

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA**

**DIPLOMSKO DELO**

**ZAPOSLOVANJE INVALIDOV IN  
KVOTNI SISTEM**

**Ljubljana, junij 2007**

**ROMANA ZAKRAJŠEK**

## **IZJAVA**

Študent/ka ROMANA ZAKRAJŠEK izjavljam, da sem avtor/ica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom DR. NADE ZUPAN, in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 07.06.2007

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

# KAZALO

<b>1. UVOD</b> .....	1
<b>2. KDO JE INVALID</b> .....	3
<b>3. PROBLEMATIKA BREZPOSELNOSTI INVALIDOV</b> .....	4
<b>4. ZAKONODAJA, POVEZANA Z INVALIDI</b> .....	7
4.1. Zakon o varnosti in zdravju pri delu.....	7
4.2. Zakon o delovnih razmerjih.....	8
4.3. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju .....	9
4.4. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov .....	10
<b>5. KVOTNI SISTEM ZAPOSLOVANJA INVALIDOV</b> .....	16
5.1. Kvotni sistemi zaposlovanja invalidov v Evropi.....	16
5.2. Uvedba kvotnega sistema zaposlovanja invalidov v Sloveniji.....	17
5.3. Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanje invalidov .....	20
5.4. Nadomestna izpolnitev kvote .....	21
<b>6. INVALIDSKA PODJETJA</b> .....	22
6.1. Kratka zgodovina razvoja invalidskih podjetij v Sloveniji .....	23
6.2. Delovanje invalidskega podjetja.....	24
6.3. Pomen invalidskih podjetij pri zaposlovanju invalidov .....	28
6.4. Kratka predstavitev invalidskega podjetja IP Ribnica d.o.o.....	29
<b>7. KVOTNI SISTEM V PRAKSI IN VPLIVI NA ZAPOSLENOST INVALIDOV</b> .....	30
<b>8. NADOMESTNA IZPOLNITEV KVOTE V PRAKSI IN POMEN ZA INVALIDSKA PODJETJA</b> .....	34
8.1. Nadomestna izpolnitev kvote v IP Ribnica .....	34
8.2. Nadomestna izpolnitev kvote v nekateri drugih slovenskih invalidskih podjetjih..	35
8.3. Predlogi za večjo učinkovitost ukrepa nadomestne izpolnitve kvote zaposlovanja invalidov .....	38
<b>9. SKLEP</b> .....	39
<b>LITERATURA</b> .....	41
<b>VIRI</b> .....	42

## KAZALO SLIK IN TABEL

<b>Slika 1:</b> Razmerje med številom brezposelnih oseb in brezposelnih invalidov v letih od 1995 do 2005 .....	5
<b>Slika 2:</b> Deleži brezposelnih invalidov po vrstah invalidnosti v letu 2005 .....	6
<b>Slika 3:</b> Število invalidskih podjetij ob koncu leta in število novoustanovljenih invalidskih podjetij po leti do konca leta 2004 .....	23
<b>Slika 4:</b> Zaposleni v invalidskih podjetjih po starostnih skupinah .....	28
<b>Slika 5:</b> Število zaposlenih v invalidskih podjetjih po letih .....	28
<b>Slika 6:</b> Število zaposlenih invalidov in delež zaposlenih invalidov med vsemi zaposlenimi v letu 2006 po mesecih.....	31
<b>Slika 7:</b> Zavezanci, ki dosegajo, presegajo in ne dosegajo predpisane kvote v odstotkih za leto 2006.....	32
<b>Slika 8:</b> Delodajalci, ki niso zavezanci vendar presegajo kvoto v letu 2006 po mesecih .....	33
<b>Tabela 1:</b> Vrste invalidnosti glede na način pridobitve statusa.....	4
<b>Tabela 2:</b> Število zavezancev za kvoto v letu 2006 po mesecih .....	32

## 1. UVOD

Skozi leta prinaša razvoj spremembe na vseh področjih življenja. Razvoj novih tehnologij, ki temeljijo na informaciji in inovaciji, je prinesel nov socialnoekonomski razvoj in s tem prehod iz industrijske v postindustrijsko inovacijsko družbo. Tranzicija omogoča globalizacijo gospodarskih procesov, s seboj pa prinaša tudi dodatne izzive, ki so posledica spremembe gospodarskih razmer, procesov privatizacije, denacionalizacije, izgubo obsega trga in s tem hitro naraščajočo brezposelnost, s katero se je ob prehodu srečala tudi Slovenija.

Z vstopom v Evropsko unijo je Slovenija sprejela tudi skupne cilje in visoka raven zaposlenosti je eden pomembnejših ciljev Evropske unije, ki naj bi bil upoštevan pri oblikovanju in uresničevanju vseh politik in aktivnosti (Trg delovne sile v Sloveniji v luči vključevanja v EU, 2000).

Brezposelnosti v vseh družbah posvečajo veliko pozornosti, saj zaposlitev v današnjem času ni pomembna samo z vidika pridobivanja sredstev za življenje, pač pa tudi z vidika socialne vključenosti v družbo in osebnostnega razvoja. Posamezniki s specifičnimi osebnostnimi, delovnimi, umskimi, fizičnimi in drugimi lastnosti, ki so na trgu dela manj zaželeni, so podvrženi brezposelnosti v največji meri. V to skupino sodijo tudi invalidi (Zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in v državah v tranziciji, 2002).

Razvil se je niz ukrepov in programov, tako na ravni Evropske unije, kot tudi v Sloveniji, z namenom preprečevanja izključevanja invalidov iz dela. Sestavljen je bil Akcijski program za invalide 2007-2013 (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2007), ki postavlja nove cilje na področju invalidskega varstva in postavlja v ospredje celovito blaginjo vsakega invalida. Program se ne osredotoča samo na socialno varnost, temveč v svojih 12 ciljih vključuje tudi informiranje in osveščanje javnosti o invalidih, osveščanje invalidov samih o njihovih pravicah in možnostih zaposlovanja, vključenost invalidov v življenje v skupnosti, vključenost v izobraževanje, kulturne dejavnosti, sodelovanje pri športnih in rekreacijskih dejavnostih, enakopravno vključenost v versko življenje, skrb za zdravje, zagotavljanje neoviranega dostopa do grajenega okolja, prevoza, informacij in komunikacij, odkrivanje in preprečevanje fizičnega in drugega nasilja nad invalidi, preprečevanje diskriminacije in neenakosti invalidnih žensk, samostojnega življenja in krepitev delovanja invalidskih organizacij (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2007).

Velik korak oziroma začetek novega obdobja na področju invalidov prinaša Konvencija o pravicah invalidov (Tabaj, 2005, str. 31), ki jo je sprejela Generalna skupščina Združenih narodov v decembru 2006, veljala pa bo, ko jo bo ratificiralo najmanj 20 držav. Države, ki bodo konvencijo ratificirale, bodo pravno obvezane, da invalide obravnavajo kot posameznike s pravicami, ki so jasno opredeljene v 50 členih besedila Konvencije, ki

zajema vsa področja življenja. Slovenija je od vsega začetka podpirala sprejem konvencije, zato je zelo aktivno sodelovala pri pripravi besedila konvencije in bila tudi med prvimi podpisnicami. Kljub temu, da mnogi avtorji opredeljujejo invalide kot največjo manjšino, oziroma kot eno izmed ranljivih skupin, jim do sedaj ni bil posebej namenjen noben pravno obvezujoč dokument s področja človekovih pravic (Tabaj, 2005, str. 31). Soglasno sprejeta prva mednarodna konvencija o pravicah invalidov, ima 50 členov, ki vzpodbujajo države k sprejemu zakonov in druge ukrepe za izboljšanje pravic invalidov oziroma k odpravi zakonov in ukrepov, ki pomenijo diskriminacijo invalidov.

Namen diplomskega dela je predstaviti problematiko na področju zaposlovanja invalidov, in sicer predvsem spremembe v slovenski zakonodaji na tem področju in novosti, ki jih je nova zakonodaja prinesla (kvotni sistem), pa tudi vplive teh sprememb na zaposlenost invalidov.

Cilj naloge je ugotoviti kakšen vpliv ima uvedba kvotnega sistema zaposlovanja invalidov in s tem uvedba možnosti nadomestne izpolnitve kvote na poslovanje invalidskih podjetij, v kolikšni meri se nadomestna izpolnitev kvote izvaja v praksi in kakšne spremembe oziroma dopolnitve bi bile potrebne, da bi bil sistem nadomestne izpolnitve kvote bolj učinkovit.

Diplomsko delo je razdeljeno na tri dela, le-ti pa so razdeljeni na več poglavji.

V prvem delu diplomskega dela sem se najprej ustavila pri vprašanju kdo sploh je invalid in na kakšen način oziroma na podlagi katerih zakonov lahko neka oseba dobi status invalida. Predstaviti sem skušala razmere na trgu dela in vključevanje invalidov v delo ter pravne podlage, ki urejajo zaposlovanje invalidov, predvsem pa spremembe na področju zaposlovanja invalidov, ki so jih prinesli ukrepi, ki naj bi zmanjšali brezposelnost in socialno izključenost te najbolj občutljive in najtežje zaposljive skupine prebivalstva. Največ pozornosti bo namenjeno Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ki je prinesel nekaj korenitih sprememb tako za same invalide, kot tudi za delodajalce.

Novost, ki jo je prinesel Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov je tudi uvedba kvotnega sistema zaposlovanja invalidov. V drugem delu diplomske naloge bo tako nekoliko več poudarka na kvotnem sistemu v Evropi in o uvedbi kvotnega sistema v Sloveniji. Predstavljena pa bo tudi nadomestna izpolnitev kvote kot možnost izpolnjevanja kvote zavezancev s sklenitvijo pogodbe o poslovnem sodelovanju z zaposlitvenim centrom ali invalidskim podjetjem. Bolj podrobno bodo predstavljena invalidska podjetja in njihovo delovanje, saj predstavlja zaposlovanje invalidov v njih pomemben del zaposlovanja invalidov v Sloveniji.

Tretji del bo namenjen učinkom, ki so v tem času po uvedbi kvotnega sistema že vidni. Kako se odvija nadomestna izpolnitev kvote v praksi, predstavljeno bo invalidsko podjetje IP Ribnica, sodelovanje tega invalidskega podjetja z zavezanci preko nadomestne izpolnitve kvote ter tudi ugotovitve s tega področja nekaterih drugih invalidskih podjetji v Sloveniji.

## **2. KDO JE INVALID**

V literaturi srečamo veliko različnih izrazov kot so npr.: invalidi, invalidne osebe, osebe z invalidnostjo, prizadete osebe, osebe s posebnimi potrebami, hendikepirani..., vendar se v zadnjem času vedno bolj enotno uporablja izraz invalid, v literaturi, v novejši zakonodaji in je tudi po mnenju predstavnikov invalidov najprimernejši (Uršič, Drobnič, 1995, str. 87).

Invalidi so zelo raznolika skupina. Njihova invalidnost lahko pomeni telesno prizadetost, prizadetost čutil, umsko ali psihično prizadetost ali težave z duševnim zdravjem. Lahko so invalidi od rojstva ali pa je invalidnost nastala v otroštvu, najstniških letih ali kasneje v življenju, med izobraževanjem ali v času zaposlitve (Kodeks ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu, 2002).

Invalid je oseba, pri kateri so z odločbo pristojnega organa ugotovljene telesne, senzorne, umske ali duševne okvare ali bolezni in ima zato ta oseba znatno zmanjšane možnosti za najti, ohraniti, vrniti se in napredovati v ustrezni zaposlitvi.

V Sloveniji nekdo lahko (tabela 1 na str. 4) pridobi status invalida na več različnih načinov oziroma na podlagi več zakonov in tudi izdajatelji odločb so lahko različne institucije in sicer:

- Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (v nadaljevanju ZPIZ) dodeli osebi status invalida na podlagi Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ, 2006) in njegovih prej sprejetih različic. Več o tem zakonu bo povedanega v naslednjem poglavju. Na ta način pridobijo status tako imenovani delovni invalidi, ki predstavljajo največjo skupino med invalidi na trgu dela (Slika 1 na str. 5).
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ), ki je dodeljeval status invalidne osebe po Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidov (ZUZIO, 1976) in lahko dodeli status invalida po novem Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI, 2007). Tudi ta zakon bo podrobneje predstavljen v nadaljevanju.
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (v nadaljevanju MDDSZ) - Centri za socialno delo odločajo o statusu invalida oziroma kategoriziranega

mladostnika v povezavi z Zakonom o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb (1983), Zakonu o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami (2000) in Zakonom o izobraževanju in usposabljanju otrok z motnjami v telesnem in duševnem razvoju (1976).

- Ministrstvo za obrambo odloča o statusu vojaškega invalida po Zakonu o vojnih invalidih (1995). Vojni invalidi so vojaški vojni invalidi, vojaški mirnodobni invalidi in civilni vojni invalidi.

Tabela 1: Vrste invalidnosti glede na način pridobitve statusa

	<b>Opredelevitev vrste invalida</b>	<b>Izdajatelj odločbe</b>
1.	Delovni invalidi	Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje – ZPIZ
2.	Invalidne osebe po Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidov in po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov	Zavod RS za zaposlovanje - ZRSZ
3.	Kategorizirani mladostniki	Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve - Center za socialno delo
4.	Vojni invalidi	Ministrstvo pristojno za vojne invalide

Vir: Interno gradivo IP Ribnica d.o.o.

Vrste invalidnosti so natančneje opredeljene tudi v Navodilu za izpolnjevanje obrazca v zavarovanje za invalide (2005), kjer so kategorije invalidnosti razdrobljene tudi glede na to po katerem zakonu je bila nekemu invalidu izdana odločba o invalidnosti in glede na to imajo invalidi tudi različne pravice.

### **3. PROBLEMATIKA BREZPOSELNOSTI INVALIDOV**

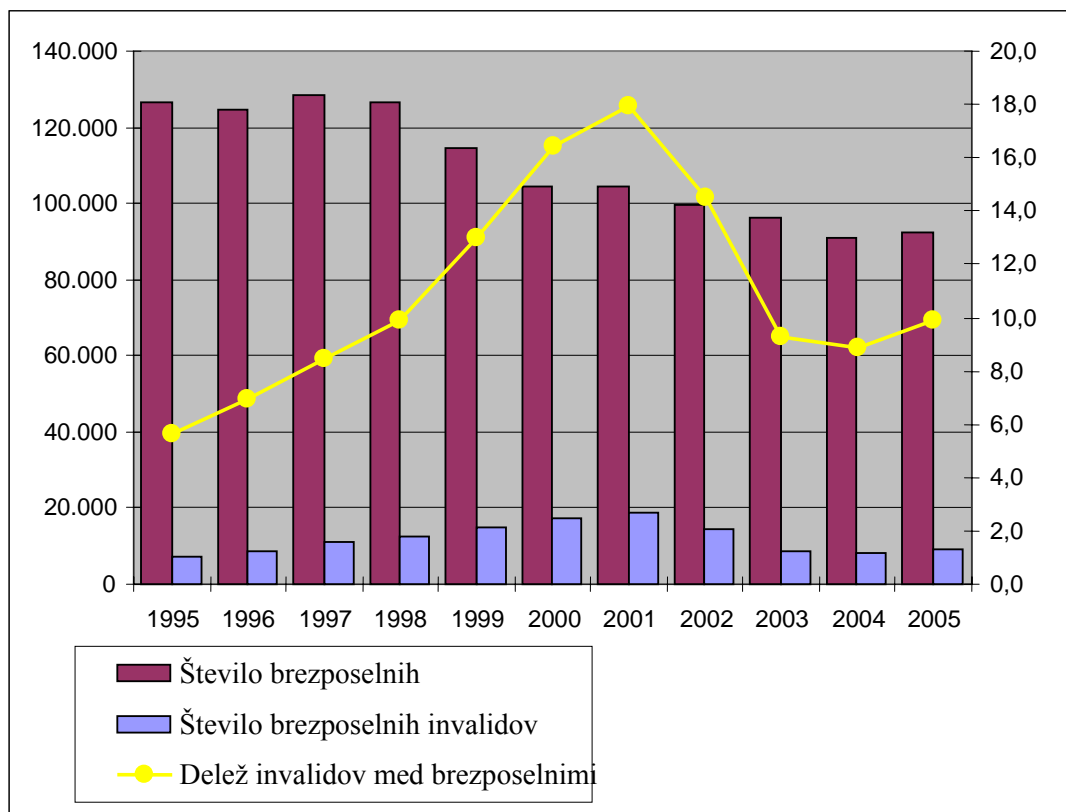
Brezposelnost, kot že omenjeno, ne povzroča le materialnih težav, temveč tudi socialne in emocionalne. Zaposlitev je eden glavnih pogojev za integracijo v družbo in prav brezposelnost povečuje izključenost iz družbe, predvsem vseh marginalnih skupin, ki se jim je zaradi svoje invalidnosti še težje vključiti. Človek si s svojim delom soustvarja svojo podobo v družbi in s tem tudi svojo samopodobo. Ob izgubi službe pride do izgube občutka varnosti, pa tudi do različnih drugih oblik stresa, večje občutljivosti in ranljivosti tudi v družini med prijatelji, ter na drugih področjih življenja.

Ni dvoma, da je položaj invalidov na področju zaposlovanja manj ugoden. Invalidi se v manjši meri vključujejo na trg dela, stopnja brezposelnosti med invalidi je višja od splošne stopnje brezposelnosti in trajajoča dlje kot pri ostalem prebivalstvu. Po podatkih iz leta 2003 je bilo na trgu dela že več kot 50.000 invalidov – od tega približno 44%



brezposelnih, stopnja brezposelnosti invalidov je bila tako za več kot 20% višja od splošne stopnje brezposelnosti (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije, 2005), kar 76 odstotkov brezposelnih invalidov pa je bilo dolgotrajno brezposelnih (nad 24 mesecev) (Tutta, 2003).

Slika 1: Razmerje med številom brezposelnih oseb in brezposelnih invalidov v letih od 1995 do 2005



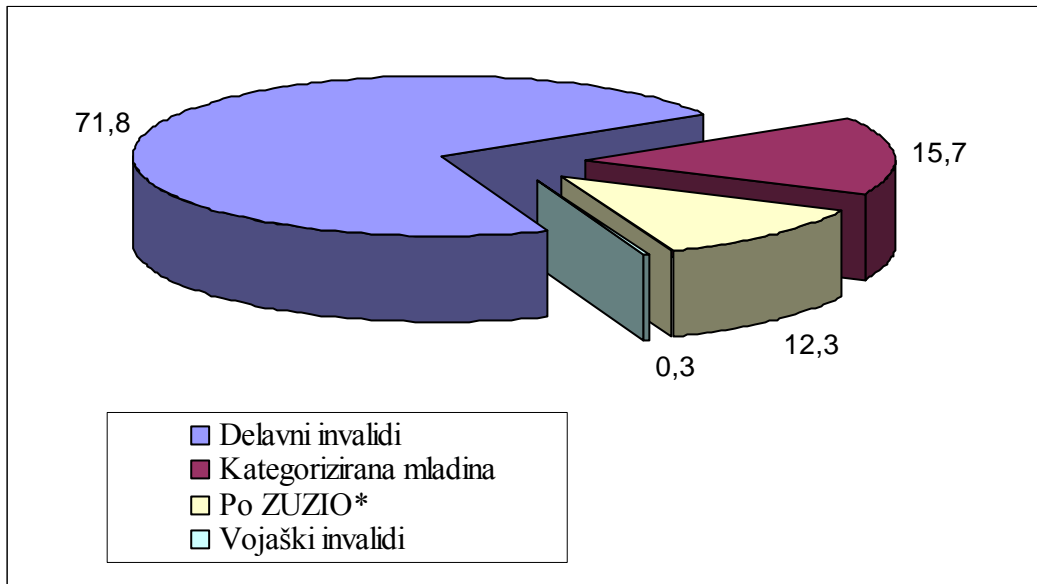
Vir: Letno poročilo Zavoda RS za zaposlovanje 2005, 2006.

