

VIŠJA STROKOVNA ŠOLA ACADEMIA MARIBOR

DIPLOMSKO DELO

**Možnosti zaposlovanja invalidov v Sloveniji - invalidska
podjetja in varstveno-delovni centri**

Kandidatka: Mateja Čeh
Študentka študija ob delu
Številka indeksa: 11190122813
Program: komercialist
Mentor: Zlatko Mihaljčič, uni. dipl. soc.

Maribor, september 2009

IZJAVA O AVTORSTVU DIPLOMSKE NALOGE

Podpisan/a MATEJA ČEH, št. indeksa 11190122813, rojen/a 29.3.1980, v MARIBORU sem avtor/ica diplomske naloge z naslovom MOŽNOSTI ZAPOSLOVANJA INVALIDOV V SLOVENIJI-INVALIDSKA PODJETJA IN VARSTVENO-DELOVNI CENTRI, ki sem jo napisala pod mentorstvom ZLATKA MIHALJČIČA, uni.dipl.soc.

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predložena diplomska naloga izključno rezultat mojega dela.
- sem poskrbel/a, da so dela in mnenja drugih avtorjev, ki jih uporabljam v predloženi nalogi, navedena oz. citirana skladno s pravili Višje strokovne šole Academia.
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del oz. misli, kot moje lastne – kaznivo po Zakonu o avtorskih in sorodnih pravicah; UL št. 16/2007; (v nadaljevanju ZASP), prekršek pa podleže tudi ukrepom VSŠ Academia skladno z njenimi pravili.
- Skladno z 32. členom ZASP dovoljujem VSŠ Academia objavo diplomske naloge na spletnem portalu šole.

Maribor,

Podpis študenta:

ZAHVALA

Za napotke in usmerjanje pri pisanju diplomske naloge se zahvaljujem mentorju gospodu Zlatku Mihaljčiču, uni. dipl. soc.

Zahvaljujem se ravnateljici Mirjani Ivanuši-Bezjak in celotnemu kolektivu Višje strokovne šole Academia za pomoč ter vzpodbudo skozi ves študij.

Hvala tudi vsem sogovornikom iz Varstveno-delovnega centra Sonček in invalidskega podjetja OZARA, d. o. o.

Posebna zahvala gre mojima staršema in sestri, ki so me ves čas študija vzpodbujali ter verjeli vame.

Hvala fantu Deanu in prijateljici Jerneji, ki sta mi stala ob strani ter me vzpodbujala.

Za lektoriranje se zahvaljujem Tatjani Hren, profesorici slovenščine.

POVZETEK

Vedno več ljudi v času svetovne gospodarske krize ostane brez dela. Invalidi so pri zaposlovanju posebno zahtevna skupina, saj se na trgu delovne sile težje uveljavijo in s tem je njihovo zaposlovanje oteženo. Večina ima nizko poklicno usposobljenost, določeno stopnjo omejitev ali pa psihične ovire, kar jim onemogoča zaposlitev na rednem trgu delovne sile. Zaradi tega so nastale t.i. zaščitene oblike zaposlovanja, kot so varstveno-delovni centri in invalidska podjetja.

Namen moje diplomske naloge je ugotoviti, kakšne možnosti zaposlovanja imajo invalidi v Sloveniji.

Cilj diplomske naloge je raziskati, kakšne možnosti zaposlovanja imajo invalidi in kakšne oblike zaposlitve zanje obstajajo ter kakšna je zakonodaja na področju zaposlovanja. Osredotočila se bom na invalidska podjetja in varstveno-delovne centre.

Del raziskave bom opravila z analizo statističnih podatkov Zavoda za zaposlovanje, v drugem delu pa bom opravila intervju z vodjo varstveno-delovnega centra in invalidskega podjetja ter z zaposlenim invalidom v obeh ustanovah.

Ključne besede:

invalid, zaposlovanje, zaščitene oblike zaposlovanja invalidov, varstveno-delovni center, invalidsko podjetje.

ABSTRACT

In the time of the world economic crisis more and more people lose their jobs. Infirm persons are a special pretending group of people in the employment, because it is difficult for them to make their-self valued on the market of manpower and because of that their employment is made difficult. Many of them have a low qualification, some degree of restriction or psychical hidrance, what makes impossible for them to find a employment on the market of manpower.

The intention of my diploma work is to find out what are the possibilities of employment for infirm persons in Slovenia.

The aim of my diploma work is to research what possibilities of employment the infirm persons have, what kind of employment there are and what legislation of employment for infirm persons exists. I will focus on protection and work centre and infirm companies.

In the first part of the research I will analyse the statistic data from the Institute of employment. In the second part of the research I will interview the leader of protection and work centre and infirm company, also with an employed infirm person in both institutions.

Key words:

an infirm person, employment, protective forms of employment, protection and work centre, infirm company.

KAZALO VSEBINE

1 UVOD.....	7
1.1 Opredelitev obravnavane teme	7
1.2 Namen, cilji in osnovne trditve	7
1.3 Predpostavke in omejitve.....	8
1.4 Metode raziskovanja.....	8
2 DEFINICIJA INVALIDNOSTI	9
2.1 Sociološka definicija	9
2.2 Relativna definicija.....	9
2.3 Absolutna definicija.....	9
3 POLITIKA ZAPOSLOVANJA INVALIDOV	10
3.1 Aktivna politika zaposlovanja invalidov kot sredstvo preprečevanja socialne izključenosti.....	10
3.2 Politika zaposlovanja invalidov v EU in v Sloveniji.....	12
4 ZAKONODAJA NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA INVALIDOV IN NOVOSTI	16
4.1 Ustava Republike Slovenije.....	16
4.2 Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov	16
4.3 Zakon o delovnih razmerjih.....	17
4.4 Zakon o invalidskem in pokojninskem zavarovanju	17
4.5 Zakon o invalidskih organizacijah.....	18
4.6 Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju	19
5 ZAŠČITNE OBLIKE ZAPOSLOVANJA INVALIDOV V SLOVENIJI.....	21
5.1 Invalidska podjetja.....	21
5.2 Varstveno-delovni centri	22
6 RAZISKAVA	24
6.1 Analiza podatkov od 1998 do 2008.....	24
6.1.1 Razmerje med nezaposlenimi osebami in nezaposlenimi invalidi	24
6.1.2 Delež brezposelnih invalidov.....	25
6.1.3 Razmerje med zaposlenimi in nezaposlenimi invalidi	25
6.2 Intervju	26
7 ZAKLJUČEK	39
8 UPORABLJENA LITERATURA IN VIRI	42

1 UVOD

»Lik invalida kot drugačnega človeka, v nekaterih pogledih manj sposobnega, se je izoblikoval v preteklosti, ko so bili invalidi večinoma vključeni v posebne ustanove, ustanovljene in prilagojene samo zanje. V teh ustanovah so bili skriti pred pogledi in razmišljanjem običajnega sveta, kar je privedlo do nastanka številnih stereotipov. Razlogi, zaradi katerih so invalidi pogosto diskriminirani, so v ovirah, ki jih invalidnost prinaša (težave z mobilnostjo, dostopnost do stavb in pripomočkov).« (Jerman, 2005, 6)

Vedno več ljudi je zadnje čase brezposelnih, kar je posledica svetovne gospodarske krize. Invalidi so pri zaposlovanju še posebej težka skupina, saj se na trgu delovne sile težje uveljavijo in s tem je njihovo zaposlovanje oteženo. Večina ima nizko poklicno usposobljenost, določeno stopnjo omejitev ali pa psihične ovire, kar jim onemogoča zaposlitev na rednem trgu delovne sile. Zaradi tega so nastale t.i. zaščitene oblike zaposlovanja, kot so varstveno-delovni centri in invalidska podjetja.

1.1 Opredelitev obravnavane teme

V diplomski nalogi želim raziskati možnosti zaposlovanja invalidov v Sloveniji. Analizirala bom obstoječo zakonodajo ter vlogo invalidskih podjetij in varstveno-delovnih centrov pri zaposlovanju invalidov.

1.2 Namen, cilji in osnovne trditve

Namen

Z diplomsko nalogo želim ugotoviti, kakšne možnosti zaposlovanja imajo invalidi v Sloveniji.

Cilji

Cilj diplomske naloge je raziskati, kakšne možnosti zaposlovanja imajo invalidi in kakšne oblike zaposlitve zanje obstajajo ter kakšna je zakonodaja na področju zaposlovanja. Osredotočila se bom na invalidska podjetja in varstveno-delovne centre.

Osnovne trditve:

- nezaposlenost invalidov je v Sloveniji večja od nezaposlenosti ostalega aktivnega prebivalstva;
- invalidi so zaradi svojih omejitev težje zaposljivi na trgu delovne sile;
- invalidi so pri zaposlovanju sicer zaščiteni z zakonom, njegovo uveljavljanje v praksi pa je pogosto pomanjkljivo.

1.3 Predpostavke in omejitve

Predpostavke:

- Invalidi so težje zaposljivi kot drugo aktivno prebivalstvo;
- zaščitene oblike zaposlovanja dajejo invalidom možnost vključevanja na trg delovne sile pod posebnimi pogoji.

V aplikativnem delu naloge se bom omejila na intervjuje z vodilnimi in zaposlenimi v invalidskih podjetjih. Obstaja tudi možnost, da od institucij ne bom dobila vseh statističnih podatkov.

1.4 Metode raziskovanja

Pri svoji raziskavi bom uporabila intervju in nato analizirala dobljene odgovore. Pri raziskavi si bom pomagala tudi s statističnimi podatki Zavoda za zaposlovanje in ostalih institucij, ki se ukvarjajo z zaposlovanjem invalidov (varstveno-delovni centri, invalidska podjetja).

Za raziskavo bom uporabila statistične podatke Zavoda za zaposlovanje in jih analizirala. Prav tako bom pri raziskavi uporabila intervju, in sicer z vodjo varstveno-delovnega centra in invalidskega podjetja ter na podlagi odgovorov ugotovila podobnosti in razlike med tema dvema oblikama zaposlovanja invalidov. Intervju bom izvedla tudi z zaposlenim invalidom tako v varstveno-delovnem centru kot v invalidskem podjetju.

