

UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**POSEBNOSTI POSLOVANJA INVALIDSKIH PODJETIJ  
V SLOVENIJI**

Ljubljana, december 2015

NATAŠA POZNIČ

## **IZJAVA O AVTORSTVU**

Spodaj podpisana Nataša Poznič, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, izjavljam, da sem avtorica zaključne magistrskega dela z naslovom Posebnosti poslovanja invalidskih podjetij v Sloveniji, pripravljenega v sodelovanju s svetovalcem prof. dr. Markom Hočevarjem.

Izrecno izjavljam, da v skladu z določili Zakona o avtorski in sorodnih pravicah (Ur. l. RS, št. 21/1995 s spremembami) dovolim objavo magistrskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

S svojim podpisom zagotavljam, da

- je predloženo besedilo rezultat izključno mojega lastnega raziskovalnega dela;
- je predloženo besedilo jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem
  - poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam v magistrskem delu citirana oziroma navedena v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, in
  - pridobila vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti (v pisni ali grafični obliki) uporabljena v tekstu, in sem to v besedilu tudi jasno zapisala;
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku (Ur. l. RS, št. 55/2008 s spremembami);
- se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega magistrskega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom.

V Ljubljani, dne \_\_\_\_\_

Podpis avtorice: \_\_\_\_\_

# KAZALO

<b>UVOD .....</b>	<b>1</b>
<b>1 TRG DELA IN INVALIDI .....</b>	<b>2</b>
1.1 Pojem invalid.....	3
1.2 Vrste invalidnih oseb .....	7
1.3 Delovnopравни položaj invalidov .....	9
1.4 Kvotni sistem zaposlovanja invalidov .....	11
1.4.1 Razvoj kvotnega sistema .....	11
1.4.2 Kvotni sistem v Sloveniji .....	12
1.4.3 Nadomestna izpolnitev kvote .....	16
1.4.4 Nagrada za preseganje kvote in oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.....	17
1.4.5 Uspešnost kvotnega sistema .....	17
<b>2 DELOVANJE INVALIDSKIH PODJETIJ .....</b>	<b>18</b>
2.1 Zgodovina in razvoj invalidskih podjetij.....	18
2.2 Ustanovitev invalidskega podjetja.....	21
2.2.1 Pravna podlaga in postopek.....	21
2.2.2 Poslanstvo invalidskih podjetij.....	22
2.3 Posebnosti pri poslovanju invalidskih podjetij.....	23
2.3.1 Lastništvo in vpliv na sprejemanje odločitev ter delitev dobička .....	23
2.3.2 Strokovni delavci.....	24
2.3.3 Revizija v podjetjih, ki zaposlujejo invalide .....	25
2.3.4 Odvzem in prenehanje statusa .....	26
2.4 Organizacije, ki se zavzemajo za pravice invalidov in vloga države .....	27
2.4.1 Invalidske organizacije v Sloveniji .....	27
2.4.2 Zavod invalidskih podjetij Slovenije.....	28
2.4.3 Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov .....	28
2.4.4 Nadzor in vloga države.....	29
2.4.4.1 Poročanje o porabi državnih pomoči, do katerih so upravičeni delodajalci zaradi zaposlenih invalidov.....	30
2.4.4.2 Register invalidskih podjetij.....	31
<b>3 VZPODBUDE IN OLAJŠAVE ZARADI ZAPOSLOVANJA INVALIDOV S PRIKAZOM MOŽNIH NAČINOV KNJIŽENJA.....</b>	<b>31</b>
3.1 Subvencije plač invalidom.....	32
3.2 Druge vrste finančnih vzpodbud.....	36
3.2.1 Plačilo stroškov prilagoditve delovnih mest in sredstev za delo invalidov .....	36
3.2.2 Plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju .....	37
3.2.3 Oprostitev plačila prispevkov za socialno varnost – odstopljeni prispevki .....	37
3.2.3.1 Pomen odstopljenih prispevkov v računovodskih izkazih .....	39
3.2.4 Letne nagrade za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov .....	43
3.3 Davčne olajšave zaradi zaposlovanja invalidov .....	43

3.4 Poraba državnih pomoči.....	44
<b>4 ANALIZA POSEBNOSTI POSLOVANJA INVALIDSKIH PODJETIJ NA IZBRANEM PRIMERU.....</b>	<b>46</b>
4.1 Prikaz poslovanja podjetja X s pomočjo računovodskih izkazov .....	47
4.1.1 Analiza poslovanja podjetja X skozi izkaz poslovnega izida .....	47
4.1.2 Analiza poslovanja podjetja X skozi bilanco stanja.....	51
4.2 Prikaz vzpodbud zaradi zaposlovanja invalidov v invalidskem podjetju X za leto 2012, 2013 in 2014 .....	53
4.3 Prikaz poslovanja podjetja X s pomočjo računovodskih izkazov v primeru izgube statusa invalidskega podjetja .....	55
4.4 Sklepne ugotovitve in predlogi .....	57
<b>SKLEP.....</b>	<b>58</b>
<b>LITERATURA IN VIRI.....</b>	<b>60</b>
<b>PRILOGE</b>	

## KAZALO SLIK

Slika 1: Razmerje med številom vseh brezposelnih oseb in številom brezposelnih invalidov, Slovenija, 2009-2013 .....	5
Slika 2: Število delovno aktivnih invalidov po spolu in letih, Slovenija, 2010-2014.....	6
Slika 3: Prikaz kvotnega sistema.....	13
Slika 4: Struktura prihodkov invalidskega podjetja X za leta 2012, 2013 in 2014.....	49
Slika 5: Struktura odhodkov invalidskega podjetja X za leto 2012, 2013 in 2014 .....	50

## KAZALO TABEL

Tabela 1: Število zaposlitev brezposelnih invalidov v Sloveniji v obdobju 2007-2014.....	6
Tabela 2: Brezposelni invalidi po vrstah invalidnosti, Slovenija, 2012-2013 .....	8
Tabela 3: Kvote po dejavnostih v Sloveniji .....	14
Tabela 4: Število invalidskih podjetij in število zaposlenih v invalidskih podjetjih po letih, Slovenija, 2008-2014.....	20
Tabela 5: Prikaz knjiženja subvencije plač invalidom v invalidskem podjetju po odločbi sklada .....	35
Tabela 6: Obračun plač v invalidskem podjetju – podatki.....	39
Tabela 7: Knjiženje plač v invalidskem podjetju .....	40
Tabela 8: Knjiženje odstopljenih prispevkov in prikaz njihove porabe za različne namene v invalidskem podjetju .....	41
Tabela 9: Izkaz poslovnega izida invalidskega podjetja X za leto 2012, 2013 in 2014.....	48
Tabela 10: Primerjava stroškov glede na prihodke od prodaje invalidskega podjetja X za leto 2012, 2013 in 2014.....	51
Tabela 11: Bilanca stanje invalidskega podjetja X za leto 2012, 2013 in 2014.....	52

Tabela 12: Prikaz oblikovanja in porabe odstopljenih prispevkov v podjetju X v letu 2012, 2013 in 2014 .....	54
Tabela 13: Izkaz poslovnega izida invalidskega podjetja X za leto 2012, 2013 in 2014 v primeru izgube statusa invalidskega podjetja .....	56



## UVOD

»Vsak korak, ki ga naredite, naj bo korak v smeri vaše vizije.«

Stephen C. Paul

Stalne spremembe in posledično vsakodnevne odločitve podjetij nas v današnjem svetu spremljajo vse pogosteje. Kvalitetne analize in dobro pripravljene plani so eni izmed pomembnejših dejavnikov za obstoj podjetij na hitro spreminjajočem se trgu. V privatnem sektorju vlada močna konkurenca in vsak subjekt se bori za svoj položaj. Vsi nastopajoči na trgu morajo slediti spremembam in nenehno ustvarjati konkurenčne prednosti, saj imajo v nasprotnem primeru zelo malo možnosti za obstoj na trgu.

Tako teorija kot praksa posebno pozornost namenja specifični vrsti podjetij, ki nastopa na trgu in ji pravimo invalidska podjetja. Njihov glavni cilj ni maksimiranje dobička, kot je to značilno za večinski delež podjetij na trgu, ampak gre predvsem za iskanje novih možnosti na področju ustvarjanja in ohranjanja delovnih mest invalidov ter njihovega usposabljanja in zaposlovanja.

Invalidne osebe imajo na trgu dela v primerjavi z ostalimi osebami nižje možnosti, tako pri iskanju zaposlitve kot pri vključevanju vanjo, predvsem zaradi ovir, ki jih spremljajo zaradi njihovega posebnega statusa. Proučitev trga dela nam potrjuje, da je položaj invalidov na trgu dela precej slabši, kar pomeni, da je stopnja brezposelnosti invalidov višja, če jo primerjamo s splošno stopnjo brezposelnosti. Poleg tega je tudi trajanje brezposelnosti običajno daljše kot pri ostalem prebivalstvu. Omogočanje zaposlitve invalidnih oseb doprinese k njihovi večji socialni vključenosti in ekonomski neodvisnosti. Ker gre torej za specifičen del populacije, ki potrebuje pomoč in dodatne vzpodbude, je zelo pomembno, da v samem začetku to upošteva država kot regulator na tem področju. Zaradi omenjenih težav je obstoj invalidskih podjetij zelo pomemben, tako z vidika posameznika – invalida, kot z makroekonomskega vidika.

Razvoj moje kariere se je začel na področju poslovanja invalidskih podjetij, kjer sem spoznala, da se njihovo delovanje precej razlikuje od običajne gospodarske družbe; tako v osnovi poslovanja, kot tudi iz računovodskega vidika. Vsakodnevno sem se srečevala s posebnostmi poslovanja in poskušala reševati morebitne težave, s katerimi smo se srečevali kot invalidsko podjetje. Tematika me je začela zanimati, zaradi česar sem se tudi odločila, da svoje magistrsko delo pripravim na tem področju.

V magistrskem delu želim predstaviti stanje na trgu dela in se osredotočiti na specifičen del prebivalstva – invalide. Namen dela je predstaviti vlogo invalidskih podjetij pri zaposlovanju invalidnih oseb oziroma reševanju zaposlitvene problematike in položaj tovrstni podjetij na trgu. Prikazati želim pomen kvotnega sistema in ugotoviti, kako je njegova uvedba vplivala na zaposlovanje invalidov. Po utemeljitvi področja invalidov in

invalidskih podjetij, želim prikazati posebnosti, s katerimi se tovrstna podjetja srečujejo in prispevati k boljšemu razumevanju poslovanja le teh. Cilji magistrskega dela so pregledati relevantno literaturo s področja invalidov in invalidskih podjetij, analizirati izbrano temo na podlagi že pridobljenih praktičnih izkušenj, predstaviti razvoj invalidskih podjetij skozi čas, prikazati načine knjiženja finančnih vzpodbud zaradi zaposlovanja invalidov in analizirati poslovanje invalidskega podjetja, z namenom ugotovitve vpliva vzpodbud na poslovanje le tega. Glavni cilj je na konkretnem primeru ugotoviti ali so invalidska podjetja kljub visokemu deležu zaposlenih invalidov sposobna tekmovati in konkurirati običajnim podjetjem na trgu.

Pri pripravi svojega magistrskega dela bom uporabila deduktivni pristop, saj se bom v prvem delu uprla na teorijo, v drugem koraku pa bom opravila analizo poslovanja invalidskega podjetja. Pri preučitvi področja bom uporabila sekundarne podatke, ki jih bom pridobila v slovenski strokovni literaturi. Magistrsko delo je namenjeno predvsem računovodjem, revizorjem in potencialnim managerjem, ki razmišljajo o ustanovitvi invalidskega podjetja, saj jim bo lahko v pomoč pri vodenju oziroma ustanovitve te specifične vrste podjetij. Poleg tega je delo namenjeno regulatorju na tem področju – državi, v smislu opozorila na morebitne pomanjkljivosti in težave.

V prvem poglavju bom opredelila pojem invalid ter opisala vrste in kategorije invalidnih oseb. Prikazala bom delovnopравни položaj invalidov na trgu dela in kvotni sistem zaposlovanja invalidov, kot rešitev njihove brezposelnosti. V drugem poglavju bom nadaljevala s teorijo na področju zgodovine in razvoja invalidskih podjetij ter prikazala postopek ustanovitve invalidskega podjetja. Poudarila bom posebnosti s katerimi se tovrstna podjetja srečujejo in opisala vlogo države na tem področju. Poleg države so pomembne tudi druge institucije oz. organizacije, zato bom v nadaljevanju prikazala tudi te. V tretjem poglavju bo poseben poudarek na vzpodbudah in olajšavah zaradi zaposlovanja invalidov; prikazala bom tudi nekaj praktičnih primerov knjiženja le teh. V zadnjem, četrtem poglavju bom analizirala poslovanje podjetja X s statusom invalidskega podjetja in zaključila z glavnimi ugotovitvami ter predlogi na tem področju.

## 1 TRG DELA IN INVALIDI

Tema o pravicah invalidov je v javnosti že dolgo stvar razprav, tako na mednarodni kot na nacionalni ravni. Že 14. člen Ustave Republike Slovenije (Ur. l. RS, št. 33/91, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121, 140, 143, 47/13 – UZ148 in 47/13 – UZ90, 97, 99) predpisuje, da so v Sloveniji: »vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, **invalidnost** ali katerokoli drugo osebno okoliščino«. Gre torej za to, da imajo invalidi skladno z zakonom enake pravice oziroma, da zaradi invalidnosti nihče ne sme biti obravnavan drugače kot ostali.



V vseh obdobjih človeške družbe so živeli ljudje, ki so zaradi določenih ovir potrebovali več podpore skupnosti, da bi se glede življenjskih pogojev lahko primerjali z ostalimi državljani. Takšna podpora ni privilegij, temveč človekova pravica. Problematika invalidnosti zahteva prilagajanje družbe potrebam vseh ljudi, na kar pa se pogosto premalokrat oziramo. Kljub dejavnostim vlad in organizacij na temo invalidnosti imajo invalidi številne ovire pri prisostvovanju v družbi. Po svetu so pogoste napake glede interpretacije in upoštevanja človekovih pravic invalidov, na žalost tudi na področju zaposlovanja (Statistični urad Republike Slovenije, 2007, str. 4).

Invalidi v Evropskih Uniji (v nadaljevanju EU) predstavljajo več kot 16% celotnega delovno sposobnega prebivalstva. Ker gre torej za precejšen delež specifičnega prebivalstva, se moramo zavedati, da ti ljudje potrebujejo določeno vrsto pomoči, za kar pa je na ravni posameznih držav članic EU poskrbljeno zelo različno (Statistični urad Republike Slovenije, 2007, str. 5).

Strategija Slovenije za aktivno vključevanje invalidov je trenutno osredotočena na Akcijski program za invalide 2014-2021. Namen le tega je zagotavljati enakost človekovih pravic invalidov ter jih spodbujati in varovati. Program je sestavljen iz 13 temeljnih ciljev, ki obsegajo skupaj 91 ukrepov s področja invalidov. Med drugimi so cilji programa tudi: vključevanje in dostopnost invalidov, informiranje, vzgoja in izobraževanje, delo in zaposlovanje, nasilje in diskriminacija ter ostali (Akcijski program za invalide, 2015).

Za potrebe nadaljnjega razumevanje področja v mojem magistrskem delu je pomemben predvsem cilj, ki se nanaša na delo in zaposlovanje invalidov. Zaposlitev invalidov je socialno-ekonomskega pomena pri njihovem samostojnem življenju. Zmanjšana ali omejena delovna zmožnost invalidov je velikokrat ovira pri delu, kar jih postavlja v težji položaj pri vključevanju na trg dela. Zaradi tega so v tem cilju Akcijskega programa za invalide predstavljeni ukrepi, katerih namen je invalidom omogočali večjo zaposljivost (Akcijski program za invalide, 2015).

## **1.1 Pojem invalid**

Razumevanje invalidnosti je v prvi vrsti zelo pomembno, da lahko na trgu delovne sile invalide pravilno umestimo in pravilno oblikujemo politiko zaposlovanja in usposabljanja le teh. Tako na mednarodni kot na nacionalni ravni lahko zasledimo različne definicije invalidov oziroma invalidnosti. Razlike kažejo na to, da tega področja ni mogoče enostavno opredeliti oziroma ustrezno opisati specifično vrsto prebivalstva – invalide. V nadaljevanju si oglejmo nekaj zbranih definicij invalidov oziroma invalidnosti, ki nam bodo omogočale lažje razumevanje nadaljnjih poglavij.

1. člen Konvencije o pravicah invalidov (Ur. l. RS št. 37/2008) opisuje invalide z naslednjimi besedami: »ljudje z dolgotrajnimi telesnimi, duševnimi, intelektualnimi ali

senzoričnimi okvarami, ki jih v povezavi z različnimi ovirami lahko omejujejo, da bi enako kot drugi polno in učinkovito sodelovali v družbi».

Na mednarodni ravni Konvencija Mednarodne organizacije dela št. 159 navaja, da je invalid: »oseba, katere možnosti, da si zagotovi in obdrži ustrezno zaposlitev in da napreduje v njej, so bistveno zmanjšane zaradi telesne ali duševne prizadetosti, priznane po predpisih».

Nadalje 63. člen Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Ur. l. RS št. 96/12, 39/13, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 44/14 – ORZPIZ206, 85/14 – ZUJF-B in 95/14 – ZUFJ-C, v nadaljevanju ZPIZ-2) definira invalidnost v primeru: »če se zaradi sprememb v zdravstvenem stanju, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi medicinske rehabilitacije in so ugotovljene v skladu s tem zakonom, zavarovancu zmanjša zmožnost za zagotovitev oziroma ohranitev delovnega mesta oziroma za poklicno napredovanje.»

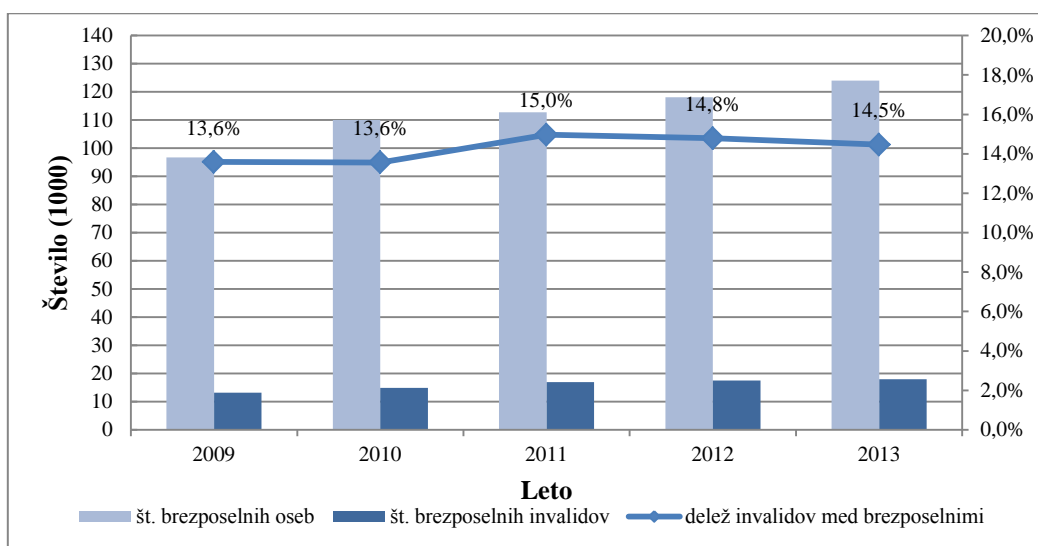
Zakon o invalidskih organizacijah (Ur. l. RS št. 108/02 in 61/06 – ZDru-1, v nadaljevanju ZInvO) v 5. členu opisuje invalida kot: »posameznika, ki zaradi prirojenih ali pridobljenih okvar in oviranosti, ki jo pogojuje oziroma ustvarja fizično in družbeno okolje, ne more sam delno ali v celoti zadovoljevati potreb osebnega, družinskega in družbenega življenja v okolju, v katerem živi, v skladu z mednarodno klasifikacijo».

Sledi definicija **Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov** (Ur. l. RS št. 16/07-UPB, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2, 98/14, v nadaljevanju ZZRZI) v 3. členu, ki opredeljuje pojem invalid kot: »osebo, ki pridobi status invalida po tem zakonu ali po drugih predpisih, in osebo, pri kateri so z odločbo pristojnega organa ugotovljene trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni in ima zato bistveno manjše možnosti, da se zaposli ali ohrani zaposlitev ali v zaposlitvi napreduje.»

Iz zgornjih definicij lahko sklepamo, da imajo invalidi pri iskanju zaposlitve na trgu dela poleg vseh splošnih dejavnikov (ponudba, povpraševanje, izobrazba, starost, znanje, itd.) močno oviro – nižjo delovno storilnost, kar je ključnega pomena za njihov težji položaj. Ker imajo invalidi omejeno delovno zmožnost, jih lahko štejemo med tiste osebe, ki se težje zaposlijo, saj so zaradi svojega statusa precej manj konkurenčni na trgu dela kot osebe, ki so polno zmožne za delo. Pri zaposlovanju invalidov se moramo zavedati, da gre za izboljšanje posameznikovega ekonomskega in socialnega statusa, poleg tega pa je to splošno vprašanje ekonomske in socialne obsežnosti invalidov. Zaradi tega je zelo pomembno, da se oblikujejo primerne politike zaposlovanja in da je poskrbljeno, da so invalidom na voljo podporne storitve in zastavljeni določeni cilji, ki obsegajo tako ekonomsko kot socialno področje.

V nadaljevanju prikazujem podatke, ki opisujejo stanje invalidov za lažje razumevanje nadaljnje raziskave. Pravimo jim sekundarni podatki in so zelo koristni že v samem začetku oziroma v fazi načrtovanja raziskave. Z njihovo pomočjo si je lažje postaviti raziskovalna vprašanja, do katerih pridemo po podrobnem pregledu strokovne literature proučevanega področja (Bregar, Ograjenšek & Bavdaž, 2005, str. 53). V nadaljevanju naloge želim analizirati posebnosti invalidskih podjetij, s poudarkom na njihovem računovodskem področju. Zaradi tega je zelo pomembno, da v samem začetku prikažem podatke, ki se nanašajo na invalide. Tako bomo v nadaljevanju lažje razumeli poudarjene posebnosti, ki se bodo nanašale nanje oziroma na aktivnosti povezane z njimi.

*Slika 1: Razmerje med številom vseh brezposelnih oseb in številom brezposelnih invalidov, Slovenija, 2009-2013*

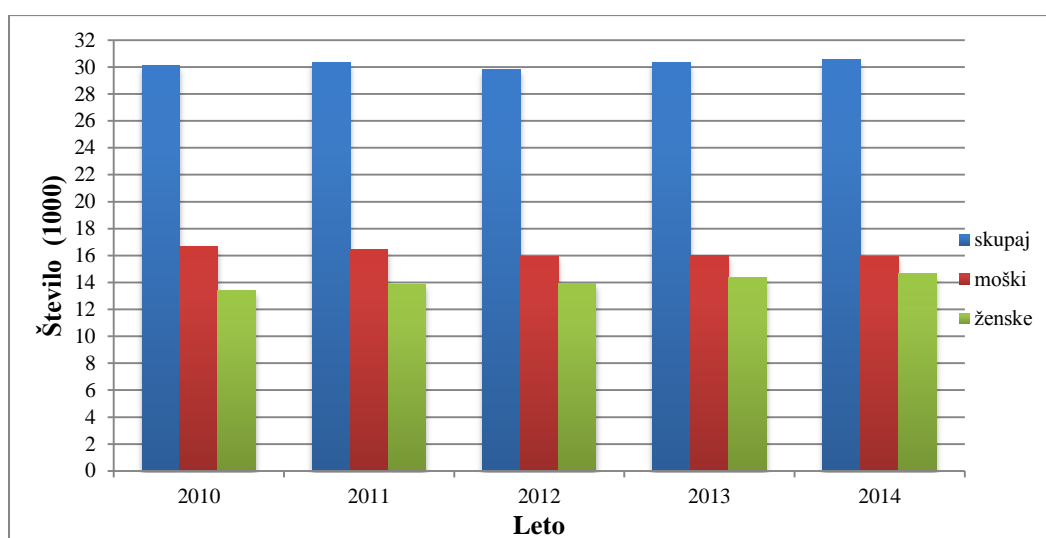


*Vir: Zavod RS za zaposlovanje, Letno poročilo 2013, str. 55, tabela XIX.*

Iz grafikona na Sliki 1 je nazorno razvidna rast števila brezposelnih oseb vse od leta 2009 naprej. Konec leta 2009 je bilo 96.672 brezposelnih oseb, število se je vsako leto povečevalo in ob koncu leta 2013 povzpelo na kar 124.015. Skladno s tem je opazno tudi naraščanje števila brezposelnih invalidov v enakem obdobju. Teh je bilo konec leta 13.132, ob koncu leta 2013 pa že 17.936. Podatek je zelo pomemben, saj invalidi potrebujejo dodatno pomoč in svetovanje pri iskanju zaposlitve. Zaradi naraščanja števila brezposelnih invalidov je potrebno aktivnostim, namenjenim invalidom, dodeljevati vse več pozornosti. Grafikon na Sliki 1 prikazuje tudi razmerje med brezposelnimi invalidi in vsemi brezposelnimi. Delež brezposelnih invalidov glede na vse brezposelne je od leta 2009, ko je bil 13,6 %, rahlo nihalo. Leta 2011 se je povečal na 15,0 %, v naslednjih dveh letih pa se je nekoliko znižal. Ob koncu leta 2013 je bil delež brezposelnih invalidov med vsemi brezposelnimi osebami 14,5 %, kar je le nekoliko manj v primerjavi z letom 2012, ko je bil 14,8 %.

V nadaljevanju grafikon na Sliki 2 prikazuje število delovno aktivnih invalidov po spolu in letih v Sloveniji v obdobju 2010-2014. Razvidno je, da se je število delovno aktivnih invalidov – moških v opazovanem obdobju zmanjševalo, le v letu 2013 se je povečalo na 15.992 iz 15.952, kolikor jih je bilo v preteklem letu. Če pogledamo dalje, se je število delovno aktivnih invalidk – žensk vse od leta 2010 naprej, ko jih je bilo 13.419, povečevalo. Ob koncu zadnjega opazovanega leta 2014, jih je bilo 14.655. Gre torej za dve nasprotju, vendar v skupnem prevladuje naraščanje. Ob koncu leta 2010 je bilo skupaj, ne glede na spol, 30.118 delovno aktivnih invalidov, ob koncu leta 2014 pa je število naraslo na 30.544.

*Slika 2: Število delovno aktivnih invalidov po spolu in letih, Slovenija, 2010-2014*



Vir: SURS, Demografsko in socialno področje, 2015.

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ) je objavil podatke, ki kažejo, da je število zaposlitev brezposelnih invalidov od leta 2007 do leta 2014 nihalo, kar je razvidno iz Tabele 1. Od leta 2011 naprej se je stanje izboljševalo, saj se je število zaposlitev le teh začelo povečevati. V letu 2014 je zaposlitev pridobilo 2.929 invalidov, to je le za 0,3 % manj kot v preteklem letu. K temu močno pripomore sistematično in kakovostno izvajanje storitev ZRSZ, v največji meri so pomembne dejavnosti zaposlitvene rehabilitacije.