Poleg dolgotrajne brezposelnosti je tu tudi nizka izobrazbena raven in starostna struktura, saj so invalidi, predvsem pa delovni invalidi, v večini starejši. Po podatkih iz leta 2003 je 36 odstotkov invalidov starih od 40 do 50 let, kar 38 odstotkov pa več kot 50 let (Tutta, 2003). Povprečen invalid je tako star okrog 50 let in in ima dokončano le osnovno šolo in 2-letni poklicno izobraževanje, kar je v sodobni družbi, ki temelji na znanju, slabo izhodišče za zaposlitev (Program reform za izvajanje Lizbonske strategije, 2005).

Očitno pa je, da poleg splošnih dejavnikov zaposlovanja kot so ponudba in povpraševanje po delovni sili, raven izobrazbe, starost, vrsta poklic, dodatna znanja, odločilnega pomena pri zaposlitvi invalida njegova zmanjšana zmožnost za delo. Invalid težje najde in obdrži delo, saj je na trgu dela bistveno manj konkurenčen.

Iz Slike 2 na je razvidno, da daleč največji del brezposelnih invalidov, po podatkih iz leta 2005 celo 71,8%, predstavljajo delovni invalidi, sledijo kategorizirani mladostniki in invalidi po ZUZIO. Najmanj, 0,3 %, pa je vojaških invalidov.

Slika 2: Deleži brezposelnih invalidov po vrstah invalidnosti v letu 2005



\* podatki so za leto 2005, zato invalidi po ZZRZI še niso vključeni

Vir: Letno poročilo Zavoda RS za zaposlovanje 2005, 2006.

Kljub temu, da Evropska unija in tudi Slovenija v namenjata v svoji politiki zaposlovanja pomembno mesto zagotavljanju enakih možnosti, vplivajo na zaposljivost invalidov tudi predsodki delodajalcev do invalidov, saj le-ti veljajo za manj sposobne, težko prilagodljive, manj zanesljive, manj vztrajne. Akcijski program za invalide 2007-2013 (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2007) navaja kot cilj tudi informiranje in osveščanje javnosti o invalidih, saj se delodajalci ne zavedajo, da so invalidi lahko velik potencial. Diskriminacija na osnovi invalidnosti invalide tako še dodatno izriva s trga dela, zato so bili nujni ukrepi za dvig zaposljivosti invalidov, za preseganje diskriminacije in njihovo socialno vključenost.

Pomemben dejavnik, ki je delodajalce odvrčal od tega, da bi v svojem podjetju zaposlili invalida je bila tudi absolutna zaščita invalidov pred odpuščanjem iz delovnega razmerja, kar pa se je z novo zakonodajo spremenilo. Država se usmerja od pasivnih k aktivnim ukrepom, saj je z vidika države in invalida boljše, če se invalida usposobi, zaposli in, da leta zaposlitev tudi obdrži, saj je zaposlitev najboljše varovalo pred socialno izključenostjo (Tutta, 2003).

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI, 2004) ureja vprašanja zaposlovanja invalidov ter določa oblike, ukrepe in vzpodbude za njihovo zaposlovanje ter načine financiranja. Ob sprejemu Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in

zaposlovanju invalidov so bile napovedi optimistične, optimistični so bili tudi prvi rezultati, na učinke, ki naj bi jih prinesel Zakon na dolgi rok pa bo potrebno počakati nekaj let.

Poleg zakonodaje in delodajalcev pa je težava tudi na strani samih invalidov, saj nekateri za delo niso dovolj motivirani (Uršič, 1996, str. 34). Nekateri invalidi niti ne skušajo poiskati zaposlitve, temveč se zapirajo v svoj svet omejitev, saj se bojijo zavračanj delodajalcev in novih razočaranj. S svojim stanjem se sprijaznijo in vse preveč invalidov vidi rešitev problema v prijavi na Zavodu za zaposlovanje, s katero si zagotovijo pravico do socialnih prejemkov in s tem socialno varnost. Tako se vse bolj izključujejo iz sveta dela, vrnitev vanj pa s trajanjem brezposelnosti postaja vse težja. Vsak invalid bi se moral aktivno vključiti v iskanje zaposlitve na podlagi poznavanja lastnih sposobnosti, želja, prednosti in slabosti.

#### **4. ZAKONODAJA, POVEZANA Z INVALIDI**

Po politični in ekonomski ločitvi od bivše skupne države in po spremembi lastninsko-pravnih razmerij, ki so temeljili na družbeni lastnini in dogovorni ekonomiji, smo v Sloveniji končno na področju invalidskega varstva kot dela socialne varnosti dobili zakonodajo, ki na novo ureja to področje. Na tej točki bi omenila Zakon o varnosti in zdravju pri delu in Zakon o delovnih razmerjih, ki sodita v delovnopravno zakonodajo in opredeljujeta pravila odnosov med delavcem in delodajalcem ter Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju in že prej omenjeni Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov.

##### **4.1. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (1999)**

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD, 1999) po novem zajema tako področje varnosti kot zdravja pri delu, v večji meri je namenjen delodajalcu in izpolnjevanju njegovih obveznosti in zavezuje vse delodajalce ne glede na dejavnost, velikost in panogo, določa pa tudi obveznosti delavcev. Na nivoju države določa organe (Urad za varnost in zdravje pri delu in Svet za varnost in zdravje pri delu), ki spremljajo in ocenjujejo stanje na področju varnosti in zdravja pri delu, ki so zadolženi za humanizacijo dela, pripravo strokovnih podlag...

Delodajalec mora naloge zdravstvenega varstva zaupati pooblaščenemu zdravniku, določiti mora strokovnega delavca za opravljanje nalog varstva pri delu, izdelati mora izjavo o varnosti z oceno tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar za posamezno delovno mesto in usposobiti delavce za varno in zdravo delo. Delavec pa mora pri delu upoštevati vse, kar je za njegovo varnost in varnost drugih predpisano.

ZVZD naj bi s svojimi določbami in podzakonskimi akti deloval v smislu preprečevanja nastajanja invalidnosti. Delavec lahko tako v smislu preventive oziroma zaščite svojega zdravja odkloni delo, če ni bil predhodno seznanjen z vsemi nevarnostmi in škodljivostmi pri delu ali če mu ni bil zagotovljen zdravniški pregled, delo pa lahko odkloni, če mu grozi neposredna nevarnost za življenje in zdravje, ker niso bili izvedeni predpisani varnostni ukrepi in ima tudi pravico odkloniti delo preko polnega delovnega časa ali ponoči, če bi v skladu z mnenjem pooblaščenega zdravnika tako delo poslabšalo njegovo zdravstveno stanje.

#### **4.2. Zakon o delovnih razmerjih (2002)**

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR, 2002) ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem. Področje invalidov je posebej urejeno in po tem zakonu invalidi nimajo več absolutnega varstva, čeprav so še vedno zaščitena kategorija. Invalidi so posebej omenjeni v več členih ZDR.

- V 89. členu ZDR so navedeni neutemeljeni razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, kamor je, v 8. alineji tega člena všteta tudi invalidnost.
- V členu 116. je urejeno posebno pravno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delovnemu invalidu zaradi ugotovljene invalidnosti II. ali III. kategorije ali iz poslovnega razloga, razen če mu ni možno zagotoviti drugega ustreznega dela ali dela s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ, 2006, 101. in 102. člen). Delodajalec tudi ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi invalidu, ki nima statusa delovnega invalida, iz poslovnega razloga, razen če mu ni možno zagotoviti ustreznega dela v skladu s predpisi o usposabljanju in zaposlovanju invalidov (ZZRZI, 2007, 40. člen, 4. odstavek). Po ZZRZI lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi invalidu, če obstaja utemeljen razlog za odpoved, ki ga potrdi Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Delodajalec pa lahko invalidu odpove pogodbo o zaposlitvi tudi redno iz krivdnega razloga ali izredno (delavčeva kršitev, malomarnost...) po 111. členu ZDR.
- ZDR v 145. členu določa, da delodajalec ne sme naložiti dela preko polnega delovnega časa delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi.
- Po 159. členu ima invalid pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta.
- Varstvo invalidov urejata tudi člena 199. in 200., kjer je posebej opredeljeno, da mora delodajalec zagotoviti tudi poklicno rehabilitacijo.

Zakon o delovnih razmerjih je bil sprejet v letu 2002, veljati oziroma uporabljati pa se je začel s 1. januarjem 2003. Socialni partnerji se trenutno še pogajajo o spremembah in

dopolnitvah ZDR, ki pa naj ne bi prinesel sprememb na področju pravic iz delovnega razmerja za invalide.

#### **4.3. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (1999)**

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ, 1999) je bil sprejet leta 1999 (zadnje spremembe v letu 2006). Razlogi za reforme pokojninskega in invalidskega zavarovanja je bila finančna nestabilnost prejšnjega sistema, ki sta pogojevala predvsem neugodno demografsko stanje in relativno visoka raven pravic, ki se zagotavljajo upravičencem (Tabaj, 2004). Pokriva področje invalidskega zavarovanja in pomeni enoten zavarovalni program, ki pokriva riziko invalidnosti ne glede na vzrok za nastanek invalidnosti. Zajema obvezno invalidsko zavarovanje za primer poškodb pri delu ali poklicne bolezni, zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni (poklicni riziki) in zavarovanje za primer poškodbe izven dela ali bolezni (splošni riziki). Pravice na podlagi invalidnosti so v zakonu opredeljene v členih od 60 do 108.

Invalidnost je v skladu z ZPIZ delavcu priznana, če se zaradi sprememb v zdravstvenem stanju, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi medicinske rehabilitacije in so ugotovljene skladno s tem zakonom, zmanjša zmožnost za zagotovitev oziroma ohranitev delovnega mesta oziroma za poklicno napredovanje.

Kategorizacija delovnih invalidov, kot je opredeljeno v 60. členu ZPIZ, je naslednja:

- I. kategorija – V to kategorijo so razvrščeni zavarovanci, ki niso več zmožni opravljati organiziranega pridobitnega dela ali če je pri njih podana poklicna invalidnost, nimajo pa več preostale delovne zmožnosti.
- II. kategorija – V to kategorijo so razvrščeni zavarovanci, katerih delovna zmožnost za opravljanje njihovega poklica zmanjšana za 50 odstotkov in več.
- III. kategorija – V to kategorijo so razvrščeni zavezanci, ki z ali brez predhodne rehabilitacije niso več zmožni za delo s polnim delovnim časom, lahko pa opravljajo delo vsaj s polovico polnega delovnega časa; oziroma če je zavarovančeva delovna zmožnost za opravljanje njihovega poklica zmanjšana za manj kot 50 odstotkov ali ni zmožen za delo na delovnem mestu na katerega je razporejen.

Kot poklic zavarovanca se šteje delo na delovnem mestu na katerega je delavec razporejen, pa tudi vsa tista dela, ki ustrezajo njegovim telesnim in duševnim zmožnostim, za katera ima ustrezno strokovno izobrazbo, dodatno usposobljenost in delovne izkušnje, ki se za določeno delo zahtevajo.

Preostala delovna zmožnost se ugotavlja v primerih invalidnosti II. in III. kategorije, če zavarovanec lahko dela s polnim delovnim časom in z delovnim naporom, ki ne poslabša njegove invalidnosti, na drugem delovnem mestu, ustreznem njegovi strokovni izobrazbi

ali usposobljenosti, če se zavarovanec lahko usposobi s poklicno rehabilitacijo za delo s polnim delovnim časom na drugem delovnem mestu ali če zavarovanec določeno delo lahko opravlja vsaj s polovičnim delovnim časom.

Pravico do premestitve pridobi zavarovanec:

- po končani poklicni rehabilitaciji,
- s preostalo delovno zmožnostjo, pri kateri je nastala II. kategorija invalidnosti po dopolnjenem 50. letu starosti,
- ki je pridobil III. kategorijo invalidnosti, če je zavarovančeva delovna zmožnost zmanjšana za manj kot 50 odstotkov, če zavarovanec lahko še dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar pa ni zmožen za delo na delovnem mestu na katerega je razporejen.

Zavarovancu, kateremu so z dokončno odločbo priznana pravice na podlagi invalidnosti II. in III. kategorije mora delodajalec ponuditi drugo delo na drugem delovnem mestu v skladu z njegovo preostalo delovno zmožnostjo in strokovno izobrazbo oziroma usposobljenostjo oziroma mu zagotoviti poklicno rehabilitacijo ali delo s skrajšanim delovnim časom od polnega, razen ko mu lahko skladno z zakonom prekine delovno razmerje.

Od svojega sprejetja je bil zakon večkrat spremenjen. Pomembno spremembo na področju invalidov, ki je bila omenjena že v prejšnjem poglavju, je prinesel ZPIZ-1E (2003) v svojem 101. in 102. členu. Na podlagi 101. člena je bil uzakonjen nov razlog prenehanja pogodbe o zaposlitvi in sicer razlog invalidnosti. Tu ne gre za klasično odpoved kot jo pozna ZGD, ampak mora delodajalec vedno hkrati z odpovedjo ponuditi invalidu drugo pogodbo o zaposlitvi na drugem ustreznem delovnem mestu, razen v primerih, ki so navedeni v 102. členu. Delodajalec lahko zavarovancu odpove pogodbo o zaposlitvi zaradi ugotovljene invalidnosti II. ali III. kategorije ali iz poslovnega razloga brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi, če mu utemeljeno ne more zagotoviti pravice do premestitve na drugo delo ali delo s krajšim delovnim časom.

Zakon daje velik poudarek poklicni rehabilitaciji, ki omogoča zavarovancu novo delo oziroma da se usposobi za novo delo. Poklicna rehabilitacija je pravica in obveznost delovnih invalidov mlajših od 50 let starosti.

#### **4.4. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (1976)**

Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb sprejet leta 1976 je urejal usposabljanje in zaposlovanje invalidov, vendar ga je, zaradi novih metod zaposlovanja (podporno zaposlovanje, invalidska podjetja, zaposlitvena rehabilitacija), spremenjenega sistema financiranja in nove ureditve delovnih razmerij ter sprememb ob vstopu Slovenije

v Evropsko unijo, nadomestil v letu 2004 sprejeti Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Tutta,2003).

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (v nadaljevanju ZZRZI) ureja vprašanja zaposlovanja invalidov, pravico do zaposlitvene rehabilitacije, z njim se urejajo ukrepi in spodbude za zaposlovanje invalidov ter način financiranja.

Poleg samega zakona je bilo sprejetih tudi več pravilnikov, ki izhajajo iz tega zakona in sicer:

- Pravilnik o invalidskih podjetjih (2005),
- Pravilnik o zaposlitvenih centrih (2005),
- Pravilnik o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide (2005),
- Pravilnik o merilih in postopku za pridobitev statusa invalida, za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov ter o delu rehabilitacijskih komisij (2005),
- Pravilnik o načinu dela Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi (2005),
- Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (2007).

ZZRZI skupaj z omenjenimi pravilniki celovito ureja področje zaposlovanja invalidov.

ZZRZI zavezuje delodajalce, da sprejmejo strategijo ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu (kadrovanje invalidov, enake možnosti in zadržanje zaposlitve), zavezuje pristojne oblasti, da ravnanje z invalidnostjo vključujejo v nacionalno politiko vzpodbujanja zaposlovanja invalidov in vzpodbuja same invalidne delavce za sodelovanje pri teh programih.

ZZRZI s svojim namenom povečati zaposljivost invalidov in vzpostavitev pogojev za njihovo enakovredno udeležbo na trgu dela z odstranjevanjem ovir in ustvarjanjem enakih možnost, prinaša nekatere bistvene spremembe pri zaposlovanju invalidov; omenjeni bodo samo nekateri ključni deli zakona.

### **Zaposlitvena rehabilitacija (ZZRZI, 2007 – člani od 13 do 25)**

Zaposlitvena rehabilitacija je individualna pravica invalida do posameznih storitev, ki so opredeljene v 15. členu zakona, kjer je naštetih 15 različnih storitev, katerih namen je nuditi ustrezno pomoč invalidom, da prepoznajo svoje sposobnosti in se aktivno vključijo v načrtovanje in reševanje svojega problema s ciljem ohranitve ali nove zaposlitve.

Vrste storitev zaposlitvene rehabilitacije so:

- svetovanje, vzpodbujanje in motiviranje invalidov k aktivni vlogi,
- priprava mnenja o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov,
- pomoči pri sprejemanju lastne invalidnosti in seznanjanje o možnostih vključevanja v usposabljanje in delo,
- pomoči pri izboru ustreznih poklicnih ciljev,
- razvijanja socialnih spretnosti in veščin,
- pomoč pri iskanju ustreznega dela oziroma zaposlitve,
- analiza konkretnega delovnega mesta in delovnega okolja invalida,
- izdelava načrta prilagoditve delovnega mesta in delovnega okolja invalida,
- izdelava načrta potrebne opreme in sredstev za delo,
- usposabljanje na konkretnem delovnem mestu oziroma v izbranem poklicu,
- spremljanje in strokovna pomoč pri usposabljanju in izobraževanju,
- spremljanje invalida na delovnem mestu po zaposlitvi,
- sprotno ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa,
- ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov zaposlenih invalidov in
- opravljanje drugih storitev zaposlitvene rehabilitacije.

Invalid, ki mu je priznana pravica do zaposlitvene rehabilitacije, ima pravico do denarnih prejemkov glede na vrsto, obseg in čas trajanja storitev, in sicer ima pravico do plačila stroškov javnega prevoza za invalida in njegovega spremljevalca oziroma spremljevalko v primeru, da ga potrebuje; do plačila stroškov bivanja v višini največ 20% minimalne plače mesečno, če se storitve zaposlitvene rehabilitacije izvajajo več dni zaporedoma in če je otežen vsakodnevni prihod invalida k izvajalcu zaposlitvene rehabilitacije; do denarnega prejemka za čas trajanja zaposlitvene rehabilitacije v višini 30% minimalne plače mesečno, če se storitve zaposlitvene rehabilitacije izvajajo v obsegu najmanj 100 ur in če invalid ni prejemnik denarnega nadomestila ali denarne pomoči po predpisih iz naslova pravic brezposelnih oseb ali denarnega nadomestila po predpisih iz naslova invalidskega zavarovanja.

Izraz "zaposlitvena rehabilitacija" je širši od izraza "poklicna rehabilitacija", saj cilj zaposlitvene rehabilitacije ni sprememba poklica, pač pa je lahko tudi usposobljenost za opravljanje drugega dela oziroma dela na delovnem mestu, ki ustreza invalidovi delovni zmožnosti.