2 DEFINICIJA INVALIDNOSTI

»Če želimo spoznati ozadje terminologije in problematike invalidnih oseb, se moramo najprej vprašati, kaj se skriva za besedo **invalid**. Žal se zanjo še prepogosto skriva stereotip človeka, in sicer takega, kot so ga v starih časih prepoznavali v zavodih, na invalidskem vozičku, s palico, kot človeka, ki je potreben usmiljenja in pomoči, ker je nesposoben. Številni pojmi, ki opredeljujejo področje invalidnosti, predstavljajo problem pri pisanju o invalidnih osebah in njihovi problematiki.« (Jerman, 2005, 9)

Predstavila bom nekaj aktualnih definicij invalidnosti, ki se uporabljajo v zakonodaji in predpisih o invalidskem varstvu ter tako nakazala različna pojmovanja invalidnosti, ki še danes povzročajo nešteto neskladij različnih mnenj.

2.1 Sociološka definicija

Poudarja, da invalidnosti ne moremo definirati le znotraj medicinskih, psihiatričnih in psiholoških kriterijev. Definicija izhaja iz teze, da telesna, duševna in psihološka celota predstavljajo nenormalnost in da je invalidnost opredeljena z družbenimi predsodki. Sociološka definicija invalidnosti uporablja tri osrednje pojme, in sicer poškodba, telesna prizadetost ter prikrajšanost. Ti trije pojmi so negativno naravnani in predstavljajo vzrok za ponovno definiranje invalidnosti. Poleg tega je bila nova definicija potrebna, ker stare definicije niso upoštevale vpliva okolja na invalidnost in niso omogočale mednarodne primerljivosti. (povzeto po Gosak, 2008, 17)

2.2 Relativna definicija

»Z njo so v preteklosti opredeljevali invalidnost. Invalidnost se je pojmovala glede na izgubo ali zmanjšanje delovnih zmožnosti za opravljanje delovnih nalog, ki jih je zaposleni opravljal pred nastankom poškodbe ali bolezni.« (Gosak, 2008, 18)

2.3 Absolutna definicija

»Je v veljavi danes in ocenjuje izgubo ali zmanjšanje delovnih zmožnosti glede na projekcijo morebitnih drugih možnosti za delo.« (Gosak, 2008, 18)

3 POLITIKA ZAPOSLOVANJA INVALIDOV

Invalidne osebe so zaradi zmanjšane ali omejene delovne zmožnosti postavljene v slabši položaj pri vključevanju na trg delovne sile. Trg deluje vedno bolj neusmiljeno, število brezposelnih oseb narašča, čas čakanja na delo nekaterih skupin iskalcev zaposlitve pa se povečuje. Invalidi zaradi omejenih delovnih zmožnosti delodajalcem predstavljajo dodatno breme in organizacijske težave, saj jih težko prerazporejajo na delovna mesta in ob tem zadostijo vsem omejitvam, ki jih ima posamezen invalid. Vse to povzroča, da invalidi velikokrat ostanejo brez dela. Prav izključitev iz trga delovne sile je najpogostejši povzročitelj socialne izključenosti.

»Politika zaposlovanja torej predstavlja mehanizem, ki preprečuje socialno izključenost in invalidnim osebam zagotavlja enake možnosti za zaposlitev, hkrati pa jim nudi tudi pravico do izbire zaposlitve.« (Gosak, 2008, 23)

Ker sta invalidnost in posledično socialna izključenost dinamičen fenomen, je potrebno oblikovati politike, ki na eni strani preprečujejo invalidnost (skrbijo za zdravje zaposlenih, vzpostavljajo primerne delovne pogoje itd.) in na drugi strani poskrbijo za invalidne osebe s tem, ko jih ščitijo pred ekonomskimi in socialnimi težavami.« (Gosak, 2008, 24)

Vključevanje invalidov na trg delovne sile oziroma njihovo zaposlovanje je tema, ki je v zadnjih letih tako v Evropi kot v Sloveniji deležna velike pozornosti. Današnji snovalci politike zaposlovanja invalidov se zavzemajo predvsem za dva pomembna cilja. Le-ta sta:

1. invalidnim državljanom zagotoviti, da niso izključeni ali prezgodaj izrinjeni s trga delovne sile;
2. invalidom zagotoviti dohodkovno varnost, da ne bi bili prikrajšani za sredstva, ki bi jim omogočila dostojno življenje. (povzeto po Jerman, 2005, 17)

3.1 Aktivna politika zaposlovanja invalidov kot sredstvo preprečevanja socialne izključenosti

»Aktivna politika zaposlovanja invalidov je sklop neposrednih posegov na trg dela, namenjenih odpravljanju problemov na področju zaposlovanja in trga dela. Prvič se omenja leta 1964 v Konvenciji Mednarodne organizacije dela (MOD), št. 122 o politiki zaposlovanja. Nadaljnji razvoj je spodbudila Konvencija MOD, št. 168 o spodbujanju zaposlovanja in varstvu pred brezposelnostjo iz leta 1988.

Tej usmeritvi MOD je sledila tudi evropska politika, predvsem od sprejetja Amsterdamske pogodbe leta 1997 dalje.« (Gosak, 2008, 27)

Pri nas je nosilec programa aktivne politike zaposlovanja ministrstvo, ki v sodelovanju z zavodom programira, razvija in oblikuje ukrepe ter aktivnosti aktivne politike zaposlovanja in jih sproti spremlja ter vrednoti. Programe aktivne politike zaposlovanja lahko razdelimo v tri skupine, in sicer:

1. programi in ukrepi za uravnavanje ponudbe delovne sile;
2. programi za uravnavanje povpraševanja po delovni sili;
3. službe in agencije za zaposlovanje« (Gosak, 2008, 27–28)

Do leta 2005 so bili za invalide kot prednostno ciljno skupino predvideni naslednji ukrepi:

- nadomestitev dela stroškov invalidskim podjetjem za zaposlene invalide, kar pomeni

izplačevanje subvencij invalidskim podjetjem največ do višine 75 % zjamčene plače mesečno na posameznega invalida in nudenje strokovno-tehnične pomoči invalidskim podjetjem z izobraževanjem ključnih kadrov;

- vse oblike usposabljanja, izobraževanja in informiranja;
- zaposlitvena rehabilitacija;
- programi delovne in socialne vključenosti;
- ukrepi za prilagajanje delovnih mest, prostorov in opreme;
- sofinanciranje dela plače invalidu in težje zaposljivi brezposelni osebi;
- subvencioniranje odprtja novih delovnih mest za invalide;
- kritje stroškov asistence druge osebe.

Po letu 2006 se invalidne skupine prednostno vključujejo v vse ukrepe, aktivnosti in podaktivnosti aktivne politike zaposlovanja. Izključno za pomoč pri zaposlovanju invalidov so namenjeni naslednji ukrepi:

- usposabljanje na delovnem mestu in integrirani programi usposabljanja za invalide;
- usposabljanje v učnih delavnicah in učnih podjetjih;
- spodbujanje novega zaposlovanja;
- nadomestitev dela plače invalidu in težje zaposljivi invalidni osebi.

3.2 Politika zaposlovanja invalidov v EU in v Sloveniji

Invalidi predstavljajo najštevilnejšo manjšino v svetu, saj jih je po podatkih Združenih narodov več kot 650 milijonov, to je okoli 10 odstotkov svetovnega prebivalstva. Med prebivalci Slovenije je približno 170.000 invalidov in 230.000 bolnikov z dolgotrajnimi boleznimi.

Invalidi so skupina prebivalstva, ki se srečuje s številnimi problemi. To jih postavlja v neenakopraven položaj in jih izključuje iz družbe. Eden od strateških ciljev je prav spopad s socialno izključenostjo invalidov. Zasnovan je na pravicah posameznika – državljana, invalida (Ustava RS). Invalida obravnava kot dostojanstvenega posameznika; ne kot problem, ampak kot človeka s svojimi pravicami. Poudarja individualne razlike in je usmerjen k dejstvu, da so v družbi vsi ljudje enakopravni. Temelji na pravicah vseh do aktivnosti in enake udeležbe, kjer gre za enakost možnosti in za enakost priložnosti. Pomembno je, da se take pristope uporablja pri oblikovanju novih modelov invalidske politike, saj le-ti omogočajo humanejše oblike in boljše človekovo bivanje.

»Pri politiki zaposlovanja invalidov gre za tesno sodelovanje državnih teles, ki se ukvarjajo z zaposlovanjem zdravstvenih in socialnih oblasti, delodajalcev, sindikatov, nevladnih in invalidskih organizacij. V Evropski uniji se opirajo na dejstvo, da je za uspešno integracijo invalidov pomembna tako pozitivna akcija kot prizadevanje za integracijo invalidskega vidika v vse politike in ukrepe. Ugotavljanje invalidnosti je z vidika umeščanja invalidov na trg delovne sile osnovna naloga politike zaposlovanja in usposabljanja invalidov v EU.

Leta 1997 je bila v Evropski uniji prvič izoblikovana strategija politike zaposlovanja, ki je uvedla štiri osnovne stebre. Le-ti so:

1. steber: zavzemanje za povečanje zaposljivosti celotnega prebivalstva;
2. steber: poudarjanje pospeševanja podjetništva in podjetniške miselnosti;
3. steber: pospeševanje in spodbujanje prilagodljivosti posameznikov ter podjetij;
4. steber: zavzemanje za izenačevanje možnosti zaposlovanja žensk, moških in ranljivih skupin.

Za invalide so pomembni vsi štirje stebri. Bistvo strategije EU na področju zaposlovanja invalidnih oseb je želja po skupnih prizadevanjih vseh držav članic, da bi se uveljavile enake možnosti zaposlovanja tudi za invalidne osebe, da bi se jim omogočilo polno zaposljivost in izboljšalo kvaliteto dela. Prednost imajo aktivni ukrepi, s katerimi se zavzemajo za hitro posredovanje vključevanja na trg delovne sile.« (Jerman, 2005, 18–19)

»Razvoj invalidske politike v Sloveniji sega v leto 1991, ko je bila sprejeta koncepcija razvoja invalidske politike, v kateri so predstavljeni osnovni cilji, enaki ciljem Organizacije združenih narodov. Ti cilji so:

- neodvisno življenje invalidov;
- njihovo samoorganiziranje in vključevanje v družbeno organizirane programe pomoči;
- polno sodelovanje v družbenem življenju.