*Tabela 1: Število zaposlitev brezposelnih invalidov v Sloveniji v obdobju 2007-2014*

Leto	Število zaposlitev brezposelnih invalidov
2007	1.746
2008	1.776

se nadaljuje

nadaljevanje

Leto	Število zaposlitev brezposelnih invalidov
2009	1.629
2010	1.618
2011	2.107
2012	2.694
2013	2.937
2014	2.929

*Vir: Zavod RS za zaposlovanje, Letno poslovno poročilo 2014, str. 27.*

## 1.2 Vrste invalidnih oseb

**Delovna zmožnost** je temeljna značilnost človeka oziroma invalida, saj nam pove v kolikšni meri ima posameznik ohranjeno svojo stopnjo zaposljivosti oziroma v primeru, da je nima, kako bi mu jo lahko vrnil, izboljšali oziroma obdržali. Pomembno je, da gre pri delovni zmožnosti za pozitivno lastnost človeka, saj z njo sporoča kaj zmore delati in ne kaj ne zmore. Ima zelo širok razpon, saj poznamo vse od popolne delovne zmožnosti, preko različnih stopenj delovne manj zmožnosti in skrajnost – popolna delovna nezmožnost. Pri pojmu delovna zmožnost gre za vzporeden odnos med vzdržljivostjo in potrebami posameznega dela in delovnega okolja. Delovna zmožnost vsebuje različne fizične in duševne sposobnosti in zmožnosti človeka, brez katerih je nemogoče izpeljati določene naloge ob uporabi predpisanih delovnih strojev (Fatur Videtič, 2004, str. 81-82).

Invalidno prebivalstvo si je zelo različno, v prvi vrsti glede na vrsto invalidnosti in v drugi, glede na stopnjo le te. Zaradi te raznolikosti poznamo različna merila za opredelitev pojma invalidnosti. Kot smo spoznali že v podpoglavju 1.1, zaradi tega poznamo veliko število različnih definicij invalidnosti. Po 11. členu ZZRZI (Ur. l. RS št. 16/07-UPB, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2, 98/14) morajo biti za pridobitev statusa invalidne osebe odkrite stalne telesne ali duševne okvare ali bolezni, zaradi katerih imajo te osebe težave pri zaposlitvi in vključevanju v zeleno delovno okolje. Prijava v zavarovanje za invalide vsebuje navodila za izpolnjevanje obrazca, ki opisuje različne oblike invalidnosti ter predpisuje, da je invalid tisti, ki je pridobil status invalida. To je tisti, ki (Kresal, 2007, str. 33-34):

- ima omenjeni status po 10. členu ZZRZI;
- mu je bila določena značilnost invalidne osebe skladno s 6. členom Zakona o usposabljanju in zaposlovanju invalidov;
- mu pripada status delovnega invalida II. oziroma III. kategorije skladno s 34. členom Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju iz leta 1992 oziroma po drugih določilih, ki so veljali pred afirmacijo tega zakona;
- ima položaj delovnega invalida II. oz. III. kategorije skladno s 60. členom ZPIZ-1;

- mu je priznana telesna okvara po 1. in 3. odstavku 143. člena ZPIZ-1 oziroma po prepisih, ki jih je bilo potrebno upoštevati pred afirmacijo zadnje spremembe omenjenega zakona;
- mu je priznan 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;
- ima pravice skladno z Zakonom o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb;
- je bil uvrščen skladno z izvidi in mnenji 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;
- je bil uvrščen v program vzgoje in izobraževanju skladno z 21. členom Zakona o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami ali
- mu je bil dodeljen status invalida po predpisih ostalih držav članic EU.

Slovenski predpisi ločijo naslednje kategorije invalidnih oseb:

- vojni invalidi;
- delovni invalidi;
- invalidi po ZZRZI;
- otroci s posebnimi potrebami in
- invalidi po Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih otrok.

Kot je razvidno iz Tabela 2 je skupina delovnih invalidov največja. Gre za invalide, katerih so priznane pravice iz invalidskega zavarovanja.

*Tabela 2: Brezposelni invalidi po vrstah invalidnosti, Slovenija, 2012-2013*

Vrsta invalidnosti	Število brezposelnih invalidov	
	2012	2013
Delovni invalidi ter invalidi s priznano telesno okvaro	14.393	14.795
Kategorizirani mladostnik	834	831
Po ZZRZI in ZUZIO*	2.219	2.294
Vojni invalidi	8	14
<b>Skupaj</b>	<b>17.454</b>	<b>17.936</b>

**Legenda:** \* ZZRZI – Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov; ZUZIO – Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb

*Vir: Zavod RS za zaposlovanje, Letno poročilo 2013, str. 54, tabela XVII.*

Delovna invalidnost se razvršča v tri kategorije (Kalčič, 2007, str. 61):

- **I. kategorija invalidnosti** (splošna invalidnost) opredeljuje splošno nezmožnost za delo in o njej govorimo tedaj, ko posameznik ni več sposoben skrbeti za organizirano delo, saj je popolnoma ostal brez delovne zmožnosti ali v primeru, ko mu je določena poklicna invalidnost, vendar nima več preostale delovne zmožnosti;
- **II. kategorija invalidnosti**, ki ji pravimo tudi poklicna invalidnost, je prisotna kadar je delovna zmožnost zmanjšana za 50 % ali več in posameznik v svojem poklicu zaradi tega ni sposoben za delo s polnim delovnim časom in
- **III. kategorija invalidnosti**, ki vključuje dve možnosti: zmanjšano zmožnost za delo (pridobi jo posameznik, ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom s poklicno rehabilitacijo ali brez nje, vendar lahko izvaja določeno delo vsaj polovico polnega delovnega časa) in omejeno zmožnost za delo (pridobi jo tisti, ki ima zmanjšano delovno zmožnost glede na poklic, ki ga opravlja, za manj kot 50% ali v primeru, ko zavarovanec lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar ni zmožen za delo na delovnem mestu, ki mu je bilo dodeljeno v času nastanka invalidnosti).

### 1.3 Delovnopravni položaj invalidov

Invalidi so pri nastopanju na trgu dela in iskanju zaposlitve precej neenakopravni v primerjavi z ostalimi osebami. Želja je poskrbeti za čim večjo neodvisnost invalidov, kar lahko dosežemo z možnostjo zaposlitve in dela. Posledično je invalidom omogočena možnost za individualno življenje in aktivno vključevanje na druga področja. Uršič in Vidmar (2004, str. 163) menita, da pri izključitvi iz trga dela ne gre le za izgubo možnosti pridobivanja materialnih sredstev, temveč tudi za odvzem socialnih vezi in oviro razvoja socialnih veščin ter oblikovanja osebne identitete.

Pri zaposlovanju je zelo pomembna tudi dostopnost do informacij za vse državljane. Gre predvsem za to, da načrtovalci sistemov za področje informacijske in komunikacijske tehnologije le te izdelujejo in razvijajo brez upoštevanja potreb in želja invalidov. V tem primeru ostajajo invalidi brez informacij, medtem ko lahko ostali državljani dostopajo do njih. To je dodatna težava s katero se lahko srečujejo invalidi, zaradi česar je zelo pomembno, da imajo vsi državljani možnost dostopa do informacij in da informacijska družba upošteva raznovrstne interese in potrebe invalidov (Kroflič & Uršič, 2002, str. 13).

Osrednji zakon na področju zaposlovanja invalidov je ZZRZI. Namen zakona je opredeljen v 2. členu, ki ga opisuje z naslednjimi besedami: »povečati zaposljivost invalidov in vzpostaviti pogoje za njihovo enakovredno udeležbo na trgu dela z odstranjevanjem ovir in ustvarjanjem enakih možnosti«. ZZRZI med drugimi ureja zaposlitveno rehabilitacijo, možnosti zaposlitev za invalidne osebe (zaposlitev v običajnem delovnem okolju, v invalidskih podjetjih, podporna zaposlitev, zaščitna zaposlitev), kvotni sistem

zaposlovanja, programe socialne vključenosti ter finančne in druge vzpodbude za zaposlovanje invalidov.

V primeru zaposlitve invalid sklene pogodbo o zaposlitvi, čemur sledi, da je po podpisu v delovnem razmerju, kot to velja za vse druge delavce. Pri zaposlitvi v invalidskem podjetju, podporni zaposlitvi ali zaposlitvi v zaposlitvenem centru tako kot je običajno invalid podpiše pogodbo o zaposlitvi, ki vsebuje vse ključne elemente delovnega razmerja in karakteristike za posamezno delovno mesto. Invalid je tako kot vsak delavec v delovnem razmerju in mu pripadajo pravice in obveznosti, kot vse ostalim delavcem (Kresal, 2007, str. 39). Položaj invalidov v delovnem razmerju je nekoliko poseben v primerjavi z ostalimi, kar med drugimi opredeljuje tudi ZZRZI. Tako 7. člen ZZRZI (Ur. l. RS št. 16/07-UPB, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2, 98/14) določa, da za delovnopравни položaj po tem zakonu, veljajo osnovni predpisi na področju delovnih razmerij, pokojninskega in invalidskega zavarovanja, varnosti in zdravja pri delu, zaposlovanja in zavarovanja za primer brezposelnosti ter drugi, v kolikor v tem zakonu ni urejeno drugače. Za celotno ureditev položaja invalidov v delovnem razmerju je torej potrebno v osnovi upoštevati splošno delovno zakonodajo.

Na področju individualnih in kolektivnih delovnih razmerij imamo veliko predpisov. Najpomembnejši je Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS št. 21/13, 78/13 – popr. in 47/15 – ZZSDT, v nadaljevanju ZDR-1), kateri na različnih delih opisuje karakteristike delovnopravnega položaja delovnih in drugih invalidov. Nekatere izmed njih so:

- **prepoved diskriminacije** določa 6. člen zakona, ki pravi, da delodajalec ne sme zaposlenega postavljati v neenakopraven položaj, ker je njegovo zdravstveno stanje slabše oziroma mu je priznana invalidnosti pri zaposlovanju, v času trajanja delovnega razmerja in v primeru prekinitve le tega;
- **izjema od obveznosti objave** (26. člen ZDR-1, Ur. l. RS št. 21/13, 78/13 – popr. in 47/15 – ZZSDT) velja v primeru, ko se sklene pogodba o zaposlitvi z invalidom, ki je pridobil status po ZZRZI;
- **krajši delovni čas v posebnih primerih** ureja 67. člen zakona in pravi, da delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s prepisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju pripadajo pravice iz socialnega zavarovanja, popolnoma enako kot če bi opravljal delo polni delovni čas in pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti ter vse druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas;
- **prepoved opravljanja dela preko polnega delovnega časa** (146. člen ZDR-1, Ur. l. RS št. 21/13, 78/13 – popr. in 47/15 – ZZSDT) velja za invalide III. kategorije, katerih zmožnost za delo je manjša od polnega delovnega časa;
- **pravica do letnega dopusta in minimalno trajanje le tega** (159. člen ZDR-1, Ur. l. RS št. 21/13, 78/13 – popr. in 47/15 – ZZSDT) pomeni, da imajo delovni in drugi invalidi pravico do višjega letnega dopusta, najmanj do treh dodatnih dni;



- **napotitev delavca na delo v tujini** ureja 208. člen ZDR-1 (Ur. L. RS št. 21/13, 78/13 – popr. in 47/15 – ZZSDT), ki pravi, da delavcu ni potrebno sprejeti napotitve v tujino, če ima opravičeni razlogi, kamor zakon šteje tudi invalidnost;
- **odpoved pogodbe o zaposlitvi** ZDR-1 določa na več mestih, med drugimi v 90. členu, kjer je med ostalimi neutemeljenimi razlogi za redno odpoved navedena tudi invalidnost in v 102. členu, ki pravi, da delodajalec ne sme upoštevati začasne odsotnosti delavca zaradi nege težje prizadetega invalida, ko določa presežne delavce;
- **varstvo invalidov** je posebno podpoglavje v ZDR-1, ki nas glede obveznosti delodajalca, v zvezi z zaposlovanjem in usposabljanjem, do delovnih invalidov in invalidov, ki nimajo statusa delovnih invalidov, napotuje na določbe o zaposlovanju invalidov in na določbe o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

V praksi pogosto prihaja do težav pri razumevanju posameznih določb, tako s strani delodajalcev kot s strani delojemalcev. Eden izmed primerov je opravljanje nadurnega dela oziroma razumevanju le tega. ZDR-1 namreč nikjer jasno ne določa, da invalidi, katerim je priznana III. kategorija invalidnosti – omejena zmožnost za delo (delovna zmožnost zmanjšana za manj kot polovico oziroma delo s polnim delovnim časom, ampak ne na delovnem mestu, ki mu je bilo dodeljeno v času nastanka invalidnosti), ne smejo opravljati nadurnega dela, zaradi česar lahko pride do sporov med delodajalci in delojemalci.

## 1.4 Kvotni sistem zaposlovanja invalidov

### 1.4.1 Razvoj kvotnega sistema

Začetki kvotnega sistema so bili v Evropi, kjer je prvič stopil v uporabo v času prve svetovne vojne in po njej. V zgodnjih 1920ih letih je Mednarodna organizacija za delo (v nadaljevanju ILO) vsem včlanjenim državam podala priporočilo o kvotnem zaposlovanju bivših vojakov invalidov. Že takrat so morali tisti delodajalci, ki niso zaposlovali invalidov v določenem številu, plačevati poseben davek. V enakem obdobju so sistem obveznih kvot in s tem povezanih obveznosti v obliki davka uveljavili v številnih državah, npr. v Nemčiji, Avstriji, Franciji in Italiji. V naslednjih letih se je kvotni sistem zaposlovanja invalidov širil na civilne žrtve vojne in ostale, ki so bili poškodovani pri delu ter kasneje še na ostale invalidne osebe. Po drugi svetovni vojni je ILO ponovno priporočila kvotni sistem zaposlovanja invalidov in takrat so mnoge države prvič uzakonile obvezno zaposlovanje invalidov (Presen, 2004, str. 111).

V Sloveniji začetki kvotnega sistema segajo že v leto 1976, ko je bilo z zakonom določen odstotek invalidov, ki jih morajo zaposlovati posamezna podjetja. Takrat je bila za Slovenijo značilna politika polne zaposlitve, zaradi česar problema brezposelnosti invalidov ni bilo. Posledično predpisi o obveznih kvotah niso bili potrebni. V zadnjih dvajsetih letih se je situacija precej obrnila, zato so posledično invalidske organizacije od vladnih organov zahtevale uvedbo kvotnega sistema. V letu 1994 je bil pripravljen predlog

o uveljavitvi sistema, vendar le ta ni bil sprejet. Kasneje je zaradi vse večjega števila stečajev in prisilnih poravnav veliko število invalidov izgubilo delo, zaradi česar je prišlo do ukrepov aktivne politike zaposlovanja (Presen, 2004, str. 116-117).

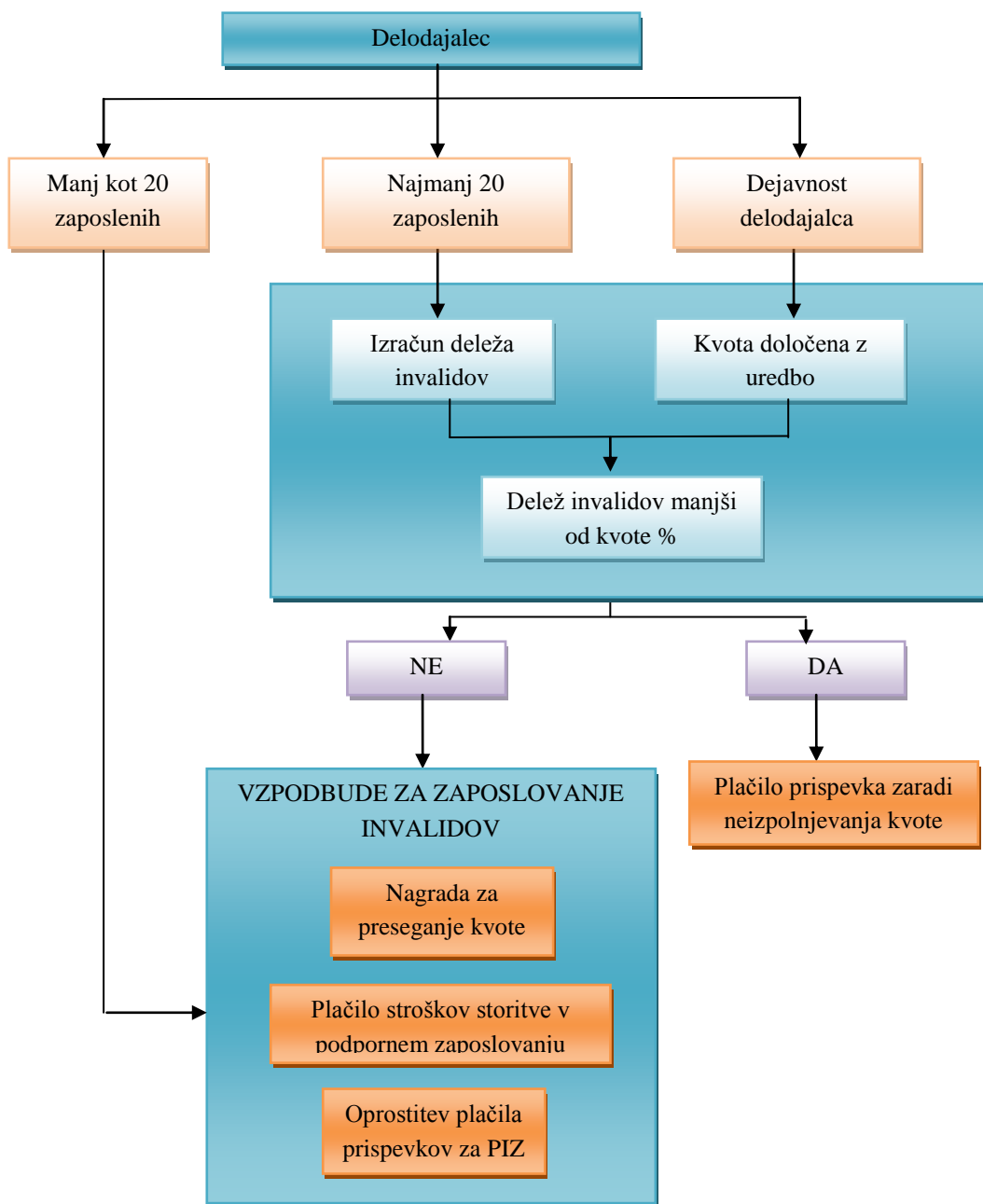
#### **1.4.2 Kgotni sistem v Sloveniji**

Kgotni sistem zaposlovanja invalidov je stopil v veljavo skladno s sprejetjem ZZRZI kot eden izmed ukrepov za izboljšanje zaposlitvenih možnosti invalidnih oseb. Gre za enega izmed načinov za zmanjšanje brezposelnosti invalidov, ki ga kot takega poznajo tudi v mnogih drugih državah. Sistem uveljavlja dolžnost delodajalcev, da imajo zaposleno določeno število invalidnih delavcev glede na število vseh zaposlenih pri njemu.

Vlada RS je sprejela Uredbo o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (Ur. l. RS št. 21/14, v nadaljevanju Uredba o določitvi kvote), ki v skladu z ZZRZI predpisuje kdo so zavezanci za izpolnjevanje kvote, višino kvote glede na dejavnost podjetja ter načine za izpolnitev kvote. ZZRZI namreč zahteva, da na pobudo Ekonomsko socialnega sveta Vlada RS predpiše kvoto za zaposlovanje invalidov z omenjeno uredbo (Uvedba kgotnega sistema, 2015).

V Sloveniji se med zavezance kgotnega sistema štejejo vsi delodajalci, tako fizične kot pravne osebe ali osebe javnega prava, ki imajo zaposlenih najmanj 20 delavcev. Izjema so le tuja diplomatska in konzularna predstavništva in zaposlitveni centri ter invalidska podjetja, za katere velja posebna obveznost, in sicer, da v skupnem številu zaposlujejo najmanj 40 % invalidnih oseb. Za lažje razumevanje kgotnega sistema je le ta grafično prikazan na Sliki 3.

Slika 3: Prikaz kvotnega sistema



Vir: Kvota in kvotni sistem, 2015.

1. člen Uredbe o določitvi kvote (Ur. l. RS št. 21/14) opredeljuje kvoto kot: »delež zaposlenih invalidov glede na skupno števila zaposlenih pri posameznem delodajalcu«. Kvota je določena skladno z Uredbo o standardni klasifikaciji dejavnosti, kar pomeni, da je odvisna od dejavnosti posameznega delodajalca. Višina kvote je izračunana glede na informacije o dejanskem številu zaposlenih invalidnih oseb v posameznih dejavnostih. Najvišja kvota je 6 %, najnižja pa znaša 2 % od skupnega števila zaposlenih pri delodajalcu. Tisti zavezanci, ki imajo zaposlenih manj kot 50 delavcev, imajo možnost zmanjšanja kvote za 1 odstotno točko. Pomembno je, da kvota v nobenem primeru ne more

biti nižja od 2 %. V Tabeli 3 je prikazano kako so kvote določene glede na posamezne dejavnosti.

*Tabela 3: Kvote po dejavnostih v Sloveniji*

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

*Vir: Uredbo o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov, Uradni list RS št. 21/14.*

Ko računamo kvoto, ki jo mora izpolnjevati posamezno podjetje, je pomembno vedeti kdo se šteje med zaposlene v podjetju in kdo med invalide. V skupino zaposlenih se štejejo tisti, ki so prijavljeni v zavarovanje na obrazcih M-1 (podlage 01, 02, 05, 13, 16, 19, 29, 34, 40, 51, 52, 64, 65, 84, 85), pri čemer ni pomemben obseg delovne obveznosti. Poleg njih se v skupino zaposlenih štejejo tudi družbeniki zasebnih družb in zavodov v RS, ki so poslovodne osebe skladno s pogodbo o zaposlitvi pri istem delodajalcu, samostojni podjetniki posamezniki in ostali, ki neodvisno opravljajo dejavnost na območju RS in so na

teh podlagah zavarovani. Pomembno je tudi kdo se v kvoto šteje kot invalid. To so tisti, ki so prijavljeni v zavarovanje kot invalidi, kar predpisujejo Navodila za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide (več o tem že v podpoglavju 1.2), in so zaposleni pri delodajalcu za najmanj 20 ur tedensko. Med invalide se štejejo z mesecem, v katerem je prijava opravljena (Kvota in kvotni sistem, 2015).

Kot našteva Erbežnik (2008, str. 66) lahko zavezanec za kvoto svojo obveznost glede kvote izpolni na naslednje načine:

- zaposli **uzakonjeno število invalidov**;
- plačuje mesečni **prispevek za vzpodbujanje zaposlovanja invalidnih oseb** v sklad oziroma
- se dogovori z **invalidskih podjetjem oziroma zaposlitvenim centrom** glede sklenitve **pogodbe o poslovnem sodelovanju** (več o tem v naslednjem podpoglavju).

V primeru, da se podjetje odloči za prvo od treh možnosti, mora zaposlovati toliko invalidnih oseb, kot je odrejeno z Uredbo o določitvi kvote. V nadaljevanju prikazujem izračun kvote na praktičnem primeru.

Vzemimo primer podjetja, katerega dejavnost je 78.200 – Posredovanje začasne delovne sile in ima 106 zaposlenih. Glede na njegovo dejavnost, je iz Tabele 3 razvidno, da zanj velja 6 % kvota. Izračun:  $106 \text{ zaposlenih} \times 6 \% \text{ kvota} = 6,36 \rightarrow$  zaokroževanje: 6 invalidov. Iz izračuna je razvidno, da mora podjetje zaposlovati 6 delavcev s statusom invalida (prirejeno po Izračun kvote, 2015).

V kolikor se podjetje odloči, da invalidov ne bo zaposlovalo, sta mu na voljo še dve možnosti. Če se odloči za drugo, mora mesečno plačevati prispevek za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov zaradi neizpolnjevanja kvote. Prispevek je potrebno plačati do zadnjega dne v tekočem mesecu za pretekli mesec. Višina prispevka znaša 70 % minimalne plače za vsakega invalida, ki bi ga moral delodajalec zaposliti, če bi želel izpolnjevati prepisano kvoto. Od 1.1.2015 naprej minimalna plača znaša 790,73 €, kar pomeni, da je trenutno potrebno za enega invalida plačati 553,51 € na mesec.

V 92. členu ZZRZI (Ur. l. RS št. 16/07-UPB, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2, 98/14) je predpisana kazen zaradi neizpolnjevanja dolžnosti, ki jih predpisuje kvota. Pravna oseba in samostojni podjetnik posameznik se kaznuje za prekršek z globo od 400 € do 41.000 €, če krši obveznosti glede plačevanja prispevka. V primeru, da se pravna oseba ali samostojni podjetnik posameznik skuša izogniti obveznosti glede na kvote na kakršenkoli način, se ga kaznuje z globo med 1.200 € in 41.700 €. Pomembno je tudi to, da znaša globa za prvo dejanje od 400 € do 2.000 € za odgovorno osebo delodajalca, ki je zavezanec za kvoto, in od 800 € do 4.100 € za drugo dejanje (Nadzori, 2015).

### 1.4.3 Nadomestna izpolnitev kvote

Delodajalci, ki ne izpolnjujejo kvote imajo poleg dveh, zgoraj predstavljenih, možnosti tudi tretjo, in sicer sklenitev pogodbe o poslovnem sodelovanju z invalidskim podjetjem ali zaposlitvenim centrom. Ta možnost delodajalcem omogoča znižanje obveznosti plačila prispevka za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov tako, da realizira nadomestno izpolnitev kvote (v nadaljevanju NDM).

Kot narekuje 64. člen ZZRZI (Ur. l. RS št. 16/07-UPB, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2, 98/14) se za NDM upoštevajo vse sklenjene in dejansko opravljene pogodbe o poslovnem sodelovanju z invalidskim podjetjem ali zaposlitvenim centrom v določenem koledarskem letu. Skladno s pogodbo so priznani stroški dela v višini najmanj 15 minimalnih plač v enem letu za vsakega invalida, ki bi ga moral zaposliti delodajalec skladno z deležem določene kvote.

Pomembno je, da je v Poslovnem registru Slovenije (v nadaljevanju AJPES) vidna registrirana dejavnost invalidskega podjetja, za katero je sklenjena pogodba. Storitve skladno s pogodbo izvajajo zaposleni v invalidskem podjetju, saj podjemne pogodbe ali ostali dodelavni posli, ki so opravljeni v drugih podjetjih, niso dopustni.

Napoved NDM je možna izključno na spletni strani sklada in sicer preko e-izmenjave podatkov SVZI.net. Delodajalci morajo oddati napoved NDM v roku 10 dni od datuma sklenitve; sklad pa obravnava napoved od prvega dne v mesecu, v katerem napoved dobi. NDM se lahko napove največ za 12 mesecev koledarskega leta, potem pa je potrebno napoved obnoviti. Pogodba o poslovnem sodelovanju mora vsebovati predmet pogodbe, vrednost za posamično vrsto storitve ali izdelkov in skupna vrednost pogodba brez DDV za obdobje NDM ter stroške dela za posamično vrsto storitve ali izdelka in celotni stroški dela po pogodbi brez DDV za obdobje NDM. Stroški dela morajo biti jasno prikazani kalkulaciji posameznega podjetja. Delodajalec mora skrbeti, da mesečno odda poročilo o izpolnitvi obveznosti skladno s pogodbo, in sicer do zadnjega dne v mesecu za pretekli mesec. Odgovorna oseba delodajalca, ki je zavezan h kvoti, podpiše poročilo, medtem ko ga potrdi odgovorna oseba invalidskega podjetja oziroma zaposlitvenega centra (Nadomestna izpolnitev kvote, 2015).

