

Introduction of a new certificate for companies that employ people with special needs

Nomi Hrast, Student,

University of Maribor, Faculty of Economics and Business

Razlagova ulica 14, 2000 Maribor

nomi.hrast@student.um.si

Jelena Kovačević, Student,

University of Maribor, Faculty of Mechanical Engineering

Smetanova ulica 17, 2000 Maribor

jelena.kovacevic1@student.um.si

Nuša Sluga, Student,

University of Maribor, Faculty of Economics and Business

Razlagova ulica 14, 2000 Maribor

nusa.sluga@student.um.si

Abstract

Social responsibility also covers taking care of people, including people with special needs. Social enterprises employ long-term unemployed people and engage them in such a way that they can independently generate income and make their own livelihoods within social entrepreneurship. Activities that name a company a social enterprise can include a wide range of activities - all from social care, protection of people with disabilities, and education, health, ensuring social inclusion, organic food production, nature conservation, animal protection, tourism for people with disabilities, shops that sell products of smaller providers, etc.

The problem we are observing is that the title "social enterprise" can be granted for e.g. the care for the environment or the protection of animals, which is often easier to reach than the employment of a person with special needs. We found that companies look at young people with disabilities as something bad and not as persons, who could contribute to their company, if it only put some effort and time into them. It is necessary that companies that employ young people with special needs should, in fact, be "rewarded" not only with good conscience but with a certificate that would show their work and effort with these people.



We innovated a new way or a new certificate that would be awarded to companies that employ young people with special needs.

Key words: employment, special needs, certificate, social responsibility

Uvedba novega certifikata za podjetja, ki zaposlujejo osebe s posebnimi potrebami

Povzetek

Socialna podjetja zaposlujejo dolgotrajno brezposelne osebe in jih angažirajo na tak način, da v okviru socialnega podjetništva lahko samostojno ustvarjajo prihodke in poskrbijo za lastno preživetje. Dejavnosti, ki jih podjetje z nazivom socialno podjetje lahko opravlja obsegajo velik spekter dejavnosti – vse od socialnega varstva, varstva invalidov, izobraževanja in vzgoje, zdrava, zagotavljanje socialne vključenosti, ekološke proizvodnje hrane, ohranjanja narave, zaščite živali, turizma za osebe z ovirami, trgovine, ki zagotavljajo prodajo proizvodov manjših izvajalcev ipd.

Problem, ki ga opazamo je, da se naziv “socialno podjetje” lahko podeljuje že samo za skrb za okolje ali zaščito živali, ki pa je velikokrat lažje dosegljiva, kakor zaposlitev osebe s posebnimi potrebami. Ugotovili smo, da podjetja na mlade s posebnimi potrebami gledajo kot na nekaj slabega in ne kot na nekoga, ki bi lahko njihovem podjetju nekaj doprinesel, če bi le vanj vložili nekaj truda in časa. Potrebno bi bilo, da bi podjetja, ki zaposlijo mlado osebo s posebnimi potrebami morala biti pravzaprav “nagrajena”, ne le z dobro vestjo, vendar s certifikatom, ki bi prikazal njihovo delo in trud s temi osebami.

Inovirale smo nov način oziroma nov certifikat, ki bi ga podeljevali podjetjem, ki zaposlujejo mlade osebe s posebnimi potrebami.

Key words: zaposlovanje, posebne potrebe, certifikat, družbena odgovornost

1. Potrebe za raziskovanje

Zaposlovanje mladih, še posebej mladih s posebnimi potrebami, predstavlja veliko težavo družbi. Vse od začetka ekonomske krize je delež nezaposlenih mladih vedno večji. Tako se slednji soočajo z ekonomskimi in socialnimi problemi. Toliko bolj je zaradi telesnih ali duševnih prizadetosti oteženo zaposlovanje oseb s posebnimi potrebami. Osebe s posebnimi potrebami se vsakodnevno soočajo z diskriminacijo in krajšanjem pravic, ki jih jim dodeli država in zakonodaja. Zaradi telesnih ali duševnih težav, s katerimi se spopadajo, so za trg zaposlovanja zelo težko zaposljivi ali pa celo nezaželeni. V množici podjetij pa se najdejo tista, ki se odločijo zaposlovati osebe s posebnimi potrebami, še posebej mlade. V Sloveniji lahko najdemo t. i. socialna podjetja in invalidska podjetja. Ta doprinašajo k zaposlovanju



