

VIŠJA STROKOVNA ŠOLA ACADEMIA

MARIBOR

**ZAPOSLOVANJE INVALIDOV IN OSEB S
POSEBNIMI POTREBAMI V PODJETJIH IN
VLOGA MARKETINGA V TEH PODJETJIH**

Kandidatka: Mateja Kramberger

Vrsta študija: študentka izrednega študija

Študijski program: Ekonomist

Mentor predavatelj: mag. Dušan Vrban

Mentor v podjetju: Bojana Rojs, dipl. ekonomist

Lektorica: Nina Ahec, mag. prof. slov. in zgod.

Maribor, 2021

IZJAVA O AVTORSTVU DIPLOMSKEGA DELA

Podpisana Mateja Kramberger sem avtorica diplomskega dela z naslovom Zaposlovanje invalidov in oseb s posebnimi potrebami v podjetjih in vloga marketinga v teh podjetjih, ki sem ga napisala pod mentorstvom predavatelja mag. Dušana Vrbana.

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo delo izključno rezultat mojega dela,
- sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev, ki jih uporabljam v predloženi nalogi, navedena oz. citirana skladno s pravili Višje strokovne šole Academia Maribor,
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del oz. misli, kot moje lastne kaznivo po Zakonu o avtorski in sorodnih pravicah (Uradni list RS, št. 16/07 – uradno prečiščeno besedilo, 68/08, 110/13, 56/15 in 63/16 – ZKUASP); prekršek pa podleže tudi ukrepom Višje strokovne šole Academia Maribor skladno z njenimi pravili,
- skladno z 32.a členom ZASP dovoljujem Višji strokovni šoli Academia Maribor objavo diplomskega dela na spletnem portalu šole.

Maribor, januar 2021

Podpis študenta:

ZAHVALA

Iskreno se zahvaljujem svoji najdražji družini, ki me je v času študija podpirala, spodbujala in mi stala ob strani.

Posebno zahvalo namenjam gospe dr. Marici Horvat, ki me je s svojimi spodbujajočimi in toplimi besedami prepričala in opogumila za študij.

Iz srca hvala vsem.

**»Prijazne besede so lahko kratke in lahkotne,
a njihov odmev je neskončen.«**

Mati Tereza

POVZETEK

Vsebinsko idejo v diplomskem delu sem dobila v javnem zavodu, kjer se zaposlena kot ekonomka. Ker se pri svojem delu vsakodnevno srečujem z otroki s posebnimi potrebami (opredeljeni tudi kot invalidi), sem se počasi začela zavedati, kako težko bodo ti otroci, ko enkrat odrastejo, dobili zaposlitev. Zato sem se v diplomskem delu ukvarjala s problematiko zaposlovanja invalidov. Na trgu delovne sile so invalidi ena od najranljivejših skupin. Brezposelnost invalidov v Sloveniji je večja od brezposelnosti ostalega prebivalstva, zato poskuša država z različnimi ukrepi vplivati na večjo zaposlenost invalidov. V diplomskem delu sem opisala nekaj teh ukrepov, in sicer kvotni sistem, subvencijo plač invalidov, zaščito pred odpuščanjem. Seznanila sem se z možnostjo zaposlitve invalidov v podjetjih na odprtem trgu delovne sile ali podporno zaposlitvijo. Za tiste, ki se na takšen način ne zmorejo zaposliti, je zakonodaja uvedla novo obliko zaposlovanja invalidov. Prav takšen namen je imel leta 2017 tudi javni zavod, v katerem sem zaposlena. Hoteli smo odpreti zaposlitveni center z imenom Modra vrtnica in uporabnikom omogočiti, da se zaposlijo po končanem šolanju. Vse ni šlo po načrtu, ostalo pa je upanje, da nam morda pa le enkrat uspe. Tako sem v diplomskem delu predstavila zagonski elaborat (poslovni načrt), vhodno strategijo, plan in cilje projekta ter raziskala vlogo marketinga pri delovanju zaposlitvenega centra.

V diplomskem delu opisujem zaposlene invalide kot talente v določeni panogi, saj so s strokovno pomočjo to resnično postali. Njihovo delo je kakovostno in lahko so konkurenčni prav vsakemu delavcu v običajnih podjetjih.

V empiričnem delu sem raziskala, ali podjetja sploh zaznajo potrebo po zaposlitvi invalida ali osebe s posebnimi potrebami. Za nekaj zaposlitvenih centrov v ožji okolici sem raziskala, ali imajo pogodbo o medsebojnem sodelovanju vsaj s petimi podjetji. Za raziskavo sem uporabila metodo spraševanja, in sicer intervju in anketo. Rezultati raziskave so me razočarali, čeprav sem pričakovala zelo nizko ozaveščenost podjetij o možnostih zaposlitve invalida. Rezultati so podrobno opisani v poglavju 6.6 Interpretacija rezultatov.

Ključne besede: invalid, oseba s posebnimi potrebami, zaposlitveni center, zaščitna zaposlitev zakonodaja, kvotni sistem, invalidska podjetja, talenti

ABSTRACT

EMPLOYING PERSONS WITH DISABILITY AND SPECIAL NEEDS IN COMPANIES AND THE ROLE OF MARKETING IN THESE COMPANIES

The idea for the contents of this thesis came from a public institution, where I am employed as an economist. At work, I meet children with special needs (also defined as disabled) everyday, so I gradually became conscious of how difficult it will be for them to get a job when they grow up. That is why, in this thesis, I decided to research the problem of employing disabled people. Disabled people are one of the most vulnerable groups in the labour market. The state is trying to effect and improve the employment of disabled people with different measures, because the unemployment of disabled people in Slovenia is greater than the unemployment of the rest of the population. Some of these measures, described in this work, are the quota system, wage subsidy for people with disabilities, and protection against dismissal. I became familiar with the possibility of employment of disabled people in the free market businesses or supported employment. However, the new legislation has introduced a new form of employment of persons with disabilities for those who cannot be employed in such a way as mentioned above. In the year 2017, the public institution in which I am employed also had such intentions, namely we made an effort to establish an employment center named Modra vrtnica and enable our children to get employed after completing education. Not everything went as planned, but the hope, that at some point in future we succeed, remains. Thus, in my thesis, I presented our start-up study (business plan), entry strategy, plans and goals of our project, and I researched the role of marketing in the operation of the employment center. In the thesis, I describe disabled employees as talents in a particular field, as they really became with professional help. Their work is of high quality and they can be competitive with any worker in ordinary companies. In the empirical part, I research if companies ever consider the idea of employing a person with disabilities or special needs. I also research if some of the employment centers in the vicinity have a mutual cooperation agreement with at least five companies. For the research, I used the questioning methods, namely interview and survey. The results of the research disappointed me, although I had expected a very low awareness of companies about the options of employing a person with disabilities. More about the results in section 6.6 Interpretacija rezultatov.

Keywords: disabled person, person with special needs, employment center, employment protection legislation, quota system, disability companies, talents

KAZALO VSEBINE

1	UVOD	9
1.1	OPIS PODROČJA IN OPREDELITEV PROBLEMA	10
1.2	NAMEN, CILJI IN OSNOVNE TRDITVE	10
1.3	PREDPOSTAVKE IN OMEJITVE	11
1.4	UPORABLJENE RAZISKOVALNE METODE	11
2	INVALIDI IN NJIHOVA DELOVNA ZMOŽNOST	12
2.1	SOCIALNA VKLJUČENOST IN POLOŽAJ INVALIDOV NA TRGU DELOVNE SILE	13
2.2	INVALIDNOST V SLOVENSKI ZAKONODAJI	13
2.2.1	ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH (ZDR)	14
2.2.2	ZAKON O ZAPOSLOTITVENI REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV (ZZRZI)	14
2.3	ČLOVEKOVE PRAVICE INVALIDOV V MEDNARODNIH DOKUMENTIH ...	16
3	ZAPOSLOVANJE INVALIDOV V PODJETJA	17
3.1	DELO INVALIDOV – PRILOŽNOST ZA PODJETJA	17
3.2	UKREPI ZA SPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA INVALIDOV	18
3.2.1	KVOTNI SISTEM	19
3.2.2	ZAŠČITA PRED ODPUŠČANJEM	20
3.2.3	SUBVENCIJA PLAČ	21
3.3	OBLIKE ZAPOSLOVANJA INVALIDOV	22
3.3.1	ZAŠČITNA ZAPOSLOVANJE	23
3.3.2	PODPORNA ZAPOSLOVANJE	23
3.3.3	INVALIDSKA PODJETJA	24
3.3.4	VARSTVENO-DELOVNI CENTRI	24
3.4	PRILAGAJANJE DELOVNIH MEST INVALIDOM	25
4	INVALIDSKA PODJETJA IN ZAPOSLOTITVENI CENTRI	26
4.1	INVALIDSKA PODJETJA	26
4.2	ZAPOSLOTITVENI CENTRI	30
4.2.1	PRAVNA PODLAGA ZA DELOVANJE ZAPOSLOTITVENEGA CENTRA	31

4.2.2	GIBANJE RASTI ZAPOSLOTITVENIH CENTROV	32
4.3	INVALIDI, ZAPOSLENI V INVALIDSKIH PODJETJIH IN ZAPOSLOTITVENIH CENTRIH, KOT TALENTI V DOLOČENI PANOGI.....	33
4.4	VLOGA MARKETINGA V ZAPOSLOTITVENIH CENTRIH V SLOVENIJI	35
5	PRIMER ZAGONSKEGA ELABORATA ZAPOSLOTITVENEGA CENTRA »MODRA VRTNICA«	37
5.1	VSEBINSKA ZASNOVA PROJEKTA.....	38
5.2	CILJI PROJEKTA	39
5.3	ANALIZA PLANA	39
6	EMPIRIČNI DEL DIPLOMSKEGA DELA	41
6.1	OPREDELITEV RAZISKOVALNEGA PROBLEMA.....	41
6.2	PREDMET IN CILJ RAZISKAVE	41
6.3	METODOLOGIJA	41
6.4	OPIS VZORCA IN OBDOBJE RAZISKAVE	42
6.5	ANALIZA PODATKOV IN GRAFIČNI PRIKAZ.....	43
6.6	INTERPRETACIJA REZULTATOV	48
7	SKLEP	50
8	LITERATURA IN VIRI	52

KAZALO SLIK

SLIKA 1: DRŽAVE, KI SO PODPISALE KONVENCIJO O PRAVICAH INVALIDOV IN TISTE KI NISO, JANUAR 2013.....	16
---	----

KAZALO TABEL

TABELA 1: OCENA ZAPOSLEJIVOSTI PO ŠTEVILU IZDANIH ODLOČB V SLOVENIJI, MED LETOM 2015-2019	24
TABELA 2: ZAPOSLENE OSEBE V INVALIDSKIH PODJETJIH PO DOSEŽENI IZOBRAZBI, SLOVENIJA, 31.12.2019	30
TABELA 3: SWOT ANALIZA ZAPOSLOTITVENEGA CENTRA MODRA VRTNICA.....	40

KAZALO GRAFOV

GRAF 1: INVALIDSKA PODJETJA PO VELIKOSTI GLEDE NA ŠTEVILO ZAPOSLENIH (KONEC LETA 2019).....	28
GRAF 2: INVALIDSKA PODJETJA GLEDE NA DEJAVNOST PO SKD.....	29
GRAF 3: ALI VESTE KAJ JE INVALIDSKA KVOTA?	44
GRAF 4: NA KAKŠEN NAČIN VAŠE PODJETJE IZPOLNJUJE INVALIDSKO KVOTO?.....	45
GRAF 5: ALI IMATE V PODJETJU ZAPOSLENEGA INVALIDA?	46
GRAF 6: ALI BI ZAPOSILILI INVALIDA ALI POSLOVNO SODELOVALI Z INVALIDSKIM PODJETJE/ZAPOSLOTITVENIM CENTROM?	47

1 UVOD

»Mnogi invalidi želijo delati, toda na žalost ne dobijo dela. Delati želijo iz istih razlogov kot zdravi ljudje, za pridobitev dohodkov, da preživijo sebe in svoje družine, da bi zgradili svojo kariero ter prispevali k organizacijam in družbi.« (Lengnick-Hall, 2007).

V diplomskem delu bom poudarila dejstvo, da so invalidne osebe ali osebe s posebnimi potrebami težje zaposljiva skupina, ker delodajalci praviloma raje zaposlujejo osebe brez invalidnosti ali posebnih potreb. Tudi zato, ker za opravljanje svojega dela potrebujejo posebne pogoje in pomoč ter velikokrat niso sposobni opravljati dodeljenih delovnih nalog v tolikšni meri kot večina. V prvem delu bom predstavila ta dejstva, opisala samo področje in opredelila problem zaposlitve invalidnih oseb in oseb s posebnimi potrebami, svoje namene, cilje in osnovne trditve. Obravnavala bom predpostavke in omejitve, ki jih imajo pri zaposlitvi najranljivejše skupine ljudi, ter predstavila raziskovalne metode, ki bom jih uporabila pri preverjanju raziskovalnih vprašanj/trditev.

V nadaljevanju bom opredelila pojem invalida in osebe s posebnimi potrebami ter njihovo delovno zmožnost. Danes so invalidi in osebe s posebnimi potrebami ena izmed najranljivejših skupin na trgu dela in tako še kako izpostavljeni brezposelnosti. Pri delodajalcih so manj ali celo nezaželena delovna sila zaradi manjše delovne zmožnosti in s tem povezanih predsodkov. Zaradi tega je zelo pomembna pravna ureditev zaposlovanja invalidov in oseb s posebnimi potrebami v Sloveniji. Tako skuša država z raznimi ukrepi vplivati na izenačevanje možnosti pri zaposlovanju. Ukrepi države so različne denarne spodbude pri zaposlitvi invalida, kvotni sistem in zaposlovanje pod posebnimi pogoji. Kasneje bom opisala vlogo marketinga pri zaposlovanju invalid in oseb s posebnimi potrebami in njihovo vlogo v tržnem razvoju podjetja, ter prednosti in slabosti zaposlovanja teh oseb.

Drugi del diplomskega dela bo empirični, kjer bom z raziskavo poskušala zastavljene hipoteze potrditi ali ovreči. Hipoteze oziroma trditve v diplomskem delu so naslednje:

1. 90 % podjetij ne zazna potrebe po zaposlovanju invalidov ali oseb s posebnimi potrebami.
2. Posamezen zaposlitveni center na območju Podravja in Pomurja ima vsaj 5 podjetij/partnerjev, s katerimi ima sklenjeno pogodbo o poslovnem sodelovanju.

3. Ključne potrebe podjetij, ki poslovno sodelujejo z zaposlitvenimi centri na območju Podravja in Pomurja, so dejavnosti s področja gostinstva in gradbeništva.

1.1 Opis področja in opredelitev problema

Zaposlovanje invalidov je v Sloveniji pereč problem. Kljub zakonom o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov štejemo invalide in osebe s posebnimi potrebami v najšibkejšo skupino zaposlovanja. Dejstvo je, da so invalidi in osebe s posebnimi potrebami med nami in prav je, da bi jih obravnavali kot enakovredne člane naše družbe. Na svoj način bi tudi oni pripomogli k boljšim rezultatom v vsakem podjetju. Pri tem ne gre le za njihovo zaposljivost, temveč tudi za usmerjanje in prilagajanje delovnih mest njihovim potrebam na njihovi poklicni poti. Danes so invalidi na trgu dela še posebej izpostavljeni brezposelnosti. Ampak navsezadnje je osnovna pravica vsakega človeka pravica do dela, ki je opredeljena v slovenskih in mednarodnih pravnih aktih. Ta pravica velja tudi za invalide. Njihovo delo ni pomembno samo zaradi pridobivanja finančnih sredstev, temveč je tudi oblika socialnega vključevanja v družbo. To pa pomeni invalidom in osebam s posebnimi potrebami ohranjanje dostojanstva. V diplomskem delu bom raziskala, na kakšne načine lahko podjetja zaposlijo invalida in kolikšna je želja podjetij, da zaposlijo invalida.

1.2 Namen, cilji in osnovne trditve

V teoretičnem delu bom raziskala položaj invalidov in njihove možnosti za pridobitev ustrezne zaposlitve v Sloveniji. Nadalje bom raziskala gibanje števila zaposlitvenih centrov in gibanje števila zaposlenih v njih in kako je razvito zaposlovanje invalidov in oseb s posebnimi potrebami v slovenskih podjetjih. Izbrano področje je zelo pomembno zame, saj sem zaposlena v vzgojno-izobraževalnem zavodu z otroki s posebnimi potrebami, v katerem načrtujemo odprtje zaposlitvenega centra. Zaposlitveni center bi deloval v okviru svoje osnovne dejavnosti, s katerim bi omogočili svojim uporabnikom aktivno vključevanje v delovno okolje, ohranitev pridobljenih in širitev novih znanj ter delovnih spretnosti, pridobivanje delovnih navad, uresničevanje lastnih idej, občutek lastne vrednosti, koristnosti in samopotrditve. Če nam bo uspelo, bom tudi sama zaposlena v zaposlitvenem centru kot strokovna delavka.

V empiričnem delu bom preverjala naslednje hipoteze:

H1: 90 % podjetij ne zazna potrebe po zaposlitvi invalida ali osebe s posebnimi potrebami.

H2: Posamezen zaposlitveni center na območju Podravja in Pomurja ima vsaj 5 podjetij/partnerjev, s katerimi ima sklenjeno poslovno pogodbo.

H3: Ključne potrebe podjetij, ki poslovno sodelujejo z zaposlitvenimi centri na območju Podravja in Pomurja, so dejavnosti s področja gostinstva in gradbeništva.

Namen diplomskega dela je dokazati, da 90 % podjetij ne zazna potreb po zaposlitvi invalidov ali oseb s posebnimi potrebami in da te potrebe zaznajo predvsem podjetja, katerih osnovna dejavnost je gostinstvo in gradbeništvo. Poskušala bom ugotoviti, ali imajo zaposlitveni centri v Mariboru in širši okolici vsaj 5 podjetij/partnerjev, s katerimi imajo sklenjeno pogodbo o poslovnem sodelovanju.

1.3 Predpostavke in omejitve

Pisanje diplomskega dela bodo spremljale predpostavke in omejitve. Omejitve so predvsem: pridobitev podatkov, ki niso javno dostopni ali so poslovna skrivnost organizacije, pomanjkanje literature v fizični obliki, nepripravljenost podjetij/organizacij za sodelovanje. Vendar predpostavljam, da bodo zaposlitveni centri posredovali resnične podatke. Zbrani podatki nam bodo omogočili in potrdili odločitev o odprtju lastnega zaposlitvenega centra, kar je namen raziskave.

1.4 Uporabljene raziskovalne metode

Temo diplomskega dela bom raziskovala z metodama analize in interpretacije, pisnih virov in zbiranja, ter analize podatkov z anketnimi vprašalniki.

V empiričnem delu bom izvedla intervju v podjetjih, ki imajo več kot 20 zaposlenih in anketo v zaposlitvenih centrih na območju Podravja in Pomurja. Intervju bo sestavljalo 5 kratkih vprašanj, na katera bodo odgovarjali direktorji, vodje ali kadrovska služba. Vprašanja bodo odprtega in zaprtega tipa. Anketa bo krajša in bo dala neposreden odgovor na postavljeno vprašanje. Ugotovitve bom nato analizirala in s pomočjo literature pridobila rezultate. Na osnovi rezultatov bom hipoteze potrdila ali ovrgla.

2 INVALIDI IN NJIHOVA DELOVNA ZMOŽNOST

Poleg izraza invalid se v različni literaturi v slovenskem prostoru uporabljajo različni izrazi: funkcionalno ovirana oseba, hendikepirani, oseba s posebnimi potrebami. Avtorji prav tako različno definirajo pojem invalid. Navedla bom nekaj primerov, sama bom tako za vse osebe, ki so navedene v spodnjih razlagah uporabljala besedo invalid/i ali oseba/e s posebnimi potrebami. Zadnje omenjena mi je veliko bližja zaradi zaposlitve v zavodu z otroki s posebnimi potrebami.

Invalidi so tiste osebe, ki imajo takšno telesno ali duševno okvaro, da jo Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju opredeljuje kot podlago za pridobitev pravic iz invalidskega in pokojninskega zavarovanja. Torej, invalidi niso le osebe na vozičkih, za katere imamo predvidena posebna parkirna mesta v bližini vhoda, za katere imamo posebej prilagojena stranišča. Med nami so tudi gluhi in naglušni, slabovidni in slepi, ljudje brez udov, pritlikavci, hrbteničarji, pa tudi tisti z motnjami v duševnem razvoju.

Invalidi so zelo raznolika skupina z različnimi stopnjami in vrstami invalidnosti. Tako invalidne osebe med seboj razlikujemo glede na »telesno prizadetost, prizadetost čutil, umske ali psihične prizadetosti ali težavo 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«. (Uršič & Kroflič, Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu, 2002)

V Zakonu o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI) so invalidi opredeljeni kot osebe z dolgotrajnimi telesnimi, duševnimi in senzoričnimi okvarami ter motnjami v duševnem razvoju, ki jih v povezavi z različnimi ovirami lahko omejujejo, da bi enako kot drugi polno učinkovito sodelovali v družbi. (Zakon o izenačevanju možnosti invalidov – ZIMI, 2010)

Iz obeh pojmov INVALID in INVALIDNOST izhajajo tudi različne pravice na podlagi invalidnosti. Tako v Sloveniji ločimo različne skupine invalidov:

- vojne invalide,
- delovne invalide,
- invalide po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov,
- invalide po Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb in
- osebe s posebnimi potrebami.

Za vsakega invalida, ki ga neka organizacija zaposli, je zelo pomembna njegova delovna zmožnost.

Opredelitev pojma delovna zmožnost je zelo pomembna, saj se na osnovi tega opredeli, ali ima invalid ohranjeno svojo zaposljivost in koliko ter kako bi jo lahko povrnili, izboljšali ali ohranili. Delovna zmožnost naj bi bila torej pozitivna lastnost človeka, ki bi sporočala, kaj invalid zmore delati, ne pa, česa ne zmore. Delovna zmožnost ima razpon na kontinuumu od popolne delovne zmožnosti preko vmesnih stopenj zmanjšane delovne zmožnosti do popolne delovne zmožnosti. Njeno vrednotenje v praksi povzroča nemalo težav. (Uršič, Zaposlovanje invalidov – med politiko in prakso: zbornik predavanj: mednarodni simpozij 3. in 4. november 2003, 2005)

2.1 Socialna vključenost in položaj invalidov na trgu delovne sile

Dandanes smo priča neprestanemu tehnološkemu razvoju, globalizaciji gospodarstva, razvoju novih informacijskih sistemov in navsezadnje tudi vse večji konkurenčnosti delovne sile. Tako na trgu delovne sile predstavljajo posebno mesto, saj so že v samem procesu zaposlovanja usmerjeni na sekundarni trg. To se kaže v delovnih mestih, ki jih zasedajo invalidi, saj so velikokrat diskriminirani in zapostavljeni. To so delovna mesta, ki nudijo manjši zaslužek, ne nudijo napredovanja in so negotova. Tako v Sloveniji kot v svetu je nezaposlenost invalidov večja kot nezaposlenost ostalega aktivnega prebivalstva. Zaposlitev je gotovo eden izmed dejavnikov v življenju posameznika, ki vpliva na njegovo samopodobo, samouresničitev in neodvisnost v družbi.

Za optimalen človekov razvoj je pomembno, da bi imel vsak možnost za delo in ustvarjanje, ter ti dve področji skladno razvijati in uresničevati. Torej delo ne predstavlja le sredstva za doseganje zadovoljivega ekonomskega statusa. Delo je pomemben element, ki omogoča integracijo invalidov v normalni tok življenja v skupnosti.

2.2 Invalidnost v slovenski zakonodaji

»Invalidi uživajo posebno varstvo po Zakonu o delovnih razmerjih in drugih predpisih. Zakon o delovnih razmerjih predvsem temelji na predpisih s področja pokojninskega in invalidskega zavarovanja in na predpisih o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Pripadajo jim tudi pravice in posebno varstvo iz sistema socialne varnosti.« (Kresal, Kresal Šoltes,

& Senčur Peček, Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja: najpogostejša vprašanja in odgovori, 2008)

2.2.1 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)

V 6. členu Zakona o delovnih razmerjih (ZDR) je določeno, da mora delodajalec iskalcu ali iskalki zaposlitve pri zaposlovanju ali delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotoviti enako obravnavo ne glede na narodnost, raso ali etično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo. (Zakon o delovnih razmerjih, 2013)

V skladu s 7. členom Zakona o delovnih razmerjih (ZDR) velja splošno pravilo, da sta pri sklepanju in prenehanju pogodbe o zaposlitvi in v času trajanja delovnega razmerja delodajalec in delavec dolžna upoštevati določbe ZDR. ZDR ureja pogodbo o zaposlitvi, njeno sklenitev in prenehanje, spremembo, suspenz pogodbe, plačilo za delo, delovni čas, nadurno delo, razporejanje in prerazporejanje delovnega časa, odmore, počitke in letne dopuste, druge odsotnosti z dela, disciplinsko in odškodninsko odgovornost itd. (Kresal, Uršič, Šoltes, & Tabaj, 2007)

V 196. členu Zakona o delovnih razmerjih (ZDR) je določeno, da mora delavcu, pri katerem je ugotovljena preostala delovna zmožnost, delodajalec zagotoviti opravljanje drugega dela, ustreznega njegovi preostali delovni zmožnosti; opravljanje dela s krajšim delovnim časom; poklicno rehabilitacijo ali nadomestilo plače, v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. (Zakon o delovnih razmerjih, 2013)

2.2.2 Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI)

»Namen Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI) je povečati zaposljivost invalidov in omogočiti njihovo enakovredno udeležbo na trgu dela z odstranjevanjem ovir in ustvarjanjem enakih možnosti. Zakon ima izrecno določbo o prepovedi diskriminacije, v skladu s katero je prepovedana neposredna in posredna diskriminacija pri zaposlovanju invalidov, v času trajanja zaposlitve in v zvezi s prenehanjem zaposlitve ter v postopkih po tem zakonu.« (Kresal, Uršič, Šoltes, & Tabaj, 2007)

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI) ureja zaposlitveno rehabilitacijo, vrste zaposlitev za invalide:

- zaposlitev v običajnem delovnem okolju,

- v invalidskih podjetjih,
- podporna zaposlitev,
- zaščitna zaposlitev (v zaposlitvenih centrih),
- program socialne vključenosti,
- kvotni sistem zaposlovanja invalidov,
- finančne in druge spodbude za zaposlovanje invalidov (subvencije in drugo). (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, 2007)

Storitve zaposlitvene rehabilitacije so:

- svetovanje, spodbujanje in motiviranje invalidov k aktivni vlogi,
- priprava mnenja o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov,
- pomoč pri sprejemanju lastne invalidnosti in seznanjanje o možnostih vključevanja v usposabljanje in delo,
- pomoč pri izboru ustreznih poklicnih ciljev,
- razvijanje socialnih spretnosti in veščin,
- pomoč pri iskanju ustreznega dela oziroma zaposlitve,
- analiza konkretnega delovnega mesta in delovnega okolja invalida,
- izdelava načrta 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 invalidov,
- opravljanje drugih storitev zaposlitvene rehabilitacije.

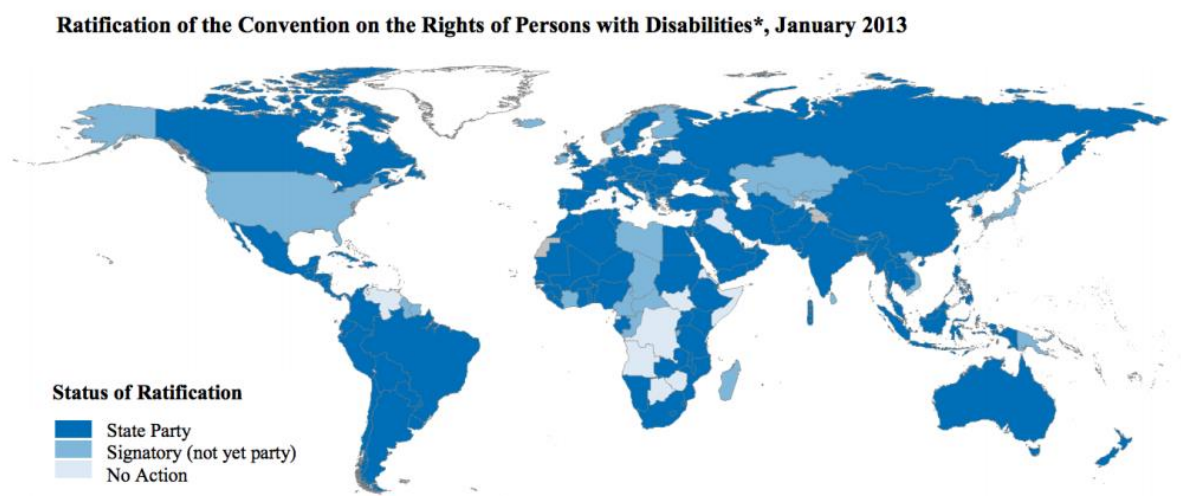
Storitve zaposlitvene rehabilitacije se izvajajo po standardih storitev zaposlitvene rehabilitacije, ki jih pripravi Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo Univerzitetnega rehabilitacijskega inštituta Republike Slovenije – Soča, sprejme pa minister, pristojen za invalidsko varstvo. (Državna uprava Republike Slovenije, 2020)

2.3 ČLOVEKOVE PRAVICE INVALIDOV V MEDNARODNIH DOKUMENTIH

Človekove pravice, kot jih razumemo danes, so rezultat dolgotrajnega razvoja, ki ima korenine že v antični filozofiji, vendar pa o njih s pravnega in političnega vidika lahko govorimo šele po drugi svetovni vojni. (Uršič, in drugi, 2015)

Da je invalidnost pomembno družbeno vprašanje, kažejo tudi statistični podatki Svetovne zdravstvene organizacije (SZO) v zadnjih desetletjih, ki opozarjajo na naraščanje invalidnosti v družbi. V sedemdesetih letih je veljala ocena, da je v populaciji 10 % oseb z invalidnostjo, leta 2011 jih je bilo že med 15,6 % in 19,4 %, kar izkazuje poročilo SZO.

Leta 1987 je nastala ideja za pripravo Konvencije o pravicah invalidov. Predlog osnutka konvencije je pripravila Italija, vendar je ta ideja zamrla do konca devetdesetih let. Nato pa je januarja 2004 osnutek besedila konvencije pripravila 40-članska delovna skupina. Končna različica konvencije je bila sprejeta 13. decembra 2006 na seji Generalne skupščine Združenih narodov in stopila v veljavo 3. maja 2008. V tem času je Evropski uniji predsedovala Slovenija. Konvencijo je do 15. aprila 2015 podpisalo 159 držav in ratificiralo 153, opcijski protokol pa 92 držav in ratificiralo 85, tudi Evropska unija. (Uršič, in drugi, 2015)



Slika 1: Države podpisnice in ne podpisnice konvencije o pravicah invalidov, januar 2013

Vir: (<https://www.edwardhopper.net/chop-suey.jsp>)

3 ZAPOSLOVANJE INVALIDOV V PODJETJA

Invalidnost je osebna okoliščina, ki lahko doleti vsakega izmed nas, zato pri zaposlovanju invalidov ne moremo posplošeno govoriti o skupini z enakimi lastnostmi ali značilnostmi. Za razliko od ostalih osebnih okoliščin, ki vplivajo na zaposljivost posameznika, je invalidnost okoliščina, ki s časom ne izgine in je ne »prerastemo«. Ravno zato država s svojimi ukrepi trajno posega na področje zaposlovanja invalidov. (Državna uprava Republike Slovenije, 2020)

Slovenija na področju zaposlovanja invalidov vodi aktivno politiko. Sprejela je vrsto ukrepov oziroma aktivnosti s ciljem omogočiti boljše možnosti za invalide ter za finančne spodbude za delodajalce in invalide. Za zagotavljanje vključevanja invalidov v spremljajočo se družbo so bili že sprejeti številni ukrepi in pripravljeni projekti, ki se nanašajo na invalide, s spodbujanjem pozitivnega dojetja in večje družbene zavesti. Danes na prvo mesto postavljamo zaposlovanje invalidov na odprtem trgu, saj se s tem zagotavlja vključevanje zaposlovanja invalidov na prilagojena delovna mesta v običajnem delovnem okolju. Vendar pa vseh zaposlitev ni mogoče izvesti pri običajnih delodajalcih. Za težje oblike invalidnosti država zaradi preizkušene učinkovitosti ohranja in spodbuja posebne oblike zaposlitve, saj se ti zaradi invalidnosti ne morejo zaposliti ali zadržati zaposlitve pri običajnih delodajalcih.

3.1 Delo invalidov – priložnost za podjetja

Invalidne osebe so med nami in prav je, da jih obravnavamo kot enakovredne člene družbe, ki lahko pripomorejo k boljšim rezultatom vsakega podjetja. Ne gre le za njihovo zaposljivost, pač pa tudi usmerjanje na poklicni poti, prilagajanje delovnih mest njihovim potrebam in, kar je najpomembneje, na dolgi rok preprečevati poškodbe oziroma okvare tistih, ki so danes še 100-odstotno zdravi. (Styria digital marketplaces, d. o. o., 2020)

V Sloveniji imamo kvotni sistem, s katerim zakon prinaša kot ukrep pozitivne diskriminacije, s katerim je mogoče zmanjšati število brezposelnih invalidov. Kvotni sistem pomeni obvezno zaposlovanje določenega števila invalidov ali sklepanje poslovnih pogodb v predpisani višini ali plačevanje prispevkov za pospeševanje zaposlovanja invalidov. Obvezno zaposlovanje invalidov velja za vse delodajalce, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev. Tako mora vsak delodajalec, tako v gospodarstvu in negospodarstvu, zaposliti od 2 do 6 %invalidov od skupnega števila zaposlenih. Invalidne so vse osebe, ki imajo takšno telesno ali duševno

okvaro, da jo Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju opredeljuje kot podlago za pridobitev pravic iz invalidskega in pokojninskega zavarovanja. Torej, invalidi niso le osebe na vozičkih, za katere imamo predvidena posebna parkirna mesta v bližini vhoda, za katere imamo posebej prilagojena stranišča itd. Med nami so tudi gluhi in naglušni, slabovidni in slepi, ljudje brez udov, pritlikavci, hrbteničarji, pa tudi tisti z motnjami v duševnem razvoju ... (Styria digital marketplaces, d. o. o., 2020)

Možnosti vključitve invalidov v delovno okolje so z nekaj volje in domišljije številne. Kot delodajalec lahko poskrbite, da bodo ljudje s posebnimi potrebami vključeni v vaše delovno okolje. Hkrati pa lahko že danes poskrbite za primerno zaščito, da se zdravstveno stanje zaposlenih ne bo slabšalo (jakost hrupa, težke obremenitve in prenašanje bremen, dolgotrajne prisilne drže, izpostavljenost kemikalijam ...). Po drugi strani pa imamo v Sloveniji številna invalidska podjetja, v katerih strokovnjaki usmerjajo invalidne osebe, da opravljajo manj zahtevna in prilagojena dela. Takšna podjetja večplastno skrbijo za dobrobit in vključevanje invalidov v družbi: razvijajo njihove delovne navade in odgovornosti, jih vključujejo v aktivno družbeno življenje, poskrbijo za preživljanje prostega časa itd. Invalidska podjetja so danes že precej tržno usmerjena in olajšave države koristijo le za nadomestilo tistega deleža, ki nastane zaradi manjše opravilne sposobnosti zaposlenih; v večji meri pa podjetja tako dobro funkcionirajo, da so sposobna zagotoviti večji delež sredstev za lasten obstoj s trženjem in sodelovanjem z večjimi podjetji, za katera opravljajo manjša dela. (Styria digital marketplaces, d. o. o., 2020)

3.2 Ukrepi za spodbujanje zaposlovanja invalidov

Težnja vsake družbe je zaposlovanje invalidov na odprtem trgu dela in vključevanje invalidov na vseh področjih dela.

Nemška ekonomista, Semlinger in Schmidt, ločita tri oblike ukrepov v korist invalidov na trgu delovne sile, ki pospešujejo zaposlovanje invalidov:

- Ukrep s predpisi – ta oblika ukrepov skuša vplivati na vedenje delodajalcev preko obvezujočih predpisov. Primeri takih ukrepov so: obveznost delodajalcev, da zaposlijo določeno kvoto invalidov; posebni ukrepi, ki ščitijo invalide pred nepoštenim odpuščanjem; obveznost, da je v podjetju poseben predstavnik invalidov, ki ščiti interese invalidnih delavcev.

- Posredovanje z nadomestilom: ta ukrep želi nadomestiti neugoden položaj invalidov na trgu delovne sile tako, da iz javnih in državnih skladov zagotovijo sredstva invalidom in delodajalcem. Ta določila so ukrepi poklicne rehabilitacije, prilagoditev delovnega okolja, poklicno usmerjanje in zaposlovanje ter subvencioniranje plač.
- Intervencija z nadomestitvijo: pomeni pomoč pri zaposlovanju invalidov z oblikovanjem posebnih del ali mest v javnem sektorju in ustanavljanjem posebnih enot, podjetij ali zavodov, ki so namenjeni invalidom. (Drobnič, 2002)

Ukrepi države pri zaščiti zaposlovanja invalidov so raznoliki. V nadaljevanju jih bom opisala le nekaj.

3.2.1 Kvotni sistem

Kvotni sistem je zaposlovanje invalidov, katerega način zaposlovanja predpiše država. Kvota določa delež invalidov, ki jih mora zaposliti delodajalec, glede na število vseh pri njem zaposlenih delavcev in glavno dejavnost. Vsi delodajalci, ki zaposlujejo najmanj 20 oseb, so zavezanci za kvoto. Kvota zanaša od 2 do 6 % od skupnega števila zaposlenih. Tako država ščiti in omogoči zaposlitev tistim skupinam brezposelnih, ki ne morejo nastopati na trgu dela enakovredno. Kvota se določi različno po dejavnostih in je v Sloveniji določena tako:

a. 2-odstotna kvota za:

- trgovino; vzdrževanje in popravilo motornih vozil,
- gostinstvo,
- informacijske in komunikacijske dejavnosti,
- finančne in zavarovalniške dejavnosti,
- strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti,
- dejavnosti javne uprave in obrambe; dejavnosti obvezne socialne varnosti,
- kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti,
- druge dejavnosti.

b. 3-odstotna kvota za:

- gradbeništvo,
- promet in skladiščenje,
- poslovanje z nepremičninami,

- izobraževanje.

c. 6-odstotna kvota za:

- kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo,
- rudarstvo,
- predelovalne dejavnosti,
- oskrbo z električno energijo, plinom in paro,
- oskrbo z vodo; ravnanje z odplakami in odpadki; saniranje okolja,
- druge raznovrstne poslovne dejavnosti in
- zdravstvo in socialno varstvo.

V kvotni sistem se štejejo vsi invalidi iz ZZRZI, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za najmanj 20 ur tedensko in jih delodajalci prijavijo v zavarovanje kot invalide skladno z Navodilom za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide. (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, 2007)

Delodajalec izpolni kvoto:

1. Z zaposlovanjem predpisanega števila invalidov za najmanj 20 ur tedensko, ki jih je delodajalec prijavil kot invalide na ZZZS.
2. S plačilom prispevka za spodbujanje zaposlovanja invalidov v višini 70 % minimalne plače za vsakega invalida, ki bi ga bil delodajalec dolžan zaposliti za izpolnitev predpisane kvote. Plačilo zapade na zadnji dan v mesecu za pretekli mesec.
3. Z nadomestno izpolnitvijo kvote tako, da sklene pogodbo o ustreznem poslovnem sodelovanju z invalidskim podjetjem ali zaposlitvenim centrom, po kateri se priznajo stroški dela v višini najmanj 15 minimalnih plač letno za vsakega invalida, ki bi ga moral delodajalec zaposliti v okviru predpisane kvote. (Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije, 2019)

3.2.2 Zaščita pred odpuščanjem

Slovenska zakonodaja močno ščiti invalide pred odpuščanjem, kar ima za posledico majhno mobilnost te kategorije delavcev, odklonilna stališča delodajalcev do zaposlovanja brezposelnih invalidov ter visok delež invalidov v nekaterih gospodarskih družbah, ki so se znašle v težavah zaradi bega boljših delavcev. (Svetlik, Glazer, Kajzer, & Trbanc, 2002)

Delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi invalidu iz poslovnega razloga ali nezmožnosti za opravljanje dela zaradi invalidnosti le v primerih in pod pogoji, določenimi s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter predpisi o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Pomembno vlogo v teh primerih prenehanja pogodbe o zaposlitvi oseb s statusom invalida ima posebna komisija, ki deluje pri zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. (Legaro, d. o. o., 2014)

3.2.3 Subvencija plač

Najpomembnejša spodbuda za zaposlovanje invalidov je subvencija plače invalidu zaradi doseganja nižjih delovnih rezultatov v primerjavi z drugimi delavci, ki jo uveljavlja invalid pri Skladu za spodbujanje zaposlovanja invalidov. Invalid bo upravičen do subvencije plače, če bo zaposlen na zaščitenem delovnem mestu, saj se je na takem delovnem mestu lahko zaposlil le na podlagi odločbe, ki jo je izdal Zavod RS za zaposlovanje, ker je bilo ugotovljeno, da dosega le 30–70 % delovnih rezultatov delavca – neinvalida. Tudi višina subvencije njegove plače bo določena v enakem odstotku, treba pa je poudariti, da invalidova plača na zaščitenem delovnem mestu skupaj s subvencijo ni enaka minimalni plači. (Zveza delovnih invalidov Slovenije, 1996–2014)

Do subvencije plače bo invalid lahko upravičen tudi v podporni zaposlitvi, vendar ne vedno, ampak le, če bo ugotovljeno, da dosega do 30 % manjši delovni rezultat, kot bi ga na istem delovnem mestu dosegel delavec, ki ni invalid (subvencija v višini 5 % do 30 %). (Zveza delovnih invalidov Slovenije, 1996–2014)

Enaka osnova za določanje subvencije plače velja tudi za zaposlene invalide v invalidskih podjetjih. Tudi ti ne bodo vedno upravičeni do subvencije plače, ampak le v primeru, da bodo dosegali nižje delovne rezultate od pričakovanih delovnih rezultatov neinvalida (subvencija v višini 5 % do 20 % oziroma 30 %). (Zveza delovnih invalidov Slovenije, 1996–2014)

Delodajalec bo dolžan invalidu izplačati mesečno plačo, ki bo najmanj minimalna, subvencijo pa mu bo povrnil na podlagi zahtevka Sklada za spodbujanje zaposlovanja invalidov za pretekli mesec. Sicer pa so delodajalci tudi za invalide dolžni izplačevati plače v skladu s kolektivnimi pogodbami. Merila in postopek za določitev višine subvencije plače invalidom bo določil minister, pristojen za invalidsko varstvo, s podzakonskim aktom. (Zveza delovnih invalidov Slovenije, 1996–2014)

Drugi ukrepi in finančne spodbude za pospeševanje zaposlovanja invalidov v Sloveniji so še:

- plačilo stroškov prilagoditve delovnih mest in sredstev za delo invalidov,

- oprostitve plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zaposlenih invalidov,
- nagrade za preseganje obvezne kvote zaposlovanja invalidov,
- letne nagrade delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov in
- druge spodbude na področju zaposlovanja invalidov.

3.3 Oblike zaposlovanja invalidov

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI) torej na področju zaposlovanja invalidov ureja različne oblike zaposlovanja invalidov in natančno določa način pridobitve statusa invalidskega podjetja ter delovanje tovrstnih podjetij. Spodbuja kvotni sistem zaposlovanja invalidov in ureja spodbude za zaposlovanje invalidov. Predvideva tudi ustanovitev Sklada za spodbujanje zaposlovanja invalidov, po katerem se zbirajo sredstva za spodbujanje zaposlovanja invalidov.

Oblike zaposlovanja invalidov so naslednje:

- zaposlovanje v obliki zaščitne zaposlitve,
- zaposlovanje v obliki podporne zaposlitve,
- zaposlovanje v invalidskih podjetjih,
- zaposlovanje v običajnem delovnem okolju.

Najmanj zaščitena oblika je zaposlovanje invalidov na odprtem trgu delovne sile. V Sloveniji glede na pravni status, poslanstvo in stopnjo invalidnosti zaposlenih ločimo tri vrste zaposlovanja pod posebnimi pogoji v:

- invalidskih podjetjih,
- zaposlitvenih centrih in
- varstveno-delovnih centrih.

Najdaljšo tradicijo imajo invalidska podjetja in varstveno-delovni centri. Zadnje omenjeni imajo bolj socialno vlogo, zaposlitveni centri so novejša oblika zaposlovanja pod posebnimi pogoji in delujejo po tržnih načelih.

3.3.1 Zaščitna zaposlitev

Zaščitna zaposlitev invalida je zaposlitev na delovnem mestu in v delovnem okolju, ki je prilagojeno delovnim sposobnostim in potrebam invalida. Takšna zaščitna delovna mesta so do konca leta 2011 zagotavljali le zaposlitveni centri. Danes jih lahko predvidijo tudi drugi delodajalci v svojih splošnih aktih v sistematizaciji delovnih mest. To naredijo tako, da običajno delovno mesto razdelijo na več funkcionalno povezanih delovnih mest, na katera zaposlujejo invalide. Ti morajo imeti odločbo Zavoda RS za zaposlovanje, da se lahko zaposlijo le na zaščitanih delovnih mestih. Invalid tako sklene pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem o zaposlitvi na zaščitenem delovnem mestu. Tudi opravljanje dela na domu je lahko opredeljeno kot zaščiteno delovno mesto.

Več o zaščitanih delovnih mestih v poglavju o zaposlitvenih centrih.

3.3.2 Podporna zaposlitev

Podporna zaposlitev invalida je zaposlitev na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju s strokovno in tehnično podporo tako invalidu kot delodajalcu.

Invalidu se lahko »pri uvajanju v delo, na delovnem mestu in pri vključevanju v delovno okolje omogoča strokovna podpora z informiranjem, svetovanjem in usposabljanjem, osebno asistenco, spremljanje pri delu, razvoj osebnih metod in ocenjevanje njegove delovne uspešnosti, ter tehnična podpora s prilagoditvijo delovnega mesta in sredstev za delo« (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, 2007)

Delodajalec ima pravico do plačila podpornih storitev, potrebnih za zaposlitev invalida, zaposlenega v podporni zaposlitvi v obsegu 15 ur mesečno. Sicer pa pod pogoji, da delavec invalid nima pravice do poklicne rehabilitacije, da ga je delodajalec zaposlil za nedoločen čas in če gre za invalida, zaposlenega nad kvoto zaposlovanja invalidov. (Zajc, Knez, & Klavdija, 2004)

Tabela 1: Ocena zaposljivosti po številu izdanih odločb v Sloveniji med letoma 2015–2019

Ocena zaposljivosti, izdane odločbe	2015	2016	2017	2018	2019
Invalidi, zaposljivi v podpornih dejavnostih	60	158	131	126	97
Invalidi, zaposljivi v zaščitnih zaposlitvah	111	123	153	144	122
Nezaposljivi invalidi	335	270	373	545	526

Vir: (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje)

3.3.3 Invalidska podjetja

Status invalidskega podjetja lahko v skladu z Zakonom o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov pridobi gospodarska družba, ki posluje v obliki d. o. o., d. d. ali k. d. d. Pogoj za pridobitev statusa invalidskega podjetja je, da v celotnem poslovnem letu zaposluje in usposablja najmanj 40 % invalidov, glede na število zaposlenih v družbi. Družba mora imeti izdelan poslovni načrt in zaposlovati invalide, ki se zaradi invalidnosti ne morejo zaposliti v običajnem delovnem okolju. Poleg tega mora imeti zaposleno tudi ustrezno število strokovnih delavcev s področja zaposlitvene rehabilitacije in zaposlovanja invalidov. Za pridobitev statusa invalidskega podjetja mora najprej pridobiti soglasje Vlade Republike Slovenije, nato pa vložiti vlogo pri Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve. Gospodarski družbi je mogoče status invalidskega podjetja tudi odvzeti. (Zajc, Knez, & Klavdija, 2004)

3.3.4 Varstveno-delovni centri

V varstveno-delovne centre so vključene osebe z zmerno, težjo in težko motnjo v duševnem in telesnem razvoju. V centrih se izvajajo prilagojene oblike dela pod posebnimi pogoji, ki so namenjene osebam, ki so nezmožne za samostojno življenje in delo ter potrebujejo pomoč pri oskrbi. Cilj je spodbujati ustvarjalnost, občutek koristnosti, samopotrditve in omogočati uporabniku čim večjo mero samostojnosti. (Državna uprava Republike Slovenije, 2020)

Uporabnikom se v okviru storitve vodenja, varstva in zaposlitve pod posebnimi pogoji omogoča ohranjanje pridobljenih znanj in razvoj novih, pridobivanje spretnosti in krepitev

socialnih navad, pri čemer so v ospredju uporabnikove potrebe, želje in interesi.(Državna uprava Republike Slovenije, 2020)

Socialnovarstvena storitev vodenja, varstva in zaposlitve pod posebnimi pogoji je v celoti financirana iz proračuna Republike Slovenije ter zajema namestitve, prehrano, tehnično oskrbo, prevoze in tudi socialno oskrbo (delovno terapevtske, psihološke in svetovalne obravnave) odraslih oseb z motnjami v duševnem in telesnem razvoju.(Državna uprava Republike Slovenije, 2020)

V okviru storitve se z namenom spodbujanja truda uporabnikov omogoča tudi nagrajevanje dela pod posebnimi pogoji, ki je opredeljeno v splošnem aktu posameznega izvajalca. Akti se med izvajalci razlikujejo, vendar v splošnem določajo, da so v nagrajevanje vključeni vsi uporabniki, tudi tisti, ki se zaradi svoje motnje ali starosti ne zmorejo polno vključevati v delovni proces pod posebnimi pogoji.(Državna uprava Republike Slovenije, 2020)

3.4 Prilagajanje delovnih mest invalidom

Delodajalec lahko zaprosi Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije za plačilo primerne prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo na podlagi izdelanega individualnega načrta prilagoditve, iz katerega je razvidno, da se invalid zaradi invalidnosti lahko zaposli le na zanj prilagojenem delovnem mestu ali da za opravljanje delovnih nalog potrebuje prilagojena sredstva za delo. Sklad financira stroške primerne prilagoditve v višini dejanskih stroškov.(Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije, 2020)

Prilagoditev delovnega mesta in sredstev za delo je spodbuda, namenjena podpori delodajalcem v primeru zaposlitve invalida, za katerega je potrebno delovno mesto ali sredstva za delo prilagoditi, zaradi njegove invalidnosti in specifičnih potreb invalida. Pripada lahko delodajalcu, ki ima že zaposlenega invalida oz. sklene pogodbo o zaposlitvi za najmanj 12 mesecev z brezposelnim invalidom, v obeh primerih pa gre za invalida, ki se lahko zaposli le na zanj prilagojenem delovnem mestu oz. za opravljanje delovnih nalog potrebuje prilagojena sredstva za delo. Pogoj je, da ni drugega zavezanca za plačilo stroškov prilagoditve, o čemer delodajalec predloži podpisano izjavo.(Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije, 2020)

4 INVALIDSKA PODJETJA IN ZAPOSLOTIVENI CENTRI

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI) omogoča delodajalcem, ki so zavezanci h kvoti, nadomestno izpolnitev kvote. Delodajalec lahko nadomestno izpolni kvoto s sklenitvijo pogodbe o poslovnem sodelovanju z:

- invalidskim podjetjem ali
- zaposlitvenim centrom.

V praksi to pomeni, da neko storitev, ki jo zanj lahko izvaja zunanji poslovni partner, odda invalidskemu podjetju ali zaposlitvenemu centru. Tudi zaradi reorganizacije delovnega procesa se lahko zavezanec odloči, da nekaterih storitev ne bo izvajal s svojimi zaposlenimi, ampak bo za to poiskal zunanjega izvajalca. Delodajalec lahko tudi izdelke, ki jih sicer potrebuje, kupuje od proizvajalca, ki ima status invalidskega podjetja ali zaposlitvenega centra.

4.1 Invalidska podjetja

Zaposlovanje v invalidskih podjetjih je oblika zaposlovanja pod posebnimi pogoji. V njih se zaposlujejo invalidi, ki se zaradi svoje invalidnosti niso sposobni zaposliti na odprtem trgu dela. Na takšen način se invalidom omogoča, da opravljajo koristno in za to plačano delo, pri tem pa se mu nudi vsa potrebna pomoč v obliki prilagajanja delovnega mesta in strokovne pomoči.

Invalidska podjetja so gospodarske družbe posebnega pomena prav zaradi zagotavljanja delovnih mest za invalide. Predstavljajo neke vrste socialno ekonomijo, saj za invalide predstavljajo najpomembnejše, to je zaposlitev. Na drugi strani pa podjetjem nudijo spodbude za zaposlovanje invalidov in pravice do različnih oprostitev ter olajšav. Za pridobitev statusa invalidskega podjetja lahko vlogo vložijo gospodarske družbe (d.o.o., d.d., k.d.d.), fizične osebe, društva, združenja in občine, ki želijo ustanoviti gospodarsko družbo, ki bi poslovala kot invalidsko podjetje. Kot invalidsko podjetje lahko posluje delniška družba ali komanditna delniška družba, če med celotnim poslovnim letom zaposluje in usposablja najmanj 40 % od vseh zaposlenih v družbi. (SPOT, Slovenska poslovna točka, 2005–2020)

Status invalidskega podjetja se pridobi z vlogo, vloženo na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ). Vloga mora vsebovati določene sestavne dele, vendar pa obrazec

vloge ni predpisan. V vlogi mora biti izražena želja za pridobitev invalidskega podjetja, obvezno pa priložen elaborat oz. poslovni načrt. V elaboratu morajo biti širše predstavljeni:

- ustanovitelj in namen ustanovitve invalidskega podjetja,
- program dela bodočega invalidskega podjetja, v katerem je opis proizvoda oz. storitve, opis trga in ciljnih kupcev, konkurence, tržne strategije,
- podatki o osnovnem kapitalu, osnovnih sredstvih podjetja z dokazili o lastništvu poslovnih prostorov ali najemne pogodbe (lahko so osnutki),
- kadrovska struktura podjetja, izobrazba zaposlenih; posebej je razdelana struktura zaposlenih invalidov in izpolnjevanja pogoja zaposlovanja strokovnih delavcev glede na število zaposlenih invalidov,
- finančna projekcija invalidskega podjetja, v kateri je posebej razčlenjen del, ki obravnava predvidene prihodke in terminski načrt poslovanja.(SPOT, Slovenska poslovna točka, 2005–2020)

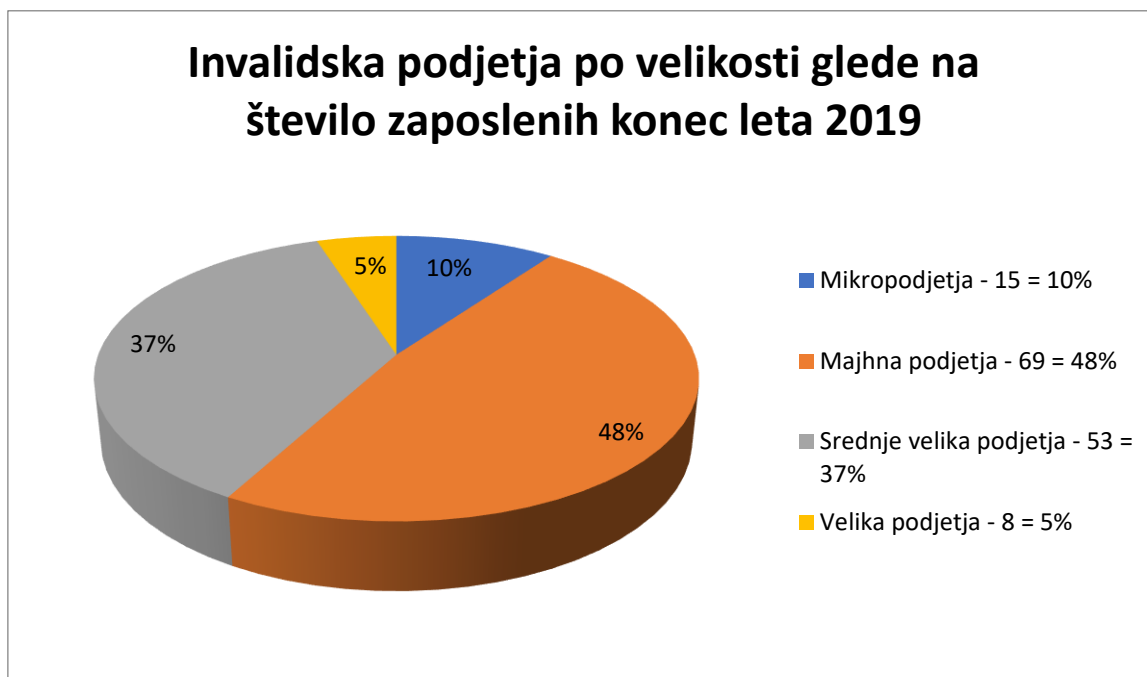
Elaboratu se priložijo, pogodbe o prevzemih delavcev in podobno, če te obstajajo že sklenjene pogodbe o poslovnem sodelovanju. Če tega ni, pa vsaj osnutki teh pogodb.

Izpolnjevanje pogojev iz oddane vloge za pridobitev statusa invalidskega podjetja obravnava in ugotavlja strokovna komisija. Strokovno komisijo imenuje minister, ki je pristojen za invalidsko varstvo. Ta strokovna komisija opravi ogled prostorov invalidskega podjetja in opravi pogovor/razgovor z vodstvom podjetja. Ko so izpolnjeni pogoji, Vlada RS izda predhodno soglasje za pridobitev statusa invalidskega podjetja. Ko podjetje to soglasje pridobi, lahko začne z uresničevanjem predstavljene poslovne ideje– postopek registracije pravne osebe, eventualne prezaposlitve delavcev, kar pa s kopijami dokumentov tudi dokaže (izpis iz sodnega registra, sklenjene poslovne povezave, pogodbe o zaposlitvi in dokazila o invalidnosti ter podobno).(SPOT, Slovenska poslovna točka, 2005–2020)

Nato strokovna komisija opravi ponoven pregled v invalidskem podjetju in preveri skladnost izvedbe poslovne ideje s predstavljenim poslovnim načrtom. Ko so vsi pogoji izpolnjeni MDDSZ, izda odločbo in tako je gospodarski družbi podeljen status invalidskega podjetja. S tem pa tudi pravica do koriščenja posebnih olajšav in oprostitev, ki izhajajo iz statusa.(SPOT, Slovenska poslovna točka, 2005–2020)

Sedaj pa še nekaj statistike. V Sloveniji je konec leta 2019 delovalo in bilo vpisanih v Register invalidskih podjetij 145 invalidskih podjetij, v njih pa je bilo zaposlenih 5.927

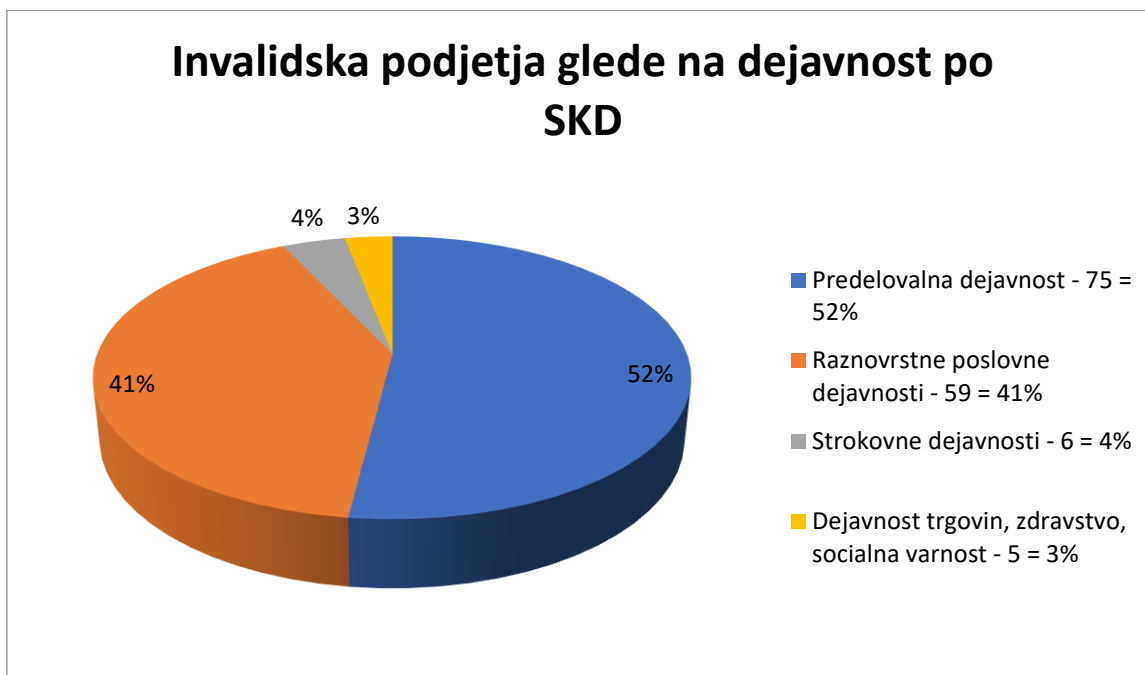
invalidov. Med temi podjetji so po velikosti glede na število zaposlenih prevladovala majhna, teh je bilo 69, in srednje velika podjetja, teh pa 53. Mikropodjetij je bilo 15, velikih podjetij pa 8. (Statistični urad Republike Slovenije, 2020)



Graf 1: Invalidska podjetja po velikosti glede na število zaposlenih (konec leta 2019)

Vir: (Statistični urad RS)

Glede na dejavnost, s katero se ukvarja, je bilo največ invalidskih podjetij uvrščenih (po SKD 2008) v predelovalne dejavnosti, to je 75 podjetij. 59 invalidskih podjetij je bilo uvrščenih v druge raznovrstne poslovne dejavnosti, 6 invalidskih podjetij je bilo uvrščenih v strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti, 5 podjetij pa v dejavnost zdravstvo in socialno varstvo ter v dejavnost trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil. (Statistični urad Republike Slovenije, 2020)



Graf 2: Invalidska podjetja glede na dejavnost po SKD

Vir: (Statistični urad Republike Slovenije)

12 invalidskih podjetij je delovalo v javnem sektorju, 133 pa v zasebnem sektorju. V obojih skupaj je bilo konec leta 2019 zaposlenih 11.640 delovno aktivnih oseb, od tega 2.569 v invalidskih podjetjih v javnem sektorju, 9.071 pa v invalidskih podjetjih v zasebnem sektorju. Število delovno aktivnih oseb v vseh 145 omenjenih invalidskih podjetjih skupaj je bilo za 0,9 % večje kot v letu 2018. Številčno razmerje med moškimi in ženskami, zaposlenimi v vseh invalidskih podjetjih skupaj, se v zadnjih treh letih ni spremenilo: moških je bilo 56 %, žensk 44 %. Prav tako se to razmerje v zadnjih treh letih ni spremenilo v invalidskih podjetjih v zasebnem sektorju: moških je bilo 51 %, žensk 49 %. V invalidskih podjetjih v javnem sektorju pa je bilo konec leta 2019 zaposlenih bistveno manj žensk kot moških: moških je bilo 73 %, žensk pa 27 %. (Statistični urad Republike Slovenije, 2020)

Tabela 2: Zaposlene osebe v invalidskih podjetjih po doseženi izobrazbi, Slovenija, 31.12.2019

	Vsi			Od tega: invalidi		
	Skupaj	Moški	Ženske	Skupaj	Moški	Ženske
SKUPAJ	11.640	6.482	5.158	5.927	3.377	2.550
Osnovnošolska ali manj	2.744	1.197	1.547	1.865	863	1.002
Srednješolska	7.156	4.426	2.730	3.730	2.342	1.388
Višješolska, visokošolska	1.740	859	881	332	172	160

Vir: (Statistični urad Republike Slovenije)

4.2 Zaposlitveni centri

V Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI) je zaščitna zaposlitev opredeljena kot zaposlitev invalida na delovnem mestu in v delovnem okolju, prilagojenem delovnim sposobnostim in potrebam invalida, ki ni zaposljiv na običajnem delovnem mestu. Zaščitena delovna mesta zagotavljajo zaposlitveni centri, ki so pravne osebe in se ustanovijo zaradi zaposlovanja invalidov izključno na zaščitениh mestih. Izpolnjujejo kadrovske, organizacijske, tehnične in druge pogoje, ki jih predpiše minister, pristojen za invalidsko varstvo, in imajo izdelan poslovni načrt. Občine skrbijo za spodbujanje ustanavljanja in delovanja zaposlitvenih centrov na svojem območju. (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, 2007)

Na podlagi 43. člena Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov je bil leta 2018 sprejet Pravilnik o zaposlitvenih centrih. Ta pravilnik določa kadrovske, organizacijske in tehnične pogoje za delovanje zaposlitvenega centra ter način financiranja njegovega delovanja in porabe sredstev iz naslova državnih pomoči. Zaposlitveni center je pravna oseba posebnega pomena, ki se ustanovi z namenom zagotavljanja zaščitениh delovnih mest za invalide, ki zaradi invalidnosti dosegajo od 30 do 70 % pričakovanih delovnih rezultatov in jim je Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje izdal odločbo, da so zaposljivi le na zaščitениh delovnih mestih. Invalidi, zaposleni na zaščitениh delovnih mestih, so v celotnem delovnem procesu strokovno vodeni in delo opravljajo po navodilih strokovnih delavcev in sodelavcev, zaposlenih v zaposlitvenem centru, kar velja tudi, če delovni procesi potekajo zunaj prostorov zaposlitvenega centra. (Pravilnik o zaposlitvenih centrih, 2018)

V zaposlitvenem centru mora biti na zaščitnih delovnih mestih zaposlenih najmanj 5 invalidov, katerim se mora zagotoviti stalno in neprekinjeno delo in tudi pravice, ki izhajajo iz sklenjenega delovnega razmerja. Delo invalidov se običajno zagotavlja na sedežu zaposlitvenega centra ali v poslovnih enotah. Občasno lahko delo opravlja invalid tudi pri poslovnem partnerju, ampak le na podlagi sklenjenih poslovnih pogodb. Invalidi, zaposleni v zaposlitvenem centru, morajo biti vodeni in opravljati delo po navodilih strokovnega delavca. (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, 2007)

Strokovni delavci oziroma strokovne delavke (v nadaljnjem besedilu: strokovni delavci) na področju zaposlitvene rehabilitacije in zaposlovanja invalidov so delavci z univerzitetno, visoko oziroma višjo strokovno izobrazbo medicinske, pedagoške, psihološke, sociološke, socialne ali druge ustrezne usmeritve in znanji s področja rehabilitacije, zaposlovanja ali invalidskega varstva, pridobljenimi s specializacijo, dodatnim izobraževanjem ali usposabljanjem. Podporne storitve invalidom v rehabilitaciji in zaposlitvi lahko nudijo tudi osebe, ki ne izpolnjujejo pogojev iz začetka tega odstavka, imajo pa certifikat o poklicni kvalifikaciji ali druga ustrezna dokazila o usposobljenosti za opravljanje takih del (strokovni sodelavci). (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, 2007)

4.2.1 Pravna podlaga za delovanje zaposlitvenega centra

Pravna oseba, ki želi pridobiti status zaposlitvenega centra, vloži vlogo na Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, kateri mora priložiti:

- izpis iz sodnega registra,
- predstavitev ustanovitelja načrtovanega zaposlitvenega centra,
- izjavo o nameravanem datumu začetka poslovanja,
- dokazila o strokovni usposobljenosti in referencah strokovnih delavcev, ki bodo zaposleni v zaposlitvenem centru,
- odločbe Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, iz katerih je razvidno, da so invalidi, ki se bodo zaposlili v zaposlitvenem centru, zaposljivi le na zaščitnih delovnih mestih,
- splošni akt, v katerem pravna oseba opredeli najmanj pet zaščitnih delovnih mest za invalide in število delovnih mest za strokovne delavce in sodelavce z opisom njihovih del in nalog,
- osnutek pogodb o zaposlitvi in

- poslovni načrt. (Pravilnik o zaposlitvenih centrih, 2018)

Poslovni načrt je bistvenega pomena pri sami pridobitvi statusa zaposlitvenega centra in mora vsebovati:

- opis dejavnosti zaposlitvenega centra in zaščitениh delovnih mest, na katerih bodo delali invalidi, ter analizo potrebnih prilagoditev poslovnih procesov in delovnih programov,
- tržno analizo načrtovanih dejavnosti z dokazili o ekonomski upravičenosti ustanovitve zaposlitvenega centra,
- finančni načrt poslovanja za obdobje treh let, iz katerega so razvidni prihodki in odhodki iz dejavnosti in ločeno razdelani predvideni prihodki in odhodki iz javnih sredstev (državne pomoči zaradi zaposlovanja invalidov),
- načrt porabe javnih sredstev, prejetih zaradi zaposlovanja invalidov, v skladu z 61. členom ZZRZI,
- opredelitev prostorskih pogojev (tehnična opremljenost, dostopnost, lastništvo, pogodbe o najemu) in
- opis strokovnega dela z zaposlenimi invalidi na zaščitениh delovnih mestih. (Pravilnik o zaposlitvenih centrih, 2018)

Zaposlitveni center financira ministrstvo, ki je pristojno za invalidsko varstvo. Tisti zaposlitveni center, ki zaposluje od vključno 5 do vključno 10 invalidov na zaščitениh delovnih mestih, sofinancira ministrstvo v višini 3.600 evrov mesečno. Če se število zaposlenih invalidov na zaščitениh delovnih mestih zmanjša in zaposlitveni center na zadnji dan v mesecu nima vsaj 5 invalidov na zaščitениh delovnih mestih, ministrstvo zahtevek zavrne in ZC za tisti mesec ne sofinancira. Za vsakega nadaljnjega zaposlenega invalida na zaščitенem delovnem mestu se financiranje zviša za 5 % mesečno. Financiranje zagotavlja sklad, pristojen za spodbujanje zaposlovanja invalidov. (Pravilnik o zaposlitvenih centrih, 2018)

4.2.2 Gibanje rasti zaposlitvenih centrov

Prvi zaposlitveni center je začel delovati leta 2006, to je Zavod Detel iz Malečnika pri Mariboru in je tako eden najstarejših tovrstnih zaposlitvenih centrov, ki deluje še danes. Hkrati je tudi največji zaposlitveni center v Sloveniji. Pod svojo streho ponosno združuje 57 invalidov na zaščitениh delovnih mestih, 23 strokovnih delavcev in sodelavcev ter 64

udeležencev programa socialne vključenosti. Zaposlitveni center ima več enot, ki so v Murski Soboti, Ptuj in Trčovi. Vsi skupaj delujejo v tesni medsebojni koordinaciji in zasledovanju enotne vizije družbe raznolike vzajemnosti.

V letu 2006 je bilo na novo ustanovljenih 10 zaposlitvenih centrov, od tega kar štirje na območju Maribora in bližnje okolice. V letu 2007 je začelo na novo delovati še 7 zaposlitvenih centrov, leta 2008 – 2, leta 2009 – 9, leta 2010 – 0, leta 2011 – 3, leta 2012 – 3, leta 2013 – 0, leta 2014 – 5, leta 2015 – 4, leta 2016 – 9, 2017 – 9 in leta 2018 – 5.(Portal GOV.SI, tabela xls Razvid ZC)

Do konca leta 2016 so bili Zaposlitveni centri razpršeni po celotni Sloveniji, v letu 2017 in 2018 pa je večina na novoustanovljenih ZC na območju Štajerske in Pomurja, kjer je največja brezposelnost med invalidi.

4.3 Invalidi, zaposleni v invalidskih podjetjih in zaposlitvenih centrih, kot talenti v določeni panogi

Ključni element, ki omejuje zaposljivost invalidov, so njihova znanja in veščine, včasih tudi neugodna izobrazba. To pomeni, da je izbor del zanje precej ožji. Na uspešnost zaposlovanja invalidov poleg stopnje ovir in težav, ki so prisotne pri invalidu, vpliva tudi motivacija invalida za zaposlitev. Večina invalidov je sicer v Sloveniji zaposlenih v običajnem delovnem okolju, vsi pa se zaradi teže invalidnosti ter omejitev ne morejo zaposliti na odprtem trgu. Zato država ohranja posebne oblike zaposlitve, kot so invalidska podjetja in zaposlitveni centri, ki zaposlujejo najtežje invalide.

Invalidi, ki so zaposleni na zaščitene delovnih mestih, opravljajo dela, ki jih lahko uvrstimo v proizvodno in storitveno dejavnost. Vsak invalid, zaposlen v zaposlitvenem centru, opravlja določeno delo ob pomoči strokovnega delavca. Zato je delo, ki ga opravlja določen invalid pod nadzorom in do takšne mere izpopolnjeno, da lahko rečemo, da so ti invalidi pravi talenti v določeni panogi. V diplomskem delu sem se osredotočila na zaposlitvene centre, ki so začeli delovati od leta 2016 naprej (teh je 20), in ugotovila, da opravljajo naslednja dela:

- urejanje in vzdrževanje zelenih površin in okolice,
- čiščenje poslovnih prostorov,
- peka kruha in pekovskega peciva,

- sestavljanje in dodelava izdelkov,
- pridelava in predelava ekoloških živil,
- enostavna proizvodna dela (pakiranje materiala),
- preprosta ročna dela montaže in proizvodnje v avtomobilski industriji ter industriji električnih naprav,
- sestavljanje elektronskih vezij,
- izdelovanje izdelkov iz lesa, plute, sena in protja,
- razna kooperantska dela,
- fotokopiranje, priprava dokumentov in druge posamične pisarniške storitve,
- pridelava in prodaja vrtnin,
- izvajanje lutkovne dejavnosti, izdaje knjig, produkcijskih delavnic, usposabljanje ter trženje spominkov,
- pomožna dela v pralnici in popravljalnici in
- enostavna administrativna dela.

Predstavila bom še primer zaposlovanja invalidov v invalidskem podjetju. To je invalidsko podjetje Želva, ustanovljeno leta 1991, danes eno večjih podjetij, ki zaposluje invalide. Iz majhne delavnice na začetku, v katero so bili vključeni le trije zaposleni – vsi so bili invalidi, je do leta 2019 zraslo podjetje z 252 zaposlenimi. Med temi je kar polovica invalidov. Vsako leto zaposlijo od 7 do 10 invalidov. Invalide zaposlujejo na delovna mesta, ki ustrezajo njihovi stopnji izobrazbe, izkušnjam in tudi omejitvam, ki izhajajo iz invalidnosti. V Želvi opravljajo različna dela: urejajo zelene površine, opravljajo hišniška in vzdrževalna dela s področja elektroinštalacijskih, vodovodno inštalaterskih, sliko-pleskarskih in drugih splošnih vzdrževalnih del. Prav tako opravljajo storitve čiščenja poslovnih, proizvodnih in šolskih prostorov, skupnih prostorov večstanovanjskih stavb ter gospodinjstev, izdelujejo pohištvo in drugo notranjo opremo za stanovanjske in poslovne prostore, šivajo in perejo obleke za individualne stranke in tudi za večje gospodarske družbe. Opravljajo tudi strokovna in administrativna dela na različnih delovnih mestih. (SVET KAPITALA, DELO d. o. o., 2019)

Menim, da je največji izziv invalidskih podjetij in zaposlitvenih centrov pridobivanje ustreznih kandidatov za prosta delovna mesta, glavni izziv pa zagotavljanje primernih del glede na strukturo zaposlenih, ter da se dela opravljajo kakovostno.

4.4 Vloga marketinga v zaposlitvenih centrih v Sloveniji

Marketing je ena najpomembnejših usmeritev podjetij, ki je ni mogoče zanemariti, niti v poslovnem niti v življenju nasploh. Po Philipu Kotlerju je marketing družbeni in vodstveni proces, ki omogoča posameznikom in skupinam dobiti to, kar želijo in potrebujejo tako, da ustvarijo, ponudijo in z drugimi izmenjujejo izdelke, ki imajo vrednost.(Kotler, 1996)

Da do prodaje v nekem podjetju/organizaciji sploh pride, moramo razumeti in uresničiti vse potrebe kupcev. Za to pa je treba zajeti vse naslednje aktivnosti:

- raziskava trga,
- marketinško načrtovanje,
- priprava marketinških aktivnosti,
- izvajanje marketinških aktivnosti,
- neposredno prodajanje,
- na koncu pa kontrolo vseh aktivnosti.

Vlogo marketinga v zaposlitvenih centrih sem poskušala ugotoviti na podlagi vpogleda v spletno stran nekaterih zaposlitvenih centrov. Glede na to, da to niso »klasična« podjetja, ki bi se ukvarjala s prodajo izdelkov/proizvodov ali storitev, jim marketing ne predstavlja glavne vloge v njihovih organizacijah.

Običajno je tako, da se v okviru marketinškega načrtovanja tržniki odločajo o ciljnih trgih, pozicioniranju, razvoju izdelka/storitve, cenah, prodajnih poteh, distribuciji, komunikaciji in promociji.(Kotler, 1996)

Za doseganje marketinških ciljev tržniki običajno uporabljajo marketinški splet oz. marketing mix 4P ali celo 7P. Marketing mix– 4 P zajema:

- **PRODUCT – IZDELEK/STORITEV,**
- **PRICE – CENO,**
- **PLACE– DISTRIBUCIJO/PROSTOR,**
- **PROMOTION– PROMOCIJO.**

Izdelek ali storitev zajema ime, različne vrste izdelkov blagovne znamke, kakovost, lastnosti, velikost, embalažo, obliko, garancijo ...

Cena zajema plačilni rok, popuste, nadomestila, kreditne pogoje ...

Prostor predstavlja distribucijo, pokritost trga, transport ...

Promocija zajema prodajo, oglaševanje, prodajno silo, odnose z javnostjo.

Po pregledu nekaterih spletnih strani zaposlitvenih centrov na območju Podravja in Pomurja, vez med marketingom in zaposlitvenimi centri predstavljajo vsi elementi marketing mix-a, in sicer:

1. IZDELEK/STORITEV, torej kaj določen zaposlitveni center ponuja. Na spletnih straneh so dobro predstavljeni in opisani vsi izdelke oziroma storitve, ki jih ponujajo. Pri nekaterih je celo opisan celoten postopek, kako pridejo do končnega izdelka s priloženimi slikami ali celo videi.

2. CENA, za katero bi marsikdo mislil, da nima posebnega pomena v zaposlitvenih centrih, saj to niso organizacije, ki bi jim bil cilj čim večji dobiček. Vendar se skozi ceno ovrednoti delo invalidov, ki na koncu predstavlja dodatno vrednost določenega izdelka in njegovo kakovost. Dobiček, ki ga določen zaposlitveni center ustvari s prodajo svojih izdelkov, namenijo dodatnemu izobraževanju zaposlenih invalidov, nakupu sodobnejše opreme in pripomočkov za kakovostno delovanje, ureditev poslovnih prostorov...

3. PROSTOR oz. kje in s katerimi podjetji sodeluje posamezen zaposlitveni center.

4. PROMOCIJA oziroma **TRŽNO KOMUNICIRANJE**, ki zajema predvsem oglaševanje, katere izdelke/polizdelke izdelujejo zaposleni invalidi v določenem zaposlitvenem centru in katere storitve ponujajo. Promocija se v zaposlitvenih centrih kaže tudi z različnimi delavnicami, ki jih organizirajo za podjetja, izdajo letakov in brošur, kjer promovirajo svoje izdelke/proizvode ali storitve. Tržno komuniciranje je na neki način proces komuniciranja s kupci zaradi pospeševanja in povečanja prodaje, kar je opaziti tudi v zaposlitvenih centrih. Tržno komuniciranje v zaposlitvenih centrih sicer zajema bolj organizacijo, metode, sredstva in sporočila o temeljnih značilnostih izdelka/storitve. Namen takšnega tržnega komuniciranja pa je, da bi se kupci hitreje in lažje odločili za nakup. Pri tem pa uporabljamo predvsem oglaševanje neposredno preko svojih spletnih strani ali neposredno trženje in pospeševanje prodaje v trgovskih centrih, na stojnicah, prireditvah ...

5 PRIMER ZAGONSKEGA ELABORATA

ZAPOSLOTIVENEGA CENTRA »MODRA VRTNICA«

V tem poglavju bom predstavila primer zagonskega elaborata za odprtje zaposlitvenega centra. Kot sem omenila, sem zaposlena v Domu Antona Skale v Mariboru. To je javni zavod za otroke s posebnimi potrebami, ki je bil ustanovljen davnega leta 1956, vendar je takrat deloval na drugi lokaciji. Leta 1989 pa je dom s srčnostjo in humanostjo Mariborčanov dobil novo podobo na novi lokaciji, kjer stoji še danes.(Ferlin, 2017/2018)

Konec leta 2017 pa se je porodila ideja ravnateljici doma, gospe Marici Horvat, da bi v okviru svoje osnovne dejavnosti ustanovili zaposlitveni center. Z odprtjem zaposlitvenega centra bi omogočili svojim uporabnikom aktivno vključevanje v družbeno življenje in delovno okolje ter opravljanje koristnega, njihovim zmožnostim primernega dela. Tako bi na neki način ohranili pridobljena znanja, hkrati pa razširili njihova znanja, delovne spretnosti in navade. Z novo dejavnostjo, ki bi podpirala osnovno dejavnost doma, bi bili doseženi številni cilji, vezani na uporabnike znotraj Doma Antona Skale, ožjega in širšega okolja. S projektom bi tako omogočili otrokom, ki obiskujejo dom, zaposlitev po končani poklicni srednji šoli. Zaposlitveni center bi se imenoval MODRA VRTNICA.

Tako smo se v Domu Antona Skale začeli pripravljati na zastavljen projekt in sestavili zagonski elaborat (poslovni načrt) zaposlitvenega centra. Zagonski elaborat je sestavljen iz več poglavij, ki si v kazalu sledijo tako:

- UVOD
- VHODNA STRATEGIJA PROJEKTA
- VSEBINSKA ZASNOVA PROJEKTA
- CILJI PROJEKTA
- NAČIN IZVEDBE PROJEKTA
- PLAN PROJEKTA
- ANALIZA PLANA
- EKONOMIKA PROJEKTA
- PROJEKTNÁ ORGANIZACIJA
- PLAN KONTROLE IZVAJANJA PROJEKTA in

- POGOJI ZA USPEŠNO IN UČINKOVITO IZVAJANJE PROJEKTA.

Opisala bom nekatere izmed poglavij zagonskega elaborata, ki se mi zdijo bolj pomembni.

5.1 Vsebinska zasnova projekta

Zaposlitveni center Modra vrtnica bi nudil zaščitna delovna mesta invalidom, ki bi bili v celotnem delovnem procesu strokovno vodeni in bi delo opravljali po navodilih strokovnih delavcev in sodelavcev. Glavne dejavnosti zaposlitvenega centra bi bile:

- 1. ŽIVILSKE** – pekovsko pecivo in slaščice, čokoladni pralineji in hladni prigrizki.
- 2. IZDELOVALNE**– izdelki domače obrti, unikatni izdelki uporabne umetnosti.

V sklopu teh dejavnosti bi v domu deloval tudi lokal– slaščičarnica z imenom Modra vrtnica, kjer bi zaposleni ponujali svoje sladke in slane dobrote ter izdelke lastne domače obrti skupaj z unikatnimi izdelki uporabne umetnosti.

Nadalje bi morali pri vsebinski zasnovi projekta:

- pripraviti seznam zaposlitvenih možnosti v lokalu,
- uskladiti delovni čas, ki bo prilagojen uporabnikovim sposobnostim, njihovim potrebam in želja,
- uskladiti nagrade in druge oblike stimulacije zaposlenih invalidov v skladu z veljavnim pravilnikom o nagrajevanju, ki je pomemben pri grajenju njihove pozitivne samopodobe, občutka koristnosti in pomembnosti,
- urediti ergonomijo delovnega prostora, ki je pomembna zaradi zagotavljanja uporabnikove varnosti, maksimalnega koriščenja njegovih sposobnosti in zmanjšanja občutka oviranosti,
- urediti prijetno delovno vzdušje, ki pripomore k večji motivaciji zaposlenega invalida za delo in zaposlitev, daje občutek sprejetosti in spodbuja ustvarjalnost, splošno dobro počutje in tako pomaga pri ohranjanju psihofizičnega zdravja zaposlenega. (dr. Horvat, 2017)

Z izvedbo projekta bi sledili sodobnim trendom in doktrini dela na področju invalidov (oz. oseb s posebnimi potrebami).

5.2 Cilji projekta

Z odprtjem zaposlitvenega centra bi dali možnost otrokom, ki obiskujejo dom, da bi se zaposlili po končani poklicni srednji šoli. S projektom bi uresničili namenske cilje zaposlitvenega centra, ki so:

1. SOCIALNA VKLJUČENOST OTROK S POSEBNIMI POTREBAMI. Zaposlovanje otrok z motnjo v duševnem razvoju v običajnem delovnem okolju je izjemnega pomena, saj je pogosto zanje to edina oblika socialnega vključevanja. Zaposlitev jim predstavlja vir osebnega zadovoljstva in potrditev njihovih zmožnosti, da lahko tudi oni soustvarjajo v skupnosti.
2. RAZVIJANJE DELOVNIH NAVAD, IZVAJANJE PRAKSE ZA DIJAKE SKRAJŠANEGA PROGRAMA, ZAPOSLOITEV. Invalidi/osebe s posebnimi potrebami niso nikoli popolnoma samostojni. Z zaposlitvijo v zaposlitvenem centru pa bi njihovo stopnjo samostojnosti in neodvisnosti lahko razvili do optimalnih meja.
3. VEČJE ZADOVOLJSTVO VAROVANCEV DOMA ANTONA SKALE, PRIDOBLENOST Z LASTNIM DELOM.
4. UVAJANJE NOVIH ZNANJ, VEŠČIN IN SPRETNOSTI. Z delom v zaposlitvenem centru bi zaposlene naučili boljše komunikacije in socializacije z drugimi ljudmi. Želimo si, da bi z delom pridobili nova znanja, ki jih do sedaj niso imeli in da se ne počutijo drugačni od ostalih.(dr. Horvat, 2017)

Z odprtjem zaposlitvenega centra bi povečali prepoznavnost doma v širši okolici, pripomogli k razvitosti v lokalnem okolju in ostalim ljudem pokazali, da so tudi otroci s posebnimi potrebami zmožni opravljati različna dela.

5.3 Analiza plana

Tako kot vsak novi projekt se tudi odprtje zaposlitvenega centra srečuje s prednostmi, slabostmi, priložnostmi in nevarnostmi. V ta namen smo naredili v domu Antona Skale SWOT analizo in prišli do spoznanj, ki so predstavljena v tabeli 3.

Tabela 3: SWOT analiza zaposlitvenega centra Modra vrtnica

PREDNOSTI (Strengths)	PRILOŽNOSTI (Opportunities)
KAKOVOSTNI IZDELKI IN PROIZVODI	MALO ŠTEVILO KONKURENTOV
DRUGAČNOST	VEČANJE ZAPOSLENIH INVALIDOV
EKOLOŠKE SESTAVINE PROIZVODOV	VEČANJE ZAPOSLENIH STROKOVNIH DELAVCEV
BIORAZGRADLJIVA EMBALAŽA	POGODBENA PODJETJA
LASTNI VOZNI PARK	
LASTNA BLAGOVNA ZNAMKA MODRA VRTNICA	
SLABOSTI (Weaknesses)	NEVARNOSTI (Threats)
NEPREPOZNAVNOST	PRIDOBIVANJE SOGLASIJ
	PREMAJHNI FINANČNI VIRI

Vir: (Lastni vir)

Iz SWOT analize vidimo, da bi imeli pri odprtju zaposlitvenega centra največ prednosti, ki bi jih kar se da dobro izkoristili. Izdelki, ki bi jih ponujali, bi bili kakovostni in drugačni. Razvili bi lastno blagovno znamko Modra vrtnica. Za zunanje uporabnike bi uporabili biorazgradljivo embalažo. Sicer je tudi kar nekaj slabosti in nevarnosti, vendar bi se tudi z njimi uspešno spoprijeli. Največjo nevarnost bi nam predstavljali premajhni finančni viri in pridobivanje soglasij.

6 EMPIRIČNI DEL DIPLOMSKEGA DELA

6.1 *Oprelitev raziskovalnega problema*

Invalidi skupaj z neizobraženimi doseljenci, kulturno in etnično drugačnimi, v določeni meri tudi z ženskami, predstavljajo tisto skupino delavcev, ki se prav gotovo težje uveljavljajo na trgu delovne sile in so pogosto v očeh delodajalcev manj zanesljivi iskalci dela. Delodajalci pogosto verjamejo, da so invalidi običajno premalo prilagodljivi, učinkoviti in vztrajni, obenem pa so prepričani, da omejitev delovnih zmožnosti invalidov pogosto prinaša organizacijske težave, ker invalide težko prerazporejajo z zamišljenim kadrovskim načrtom ter hkrati zadostijo vsem omejitvam, ki jih ima posamezen invalid. (Svetlik, Glazer, Kajzer, & Trbanc, 2002)

6.2 *Predmet in cilj raziskave*

V empiričnem delu diplomskega dela bom analizirala potrebe oziroma ozaveščenost podjetij o zaposlovanju invalidov ali oseb s posebnimi potrebami, sodelovanje zaposlitvenih centrov iz Podravske in Pomurske regije s podjetji kot poslovnimi partnerji in najpogostejše dejavnosti, ki jih opravljajo invalidi v zaposlitvenih centrih v sodelovanju s poslovnimi partnerji – podjetji.

Preverjala bom naslednje hipoteze:

1. 90 % podjetij ne zazna potrebe po zaposlitvi invalida ali osebe s posebnimi potrebami.
2. Posamezen zaposlitveni center na območju Podravja in Pomurja ima vsaj 5 podjetij/partnerjev, s katerimi ima sklenjeno poslovno pogodbo.
3. Ključne potrebe podjetij, ki poslovno sodelujejo z zaposlitvenimi centri na območju Podravja in Pomurja, so dejavnosti s področja gostinstva in gradbeništva.

6.3 *Metodologija*

V empiričnem delu sem za zbiranje podatkov uporabila metodo spraševanja, s katero sem pridobila podatke, informacije, stališča in odnos do proučevanja zastavljenih hipotez. Pri metodi spraševanja sem uporabila intervju in anketo. Obe metodi sta si zelo podobni, razlika je le pri zbiranju informacij. Intervju sem izvajala neposredno, ustno v obliki

pogovora/razgovora z enim intervjuvancem. Vprašanja so bila tako odprtega kot zaprtega tipa, neposredna in posredna. Pri vseh intervjuvancih sem uporabila ista vprašanja. Pri anketni metodi sem informacije za raziskavo trditve zbirala s pomočjo kratkega anketnega vprašalnika.

Intervju (neposredni telefonski klic) sem uporabila pri raziskavi prve hipoteze, medtem ko sem za raziskavo druge in tretje hipoteze uporabila anketni vprašalnik (preko svoje osebne e-pošte). Intervju je zajemal 5 vprašanj, nekatera so bila bolj konkretna, druga pa splošna in so bila podlaga za konkretnjša vprašanja. Intervju sem uporabila predvsem zato, ker omogoča zbiranje podatkov na majhnem vzorcu ljudi in je zelo prilagodljiva tehnika za zbiranje podatkov. Sam intervju s podjetji pa je zahteval kar nekaj časa in spretnosti. S tem nisem imela težav, saj je tudi moje delo v službi zahteva dosti komunikacije z dobavitelji, ponudniki, poslovnimi partnerji, vzgojitelji, starši, otroki preko pogovora/razgovora (podobno kot pri intervjuju). Anketa je zajemala vprašanja odprtega tipa, ki sem ju uporabila pri raziskavi druge in tretje hipoteze.

6.4 Opis vzorca in obdobje raziskave

H1: 90 % podjetij ne zazna potrebe po zaposlitvi invalida ali osebe s posebnimi potrebami.

Za raziskavo H1 sem se brezplačno prijavila v spletni portal: Poslovni asistent Bizi.si, in sicer za 24 ur. Dodelili so mi uporabniško ime in geslo. Naključno sem poiskala 30 podjetij. Kriteriji, po katerih sem iskala podjetja, so bili:

- podjetja iz Podravske in Pomurske regije,
- podjetja, ki opravljajo različne dejavnosti,
- podjetja, ki imajo od 20 do 50 zaposlenih – vsi delodajalci, ki zaposlujejo najmanj 20 oseb, so zavezanci za kvoto.

V raziskavo je bilo zajetih 21 podjetij, ostalih 9 ni želelo sodelovati. Intervjuji so potekali med 9. 11. 2020 in 13. 11. 2020. Vsem 21 podjetjem sem zastavila vseh 5 vprašanj. Rezultate/odgovore posameznih vprašanj sem najprej številčno analizirala, nato sem jih pretvorila v odstotke, obdelala in grafično prikazala v programu Excel.

H2: Posamezen zaposlitveni center na območju Podravja in Pomurja ima vsaj 5 podjetij/partnerjev, s katerimi ima sklenjeno poslovno pogodbo.

H3: Ključne potrebe podjetij, ki poslovno sodelujejo z zaposlitvenimi centri na območju Podravja in Pomurja, so dejavnosti s področja gostinstva in gradbeništva.

Za raziskavo H2 in H3 sem uporabila metodo ankete. S spletne strani MDDSZ (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti) oziroma excelove tabele Razvid ZC sem pridobila nazive in naslove Zaposlitvenih centrov iz podravske in pomurske regije. Teh je bilo 20. Nato sem s spletne strani posameznega ZC poiskala e-naslove. Poslala sem jim kratko anketo, ki sta jo sestavljali vprašanji. Od 20 poslanih se je odzvalo in sodelovalo samo 9, kar pripisujem trenutnim razmeram in zaprtju marsikaterega podjetja (v tem primeru ZC) zaradi epidemije in širjenja virusa Covid-19.

6.5 Analiza podatkov in grafični prikaz

H1: 90 % podjetij ne zazna potrebe po zaposlitvi invalida ali osebe s posebnimi potrebami.

Za raziskavo H1 sem uporabila metodo intervjuja - neposredni telefonski klic. Pri intervjuju sem uporabila 5 vprašanj:

Vprašanje 1: Ali ste podjetje z več kot 20 zaposlenimi?

Odgovor vseh 21 podjetij je bil DA.

Vprašanje 2: Ali veste, kaj je invalidska kvota?

Na vprašanje je 5 podjetij odgovorilo s pritrdilnim odgovorom, 16 podjetij ni vedelo, kaj je invalidska kvota. To me je zelo presenetilo, saj so ta podjetja obvezana k izpolnjevanju invalidskih kvot in bi torej morala zaposlovati od 2 do 6 % invalidov, odvisno od registrirane dejavnosti.



Graf 3: Ali veste, kaj je invalidska kvota?

Vir: (Lastni vir)

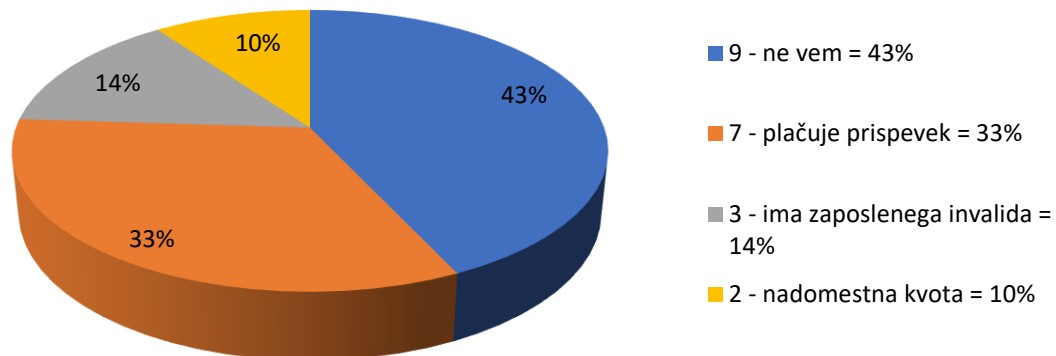
Vprašanje 3: Glede na to, da imate več kot 20 zaposlenih, me zanima, kako vaše podjetje izpolnjuje kvoto?

Možni odgovori so bili:

- z zaposlovanjem invalida,
- s plačilom mesečnega prispevka,
- z nadomestno kvoto na podlagi poslovnega sodelovanja z invalidskim podjetjem ali zaposlitvenim centrom.

Na tretje vprašanje je kar 9 intervjuvanih odgovorilo, da ne ve, na kakšen način izpolnjujejo kvoto o zaposlovanju invalidov. Sedem podjetij plačuje prispevek za spodbujanje zaposlovanja invalidov, kar je 70 % minimalne plače mesečno – 658,41 EUR. Tri podjetja imajo zaposlenega invalida in dve podjetji izpolnjujeta kvoto z nadomestno kvoto, tako da poslovno sodelujeta z zaposlitvenim centrom in si na tak način znižata obveznost plačila prispevka.

Na kakšen način vaše podjetje izpolnjuje invalidsko kvoto?

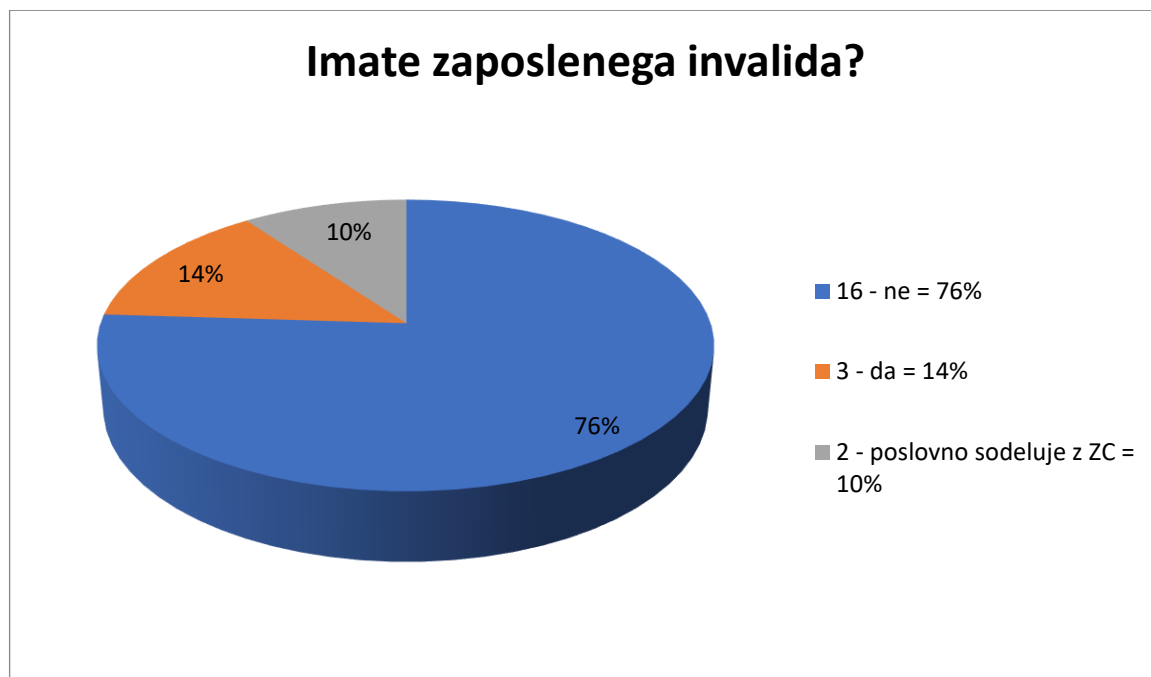


Graf 4: Na kakšen način vaše podjetje izpolnjuje invalidsko kvoto?

Vir: (Lastni vir)

Vprašanje 4: Imate zaposlenega invalida?

Na vprašanje 4 je 16 podjetij odgovorilo z ne – to je 76 % vseh vprašanih, kar sem tudi pričakovala glede na prejšnje vprašanje. Tri podjetja so mi odgovorila, da imajo zaposlenega invalida, kar je 14 % vseh intervjuvanih, in 2 podjetji – približno 2 %, sodelujeta z zaposlitvenim centrom.

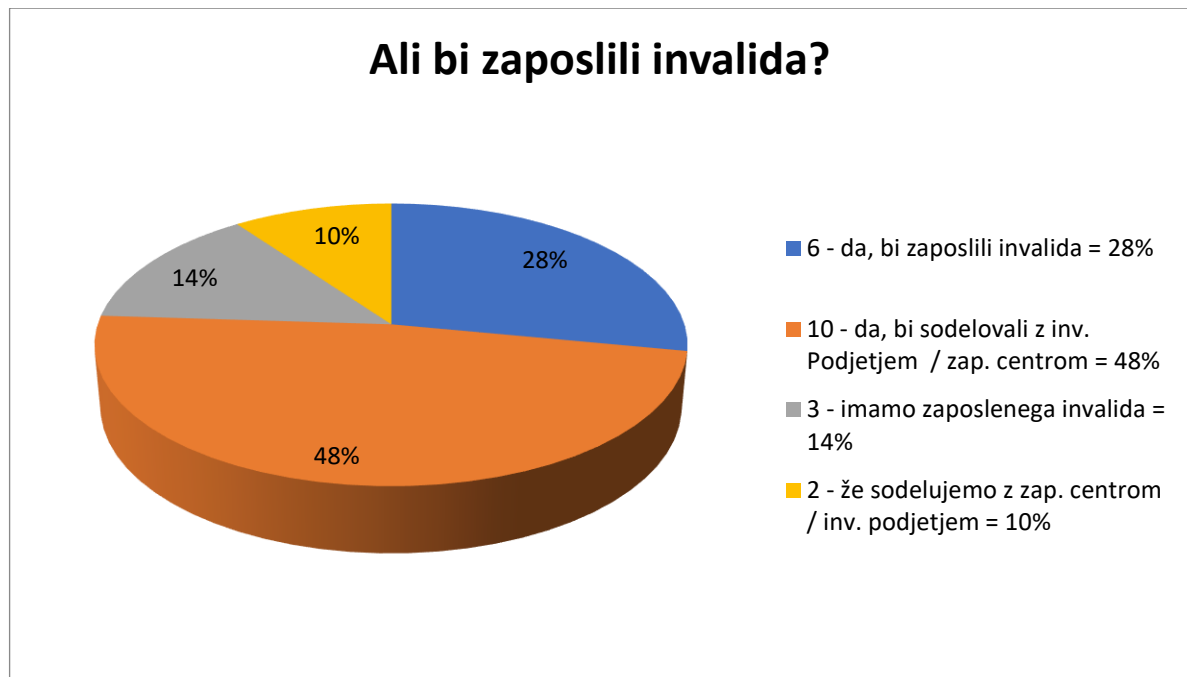


Graf 5: Ali imate v podjetju zaposlenega invalida?

Vir: (Lastni vir)

Vprašanje 5: Bi zaposlili invalida ali poslovno sodelovali z invalidskim podjetjem ali zaposlitvenim centrom?

Pri zadnjem vprašanju je sodelovalo samo 16 podjetij, in sicer tista, ki so pri prejšnjem vprašanju odgovorila z NE. Pri ostalih petih podjetjih sem uporabila kar odgovore iz vprašanja 4. Šest (28 % podjetij) od 16 podjetij bi zaposlilo invalida in 10 podjetij (48 %) bi poslovno sodelovalo z invalidskim podjetjem ali zaposlitvenim centrom, če bi imeli ustrezno dejavnost, ali če bi zaposlitveni center nudil storitve, ki bi jih potrebovali (npr.: urejanje okolice, čiščenje prostorov ...).



Graf 6: Ali bi zaposlili invalida ali poslovno sodelovali z invalidskim podjetjem/zaposlitvenim centrom?

Vir: (Lastni vir)

H2: Posamezen zaposlitveni center na območju Podravja in Pomurja ima vsaj 5 podjetij/partnerjev s katerimi ima sklenjeno poslovno pogodbo.

H3: Ključne potrebe podjetij, ki poslovno sodelujejo z zaposlitvenimi centri na območju Podravja in Pomurja so dejavnosti iz področja gostinstva in gradbeništva.

Za raziskavo H2 in H3 sem uporabila metodo ankete. Anketo sestavljata naslednji vprašanji:

Vprašanje 1: S koliko podjetji imate sklenjeno pogodbo o poslovnem sodelovanju, kjer sodelujejo invalidi iz vašega zaposlitvenega centra?

Vprašanje 2: Katere so tiste dejavnosti, ki jih opravljajo vaši zaposleni invalidi za zunanje uporabnike/ podjetja, s katerimi poslovno sodelujete?

Zbrane podatke sem analizirala in prišla do naslednjih odgovorov:

Dva ZC sodelujeta z enim podjetjem, dva ZC s štirimi podjetji, štirje ZC sodelujejo s petimi podjetji, en ZC sodeluje kar z osmimi podjetji. Dejavnosti, ki jih opravljajo zaposleni invalidi za zunanje uporabnike/podjetja, s katerimi poslovno sodelujejo, so pa naslednje:

- preprosta/enostavna dela v proizvodnji,
- košnja, urejanje, vzdrževanje in čiščenje okolja,

- čiščenje poslovnih prostorov,
- hišniška opravila,
- preprosta administrativna dela,
- pomoč in druga preprosta dela v gostinstvu (2 zaposlitvena centra),
- grafične storitve (kopiranje, tiskanje, vezave),
- pakiranje in deklariranje,
- rokodelstvo.

6.6 Interpretacija rezultatov

H1: 90 % podjetij ne zazna potrebe po zaposlitvi invalida ali osebe s posebnimi potrebami

Prvo hipotezo, da 90 % podjetij ne zazna potrebe po zaposlitvi invalida ali osebe s posebnimi potrebami, moram ovreči. Ta odstotek podjetij je veliko nižji, ampak še vedno velik. Sicer bi večina podjetij – v mojem primeru je raziskava zajemala le 21 podjetij, zaposlila invalida, še več bi jih sodelovalo z zaposlitvenim centrom, če bi imeli ustrezno dejavnost za izrabo te možnosti. Menim, da možnost nadomestne izpolnitve kvote s poslovnim sodelovanjem z zaposlitvenim centrom močno vpliva na večjo zaposlitev na zaščitениh delovnih mestih, vendar so delodajalci z možnostjo nadomestne izpolnitve kvote zelo slabo seznanjeni. Posledica tega pa je, da veliko delodajalcev raje plačuje mesečni prispevek za spodbujanje zaposlovanja invalidov v sklad.

H2: Posamezen zaposlitveni center na območju Podravja in Pomurja ima vsaj 5 podjetij/partnerjev, s katerimi ima sklenjeno poslovno pogodbo.

Drugo hipotezo, da ima posamezen zaposlitveni center na območju Podravja in Pomurja vsaj 5 podjetij/partnerjev, s katerimi poslovno sodeluje, lahko potrdim, saj več kot polovica anketiranih sodeluje z vsaj 5 podjetji ali več.

H3: Ključne potrebe podjetij, ki poslovno sodelujejo z zaposlitvenimi centri na območju Podravja in Pomurja, so dejavnosti s področja gostinstva in gradbeništva.

Tretjo hipotezo, da so ključne potrebe podjetij, ki poslovno sodelujejo z zaposlitvenimi centri na območju Podravja in Pomurja, dejavnosti s področja gostinstva in gradbeništva, moram ovreči. Invalidi, zaposleni na zaščitениh delovnih mestih v zaposlitvenih centrih, ki poslovno sodelujejo s podjetji, opravljajo večinoma lažja proizvodna in ročna dela. Ta dela so košnja,

urejanje, vzdrževanje in čiščenje okolja, čiščenje poslovnih prostorov, hišniška opravila, preprosta administrativna dela, pomoč in druga preprosta dela v gostinstvu ter grafične storitve, kot so kopiranje, tiskanje, vezava, pakiranje in deklariranje.

7 SKLEP

V diplomskem delu sem obravnavala populacijo oseb, ki je v teh negotovih časih še posebej ranljiva. To so invalidi, med katere štejemo tudi osebe s posebnimi potrebami, ki jih sama srečujem vsakodnevno na svojem delovnem mestu. V mojem primeru so to otroci in mladostniki, ki bodo nekega dne odrasli in pripravljeni na svojo prvo zaposlitev. Pa jo bodo dobili? To je vprašanje, na katero sem poskušala dobiti odgovor skozi celotno diplomsko delo. Država je sicer zelo dobro uredila pravice invalidov na področju zaposlovanja, ki so opredeljene v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR), Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI), Zakonu o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI) in Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ). Vendar je to le teorija, v praksi pa mislim, da je precej drugače. Večina delodajalcev – podjetij ni dobro seznanjena z možnostjo izpolnitve nadomestne kvote na način, da bi poslovno sodelovala z zaposlitvenimi centri. Več podjetij bi sodelovalo z zaposlitvenimi centri, večje bi bile tudi potrebe po zaščitnem zaposlovanju invalidov v zaposlitvenih centrih. Takšno zaposlovanje invalidov je prav zagotovo pomembno za državo, saj si tako zmanjšuje stroške nadomestil za invalidnost. Zmanjšala bi se tudi možnost nastanka revščine med invalidnimi osebami, hkrati pa možnost za aktivno vključevanje v družbo. Veliko bolj bi morale biti aktivne usmeritve pri zaposlovanju invalidov na odprtem trgu delovne sile.

Skozi diplomsko delo sem spoznala, da je delo invalidov lahko konkurenčno prav vsakemu delu v običajnih podjetjih z isto ali podobno dejavnostjo. V poglavju 4.3 sem opisala, da so invalidi lahko tudi talenti v določeni dejavnosti. Zelo pa me je razočarala ugotovitev, da so si dejavnosti, v katerih so zaposleni invalidi, precej podobne ali celo iste. Največ jih opravlja storitvene dejavnosti na področju čiščenja prostorov in urejanja okolja. Menim, da bi v marsikaterem podjetju s samo malo organizacijskimi spremembami lahko zagotovili možnost za pridobitev več delovnih mest za invalide. Z raziskavo sem ugotovila, da imamo na eni strani potencialne talente, na drugi strani pa zelo slabo zavedanje in informiranje podjetij o možnostih zaposlitve invalidov. Če bi bilo to dvoje bolj povezano, bi bilo tudi zaposlenih invalidov in podjetij, ki bi sodelovali z zaposlitvenimi centri, veliko več.

Preden sem začela s pisanjem diplomskega dela, sem bila prepričana, da so dela, ki jih opravljajo invalidi ali osebe s posebnimi potrebami, s področja kulinarike in turizma. Mladostniki iz doma Antona Skale v večini obiskujejo Srednjo živilsko šolo, smer slaščičar. Iz tega dejstva izhaja tudi ideja za ustanovitev zaposlitvenega centra v sklopu doma Antona

Skale, v katerem sem zaposlena. V ta namen bi zaživela slaščičarnica Modra vrtnica, v kateri bi ponujali sladke dobrote, izdelane izpod rok naših mladostnikov po končanem šolanju. Želim si, da nam s skupnimi močmi nekega dne resnično uspe odpreti zaposlitveni center in tako poskrbimo za zaposlitev naših otrok iz doma Antona Skale.

8 LITERATURA IN VIRI

dr. Horvat, M. (oktober 2017). Zagonski elaborat projekta Modra vrtnica.

Drobnič, J. (2002). *Zaposlovanje invalidov*. V *Politika zaposlovanja*. (I. Svetlik, J. Glazer, A. Kajzer, & M. Trbanc, Ured.) Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Državna uprava Republike Slovenije. (2020). *GOV.SI*. Pridobljeno 26. oktober 2020 iz Varstveno-delovni centri: <https://www.gov.si teme/varstveno-delovni-centri/>

Ferlin, A. (2017/2018). Publikacija Doma Antona Skale.

Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije. (Marec 2019). *Kvotni sistem in spodbujanje zaposlovanja invalidov*. Pridobljeno 20. oktober 2020 iz Zloženka Sklada: <https://www.srips-rs.si/storage/app/media/Zlo%C5%BEenke%20sklada/INVALIDI.pdf>

Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije. (2020). *Vzpodbude*. Pridobljeno 23. november 2020 iz Prilagoditev delovnega mesta: <https://www.srips-rs.si/prilagoditev-delovnega-mesta>

Kotler, P. (1996). *Marketing management*. Ljubljana: Slovenska knjiga.

Kresal, B., Kresal Šoltes, K., & Senčur Peček, D. (2008). *Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja: najpogostejša vprašanja in odgovori*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.

Kresal, B., Uršič, C., Šoltes, K., & Tabaj, A. (2007). *Vodnik po pravicah invalidov v slovenski zakonodaji*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni Fakulteti.

Legaro, d.o.o. (31. december 2014). *Racunovodstvo.net*. Pridobljeno 20. oktober 2020 iz Kakšno posebno varstvo pred odpovedjo uživajo delavci s statusom invalida?: <https://www.racunovodstvo.net/pojasnila/10502/kaksno-posebno-varstvo-pred-odpovedjo-uzivajo-delavci-s-statusom-invalida>

Lengnick-Hall, M. L. (2007). *Hidden Talent: How Leading Companies Hire, Retain, and Benefit from People with Disabilities*. London: Praeger Publishers.

Pravilnik o zaposlitvenih centrih. (9. februar 2018). *Uradni list RS*, št. 8/2018. Pridobljeno 22. november 2020 iz Glasilo Uradni list RS: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2018-01-0298?sop=2018-01-0298>

SPOT, Slovenska poslovna točka. (2005–2020). *e-VEM, državni portal za poslovne subjekte in saostojne podjetnike*. Pridobljeno 28. oktober 2020 iz Invalidsko podjetje: <https://evem.gov.si/info/zacenjam/zelim-ustanoviti-podjetje/poslovne-oblike/invalidsko-podjetje/>

Statistični urad Republike Slovenije. (10. september 2020). *Statistični urad RS*. Pridobljeno 12. november 2020 iz Invalidska podjetja, Slovenija, 2019: <https://www.stat.si/statweb/News/Index/9056>

Styria digital marketplaces, d.o.o. (8. april 2020). *MojeDelo.com*. Pridobljeno 27. oktober 2020 iz Delo invalidov – priložnost za podjetje: <https://www.mojedelo.com/karierni-nasveti/delo-invalidov-priloznost-za-podjetje-3188>

SVET KAPITALA, DELO d.o.o. (22. april 2019). *"Vsi se bojijo invalidov, čeprav ne vedo, zakaj"*. Pridobljeno 1. december 2020 iz SVET KAPITALA - IKONOMIJA: <https://svetkapitala.delo.si/ikonomija/vsi-se-bojijo-invalidov-ceprav-ne-vedo-zakaj/>

Svetlik, I., Glazer, J., Kajzer, A., & Trbanc, M. (2002). *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Uršič, C. (2005). *Zaposlovanje invalidov – med politiko in prakso: zbornik predavanj: mednarodni simpozij 3. in 4. november 2003*. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije.

Uršič, C., & Kroflič, M. (2002). *Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu*. Ljubljana: Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije – Soča in Zveza delovnih invalidov Slovenije.

Uršič, C., Tabaj, A., Murgel, J., Peterlin, D., Žiher, M., Zore, L., . . . Erzar, M. (2015). *Vodnik po pravicah invalidov*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

Zajc, B., Knez, B., & Klavdija, E. (14. julij 2004). *Članek Zaposlovanje invalidov po novem*. Pridobljeno 26. oktober 2020 iz Podjetnik.si: <http://www.podjetnik.si/clanek/zaposlovanje-invalidov-po-novem-20041407>

Zakon o delovnih razmerjih. (13. marec 2013). *Uradni list RS, št. 21*. Pridobljeno 12. oktober 2020 iz Uradni list Republike Slovenije: https://www.uradni-list.si/_pdf/2013/Ur/u2013021.pdf

Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI). (26. november 2010). *Uradni list RS, št. 94/2010*. Pridobljeno 10. oktober 2020 iz Glasilo Uradni list RS: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/100876>

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. (23. februar 2007). *Uradni list RS, št. 16/2007*. Pridobljeno 15. oktober 2020 iz Glasilo Uradni list RS: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2007-01-0720?sop=2007-01-0720>

Zveza delovnih invalidov Slovenije. (1996-2014). *ZDIS*. Pridobljeno 10. oktober 2020 iz Subvencije plač invalidom: <https://www.zdis.si/content/subvencije-plac-invalidom-v-katerih-primerih-bo-po-novem-invalid-upravicen-do-subvencije-pla>