

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA UPRAVO**

**Diplomsko delo  
visokošolskega programa**

# **ZAPOSLOVANJE INVALIDOV**

**Amela Suljkanović**

**Ljubljana, januar 2010**

**UNIVERZA V LJUBLJANI**  
**FAKULTETA ZA UPRAVO**

Diplomsko delo  
visokošolskega programa

**ZAPOSLOVANJE INVALIDOV**

Kandidatka: Amela Suljkanović

Št. indeksa: 04034203

Mentor: dr. Zvone Vodovnik

Ljubljana, januar 2010

## **POVZETEK**

Invalidi predstavljajo del populacije, ki spada med težje zaposljive osebe, bodisi zaradi prirojene telesne napake, posledice bolezni ali poškodbe.

Na trgu dela so invalidi v slabšem položaju zaradi svoje ovire in nezmožnosti opravljanja svojega dela, zato se vsakodnevno soočajo s problematiko zaposlitve. Predvsem država je tista, ki bi invalidom morala omogočiti pravičen in enakopraven dostop do dela. Številni državni in mednarodni dokumenti vsebujejo določila, ki omogočajo invalidom enakovredno vključevanje na trg delovne sile.

V diplomski nalogi predstavljam pojem invalidnosti ter vrste in vzroke za invalidnost. Prav tako podrobneje predstavjam zaposlitveno rehabilitacijo ter kvotni sistem s katerim država omogoča zmanjševanje števila brezposelnih invalidov, delodajalcem pa narekuje, da zaposlujejo predpisano število invalidov.

Ključne besede: invalid, invalidnost, delo, zaposlovanje, rehabilitacija, kvota

## **SUMMARY**

Disabled workers present a part of the population, which belongs to harder employed persons, either because of an inborn physical defect or as a consequence of illness or injury.

Disabled workers are in worse position on the labour market because of their obstacles and inability to do their job. That is why they are confronted with problems of employment every day. Above all the state is the one who should make possible rightful and equal access to job. A large number of state and international documents include statements which allow disabled workers to incorporate equally on the labour market.

In my diploma I present a conception of disability, its types and causes. I also present the employment rehabilitation and the quota system which helps the state to reduce the number of disabled workers and orders the employers to employ a certain number of disabled workers.

Key words: disabled worker, disability, job, employment, rehabilitation, quota.

## KAZALO

POVZETEK.....	ii
SUMMARY.....	iii
<b>1 UVOD.....</b>	<b>1</b>
1.1 NAMEN IN CILJI DIPLOMSKEGA DELA.....	1
1.2 METODE DELA .....	1
1.3 STRUKTURA DIPLOMSKEGA DELA.....	2
<b>2 DELO IN ČLOVEKOVA SPOSOBNOST ZA DELO.....</b>	<b>3</b>
2.1 DELOVNO RAZMERJE .....	3
2.2 SOCIALNA VARNOST .....	3
2.3 INVALIDNOST .....	4
2.3.1 Kaj je invalidnost.....	4
2.3.2 Vzroki za invalidnost.....	5
2.3.3 Vrste invalidnosti .....	6
2.3.4 Kategorije invalidnosti.....	7
2.3.5 Pridobitev statusa invalida.....	8
<b>3 ZAPOSLOVNA REHABILITACIJA .....</b>	<b>10</b>
3.1 PRAVICA DO POKLICNE REHABILITACIJE.....	10
3.2 IZVAJANJE POKLICNE REHABILITACIJE.....	12
<b>4 ZAPOSLOVANJE INVALIDOV .....</b>	<b>13</b>
4.1 INVALIDSKA PODJETJA.....	15
4.1.1 Pravna podlaga za ustanavljanje invalidskih podjetij.....	16
4.1.2 Pridobitev statusa invalidskega podjetja .....	17
4.1.3 Odvzem statusa invalidskega podjetja.....	18
4.2 KVOTNI SISTEM.....	18
4.3 VZPODBUDE ZA ZAPOSLOVANJE INVALIDOV.....	22

4.3.1	Subvencije plač invalidom .....	23
4.3.2	Nagrade za preseganje kvote .....	23
4.3.3	Oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zaposlenih invalidov .....	24
4.4	AKCIJSKI PROGRAM ZA INVALIDE 2007–2013.....	24
5	RAZVOJ INVALIDSKIH PODJETIJ V SLOVENIJI .....	26
6	ŽELVA, d. o. o. ....	27
6.1	PREDSTAVITEV PODJETJA .....	27
6.2	PROGRAM USPOSABLJANJA NA DELOVNEM MESTU .....	28
6.3	PROGRAM SOCIALNE VKLJUČENOSTI.....	28
7	INVALIDSKE ORGANIZACIJE .....	35
7.1	PRAVNI AKTI INVALIDSKIH ORGANIZACIJ .....	37
7.2	ČLANI INVALIDSKIH ORGANIZACIJ .....	38
7.3	INVALIDSKE ORGANIZACIJE V REPUBLIKI SLOVENIJI .....	38
7.3.1	Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov .....	38
8	ZAKLJUČEK .....	40
	LITERATURA .....	43
	PRAVNI VIRI.....	44
	DRUGI VIRI.....	45
	SEZNAM SLIK IN TABEL.....	46
	SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC .....	47
	IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA .....	48

# 1 UVOD

## 1.1 NAMEN IN CILJI DIPLOMSKEGA DELA

Na področju invalidnosti se je v zadnjem času marsikaj spremenilo. Velik poudarek je predvsem na zaposlovanju invalidov. Ker so invalidi na trgu delovne sile ena izmed najranljivejših skupin prebivalstva sem se odločila, da to področje podrobneje raziščem.

Dolgo sta bila glavna cilja le skrbeti za invalida in pomoč pri spopadanju z njegovim stanjem, sedaj pa si vse bolj prizadevamo, da se tudi invalidi vključujejo v delovno okolje, in sicer tisto, ki je zanje najprimernejše.

Za invalida pomeni zaposlitev ekonomsko samostojnost in socialno varnost. Invalidi sodijo v tisto skupino delavcev, ki zaradi omejenih delovnih zmožnosti na trgu delovne sile nimajo enakega položaja kot drugi delavci. Na njihov položaj vplivajo gospodarske razmere, ukrepi za pospeševanje zaposlovanja, vrsta poklica, starost in drugi dejavniki. Vsi ti razlogi vplivajo na to, da invalidi težje dobijo oziroma obdržijo delo kot drugi delavci.

Za družbo in za invalida je v ekonomskem in socialnem smislu bolje, da se invalid usposobi, pridobi delo in ga tudi obdrži. Delodajalci raje zaposlujejo delavce, ki so ustrezno usposobljeni in produktivni, invalide pa le tedaj, ko se jim to ekonomsko splača, torej če jim stroške prilagoditve delovnega mesta ali potrebno dodatno usposabljanje invalidov krije država. Zato je za invalida najboljše varovalo pred socialno izključenostjo zaposlitev. Če pa želimo spodbuditi enakopravno zaposlovanje invalidov, je nujno povečati zaposljivost invalidov, torej razvijati dejavnosti, ki pospešujejo pridobivanje spretnosti in znanj invalidov.

Leta 2004 je začel veljati Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (v nadaljevanju ZZRZI), ki je pomembno posegel v področje uresničevanja pravic invalidov. Za celovito reševanje invalidske problematike je bilo treba spremeniti Zakon o varnosti in zdravju pri delu, Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR) in Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (v nadaljevanju ZPIZ). Vendar pa se je nova pravna ureditev začela v celoti izvajati v začetku leta 2006, ko so bili sprejeti in uveljavljeni vsi potrebni podzakonski predpisi.

V diplomskem delu bom skušala strniti obstoječi sistem zaposlovanja invalidov v Sloveniji, ki se je kot že rečeno s sprejetjem ZZRZI in njegovih podzakonskih predpisov močno spremenil.

## 1.2 METODE DELA

Pri pisanju diplomske naloge sem uporabljala veljavno zakonodajo in komentarje strokovnjakov s področja zaposlovanja in invalidnosti. Uporabila sem nekaj gradiva iz strokovnih člankov in dnevnega časopisja, veliko podatkov pa sem črpala tudi s

spletnih strani ustanov in organizacij, ki se ukvarjajo s preučevano dejavnostjo. Za boljšo predstavitev in preglednost sem uporabila nekaj grafov in razpredelnic.

### **1.3 STRUKTURA DIPLOMSKEGA DELA**

V diplomskem delu najprej predstavljam pojem dela, delovnega razmerja, socialne varnosti ter obširno pojem invalidnosti. Postopek ugotovitve invalidnosti je lahko dolgotrajen in zapleten, poleg tega imata vrsta in kategorija invalidnosti ključno vlogo pri kasnejši dodelitvi pravic.

V tretjem poglavju opisujem pravice invalidov ter izvajanje poklicne rehabilitacije. To je celostni proces v katerem se zavarovanec strokovno, fizično in psihofizično usposobi za drug poklic ali delo, tako da se lahko premesti na drugo delovno mesto.

V četrtem poglavju se soočam s problematiko zaposlovanja invalidnih oseb ter ocenjujem kvoto in kvotni sistem zaposlovanja invalidov, katerega cilj je omogočiti in ohraniti zaposlitev čim večjega števila invalidov in pospešiti zaposlovanje v običajnem delovnem okolju.

V šestem poglavju predstavljam podjetje Želva d. o. o., ki je podjetje za usposabljanje in zaposlovanje invalidov. Osnovno poslanstvo tega podjetja je usposabljanje in zaposlovanje oseb s posebnimi potrebami in drugih težje zaposljivih oseb ter iskanje novih zaposlitvenih priložnosti zanje.

Sedmo poglavje pa je namenjeno invalidskim organizacijam, ki so prostovoljna združenja zainteresiranih občanov, ki se združujejo v društva, da bi v njih zadovoljevali splošne in posebne potrebe ter izboljšali način in kakovost življenja invalidov.



## **2 DELO IN ČLOVEKOVA SPOSOBNOST ZA DELO**

Z opravljanjem dela si posameznik zagotavlja sredstva, ki mu omogočajo preživetje. Delo lahko človek opravlja samostojno, kot posameznik, lahko pa se vključi v razne delovne organizacije, v katerih poteka organiziran delovni proces. Delo je lahko fizično ali umsko, nemalokrat pa kombinacija obeh.

Delo kot osnovna dobrina, na kateri sloni današnja družba, je v posameznih ureditvah različno vrednoteno. Samo področje dela ureja zakonodaja s področja delovnega prava. Trajnost zaposlitve je vse redkejša, zato se politika države usmerja k možnostim za vseživljenjsko izobraževanje in usposabljanje delavcev, saj bodo le takšni preživeli na trgu dela.

### **2.1 DELOVNO RAZMERJE**

Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

Delovno razmerje urejajo: Zakon o delovnih razmerjih, kolektivne pogodbe in splošni akti delodajalca. Delovno razmerje je pogodbeno razmerje, delavec in delodajalec lahko v tem razmerju uveljavljata samo tiste pravice in obveznosti, ki so določene z zakoni, s kolektivnimi pogodbami, splošnimi akti in s pogodbo o zaposlitvi.

### **2.2 SOCIALNA VARNOST**

Pojem socialne varnosti v najširšem smislu obsega sistem socialnega zavarovanja in socialnega varstva. Socialno varstvo je mreža programov in ukrepov države, namenjena reševanju socialnih stisk in težav posameznikov.

»Naša država je v ustavi zapisala, da je pravna in socialna država. To načelo uresničuje s sistemom socialnega varstva, socialnega zavarovanja in z zagotavljanjem posebnih pravic posameznim skupinam prebivalstva z varstvom socialnih pravic.« (Zveza Sonček, 5. 7. 2009)

Socialne pravice obsegajo vse tiste pravice, ki izhajajo iz dela in so z njimi povezane (pravice iz delovnega razmerja), in pravice iz sistema socialne varnosti (pravice do zdravstvenih storitev, pravica do pokojnine, pravica do dajatev za primer brezposelnosti, pravice do socialnih dajatev in storitev).

## 2.3 INVALIDNOST

Pojem invalid<sup>1</sup> oziroma invalidnost izhaja iz latinščine. S tem pojmom so Rimljani označevali vojake, ki so se v boju trajno poškodovali in so zato na različne načine prejeli trajno odškodnino, ki jo je zagotavljala država. Poleg izraza invalid(nost) se v Sloveniji pojavlja tudi izraz »hendikepirane<sup>2</sup> osebe«, ki izhaja iz angleškega jezika.

### 2.3.1 Kaj je invalidnost

Invalidnost je posledica sprememb v zdravstvenem stanju, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali z ukrepi medicinske rehabilitacije, ki zavarovancu zmanjšajo zmožnost za zagotovitev oziroma ohranitev delovnega mesta oziroma za poklicno napredovanje. Za invalida se šteje tisti, ki mu je priznan status invalida. To je tisti, ki :

1. je pridobil status invalida po 10. členu ZZRZI;
2. mu je bila priznana lastnost invalidne osebe po 6. členu Zakona o usposabljanju in zaposlovanju invalidov;
3. je pridobil status delovnega invalida II. oziroma III. kategorije po 34. členu prejšnjega Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju iz leta 1992 oziroma po predpisih, ki so veljali pred uveljavitvijo tega zakona;
4. je pridobil status delovnega invalida II. oziroma III. kategorije po 60. členu veljavnega zakona ZPIZ-1;
5. mu je ugotovljena telesna okvara po prvem in tretjem odstavku 143. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (uradno prečiščeno besedilo) oziroma po predpisih, ki so veljali pred uveljavitvijo zadnje spremembe tega zakona;
6. je pridobil status vojaškega vojnega invalida po 2. členu, status vojaškega mirnodobnega invalida po 3. členu oziroma status civilnega invalida vojne po 4. členu Zakona o vojnih invalidih;
7. je pridobil pravice po Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb;
8. je bil razvrščen na podlagi izvida in mnenja strokovne komisije za razvrščanje otrok in mladostnikov z motnjami v telesnem in duševnem razvoju po 11. členu prej veljavnega Zakona o izobraževanju in usposabljanju otrok in mladostnikov z motnjami v telesnem in duševnem razvoju (le določene kategorije, navedene v 5. členu);
9. je bil usmerjen v program vzgoje in izobraževanja po 21. členu Zakona o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami (le določene kategorije, navedene v 6. členu) in
10. je pridobil status invalida po predpisih drugih držav članic EU.

---

<sup>1</sup> Invalid: lat. Invalidus; in – validus: biti močan, biti veljaven

<sup>2</sup> Handicap: ovira, prepreka; ovirati, prikrajšati

### 2.3.2 Vzroki za invalidnost

Vzroki za nastanek invalidnosti so lahko poškodba pri delu, poklicna bolezen, bolezen in poškodba izven dela.