mladih, podpira pa jih tudi država. Ti vrsti podjetij zaobjemata ali zelo velik ali pa zelo majhen del trga, in poskušata najti rešitve na probleme, ki jih ta nosi. Naš namen je spodbuditi zaposlovanje mladih s posebnimi potrebami skozi oblikovanje certifikata, ki bi ga vsako podjetje, ki bi prostovoljno (večje, kot ga določa državna kvota) zaposlovalo osebe s posebnimi potrebami pridobilo. Certifikat bi predstavljal neko vrsto družbene odgovornosti, ki jo podjetje izvaja, prav tako pa bi ga obravnavali kot družbeni standard. Na podlagi tega bi potencialni delodajalci prejeli državne subvencije iz skladov, oblikovanih na področju reševanja težav oseb s posebnimi potrebami, še posebej na področju zaposlovanja oseb s posebnimi potrebami, in bili deležni priznanja družbe za svoje delo.

2. Definicija socialnega podjetništva in invalidskih podjetij

1.1. Socialno podjetništvo

Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo definira socialno podjetništvo kot obliko podjetništva, ki ima velik čut za družbo in ljudi. Za tovrstno obliko podjetja je značilno, da so poslovni motivi v razreševanju socialnih, gospodarskih, okoljskih in drugih problemov družbe na inovativen način. Osnovni namen je tržno delovanje, upoštevajoč ostalih načel socialnega podjetništva. Načelo neprofitnosti, načelo enakopravnosti članstva in načelo sodelovanja deležnikov razlikujejo socialno podjetja od klasičnih gospodarskih subjektov.

- Načelo neprofitnosti – določa, da namen ustanovitve ni ustvarjanje dobička, premoženje in presežke nad odhodki pa se vlaga nazaj v izvajanje dejavnosti podjetja. Delitev dobička ni dopustna.
- Načelo enakopravnosti - določa, da lastniki in ustanovitelji nimajo prevladujočega vpliva, odločitve sprejemajo vsi člani, neodvisno od kapitala, ki je bil vložen.
- Načelo sodelovanja deležnikov – določa, da se v sprejemanje odločitev vključujejo še ostali deležniki.

Socialno podjetništvo po zakonski definiciji (ZSocP-A) pomeni »trajno opravljanje podjetniške dejavnosti s proizvodnjo in prodajo proizvodov ali opravljanjem storitev na trgu, kjer ustvarjanje dobička ni glavni cilj podjetniške aktivnosti, temveč glavni cilj predstavlja doseganje socialnih oziroma družbenih učinkov«.

Socialno podjetništvo se lahko izvaja na vseh področjih gospodarskih in negospodarskih dejavnosti. Gre za hibrid med javnim in zasebnim, socialna podjetja po navadi izvajajo dejavnosti, ki jih javni ali zasebni sektorji ne morejo ali ne želijo realizirati.

Socialno podjetje je po zakonski definiciji (ZSocP-A) »nepridobitna pravna oseba, ki pridobi status socialnega podjetja in je lahko društvo, zavod, ustanova, gospodarska družba, zadruga, evropska zadruga ali druga pravna oseba zasebnega prava, ki ni ustanovljena izključno z namenom pridobivanja dobička ter premoženja ne deli, prav tako ne deli ustvarjenega presežka prihodkov nad odhodki«. Status socialnega podjetja lahko pridobi vsaka nepridobitna pravna oseba, ki se obveže da bo delovala po načelih socialnega podjetništva. Ta so:

- Avtonomna pobuda
- Nepridobitnost
- Tržna naravnost
- Vključevanje prostovoljskega dela



- Enakopravnost članstva
- Sodelovanje deležnikov pri upravljanju
- Pregledno poslovanje
- Družbeno koristno delovanje

Socialno podjetništvo je del širšega koncepta socialne ekonomije, ki je po zakonski definiciji (ZSocP-A) opredeljena kot »ekonomija, ki jo sestavljajo socialna podjetja, zadruga, invalidska podjetja, zaposlitveni centri, nevladne organizacije (društva, zavodi, ustanove oziroma fundacije), ki niso ustanovljeni izključno z namenom pridobivanja dobička, delujejo v korist svojih članov, uporabnikov oziroma širše skupnosti in proizvajajo tržne oziroma netržne proizvode ter storitve«.