Zakon pa poleg pravic določa tudi obveznosti invalida vključenega v zaposlitveno rehabilitacijo, saj le-ta ne more biti uspešna brez aktivnega sodelovanja invalida. Invalid sam uveljavlja pravico do zaposlitvene rehabilitacije, posamezne storitve pa za invalida lahko uveljavlja tudi delodajalec ali Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Posamezne storitve zaposlitvene rehabilitacije se lahko izvajajo v postopkih za uveljavljanje pravic iz drugih predpisov.



Zaposlitvena rehabilitacija se izvaja kot javna služba, izvajalci pa so lahko javni zavodi in druge pravne ali fizične osebe, ki izpolnjujejo pogoje in pridobijo koncesijo. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je v letu 2006 prvič podelilo koncesije za izvajanje zaposlitvene rehabilitacije. Pri vzpostavitvi mreže koncesionarjev je upoštevalo načelo racionalnosti, smotrnosti, ekonomičnosti, enake dostopnosti za vse invalide ne glede na kraj bivanja, enake pogoje za vse invalide ne glede na vrsto invalidnosti, povezovanje med izvajalci. Koncesijo je dobilo 12 zasebnih izvajalcev, poleg njih pa izvaja rehabilitacijo tudi javni zavod Inštitut za rehabilitacijo Republike Slovenije. V prvih mesecih veljave zakona je bilo v različne programe, ki jih izvajajo koncesionarji vključenih 542 brezposelnih invalidov (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve).

### **Programi socialne vključenosti (ZZRZI, 2007 – člen 35)**

To so socialni programi, ki jih izvajajo izvajalci izbranimi na javnem razpisu, sofinancirajo pa se iz državnega proračuna. Ti programi so namenjeni podpori in ohranjanju invalidovih delovnih sposobnosti in socialne vključenosti. V programe se vključujejo invalidi, ki zaradi invalidnosti niso zaposljivi. Programi so podobni programom, ki se izvajajo v varstveno-delovnih centrih. Minister za delo, družino in socialne zadeve je v juniju 2006 izdal sklep o izboru izvajalcev programov socialne vključenosti, ki jih bo ministrstvo sofinanciralo v obdobju od vključno leta 2006 do vključno leta 2010 in sicer je bilo izbranih 21 izvajalcev (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2007).

### **Zaposlovanje invalidov (ZZRZI, 2007 – členi od 36 do 40)**

Ta del zakona opredeljuje izenačevanje v zaposlitvi, primerna delovna mesta za invalide, pravica do sorazmernega dela nadomestila in redna odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu. Kot je bilo že prej omenjeno, je delodajalec invalidu dolžen ponuditi novo pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas za dela, ki ustrzajo njegovi strokovni izobrazbi in usposobljenosti ter so v skladu z njegovo delovno zmožnostjo, razen če mu utemeljeno ne more ponuditi nove pogodbe o zaposlitvi o čemer odloči Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi, delovanje katere je določeno s Pravilnikom o načinu dela Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi (2005).

### **Zaščitna zaposlitev (ZZRZI, 2007 – členi od 41 do 47) in zaposlitveni center**

Zaščitna zaposlitev je zaposlitev invalida na delovnem mestu in v delovnem okolju, prilagojenem delovnim sposobnostim in potrebam invalida, ki ni zaposljiv vsaj daljše obdobje na običajnem delovnem mestu.

V skladu z Pravilnikom o zaposlitvenih centrih (2005) je zaposlitveni center pravna oseba posebnega pomena, ki zagotavlja zaščitena delovna mesta invalidom, ki zaradi invalidnosti dosegajo od 30 do 70% pričakovanih delovnih rezultatov in jim je o tem Zavod Republike

Slovenije za zaposlovanje izdal odločbo, da so zaposljivi na zaščitnih delovnih mestih. Zaposlitveni center se ustanovi za zaposlitev invalidov izključno na zaščitnih delovnih mestih in mora izpolnjevati kadrovske, organizacijske, tehnične in druge pogoje. Opravljanje dela invalida na domu se lahko tudi šteje za zaščitno zaposlitev.

Bistvo zaščitne zaposlitve je v tem, da je delovno mesto prilagojeno potrebam posameznega invalida in je delovni proces zaradi tega razdeljen na najmanj dve delovni mesti.

Pogodba o zaposlitvi v zaščitni zaposlitvi, ki jo invalid sklene z delodajalcem, mora poleg klasičnih sestavin, opredeljevati tudi način in obseg izvajanja strokovne pomoči in spremljanja invalida na delovnem mestu oziroma druge storitve, za katere je ugotovljeno, da jih invalid potrebuje.

### **Podporna zaposlitev (ZZRZI, 2007 – člani od 48 do 51)**

Podporna zaposlitev je za razliko od zaščitne zaposlitve, zaposlitev invalida na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju, vendar z nudenjem strokovne in tehnične podpore tako invalidu kot delodajalcu in delovnemu okolju. Podpora invalidu se zagotavlja pri uvajanju v delo, na delovnem mestu in pri vključevanju v delovno okolje s svetovanjem in usposabljanjem, osebno asistenco, spremljanjem pri delu, razvojem osebnih metod dela in ocenjevanjem njegove delovne uspešnosti ter tehnična podpora s prilagoditvijo delovnega mesta in sredstev za delo. Delodajalcu in delovnemu okolju invalida se zagotavlja strokovna podpora predvsem s seznanjanjem z invalidnostjo, njenimi posledicami in vplivi delovnega okolja na invalidnost ter s svetovanjem o optimalnih možnostih prilagoditve delovnega okolja.

Pogoji, ki morajo biti izpolnjeni za zaposlitev invalida v podporni zaposlitvi, so usposobljenost invalida za opravljanje del na konkretnem delovnem mestu, motiviranost in druge osebne lastnosti invalida, ki zagotavljajo uspešno delo, izdelan individualiziran načrt podpore invalidu in delodajalcu, pripravljenost delodajalca na sodelovanje in prilagoditev delovnega okolja ter delovnega mesta v skladu z individualiziranim načrtom (Tutta, 2003).

Področje zaposlitvene rehabilitacije, zaščitne zaposlitve in podporne zaposlitve še dodatno ureja Pravilnik o merilih in postopku za pridobitev statusa invalida, za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov ter o delu rehabilitacijskih komisij (2005).

### **Invalidska podjetja (ZZRZI, 2007 – člani od 52 do 61)**

V ZZRZI je opredeljeno tudi invalidsko podjetje, ki pa ni novost. Invalidska podjetja so gospodarske družbe, ki med celim letom zaposlujejo in usposabljujejo najmanj 40 odstotkov invalidov od vseh zaposlenih v družbi, pri tem pa imajo pravico do posebnih olajšav,

subvencij in drugih finančnih spodbud, izpolnjevati pa morajo nekatere pogoje, ki jih določa zakon in so zato podvržena tudi več kontrolam kot ostala podjetja. V Sloveniji je bilo v letu 2003, pred sprejetjem Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, 145 invalidskih podjetji (Statistični letopis 2006), z ZZRZI pa je bil uveden nekoliko strožji nadzor pri ustanavljanju in nadzoru invalidskih podjetji. To področje še dodatno ureja Pravilnik o invalidskih podjetjih (2005). Predstavitvi delovanja invalidskega podjetja bo namenjeno posebno poglavje v nadaljevanju.

### **Kvotni sistem zaposlovanja invalidov (ZZRZI, 2007 – člani od 62 do 66)**

S sprejetjem zakona je prišel v veljavo tudi eden izmed ključnih ukrepov to je kvotni sistem zaposlovanja invalidov, ki v Evropi obstaja že vrsto let, za Slovenijo pa je to novost. Kvotni sistem se je začel izvajati v praksi s 01.01.2006, še prej pa je bila pripravljena Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (2007) in ustanovljen Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje in zaposlovanje invalidov, ki je zadolžen za izvajanje in nadzor kvotnega sistema. O kvotnem sistemu bo več povedano v naslednjem poglavju.

### **Vzpodbude za zaposlovanje invalidov (ZZRZI, 2007 – člani od 67 do 76)**

V ZZRZI so vzpodbude za zaposlovanje invalidov razdeljene na subvencije plač invalidov in na druge finančne vzpodbude. Subvencija plače je pravica invalida, zaposlenega na zaščitnem delovnem mestu, lahko pa tudi v podporni zaposlitvi ali v invalidskem podjetju, ki jo uveljavlja invalid pri Skladu RS za vzpodbujanje in zaposlovanje invalidov zaradi doseganja nižjih rezultatov, kar je posledica njegove invalidnosti. Merila za ocenjevanje delovnih rezultatov invalidov in postopek delovnih rezultatov zaposlenih invalidov, po katerem izvajalci zaposlitvene rehabilitacije izvajajo storitev ocenjevanja delovnih rezultatov, je določeno v Pravilniku o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide (2005).

Pod druge vrste finančnih spodbud pa spadajo:

- plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo invalidov,
- plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju,
- oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje,
- nagrade za preseganje kvote in
- letne nagrade za dobro prakso.

Zakon je bil sprejet v letu 2004, v celoti pa se je začel izvajati s 01.01.2006, vendar je bil v tem času tudi že popravljen. Je zelo razvojno naravnano in daje predvsem podlage za ustvarjanje enakovrednih možnosti za zaposlovanje invalidov, zahteva pa tudi pomembne spremembe v razmišljanju in v odnosu do invalidov in invalidnosti (Tutta, 2003).

## **5. KVOTNI SISTEM ZAPOSLOVANJA INVALIDOV**

Kvotni sistem zaposlovanja invalidov je le eden od možnih načinov, ki ima naravo ukrepa pozitivne diskriminacije za pospeševanje zaposlovanja invalidov in katerega namen je omogočiti večje zaposlovanje invalidov, razdelitev socialnega bremena na vse delodajalce in znižanje stroškov za socialne transfere.

V državah, ki imajo v svoji zakonodaji uzakonjen kvotni sistem zaposlovanja invalidov to pomeni, da so delodajalci dolžni zaposlovati invalide v določenem odstotku od skupnega števila zaposlenih delavcev.

### **5.1. Kvotni sistemi zaposlovanja invalidov v Evropi**

Razvoj ukrepov za zaposlovanje invalidov in v njihovem okviru sistema obvezne kvote je bil v preteklosti odvisen od pristopa v posameznih državah. Tako so države EU zlasti poudarjale, kljub obvezni kvoti, pomen rehabilitacije in usposabljanja, druge države pa so uvajale in pospeševale določene oblike zaposlovanje (zadruga, delo na domu) (Kalčič, 2005).

Države v Evropi imajo različno urejeno zakonodajo na področju invalidskega varstva in tudi ureditev kvotnega sistema. Nekatere države kvotni sistem imajo, druge so jih opustile ali jih niso nikoli uvedle.

Nekatere države, kot sta Nemčija in Avstrija, so uvedle kvotni sistem zaposlovanja invalidov že v času prve svetovne vojne, predpisoval pa je zaposlovanje vojnih invalidov in veteranov, kasneje pa se je razširil tudi na druge invalide. Države, ki so uvedle in imajo še vedno kvotni sistem zaposlovanja invalidov, so zlasti Avstrija, ki je sistem obveznega zaposlovanja načeloma uredila v zakonu o zaposlovanju invalidov iz leta 1946 (kasneje večkrat noveliran), Nemčija, ki ureja problematiko zaposlovanja invalidov z zakonom o varstvu vključevanja invalidov v delo, poklic in družbo iz leta 1974 (tudi večkrat noveliran), Italija, ki je uvedla zaposlovanje invalidov kot obveznost delodajalcev s posebnim zakonom leta 1968, kvotni sistem pa so uvedle tudi Belgija, Francija, Španija, pa tudi Nizozemska, Ciper, Grčija in Irska (Kalčič, 2005). Izjeme so Danska, Norveška, Švedska in Finska, ki kvotnega sistema niso uvedle (Obrazložitev Predloga ZZRZI, 2003), prav tako tudi v Švici nimajo zakonite obveznosti do zaposlovanja invalidov. Najbrž predvsem zaradi nekaterih pomanjkljivosti, ki jih ima kvotni sistem zaposlovanja invalidov. V Veliki Britaniji je bil sicer le-ta uveden, vendar so ga kasneje z zakonom o prepovedi diskriminacije na podlagi invalidnosti v letu 1995 odpravila, saj je bilo ugotovljeno, da je sistem deloval le na videz.

Ne glede na to je še vedno precejšnje število držav, ki imajo obvezno kvoto. Tako morajo delodajalci zaposlovati določeno število invalidov med vsemi zaposlenimi v številnih državah, in sicer 7 odstotkov v Italiji, 6 odstotkov v Franciji, 5 odstotkov v Nemčiji, 4 odstotke v Avstriji in 2 odstotka v Španiji. V kvoto se štejejo invalidi, ki so registrirani in ki imajo status. Minimalno število zaposlenih je večinoma med 15 in 25. Nekatere države upoštevajo dvojno ali trojno enega hujšega invalida. Izpolnjevanje kvote je večinoma med 50 in 70 odstotki (Kalčič, 2005).

Ocenjevanje uspešnosti kvotnega sistema je občutljiva zadeva. Na eni strani delodajalci kvotnim sistemom niso naklonjeni, saj jih doživljajo kot dodaten davek oziroma kot omejitev svobode pri kadrovanju. Ravno tako pa po drugi strani kvotnim sistemom niso naklonjeni tudi nekateri invalidi, saj ukrep doživljajo kot poudarjanje njihove "nesposobnosti" v odnosu do ostalih (Zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in državah v tranziciji, 2001).

Strokovnjaki Mednarodnega združenja za socialno varnost so že v obdobju 1975-1980 ugotovili, da kvotni sistem ne dosega pričakovanih rezultatov, čeprav je dejstvo, da pomeni enega od ukrepov za pospeševanje zaposlovanja invalidov. Pri tem so ugotovili, da je morda možno dosegati boljše rezultate na podlagi volonterskega sistema, če je le-ta spodbujen s določenimi finančnimi ukrepi, ki spodbujajo delodajalce, hkrati pa tudi invalide (Kalčič, 2005).

## **5.2. Uvedba kvotnega sistema zaposlovanja invalidov v Sloveniji**

Kvotni sistem je dolžnost delodajalcev, da zaposlujejo predpisano število invalidov oziroma določen delež invalidov glede na celotno število zaposlenih v podjetju in je v ZZRZI opredeljen v členih od 62 do 66, višina kvote, ki so jo delodajalci v svojih podjetjih dolžni izpolniti pa je določena z Uredbo o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (2005), po kateri lahko znaša kvota, ki jo morajo delodajalci izpolniti, najmanj 2 odstotka ali največ 6 odstotkov. Delež kvote se določi različno po dejavnostih in sicer glede na področja po Standardni klasifikaciji dejavnosti (2002). Dejavnost zavezanca je tista, ki je razvidna iz obvestila o identifikaciji in razvrstitvi po dejavnosti za poslovne subjekte Agencije Republike Slovenije za javnopravno evidenco in storitve (AJ PES). Vlada je, po dogovoru s socialnimi partnerji določila naslednje odstotke za izpolnitev kvote po dejavnostih:

- 2% - finančno posredništvo, dejavnosti javne uprave in obrambe, obvezno socialno zavarovanje in izobraževanje,
- 3% - poslovanje z nepremičninami, najem in poslovne storitve,
- 4% - trgovina, popravila motornih vozil in izdelkov široke porabe, druge javne, skupne in osebne storitvene dejavnosti,
- 5% - promet, skladiščenje in zveze ter zdravstvo in socialno varstvo,

- 6% - kmetijstvo, lov, gozdarstvo, ribištvo in ribiške storitve, rudarstvo, predelovalna dejavnost, oskrba z električno energijo, plinom in vodo, gradbeništvo in gostinstvo.

S 1. majem 2007 pa je začela veljati že nova Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (2007), ki je glede na ugotovljeno stanje v praksi, odstotke po dejavnostih nekoliko spremenila. Oblikovani so samo trije razredi in sicer z 3, 4 in 6 odstotno kvoto, nobeni dejavnosti pa se odstotek za izpolnitev kvote ni povečal.

Zavezanci za kvoto so vsa podjetja z več kot 20 zaposlenimi, razen tujih diplomatskih in konzularnih predstavništev, invalidskih podjetij in zaposlitvenih centrov. Za zavezance z manj kot 50 zaposlenimi se kvota zniža za 1 odstotek, vendar ne more biti nižja od 2 odstotkov.

V kvoto se vštejejo vsi invalidi, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za najmanj 20 ur tedensko in so prijavljeni v zavarovanje skladno z Navodilom za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide (2005), saj se izpolnjevanje kvote ugotavlja mesečno na podlagi podatkov Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije in sicer štejejo v kvoto invalidi, ki so bili prijavljeni v zavarovanje kot invalidi do zadnjega dne v mesecu. Invalid, zaposlen v podporni zaposlitvi, se šteje za dva zaposlena invalida. V primeru, da izračunana kvota ne predstavlja celega števila, se vrednosti do vključno 0,4 zaokrožijo navzdol in vrednosti od vključno 0,5 zaokrožijo navzgor.

S 1. januarjem 2007 tudi povezane družbe samostojno izpolnjujejo kvoto za zaposlovanje invalidov in ne več skupno v okviru vseh povezanih družb. Sprememba je stopila v veljavo na podlagi Zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (2006). Zaradi navedenega so nekatere družbe postale zavezanke za plačilo prispevka za zaposlovanje invalidov. To so družbe, ki same ne izpolnjujejo kvote zaposlovanja invalidov, pred spremembo zakona pa je bila njihova obveza pokrita zaradi preseganja kvote v drugih družbah v okviru povezane družbe.

Podjetja oziroma zavezanci za kvoto pa lahko izpolnijo kvoto tudi z sklenitvijo pogodbe o poslovnem sodelovanju z invalidskim podjetjem ali zaposlitvenim centrom, z "nadomestno izpolnitvijo kvote". Ta možnost je predstavljena v naslednjem poglavju.

Zavezanci, ki zaposlujejo manj invalidov, kot je določeno s kvoto, in nimajo urejene nadomestne izpolnitve kvote, morajo mesečno ob izplačilu plač obračunati in plačati v Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov prispevek za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov v višini 70% minimalne plače za vsakega invalida, ki bi ga bil dolžen zaposliti za izpolnitev predpisane kvote.

## **Nagrada za preseganje kvote**

Podjetja, ki presegajo predpisano kvoto, ki je določena za njihovo dejavnost, so upravičeni do nagrade za preseganje kvote in sicer so upravičenci do nagrade za invalide nad kvoto delodajalci:

- z najmanj 20 zaposlenimi in presegajo kvoto
- z manj kot 20 zaposlenimi in zaposlujejo invalide in
- samozaposleni invalidi.

Če je invalidnost posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, nastale pri istem delodajalcu, delodajalec za takšnega invalida ni upravičen do nagrade za preseganje kvote, lahko pa ga všteta v kvoto. Delodajalci, ki zaposlujejo več invalidov, kot je določeno za njihovo dejavnost, morajo pri uveljavljanju finančnih vzpodbud upoštevati kronološko načelo in sicer tako, da se invalidi všttevajo v kvoto po datumu sklenitve pogodbe o zaposlitvi pri istem delodajalcu ne glede na čas nastanka invalidnosti. V kvoto se všttevajo invalidi s starejšim datumom sklenitve pogodbe o zaposlitvi, finančne vzpodbude zaradi preseganja kvote pa lahko delodajalci uveljavljajo za invalide z novejšim datumom sklenitve pogodbe o zaposlitvi.

Delodajalec, ki presega kvoto je upravičen do nagrade v višini 25 odstotkov minimalne plače na mesec za vsakega zaposlenega invalida nad predpisano kvoto. Po prejšnji Uredbi, ki je veljala do 01.05.2007, pa je bil delodajalec upravičen do nagrade v višini 20 odstotkov minimalne plače mesečno.

## **Oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje**

Podjetja, ki so upravičenci do nagrade za preseganje kvote, so upravičena tudi do oprostitve prispevka za pokojninsko in invalidsko zavarovanje za invalide nad kvoto. Neposredni uporabniki državnega proračuna niso upravičeni do oprostitve plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (ZZRZI, 74. člen). Oprostitev plačila prispevkov PIZ po odločbi Sklada velja za ves čas preseganja kvote. Oproščene prispevke za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje mora delodajalec prikazovati na posebnem kontu Sredstva iz naslova oprostitve plačila prispevkov za PIZ mora zavezanec uporabiti za namene iz 61. člena ZZRZI. Porabo odpisanih prispevkov nadzira posebna komisija, imenovana s strani ministra, pristojnega za invalidsko varstvo. Poraba odstopljenih prispevkov in 61. člen ZZRZI bo podrobneje predstavljen v poglavju o invalidskih podjetjih.

## **Plačila stroškov podpornih storitev**

Delodajalec, ki zaposluje invalide nad kvoto ima, za zaposlenega invalida nad kvoto, tudi pravico do plačila stroškov podpornih storitev na podlagi izdelanega individualiziranega

načrta podpore invalidu in delodajalcu. Pogoja, poleg tega da gre za invalida nad predpisano kvoto, za uveljavljanje pravice do plačila stroškov storitev v podpornem zaposlovanju v obsegu do 30 ur mesečno sta tudi, da invalid nima več pravice do zaposlitvene rehabilitacije in da ima delodajalec z njim sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas oziroma za določen čas najmanj 24 mesecev.

### **5.3. Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanje invalidov**

Na podlagi Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI, členi od 77 do 81) je Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje in zaposlovanje invalidov (v nadaljevanju Sklad) ustanovila Vlada Republike Slovenije (Akt o ustanovitvi Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje in zaposlovanje invalidov, Uradni list RS, št. 92/2004), soustanovitelja pa sta Zavod za invalidsko in pokojninsko zavarovanje Slovenije in Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Sklad je javni finančni sklad, v katerem so medsebojna razmerja urejena z ustanovitvenim aktom. Pri upravljanju Sklada sodelujejo tudi predstavniki

sindikálnih zvez in konfederacij, reprezentativnih za območje države, in predstavniki delodajalskih združenj, reprezentativnih za območje države.

Sklad je zadolžen za izvajanje in nadzor kvotnega sistema, odloča o pravicah in obveznostih invalidov in delodajalcev, predvsem pri subvencioniranju plač invalidov, stroških prilagoditve delovnega mesta, storitvah v podpornem zaposlovanju in drugih finančnih vzpodbudah v skladu z Zakonom. Sklad zagotavlja vrsto finančnih vzpodbud in sicer: subvencije plač invalidom, plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo invalida, plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju, oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zaposlenih invalidov, nagrade za preseganje kvote, letne nagrade delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov, druge vzpodbude na področju zaposlovanja invalidov in ohranjanje delovnih mest za invalide in druge razvojne vzpodbude.

Sklad pridobiva denarna sredstva iz plačil delodajalcev zaradi neizpolnjevanja kvote, od Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, iz državnega proračuna (globe za prekrške po ZZRZI) in sredstva namenjena subvencioniranju plač invalidov, ki jih zagotavlja proračun RS, iz donacij in drugih virov. Sredstva za delo sklada se zagotavljajo iz proračuna, Sklad pa mora sredstva za svoje delo in namenska sredstva voditi ločeno. V slučaju, da namenskih sredstev za kritje pravic, ki se financirajo iz Sklada, ni dovolj, se pokrije primanjkljaj iz državnega proračuna.

Zakon uvaja nove zbirke podatkov in evidence, ki jih vodi ministrstvo pristojno za invalidsko varstvo, Zavod RS za zaposlovanje, Zavod za zdravstveno zavarovanje in Sklad. Ministrstvo za delo vodi razvid izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije, razvid zaposlitvenih centrov in register invalidskih podjetij. Zavod za zaposlovanje vodi evidence, ki se nanašajo na brezposelnih invalidov, ki so pridobili status po ZZRZI ali pravico do



zaposlitvene rehabilitacije, evidence zaposljivosti oziroma nezaposljivosti oseb, evidence zaposlenih invalidov v podporni zaposlitvi in evidenco o vseh zaposlenih v invalidskih podjetjih - ločeno invalidi in neinvalidi.

Sklad RS za vzpodbujanja in zaposlovanje invalidov pa vodi evidence in sicer:

- evidenco delodajalcev, ki so dolžni zaposlovati invalide,
- evidenco delodajalcev, ki zaradi neizpolnjevanja kvote plačujejo v Sklad prispevek,
- evidenco delodajalcev, ki zaposlujejo nad določeno kvoto,
- evidence prejemnikov letnih nagrad za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov,
- evidence prejemnikov subvencije plače in plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju,
- evidence prejemnikov plačila stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo,
- evidence upravičencev do oprostitve plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

#### **5.4. Nadomestna izpolnitev kvote**

Podjetja oziroma zavezanci za kvoto pa lahko izpolnijo kvoto tudi s sklenitvijo pogodbe o poslovnem sodelovanju z invalidskim podjetjem ali zaposlitvenim centrom, po kateri se priznavajo stroški dela v višini zneska 12 minimalnih plač letno za vsakega invalida, ki bi ga delodajalec moral zaposliti v okviru predpisane kvote (ZZRZI, 2004).

Pogodba mora vsebovati:

- predmet pogodbe - Izdelki oziroma storitve, ki so predmet pogodbe, morajo biti izdelani oziroma storitve opravljene z delavci zaposlitvenega centra ali invalidskega podjetja. V izpisu iz sodnega registra mora biti razvidno, da ima invalidsko podjetje ali zaposlitveni center registrirano dejavnost, na katero se nanaša predmet pogodbe.
- skupno pogodbeno vrednost brez DDV,
- posebej opredeljene stroške dela – Stroške dela določa računovodski standard št. 15 in sicer vključujejo bruto osebni dohodek, regres, prevoz na delo, prehrano, nadomestila zaradi bolniškega staleža do 30 dni, jubilejne nagrade, odpravnine, nagrade vajencem.
- opredeljene plačilne roke,
- obdobje trajanja pogodbe.

Po podpisu pogodbe z zaposlitvenim centrom ali invalidskim podjetjem, mora zavezanec v roku sedmih dni na Sklad poslati pogodbo oziroma aneks skupaj z vlogo o nadomestni

izpolnitvi kvote. Pogodbe prispele na Sklad do petega v mesecu se upoštevajo pri obračunu kvote za preteki mesec. Število invalidov zavezanec izračuna tako, da skupni znesek stroškov dela deli z zneskom minimalne plače. Dobljeno število invalidov razporedi v načrtu nadomestne izpolnitve kvote tako da za vsak mesec navede število, s katerim namerava izpolniti število invalidov do predpisane kvote. Na osnovi te vloge Sklad izda potrdilo o nadomestni izpolnitvi kvote. Vloga in s tem potrdilo je možno pridobiti za največ 12 mesecev znotraj koledarskega leta in najmanj za enega invalida za en mesec.

Po izteku napovedanega obdobja mora zavezanec najpozneje v roku 60 dni Skladu poslati zaključno poročilo o obojestranski izpolnitvi pogodbene obveznosti. Zaključno poročilo mora biti podpisano tako s strani odgovorne osebe zavezanca kot tudi s strani odgovorne osebe zaposlitvenega centra ali invalidskega podjetja.

Za upoštevanje nadomestno izpolnitev kvote mora biti pogodba o poslovnem sodelovanju tudi realizirana. To pomeni, da je faktura za opravljeno storitev ali izdelke s strani zavezanca tudi plačana. Nadzor nad izvajanjem pogodb o poslovnem sodelovanju zaradi nadomestne izpolnitve kvote izvaja Sklad oziroma njegov pooblaščenec, kateremu sta dolžni pogodbeni stranki predložiti dodatna dokazila o obojestranski izpolnitvi pogodbe (bančni izpiski in druga dokazila).

Za presežek realizacije pogodbe stroškov dela delodajalec ne more uveljavljati bonitet.

Če pogodba ni bila realizirana ali je realizirana samo delno, mora zavezanec mesečno ob izplačilu plač obračunati in plačati v sklad sorazmerni prispevek za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov. Zavezancu, ki kvote ne izpolni niti ne poravna prispevka v sklad, izda Sklad odločbo o obveznosti plačila prispevka za zaposlovanje invalidov skupaj z zakonitimi zamudnimi obrestmi. Za izterjavo plačil zaradi neizpolnjevanja kvote je pristojna Davčna uprava Republike Slovenije.

## **6. INVALIDSKA PODJETJA**

Osnovno poslanstvo invalidskih podjetji je usposabljanje in zaposlovanje invalidov. Invalidska podjetja so gospodarske družbe, ki med celim letom zaposlujejo in usposabljujejo najmanj 40 odstotkov invalidov od vseh zaposlenih v družbi (ZZRZI, 2004). Invalidska podjetja predstavljajo neke vrste socialno ekonomijo in so v praksi so postala ena redkih možnosti zaposlovanja invalidov.

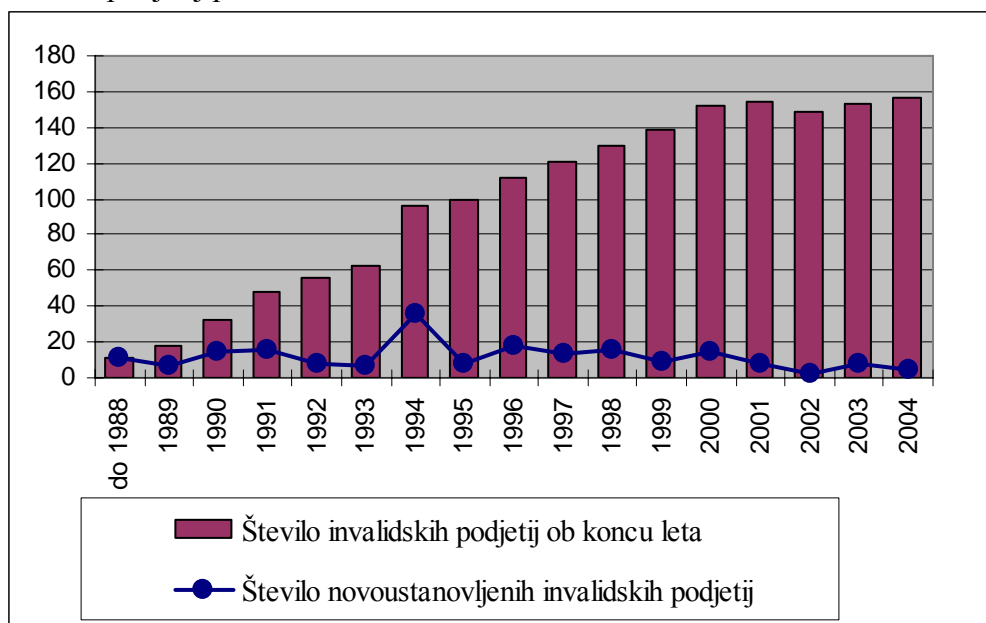
## 6.1. Kratka zgodovina razvoja invalidskih podjetij v Sloveniji

Prve invalidska delavnice so bile ustanovljene po drugi svetovni vojni, za pridobitev statusa, ki ga je takrat podeljeval Republiški sekretariat za zdravstvo in socialno varnost, pa so morale redno zaposlovati 50% invalidov. V šestdesetih letih prejšnjega stoletja je v Sloveniji delovalo okrog 20 invalidskih delavnic, kasneje, v obdobju samoupravljanja, pa se je njihovo število nekoliko zmanjšalo (Čufer, Tabaj, 2002, str. 6).

S sprejetjem Zakona o usposabljanju in zaposlovanju invalidov v letu 1976, je bila zagotovljena pravna podlaga za ustanavljanje invalidskih delavnic, ki so kot takšne delovale vse do sprejetja Zakona o podjetjih (1988), na osnovi katerega so se invalidske delavnice preoblikovale v invalidska podjetja. V letu 1988 je tako v Sloveniji delovalo 11 invalidskih podjetij, zakon pa je povzročil tudi ustanavljanje novih takšnih podjetij (Slika 3 na strani 21), v katera so se zaradi nastajajočih sprememb družbeno – ekonomskih odnosov zaposlovali zlasti invalidi, ki na trgu dela niso mogli več uspešno nastopati.

Nagla rast števila invalidskih podjetij se je še nadaljevala po uveljavitvi Zakona o gospodarskih družbah v letu 1993. V Zakonu je temelj za ustanavljanje invalidskih podjetij predstavljal 569. člen, ki je bil, poleg starega še vedno veljavnega Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidov, edina pravna podlaga za delovanje invalidskih podjetij. Pogoji ustanavljanja in delovanja invalidskih podjetij pa so bili podrobneje določeni v letu 2004 s sprejetjem Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov.

Slika 3: Število invalidskih podjetij ob koncu leta in število novoustanovljenih invalidskih podjetij po leti do konca leta 2004



Vir: Informacija o invalidskih podjetjih v Republiki Sloveniji – pregled stanja, 2005.

## 6.2. Delovanje invalidskega podjetja

Pravna podlaga za ustanavljanje invalidskih podjetjih je, kot že omenjeno, določena z Zakonom o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI), ki, v členih od 52 do 61, natančneje opredeljuje pogoje delovanja, postopek pridobitve statusa, način poslovanja, način delitve dobička, določa vpliv države na lastništvo in vpliv pri sprejemanju odločitev ter tudi obvezno revizijo računovodskih izkazov. V okviru ZZRZI pa sta bila sprejeta tudi Pravilnik o invalidskih podjetjih (2005) in Pravilnik o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide (2005).

Invalidska podjetja lahko ustanovijo različni pravni subjekti, tako fizične kot tudi pravne osebe. Največ invalidskih podjetij so ustanovile gospodarske družbe, ki ustanavljajo invalidska podjetja kot hčerinska podjetja, nekaj pa je med ustanovitelji tudi fizičnih osebe, društev, združenj in lokalnih skupnosti.

Invalidska podjetja pa morajo, da lahko poslujejo kot taka, za svoje delovanje, po pridobitvi predhodnega soglasja Vlade Republike Slovenije, pridobiti status invalidskega podjetja, ki ga z odločbo podeli minister, pristojen za invalidsko varstvo.

Da invalidsko podjetje lahko pridobi status in ga tudi obdrži, mora zadostiti z zakonom predpisanim pogojem in sicer mora imeti izdelan poslovni načrt in določeno specifično kadrovsko strukturo.

V podjetju mora biti zaposlenih najmanj 5 delavcev, od skupnega števila zaposlenih med celim letom mora podjetje zaposlovati in usposabljeni 40 odstotkov invalidov od vseh zaposlenih, invalidsko podjetje pa mora zaposlovati tudi določeno število strokovnih delavcev, ki so usposobljeni za delo z invalidi. Če podjetje zaposluje več kot tri invalide mora zaposlovati strokovnega delavca, sicer pa na vsakih 20 zaposlenih invalidov enega strokovnega delavca. Kdo izpolnjuje pogoje za strokovnega delavca je opredeljeno v 9. členu ZZRZI.

Invalidska podjetja so dolžna najmanj 60% ustvarjenega dobička, doseženega s prodajo na trgu, nameniti za povečanje osnovnega kapitala družbe oziroma ga porabiti za enak namen kot finančna sredstva iz naslova oprostitvev in olajšav iz 61. člena ZZRZI.

Invalidska podjetja morajo o večjih spremembah obvestiti ministrstvo pristojno za invalidsko varstvo (povečanje lastniškega deleža posameznega družbenika oziroma delničarja tako, da znaša 25 odstotkov ali več; sprejetje sklepa prenehanju gospodarske družbe, drugih statusnih spremembah in pomembnih razvojnih odločitvah; o povečanju ali zmanjšanju števila zaposlenih nad 20 v posameznem koledarskem letu).

Na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve so v pregledu stanja na področju invalidskih podjetji za leto 2004 ugotovili, da v invalidskih podjetjih opravljajo proizvodnjo in storitveno dejavnost. Invalidi običajno opravljajo pomožna dela v proizvodnji, v montaži, storitve čiščenja, vratarska, receptorska in kurirska dela, lažja administrativna dela, pa tudi bolj zahtevna dela v proizvodnji, le da so pogoji za opravljanje teh del prilagojeni njihovim preostali delovni zmognosti, prav tako pa je zahtevnost dela odvisna tudi od izobrazbe oziroma usposobljenosti.

### **Oprostitev in olajšave**

Invalidsko podjetje je pri svojem delovanju deležno nekateri oprostitev in olajšav:

1. Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju v svojem 226. členu določa da se podjetjem (invalidskim podjetjem), zavodom in drugim organizacijam za zaposlovanje invalidov, ki so zavezanci za plačilo prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, prispevki zavarovanca in delodajalca, ki se namenjajo za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zaposlenih, odvajajo na poseben račun pri delodajalcu in kot odstopljena sredstva uporabljajo za materialni razvoj teh podjetij oziroma v skladu z ZZRZI (2007, 61. člen). Za zavarovance, ki so oproščeni plačila prispevkov, plača te prispevke Republika Slovenija iz državnega proračuna (ZPIZ, 2006, 232. člen).
2. Na podlagi 60. člena Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvene zavarovanju (2004) so invalidska podjetja ravno tako oproščena plačevanje prispevkov za zdravstveno varstvo in zavarovanje. Zavod za zdravstveno zavarovanje se tem prispevkom odpoveduje.
3. Invalidska podjetja tudi ne plačujejo davka na izplačane plače v skladu z določili 2. člena Zakona o davku na izplačane plače (2002).

Invalidsko podjetje mora tako pridobljena sredstva oziroma odstopljene prispevke prikazovati na posebnem kontu in jih uporabiti za naslednje, ki so določeni v 61. členu ZZRZI in sicer za: investicije v osnovna sredstva, ki so povezana z delom invalidov, izboljšanje delovnih pogojev za invalide, ohranjanje in ustvarjanje novih delovnih mest za invalide, pokrivanje izpada prihodka zaradi večje bolniške odsotnosti, pokrivanje izpada prihodka zaradi večjih težav iz tekočega poslovanja, izobraževanja in usposabljanja zaposlenih, plačilo revidiranja računovodskih izkazov po 59. členu ZZRZI in druge razvojne namene, ki zagotavljajo večjo zaposljivost invalidov.

4. Na podlagi Zakona o davku od dobička pravnih oseb (2003) so invalidska podjetja oproščena plačila davka na dobiček.

5. Invalidskemu podjetju lahko Sklad na podlagi zahtevka povrne subvencijo plače invalidom, in sicer je subvencija plače pravica invalida, zaposlenega v zaščitni zaposlitvi, lahko pa tudi v podporni zaposlitvi ali v invalidskem podjetju. Merila in postopek za določitev višine subvencije plače za invalide predpiše minister, pristojen za invalidsko varstvo z Pravilnikom o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide (2005). Višina subvencije plače invalida je odvisna od stopnje invalidnosti oziroma njegovega doseganja delovnih rezultatov. Ocenjevanje delovnih rezultatov je ena od storitev zaposlitvene rehabilitacije in jo izvajajo javni zavodi, ki izpolnjujejo predpisane pogoje in koncesionarji. Osnova za izračun subvencije plače invalida je minimalna plača in sicer so lahko invalidi v invalidskem podjetju upravičeni do subvencije v višini od 5% do 30% minimalne plače.
6. Invalidsko podjetje lahko zaprosi tudi za plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo, lahko pa tudi kandidira na javnem natečaju letnih nagrad delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov, ki ga vsako leto razpiše Sklad RS za vzpodbujanje in zaposlovanje invalidov.

Zaposlitveni centri in invalidska podjetja imajo poseben status tudi pri javnih naročilih oziroma pri tako imenovanih pridržanih naročilih, čemer govori Zakon o javnih naročilih v 19. členu (2006). Naročnik mora v primeru oddaje takega naročila ob izpolnjevanju vseh razpisanih pogojev izbrati ponudnika, ki je invalidsko podjetje ali zaposlitveni center, katerega ponudbena cena ni višja za več kot 5% ponudbene cene najugodnejšega ponudnika, ki ni invalidsko podjetje ali zaposlitveni center.

### **Nadzor nad invalidskim podjetjem**

Zaradi vseh olajšav, ki jih država priznava invalidskim podjetjem so zato tudi bolj podvržena nadzoru s strani njenih organov. Nadzor nad poslovanjem invalidskih podjetij izvajajo: Inšpektorat RS za delo za področje delovnih razmerij ter varnosti in zdravja pri delu, Računsko sodišče za področje financ in Strokovna komisija Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, ki izvaja strokovni nadzor nad poslovanjem invalidskega podjetja. Strokovna komisija ministrstva opravlja nadzor kadarkoli po potrebi, lahko pa tudi na pobudo institucij ali posameznikov. Poleg ostalih zadev strokovna komisija pri nadzoru izvaja tudi nadzor nad uporabo finančnih sredstev iz naslova oprostitvev in olajšav.

Najpogostejše nepravilnosti se pojavljajo pri poslovanju invalidskih podjetij z povezanimi družbami, ki so pogosto večinske lastnice (tudi 100 odstotne). Invalidsko podjetje mora poslovati kot samostojna družba, vendar se je pri nadzorih večkrat izkazalo, da imajo matične družbe prevelik vpliv na delovanje invalidskih podjetij. Najpogostejše ugotovitve komisije so bile (Kolar, Jesenko, 2005):

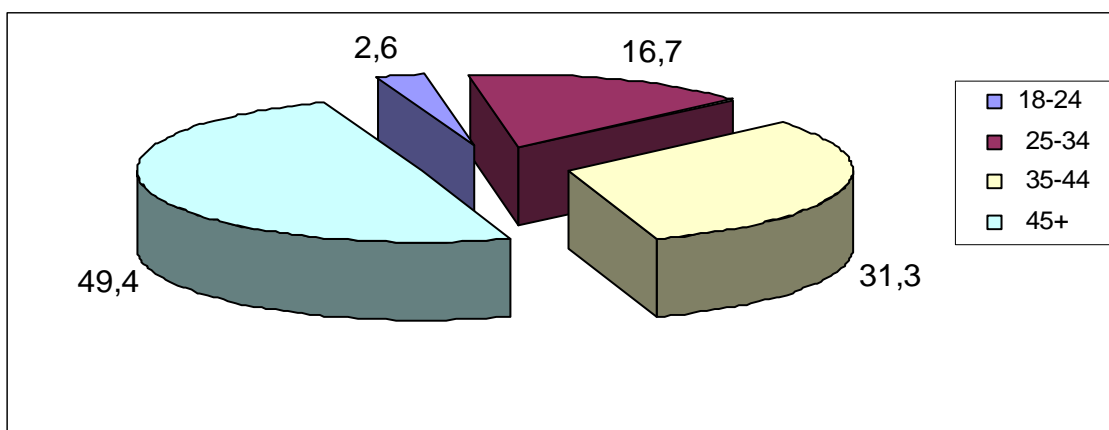
- Invalidska podjetja ne izvajajo samostojnega in ločenega proizvodnega programa od matične družbe, kar ima za posledico, da se dejavnost invalidskega podjetja izvaja v celem matičnem podjetju. Mnogokrat se dogaja, da se del dejavnosti, ki je sestavni del proizvodnega procesa blagovnih znamk matičnega podjetja opravlja v invalidskem podjetju in bi v slučaju ukinitve ali prenehanja invalidskega podjetja, matično podjetje to fazo moralo opraviti samo ali s pomočjo kooperantov.
- Delavci invalidi nimajo proizvodnega programa posebej prilagojenega za njihovo delo in delajo večinoma na delovnih mestih, na katerih so delali pred ustanovitvijo invalidskega podjetja, kar pomeni, da delajo kot posojeni delavci in bi bili na teh delovnih mestih tudi, če ne bi bili na plačilnih listah invalidskega podjetja.
- Delavci zaposleni v invalidskem podjetju so plačani po pogodbah o dolgoročnem poslovnem sodelovanju, po katerih se plačuje njihovo delo na podlagi števila opravljenih bruto efektivnih ur, ne pa na podlagi tržne cene izdelka ali opravljene storitve, kot če bi ta dela opravljalo tuje podjetje ali kooperant.
- Ugotovljeno je bilo tudi, da matična podjetja izčrpavajo invalidska podjetja s škodljivimi pogodbami in da se odstopljeni prispevki prelivajo v matično podjetje skozi nenormalno visoke najemne pogodbe ali druge stroške.
- Invalidsko podjetje odstopljene prispevke pogosto investira v matično družbo, vendar ne zaračunava niti najemnine za takšno opremo, niti stroška amortizacije.
- Matična družba ohranja samo minimalno število invalidov (ali niti tega ne), vse invalide pa prezaposluje v invalidsko podjetje.
- Pogostokrat je bilo ugotovljeno, da matično podjetje opravlja za invalidsko podjetje organizacijske, finančne, kadrovske, komercialne ali druge storitve, določa vrsto in obseg proizvodnje, vodi investicijsko politiko, tako, da je invalidskemu podjetju odvzeta možnost lastnega razvoja in sprejemanja samostojnih poslovnih odločitev.
- V invalidskem podjetju so zaposleni vsi vodilni delavci matične gospodarske družbe oziroma delavci z višjimi plačami z namenom nižanja stroškov matičnega podjetja.

Komisija je primerih ugotovljenih nepravilnosti zahteva, da invalidsko podjetje organizira svoj proizvodni proces tako, da začne poslovati kot samostojna družba.

Kljub vsemu pa ostajajo invalidska podjetja pomemben člen v verigi zaposlovanja invalidov, saj zagotavljajo delovna mesta za invalide obenem pa se srečujejo z neugodno starostno strukturo (Slika 4), največ zaposlenih je namreč starih 45 let in več, in neugodno izobrazbeno strukturo, saj je v invalidskih podjetjih največ zaposlenih, ki imajo I. stopnjo izobrazbe.

Glede na spolno strukturo je v invalidskih podjetjih več moških kot žensk, po statusni strukturi pa je največ delovnih invalidov (Kolar, Jesenko, 2005).

Slika 4: Zaposleni v invalidskih podjetjih po starostnih skupinah

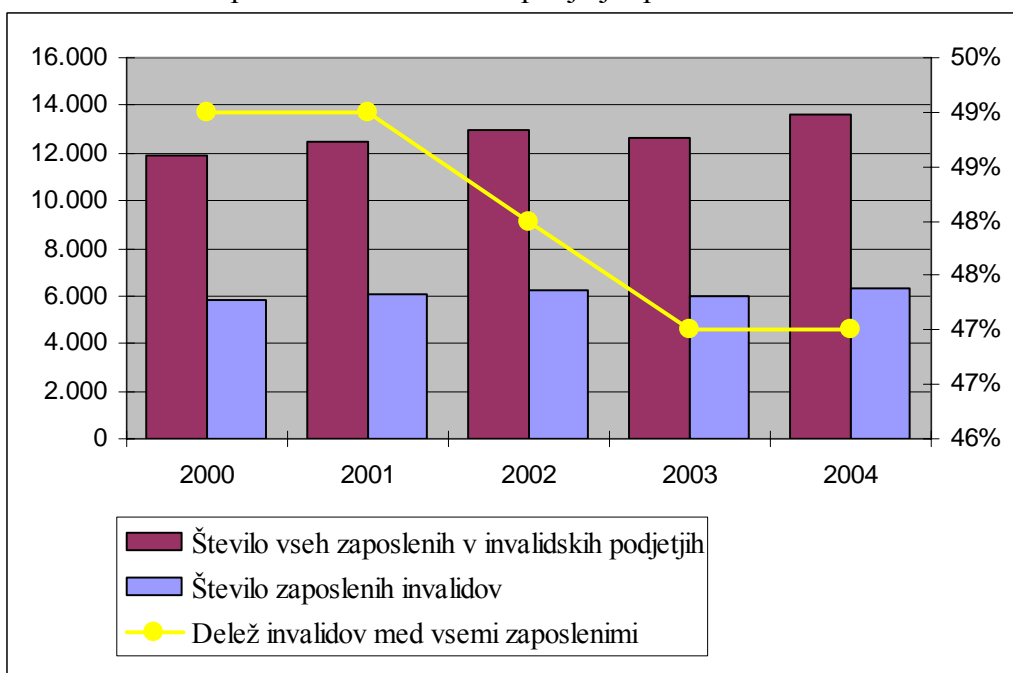


Vir: Letno poročilo Zavoda RS za zaposlovanje 2005,2006.

### 6.3. Pomen invalidskih podjetij pri zaposlovanju invalidov

Z rastjo števila invalidskih podjetij se je povečevalo tudi število zaposlenih v invalidskih podjetjih in s tem tudi število zaposlenih invalidov (Slika 5). Od leta 2000 do leta 2004 se je število vseh zaposlenih invalidov v invalidskih podjetjih povečalo za 1.713, število invalidov pa za 537.

Slika 5: Število zaposlenih v invalidskih podjetjih po letih



Vir: Informacija o invalidskih podjetjih v Republiki Sloveniji – pregled stanja, 2005.

V uvodnih poglavjih je bilo opisano kako velik pomen ima zaposlitev predvsem za invalide, saj jim omogoča integracijo v družbo, osnovno poslanstvo invalidskih podjetij pa je prav zaposlovanje in usposabljanje invalidov. S funkcijo zaposlovanja invalidov invalidska podjetja omogočajo zaposlitev in delo invalidom, ki se glede na svojo



invalidnost in preostalo delovno zmožnost ter glede na svoje zdravstveno stanje ne morejo zaposliti pod splošnimi pogoji. S funkcijo usposabljanja lahko v invalidskih podjetjih pomagajo invalidom v druge posebne oblike zaposlovanja ali v zaposlitev pod splošnimi pogoji. Invalidom je na ta način dana možnost, da najdejo svojim zmožnostim ustrezno delovno mesto.

#### **6.4. Kratka predstavitev invalidskega podjetja IP Ribnica d.o.o.**

Podjetje IP Ribnica d.o.o. je bilo ustanovljeno leta 1995, operativno pa posluje od leta 1999. Ustanovila so ga podjetja iz lokalnega okolja, solastnici pa sta tudi Občina Ribnica in Občina Sodražica. Konec leta 2006 je zaposlovalo 147 delavcev, od tega 63 invalidov, predvsem delovnih invalidov, z najrazličnejšimi omejitvami. Podjetje glede na število zaposlenih invalidov, v skladu z 53. členom ZZRZI, zaposluje tudi ustrezno (4) število strokovnih delavcev.

Del poslanstva podjetja zajema poslovne, ekonomske in družbene kategorije, ki so značilne za običajne gospodarske družbe, drugi del poslanstva pa zajema še dodatne – specifične kategorije, ki zadevajo pospeševanje delovnega aktiviranja invalidnega dela populacije.

Zaradi specifičnega poslanstva podjetja, ima le-to več različnih področij poslovanja, saj le tako lahko zagotavlja večje število delovnih mest, ki so primerna za zaposlitev tudi delavcev z omejenimi delovnimi zmožnostmi. Strategija podjetja je prizadevanje za širitev lastnih programov in iskanje novih poslovnih priložnosti, ki omogočajo zaposlovanje invalidov, obenem pa je ključnega pomena konkurenčnost programov in tudi kvaliteta izdelkov in storitev. Poseben poudarek je na razvoju lastnega znanja, na osnovi zaposlovanja visoko strokovnih kadrov, permanentnega izobraževanja in strokovnega usposabljanja.

Dejavnosti in storitve podjetja so različne in se odvijajo na različnih lokacijah. V grobem jih lahko razdelimo storitve na lastnih programih in storitve na kooperantskih programih.

Med lastne storitve je vključeno:

- Priprava in dostava hrane – V restavraciji Marof v Kočevju nudijo ob delavnikih več menijev toplih malic in kosil tako v restavraciji, kot tudi z dostavo na zeleno lokacijo v podjetjih in tudi z dostavo na dom. Nudijo tudi storitev "cateringa" ter organiziranje pogostitev za večje skupine (turistične skupine, poročna in družinska srečanja, birme in obhajila, poslovna srečanja, predavanja, maturantske in elitne plese, prednovoletna praznovanja).
- Storitve pranja – pranje perila tako za lastne potrebe kot tudi za potrebe kupcev v industrijski predelavi.
- Storitve čiščenja – čiščenja poslovnih ali drugih prostorov.

- Kovinski program – v sklopu storitev kovinske predelave, podjetje izdeluje gasilne aparate, filtre in puše.
- Storitve raziskovalno razvojne skupine ter storitve podjetniškega svetovanja - V skupino so vključeni raziskovalci in strokovni sodelavci zlasti strojnega profila znanja.
- Storitve za Sklade dela Ribnica - Skladi dela so ena izmed oblik Aktivne politike zaposlovanja, ki pomagajo do zaposlitve brezposelnim in potencialno brezposelnim delavcem, z namenom pridobiti novo delo.
- Študentski servis - Podjetje ima pridobljeno ustrezno koncesijo Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije.
- Agencija za kadre - V kadrovski agenciji nudi podjetje storitve tako osebam - iskalcem zaposlitve (zaposlenim in brezposelnim osebam) kot tudi delodajalcem. Podjetje ima pridobljeno ustrezno koncesijo Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije.
- Fotokopirni servis – V fotokopirnici v Kočevju podjetje nudi storitve fotokopiranja, skeniranja, tiskanja in vezave dokumentov.

V sklopu kooperantskih programov nudi podjetje storitve pakiranja okovja in priprave materiala, storitve proizvodnje filtrov, tiskarske in grafične storitve, komunalne storitve in pomožna gradbena dela. Naročniki posameznih storitev so lokalna podjetja, vsak s svojimi specifičnimi potrebami.

## **7. KVOTNI SISTEM V PRAKSI IN VPLIVI NA ZAPOSLENOST INVALIDOV**

Leto 2006 je bilo za področje zaposlovanja invalidov v Sloveniji prelomno leto. ZZRZI, ki je bil sicer sprejet že leta 2004, leta 2005 pa dopolnjen in spremenjen, je v celoti stopil v veljavo šele s 01.01.2006, ko je kvotni sistem zaposlovanja invalidov zaživel tudi v praksi.

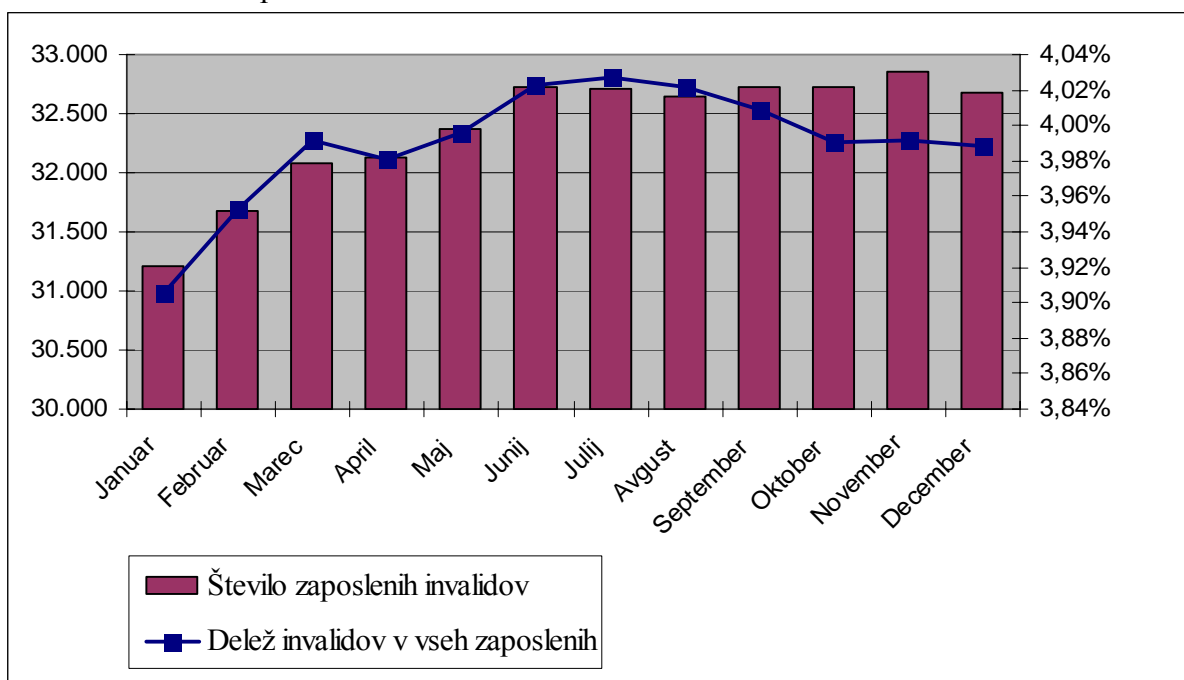
Prve ugotovitve o izvajanju kvotnega sistema kažejo na pozitivne učinke pri zaposlovanju invalidov. Na Skladu za vzpodbujanje in zaposlovanje invalidov ugotavljajo, da je bil kvotni sistem s strani delodajalcev sprejet in ga tudi izvajajo (Poročilo Sklada Republike Slovenije za vzpodbujanje in zaposlovanje invalidov za leto 2006, 2007). Po odzivih delodajalcev, sklepajo, da delodajalci kvotni sistem sprejemajo kot primeren način reševanja problematike zaposlovanja invalidov. V medijih je bilo sicer moč zaslediti nekaj pritožb čez kvotni sistem, predvsem z vidika višine kvot, ki jih morajo delodajalci v posamezni panogi dosegati, češ da so odstotki napačno razdeljeni. V novi Uredbi o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (2007), ki je začela veljati s 1. majem 2007, pa se je višina kvot, glede na ugotovljeno dejansko stanje v praksi, po dejavnostih nekoliko

spremenila. Kot je že bilo omenjeno se odstotek za izpolnitev kvote za nobeno dejavnost ni povečal.

Po podatkih Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije, od koder prihajajo mesečno podatki na Sklad, je bilo na zadnji dan v januarju 2006 zaposlenih 31.205 invalidov, konec meseca decembra pa se je število zaposlenih invalidov povečalo na 32.682. Konec meseca decembra je bilo tako zaposlenih 1.477 invalidov več kot v mesecu januarju istega leta. Tako se je delež 3,91 odstotka zaposlenih invalidov med vsemi zaposlenimi v Sloveniji do konca meseca decembra povečal na 3,99 odstotka (Poročilo Sklada za vzpodbujanje in zaposlovanje invalidov za leto 2006).

Sklad mesečno na podlagi podatkov, ki jih pridobi od Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije, izloči delodajalce, ki so zavezanci za kvoto in tiste delodajalce, ki niso zavezanci za kvoto, vendar kljub temu zaposlujejo invalide.

Slika 6: Število zaposlenih invalidov in delež zaposlenih invalidov med vsemi zaposlenimi v letu 2006 po mesecih



Vir: Poročilo Sklada za vzpodbujanje in zaposlovanje invalidov za leto 2006

Po podatkih Sklada je bilo v letu 2006 mesečno v povprečju 105.000 delodajalcev, ki so zaposlovali v povprečju mesečno 811.400 delavcev. Iz tabele 2 na strani 32 je razvidno, koliko je bilo v letu 2006 v Sloveniji mesečno zavezancev za kvoto. Ti zavezanci so razdeljeni na zavezance, ki dosegajo kvoto, na tiste, ki kvote ne dosegajo in zato mesečno plačujejo prispevek v Sklad, in na tiste zavezance, ki predpisano kvoto presegajo in so zaradi tega upravičeni do finančnih spodbud. Med zavezanci, ki dosegajo kvoto so tudi tisti

zavezanci, ki nadomestno izpolnjujejo kvoto z invalidskim podjetjem ali zaposlitvenim centrom.

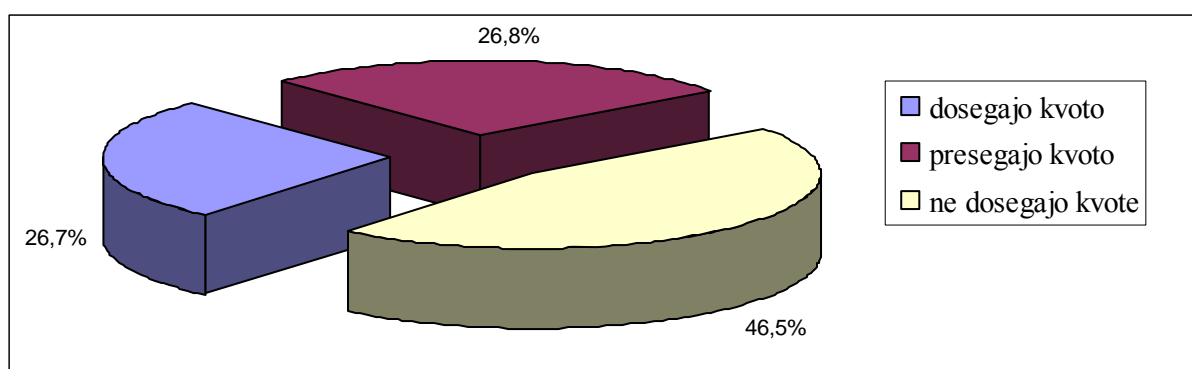
Tabela 2: Število zavezancev za kvoto v letu 2006 po mesecih

Mesec v letu 2006	Število zavezancev za kvoto	Zavezanci, ki dosegajo kvoto	Zavezanci, ki presegajo kvoto	Zavezanci, ki ne dosegajo kvote
Januar	4.770	1.010	1.241	2.519
Februar	4.775	1.125	1.272	2.378
Marec	4.783	1.162	1.297	2.324
April	4.780	1.182	1.289	2.309
Maj	4.851	1.250	1.286	2.315
Junij	4.881	1.329	1.315	2.237
Julij	4.908	1.385	1.345	2.178
Avgust	4.914	1.424	1.332	2.158
September	4.935	1.426	1.319	2.190
Oktober	4.965	1.446	1.319	2.200
November	4.989	1.451	1.334	2.204
December	4.933	1.440	1.325	2.168

Vir: Poročilo Sklada RS za vzpodbujanje in zaposlovanje invalidov za leto 2006, 2007.

V letu 2006 je v povprečju 26,7 odstotka zavezancev dosegalo kvoto, 26,8 odstotkov zavezancev je kvoto presegalo, 46,5 odstotkov zavezancev pa je v letu 2006 plačevalo prispevek v sklad mesečno v višini 70 odstotkov minimalne plače za vsakega invalida, ki jim je manjkalo do izpolnitve kvote, kar je v letu 2006 pomenilo 85.850 SIT, od avgusta dalje, ko so začele veljati določbe kasneje sprejetega Zakona o določitvi minimalne plače (2006), pa 87.536 SIT.

Slika 7: Zavezanci, ki dosegajo, presegajo in ne dosegajo predpisane kvote v odstotkih za leto 2006

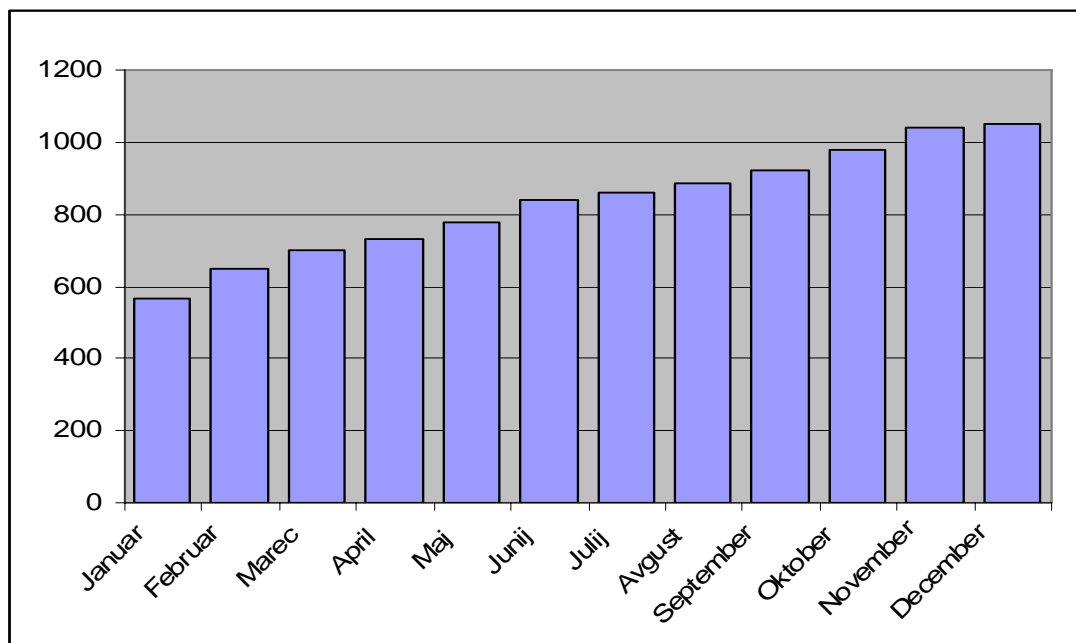


Vir: Poročilo Sklada za vzpodbujanje in zaposlovanje invalidov za leto 2006, 2007.

V letu 2006 je naraščalo tudi število delodajalcev, ki zaposlujejo invalide, vendar jim to za izpolnitev kvote ne bi bilo potrebno. Ti delodajalci so upravičeni do nagrade za preseganje kvote, to je 20 odstotkov minimalne plače za vsakega invalida nad kvoto, in do oprostitve

plačila prispevka za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Število teh delodajalcev se je v letu 2006 skoraj podvojilo (Slika 8). Na Skladu sklepajo, da so te vzpodbude za manjše delodajalce še posebej zanimive. Delodajalci, ki niso zavezanci za kvoto so v letu 2006 zaposlovali v povprečju 833 invalidov mesečno.

Slika 8: Delodajalci, ki niso zavezanci vendar presegajo kvoto v letu 2006 po mesecih



Vir: Poročilo Sklada za vzpodbujanje in zaposlovanje invalidov za leto 2006, 2007.

Na Skladu je bilo v obdobju januar – december izdanih 2.300 odločb za nagrado za preseganje kvote (za 1300 delodajalcev; po poteku šestih mesecev delodajalci vlogo pošljejo ponovno) in 1.272 odločb za oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

Na Skladu tudi ugotavljajo, da v letu 2006, kar okrog 1.300 delodajalcev, ki so imeli to možnost, ni uveljavljalo pravice do nagrade za preseganje kvot in pravice do oprostitve plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, saj niso bili seznanjeni z zakonskimi možnostmi oziroma niso bili ustrezno podučeni od ustreznih institucij.

Poleg že omenjenih težav zaradi nepoznavanja zakona s strani delodajalcev in iskanja informacij le-teh, so se na Skladu srečali tudi s težavo, ki je povzročila veliko usklajevanja podatkov Sklada z Zavodom za zdravstveno zavarovanje Slovenije. Veliko delodajalcev ni prijavilo zaposlenih invalidov Navodilom za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide (Uradni list RS, št. 10/05 in 43/05). Nepravilno v zdravstveno in pokojninsko zavarovanje prijavljeni invalidi se ne všttevajo v kvoto (M-obrazec, rubrika 37).

## **8. NADOMESTNA IZPOLNITEV KVOTE V PRAKSI IN POMEN ZA INVALIDSKA PODJETJA**

Po poročilih Sklada RS za vzpodbujanje in zaposlovanje invalidov je bilo v letu 2006 z namenom nadomestne izpolnitve kvote poslanih 816 pogodb. Te pogodbe Sklad pretvori v "virtualne invalide", konec obdobja nadomestne izpolnitve kvote pa na Skladu naredijo obračun na podlagi zaključnih poročil zavezanca in invalidskega podjetja ali zaposlitvenega centra o dejanski realizaciji pogodb.

### **8.1. Nadomestna izpolnitev kvote v IP Ribnica**

V IP Ribnica je bilo v letu 2006 sklenjenih 9 pogodb oziroma aneksov k poslovnim pogodbam z namenom nadomestne izpolnitve kvote. V celoti je bilo realiziranih 7 pogodb, ena pogodba pa je bila realizirana delno.

V podjetju sicer priznavajo, da je nadomestna izpolnitev kvote dodatna prednost, ki jo ob sestavljanju ponudb lahko ponudijo svojim kupcem, vendar v letu 2006 niso sklenili novih pogodb o poslovnem sodelovanju h katerim bi pripomogla nadomestna izpolnitev kvote. Pri pogodbah, ki so bile podpisane in tudi realizirane, gre za že utečene posle s kooperanti in ostalimi kupci, do katerih bi prišlo tudi brez nadomestne izpolnitve kvote. Podjetje se je sicer zelo hitro odzvalo na spremembe, ki jih je kvotni sistem prinesel, saj so takoj v začetku leta podpisali pogodbe o nadomestni izpolnitvi kvote, vendar se v podjetju niso usmerili v pridobivanje novih poslov, ki bi pomenili več pogodb o nadomestni izpolnitvi kvote. To svojo prednost so začeli bolj predstavljati svojim potencialnim kupcem šele v drugi polovici leta 2006. Opažajo, da so zavezanci večinoma takoj pripravljeni na sodelovanje, saj je prispevek v sklad, ki ga morajo plačevati, ker ne zaposlujejo invalidov, kar visok, vendar se običajno v drugi fazi pojavijo težave. Invalidsko podjetje se mora prilagoditi bodisi z novo infrastrukturo, bodisi z novim zaposlovanjem, kar pa vzame nekaj časa. V IP Ribnica so se srečali tudi s težavo, da so njihove pogodbe (čiščenje poslovnih prostorov) premajhne, da bi se jih sploh dalo upoštevati pri nadomestni izpolnitvi kvote.

V podjetju vidijo v nadomestni izpolnitvi kvote prednosti za invalidska podjetja in tudi konkretne priložnosti za svoje podjetje v prihodnjem obdobju, na kratek rok pa se je bilo nekoliko težje prilagoditi, veliko zavezancev za kvoto pa v začetku leta 2006 niti ni poznalo možnosti nadomestne izpolnitve kvote.

Za podjetja – zavezance za kvoto, je predvsem zanimiva ponudba toplih malic in kosil, ter storitve čiščenja. Podjetje bo v letu 2007 namenilo kar nekaj sredstva za investicije v nove prostore (delilnica hrane) s katerimi se bo skušalo približati povpraševalcem po storitvah podjetja. Zaradi tega predvidevajo v letu 2007 sklenitev novih pogodb, do katerih bo privedla tudi nadomestna izpolnitev kvote in posledica katerih bo tudi dodatno

zaposlovanje v podjetju. Pri novem zaposlovanju pa vidijo v podjetju dodaten problem, saj zelo težko dobijo delavce za nižje plačana dela (čiščenje), ki bi sploh bili pripravljeni delati, saj njihova plača ne bi bila bistveno višja od nadomestil, ki jih prejemajo sedaj.

## **8.2. Nadomestna izpolnitev kvote v nekateri drugih slovenskih invalidskih podjetjih**

Kot poroča Sklad, jim je bilo v letu 2006 poslanih 816 pogodb z namenom nadomestne izpolnitve kvote, kar pomeni, glede na to, da je bilo v istem obdobju v Sloveniji 166 invalidskih podjetij, da je bilo v vsakem invalidskem podjetju v povprečju sklenjenih 4,9 pogodb z namenom nadomestne izpolnitve kvote. Ko pa pogledamo v prakso vidimo, da so bile te pogodbe med invalidskimi podjetji zelo različno razdeljene. Različni pa so tudi vplivi, izkušnje in pričakovanja v invalidskih podjetjih kar se nadomestne izpolnitve kvote tiče. V nekaterih invalidskih podjetjih nadomestna izpolnitev kvote nima velikega pomena, v drugih pa je prinesla možnost za širitev poslovanja, razvoj in nova delovna mesta za invalide.

Z namenom ugotoviti kakšen vpliv je imela uvedba kvotnega sistema in s tem možnosti nadomestne izpolnitve kvote v praksi, sem sestavila kratek vprašalnik na to temo in ga po elektronski pošti razposlala po invalidskih podjetjih (Priloga 1). Vprašalnik je bil posredovan približno 90 invalidskim podjetjem v Sloveniji. V roku enega tedna so mi vrnilo 18 izpolnjenih vprašalnikov in na osnovi teh sem pripravila tudi kratko analizo.

V analizo so tako vključena podjetja, ki se ukvarjajo z različnimi dejavnostmi kot so čiščenje poslovnih in stanovanjskih objektov, urejanje okolice objektov in zelenih površin, upravljanje kurilnic, izvajanje hišniško-vzdrževalnih del, knjigovodsko-računovodske storitve, varovanje, izdajanje časopisa, oglaševanje, proizvodnja oblačil, proizvodnja stavbnega pohištva, proizvodnja in predelava vezanega lesa, proizvodnja drugih lesenih polproizvodov, izdelovanje vgradnih omar, kovinsko predelovalna industrija, montaža polizdelkov...

V 18 invalidskih podjetjih je skupno 2.911 zaposlenih, kar pomeni v povprečju 182 zaposlenih, dejansko pa sta v analizo vključeni dve veliki invalidski podjetji s preko 700 zaposlenimi, druga podjetja pa imajo od 40 do 137 zaposlenih.

Zanimalo me je ali so invalidska podjetja nastala samostojno ali iz matičnega podjetja, ki bi sedaj še vedno imelo vpliv na invalidsko podjetje, saj, kot je bilo ugotovljeno v poglavju o nadzoru nad invalidskimi podjetji, to pogosto negativno vpliva na delovanje oziroma tržno obnašanje invalidskega podjetja. Izmed 18 invalidskih podjetij jih je 10 nastalo iz matičnega podjetja, 8 pa samostojno oziroma nima matično podjetje na njih sedaj nobenega vpliva.

V podjetjih je bilo v letu 2006 sklenjenih 125 pogodb z namenom nadomestne izpolnitve kvote, kar pomeni v povprečju 7,8 pogodbe na invalidsko podjetje, kar je kar precej nad povprečjem, ki ga lahko izračunamo za vsa invalidska podjetja v Sloveniji. Pogodbe so bile tudi v večini realizirane. Dejansko pa je v praksi tako, da se v nekaterih invalidskih podjetjih sploh še niso srečali z nadomestno izpolnitvijo kvote (3), v nekaterih (3) pa so imeli sklenjeno le po eno, dve ali tri pogodbe z namenom nadomestne izpolnitve kvote in te vse na podlagi že prej utečenih poslov. V teh podjetjih tudi ugotavljajo, da nadomestna izpolnitev kvote ni pripomogla k širjenju dejavnosti invalidskega podjetja, in tudi ni prinesla novih delovnih mest za invalide, saj bi bile vse pogodbe realizirane tudi brez nadomestne izpolnitve kvote.

Po drugi strani pa je med podjetij v analizi tudi nekaj takih, ki jim je nadomestna izpolnitev kvote pomaga do širitve podjetja in novega zaposlovanja. Eno izmed podjetij je imelo v letu 2006 sklenjenih 30 pogodb z namenom nadomestne izpolnitve kvote, od tega samo 13 odstotkov na podlagi že prej utečenih poslov, ostale pogodbe pa so bile podpisane vse na podlagi novih poslovnih sodelovanj. Podjetje ima sedež v Ljubljani in se ukvarja z celo vrsto dejavnosti, tako s proizvodnimi predvsem pa s storitvenimi: čistilni servis, tehnični servis, upravljanje stavb, vrtnarsko-komunalne storitve, trgovina, podjetje pa nudi tudi storitve zaposlitvene rehabilitacije. Pri njih je bilo sodelovanje z naročniki zaradi nadomestne izpolnitve kvote toliko bolj učinkovito, ker nudijo različne storitve in tudi storitve na področju katerih se lahko hitreje prilagodijo. Pravijo pa, da je na prvem mestu kljub temu, da lahko kupcu ponudijo nadomestno izpolnitev kvote, vestno in kvalitetno opravljena storitev.

Dve podjetji sta imeli sklenjenih 15 pogodb, eno podjetje pa 13. Podjetja, ki imajo sklenjenih več pogodb, so večinoma samostojna podjetja, ki niso pod vplivom matičnega podjetja in se odločajo samostojno, ker pa niso pod okriljem matere, se tudi bolj tržno obnašajo in izkoristijo vsako prednost, tudi možnost ponuditi nadomestno izpolnitev kvote, da izboljšajo svoj položaj in konkurenčnost na trgu.

Na vprašanje ali je nadomestna izpolnitev kvote pripomogla k širjenju invalidskega podjetja oziroma pripomogla k ohranitvi delovnih mest za invalide, so v 63 odstotkov invalidskih podjetjih odgovorili z da, v 37 odstotkov podjetij pa z ne. Na vprašanje ali so v invalidskem podjetju zaposlili dodatno število invalidov ali zdravih delavcev, so v 44 odstotkov podjetij odgovorili z da, v 56 odstotkov podjetij pa z ne. Ravno tako v 44 odstotkih podjetij mislijo, da bi lahko nadomestna izpolnitev kvote v prihodnosti pripomogla k širjenju dejavnosti v njihovem invalidskem podjetju in s tem k novemu zaposlovanju invalidov, v 56 odstotkov podjetij pa mislijo da ne.

V invalidskih podjetjih, ki so bila vključena v analizo, menijo, da ima institut nadomestne izpolnitve kvote kar nekaj pomanjkljivosti, ki bi jih bilo za boljše delovanje sistema potrebno odpraviti. Pomanjkljivosti vidijo predvsem v premajhni informiranosti



zavezancev za kvoto o možnostih, ki jih imajo pri izpolnjevanju kvote, in prednostih, ki jih imajo ob sodelovanju z invalidskim podjetjem. Sistem je premalo natančno definiran in z njim je povezano preveč birokracije. Predlagajo poenostavitev spremljanja izpolnitve kvote in zmanjšanje potrebnih poročil, ki jih je potrebno pošiljati na Sklad. Nadomestna izpolnitev kvote naj bi povzročala samo dodatno administrativno delo in dodatne nadzor državnih organov. V invalidskih podjetjih vidijo kot pomanjkljivost tudi to, da ni direktnih, enostavnih in hitrih sankcij za nespoštovanje kvotnega sistema.

Težava pri novem zaposlovanju invalidov je tudi v tem, da je težko zaposliti invalida na manj zahtevnih in najnižje plačanih delovnih mestih kot so čiščenje, vrtnarjenje..., saj le-ti niso zainteresirani delati, ker so nadomestila od države višja kot bi bila plača na takem delovnem mestu. Ko pa podjetje zaposli invalida nastopi druga težava, saj nekatera podjetja sodelujejo preko nadomestne izpolnitve kvote predvsem z manjšimi podjetji, ki težko načrtujejo svoje poslovanje. V primeru stečaja ali zmanjšanja naročil s strani takega podjetja, se v invalidskih podjetjih srečujejo z presežnimi delavci.

Nadomestna izpolnitev kvote pride predvsem v poštev pri relativno velikih pogodbah. Pri manjših pogodbah v dejavnostih z velikim številom naročnikov in majhnimi prihodki in s tem majhnim stroškom dela, pa nadomestna izpolnitev kvote ne pride v poštev, saj je vloga na Sklad lahko oddana za najmanj enega invalida za en mesec.

Že na Zavodu invalidskih podjetij Slovenije je bilo ugotovljeno, da nadomestna izpolnitev kvote ni prinesla bistvenega zvečanja števila zaposlenih v invalidskih podjetjih, tako invalidov kot zdravih, vendar je bilo ugotovljeno, da so bili zavezanci za kvoto v začetku veljave kvotnega sistema premalo informirani o možnosti nadomestne izpolnitve kvote in da so podjetja v prvi fazi samo zapolnila svoje zmogljivosti, širitve in novo zaposlovanje pa pridejo v poštev v drugi fazi.

Omenjeno je bilo tudi, da družbe, ki se financirajo iz državnega proračuna (javna uprava, šolstvo, zdravstvo), izpolnjevanju kvote sploh ne posvečajo nobene pozornosti in se sploh ne potrudijo, da bi sklenili kakršnokoli pogodbo, preko katere bi lahko nadomestno izpolnili kvoto, saj se njihov prispevek za nedoseganje kvote krije direktno iz proračuna. Ravno te družbe bi bile lahko največji koristnik storitev, ki jih nudijo invalidska podjetja (čiščenje, urejanje zunanjih površin...).

Ovira pri večji uveljavitvi nadomestne izpolnitve kvote je tudi, da zavezanci za kvoto, ki sicer poznajo to možnost izpolnitve kvote, ne najdejo invalidskega podjetja, ki bi ponujalo storitve, ki jih zavezanec potrebuje in obratno. Potrebno je vzpostaviti stik oziroma nekakšno "oglasno desko", ki bi omogočala stik med podjetji - zavezanci za kvoto, ki povprašujejo po določenih storitvah in invalidskim podjetji, ki te storitve ali izdelka ponujajo.

### **8.3. Predlogi za večjo učinkovitost ukrepa nadomestne izpolnitve kvote zaposlovanja invalidov**

V prejšnjem odstavku je bilo napisano nekaj o pomanjkljivostih izvajanja nadomestne izpolnitve kvote, tu pa bodo podani nekateri predlogi, ki bi lahko izboljšali ukrep nadomestne izpolnitve kvote zaposlovanja invalidov.

Najprej je potrebno informiranje zavezancev za kvoto, ki ne dosegajo kvote z zaposlovanjem invalidov, ampak plačujejo mesečno prispevek v sklad. Zavezancem je potrebno predstaviti možnost nadomestne izpolnitve kvote. Na Skladu RS za vzpodbujanje in zaposlovanje invalidov imajo podatke o teh zavezancih in mogoče bi jih bilo najbolj nagovoriti z dopisom, ki bi vseboval razlago in podatke, kam se zavezanci lahko obrnejo po več informacij.

Tudi sama invalidska podjetja bi bilo potrebno spodbuditi, da bi se v večji meri, vsaj tista, ki se ne, lotevala sodelovanja na osnovi nadomestne izpolnitve kvote, saj je to nedvomno prednost, ki jo imajo invalidska podjetja pred ostalimi ponudniki ko konkurirajo za nek nov posel. Invalidska podjetja, predvsem tista, ki so pod okriljem matične družbe, bi se morala obnašati čimbolj tržno in delovati bolj samostojno. V tej smeri deluje že Komisija za nadzor v invalidskih podjetjih, ki v primeru ugotovljenih nepravilnosti zahteva, da se invalidsko podjetje organizira in začne poslovati kot samostojna družba.

Omenjeno je že bilo, da bi bilo potrebno vzpostaviti stik med ponudbo in povpraševanjem in sicer med zavezanci za kvoto, ki povprašujejo po določenih storitvah in invalidskim podjetji, ki te storitve ali izdelka ponujajo. Potrebna je nekakšno "oglasno desko", bodisi na spletni stran Sklada RS za vzpodbujanje in zaposlovanje invalidov ali pa na spletni stran Zavoda invalidskih podjetij Slovenije. Potrebe po takem stičišču so bile izražene tudi na skupščini Zavoda invalidskih podjetij Slovenije.

Z nadomestno izpolnitvijo kvote je povezano preveč birokracije. V letu 2006 so morali zavezanci na Sklad RS za vzpodbujanje in zaposlovanje pošiljati kvartalna poročila, v letu 2007 pa morajo za nadomestno izpolnitev kvote poslati samo zaključno poročilo, kar nedvomno že pomeni napredek, spremljanje nadomestne izpolnitve kvote pa bi bilo potrebno še dodatno poenostaviti. Natančneje bi bilo potrebneje opredeliti stroške dela oziroma to opredelitev razložiti tako zavezancem kot tudi v invalidskih podjetjih. V invalidskih podjetjih so bile v začetku leta 2007 izvedene kontrole s strani Sklada o dejanskem izpolnjevanju nadomestne izpolnitve kvote in ob ugotovljenih morebitnih napakah, tudi pri izračunu stroškov dela, so bili podani nasveti kako pomanjkljivosti odpraviti.

Na Skladu RS za vzpodbujanje in zaposlovanje invalidov so pri zaposlovanju omejeni, tako da mora relativno majhno število zaposlenih spremljati izvajanje kvotnega sistema,

nadomestne izpolnitve kvote in opravljati vse naloge za katere je zadolžen sklad, obenem pa morajo odgovarjati na vsa vprašanja zavezancev in tudi ostalih. Teh vprašanj pa je veliko, zato zavezanci težko pridejo do ustreznih informacij, zato bi bilo potrebno tudi izboljšati dostopnost informacij.

Kot sem že omenila pride nadomestna izpolnitev kvote v poštev pri večjih pogodbah, pri katerih predstavlja strošek dela vsaj eno minimalno plačo, pri manjših pogodbah, v dejavnostih z velikim številom naročnikov in majhnimi prihodki in s tem majhnim stroškom dela, pa zavezanec, ki ima denimo sklenjene pogodbe z večimi invalidskimi podjetji, vendar za manjše zneske le-teh ne more seštevati, teh pogodb ne more uveljavljati za nadomestno izpolnitev kvote. Na Skladu bi morali v bodoče predvideti tudi to možnost, vendar pri večjem številu manjših pogodb to zopet pomeni ogromno birokratskega dela.

Nekatere pomanjkljivosti, ki se tičejo kvotnega sistema, kot je denimo izterjava, so bile že odpravljene s sprejetjem novega Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (2007).

## **9. SKLEP**

Kot je bilo ugotovljeno v prvem delu, je zaposlitev zelo pomemben dejavnik, ki zmanjšuje možnost izključenosti iz družbe. Vključenost v družbo pa je še posebej pomembna za invalide, ki pa zaradi svojih omejitev težje najdejo ustrezno zaposlitev kot ostali brezposelni. Tudi zaradi tega je bilo na temo invalidov in invalidnosti v Sloveniji kot tudi na ravni Evropske unije sprejetih več dokumentov, ki naj bi med drugim pripomogli tudi k izboljšanju možnosti zaposlitve invalidov.

Za invalide je kar se zakonodaje v zadnjem času tiče, poleg vseh ostalih zakonov, ki tudi urejajo to področje, predvsem pomemben Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ki je prinesel nekaj korenitih sprememb tako za same invalide, kot tudi za delodajalce. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ki je bil sicer sprejet leta 2004, v 2005 pa spremenjen in dopolnjen, je uveljavil vrsto novih ukrepov, katerih cilj je izboljšati oziroma izenačiti možnosti invalidov na trgu dela. Zakon sledi vsebinskim usmeritvam prenovljene Lizbonske strategije in nacionalnim opredelitvam na gospodarskem in socialnem področju – povečevanje vključevanja v zaposlitev in izboljšanje kvalitete življenja in blaginje vseh državljanov. Zakon je bil ponovno spremenjen v začetku leta 2007, vendar se že napovedujejo nove spremembe, ki pa naj bi, če pridejo v veljavo, kar precej poslabšale stanje predvsem invalidskih podjetij.

V posebnem poglavju so bila predstavljena invalidska podjetja, ki omogočajo zaposlitev in delo invalidom, ki se glede na svojo invalidnost in preostalo delovno zmožnost ter glede na

svoje zdravstveno stanje ne morejo zaposliti pod splošnimi pogoji in s tega vidika so pomemben del socialne ekonomije.

Med pomembnimi ukrepi ZZRZI je bila tudi uvedba kvotnega sistema. Po prvih rezultatih izvajanja kvotnega sistema je ta ukrep ocenjen kot uspešen, povečalo se je število zaposlenih invalidov, delodajalci ta sistem v večini sprejemajo in tudi izpolnjujejo obveznosti, ki jih prinaša, kakšni pa bodo dejanski učinki kvotnega sistema na zaposlenost invalidov, pa bo vidno po rezultatih za daljše obdobje.

V okviru kvotnega sistema imajo zavezanci za kvoto možnost izpolnitve kvote z nadomestno izpolnitvijo kvote, to je z sklenitvijo pogodbe o poslovnem sodelovanju z zaposlitvenim centrom. Nekateri zavezanci so izkoristili to možnost, veliko zavezancev pa s to možnostjo sploh ni bilo seznanjenih. Tudi nekatera invalidska podjetja se ne zavedajo možnosti, ki jim jih daje zakon. Nekatera so na račun nadomestne izpolnitve kvote pridobile nove posle, širile dejavnost in zaposlovale invalide, drugim pa nadomestna izpolnitev ni prinesla dodatnega dela ali pa se z nadomestni izpolnitvijo kvote sploh niso ukvarjali. Na koncu lahko ugotovimo, da je nadomestna izpolnitev kvote dobra vzpodbuda za ohranjanje in ustvarjanje delovnih mest za invalide, le če jo invalidska podjetja s pridom izkoriščajo. Učinki se bodo pokazali nekoliko kasneje, saj invalidska podjetja, tista seveda, ki se tržno obnašajo, potrebujejo nekaj časa, da se prilagodijo povpraševanju.

## LITERATURA

1. Brigita Benčina: Finančna analiza železniškega invalidskega podjetja. Diplomsko delo. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 1997. 56 str.
2. Davidovič – Primožič Biserka et al.: Vodnik po pravicah invalidov. Ljubljana : Urad Vlade RS za invalide in bolnike, 2003. 172 str.
3. Kalčič Milan: Novi kvotni sistem zaposlovanja invalidov. HRM, Ljubljana, 2005, št. 8, str. 16-23;
4. Kolar Špela, Jesenko Karmen: Informacija o invalidskih podjetjih v Republiki Sloveniji – pregled stanja. Ljubljana : Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2005. 36 str.
5. Kumar Borut: Invalidska podjetja – pomembna oblika zaposlovanja invalidov. Diplomsko delo. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2003. 48 str.
6. Nedeljkovič Miroslav: Pravni vidiki zaposlovanja oseb z invalidnostjo. Diplomsko delo. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2003. 43 str.
7. Tabaj Aleksandra: Mednarodna konvencija o zaščiti in podpori pravic in dostojanstva invalidov. Zbornik predavanj nacionalnih informativnih dnevov 2005. Portorož : Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve, 2005, str. 31- 38.
8. Trg delovne sile v Sloveniji v luči vključevanja v EU. Raziskovalni projekt. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede. Inštitut za družbene vede, 2000. 25 str.
9. Tutta Stanka: Pričakovanje postopnih premikov: Predstavitev predloga novega zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Revija PET.[URL: <http://www.zveza-sonek.si/Revija-pet/Pet68-69>], September, 2003.
10. Uršič Cveto, Drobnič Janez: Zaposlovanje invalidov. Ljubljana : Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Republiški zavod za zaposlovanje, 1995. 88 str.
11. Uršič Cveto: Ekonomski in socialni položaj brezposelnih invalidov. Ljubljana : Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, 1996. 76 str
12. Uršič Cveto: Med teorijo in prakso - Razmišljanje o pripravi delovnih tez zakona o izenačevanju možnosti za invalide. Zbornik predavanj nacionalnih informativnih dnevov 2005. Portorož : Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve, 2005, str. 21-30 str.
13. Završnik Jana: Pravni vidiki zaposlovanja in delovnopravni položaj invalidov. Diplomsko delo. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2004. 39 str.
14. Zorčič Barbara: Motiviranje zaposlenih v invalidskem podjetju. Diplomsko delo. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2003. 28 str.
15. Zorčič Tamara: Pomen invalidskih podjetij v slovenskem gospodarstvu. Diplomsko delo poslovne šole. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 1998. 20 str.

## VIRI

1. Akcijski program za invalide 2007-2013. 20 str. [URL: [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_pdf/api\\_07\\_13.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/api_07_13.pdf)], 25.04.2007.
2. Akt o ustanovitvi Sklada Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov (Uradni list RS, št. 92/2004).
3. Božič Jasna: Znanje strokovnih delavcev – eden od temeljnih pogojev za uspešno zaposlitveno rehabilitacijo – gradivo iz seminarja. Ljubljana : Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo 2006.
4. Čufer Anka, Tabaj Aleksandra: Zaposlovanje invalidov v invalidskih podjetjih. Ljubljana : Birografika Bori d.o.o., 2002.
5. Fatur-Videtič Andrejka: Priprava invalida na zaposlitev in ohranjanje zaposlitve - gradivo iz seminarja. Ljubljana : Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, 2006.
6. Interno gradivo CRI Celje d.o.o.
7. Interna gradiva IP Ribnica, družba za usposabljanje in zaposlovanje invalidov d.o.o..
8. Interna gradiva Sklada za vzpodbujanje in zaposlovanje invalidov Slovenije.
9. Interna gradiva Zveze invalidskih podjetij Slovenije (ZIPS).
10. Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu, tripartitno strokovno srečanje o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu. Ljubljana : Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov. 2002. 39 str.
11. Letno poročilo 2005. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. [URL : <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp05/Slovenija/index-slo.htm>]. 25.04.2007.
12. Invalidi. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. [URL:[http:// www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/invalidi/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi/)]. 25.04.2007.
13. Zaposlovanje invalidov in aktivnosti direktorata za invalide. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. [URL:<http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/>]. 25.04.2007.
14. Navodila za izpolnjevanje prijave v zavarovanje za invalida (Uradni list RS, št. 10/2005).
15. Poročilo o uresničevanju Programa reform za izvajanje Lizbonske strategije. Ljubljana : Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj, 2006. 82 str.
16. Pravilnik o invalidskih podjetjih (Uradni list RS, št. 117/2005).
17. Pravilnik o merilih in postopku za pridobitev statusa invalida, za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov ter o delu rehabilitacijskih komisij (Uradni list RS, št. 117/2005).
18. Pravilnik o načinu dela Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi (Uradni list RS, št. 117/2005).
19. Pravilnik o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide (Uradni list RS, št. 117/2005).

20. Pravilnik o obrazcih prijav podatkov o pokojninskem in invalidskem ter zdravstvenem zavarovanju, zavarovanju za starševsko varstvo, zavarovanju za primer brezposelnosti in o sklenitvi delovnega razmerja (Uradni list RS, št. 45/2005).
21. Pravilnik o zaposlitvenih centrih (Uradni list RS, št. 117/2005).
22. Program reform za izvajanje Lizbonske strategije. Ljubljana : Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj, 2005. 65 str.
23. Sklep o kriterijih, merilih in postopku za določanje višine sredstev za prilagoditev prostorov in delovnih sredstev ter usposabljanja za zaposlitev za delovne invalide (Uradni list RS, št. 34/2006).
24. Statistični letopis RS 2006. Ljubljana : Zavod RS za statistiko, 2007.
25. Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (Uradni list RS, št. 111/2005).
26. Uršič Cveto: Novi izzivi za zaposlovanje invalidov – gradivo iz seminarja. Ljubljana : Centerkontura, 2005.
27. Zakon o davku na izplačane plače (Uradni list RS, št. 21/2006).
28. Zakon o davku od dobička pravnih oseb (Uradni list RS, št. 14/2003).
29. Zakon o davku na dodano vrednost (Uradni list RS, št. 134/2003).
30. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2004).
31. Zakon o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 42/2006 ).
32. Zakon o javnem naročanju (Uradni list RS, št. 128/2006).
33. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 109/2006).
34. Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidov (Uradni list SRS, št. 63/1995).
35. Zakon o vojnih invalidih (Uradni list RS, št. 63/1995).
36. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Uradni list RS, št. 63/2004, 100/2005, 16/2007);
37. Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 107/2006).
38. Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Uradni list RS, št. 72/2006).
39. Zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in v državah v tranziciji: zbornik kongresa FIMITIC 2001. Ljubljana : Zveza delovnih invalidov Slovenije, 2001. 159 str.