Za poškodbo pri delu se po ZPIZ-1 šteje poškodba, ki je posledica neposrednega mehničnega, fizikalnega ali kemičnega učinka, ter poškodba, ki je 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 poškodovanec zavarovan. Za poškodbo pri delu se šteje tudi poškodba, ki jo utрпи zavarovanec na redni poti od stanovanja do delovnega mesta ali nazaj, ter obolenje, ki je neposredna in izključna posledica naključja med opravljanjem dela.

Za poškodbe pri delu se štejejo tudi poškodbe:

- ki jih zavarovanec utрпи na službeni poti,
- ki nastanejo na poti na delovno mesto,
- kot obolenja, ki so neposredno in izključno posledice nesrečnih naključij ali višje sile;
- v posebni primerih zavarovanja (26. in 28. člen),
- v primeru invalidskega zavarovanja oseb, ki opravljajo samostojno ali kmetijsko dejavnost, vendar niso zavarovanci po 15. ali 16. členu zakona;
- v obdobju pasivnega zavarovanja po prenehanju zavarovanja;
- v zvezi z uveljavljanjem zdravstvenega varstva. (po Kalčiču, 2000, str. 310)

Poškodbo v zvezi z uveljavljanjem zdravstvenega varstva pa zakon natančneje opredeljuje v 64. členu, ki pravi, da se za poškodbo pri delu šteje tudi poškodba, ki jo zavarovanec utрпи v zvezi z uveljavljanjem pravice do zdravstvenega varstva, če ta nastane:

- na redni poti od stanovanja oziroma delovnega mesta do kraja zdravniškega pregleda, ali ob vrnitvi, ali pa med prebivanjem v kraju, kjer je pregled, če je zavarovanca poklical na pregled pristojni zdravnik, konzilij zdravnikov ali invalidska komisija zavoda, ali če ni bil napoten, pa je iskal potrebno nujno zdravniško pomoč;
- na redni poti od stanovanja oziroma delovnega mesta do zdravstvene organizacije, kamor je bil zavarovanec napoten na zdravljenje, ali pri vrnitvi, ali pa med prebivanjem v zdravstveni organizaciji, v kateri se zdravi, pri čemer je z zdravljenjem mišljena tudi medicinska rehabilitacija;
- na redni poti od stanovanja oziroma delovnega mesta do kraja pregleda ali zdravljenja, ali pri vrnitvi, kadar so pristojni zdravnik, konzilij zdravnikov ali invalidska komisija zavoda določili zavarovanca, naj spremlja bolnika, ki so ga

poslali na zdravniški pregled ali na zdravljenje v drug kraj, ali pa med prebivanjem v tistem kraju, če pride do poškodbe v neposredni zvezi s spremljanjem bolnika;

- na redni poti od stanovanja oziroma delovnega mesta ali od kraja, v katerem je bil zavarovanec na pregledu ali zdravljenju, do zavoda ali organizacije, kjer naj zavarovanec dobi proteze ali druge ortopedske pripomočke, ki mu jih je predpisal pristojni zdravnik, ali ob vrnitvi, kakor tudi tisti čas, ko se mudi v teh zavodih ali organizacijah.

Za poklicne bolezni se po ZPIZ štejejo določene bolezni, povzročene z daljšim neposrednim vplivom delovnega procesa in delovnih pogojev na določenem delovnem mestu ali na delu, ki sodi v neposredni okvir dejavnosti, na podlagi katere je oboleli zavarovan.

Da se obolenje zavarovanca šteje kot poklicna bolezen, morajo biti izpolnjeni naslednji pogoji, ki jih določi minister, pristojen za delo, v sodelovanju z ministrom, pristojnim za zdravstvo:

- da je zavarovanec delal na delovnem mestu ali opravljal dejavnost, za katerega oziroma katero je na seznamu potencialnih bolezni določeno, da se na tem delovnem mestu ali pri opravljanju te dejavnosti pojavlja takšna bolezen kot poklicna bolezen;
- da zavarovanec izpolnjuje pogoje, da se njegova bolezen šteje za poklicno bolezen;
- da je bolezen navedena v seznamu poklicnih bolezni in
- da obstaja vzročna zveza med daljšim neposrednim vplivom agensov na določenem delovnem mestu oziroma pri opravljanju dejavnosti ter boleznijo zavarovanca. (po Kalčiču, 2000, str. 313)

### **2.3.3 Vrste invalidnosti**

V slovenski pravni ureditvi se invalidi delijo na štiri skupine:

- a) delovni invalidi po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju,
- b) vojni invalidi po Zakonu o vojnih invalidih,
- c) kategorizirani mladostniki z motnjami v telesnem in duševnem razvoju,
- d) invalidi, ki ne morejo uveljavljati nobenih pravic iz zakonodaje, pa vendar potrebujejo poklicno rehabilitacijo.

**Tabela 1: Brezposelni invalidi po vrstah invalidnosti v letih 2005 in 2006**

VRSTA INVALIDNOSTI	Število brezposelnih invalidov		Porast	
	2005	2006	ŠTEVILO	%
<b>DELOVNI INVALIDI IN INVALIDI Z UGOTOVLJENO TELESNO OKVARO</b>	6.555	7.015	460	7,0
<b>KATEGORIZIRANA MLADINA</b>	1.432	1.008	-424	-29,6
<b>INVALIDI PO ZUZIO IN ZZRZI</b>	1.124	1.091	-33	-2,9
<b>VOJAŠKI INVALIDI</b>	24	24	0	0,0
<b>SKUPAJ</b>	9.135	9.138	3	0,0

Vir: Letno poročilo 2006, 2007

#### **2.3.4 Kategorije invalidnosti**

Invalidnost po ZPIZ-1 uvrščamo v tri kategorije:

- I. Kategorija – če zavarovanec ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela ali če je pri njem podana poklicna invalidnost, nima pa več preostale delovne zmožnosti;
- II. kategorija – če je zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za 50 % ali več;
- III. kategorija – če zavarovanec z ali brez predhodne poklicne rehabilitacije ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, lahko pa opravlja določeno delo vsaj s polovico polnega delovnega časa, oziroma če je zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za manj kot 50 % ali če zavarovanec še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar pa ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katerega je razporejen.

Zmanjšana zmožnost za delo je podana, ko zavarovanec ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, lahko pa opravlja določeno delo vsaj s polovico polnega delovnega časa.

Omejena zmožnost za delo je podana, ko je zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za manj kot 50 % ali ko lahko zavarovanec v okviru svojega poklica dela s polnim delovnim časom na drugem delovnem mestu.

Pri invalidnosti II. in III. kategorije se obvezno ugotavlja preostala delovna zmožnost zavarovanca. Preostala delovna zmožnost je podana:

- če lahko zavarovanec dela s polnim delovnim časom in z delovnim naporom, ki ne poslabša njegove invalidnosti, na drugem delovnem mestu, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi ali usposobljenosti,
- če se lahko s poklicno rehabilitacijo usposobi za delo s polnim delovnim časom na drugem delovnem mestu ali
- če lahko določeno delo opravlja vsaj s polovico polnega delovnega časa.

Drugo delovno mesto mora ustrezati zavarovančevemu zdravstvenemu stanju oziroma naravi spremembe v njegovem zdravstvenem stanju, saj invalidnosti ne sme poslabšati.

Izbira drugega delovnega mesta je odvisna zlasti od:

- ocene preostale delovne zmožnosti,
- zavarovančeve splošne in strokovne izobrazbe, delovnih izkušenj, osebnih lastnosti in pripravljenosti za določeno delo ter
- delovnih razmer pri delodajalcu, opremljenosti delovnega mesta in ustreznosti delovnega okolja.

### **2.3.5 Pridobitev statusa invalida**

ZZRZI določa, da status invalida lahko pridobi oseba, ki ni pridobila statusa invalida po drugih predpisih oziroma nima z odločbo pristojnega organa ugotovljenih trajnih posledic telesne ali duševne okvare ali bolezni ter zato bistveno manjše možnosti, da se zaposli ali ohrani zaposlitev. Prav tako mora biti oseba prijavljena kot brezposelna na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje. Status invalida lahko pridobi oseba, ki je stara več kot 15 let in ne več, kot je po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju pogoj za pridobitev pokojnine za najnižjo zavarovalno dobo. Ta pogoj pomeni starostno omejitev in je vezan na možnost sklenitve pogodbe o zaposlitvi po Zakonu o delovnih razmerjih in starost, ko oseba lahko pridobi pokojnino za najnižjo zavarovalno dobo.

Zakon določa tudi izjeme pri pridobitvi statusa, in sicer v primeru oseb, ki nimajo priznanega statusa invalida po drugih zakonih, so pa zaposlene in izpolnjujejo ostale pogoje za pridobitev statusa po ZZRZI, se pravi, da imajo trajne posledice telesne in duševne okvare ali bolezni in zato bistveno zmanjšane možnosti, da ohranijo zaposlitev.

ZZRZI določa splošna merila za pridobitev statusa invalida, in sicer lahko status invalida pridobijo osebe, ki imajo ugotovljene trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni, težave pri dejavnostih, ki vplivajo na njihovo zaposljivost, in imajo brez prilagoditev ovire pri vključevanju v delovno okolje.

Minister, pristojen za invalidsko varstvo, v soglasju z ministrom, pristojnim za zdravje, izda pravilnik, s katerim podrobneje opredeli vsebino meril za priznanje statusa invalida. Pravilnik navaja pri ocenjevanju invalidnosti poleg mednarodne klasifikacije funkcioniranja tudi mednarodno klasifikacijo bolezni. Za ocenjevanje invalidnosti je treba po klasifikaciji bolezni opredeliti in kodirati diagnoze, ki odločilno vplivajo na invalidnost. Pri mednarodni klasifikaciji funkcioniranja pa se za osebo navede opis in

obseg okvare funkcije. Kodiranje se izvede na podlagi prej pridobljenih podatkov. Po pridobljenih podatkih se oceni, kakšno stopnjo invalidnosti ima oseba. Mogočih je pet stopenj, od začetne stopnje 0 (ni težav in ovir) do stopnje 4 (popolne težave in ovire).

**Tabela 2: Stopnje invalidnosti**

<b>STOPNJA TEŽAV</b>	<b>OVIR IN</b>	<b>OPIS STOPNJE OVIR IN TEŽAV</b>	<b>KVANTITATIVNA LESTVICA</b>
0-ni ovir in težav		ne obstajajo, odsotne, zanemarljive	0-4 %
1-majhne ovire in težave		lažje, blage	5-24 %
2-zmerne ovire in težave		srednje, znatne	25-49 %
3-velike ovire in težave		težke, resne, hude	50-95 %
4-popolne ovire in težave		najtežje, v celoti	96-100 %

Vir: Uršič, 2005, str. 14

Postopek za pridobitev statusa invalida sproži oseba sama. Postopek poteka po Zakonu o splošnem upravnem postopku (ZUP). Oseba lahko vloži vlogo na pristojno območno službo Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje. Postopek vodi Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, v njegovem imenu pa rehabilitacijski svetovalec. V tem postopku je predvideno mnenje rehabilitacijske komisije, zato ta pregleda vso dokumentacijo in pripravi mnenje. Ker je za oceno invalidnosti potrebno pridobiti obsežno dokumentacijo, oseba hkrati podpiše soglasje, da dokumentacijo za oceno njene invalidnosti pridobi zavod. Na podlagi mnenja rehabilitacijske komisije Zavod RS za zaposlovanje izda odločbo o pridobitvi statusa invalida po ZZRZI. S tem je postopek za pridobitev statusa invalida zaključen.

### 3 ZAPOSLOTVENA REHABILITACIJA

Poklicna rehabilitacija je temeljna pravica iz invalidskega zavarovanja in jo ureja ZPIZ-1-UPB4, od 80. do vključno 90. člena. Omogoča nadaljevanje ali vzpostavitev zaposlitve delovnega invalida. Cilj in namen poklicne rehabilitacije je omogočiti invalidu, da si zagotovi in obdrži ustrezno zaposlitev, v njej napreduje in tako pripomore k njegovi vnovični vključitvi v družbo. Poklicna rehabilitacija je celostni proces, v katerem se zavarovanec strokovno, fizično in psihosocialno usposobi za drug poklic ali delo, tako da se lahko premesti na drugo delovno mesto oziroma zaposli ali 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.

»Merila za priznanje pravice do poklicne rehabilitacije so:

- vpliv posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni na posameznika,
- potrebe po storitvah poklicne rehabilitacije kot delu celostne rehabilitacije pri posamezniku,
- možnost zaposljivosti s prilagoditvijo ali uporabo sodobnih tehnologij,
- ocena socialnega in delovnega okolja (socialne vloge posameznika) in
- druga merila, ki se oblikujejo po pravilih stroke.« (ZZRZI-UPB1, 14.člen)

»Naloge, povezane s poklicno rehabilitacijo, izvajajo:

- rehabilitacijski svetovalci na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (izdelava rehabilitacijskega načrta);
- rehabilitacijske komisije pri ZRSZ (izdaja mnenja v skladu s Pravilnikom o merilih za priznanje statusa invalida, merilih za priznanje pravice do poklicne rehabilitacije in merilih za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov);
- timi za zaposlitveno rehabilitacijo (izvajanje storitev poklicne rehabilitacije);
- Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo (izvajanje razvojnih nalog na področju poklicne rehabilitacije).« (Mreža izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije, 2005, str. 2).

#### 3.1 PRAVICA DO POKLICNE REHABILITACIJE

Pravico do poklicne rehabilitacije pridobi zavarovanec:

- pri katerem je nastala II. kategorija invalidnosti,
- če na dan nastanka invalidnosti še ni dopolnil 50 let starosti in
- se lahko usposobi glede na preostalo delovno zmožnost za drugo delo, ki ga bo opravljal polni delovni čas.

Zaposlitvena rehabilitacija se izvaja kot javna služba in se financira iz proračuna Republike Slovenije. Invalid ima pravico do zaposlitvene rehabilitacije po ZZRZI le v primeru, če po drugih predpisih nima pravice do enakih storitev. Dolžnost in pravica



invalida je, da prvenstveno uveljavlja pravico do rehabilitacije po predpisu, po katerem mu je priznan status invalida. Pravica do zaposlitvene rehabilitacije je individualna pravica invalida in jo invalid tudi sam uveljavlja. Najpomembnejši cilj zaposlitvene rehabilitacije je invalidom nuditi ustrezno pomoč, da bodo prepoznali svoje sposobnosti, aktivno sodelovali pri načrtovanju svojega problema s ciljem ohranitve zaposlitve ali pridobitve nove zaposlitve.