Povzeto po: MGRT (2019). *Socialno podjetništvo*. Retrieved from http://www.mgrrt.gov.si/si/delovna_podrocja/socialno_podjetnistvo/.

1.2. Invalidska podjetja

Invalidska podjetja imajo velik pomen pri zagotavljanju delovnih mest za invalide; so gospodarske družbe. Predstavljajo neke vrste socialno ekonomijo, so ena redkih možnosti zaposlovanja invalidov. Pravna podlaga za ustanavljanje invalidskih podjetij temelji na Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ki natančneje opredeljuje pogoje delovanja, postopek pridobivanja statusa, načine poslovanja, načine delitve dobička, vpliv države na lastništvo, vpliv pri sprejemanju odločitev ter obvezno revizijo računovodskih izkazov.

Povzeto po: MDDSZ (2019). *Invalidska podjetja v RS*. Retrieved from http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi_vzv/invalidska_podjetja_v_rs/.

2 Certifikat za zaposlovalce mladih oseb s posebnimi potrebami

2.1 Razlogi za potrebo po certifikatu

Slovenija se spopada z veliko stopnjo nezaposlenosti, še posebej na področju mladih s posebnimi potrebami. Leta 2018 je tako bilo zabeleženih 12.324 brezposelnih invalidov, ki predstavljajo kar 83.5% dolgotrajno brezposelnih oseb. Država rešuje ta problem z zakonom o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov ki navaja, da je obveznost vsakega delodajalca, ki zaposluje nad 20 delavcev, da je med vsaj 2-6 % zaposlenih s statusom invalida (kvotno zaposlovanje). Znotraj države so definirana t. i. socialna in invalidska podjetja, ki rešujeta velik del teh problemov, ali pa vsaj težijo k temu. Problem, ki ga lahko opazimo pri teh podjetjih, je, da ta zajemata prevelik ali premajhen del trga. Socialna podjetja delujejo v dobro družbe, na področju zaposlovanja, pa tudi na področju reševanja drugih okoljskih in družbenih problemov. Invalidska podjetja pa se ukvarjajo izključno z reševanjem zaposlovanja oseb s posebnimi potrebami. Kljub temu, da to delo rešuje problem nezaposlenosti oseb s posebnimi potrebami, ne rešuje stigme, ki so je osebe s posebnimi potrebami deležne. Namen certifikata je, da država spodbudi delodajalce, da zaposlujejo osebe s posebnimi potrebami tudi v "normalnih" in ne označenih podjetjih. Le tako bi izboljšali stanje na področju vključevanja oseb s posebnimi potrebami v družbo. Področje zaposlovanja oseb s posebnimi potrebami je zelo veliko in obsega širok spekter deformacij, ki jih posebne potrebe prinašajo. Zaradi tega je



sistem, oblikovan na podlagi zakonodaje in pravil, ki jih določa država, zelo ranljiv. Razni podjetniki izkoriščajo finančno pomoč države, ne da bi zato doprinesli k uveljavitvi sprememb in izboljšali stanje zaposlovanja oseb s posebnimi potrebami, še posebej mladih. Certifikat je potreben za to, da bi se natančno določilo, katera podjetja so deležna spodbud države in se omejila izkoriščanja trenutno oblikovanega sistema.

2.2 Osnovni podatki o certifikatu

- **Naziv:** Certifikat za zaposlovalce mladih s posebnimi potrebami
 - 1) **Slogan:** »Zaposlovanje mladih, ki podpira posebnost.«
- **Komu se certifikat podeljuje:** podjetjem, neprofitnim organizacijam
- **Pridobitev certifikata:** izpolnjevanje Kriterijev za pridobitev certifikata
 - 1) **Obnavljanje certifikata:** da, na 2 leti
- **Podlaga:**
 - 1) [Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju \(ZPIZ\)](#)
 - 2) [Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov \(ZZRZI\)](#)
 - 3) [Zakon o delovnih razmerjih](#) (člena 195. in 196.)
 - 4) [Zakon o izenačevanju možnosti invalidov](#)
- **Komisija:**
 - 1) Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2 člana),
 - 2) URI Soča (1 član),
 - 3) Združenje izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije v Republiki Sloveniji (2 člana)
 - 4) ... (po potrebi je možno dodajanje novih članov)
- **Potencialni partnerji:**
 - 1) **Ozara**