Pomemben korak na tem področju predstavljata ustanovitev Vladne komisije za invalidska vprašanja in kasneje še ustanovitev Urada RS za invalide leta 1994. Urad naj bi bil osrednji državni organ, ki naj bi integriral državno politiko na področju invalidskega varstva. Poudariti je potrebno, da je na invalidsko politiko vplival predvsem razvoj invalidskih organizacij, ki imajo v Sloveniji že skoraj stoletno tradicijo. Visoka kultura medsebojnega sodelovanja je bil pogoj za skupno interesno povezanost kljub avtonomiji posamezne invalidske organizacije. Na njihov ugoden in hiter razvoj so tedaj močno vplivale resolucije in drugi dokumenti Organizacije združenih narodov (OZN).« (Jerman, 2005, 19–20)

Invalidske organizacije imajo še danes pomembno vlogo. S svojim delovanjem ohranjajo marsikatero socialno pravico. Prav povezovanje slovenskih invalidskih organizacij s podobnimi organizacijami v tujini omogoča dvosmeren prenos informacij, primerjavo naših in tujih dosežkov ter nove ideje za prenovo našega invalidskega sistema, ki ima še marsikje »luknje«.

Sestavni del invalidske politike je zaposlovanje invalidov, saj jim prav delo predstavlja pot do vključevanja v družbo. Politika zaposlovanja v Sloveniji ima že dolgo tradicijo in je pomembna pri zaposlovanju invalidov ter njihovem vključevanju na trg delovne sile.

Njen nastanek sega v 70. leta prejšnjega stoletja. Glavni vzrok za spremembo te politike so spreminjajoče se razmere v slovenskem in svetovnem gospodarstvu.

Poleg tega je na spremembe vplivala priključitev Slovenije k Evropski uniji, saj smo ob vstopu morali sprejeti priporočila in usmeritve evropskih organizacij.

Prav tako smo morali sprejeti nacionalni program invalidskega varstva, v programe in predpise na nacionalni ter lokalni ravni pa smo morali vključiti zagotavljanje enakih življenjskih razmer za invalide, spodbujati moramo delovanje nevladnih organizacij in posebno pozornost nameniti zaposlovanju invalidov. Po vstopu v EU pa so nekatera področja, kot so opredelitev invalidnosti, poenotenje kriterijev za ocenjevanje invalidnosti, zbiranje informacij in podatkov integracije redne oblike izobraževanja, odpravljanje arhitekturnih in komunikacijskih ovir ostala nerešena.

Tudi v Sloveniji aktivna politika zaposlovanja predstavlja enega izmed temeljnih programov vseh slovenskih vlad po letu 1990. Ukrepi, namenjeni invalidom, so predvsem:

- sofinanciranje invalidskih podjetij;
- usposabljanje v posebnih in rednih organizacijah;
- zaposlitvena rehabilitacija;
- prilagoditev delovnega mesta;
- subvencioniranje novih delovnih mest in drugo.

»Leta 1999 je Vlada sprejela Program usposabljanja in zaposlovanja invalidov v RS za obdobje 1999–2002. Zaradi vpliva tranzicijskih procesov, ki so povzročili segmentacijo na trgu dela in s tem slabši dostop nekaterih skupin do dela, je leta 2001 državni zbor sprejel Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006, v katerem določa aktivnosti, s pomočjo katerih bo možno doseči učinkovito politiko zaposlovanja.« (Jerman, 2005, 21)

Osnovni cilj programa je zagotoviti enake možnosti in aktiviranje ljudi. Ukrepi za pospeševanje vključevanja invalidov na trg dela so:

- uvajanje sodobne metodologije ugotavljanja sposobnosti in invalidnosti;
- razvoj standardov za varno delo in preprečevanje invalidnosti;
- pravočasno in kvalitetno usposabljanje invalidov;
- uvajanje kvotnega sistema;
- izvajanje integracije na vseh nivojih izobraževanja in usposabljanja invalidov;
- uvajanje novih oblik podpornih in zavarovanih delovnih mest (vmesne delavnice, učna podjetja, socialna podjetja, invalidska podjetja);

- razvoj novih oblik usposabljanja za delo pri delodajalcu ali v posebnih učnih delavnicah;
- razvoj novih oblik svetovanja in finančne pomoči delodajalcem.

Veliko vlogo pri pospeševanju zaposlovanja imata v Sloveniji tudi nevladni organizaciji, in sicer Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo ter Zveza delovnih invalidov, ki delujeta v javnem interesu na področju socialnega varstva. Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo opravlja naloge na področju zaposlitvene rehabilitacije, kjer usklajuje in koordinira strokovni razvoj področja, pripravlja storitve zaposlitvene rehabilitacije, usposablja strokovne delavce in pripravlja metodologijo za evalvacijo rezultatov.

Zveza delovnih invalidov je prostovoljno in nepridobitno združenje društev invalidov, ki združuje delovne invalide po ZPIZ-u, druge invalide, ki nimajo statusa delovnega invalida, zakonite zastopnike invalidov in osebe, ki podpirajo delovanje teh društev. Zagovarja potrebe delovnih invalidov na vseh področjih, izvaja rehabilitacijske programe, povezuje in usklajuje delo svojih članov, sodeluje pri oblikovanju državnih ukrepov, usposablja delovne invalide za samopomoč. Ti dve instituciji imata pomembno vlogo pri obveščanju javnosti o pravicah invalidov po Sloveniji in preko meja.

4 ZAKONODAJA NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA INVALIDOV IN NOVOSTI

4.1 Ustava Republike Slovenije

V Ustavi Republike Slovenije so pravice invalidov določene z 52. členom, ki pravi, da je invalidom v skladu z zakonom zagotovljeno varstvo ter usposabljanje za delo. Prav tako imajo otroci z motnjami v telesnem ali duševnem razvoju ter druge huje prizadete osebe pravico do izobraževanja in usposabljanja za dejavno življenje v družbi. (Ustava RS, 1991, 52. člen)

4.2 Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov je bil sprejet leta 2004 in je nadomestil Zakon u usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb iz leta 1976 ter prišel v veljavo januarja 2006. »Zakon je uvedel uveljavljanje invalidnosti v skladu s klasifikacijo invalidnosti ICF, ki jo je sprejela Svetovna zdravstvena organizacija WHO leta 2001.

Zakon je uveljavil vrsto novih ukrepov, katerih cilj je invalidom izboljšati možnosti na trgu dela ali jih izenačiti z vsemi drugimi iskalci zaposlitve. Zakon sledi vsebinskim usmeritvam prenovljene Lizbonske strategije in nacionalnim opredelitvam na gospodarskem ter socialnem področju. Zakon pravi, da invalidnost ne smemo enačiti z nezmožnostjo za delo, ampak poudarja, da so ob zagotovitvi nujnih pogojev invalidi enakovredno zaposljivi. Zaposlitev pa je najboljše varovalo pred socialno izključenostjo. Zakon želi povečati predvsem zaposljivost invalidov, to je oseb, ki pridobijo status po tem zakonu, in oseb, pri katerih so z odločbo pristojnega organa ugotovljene trajne posledice telesne in duševne okvare ali bolezni in imajo bistveno manjše možnosti, da se zaposlijo ali v zaposlitvi napredujejo. Namen Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov je:

- svetovanje, vzpodbujanje in motiviranje invalidov k aktivni vlogi;
- priprava mnenja o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov;
- pomoč pri sprejemanju lastne invalidnosti in seznanjanje o možnostih vključevanja v usposabljanje in delo;
- pomoč pri izboru ustreznih poklicnih ciljev;

- razvijanje socialnih spretnosti in veščin;
- pomoč pri iskanju ustreznega dela oziroma zaposlitve;
- analiza konkretnega delovnega mesta in delovnega okolja invalida;
- izdelava načrta potrebne opreme in sredstev za delo;
- usposabljanje na konkretnem delovnem mestu oziroma v izbranem poklicu;
- spremljanje invalida na delovnem mestu po zaposlitvi;
- sprotno ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa;
- ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov zaposlenih invalidov;
- opravljanje drugih storitev zaposlitvene rehabilitacije. (povzeto po Gosak, 2008, 46–47)

4.3 Zakon o delovnih razmerjih

116. člen Zakona o delovnih razmerjih govori o tem, da delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delovnemu invalidu zaradi ugotovljene invalidnosti II. ali III. kategorije ali iz poslovnega razloga razen, če mu ni mogoče zagotoviti drugega ustreznega dela ali dela s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Prav tako delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi invalidu, ki nima statusa delovnega invalida iz poslovnega razloga razen, če mu ni mogoče zagotoviti ustreznega dela v skladu s predpisi o usposabljanju in zaposlovanju invalidov. (http://www.mdds.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/veljavni_predpisi/zakon_o_delovnih_razmerjih/#c16807)

4.4 Zakon o invalidskem in pokojninskem zavarovanju

26. člen Zakona o invalidskem in pokojninskem zavarovanju govori o tem, da so pogoji za pridobitev pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja naslednji:

- starost;
- invalidnost;
- neposredna nevarnost za invalidnost v zvezi z delom na določenem delovnem mestu;
- telesna okvara;
- potreba po stalni pomoči in negi;
- smrt.

27. člen Zakona o invalidskem in pokojninskem zavarovanju pravi: »Invalidnost po tem zakonu je podana, če nastane pri zavarovancu zmanjšanje ali izguba delovne zmožnosti za delo na delovnem mestu, na katerega je bil zavarovanec trajno razporejen pred nastankom teh sprememb, zaradi trajnih sprememb v zdravstvenem stanju, ki so posledica poškodbe pri delu, poklicne bolezni, poškodbe izven dela ali bolezni, ki jih ni mogoče odvrniti z zdravljenjem ali z ukrepi medicinske rehabilitacije.

Zmanjšanje delovne zmožnosti je podano, če zavarovanec ni več zmožen z normalnim delovnim učinkom, ki ne ogroža njegovega zdravstvenega stanja, polni delovni čas opravljati dela na delovnem mestu, po katerem se v skladu s prejšnjim odstavkom ocenjuje invalidnost.

