

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE
PREDNOSTI IN IZZIVI ZAPOSLOVANJA INVALIDOV

Ljubljana, september 2019

TILEN RIBNIKAR

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisani Tilen Ribnikar, študent Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtor predloženega dela z naslovom Prednosti in izzivi zaposlovanja invalidov, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko Prof. Dr. Matejo Drnovšek

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravil samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbel/-a, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobil/-a vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označil/-a;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnal/-a v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobil/-a soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne 26. 08. 2019

Podpis študenta: _____

KAZALO

UVOD.....	1
1 ZAPOSLOVANJE INVALIDOV V SLOVENIJI.....	2
1.1 Opredelitev in klasifikacija invalidov	6
1.2 Postopek zaposlitve invalida.....	7
1.3 Status invalida na Zavodu za zaposlovanje	8
1.4 Prednosti in izzivi zaposlovanja invalidov	9
2 ZAKONSKA UREDITEV ZAPOSLOVANJA INVALIDOV	10
2.1 Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI)	10
2.2 Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidov (ZUZIO)	11
2.3 Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1).....	11
2.4 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)	12
3 KVOTNI SISTEM ZA ZAPOSLOVANJE INVALIDOV	12
4 RAZISKAVA O ZAPOSLOVANJU INVALIDOV	14
4.1 Namen, cilji in raziskovalna vprašanja praktičnega dela	14
4.2 Raziskovalna metoda.....	14
4.3 Rezultati intervjujev	14
4.4 Ključne ugotovitve	16
SKLEP.....	17
LITERATURA IN VIRI.....	19
PRILOGE	23

KAZALO TABEL

Tabela 1: Razmerje med številom brezposelnih oseb in brezposelnih invalidov	5
---	---

KAZALO SLIK

Slika 1: Zaposlitev brezposelnih invalidov v Sloveniji, po letih	6
Slika 2: Dejavnosti, kjer se invalidi največ zaposlujejo brez kmetov, po dejavnosti (SKD 2008), 2016	6
Slika 3: Določanje kvote in kvotnega sistema	13

KAZALO PRILOG

Priloga 1: vprašanja za intervju direktorja Birografike Bori	1
Priloga 2: odgovori na vprašanja direktorice podjetja Birografike Bori	2
Priloga 3: vprašanja za intervju zaposlenega invalida.....	4
Priloga 4: odgovori zaposlenega invalida v podjetju Birografika Bori.....	5

UVOD

Za obravnavano tematiko zaključne strokovne naloge sem se odločil, ker sem tudi sam invalid. S pomočjo pisanja zaključne strokovne naloge sem se želel podučiti in raziskati možnosti zaposlitve invalida v Sloveniji. Ključno vprašanje je, ali ima delodajalec korist oziroma kakšno prednost pri zaposlitvi invalida. Prav tako je dejstvo, da je v Sloveniji velik problem dolgotrajna brezposelnost, ki ne prizanaša nikomur, niti invalidom. Zaposlitev invalida predstavlja tudi vključevanje take osebe v socialno okolje, saj mu na ta način omogoča večjo ekonomsko neodvisnost in možnost samostojnega življenja.

Invalidi lahko pri zaposlovanju naletijo na ovire, saj, če ni interesa s strani delodajalca za zaposlitev invalidne osebe, lahko le-ti težko oziroma sploh ne morejo pokazati, česa so zmožni. Ko govorim o zmožnosti, mislim na dokazovanje in opravljanje dela, kljub temu da je oseba invalid. Invalidom je potrebno zagotoviti vključevanje v družbeno življenje in delo. Mnenja sem, da invalidi veljamo za ranljivejšo skupino in smo večkrat diskriminirani, vsaj kar se tiče zaposlovanja.

Področje raziskovanja bo predvsem zaposlitev invalidov, kvotni sistem in prednosti delodajalca pri zaposlitvi invalidov. Slovenija je v zadnjih letih sprejela vrsto ukrepov za zaposlovanje invalidov, hkrati pa tudi dodatne spodbude za delodajalca, da bi se le-ti večkrat in lažje odločili za zaposlitev invalidov. Leta 2004 je bil v Sloveniji sprejet Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (v nadaljevanju ZZRZI). Prednosti pri zaposlitvi invalida pa imajo tudi podjetja, ki tako osebo zaposlijo. Prav tako morajo imeti invalidi pri zaposlovanju enake pravice kot neinvalidne osebe. Da bi dosegli večjo zaposljivost invalidov, država podjetjem ponuja subvencijo plač invalidov, plačilo stroškov prilagoditve delovnih mest ter oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, če imajo zaposlene invalide nad predpisano kvoto.

Namen zaključne strokovne naloge je analizirati, na kakšen način je v Sloveniji urejeno zaposlovanje invalidov, kakšen je kvotni sistem za zaposlovanje invalidov in katere prednosti prinaša zaposlovanje invalidov za delodajalca. Tukaj bom izhajal iz slovenske zakonodaje, pri tem mi bo v pomoč Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Raziskovalna vprašanja, ki jih bom predelal v zaključni strokovni nalogi, so:

1. Katere ugodnosti ima delodajalec pri zaposlitvi invalida?
2. S katerimi izzivi se srečuje delodajalec pri zaposlovanju invalidov?
3. S katerimi izzivi se srečujejo invalidi pri iskanju zaposlitve?
4. Ali v Sloveniji narašča zaposljivost invalidov?

Osrednji cilj zaključne strokovne naloge je pregledati literaturo na področju zaposlovanja. Prav tako so cilji zaključne strokovne naloge: Prikazati, kako lahko podjetje pridobi določene ugodnosti pri zaposlitvi invalida.

1. Prikazati, na kakšen način zaposliti invalida.
2. Narediti raziskavo o zaposljivosti invalidov v podjetju Birografika Bori in med zaposlenimi invalidi v omenjenem podjetju s pomočjo intervjujev.

Uvodu sledi teoretični del zaključne strokovne naloge, v katerem sem pregledal literaturo s področja zaposlovanja invalidov v Sloveniji. Teoretičnemu delu sledi empirični del, v katerem sem raziskoval prednosti in izzive zaposlovanja invalidov v Birografiki Bori. Zaključno strokovno nalogo zaključujem s sklepom, v katerem sem odgovoril na raziskovalna vprašanja in pridobil podatke, ki se nanašajo na zaposlovanje invalidov v Sloveniji.

1 ZAPOSLOVANJE INVALIDOV V SLOVENIJI

Invalidi so skupina ljudi, ki imajo zaradi trajne okvare zdravja lahko posledično istočasno izredno številne, raznolike in časovno spremenljive spremembe funkcijskega stanja. Vse omenjeno zelo vpliva na njihovo delovno zmožnost (Uršič & Fatur-Videtič, 2006, str. 57–58).

V 2. členu Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI-UPB2) je zapisano, da je namen zakona povečati zaposljivost invalidov in vzpostaviti pogoje za njihovo enakovredno udeležbo na trgu dela. Hkrati nam morajo biti zagotovljeni pogoji za ustvarjanje enakih možnosti zaposlovanja (Ur. l. RS, št. 16/2007).

V primeru zaposlitve invalida je delodajalec upravičen do določenih finančnih in drugih ugodnosti, s čimer država spodbuja delodajalce k zaposlitvam invalidov. Delodajalci se premalokrat zavedajo, da je v primeru zaposlitve invalida zaposlitev za njih lahko cenejša in konkurenčnejša. Te ugodnosti se lahko razdeli v tri skupine: prilagoditev delovnega mesta, finančne spodbude in davčne olajšave (Verbajs, 2017). V nadaljevanju bom opisal vse tri omenjene skupine.

V Ur. l. RS, št. 16/2007, v 36. členu je zapisano, da se invalidi zaposlujejo v običajnem delovnem okolju, v invalidskih podjetjih ter v podporni in zaščitni zaposlitvi na delih, ki ustrezajo njihovim sposobnostim. V 37. členu je zapisano, da: »Delodajalci pri planiranju zaposlovanja in zaposlovanju invalidov upoštevajo Kodeks Mednarodne organizacije dela o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu tako, da zagotavljajo enake možnosti invalidov, njihovo zaposlovanje in ohranitev njihove zaposlitve«. Zakon tudi določa, da so vsa primerna delovna mesta za invalide vsa delovna mesta, na katerih invalidnost ni ovira za enakovredno opravljanje dela. V sistemizaciji delodajalci določijo primerna

delovna mesta za invalide in druge ukrepe za ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu (Ur. l. RS, št. 16/2007).

Strukturni problem brezposelnosti invalidov je dolgotrajna brezposelnost, ki je daljša kot pri neinvalidni populaciji, nizka izobrazbena raven in nizka usposobljenost, višja starost, diskriminacija s strani delodajalcev – sem se uvrščajo njihovi predsodki, neznanje in nepoznavanje (Uršič, Fatur & Videtič, 2006, str. 57–58).

Kot navajajo avtorji Uršič, Fatur in Videtič (2006, str. 58), je za delodajalca zaposlitev invalida lahko pogosto tudi breme, sploh ob zaostreni zakonodaji s področja varnosti in zdravja pri delu. Poleg uresničevanja temeljnih zakonsko določenih pravil so v pomoč in podporo lahko naslednja temeljna strokovna priporočila (Uršič, Fatur & Videtič, 2006, str. 58):

1. Ocena tveganja, naj si bo splošna ali specifična. Upoštevala naj bi individualne razlike med delavci, vendar pa tukaj ni mišljeno, da bi za priporočila morala upoštevati vse vrste invalidnosti. Dober je že pristop, pri katerem prepoznamo skupine delavcev, pri katerih je tveganje za okvare zdravja večje in uporabimo temu primerno specifične metode za oceno tveganja.
2. Pri izvedbi ocene tveganja in morebitnih prilagoditvah je pomembno aktivno sodelovanje delavca invalida.
3. Pri načrtovanju delovnega procesa je smiselno upoštevati prilagoditve, da se bo delavec invalid, ki ima specialne veščine in znanja, lahko čim bolj učinkovito vključil v delo.
4. Pomembno je tudi povezovanje z drugimi strokovnjaki, in sicer s področja varnosti in zdravja pri delu, tudi ergonomi, s strokovnjaki, ki delajo na področju zaposlovanja invalidov in invalidskimi organizacijami, vse to zaradi dobrih rešitev.
5. Pomembna je tudi ustrezna dostopnost do informacij, navodil, napredovanja in razvoja ne glede na invalidnost.
6. Programi promocije zdravja na delovnem mestu naj bodo prilagojeni delavcem invalidom.
7. Prilagoditve za delavca invalida lahko posegajo na področje delovnega okolja, pri čemer je poudarek na varno označeni dostopnosti delovnega položaja, komunikacij in komunikacijske tehnologije, organizacije dela, delovnega časa in mentorstva/vodenja, osebnega delovnega razvoja.
8. Prilagoditev delovnega mesta in opreme (Verbajs, 2017):

Ko delodajalec zaposli invalida za najmanj 12 mesecev in v primeru prilagoditve delovnega mesta (npr. prilagoditev pisalne mize ali polic, ureditev klančine itd.), mu stroške te prilagoditve krije država. Enako velja tudi v primeru, če je invalidu potrebno prilagoditi delovno opremo (npr. orodje v delavnici). Javni jamstveni, preživninski in invalidski sklad je tisti, ki v teh primerih lahko delodajalcu na njegovo zahtevo povrne stroške. V primeru pa, da je prilagoditev potrebna za delavca, ki naknadno (po zaposlitvi) postane invalid, takšne stroške prevzame Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

Delodajalcu se povrnejo dejanski stroški prilagoditve, pogoj je, da mora kot dokaz, da je plačal primerno ceno, zahtevati predložiti ponudbe več različnih dobaviteljev. Eden izmed pogojev je tudi ta, da mora iti za prilagoditev, kot jo je izvajalec zaposlitvene rehabilitacije predvidel za invalida v njegovem individualnem načrtu. V poštev pride tudi subvencija plače, ki je pravica invalida in ne pravica delodajalca. Ravno zato mora zanjo zaprositi invalid sam, in sicer pri Javnem jamstvenem, preživninskem in invalidskem skladu Republike Slovenije.

Do subvencije v taki obliki je upravičen delodajalec, ki zaposli invalida v tako imenovani podporni zaposlitvi, to je zaposlitvi, ki poteka v običajnem delovnem okolju, vendar pa se pri tem delavcu nudi še dodatna strokovna in tehnična podpora. Za odobritev take podpore je delodajalec upravičen, če Zavod RS za zaposlovanje z odločbo invalidu potrdi, da je zaposljiv samo v podporni skupini in da se je za določeno mesto tudi usposabljal. Od 5 do 30 % znaša subvencija minimalne plače v podporni zaposlitvi, konkretna višina pa je odvisna od ocene izvajalca zaposlitvene rehabilitacije o tem, kakšne delovne rezultate dosega invalid. »Če doseg npr. 90–95 % rezultat, znaša subvencija približno 80,00 evrov, če dosega 70–80 % delovnih rezultatov pa približno 235,00 evrov«. Glede na to, da se ti zneski všttevajo v plačo invalida, istočasno predstavljajo prihranek delodajalcu.

9. Finančne spodbude (Verbajs, 2017):

Pri zaposlovanju invalidov v Sloveniji obstaja sistem kvot, ki določa, da mora vsak delodajalec, ki zaposluje več kot 20 oseb, zaposliti tudi določen odstotek invalidov, ki je odvisen od področja dela delodajalca in znaša do 6 odstotkov zaposlenih. Več o kvotah in kvotnem sistemu v 3. poglavju.

Iz tabele 1 je razvidno, da je med vsemi brezposelnimi konec leta 2016 delež brezposelnih invalidov znašal 15,9 %. V letu 2016 se je delež brezposelnih delovnih invalidov med vsemi invalidi v letu 2016 malce zmanjšal.

Tabela 1: Razmerje med številom brezposelnih oseb in brezposelnih invalidov

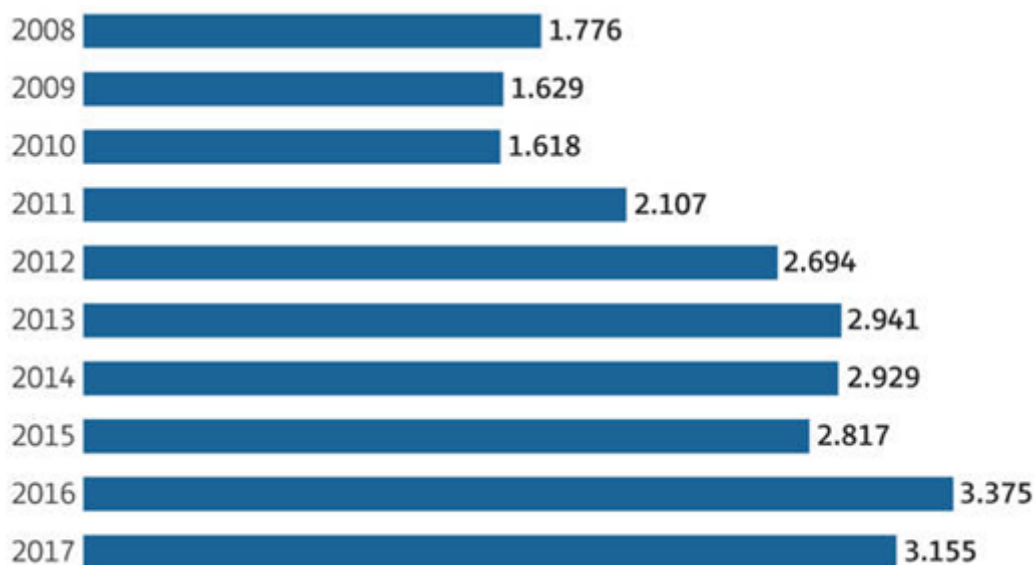
Leto	Število brezposelnih oseb	Število brezposelnih invalidov	Število zaposlenih invalidov	Delež invalidov med brezposelnimi v %	Delež invalidov med brezposelnimi invalidi v %
2012	118.061	17.454	2.694	14,8	82,2
2013	124.015	17.936	2.941	14,5	82,2
2014	119.458	17.646	2.929	14,8	80,6
2015	113.076	16.797	2.817	14,9	78,5
2016	99.615	15.836	3.375	15,9	78,0

Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2017).

Zmanjševanje brezposelnosti invalidov gre pripisati odrazu stabilne in strokovne finančne podpore, to omogoča Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI). To velja za čas iskanja in pripravo na ustrezno zaposlitev kot tudi v času trajanja zaposlitve – zaposlitvene rehabilitacije. Le – ta obsega storitve, ki so namenjene izključno brezposelnim invalidom. (Križnik, 2018).

Kot je razvidno (iz slike 1) je bilo leta 2016 največ zaposlitev brezposelnih invalidov, v letu 2017 je omenjeni trend padal. Kljub vsemu, pa lahko, glede na prikazana leta rečem, da se trend zaposlovanja invalidov izboljšuje in povečuje. V nadaljevanju bom prikazal dejavnosti v katerih se invalidi največ zaposlujejo (slika 2).

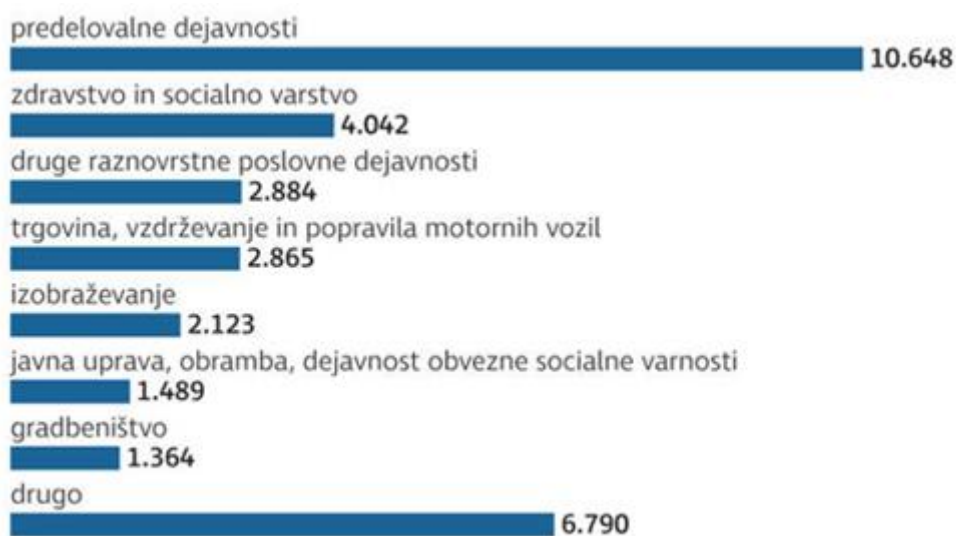
Slika 1: Zaposlitev brezposelnih invalidov v Sloveniji, po letih



Vir: Delo.si (2018).

Dejavnosti, kjer se invalidi največ zaposlujejo so predelovalne dejavnosti, ki prekaša vse našete, dolgo za omenjeno dejavnostjo je zdravstvo in socialno varstvo. Ostale ovrednotene dejavnosti, pa kar zaostajajo za prej omenjenima.

Slika 2: Dejavnosti, kjer se invalidi največ zaposlujejo brez kmetov, po dejavnosti (SKD 2008), 2016



Vir: Delo.si (2018).

1.1 Opredelitev in klasifikacija invalidov

V Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov je zapisano, da je invalid oseba, ki pridobi status invalida po tem zakonu ali po drugih predpisih, in oseba, pri kateri so z odločbo pristojnega organa ugotovljene trajne posledice telesne ali duševne okvare, bolezni in ima zato bistveno manjše možnosti za zaposlitev, da ohrani zaposlitev ali da v nadaljevanju napreduje (Ur. l. RS, št. 16/2007).

Prav tako je v ZPIZ-1 (Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju) definiran pojem invalidnosti, ki pravi: »Če se zaradi sprememb v zdravstvenem stanju, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi poklicne rehabilitacije in so ugotovljeni skladno s tem zakonom, zavarovancu zmanjša zmožnost za ugotovitev oziroma ohranitev delovnega mesta oziroma poklicno napredovanje«. (ZPIZ-1).

Definicija invalidnosti upošteva celoto tako splošnih kot poklicnih delovnih zmožnosti zavarovanca. Absolutna definicija invalidnosti pomeni, da se le-ta ugotavlja kot izguba pridobitne zmožnosti za delo in zmanjšanje ali izguba poklicne delovne zmožnosti za delo v svojem poklicu. Pri tem imajo poseben pomen stopnja izobrazbe, dodatna usposobljenost, delovne izkušnje ter možnost poklicne rehabilitacije. Invalidnosti ni mogoče odpraviti z zdravljenjem oziroma medicinsko rehabilitacijo (ZPIZ).

Vzroki za nastanek invalidnosti so (ZPIZ-1):

1. poškodba pri delu
2. poklicna bolezen
3. bolezen
4. poškodba izven dela

Klasifikacija invalidov po kategorijah (ZPIZ-1) je sledeča:

1. I. kategorija – če zavarovanec ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela ali pa preostale delovne zmožnosti;
2. II. kategorija – če je delovna zmožnost zmanjšana za 50 % ali več;
3. III. kategorija – če oseba ni več zmožna opravljati dela s polnim delovnim časom, lahko pa opravlja delo s polovico delovnega časa, njena zmožnost dela je zmanjšana za manj kot 50 % ali če zavarovanec še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katerega je razporejen.

1.2 Postopek zaposlitve invalida

Invalidi se lahko zaposlujejo v običajnem delovnem okolju, invalidskih podjetjih ter v podporni in zaščitni zaposlitvi na delih, ki ustrezajo sposobnostim, ki jih imajo. Pri planiranju zaposlovanja in zaposlovanju invalidov delodajalci upoštevajo Kodeks Mednarodne organizacije dela o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu. To storijo

tako, da zagotavljajo enake možnosti invalidov, njihovo zaposlovanje in ohranitev njihove zaposlitve. Za invalida so primerna vsa delovna mesta, na katerih invalidnost ni ovira za enakovredno opravljanje dela (Ur. l. RS, št. 16/2007).

Invalidi včasih težko najdejo zaposlitev zaradi svojih težav. Zavod za zaposlovanje Republike Slovenije je ustanova, ki invalidom pomaga pri iskanju zaposlitve. Oseba brez zaposlitve je brezposelna oseba in enako velja za invalide. To pomeni, da je tak človek odvisen od denarja, ki mu ga da država, saj sam nima službe. V interesu države je, da si vsak človek sam služi svoj denar. Želja države je tudi, da svoj denar služijo tudi tisti invalidi, ki lahko delajo. Zaradi tega ker včasih invalidi niso imeli možnosti, da bi si poiskali primerno delo, so ljudje, ki se na to spoznajo, napisali poseben program, ki je bil namenjen zaposlovanju invalidov. V ta namen je država napisala zakone in nekatere stvari so se spremenile na bolje. V Zakonu o urejanju trga dela je zapisano, kateri invalid se lahko prijavi in išče službo. Brezposelna invalidna oseba se lahko, tako kot neinvalidne osebe, prijavi v evidenco iskalcev zaposlitve pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje. Država se trudi, da bi imeli invalidi, ki lahko delajo, prednost pri iskanju zaposlitve. Pri tem je invalidom v pomoč tudi Zakon o delovnih razmerjih, kjer je zapisano, kako naj podjetja in vodje podjetij pomagajo invalidom. Prav tako imamo v Sloveniji tudi Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, v katerem je zapisano, kakšne možnosti imajo invalidi, ki iščejo službo, ali pa službo že imajo in jo želijo obdržati. Invalid, ki svojega dela ne more opravljati zaradi invalidnosti, se lahko usposobi ali priuči za drug poklic. Mnenje o tem da rehabilitacijska komisija, ki tudi napiše oceno zaposlitvene zmožnosti. Zavod Republike Slovenije izda odločbo, v kateri je zapisano, da invalid lahko išče službo v običajnem delovnem okolju s podporo, tako rečemo, da je človek zaposlen v podporni zaposlitvi, ter kakšno pomoč pri tem potrebuje. V odločbi lahko piše tudi, kdo mu bo pri tem pomagal, kdo ga bo spremljal, mu svetoval in mu dal dobre informacije o tem, kaj mora delati. Zgodi se tudi, da invalidska komisija ugotovi, da invalid lahko dela le malo stvari. Za take invalide Zavod napiše, da lahko delajo na zaščitenem delovnem mestu. Ti invalidi se lahko zaposlijo v zaposlitvenih centrih ali invalidskih podjetjih, za svoje delo pa so malo plačani. Zanje velja, da ne morejo delati samostojno, saj potrebujejo veliko pomoči. So tudi primeri, ko invalidi ne morejo delati skoraj ničesar, zato rehabilitacijska komisija ugotovi, da tak človek ni sposoben za delo. V takem primeru Zavod napiše odločbo o nezaposljivosti, to pa pomeni, da taka oseba ne išče zaposlitve, ker ne more delati. Za ljudi, ki ne morejo delati, obstaja program socialne vključenosti, saj si država želi, da bi bili vsi ljudje vključeni v družbo (Peternil, 2015).

1.3 Status invalida na Zavodu za zaposlovanje

Invalidi imajo pri iskanju zaposlitve enake pravice kot ostali. Vendar mora zavod pri poklicni rehabilitaciji in iskanju zaposlitve upoštevati Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov in vse pravice po njem. V zvezi s poklicno rehabilitacijo in

zaposljivostjo invalida se mora svetovalec potruditi, da skupaj z invalidom dosežeta čim boljše rezultate (Zveza delovnih invalidov Slovenije 2011).

1.4 Prednosti in izzivi zaposlovanja invalidov

Po podatkih, dostopnih na spletni strani (Zaposlitev.info), invalidi:

1. želijo uspeti,
2. redkeje menjajo službo,
3. so zanesljivi,
4. stalno izboljšujejo svojo delovno storilnost,
5. so veseli, da so del podjetja,
6. povečujejo dobiček,
7. so navdih ostalim zaposlenim in
8. spodbujajo spremembe na bolje.

Vse naštetu zagotovo vpliva na delovanje podjetja – le kdo si namreč ne želi imeti v svojih vrstah zaposlene, ki pozitivno vplivajo tako na zaposlene kot na ostale dejavnike, ki so doprinos učinkovitejšemu poslovanju.

Prednost zaposlitve invalida je davčna olajšava (Verbajs, 2017): Delodajalec, ki zaposli invalida, lahko plača manj davka od dohodka. Davčna olajšava za zaposlitev invalida znaša 50 % njegove plače, to pomeni, da se dobiček delodajalca fiktivno zmanjša za polovico letne plače invalida in se šele nato obdavči. Davčna olajšava je še višja, če delodajalec zaposli invalida s 100 % telesno okvaro, ali zaposli invalida nad predpisano kvoto, in sicer v znesku 70 % njegove plače. Tudi za to spodbudo velja, da ni avtomatična in jo mora delodajalec sam uveljavljati. Je pa možnost uveljavljanja davčnih olajšav trajna za ves čas zaposlitve.

Delodajalcu, ki zaposli invalida, pripada subvencija plače, povrnejo se stroški prilagoditve delovnega mesta v primeru zaposlitve invalida, oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje in nagrade za doseganje kvote. Vse naštetu je prednost pri zaposlitvi invalida.

Olajšavo se lahko uveljavlja za (ZRSZ):

1. osebe, ki imajo status invalida po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI),
2. osebe, ki imajo 100 % telesno okvaro ali
3. so gluhe osebe.

2 ZAKONSKA UREDITEV ZAPOSLOVANJA INVALIDOV

Načini, s katerimi lahko pride podjetje do sodelavcev s statusom invalida, so (Republika Slovenija Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport):

1. Zgodi se, da status invalida (preko invalidske komisije ZPIZ) pridobi zaposleni zaradi nastalih zdravstvenih težav, poškodbe ali poklicne bolezni, ki lahko vplivajo na delazmožnost. Če podjetje takega zaposlenega obdrži v delovnem razmerju, ne pa nujno na istem delovnem mestu, se šteje v kvoto.
2. Podjetje lahko tudi v evidenci Zavoda za zaposlovanje poišče kandidate s statusom invalida.
3. Podjetja lahko tudi preko izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije poiščejo kandidate za zaposlitev.

2.1 Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI)

Pravico do zaposlitvene rehabilitacije lahko uveljavlja invalid, če nima pravice do enakih storitev po drugih predpisih. Tudi delodajalec lahko uveljavlja posamezne storitve zaposlitvene rehabilitacije za invalida. V omenjenem primeru z izvajalcem zaposlitvene rehabilitacije sklene individualno pogodbo o izvajanju storitev zaposlitvene rehabilitacije, s katero dogovori medsebojne pravice in obveznosti (Ur. l. RS, št. 16/2007).

Merila za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije (Ur. l. RS, št. 16/2007):

1. vpliv posledic telesne ali duševne okvare ter bolezni na posameznika,
2. potrebe po storitvah zaposlitvene rehabilitacije kot delu celostne rehabilitacije pri posamezniku,
3. možnost zaposljivosti s prilagoditvijo ali uporabo sodobnih tehnologij,
4. ocena socialnega ter delovnega okolja.

Za zaposlitveno rehabilitacijo je značilno svetovanje, spodbujanje in motiviranje invalidov, pomoč pri sprejemanju invalidnosti in pomoč pri izbiri ustreznih poklicnih ciljev, razvijanje socialnih spretnosti, pomoč pri iskanju ustreznega dela, analiza delovnega okolja invalida in konkretnega delovnega mesta, usposabljanje na konkretnem delovnem mestu, spremljanje invalida na delovnem mestu po zaposlitvi, ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa ter ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov zaposlenih invalidov (Ur. l. RS, št. 16/2007).

Pri zaposlitveni rehabilitaciji ima invalid, ki mu je priznana pravica do nje, naslednje pravice in obveznosti: pravico do storitev zaposlitvene rehabilitacije, ki je v skladu z odločbo in rehabilitacijskim načrtom, aktivno sodelovanje invalida v zaposlitveni rehabilitaciji in pravico do denarnih prejemkov. Denarni prejemki so kot plačilo stroškov

javnega prevoza za invalida in njegovega spremljevalca, plačilo stroškov bivanja v višini največ 20 % minimalne plače mesečno – to le v primeru, če se storitve zaposlitvene rehabilitacije izvajajo več dni zaporedoma itd. (Ur. l. RS, št. 16/2007).

Iz sredstev proračuna RS se financira zaposlitvena rehabilitacija, če je napotitelj Zavod. Cene storitev zaposlitvene rehabilitacije določi minister, pristojen za invalidsko varstvo (Ur. l. RS, št. 16/2007).

V poklicni rehabilitaciji se zavarovanca strokovno, fizično in psihosocialno usposobi za drug poklic ali delo oziroma se usposobi za opravljanje istega dela ali poklica. Pravico do poklicne rehabilitacije pridobi zavarovanec (ZDR-1):

1. pri katerem je nastala II. kategorija invalidnosti,
2. na dan nastanka invalidnosti še ni dopolnil 50 let starosti in
3. ki se lahko na preostalo delovno zmožnost usposobi za drugo delo.

Zavod prevzame stroške prilagoditve delovnega mesta, če je to potrebno. Prav tako lahko Zavod nameni del sredstev za invalidsko zavarovanje za pospeševanje zaposlovanja nezaposlenih delovnih invalidov. Stroške poklicne rehabilitacije pokriva zavod.

2.2 Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidov (ZUZIO)

S tem zakonom se ureja pravico do zaposlitvene rehabilitacije invalidov. Namen zakona je povečati zaposljivost invalidov in vzpostaviti pogoje za njihovo enakovredno udeležbo na trgu dela. Prepovedana je kakršnakoli diskriminacija pri zaposlovanju invalidov. Inštitut Republike Slovenije opravlja naslednje naloge na področju zaposlitvene rehabilitacije: usklajuje in koordinira strokovni razvoj na tem področju, pripravlja standarde storitev zaposlitvene rehabilitacije, pripravlja standarde usposabljanj in znanj za strokovne delavce ter izvajalce zaposlitvene rehabilitacije, pripravlja metodologijo za ocenjevanje delovnih rezultatov zaposlenih invalidov in izvaja tudi nadzor na tem področju (Ur. l. RS, št. 63/2004).

2.3 Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1)

Sistem pokojninskega in invalidskega zavarovanja obsega (ZPIZ-1):

1. »obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje na podlagi medgeneracijske solidarnosti;
2. obvezna in prostovoljna dodatna pokojninska in invalidska zavarovanja;
3. pokojninsko in invalidsko zavarovanje na podlagi osebnih pokojninskih varčevalnih računov«.

Zavarovani primeri kot podlaga pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja so: starost, invalidnost, potreba po stalni pomoči, telesna okvara in smrt (ZPIZ-1).

Pravico do invalidske pokojnine pridobi zavarovanec, pri katerem je nastala invalidnost I. kategorije, ter zavarovanec, pri katerem je nastala invalidnost II. kategorije in ni zmožen za drugo ustrezno delo brez poklicne rehabilitacije, ker je star nad 50 let mu le-ta ni zagotovljena. Pravico do invalidske pokojnine ima tudi zavarovanec, pri katerem je nastala invalidnost II. ali III. kategorije, ki mu ni bila zagotovljena ustrezna zaposlitev oziroma prerazporeditev, za moške velja, ker je dopolnil 63 let, za ženske velja 61 let (ZPIZ-1).

2.4 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)

Zakon o delovnih razmerjih ureja vsa delovna razmerja, sklenjena s pogodbo o zaposlitvi med delodajalcem in delavcem. Omenjeni zakon se uporablja za zaposlene, ki opravljajo delo za delodajalca v Sloveniji, in podjetja, ki so registrirana v Sloveniji. V zakonu je zapisano, da je prepovedana kakršnakoli diskriminacija, tako neposredna kot posredna (ZDR-1).

»DISKRIMINACIJA pomeni razlikovanje, izključevanje in zapostavljanje zaradi invalidnosti na vseh področjih življenja«. (MDDSZ, 2019).

Prav tako morajo vse države zagotoviti enakopravno ravnanje z invalidi, potrebno je spoštovati in varovati pravice invalidov, zagotovljene morajo biti ustrezne raziskave in spremembe, ki bodo invalidom omogočale boljše življenje, invalidom mora biti omogočen dostop do informacij, ki so invalidom v pomoč. V skladu s svojimi možnostmi morajo države storiti vse, da invalidom zagotovijo enak dostop do stanovanja, izobraževanja, zdravja itd. (MDDSZ, 2019).

3 KVOTNI SISTEM ZA ZAPOSLOVANJE INVALIDOV

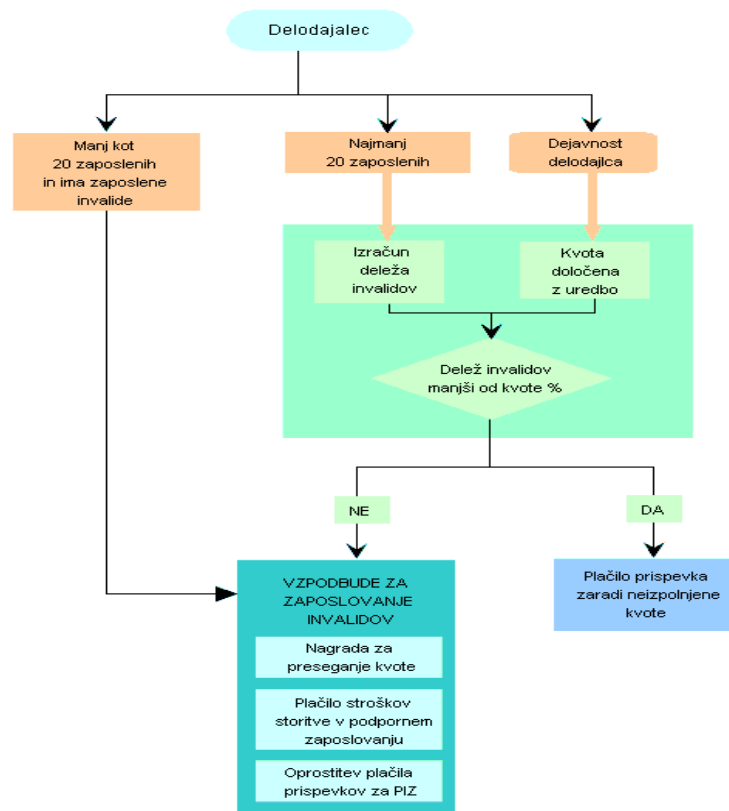
Kvota je sistem zaposlenih invalidov, ki pomeni, da delodajalec od celotnega števila zaposlenih delavcev zaposluje predpisan odstotek invalidov. Tudi družbeniki zasebnih družb in zavodov v Republiki Sloveniji, ki so poslovodne osebe na podlagi pogodbe o zaposlitvi pri istem delodajalcu, samostojni podjetniki posamezniki in druge osebe, ki na območju Republike Slovenije samostojno opravljajo poklicno oziroma drugo dovoljeno dejavnost in so na teh podlagah zavarovane, se štejejo v skupno število zaposlenih.

Vsak delodajalec, ki je pravna ali fizična oseba, registrirana v Republiki Sloveniji in zaposluje najmanj 20 zaposlenih, je zavezanec za izpolnjevanje kvote. Na predlog

Ekonomsko socialnega sveta je Vlada Republike Slovenije sprejela Uredbo o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (Ur. l. RS, št. 32/07, 21/08 in 21/14).

Invalidi, ki se štejejo v kvoto, so tisti, ki jih delodajalci prijavijo v zavarovanje kot invalide skladno z Navodilom za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide (Ur. l. RS, št. 10/05 in 43/05, 53/12) z mesecem, v katerem delodajalec opravi prijavo podatka o invalidnosti na ZZZS. Podatki za izračun kvote se morajo ujemati s podatki iz evidenc delodajalca s podatki v uradni evidenci ZZZS (Invalidski sklad Republike Slovenije).

Slika 3: Določanje kvote in kvotnega sistema



Vir: Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije (2014).

V 65. členu Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov je zapisano, da mora delodajalec, ki ne izpolni kvote za zaposlovanje invalidov, plačati znesek v višini 70 % minimalne plače za vsakega invalida, ki bi ga bil dolžan zaposliti za izpolnitev predpisane kvote. V primeru, da delodajalec prispevka ne plača pravočasno, ga Sklad pisno pozove, da plača prispevek skupaj z zamudnimi obrestmi, za kar določi rok. V primeru, da delodajalec v določenem roku ne plača obveznosti ali da ne dokaže, da ni zavezanec za plačilo, Sklad zadevo odstopi Davčni upravi Republike Slovenije v izterjavo (ZZRZI).

Kvota se določi glede na stanje po posameznih dejavnostih, iz tega sledi, da je najnižja kvota predpisana za javno upravo in negospodarske dejavnosti dva odstotka, najvišja pa je predpisana za industrijske panoge, in sicer šest odstotkov (Križnik, 2018).

4 RAZISKAVA O ZAPOSLOVANJU INVALIDOV

4.1 Namen, cilji in raziskovalna vprašanja praktičnega dela

Namen in cilj raziskave je odgovoriti na sledeča raziskovalna vprašanja: prikazati, kako lahko podjetje pridobi določene ugodnosti pri zaposlitvi invalida, prikazati, na kakšen način zaposliti invalida ter izvesti raziskavo o zaposljivosti invalidov v podjetju Birografika Bori in z zaposlenim invalidom v omenjenem podjetju. Na raziskovalna vprašanja sem poskušal odgovoriti s pomočjo intervjuja odgovorne v podjetju Birografika Bori in zaposlenega v omenjenem podjetju.

4.2 Raziskovalna metoda

Metoda, ki sem jo uporabil, je poglobljen intervju z direktorico podjetja Birografike Bori. Prav tako sem opravil intervju z zaposlenim v omenjenem podjetju. Intervjuja sem opravil osebno dne 8. 5. 2019. Pogovor z direktorico podjetja sem si beležil, podatke pa sem pridobil tudi s pomočjo internega gradiva podjetja Birografike Bori. Intervju z zaposlenim v podjetju sem opravil brez snemalne naprave, saj je šlo za kratek intervju. Prepis intervjuja je v prilogi 2 in 4.

Omenjeno podjetje sem si izbral, ker imajo status invalidskega podjetja, zaposlujejo 40 % invalidnih oseb in so kljub temu eno izmed vodilnih podjetij v svoji panogi. Podjetje je bilo ustanovljeno leta 1980. Biografika Bori je eno izmed vodilnih podjetij na trgu storitev in izdelkov, ki so povezani z digitalnimi in klasičnim tiskom. Njihovo poslanstvo je v prvi vrsti poslovati transparentno in gospodarno, prav tako pa so zavezani socialnemu vidiku, ki se odraža z zaposlovanjem čim več invalidov distrofikov oziroma invalidov nasploh, s čimer si prizadevajo ustvariti čim več delovnih mest za invalide. Seveda brez prve zaveze druga ni mogoča (Birografika Bori, d. o. o., 2017).

4.3 Rezultati intervjujev

Odgovore na raziskovalna vprašanja sem dobil pri direktorici Birografike Bori Renati Punčuh, ki je v podjetju že okoli 30 let, zato podjetje in njegov razvoj pozna do potankosti. Kot iztočnico za odgovore na raziskovalna vprašanja je gospa Renata Pončuh podala Letno poročilo družbe iz leta 2017, hkrati mi je v obliki intervjuja podala odgovore na bolj kompleksna vprašanja. Bila mi je v veliko pomoč, saj me je s tematiko seznanila še bolj poglobljeno. Zaposleni, s katerim sem v omenjenem podjetju opravil intervju, je Vid Brcko.

Intervju sem začel z vprašanjem o številu zaposlenih in odstotku invalidov v Birografiki Bori. Direktorica je razložila, da je bilo na dan 31. 12. 2017 zaposlenih 92 oseb, od tega je bilo v letu 2016 na novo zaposlenih 8 oseb, od tega 5 invalidov, 4 so bili vključeni v programu poklicne rehabilitacije. Pri tem je dodala, da pri zaposlovanju invalidov sodelujejo z Zavodom RS za zaposlovanje, ki izda napotnico za pregled na Univerzitetnem rehabilitacijskem inštitutu RS. Nato je invalid 14 dni na poklicni rehabilitaciji na Univerzitetnem rehabilitacijskem inštitutu RS, kjer ovrednotijo invalidovo delovno sposobnost in ga v primeru delovne sposobnosti napotijo k delodajalcu. Na koncu se sklene pogodba med zaposlitvenimi subjekti, ZRZS, URI RS, podjetjem in iskalcem zaposlitve.

Glede izzivov in prednosti, s katerimi se srečujejo v Birografiki Bori, glede na število zaposlenih invalidov pove, da se podjetje srečuje predvsem s težavami v notranjem okolju podjetja. Glavni problem je, da se podjetje ukvarja s specifično panogo in posledično potrebujejo specializiran kader z določenimi znanji. Glede na to da morajo zaposliti 40 % invalidov, je s tega vidika zelo težko najti ustrezen kader. Omenjeno predstavlja težavo predvsem zato, ker je podjetje zakonsko dolžno za ohranitev statusa invalidskega podjetja zaposliti 40 % invalidov, po drugi strani pa invalidov s takimi znanji ni dovolj. V zadnjem letu so imeli tudi ogromno težav z bolniškimi odsotnostmi. Kljub vsem težavam so še zmeraj gospodarski subjekt, ki je likviden in na trgu konkurenčen. Ena od prednosti zaposlitve invalida je, da prihranijo strošek dela, ki ga lahko v večini porabijo za konstanten razvoj podjetja, prav tako pa omogočijo zaposlitev ranljivejši skupini prebivalstva, kar jim ogromno pomeni.

Delovna mesta, na katerih so v večini zaposleni invalidi, so dela za grafično oblikovanje, komercialna dela, pravna in računovodska oziroma administrativna dela. V proizvodnji prav tako zaposlujejo nekaj naglušnih oseb, pri katerih je direktorica omenila, da prihaja do določenih težav zaradi komunikacije.

Glede na to, da mora biti v podjetju zaposlenih vsaj 40 % invalidov, pove, da so invalidi v omenjenem podjetju težje zaposljivi kader zaradi same specifikke dela. Zaradi tega so kdaj primorani zaposliti nekvalificiranega delavca za delovno mesto, ki ga prekvalificirajo za delovno mesto, ki ga kasneje opravlja.

V primeru objave, razpisa, prostega delovnega mesta za invalida sodelujejo z Zavodom RS za zaposlovanje, ki izda napotnico za pregled na Univerzitetnim rehabilitacijskim inštitutu RS. Prav tako spremljajo izobrazbo in razvoj članov Društva distrofikov, ki so tudi prioritetni zaposlitveni kader.

Prilagoditev delovnega mesta v praksi izgleda tako, da pri tem zaposleni invalid sam aktivno sodeluje. Največkrat se zgodi, da prilagoditev finančno ne predstavlja velikega bremena, pomembna je le iznajdljivost ter racionalnost zaposlenega in delodajalca. Prav

tako podjetje stremi k načelu, da neinvalidi v podjetju pomagajo invalidom pri manjših ovirah. Pri financiranju prilagoditve delovnega mesta pomaga Javni jamstveni, preživninski in invalidski sklad Republike Slovenije.

Glede razlike v opravljenem delu med invalidi in ostalimi zaposlenimi pove, da ima vsaka diagnoza neke specifike, ki vplivajo na kvaliteto opravljanja dela. Zato je težko kategorizirati in določiti, ali so opažane razlike v kvaliteti opravljenega dela med invalidi in ostalimi zaposlenimi. Pri podaji ocene o uspešnosti zaposlenega invalida jim je v pomoč poročilo poklicne rehabilitacije. Glede na to, da imajo zaradi pomoči države manjši strošek plač za invalide, lahko več sredstev vlagajo v tehnološki razvoj, ki pripomore k lažjemu in produktivnejšemu delu zaposlenih.

Kot vemo, je Birografika Bori v panogi, v kateri deluje, konkurenčna. Na vprašanje, ali jim je bil status invalidskega podjetja pri tem v pomoč, pove, da je največja konkurenčna prednost izpolnjevanje nadomestnih kvot podjetij. V letu 2017 je na ta račun podjetje Birografika Bori, od približno petih milijonov, pridobilo milijon evrov. Prav tako je konkurenčna prednost uveljavitev kolektivne znamke – Invalidsko podjetje, saj le tako z nakupom izdelkov oziroma storitev naročniki vedo, da so podprli invalidsko podjetje, ki izpolnjuje svoje poslanstvo in pri tem zaposluje invalide.

Za določene odgovore sem se obrnil na zaposlenega invalida v Birografiki Bori gospoda Vida Brcka, ki opravlja delo grafičnega oblikovalca.

Na vprašanje, kako konkretno je potekal postopek zaposlitve v obravnavanem podjetju, pove, da se je najprej prijavil na Zavod RS za zaposlovanje, ki ga je napotil na Rehabilitacijski center Soča. Glede na to, da je distrofik, je bil že vnaprej dogovorjen za tamkajšnjo opravljanje poklicne rehabilitacije. Nato je opravljal poklicno rehabilitacijo na delovnem mestu. Glede na to, da prihaja iz druge stroke, je potreboval malo več časa za redno zaposlitev.

Iz finančnega vidika mu redna zaposlitev prinaša finančno neodvisnost, saj posledično ni več odvisen od svojih staršev. Zaposlitev mu tako pomaga pri samostojnem življenju, prav tako njegovo delo pozitivno vpliva na njegov vsakdan. Nenazadnje ga veseli tudi dejstvo, da je koristen del družbe.

Pri iskanju zaposlitve se je zaradi invalidnosti srečeval z različnimi izzivi – poiskati zaposlitev, ki bi bila v bližini njegovega doma, ter delodajalca, ki je bil pripravljen, glede na njegove potrebe, prilagoditi delovno mesto in arhitektonske ovire.

4.4 Ključne ugotovitve

S pomočjo obeh intervjujev sem prišel do ugotovitev, da imajo v podjetju Birografika Bori ustrezno število zaposlenih invalidov za uveljavljanje statusa invalidskega podjetja, prav tako ustrezno prilagodijo delovno mesto po predpisih, ki sem jih omenil v

teoretičnem delu naloge. V podjetju zaposlujejo invalide za različna delovna mesta, kjer je delovna uspešnost večinoma odvisna od mentalnih sposobnosti. Problematika zaposlitve invalidskega kadra v zadnjem času predstavlja specifika dela v podjetju, zaradi katere je težje dobiti ustrezno izobražen kader. Iz intervjuja je razvidno, da je pri prilagoditvi delovnega mesta poleg vseh pomoči s strani države pomembno, da posameznik aktivno sodeluje pri le-tem. Kot je v intervjuju povedala gospa Punčuh, je ena izmed največjih konkurenčnih prednosti podjetja izpolnjevanje nadomestnih kvot podjetij. Iz zapisanega lahko sklepamo, da je država s tem ukrepom olajšala konkurenčnost invalidskih podjetij na trgu. Na splošno gledano obravnavano podjetje izpolnjuje vse zakonske določbe pri zaposlovanju invalidov.

Z intervjuja, ki sem ga opravil z zaposlenim Vidom Brckom, je razvidno, da mu zaposlitev pomeni določeno mero samostojnosti in samozavesti.

SKLEP

V zaključni strokovni nalogi sem odgovoril na vsa raziskovalna vprašanja in cilje naloge. Ugodnosti, ki jih ima delodajalec pri zaposlitvi invalida so:

1. davčne ugodnosti,
2. Zakon o zaposlitvi invalidov in zaposlitvena rehabilitacija,
3. financiranje prilagoditve delovnega mesta invalida,
4. kvotni sistem.

V zaključni strokovni nalogi je tudi zapisano, da je na podlagi Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov Vlada Republike Slovenije leta 2004 sprejela Akt o ustanovitvi Sklada Republike Slovenije za vzpodbujanja zaposlovanja invalidov. Ta določa, da imajo tako invalidi kot delodajalci pravice in obveznosti pri nadzoru in izpolnjevanju obveznosti, ki se nanašajo na zaposlovanje invalidov.

Namen zaključne strokovne naloge je bil tudi prikazati, kako lahko podjetje pridobi določene ugodnosti pri zaposlitvi invalida, prikazati, na kakšen način zaposliti invalida, ter narediti raziskavo o zaposljivosti invalidov v podjetju Birografika Bori z vodstvom podjetja in z zaposlenim invalidom. S pomočjo intervjuja direktorice v podjetju Birografika Bori in zaposlenega v omenjenem podjetju sem poskušal odgovoriti na raziskovalna vprašanja. Z obema intervjujema sem dobil natančne odgovore na postavljena vprašanja. Le-ti so mi bili v pomoč pri pisanju zaključne strokovne naloge, hkrati pa sem dobil zelene odgovore, ki so se nanašali na zastavljena vprašanja zaključne raziskovalne naloge. V podjetju Birografika Bori zaposlujejo zadostno število invalidov za izpolnjevanje kvotnega sistema, prav tako imajo prilagojena delovna mesta za invalide, hkrati pa tudi prilagajajo delo, tako da ga lahko opravljajo tudi invalidi. Podjetje Birografika Bori je lahko zgled marsikateremu drugemu podjetju. Zaposleni invalidi v

tem podjetju namreč dokazujejo, da smo tudi invalidi dobri in učinkoviti delavci, še več, za svoje delo se še bolj potrudimo.

Prednost podjetja je tudi, da delež denarja, ki ga ne porabi za plačo invalida, lahko porabi za razvoj podjetja.

Iz intervjuja lahko sklepam, da se podjetja pri zaposlitvi invalida srečujejo predvsem z notranjimi izzivi v podjetju. V podjetjih se največkrat srečujejo s pomanjkanjem ustreznega kadra s statusom invalida, ki ima specifična znanja za opravljanje del. Posledično gredo velikokrat v postopek prekvalifikacije in s tem omogočijo, da dobi zaposleni zadostno znanje za opravljanje dela. Če ima podjetje status invalidskega podjetja, jim veliko konkurenčno prednost predstavljajo nadomestne kvote, ki jih uveljavljajo podjetja, ki sodelujejo z njimi.

Kot je razvidno iz intervjuja zaposlenega invalida, je bil največji izziv najti primerno zaposlitev, ki bi bila čim bližje domu, kar bi olajšalo prihod in odhod na in z dela. Dodaten izziv mu je predstavljala tudi prilagoditev delovnega mesta.

Iz tabele 1 izhaja, da je v letu 2016 narasel delež zaposlenih invalidov. Omenjeno lahko pripišemo boljši zakonodaji, večji skrbi države za invalide, hkrati pa delodajalcem omogoča cenejšo delovno silo.

Podjetja imajo zaradi pomoči države manjše stroške plač za invalide in posledično lahko več sredstev vlagajo v tehnološki razvoj.

V Sloveniji zaposlitev invalida poteka s pomočjo Zavoda RS za zaposlovanje, Rehabilitacijskega centra Soča in delodajalca.

V Sloveniji je dobro poskrbljeno za zaposlitev invalidov, zakonodaja na tem področju je zelo učinkovita in v pomoč tako delodajalcem kot tudi invalidnim iskalcem zaposlitve.

Če omenim še kvotni sistem, je v Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov zapisano, kakšne so sankcije za neizpolnjevanje kvote pri zaposlovanju invalidov.

Sam lahko rečem, da kot invalid želim dokazati, da sem enakovreden ostalim neinvalidnim osebam in da lahko samostojno skrbim zase in svoj obstoj.

LITERATURA IN VIRI

1. Birografika Bori, d. o. o. (2017). *Letno poročilo 2017* (interno gradivo). Ljubljana: Birografika Bori, d. o. o.
2. Križnik, B. (2018). Brezposelnih invalidov je vendarle vse manj. *Delo.si*. Pridobljeno 31. maja 2019 iz <https://www.delo.si/novice/slovenija/brezposelnih-invalidov-je-vendarle-vse-manj.html>
3. Društvo paraplegikov ljubljanske pokrajine. (2017). *Delodajalčeve ugodnosti pri zaposlovanju invalida*. Pridobljeno 24. januarja 2019 iz <http://www.drustvo-paralj.si/arhiv-novic/letnik-2017/1408-delodajalceve-ugodnosti-pri-zaposlitvi-invalida>
4. Javni študentski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije. (2014). *Kvota in kvotni sistem*. Pridobljeno 24. januarja 2019 iz <http://www.jpi-sklad.si/skladi/invalidski-sklad/kvota-in-kvotni-sistem/>
5. RS Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2007). *Konvencija o pravicah invalidov – Mednarodni sporazum o pravicah invalidov*. Pridobljeno 19. maja 2019 iz http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/konvencija_invalidi_lahki_vodnik.pdf
6. RS Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2017). *Kvotni sistem zaposlovanja invalidov*. Pridobljeno 24. januarja 2019 iz http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi_vzv/aktualno_pri_zakonodaji/kvotni_sistem_zaposlovanja_invalidov/
7. RS Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2017). *Pravice invalidov v službi zaposlovanje in delo*. Pridobljeno 19. maja 2019 iz http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/invalidi_vzv/Lahko_berljiva_in_razumljiva_oblika_Vodnika_po_pravicah_invalidov.pdf
8. RS Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. (2018). *Zaposlovanje oseb s posebnimi potrebami oz. statusom invalida*. Pridobljeno 20. februarja 2019 iz <http://tukajsem.splet.arnes.si/files/2018/01/2.-Zaposlovanje-oseb-s-PP-oz.-s-statusom-invalida.pdf>
9. Uršič, C., Fatur-Videtič, A. (2006). Razvijanje zaposljivosti in zaposlitvenih možnosti invalidov *Delo in varnost* 51(5), 57 - 59.
10. Zaposlitev.info. (2016). *Zakaj zaposliti osebo s statusom invalida?* Pridobljeno 5. aprila 2019 iz <https://www.zaposlitev.info/kariera/zakaj-zaposliti-osebo-s-statusom-invalida/>
11. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (2011). *Davčne olajšave za zaposlovanje invalidov*. Pridobljeno 19. februarja 2019 iz https://www.ess.gov.si/delodajalci/financne_spodbude/ugodnosti_pri_zaposlovanju/davcne_olajsave_za_zaposlovanje_invalidov
12. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (2017). *Letno poročilo 2016*. Pridobljeno 21. februarja 2019 iz: https://www.ess.gov.si/_files/11198/letno-porcilo_2016.pdf

13. Zveza delovnih invalidov Slovenije. (2011). *Vprašanja in odgovori*. Pridobljeno 20. februarja 2019 iz <https://www.zdis.si/vprasanja-odgovori>

PRILOGE

PRILOGA 1: VPRAŠANJA ZA INTERVJU DIREKTORJA BIROGRAFIKE BORI

1. Koliko imate zaposlenih in kakšen procent zaposlenih predstavljajo invalidi?
2. S kakšnimi izzivi se srečujete kot delodajalec glede na vaše število zaposlenih invalidov?
3. Za katera delovna mesta v večini zaposlujete invalide?
4. Ste se kdaj soočili s problematiko pomanjkanja invalidskega kadra, gleda na to, da mora biti vsaj 40 % zaposlenih invalidov?
5. Na kakšen način objavite razpis za prosto delovno mesto, če želite zaposliti invalida?
6. Kako izgleda prilagoditev delovnega mesta v praksi?
7. Ali opazate razlike v kvaliteti opravljenega dela med invalidi in ostalimi zaposlenimi?
8. Kot vemo, je Birografika Bori v panogi, v kateri deluje, konkurenčna. Kako ste omenjeno dosegli? Ali vam je status invalidskega podjetja pri tem pomagal?

PRILOGA 2: ODGOVORI NA VPRAŠANJA DIREKTORICE PODJETJA BIROGRAFIKE BORI

1. Koliko imate zaposlenih in kakšen procent zaposlenih predstavljajo invalidi?
Število zaposlenih na dan 31. 12. 2017 je bilo 92 oseb, od tega je bilo v letu 2016 na novo zaposlenih 8 oseb, od tega je bilo 5 invalidov, 4 so bili vključeni v programu poklicne rehabilitacije. Pri zaposlovanju invalidov sodelujejo z Zavodom RS za zaposlovanje, ki izda napotnico za pregled na Univerzitetnem rehabilitacijskem inštitutu RS. Nato je invalid 14 dni na poklicni rehabilitaciji na Univerzitetnem rehabilitacijskem inštitutu RS, kjer ovrednotijo invalidovo delovno sposobnost in ga v primeru delovne sposobnosti napotijo k delodajalcu. Na koncu se sklene pogodba med zaposlitvenimi subjekti, ZRZS, URI RS, podjetjem in iskalcem zaposlitve.
2. S kakšnimi izzivi in prednostmi se srečujete kot delodajalec glede na vaše število zaposlenih invalidov?
Podjetje se srečuje predvsem s težavami v notranjem okolju podjetja. Glavni problem je, da se podjetje ukvarja s specifično panogo in posledično potrebujejo specializiran kader z določenimi znanji. Glede na to, da morajo zaposliti 40 % invalidov, je iz tega vidika zelo težko najti ustrezen kader. Omenjeno predstavlja težavo predvsem zato, ker je podjetje zakonsko za ohranitev statusa invalidskega podjetja dolžno zaposliti 40 % invalidov, po drugi strani pa s takimi znanji invalidov ni dovolj. V zadnjem letu so imeli tudi ogromno težav z bolniškimi odsotnostmi. Kljub vsem težavam so likviden in na trgu konkurenčen gospodarski subjekt. Ena od prednosti zaposlitve invalida je, da prihranijo strošek dela, ki ga lahko v večini porabijo za nenehen razvoj podjetja, prav tako pa omogočijo zaposlitev ranljivejši skupini prebivalstva, kar jim ogromno pomeni.
3. Za katera delovna mesta v večini zaposlujete invalide?
Zaposlujejo invalide za grafično oblikovanje, komercialna dela, pravna in računovodska oziroma administrativna dela. V proizvodnji prav tako zaposlujejo nekaj naglušnih oseb, pri katerih je direktorica omenila, da prihaja do določenih težav zaradi komunikacije.
4. Ste se kdaj soočili s problematiko pomanjkanja invalidskega kadra, glede na to, da mora biti vsaj 40 % zaposlenih invalidov?
Kot je bilo že omenjeno, težko zaposlijo kader zaradi specifik dela in so zaradi tega kdaj primorani zaposliti za delovno mesto nekvalificiranega delavca, ki ga potem prekvalificirajo za delovno mesto, ki ga kasneje opravlja.
5. Na kakšen način objavite razpis za prosto delovno mesto, če želite zaposliti invalida?

Pri tem jim je v pomoč sodelovanje z Zavodom RS za zaposlovanje, ki izda napotnico za pregled na Univerzitetnim rehabilitacijskim inštitutom RS. Prav tako pa spremljajo izobrazbo in razvoj članov Društva distrofikov, ki so tudi prioritetni zaposlitveni kader.

6. Kako izgleda prilagoditev delovnega mesta v praksi?

Direktorica je omenila, da zaposleni invalid aktivno sodeluje pri prilagoditvi delovnega mesta, velikokrat se zgodi, da prilagoditev finančno ne predstavlja velikega bremena, pomembna je iznajdljivost ter racionalnost zaposlenega in delodajalca. Prav tako podjetje stremi k načelom, da neinvalidi v podjetju pomagajo invalidom pri manjših ovirah. Pri financiranju prilagoditve delovnega mesta pomaga Javni jamstveni, preživninski in invalidski sklad Republike Slovenije.

7. Ali opazate razlike v kvaliteti opravljenega dela med invalidi in ostalimi zaposlenimi?

Vsaka diagnoza ima neke specifikke, ki vplivajo na kvaliteto opravljanja dela. Zato je težko kategorizirati in določiti, ali so razlike v kvaliteti opravljenega dela med invalidi in ostalimi zaposlenimi. Pri podaji ocene o uspešnosti zaposlenega invalida jim je v pomoč poročilo poklicne rehabilitacije. Glede na to, da imajo zaradi pomoči države manjši strošek plač za invalide, lahko več sredstev vlagajo v tehnološki razvoj, ki pripomore k lažjemu in produktivnejšemu delu zaposlenih.

8. Kot vemo, je Birografika Bori v panogi, v kateri deluje, konkurenčna. Kako ste omenjeno dosegli? Ali vam je status invalidskega podjetja pri tem pomagal?

Kot največjo konkurenčno prednost je direktorica izpostavila izpolnjevanje nadomestnih kvot podjetij. V letu 2017 je na ta račun podjetje Birografika Bori, od približno petih milijonov, pridobilo milijon evrov. Prav tako je konkurenčna prednost uveljavitev kolektivne znamke – Invalidsko podjetje, saj le tako z nakupom izdelkov oziroma storitev naročniki vedo, da so podprli invalidsko podjetje, ki izpolnjuje svoje poslanstvo in pri tem zaposluje invalide.

PRILOGA 3: VPRAŠANJA ZA INTERVJU ZAPOSLENEGA INVALIDA

1. Kako konkretno je potekal postopek zaposlitve v obravnavanem podjetju?
2. Kaj za vas predstavlja redna zaposlitev v smislu finančne neodvisnosti, vključenosti v družbo in vključenosti v proces dela?
3. S kakimi izzivi ste se srečevali pri iskanju zaposlitve?

PRILOGA 4: ODGOVORI ZAPOSLENEGA INVALIDA V PODJETJU BIROGRAFIKA BORI

1. Kako konkretno je potekal postopek zaposlitve v obravnavanem podjetju?

»Najprej sem se prijavil na Zavod RS za zaposlovanje, ki me je napotil na Rehabilitacijski center Soča. Glede na to, da sem distrofik, sem bil že vnaprej dogovorjen za opravljanje poklicne rehabilitacije pri njih. Nato sem opravljal poklicno rehabilitacijo na delovnem mestu. Glede na to, da prihajam iz druge stroke, sem potreboval malo več časa za redno zaposlitev.«

2. Kaj za vas predstavlja redna zaposlitev v smislu finančne neodvisnosti, vključenosti v družbo in vključenosti v proces dela?

»Finančna neodvisnost mi veliko pomeni, saj posledično nisem več odvisen od svojih staršev. Posledično mi to pomaga pri samostojnem življenju, prav tako moje delo pozitivno vpliva na moj vsakdan, poleg tega me veseli dejstvo, da sem koristen del družbe.«

3. S katerimi izzivi ste se srečevali pri iskanju zaposlitve?

»Zaradi svoje invalidnosti mi je bilo predvsem v izziv poiskati zaposlitev, ki bi bila v bližini mojega doma. Izziv pri iskanju zaposlitve je bilo poiskati delodajalca, ki je pripravljen prilagoditi delovno mesto in arhitektonske ovire mojemu stanju.«