OZARA Slovenija je nastala leta 1994 kot nacionalno združenje za kakovost življenja. Namen ustanovitve je bil predvsem iz potrebe po organiziranih izven bolnišničnih dejavnostih za ljudi s težavami v duševnem zdravju oz. posebnimi potrebami. Zaradi številnih programov so leta 2005 programe zaposlovanja in usposabljanja prenesli na invalidsko podjetje OZARA, d. o. o., ki težje zaposljivim osebam zagotavlja poklicno in delovno rehabilitacijo, celostno pomoč in podporo pri zaposlovanju tako znotraj podjetja kot tudi drugod na trgu delovne sile. Prav tako so leta 2006 ustanovili zaposlitveni center OZARA ZC, d. o. o., ki nudi možnost zaposlovanja invalidov izključno na zaščitanih delovnih mestih. Društvo aktivno in poglobljeno sodeluje pri oblikovanju ustreznih politik na področju duševnega zdravja v Sloveniji in tujini. Glavni cilj organizacije je, da ljudem s težavami pomagajo na poti v samostojno življenje in omogočiti podporo v obliki in na način, kot jo potrebujejo ljudje s posebnimi potrebami oz. ljudje, ki spadajo v prikrajšano skupino.

Predstavitev Ozara Slovenija (b.d.). Povzeto s <http://www.ozara.org/o-nas/predstavitev/>.

2) Soča URI



Soča URI je univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije, ki izvaja celostno rehabilitacijo z namenom izboljšati kakovost življenja pacientov in vračanja v ustrezno življenjsko okolje. Prvi pobudnik za organizacijo te službe je bil akademik prof. dr. Bogdan Breclj. Inštitut je v času svojega obstoja postal mednarodno uveljavljena ustanova, ki s svojim znanjem, izkušnjami, raziskovalnim delom in številnimi nastopi svojih strokovnjakov na pomembnih mednarodnih konferencah in delavnicah pripomore k razvoju rehabilitacijske dejavnosti. Vsekakor je Soča URI organizacija, ki jo lahko prištevamo med uspešnejše na področju zdravstva.

O URI Soča (b. d.). Povzeto po: http://www.ir-rs.si/sl/O_institutu/. O Inštitutu (b.d.). Povzeto po http://www.ir-rs.si/sl/O_institutu/Zgodovina/.

3) Zavod za zaposlovanje RS

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje je ena izmed glavnih ustanov na trgu dela v Sloveniji. Je samostojna oseba v pravnem smislu s statusom javnega zavoda, ki deluje enotno za celotno območje Republike Slovenije. Aktivnosti, ki jih izvaja Zavod, so: izvajanje karijerne orientacije, izvajanje zavarovanja za primer brezposelnosti, posredovanje zaposlitev in zaposlitveno svetovanje, izdajanje delovnih dovoljenj in zaposlovanje tujcev, izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja in izdelava analitičnih, razvojnih in drugih strokovnih gradiv s področja dejavnosti Zavoda. Ustanovljen je bil na podlagi 61. člena Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Po Statutu ima Zavod sedež v Ljubljani, Rožna dolina, cesta IX / 6. Zavod deluje organizacijsko na treh ravneh, in sicer na sedežu Zavoda, kjer sta vodstvo in Centralna služba, ter v območnih službah in uradih za delo po vsej Sloveniji.

O ZRSZ (b. d.). Povzeto po https://www.ess.gov.si/o_zrsz.

4) Združenje izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije v Republiki Sloveniji

ZIZRS - Združenje izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije v Republiki Sloveniji združuje izvajalce zaposlitvene rehabilitacije, ki jih izbere Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, ter tvorijo mrežo izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije v Republiki Sloveniji. Zaposlitvena rehabilitacija se izvaja kot javna služba v okviru mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije, ki jo je za obdobje 2010 do 2013 sprejel minister za delo, družino in socialne zadeve. ZIZRS ima 14 članic, ki izvajajo storitve zaposlitvene rehabilitacije. Od tega je ena članica javni zavod, ostale članice pa so pridobile koncesijo za opravljanje zaposlitvene rehabilitacije kot javne službe. Združenje izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije v Republiki Sloveniji samostojno kot združenje ali s članicami sodeluje v različnih nacionalnih in mednarodnih projektih oziroma aktivnostih, vse z namenom ozaveščanja javnosti o vprašanjih invalidnosti in pravicah invalidov, uresničevanja splošnih družbenih usmeritev in dokumentov s področja socialnega vključevanja, usposabljanja in zaposlovanja invalidov ter poklicne in zaposlitvene rehabilitacije.