Izguba delovne zmožnosti je podana, če zavarovanec ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela vsaj s polovičnim delovnim časom.«
(http://www2.gov.si/zak/Zak_vel.nsf/65b73921699bad7dc1256616002db44a/0f8f5a8eb0be9aa8c125662c0049129e?OpenDocument)

4.5 Zakon o invalidskih organizacijah

3.člen Zakona o invalidskih organizacijah: »Namen invalidske organizacije je prostovoljno in neodvisno združevanje interesno povezanih invalidov in njihovih zakonitih zastopnikov, ugotavljajo, zagovarjajo in zadovoljujejo posebne potrebe invalidov ter zastopajo interese invalidov. Invalidska organizacija pri svojem delovanju upošteva načela državne strategije razvoja invalidskega varstva in mednarodne standarde na področju invalidskega varstva.«

9. člen zakona: »Cilji delovanja invalidske organizacije za doseganje kakovosti življenja invalidov so: 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 ter socialno pravičnost in enake možnosti.« Invalidske organizacije poleg številnih nalog nudijo tudi pomoč pri uveljavljanju potreb invalidov na področju izobraževanja, usposabljanja ter zaposlovanja invalidov.

(http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/zinvo.pdf)

4.6 Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju

Po 15. členu Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju so zavarovane osebe med drugim tudi osebe s stalnim prebivališčem v Republiki Sloveniji, ki so uživalci invalidnin po predpisih o vojaških invalidih in civilnih invalidih vojne, pravic po predpisih o varstvu vojnih veteranov, žrtev vojnega nasilja in udeležencev drugih vojn ter uživalci republiških priznavalnin, če niso zavarovane iz drugega naslova ter osebe s stalnim prebivališčem v Republiki Sloveniji, ki prejemajo nadomestilo po Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih odraslih oseb, če le-te niso zavarovane iz drugega naslova.

Po 23. členu tega Zakona pa imajo z obveznim zavarovanjem zavarovane osebe zagotovljeno plačilo zdravstvenih storitev:

a) v celoti za:

- zdravljenje in rehabilitacijo otrok, učencev in študentov, ki se redno šolajo, ter otrok in mladostnikov z motnjami v telesnem in duševnem razvoju;
- zdravljenje in rehabilitacija malignih bolezni, mišičnih in živčno-mišičnih bolezni, paraplegije, tetraplegije, cerebralne paralize, epilepsije, hemofilije, duševnih bolezni, razvitih oblik sladkorne bolezni, multiple skleroze in psoriaze;

b) najmanj 95 % vrednosti za:

- zdravljenja v tujini;
- storitev v zvezi z intenzivno terapijo, radioterapijo, dializo in drugimi nujnimi najzahtevnejšimi diagnostičnimi, terapevtskimi in rehabilitacijskimi posegi;

c) najmanj 85 % vrednosti za:

- ortopedske, ortotične, slušne in druge pripomočke;

d) najmanj 75 % vrednosti za:

- specialistično-ambulantne, bolnišnične in zdraviliške storitve kot nadaljevanje bolnišničnega zdravljenja in nemedicinski del oskrbe v bolnišnici ter zdravilišču kot nadaljevanje bolnišničnega zdravljenja, ortopedske, ortotične in druge pripomočke v zvezi z zdravljenjem poškodb izven dela – zdravila s pozitivne liste za vse druge primere;

e) največ do 60 % vrednosti za:

- prevoze z reševalnimi vozili, ki niso nujni;

- zdraviliško zdravljenje, ki ni nadaljevanje bolnišničnega zdravljenja.

V 25. členu je zagotovljeno plačilo v celoti za zdravstvene storitve tudi invalidom in drugim osebam, ki jim je priznana pomoč druge osebe za opravljanje večine ali vseh življenjskih funkcij po posebnih predpisih; invalidom, ki imajo najmanj 70 % telesno okvaro po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter zavarovancem iz 16. točke prvega odstavka 15. člena tega zakona in oseb nad 75 let starosti.

30. člen govori o pravici do nadomestila zaradi nege ožjega družinskega člana, s katerim zavarovanec živi v skupnem gospodinjstvu. Le-ta v posameznem primeru traja največ do sedem delovnih dni, za otroke do sedem let starosti ali starejšega zmerno, težje ali težko duševno in telesno prizadetega otroka do 15 delovnih dni.

Kadar to terja zdravstveno stanje ožjega družinskega člana, lahko pristojna zdravniška komisija izjemoma podaljša trajanje pravice do nadomestila, vendar največ do 30 delovnih dni za nego otrok do sedem let starosti ali starejšega zmerno, težje ali težko duševno in telesno prizadetega otroka oziroma do 14 delovnih dni za nego drugih ožjih družinskih članov.

31. člen pa pravi, da imajo vojni in civilni invalidi pravico do nadomestila 100 % od osnove.

(http://www2.gov.si/zak/Zak_vel.nsf/0/8708696560160f45c125662c004a5ef5?OpenDocument)

5 ZAŠČITNE OBLIKE ZAPOSLOVANJA INVALIDOV V SLOVENIJI

»Invalidom, ki jim ni mogoče zagotoviti zaposlitve v običajnem delovnem okolju, je potrebno zagotoviti usposabljanje in zaposlovanje pod posebnimi pogoji.« (Lazarević, 2003, 60) Zato so bila ustanovljena invalidska podjetja in varstveno-delovni centri. V nadaljevanju bom opisala obe obliki zaposlovanja invalidov in njune skupne točke ter razlike.

5.1 Invalidska podjetja

Invalidska podjetja so podjetja, kjer se usposablja in zaposlujejo invalidi, ki se glede na svojo invalidnost in svoje zdravstveno stanje ne morejo usposablјati ter zaposliti pod enakimi pogoji kot drugi invalidi. Postopek zaposlitve v invalidskem podjetju je ena od možnosti v okviru zaposlitvenega načrta in se začne pri svetovalcu zaposlitve. Delovna razmerja se sklepajo enako kot z drugimi delavci neinvalidi, vendar so za svoje delo plačani v skladu s kolektivnimi pogodbami. Invalidsko podjetje lahko deluje kot družba z omejeno odgovornostjo, delniška družba ali komanditna delniška družba, če vse poslovno leto usposablja in zaposluje najmanj 40 % invalidnih oseb od vseh zaposlenih v družbi. Poleg tega mora za status invalidskega podjetja predhodno dobiti soglasje Vlade Republike Slovenije. »Ker so invalidska podjetja dejavniki posebnega družbenega pomena, veljajo zanje posebne davčne in druge olajšave, kar jim glede na stroške usposabljanja in zaposlovanja invalidov omogoča, da so pri poslovanju tudi ekonomsko uspešni.« (Lazarević, 2003, 61)

Zavod RS za zaposlovanje vsak mesec invalidskim podjetjem izplačuje nadomestilo dela stroškov za zaposlene invalide, ki jim je bila invalidnost priznana po Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb, Zakonu o vojnih invalidih, Zakonu o izobraževanju in usposabljanju otrok in mladostnikov z motnjo v telesnem in duševnem razvoju (Zakonu o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami) ali Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Delež nadomestila na invalida se giblje med 25 % in 75 % zajamčene plače, odvisno od stopnje invalidnosti in namena porabe dobička.

Nadomestilo se ne izplačuje za tiste invalide, ki so na poklicni rehabilitaciji ali pripravništvu in jim nadomestilo plače ali denarno pomoč zagotavlja Zavod RS za zaposlovanje ali Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije. (http://www.soncek.org/Zakonodaja/Vodnik_po_pravicah_invalidov.htm)

PRIMER INVALIDSKEGA PODJETJA OZARA

OZARA, d. o. o., je invalidsko podjetje, katerega ustanovitelj in edini lastnik je društvo Ozara Slovenija. V skladu z novo zakonodajo o zaposlovanju invalidov so iz društva OZARA SLOVENIJA s 1. 3. 2005 na invalidsko podjetje OZARA, d. o. o., prenesli zaposlitvene programe za težje zaposljive brezposelne osebe. V podjetju se izvajajo zaposlitveni in rehabilitacijski programi v različnih storitvenih ter proizvodnih dejavnostih. (www.ozara.org)

5.2 Varstveno-delovni centri

Druga oblika zaščitnega zaposlovanja pri nas so varstveno-delovni centri. »Socialno-varstvene storitve, ki jih varstveno-delovni centri organizirajo za uporabnike, so opredeljene v standardih in normativih za izvajanje socialno-varstvenih storitev. Predpis definira tri sklope storitev, ki jih zagotavljajo varstveno-delovni centri, organizirani kot samostojni zavodi in ali kot enote drugih socialno-varstvenih ali izobraževalnih zavodov. Te storitve so:

1. vodenje (npr. pomoč pri reševanju osebnih in socialnih stisk, sodelovanje s posameznikovimi svojci);
2. varstvo (npr. pomoč pri vzdrževanju higiene, pri komunikaciji, organizacija prevozov);
3. zaposlitev pod posebnimi pogoji (npr. prilagajanje strojev posameznikom, uvajanje v delo)«. (Lazarević, 2003, 63)

PRIMER VARSTVENO-DELOVNEGA CENTRA (VDC) SONČEK

Dejavnost varstveno-delovnega centra (VDC) Sonček je namenjena odraslim osebam, ki se zaradi svoje invalidnosti ne morejo zaposliti niti na odprtem trgu delovne sile niti v podjetjih za zaposlovanje invalidov in so pridobili status invalida po Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb. VDC je organiziran v desetih enotah, ki so sestavni deli desetih centrov Sonček.

Zveza Sonček ima koncesijo Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve za program varstva, vodenja in zaposlitve pod posebnimi pogoji. Izvajanje tega programa pomeni dopolnitev in širitev javne mreže ter zagotavljanje pogojev za možnost izbire. Temelji na načelih normalizacije ter zagotavljanja enakih možnosti in individualnega pristopa k posamezniku, pravice do odraslosti ter mnogokrat tudi razbremenitev družine.

Pomeni zagotavljanje možnosti za uresničitev potreb po usposabljanju in zaposlovanju širšega kroga odraslih ljudi z invalidnostmi.

Trenutno so osnovni proizvodni program ročno izdelane voščilnice, v posameznih enotah pa izdelujejo tudi druge izdelke po naročilu (slike na svilo, izdelke iz gline, lutke, ročno tkane prtičke, slike na steklo) in opravljajo nekatere storitve (administrativne storitve za Zvezo Sonček, popravilo knjig, sitotisk). (www.soncek.org)

6 RAZISKAVA

Raziskava je sestavljena iz dveh delov. V prvem delu bom analizirala statistične podatke Zavoda RS za zaposlovanje, v drugem delu pa bom uporabila intervju ter navedla in komentirala dobljene odgovore.