Za lažjo predstavo si pogledjmo izračun nadomestna izpolnitev kvote v praksi. Nadaljujmo s primerom 1, kje je podjetje zavezanec za kvoto in mora imeti skladno z izračunom zaposlovati 6 invalidov. Podjetje se odloči, da bo sklenilo pogodbo o poslovnem sodelovanju z invalidskim podjetjem, katere skupna vrednost opravljenih storitev bo znašala 8.000€. Delež stroškov v opravljenih storitvah je 60%, kar pomeni, da je vrednost stroškov dela v opravljenih storitvah:  $60\% \times 8.000\text{€} = 4.800\text{€}$ . Priznana NDM:  $4.800\text{€} / 988,41^* = 4,86$ .

\*15/12 trenutno veljavne minimalne plače v RS (trenutno 790,73€)

Iz izračuna sledi, da lahko podjetje s pogodbo o poslovnem sodelovanju nadomesti 4 invalide. Primer 1 nam je pokazal, da mora podjetja izpolnjevati kvoto 6 invalidov. Skladno z izračuni, bo torej podjetje 4 invalide pokrilo z NDM, za 2 pa bo moralo plačati prispevek v sklad ali pa ju zaposliti. Glede na to, da je potrebno za vsakega manjkajočega invalida plačati prispevek v višini 553,51€, bo podjetje v tem primeru privarčevalo 2.214,04€ (prirejeno po Birografika Bori, 2015).

#### **1.4.4 Nagrada za preseganje kvote in oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje**

Skladno z 9. členom Uredbe o določitvi kvote (Ur. l. RS št. 21/14) so delodajalci, ki zaposlujejo večje število invalidnih delavcev kot je predpisano z uredbo in delodajalci, ki zaposlujejo manj kot 20 delavcev in imajo zaposlene invalide, upravičeni do izplačila nagrade v višini 20 % minimalne plače na mesec za posameznega zaposlenega invalida nad z uredbo določeno kvoto. Enako velja za samozaposlene invalide. Če je invalidnost nastala zaradi poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri tem delodajalcu, le temu za te invalide ne pripada nagrada za preseganje kvote. Za razliko od tega pa je pomembno, da se tej invalidi lahko všttevajo v kvoto.

Prav tako kot za izpolnitev NDM, je potrebno tudi za uveljavljanje nagrade oddati elektronsko vlogo na sklad. Kot predpisuje 10. člen Uredbe o določitvi kvote (Ur. l. RS št. 21/14), morajo delodajalci do 20. v tekočem mesecu za pretekli mesec oddati vlogo, če želijo prejeti nagrado za preseganje kvote. Nagrada se prizna za največ 12 zaporednih mesecev, potem je potrebno vlogo obnoviti. Izplačilo nagrad za posamezen mesec poteka na podlagi zahtevkov delodajalcev. Najkasneje v roku dveh mesecev po poteku zadnjega dneva meseca, za katerega delodajalec želi prejeti nagrado, mora namreč zahtevek oddati na sklad.

Poleg nagrade lahko delodajalci, ki zaposlujejo več invalidov, kot predpisuje kvota in delodajalci, ki zaposlujejo manj kot 20 delavcev in imajo zaposlene invalide, uveljavlja pravico do neplačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (v nadaljevanju PIZ). Oprostitev velja enako kot za nagrado, torej za vsakega zaposlenega nad predpisano kvoto (Erbežnik, 2008, str. 67).

#### **1.4.5 Uspešnost kvotnega sistema**

Ocenjevanje uspešnosti kvotnih sistemov je precej težavno. Nekateri delodajalci jim niso naklonjeni, saj menijo, da gre za dodaten davek in omejitev pri izbiri kadra v njihovem podjetju. Tudi nekateri invalidi ne odobravajo tega sistema, kljub temu, da gre za neke vrste pozivne diskriminacije do njih. Pravijo namreč, da sistem poudarja njihovo nižjo delovno storilnost v primerjavi z neinvalidi, želeli pa bi si, da so s strani delodajalcev

izbrani zaradi svojim zmožnosti, ki so lahko na določenih področjih prav tako dobre ali boljše od neinvalidov (Uršič, 2004, str. 19).

Presen (2004, str. 120) kot prednosti kvotnega sistema med drugimi navaja spodbujanje zaposlovanja invalidnih delavcev v običajnem delovnem okolju, povečanje dolžnosti delodajalcev do invalidnih delavcev, omogočanje državne regulacije na področju zaposlovanja invalidov in zmanjšanje pritiska na proračunska sredstva za poklicno rehabilitacijo. Kot slabosti Presen (2004, str. 120) našteva prekomerno poseganje države na trg delovne sile s predpisovanjem obveznih kvot zaposlovanja, dodaten nadzor nad izvajanjem s strani države in možnost, da posamezni delodajalci raje plačujejo davke državi kot obdržijo oziroma zaposlijo invalide.

Uzakonjene kvote lahko morebiti privedejo tudi do negativne diskriminacije v odnosu med delodajalci in invalidi, ko imamo v mislih razvoj in napredovanje le teh na njihovem delovnem mestu. Prihaja celo do kritik kvotnega sistema, v smislu premajhnega upoštevanja huje prizadetih invalidov, ki na trgu dela niso enakovredni ostalim. Pomembno je poudariti, da je kvotni sistem le eden izmed ukrepov, ki vzpodbuja zaposlovanje invalidov v običajnem delovnem okolju. Večji učinek je seveda dosežen, če se poleg tega izvajajo tudi drugi komplementarni ukrepi (Presen, 2004, str. 111-112).

## **2 DELOVANJE INVALIDSKIH PODJETIJ**

### **2.1 Zgodovina in razvoj invalidskih podjetij**

Prva invalidska podjetja so bila v Republiki Sloveniji ustanovljena že v 50. letih prejšnjega stoletja, kar pomeni, da imajo že skoraj šestdesetletno tradicijo. Njihov status je bil prvič urejen leta 1976 v Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb, ki je v tistem času uporabljal izraz invalidske delavnice. Leta 1988 so se le te preimenovala v invalidska podjetja, skladno z Zakonom o podjetjih. V letu 2004 je bil sprejet ZZRZI, ki je vse do danes dočakal že veliko preoblikovanj in novosti. Zakon med drugimi določa pogoje delovanja gospodarskih družb s statusom invalidskega podjetja, postopek pridobitve statusa in način njihovega poslovanja (Brumnič-Smrekar, 2008, str. 61).

Prvo interesno povezovanje tedanjih invalidskih delavnic se je razvilo v letu 1977; leta 1980 pa je bila ustanovna skupščina Poslovne skupnosti invalidskih delavnic Slovenije. Na začetku je bilo med ustanovitelji pet invalidskih delavnic, ki so spoznale ključni pomen urejanja enotnega pravnega statusa, ekonomskih olajšav ter nove možnosti za usposabljanje in zaposlovanje najtežjih invalidov. V času, ko so se invalidske delavnice spremenile v danes tako imenovana invalidska podjetja, je bil ustanovljen Zavod invalidskih podjetij Slovenije (v nadaljevanju ZIPS). Ta je v letu 1991 nastal iz prej obstoječega Združenja invalidskih podjetij Slovenije, ki pa je nadomestilo Poslovno



skupnost invalidskih delavnic (Mednarodna konferenca: Invalidska podjetja med izkušnjo, tradicijo in prihodnostjo v socialni ekonomiji, 2015).

V Sloveniji je bilo v šestdesetih letih približno 20 tako imenovanih invalidskih delavnic, ki so zaposlovale okoli 1.900 delavcev. V obdobju samoupravljanja je veljala ideja, da se čim več invalidov zaposli po splošnimi pogoji, zato se je število invalidskih delavnic zmanjševalo. V času tranzicije in preoblikovanja gospodarstva v Sloveniji, se je pokazal še večji interes za ustanavljanje invalidskih podjetij in tako je bilo leta 1991 v Sloveniji že kar 51 invalidskih podjetij. Leta 1993 se je zanimanje za ustanavljanje ponovno povečalo, saj se je število invalidskih podjetij v dveh letih kar podvojilo (Čufer & Tabaj, 2004, str. 82-83).

Invalidska podjetja lahko štejemo kot del socialne ekonomije, saj jih kot takšne poznajo tudi ostale evropske države. Gre za podjetja, v katerih je zaposlena približno petino vseh zaposlenih invalidnih delavcev, s čimer jim zagotavljajo socialno varnost in vključenost. Tako po naravi kot po funkciji so torej del socialne ekonomije, saj so postala ena redkih možnosti za zaposlovanje invalidov. Kljub uresničevanju socialnih ciljev, poslujejo po tržnih zakonitostih, zaradi navedenega pa prejemajo ekonomske olajšave pri poslovanju (Brumnič-Smrekar, 2008, str. 61).

Iz Tabele 4 je razvidno upadanje števila invalidskih podjetij od leta 2008 naprej. V obdobju od leta 2008 pa vse do konca leta 2014 se je število zmanjšalo za 15 %. Skladno s tem se je v enakem obdobju zmanjševala tudi celotna masa zaposlenih v invalidskih podjetjih. Ob koncu leta 2014 je bilo za 3,8 % manj zaposlenih oseb kot konec prejšnjega leta.

Pomemben podatek iz Tabele 4 je % zaposlenih invalidov v invalidskih podjetjih med vsemi zaposlenimi. V opazovanem obdobju se je le ta povečeval. Do leta 2011 je bil pod 50 %, v vseh naslednjih letih pa je zrasel na 50 %. Razlog za to lahko najdemo v spremembi ZZRZI, do katere je prišlo novembra 2011. Vse do leta 2011 je bila namreč osnova za pridobivanje odstopljenih prispevkov drugačna kot je trenutno. Veljalo je pravilo, da so bila invalidska podjetja upravičena do olajšave pri plačilu prispevkov za vse zaposlene, v primeru, da so imela med zaposlenimi vsaj 40 % invalidnih delavcev. Zakonski pogoj se je z novostmi ZZRZI spremenil in pravi, da so invalidska podjetja, ki zaposlujejo manj kot 50 % invalidov, oproščena plačila prispevkov za socialno varnost izključno za zaposlene invalide. V primeru, da znaša delež zaposlenih invalidov vsaj 50 %, je invalidsko podjetje oproščeno plačila prispevkov za socialno varnost tako za invalide kot za neinvalide.

*Tabela 4: Število invalidskih podjetij in število zaposlenih v invalidskih podjetjih po letih, Slovenija, 2008-2014*

<b>Leto</b>	<b>Število invalidskih podjetij</b>	<b>Število zaposlenih v invalidskih podjetjih</b>	<b>Zaposleni invalidi</b>	<b>Zaposleni neinvalidi</b>	<b>% invalidov</b>
2008	165	14.599	6.358	8.241	44
2009	159	13.266	5.706	7.560	43
2010	153	12.343	5.364	6.979	43
2011	142	11.795	5.449	6.346	46
2012	142*	11.640	5.795	5.845	50
2013	140	11.212	5.623	5.589	50
2014	140	10.597	5.307	5.290	50

**Legenda:** \*stanje na dan 30.9.2012

*Vir: Analiza statusa, namena ustanovitve in stroškov delovanja invalidskih podjetij, 2015; Statistični urad Republike Slovenije, Invalidska podjetja, Slovenija, 2013 – končni podatki, 2014; Statistični urad Republike Slovenije, Invalidska podjetja v Sloveniji so konec leta 2014 zaposlovala manj kot petino vseh delovno aktivnih invalidov, 2015.*

Konec leta 2014 je večinski delež invalidskih podjetij deloval v zasebnem sektorju (takšnih je bilo 127), preostanek (13) pa v javnem sektorju. Glede na število zaposlenih je bilo konec leta največ majhnih (43,6 %) in srednje velikih (41,4 %) invalidskih podjetij. 11,4 % je bilo mikro podjetij, le 3,6 % pa velikih. Glede na spol so vsa invalidska podjetja konec leta zaposlovala nekoliko več moških kot žensk, in sicer 57 %. 17,4 % delovno aktivnih invalidov, od skupno 30.544 ih, jih je bilo zaposlenih v invalidskih podjetjih (Statistični Urad Republike Slovenije, 2015).

Povprečna mesečna bruto plača zaposlenih v invalidskih podjetjih za leto 2014 je bila 1.188,13 €, medtem ko je povprečna mesečna neto plača v enakem obdobju znašala 798,10 €. V primerjavi s povprečno mesečno bruto oziroma neto plačo pri vseh pravnih osebah v Sloveniji za leto 2014 je znašala povprečna bruto plača v invalidskih podjetjih za 22,9 % manj, neto pa za 20,6 % manj. Kot prvo zanimivost naj omenim, da so najvišjo povprečno mesečno neto plačo v letu 2014 prejeli zaposleni v invalidskih podjetjih v obalno-kraški (1.147,00 €) in savinjsko regiji (863,40 €), medtem ko je bila najnižja v spodnje posavski regiji (636,57 €). Kot drugo pa povprečno starost zaposlenih v invalidskih podjetjih, ki je bila konec leta 2014 precej višja od povprečne starosti delovno aktivnega prebivalstva, znašala je 47 let (Statistični Urad Republike Slovenije, 2015).

## 2.2 Ustanovitev invalidskega podjetja

Invalidska podjetja imajo zelo pomembno vlogo pri zaposlovanju invalidov, saj pogosto predstavljajo eno redkih možnosti za njihovo zaposlitev. Kot pravi Uršič (2004, str. 33) so invalidska podjetja v Sloveniji primer sodobnega pristopa, saj z zahtevo o obveznem deležu zaposlenih invalidov hkrati izpolnjujejo načelo skupnega dela invalidov in neinvalidov.

### 2.2.1 Pravna podlaga in postopek

S statusom invalidskega podjetja lahko posluje vsaka gospodarska družba, ki je organizirana in posluje po sistemu kapitalske družbe v skladu z določbami zakona, ki velja za gospodarske družbe, torej ZGD-1. To velja v kolikor morebitna vprašanja njenega pravnega statusa, vodenja in poslovanja z ZGD-1 niso določena drugače. Poleg ZGD-1 pravno podlago za ustanovitev invalidskega podjetja predpisuje tudi ZZRZI in Pravilnik o invalidskih podjetjih (Ur. l. RS št. 117/2005).

V osnovi je torej invalidsko podjetje gospodarska družba z dodatno izpolnitvijo pogojev, ki so določeni v zakonu. Ključni pogoj za delovanje invalidskega podjetja je, da zaposluje in usposablja **najmanj 40 % invalidnih delavcev** glede na število vseh zaposlenih v podjetju med celim poslovnim letom (Drobnič, 2009, str. 481).

Poleg navedenega pogoja o potrebnem deležu zaposlenih invalidov, mora kapitalska družna skladno s 53. členom ZZRZI izpolnjevati naslednje pogoje (Analiza statusa, namena ustanovitve in stroškov delovanja invalidskih podjetij, 2015):

- pripraviti **poslovni načrt**;
- **zaposlovati in usposabljati invalidne delavce**, ki se ne morejo zaposliti oziroma obdržati zaposlitve pri delodajalcih v običajnem delovnem okolju zaradi posebnega statusa in
- imeti zaposlenega najmanj 1 **strokovnega delavca**, v primeru, da zaposluje in usposablja več kot 3 invalidne delavce oziroma zaposlovati 1 strokovnega delavca za vsakih 20 zaposlenih invalidov.

Podjetje, ki želi poslovati s statusom invalidskega podjetja, mora podati vlogo za pridobitev statusa skupaj z izdelanim poslovnim načrtom na Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljevanju MDDSZ). Vlogi priložen poslovni načrt, mora temeljiti na prikazu posebnih značilnosti invalidskega podjetja in vsebovati programski oziroma trženjski del (programi, primerni vrsti in stopnji invalidnosti), tehnične in prostorske pogoje ter kadrovske pogoje, ki morajo vključevati predvideno število vseh zaposlenih delavcev, predvideno število zaposlenih invalidnih delavcev, predvideno število strokovnih delavcev ter njihovo usposobljenost (Pravilnik o invalidskih

podjetjih). Vlogo za pridobitev statusa lahko podajo tudi gospodarske družbe, fizične osebe, društva, združenja in občine, če želijo poslovati s statusom invalidskega podjetja. V tem primeru mora le ta, ki odda vlogo, izpolnjevati določeno zaposlenih invalidov - kvoto, saj ministrstvo v nasprotnem primeru vlogo zavrže (Analiza statusa, namena ustanovitve in stroškov delovanja invalidskih podjetij, 2015).

Postopek za pridobitev statusa poteka v dveh fazah. Strokovna komisija po opravljenem pregledu poda ugotovitve, nato pa minister, pristojen za invalidsko varstvo, posreduje svoje predloge Vladi RS, da izda predhodno soglasja. Soglasje dovoljuje družbi poslovati kot invalidsko podjetje oziroma dovoljuje vlagatelju ustanovi družbo s statusom invalidskega podjetja. Ko so izpolnjeni vsi pogoji in je izdano predhodno soglasje, sledi izdaja odločbe o statusu invalidskega podjetja, ki je v pristojnosti MDDSZ. Še prej pa mora vlagatelj dokazati uresničitev pogojev, predvidenih v vlogi, in sicer tako, da priloži naslednje dokumente: izpis iz sodnega registra, družbeno pogodbo, sklenjene pogodbe o poslovnem sodelovanju, pogodbe o zaposlitvi tako za invalide kot za neinvalidne, odločbe o invalidnosti, M obrazce in dokazila o lastništvu poslovnih prostorov in opreme ali najemne pogodbe za prostore in opremo. V kolikor je potrebno, strokovna komisija pred izdajo odločbe o podelitvi statusa opravi tudi vnovičen pregled pri delodajalcu, da lahko ugotovi resničnost informacij, navedenih v poslovnem načrtu (Drobnič, 2009, str. 482-483).

V praksi je zelo redko, da bi družba zaprosila za podelitev statusa šele potem, ko bi že zaposlovala najmanj 40 % invalidov. To izhaja predvsem iz prevelikega tveganja ustanovitelja, kaj bi bilo, če družba zaradi morebitnih razlogov ne bi pridobila statusa (Drobnič, 2009, str. 483).

Invalidska podjetja imajo v Sloveniji različne ustanovitelje. Na prvem mestu so to gospodarske družbe, katerih najpogostejši razlog je ustanovitev invalidskega podjetja kot njihovega hčerinskega podjetja. Poleg teh so med ustanovitelji tudi invalidske organizacije, društva in ostala združenja, občine ter fizične osebe (Brumnič-Smrekar, 2008, str. 62).

### **2.2.2 Poslanstvo invalidskih podjetij**

Na prvem mestu invalidska podjetja poslujejo z namenom usposabljanja in zaposlovanja invalidnih delavcev. V sklopu zaposlovanja invalidska podjetja ponujajo delo in zaposlitev invalidnim osebam, saj se zaradi svoje nižje zmožnosti za delo ter svojih zdravstvenih ovir ne morejo zaposliti pod splošnimi pogoji. Na drugi strani z usposabljanjem pomagajo invalidom do možnosti drugih posebnih oblik zaposlovanja ali do zaposlitve pod splošnimi pogoji. Tako je invalidom na voljo širok spekter možnosti, da najdejo primerno delovno mesto zase, ustrezno svojim zmožnostim. Ko želimo uresničiti ta cilj, se moramo zavedati, da je zanj potrebna neprekinjeno prilagajanje delovnega okolja, predvsem s strani delodajalcev, in pomoč z različnimi spremljajočimi aktivnostmi.

V prvi vrsti za invalidska podjetja torej ni ustvarjanje dobička, kot je to značilno za večino podjetij, ki nastopajo na trgu. Rečemo lahko, da invalidska podjetja opravljajo tako ekonomsko kot socialno funkcijo. Rešujejo problematiko tako na ravni posameznika, družbe oziroma države in sicer s tem, ko nudijo invalidom možnost zaposlitve in usposabljanja. Invalidska podjetja so usmerjena v trženjske zakonitosti in inovativnosti, a hkrati skrbijo za uresničitev socialnih ciljev, zaradi česar so upravičena do različnih olajšav pri svojem poslovanju, s katerimi jih financira država. Proizvodni in storitveni programi, ki jih družbe s statusom invalidskega podjetja opravljajo, so zaradi tega manj pomembni kot njihovo primarno poslanstvo.

Glede na poslanstvo invalidskih podjetij lahko le te umestimo v socialno ekonomski sektor, ki povsod predstavlja rešitev prilagajanje zaradi različnih potreb ljudi, za katere ne more učinkovito poskrbeti niti državni niti privatni sektor. Prvotni pomen je tukaj vzpostavitev neprofitnega poslanstva. Sredstva, ki jih tovrstne družbe pridobijo, se porabijo za razvijanje in delovanje dejavnosti; dobiček pa se porabi za hitrejši razvoj in višjo kvaliteto dela. Z uresničitvijo takšnega cilja, se povečuje tudi korist javno dobrega (Čufer & Tabaj, 2004, str. 82).

Sodobna invalidska podjetja predstavljajo del skupine instrumentov in priskrbijo delovno oziroma socialno integracijo vsem invalidom, ne glede na vrsto ali stopnjo invalidnosti. Tovrstna podjetja prispevajo k lažji uresnitvi aktivne politike na trgu dela in so pomemben del usklajenih ukrepov na področju invalidskega varstva (Brumnič-Smrekar, 2008, str. 63).

## **2.3 Posebnosti pri poslovanju invalidskih podjetij**

Do sedaj sem opisala že kar precej omejitev in ugodnosti, ki jih imajo invalidska podjetja v Sloveniji. Ob tem obstajajo še številne posebnosti oziroma zahteve glede delovanja invalidskih podjetij, po katerih le ta ločimo od običajnih gospodarskih družb. Sicer poslujejo na trgu enakovredno drugim podjetjem, le z razliko da izvajajo usposabljanje in zaposlovanje invalidov, kar jim omogočajo državne bonitete, o katerih bom pisala več v naslednjem poglavju. V nadaljevanju predstavljam posebnosti glede poslovanja invalidskih podjetij, ki do zakonsko prepisane.

### **2.3.1 Lastništvo in vpliv na sprejemanje odločitev ter delitev dobička**

Kot že omenjeno, so invalidska podjetja gospodarske družbe s posebnim namenom – zaposlovanje težje zaposljivih invalidov; država pa jim s finančnimi sredstvi pomaga pri poslovanju in razvoju. Zaradi tega si država pridržuje pravico do vpogleda v določene spremembe pri njihovem poslovanju. Ker gre za občutljivo področje trga dela, država želi vedeti za vse večje spremembe, do katerih prihaja v invalidskih podjetjih, zaradi lažjega nadzora zaposljivosti invalidov (Drobnič, 2009, str. 486).

58. člen ZZRZI (Ur. l. RS št. 16/07-UPB, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2, 98/14) ) narekuje v katerih primerih mora invalidsko podjetje o morebitnih spremembah informacije posredovati ministrstvu, ki je pristojno za invalidsko varstvo, torej MDDSZ:

- če se lastniški delež posameznega družbenika ali delničarja poveča za toliko, da je po povečanju višji od **25 % osnovnega kapitala družbe**;
- v primeru sprejetja **sklepa o prenehanju družbe**, drugih sprememb glede statusa in pomembnih odločitev na področju razvoja, ki bi pomembno vplivale na število delovnih mest za invalidne delavce in
- v kolikor se v invalidskem podjetju število zaposlenih v posameznem koledarskem letu **poveča ali zmanjša nad 20 zaposlenih**.

V prvem in drugem primeru ima minister, pristojen za invalidsko varstvo možnost, da zahteva razveljavitev sprejete odločitve v roku 30 dni od prejema obvestila. To možnost si pridržuje v primeru, da sprejeta odločitev negativno vpliva na ohranjanje delovnih mest za invalidne delavce. Država ima to pravico, ker lahko posamezne odločitve podjetij povečajo stroške državnega proračuna.

V 57. členu ZZRZI (Ur. l. RS št. 16/07-UPB, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2, 98/14) je predpisano, da so invalidska podjetja dolžna vsaj 60 % ustvarjenega dobička, doseženega s prodajo, nameniti povečanju osnovnega kapitala družbe, povečanju zakonskih rezerv ali ga nameniti enakim investicijam kot finančna sredstva iz naslova oprostitev in olajšav, o katerih govori 61. člen ZZRZI (o porabi le teh več v naslednjem poglavju).

Država je omejevanje razpolaganja z dobičkom uvedla zaradi dveh razlogov. Prvič z željo omiliti namere ustanavljanja invalidskih podjetij izključno zaradi ustvarjanja večjega dobička in drugič z namero, da se dobiček reinvestira, skladno s tem pa se izboljša gospodarska osnova za povečanje zaposlovanja invalidov in stabilnost podjetja (Drobnič, 2009, str. 485).

### **2.3.2 Strokovni delavci**

Dodatni pogoj za status invalidskega podjetja je ustrezno število zaposlenih strokovnih delavcev. 9. člen ZZRZI (Ur. l. RS št. 16/07-UPB, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2, 98/14) opisuje strokovne delavce kot delavce, ki delujejo skladno z dejavnostmi zaposlitvene rehabilitacije in zaposlovanja invalidov ter imajo univerzitetno, visoko oziroma višjo strokovno izobrazbo socialne, medicinske, sociološke, pedagoške, psihološke ali druge skladne usmeritve. Poleg tega morajo imeti znanje s področja rehabilitacije, ki ga lahko pridobijo z dodatnim izobraževanjem oziroma usposabljanjem.

Strokovni delavci v invalidskih podjetjih se morajo enkrat letno udeležiti strokovnih izobraževanj, pripravljenih posebej zanje in pridobiti nove spretnosti oziroma večšine s

področja zaposlitvene rehabilitacije. Strokovni delavci se morajo izobraževanj brezpogojno udeležiti, saj se v nasprotnem primeru ne štejejo za strokovnega delavca.

Ta pogoj je novost, saj je v prej veljavnih predpisih ni bilo. Uvedena je bila na podlagi preteklih izkušenj z željo okrepiti strokovno obravnavo in delo z invalidi s ciljem boljše delovne integracije. Potrebno število strokovnih delavcev je odvisno od velikost podjetja. Zaposlitev strokovnega delavca je obvezna v kolikor podjetje zaposluje vsaj 3 invalide. Tista podjetja, ki imajo zaposlenih več kot 20 invalidov, morajo zaposlovati najmanj 1 strokovnega delavca na vsakih 20 invalidov. (Drobnič, 2009, str. 482).

### **2.3.3 Revizija v podjetjih, ki zaposlujejo invalide**

Ena izmed posebnosti invalidskih podjetij in ostalih podjetij, ki zaposlujejo invalide, se nanaša tudi na računovodski del pri poslovanju podjetja. V ZZRZI so namreč uzakonjena pravila glede revizije v podjetjih, ki zaposlujejo invalide.