»Po ZZRZI ima invalid, ki mu je priznana pravica do poklicne rehabilitacije, pravico do denarnih prejemkov glede na vrsto, obseg in čas trajanja storitev. O pravici do denarnih prejemkov odloča Zavod RS za zaposlovanje. Določeni denarni prejemki po zakonu so:

- plačila stroškov javnega prevoza za invalida in njegovega spremljevalca oziroma spremljevalko v primeru, da ga potrebuje, če je invalidu priznana pravica do določenih storitev poklicne rehabilitacije;
- plačila stroškov bivanja v višini največ 20 % minimalne plače mesečno, če se storitve poklicne rehabilitacije izvajajo več dni zaporedoma in če je otežen vsakodnevni prihod invalida k izvajalcu poklicne rehabilitacije;
- denarnega prejemka za čas trajanja poklicne rehabilitacije v višini 30 % minimalne plače mesečno, če se storitve poklicne rehabilitacije izvajajo v obsegu najmanj 100 ur in če invalid ni prejemnik denarnega nadomestila ali denarne pomoči po predpisih iz naslova pravic brezposelnih oseb ali denarnega nadomestila po predpisih iz naslova invalidskega zavarovanja.« (ZZRZI-UPB1, 17. člen)

»Po ZPIZ zavarovancu pripada tudi denarno nadomestilo za čas poklicne rehabilitacije, ki mu pripada v obdobju od pridobitve pravice do poklicne rehabilitacije do končane poklicne rehabilitacije. Denarno nadomestilo je odmerjeno v višini 100 % invalidske pokojnine, ki bi mu pripadala na dan nastanka invalidnosti. Zavarovancu, ki se usposablja ob delu, pripada denarno nadomestilo v višini 40 % invalidske pokojnine, ki bi mu pripadala na dan nastanka invalidnosti. Tudi v tem primeru mu nadomestilo velja od nastopa do končane poklicne rehabilitacije.« (ZZRZI-UPB2, 89. člen)

»Pravico do zaposlitvene rehabilitacije lahko uveljavlja invalid, ki nima pravice do enakih storitev po drugih predpisih. Postopek za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije je urejen v Pravilniku o merilih in postopku za pridobitev statusa invalida, za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov ter o delu rehabilitacijskih komisij.« (Ur. l. RS, št. 117/05)

Napotitev na zaposlitveno rehabilitacijo je delo območnega zavoda za zaposlovanje, za to pa potrebuje mnenje rehabilitacijske komisije. Pri odločitvi se upoštevajo naslednji dejavniki:

- opredeljena vrsta težav in ovir pri zaposlitveni dejavnosti invalida, ki so posledica duševne ali telesne okvare ali bolezni,
- ocenjena stopnja težav in ovir na podlagi stopnje invalidnosti iz 4. člena tega pravilnika,

- dejavniki okolja, ki invalidu lahko olajšajo težave ali pa ga dodatno ovirajo.

Zavod nato izda odločbo, v kateri opredeli čas in vrsto poklicne rehabilitacije (na podlagi rehabilitacijskega načrta, ki ga pripravlja rehabilitacijski svetovalec v sodelovanju z invalidom).

### **3.2 IZVAJANJE POKLICNE REHABILITACIJE**

Poklicna rehabilitacija se izvaja kot javna služba v okviru mreže izvajalcev poklicne rehabilitacije. Pri vzpostavitvi mreže izvajalcev se upošteva število in potrebe invalidov glede na vrsto invalidnosti in regionalno pokritost z izvajalci storitev. V mrežo izvajalcev se lahko vključijo javni zavodi in druge pravne in fizične osebe (te morajo pridobiti koncesijo za opravljanje te dejavnosti). Mreža predvideva pokritost celotne države z izvajalci poklicne rehabilitacije. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve razpisuje javni natečaj za podelitev koncesij za izvajanje storitev poklicne rehabilitacije. Ministrstvo razpisuje javni natečaj predvsem za področja v državi, ki niso pokrita z javnimi zavodi, ki izvajajo te storitve. Koncesijo za izvajanje storitev poklicne rehabilitacije lahko pridobijo pravne in fizične osebe, ki izpolnjujejo pogoje javnega natečaja v obsegu, ki bo skupaj z javnimi zavodi zagotavljal pokritost mreže. Vsak ponudnik se na javni natečaj lahko prijavi le z eno ponudbo, ki jo tekom razpisnega roka dopolnjuje ali spreminja. Minister, ki je pristojen za invalidsko varstvo, imenuje strokovno komisijo za izvedbo javnega natečaja in pregleda ter oceni prispelle ponudbe. V primeru večjega števila prijaviteljev je izbran tisti, katerega vloga bo ovrednotena najvišje in ki bo zagotavljal kvalitetno izvajanje storitev glede na specifične potrebe invalidov z določeno vrsto invalidnosti. (Mreža izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije str. 6)

Koncesije bodo izbranim prijaviteljem podeljene z odločbo ministra za invalidsko varstvo, na podlagi katere bosta koncedent in koncesionar s koncesijsko pogodbo uredila medsebojno koncesijsko razmerje. Po preteku obdobja, za katerega se podeli koncesija, se koncedent glede na ugotovljeno število potreb po izvajalcih na posameznih področjih in glede na kvaliteto njihovega dela odloči, ali bo z njimi podaljšal koncesijsko pogodbo ali se bo odločil za razpis novega natečaja.

## 4 ZAPOSLOVANJE INVALIDOV

Invalidi imajo v zvezi z delom določene zakonske pravice in zagotovljeno pravno zaščito ob sklenitvi in v času trajanja delovnega razmerja ter pravno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

»Delodajalec ne sme zaradi invalidnosti, bolezni ali drugih okoliščin v neenakopraven položaj postavljati ne iskalca zaposlitve ne delavca v delovnem razmerju; to velja tudi za prenehanje pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec mora invalida II ali III kategorije, ki ima sklenjeno delovno razmerje, obdržati v delovnem razmerju in ga premestiti na delovno mesto, primerno njegovi preostali delovni zmožnosti in izobrazbi, oziroma mu zagotoviti poklicno rehabilitacijo in delo s skrajšanim delovnim časom. Pri tem je potrebno upoštevati mnenje invalidske komisije o delavčevi preostali delovni zmožnosti.

Število invalidov je med vsemi brezposelnimi v Evropi nesorazmerno visoko. Politika zaposlovanja invalidov temelji na izenačevanju možnosti invalidov. Gre za omogočanje dela vsem ljudem. Tistim, ki so težje zaposljivi, naj bi pomoč priskrbel država s svojim aparatom<sup>3</sup>.

Pri politiki zaposlovanja gre za postavitev ciljev, izdelavo programov in ukrepov ter zagotavljanje sredstev za izvajanje programov. Aktivna politika zaposlovanja predstavlja enega temeljnih programov vseh slovenskih vlad po letu 1990. Programi niso usmerjeni le v pospeševanje zaposlovanja brezposelnih oseb, temveč tudi v aktivno sodelovanje pri prestrukturiranju podjetij in reševanje presežne delovne sile.« (Svetlik et al.,2002, str 179-181)

Pravica do svobode in dela je pri nas ustavno utemeljena v 49. členu Ustave. Govori o svobodi dela, o prosti izbiri dela, in da je vsakomur pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto. Prav delo predstavlja za invalide osrednjo vrednoto, saj se invalidi ob tem, ko delajo, počutijo koristni in enakopravni ostalim članom družbe.

Zaposlitev oziroma delo predstavlja najpomembnejše orodje uveljavljanja posameznika in s tem prizadevanje za ključne vloge v družbi, ki prinašajo ugled, blagostanje in hkrati tudi moč. Zaposlitev pomeni tudi potrditev posameznikove sposobnosti za delo in njegove pripravljenosti prispevati k dobrobiti vseh članov družbe.

Po oceni Svetovne zdravstvene organizacije je skoraj 10 % oziroma 600 milijonov ljudi na svetu invalidnih, med temi pa jih je več kot 60 % starih med 15 in 64 let. Po podatkih o številu invalidov glede na pravno definiran status na Uradu Vlade RS za invalide iz leta 2002 je bilo tedaj v Sloveniji nekaj manj kot 170.000 invalidov. V primerjavi s številom takratnega prebivalstva v Sloveniji so torej invalidi s statusom predstavljali 8,48 % celotne populacije. Med njimi je bilo 83 % delovnih invalidov.

---

<sup>3</sup> Zagotavljanje sredstev, obveščanje, usposabljanje.

**Tabela 3: Zaposleni in brezposelni invalidi po vrstah ugotovljene, priznane ali določene invalidnosti – skupaj in po spolu, Slovenija, oktober 2007**

	Zaposleni invalidi			Brezposelni invalidi		
	skupaj	ženske	moški	skupaj	ženske	moški
Delovni invalidi (II. in III. kategorije)	30 739	13 116	17 623	8 149	3 320	4 829
Kategorizirani mladostniki	647	307	340	807	408	399
Status invalida, priznan po ZZRZI (ZUZIO)	964	432	532	1 140	543	597
Vojni, vojaški mirnodobni in civilni vojni invalidi	62	4	58	19	2	17
Invalidi z ugotovljeno telesno okvaro	796	389	407	30	12	18
Invalidne osebe po predpisih EU	2	0	2	0	0	0
<b>Skupaj</b>	<b>33 210</b>	<b>14 248</b>	<b>18 962</b>	<b>10 145</b>	<b>4 285</b>	<b>5 860</b>
	Zaposleni invalidi			Brezposelni invalidi		
	skupaj	ženske	moški	skupaj	ženske	moški
Delovni invalidi (II. in III. kategorije)	92,6	92,1	92,9	80,3	77,5	82,4
Kategorizirani mladostniki	1,9	2,2	1,8	8,0	9,5	6,8
Status invalida, priznan po ZZRZI (ZUZIO)	2,9	3,0	2,8	11,2	12,7	10,2
Vojni, vojaški mirnodobni in civilni vojni invalidi	0,2	0,0	0,3	0,2	0,0	0,3
Invalidi z ugotovljeno telesno okvaro	2,4	2,7	2,1	0,3	0,3	0,3
Invalidne osebe po predpisih EU	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Skupaj</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Vira: za podatke o zaposlenih invalidih: Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, november 2007; za podatke o brezposelnih invalidih: Zavod RS za zaposlovanje, november 2007

#### 4.1 INVALIDSKA PODJETJA

Osnovno poslanstvo invalidskih podjetij je usposabljanje in zaposlovanje invalidov. Njihovo ustanavljanje se je začelo že pred letom 1976, in sicer z ustanavljanjem invalidskih delavnic, ki so se obdržale do leta 1988, ko so se preoblikovale v invalidska podjetja. Leta 1993 je v Sloveniji delovalo že 63 invalidskih podjetij. Sredi leta 1993 je Zakon o podjetjih nadomestil Zakon o gospodarskih družbah s samo enim členom v 11. poglavju, ki je določal, da je invalidsko podjetje družba z omejeno odgovornostjo, delniška družba in komanditna delniška družba, ki v vsem poslovnem letu usposablja in zaposluje najmanj 40 % invalidnih oseb od vseh zaposlenih v družbi, če pridobi predhodno soglasje Vlade Republike Slovenije. Po uveljavitvi Zakona o gospodarskih družbah se je število invalidskih podjetij močno povečalo.

V procesu usposabljanja in zaposlovanja je naloga invalidskih podjetij zagotoviti kvalitetno strokovno obravnavo delavcev in na ta način poskrbeti za ustrezno strokovno usposobljen kader. Poleg zagotovitve zaposlitve invalidov so pomembni cilji invalidskih podjetij še pospeševanje humanizacije dela in ustvarjanje takšnih pogojev dela, ki ne bodo povzročali nastanka novih primerov invalidnosti, dosledno izvajanje ukrepov iz varstva pri delu, izboljšanje pogojev za varno in zdravo delo ter prilagajanje delovnih naprav oziroma prostorov preostali delovni zmožnosti invalidov.

**Tabela 4: Število zaposlenih v invalidskih podjetjih po letih**

Leto	Število IP	Zaposleni v IP	Zaposleni invalidi	Število invalidov na IP	Delež invalidov
I.	II.	III.	IV.	V.	VI.
2000	151	11.867	5.811	38	49 %
2001	151	12.466	6.087	40	49 %
2002	149	12.969	6.202	42	48 %
2003	145	12.673	5.993	41	47 %
2004	147	13.580	6.348	43	47 %
2005	129	12.087	7.423	58	61 %
2006	165	14.221	6.511	40	45,8 %
2007	168	14.504	6.548	40	45,1 %

Vir: Vprašalniki MDDSZ za leto 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, Register IP v RS, Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov

Invalidska podjetja opravljajo dve funkciji istočasno, to sta socialna in ekonomska. V prvi vrsti gre za institucijo, ki rešuje invalidsko problematiko na ravni posameznika, družbe ali države, ko nudi invalidom možnost zaposlitve in usposabljanja, s tem pa tudi večjo možnost vključevanja v normalno okolje. Hkrati pa je dejavnost invalidskega podjetja organizirana na podjetniški strategiji in po tržnih zakonitostih. Socialno funkcijo lahko razumemo tudi skozi neprofitno naravnost invalidskih

podjetij. To se kaže s tem, da invalidska podjetja celotni presežek prihodkov nad odhodki namenjajo za delovanje in razvijanje dejavnosti, izboljšanje delovnega okolja, ustvarjanje novih delovnih mest ali izboljšanje tehnologije v podjetju.

Med zaposlenimi invalidi v IP prevladujejo delovni invalidi, sledijo invalidi, ki so pridobili status po Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb, nato kategorizirani mladostniki, zelo majhen delež v strukturi pa zajemajo invalidi po ZZRZI in vojni invalidi. Večina družb ustanoviteljic je v IP prezaposlila invalide, zlasti tiste, ki se ne bi mogli zaposliti na običajnem trgu dela oziroma ne bi mogli več opravljati dela v običajnem delovnem okolju.