Zgodovina ZIZRS (b.d.). Povzeto po <http://www.reha-slo.org/domov/>.

- Kriteriji:



- 1) Izpolnjevati morajo kriterije VIII. Poglavlja in 62. člena Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI), kot je navedeno v nadaljevanju.

VIII. poglavje ZAKONA O ZAPOSLOTITVENI REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV (ZZRZI) pravi o KVOTNEM SISTEMU ZAPOSLOVANJA INVALIDOV, ki je sestavljen iz 5 členov (od 62. do vključno 66. člena). 62. člen navaja dolžnost zaposlovanja invalidov – kvoto, katero smo že navedle. 63. člen navaja vštetevanje v kvoto in sicer se vštete vajo vsi invalidi iz 3. člena tega zakona, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za najmanj 20 ur tedensko. Naslednji člen govori o nadomestni izpolnitvi kvote in sicer delodajalec, ki ne izpolnjuje kvote z zaposlenimi invalidi in ima sklenjeno pogodbo o poslovnem sodelovanju z invalidskim podjetjem ali zaposlitvenim centrom, lahko zniža obveznost plačila prispevka za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov z realizirano nadomestno izpolnitvijo kvote. Za nadomestno izpolnitev kvote šteje v koledarskem letu sklenjena in realizirana pogodba o 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. Ob tem se upoštevajo le dejansko realizirane pogodbe in plačilo po realiziranih pogodbah. Zavezanec h kvoti, ki namerava nadomestno izpolniti kvoto, mora Skladu oddati napoved nadomestne izpolnitve kvote v roku deset dni od sklenitve pogodbe. Napoved odda na spletnem naslovu Sklada za elektronsko izmenjavo podatkov skupaj s pogodbo o poslovnem sodelovanju iz prejšnjega odstavka. 65. člen navaja plačilo zaradi neizpolnjevanja kvote in sicer Sklad za delodajalca, zavezanca h kvoti, ki ne izpolnjuje kvote, objavi obveznost plačila prispevka na spletnem mestu Sklada za elektronsko izmenjavo podatkov najpozneje do desetega dne v mesecu za pretekli mesec. Podlaga za objavo so podatki iz uradnih evidenc upravljavcev podatkov. Objava velja kot obvestilo zavezancem h kvoti o višini mesečnega prispevka. Zavezanec h kvoti, ki ne izpolni kvote z zaposlenimi invalidi niti z nadomestno izpolnitvijo kvote, mora do vključno zadnjega dne v mesecu za pretekli mesec plačati v Sklad prispevek za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov v višini 70 % minimalne plače za vsakega invalida, ki bi ga moral zaposliti za izpolnitev predpisane kvote. Pritožba zoper odločbo iz prejšnjega odstavka ne zadrži izvršitve, o njej pa odloča ministrstvo, pristojno za invalidsko varstvo. Zadnji člen VIII. Poglavlja navaja prijavo invalida v zavarovanje in sicer na obrazcih za prijavo, odjavo ali spremembo obveznega pokojninskega in invalidskega ter zdravstvenega zavarovanja delavcev je potrebno označiti, da se prijavlja ali odjavlja delavec invalid. Prav tako Zavod mesečno posreduje Skladu podatke o prijavi in odjavi zaposlenih invalidov pri posameznih delodajalcih. Ti, ki zaposlujejo invalide, nimajo pa jih prijavljenih na Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije kot invalide v skladu z Navodilom za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide, ne morejo uveljavljati njihovega vštetevanja v kvoto, prav tako pa tudi ne preseganja kvote za obdobje, ko invalidov niso imeli ustrezno prijavljenih. Če delodajalec ugotovi, da se podatki iz njegovih evidenc razlikujejo od podatkov v uradni evidenci Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije, jih mora zaradi uveljavljanja spremembe obračuna kvote uskladiti na Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije in hkrati o tem obvestiti Sklad do 15. v mesecu za pretekli mesec.

Povzeto po: PISRS (2017). *Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI)*. Retrieved from <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3841#>.



- 2) Med zaposlenimi invalidi (kvotno zaposlovanje iz prejšnje alineje) v podjetju mora izmed teh biti **vsaj 50 %** mladih oseb¹ s posebnimi potrebami.

Zakon ZZRZI-UPB2 predpisuje določeno kvoto, koliko invalidov naj bi bilo zaposlenih v določeni organizaciji oz. podjetju in kakšna so nadomestila, če podjetje teh pogojev ne izpolnjuje. V 62. členu tega zakona je zapisano, da delodajalci, ki imajo zaposlenih 20 delavcev, so dolžni zaposliti invalide v okviru določenega deleža od celotnega števila zaposlenih. Kvota je lahko različna, a ne more biti nižja od 2% in ne višja od 6% skupnega števila zaposlenih delavcev.

- 3) Izpolnjeni kriteriji za prilagojeno delovno mesto za invalide in dostopno za invalide.

Postopek zaposlitve invalida v podjetju poteka skladno z zakonskimi predpisi, ki predpisujejo ogled delovnega mesta, pregled invalidske dokumentacije, zdravniški pregled in pridobitev dopolnilnega mnenja o ustreznosti delovnega mesta s strani Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Po njihovi odobritvi, lahko podjetje zaposli invalida na ustrezno delovno mesto. Kaj to pomeni? To pomeni, da je delovno mesto prilagojeno invalidu glede na njegove telesne in duševne zmožnosti dela in omejitve, saj ta ni zaposljiv za običajno delovno mesto. Prilagodijo mu lahko pisarniško opremo kot je na primer stol, dvižna miza, parkirno mesto, sanitarij, takšni osebi se lahko prilagodi tudi urnik dela organizacije, nakupi tehnologija, ipd. Zakon, ki pa obravnava delovna mesta, prilagojena invalidom, je ZZRZI (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov).

- 4) Delodajalec, ki je v zadnjih dveh letih pred objavo letnega javnega natečaja huje kršil predpise, ki urejajo delovno pravo, varnost in zdravje pri delu, ali davčno zakonodajo, ne more biti v postopkih za prejem certifikata za zaposlovalce mladih oseb s posebnimi potrebami.
- 5) Enako bi veljalo, da je podjetje kvalificirano za pridobitev certifikata, če bi kadrovsko štipendiralo mladega invalida.

- **Koristi podjetja:**

- 1) Subvencije (izhaja iz ZZRZI)

IX. Poglavje ZAKONA O ZAPOSLOTITVENI REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV (ZZRZI), navaja VZPODBUDE ZA ZAPOSLOVANJE INVALIDOV, ki je sestavljen iz več členov.

67. člen
(vrste finančnih vzpodbud)

Za enakopravnejše vključevanje invalidov v zaposlitev se lahko priznajo naslednje finančne vzpodbude:

- *subvencije plač invalidom,*
- *plačilo stroškov prilagoditve delovnih mest in sredstev za delo invalidov,*
- *plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju,*

¹ Mladi: osebe med 15. in 29. let.



- oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zaposlenih invalidov,
- nagrade za preseganje kvote,
- letne nagrade delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov in
- druge vzpodbude na področju zaposlovanja invalidov in ohranjanja delovnih mest za invalide ter druge razvojne vzpodbude.

Subvencionirajo se lahko plače invalidov, katere pravice so zapisane v:

68. člen
(pravica do subvencije plače)

(1) Subvencija plače je pravica invalida, zaposlenega na zaščitenem delovnem mestu, lahko pa tudi v podporni zaposlitvi in invalidskem podjetju, ki jo uveljavlja invalid pri Skladu zaradi doseganja nižjih delovnih rezultatov, ki so posledica njegove invalidnosti.

(2) Invalid, ki se je usposabljal na konkretnem delovnem mestu pri delodajalcu, lahko vloži vlogo za priznanje pravice iz prejšnjega odstavka, ko z delodajalcem sklene pogodbo o zaposlitvi za enako ali podobno delo.