59. člen ZZRZI (Ur. l. RS št. 16/07-UPB, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2, 98/14) zavezuje vsa invalidska podjetja in zaposlitveni centri, ki se po določenih ZGD-1 uvrščajo v srednje ali velike družbe, revidirati računovodske izkaze ob koncu vsakega poslovnega leta; medtem ko morajo tisti, ki spadajo v majhne družbe, za revizijo poskrbeti na tri leta. Dodaten pogoj je vsakoletna predložitev revizorjevega poročila o opravljenih dogovorjenih postopkih, s katerih revizijska družba preveri, ali so javna sredstva, do katerih je podjetje upravičeno zaradi zaposlenih invalidov, prikazana na posebnih kontih in so porabljena strogo za namene določene s zakonom. Letna poročila skupaj z revizorjevim poročilom morajo invalidska podjetja predložiti MDDSZ, najpozneje v roku 30 dneh po njihovi pridobitvi.

Kot predpisuje Stališče 17: Obravnavanje posebnih zakonskih zahtev pri reviziji delodajalcev, ki zaposlujejo invalide (Ur. l. RS št. 47/13, v nadaljevanju Stališče 17) mora revizor pri revidiranju računovodskih izkazov podjetij, ki zaposlujejo invalidne delavce, upoštevati Mednarodne standarde revidiranja (v nadaljevanju MRS), vključno z MRS 250 – Upoštevanje zakonov in drugih predpisov pri reviziji računovodskih izkazov. Revizor izvede postopek revidiranja, s čimer ugotovi, ali so sredstva porabljena skladno s 33. oziroma 34. členom Uredbe Komisije (EU) št. 651/2014 z dne 17. junija 2014 o razglasitvi nekaterih vrst pomoči za združljive z notranjim trgov pri uporabi členov 107 in 108 Pogodbe (Ur. l. Evropske unije L 187/1, 26.6.2014, str. 1, v nadaljevanju Uredba 651/2014/EU). Postopek revidiranja oziroma ugotovitev pravilne porabe se natančno opredeli že v pogodbi, ki jo revizor sklene z delodajalcem, katerega računovodske izkaze bo revidiral. Revizor mora biti posebej pozoren na 7. člen Uredbe 651/2014/EU, ki narekuje, da morajo biti vsi legitimni stroški podprti z dokumentarnimi dokazili, ki morajo biti jasno razčlenjena in razumljiva.

Namen revizij v podjetjih, ki zaposlujejo invalide, je pridobitev verodostojnih podatkov o gospodarskem poslovanju družbe, s čimer lahko MDDSZ predvidi morebitne oblike pomoči v primerih negativnih gibanj poslovanja. Poleg tega gre tudi za lažji nadzor nad poslovanjem in preprečevanje nezakonitega poslovanja invalidskih podjetij (Drobnič, 2009, str. 487).

#### **2.3.4 Odvzem in prenehanje statusa**

Gospodarska družba, ki pridobi status invalidskega podjetja, mora skrbeti tudi za to, da ga obdrži. Upoštevati mora zakonske določbe, saj lahko v nasprotnem primeru pride do odvzema in prenehanja statusa.

Invalidskemu podjetju je mogoče odvzeti status invalidskega podjetja z odločbo, in sicer v naslednjih primerih (60. člen ZZRZI, Ur. l. RS št. 16/07-UPB, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2, 98/14):

- podjetje ne izpolnjuje pogojev za ohranitev statusa po ZZRZI;
- javna sredstva, prejeta zaradi zaposlenih invalidov, niso uporabljena v skladu z 61. členom ZZRZI;
- kršitev določbe 57. (delitev dobička) oziroma 64. (nadomestna izpolnitev kvote) člena ZZRZI;
- na zahtevo MDDSZ ne pošlje podatkov, ki so povezani z njegovim poslovanje in, ki jih ta zahteva, v določenem roku;
- o spremembi lastništva ni obvestil MDDSZ ali pa se kako drugače izmika izvajanju nadzora;
- revizor poda mnenje, da računovodski izkazi niso resnični in ne prikazujejo poštenega finančnega stanja družbe;
- revizor poda mnenje, da javna sredstva, prejeta zaradi zaposlovanja invalidov, niso prikazovana in porabljena skladno z ZZRZI;
- po zahtevi MDDSZ za vračilo neporabljenih javnih sredstev, prejetih zaradi zaposlovanja invalidov, ne nakaže RS ali
- da močno krši določila, ki se nanašajo na delovnopravno in davčno zakonodaje, varstvo in zdravje pri delu in socialno varstvo.

Zraven zgoraj naštetih razlog je pomemben tudi začetek stečajnega postopka, zaradi česar invalidsko podjetje prav tako ostane brez statusa. V tem primeru je invalidsko podjetje izbrisano iz registra invalidskih podjetij, in sicer po uradni dolžnosti.

Z izgubo statusa invalidskega podjetja pride do prenehanja upravičenih državnih pomoči in vseh drugih ugodnosti iz naslova poslovanja, kar lahko takšno družbo pripelje do hudih poslovnih težav. Invalidov seveda ne more v trenutku prezaposliti, obveznosti do njih pa so tekoče. Ker zoper odločbo o odvzemu statusa ni možna pritožba, to pomeni nesorazmerno



šibko varstvo pravic družb v odnosu do države in posledično škodo invalidom (Drobnič, 2009, str. 488).

## **2.4 Organizacije, ki se zavzemajo za pravice invalidov in vloga države**

Invalidske organizacije se v državah članicah EU precej razlikujejo. Razlike se kažejo v obliki organiziranosti, delovanju in financiranju le teh. Razlog je v tem, da države članice nacionalne strategije invalidskega varstva razvijajo skladno s socialno politiko, ki je značilna v posamezni državi. V nekaterih državah si invalidske organizacije priskrbijo denarna sredstva iz državnega proračuna, v drugih s pomočjo sredstev lokalnih skupnosti, nekatere pa tudi iz zavarovalniških ali sponzorskih virov (Davidovič-Primožič, 2001, str. 149).

### **2.4.1 Invalidske organizacije v Sloveniji**

Delovanje invalidskih organizacij ureja ZInvO. Ta ureja status, načine financiranja organizacij, področje na katerem organizacije delujejo in njihovo lastnino. Omenjeni zakon invalidske organizacije opisuje kot društva ali zvezo društev, ki delujejo v javnem interesu na področju invalidskega varstva. Pomembno je, da je invalidska organizacija ustanovljena skladno z zakonom o društvih, status delovanja v javnem interesu pa pridobi na podlagi ZInvO. Namen invalidske organizacije je opredeljen v 3. členu ZInvO, ki ga opisuje kot neodvisno skupnost povezanih invalidov in njihovih zakonitih zastopnikov s skupnimi interesi, da iščejo, zagovarjajo in zadovoljujejo specifične potrebe invalidov ter širši javnosti predstavljajo njihova prizadevanja. Delovanje invalidskih organizacij ni omejeno, aktivnosti so lahko prisotne tako na državni kot tudi na lokalni ravni (Invalidske organizacije, 2015).

Davidovič-Primožič (2001, str. 149) invalidske organizacije opredeljuje kot prostovoljna združenja občanov, ki se zanimajo za združenja v društva, z namenom zadovoljevati splošne in specifične zahteve invalidnih oseb in imajo cilj izboljšati sistem in kvaliteto življenja invalidov.

ZInvO v 6. členu predpisuje, da je dejavnost, ki jo opravlja invalidska organizacija, nepridobitna. Lahko opravlja tudi pridobitno dejavnost, ki pa mora biti skladna s pravilo, ki veljajo za društva. Pomembno je, da le ta ne sme postati večinska dejavnost.

Vsem invalidskim organizacijam so skupni naslednji cilji, katerim je skupno izboljšanje za kakovosti življenja invalidov (9. člen ZInvO, Ur. l. RS št. 108/02 in 61/06 – ZDru-1.):

- uresničevanje človekovih pravic invalidov;
- participacija v vsakdanjem življenju in družbi;
- motiviranje invalidov za izboljšanje njihovih sposobnosti;

- avtonomnost invalidov v vlogi uporabnikov storitev;
- nediskriminacija invalidov;
- varstvo invalidov na socialnem, zdravstvenem in pravnem področju ter
- enaki pogoji za invalide na vseh ostalih področjih.

#### **2.4.2 Zavod invalidskih podjetij Slovenije**

Zavod invalidskih podjetij Slovenije (v nadaljevanju ZIPS) je skupnost, ki jo sestavljajo gospodarske družbe, ki se vanjo vključujejo prostovoljno. Vsem družbam v zavodu je skupno, da imajo status invalidskega podjetja in skupne interese. Trenutno ima 99 ustanoviteljev, ki imajo status invalidskega podjetja ter so vpisana v Register invalidskih podjetij, za katerega je odgovorno MDDSZ. Sredstva, ki jih ZIPS potrebuje za svoje delovanje, zagotavljajo ustanovitelji s svojimi mesečnimi prispevki (O ZIPS, 2015).

ZIPS je nastal leta 1991 in sicer s preoblikovanjem že prej obstoječega združenja. Pred letom 1991 je delovalo Združenja invalidskih podjetij Slovenije. To združenje je nastalo zaradi preoblikovanja iz prej obstoječe Poslovne skupnosti invalidskih delavnic Slovenije. Omenjena skupnost je nastala leta 1980 predvsem z namenom združevanja invalidskih podjetij za lažje doseganje skupnih ciljev (O ZIPS, 2015).

Kot je zapisano na njihovi spletni strani, ima ZIPS naslednje ključne naloge (O ZIPS, 2015):

- urejanje splošnih reči s področja usposabljanja in zaposlovanja invalidov v invalidskih podjetjih;
- skrb za kontinuirano izobraževanje invalidov in ostalih neinvalidov, predvsem na področju vodenja in organiziranja poslovanja invalidskih podjetij;
- skrb za posebne socialne dejavnosti in druge oblike socialne varnosti za zaposlene invalide ali za tiste, ki se usposabljujejo, predvsem z namenom spodbujanja le teh;
- usklajevanje posebnosti in načrtovanje razvoja in osnovnega poslovanja invalidskih podjetij ter vpeljava inovacij v proces delovanja;
- delovanje regulatorjem na tem področju v imenu invalidskih podjetij glede urejanja statusa in pridobivanja finančnih in drugih sredstev;
- pomoč pri vpeljavi inovacij v smislu prilagojenih proizvodnih programov in oblikovanje skupnega vedenja na trgu ter
- delovanje v pravnem prometu za posameznika ali za več ustanoviteljev skupaj.

#### **2.4.3 Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov**

Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov (v nadaljevanju sklad) je javna finančna inštitucija, ustanovljena s ciljem vzpodbujati razvoj na področju trga dela za invalide v

skladu z ZZRZI in ohranjati delovna mesta invalidov. Sklad je umeščen v delovno področje ministrstva, pristojnega za invalidsko varstvo, to je MDDSZ. Sklad je ustanovila Republika Slovenija, skupaj s soustanoviteljema ZRSZ in Zavodom za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju ZPIZ). Naloge sklada so nadziranje izpolnjevanja obveznega deleža zaposlenih invalidnih delavcev, odločanje o privilegijih tako invalidov kot delodajalcev, ki jih zaposlujejo in odločanje o dolžnostih delodajalcev, ki ne izpolnjujejo zahtevanega deleža zaposlenih invalidov.

Kot narekuje 78. člen ZZRZI (Ur. l. RS št. 16/07-UPB, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2, 98/14), sklad pridobiva namenska denarna sredstva iz naslednjih virov:

- plačila zavezancev h kvoti zaradi neizpolnjevanja kvote;
- sredstva pokojninskega in invalidskega zavarovanja za hitrejše zaposlovanje invalidnih delavcev;
- sredstva državnega proračuna (namembni prihodki od plačanih glob za prekrške);
- sredstva države, ki so namenjena subvencioniranju plač invalidov;
- donacije in
- drugi viri.

Akcijskega programa za invalide je nacionalna listina na področju invalidskega varstva in je zelo pomemben za sklad, saj iz njega izvirajo glavni dolgoročni cilji sklada. Cilji iz akcijskega programa delodajalcem narekujejo dolžnost zagotoviti ustrezna delovna mesta za invalide, ki imajo primerno prilagojeno tehnologijo, poskrbeti za potrebam prilagojen delovnik in invalidom omogočiti doseganje njihovih sposobnosti na delovnem mestu, kar jim omogoča enakovredno opravljanje dela (Erbežnik, 2008, str. 65).

Kot pravi Drobnič (2009, str. 505) delodajalci lažje sprejmejo obveznost za davčna sredstva, če natančno vedo, za kaj se bodo porabila. Prav zaradi tega je bila ustanovitev sklada dobrodošla. Namen sklada je pridobivanje dodatnih sredstev za poklicno usposabljanje in zaposlovanje invalidov, ki so predvsem sredstva ZPIZ, donacije in sredstva drugih javnih zavodov, ki jim je v interesu, da se invalidi zaposlujejo. Sredstva, ki jih sklad pridobi, so namenjena izključno za subvencioniranje plač invalidov ter za druge spodbude za zaposlovanje invalidov, ki jih ZZRZI navaja v 67. členu.

#### **2.4.4 Nadzor in vloga države**

Cilj poslovanja invalidskih podjetij je med drugimi tudi ta, da z njihovim spodbujanjem država omogoča inovativne rešitve za reševanje brezposelnosti. Prav invalidska podjetja so instrument, s katerim lahko država stimulira zaposlovanje invalidov, glede na čedalje bolj zaostrene pogoje na trgu dela. Tudi pred socialno izključenostjo je zaposlitev najboljše varovalo, zato je pomembno, da država vzpodbuja enakopravno zaposlovanje invalidov. V glavnem invalidska podjetja pridobivajo sredstva iz svoje sekundarne dejavnosti, torej s

trženje oziroma konkretno s prodajo na trgu. Država jih financira z različnimi pomočmi zaradi zaposlovanja invalidov, saj do invalidska podjetja tista, ki so zadolžena za funkcije v korist javno dobrega.

Država ima pomembno vlogo že v samem začetku ustanovitve invalidskega podjetja. Kot sem omenila že pri postopku ustanovitve invalidskega podjetja, je glavna naloga komisije za invalidska podjetja preverjati zahteve, ki jih invalidsko podjetje potrebuje, če želi pridobiti poseben status. Člani komisije proučijo prejete vloge za pridobitev statusa in nato z ogledi podjetij ugotavljajo ali so vsi pogoji izpolnjeni. V naslednji fazi je naloga države, da izvaja stalno kontrolo glede zahtev za ohranitev statusa, ki veljajo ves čas poslovanja. Pomembna vloga države je tudi na ravni nadzora nad porabo odstopljenih sredstev, s čimer se preprečijo morebitne zlorabe glede porabe sredstev v invalidskih podjetjih.

Nadzor je opredeljen v 82. členu ZZRZI (Ur. l. RS št. 16/07-UPB, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2, 98/14) in obsega:

- strokovna kontrola, s strani strokovne komisije, imenovane s strani MDDSZ;
- finančni nadzor, za katerega je odgovorno Računsko sodišče Republike Slovenije;
- nadzorovanje nad poslovanjem tistih, ki izvajajo zaposlitveno rehabilitacijo in tistih, ki izvajajo programe socialne vključenosti ter nad poslovanjem zaposlitvenih centrov in invalidskih podjetij;
- pregled izvajanja pravic, ki izhajajo iz delovnih razmerij in zaposlovanja ZZRZI, za katerega je odgovoren Inšpektorat Republike Slovenije za delo;
- kontrola glede spoštovanja predpisanega deleža zaposlenih invalidov, ki je v rokah sklada;
- nadzor nad izpolnjevanjem pogodb o poslovnem sodelovanju zaradi nadomestne izpolnitve kvote, ki ga izvaja sklad oziroma njegov pooblaščenec;
- pregled pravilne porabe oproščenih prispevkov in nagrad za preseganje kvote, za katerega je odgovorna komisija, imenovana s MDDSZ in
- kontrola glede ocen, ki se nanašajo na doseganje delovnih rezultatov zaposlenih invalidnih oseb, opravljen s strani Inštitut, in oddaja poročila o ugotovitvah MDDSZ.

2.4.4.1 Poročanje o porabi državnih pomoči, do katerih so upravičeni delodajalci zaradi zaposlenih invalidov

Ena izmed novosti zadnje spremembe ZZRZI, ki velja od 1.1.2015, je oddaja poročila o porabi državnih pomoči, do katerih so upravičeni delodajalci zaradi zaposlenih invalidnih delavcev. Pred spremembo je bilo namreč potrebno posredovati na MDDSZ podatke o prejetih in porabljenih sredstvih v obliki oprostitev in ugodnosti, do katerih so upravičeni delodajalci zaradi zaposlenih invalidov, le enkrat na leto.

Od 1.1.2015 dalje so delodajalci dolžni MDDSZ podatke o prejetih in porabljenih virih posredovati mesečno, preko sistema elektronskega poslovanja sklada, kar po novem predpisuje 2. odstavek 61. člena ZZRZI. Vsi prejemniki pomoči zaradi zaposlovanja invalidov morajo torej poročati o prejetih in porabljenih sredstvih, med 1. in 20. dnevom tekočega meseca za pretekli mesec. Pomembno je, da se poroča skladno z denarnim tokom, torej o transakcijah, ki so vile opravljene v mesecu za katerega se poročilo oddaja. Novost je tudi ta, da morajo o vseh državnih virih poročilo mesečno oddati tudi samozaposleni invalidi, ki pomoč prejemajo skladno z načelom de minimis. Ti poročajo izključno o prejetih virih, medtem ko poročilo o črpanju sredstev ni potrebno (Poročanje o porabi državnih pomoči, ki jih prejmejo delodajalci zaradi zaposlenih invalidov, 2015).

Vsa prejeta poročila MDDSZ zbere, jih obdela in končno poročilo posreduje Ministrstvu za finance. Zaradi novosti glede poročanja je bilo potrebno posodobiti portal SVZI.net, ki omogoča oddajajo mesečna e-poročila o prejetih in črpanih sredstvih in ponuja možnost pregledovanja in spremljanja statusov oddanega e-poročila (Poročanje o porabi državnih pomoči, ki jih prejmejo delodajalci zaradi zaposlenih invalidov, 2015).

#### 2.4.4.2 Register invalidskih podjetij

ZZRZI v 83. in 101. členu (Ur. l. RS št. 16/07-UPB, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2, 98/14) predpisuje vodenje zbirk podatkov in rok za vzpostavitev registra invalidskih podjetij. Skladno z zakonom je MDDSZ 1.1.2007 objavil Register invalidskih podjetij v RS, ki ja sproti posodablja. Poleg tega MDDSZ skladno z ZZRZI vodi tudi seznam tistih, ki izvajajo zaposlitveno rehabilitacijo ter zaposlitvenih centrov. Seznam vseh invalidskih podjetij v RS (Priloga 1) je objavljen na spletni strani MDDSZ (Register invalidskih podjetij, 2015).

### **3 VZPODBUDE IN OLAJŠAVE ZARADI ZAPOSLOVANJA INVALIDOV S PRIKAZOM MOŽNIH NAČINOV KNJIŽENJA**

Cilj olajšav, ki jih država ponuja podjetjem, ki zaposlujejo invalide je izboljšanje stopnje njihove zaposljivosti, saj invalidi kljub mnogim aktivnostim spadajo v skupino iskalcev zaposlitev, ki jo zelo težko najdejo. Ker je njihova zmožnost za delo nižja v primerjavi z zdravimi delavci in jih pri delu spremljajo različne ovire, je zelo pomembno, da se zavedamo, da so že v samem začetku invalidi v slabšem položaju. Kadar so invalidi brez zaposlitve je njihovo življenje še težje, saj so popolnoma izključeni iz družbe.

Osnovni cilj olajšav, ki so namenjene invalidskim podjetjem je, da bi le te zmanjšale previsoke stroške invalidnosti, s katerimi se običajna podjetja ne srečujejo. Na ta način je že v samem začetku poslovanja invalidskega podjetja možna izenačitev z drugimi podjetji. Finančni viri, do katerih so upravičena invalidska podjetja, morajo biti izkazana na posebnih kontih, njihovo črpanje pa je predpisano za stroge namene z zakonom.

Spodbude, ki jih prejemajo invalidska podjetja se torej obravnavajo kot državni viri, kar pomeni, da je njihova velikost strogo določena na evropski ravni. V primeru, da so vzpodbude višje od zakonjenega znesek, jih je potrebno ob koncu leta obrestovati. Invalidska podjetja morajo vzpodbude porabiti v roku treh let, v nasprotnem primeru pa morajo le te skupaj z obrestmi nakazati v proračun države (Hieng, 2014, str. 65).

Kot opisujeta Čižman in Hieng (2011b, str. 20) mora knjiženje finančnih vzpodbud zagotoviti podatke o prejemu in porabi sredstev za pokrivanje stroškov, ki jih ima invalidsko podjetje, zaposlitveni center ali druga pravna oseba pravico pokrivati z vzpodbudami, ki jih dovoljuje ZZRZI. Kot bomo spoznali v nadaljevanju se nekatere vzpodbude izkazujejo med prihodki le kot obračunska kategorija (npr. odstopljeni prispevki), druge pa med dejanskimi prihodki, ker gre tudi za prejem denarja na račun (npr. subvencija plač invalidov).

ZZRZI v svojem 67. členu (Ur. l. RS št. 16/07-UPB, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2, 98/14) našteva naslednje finančne vzpodbude, do katerih so pod določenimi pogoji upravičena podjetja, ki zaposlujejo invalide:

- subvencije plač invalidom;
- povračilo stroškov za prilagoditev delovnega mesta in drugih sredstev za delo invalidov;
- plačilo stroškov dejavnosti, ki se izvajajo v podpornem zaposlovanju;
- oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje;
- nagrade za preseganje kvote (o tem sem pisala že v podpoglavju 1.4.4);
- letne nagrade na področju zaposlovanja invalidov za primere dobre prakse in
- druge pomoči, ki se nanašajo na delo invalidnih delavcev in ohranjanje delovnih mest zanje.

Vse finančne vzpodbude iz javnih virov (državnih, občinskih, mednarodnih), do katerih so upravičeni delodajalci zaradi zaposlovanja invalidov, se seštevajo in ne smejo presegati vsote, ki je uzakonjena z Uredbo 651/2014/EU. V skupnem seštevku vzpodbude na smejo preseči 75 % stroškov plač invalidov ter 100 % upravičenih stroškov, kateri so v podjetju prisotni izključno na račun zaposlenih invalidnih delavcev (podrobno o tem v podpoglavju 3.4). Uredba 651/2014/EU ne prepoveduje dodeljevanja različnih vzpodbud za iste upravičene stroške, predpisuje le, da seštevke pomoči ne sme preseči dovoljenih vsot (Čižman & Hieng, 2011a).

### **3.1 Subvencije plač invalidom**

Invalid, ki je zaposlen na zaščitenem delovnem mestu, v podporni zaposlitvi ali v invalidskem podjetju je upravičen do subvencije plače. Do nje je upravičen izključno

zaradi nižje delovne storilnosti, ki se je manjšala zaradi njegovega posebnega statusa, uveljavlja pa jo lahko pri skladu.

Vse zadeve glede subvencije plač invalidom ureja ZZRZI od 68. pa do 71. člena in Pravilnik o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide (Ur. l. RS št. 117/05 in 40/08, v nadaljevanju Pravilnik glede subvencije plače za invalide).

68. člen ZZRZI (Ur. l. RS št. 16/07-UPB, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2, 98/14) v svojem 2. odstavku pravi, da lahko invalid, ki je bil na usposabljanju na določenem delovnem mestu pri delodajalcu, poda vlogo za priznanje ugodnosti v obliki subvencije takoj, ko mu začne veljati delovno razmerje za enako ali podobno delo. Medtem ko 3. odstavek 68. člena pravi, da lahko tudi invalidna oseba, ki sklene pogodbo o zaposlitvi pri delodajalcu brez začetnega usposabljanja za enako ali podobno delo ali invalid, ki je že zaposlen vloži vlogo, s katero bi pridobil priznanje pravice do subvencije, vendar pod enim pogojem. Delodajalec ga mora namreč po treh mesecih od sklenitve delovnega razmerja napotiti na ocenitev doseganja delovnih rezultatov, saj meni, da so njegovi rezultati slabši kot je pričakoval v začetku zaposlitve. V tem primeru invalid vloži vlogo le na podlagi izdelane ocene.

Invalidne osebe, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi z invalidskim podjetjem, iajo pravico do do subvencije plače samo takrat, ko je dokazano, da zaradi svojega posebnega statusa invalidnosti ne izpolnjujejo v začetku pričakovanih delovnih rezultatov na njihovem delovnem mestu (5. člen Pravilnika glede subvencije plače za invalide).

Sklad na podlagi vloge poda povratno informacijo oziroma odločitev glede pravice do subvencije plače zaposlenemu invalidu. Le ta tudi vroči odločbo o pravici subvencije plače, iz katere je razvidna višina subvencije, zaposlenemu invalidu in njegovemu delodajalcu. Po prejemu odločbe mora delodajalec oddati vlogo za izplačilo subvencije plače za invalide izključno preko elektronskega sistema na spletnem mestu sklada. Zahtevek mora vložiti najpozneje 30 dni po izplačilu plač, saj mu v nasprotnem primeru sklad subvencije ne plača. V kolikor je zahtevek oddan v predpisanem roku, sklad subvencijo plače povrne najkasneje po enem mesecu od prejema zahtevka. Subvencija se izračuna na podlagi je minimalne plače, njena višina pa je med invalidi različna, saj je odvisna od stopnje invalidnosti (Hieng, 2011, str. 78-79).

Invalidom pripadajo različni odstotki subvencije plače glede na minimalno plačo, odvisno od oblike zaposlitve (70. člen ZZRZI, Ur. l. RS št. 16/07-UPB, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2, 98/14):

- zaščitna zaposlitev prinaša od 30 % do 70 %;
- podporna zaposlitev od 5 % do 30 % in
- zaposlitev v invalidskem podjetju od 5 % do 30 % subvencije plače.

Eden izmed delov plačila za delo po pogodbi o zaposlitvi je tudi subvencija plače invalida, kar omogoča boljši nadzor invalidovih prejemkov v okviru plače. Delodajalec se mora pri plači invalida, ki je zaposlen v invalidskem podjetju, zavedati da plača, ki pripada invalidu za opravljene ure dela skupaj z njegovo subvencijo plače, predstavlja plačo njegovega delovnega mesta oziroma najmanj minimalno plačo, ki je določena z zakonom ali kolektivno pogodbo. Subvencije plače torej predstavlja pravico posameznika, katero uveljavlja invalidsko podjetje v imenu invalida (Drobnič, 2009, str. 498).

V nadaljevanju prikazujem način knjiženja subvencije plač invalidom, ki upošteva načelo nastanka poslovnega dogodka oziroma načelo obračuna računovodskih postavk, torej izkazovanje prihodkov in odhodkov. Prav tako prikazan način ob plačilu računovodskih postavk zagotovi evidenčno knjiženje prejemkov in izdatkov, kar je možno doseči z dvema metodama. Prva je ustrezna prilagoditev konta transakcijskega računa in druga s pomočjo zunajbilančnih kontov.

Zunajbilančno evidenco je primerno vzpostaviti za vse zahteve do sklada (tudi za tiste, o katerih bomo govorili v naslednjih podpoglavjih), ki še niso potrjeni z njegovo odločbo. Vsako invalidsko podjetje se lahko odloči za svoj način. Pomembno je, da knjiženje kadarkoli omogoča pridobitev podatkov o nastalih in porabljenih vzpodbudah po obračunskem načelu in po načelu plačila. V kolikor sredstva ob koncu leta ostanejo neporabljena je takšna evidenca, zaradi obrestovanja, nujno potrebna (Čižman & Hieng, 2011b, str. 21).