**Tabela 5: Delež zaposlenih invalidov od 2001 do 2005 po vrstah**

Leto	Zaposleni invalidi	Delovni invalidi	Invalidi po ZUZIO	Mladostniki	Invalidi po ZZRZI	Vojni invalidi
2001	6.087	88 %	7,5 %	4,4 %	/	0,1 %
2002	6.202	88 %	8 %	3,8 %	/	0,2 %
2003	5.993	87 %	8 %	5 %	/	<0,1 %
2004	6.348	88 %	7 %	5 %	/	<0,1 %
2005	5.519	86 %	7,5 %	6 %	0,4 %	0,1 %

Vir: Vprašalniki MDDSZ 2005, 2003, 2004, 2005, 2006

#### 4.1.1 Pravna podlaga za ustanavljanje invalidskih podjetij

»Pravna podlaga za ustanavljanje invalidskih podjetij je določena v Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov.« (Ur. list RS, št. 63/04)

Pogoji za ustanovitev invalidskega podjetja<sup>4</sup>:

- gospodarska družba mora biti registrirana, organizirana in mora delovati kot družba z omejeno odgovornostjo, delniška družba ali komanditna delniška družba;
- celo poslovno leto mora zaposlovati in usposablja v povprečju najmanj 40 % invalidov od vseh zaposlenih delavcev v družbi;
- imeti mora izdelan poslovni načrt;
- zaposlovati in usposablja mora invalide, ki se zaradi invalidnosti ne morejo zaposliti ali zadržati zaposlitve pri delodajalcih v običajnem delovnem okolju, ker jim ne morejo zagotoviti ustreznih delovnih mest in
- zaposlovati mora najmanj enega strokovnega sodelavca, če zaposluje in usposablja več kot tri invalide, sicer mora na vsakih 20 zaposlenih invalidov zaposlovati enega strokovnega delavca.

<sup>4</sup> ZZRZI PUB1, 53. člen.

#### 4.1.2 Pridobitev statusa invalidskega podjetja

Vlogo za pridobitev statusa invalidskega podjetja lahko vloži<sup>5</sup>:

- gospodarska družba, ki želi poslovati kot invalidsko podjetje;
- gospodarska družba ali druga pravna ali fizična oseba, ki želi ustanoviti gospodarsko družbo, ki bi poslovala kot invalidsko podjetje.

V vlogi, katere sestavni del je elaborat oziroma poslovni načrt, mora biti širše predstavljeno tudi naslednje:

- ustanovitelj in namen ustanovitve invalidskega podjetja;
- program dela bodočega invalidskega podjetja, v katerem je predstavljen opis proizvoda oziroma storitve, opis trga in ciljnih kupcev, konkurence in tržne strategije;
- informacije o osnovnem kapitalu, osnovnih sredstvih podjetja, priložena dokazila o lastništvu poslovnih prostorov ali najemne pogodbe;
- kadrovska struktura podjetja, izobrazba, posebej razdeljena struktura zaposlenih invalidov in izpolnjevanje pogojev zaposlovanja strokovnih delavcev glede na število zaposlenih invalidov;
- načrtovana finančna projekcija invalidskega podjetja, v kateri je posebej razdeljen del, ki obravnava prihodke in terminski načrt poslovanja.

Vloga se vloži na ministrstvo, pristojno za invalidsko varstvo, to je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Poslano vlogo obravnava Strokovna komisija za invalidska podjetja. Če v poslanem elaboratu kateri od bistvenih elementov ni pravilno razdelan, se vlagatelj pozove k dopolnitvi. Ko je ustrezna poslovna ideja pravilno predstavljena v elaboratu, komisija opravi ogled predvidenih prostorov invalidskega podjetja in razgovor s predlaganim vodstvom podjetja. Ko so izpolnjeni pogoji, Vlada RS izda predhodno soglasje za pridobitev statusa invalidskega podjetja.

**Tabela 6: Število invalidskih podjetij od leta 1991 do leta 2004**

Leto	Število novoustanovljenih IP	Število IP, ki so izgubila status	Število IP ob koncu leta
1991	16		48
1992	8		56
1993	7		63
1994	36	3	96
1995	8	4	100

<sup>5</sup> ZZRZI PUB1, 55. člen.

1996	18	6	112
1997	13	4	121
1998	16	7	130
1999	9		139
2000	14	1	152
2001	8	6	154
2002	2	7	149
2003	8	4	153
2004	4	1	156
Skupaj	167	43	

Vir: Sklepi vlade RS in odločbe MDDS o podelitvi in odvzemu statusa IP (2004)

#### **4.1.3 Odvzem statusa invalidskega podjetja**

Gospodarski družbi se lahko z odločbo odvzame status invalidskega podjetja, če je pri nadzoru ugotovljeno, da ne izpolnjuje več pogojev za ohranitev statusa, da nenamensko uporablja sredstva iz naslova oprostitvev in olajšav ali da huje krši predpise. Zoper odločbo o odvzemu statusa invalidskega podjetja ni možna pritožba.

## **4.2 KVOTNI SISTEM**

Kvotni sistem zaposlovanja invalidov je pri nas začel veljati v začetku januarja 2006. V preteklosti Slovenija tega ni potrebovala, saj je izvajala politiko polne zaposlenosti, ki sta jo predpisovala Zakon o delovnih razmerjih in Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. S procesom prestrukturiranja gospodarstva se je pojavil problem brezposelnosti. Zaradi stečajev in prisilnih poravnjav je ostalo veliko ljudi brez dela, med njimi tudi veliko invalidov. Zaradi vse večje brezposelnosti so pristojni vladni organi uvedli kvotni sistem tudi pri nas. Z zakonom o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov je kvotni sistem opredeljen kot sistem, ki je obvezujoč za vse delodajalce, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev. Delodajalci, ki niso zavezani k izpolnjevanju kvote, so tuja diplomatska in konzularna predstavništva ter invalidska podjetja in zaposlitveni centri. Kvoto določa Vlada RS, predlaga jo Ekonomski socialni svet z uredbo. Kvota je lahko različna, odvisna je od dejavnosti, s katero se delodajalec ukvarja. Ne more pa biti nižja od 2 % in ne višja od 6 % od skupnega števila zaposlenih delavcev. V kvoto se štejejo vsi invalidi, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za najmanj 20 ur tedensko. Tisti delodajalci, ki ne bodo izpolnjevali kvote, pa bodo dolžni vsak mesec ob izplačilu plač obračunavati in plačati v Sklad prispevkov za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov. Znesek bo znašal 70 %



minimalne plače za vsakega invalida, ki bi ga morali zaposliti, da bi izpolnili predpisane kvote. Če tega ne bodo storili, jih bo Sklad pisno opozoril, naj plačajo prispevke skupaj z zamudnimi obrestmi. Delodajalci, ki ne bodo zaposlovali invalidov ali pa ne bodo izpolnili predpisanih kvot, bodo imeli možnost nadomestitve izpolnitve obveznih kvot, tako da bodo sklenili pogodbo o poslovnem sodelovanju z zaposlitvenim centrom ali invalidskim podjetjem.

Cilj kvotnega sistema je omogočiti in ohraniti zaposlitev čim večjega števila invalidov in pospešiti zaposlovanje v običajnem delovnem okolju. Zmanjšati mora stopnjo brezposelnosti invalidov, vzpodbuditi mora zaposlovanje in večati finančna sredstva za spodbujanje zaposlovanja. Osnovni namen tega sistema je zagotavljanje enakih možnosti za zaposlitev vsem ljudem.

**Tabela 7: Kvotni sistem v nekaterih evropskih državah**

Država	Kvota	Sankcije	Izvetost
Avstrija (1969)	4 %; tisti, ki imajo za 50 % zmanjšano sposobnost za delo	1870 ATS = 140 EUR	nižja kvota za delodajalce z manj kot 25 zaposlenimi
Belgija (1963, 1972, 1976)	5 %	-	zasebni in javni sektor z manj kot 20 zaposlenimi
Češka (1991)	4.5 % + 0.5 % (delovni invalidi)	-	delodajalci z manj kot 20 zaposlenimi
Francija (1987)	6 %	izravnalni davek	delodajalci z manj kot 20 zaposlenimi
Irska (1977)	3 % (samo javni sektor)	-	-
Italija (1968)	15 % (posebne kategorije, med njimi tudi invalidi)	plačilo kazni	delodajalci z manj kot 35 zaposlenimi
Nemčija (1974)	6 %	200 EUR, posebni sklad	delodajalci z manj kot 16 zaposlenimi
Nizozemska (1986)	5 %	izravnalni davek	kvotni sistem še ni uveden v prakso
Madžarska	3 %	izravnalni davek	delodajalci z manj kot 50 zaposlenimi
Poljska (1991)	6 %	plačilo v poseben sklad	
Španija	2 %	-	delodajalci z manj kot 50 zaposlenimi

Vir: Mandatory Employment or Equal Opportunities? Employment Policies for People with Disabilities in the UN-European Region Centre for Social Welfare Policy and Research, Vienna 1995 v Svetlik et al., 2002, str. 448

Izračun kvote:

Kvota je lahko različna, vendar ne more biti nižja od 2 % in ne višja od 6 % od skupnega števila zaposlenih delavcev. Za zavezance, ki zaposlujejo manj kot 50 zaposlenih, se kvota zmanjša za 1 % točko. Delež kvote se določi različno po dejavnostih, in sicer glede na področja po Standardni klasifikaciji dejavnosti:<sup>6</sup>

Najnižja 2-odstotna kvota je določena za:

- finančno posredništvo;
- dejavnost javne uprave in obrambe, obvezno socialno zavarovanje;
- izobraževanje.

3-odstotna kvota za:

- poslovanje z nepremičninami, najem in poslovne storitve.

4-odstotna kvota za:

- trgovino, popravila motornih vozil in izdelkov široke uporabe;
- druge javne, skupne in osebne storitvene dejavnosti.

5-odstotna kvota za:

- promet, skladiščenje in zveze;
- zdravstveno in socialno varstvo.

6-odstotna kvota za:

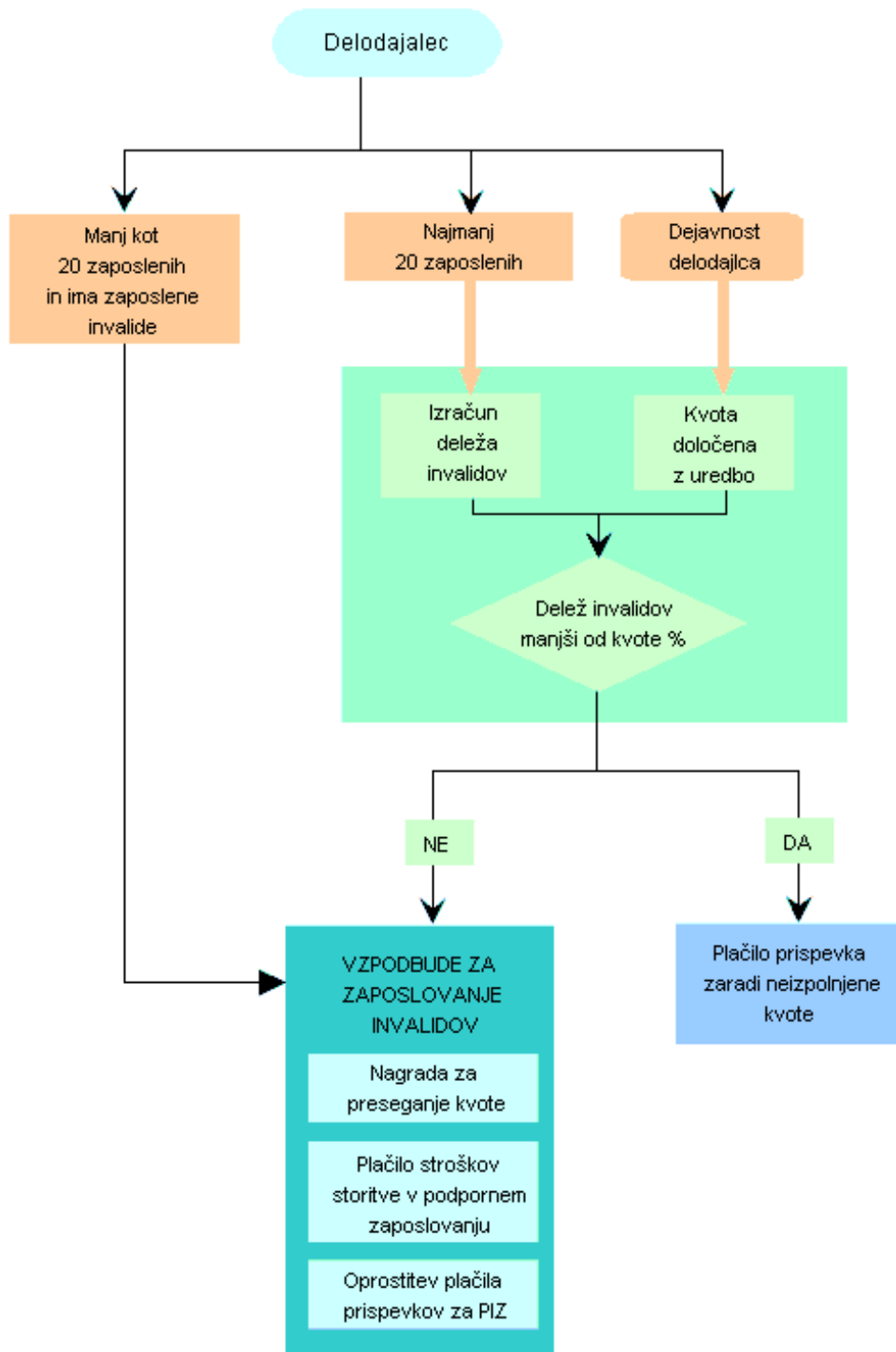
- kmetijstvo, lov, gozdarstvo, ribištvo in ribiške storitve;
- rudarstvo;
- predelovalne dejavnosti;
- oskrba z električno energijo, plinom in vodo;
- gradbeništvo in
- gostinstvo.

»V primeru, da tako izračunana kvota ne predstavlja celega števila, se vrednosti do vključno 0,4 zaokrožijo navzdol in vrednosti od vključno 0,5 zaokrožijo navzgor. V kvoto se štejejo vsi invalidi, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za najmanj 20 ur tedensko in so prijavljeni v zavarovanje za invalide.« (Uradni list RS, št. 10/05 in 43/05)

---

<sup>6</sup> Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov, Ur. l. RS, št. 111/05

Slika 1: Shema kvotnega sistema



Vir: Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov 2008

### 4.3 VZPODBUDE ZA ZAPOSLOVANJE INVALIDOV

Zakon določa več vrst finančnih vzpodbud, da bi se zmanjšalo število brezposelnih invalidov in vzpodbudilo delodajalce k spoznanju, da zaposlitev invalida za delodajalca ne pomeni dodatnega bremena. Delodajalci, ki zaposlujejo več invalidov, kot to od njih zahteva kvota, in pa delodajalci, ki imajo skupaj manj kot 20 vseh zaposlenih in med njimi zaposlujejo invalide, katerih invalidnost ni posledica nesreče pri delu ali poklicne bolezni, so za to ustrezno nagrajeni, in sicer v višini 20 % minimalne plače za vsakega zaposlenega invalida nad predpisano kvoto.

Vlogo za nagrado morajo delodajalci, ki en mesec presegajo kvoto, sami oddati do 20. v naslednjem mesecu, Sklad pa na podlagi tega izda odločbo, s katero priznava pravico do nagrade za skupaj največ šest zaporednih mesecev preseganja kvote.