(3) Invalid, ki se zaposli pri delodajalcu brez predhodnega usposabljanja za enako ali podobno delo, ali zaposleni invalid, katerega delodajalec po preteku treh mesecev od zaposlitve napoti na oceno doseganja delovnih rezultatov, ker ocenjuje, da so ti nižji od pričakovanih, lahko na podlagi izdelane ocene vloži vlogo za priznanje pravice iz prvega odstavka tega člena.

(4) O pravici do subvencije plače zaposlenemu invalidu odloča Sklad.

(5) O pritožbi zoper odločbo o pravici do subvencije plače odloča ministrstvo, pristojno za invalidsko varstvo, po predhodnem mnenju komisije, ki jo imenuje minister, pristojen za invalidsko varstvo, iz vrst strokovnjakov Sklada, Zavoda in ministrstva, pristojnega za invalidsko varstvo.

(6) Sklad vroči odločbo o pravici do subvencije plače zaposlenemu invalidu in njegovemu delodajalcu.

(7) V primeru ponovne ocene doseganja delovnih rezultatov, s katero je ugotovljeno drugačno doseganje delovnih rezultatov kakor v prejšnji oceni, mora zaposleni invalid na Sklad vložiti novo vlogo za subvencijo plače.

Prav tako to poglavje zraven omenjenega še določa višino subvencije plač, odstotek subvencije plač in način določanja plač invalida.

Poznamo še druge vrste finančnih vzpodbud, katere so prav tako v IX. Poglavje ZAKONA O ZAPOSLOTITVENI REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV (ZZRZI), Te so: plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo, plačilo stroškov



podpornih storitev, oprostitve plačila prispevkov, nagrada za preseganje kvote in letne nagrade za dobro prakso.

- 2) Ocena poslovne odličnosti
- 3) Družbeno odgovorno poslovanje
- 4) Dodatna pomoč oziroma svetovanje v podjetju – s strani ZRZS

3 Izhodišča za nadaljnje raziskovanje

Nadaljnje raziskovanje področja in podlage za oblikovanje certifikata, bi vključevalo oblikovanje kriterijev, podprtih z zakonsko podlago, ki bi natančno opredeljevali, katera podjetja lahko pridobijo certifikat.

Potencialno delovanje modela bi preverili pri organizacijah, ki smo jih v začetku navedli kot potencialne partnerice. S tem bi lahko idejo izboljšali in pridobili poglede ostalih deležnikov.

Model, ki smo ga oblikovali, bi nato uvedli v prakso oz. ga testno preizkusili pri podjetjih, na podlagi tega bi preverili, ali je model oblikovan ustrezno in dosegljivo za organizacije.

Nadaljnje raziskovanje bi vsebovalo tudi raziskovanje o potencialnih subvencijah, za kar bi bilo potrebno sodelovanje z MDDSZ.

Potrebno je omeniti tudi, da je model le v idejni fazi, kar pomeni, da smo na podlagi najdenih virov in literature idejno zasnovali certifikat, za katerega menimo, da bi v naši družbi bil potreben. Vidimo ga, kot koristno in spodbudno rešitev pri zaposlovanju mladih oseb s posebnimi potrebami, vendar ne kot zadostno rešitev k izboljšanju stanja zaposljivosti mladih brezposelnih oseb.

Viri in literatura

MDDSZ (2019). *Invalidska podjetja v RS*. Retrieved from http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi_vzv/invalidska_podjetja_v_rs/.

MGRT (2019). *Socialno podjetništvo*. Retrieved from http://www.mgrrt.gov.si/si/delovna_podrocja/socialno_podjetnistvo/.

Ozara Slovenija (2012). *O nas*. Retrieved from <http://www.ozara.org/o-nas/predstavitev/>.

PISRS (2017). *Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI)*. Retrieved from <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3841#>.

URI Soča (2019). *O URI-Soča*. Retrieved from http://www.ir-rs.si/sl/O_institutu.

ZIZRS (2019). *Predstavitev ZIZRS*. Retrieved from <http://www.reha-slo.org/predstavitev/>.



ZRSZ (2017). *Strokovna izhodišča za leto 2018*. Retrieved from https://www.ess.gov.si/files/10610/Strokovna%20izhodišča_2018.pdf.

ZRSZ (2010). O ZRSZ. Retrieved from https://www.ess.gov.si/o_zrsz.