6.1 Analiza podatkov od 1998 do 2008

6.1.1 Razmerje med nezaposlenimi osebami in nezaposlenimi invalidi

Leto	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Št. brezpos. el. oseb	126.625	114.348	104.583	104.316	99.607	95.993	90.728	92.575	78.303	68.411	66.239
Št. brezpos. el. invalido v	12.528	14.878	17.179	18.684	14.420	8.875	8.051	9.135	9.138	10.346	11.025
delež brezpos. el. invalido v (%)	9,9	13,0	16,4	17,9	14,5	9,2	8,9	9,9	11,7	15,1	16,6

Tabela 1: Razmerje med nezaposlenimi osebami in nezaposlenimi invalidi

Vir: Zavod RS za zaposlovanje, letna poročila 1998–2008

Tabela prikazuje razmerje med nezaposlenimi zdravimi osebami in nezaposlenimi invalidi. Podatki so iz letnih poročil Zavoda RS za zaposlovanje in kažejo, da je bilo največ nezaposlenih zdravih oseb v letu 1998 ter da se je ta številka do leta 2008 zmanjšala za 48 %. Iz podatkov je razvidno tudi, da je bilo največ brezposelnih invalidov v letih 2000 in 2001.

Seveda je potrebno na tem mestu pogledati še trenutno stanje na trgu delovne sile. Zaradi gospodarske krize številna podjetja zapirajo svoja vrata in odpuščajo delavce. »6. junija letos je začel veljati Zakon o delnem povračilu nadomestila plače. Namenjen je delodajalcem, ki zaradi slabega poslovnega položaja kot posledice svetovne gospodarske krize delavcem ne morejo zagotoviti dela. Tako lahko do polovico zaposlenih pošljejo na začasno čakanje, v tem času pa le-ti prejemajo nadomestilo v višini 85 odstotkov osnovne plače, pri čemer 50 odstotkov osnove zagotovi država, 35 odstotkov pa delodajalec.«

(<http://www.dnevnik.si/novice/slovenija/1042285442>)

Število nezaposlenih iz meseca v mesec narašča in trenutno še ni videti izboljšanja. Samo upamo lahko, da se bo svetovna gospodarska kriza počasi umirila in da se bo tudi Slovenija ponovno »postavila na noge« kar se tiče nezaposlenosti ljudi.

6.1.2 Delež brezposelnih invalidov

Leto	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
delež brezpos. el. invalidov (%)	9,9	13,0	16,4	17,9	14,5	9,2	8,9	9,9	11,7	15,1	16,6

Tabela 2: Delež brezposelnih invalidov

Vir: Zavod RS za zaposlovanje, letna poročila 1998–2008

Po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje je bil delež brezposelnih invalidov v primerjavi vseh brezposelnih zdravih oseb v obdobju med leti 1998 in 2008 najvišji v letu 2001 (17,9 %), sledilo mu je leto 2008 (16,6 %). Vzroke za tako visok delež brezposelnih invalidov v letu 2001 gre iskati v dejstvu, da v tem času še ni bila urejena zakonodaja na tem področju. Razni zakoni, ki ščitijo invalida pri zaposlitvi, so začeli veljati šele po letu 2003, kjer opazimo upad deleža brezposelnih invalidov. Za visok delež brezposelnih invalidov v preteklem letu bi lahko »krivili« recesijo in gospodarsko krizo ter s tem povezana številna odpuščanja.

Menim, da invalidi tudi letos čutijo gospodarsko krizo. Že tako imajo težave pri zaposlovanju zaradi svoje invalidnosti. V času gospodarske krize se te težave še povečajo, čeprav so zaščiteni z zakonom. Če ni dela, so tudi oni odpuščeni.

6.1.3 Razmerje med zaposlenimi in nezaposlenimi invalidi

Leto	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Št. brezpos. el. invalidov	12.528	14.878	17.179	18.684	14.420	8.875	8.051	9.135	9.138	10.346	11.025
Št. zaposl. invalidov	723	818	1.131	874	949	830	987	1.298	1.927	1.746	1.776
Delež zaposl. invalidov (%)	5,8	5,5	6,6	4,7	6,6	9,4	12,3	14,2	21,1	16,9	16,1

Tabela 3: Razmerje med zaposlenimi in nezaposlenimi invalidi

Vir: Zavod RS za zaposlovanje, letna poročila 1998–2008

Po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje je bilo največ brezposelnih invalidov v letu 2001 (18.684). Vzroke gre iskati v neurejeni zakonodaji na področju zaposlovanja invalidov in v neprimernih delovnih mestih za invalide. Ta številka se je v letu 2004 krepko zmanjšala (8.051), saj so bili sprejeti razni zakoni, ki urejajo zaposlovanje invalidov.

Opazamo tudi, da je število zaposlenih invalidov v zadnjih treh do štirih letih naraslo, saj se vse bolj ureja zakonodaja na področju zaposlovanja invalidov. Upajmo, da se bo ta številka v prihodnjih letih še povečala in da bo čim več invalidov dobilo zaposlitev.

6.2 Intervju

Obiskala sem Varstveno-delovni center Sonček Maribor in izvedla intervju z vodjo varstveno-delovnega centra, kasneje pa še z zaposlenim invalidom.

1. V intervjuju z vodjo varstveno-delovnega centra me je zanimalo, komu je center namenjen, s čim se ukvarjajo, kako je organizirano delo, kakšna je izobrazbena struktura invalidov v centru, kakšen odnos imajo zaposleni do invalidov, ali se spremljajo delovni dosežki invalidov.

Kdaj je bil ustanovljen Varstveno-delovni center Sonček Maribor?

Varstveno-delovni center Sonček Maribor je bil ustanovljen leta 1994. Letos praznujemo že 15 let obstoja. Nahajamo se na Cesti XIV. divizije 48a na Pobrežju.

S čim se v centru ukvarjate?

Izvajamo programe varstva, vodenja in zaposlovanja pod posebnimi pogoji v VDC Sonček. Naše delo je predvsem izdelovanje izdelkov iz različnih materialov. Najbolj smo znani po ročno izdelanih voščilnicah, ki jih vsako leto izdelujemo in tudi prodajamo. Prav tako izdelujemo izdelke iz gline in lesa. Z izvajanjem programa VDC širimo in dopolnjujemo javno mrežo storitev. Program se izvaja po načelih normalizacije in vključevanja oseb s posebnimi potrebami v socialno okolje ter hkrati individualnega pristopa k posamezniku.

Kako je pri Vas organizirano delo?

Naši uporabniki prihajajo v VDC med 7. in 8. uro zjutraj ter ostajajo tukaj do 15. ure. Kot sem že povedala, smo znani po ročno izdelanih voščilnicah ter izdelkih iz gline in lesa. Delo prilagodimo glede na zmožnosti in sposobnosti posameznika.

Voščilnice se delajo po fazah in tisti uporabniki s težjo obliko invalidnosti delajo lažja dela oziroma lažje faze določenega izdelka (npr. »tapkanje« na podlago ali šablono, prepogibanje voščilnic in vstavljanje lističev). Tukaj moram še dodati, da si vsak uporabnik delovni prostor pripravi sam. To pomeni, da si prinese potreben material in pripomočke, ki jih potrebuje za delo. Seveda pa si vsi uporabniki med seboj pomagajo, če je to potrebno.

Komu je vaš center namenjen?

VDC Sonček je namenjen odraslim osebam s cerebralno paralizo in drugimi invalidnostmi, ki se zaradi svoje invalidnosti ne morejo zaposliti niti na odprtem trgu delovne sile niti v podjetjih za zaposlovanje invalidov in so pridobili status invalida po Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb. Zaposleni so pod posebnimi pogoji. Trenutno je zaposlenih 37 oseb.

Ali se delovno mesto prilagodi vsakemu posamezniku?

Ja, seveda. Vsako delovno mesto se prilagodi glede na posameznikove sposobnosti in zmožnosti. Morate vedeti, da je večina naših uporabnikov motorično oviranih in da so na vozičkih ter berglah. Imamo primerno velike prostore z velikimi mizami, ki so dostopne za vse na vozičkih.

Kakšna je izobrazbena struktura vaših invalidov?

Izobrazbena struktura naših invalidov je zelo raznolika. Od tega, da nimajo dokončane nobene šole, do Osnovne šole Gustava Šiliha. Nekateri so končali Srednjo ekonomsko šolo ali pa si pridobili izobrazbo s šolanjem v Zavodu za invalidno mladino Kamnik.

Bi imeli vaši invalidi možnost zaposlitve na rednem trgu delovne sile?

Definitivno ne, saj se niso sposobni uveljaviti na rednem trgu delovne sile ravno zaradi svoje invalidnosti.

Imajo pri vas vsi zaposleni status invalida?

Ja, seveda, saj to je pogoj za sprejem v varstveno-delovni center. Status invalida si pridobi vsak posameznik na pristojnem Centru za socialno delo.

Vaš center je zaščiten oblika zaposlovanja invalidov, mar ne? Mislite, da te zaščitene oblike zaposlovanja dajejo invalidom dovolj možnosti vključevanja na trg delovne sile?

Ja, naš center je res zaščiten oblika zaposlovanja invalidov. Mislim, da te zaščitene oblike zaposlovanja ne dajejo dovolj možnosti vključevanja na trg delovne sile, saj na tem področju še ni urejena zakonodaja.

Ali menite, da je zaposlitev v varstveno-delovnem centru boljša oziroma bolj prilagojena potrebam invalidov kot zaposlitev v običajnem okolju?

Ja, seveda, saj so bolj zaščiteni kot bi bili sicer v običajnem delovnem okolju. Naši uporabniki niso sposobni delati v običajnem okolju zaradi svoje invalidnosti.

Katere so prednosti in slabosti varstveno-delovnega centra?

Prednosti varstveno-delovnega centra so, da se invalidi uveljavijo v delovnem procesu, da so koristni sebi. Z delom v varstveno-delovnem centru dobijo samopotrditev, da so kljub svoji invalidnosti sposobni nekaj ustvariti in to se vidi v naših končnih izdelkih. Prednost varstveno-delovnega centra je tudi v priložnosti, da invalidi za nekaj ur dnevno niso v napoto družini in da so le-ti lahko brez skrbi.

Slabosti varstveno-delovnega centra pa so, da je obstoj le-tega odvisen od države in koncesije. Potem imamo tudi premajhne prostore za delo in število uporabnikov se povečuje ter potrebovali bomo več prostora za izvajanje vseh aktivnosti centra.