Z zakonom so predvidene še druge finančne vzpodbude, in sicer subvencije plač invalidov, plačilo stroškov prilagoditve delovnih mest in sredstev za delo invalidov, oprostitve plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zaposlenih invalidov, nagrade za preseganje kvote in druge vzpodbude na področju zaposlovanja invalidov in ohranjanja delovnih mest za invalide. Finančne vzpodbude zakon opredeljuje kot pravice invalidov in delodajalcev, vezane na zaposlitev invalidov.

**Tabela 8: Prednosti in slabosti kvotnega sistema**

<b>Prednosti:</b>	<b>Slabosti:</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- kvotni sistem vzpodbuja zaposlovanje invalidov v običajnem delovnem okolju;</li><li>- povečuje obveznosti delodajalcev do invalidov;</li><li>- omogoča državno regulacijo zaposlenosti invalidov;</li><li>- zmanjšuje pritisk gospodarstva za izločanje manj produktivne delovne sile in posledično ustanavljanje invalidskih podjetij z vsemi slabostmi in možnosti zlorab;</li><li>- zmanjša se pritisk na proračunska sredstva za poklicno rehabilitacijo in subvencioniranje ohranjanja delovnih mest za invalide v invalidskih podjetjih;</li><li>- zmanjšanje brezposelnosti med invalidi;</li><li>- zagotavljajo se novi viri za financiranje delovnih mest za invalide...</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- s predpisovanjem obveznih kvot zaposlovanja država prekomerno posega na trg delovne sile;</li><li>- z uvedbo dodatnih obveznosti – prispevkov – država prevzema tudi dodaten nadzor nad izvajanjem;</li><li>- nekateri delodajalci bodo raje plačevali visoke dajatve kot obdržali ali zaposlili invalidne osebe...</li></ul>
<b>Priložnosti:</b>	<b>Ovire:</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- preizkus moralnih vrednot slovenskega menedžmenta pri uvajanju pozitivne diskriminacije in izenačevanje možnosti;</li><li>- vzpostavitev trga dela med sedaj</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- neizdelana zakonodaja na tem področju;</li><li>- premalo ali nobenih izkušenj na področju izvajanja kvotnega sistema</li></ul>

zaščiteno kategorijo zaposlenih; - vzpostavitev tržnih mehanizmov delovne sile (tudi med invalidi), kot jih poznajo v EU...	zaposlovanja invalidov pri nas; - gospodarstvo ne želi prevzemati nobenih socialnih obveznosti (s socialno naj se ukvarjajo socialne službe); - sprejemanje dodatnih finančnih obveznosti slabi njihovo konkurenčnost; - predolgo odlašanje države z uvedbo kvotnega sistema povečuje brezposelnost, to pa narekuje uvedbo višje stopnje obveznega zaposlovanja...
--	---

Vir: ( Presen v: Uršič, 2004, str. 120)

#### 4.3.1 Subvencije plač invalidom

ZZRZI določa, da so invalidi, zaposleni na zaščitenih delovnih mestih, upravičeni do subvencije plače, invalidi, zaposleni v podporni zaposlitvi in v invalidskih podjetjih, pa so lahko upravičeni do subvencije plače zaradi doseganja nižjih delovnih rezultatov, ki so posledice njihove invalidnosti.

Pomembno je, da se pred uvedbo subvencije plače natančno določi raven invalidove zmožnosti oziroma sposobnosti za delo, ki ga bo opravljal. Pri nas se uporablja pravilnik ocenjevanja doseganja delovnih rezultatov zaposlenih invalidov, ki ga je pripravil Inštitut RS za rehabilitacijo. Delovne zmožnosti je treba ocenjevati individualno, pri čemer je treba spoštovati zasebnost invalida. Ta mora biti ocenjen nepristransko, zagotoviti mu je treba možnosti nadzora med ocenjevanjem. Izvajalec postopka ocenjevanja je izvajalec zaposlitvene rehabilitacije, ki izdelava poročilo ter predloži končno oceno o rezultatih in predlog o višini subvencije.

Vlogo nato invalid vloži na Sklad RS za spodbujanje zaposlovanja invalidov. Vlogi priloži oceno, ki jo je izdelal izvajalec poklicne rehabilitacije. Delodajalec nato mesečno vlaga zahtevek za povračilo subvencije, ki je bila odobrena invalidu.

#### 4.3.2 Nagrade za preseganje kvote

Upravičenci do nagrade za invalide nad kvoto so delodajalci, ki imajo najmanj 20 zaposlenih in presegajo kvoto, delodajalci, ki imajo manj kot 20 zaposlenih in zaposlujejo invalide, ter samozaposleni invalidi. Vendar v primeru, ko je invalidnost posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, nastale pri istem delodajalcu, delodajalec za takšnega invalida ni upravičen do nagrade za preseganje kvote. Prav tako tudi neposredni uporabniki državnega proračuna niso upravičeni do nagrade za preseganje kvote. Vlogo za uveljavljanje nagrade delodajalec vloži na Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov. Višina nagrade za preseganje kvote je 25 % minimalne plače mesečno. Čas prejemanja nagrade je omejen na največ 6 mesecev zapored. Po preteku tega časa lahko delodajalec ponovno vloži vlogo.

### **4.3.3 Oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zaposlenih invalidov**

Upravičenci do oprostitve prispevka za pokojninsko in invalidsko zavarovanje za invalide nad kvoto so delodajalci, ki imajo najmanj 20 zaposlenih in presegajo kvoto, delodajalci, ki imajo manj kot 20 zaposlenih in zaposlujejo invalide, ter samozaposleni invalidi. Tudi tukaj neposredni uporabniki državnega proračuna niso upravičeni do oprostitve plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Oprostitev plačila prispevkov uveljavljajo delodajalci pri Skladu RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov. Sredstva iz naslova oprostitve plačila prispevkov mora delodajalec uporabiti za namene, določene v 61. členu ZZRZI, in sicer za:

- 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,
- izobraževanje in usposabljanje zaposlenih,
- druge razvojne namene, ki zagotavljajo večjo zaposljivost invalidov.

### **4.4 AKCIJSKI PROGRAM ZA INVALIDE 2007–2013**

Program so skupaj pripravili predstavniki reprezentativnih invalidskih organizacij in nacionalnega sveta invalidskih organizacij, strokovnih institucij ter vseh resornih ministrstev oziroma vladnih služb. Akcijski program za invalide za obdobje 2007-2013 vsebuje splošna načela in obveznosti, ki izhajajo iz mednarodnih in slovenskih dokumentov. Predstavlja pa usklajen program ukrepov za invalide na vseh področjih, ki pomembno vplivajo na življenje invalidov (izobraževanje, zaposlovanje, zdravje, kultura, dostopnost...) in so zapisana v temeljnih ciljih.

Akcijski program za invalide je usmerjen v aktivno vključevanje invalidov na podlagi človekovih pravic, kakor je izraženo v Listini Evropske unije o temeljnih pravicah in v Konvenciji Združenih narodov o zaščiti in podpori pravic in dostojanstva invalidov. Koncept človekovih pravic invalidov poudarja, da imajo invalidi enake možnosti izbire v svojem vsakdanjem življenju kot neinvalidi. S tem je poudarjena potreba po takem okolju, ki invalidom omogoča večjo samostojnost.

Cilji, ki so zapisani v Akcijskem programu za invalide 2007-2013:

- v družbi povečati ozaveščenost 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 v skupnost 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.

Namen akcijskega programa je spodbujati, varovati in zagotavljati polnopravno in enakovredno uživanje človekovih pravic invalidov ter spodbujati spoštovanje njihovega dostojanstva. Program ima 12 ciljev s 124 ukrepi, ki celovito urejajo vsa področja življenja invalidov. Predstavila bom le enega od teh ciljev, in sicer 5. cilj - **invalidom zagotavljati dostop do dela in zaposlitve brez diskriminacije v delovnem okolju, ki je invalidom odprto, vključujoče in dostopno.**

Delo in zaposlitev sta ključna dejavnika za socialno vključenost, ekonomsko neodvisnost, omogočanje samostojnega življenja in večje dostojanstvo invalidov. Analize v vseh državah članicah Evropske unije, tudi v Sloveniji, potrjujejo, da so invalidi ranljiva in zapostavljena skupina na trgu dela. Zato države izvajajo različne programe in ukrepe, s katerimi želijo izboljšati zaposlitvene možnosti za invalide. Predvsem se poudarjajo zaposlitvene možnosti invalidov v običajnem delovnem okolju. 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. (Akcijski program za invalide 2007-2013, 2007)

S tem ciljem:

- se želi povečati delež invalidov med delovno aktivnim prebivalstvom in s tem zmanjšati obseg socialnih transferjev;
- se želi invalidom omogočiti, da skladno s svojimi interesi, sposobnostmi in zmožnostmi pridobijo poklic in zaposlitev, da obdržijo zaposlitev ter v poklicu napredujejo ali spremenijo svojo poklicno kariero;
- se želijo zagotoviti take delovne in življenjske razmere, ki bodo vplivale na zmanjšanje možnosti za nastanek invalidnosti;
- se želijo zagotavljati ustrezne podpore, storitve, prilagoditve, dostopi in tehnične rešitve, ki bodo invalidom omogočale učinkovito opravljanje dela. (Akcijski program za invalide 2007-2013, 2007)

## 5 RAZVOJ INVALIDSKIH PODJETIJ V SLOVENIJI

V Sloveniji so se prve organizacije, namenjene zaposlovanju in usposabljanju invalidov, pojavile že v poznih 50 letih prejšnjega stoletja, ko so v takratni Ljudski republiki Sloveniji okrajni ljudski odbori na podlagi Zakona o socialnih zavodih (Ur. l. LRS 26 91/54) ustanavljali zavode za zaposlovanje in posredovanje dela invalidnim osebam. Kljub mnogim zakonskim spremembam je nekaj takšnih pravnih oseb obstalo do danes. Tako imamo še v letu 2007 delujoče tri gospodarske družbe, ki so pridobile poseben status pravnih oseb, ki zaposlujejo invalide, pred letom 1960. To so družbe CRI Celje d.o.o., ki je pridobila status 23. 11. 1956, BODOČNOST Maribor, d.o.o., ki je pridobila status 19. 3. 1958 in LAMA INDE, d.o.o. (nekdanji INDE KOPER, d.d.), ki ima status od 10. 7. 1959.

Leta 1976 je bil sprejet Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb, po katerem so bile invalidske delavnice organizacije združenega dela, v katerih so se usposabljevale in zaposlovale tiste invalidne osebe, ki se glede na svojo invalidnost in preostalo delovno zmožnost ter glede na svoje zdravstveno stanje niso mogle usposabljevati in zaposliti pod enakimi pogoji kot druge invalidne osebe. Ustanovitelj invalidske delavnice je za njeno ustanovitev moral pripraviti proizvodni oziroma delovni program, predvideti temeljno kadrovsko sestavo, ustrezno vlogi organizacije združenega dela ter zagotoviti potrebna osnovna in obratna sredstva. Status invalidske delavnice je lahko pridobila organizacija združenega dela, če je poleg prej naštetih pogojev povprečno na leto zaposlovala najmanj 40 % invalidnih oseb od skupnega števila vseh zaposlenih. Leta 1988 je v Sloveniji delovalo 11 invalidskih delavnic, ki so se z uveljavitvijo Zakona o podjetjih (Ur. list SFRJ, št. 77/88 s spremembami in dopolnitvami) preoblikovala v IP. Leta 1993 je v Sloveniji delovalo že 63 IP. Sredi leta 1993 je Zakon o podjetjih nadomestil Zakon o gospodarskih družbah, ki v 11. poglavju določa, da je IP družba z omejeno odgovornostjo, delniška družba in komanditna delniška družba, ki v vsem poslovnem letu usposablja in zaposluje najmanj 40% invalidnih oseb od vseh zaposlenih v družbi, če pridobi predhodno soglasje Vlade Republike Slovenije. Po uveljavitvi Zakona o gospodarskih družbah se je število IP močno povečalo. Samo v letu 1994 je bilo novoustanovljenih 36 IP. Konec leta 1994 je tako delovalo že 96 IP, leta 2000 pa je število IP preseglo število 150. Od leta 2000 dalje se je rast števila IP umirila. (Informacija o invalidskih podjetjih v RS, pregled stanja 2006)



## 6 ŽELVA, d. o. o.

Želva je podjetje za usposabljanje in zaposlovanje invalidov, ki ga je ustanovilo Sožitje - Zveza društev za pomoč osebam z motnjami v duševnem razvoju Slovenije leta 1991 na predlog Zavoda RS za zaposlovanje. Osnovno poslanstvo je usposabljanje in zaposlovanje oseb s posebnimi potrebami (predvsem z motnjami v duševnem razvoju) in drugih težje zaposljivih oseb ter iskanje novih zaposlitvenih priložnosti zanje.

### 6.1 PREDSTAVITEV PODJETJA

Zaposlitveni center je pravna oseba, ki se ustanovi zaradi zaposlovanja invalidov izključno na zaščitenih delovnih mestih in izpolnjuje kadrovske, organizacijske, tehnične in druge pogoje, ki jih predpiše minister, pristojen za invalidsko varstvo, in ima izdelan poslovni načrt. Zaposlitveni center je namenjen zaposlovanju invalidov, za katere v dosedanem sistemu usposabljanja in zaposlovanja ni bilo ustreznih sistemskih rešitev.

V zaposlitvenem centru se zaposlujejo invalidi, ki zaradi svoje invalidnosti dosegajo od 30 do 70 % pričakovanih delovnih rezultatov oziroma invalidi, ki niso zaposljivi na običajnih delovnih mestih in imajo o tem odločbo Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje.

Osnovno poslanstvo zaposlitvenega centra je torej socialna in zaposlitvena integracija invalidov na zaščitenih delovnih mestih.

Njihov cilj je vedno zaposlitev posameznika. Program nudi največji izkoristek obstoječih delovnih možnosti posameznika, razvijanje novih spretnosti, veščin, krepitev samozavesti, utrjevanje delovnih navad, doseganje in doživljanje uspehov, povezovanje posameznikov z okoljem ter doseganje čim boljše normalizacije in integracijo.

Številni invalidi in ostali težje zaposljivi so možnost zaposlitve dobili tudi v Želvinem zelenem programu. Vrtnarsko-komunalni program je primeren za osebe z motnjo v duševnem razvoju in za druge težje zaposljive osebe, ki drugih zahtevnejših del ne zmorejo. Želva izvaja zeleni program v poslovnih enotah v Ljubljani, Škofja Loki in Novi Gorici. Zaposleni v Želvi tako v mnogih krajih po Sloveniji po pogodbi z lokalnimi skupnostmi čistijo, urejajo in vzdržujejo določene dele javnih površin.