Večjo preglednost knjiženja lahko dosežemo tudi s spremljanjem po stroškovnih mestih. Kot pravi Hočevnar (2007, str. 146) je spremljanje stroškov po stroškovnih mestih posebnega pomena, saj prvič omogoča, da so splošni stroški pravilno razdeljeni na stroškovne nosilce, in drugič omogoča pregled gibanja stroškov na določenih mestih, za katera je odgovoren posameznik v podjetju.

Videli bomo, da nam prikazan način knjiženja v Tabeli 5 poda informacijo o nastanku vzpodbude (oddaja zahtevka na sklad) in o njeni porabi (za 75 % plač invalidov) tako po obračunskem načelu (ob oddaji zahtevka) kot po načelu plačila (nakazilo subvencije s strani sklada).



Tabela 5: Prikaz knjiženja subvencije plač invalidom v invalidskem podjetju po odločbi sklada

Zap. št.	Poslovni dogodek	Konto	V breme (v €)	V dobro (v €)
1.	<b>Začetno stanje na kontih</b>			
	Dolgoročno odloženi prihodki	9662	0,00	0,00
	Denarna sredstva na posebnem računu	110-P	0,00	0,00
2.	<b>Zahtevek za subvencioniranje plač invalidov</b>			
	Terjatve do sklada	1649	2.174,50	
	Dolgoročno odloženi prihodki	9662		2.174,50
3.	<b>Zahtevek za subvencioniranje plač invalidov</b>			
	Aktivni konti zunajbilančne evidence	994001	2.174,50	
	Pasivni konti zunajbilančne evidence	999001		2.174,50
4.	<b>Prejem subvencije iz proračuna</b>			
	Denarna sredstva na računih	110	2.174,50	
	Terjatve do sklada	1649		2.174,50
5.	<b>Evidenčno knjiženje subvencije</b>			
	Denarna sredstva na računih	110		2.174,50
	Denarna sredstva na posebnem računu	110-P	2.174,50	
6.	<b>Prenos odloženih prihodkov</b>			
	Dolgoročno odloženi prihodki	9662	2.174,50	
	Drugi prihodki, povezani s poslovnimi učinki	768002		2.174,50
7.	<b>Evidenčno knjiženje porabe</b>			
	Denarna sredstva na računih	110	2.174,50	
	Denarna sredstva na posebnem računu	110-P		2.174,50
8.	<b>Končno stanje na kontih</b>			
	Dolgoročno odloženi prihodki	9662	0,00	0,00
	Denarna sredstva na posebnem računu	110-P	0,00	0,00
9.	<b>Izknjiženje iz zunajbilančne evidence</b>			
	Aktivni konti zunajbilančne evidence	994001		2.174,50
	Pasivni konti zunajbilančne evidence	999001	2.174,50	

Vir: Prirejeno po M. Čižman & R. Hieng., Prikaz možnih načinov knjiženja finančnih vzpodbud zaradi zaposlovanja invalidov, 2011b, str. 32.

Tabela 5 nazorno prikazuje enega izmed možnih načinov knjiženja subvencije plač invalidom, ki so zaposleni v invalidskem podjetju. Predpostavljam, da gre v primeru, prikazanem v Tabeli 5, za invalidsko podjetja, ki je poslalo zahtevek za subvencijo na sklad, in sicer za 10 zaposlenih invalidov. Na podlagi odločbe je 5 invalidov upravičenih do 25 % subvencije, preostalih 5 pa do 30 % subvencije plače. Skupna vrednost zahtevka je torej 2.174,51 € ((5 x 790,73 € x 30 %) + (5 x 790,73 € x 25 %)). Za lažji prikaz

predpostavljam tudi, da je začetno stanje na kontu dolgoročno odloženih prihodkov in na kontu denarnih sredstev na posebnem računu enako 0. Zahtevak podjetje knjiži zunajbilančno. Predpostavljam, da je znesek 75 % plač invalidov višji kakor znaša dobljena subvencija, zato se podjetje odloči, da vso subvencijo porabi za pokrivanje stroškov plač invalidov. Vseh ostalih morebitnih državnih vzpodbud tukaj ne upoštevamo. Ker je podjetje celotni znesek subvencije porabilo za plače invalidov, je tudi končno stanje na kontu dolgoročno odloženih prihodkov in na kontu denarnih sredstev na posebnem računu, enako 0. Zaradi lažje evidence je primerno, da si podjetje nastavi analitične konte, kar sem v tem primeru prikazala tudi sama.

## **3.2 Druge vrste finančnih vzpodbud**

### **3.2.1 Plačilo stroškov prilagoditve delovnih mest in sredstev za delo invalidov**

Delovno mesto, katero je prilagojeno posameznemu invalidu oziroma njegovim posebnim potrebam, mu pomaga odpravljati ovire na delovnem mestu ali na poti do njega. S tem se poveča njegova produktivnost, pogosto pa to invalidom sploh omogoči delo. Že v samih predpisih o gradnji objektov poznamo zahteve po urejanju delovnega in življenjskega okolja (npr. klančine, dvigala, urejanje prevozov, itd.), ki so trajnejšega značaja in so na voljo vsem. Prilagoditev delovnega mesta, o kateri govorimo v tem podpoglavju, ima krajšo časovno uporabnost in je namenjena posameznemu invalidu, saj je vezana na njegovo oviranost (Drobnič, 2009, str. 499).

Delodajalec lahko na sklad poda vlogo za plačilo primerne prilagoditve delovnega mesta za invalida, vendar mora imeti izdelan individualni načrt prilagoditve. Načrt mora vsebovati dokazilo, da se lahko invalid zaposli izključno na delovnem mestu, ki je prilagojeno njegovim potrebam ali da za izvajanje delovnih nalog v okviru svojega delovnega mesta potrebuje prilagojena sredstva za delo (72. člen ZZRZI, Ur. l. RS št. 16/07-UPB, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2, 98/14).

Sklad financira dejanske stroške prilagoditve, vendar največ do velikosti upravičenih stroškov. Ti stroški so razlika med dejanskimi stroški prilagoditve in stroški, kakršni bi nastali, če bi na istem delovnem mestu delodajalec zaposlil osebo, ki ni invalid. Delodajalec mora vlogi priložiti dva predračuna, iz katerih so natančno razvidni stroški posamezne prilagoditve, in sicer vsaj od dveh različnih dobaviteljev, ki bi izvedla omenjeno prilagoditev. Tovrstna pomoč se najpogosteje nanaša na prilagoditev opredmetenih osnovnih sredstev. Ta se amortizirajo, zato prejeta pomoč za prilagoditev delovnega mesta invalida v knjigovodstvu evidentiramo med dolgoročnimi pasivnimi časovnimi razmejitvami (Hieng, 2011, str. 79).

### **3.2.2 Plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju**

Podporna zaposlitev je opredeljena v 48. členu ZZRZI (Ur. l. RS št. 16/07-UPB, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2, 98/14), ki pravi, da gre za sklenitev delovnega razmerja z invalidom na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju, vendar je tako invalidu kot podjetju na voljo strokovna ali tehnična podpora. Prva se lahko invalidu zagotavlja z informiranjem, svetovanjem in usposabljanjem, ocenjevanjem delovne uspešnosti, itd. Drobnič (2009, str. 477) pravi, da je glavni namen podporne zaposlitve vključitev invalidov v običajno delovno okolje in enakovredno sodelovanje z neinvalidi.

Podjetje, ki ima z invalidov sklenjeno pogodbo o podporni zaposlitvi in je poleg tega izdelal načrt podpornih storitev, lahko pri skladu zaprosi za povračilo stroškov podpornih storitev. Delodajalec je upravičen do povračila za podporne storitve izključno za ure, ki jih izvajalec teh storitev nameni le za pomoč in podporo invalidu, največ pa 30 ur mesečno. Mesečno je potrebno poslati zahtevek skladu, skupaj s poročilom o opravljenih storitvah (73. člen ZZRZI, Ur. l. RS št. 16/07-UPB, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2, 98/14).

Plačilo podpornih storitev mora delodajalec na plačilni listi osebe, ki izvaja podporne storitve, prikazati posebej. V kolikor ta oseba ni zaposlena pri invalidovem delodajalcu, mora delodajalec znesek plačila za opravljene podporne storitve v določenem mesecu nakazati invalidu, kar mora biti prav tako razvidno iz njegove plačilne liste (Hieng, 2011, str. 79).

### **3.2.3 Oprostitev plačila prispevkov za socialno varnost – odstopljeni prispevki**

Odstopljeni prispevki predstavljajo pomembna sredstva za dolgoročno poslovanje invalidskih podjetij. Kot velja pri vseh ostalih vzpodbudah, mora podjetje zagotoviti jasno evidentiranje odstopljenih prispevkov in jih postopoma, skladno z nastankom stroškov, prenašati med prihodke. Gre za to, da se oproščeni prispevki ne plačujejo, temveč le obračunajo in evidentirajo na ustreznih kontih v računovodskih evidencah v obliki vir sredstev, ki je namenjen za pokrivanje z zakonom določenih stroškov. Torej ne gre za oprostitev plačila in tudi ne za nudenje sredstev iz državnega proračuna v obliki plačila, temveč za sredstva javnih financ, katera podjetje zadrži in porabi za strogo določene namene. Odstopljena sredstva nastanejo mesečno, skladno z obračunom plač.

ZPIZ-2 v 155. členu (Ur. l. RS št. 96/12, 39/13, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 44/14 – ORZPIZ206, 85/14 – ZUJF-B in 95/14 – ZUFJ-C) definira, da so invalidska podjetja in zaposlitveni centri oproščeni plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, in sicer po sistemu, ki ga določa ZZRZI. Enako določilo velja skladno z Zakonom o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Ur. l. RS št. 72/06 – UPB, 114/06 – ZUTPG, 91/07, 76/08, 62/10 – ZUPJS, 87/11, 40/12 – ZUJF, 21/13 – ZUTD-A, 91/13, 99/13 – ZUPJS-C, 99/13 – ZSVarPre-C, 111/13 –

ZMEPIZ-1, 95/14 – ZUJF-C in 47/15 – ZZSDT), ki v 60. členu določa oprostitev in uporabo prispevkov za materialni razvoj podjetja v skladu z zakonom.

Oprostitev plačila prispevkov je vezana na pogoje, ki jih morajo delodajalci izpolnjevati glede na število zaposlenih invalidov. Invalidska podjetja in zaposlitveni centri so oproščeni plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno zavarovanje in zdravstveno varstvo ter starševsko varstvo, in sicer (74. člen ZZRZI, Ur. l. RS št. 16/07-UPB, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2, 98/14):

- zaposlitveni centri ne plačujejo zgoraj omenjenih prispevkov za nobenega izmed zaposlenih;
- invalidska podjetja ne plačujejo prispevkov za vse zaposlene invalide;
- invalidska podjetja, ki zaposlujejo več kot tretjino invalidov, ki niso delovni invalidi II. ali III. kategorije ali pa zaposlujejo več kot tretjino delovnih invalidov s prišteto dobo za pridobitev in odmero pravic na podlagi osebnih okoliščin, ne plačujejo prispevkov za vse zaposlene delavce in
- invalidska podjetja, ki zaposlujejo vsaj 50 % invalidnih delavcev, so oproščena plačila prispevkov za vse zaposlene delavce.

Pomembna novost v sistemu odstopljenih prispevkov je začela veljati s 1.1.2015, in sicer z Zakonom o spremembah in dopolnitvah ZZRZI. Z uveljavitvijo novele invalidskim podjetjem, ki so upravičena do oprostitve plačila prispevkov za vse zaposlene delavce, za neinvalidne ni potrebno plačati prispevkov za socialno varnost samo do zneska trikratnika vsakokratne minimalne plače. Po podatkih za leto 2015 minimalna plača znaša 2.372,19 €. Za vse zaposlene neinvalidne, ki imajo prejemke višje od omenjenega zneska, morajo podjetja po novem obračunati in plačati prispevke za socialno varnost. Plačajo se samo prispevki od razlike med dejanskimi dohodki iz delovnega razmerja delavca neinvalida in trikratnikom minimalne plače. Potrebno je poravnati tako prispevke delodajalca kot tudi prispevke delojemalca (Spremembe pri oprostitvi plačila prispevkov za invalidska podjetja, 2015).

V kolikor delodajalec v posameznem mesecu izplača vse prejemke, ki pripadajo delavcu, večkrat v posameznem mesecu, vendar skupni seštevek vseh izplačil presega trikratnik minimalne plače, mora pri končnem izplačilu dohodka plačati prispevke v tistem delu, ki je višji od uzakonjenega zneska. Ko so dohodki iz delovnega razmerja neinvalidnega delavca višji od dovoljenega zneska, morajo invalidska podjetja oddati REK-1 obrazec posamezno za delež prejemkov do dovoljenega zneska in ločeno za prejemke, ki presegajo omenjeni znesek (Spremembe pri oprostitvi plačila prispevkov za invalidska podjetja, 2015).

### 3.2.3.1 Pomen odstopljenih prispevkov v računovodskih izkazih

Odstopljeni prispevki se mesečno ugotavljajo v sklopu knjigovodstva plač. Glavna naloga knjigovodstva plač je obračunavanje in kontrola obračunanih plač. Obračun plač je razviden iz pomožne knjige o plačah in sicer po časovnem zaporedju. Zaključek obračuna plač so mesečna pojasnila za zaposlene na vodilnih ravneh v podjetju in ostala poročila, pripravljena za druge morebitne namene. Končna poročila o plačah v invalidskih podjetjih vsebujejo tudi informacije o odstopljenih prispevkih, zaradi česar imajo le ta v invalidskih podjetjih še večji pomen (Koletnik, 2004, str. 152).

Kot pravi Kotnik (2006, str. 31-33) invalidska podjetja najpogosteje vključujejo neplačane prispevke med stroške dela, za odstopljena sredstva pa oblikujejo dolgoročne pasivne časovne razmejitev. Nekatera podjetja teh prispevkov ne porabljajo oziroma ne vlagajo v namene določene z zakonom, kar pomeni, da praviloma izkazujejo izgubo, poleg tega pa se povečujejo neporabljene dolgoročne pasivne časovne razmejitev v precejšnjem znesku.

*Tabela 6: Obračun plač v invalidskem podjetju – podatki*

<b>Opis</b>	<b>Znesek (v €)</b>
Bruto plače	25.000,00
Bruto nadomestila plač iz sredstev podjetja	3.000,00
Prispevki za socialno varnost od bruto plač in nadomestil:	
Prispevki zaposlenih iz plač in nadomestil v breme podjetja (22,1%)	6.188,00
<b>Za zdravstveno zavarovanje (6,36%)</b>	<b>1.780,80</b>
<b>Za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (15,5%)</b>	<b>4.340,00</b>
Za zaposlovanje (0,14%)	39,20
<b>Za starševsko varstvo (0,10%)</b>	<b>28,00</b>
Prispevki delodajalca od plač in nadomestil v breme podjetja (16,1%)	4.508,00
<b>Za zdravstveno zavarovanje (6,56%)</b>	<b>1.836,80</b>
<b>Za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (8,85%)</b>	<b>2.478,00</b>
Za zaposlovanje (0,06%)	16,80
<b>Za starševsko varstvo (0,10%)</b>	<b>28,00</b>
<b>Za poškodbe pri delu in poklicne bolezni (0,53%)</b>	<b>148,40</b>
Osnova za davek od osebnih prejemkov	19.500,00*
Davek od osebnih prejemkov	7.900,00*
Neto plače in nadomestila	13.912,00
Strošek plač: bruto plače zaposlenih in prispevki delodajalca	32.508,00

**Legenda:** \*Zneski so izmišljeni, ker njihov izračun v tem primeru ni pomemben.

*Vir: M. Čížman & R. Hieng, Prikaz možnih načinov knjiženja finančnih vzpodbud zaradi zaposlovanja invalidov, 2011b, str. 22.*

Za lažje razumevanje oblikovanja vira sredstev iz naslova odstopljenih prispevkov v Tabeli 6 najprej prikazujem obračun plač v invalidskem podjetju. Predpostavljam, da je v invalidskem podjetju v izmišljenem obdobju zaposlenih 50 % invalidov, prav tako enak odstotek zanje obračunanih in izplačanih plač. Pri obračunu plač je iz Tabele 6 razvidno, da je invalidsko podjetje ugotovilo odstopljene prispevke delavca za invalidsko in pokojninsko zavarovanje, za starševsko varstvo in za zdravstveno zavarovanje skupno za 6.148,80 € in odstopljene prispevke delodajalca za invalidsko in pokojninsko zavarovanje, za starševsko varstvo in za zdravstveno zavarovanje skupno za 4.491,20 €. Skupni znesek odstopljenih prispevkov je torej 10.640 €. Prispevek delodajalca in delojemalca za zaposlovanje je potrebno plačati, zato se ne šteje med odstopljene prispevke.

*Tabela 7: Knjiženje plač v invalidskem podjetju*

Zap. št.	Poslovni dogodek	Konto	V breme (v €)	V dobro (v €)
1.	<b>Bruto plače in nadomestila</b>			
	Plače	470	25.000,00	
	Nadomestila v breme podjetja	471	3.000,00	
	Obveznost za obračunane plače	250		28.000,00
2.	<b>Obračun plač in nadomestil</b>			
	Obveznost za obračunane plače	250	28.000,00	
	Neto plače in nadomestila	251		13.912,00
	Prispevki iz bruto plač in nadomestil	253		6.188,00
	Davek od plač in nadomestil	254		7.900,00
3.	<b>Obračun prispevkov na plače in nadomestila</b>			
	Prispevki v breme podjetja	474	4.508,00	
	Obveznost za prispevke izplačevalca	262		4.508,00
4.	<b>Izplačilo zaposlenim in plačilo davka</b>			
	Neto plače in nadomestila	251	13.912,00	
	Davek od plač in nadomestil	254	7.900,00	21.812,00
	Denarna sredstva na računih	110		
5.	<b>Plačilo prispevkov za zaposlovanje</b>			
	Prispevki iz bruto plač in nadomestil	253	39,20	
	Obveznost za prispevke izplačevalca	262	16,80	
	Denarna sredstva na računih	110		56,00

*Vir: M. Čižman & R. Hieng, Prikaz možnih načinov knjiženja finančnih vzpodbud zaradi zaposlovanja invalidov, 2011b, str. 22.*

Tabela 7 prikazuje knjiženje plač v invalidskem podjetju, iz katerega je razvidno kako se oblikujejo odstopljena sredstva. Le ta pri knjiženju plač ostajajo na kontu obveznosti, kar

je prikazano že v Tabeli 6. Za lažje sledenje sem uporabila podatke iz obračuna plač v Tabeli 6, zato ostajajo predpostavke enake kot pri prejšnjem primeru. Ob dodatni predpostavki, da je začetno stanje na kontu prispevkov iz bruto plač in nadomestil (253) ter na kontu obveznosti za prispevke izplačevalca (262) enako 0, lahko ugotovimo, da končni zneski, ki ostanejo na teh dveh kontih, predstavljajo odstopljene prispevke.

Primer, prikazan v Tabeli 6 in Tabeli 7, nam bo v pomoč pri nadaljnjem razumevanju oblikovanja vira za odstopljene prispevke. Iz primerov je razvidno, da se sam obračun plač bistveno ne razlikuje od obračuna plač v običajnih podjetjih. Gre le za to, da je v podjetju že pri načrtovanju in kasneje pri samem obračunu znano, kateri prispevki se plačajo in kateri se le evidenčno knjižijo, vendar jih ni potrebno plačati. V nadaljevanju bom prikazala sistem knjiženja odstopljenih prispevkov, ki sledi knjiženju plač ter kako se knjiži njihova poraba, ki je zakonsko določena (za katere namene se odstopljena sredstva lahko porabljajo bomo spoznali v podpoglavju 3.4).

Tabela 8 prikazuje oblikovanje odstopljenih prispevkov na kontu dolgoročnih pasivnih časovnih razmejitev. Gre za nadaljevanje primera iz Tabele 6 in 7, zato bo lažje razumeti celoten proces, od obračuna plač pa vse do porabe odstopljenih prispevkov. Tudi tukaj je pomembno, da nam evidenca omogoča tako informacijo o nastanku odstopljenih prispevkov, kot tudi o njihovi porabi. Odstopljeni prispevki so v tem primeru porabljeni po načelu obračuna (obračun plač in prejem dobaviteljevega računa) in po načelu plačila (izplačilo plač in plačilo dobaviteljevega računa).

*Tabela 8: Knjiženje odstopljenih prispevkov in prikaz njihove porabe za različne namene v invalidskem podjetju*

Zap. št.	Poslovni dogodek	Konto	V breme (v €)	V dobro (v €)
1.	<b>Oblikovanje vira za odstopljene prispevke ob obračunu plač</b>			
	Obveznost za prispevke iz bruto plač	253	6.148,80	
	Obveznost za prispevke na bruto plače	262	4.491,20	
	Dolgoročno odloženi prihodki	9661		10.640,00
2.	<b>Evidenčno knjiženje prispevkov ob obračunu plač</b>			
	Denarna sredstva na računih	110		10.640,00
	Denarna sredstva na posebnem računu	110-P	10.640,00	
3.	<b>Prenos odstopljenih prispevkov za pokritje stroškov plač invalidov</b>			
	Dolgoročno odloženi prihodki	9661	9.640,00	
	Drugi prihodki, povezani s poslovnimi učinki	768001		9.640,00

se nadaljuje

nadaljevanje

Zap. št.	Poslovni dogodek	Konto	V breme (v €)	V dobro (v €)
4.	<b>Evidenčno knjiženje porabe ob plačilu plač</b>			
	Denarna sredstva na računih	110	9.640,00	
	Denarna sredstva na posebnem računu	110-P		9.640,00
5.	<b>Nakup opreme za invalide</b>			
	Nabavna vrednost opreme	040	1.000,00	
	Obveznost do dobaviteljev	220		1.200,00
	Odbitni DDV	160	200,00	
6.	<b>Prenos odstopljenih prispevkov na posebni konto za pokrivanje stroškov amortizacije</b>			
	dolgoročno odloženi prihodki	9661	1.000,00	
	dolgoročno odloženi prihodki za opremo	966101		1.000,00
7.	<b>Plačilo opreme dobavitelju</b>			
	Obveznost do dobaviteljev	220	1.200,00	
	Denarna sredstva na računih	110		1.200,00
8.	<b>Evidenčno knjiženje porabe ob plačilu dobavitelju</b>			
	Denarna sredstva na računih	110	1.000,00	
	Denarna sredstva na posebnem računu	110-P		1.000,00
9.	<b>Obračun amortizacije (stopnja 10%)</b>			
	Strošek amortizacije	430	100,00	
	Popravek vrednosti opreme	050		100,00
10.	<b>Pokritje stroškov amortizacije iz odst. prispevkov</b>			
	Dolgoročno odloženi prihodki za opremo	966101	100,00	
	Drugi prihodki, povezani s poslovnimi učinki	768003		100,00
11.	<b>Končno stanje na kontih</b>			
	Denarna sredstva na računih	110	0,00	0,00
	Denarna sredstva na posebnem računu	110-P	0,00	0,00
	Dolgoročno odloženi prihodki	9661	0,00	0,00
	Dolgoročno odloženi prihodki za opremo	966101		900,00

*Vir: M. Čižman & R. Hieng, Prikaz možnih načinov knjiženja finančnih vzpodbud zaradi zaposlovanja invalidov, 2011b, str. 22-23.*

Na tem mestu smo to zagotovili s knjiženjem prispevkov na posebnem računu (izvenbilančnega knjiženja tukaj nismo uporabili, saj je prikazan že v primeru v Tabeli 5). Predpostavljam, da se podjetje odloči, da bo znesek oblikovanih odstopljenih prispevkov (10.640 €) porabilo za 7 5% plač invalidov in za nakup opreme za invalide. Vodstvo se je odločilo, da 9.640 € nameni za plače zaposlenih invalidov, preostanek – 1.000 € pa za



nakup opreme za invalide, kar je razvidno iz Tabele 8. Ker smo na začetku predpostavljali, da je začetno stanje na kontu dolgoročno odloženih prihodkov in na kontu denarnih sredstev na posebnem računu, enako 0, podjetje pa je vsa odstopljena sredstva porabilo, je tudi končno stanje na teh dveh kontih enako 0. Za razliko od tega vidimo, da je končno stanje na analitičnem kontu dolgoročno odloženih prihodkov za opremo 900,00 €. Gre za odložene prihodke, ki so namenjeni pokrivanju prihodnjih stroškov amortizacije osnovnih sredstev.

### **3.2.4 Letne nagrade za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov**

76. člen ZZRZI (Ur. l. RS št. 16/07-UPB, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2, 98/14) opredeljuje tudi finančne vzpodbude v obliki letnih nagrad za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov. Postopek pridobitve tovrstne pomoči se začne z javnim natečajem za podelitev letnih nagrad za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov, ki ga razpiše sklad. Ta vsebuje pogoje za izbor, ki jih pripravi odbor, le tega pa imenuje minister, pristojen za invalidsko varstvo. Prav tako isti minister podeljuje nagrade (Erbežnik, 2008, str. 68).

Kot pravi Drobnič (2009, str. 503) je preprečevanje invalidnosti eden izmed najbolj smotrnih ukrepov za zmanjšanje problematike invalidnosti. Namen letnih nagrad je vzpodbujanje podjetij, da v običajnih delovnih pogojih zaposlujejo čim večje število invalidnih delavcev. Seveda je pomembno, da jih je na voljo zaposlitev na specifičnim potrebam prilagojenih delovnih mestih in sproščeno delovno okolje.

Po informacijah MDDSZ tovrstne nagrada do sedaj še niso bile podeljene, se pa na tem področju zadeve razvijajo. V septembru 2015 so bili organizirani tradicionalni dnevi poklicne in zaposlitvene rehabilitacije, ki jim pravimo tudi REHA dnevi. Organizatorji so bili MDDSZ, ZRSZ, ZPIZ, Univerzitetni rehabilitacijski inštitut RS – Soča in Združenje izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije. Med drugimi so izvedli tudi okroglo mizo, katere udeleženci so bili tudi predstavniki delodajalcev, za katere velja, da so v letu 2014 imeli zaposlenih največ invalidnih delavcev. To so bili Mercator d.d., Pošta Slovenije d.o.o., Gorenje d.d., Unior d.d. in Krka d.d. Tem petim delodajalcem so zaradi največjega števila zaposlenih invalidov v letu 2014 prvič podelili priložnostna priznanja. Po mnenju MDDSZ je podelitev priznanj nekakšna napoved začetka podeljevanja nagrad podjetjem, ki so s svojimi dejavnostmi dokazala, da skrbijo za izboljšanje področja zaposlovanja invalidov (Podeljena priznanja za največ zaposlenih invalidov, 2015).

### **3.3 Davčne olajšave zaradi zaposlovanja invalidov**

Posebni status, do katerega so upravičena invalidska podjetja, nima povezave z obdavčitvijo podjetja, ampak podjetju omogoča druge olajšave, ki smo jih spoznali v prejšnjih poglavjih. Na tem mestu je potrebno poudariti tudi davčne olajšave za zaposlovanje invalidov, in sicer predvsem zato, ker se le te štejejo v skupni znesek

vzpodbud, ki je, kot sem že pisala, omejen. Tukaj ne gre za vzpodbude v znesku davčne olajšave, temveč za znesek davka, ki ga delodajalci prihranijo zaradi davčnih olajšav za zaposlovanje invalidov.

V nekdanjem davčnem sistemu je za invalidska podjetja veljalo posebno pravilo, in sicer oprostitev plačila od dobička ob izpolnjevanju določenih pogojev. Prihajalo je do številnih goljufij na ta račun, zaradi česar je nova davčna zakonodaja odpravila poseben status invalidskih podjetij.

V letu 2005 je prišlo do spremembe davčne zakonodaje in od takrat naprej invalidska podjetja niso več oproščena plačila davka od dohodkov pravnih oseb. Pokazalo se je, da je poslovanje invalidskih podjetij s to spremembo postalo še težje, ker le ta že v osnovi poslujejo z nižjo produktivnostjo od običajnih podjetij. Zaradi tega ne zagotavljajo zadostnih materialnih pogojev za izboljšanje pogojev dela zaposlenih invalidov (Kotnik, 2006, str. 26).

Kotnik (2006, str. 45) pravi, da sprememba davčne zakonodaje ni bila dobra rešitev, kljub temu, da v velikem številu držav članic EU velja pravilo, da invalidska podjetja plačujejo davek od dohodkov pravih oseb prav tako kot običajna podjetja. Pozitiven vpliv in posledično večja možnost za vlaganja bi prinesli drugi učinki, na primer dodatne davčne olajšave za invalidska podjetja.

Danes imajo skladno s 56. členom Zakona o davku od dohodkov pravnih oseb (Ur. l. RS št. 117/06, 56/08, 76/08, 5/09, 96/09, 110/09 – ZdavP-2B, 43/10, 59/11, 24/12, 30/12, 94/12, 81/13, 50/14 in 23/15) zavezanci pravico do uveljavljanja olajšave za zaposlovanje invalidov. Podjetja, katera zaposlujejo invalide, imajo možnost koriščenja pravice do zmanjšanja davčne osnove v znesku 50 % plač za invalidne osebe, neodvisno od stopnje invalidnosti, ter 70 % plač za invalide s 100 % telesno okvaro in za gluhe osebe, ampak maksimalno v znesku davčne osnove. Olajšava za zaposlovanje invalidov velja v enaki višini tudi za fizične osebe, ki zaposlujejo invalide in sicer skladno s 62. členom Zakona o dohodnini (Ur. l. RS št. 13/11 – UPB, 9/12 – odl. US, 24/12, 30/12, 40/12 – ZUJF, 75/12, 94/12, 52/13 – odl. US, 96/13, 29/14 – odl. US, 50/14, 23/15 in 55/15).

### **3.4 Poraba državnih pomoči**

Delodajalci, ki pridobivajo sredstva, ker imajo zaposlene invalidne delavce, v obliki različnih oprostitev in vzpodbud morajo, kot že rečeno, ta sredstva prikazovati na posebnem kontu. Zelo pomembno je, da je zakonsko predpisana tudi njihova poraba. Sistem črpanja upravičenih sredstev urejata 33. in 34. člen Uredbe 651/2014/EU, zato morajo njene določbe in omejitve upoštevati vsi delodajalci, ki so prejemniki pomoči zaradi zaposlenih invalidov. Na spletni strani MDDSZ so za lažje razumevanje v septembru 2015 objavili Navodila o državnih pomočeh zaradi zaposlovanja invalidov.

Po 33. členu Uredbe 651/2014/EU se pridobljena sredstva lahko uporabljajo za sofinanciranje stroškov plač invalidov. Upravičeni stroški so stroški plač za čas, ko ima podjetje z invalidnim delavcem sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Stopnja pomoči po tem členu ne more biti višje od 75 % upravičenih stroškov. Stroški plač po opredelitvi iz 2. člena Uredbe 651/2014/EU predstavljajo skupni znesek, ki ga mora delodajalec dejansko plačati skladno s sklenjeno pogodbo o zaposlitvi in je sestavljen iz bruto plače pred obdavčitvijo in prispevkov za socialno varnost ter stroškov otroškega in starševskega varstva.

Pridobljena sredstva se lahko porabljajo tudi za pokrivanje dodatnih stroškov, ki nastanejo v podjetju zaradi zaposlitve invalidov, kar predpisuje 34. člen Uredbe 651/2014/EU. V tem primeru stopnja pomoči ne more biti višja od 100 % upravičenih stroškov. Med upravičene stroške v tem primeru štejemo (34. člen Uredbe 651/2014/EU in Navodila o državnih pomočeh zaradi zaposlovanja invalidov, 2015):

- stroški prilagoditve prostorov, kjer delajo invalidi (delodajalci prostore prilagodijo glede na oviranost, ki jo imajo pri njih zaposleni invalidi);
- stroški usposabljanja delavcev za pomoč invalidom oziroma mentorstvo (npr. usposabljanje za nudenje osebne asistencije, storitve tolmačenja slovenskega znakovnega jezika, ipd.) in stroški zaposlitve delavcev za čas, ki so ga namenili za pomoč zaposlenim invalidom;
- stroški prilagoditve ali nakupa opreme, tudi programske in tehnološke, zato da bo na voljo tudi zaposlenim invalidom, ki jih je potrebno prišteti stroškom, ki bi nastali pri delodajalcu, če bi zaposloval neinvalidne;
- stroški, ki so povezani z različnimi vrstami transporta invalidov na delovno mesto in iz njega;
- stroški plač za čas, ko so bili invalidi vključeni v rehabilitacijo ter
- stroški gradnje ali prenove prostorov podjetja in ostali stroški, ki so povezani s prevozom in upravljanjem, v primeru, da so nastali izključno zaradi zaposlenih invalidov, če podjetje nudi zaščiteno zaposlitev.

Kot sem že poudarila je potrebno v knjigovodstvu zagotoviti evidenco o pridobljenih in porabljenih vzpodbudah, zaradi česar je v takšnem podjetju smiselno odpreti analitične konte, ki omogočajo lažje spremljanje podatkov (prikazano že v Tabelah od 5 do 8). Kot smo videli lahko nekatere prejete vzpodbude pripoznamo v poslovnih prihodkih ali pa jih razmejimo na kontu dolgoročnih pasivnih časovnih razmejitev. Zneske s konta dolgoročnih pasivnih časovnih razmejitev se v računovodstvu postopno prenaša v poslovne prihodke. Z njimi se lahko pokrivajo upravičeni stroški v zvezi z invalidi ter stroški amortizacije sredstev, ki so namenjena invalidom. Tako s prenosom pokrivamo stroške, ki so že nastali (plače invalidov) in stroške, ki bodo nastali v prihodnosti (stroški amortizacije). Če vzpodbude postopno prenašamo v poslovne prihodke, je videti, kot da le ti še niso porabljeni, čeprav so bila sredstva dejansko že porabljena. Stroški še niso nastali

izključno zaradi amortizacije, zaradi česar so posledično razmejeni tudi prihodki (Hieng, 2011, str. 81).

#### **4 ANALIZA POSEBNOSTI POSLOVANJA INVALIDSKIH PODJETIJ NA IZBRANEM PRIMERU**

Invalidska podjetja imajo največ težav z zagotavljanjem konkurenčnih cen in kakovosti na trgu, z izpolnjevanjem dobavnih rokov in drugih zahtev kupcev. Velik problem je kadrovska struktura v invalidskih podjetjih, saj gre za precejšen delež zaposlenih invalidov in pogosto so s tem povezane bolniške odsotnosti. Invalidska podjetja na trgu poslujejo enakovredno drugim podjetjem, vendar zanje veljajo posebne olajšave in vzpodbude, katere smo spoznali v prejšnjem poglavju. Ekonomska uspešnost invalidskih podjetij je v veliki meri odvisna prav od njih, saj so stroški zaposlovanja v invalidskih podjetjih precej višji v primerjavi s stroški zaposlovanja v običajnih podjetjih.

Narava poslovanja podjetij, ki zaposlujejo invalide je usmerjena v dve smeri. Gre za to, da morajo managerji v takšnih podjetjih obvladati tako socialno kot ekonomsko področje. Cilj managerjev je ustvarjanje dobička, nadziranje stanja sredstev in obveznosti ter likvidnost podjetja, pri tem pa je pomembno, da je v ospredju skrb za invalide. Dobiček v prvi vrsti ni garancija za preživetje podjetja in za pozitiven denarni izid, zato je potrebno v takšnem podjetju skrbeti tako za ekonomsko stabilnost kot za socialne cilje podjetja. Problem do katerega lahko pride v invalidskih podjetjih so različne potrebe managerjev in pogosto prevelika količina neurejenih podatkov, s katerimi razpolagajo. Podatki v podjetju morajo biti pripravljene na tak način, da ponujajo relevantne informacije, tako notranjim kot zunanjim uporabnikom. Kot pravijo Hočevar, Igličar in Zaman (2007, str. 24) je računovodski informacijski sistem tisti, ki mora skrbeti za čim boljšo informiranost notranjih uporabnikov. Z tem namreč računovodstvo doprinese k dodani vrednosti podjetja in izboljšanju njegove konkurenčnosti.

Računovodski izkazi so tisti, ki vsebujejo veliko koristnih informacij, do katerih pridemo s kvalitetno analizo. Vedeti moramo, da so za različne namene pomembne različne informacije, banko kot kreditodajalko zanimajo drugačne informacije kot npr. delavce zaposlene v podjetju. Zelo pomembna je finančna analiza poslovanja, saj lahko z njo zelo nazorno prikažemo finančno stanje podjetja. Za finančno analizo računovodskih izkazov poznamo več različnih metod oziroma tehnik, med katere med drugimi štejemo tudi analizo s finančnimi kazalniki, analizo bilanc ter vodoravno in navpično analizo računovodskih kazalnikov (Mramor, 1993, str. 164).

V empiričnem delu magistrske naloge obravnavam navedene dileme ter prikazujem predlagane rešitve na podlagi analize poslovne uspešnosti invalidskega podjetja X v zadnjem, triletnem obdobju. Podatki, na podlagi katerih analiziram uspešnost so prirejeni,

in sicer glede na podatke iz letnih poročil in razpoložljivih internih virov v podjetju, vendar prikazujejo realno sliko poslovanja analiziranega podjetja.

Glavna dejavnost podjetja X je 81.210 – Splošno čiščenje stavb, kar pomeni, da je delo primerno za invalide, zaradi česar podjetje nima težav z zaposlovanjem le teh. Podjetje je bilo ustanovljeno kot običajna gospodarska družba, za status invalidskega podjetja je zaprosilo kasneje. Ideja o posebnem statusu je izvirala iz tega, da je podjetje že v samem začetku zaposlovalo invalide in se zaradi tega ni srečevalo z večjimi težavami. Želja po pridobitvi statusa je bila za podjetje velik izziv, ki se je vse do danes pokazal v pozitivni luči. V podjetju se zavedajo, da razvoj ni možen brez vlaganja v človeški kapital in da takšna vlaganja prinašajo učinke gledano predvsem na dolgoročno obdobje.

V podjetju X je število zaposlenih na dan 31.12.2014 znašalo 38, med njimi je bilo 20 invalidov, torej 53 %. Podjetje skladno z ZZRZI zaposluje 2 strokovna delavca za pomoč invalidom. Glede na poseben status podjetja, je ključno poslanstvo dolgoročno ter potrebam prilagojeno zaposlovanje in usposabljanje invalidov.

#### **4.1 Prikaz poslovanja podjetja X s pomočjo računovodskih izkazov**

V nadaljevanju prikazujem analizo uspešnosti poslovanja invalidskega podjetja X, ki izhaja iz računovodskih izkazov, pripravljenih za notranje in zunanje uporabnike. Poslovanje podjetja X bom analizirala s pomočjo izkazov poslovnih izidov in bilanc stanja za zadnja tri leta. S pomočjo vodoravne analize računovodskih izkazov bom prikazala spremembe določenih postavk v računovodskih izkazih. Omenjena vrsta analize primerja vrednosti v predhodnem obdobju, ki so osnova, z vrednostmi proučevanega obdobja. Ta vrsta analize nam poda informacije o velikosti, smeri in spremembi posameznih postavk ter nam pomaga pri ugotovitvi glede izboljšanja oziroma poslabšanja poslovanja podjetja.

##### **4.1.1 Analiza poslovanja podjetja X skozi izkaz poslovnega izida**

Pri analizi izkaza poslovnega izida podjetja X proučujem obseg in sestavo prihodkov in odhodkov ter pomembnost olajšav, ki jih podjetje prejema zaradi zaposlenih invalidov, na poslovni izid podjetja. Poudarek je predvsem na pomenu vzpodbud, v največji meri gre za odstopljene prispevke.

Tabela 9: Izkaz poslovnega izida invalidskega podjetja X za leto 2012, 2013 in 2014

Zap. št.	Postavke	Zneski (v €)			Indeks 2013/2012	Indeks 2014/2013
		1.1.- 31.12.2014	1.1.- 31.12.2013	1.1.- 31.12.2012		
1	Čisti prihodki od prodaje	729.574	743.441	734.878	101	98
2	Subvencije, dotacije in podobni prih., povezani s posl. učinki	178.277	122.859	156.004	79	145
3	Drugi poslovni prihodki	1.968	5.438	2.143	254	36
4	Kosmati donos od poslovanja	909.819	871.737	893.025	98	104
5	Poslovni odhodki	770.533	777.216	798.569	97	99
5.1	Stroški blaga, materiala in storitev	221.129	224.910	229.081	98	98
5.1.1	Nabavna vrednost prodanega blaga in materiala	17.912	19.303	16.581	116	93
5.1.2	Stroški porabljenega materiala	40.214	36.658	45.271	81	110
5.1.3	Stroški storitev	163.003	168.950	167.230	101	96
5.2	Stroški dela	523.668	528.921	538.509	98	99
5.3	Odpisi vrednosti	23.634	19.800	18.442	107	119
5.4	Drugi poslovni odhodki	2.102	3.585	12.538	29	59
6	Dobiček/izguba iz poslovanja	139.286	94.522	94.456	100	147
7	Finančni prihodki	7.581	7.358	5.846	126	103
7.1	Finančni prihodki iz danih posojil	6.347	6.520	5.805	112	97
7.2	Finančni prihodki iz poslovnih terjatev	1.234	838	41	2043	147
8	Finančni odhodki	7.083	7.392	6.935	107	96
8.1	Finančni odhodki iz finančnih obveznosti	6.513	6.795	6.718	101	96
8.2	Finančni odhodki iz poslovnih obveznosti	570	597	218	274	95
9	Drugi prihodki	140	3.409	58	5878	4
10	Drugi odhodki	1.804	3	0	0	60133
11	Davek od dobička	0	0	0	/	/

se nadaljuje

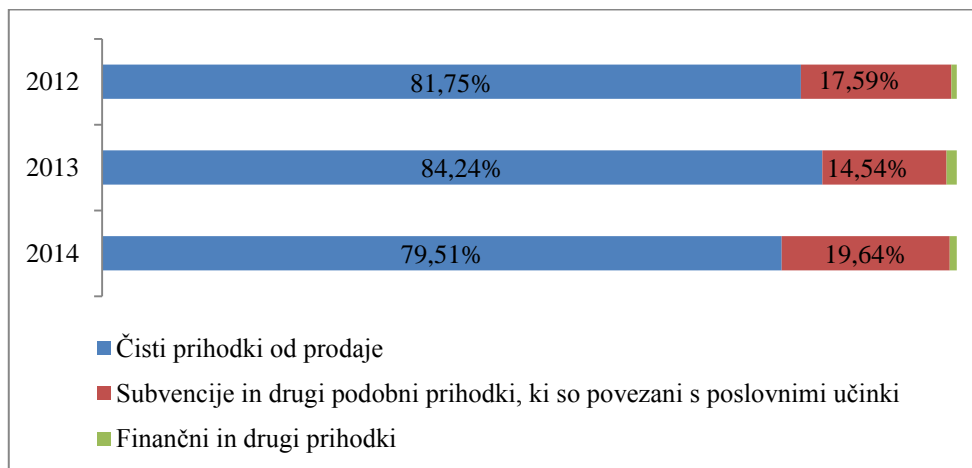
nadaljevanje

Zap. št.	Postavke	Zneski (v €)			Indeks 2013/2012	Indeks 2014/2013
		1.1.- 31.12.2014	1.1.- 31.12.2013	1.1.- 31.12.2012		
12	Čisti dobiček/izguba obračunskega obdobja	138.120	97.894	93.425	105	141

Vir: Podjetje X, Letno poročilo podjetja X za leto 2012, 2012; Podjetje X, Letno poročilo podjetja X za leto 2013, 2013 Podjetje X, Letno poročilo podjetja X za leto 2014, 2014.

Kot je razvidno iz izkaza poslovnega izida v Tabeli 9 je podjetje X v letih 2012, 2013 in 2014 poslovalo zelo uspešno, saj je v vseh treh letih izkazovalo dobiček. Skozi proučevano obdobje se je čisti dobiček povečeval. Kot vidimo nam izračunani indeks kaže, da se je v letu 2014 povečal za 40 % v primerjavi s preteklim letom. Glavni razlog za to lahko najdemo v povečanju subvencij, dotacij in podobnih prihodkov, ki so povezani s poslovnimi učinki, saj so bili ti v letu 2014 za 45 % višji kot v letu 2013. Čisti prihodki od prodaje se v proučevanem obdobju niso bistveno povečali ali zmanjšala, kar nam kažeta indeksa izračunana v Tabeli 9. Večinski delež prihodkov je podjetje ustvarilo iz naslova čistih prihodkov od prodaje storitev na domačem trgu, kar prikazuje tudi graf na Sliki 4.

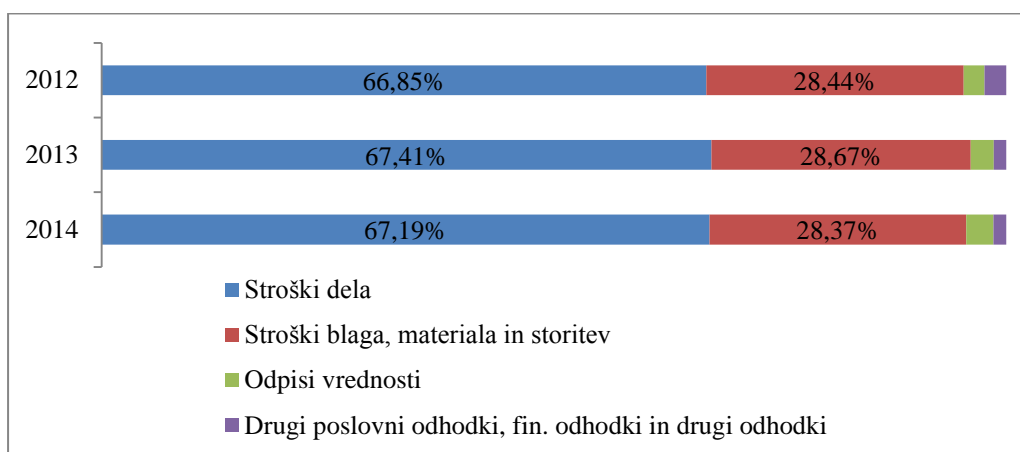
Slika 4: Struktura prihodkov invalidskega podjetja X za leta 2012, 2013 in 2014



Slika 4 torej prikazuje strukturo prihodkov podjetja X v letih 2012, 2013 in 2014. Subvencije in drugi poslovni prihodki predstavljajo rezervacije za pokojnine in odpravnine ob upokojitvi, pridobitve nepovratnih sredstev (predvsem subvencije za zaposlitve) ter, v največji meri, prihodki od koriščenja vzpodbud zaradi zaposlovanja invalidov (največji delež predstavlja poraba odstopljenih prispevkov). Finančni in drugi prihodki so v največji meri prihodki od posojil, ki so bili dani drugim in finančni prihodki iz naslova poslovnih terjatev do drugih.

Na Sliki 5 lahko vidimo strukturo odhodkov invalidskega podjetja X za leto 2012, 2013 in 2014, iz katere je razviden največji delež, to je delež stroška plač glede na vse odhodke, v vseh treh letih. V izkazu poslovnega izida stroški plač predstavljajo bruto vrednost, medtem ko so neplačani prispevki (odstopljeni prispevki) evidentirani v bilanci stanja med prejetimi državnimi podporami oziroma dolgoročnimi pasivnimi časovnimi razmejitvami.

Slika 5: Struktura odhodkov invalidskega podjetja X za leto 2012, 2013 in 2014



V nadaljevanju prikazujem izračun prispevka za kritje. Hočevar in Čadež (2008, str. 60) opredeljujeta prispevek za kritje enote (angl. *contribution margin*) kot razliko med prodajno ceno in spremenljivi stroški enote. V tem primeru sem pri izračunu na prihodkovni strani upoštevala izključno prihodke od prodaje. Na stroškovni strani pa sem stroške razdelila na stalne in spremenljive, kot je prikazano v Tabeli 10. Med spremenljive stroške sem štela celotne stroške materiala in storitev, saj so ti odvisni od obsega dejavnosti. Med stalne stroške sem upoštevala stroške amortizacije, stroške dela ter druge poslovne odhodke. Stroški dela so sicer odvisni od obsega proizvodnje, vendar ne v celoti. V kolikor bi podjetje povečalo ali zmanjšalo obseg svoje dejavnosti, bi stroški plač režije in poslovodij ostali enaki. Ker gre za invalidsko podjetje, ki zaposluje velik delež invalidov, močno nihanje v obsegu dejavnosti v kratkem obdobju ni možno (potrebno dovoljenje ministrstva, v kolikor se število zaposlenih poveča ali zmanjša nad 20 zaposlenih), kar je glavni razlog za uvrstitev stroškov dela med stalne stroške. Kot rečeno, sem med stalne stroške uvrstila tudi druge poslovne odhodke (rezervacije za odpravnine ob upokojitvi in nadomestila za uporabo stavbnega zemljišča, itd.).

Kot je razvidno iz Tabele 10 stalni stroški predstavljajo zelo velik delež v podjetju skozi vsa 3 leta. Gre seveda za stroške dela, ki so v letu 2014 predstavljali nekaj več kot 95 % vseh stalnih stroškov. Iz izračunov vidimo težave pri doseganju praga rentabilnosti, saj je podjetje v letu 2014 s prihodki od prodaje, v višini 729.574 €, pokrilo vse spremenljive stroške, medtem ko stalnih stroškov ni moglo pokriti v celoti. Kot lahko ugotovimo, bi bili potrebni prihodki od prodaje v višini 770.533 €, če bi želeli, da pokrijejo celotne stroške. Kot že ugotovljeno, podjetje posluje z dobičkom, vendar ne dosega praga rentabilnosti.



Razlog lahko najdemo v strukturi prihodkov, saj so v letu 2014 skoraj 20 % vseh prihodkov predstavljali drugi poslovni prihodki, katere v večini predstavljajo odstopljena sredstva.

*Tabela 10: Primerjava stroškov glede na prihodke od prodaje invalidskega podjetja X za leto 2012, 2013 in 2014*

Zap. št.	Opis	Zneski (v €)		
		1.1.- 31.12.2014	1.1.- 31.12.2013	1.1.- 31.12.2012
1	Čisti prihodki od prodaje	729.574	743.441	734.878
2	Spremenljivi stroški	221.129	224.911	229.082
2.1	Stroški materiala	58.126	55.961	61.852
2.2	Stroški storitev	163.003	168.950	167.230
<b>3</b>	<b>Prispevek za kritje stalnih stroškov</b>	<b>508.445</b>	<b>518.530</b>	<b>505.796</b>
4	Stalni stroški	549.404	552.306	569.489
4.1	Stroški dela	523.668	528.921	538.509
4.2	Odpisi vrednosti	23.634	19.800	18.442
4.3	Drugi poslovni odhodki	2.102	3.585	12.538
<b>5</b>	<b>Prispevek za kritje iz poslovanja</b>	<b>- 40.959</b>	<b>- 33.776</b>	<b>- 63.693</b>
<b>6</b>	<b>% stroškov dela v prihodkih od prodaje</b>	<b>71,78</b>	<b>71,14</b>	<b>73,28</b>

*Vir: Podjetje X, Letno poročilo podjetja X za leto 2012, 2012; Podjetje X, Letno poročilo podjetja X za leto 2013, 2013 Podjetje X, Letno poročilo podjetja X za leto 2014, 2014.*

#### **4.1.2 Analiza poslovanja podjetja X skozi bilanco stanja**

Pri analizi bilance podjetja X sem bila pozorna predvsem na strukturo ter skladnost med dolgoročnimi in kratkoročnimi sredstvi ter obveznosti do virov sredstev. Prva predstavljajo premoženje podjetja, druga pa nam prikazujejo lastniško strukturo podjetja.

Iz bilance stanja je razvidno, da dolgoročni viri pokrivajo dolgoročna sredstva v celoti v letu 2012 in 2013, medtem ko v letu 2014 to ne velja več. Razlog lahko najdemo precejšnjem povečanju opredmetenih osnovnih sredstev v letu 2014, saj je v temu letu podjetje začelo z gradnjo novih poslovnih prostorov, kar pomeni, da so se vlaganja vanje precej povečala. Glede na strukturo obveznosti podjetja, lahko rečemo, da je poslovanje podjetja stabilno, saj lastni viri predstavljajo precejšen delež glede na celotne vire.

Kot vidimo, iz vodoravne analize bilance stanje podjetja X izhaja, da se je bilančna vsota v letu 2014 povečala za 18% glede na preteklo leto. Na strani sredstev so se v največji meri

povečala dolgoročna sredstva, podrobneje opredmetena osnovna sredstva, kot sem že omenila gre za vlaganja v gradnjo. Kot vidimo, so se na drugi kratkoročna sredstva precej zmanjšala, v največji meri zaradi kratkoročnih finančnih naložb. Te so se v letu 2014 zmanjšale kar za 79 % glede na leto 2013. Povečanje sredstev se je financiralo z okrepitvijo latnega kapitala (za 26 %) in na račun kratkoročnih finančnih obveznosti, katerih povečanje je bilo kar za 123 %.

*Tabela 11: Bilanca stanje invalidskega podjetja X na dan 31.12.2012, 31.12.2013 in 31.12. 2014*

	Opis	Zneski (v €)			Indeks 2013/2012	Indeks 2014/2013
		31.12.2014	31.12.2013	31.12.2012		
1	SREDSTVA	1.126.685,00	957.058,50	822.600,50	116	118
a	Dolgoročna sredstva	965.660,50	696.556,00	544.403,50	128	139
	Neop. sredstva in dolgoročne AČR	7.498,50	8.876,50	10.254,50	87	84
	Opredmetena osnovna sredstva	618.422,00	371.688,50	333.861,00	111	166
	Naložbene nepremičnine	122.785,50	126.536,50	130.288,00	97	97
	Dolgoročne finančne naložbe	216.954,50	189.454,50	70.000,00	271	115
b	Kratkoročna sredstva	159.519,00	258.556,00	277.004,00	93	62
	Zaloge	1.238,00	1.294,00	2.097,50	62	96
	Kratkoročne finančne naložbe	20.000,00	94.956,50	151.164,00	63	21
	Kratkoročne poslovne terjatve	112.051,00	150.020,00	107.872,50	139	75
	Denarna sredstva	26.230,00	12.285,50	15.870,00	77	214
c	Kratkoročne AČR	1.505,50	1.946,50	1.193,00	163	77
2	OBV. DO VIROV SREDSTEV	1.126.685,00	957.058,50	822.600,50	116	118
a	Kapital	674.364,00	536.454,50	443.070,00	121	126
	Vploklicani kapital	4.381,50	4.381,50	4.381,50	100	100
	Rezerve iz dobička	884,50	884,50	884,50	100	100
	Presežek iz prevrednotenja	9.547,50	40,50	60,00	68	23574
	Preneseni čisti poslovni izid	531.148,00	437.744,00	346.850,00	126	121
	Čisti poslovni izid poslovnega leta	128.402,50	93.404,00	90.894,00	103	137
b	Rezervacije in dolgoročne PČR	193.275,00	191.568,50	132.172,00	145	101
c	Dolgoročne obveznosti	47.051,00	73.125,00	100.500,00	73	64
	Dolgoročne finančne obveznosti	47.051,00	73.125,00	100.500,00	73	64
d	Kratkoročne obveznosti	190.790,00	155.910,50	144.858,50	108	122
	Kratkoročne finančne obveznosti	61.074,00	27.375,00	36.750,00	74	223
	Kratkoročne poslovne obveznosti	129.716,00	128.535,50	108.108,50	119	101
e	Kratkoročne PČR	21.205,00	0	2.000,00	/	/

*Vir: Podjetje X, Letno poročilo podjetja X za leto 2012, 2012; Podjetje X, Letno poročilo podjetja X za leto 2013, 2013 Podjetje X, Letno poročilo podjetja X za leto 2014, 2014.*

V invalidskih podjetjih na pasivni strani bilanca pogosto izstopajo rezervacije in dolgoročne pasivne časovne razmejitve. Iz Tabele 11 je razvidno, da je temu tako tudi pri obravnavanem podjetju. Vrednost rezervacij in dolgoročnih pasivnih časovnih razmejitev se je skozi vsa 3 leta povečevala. Razlog je predvsem na strani pasivnih časovnih razmejitev, katere predstavljajo odstopljeni prispevki. Razberemo lahko, da podjetje ne porablja vseh odstopljenih sredstev za namene, ki jih določa zakon, zaradi česar se ta iz leta v leto povečujejo. Podjetje se zaveda, da je potrebno sredstva, ki jih v roku 3 let ne porabijo, vrniti državi skupaj z obrestmi, zaradi česar že razmišljajo in pripravljajo dodatne možnosti za porabo sredstev.

Dolgoročne pasivne časovne razmejitve se mesečno zmanjšujejo za porabo odstopljenih prispevkov, ki se evidenčno prenašajo na prihodkovno stran v izkaz poslovnega izida. Gre torej za zmanjševanje v višini 75 % stroškov plač invalidov in amortizacije osnovnih sredstev, namenjenih invalidom. Zmanjševanje dolgoročnih pasivnih časovnih razmejitev in povečanje prihodkov na ta račun je torej v podjetju v tolikšni meri, kolikor dovoljuje zakon. Rezultat je torej takšen, da podjetja pridobijo več sredstev zaradi zaposlovanja invalidov, kolikor pa jih z zakonom lahko porabijo, zaradi česar se znesek dolgoročnih pasivnih časovnih rezervacij iz leta v leto povečuje.

## **4.2 Prikaz vzpodbud zaradi zaposlovanja invalidov v invalidskem podjetju X za leto 2012, 2013 in 2014**

V nadaljevanju prikazujem stanje sredstev, ki jih je podjetje X pridobilo oziroma porabilo zaradi zaposlovanja invalidov v zadnjih 3 letih. Podjetje X ima status invalidskega podjetja že od leta 2005, kar je pomemben podatek za nadaljnjo analizo pridobljenih sredstev. V preteklosti so za invalidska podjetja veljala drugačna pravila in tudi sredstva, do katerih so tovrstna podjetja upravičena, so bila drugače opredeljena. Prav tako je bila zakonsko predpisana poraba sredstev opredeljena drugače. Vendar na tem mestu to ni bistvenega pomena, sam analiziramo stanje sredstev v zadnjih 3 letih.

Glede na to, da ima podjetja status invalidskega podjetja že dlje časa, ni presenetljiv podatek iz Tabele 12 o višini začetnega oziroma končnega stanja pridobljenih sredstev posameznega leta. Podjetje mesečno porablja odstopljena sredstva in subvencije za naslednje namene:

- v največji meri za 75 % plač invalidov (v vseh 3 letih je podjetje porabilo približno 90 % vseh porabljenih sredstev za te namene);
- investicije v osnovna sredstva, namenjena invalidov (največ v letu 2014, 12 % celotne porabe) in
- mentorstvo oziroma stroški zaposlitve delavcev za ure, ki so jih namenili za pomoč invalidom (za te namene je podjetje porabilo sredstva samo v letu 2012).

V sklopu mentorstva je podjetje porabilo sredstva za čas, ko sta strokovna delavca v podjetju svetovala, spodbujala in motivirala invalide k vključevanju v kolektiv, pomagala pri lažjemu sprejemanju svojim posebnosti in seznanjanju glede možnosti za vključevanja v usposabljanje z ostalimi sodelavci. Poleg tega sta pomagala pri določitvi posameznih poklicnih ciljev invalidov, razvijala socialne veščine, pomagala pri iskanju potrebam prilagojenega delovnega mesta, analizirala konkretna delovna mesta za invalide, spremljala invalide na delovnem mestu po zaposlitvi in opravljala druge storitve zaposlitvene rehabilitacije.

Relevanten podatek iz Tabele 12 je tudi razmerje med porabljenimi in oblikovanimi sredstvi v posameznem letu. Vidimo, da je podjetje X v letu 2012 porabilo skoraj 90 % vseh sredstva, ki so bila oblikovana v istem letu. V letu 2013 se je odstotek rahlo znižal, in sicer na 70 %, predvsem na račun manjše porabe sredstev. V letu 2014 se je odstotek povečal, podjetje je porabilo pridobljena sredstva skoraj v celoti v istem letu. Kot smo ugotovili že iz bilance stanja v Tabeli 11, podjetje vsako leto izkazuje višje zneske dolgoročnih pasivnih časovnih razmejitev, in sicer na račun neporabljenih odstopljenih sredstev.

*Tabela 12: Prikaz oblikovanja in porabe odstopljenih prispevkov v podjetju X v letu 2012, 2013 in 2014*

Naziv kategorije	Zneski (v €)		
	2014	2013	2012
Začetno stanje	122.042,09	74.723,34	55.645,57
<b>Skupaj pridobljena sredstva</b>	<b>164.423,44</b>	<b>158.113,37</b>	<b>167.687,48</b>
Oblikovani odst. prispevki	154.348,66	145.463,12	154.352,73
Subvencije sklada	9.504,74	12.053,49	13.118,65
Obresti od neporabljenih sredstev	570,05	596,77	216,10
<b>Poraba</b>	<b>160.753,89</b>	<b>110.794,63</b>	<b>148.609,71</b>
Za 75% plač invalidov	141.432,73	104.809,57	128.766,32
Za investicije v OS	19.321,16	5.985,06	12.367,62
Za mentorstvo	-	-	7.475,77
Končno stanje	125.711,64	122.042,09	74.723,34
<b>Razmerje med porabljenimi in oblikovanimi sredstvi</b>	<b>0,98</b>	<b>0,70</b>	<b>0,89</b>

*Vir: Podjetje X, Letno poročilo podjetja X za leto 2012, 2012; Podjetje X, Letno poročilo podjetja X za leto 2013, 2013 Podjetje X, Letno poročilo podjetja X za leto 2014, 2014.*

Kot že omenjeno, se podjetje X zaveda, da je potrebno sredstva, ki jih ne bo porabilo v roku 3 let, vrniti državi skupaj z obrestmi. Iz Tabele 12 je razvidno, da podjetje ob koncu vsakega leta neporabljena sredstva obrestuje z referenčno obrestno mero, ki je določena za vsak posamezen mesec obračuna (upoštevata se tisto, ki velja zadnji dan meseca

neporabljenih sredstev). Pri porabi sredstev podjetje uporablja »fiffo« metodo, kar pomeni, da sredstva porablja po časovnem zaporedju. Zaradi tega za enkrat še ni v nevarnosti, da bi morali sredstva vrniti. Glede na to, da se znesek neporabljenih sredstev vsako leto povečuje, podjetje že razmišlja o možnih načinih porabe, predvsem o investicijskih vlaganjih za pokrivanje stroškov amortizacije v prihodnjih letih.

### **4.3 Prikaz poslovanja podjetja X s pomočjo računovodskih izkazov v primeru izgube statusa invalidskega podjetja**

V nadaljevanju prikazujem situacijo skupaj s vsemi spremembami, do katere bi prišlo v primeru izgube statusa invalidskega podjetja. Situacijo prikazujem z analizo izkaza poslovnega izida, kot sem to storila že v osnovni analizi, kar mi bo v pomoč pri primerjavi oziroma utemeljitvi prikazanih posledic izgube posebnega statusa.

Razlogi, zaradi katerih lahko invalidsko podjetje izgubi svoj status, so omenjeni že v drugem poglavju, zato na tem mestu niso pomembni. Predpostavljamo, da podjetje posluje normalno in je izguba statusa popolnoma nepričakovana. Predvidevali bi lahko, da bi podjetje v tem primeru odreagiralo predvsem z odpovedno zaposlitev invalidov, saj so le ti manj produktivni od ostalih delavcev. Zaradi posebne zaščite invalidov, ki v podjetju X predstavljajo precejšen delež, v kratkem roku podjetje tega ne bi moralo storiti. Zaradi dileme predpostavljam, da se produktivnost dela, gledano na kratek rok, ne bi spremenila.

S prikazom izkaza poslovnega izida v primeru izgube statusa želim izpostaviti predvsem vpliv ugodnosti, do kateri so upravičena invalidska podjetja. Ob tem predpostavljam, da podjetje nima pravice do prejema subvencije ter ni upravičeno plačila prispevkov. Podjetje X torej v tem primeru nima več možnosti, da odstopljene prispevke mesečno prenaša iz dolgoročnih pasivnih časovnih razmejitev med prihodke. Zaradi tega sem iz prihodkovne strani izločila znesek porabljenih državnih pomoči v zadnjih 3 letih. Na odhodkovni strani sem zmanjšala stroške amortizacije, ker predpostavljam, da se podjetje v težjih pogojih financiranja brez statusa invalidskega podjetja, ne bi odločilo za vlaganja v osnovna sredstva, namenjena invalidom. Stroške sem zmanjšala za ocenjeno višino amortizacije od osnovnih sredstev, za katera predpostavljam, da jih podjetje ne bi kupilo. Predpostavljam tudi, da podjetje za ta osnovna sredstva pri obračuna amortizacije uporablja 20 % amortizacijsko stopnjo.

V opisanem primeru bi izkaz poslovnega izida za podjetje X v letih 2012, 2013 in 2013 prikazoval situacijo kot jo vidimo v Tabeli 13. V tem primeru bi celotni stroški plač podjetja predstavljali tudi izdatek, saj do odstopljenih sredstev podjetje ne bi bilo več opravičeno. Kot vidimo, bi izgube ugodnosti, do katerih je bilo podjetje prej upravičeno, podjetje postavilo v zelo slab finančni položaj. V tem primeru bi podjetje izkazovalo izgubo v obdobju vseh 3 let, kar pomeni, da bi moralo nujno ukrepati in poiskati rešitve za nadaljnje stabilno poslovanje.

*Tabela 13: Izkaz poslovnega izida invalidskega podjetja X za leto 2012, 2013 in 2014 v primeru izgube statusa invalidskega podjetja*

Zap. št.	Postavke	Zneski (v €)			Nominalni indeks 2013/2012	Nominalni indeks 2014/2013
		1.1.- 31.12.2014	1.1.- 31.12.2013	1.1.- 31.12.2012		
1	Čisti prihodki od prodaje	729.574	743.441	734.878	101	98
2	Subvencije, dotacije in podobni prih., povezani s posl. učinki	17.523	12.063	7.395	163	145
3	Drugi poslovni prihodki	1.968	5.438	2.143	254	36
4	Kosmati donos od poslovanja	749.065	760.942	744.416	102	98
5	Poslovni odhodki	765.896	773.765	797.744	97	99
5.1	Stroški blaga, materiala in storitev	221.129	224.910	229.081	98	98
5.1.1	Nabavna vrednost prodanega blaga in materiala	17.912	19.303	16.581	116	93
5.1.2	Stroški porabljenega materiala	40.214	36.658	45.271	81	110
5.1.3	Stroški storitev	163.003	168.950	167.230	101	96
5.2	Stroški dela	523.668	528.921	538.509	98	99
5.3	Odpisi vrednosti	18.997	16.349	17.617	93	116
5.4	Drugi poslovni odhodki	2.102	3.585	12.538	29	59
6	Dobiček/izguba iz poslovanja	- 16.831	- 12.823	- 53.328	24	131
7	Finančni prihodki	7.581	7.358	5.846	126	103
7.1	Finančni prihodki iz danih posojil	6.347	6.520	5.805	112	97
7.2	Finančni prihodki iz poslovnih terjatev	1.234	838	41	2043	147
8	Finančni odhodki	7.083	7.392	6.935	107	96
8.1	Finančni odhodki iz finančnih obveznosti	6.513	6.795	6.718	101	96
8.2	Finančni odhodki iz poslovnih obveznosti	570	597	218	274	95
9	Drugi prihodki	140	3.409	58	5878	4
10	Drugi odhodki	1.804	3	0	0	60133
11	Davek od dobička	0	0	0	/	/
12	Čisti dobiček/izguba obračunskega obdobja	- 17.998	- 9.451	- 54.359	17	190

*Vir: Prirejeno po Vir: Podjetje X, Letno poročilo podjetja X za leto 2012, 2012; Podjetje X, Letno poročilo podjetja X za leto 2013, 2013 Podjetje X, Letno poročilo podjetja X za leto 2014, 2014.*

## 4.4 Sklepne ugotovitve in predlogi

Zavedati se moremo, da invalidska podjetja zaradi nižje produktivnosti in manjše konkurenčnosti ter upravičenih vzpodbud, ne morejo ponujati svojih proizvodov in storitev po nižjih cenah. Gre predvsem za to, da za opravljene storitve potrebujejo več časa, predvsem zaradi pogostejših bolniških odsotnosti in nižje produktivnosti, kot posledica visokega deleža zaposlenih invalidov.

Kot smo ugotovili je analizirano podjetje X v proučevanem obdobju poslovalo zelo uspešno, kar nam je pokazal izkazovan dobiček. Podjetje kljub poslanstvu, usmerjenemu k interesom invalidov, večinski delež prihodkov ustvari iz naslova prihodkov od prodaje storitev. Sredstva, do katerih je upravičeno zaradi zaposlovanja invalidov, predstavljajo med 15 % in 20 % vseh prihodkov v analiziranem obdobju. Na strani stroškov prevladajo stroški dela, v vseh 3 letih predstavljajo nekaj več kot 65 % glede na vse stroške. V nadaljevanju smo videli, da v podjetju prevladujejo stalni stroški, zaradi česar ima posledično podjetje težave pri doseganju praga rentabilnosti. Kot že omenjeno, je razlog predvsem v strukturi prihodkov.

Analiza bilance podjetja X je pokazala izstopanje rezervacij in dolgoročnih pasivnih časovnih razmejitev, kar za invalidsko podjetje ni presenetljivo. V največji meri so to sredstva, do katerih je podjetje upravičeno zaradi zaposlovanja invalidov, vendar jih še ni porabilo. Ker ima podjetja status invalidskega podjetja že dlje časa, se sredstva iz leta v leto kopičijo.

Z namenom prikazati pomen državnih pomoči in vzpodbud za invalidska podjetja, sem prikazala poslovanje podjetja X v primeru izgube vseh olajšav in vzpodbud. Ob določenih predpostavkah sem ugotovila, da bi izguba statusa invalidskega podjetja na poslovanje vplivala negativno, saj bi podjetje v tem primeru izkazovalo izgubo.

Na tem mestu je pomembno omeniti, da je bilo poslovanje podjetje tudi v prejšnjih letih zelo uspešno. Ena izmed prelomnic pri poslovanju podjetja je bila v letu 2006, saj je takrat v veljavo prišel kvotni sistem zaposlovanja invalidov, o katerem smo govorili v prvem poglavju. Sistem nadomestne izpolnitve kvote je bil v podjetju vpeljan kmalu po uvedbi in se je izkazal za zelo pozitivnega. Podjetje je v tem sistemu videlo veliko poslovno priložnost, ki je za tako tudi izkazala. Vse od leta 2006 pa do danes se je število tako imenovanih kvotnih strank podjetja povečalo, z nekaterimi posluje že celotno omenjeno obdobje.

Glede na analizo poslovanja podjetja X menim, da mora podjetje razmisliti glede neporabljenih sredstev, česar se zavedajo tudi vodilni v podjetju. Potrebno je pripraviti dolgoročne plane porabe sredstev, pri čemer je potrebno upoštevati sredstva, ki se že kopičijo in sredstva, do katerih bo podjetje upravičeno tudi v prihodnje. Podjetje bo v

prihodnosti svojo dejavnosti razširilo, zato je potrebno izdelati dolgoročno strategijo zaposlovanja novih invalidov, ki bo pripomogla k boljšemu razvoju podjetja.

Po mojem mnenju je zelo pomembno, da podjetje tudi v prihodnosti upošteva vse pogoje za ohranitev statusa invalidskega podjetja, saj sem ugotovila, da bi se njegovo poslovanje v nasprotnem primeru močno poslabšalo. Cilji podjetja naj bodo tudi v prihodnje usmerjeni k usposabljanju in zaposlovanju invalidov, saj se je v podjetju do sedaj to pokazalo v pozitivni luči. Ključnega pomena je tudi spremljanje zakonodaje na tem področju, saj smo videli, da se v zadnjem času zadeve močno spreminjajo. Tako se bo podjetje lažje pripravilo na morebitne dodatne spremembe, ki bi ga lahko doletele, in s tem zmanjšalo tveganje za močne vplive sprememb na njegovo poslovanje.

## **SKLEP**

Invalidi so ena izmed skupin na trgu dela, ki nedvomno potrebujejo dodatno pomoč in pozornost. Gre za ranljivo skupino, ki se sooča z različnimi ovirami, tako pri vsakdanjem življenju kot pri iskanju zaposlitve. V prvi vrsti je pomembno, da invalidne osebe pokažejo interes do socialne vključenosti in željo po zaposlitvi. V kolikor je ta pogoj izpolnjen, je pomembno, da so jim na voljo različni programi v sklopu pomoči pri usposabljanju in iskanju zaposlitve, za kar je odgovorna predvsem država. Ta sicer predpisuje državne pomoči za zaposlovanje invalidov, s čimer jim omogoča, da enakovredno nastopajo na trgu dela z ostalimi iskalci zaposlitve. Kljub temu so invalidi ena izmed družbenih skupin, ki je težje zaposljiva. Delovna storilnost invalidov je pogosto nižja v primerjavi z ostali, zaradi česar so ti precej manj konkurenčni. Z največjimi težavami se invalidi soočajo v primerih, ko ne morejo najti sebi primerne zaposlitve, zaradi česar so izločeni iz socialnega življenja in družbe.

Invalidska podjetja pomembno vplivajo na oblikovanje stanja glede zaposlenosti in socialne vključenosti invalidov. Kot smo videli, so tovrstna podjetja upravičena do različnih vzpodbud, kar je v skupnem seštevku še vedno boljše kot, da ne bi obstajala in bi bili vsi invalidi, ki so zaposleni v invalidskih podjetjih, brezposelni. Zavedati se moramo, da bi morala država tudi v tem primeru poskrbeti zanj, za kar bi bili potrebni še višji državni izdatki. Ugotovila sem, da se število invalidskih podjetij v zadnjih letih zmanjšuje, prav tako število vseh zaposlenih. Kljub temu, invalidska podjetja danes zaposlujejo višji delež invalidov glede na skupno število zaposlenih v primerjavi z letom 2008. Statistika kaže, da je število invalidskih podjetij vse od leta 2008 naprej upadalo, razlog za to pa lahko najdemo v največji meri v stečajih. Veliko invalidskih podjetij je bilo ustanovljeno v obliki hčerinskih družb, kar pomeni da so vezane na poslovanje matične družbe. Zaradi tega lahko sklepam, da so stečajem matičnih družb sledili stečaji invalidskih podjetij.

Ekonomske olajšave invalidskih podjetij so namenjene predvsem pokrivanju izpada produktivnosti zaradi zaposlovanja visokega deleža invalidnih delavcev in predstavljajo



tako imenovano nadomestilo zaradi višjih stroškov dela oziroma nižje produktivnosti dela v invalidskih podjetjih. Ugotovila sem, da je novela zakona iz leta 2011 vplivala na prestrukturiranje invalidskih podjetjih v smislu prezaposlovanja invalidov iz povezanih družb v invalidska podjetja. Gre namreč za spremembo, ki je bistveno posegla v olajšave invalidskih podjetij. Do spremembe je veljalo, da so vsa invalidska podjetja, ki so ob pridobitvi statusa izpolnjevala pogoj 40 % zaposlenosti invalidnih delavcev, oproščena plačila prispevkov. Odstotek so takrat povečali na 50 %, kar je precej visoka zahteva. V tistem času je bilo še težje, saj je šlo za zelo kratko prehodno obdobje. Če je bilo podjetju v tistem času v interesu povečati število zaposlenih invalidov iz 40 % na 50 %, je to prineslo kar nekaj dodatnih zahtev. Poleg višjega števila zaposlenih invalidov, se je pogosto dogajalo, da je morale podjetje v tem primeru zaposliti ali dodatno usposabljeni strokovne delavce. Zaradi povečanja zaposlitev invalidov, je prišlo do novih zahtev in potreb invalidov, čemur se je moralo podjetje ustrezno prilagoditi. Zakonske spremembe so prinesle tudi nova pravila glede porabe sredstev. V preteklosti so invalidska podjetja sredstva lahko črpala za namene izboljšanja delovnih pogojev za invalide, za pridobivanje novih delovnih mest, za dodatna izobraževanja s področja usposabljanja invalidov, za plačilo revizij računovodskih izkazov in celo za nadomestilo izgube prihodka zaradi morebitnih težav pri poslovanju ali zaradi pogostih bolniških izostankov. Glede na poseben status invalidov, so ti izostanki precej pogosti, zaradi česar menim, da bi lahko možnost koriščenja sredstev za ta namen še vedno veljala.

Na tem mestu naj omenim, da je bil glavni cilj mojega magistrskega dela ugotoviti ali so invalidska podjetja kljub visokemu deležu zaposlenih invalidov sposobna tekmovati in konkurirati običajnim podjetjem na trgu. Odgovor sem iskala predvsem v empiričnem delu, ki je pokazal kako velik pomen imajo državne pomoči pri poslovanju invalidskih podjetij. Z analizo računovodskih izkazov sem prikazal poslovanje invalidskega podjetja X in ugotovila, da posluje zelo uspešno. Pri simulaciji računovodskih izkazov sem predpostavljala, da podjetje izgubi status invalidskega podjetja in z njim povezane olajšave in vzpodbude. Rezultat tega je bil negativen poslovni izid podjetja v proučevanem obdobju. Skozi celotno delo sem želela prikazati pomen državnih pomoči za invalidska podjetja. Na konkretnem primeru ugotavljam, da invalidska podjetja, kljub temu, da zaposlujejo visok delež invalidov, lahko predstavljajo konkurenco običajnim podjetjem na trgu. Na pogladi primera predvidevam, da v večini invalidska podjetja tega ne bi bila sposobna, v kolikor bi izgubila olajšave zaradi zaposlovanja invalidov.

Za posamezno invalidsko podjetje je pomembno, da ima izdelano dolgoročno strategijo zaposlovanja invalidov, ki bo zagotovila načrtovan razvoj podjetja in mu omogočila hitrejše doseganje zastavljenih ciljev. Država mora poskrbeti za zaposlovanje težjih invalidov in morebiti pripraviti okvire finančnih vzpodbud, ki bi bile prilagojene posameznikom in bi jim priskrbele bolj enakopraven položaj na trgu dela. Potrebno je vzpodbujati zaposlovanje invalidov z zagotovitvijo ustrezne strokovne pomoči, za kar so odgovorna predvsem podjetja in zaposlitveni centri.

## LITERATURA IN VIRI

1. *Akcijski program za invalide*. Najdeno 7. oktobra 2015 na spletnem naslovu [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/invalidi\\_vzv/akcijski\\_program\\_za\\_invalide\\_api/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi_vzv/akcijski_program_za_invalide_api/)
2. *Analiza statusa, namena ustanovitve in stroškov delovanja invalidskih podjetij*. Najdeno 18. septembra 2015 na spletnem naslovu [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/invalidi\\_vzv/invalidska\\_podjetja\\_v\\_rs/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi_vzv/invalidska_podjetja_v_rs/)
3. Birografika Bori d.o.o. (b.l.). Nadomestno izpolnjevanje kvot za zaposlovanje invalidov. Najdeno 18. septembra 2015 na spletnem naslovu [http://www.birografikabori.si/docs/katalog\\_1.pdf](http://www.birografikabori.si/docs/katalog_1.pdf)
4. Bregar, L., Ograjenšek, I., & Bavdaž, M. (2005). *Metode raziskovalnega dela za ekonomiste: izbrane teme*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
5. Brumnič-Smrekar, T. (2008). Invalidska podjetja v Sloveniji. *Zbornik predavanj. Konvencija o pravicah invalidov – črka na papirju in/ali realnost?* (str. 61-63). Kranjska Gora: Organizirana konferenca.
6. Čadež, S., & Hočevar, M. (2008). *Stroškovno računovodstvo*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta v Ljubljani.
7. Čižman, M., & Hieng, R. (2011a). *Gradivo za posvetovanje o novostih pri vzpodbudah za zaposlovanje invalidov*. Ljubljana: Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenije.
8. Čižman, M., & Hieng, R. (2011b). Prikaz možnih načinov knjiženja finančnih vzpodbud zaradi zaposlovanja invalidov. *Revija IKS*, 8-9(11), str. 20-41.
9. Čufer, A., & Tabaj, A. (2004). Zaposlovanje invalidov v invalidskih podjetjih. *Socialno delo*, 43(2/3), 79-85.
10. Davidovič-Primožič, B. (2001). Invalidske organizacije in EU. *Vodnik po pravicah invalidov* (str. 149-160). Ljubljana: Urad Vlade RS za invalide in bolnike, Urad za informiranje RS in Služba vlade za evropske zadeve.
11. Drobnič, J. (2009). *Zakoni o zaposlovanju v Republiki Sloveniji*. Maribor: De Vesta.
12. Erbežnik, M. (2008). Učinki kvotnega sistema na zaposlovanje invalidov in finančne vzpodbude. *Zbornik predavanj. Konvencija o pravicah invalidov – črka na papirju in/ali realnost?* (str. 65-68). Kranjska Gora: Organizirana konferenca.
13. Fatur Videtič, A. (2004). Izhodišča celotnega modela ocenjevanja invalidnosti v procesu zaposlovanja. *Pravica do enakih možnosti in enake obravnave – usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in Sloveniji* (str. 73-101). Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.
14. Hieng, R. (2011). Spremembe na področju vzpodbud zaradi zaposlovanja invalidov. *Revija IKS*, 8-9(11), str. 78-86.
15. Hieng, R. (2014). Poraba vzpodbud zaradi zaposlovanja invalidov nad predpisano kvoto. *Revija IKS*, 12(14), str. 65-68.
16. Hočevar, M. (2007). *Kontroling stroškov: oblikovanje računovodskih informacij za managersko odločanje*. Ljubljana: GV Založba.

17. Hočevar, M., Igličar, S., & Zaman, M. (2007). *Temelji računovodstva*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
18. *Invalidske organizacije*. Najdeno 7. oktobra 2015 na spletnem naslovu [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/invalidi\\_vzv/invalidske\\_organizacije/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi_vzv/invalidske_organizacije/)
19. *Izračun kvote*. Najdeno 8. oktobra 2015 na spletnem naslovu <http://www.jpi-sklad.si/skladi/invalidski-sklad/izracun-kvote/>
20. Kalčič, M. (2007). Pregled pravic delovnih invalidov na področju pokojninskega in invalidskega zavarovanja. *Vodnik po pravicah invalidov v slovenski zakonodaji* (str. 55-81). Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, Zavod za varstvo pri delu, d.d. Ljubljana in Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve.
21. Koletnik, F. (2004). *Računovodstvo za notranje uporabnike informacij*. Ljubljana: Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenije.
22. Konvencija o pravicah invalidov. *Uradni list RS* št. 37/2008.
23. Kotnik, O. (2006). Poslovanje invalidskih podjetij v Sloveniji v luči prejšnje in sedanje zakonodaje ter računovodskih standardov. *Revizor* 4, 27-47.
24. Kresal, B. (2007). Zaposlovanje in delo. *Vodnik po pravicah invalidov v slovenski zakonodaji* (str. 27-43). Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, Zavod za varstvo pri delu, d.d. Ljubljana in Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve.
25. Kroflič, M., & Uršič, C. (2002). *Internet in invalidi: možnosti povezovanja invalidskih organizacij preko interneta*. Ljubljana: Zveza delovnih invalidov Slovenije.
26. *Kvota in kvotni sistem*. Najdeno 8. oktobra 2015 na spletnem naslovu <http://www.jpi-sklad.si/skladi/invalidski-sklad/kvota-in-kvotni-sistem/>
27. *Mednarodna konferenca: Invalidska podjetja med izkušnjo, tradicijo in prihodnostjo v socialni ekonomiji*. Najdeno 16. septembra 2015 na spletnem naslovu <http://www.zavod-ips.si/files/PROGRAM-KONFERENCE-2junij2015.pdf>
28. Mramor, D. (1993). *Uvod v poslovne finance*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
29. *Nadomestna izpolnitev kvote*. Najdeno 8. oktobra 2015 na spletnem naslovu <http://www.jpi-sklad.si/skladi/invalidski-sklad/obveznosti/nadomestna-izpolnitev-kvote/>
30. *Nadzori*. Najdeno 8. oktobra 2015 na spletnem naslovu <http://www.jpi-sklad.si/skladi/invalidski-sklad/obveznosti/nadzori/>
31. *Navodila o državnih pomočeh zaradi zaposlovanja invalidov*. Najdeno 10. oktobra 2015 na spletnem naslovu [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/invalidi\\_vzv/NavodilaDP-invalidi.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/invalidi_vzv/NavodilaDP-invalidi.pdf)
32. *O ZIPS*. Najdeno 16. septembra 2015 na spletnem naslovu <http://www.zavod-ips.si/si/kdosmo/index.html>
33. *Podeljena priznanja za največ zaposlenih invalidov*. Najdeno 10. oktobra 2015 na spletnem naslovu [http://www.mddsz.gov.si/nc/si/medijsko\\_sredisce/novica/article//7735/](http://www.mddsz.gov.si/nc/si/medijsko_sredisce/novica/article//7735/)

34. Podjetje X. (2012). Letno poročilo invalidskega podjetja X za leto 2012. Ljubljana: Podjetje X.
35. Podjetje X. (2013). Letno poročilo invalidskega podjetja X za leto 2013. Ljubljana: Podjetje X.
36. Podjetje X. (2014). Letno poročilo invalidskega podjetja X za leto 2014. Ljubljana: Podjetje X.
37. *Poročanje o porabi državnih pomoči, ki jih prejmejo delodajalci zaradi zaposlenih invalidov.* Najdeno 7. oktobra 2015 na spletnem naslovu [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/invalidi\\_vzv/drzavne\\_pomoci\\_zaradi\\_zaposlovanja\\_invalidov/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi_vzv/drzavne_pomoci_zaradi_zaposlovanja_invalidov/)
38. Pravilnik o invalidskih podjetjih. *Uradni list RS* št. 117/2005.
39. Pravilnik o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide. *Uradni list RS* št. 117/05 in 40/08.
40. Presen, D. (2004). Kvotni sistem. *Pravica do enakih možnosti in enake obravnave – usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in Sloveniji* (str. 103-122). Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.
41. *Register invalidskih podjetij.* Najdeno 18. septembra 2015 na spletnem naslovu [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/invalidi\\_vzv/invalidska\\_podjetja\\_v\\_rs/register\\_invalidskih\\_podjetij/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi_vzv/invalidska_podjetja_v_rs/register_invalidskih_podjetij/)
42. *Spremembe pri oprostitvi plačila prispevkov za invalidska podjetja.* Najdeno 18. septembra 2015 na spletnem naslovu [http://www.fu.gov.si/fileadmin/Internet/Davki\\_in\\_druge\\_dajatve/Podrocja/Prispevki\\_za\\_socialno\\_varnost/Novice/2015/novica-IP.pdf](http://www.fu.gov.si/fileadmin/Internet/Davki_in_druge_dajatve/Podrocja/Prispevki_za_socialno_varnost/Novice/2015/novica-IP.pdf)
43. Stališče 17: Obravnavanje posebnih zakonskih zahtev pri reviziji delodajalcev, ki zaposlujejo invalide. *Uradni list RS* št. 47/13.
44. Statistični urad Republike Slovenije. (2007). Invalidi, starejši in druge osebe s posebnimi potrebami v Sloveniji. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
45. Statistični Urad Republike Slovenije. (2014). Invalidska podjetja, Slovenija, 2013 – končni podatki. Najdeno 16. septembra 2015 na spletnem naslovu <http://www.stat.si/StatWeb/glavnanavigacija/podatki/prikazistaronovico?IdNovice=6480>
46. Statistični Urad Republike Slovenije. (2015). Demografsko in socialno področje. Najdeno 16. septembra 2015 na spletnem naslovu <http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/Saveshow.asp>
47. Statistični Urad Republike Slovenije. (2015). Invalidska podjetja v Sloveniji so konec leta 2014 zaposlovala manj kot petino vseh delovno aktivnih invalidov. Najdeno 16. septembra 2015 na spletnem naslovu <http://www.stat.si/StatWeb/prikazinovico?id=5417&idp=16&headerbar=14>
48. Uredba Komisije (EU) št. 651/2014 z dne 17. junija 2014 o razglasitvi nekaterih vrst pomoči za združljive z notranjim trgom pri uporabi členov 107 in 108 Pogodbe. *Uradni list Evropske unije* L 187/1, 26.6.2014, str. 1

49. Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov. *Uradni list RS* št. 21/14.
50. Uršič, C. (2004). Pravica do enakih možnosti in zaposlovanja invalidov. *Pravica do enakih možnosti in enake obravnave – usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in Sloveniji* (str. 11-35). Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.
51. Uršič, C., & Vidmar, J. (2004). Odnos delodajalcev do zaposlovanja invalidov. *Pravica do enakih možnosti in enake obravnave – usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in Sloveniji* (str. 163-189). Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.
52. Ustava Republike Slovenije. *Uradni list RS* št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121, 140, 143, 47/13 – UZ148 in 47/13 – UZ90, 97, 99.
53. *Uvedba kvotnega sistema*. Najdeno 7. oktobra 2015 na spletnem naslovu [http://www.mdds.gov.si/si/delovna\\_podrocja/invalidi\\_vzv/aktualno\\_pri\\_zakonodaji/vedba\\_kvotnega\\_sistema/](http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi_vzv/aktualno_pri_zakonodaji/vedba_kvotnega_sistema/)
54. Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb. *Uradni list RS* št. 117/06, 56/08, 76/08, 5/09, 96/09, 110/09 – ZdavP-2B, 43/10, 59/11, 24/12, 30/12, 94/12, 81/13, 50/14 in 23/15.
55. Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS* št. 21/13, 78/13 – popr. in 47/15 – ZZSDT.
56. Zakon o dohodnini. *Uradni list RS* št. 13/11 – UPB, 9/12 – odl. US, 24/12, 30/12, 40/12 – ZUJF, 75/12, 94/12, 52/13 – odl. US, 96/13, 29/14 – odl. US, 50/14, 23/15 in 55/15.
57. Zakon o invalidskih organizacijah. *Uradni list RS* št. 108/02 in 61/06 – ZDru-1.
58. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. *Uradni list RS* št. 96/12, 39/13, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 44/14 – ORZPIZ206, 85/14 – ZUJF-B in 95/14 – ZUFJ-C.
59. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. *Uradni list RS* št. 16/07-UPB, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2, 98/14.
60. Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju. *Uradni list RS* št. 72/06 – UPB, 114/06 – ZUTPG, 91/07, 76/08, 62/10 – ZUPJS, 87/11, 40/12 – ZUJF, 21/13 – ZUTD-A, 91/13, 99/13 – ZUPJS-C, 99/13 – ZSVarPre-C, 111/13 – ZMEPIZ-1, 95/14 – ZUJF-C in 47/15 – ZZSDT.
61. Zavod RS za zaposlovanje. (2014). Letno poročilo 2013. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
62. Zavod RS za zaposlovanje. (2015). Letno poslovno poročilo 2014. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.



## **PRILOGE**





## **KAZALO PRILOG**

Tabela 1: Seznam invalidskih podjetij, vpisanih v register invalidskih podjetij na dan 19.3.2015 .....	1
--	---



**Tabela 1: Seznam invalidskih podjetij, vpisanih v register invalidskih podjetij na dan 19.3.2015**

Zap. št.	Ime invalidskega podjetja	Sedež	Kraj	Pošta	ID DDV	Matična številka
1	CRI Celje d.o.o.	Oblakova 34	Celje	3000	SI 58936467	5057108
2	BODOČNOST MARIBOR d.o.o.	Dalmatinska ulica 1	Maribor	2000	SI 44062206	5050391
3	BIROGRAFIKA BORI d.o.o.	Linhartova cesta 1	Ljubljana	1000	SI 16466543	5183472
4	ELEKTRON d.d.	Gorenje Skopice 46	Krška vas	8262	SI 12259144	5231922
5	MEBLO KOVINOPLASTIKA STORITVE d.o.o.	Industrijska cesta 5, Kromberk	Nova Gorica	5000	SI 63505533	5337402
6	DOM DVA TOPOLA d.o.o.	Levstikova ulica 1	Izola	6310	SI 72903295	5504481
7	INDE Salonit Anhovo d.o.o.	Anhovo 83	Deskle	5210	SI 58057927	5284538
8	INDE d.o.o.	Prvomajska 14	Sevnica	8290	SI 26251744	5317843
9	SONCE d.o.o.	Rožanska ulica 2	Ljubljana	1000	SI 69788413	5339847
10	PROMIS d.o.o.	Muljava 55	Ivančna Gorica	1295	SI 62071424	5279577
11	SET d.d.	Vevška cesta 52	Ljubljana-Polje	1260	SI 62614126	5389275
12	ZAUPANJE d.o.o.	Lesničarjeva ulica 5	Celje	3000	SI 79075886	5370400
13	ŽELVA d.o.o.	Samova ulica 9	Ljubljana	1000	SI 21120161	5475236
14	AKRON d.o.o.	Barletova 4	Medvode	1215	SI 52263495	5291887
15	LOKATEKS d.o.o.	Kidričeva 75	Škofja Loka	4220	SI 79876404	5496420
16	MAGNET d.o.o.	Cesta Leona Dobrotinška 3	Šentjur	3230	SI 71069364	5461006
17	SLAP d.o.o.	Trata 40	Škofja Loka	4220	SI 71955062	5358566
18	UNIDEL d.o.o.	Kraigherjeva 37	Slovenska Bistrica	2310	SI 77790588	5764769
19	GORENJE I.P.C. d.o.o.	Partizanska 12	Velenje	3503	SI 95510346	5498449
20	LEVAS KRŠKO d.o.o.	Tovarniška 18	Krško	8270	SI 60520949	5498325
21	BUKEV d.o.o.	Kovaška cesta 100	Lovrenc na Pohorju	2344	SI 66228271	5502047
22	INO d.o.o.	Cesta v Trnovlje 7	Celje	3000	SI 94657351	5405645
23	JORDAN d.o.o.	Spodnji Stari Grad 9	Krško	8270	SI 96418338	5454433
24	MFC d.o.o.	Tovarniška ul. 10	Kidričevo	2325	SI 92510787	5449979
25	SKIPPER d.o.o.	Tacenska c. 29	Ljubljana Šentvid	1210	SI 50191632	5341230
26	CETIS GRAF d.d.	Čopova ulica 24	Celje	3000	SI 12156094	5533473
27	REVITAL d.o.o.	Tovarniška cesta 10	Kidričevo	2325	SI 87273241	5518679
28	SALOMON d.o.o.	Cesta 24. junija 23	Ljubljana	1532	SI 84996340	5542421
29	IRIS d.o.o.	Novi trg 5	Novo mesto	8000	SI 33281025	5509963
30	KODEL d.o.o.	Miklavška 59	Hoče	2311	SI 33453047	5567670
31	IGD d.o.o.	Ob dolenski železnici 58	Ljubljana	1000	SI 37092634	5798299
32	IP RIBNICA d.o.o.	Opekarska cesta 45	Ribnica	1310	SI 72564920	1253867

se nadaljuje

nadaljevanje

Zap. št.	Ime invalidskega podjetja	Sedež	Kraj	Pošta	ID DDV	Matična številka
33	KOVINARSKA IPO d.o.o.	CKŽ 137	Krško	8270	SI 67474659	5670896
34	PRALIK d.o.o.	Tovarniška cesta 10	Kidričevo	2325	SI 51932156	5478855
35	SICO d.o.o.	Arja vas 104	Petrovče	3301	SI 16790464	5821797
36	SINET d.o.o.	Cesta 1 . maja 83	Hrastnik	1430	SI 41267982	5763169
37	TIM SVETLOBA d.o.o.	Spodnja rečica 77	Laško	3270	SI 36522228	5557399
38	TINDE d.o.o.	Prijatljeva 12	Trebnje	8210	SI 27941990	5644518
39	VARGAS AL d.o.o.	Tovarniška cesta 10	Kidričevo	2325	SI 84630302	5789265
40	DVZ PONIKVE, d.o.o.	Ponikve 76	Videm-Dobrepolje	1312	SI 85226157	5496357
41	AKTIVA TS d.o.o.	Ljubljanska 12f	Trzin	1236	SI 52470431	5794862
42	SŽ - ŽIP d.o.o.	Kolodvorska 11	Ljubljana	1000	SI 61613223	5824290
43	SINTAL - VAZI d.o.o.	Ipavčeva ulica 22	Celje	3000	SI 97560561	5432367
44	VARNOST INPOD d.o.o.	Kraljeviča Marka ulica 5	Maribor	2000	SI 99240017	5443148
45	TURNA d.o.o.	Šrbenkova c. 10	Velenje	3320	SI 55714331	2320339
46	VESPER d.o.o.	Plemljeva 8	Ljubljana	1000	SI 84476842	5353025
47	LITI d.o.o.	Kidričeva cesta 1	Litija	1270	SI 24256692	5858658
48	SNEŽNIK SINPO d.o.o.	Kočevska reka 1a	Kočevska reka	1338	SI 16766610	5869498
49	IPB d.o.o.	Latkova vas 59 a	Prebold	3312	SI 83097465	5372275
50	RS1 d.o.o.	Spodnji Rudnik 1/31	Ljubljana	1000	SI 55409601	5446031
51	TALUM IZPARILNIKI d .o .o .	Tovarniška 10	Kidričevo	2325	SI 56863063	5761328
52	STRUC - EKOING d.o.o.	Kovaška ulica 19	Muta	2366	SI 61742457	5763878
53	LESNA JELKA d.o.o.	Šentjanž pri Dravogradu 133	Šentjanž pri Dravogradu	2373	SI 23132981	5889855
54	TEXTA d.o.o.	Meljska cesta 74	Maribor	2000	SI 66873894	5455863
55	ASCOM d.o.o.	Vojkova ul. 10	Idrija	5280	SI 92211798	5919835
56	DOBROVITA d.o.o.	Tbilisijska ulica 87	Ljubljana	1000	SI 80973272	5695201
57	ESOL d.o.o.	Belokranjska cesta 40	Črnomelj	8340	SI 68549113	5904013
58	HENKEL - STORITVE d.o.o.	Industrijska ul. 23	Maribor	2506	SI 33464871	5908167
59	INTES STORITVE d.o.o.	Ulica Jožice Flander 2	Maribor	2000	SI 22965882	5914850
60	MUFLON d.o.o.	Titova ulica 99	Radeče	1433	SI 55924832	5921210
61	SAVA MEDICAL IN STORITVE d.o.o.	Škofjeloška cesta 6	Kranj	4000	SI 32272677	5914809
62	IP CENTRAL d.o.o.	Miklošičeva cesta 9	Ljubljana	1000	SI 51730448	5943477
63	SINTAL IPO d.o.o.	Litostrojska 38	Ljubljana	1000	SI 90431219	5853206
64	VKR orodjarna d.o.o.	Tržaška cesta 1	Logatec	1370	SI 19858833	5949971
65	RECINKO d.o.o.	Roška cesta 041	Kočevje	1330	SI 22432043	5938104

se nadaljuje

nadaljevanje

Zap. št.	Ime invalidskega podjetja	Sedež	Kraj	Pošta	ID DDV	Matična številka
66	FORTUNA - PIL d.o.o.	Trg revolucije 4/a	Trbovlje	1420	SI 97926469	5891337
67	LUKA KOPER INPO d.o.o.	Vojkovo nabrežje 38	Koper	6000	SI 73047813	5918707
68	GID d.o.o.	Ljubljanska 52	Postojna	6230	SI 92806392	5939780
69	STORIC d.o.o.	Koprska ul. 66	Ljubljana	1000	SI 50213989	5399718
70	TIP ZAŠČITA d.o.o.	Rogozniška cesta 13	Ptuj	2250	SI 85788490	5906954
71	VEPLAS MEDIA d.o.o.	Cesta Simona Blatnika 11	Velenje	3320	SI 30927056	5343739
72	ZIP CENTER d.o.o.	Koroška cesta 14	Ravne na Koroškem	2390	SI 71689010	5925142
73	EXCELZA LESARSTVO d.o.o.	Kolodvorska 28	Postojna	6230	SI 71836497	5921708
74	MONTER DRAVOGRAD STORITVE d.o.o.	Otiški Vrh 177	Šentjanž pri Dravogradu	2373	SI 88965805	5929148
75	PALOMA PIS d.o.o.	Sladki vrh 1	Sladki vrh	2214	SI 86145398	1189484
76	BSH I.D. d.o.o.	Savinjska cesta 30	Nazarje	3331	SI 12853429	5467748
77	CENTERKONTURA d.o.o.	Linhartova cesta 51	Ljubljana	1000	SI 48181986	5966698
78	GG-INPO d.o.o.	Vorančev trg 1	Slovenj Gradec	2380	SI 57526672	5942918
79	PGP INDE d.o.o.	Ste Marie aux Mines 5	Tržič	4290	SI 15490475	1194755
80	SUZ d.o.o.	Cesta Borisa Kidiča 44	Jesenice	4270	SI 68825986	1199781
81	AP-PRO	Breg 11	Majšperk	2322	SI 80003630	1199170
82	EOHIPPIUS d.o.o.	Breg pri Borovnici 22	Borovnica	1353	SI 12968668	1197029
83	CENTER ISI d.o.o.	Železarska cesta 3	Štore	3220	SI 36684589	5308640
84	STEKLARSKI HRAM d.o.o.	Ulica talcev 1	Rogaška Slatina	3250	SI 79964524	1195557
85	PRO ČIS - TEAM d.o.o.	Rogozniška cesta 30	Ptuj	2250	SI 46069895	1763482
86	LIP d.o.o.	Litostrojska 50	Ljubljana	1002	SI 99054574	5447046
87	ETI GUM d.o.o.	Obrezija 5	Izlake	1411	SI 94897972	1195352
88	IC ŠTORE d.o.o.	Teharje 11	Teharje	3221	SI 87962977	5421837
89	IPIL d.o.o.	Šercerjeva cesta 17	Ilirska Bistrica	6250	SI 46608109	1254294
90	CELJSKE MESNINE - STORITVE d.o.o.	Cesta v Trnovlje 17	Celje	3000	SI 70795096	1263145
91	KOBRA TEAM d.o.o.	Levičnikova cesta 2	Šentjernej	8310	SI 54311535	5795435
92	SWATY-INPO d.o.o.	Titova cesta 60	Maribor	2000	SI 95083316	1428993
93	IP POSOČJE d.o.o.	Poljubinj 89/c	Tolmin	5220	SI 59449837	1451332
94	HTZ Velenje IP d.o.o.	Partizanska cesta 78	Velenje	3320	SI 66669413	1470647
95	ARCONT IP d.o.o.	Ljutomerska cesta 29	Gornja Radgona	9250	SI 17630126	1469266
96	CSS-IP d.o.o.	Stara Loka 31	Škofja Loka	4220	SI 43377530	1491245
97	ISKRA IP d.o.o.	Vajdova ulica 17	Semič	8333	SI 96474084	1512030

se nadaljuje

nadaljevanje

Zap. št.	Ime invalidskega podjetja	Sedež	Kraj	Pošta	ID DDV	Matična številka
98	VIATOR & VEKTOR STORITVE d.o.o.	Cvetkova ulica 1	Ljubljana	1000	SI 30778450	5957737
99	AVTOAKUSTIKA d.o.o.	Bolkova ulica 26	Homec, Radomlje	1235	SI 40034046	5580960
100	KIP VIZIJA d.o.o.	Lesično 71	Lesično	3261	SI 66243980	1562975
101	INVARST d.o.o.	Slovenska cesta 24A	Mengeš	1234	SI 28499026	1125761
102	ELAN-IP, d.o.o.	Begunje na Gorenjskem 1	Begunje na Gorenjskem	4275	SI 74378864	1580531
103	RASTKI d.o.o.	Cesta 1. maja 34	Hrastnik	1430	SI 74023195	1422367
104	IGM ID d.o.o.	Savska cesta 1	Zagorje ob Savi	1410	SI 40945693	1490842
105	GOSTOL GOIN d.o.o.	Prvomajska 37	Nova Gorica	5000	SI 59743930	1636928
106	BROLINE d.o.o.	Gorenjska cesta 19a	Mengeš	1234	SI 64710025	1459007
107	AERO IDA d.o.o.	Ipavčeva 32	Celje	3000	SI 19421591	5695848
108	OZARA d.o.o.	Ulica heroja Šaranoviča 27	Maribor	2000	SI 76166481	1462393
109	SGP KOGRAD IGEM ZOD d.o.o.	Selovec 83	Šentjanž pri Dravogradu	2373	SI 34986057	1521659
110	PAPIR SERVIS d.d.	Pod ježami 3	Ljubljana	1000	SI 48816795	5226236
111	SVILANIT SVILA d.o.o.	Kovinarska 4	Kamnik	1241	SI 21879486	1767801
112	IP INLES d.o.o.	Kolodvorska 22	Ribnica	1310	SI 89344952	1787080
113	IP PLAMA - TER d.o.o.	Hrušica 104	Podgrad	6244	SI 62400711	1782673
114	TEVIS, Agencija za kadre, d.o.o.	Kotnikova 28	Ljubljana	1000	SI 97420158	5552656
115	MARLES PSP d.o.o.	Podvelka 3	Podvelka	2363	SI 21683875	1614916
116	HIDRIA IP d.o.o.	Poljubinj 89a	Tolmin	5220	SI 16949048	1814443
117	SMREKA LES TRADE d.o.o.	Glančnik 4	Mežica	2392	SI 77009380	1602497
118	DOMEL IP d.o.o.	Reteče 4	Škofja Loka	4220	SI 29410096	1853678
119	TAB - IPM d.o.o.	Žerjav 79	Črna na Koroškem	2393	SI 75781166	1933884
120	JAZON d.o.o.	Pot v Hrastovec 21	Ljubljana	1000	SI 63713756	5444829
121	I.P.Č d.o.o.	Ljubljanska cesta 29	Kostanjevica na Krki	8311	SI 37642278	1864947
122	MERCATOR IP d.o.o.	Dunajska 110	Ljubljana	1000	SI 15965660	2054485
123	CGP-GIP d.o.o.	Ljubljanska cesta 36	Novo mesto	8000	SI 22051481	1794809
124	ELEKTROMATERIAL IPO d.o.o.	Kolodvorska 8	Lendava	9220	SI 19226110	2040158
125	IPSIMA I.P. d.o.o.	Glavni trg 41	Slovenj Gradec	2380	SI 57007713	1978535
126	GRAVO d.o.o.	Zgornje Gameljne 20	Ljubljana	1211	SI 20088477	2143283
127	TCR INPRO d.o.o.	Lož, Cesta 19. oktobra 57	Stari trg pri Ložu	1386	SI 33671133	2271265
128	INTOS d.o.o.	Šaranovičeva cesta 35	Domžale	1230	SI 67838570	2267446
129	LIPBLED IPPS d.o.o.	Rečiška 61a	Bled	4260	SI 89783484	2333651

se nadaljuje

nadaljevanje

Zap. št.	Ime invalidskega podjetja	Sedež	Kraj	Pošta	ID DDV	Matična številka
130	GL KOMPAS GORNJI PETROVCI d.o.o.	Peskovci 22	Šalovci	9204	SI 42125677	5611725
131	PRIBINOVINA d.o.o.	Markišavci 44	Murska Sobota	9000	SI 75221713	2236486
132	GOLOB INVALIDSKO PODJETJE d.o.o.	Podgorje 144, Podgorje	Podgorje pri Slovenj Gradcu	2381	SI 99487870	3351548
133	BATIS PLUS d.o.o.	Šikole 9	Pragersko	2331	SI 96022507	1785257
134	ACTIO SECURITAS - AS HIDROTEH d.o.o.	Cesta k Tamu 12	Maribor	2000	SI 45177406	2305330
135	AMBIT, POSLOVNE STORITVE d.o.o.	Prešernov trg 6	Novo mesto	8000	SI88333876	6086667
136	MEDVEDEK, VZGOJA IN IZOBRAŽEVANJE d.o.o.	Krška cesta 6	Kostanjevica na Krki	8311	SI77364988	3723119
137	REDNAK I.P. d.o.o.	Primorska cesta 6C	Šoštanj	3325	SI75492792	6237118
138	KAJEN d.o.o.	Pražakova ulica 4	Ljubljana	1000	SI 72541717	3831078
139	SKAZA IP d.o.o.	Selo 20A	Velenje	3320	SI67889905	6437648
140	PRIZMA IP D.O.O.	Kopališka ulica 8A	Škofja Loka	4220	SI42370540	6558348
141	MEDLE IP d.o.o.	Podbevška ulica 31	Novo mesto	8000	SI84405058	1404229