Kako so po vašem mnenju upoštevane potrebe delavcev invalidov?

Govorim lahko samo za naš center in moram povedati, da se trudimo upoštevati vse potrebe naših invalidov. Kako je drugje, ne bi vedela, mislim pa, da se vse invalidske organizacije, podjetja in tudi država trudijo kar se da najbolje zadovoljiti in upoštevati potrebe delavcev invalidov.

Ali spremljate delovne dosežke invalidov v vašem podjetju?

Seveda spremljamo, saj delovni proces to zahteva. Izdelujemo izdelke za razne naročnike in za neposredno prodajo. Verjetno ste že videli naše stojnice v času božičnih in novoletnih praznikov v večjih nakupovalnih središčih in trgih. Izdelki morajo biti brezhibni in kvalitetni, zato je potreben stalen nadzor dela in s tem tudi dosežkov posameznika.

Kakšen odnos imajo ostali zaposleni do invalidov v vašem centru?

V varstveno-delovnem centru delamo ljudje, ki sprejemamo drugačnost in naše invalide jemljemo kot sodelavce. V sam proces so vključeni tudi številni prostovoljci in mladostniki (družbeno koristno delo). Torej mladostniki, mlajši od 18let, ki so storili kaznivo dejanje in za »kazen« delajo pri nas ter s tem naredijo nekaj koristnega.

Vodja varstveno-delovnega centra Sonček je še povedala, da je njihov center namenjen odraslim osebam s cerebralno paralizo in drugimi invalidnostmi, ki se zaradi svoje invalidnosti ne morejo zaposliti niti na odprtem trgu delovne sile niti v podjetjih za zaposlovanje invalidov in so pridobili status invalida po Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb. Na vprašanje, s čim se njihovo podjetje ukvarja, je odgovorila, da z varstvom, vodenjem in zaposlovanjem pod posebnimi pogoji. Z izvajanjem programa VDC širijo in dopolnjujejo javno mrežo storitev. Program se izvaja po načelih normalizacije in vključevanja oseb s posebnimi potrebami v socialno okolje ter hkrati individualnega pristopa k posamezniku. Delo je organizirano tako, da ima vsak invalid svoje delovno mesto, ki si ga sam pripravi. Invalidi si pri tem med seboj pomagajo. Znani so po ročno izdelanih voščilnicah ter izdelkih iz gline in lesa. Delo se prilagaja glede na zmožnosti in sposobnosti posameznika. Na vprašanje, kakšna je izobrazbena struktura invalidov v centru, je vodja odgovorila, da je le-ta zelo raznolika. Od tega, da nimajo nobene končane šole, do posebne Osnovne šole Gustava Šiliha do zaključene Srednje ekonomske šole vse do šolanja v Zavodu za invalidno mladino v Kamniku. Povedala je še, da se ves čas spremljajo delovni dosežki invalidov, saj to zahteva delovni proces. Svoje izdelke delajo za naročnike in za neposredno prodajo ter zaradi tega morajo biti izdelki brezhibni.

Za svoje delo dobijo invalidi plačilo v obliki nagrade. Na vprašanje, kakšen odnos imajo ostali zaposleni do invalidov, pa je povedala, da jih sprejemajo kot sodelavce in se imajo skupaj lepo.

Delo v varstveno-delovnem centru Sonček poznam iz prve roke, saj sem aktivno vključena v delovni proces kot prostovoljka. Naše invalide obiskujem kolikor mi dopušča čas. Prostovoljka sem že dve leti in to delo z veseljem opravljam. Menim, da imajo zaposleni v varstveno-delovnem centru topel in prisrčen odnos do njihovih invalidov ter da se jim trudijo polepšati dneve. Hkrati jih ne jemljejo kot invalide, ampak kot sodelavce v delovnem procesu in prav je tako.

Dajejo jim občutek, da so kljub svoji invalidnosti koristni in da svoje delo vestno opravljajo. To jim pokažejo tudi vsaki mesec, ko invalidi dobijo nagrado za svoje delo. Ni veliko, vendar njim pomeni ogromno. Vsi invalidi imajo status invalida, ki so ga pridobili na pristojnem Centru za socialno delo. Glede na težke oblike invalidnosti in na delno tudi nobene ali zelo nizke izobrazbe, se ti invalidi ne bi mogli zaposliti na rednem trgu delovne sile, prav tako ne v invalidskih podjetjih.

2. Nato sem izvedla še intervju z zaposlenim invalidom v Varstveno-delovnem centru Sonček. Zanimalo me je predvsem to, kaj je njegovo delo v centru in kaj mu predstavlja to delo, ali je za to plačan, kako ga sprejemajo zdravi zaposleni in ali bi ostal doma v primeru, da bi mu država zagotovila socialno varnost.

Kako dolgo ste že zaposleni v Varstveno-delovnem centru Sonček?

Tukaj sem zaposlen že 12 let.

Ali ste pred tem že delali v kakšnem neinvalidskem podjetju?

Ne, še nikoli nisem delal v kakšnem neinvalidskem podjetju, čeprav si to želim, saj sem se izučil za elektronika. Vendar pa mi motorika ne dopušča dela v neinvalidskem podjetju.

Kaj je vaše delo v centru?

Moje delo v centru je izdelovanje voščilnic in »tapkanje« na podlago ter šablono, odvisno od vzorca.

Kako so vas sprejeli zdravi zaposleni v podjetju?

Moram reči, da sem bil ob prihodu v Varstveno-delovni center Sonček toplo sprejet. Z vsemi se odlično razumem in dajejo mi občutek, da sem njihov sodelavec ter ne gledajo name kot na invalida. Sicer pa je odvisno od človeka in njegovega karakterja, kako bo sprejel človeka, ki je drugačen od njega. Menim, da se je potrebno vedno prilagajati.

Kaj vam predstavlja delo? Ali bi ostali doma, če bi vam država zagotovila socialno varnost?

Delo v varstveno-delovnem centru mi zelo veliko pomeni, saj lahko naredim nekaj koristnega. Tukaj sem spoznal tudi veliko novih ljudi, ki so postali moji dobri prijatelji. Čeprav dobivam od države invalidnino, ne bi nikoli ostal doma, saj sem zelo rad v družbi drugih ljudi; ne samo invalidov, ampak tudi zdravih.

Ali ste za svoje delo plačani?

Ne prejemam rednega plačila, ampak v obliki nagrade, ki znaša 45–50 evrov. Drugače pa prejemam še invalidnino v višini 437 €.

Ali vaše dosedanje izkušnje potrjujejo, da imajo delodajalci predsodke pri zaposlovanju invalidov?

Glede na to, da še nisem bil zaposlen v neinvalidskem podjetju, težko povem iz lastnih izkušenj. Na splošno pa lahko rečem, da je med delodajalci še vedno prisoten strah zaposliti invalida. Verjetno se bojijo, da bodo morali vložiti veliko finančnih sredstev v njihovo zaposlovanje. Tudi invalidi smo običajni ljudje, samo malo več časa potrebujemo pri delu. V zakonodaji so zdaj novosti, ki ščitijo invalide pri zaposlovanju v neinvalidskih podjetjih in delodajalcem nudijo ugodnosti pri zaposlitvi invalida.

Zaposleni invalid v Varstveno-delovnem centru Sonček je star 36 let in že štiri leta živi v lastnem stanovanju. Čeprav je na električnem vozičku in ima kar hudo obliko cerebralne paralize, si vse uredi sam. Stanovanje je dobil preko občinskega sklada in ga subvencionira občina, del pa prispeva sam. Do leta 1992 je obiskoval Osnovno šolo Gustava Šiliha v Mariboru, nato je odšel v Zavod za invalidno mladino v Kamnik, kjer je končal poklicno šolo za elektronika. Žal se zaradi težav z motoriko ne more zaposliti na rednem trgu delovne sile. Povedal je, da je njegovo delo v centru izdelovanje voščilnic in »tapkanje« podlag ter na šablono. Delo v centru mu pomeni zelo veliko, saj lahko nekaj naredi in ustvari. Obenem je tukaj spoznal veliko novih ljudi. Na vprašanje, ali je plačan za svoje delo, je povedal, da ne prejema rednega plačila, ampak je to plačilo v obliki nagrade, ki znaša 45–50 evrov. Na vprašanje, ali bi ostal doma, če bi mu država zagotovila socialno varnost, pa je povedal, da čeprav prejema invalidnino, zagotovo ne bi ostal doma, saj je zelo rad v družbi drugih ljudi.

Za konec mi je še povedal, da delodajalci ne bi smeli imeti toliko strahu pred zaposlovanjem invalidov, saj so čisto običajni ljudje, le malo več časa potrebujejo za svoje delo.

Po intervjuju v varstveno-delovnem centru lahko rečem, da je to zaščitena oblika zaposlovanja invalidov in da ti invalidi nimajo možnosti se uveljaviti na rednem trgu delovne sile. Ta oblika zaposlovanja pomeni za invalide, da niso popolnoma izključeni iz družbe in jim daje občutek pomembnosti v delovnem procesu. Sicer jim delo v varstveno-delovnem centru ne zagotavlja dohodkovno varnost, saj prejemajo minimalno plačilo v obliki nagrade. Vseeno pa večina teh invalidov ni čisto brez denarja, saj prejemajo razna nadomestila za invalidnost od pristojnega Centra za socialno delo.

Pri delu kot prostovoljka v Varstveno-delovnem centru Sonček vedno znova ugotavljam, da so invalidi s tem, kar imajo in delajo, zadovoljni. Seveda so med njimi tudi izjeme, ki bi se radi zaposlili na rednem trgu delovne sile, vendar te priložnosti ne dobijo, saj zaradi omejenih delovnih zmožnosti predstavljajo delodajalcem dodatno breme in organizacijske težave.

Kot drugo zaščiteno obliko zaposlovanja invalidov sem si izbrala invalidsko podjetje OZARA, d. o. o., Maribor. Tako kot v varstveno-delovnem centru sem tudi tukaj izvedla intervju z vodjo invalidskega podjetja in z zaposleno invalidko v tem invalidskem podjetju. Za intervju sem uporabila enaka vprašanja kot pri intervjuju v varstveno-delovnem centru.

1. V intervjuju z vodjo invalidskega podjetja me je zanimalo, komu je center namenjen, s čim se ukvarja, kako je organizirano delo, kakšna je izobrazbena struktura invalidov v centru, kakšen odnos imajo zaposleni do invalidov, ali se spremljajo delovni dosežki invalidov.

Kdaj je bilo ustanovljeno vaše podjetje?

Podjetje OZARA, D. O. O., je bilo kot podjetje registrirano 28. 10. 1999, status invalidskega podjetja pa je dobilo 21. 12. 2001. Ustanovitelj in lastnik je društvo Ozara Slovenija, nacionalno združenje za kakovost življenja.

S čim se vaše podjetje ukvarja?

V invalidskem podjetju OZARA, d. o. o., se ukvarjamo s strokovnimi, storitvenimi, proizvodnimi programi ter s programi usposabljanja. Sodelujemo tudi na različnih mednarodnih in nacionalnih projektih. Kot so:

PROIZVODNI PROGRAM:

- keramična dejavnost: izdelava unikatnih izdelkov iz žgane gline;
- mizarska dejavnost: izdelava izdelkov iz lesa;
- šiviljska dejavnost: šivanje tekstilne galanterije s poudarkom na ročnem delu;

STORITVENI PROGRAM:

- čiščenje poslovnih prostorov;
- urejanje zelenih površin: izdelava načrta zasaditve in vzdrževanje zelenih površin;
- vzdrževalna dela: pleskanje, manjša gradbena dela, tlakovanje poti, popravilo ograj;

STROKOVNI PROGRAM:

- izvajanje storitev zaposlitvene rehabilitacije po koncesiji;
- izvajanje programa socialne vključenosti kot pooblaščen izvajalec;
- izvajanje podpornih storitev za invalide, delodajalce in delovno okolje invalidov;

RAZLIČNI PROGRAMI USPOSABLJANJA:

USPOSABLJANJE NA DELOVNEM MESTU, katerega cilji so:

- ohranjanje delovnih sposobnosti;
- pridobitev delovnih spretnosti in veščin;
- povečanje možnosti za zaposlitev;
- zagotavljanje socialne vključenosti invalidov in težje zaposljivih brezposelnih oseb.

Kako je pri vas organizirano delo?

Kot že rečeno, naše podjetje izvaja različne vrste programov. Proizvodni programi se izvajajo v delavnicah (keramičarska, mizarska in šiviljska), kjer zaposleni delajo razne izdelke. Storitveni programi se izvajajo na terenu (zelenice, ceste, poslovni prostori). Različni programi usposabljanja pa se izvajajo na sedežu podjetja.

Komu je namenjeno vaše podjetje?

Progami, ki jih izvaja podjetje OZARA, d. o. o., so namenjeni brezposelnim invalidom, težje zaposljivim brezposelnim osebam z ovirami in posebnimi potrebami, ki izhajajo iz bolezni, okvare ali funkcijske omejitve ter osebam brez omejitev.

Ali se delovno mesto prilagodi vsakemu posamezniku?

Vsako delovno mesto je prilagojeno posamezniku. Prilagojeno je tehnološko ali časovno tako, da invalidnost ni ovira za enakovredno opravljanje dela.

Kakšna je izobrazbena struktura vaših invalidov?

Izobrazbena struktura naših zaposlenih invalidnih oseb je sledeča:

- tri osebe imajo nedokončano OŠ;
- osem oseb ima dokončano OŠ;
- tri osebe imajo dokončan dvo-letni skrajšani program;
- štiri osebe imajo 3-letno poklicno šolo;
- dve osebi imata 4-letno tehnično šolo.

Ali bi imeli vaši invalidi možnosti zaposlitve na rednem trgu delovne sile?

Nekateri bi imeli možnost zaposlitve na rednem trgu dela, vendar le ob strogem upoštevanju zdravstvenih omejitev, podanih s strani medicine dela, za konkretno delovno mesto, na katerem bi bil invalid zaposlen. Zaposlitev je odvisna tudi od zahtevnosti in narave dela ter od telesne in fizične zmogljivosti invalida.

Ali imajo pri vas vsi zaposleni status invalida?

Po statusu smo zavezani k zagotavljanju vsaj minimalne kvote 40 % od skupnega števila zaposlenih.

Vaše podjetje je zaščitena oblika zaposlovanja invalidov, mar ne? Mislite, da te zaščitene oblike zaposlovanja dajejo invalidom dovolj možnosti vključevanja na trg delovne sile?

Invalidsko podjetje OZARA, d. o. o., je ustanovilo »ZAPOSLOTIVNI CENTER OZARA, d. o. o.«. Zaposlotivni center je pravna oseba posebnega statusa, v kateri se zaposlujejo invalidi izključno na zaščitениh delovnih mestih, ki se glede na svojo invalidnost, delovne zmožnosti in glede na zdravstveno stanje/omejitve ne morejo zaposliti pod enakimi pogoji kot drugi invalidi (le-ti zaradi svoje invalidnosti dosegajo od 30 do 70 % pričakovanih delovnih rezultatov).

Zaposlitveni center posluje po načelih, po katerih poslujejo drugi gospodarski subjekti, upoštevajoč Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Zaposlitveni center mora zagotavljati takšne delovne in proizvodne programe, ki vsem zaposlenim invalidom zagotavljajo stalno in neprekinjeno delo ter vse pravice, ki izhajajo iz sklenjenega delovnega razmerja, in delovne pogoje, ki ustrezajo predpisom, ki urejajo varnost in zdravje pri delu, delovna mesta, prilagojena delovnim zmožnostim zaposlenih invalidov in njihovi invalidnosti.

Ali menite, da je zaposlitev v invalidskem podjetju boljša oziroma bolj prilagojena potrebam invalidov kot zaposlitev v običajnem okolju?

Zaposleni invalidi v invalidskem podjetju imajo prilagojena delovna mesta glede na okvare/težave, katere so priznane z različnimi statusi za opravljanje delovnih zadolžitev. Omejitve za konkretno delovno mesto za posameznega invalida se opredelijo na zdravniškem predhodnem/obdobnem preventivnem pregledu. Zelo odvisno je tudi od programa, v katerega se invalidne osebe vključujejo (program socialne vključenosti – oseba je nezaposljiva). Invalidne osebe imajo v delovni sredini vedno prisotnega ustrezno usposobljenega mentorja, na katerega se lahko obrnejo v različnih situacijah.

S strani strokovne službe imajo nudeno psihosocialno podporo. Podjetje poskrbi tudi za redno izobraževanje in usposabljanje zaposlenih.

Katere so prednosti in slabosti invalidskega podjetja?

Prednosti invalidskega podjetja je veliko psihosocialne podpore s strani strokovne službe. Prednost je tudi, da je vedno v delovni sredini prisoten mentor, ki rešuje sprotne težave. Prav tako je prednost invalidskega podjetja v tem, da se iščejo nove in sprotne rešitve ter prilagoditve za boljše funkcioniranje invalidne osebe na delovnem mestu.

Slabosti invalidskega podjetja so v slabši konkurenčnosti na trgu dela. Eden in pogost razlog zato so pogoste in dolge bolniške. Slabost je tudi slabša fleksibilnost pri minimalnih spremembah na delovnem mestu. Potrebno je veliko psihosocialne podpore.

Kako so po vašem mnenju upoštevane potrebe delavcev invalidov?

Govorim lahko samo za naše invalidsko podjetje in mislim, da so potrebe delavcev invalidov v celoti upoštevane.

Ali spremljate delovne dosežke invalidov v vašem podjetju?

Strokovna služba izvaja strokovno pomoč in spremlja invalide na delovnem mestu glede na individualno ugotovljene potrebe. Prav tako se spremljajo delovni dosežki zaposlenih invalidov.

Kakšen odnos imajo ostali zaposleni do invalidov v vašem podjetju?

Odnos ostalih zaposlenih do invalidov je spoštljiv, iskren in korekten.

Vodja invalidskega podjetja OZARA, d. o. o., mi je povedal, da je podjetje dobilo status invalidskega podjetja leta 2001. Ukvarjajo se s strokovnimi, storitvenimi, proizvodnimi programi ter s programi usposabljanja. Sodelujejo tudi na različnih mednarodnih in nacionalnih projektih. Največ invalidov ima dokončano OŠ. 40 % skupnega števila zaposlenih je invalidov, kar določa tudi zakon. Povedal je, da je odnos ostalih zaposlenih do invalidov spoštljiv, iskren in korekten. Invalidi imajo na delovnem mestu ob sebi ves čas mentorja, ki jih vodi in usmerja.

2. Nato je sledil še intervju z zaposleno invalidko v invalidskem podjetju OZARA, d. o. o. Zanimalo me je predvsem, kaj je njeno delo v podjetju in kaj ji to delo predstavlja, ali je zato plačana, kako jo sprejemajo zdravi zaposleni in če bi ostala doma v primeru, da bi ji država zagotovila socialno varnost.

Kako dolgo ste že zaposleni v invalidskem podjetju?

Tukaj sem zaposlena že deset in pol let.

Ali ste pred tem delali že v kakem neinvalidskem podjetju?

Ne, še nikoli nisem delala v neinvalidskem podjetju, ker ne bi mogla zaradi svoje invalidnosti.

Kaj je vaše delo v podjetju?

Moje delo je vodenje prodaje izdelkov in pakiranje izdelkov za prodajo na pošte.

Kako so vas sprejeli zdravi zaposleni v podjetju?

Zdravi zaposleni so me v svojo sredino sprejeli popolnoma vredno in me sprejemajo kot sodelavko ter zanje nisem nič drugačna. Če potrebujem pomoč, mi jo vedno nudijo brez problema.

Kaj vam predstavlja delo? Ali bi ostali doma, če bi vam država zagotovila socialno varnost?

Delo v invalidskem podjetju mi pomeni zelo veliko, saj mi daje neko samopotrpitev in hkrati se počutim tudi koristno ter socializirano. Nikoli ne bi ostala doma, saj sem rada v družbi drugih ljudi.

Ali ste za svoje delo plačani?

Da, imam reden mesečni dohodek oziroma plačo. Sicer ni veliko, a sem zadovoljna, da dobim vsaj nekaj za svoje opravljeno delo.

Ali vaše dosedanje izkušnje potrjujejo, da imajo delodajalci predsodke pri zaposlovanju invalidov?