Organizacijska enota Zeleni program sodeluje tudi z drugimi Želvinimi enotami, med drugim tudi z organizacijsko enoto Upravljanje stanovanjskih in poslovnih objektov ter s Tehničnim servisom. In to je vsekakor Želvina prednost. Upravljanje objektov v sodelovanju z Želvinim Tehničnim servisom ponuja skupen sklop storitev in številna delovna mesta za invalide. Upravljanje stanovanjskih in poslovnih programov podjetja Želva še dopolnjujejo, med drugim s ponudbo organizacijske enote Mizarska delavnica. V tej usposablja in zaposlujejo invalide že od začetka, že od leta 1991. Delo v sodobno opremljeni mizarski delavnici poteka na Slovenčevi ulici v Ljubljani.

Kupci izražajo zadovoljstvo glede kvalitete dela in izdelkov, so pa z delom v delavnici zadovoljni tudi zaposleni.

Čistilni servis Želva je organizacijska enota podjetja, ki izvaja storitve čiščenja stanovanjskih in poslovnih objektov od leta 1996 v Ljubljani, od leta 2005 pa tudi v Novi Gorici. Specializirani so za čiščenje skupnih prostorov v večstanovanjskih in poslovnih objektih, čiščenje pisarniških prostorov, športnih centrov in podobno. Opravljajo pa tudi generalna čiščenja po adaptacijah poslovnih prostorov, zasebnih stanovanj in stanovanjskih hiš ter garažnih prostorov. Njihovi naročniki so številne pravne in fizične osebe. V Želvi se zavedajo, da kakovost čiščenja zagotavljajo ljudje, zato namenljajo posebno pozornost izbiri kadrov in predvsem skrbi za njihovo usposabljanje, osebno rast in motivacijo.

V podjetju Želva Ljubljana, d. o. o., deluje tudi organizacijska enota Šivalnica. Pridne roke izučenihi šivilj so v Želvini Šivalnici sprva šivale predvsem delovne obleke za potrebe podjetja, kasneje pa tudi za ostale naročnike. Izdelali so lastni program mehkih igrač, po katerih je Želva poznana daleč naokoli. V zadnjem času pa v Želvinem oddelku Šivalnice šivajo veliko unikatnih izdelkov za obhajila, birme, vate in maturantske plese.

Kadri so pomemben dejavnik v družbenoekonomskem razvoju vsake družbe, države in podjetja. S preučevanjem kadrov se skuša pojasniti, kako kadri z delom, znanjem in sposobnostmi vplivajo na rezultate dela. Kadrovski proces je del vseh drugih procesov, pri katerih je osnovni dejavnik človek s svojimi sposobnostmi, znanjem, veščinami in stopnjo motiviranosti ter integritetnosti v podjetju.

## **6.2 PROGRAM USPOSABLJANJA NA DELOVNEM MESTU**

Usposabljanje na delovnem mestu pomeni vključitev osebe v delovne procese na konkretnem delovnem mestu ali delovnem področju pri delodajalcu z namenom usposabljanja za konkretno delo. Namen programa je pospeševanje zaposlovanja in ponovna delovna vključenost oseb, katerih znanja, veščine, spretnosti in delovne izkušnje ne omogočajo neposredne zaposlitve ali ohranitve zaposlitve.

Program usposabljanja na delovnem mestu brez delovnega razmerja izvajajo na naslednjih področjih:

- Mizarstvo,
- Vrtnarsko-komunalna dela,
- upravljanje stavb,
- čiščenje stavb in
- druga področja dela.

## **6.3 PROGRAM SOCIALNE VKLJUČENOSTI**

Program socialne vključenosti je namenjen invalidom, ki imajo sposobnosti za delo zmanjšane do take mere, da se v rehabilitaciji niso zmogli usposobiti za delo v smislu zaposlitve in zaradi invalidnosti niso zaposljivi, kar Zavod RS za zaposlovanje po zaključeni zaposlitveni rehabilitaciji ugotovi z odločbo o nezaposljivosti.

Namen programa je nuditi vključenim posameznikom primerno obliko zaposlitve, kjer sta delovni čas in tempo dela prilagojena njihovi zdravstveni in psihični kondiciji, kar jim omogoča ohranjanje oz. povečanje prilagoditvenih sposobnosti.

Cilji programa socialne vključenosti:

- ohranjanje sposobnosti prilagajanja,
- omogočanje ohranjanja skrbi zase,
- zadovoljevanje osnovnih emocionalnih in socialnih potreb,
- ohranjanje delovnega interesa in učinkovitosti,
- ohranjanje vztrajnosti, delovne moči in vzdržljivosti,
- povečanje prilagoditvenih sposobnosti posameznika,
- samopotrjevanje in ustvarjanje pozitivne samopodobe,
- normalizacija ter integracija v ožje in širše okolje.

Program socialne vključenosti se v podjetju Želva Ljubljana, d. o. o., trenutno izvaja v Ljubljani, Škofji Loki in Novi Gorici.

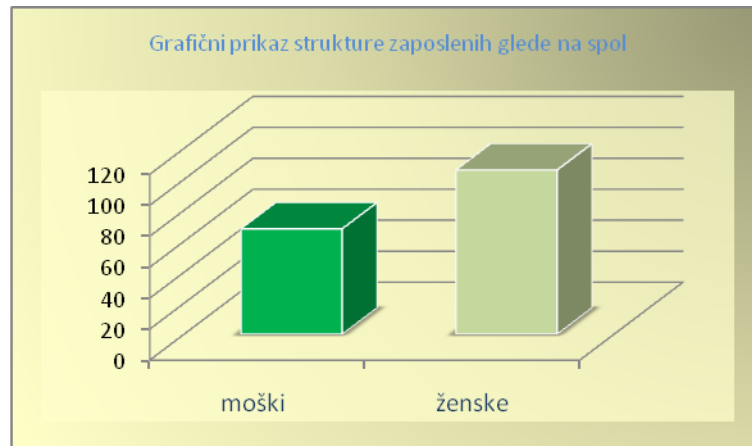
V Želvi, d. o. o., so v letu 2009 opredelili kadrovsko področje kot poseben delovni proces, ki vsebuje celo vrsto aktivnosti, od sprejemanja in usposabljanja kadrov do razvoja in napredovanja kadrov.

**Tabela 9: Število delavcev v delovnem razmerju na dan 31. 12. 2008:**

	število	delež v %
moški	68	39,08
ženske	106	60,92
skupaj	174	100

Vir: Kadrovsko poročilo 2008

**Slika 2: Grafični prikaz strukture zaposlenih po spolu na dan 31. 12. 2008**



Vir: Kadrovsko poročilo 2008

Povprečno je bilo v letu 2008 zaposlenih 166,6 delavcev ali 10 % več kot v letu 2007. V letu 2007 je bilo v povprečju zaposlenih 150,1 delavcev.

**Tabela 10: Primerjava števila zaposlenih razvrščenih po spolu za leto 2006, 2007 in 2008:**

–	leto 2006	leto 2007	leto 2008
moški	59	58	68
ženske	85	92	106
skupaj	144	150	174

Vir: Kadrovsko poročilo 2008

Iz evidence je razvidno, da se je v zadnjih treh letih zaposlilo več žensk, ki so se zaposlile na programih šivanja, enostavnih ročnih del, čiščenja, administrativnih del (vodja izterjave, referent za kadre in splošne zadeve, delovni terapevt v OE CZPR) ter dela v varstveno-delovnih centrih v bivalnih enotah (varuh, skupinski habilitator). Moški so se predvsem zaposlovali v programih komunalno-vrtnarskih del in čiščenja.

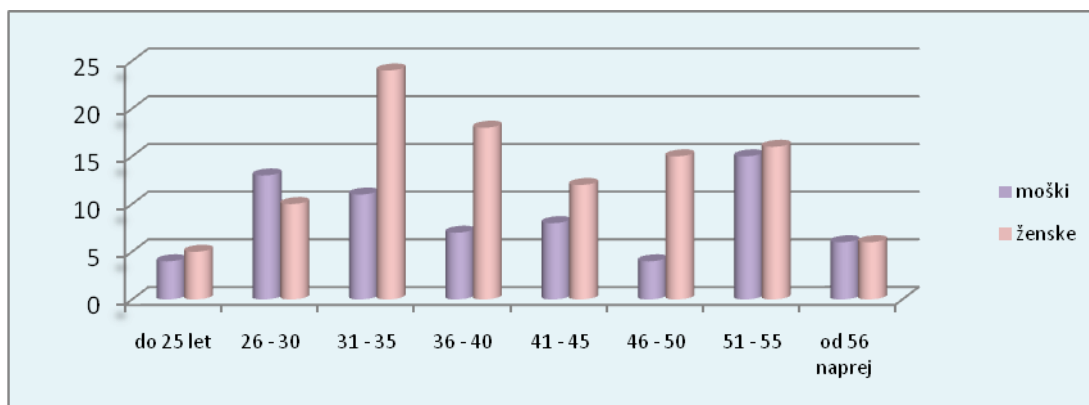
**Tabela 11: Struktura zaposlenih po starosti in spolu na dan 31. 12. 2008:**

	do 25 let	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	od 56 naprej	skupaj
moški	4	13	11	7	8	4	15	6	68
ženske	5	10	24	18	12	15	16	6	106
skupaj	9	23	35	25	20	19	31	12	174

Vir: Kadrovsko poročilo 2008

Povprečna starost vseh zaposlenih v letu 2008 je bila 40,51 leta. To pomeni, da se stopnja starosti v zadnjih štirih letih povečuje. Največ populacije je stare od 31 do 35 let (35 oseb), medtem ko je manj populacije stare do 25 let (9 oseb). Veliko populacije je stare od 51 do 55 let (31 oseb), kar poveča povprečje starosti vseh zaposlenih.

**Slika 3: Grafični prikaz starostne strukture**



Vir: Kadrovsko poročilo 2008

Povprečna starost zaposlenih v preteklih letih:

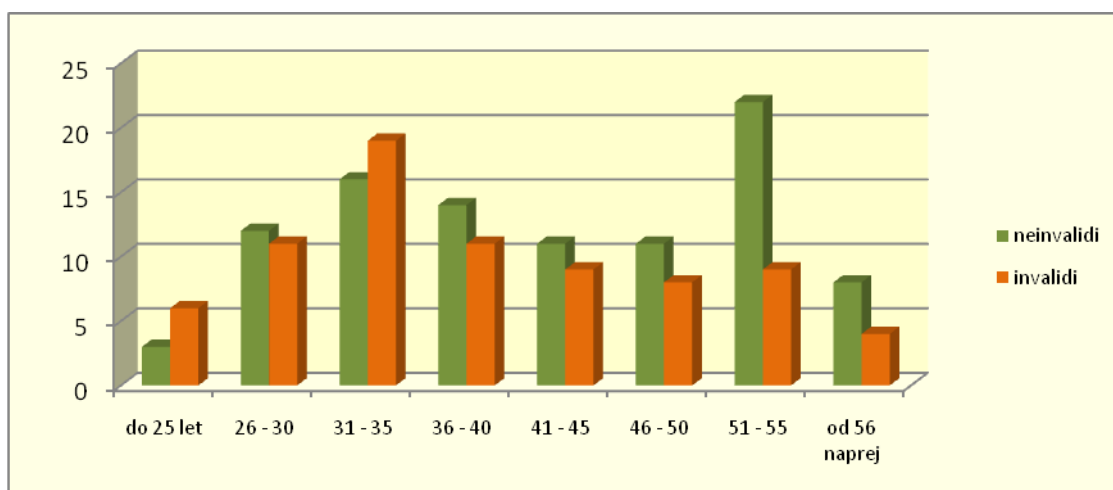
- ❖ leta 2008: 40,51 leta
- ❖ leta 2007: 40,38 leta
- ❖ leta 2006: 39,79 leta
- ❖ leta 2005: 38,00 leta
- ❖ leta 2004: 36,83 leta
- ❖ leta 2003: 38,4 leta
- ❖ leta 2002: 36,1 leta
- ❖ leta 2001: 38,9 leta

**Tabela 12: Starostna struktura zaposlenih razvrščenih na invalide in neinvalidi na dan 31. 12. 2008**

	do 25 let	25-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	od 56 naprej	skupaj
neinvalidi	3	12	16	14	11	11	22	8	97
invalidi	6	11	19	11	9	8	9	4	77
skupaj	9	23	35	25	20	19	31	12	174

Vir: Kadrovsko poročilo 2008

**Slika 4: Grafični prikaz starostne strukture zaposlenih razvrščenih na invalide in neinvalidi:**



Vir: Kadrovsko poročilo 2008

Iz evidence je razvidno, da je največ populacije s statusom invalidne osebe stare od 31 do 35 let, in sicer kar 19 invalidov oz. 24,7 % vseh invalidnih oseb.

Delavci po vrsti delovnega razmerja na dan 31. 12. 2008:

- zaposleni za nedoločen čas: 127 delavcev ali 72,98 %;
- zaposleni za določen čas: 47 delavcev ali 27,01 % (od tega 2 udeleženca javnih del).

V decembru 2008 se je število zaposlenih v primerjavi z decembrom 2007 povečalo za 24 oseb. Največ zaposlitev je bilo v PE Nova Gorica, in sicer 10 oseb (1 oseba v šivalnici in 1 v zelenem programu iz programa UDM; 5 oseb na čiščenju, od tega 1 iz UDM; 3 osebe na montažnih delih, vse iz programa UDM). Za Novo Gorico je bilo 5

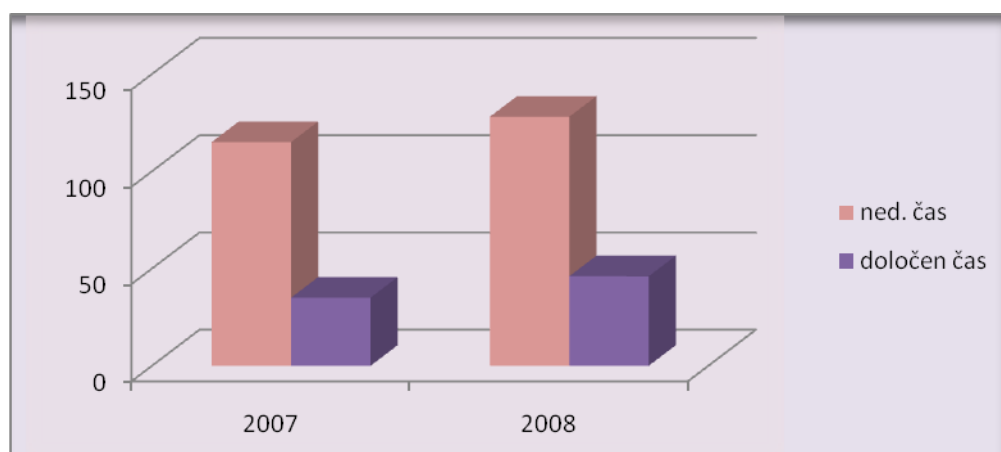
zaposlitev v PE Novo mesto (3 na čiščenju, 1 v šivalnici in 1 oseba na ročnih delih). V VDC in BE je bilo tudi 5 zaposlitev, in sicer 1 v VDC in 4 v BE Višnja Gora. Dve zaposlitvi smo beležili v OE CZPRu: 1 oseba na upravi in 1 oseba v PE Škofja Loka.