# **PRILOGE**



## Priloga 1: Vprašalnik o nadomestni izpolnitvi kvote

Sprejem novega Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov je prinesel v Slovenijo tudi kvotni sistem zaposlovanja invalidov, ki ga v Evropi poznajo že dlje časa. Način izpolnitve kvote za zavezance je tudi nadomestna izpolnitev kvote, ki jo zavezanci izpolnijo z sklenitvijo pogodbe o poslovnem sodelovanju z zaposlitvenim centrom ali invalidskim podjetjem.

V nadaljevanju sledi nekaj vprašanj, na katere bi želela da odgovorite na osnovi podatkov, dogajanja oziroma izkušenj v vašem invalidskem podjetju.

1. Kaj je glavna dejavnost, s katero se ukvarja vaše invalidsko podjetje?
2. Koliko je zaposlenih v vašem invalidskem podjetju?
3. Ali je vaše invalidsko podjetje nastalo iz matičnega podjetja in prevzelo od njega del dejavnosti ali samostojno?
4. Koliko pogodb ste v vašem invalidskem podjetju sklenili z namenom nadomestne izpolnitve kvote?
5. Koliko pogodb povezanih z nadomestno izpolnitvijo kvote je bilo realiziranih (posel je bil izpeljan in plačan)?
6. So bile pogodbe o nadomestni izpolnitvi kvote sklenjene na osnovi novih poslovnih sodelovanj ali je šlo že za utečene posle?
7. Ali je po vašem mnenju nadomestna izpolnitev kvote pripomogla k širjenju vašega invalidskega podjetja oz. pomagala ohraniti delovna mesta za invalide?
8. Ste v vašem podjetju zaposlili dodatno število invalidov ali zdravih delavcev zaradi nadomestne izpolnitve kvote?
9. Ali mislite, da bi lahko nadomestna izpolnitev kvote v prihodnosti lahko pripomogla k širjenju dejavnosti v vašem invalidskem podjetju in s tem k novemu zaposlovanju invalidov?
10. Kaj so po vašem mnenju pomanjkljivosti nadomestnega izpolnjevanja kvote oz. kako bi se dalo ta institut še izboljšati?
11. Mogoče še kakšna vaša misel:

Za sodelovanje se vam najlepše zahvaljujem!

Priloga 1: Seznam invalidskih podjetij v Sloveniji

Št.	Ime invalidskega podjetja	Sedež IP:	Kraj
1	<b>AERO IDA d.o.o.</b>	Ipavčeva 32	Celje
2	<b>AKRON d.o.o.</b>	Barletova 4	Medvode
3	<b>ALMONT PVC d.o.o.</b>	Kolodvorska 39	Slovenska Bistrica
4	<b>ALPOS POSEBNE STORITVE d.o.o.</b>	Ulica Leona Dobrotinška 2	Šentjur
5	<b>AP-PRO</b>	Lovrenc na Dravskem polju 3	Lovrenc
6	<b>ARCONT IP d.o.o.</b>	Ljutomerska cesta. 29	Gornja Radgona
7	<b>ASCOM d.o.o.</b>	Vojkova ul. 10	Idrija
8	<b>AVTO PHONE d.o.o.</b>	Vojkova cesta 58	Ljubljana
9	<b>AVTOAKUSTIKA d.o.o.</b>	Bolkova ulica 26	Homec, Radomlje
10	<b>BAHČ d.o.o.</b>	Veliki Podlog 63	Leskovec pri Krškem
11	<b>BETONSKA GALANTERIJA d.o.o.</b>	Podgrajska 15	Ljubljana
12	<b>BIROGRAFIKA BORI d.o.o.</b>	Linhartova cesta 1	Ljubljana
13	<b>BLUES d.o.o.</b>	Štrbenkova 10	Velenje
14	<b>BODOČNOST MARIBOR d.o.o.</b>	Dalmatinska ulica 1	Maribor
15	<b>BROLINE d.o.o.</b>	Cesta Andreja Bitenca 68	Ljubljana
16	<b>BSH I.D. d.o.o.</b>	Savinjska cesta 30	Nazarje
17	<b>BUKEV d.o.o.</b>	Kovaška cesta 100	Lovrenc na Pohorju
18	<b>CELJSKE MESNINE - STORITVE d.o.o.</b>	Cesta v Trnovlje 17	Celje
19	<b>CENTER ISI d.o.o.</b>	Železarska cesta 3	Štore
20	<b>CENTERKONTURA d.o.o.</b>	Parmova ulica 41	Ljubljana
21	<b>CETIS GRAF d.d.</b>	Čopova 24	Celje
22	<b>CGP-GIP d.o.o.</b>	Ljubljanska cesta 47	Novo mesto
23	<b>CRI Celje d.o.o.</b>	Oblakova 34	Celje
24	<b>CSS-IP d.o.o.</b>	Stara Loka 31	Škofja Loka
25	<b>CTPL d.o.o.</b>	Stantetova 9	Ivančna Gorica
26	<b>DELO TISKARNA INPO d.o.o.</b>	Dunajska 5	Ljubljana
27	<b>DOBROVITA PLUS d.o.o.</b>	Ob Ljubljani 36 A	Ljubljana
28	<b>DOM DVA TOPOLA d.o.o.</b>	Levstikova ulica 1	Izola
29	<b>DOMEL IP d.o.o.</b>	Reteče 4	Škofja Loka
30	<b>DVZ PONIKVE, d.o.o.</b>	Ponikve 76	Videm-Dobrepolje
31	<b>EFEKT PROTON d.o.o.</b>	Gmajna 44/b	Slovenj Gradec
32	<b>ELAN-IP, d.o.o.</b>	Begunje 1	Begunje
33	<b>ELEKTOMATERIAL IPO d.o.o.</b>	Kolodvorska 8	Lendava
34	<b>ELEKTRON d.d.</b>	Gorenje Skopice 46	Krška vas
35	<b>ELKROJ IP d.o.o.</b>	Prihova 56	Mozirje
36	<b>EOHIPPIUS d.o.o.</b>	Breg 22	Borovnica
37	<b>ESOL d.o.o.</b>	Belokranjska cesta 40	Črnomelj
38	<b>ETI GUM d.o.o.</b>	Obrezija 5	Izlake
39	<b>EUROADRIA d.o.o.</b>	Dunajska 123	Ljubljana
40	<b>EXCELZA LESARSTVO d.o.o.</b>	Kolodvorska 28	Postojna
41	<b>FORTUNA - PIL d.o.o.</b>	Trg revolucije 4	Trbovlje

42	<b>GARHILL d.o.o.</b>	Tovarniška 51	Ruše
<b>št.</b>	<b>Ime invalidskega podjetja</b>	<b>Sedež IP:</b>	<b>Kraj</b>
43	<b>GG-INPO d.o.o.</b>	Vorančev trg 1	Slovenj Gradec
44	<b>GID d.o.o.</b>	Ljubljanska 52	Postojna
45	<b>GLIN IPP d.o.o.</b>	Lesarska 10	Nazarje
46	<b>GORENJE IPC d.o.o.</b>	Partizanska 12	Velenje
47	<b>GOSTOL GOIN d.o.o.</b>	Prvomajska 37	Nova Gorica
48	<b>GRAVO d.o.o.</b>	Ulica bratov Komel 33	Ljubljana
49	<b>HENKEL - STORITVE d.o.o.</b>	Industrijska ul. 23	Maribor
50	<b>HIDRIA IP d.o.o.</b>	Šmarska 4	Koper
51	<b>HTZ Velenje IP d.o.o.</b>	Partizanska cesta 78	Velenje
52	<b>I.P.Č d.o.o.</b>	Ljubljanska cesta 29	Kostanjevica na Krki
53	<b>IC ŠTORE d.o.o.</b>	Teharje 11	Teharje
54	<b>IGD d.o.o.</b>	Ob dolenski železnici 58	Ljubljana
55	<b>IGM ID d.o.o.</b>	Savska cesta 1	Zagorje ob Savi
56	<b>INDE d.o.o.</b>	Prvomajska 14	Sevnica
57	<b>INDE KOPER d.d.</b>	Dekani 5	Dekani
58	<b>INDE Salonit Anhovo d.o.o.</b>	Vojkova ulica 83	Deskle
59	<b>INDEL LIPA d.o.o.</b>	Lokarjev drevored 1	Ajdovščina
60	<b>INO d.o.o.</b>	Cesta v Trnovlje 7	Celje
61	<b>INTES STORITVE d.o.o.</b>	Ulica Jožice Flander 2	Maribor
62	<b>INVARST d.o.o.</b>	Slovenska cesta 24A	Mengeš
63	<b>IP INLES d.o.o.</b>	Kolodvorska 22	Ribnica
64	<b>IP PLAMA - TER d.o.o.</b>	Hrušica 104	Podgrad
65	<b>IP POMURSKE PRALNICE d.o.o.</b>	Trg zmage 8	Murska Sobota
66	<b>IP POSOČJE d.o.o.</b>	Poljubinj 89/c	Tolmin
67	<b>IP RIBNICA d.o.o.</b>	Opekarska cesta 45	Ribnica
68	<b>IP TP INTARZIJA d.o.o.</b>	Aškerčeva 7	Brežice
69	<b>IPIL d.o.o.</b>	Šercerjeva cesta 17	Ilirska Bistrica
70	<b>IRIS d.o.o.</b>	Novi trg 5	Novo mesto
71	<b>ISKRA IP d.o.o.</b>	Metliška c. 8	Semič
72	<b>IUV-ID d.o.o.</b>	Tržaška 32	Vrhnika
73	<b>JAVOR IPP d.o.o.</b>	Kolodvorska cesta 9a	Pivka
74	<b>JAZON d.o.o.</b>	Pot v Hrastovec 21	Ljubljana
75	<b>JORDAN d.o.o.</b>	Spodnji Stari Grad 9	Krško
76	<b>KIP VIZIJA d.o.o.</b>	Lesično 71	Lesično
77	<b>KLASJE STORITVE d.o.o.</b>	Cesta v Trnovlje 10	Celje
78	<b>KOBRA TEAM d.o.o.</b>	Šmarje 13a	Šentjernej
79	<b>KODEL d.o.o.</b>	Miklavška 59	Hoče
80	<b>KOVINARSKA IPO d.o.o.</b>	CKŽ 137	Krško
81	<b>LA IN d.o.o.</b>	Seidlova c. 35	Novo mesto
82	<b>LAMIL d.o.o.</b>	Ljubljanska 67	Kočevje
83	<b>LESNA JELKA d.o.o.</b>	Mariborska 27	Radlje ob Dravi
84	<b>LEVAS KRŠKO d.o.o.</b>	Tovarniška 18	Krško
85	<b>LIK VIO d.o.o.</b>	Novomeška cesta 5	Kočevje
86	<b>LIKEA d.o.o.</b>	Kasaze 34	Petrovče

št.	Ime invalidskega podjetja	Sedež IP:	Kraj
87	<b>LIKO MODUS d.o.o.</b>	Verd 107	Vrhnika
88	<b>LIP d.o.o.</b>	Litostrojska 40	Ljubljana
89	<b>LITI d.o.o.</b>	Kidričeva cesta 1	Litija
90	<b>LOKATEKS d.o.o.</b>	Kidričeva 75	Škofja Loka
91	<b>LUKA KOPER INPO d.o.o.</b>	Vojkovo nabrežje 38	Koper
92	<b>MAGNET d.o.o.</b>	Cesta Leona Dobrotinška 3	Šentjur
93	<b>MEBLO KOVINOPLASTIKA STORITVE d.o.o.</b>	Industrijska cesta 5 Kromberk	Nova Gorica
94	<b>METALNA IMPRO d.o.o.</b>	Zagrebška cesta 20	Maribor
95	<b>MFC d.o.o.</b>	Tovarniška ul. 10	Kidričevo
96	<b>MLM - STORITVE d.o.o.</b>	Oreško nabrežje 9	Maribor
97	<b>MONTER DRAVOGRAD STORITVE d.o.o.</b>	Otiški Vrh 177	Šentjanž pri Dravogradu
98	<b>MURALIST d.o.o.</b>	Plese 2	Murska Sobota
99	<b>NAŠE VEZI d.o.o.</b>	Štanjel 59A	Štanjel
100	<b>NIVALIS d.o.o.</b>	Savinjska cesta 4	Nazarje
101	<b>NOVOLES-PRIMARA d.o.o.</b>	Na žago 6	Straža
102	<b>OKNA KLI d.o.o.</b>	Tovarniška 36	Logatec
103	<b>OZARA d.o.o.</b>	Ulica heroja Šaranoviča 27	Maribor
104	<b>PAK 4 IP d.o.o.</b>	Loke pri Zagorju 11a	Kisovec
105	<b>PALOMA-PIS d.o.o.</b>	Sladki vrh 1	Sladki vrh
106	<b>PAPIR SERVIS d.d.</b>	Pod ježami 3	Ljubljana
107	<b>PEKO INDE d.o.o.</b>	Ste Marie aux Mines 5	Tržič
108	<b>PODVELKA PSP d.o.o.</b>	Podvelka 3	Podvelka
109	<b>PONUDBA d.o.o.</b>	Dobojska 1	Celje
110	<b>POSLOVNA GALANTERIJA d.o.o.</b>	Ig 183	Ig
111	<b>PRALIK d.o.o.</b>	Tovarniška cesta 10	Kidričevo
112	<b>PROMIS d.o.o.</b>	Muljava 55	Ivančna Gorica
113	<b>PROSECURITY d.o.o.</b>	Cesta k tamu 12	Maribor
114	<b>RADEČE PAPIR MUFLON d.o.o.</b>	Titova ulica 99	Radeče
115	<b>RASTKI d.o.o.</b>	Cesta 1. maja 34	Hrastnik
116	<b>RAŠICA POINT d.o.o.</b>	Zgornje Gameljne 20	Ljubljana- Šmartno
117	<b>RECINKO d.o.o.</b>	Roška cesta 64	Kočevje
118	<b>REHA CENTER d.o.o.</b>	Jadranska 17	Ptuj
119	<b>REVITAL d.o.o.</b>	Tovarniška cesta 10	Kidričevo
120	<b>RIKS &amp; SLUGA d.o.o.</b>	Spodnji Rudnik 1/31	Ljubljana
121	<b>SALOMON d.o.o.</b>	Cesta 24. junija 23	Ljubljana
122	<b>SAVA MEDICAL IN STORITVE d.o.o.</b>	Škofjeloška cesta 6	Kranj
123	<b>SET d.d.</b>	Vevška cesta 52	Ljubljana-Polje
124	<b>SGP KOGRAD IGEM ZOD d.o.o.</b>	Selovec 83	Šentjanž pri Dravogradu
125	<b>SICO d.o.o.</b>	Juhartova ulica 2	Šempeter v Savinjski dolini
126	<b>SINET d.d.</b>	Grajska pot 8	Hrastnik
127	<b>SINTAL IPO d.o.o.</b>	Litostrojska 38	Ljubljana
128	<b>SKIPPER d.o.o.</b>	Tacenska c. 29	Ljubljana Šentvid
129	<b>SLAP d.o.o.</b>	Trata 40	Škofja Loka
130	<b>SMREKA LES TRADE d.o.o.</b>	Glančnik 4	Mežica
131	<b>SNEŽNIK SINPO d.o.o.</b>	Kočevska reka 1a	Kočevska reka

št.	Ime invalidskega podjetja	Sedež IP:	Kraj
132	<b>SOBOŠKA TISKARNA SOLIDARNOST d.d.</b>	Ulica arhitekta Novaka 4 p.p. 61	Murska Sobota
133	<b>SONCE d.o.o.</b>	Rožanska ulica 2	Ljubljana
134	<b>STEKLARSKI HRAM d.o.o.</b>	Ulica talcev 1	Rogaška Slatina
135	<b>STOL IP, invalidsko podjetje d.o.o.</b>	Korenova ulica 5	Kamnik
136	<b>STORAL d.o.o.</b>	Tovarniška 10	Kidričevo
137	<b>STORIC d.o.o.</b>	Koprska ul. 66	Ljubljana
138	<b>SUZ d.o.o.</b>	Cesta Borisa Kidiča 44	Jesenice
139	<b>SVILA STORITVE d.o.o.</b>	Ob Dravi 6	Maribor
140	<b>SVILANIT SVILA d.o.o.</b>	Kovinarska 4	Kamnik
141	<b>SWATY-INPO d.o.o.</b>	Titova cesta 60	Maribor
142	<b>SŽ - ŽIP d.o.o.</b>	Kolodvorska 11	Ljubljana
143	<b>ŠMID &amp; VEHOVAR d.o.o.</b>	Ponikve 102	Videm-Dobropolje
144	<b>TAB - IPM d.o.o.</b>	Žerjav 79	Črna na Koroškem
145	<b>TDR INVAP d.o.o.</b>	Tovarniška cesta 51	Ruše
146	<b>TEKSTIKA IP d.o.o.</b>	Tovarniška cesta 15	Ajdovščina
147	<b>TEVIS, Agencija za kadre, d.o.o.</b>	Kotnikova 28	Ljubljana
148	<b>TEXTA d.o.o.</b>	Meljska cesta 74	Maribor
149	<b>TIM SVETLOBA d.o.o.</b>	Spodnja Rečica 77	Laško
150	<b>TINDE d.o.o.</b>	Prijatljeva 12	Trebnje
151	<b>TIP ZAŠČITA d.o.o.</b>	Rogozniška cesta 13	Ptuj
152	<b>TOMIP d.o.o.</b>	Pod gradom 4	Slovenj Gradec
153	<b>TOVARNA MUTA - EKOING d.o.o.</b>	Kovaška ulica 19	Muta
154	<b>UNIDEL d.o.o.</b>	Kraigherjeva 37	Slovenska Bistrica
155	<b>VALKARTON-KARTONAŽA d.o.o.</b>	Partizanska cesta 7	Rakek
156	<b>VARGAS AL d.o.o.</b>	Tovarniška cesta 10	Kidričevo
157	<b>VARNOST INPOD d.o.o.</b>	Kraljeviča Marka ulica 5	Maribor
158	<b>VAZI d.o.o.</b>	Železarska cesta 3	Štore
159	<b>VEGRAD INDE d.o.o.</b>	Simona Blatnika 5	Velenje
160	<b>VEPLAS MEDIA d.o.o.</b>	Štrbenkova 1	Velenje
161	<b>VESPER d.o.o.</b>	Plemljeva 8	Ljubljana
162	<b>VIATOR &amp; VEKTOR STORITVE d.o.o.</b>	Dolenjska cesta 244	Ljubljana
163	<b>ZAUPANJE d.o.o.</b>	Lesničarjeva ulica 5	Celje
164	<b>ZDRAVILIŠČE ROGAŠKA P.Z.I. d.o.o.</b>	Stritarjeva 1	Rogaška Slatina
165	<b>ZIP CENTER d.o.o.</b>	Koroška cesta 14	Ravne na Koroškem
166	<b>ŽELVA d.o.o.</b>	Samova ulica 9	Ljubljana