Osebnostno nimam izkušenj s tem, saj je to moja prva služba. Kolikor vem od drugih ljudi, imajo žal delodajalci še vedno predsodke pri zaposlovanju invalidov, saj ponavadi predstavljajo breme za podjetje. Na srečo se je v zadnjih letih spremenila zakonodaja in ima veliko podjetij zaposlene tudi invalide.

Zaposlena invalidka v invalidskem podjetju OZARA, d. o. o., je stara 29 let in ima končano triletno poklicno šolo. Zaradi svoje invalidnosti se po končani poklicni šoli ni mogla zaposliti na rednem trgu delovne sile. Zato je bila prisiljena iskati zaposlitev v invalidskem podjetju, saj takrat še niso zaposlovali invalidov v raznih neinvalidskih podjetjih. V invalidskem podjetju OZARA, d. o. o., je zaposlena že deset let in pol. Povedala je, da je njeno delo vodenje prodaje izdelkov in pakiranje izdelkov za prodajo na pošte. Delo v invalidskem podjetju ji zelo veliko pomeni, saj ji daje samopotrpitev in občutek koristnosti ter jo hkrati socializira. Nikoli ne bi ostala doma, saj je rada v družbi drugih ljudi. Za svoje delo dobiva reden mesečni dohodek, za katerega pa pravi, da bi lahko bil tudi višji. Povedala je še, da so jo zdravi zaposleni sprejeli popolnoma vredno in jo sprejemajo kot sodelavko ter zanje ni drugačna.

Pri obisku invalidskega podjetja OZARA, d. o. o., sem zaznala veliko mero medsebojnega spoštovanja in sprejemanja med zaposlenimi. Značilnost podjetja je, da so nekateri zaposleni zdravi, vendar samo težje zaposljivi zaradi pomanjkljive izobrazbe ali so enostavno brezposelni in so našli zaposlitev prav tukaj. Vodja invalidskega podjetja me je popeljal na ogled podjetja in moram reči, da sem bila več kot navdušena nad izdelki, ki nastajajo v različnih delavnicah izpod spretnih rok zaposlenih. Ne smemo pozabiti, da so med njimi tudi težji invalidi in vsa pohvala gre strokovnemu timu ter mentorjem, da se tudi taki ljudje lahko nekje dokažejo.

7 ZAKLJUČEK

Čeprav je država v zadnjih letih uvedla aktivno politiko zaposlovanja, ki invalide postavlja v enakopraven položaj pri zaposlovanju, so še vedno kritična skupina ljudi in s tem težje zaposljivi. Njihova zmanjšana sposobnost za delo zaradi telesnih in duševnih omejitev jih postavlja na rob družbe, saj pogosto nimajo zaposlitve, ki je eno izmed najboljših varoval pred socialno izključenostjo. K temu pa vsekakor veliko prispevajo delodajalci, saj menijo, da so invalidi slabši in manj zanesljivi delavci ter so zato bolj nezaupljivi do njih. Vse to bi nas moralo prepričati o dejstvu, da moramo več pozornosti nameniti invalidnim iskalcem zaposlitve, jim omogočiti priti do znanja, da si nato poiščejo delo, primerno svojim zmožnostim in postanejo bolj konkurenčni na trgu delovne sile.

Zaposlovanje invalidov je zaščiteno s številnimi zakoni. Ti zakoni so:

- Ustava RS;
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov;
- Zakon o delovnih razmerjih;
- Zakon o invalidskem in pokojninskem zavarovanju;
- Zakon o invalidskih organizacijah;
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju.

Osnovne pravice invalidov kot enakopravnih državljanov so omenjene in zakonsko določene v Ustavi RS (52.člen)

Še najbolj natančno o zaposlovanju invalidov od naštetih zakonov govori Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. S sprejetjem tega zakona, ki je začel veljati januarja 2006, je hkrati prišlo do sprejeta večjega števila podzakonskih predpisov in s tem do tega, da je zakon v celoti postal operativen. Prinesel je velike novosti in spremembe na področju zaposlovanja invalidov. Te novosti so:

- zaposlitvena rehabilitacija (to je sklop storitev, s katerimi se povečuje zaposljivost invalidov in je ni mogoče izvajati brez aktivnega sodelovanja invalida);
- programi socialne vključenosti (vanje se vključujejo invalidi, ki daljše obdobje niso zaposljivi);
- posebej primerna delovna mesta za invalide (delodajalci so jih dolžni predvideti v poslovnih poročilih);

- zaščitna zaposlitev (zaposlitev invalida, ki ni zaposljiv na običajnem delovnem mestu);
- zaposlitveni centri (pravna oseba, ki zaposluje invalide izključno na zaščitnih delovnih mestih);
- podporna zaposlitev (zaposlitev invalida na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju s strokovno in tehnično podporo);
- podporne storitve (strokovna in tehnična podpora invalidu ter delodajalcu pri uvajanju v delo);
- kvotni sistem zaposlovanja invalidov (to je obvezno zaposlovanje določenega števila invalidov);
- vzpodbude, povezane z zaposlovanjem invalidov.

Ostali omenjeni zakoni sicer govorijo o pravicah invalidov in o zaposlovanju, vendar niso tako natančni. Mislim, da se je zakonodaja na področju zaposlovanja invalidov zadnja leta kar izboljšala. Da se je nova zakonodaja »prijela«, kažejo tudi statistični podatki Zavoda RS za zaposlovanje (Tabela 3). Preteklo leto in letos se je stanje zopet malo poslabšalo zaradi svetovne gospodarske krize.

Moje osnovne trditve na začetku diplomske naloge so se na koncu delno potrdile. Trditev, da je nezaposlenost invalidov v Sloveniji večja od nezaposlenosti ostalega aktivnega prebivalstva sicer ne drži, saj invalidi niso v večini. Pokazalo pa se je, da je številka nezaposlenih invalidov v zadnjih desetih letih zelo visoka in da se je zmanjšala po letu 2003, ko so bili sprejeti razni zakoni na področju zaposlovanja invalidov. Nekaj pa je k temu pripomogla tudi svetovna gospodarska kriza, ki še vedno traja.

Trditev, da so invalidi zaradi svojih omejitev težje zaposljivi na trgu delovne sile, se je potrdila. To sem ugotovila tudi z intervjuji v varstveno-delovnem centru in v invalidskem podjetju Ozara.

V obeh primerih se trudijo invalidom omogočiti neko vrsto zaposlitve, ki je ni mogoče primerjati z zaposlitvijo v običajnem delovnem okolju. Želijo jim dati neko samopotrditev, da so kljub svoji invalidnosti zmožni za delo. Velik problem je tudi zelo nizka izobrazbena struktura invalidov. Tudi tukaj se že v samem šolskem sistemu uvajajo novosti, kot je npr. integracija otrok s posebnimi potrebami v redno izobraževanje. S tem dajemo otrokom s posebnimi potrebami možnost, da se izšolajo kot zdravi vrstniki in se izučijo s čim višjo izobrazbo, kar jim bo dalo večje možnosti za zaposlitev.

Razlika med njima je v tem, da v varstveno-delovnem centru nihče ni sposoben za delo v običajnem delovnem okolju, v invalidskem podjetju pa bi marsikdo imel možnost zaposlitve v običajnem delovnem okolju, vendar ne dobi priložnosti. Ugotovila sem, da se delodajalci še vedno bojijo zaposliti invalida, saj v njem vidijo breme; tako finančno kot organizacijsko. Niti potrudijo se ne, da bi vsakega invalida obravnavali kot posameznika in mu dali možnost, da se dokaže.

Tudi tretja trditev, da so invalidi pri zaposlovanju zaščiteni z zakonom, se je potrdila. V invalidskem podjetju OZARA deluje zaposlitveni center, ki zaposluje izključno na zaščitene delovnih mestih invalide, ki se glede na svojo invalidnost, delovno zmožnost in glede na zdravstveno stanje ne morejo zaposliti pod enakimi pogoji kot drugi invalidi. Zaposlitveni center mora po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov zagotavljati takšne delovne in proizvodne programe, ki vsem zaposlenim invalidom zagotavljajo stalno in neprekinjeno delo ter vse pravice, ki izhajajo iz sklenjenega delovnega razmerja.

Tudi obe predpostavki sta se potrdili. Raziskava s pomočjo intervjuja in analiza statističnih podatkov Zavoda RS za zaposlovanje je pokazala, da so invalidi res težje zaposljivi kot drugo aktivno prebivalstvo. Razlog je predvsem njihova invalidnost in zdravstveno stanje ter tudi po večini zelo nizka izobrazba. Prav tako se je s pomočjo intervjujev potrdila predpostavka, da zaščitene oblike zaposlovanja dajejo invalidom možnost vključevanja na trg delovne sile. Sicer to ne velja za varstveno-delovne centre, ampak za invalidska podjetja.

Spodbudni so podatki, ki kažejo na povečanje števila invalidskih podjetij, ki so invalidom odprla veliko možnosti za zaposlitev. V Sloveniji je premalo mest za varovance, tako v varstveno-delovnih centrih kot v invalidskih podjetjih, saj območne enote zavodov za zaposlovanje ne morejo zagotavljati dovolj delovnih mest na rednem trgu delovne sile. Naraščajoče število invalidskih podjetij je tako omogočilo zaposlitev velikemu številu invalidov.

8 UPORABLJENA LITERATURA IN VIRI

Literatura:

1. Gosak M.: *Socialna vključenost invalidnih oseb*, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2008
2. Jerman T.: *Analiza zaposlovanja invalidov v slovenski Istri*, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2005
3. Lazarević J.: *Integrirano izobraževanje in položaj invalidov na trgu delovne sile*, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2003

Viri:

<http://www.dz-rs.si/?id=150&docid=28&showdoc=1>

<http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/LetnaPorocila.htm>

http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/veljavni_predpisi/zakon_o_delovnih_razmerjih/#c16807

http://www2.gov.si/zak/Zak_vel.nsf/65b73921699bad7dc1256616002db44a/0f8f5a8eb0be9aa8c125662c0049129e?OpenDocument

http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/zinvo.pdf

http://www2.gov.si/zak/Zak_vel.nsf/0/8708696560160f45c125662c004a5ef5?OpenDocument
http://www.soncek.org/Zakonodaja/Vodnik_po_pravicah_invalidov.htm)

www.ozara.org

www.soncek.org

<http://www.dnevnik.si/novice/slovenija/1042285442>