**Tabela 13: Primerjava zaposlenih po vrsti del. razmerja v letih 2007 in 2008**

	2007	Delež %	2008	Delež %
ned. čas	115	76,6 %	127	73 %
dol. čas	35	23,4 %	47	27 %
skupaj	150	100 %	174	100 %

Vir: Kadrovsko poročilo 2008

**Slika 5: Grafični prikaz zaposlenih po vrsti delovnega razmerja**



Vir: Kadrovsko poročilo 2008

Razlogi za sklenitev delovnega razmerja za določen čas so: zaposlitev udeležencev javnih del in udeležencev usposabljanja na delovnem mestu, širjenje dejavnosti programih čiščenja, enostavnih ročnih del, komunalno-vrtnarskih del ter nadomeščanje delavcev na daljši bolniški odsotnosti in na porodniškem dopustu. Visok delež zaposlitev za nedoločen čas, tako pri neinvalidih kot pri invalidih, kaže na razmeroma visoko stopnjo varnosti zaposlitve. V povprečju so v letu 2008 na mesec na novo zaposlili 2,5 osebe.

Podatki o številu invalidnih oseb

V podjetju je bilo 31. 12. 2008 zaposlenih 77 invalidnih oseb oz. 44,25 % invalidov na vseh 174 zaposlenih. 31. 12. 2007 pa je bilo zaposlenih 63 invalidnih oseb oz. 42,00 % invalidov na vseh 150 zaposlenih.

Zaposlili so 17 oseb s statusom invalida, trem pa je prenehalo delovno razmerje. Razlogi za prenehanje delovnega razmerja so bili:

- dvema invalidoma je prenehalo delovno razmerje po pogodbi o zaposlitvi;
- en invalid je sporazumno prekinil delovno razmerje, v katerem je bil 5 dni.

V primerjavi z letom 2006 je delež invalidov za 2,25 % višji. V letu 2007, pa je bil za 1,75 % nižji kot leta 2006. K večjemu številu invalidov so v veliki meri pripomogle zaposlitve oseb v programu usposabljanja na delovnem mestu ter zaposlitev invalidov v Novem mestu, Škofji Loki, Ljubljani in Novi Gorici.



## 7 INVALIDSKE ORGANIZACIJE

Invalidske organizacije so prostovoljna združenja zainteresiranih občanov, ki se združujejo v društva, da bi v njih zadovoljevali splošne in posebne potrebe ter izboljšali način in kakovost življenja invalidov.

Invalidske organizacije kot nevladne organizacije delujejo na podlagi Zakona o društvih. Njihovo izvajalsko vlogo opredeljuje Zakon o socialnem varstvu, ki določa, da so invalidske organizacije prostovoljne in nepridobitne organizacije, ki jih ustanovijo invalidi in drugi posamezniki v skladu z zakonom, da v njih izvajajo posebne socialne programe in storitve, ki so utemeljene na značilnostih invalidnosti po posameznih funkcionalnih okvarah, ki ogrožajo socialni status invalidov. Dejavnosti invalidskih organizacij lahko vključujejo tudi posamezne sestavine dobrodelnosti in samopomoči.

Zakon o invalidskih organizacijah te organizacije opredeljuje kot društva ali njihove zveze, ki delujejo v javnem interesu na področju invalidskega varstva. Še vedno pa veljajo predpisi, ki urejajo društva, če zakon o invalidskih organizacijah ne določa drugače. Po zakonu o invalidskih organizacijah je njihov namen prostovoljno in neodvisno združevanje invalidov in njihovih zakonitih zastopnikov. Organizacije ugotavljajo, zagovarjajo in zadovoljujejo posebne potrebe invalidov ter zastopajo njihove interese.

»Invalidske organizacije zadovoljujejo različne potrebe:

- Potreba po združenju s sebi enakimi  
To je potreba po identifikaciji s skupino, kar prinaša občutek varnosti, moči in pomembnosti.
- Potreba po aktivnosti  
Organizacija mora omogočiti posameznikom aktivnost do drugih invalidov in med ljudmi izven organizacije, aktivno ustvarjanje z lastnim položajem in uveljavljanjem na enem mestu ali več življenjskih področij omogočata nadzor nad realnostjo in s tem pozitivno stališče do sebe in družbe
- Potreba po samoupravljanju  
Potreba zahteva obvladovanje svojega okolja, razpolaganje s svojim delom in sodelovanje pri oblikovanju, sprejemanju in izvajanju storitev.
- Potreba po socialni in ekonomski enakosti  
Potrebno je, da se uveljavita enakopravna socialna vloga in enakovredna socialna identiteta invalidov ter da se izenačijo možnosti za zadovoljevanje njihovih ekonomskih in socialnih potreb.
- Potreba po specifični moči  
Kljub delovanju raznih družbenih mehanizmov ostajajo nezadovoljene nekatere potrebe invalidov, na primer potrebe s sociološkega vidika ter psihološkega, zdravstvenega, rehabilitacijskega in vzgojno-izobraževalnega področja. Nezadovoljene potrebe se morajo zadovoljiti v okviru invalidskih organizacij.« (Človekove pravice in invalidi, 1998, str. 306)

## Načela organiziranja invalidskih organizacij:

- **Prostovoljnost**  
Včlanitev in delo v invalidski organizaciji sta prostovoljna, odvisna od posameznikove ocene njene privlačnosti.
- **Interesna povezanost**  
Minimum razvidnih in opredeljenih skupnih interesov je pogoj za smiselno identiteto in področje delovanja organizacije. Pristanek na te interese je pogoj za sprejem v organizacijo.
- **Zadostna invalidnost**  
Stopnja funkcionalnih okvar, ki jih povzroča invalidnost, mora biti tolikšna, da dejansko ogroža socialni položaj invalida in tako smotrno utemeljuje posebne socialne aktivnosti v okviru invalidske organizacije.
- **Odprtost**  
Invalidska organizacija je odprta, vanjo se lahko včlani vsakdo, ki izpolnjuje kriterije. V invalidsko organizacijo se lahko vključujejo tudi neinvalidi, če je to predvideno s statutom in če sprejemajo načela in pogoje, ki jih določa organizacija.
- **Vključenost**  
Invalidska organizacija je sestavni del družbe in deluje na tistih organizacijskih nivojih in področjih družbene dejavnosti, ki ustrezajo njeni programski zasnovi in potrebam včlanjenih invalidov.
- **Javnost delovanja**  
Delovanje invalidske organizacije je javno, kar pomeni, da je dostopno zainteresiranim družbenim dejavnikom in posameznikom.
- **Nepridobitnost**  
Invalidska organizacija praviloma ne proizvaja materialnih sredstev in je pri poslovanju nepridobitno usmerjena. Če je izvajanje določenega programa povezano tudi z ustvarjanjem dohodka, organizira invalidska organizacija tako dejavnost v eni od oblik, ki jih določa zakonodaja s področja podjetij in zavodov.

### »Cilji invalidskih organizacij:

- uveljavljanje človekovih pravic invalidov,
- vključenost v družbo in sodelovanje v vsakdanjem življenju,
- nediskriminacija invalidov,
- vzpodbujanje invalidov za opiranje na lastne moči in sposobnosti,
- avtonomnost invalidov kot uporabnikov storitev,
- ekonomsko, socialno, zdravstveno in pravno varstvo invalidov,
- socialna pravičnost in enake možnosti.« (ZinvO, 9. člen)

10. člen Zakona o invalidskih organizacijah določa, da lahko organizacije oblikujejo posebne socialne programe za izvajanje naslednjih nalog:

- ugotavljanje interesov in zagovarjanje potreb invalidov na vseh področjih;
- načrtovanje, organiziranje in izvajanje programov za posebne skupine invalidov, ki omogočajo njihovo aktivno sodelovanje ter neodvisno življenje (npr. Usposabljanje za aktivno življenje in delo, nega, fizična pomoč, programi

za starše in svojce, obnovitvena rehabilitacija, programi za ohranjanje zdravja);

- preprečevanje in odpravljanje ovir v fizičnem in socialnem okolju;
- pomoč na področju varovanja zdravja, medicinske in socialne rehabilitacije, vzgoje, izobraževanja, usposabljanja;
- preprečevanje in blaženje socialnih ter psihičnih posledic invalidnosti;
- usposabljanje invalidov za samopomoč ter usposabljanje svojcev in prostovoljcev za življenje in delo z invalidi;
- razvijanje socialnih spretnosti invalidov in njihove informiranosti na različnih področjih življenja;
- vzpodbujanje aktivnosti pristojnih organov in organizacij za čim uspešnejše reševanje vprašanj invalidov;
- sodelovanje pri oblikovanju državnih ukrepov in podobno;
- predstavljanje, varovanje in uveljavljanje pravic in interesov invalidov na državni in lokalni ravni;
- zagovorništvo, ustvarjanje možnosti za razvijanje samopomoči in dobroteljnosti;
- povezovanje z drugimi invalidskimi organizacijami doma in v tujini.

Invalidske organizacije večino sredstev pridobijo iz dohodka od iger na srečo prek Fundacije za financiranje invalidskih in humanitarnih organizacij Slovenije, v manjši meri tudi iz proračunskih in drugih javnih sredstev ter iz lastne gospodarske dejavnosti.

Invalidske organizacije dobijo sredstva za svoje delovanje iz:

- čanarin,
- naslova materialnih pravic in dejavnosti invalidske organizacije,
- daril,
- prispevkov donatorjev,
- proračunskih in drugih javnih sredstev ter iz
- drugih virov.

## **7.1 PRAVNI AKTI INVALIDSKIH ORGANIZACIJ**

Na pomembno vlogo invalidskih organizacij za predstavljanje invalidov opozarjajo mednarodnopravni akti Organizacije združenih narodov. Med njimi so najpomembnejši Deklaracija o pravicah invalidov, Svetovni program delovanja v korist invalidom in še posebej Standardna pravila za izenačevanje možnosti invalidov, ki v 18. pravilu državam priporoča, naj priznavajo pravico organizacij invalidov, da predstavljajo invalide na državni, regionalni in lokalni ravni, in jim priznavajo posvetovalno vlogo pri odločanju o invalidskih zadevah.

## **7.2 ČLANI INVALIDSKIH ORGANIZACIJ**

Člani invalidskih organizacij so lahko invalidi in druge osebe, ki na različne načine podpirajo organizacijo. Merilo za sprejem posameznika v organizacijo je običajno diagnosticirano bolezensko stanje, v nekaterih primerih pa je potreben zakonsko priznan status invalida (vojnega invalida, študenta). Ob vpisu kandidat izpolni pristopno izjavo in predloži zdravstveno dokumentacijo in/ali odločbo o statusu invalida. Zaradi kombiniranih invalidnosti, različnih statusov in posebnih interesov so lahko invalidi včlanjeni v več invalidskih organizacij. Članstvo v večini organizacij pa ni pogoj za vključevanje v programe, ki jih le-te izvajajo.

## **7.3 INVALIDSKE ORGANIZACIJE V REPUBLIKI SLOVENIJI**

V Sloveniji deluje veliko društev oziroma njihovih zvez, v katere se združujejo invalidi s podobnimi okvarami in boleznimi (slepi, gluhi, gibalno ali duševno ovirani) ali glede na okoliščine, ki so vplivale na invalidnost (ob rojstvu, nesrečah, na delu, med vojno, bolezni). V zadnjih letih ustanovljene invalidske organizacije praviloma združujejo invalide po skupnih potrebah in interesih, ne le po vrstah invalidnosti.

Glede na število invalidov so invalidske organizacije različno organizirane. Nekatere so organizirane kot društva, ki delujejo na območju celotne države, več pa jih je organiziranih na lokalni ravni in se združujejo v zveze društev.

Invalidske organizacije vplivajo tudi na odločitve državnih institucij v zvezi z oblikovanjem in izvajanjem invalidske politike ter na oblikovanje javnega mnenja. Svojo posvetovalno vlogo uresničujejo s članstvom v Svetu Vlade Republike Slovenije za invalide, v skupščinah javnih zavodov, delu Odbora Državnega zbora Republike Slovenije za zdravstvo, delo, družino, socialne zadeve in invalide, v delovnih skupinah za pripravo zakonov v okviru posameznih ministrstev in v drugih organizacijah na državni in lokalni ravni.

### **7.3.1 Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov**

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

Sklad, katerega ustanoviteljica je Republika Slovenija, soustanovitelja pa sta Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije ter Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, deluje od dneva registracije, od 8. 10. 2004 dalje.

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 v skladu z zakonom.

Sklad zagotavlja vrsto finančnih vzpodbud, in sicer:

- subvencije plač invalidom,

- plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo invalida,
- plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju,
- oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zaposlenih invalidov,
- nagrade za preseganje kvote,
- letne nagrade delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov,
- druge vzpodbude na področju zaposlovanja invalidov in ohranjanja delovnih mest za invalide in druge razvojne vzpodbude.

## 8 ZAKLJUČEK

Pravice invalidov so tema, ki je že dolgo časa deležna veliko pozornosti v Združenih narodih in drugih mednarodnih organizacijah. Že s prvim stavkom Splošne deklaracije o človekovih pravicah, ki jo je pred več kot šestdesetimi leti (10. decembra 1948) sprejela in razglasila Generalna skupščina Organizacije združenih narodov, je določeno, da se vsi ljudje rodijo svobodni in z enakim dostojanstvom ter enakimi pravicami. Vendar so v človeški družbi v vseh obdobjih živeli ljudje, ki so včasih zaradi določenih invalidnosti ali "oviranosti", sicer lahko zelo različno pogojenih, potrebovali več podpore skupnosti, da bi dosegli enake življenjske pogoje kot ostali državljani. Ena takih skupin so tudi invalidi. Zato takšna podpora ni nikoli privilegij, to je človekova pravica.

Vendar tako preprosto načelo, kot je to, da se mora družba prilagoditi potrebam vseh ljudi, danes še vedno ni dovolj upoštevano v praksi in Evropa pri tem ni izjema. V vedno hitreje spreminjajočem se gospodarskem in družbenem okolju EU je čedalje potrebnejše ustrezno vključevanje problematike invalidnosti. Za ustrezno politiko na področju invalidnosti, čim primernejšo za dane razmere, so sicer odgovorne predvsem posamezne države, a tudi politika in ukrepi Skupnosti na več načinov vplivajo na položaj invalidnih ljudi. Cilj dolgoročne strategije Evropske unije za invalidnost, katere namen je invalidnim osebam omogočiti uresničevanje pravice do dostojanstva, enakega obravnavanja, samostojnega življenja in sodelovanja v družbi, je zagotavljanje enakih možnosti. Ukrepi, ki jih je sprejela Evropska unija, pa krepijo skupne ekonomske in socialne vrednote EU tako, da invalidnim osebam omogočajo razvoj njihovih sposobnosti ter sodelovanje v družbi in gospodarstvu.

Kljub dejavnosti vlad in organizacij na področju invalidnosti se invalidi pri vključevanju v družbo kot njeni enakopravni člani še vedno spopadajo s številnimi ovirami. Pogoste so kršitve človekovih pravic invalidov po svetu na raznih področjih: v izobraževanju, pri zaposlovanju, socialni varnosti in zdravju. Konvencija naj bi bila za to področje podlaga za temeljite spremembe na bolje.

Dolgoročna strategija EU za aktivno vključevanje invalidov je osredotočena na akcijski načrt o invalidnosti in evropsko strategijo za invalidnost (2004–2010), ki EU omogočata, da se uspešno sooči z nenehno spreminjajočim se socialnim in gospodarskim okoljem. Evropska komisija objavi vsaki dve leti poročilo o splošnem položaju invalidov. To poročilo je osnova za opredeljevanje nujnih ali prednostnih nalog na tem področju v prihajajočem obdobju, državam članicam EU in interesnim skupinam pa nudi tudi smernice pri oblikovanju nacionalnih politik na področju invalidnosti.

Čeprav zakonodaja invalidom pri nas večinoma zagotavlja socialne pravice, jim pravica do enake udeležbe pogosto še ni zagotovljena. S tem prehaja pri nas invalidska politika iz politike zaščite invalidov v politiko za pravice vseh ljudi do enake udeležbe in do vključitve. Vlada Republike Slovenije je na seji 30. 11. 2006 sprejela Akcijski program za invalide 2007–2013, katerega namen je spodbujati, varovati in zagotavljati polnopravno in enakovredno uživanje človekovih pravic tudi za invalide in spodbujati spoštovanje njihovega dostojanstva. To je program ukrepov za vse

invalide, ne glede na vzrok ali vrsto invalidnosti ter njihovo starost, in za vsa tista področja, ki pomembno vplivajo na njihovo življenje: izobraževanje, zaposlovanje, zdravje, kultura, dostopnost, samoorganiziranje v invalidskih organizacijah. Najboljše varovalo pred socialno izključenostjo je zaposlitev, zato je bilo potrebno spodbuditi enakopravno zaposlovanje invalidov in povečati njihovo zaposljivost.

Zaposlitev predstavlja temelj socialne varnosti posameznika, delo pa omogoča sredstva za preživljanje, udejstvovanje v družbi in možnosti samouresničitve. Brezposelnost tako ne povzroča le materialnih težav, temveč tudi socialne in čustvene pritiske na posameznika in na skupnost, v kateri ta živi.

Zaposlovanje invalidov v Sloveniji je stalen problem, saj je njihov položaj na trgu dela vedno precej neugoden. Država skuša z določenimi ukrepi vzpodbujati zaposlovanje invalidov: s pravico do rehabilitacije, s prilagoditvijo delovnih mest za delo invalidov in s kvotnim sistemom. Uvedba kvotnega sistema je le ena od novosti, ki naj bi delodajalce motivirale k večjemu zaposlovanju invalidov, tem pa posledično zagotovile večje možnosti za zaposlitev.

Leto 2006 je bilo za zaposlovanje invalidov v Sloveniji prelomno. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, sprejet že leta 2004 ter leta 2005 dopolnjen in spremenjen, je uveljavil vrsto novih ukrepov, katerih cilj je invalidom izboljšati možnosti na trgu dela ali jih izenačiti z vsemi drugimi iskalci zaposlitve. Prve analize izvajanja tega zakona kažejo, da se zastavljeni cilji uresničujejo, saj zakon pozitivno vpliva na možnosti invalidov, da lažje in hitreje najdejo delo oziroma zaposlitev, hkrati pa še vedno uživajo potrebno raven socialne zaščite.

Izobraževanje in usposabljanje oseb s posebnimi potrebami je v slovenskem prostoru razdeljeno med tri sisteme:

- izobraževalni sistem (Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami)
- sistem socialnega varstva (Zakon o socialnem varstvu, Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji invalidnih oseb) in
- sistem zaposlovanja (Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, Aktivna politika zaposlovanja).

Izobraževalni programi in programi usposabljanja ne zadoščajo, da bi bile osebe s posebnimi potrebami zaposljive na trgu delovne sile, zato so še vedno dobrodošle storitve socialnega varstva, v okviru katerih imajo te osebe možnosti zaposlitve pod posebnimi pogoji v varstveno delovnem centru (VDC). Za osebe, ki imajo več spretnosti, kot jih lahko udejanjijo v VDC-ju, in druge osebe, ki imajo težave pri zaposlovanju v okviru aktivne politike zaposlovanja, ki se pripravlja letno, je na voljo vrsta programov izobraževanja, usposabljanja in zaposlovanja.

Aktivna politika zaposlovanja (APZ) je pripravljena za obdobje 2007–2013 in obsega 6 temeljnih ciljev:

- povečanje zaposlenosti in znižanje brezposelnosti,
- preprečevanje prehoda v dolgotrajno brezposelnost,

- zmanjšanje strukturne brezposelnosti, povečevanje zaposljivosti z dvigom izobrazbenega nivoja, usposobljenosti in veščin,
- povečanje fleksibilnosti in konkurenčnosti zaposlenih,
- spodbujanje novega zaposlovanja in
- okrepitev socialne vključenosti.

Za doseganje teh ciljev se izvajajo naslednji štirje temeljni ukrepi:

- svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve,
- usposabljanje in izobraževanje,
- spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja ter
- programi za povečanje socialne vključenosti.



## LITERATURA

- BELOPAVLOVIČ, CVETKO, KALČIČ, KUHELJ, PLAVŠAK, RANGUS. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju s komentarjem. GV Založba. Ljubljana, 2003.
- CVETKO, Aleksej. Pravice iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja po novem zakonu. Bonex, Ljubljana, 2000.
- FURLANI, Metka. Analiza zaposlovanja invalidov v Sloveniji. Zavod RS za zaposlovanje, 2006.
- KRESAL, Barbara. Uvodno o ustavni in mednarodni ureditvi. V: KRESAL, Barbara (ur.): Vodnik po pravicah invalidov v slovenski zakonodaji. Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, Ljubljana 2007, str. 13-17.
- KRESAL, Barbara. Zaposlovanje in delo. V: KRESAL, Barbara (ur.): Vodnik po pravicah invalidov v slovenski zakonodaji. Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, Ljubljana, 2007, str. 27-43.
- KALČIČ, Miran. Konvencija št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, 1983. V: prof. dr. Mitja Novak, prof. dr. Polonca Končar, prof. dr. Anjuta Bubnov Škoberne (ur.): Konvencije Mednarodne organizacije dela s komentarjem. Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani. GV Založba, Ljubljana, 2006, str. 182-184.
- KALČIČ, Miran. Pokojninsko in invalidsko zavarovanje: V: DESTOVNIK Karl, URŠIČ Cveto, KALČIČ Miran (ur.): Zaposlitvena rehabilitacija in zaposlovanje invalidov, Zbirka predpisov s področja invalidskega varstva z uvodnimi pojasnili. Centerkontura, Ljubljana, 2007, str. 63-64.
- KALČIČ, Miran. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. GV Založba, Ljubljana, 2006.
- NOVAK, Mitja. CVETKO, Aleksej. Socialna varnost. Pravna fakulteta. Maribor, 2005.
- NOVAK, Mitja. Invalidnost. Pravna praksa, št. 3. GV Založba. Ljubljana, 2003-
- PRESEN, Dominik. Kvotni sistem zaposlovanja. V: URŠIČ, Cveto (ur.): Pravica do enakih možnosti in enake obravnave- Usposabljanje in zaposlovanje invalidov v evropski uniji in Sloveniji. Inštitut RS za rehabilitacijo; Zveza delovnih invalidov, Ljubljana, 2004.
- SVETLIK, Ivan. GLAZER, Jože. KAJZER, Alenka. TRBANC, Martina. Politika zaposlovanja. FDV. Ljubljana, 2002.

- ŠTROVS, Marko. Pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Gospodarski vestnik. Ljubljana, 2000.
- TABAJ, Aleksandra. DOLINŠEK, Tatjana. Podporno zaposlovanje. Pravica do enakih možnosti in enake obravnave- Usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in Sloveniji. Inštitut RS za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije. Ljubljana, 2004.
- URŠIČ, Cveto. Pravice do enakih možnosti in enake obravnave- Usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in Sloveniji. Inštitut RS za rehabilitacijo in zveza delovnih invalidov Slovenije. Ljubljana, 2005.
- URŠIČ, Cveto. KROFLIČ, Marjan. Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu, Tripartitno strokovno srečanje o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu. Inštitut RS za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov, Ljubljana, 2006.
- URŠIČ, Cveto. Zaposlitvena rehabilitacija in zaposlovanje invalidov. Ljubljana, 2007.
- VODOVNIK, Zvone. Poglavja iz delovnega in socialnega prava. Fakulteta za upravo, Ljubljana, 2006.

## **PRAVNI VIRI**

- Ustava Republike Slovenije /URS/. Ur.l. RS, št. 33/1991, [42/1997](#), [66/2000](#), [24/2003](#), [69/2004](#), [69/2004](#), [69/2004](#), [68/2006](#)
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1). Ur.l. RS, št. [106/1999](#), [72/2000](#), [81/2000](#)
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI). Ur.l. RS, št. [63/2004](#), [72/2005](#), [100/2005](#), [114/2006](#), [16/2007](#), [14/2009](#)
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ). Ur.l. RS, št. [9/1992](#), [13/1993](#), [9/1996](#), [29/1998](#), [77/1998](#)
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB). Ur.l. RS, št. 5/1991, [12/1992](#), [12/1993](#), [71/1993](#), [38/1994](#), [80/1997](#)
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). Ur.l. RS, št. [42/2002](#) , [79/2006](#), [46/2007](#), [103/2007](#), [45/2008](#), [83/2009](#)

- Zakon o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-1). Ur.l. RS, št. [86/2004](#), [113/2005](#), [51/2007](#)
- Zakon o socialnem varstvu (ZSV). Ur.l. RS, št. [54/1992](#), [42/1994](#) , [1/1999](#), [41/1999](#), [60/1999](#), [36/2000](#), [54/2000](#)
- Zakon o invalidskih organizacijah (ZInvO). Ur.l. RS, št. [108/2002](#), [61/2006](#)
- Pravilnik o invalidskih podjetjih. Ur.l. RS, št. [117/2005](#)
- Pravilnik o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja. Ur.l. RS, št. [64/2001](#), [31/2003](#), [135/2003](#), [80/2004](#), [61/2005](#), [76/2005](#), [98/2005](#), [2/2006](#), [5/2007](#)
- Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov. Ur.l. RS, št. [111/2005](#), [32/2007](#), [14/2009](#)

## DRUGI VIRI

- Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje  
URL= > <http://www.zpiz.si/>> 10. 05.2009
- Inštitut RS za rehabilitacijo  
URL= > <http://www.ir-rs.si/>> 25. 06.2009
- Program aktivne politike zaposlovanja  
URL= > [http://www.ess.gov.si/SLO/DEJAVNOST/Programi/apz\\_2007\\_2013.pdf](http://www.ess.gov.si/SLO/DEJAVNOST/Programi/apz_2007_2013.pdf)>  
27.06.2009
- Želva d.o.o.  
URL= > <http://www.zelva.si/domov/>> 27.09.2009
- Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov  
URL=> <http://www.svzi.gov.si/>< 10.09.2009
- Zveza Sonček  
URL= > <http://www.soncek.org/index.htm>> 05.07.2009

## **SEZNAM SLIK IN TABEL**

Slika 1: Shema kvotnega sistema

Slika 2: Grafični prikaz strukture zaposlenih po spolu na dan 31.12.2008

Slika 3: Grafični prikaz starostne strukture

Slika 4: Grafični prikaz starostne strukture zaposlenih razvrščenih na invalide in neinvalide:

Slika 5: Grafični prikaz zaposlenih po vrsti delovnega razmerja

Tabela 1: Brezposelni invalidi po vrstah invalidnosti v letih 2005 in 2006

Tabela 2: Stopnje invalidnosti

Tabela 3: Zaposleni in brezposelni invalidi po vrstah ugotovljene, priznane ali določene invalidnosti – skupaj in po spolu, Slovenija, oktober 2007

Tabela 4: Število zaposlenih v invalidskih podjetjih po letih

Tabela 5: Delež zaposlenih invalidov od 2001 do 2005 po vrstah

Tabela 6: Število invalidskih podjetij od leta 1991 do leta 2004

Tabela 7: Kvotni sistem v nekaterih evropskih državah

Tabela 8: Prednosti in slabosti kvotnega sistema

Tabela 9: Število delavcev v delovnem razmerju na dan 31.12.2008

Tabela 10: Primerjava števila zaposlenih razvrščenih po spolu za leto 2006, 2007 in 2008:

Tabela 11: Struktura zaposlenih po starosti in spolu na dan 31.12.2008:

Tabela 12: Starostna struktura zaposlenih razvrščenih na invalide in neinvalide na dan 31.12.2008:

Tabela 13: Primerjava zaposlenih po vrsti del. razmerja v letu 2007 in 2008:

## **SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC**

- ZDR – Zakon o delovnih razmerjih
- ZPIZ – Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju
- ZZRZI – Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov
- ZUP – Zakon o splošnem upravnem postopku
- RS – Republika Slovenija
- ZRSZ – Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje
- IP – invalidsko podjetje
- MDDSZ – Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve
- APZ – Aktivna politika zaposlovanja
- SFRJ – Socialistična federativna republika Jugoslavija
- OE – območna enota
- CZPR – center zaposlitvene in poklicne rehabilitacije
- PE – poslovna enota
- VDC – varstveno delovni center
- BE – bivalna enota
- EU – Evropska unija

## **IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA**

Študentka AMELA SULJKANOVIĆ izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela.  
Strinjam se z objavo diplome na internetu.

Lektor: Vida Ravnik, profesorica slovenščine in angleščine

V Ljubljani, dne 21. 1. 2010

Podpis: