do ustavnega zakona. Nacionalni svet invalidskih organizacij, Zveza delovnih invalidov Slovenije in Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Ljubljana, 2005, str. 59-62.
- PEČARIČ, Elena. Hitra razlaga osnovnih pojmov. V: ČANDEK, Sonja, GORENC, Katarina (ur.): Priročnik za izobraževanje osebnih asistentov. YHD - Društvo za teorijo in kulturo hendikepa, Ljubljana, 2007, str. 7-8.
- POTRČ, Miran. Postopek spremembe 14. člena ustave Republike Slovenije. V: KROFLIČ, Marjan, URŠIČ, Cveto (ur.): Za 14. člen - od ideje do ustavnega zakona. Nacionalni svet invalidskih organizacij, Zveza delovnih invalidov Slovenije in Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Ljubljana, 2005, str. 29-31.

- PRESEN, Dominik. Zaposlovanje invalidov in uvedba obveznih kvot. V: URŠIČ, Cveto (ur.): Zaposlovanje invalidov - med politiko in prakso. Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije, Ljubljana, 2003, str. 93-96.
- TABAJ, Aleksandra. Konvencija OZN o pravicah invalidov. V: KRESAL, Barbara, URŠIČ, Cveto, KRESAL ŠOLTES, Katarina, TABAJ, Aleksandra (ur.): Vodnik po pravicah invalidov v slovenski zakonodaji. Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, ZVD Zavod za varstvo pri delu, d.d. Ljubljana in Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Ljubljana, 2007, str. 19-26.
- TABAJ, Aleksandra, DOLINŠEK, Tatjana. Podporno zaposlovanje - pot za vključevanje invalidov na trg dela. V: URŠIČ, Cveto (ur.): Zaposlovanje invalidov - med politiko in prakso. Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije, Ljubljana, 2003, str. 97-101.
- TABAJ, Aleksandra, DOLINŠEK, Tatjana. Podporno zaposlovanje. V: URŠIČ, Cveto (ur.): Pravice do enakih možnosti in enake obravnave: usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in Sloveniji. Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije, Ljubljana, 2004, str. 123-125.
- TRÖMMEL, Stefan. Invalidnost je vprašanje človekovih pravic. V: KROFLIČ, Marjan, URŠIČ, Cveto (ur.): Za 14. člen - od ideje do ustavnega zakona. Nacionalni svet invalidskih organizacij, Zveza delovnih invalidov Slovenije in Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Ljubljana, 2005, str. 45-48.
- ULLRICH, Eva. Zakonodaja, ki podpira nediskriminacijo in enakopravnost. V: URŠIČ, Cveto, TABAJ, Aleksandra (ur.): Nacionalni informativni dnevi 2005 - Nediskriminacija in enake pravice invalidov v zakonodaji. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Ljubljana, 2005, str. 61-68.
- URŠIČ, Cveto. Predgovor. V: KRESAL, Barbara, URŠIČ, Cveto, KRESAL ŠOLTES, Katarina, TABAJ, Aleksandra (ur.): Vodnik po pravicah invalidov v slovenski zakonodaji. Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, ZVD Zavod za varstvo pri delu, d.d. Ljubljana in Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Ljubljana, 2007, str. 7-10.
- URŠIČ, Cveto. Zaposlovanje invalidov - med politiko in prakso v Evropski uniji in Sloveniji. V: URŠIČ, Cveto (ur.): Zaposlovanje invalidov - med politiko in prakso. Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije, Ljubljana, 2003, str. 75-80.
- URŠIČ, Cveto, KROFLIČ, Marjan. Predgovor. V: URŠIČ, Cveto, KROFLIČ, Marjan (ur.): Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu. Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije, Ljubljana, 2002, str. 7-10.

- URŠIČ, Cveto, KROFLIČ, Marjan. Splošna izhodišča. V: URŠIČ, Cveto, KROFLIČ, Marjan (ur.): Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu. Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije, Ljubljana, 2002, str. 11-16.
- URŠIČ, Cveto, PETERLIN, Damijana, TABAJ, Aleksandra, DULAR, Tanja. Uvodna pojasnila k Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. V: DESTOVNIK, Karl, URŠIČ, Cveto, KALČIČ, Miran (ur.): Zaposlitvena rehabilitacija in zaposlovanje invalidov. Centerkontura d.o.o., Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in ZVD Zavod za varstvo pri delu, d.d. Ljubljana, Ljubljana, 2007, str. 7-41.
- VIDMAR, Janez. Zaposlovanje invalidov – odnos delodajalcev. V: URŠIČ, Cveto (ur.): Zaposlovanje invalidov - med politiko in prakso. Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije, Ljubljana, 2003, str. 113-117.
- ZAVRL, Janez. Zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti. V: DESTOVNIK, Karl, URŠIČ, Cveto, KALČIČ, Miran (ur.): Zaposlitvena rehabilitacija in zaposlovanje invalidov. Centerkontura d.o.o., Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in ZVD Zavod za varstvo pri delu, d.d. Ljubljana, Ljubljana, 2007, str. 115-121.

Zakoni

- Pravilnik o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja. Ur. list RS, št. 5/07.
- Pravilnik o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide. Ur. list RS, št. 117/05.
- Pravilnik o načinu izdelave izjave o varnosti z ocenjevanjem tveganja. Ur. list RS, št. 30/00.
- Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev. Ur. list RS, št. 87/02, 29/03, 124/06.
- Pravilnik o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme. Ur. list RS, št. 101/04.
- Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih. Ur. list RS, št. 89/99, 39/05.
- Pravilnik o zaposlitvenih centrih. Ur. list RS, št. 117/05.
- Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov. Ur. list RS, št. 32/07, 21/08.
- Ustava Republike Slovenije. Ur. list RS, št. 33/99, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 68/06.

- Zakon o delovnih razmerjih. Ur. list RS, št. 42/02, 79/06, 46/07, 103/07, 45/08.
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Ur. list RS, št. 106/99, 26/03, 20/04, 104/05, 109/06.
- Zakon o ratifikaciji Evropske socialne listine. Ur. list RS, št. 7/99.
- Zakon o ratifikaciji Konvencije Mednarodne organizacije dela št. 155 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju. Ur. list SFRJ, št. 7/87.
- Zakon o ratifikaciji Konvencije Mednarodne organizacije dela št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov in spremljajoče istoimensko Priporočilo Mednarodne organizacije dela št. 168. Ur. list SFRJ, št. 3/87, Ur. list RS, 15/92.
- Zakon o ratifikaciji Konvencije Mednarodne organizacije dela št. 161 o službah medicine dela. Ur. list SFRJ, št. 14/89.
- Zakon o ratifikaciji Konvencije o pravicah invalidov in Izbirnega protokola h Konvenciji o pravicah invalidov. Ur. list RS, št. 37/08.
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu. Ur. list RS, št. 56/99, 64/01.
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Ur. list RS, št. 63/04, 100/05, 16/07.
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Ur. list RS, št. 5/91, 107/06.

Viri z interneta

- BROOKE, Valerie. Supported employment Handbook: A customer-driven approach for persons with significant disabilities. URL=«<http://www.t-tap.org/strategies/se/sechapter1.PDF>«. 25. 04. 2009.
- EUROPEAN COMMISSION. EU disability action plan: 2008-2009. URL=«<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0738:FIN:EN:PDF>«. 01. 05. 2009.
- KOLAR, Špela. Informacija o invalidskih podjetjih v Republiki sloveniji - pregled stanja. URL=«http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/ip_info05.pdf«. 30. 10. 2007.
- MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE. Akcijski program za invalide 2007-2013. URL=«http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/api_07_13.pdf«. 29. 10. 2007.

- MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE. Direktiva Evropske skupnosti št. 89/391/EGS o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu. URL=«http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/varnost_in_zdravje_pri_delu/direktive_eu_s_podrocja_varnosti_in_zdravja_pri_delu/«. 22. 06. 2009.
- MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE. Malaška deklaracija. URL=«http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/malaga_deklaracija.pdf«. 15. 09. 2003.
- MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE. Število invalidskih podjetij po letih od 1988-2006. URL=«http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/ip_rs_2006.pdf«. 20. 12. 2008.
- NSIOS. Madridska deklaracija. URL=«[http://www.nsios.si/mma_bin.php/\\$fId/2008121113523989/\\$fName/madrid_declaration.pdf](http://www.nsios.si/mma_bin.php/$fId/2008121113523989/$fName/madrid_declaration.pdf)«. 01. 06. 2009.
- PADOLINA, Mylene. Creating a positive work environment for people with disabilities. URL=«<http://www.microsoft.com/enable/microsoft/padolina.aspx>«. 01. 11. 2007.
- SKLAD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA VZPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA INVALIDOV. Delež kvote po dejavnosti glede na področja po Standardni klasifikaciji dejavnosti. URL=«http://www.svzi.gov.si/index.php?dep_id=3&content=7«. 01. 06. 2009.
- SKLAD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA VZPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA INVALIDOV. Kvota in kvotni sistem. URL=«http://www.svzi.gov.si/index.php?dep_id=3«. 01. 06. 2009.
- URAD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU. Izjava o varnosti z oceno tveganja. URL=«http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/vzd/Vsebina_izjave.pdf«. 01. 06. 2009.
- VERTOT, Nelka. Invalidi, starejši in druge osebe s posebnimi potrebami v Sloveniji. URL=«http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1351«. 18. 12. 2007.
- ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE. Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007-2013. URL=«http://www.ess.gov.si/SLO/DEJAVNOST/Programi/apz_2007_2013.pdf«. 29. 10. 2007.

SEZNAM SLIK IN TABEL

Slika 1: Število invalidskih podjetij po letih od 1988-2006.....	27
Slika 2: Kvota in kvotni sistem.....	29
Slika 3: Izjava o varnosti z oceno tveganja.....	38
Tabela 1: Delež kvote po dejavnostih glede na področja po Standardni klasifikaciji dejavnosti	30

SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC IN OKRAJŠAV

APZ	Aktivna politika zaposlovanja
MOD	Mednarodna organizacija dela
OZN	Organizacija združenih narodov
Sklad	Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov
Uredba	Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov
Ustava RS	Ustava Republike Slovenije
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZPIZ	Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije
ZPIZ-1	Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju
ZRSZ	Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje
ZVZD	Zakon o varnosti in zdravju pri delu
ZZRZI	Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov
ZZZPB	Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti

IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA

Študentka DANICA SIVEC izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela. Napisala sem ga pod mentorstvom dr. Janeza Stareta in skladno s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah dovoljujem objavo diplomskega dela.

Lektor: Alferija Bržan

V Ljubljani, dne 01. 10. 2009

Podpis: