

**Univerza v Ljubljani  
Fakulteta za socialno delo**

**Natalija Bregar**

**Zaposlovanje mladih oseb s statusom invalida v  
socialnih podjetjih in zaposlitvenih centrih:  
primer Zavoda Grunt**

**Diplomsko delo**

**Ljubljana, 2016**

**Univerza v Ljubljani  
Fakulteta za socialno delo**

**Natalija Bregar**

**Zaposlovanje mladih oseb s statusom invalida v  
socialnih podjetjih in zaposlitvenih centrih:  
primer Zavoda Grunt**

**Diplomsko delo**

**Mentorica: izr. prof. Vesna Leskošek**

**Ljubljana, 2016**

## Povzetek

Socialno podjetništvo v Sloveniji je novejša oblika podjetniške dejavnosti, s katero ustvarjamo pogoje za zaposlovanje najbolj ranljivih skupin ljudi na trgu dela. S tem jim omogočimo ustvarjanje lastnih prihodkov, enakopravnost, neodvisnost, dostojanstvo in ohranjanje socialne vključenosti na različnih področjih osebnega življenja. Kot odgovor na krizo klasičnega tržnega gospodarstva, socialno podjetništvo prinaša priložnosti za reševanje gospodarskih in socialnih težav. Teoretični uvod diplomske naloge zajema različne definicije socialnega kapitala, opredelitev socialnega podjetništva z načeli in področji delovanja, primerjavo socialnega podjetništva v Sloveniji z nekaterimi drugimi državami v Evropski uniji, opredelitev invalidnosti, hendikepa, ranljivih družbenih skupin in možnosti njihovega zaposlovanja.

V empiričnem delu sem raziskovala, ali ima zaposlovanje mladih oseb s statusom invalida pozitivne vplive na kvaliteto njihovega življenja. Raziskava je potekala v zavodu za socialno podjetništvo Grunt, ki se je odpovedal statusni obliki socialnega podjetja in danes izvaja dejavnosti zaposlitvenega centra. Pri tem me je zanimalo, ali lahko njihov zaposlitveni center uvrstimo med primere dobre prakse na tem področju. V zaključku raziskava daje pritrdilna odgovora na obe vprašanji. S tem daje vzpodbudo nadaljnjemu ustvarjanju zaposlitvenih možnosti mladih oseb s statusom invalida na področju kmetijstva.

Ključne besede: socialni kapital, socialno podjetništvo, ranljive družbene skupine, oseba s statusom invalida, zaposlovanje, zaposlitveni center, kmetijstvo

## Abstract

Social entrepreneurship is in Slovenia a recent form of business activity, which creates conditions for employing the most vulnerable groups of people in the labour market. This model enables them creating their own incomes, equality, independence, dignity and preservation of social inclusion in various fields of their personal lives. As an answer to a classic market economy, social entrepreneurship holds opportunities for solving economic and social problems. The theoretical part of this diploma thesis provides different definitions of the term social capital, defines social entrepreneurship along with its principles and fields of operating, a comparison of social entrepreneurship in Slovenia to some other countries in European Union, definitions of disablement, handicap and vulnerable social groups, along with their employment possibilities.

In the empirical part, I have been researching whether employing young people with disability status has a positive effect on the quality of their lives. The research was conducted in an institution for social entrepreneurship Zavod za socialno podjetništvo Grunt, which resigned from the status form of social entrepreneurship and now carries out activities of an employment centre. I also wondered whether this employment centre could be considered as one of the cases of good practice in this field. In conclusion, the research gives affirmative answers to both of my questions. This is a good encouragement for establishing further employment possibilities in agriculture for people with disability status.

### Key words:

Social capital, social entrepreneurship, vulnerable social groups, a person with disability status, employment, employment centre, agriculture.

# KAZALO

1. TEORETIČNI UVOD.....	1
1. 1 Socialni kapital .....	1
1. 2. SOCIALNO PODJETNIŠTVO .....	2
1. 2. 1. Opredelitev socialnega podjetništva .....	2
1. 2. 2. Pravne podlage za razvoj socialnega podjetništva v Republiki .....	3
1. 2. 3. Področja in dejavnosti socialnega podjetništva.....	4
1. 2. 4. Načela socialnega podjetništva .....	5
1. 2. 5. Postopek registracije socialnega podjetja .....	6
1. 3. Financiranje socialnih podjetij.....	7
1. 4. Posebne spodbude za socialno podjetništvo .....	7
1. 5. SOCIALNO PODJETNIŠTVO V NEKATERIH DRŽAVAH .....	8
1. 5. 1. Italija .....	9
1. 5. 2. Poljska.....	10
1. 5. 3. Finska.....	10
1. 5. 4. Velika Britanija .....	11
1. 6. NEPROFITNE ORGANIZACIJE.....	11
1. 6. 1. Društva.....	13
1. 6. 2. Zavodi .....	13
1. 6. 3. Ustanove.....	14
1. 7. RANLJIVE DRUŽBENE SKUPINE .....	14
1. 7. 1. Ranljive družbene skupine na trgu dela .....	14
1. 7. 2. Invalidnost in hendikep.....	15
1. 8. ZAPOSLOVANJE OSEB S STATUSOM INVALIDA.....	19
1. 8. 1. Podporna zaposlitev .....	22
1. 8. 2. Zaposlitev v običajnem delovnem okolju.....	22
1. 8. 3. Invalidska podjetja.....	23
1. 8. 4. Zaposlitveni centri .....	23
1. 8. 5. Kvotni sistem zaposlovanja invalidov.....	25
2. OPREDELITEV PROBLEMA .....	26
2. 1. Raziskovalna vprašanja.....	27
3. METODOLOGIJA.....	27
3. 2. Populacija in vzorec .....	28
3. 3. Zbiranje podatkov .....	29

3. 4. Obdelava in analiza podatkov.....	29
3. 5. Možne ovire, pomanjkljivosti .....	29
3. 6. Intervju z zaposlenimi .....	30
3. 6. Možne ovire, pomanjkljivosti .....	34
4.1. Analiza podatkov za intervju z zaposlenimi .....	35
4.2. Analiza podatkov za intervju delodajalca .....	37
4.3. Analiza intervjuja z zaposleno na Zavodu RS za.....	41
zaposlovanje .....	41
5. RAZPRAVA.....	42
6. SKLEP IN PREDLOGI.....	44
7. UPORABLJENA LITERATURA IN VIRI .....	46
8. PRILOGE.....	51
8.1.1. Intervju z delodajalcem.....	51
8.1.2. Zapis intervjuja z zaposleno na Zavodu RS za zaposlovanje .....	56

## KAZALO TABEL

Tabela 1: Organizacijske oblike na podlagi delitve na neprofitne in profitne organizacije v Sloveniji .....	12
Tabela 2: Intervju z zaposlenimi.....	30
Tabela 3: Intervju z delodajalcem .....	51
Tabela 4: Intervju z zaposleno na Zavodu RS za zaposlovanje .....	56

# 1. TEORETIČNI UVOD

## 1.1 Socialni kapital

Z definicijo socialnega kapitala se ukvarja veliko raziskovalcev. Coleman (1990: 302) navaja, "da je socialni kapital definiran po svoji funkciji. To ni en sam subjekt, ampak skupek različnih subjektov." Do funkcije prihaja v določenih vidikih družbene sestave, to je družbenih organizacij, odnosov, vlog, statusov, v okviru katerih se posamezni subjekti vzpodbudijo k aktivnosti. Nahapiet in Ghoshal (1998: 243) ga opredeljujeta kot vsoto obstoječih in možnih "virov", ki se lahko aktivirajo preko socialnih mrež, "ki jih ima posameznik ali socialna enota. Socialni kapital tako zajema oboje, mreže in sredstva, ki se lahko uporabijo preko teh omrežij" (ibid.). Portes (1998: 6) ga opredeljuje kot zmožnosti posameznika, da si v socialnih mrežah in širših oblikah povezovanja pridobi koristi kot njihov član. Penarr (1997: 154) meni, da gre pri socialnem kapitalu za preplet družbenih interakcij, ki imajo vpliv "na individualno" vedenje ljudi in tako posledično tudi "na ekonomski razvoj."

Adam, Rončević in Tomšič (2006:1) pri socialnem kapitalu dajejo poudarek človeškim virom in njegovo stopnjo pogojujeta v odvisnosti od sposobnosti deležnikov neke skupine s tem, v kolikšni meri so se zmožni za uresničitev svojih interesov povezati z drugimi skupinami in omrežji. Bistvenega pomena pri tem je pretok informacij, saj te lahko odločilno vplivajo na uresničitev zastavljenih ciljev. Pri tem obstaja tudi možnost, da se socialni kapital kot vsaka druga oblika kapitala uporabi za doseganje sebičnih ciljev, ki koristijo enemu posamezniku ali skupini in škodujejo drugim posameznikom, skupini ali celo celotni družbi. Poleg socialnih mrež in družbenih norm dajejo raziskovalci socialnega kapitala velik pomen zaupanju. Dragoš in Leskošek (2003: 65) navajata, da "izkušnja zaupanja okrepi zaupanje".

Do zaupanja ali ne zaupanja prihaja tako pri horizontalnih kot vertikalnih povezavah posameznikov ali skupin. Kot primer horizontalnih povezav lahko

navedemo stike in povezovanja s prijatelji ter druge medsebojne povezave formalnega značaja, kjer ni velike družbene premoči med deležniki. Primer vertikalnih povezav je na primer hierarhični odnos med nadrejenimi in zaposlenimi. V medsebojnih interakcijah posameznikov, skupin in različnih organizacijskih oblik subjektov, prihaja do izkušenj, ki oblikujejo določeno stopnjo zaupanja. Večje kot je zaupanje, več je možnosti, da bodo deležniki podprli neko odločitev in delovanje ter se tudi s svojimi viri moči aktivirali k doseganju zastavljenih ciljev.

## **1. 2. SOCIALNO PODJETNIŠTVO**

### **1. 2. 1. Opredelitev socialnega podjetništva**

V zgodovini so se v družbi izmenjavala različna obdobja obilja in pomanjkanja. V obdobjih pomanjkanja in kriz se z namenom samoohranitve in preživetja aktivirajo različne oblike delovanja posameznikov in skupin, da izboljšajo svoje trenutno stanje in ustvarijo stabilnejše pogoje za življenje v prihodnosti. Ob tem se pojavljajo različne, tudi spremenjene oblike organiziranja in dela, ki so posledica trenda razvoja ter ukrepov države, ki dajejo pravne podlage za delovanje.

Yunus (2009: 39 - 41) ne opredeljuje socialnega podjetja kot neko organizacijo na področju dobrotelčnosti, saj posluje enako kot običajna podjetja. Na trgu prodaja svoje produkte ali storitve, prejema plačila in ima svoje izdatke. Tisto, kar socialno podjetje razlikuje od običajnih podjetij je, da njegov glavni cilj ni ustvarjanje in delitev dobička, ampak je usmerjeno v splošno koristne cilje širše družbene skupnosti.

Milošević (2013: 16) našteva devet ekonomskih in socialnih meril za socialna podjetja, ki so jih oblikovali raziskovalci evropske raziskovalske mreže za tretji sektor – EMES in so razporejena v tri dimenzije:

1. Ekonomska in podjetniška dimenzija socialnih podjetij [...].
2. Družbena dimenzija socialnih podjetij [...].
3. Participativno upravljanje socialnih podjetij [...] (ibid).

K ekonomski in podjetniški dimenziji Milošević (ibid.) uvršča pogoj trajnega opravljanja področja proizvodnega ali storitvenega procesa socialnega podjetja, obstoja določenega nivoja tveganja pri poslovanju in vsaj minimalno plačano delo. K družbeni dimenziji socialnih podjetij šteje točno določen namen ustvarjanja blaginje oziroma dobrobiti za skupnost in pobudo, ki izhaja iz civilne družbe kot rezultat kolektivne dinamike. K merilom za participativno upravljanje socialnih podjetij uvršča visoko stopnjo avtonomije, kamor lahko štejemo na primer prosto izbiro dejavnosti, s katero se socialno podjetje ukvarja. Sem vključuje tudi udeležbo različnih skupin deležnikov pri odločanju in upravljanju, na primer razna posvetovanja ter podajanje mnenj pred sprejemom odločitve. Pri odločanju moč odločanja ni sorazmerna vloženemu kapitalu, ampak imajo posamezni člani po en glas.

Seveda gre pri tovrstnem navajanju meril za socialna podjetja predvsem za okvir, znotraj katerega lahko glede na vrednost posameznih meril in njihovo kombinacijo klasificiramo množico različnih tipov socialnih podjetij. V nobenem primeru pa ne gre pri razvrščanju oziroma tipologiji socialnega podjetništva za zahtevo po izpolnjevanju točno določene vrednosti oziroma kombinacije meril za opredelitev socialnega podjetja (op. cit.: 17). V odnosnosti od nacionalnega in kulturnega konteksta so različno pravno organizirane, vendar v večji ali manjši meri izpolnjujejo navedena merila (ibid.).

### **1. 2. 2. Pravne podlage za razvoj socialnega podjetništva v Republiki Sloveniji**

Temeljni pogoj za pravno ureditev socialnega podjetništva v Republiki Sloveniji (v nadaljevanju RS) ureja Zakon o socialnem podjetništvu (Uradni list RS, št. 20/11 in

90/14 – ZDU-11 - ZSocP), ki ga je sprejel Državni zbor RS 7. marca 2011. Veljati je začel 2. aprila 2011, uporabljati pa s 1. januarjem 2012. Pristojno ministrstvo po ZSocP je bilo Ministrstvo za delo, socialne zadeve, družino in enake možnosti, s 1. januarjem 2015 pa je prešlo v pristojnost Ministrstva za gospodarski razvoj in tehnologijo.

V ZSocP so zajeta vsa pomembna področja in določila, ki jih morajo upoštevati socialni podjetniki, ki bodo ustanovili in delovali kot socialno podjetje. Poleg ZSocP področje socialnega podjetništva ureja še Pravilnik o spremljanju poslovanja socialnih podjetij (Uradni list RS, št. 35/13), finančno poslovanje pa računovodski standardi za socialna podjetja, ki so bili objavljeni v Uradnem listu RS, št. 2/12.

Svet za socialno podjetništvo, ki ga je ustanovila vlada Republike Slovenije je pripravil Strategijo razvoja socialnega podjetništva za obdobje 2013 – 2016, ki jo je na podlagi ZSocP prav tako sprejela vlada Republike Slovenije 25. 7. 2013.

### **1. 2. 3. Področja in dejavnosti socialnega podjetništva**

ZSocP našteva področja, kjer socialna podjetja lahko izvajajo svojo dejavnost na različnih področjih, npr. v turizmu, trgovini, kulturi, ekološki pridelavi in predelavi hrane, pri promociji zdravja, v raziskovalni dejavnosti, izobraževanju, idr. Vrste dejavnosti zakon ne omejuje socialnim podjetjem, kadar zaposlujejo osebe iz ranljivih skupin na trgu dela (socialno podjetje tipa B).

Iz uradne evidence socialnih podjetij je razvidno, da je v Sloveniji na dan 24. junija 2016 poslovalo 160 socialnih podjetij ([http://www.mgrt.gov.si/si/delovna\\_podrocja/socialno\\_podjetnistvo/evidenca\\_so\\_p](http://www.mgrt.gov.si/si/delovna_podrocja/socialno_podjetnistvo/evidenca_so_p)).

Mesojedec et al. (2012:18) meni, da se težave in njihove rešitve učinkoviteje rešujejo v posameznih skupnostih ali lokalnih okoljih, ker je tam prisotna direktna ali indirektna vpletenost posameznikov oziroma skupin, ki tako nek problem ali

okoliščino doživljajo kot neposredno izkušnjo. Ideja za rešitve izhajajo iz konkretnih potreb in so le-te zato lahko tudi učinkovitejše.

Področja, ki jih našteva zakon so zanimiva tudi za razvoj socialnega podjetništva na podeželju. V kmetijstvu obstajajo števila dela, katera zmorejo opravljati tudi osebe s statusom invalida, ki v primerjavi z drugimi brezposelnimi še težje dobijo zaposlitev.

#### **1. 2. 4. Načela socialnega podjetništva**

Načela in zahteve socialnega podjetništva opredeljuje 4. členu ZSocP, ki določa, da lahko socialno podjetje ustanovi le nepridobitna pravna oseba. Ustanavljanje je prostovoljno in člani odločajo enakopravno vsak z enim glasom, tako da finančni vložek lastnikov ne daje prednosti pri sprejemanju odločitev. Izvajanje dejavnosti naj bi bilo praviloma dolgoročno, z namenom trajnejšega oskrbovanja trga z izdelki in storitvami ter zaposlovanja težje zaposljivih oseb, kamor uvrščamo tudi invalide. Socialna podjetja naj bi praviloma svoje delovanje povezala z dejavnostjo prostovoljstva.

Vključevanje prostovoljskega dela v socialna podjetja, ureja Zakon o prostovoljstvu (Uradni list RS, št. 10/11, 16/11 – popr. in 82/15), ki je bil sprejet leta 2011 ter Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o prostovoljstvu (Uradni list RS, št. 82/15), ki je v veljavi od leta 2015. Področja prostovoljskega dela našteva Pravilnik o prostovoljskem delu in vpisniku (Uradni list RS, št. 48/11, 60/11 in 29/16):

1. civilna zaščita in reševanje;
2. človekove pravice in civilne svoboščine;
3. varstvo okolja in ohranjanje narave;
4. kultura in umetnost;
5. socialna dejavnost;
6. rekreacija;
7. turizem;

8. vzgoja in izobraževanje;
9. zdravje in
10. človek, narava in družbene vrednote.

Socialna podjetja imajo po svojih načelih možnost vključevanja prostovoljcev, vendar v Sloveniji ta možnost še ne izvaja v večjem obsegu. Vsekakor za socialnemu podjetju to prinaša koristi, saj gre kot pravi Sande (ur., 2012: 96) "za aktivnost, ki jo motiviran posameznik nameni prostovoljno in za svoje delo oziroma sodelovanje ne prejme plačila."

### **1. 2. 5. Postopek registracije socialnega podjetja**

Center za informiranje, sodelovanje in razvoj nevladnih organizacij (CNVOS, 2014) podaja informacije o socialnem podjetništvu in pojasnjuje, da socialno podjetje ni samostojna oblika pravne osebe, pač pa ga lahko ustanovi nepridobitna pravna oseba, kot je na primer društvo, zavod, d. o. o., ipd.

Vloga za pridobitev statusa socialnega podjetja se vloži pri tistem organu, pri katerem se je organizacija registrirala sama, na primer: društvo – upravna enota, zavod – sodišče, ustanova – ministrstvo. Priložiti je treba sklepe, akte, podatke o zastopnikih organizacije in obsegu njihovih pooblastil ter druga dokazila, ki jih določajo predpisi. Socialni podjetniki lahko izbirajo med ustanovitvijo socialnega podjetja tipa A ali tipa B. Razlika med tipoma je v tem, da so za socialna podjetja tipa A v zakonu točno določene predvidene dejavnosti ter pogoj zaposlitve enega delavca v prvem letu poslovanja in vsaj dveh delavcev v nadaljnjih letih, medtem ko pri tipu socialnega podjetja tipa B ni omejitev v opravljanju dejavnosti, v kolikor podjetje zagotavlja trajno zaposlovanje predstavnikom najbolj ranljivih skupin na trgu dela (ibid).

"Bistvo socialnega podjetništva seveda ni v nekem birokratskem postopku, kot je registracija. Socialni podjetniki so družbeni inovatorji, ki s svojimi inovacijami rešujejo družbene probleme ne glede na njihov status" (Stritar in Pipan, 2015: 29).

### **1. 3 Financiranje socialnih podjetij**

Poleg lastnega financiranja socialnega podjetja, ki ga socialno podjetje pridobi na trgu, so za izvajanje nekaterih ukrepov in storitev predvidena sredstva tudi v državnem proračunu. Povzeto po priročniku z naslovom Socialno podjetništvo, skupina Socialni inovatorji prihodnosti (SIP, 2016) kot vire sredstev našteva sredstva, ki jih prispevajo posamezniki ali skupine, ki so zainteresirane za našo dejavnost, dolžniški kapital v obliki kreditov in poroštev, javno-zasebna partnerstva, kjer prihaja do medsebojnega investiranja v primerih obojestranskih interesov, koncesije, sponzorstva in donacije, ki jih lahko prispevajo pravne osebe ali posamezniki, ki tako finančno podprejo dejavnost.

### **1. 4. Posebne spodbude za socialno podjetništvo**

ZSocP od 36. do 41. člena navaja posebne spodbude za zaposlovanje težje zaposljivih oseb, kamor uvrščamo tudi osebe s statusom invalida. Zakonodaja predvideva posebne olajšave, oprostitev in prednosti, kadar gre za zaposlovanje oseb, ki so uvrščene v ranljive skupine na trgu dela. Za prvi dve leti velja upravičenost do sofinanciranja, tj. do delnega prispevka k plačilu izobraževanja in usposabljanja odgovornih oseb podjetja za delo z osebami, ki jih zakon opredeljene kot ranljivo skupino. Te prednosti, ki jih omogoča država, ne predstavljajo favoriziranja socialnih podjetij ali omogočanja nelojalne konkurence, ampak za vzpostavljanja enakih možnosti konkuriranja socialnih podjetij z ostalimi "klasičnimi" podjetji.

Socialna podjetja, zaradi zaposlovanja ljudi z določenimi ovirami, v storilnostnem pomenu ne morejo biti na trgu enako konkurenčna ostalim podjetjem. V ta namen država z določenimi ukrepi sofinanciranja pomaga socialnim podjetnikom pri pridobivanju znanj za ravnanje pri delu s ciljno skupino zaposlenih, kar skupaj z

vračanjem morebitnega presežka prihodkov nad odhodkih nazaj v dejavnost in prilagoditvami na delovnih mestih, omogoča enakopravnejši nastop na tržišču.

Za socialna podjetja tipa B, ki zaposlujejo invalide (ne pa tudi ostale najbolj ranljive skupine) ZSocP določa, da imajo enake finančne spodbude kot delodajalci, ki zaposlujejo nad predpisano kvoto za zaposlovanje invalidov (36. člen ZSocP). To pomeni, da so socialna podjetja enako kot drugi delodajalci, za tako zaposlene invalide lahko oproščeni plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje [...] in da imajo pravico do nagrade za zaposlovanje invalidov, ki se izplača za največ šest mesecev zaposlitve invalida, in sicer v višini 25 % minimalne plače (CNVOS, 2014).

## **1. 5. SOCIALNO PODJETNIŠVO V NEKATERIH DRŽAVAH EVROPSKE UNIJE**

Socialno podjetništvo ima v Evropi več poimenovanj zaradi različnih zgodovinskih, jezikovnih in kulturnih razlik [...]. V mislih imamo enako dejavnost, ki pa deluje v različnih pravnih oblikah – zadrugah, društvih, ustanovah, pridobitnih in nepridobitnih podjetjih, vzajemnih družbah in podobno (Mesojedec et al., 2012: 17).

Lužar et. al (2005: 9) pravi, da ne obstaja skupna definicija socialnega podjetništva, vendar se je v državah Evrope oblikovalo mnenje, da so dejavnosti socialnega podjetništva usmerjene k zadovoljevanju širših družbenih ciljev, presežki prihodkov nad odhodki pa se vračajo nazaj v posamezna podjetja za ponovne enakovrstne namene.

Socialna podjetja v širokem spektru okoljskih storitev se pojavljajo v različnih oblikah:

1. podjetja, katerih lastniki so zaposleni,
2. kooperative,
3. kreditna združenja (Credit Unions),

4. fundacije,
5. društva, vzajemne družbe,
6. humanitarne organizacije, specializirane družbe za zagotavljanje usposabljanja delovnih izkušenj za dolgotrajno brezposelne (ibid.).

Črnak Meglič (2010: 23) pravi, da socialno podjetništvo tvori več posameznih socialnih podjetij, za katera je značilno, da pri njihovem delovanju prihaja do kombinacije podjetniške akcije in socialnega namena.

V državah članicah se uporablja eden od treh modelov pravne organiziranosti socialnih podjetij ali pa njihova kombinacija:

1. kooperativni model, v katerem so socialna podjetja urejena s posebnim zakonom kot posebne kooperative (zadruge) s socialnimi cilji (Italija, Portugalska, Španija, Poljska);
2. model socialnih služb, ki se naslanja na sicer profitne družbe, ki pa izkazujejo svoj socialni značaj predvsem pri delitvi dobička (Belgija, Finska in Združeno kraljestvo);
3. model odprtih formalnih oblik, za katerega je značilno, da je pomemben glavni, socialni namen, ki ga zasleduje organizacija, ni pa določena obvezna pravno organizacijska oblika (Italija, Portugalska, Španija).

Povsod socialno podjetništvo sestavlja vrsta organizacij, ki se nahajajo med klasičnim državnim in zasebnim, profitnim sektorjem in jih označuje socialni, družbeni namen, kombiniran s podjetniškim duhom zasebnega sektorja (Črnak Meglič, 2010: 23).

### **1. 5. 1. Italija**

Črnak Meglič (2010: 23) navaja, da so v Italiji z Uredbo vlade št. 155 iz leta 2006 določena temeljna pravila za področje socialnega podjetništva. Pred tem za Italijo velja velika razvitost in delovanje socialnih kooperativ. Danes lahko status socialnega podjetja pridobijo tako socialne kooperative, neprofitne organizacije in

gospodarske družbe. Organizacijske oblike niso točno določene, vendar je za pridobitev statusa socialnega podjetja potrebno kot glavno dejavnost izvajati tisto, ki šteje za družbeno koristno. Dejavnosti, kjer se izvajajo oblike socialnega podjetništva so raznolike in se vrstijo od področja osebne pomoči, ekologije, poljedelstva, turizma, izobraževanja idr.

### **1. 5. 2. Poljska**

Črnak Meglič (2010: 23) navaja, da je na Poljskem do uveljavitve Zakona o socialnih zadrugah iz leta 2006 (Dz U 2006, št. 94) zaposlenost obsegala manj kot petdeset odstotkov prebivalstva. Pravi, da pomoči ranljivim skupinam niso upoštevali kot opravljanje dela. Šele s sprejetjem zakona so bili dani temelji za ustanavljanje zadrug, ki po svoji vsebini predstavljajo oblike socialnih podjetij. Za urejanje pogojev in razmerij takšnih socialnih zadrug se še vedno uporabljajo določila Zakona o zadružništvu in Zakona o socialnih zadrugah, kjer je število članov zadruga omejeno na petdeset. Zakon hkrati prepoveduje vsako delitev morebitno ustvarjenega dobička. Socialno zadrugo lahko ustanovijo osebe, ki so brez zaposlitve in druge depriviligirane skupine ter tako rešujejo svoje lastne težave z brezposelnostjo in vključevanjem v širšo skupnost.

### **1. 5. 3. Finska**

Črnak Meglič (2010: 29) pravi, da na Finskem lahko status socialnega podjetja dobi vsako podjetje, v katerem je zaposlenih vsaj trideset odstotkov invalidov ali trideset odstotkov le-teh v kombinaciji z dolgotrajno brezposelnimi ter je evidentirano v registru socialnih podjetij. Zakonodaja za socialna podjetja ne predvideva nobenih dodatnih zahtev ali posebnih prednosti. Tako za socialna podjetja ni predvidenih omejitev glede vrste dejavnosti in ne omejitev pri porabi dobička. Edina razlika med socialnim podjetjem in ostalimi podjetji se nanaša čas

prejemanja subvencije pri zaposlovanju invalidov in dolgotrajno brezposelnih, ki jo socialno podjetje prejema dalj časa. Najpogosteje status socialnega podjetja pridobivajo kooperative, skladi in družbe z omejeno odgovornostjo.

#### **1. 5. 4. Velika Britanija**

Črnak Meglič (2010: 29) pravi, da Velika Britanija nima posebnih predpisov za urejanje področja socialnega podjetništva. Podjetja, ki opravljajo vsebinske dejavnosti socialnega podjetništva, so registrirana na podlagi Zakona o družbah ali Zakona o obrtnih in podpornih društvih. Najbolj razširjena oblika so kooperative in razvojni skladi, ki delujejo s cilji za zagotovitev socialnih in drugih javnih koristi. Dobičke ponovno investirajo v enake dejavnosti in tako trajnostno ohranjajo svojo dejavnost in z zagotavljanjem delovnih mest zmanjšujejo brezposelnost.

zakonodaje, ki bi urejala socialno podjetništvo, niti ne posebnih vrst socialnih podjetij (npr. socialne zadruge), zato se tovrstna podjetja registrirajo na podlagi Zakona o družbah (Company Law) ali Zakona o obrtnih in podpornih društvih (Industrial and Provident Society Law). V okviru teh dveh zakonov socialna podjetja prevzemajo naslednje pravne oblike, ki so jim trenutno na razpolago:

### **1. 6. NEPROFITNE ORGANIZACIJE**

Izhodišče neprofitne dejavnosti in njeno pravno razlikovanje od profitne usmeritve je običajno poslanstvo. Poslanstvo je za neprofitne organizacije ključnega pomena, saj z njim izražajo svojo dolgoročno humanitarno usmeritev. Navadno je največja težava neprofitnih organizacij iskanje ravnovesja med humanitarno usmerjenim poslanstvom in ekonomsko logiko poslovanja (Mesec, 2008: 23).

Mesec (2006: 31) navaja, da delovanje neprofitnih organizacij zajema številna pomembna področja družbenega življenja, npr. javni zavodi na področju izobraževanja, zdravstva, sociale ipd. Namen njihovega delovanja je v zagotavljanju in zadovoljevanju posameznikov in skupin po določenih storitvah ali izdelkih, pri čemer se ustvarjen dobiček ne deli med člane organizacije, ampak se ga povrne v njeno delovanje, z namenom trajnega obstoja, izboljšanja kvalitete in rasti ter s tem povečanja splošne družbene koristi.

Tabela 1: Organizacijske oblike na podlagi delitve na neprofitne in profitne organizacije v Sloveniji

VRSTA ORGANIZACIJ	NEPROFITNE	PROFITNE
JAVNE	organizacije, ki izvajajo državne funkcije lokalne samouprave  javni zavodi (šole, bolnice, zavod za zaposlovanje...)  javni gospodarski zavodi	javna podjetja
NAPOL JAVNE	zbornice (gospodarske, obrtne...)	javna podjetja z udeležbo zasebnega kapitala  zasebna podjetja s koncesijo
ZASEBNE	društva  zasebni zavodi  ustanove  zadruge gospodarska interesna združenja  gospodarske družbe za opravljanje neprofitnih dejavnosti  politične stranke  verske skupnosti  sindikati poklicna združenja	podjetja  samostojni podjetniki  gospodarske družbe  povezane družbe  banke  zavarovalnice

Vir: Mesec, 2006: 3

Najpogostejše oblike organiziranosti nevladnih organizacij (NVO) v Sloveniji predstavljajo društva, zavodi in ustanove.

### **1. 6. 1. Društva**

Iz informacij, ki jih o društvih podaja Ministrstvo za notranje zadeve (Ministrstvo za notranje zadeve, [http://www.mnz.gov.si/si/mnz\\_za\\_vas/drustva\\_usta\\_nove\\_shodi\\_prireditve/drustva/](http://www.mnz.gov.si/si/mnz_za_vas/drustva_usta_nove_shodi_prireditve/drustva/)), se društva v Republiki Sloveniji ustanovljajo na podlagi Zakona o društvih, ki opredeljuje pogoje za ustanovitev in delovanje. Ustanovijo ga lahko pravne osebe ali najmanj tri fizične osebe in deluje na osnovi prostovoljnega vključevanja posameznih članov. Delujejo na številnih področjih, glede na interese posameznikov in interesnih skupin. Tako poznamo npr. društva invalidov, društva za nenasilno komunikacijo, društva kmečkih žena, športna in kulturna društva, planinska društva, društva upokojencev, društva za pomoč duševno prizadetim osebam, idr. Društva imajo nepridobitni značaj, financirajo se iz članarin, sponzorstev in donacij. Na podlagi izdelanih programov delovanja, lahko prejema tudi dotacije, ki jih lokalne skupnosti – občine, v svojih proračunih namenijo delovanju društev.

### **1. 6. 2. Zavodi**

Ministrstvo za notranje zadeve (Ministrstvo za notranje zadeve, [http://www.mnz.gov.si/si/mnz\\_za\\_vas/drustva\\_ustanove\\_shodi\\_prireditve/drustva/](http://www.mnz.gov.si/si/mnz_za_vas/drustva_ustanove_shodi_prireditve/drustva/)), za zavode navaja, da so lahko zasebni ali javni. Ob zasebnih zavodih obstajajo tudi javni zavodi, katerih ustanoviteljica je država ali občina in zaradi tega niso del nevladnega sektorja (ibid.).

Javni zavodi so najpogostejša oblika javnih organizacij, ki se ustanovijo zaradi opravljanja neke družbeno koristne dejavnosti.

Primer javnih zavodov so npr. vrtci, šole, zdravstveni domovi ..., ki jih z odlokom o ustanovitvi ustanovi lokalna skupnost, tj. občina, v kateri ima posamezni javni zavod svoj sedež.

Zavodi nimajo članstva kakor ga imajo društva, vodilni v zavodu so njegovi ustanovitelji. Namen zavodov je zagotavljanje nepridobitnih, javno koristnih storitev za posameznike ter organizacije.

### **1. 6. 3. Ustanove**

"Ustanove tradicionalno pomenijo združevanje premoženja za nek določen namen, ki ga upravlja upravni odbor" (Ministrstvo za notranje zadeve, [http://www.mnz.gov.si/si/mnz\\_zavodov/drustva\\_ustanove\\_shodi\\_prireditve/drustva/](http://www.mnz.gov.si/si/mnz_zavodov/drustva_ustanove_shodi_prireditve/drustva/)). Namen ustanove mora biti splošno koristen ali dobrodelen in praviloma trajen [...]. Ustanova postane pravna oseba, ko organ, pristojen za ustanove izda soglasje k aktu o ustanovitvi" (ibid.).

## **1. 7. RANLJIVE DRUŽBENE SKUPINE**

### **1. 7. 1. Ranljive družbene skupine na trgu dela**

V strokovni literaturi zasledimo izraz ranljive skupine predvsem v začetku tega stoletja. Pred tem se je pisalo in govorilo o socialno izključenih skupinah, skupinah, ki so zaradi določenih značilnosti (prikrajšanosti) bile izključene iz aktivnega delovnega in družbenega življenja, ter so se zaradi tega soočale s številnimi težavami [...] (Rupert in Vilič Klenovšek, 2010: 7). Trbanc (2003:5) meni, da gre pri teh skupinah običajno za prisotnost več različnih ovir, ki jih omejujejo pri možnostih zaposlovanja.

Čelebič (2009: 2, 3) opredeljuje invalide kot "ranljivo, zapostavljeno in težje zaposljivo skupino ljudi na trgu dela." Zaviršek in Škerjanc (2000: 387) opozarjata, da prikrajšanost osebe lahko izhaja od rojstva, iz okolja, v katerem je oseba

rojena ali pa jo povzročijo kasnejše okoliščine v življenju, v katerih oseba znajde, kar povzroči njeno socialno izključenost in diskriminacijo.

V ZSocP so v 6. členu kot najbolj ranljive skupine ljudi na trgu dela poleg invalidov, ki jih je stopnja invalidnosti priznana na podlagi ugotovitvenega postopka po zakonodajnih predpisih, opredeljene še brezposelne osebe stare nad 55 let, Romi, mladoletne osebe, ki niso zaključile osnovnošolskega izobraževanja, begunci, vključeni v programe integracije, osebe, ki v obdobju enega leta po prestani zaporni kazni več kot šest mesecev nimajo redno plačane zaposlitve, osebe po zaključku programov zdravljenja odvisnosti od alkohola ali drog ali so brezdomci.

Zaposlovanje invalidov kot tudi drugih oseb iz ranljivih skupin prebivalstva ni pomembno samo z vidika reševanja posameznikovega ekonomskega in socialnega položaja, temveč gre za širše vprašanje ekonomske in socialne izključenosti/vključenosti teh oseb (Uršič, 2004: 33). Veliko ljudi ima težave z uveljavljanjem, pa naj gre za družino, krog prijateljev, med sodelavci in nasploh pri vključevanju v družbo. Posebno težko pa je človeku, ki je invaliden ali zaradi česar koli drugega podcenjen in odrinjen na rob družbe. Pa vendar se mora tudi taka oseba uveljaviti in delovati kot enakovreden član družbe s svojo lastno identiteto (op. cit.: 159).

Zaviršek, Zorn in Videmšek (2002: 33) možnost izbire poudarjajo kot temeljno pravico posameznika, ki zagotavlja samostojno in svobodno odločanje ter oblikovanje lastnih življenjskih pogledov, načel in vrednot.

### **1. 7. 2. Invalidnost in hendikep**

Slovar slovenskega knjižnega jezika (SSKJ: 2000) z izrazom "invalid" opredeli tistega, ki zaradi telesne napake ali posledic bolezni oziroma poškodbe za delo ni sposoben ali za delo sposoben le delno. Izraz "invalidnost" pojasni kot stanje invalidne osebe (SSKJ: 2000 c). Izraza hendikep slovar ne vsebuje, a nas usmeri

na izraz handikepirani, kjer piše: "spraviti koga v neenak, slabši položaj" (SSKJ: 2000 b).

Ule (2013: 9) navaja obstoj dveh modelov obravnave ljudi z ovirami. Na telesne oziroma fizične značilnosti se opira medicinski model, medtem ko socialni model hendikepa, ki razlikuje poškodbo znotraj osebe in ovire, ki jih doživlja kot rezultat zaradi omejitev znotraj družbe. Tudi Zaviršek (2010: 2) pravi, da sicer ljudi pri vsakdanjih opravilih osebne ovire omejujejo, vendar "resnične ovire in družbene neenakosti nastanejo šele v stiku posameznice in posameznika z izključujočim okoljem [...]" (ibid.).

Naštete utelešene človeške posebnosti posledično povzročijo družbeno prikrajšanost in diskriminacijo na ekonomski, socialni, kulturni in simbolni ravni:

Ekonomska raven diskriminacije je pogosto:

1. izključenost iz plačane zaposlitve;
2. nizki dohodki;
3. visoki izdatki za prostorske prilagoditve (stanovanje, delovno mesto) in za prilagoditve predmetov (avto);
4. izdatki za prevoze in asistenco.

Socialna diskriminacija:

1. arhitekturne in druge ovire ter slaba dostopnost do storitev, ki so dostopne večini;
2. slabše delovno mesto od posameznikove usposobljenosti;
3. osamljenost;
4. težka dostopnost ali onemogočanje, da človek pridobi družbeno cenjene identitete (partnerstvo, starševstvo, status zaupne osebe, vplivne javne osebe);
5. soočanje s strokovnjaki, ki ne upoštevajo posameznikovega mnenja in ga obravnavajo pokroviteljsko;

Kulturna diskriminacija:

1. v javnosti posredovane žalostne in neatraktivne podobe oviranih ljudi (v medijih, na plakatih);
2. stereotipne reprezentacije oviranih ljudi v umetnosti (filmih);
3. prepoved uporabe znakovnega jezika v javnosti s strani bližnjih oseb.

Simbolna diskriminacija:

1. neupoštevanje;
2. ustvarjanje nevidnosti;
3. spregledovanje;
4. feminizacija hendikepa ipd.

Zaradi takšnih izkušenj postane osebna značilnost telesa tudi družbena izkušnja. Beseda hendikep poudarja, da je oviranost potrebno de-individualizirati in jo razumeti kot oboje, kot utelešeno osebno in kot družbeno ustvarjeno izkušnjo, saj različni družbeni odzivi oviranost krepijo ali pa jo zmanjšajo (Zaviršek, 2010: 3).

"Hendikepirani ne potrebujejo pomilovanja in miloščine, potrebujejo možnosti, da se lahko kljub svojemu hendikepu vključijo v ekonomski sistem družbe" (Rutar, Kralj, Praznik, 2015: 78). Tako "kot druge ranljive skupine ne smejo biti odvisni od dobre volje in entuziazma posameznikov in "ad hoc" financiranja iz različnih socialnih skladov, kajti njihova pravica do dela je jasno opredeljena v različnih listinah, deklaracijah, akcijskih načrtih in zakonih" (op. cit.: 83).

Družboslovne znanosti vse bolj spoznavajo, da večina telesnih in mentalnih ovir ni podedovanih in prirojenih, temveč pridobljenih v času posameznikovega življenja. Vse daljša življenjska doba prebivalstva v materialno bolj preskrbljenih družbah na eni strani ter revščina, slabe delovne razmere, novo suženjstvo in vojne, ki jih doživljajo ljudje v revnejših in ekonomsko razvijajočih se državah, ter naravne katastrofe na drugi strani bodo povzročili, da se bo večina svetovne populacije v življenju kdaj srečala vsaj z eno izmed oblik hendikepa. Gledano s stališča življenjske perspektive, so tako ljudje le začasno nehendikepirani. Zato je za vse nas pomembno, da spoznamo in prisluhnemo izkušnjam ljudi z ovirami. V tem smislu so njihove izkušnje družbene, ker nas vse opremljajo s strategijami

soočanja in spopadanja s takšnimi in drugačnimi življenjskimi ovirami (Ule, 2013: 20).

Ule (2013: 29) daje velik pomen temu, da imajo hendikepirani možnost izraziti svoje občutke in doživetja tako, da jih javnost sliši. Zelo pomembno pa je, dali imajo ljudje z ovirami glas in prostor za sporočila in ali obstaja javnost, ki ta sporočila posluša. Njihova sporočila so namreč lahko zelo osvobajajoča v sodobnem času občutkov negotovosti, nejasnosti, strahov in odsotnosti vizij. Gibanja za emancipacijo ljudi z oviro, ki so začela problematizirati meje teorije in politik hendikepiranih, ki so si prizadevala, da bi njihove izkušnje postale vidne in slišane v znanosti, politiki ter vsakdanjem življenju, prinašajo že vidne emancipirajoče učinke na najbolj reflektirane skupine ljudi z ovirami (op. cit.: 21).

Izraz invalid in invalidnost imata v slovenskih pravnih dokumentih različne opise. Navajam nekaj primerov:

- Invalid po tem zakonu je posameznik, ki zaradi prirojenih ali pridobljenih okvar in oviranosti, ki jo pogojuje oziroma ustvarja fizično in družbeno okolje, ne more sam delno ali v celoti zadovoljevati potreb osebnega, družinskega in družbenega življenja v okolju, v katerem živi, v skladu z mednarodno klasifikacijo (Zakon o invalidskih organizacijah - ZInvO, Ur. l. RS, št. 108/02).
- Invalidi so osebe z dolgotrajnimi telesnimi, duševnimi, senzoričnimi okvarami ter motnjami v duševnem razvoju, ki jih v povezavi z različnimi ovirami lahko omejujejo, da bi enako kot drugi polno in učinkovito sodelovali v družbi (Zakon o izenačevanju možnosti invalidov – ZIMI, 3. člen, Ur. l. RS, št. 94/10).
- Invalidnost po tem zakonu je podana, če se zaradi sprememb v zdravstvenem stanju, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi medicinske rehabilitacije in so ugotovljene v skladu s tem zakonom, zavarovancu zmanjša zmožnost za zagotovitev oziroma ohranitev delovnega mesta oziroma za poklicno napredovanje (Zakon o

pokojninskem in invalidskem zavarovanju – ZPIZ-2, 60. člen, Ur. l. RS, št. 96/12 in 102/15 – ZPIZ-2B).

V vsakodnevnem življenju ljudje še vedno najpogosteje uporabljajo izraza "invalid" in "invalidnost".

## **1. 8. ZAPOSLOVANJE OSEB S STATUSOM INVALIDA**

Pravica do dela in svobode do dela je pri nas ustavno utemeljena. Tako 49. člen Ustave govori o svobodi dela, o prosti izbiri dela in da je vsakomur pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto (Tabaj in Dolinšek, 2004: 123).

Interes vsake države je, da je njeno aktivno prebivalstvo v čim večji meri zaposleno in si samo z lastnim delom zagotavlja sredstva za preživetje sebe in družine. Države izvajajo različne ukrepe, s katerimi želijo pospešiti in povečati zaposlenost invalidov. Mednarodne organizacije in združenja jih pri tem spodbujajo in sprejemajo različne dokumente. Večina dokumentov je deklaratorne narave in poziva države, naj vsaka na svoj način sledi priporočenim ciljem. V slovenskem pravnem redu Ustava Republike Slovenije, v poglavju o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah, zagotavlja enakost vsem državljanom, pri čemer je posebej navedena tudi invalidnost (Peterlin, 2015: 35).

Zaposlovanje in delo invalidov v Sloveniji je urejeno z zakoni in drugimi podzakonskimi predpisi. Po določilih Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ZPIZ-2 (Uradni list RS, št. 96/12) "oseba lahko pridobi status invalida, kadar je vzrok za nastanek invalidnosti poškodba pri delu, poklicna bolezen ali poškodba zunaj dela", in invalidnost razvršča v naslednje kategorije:

- I. kategorija: če zavarovanec ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela ali ni zmožen opravljati svojega poklica in nima več preostale delovne zmožnosti;
- II. kategorija: če je zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za 50 odstotkov ali več;
- III. kategorija: če zavarovanec ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, lahko pa opravlja določeno delo s krajšim delovnim časom od polnega, najmanj štiri ure dnevno oziroma če je zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za manj kot 50 odstotkov ali če zavarovanec še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katerem dela.

Oseba lahko pridobi status invalida tudi po določilih Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov ZZRZI (Uradni list RS št. 16/07 – uradno prečiščeno besedilo, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2 in 98/14), kadar so po tem zakonu pri osebi ugotovljene:

- trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni,
- težave pri dejavnostih, ki vplivajo na njeno zaposljivost in
- ovire pri vključevanju v delovno okolje na način, kot ga opredeljuje mednarodna klasifikacija funkcioniranja invalidnosti in zdravja.

Pri izvajanju storitev poklicne rehabilitacije se pojavljajo številne aktivnosti, s katerimi invalidom skušamo pomagati ohraniti vključenost na trgu dela. "Gre za spoštovanje človekove potrebe, da je državljan, da je odgovoren in cenjen član skupnosti. Če ni ukoreninjen, če nima kje biti in komu pripadati, potem je naša strokovna naloga, da ga vključimo" (Čačinovič Vogrinčič, 2009:13).

Menim, da je v strokovnem timu rehabilitacijske komisije potrebna vključenost socialnega delavca, saj lahko s svojimi specifičnimi znanji, veščinami in spretnostmi prispeva k reševanju posameznikovega položaja. V medsebojnem sodelovanju prihaja do uporabe metod in konceptov socialnega dela. V vsakem

posameznem primeru nastane izvirni delovni projekt, saj ima vsak človek, vsak invalid, svojo zgodbo. Z dogovorom o sodelovanju ob začetku poklicne rehabilitacije pride do vzpostavljanja delovnega odnosa in definiranja nastalega problema. Socialni delavec z uporabo koncepta soprisotnosti skozi pogovor odkriva stiske in težave invalida. Hkrati skozi komunikacijo spoznava njegove interese, kompetence, veščine, želje, močne točke v njegovem življenju in tako pomaga najti vire moči, ki mu lahko omogočijo ohranjanje ali pridobitev druge ustrezne zaposlitve. S poznavanjem njegovega položaja, ga lažje vodi k uresničljivim rešitvam.

V postopku zaposlitvene rehabilitacije je treba upoštevati tudi etiko udeležnosti, kot navaja Čačinovič Vogrinčič (2009: 12), da "[...] strokovnjak odstopi od moči, ki mu ne pripada – od moči, da poseduje resnice in rešitve. Strokovnjakovo moč nadomesti občutljivo skupno iskanje, raziskovanje." Torej v postopku zaposlitvene rehabilitacije invalidu ne vsiljujemo določene rešitve kot edine možne, ampak skupaj z njim raziskujemo možnosti in soustvarjamo dober končni izid, to je pridobitev ustrezne zaposlitve.

ZZRZI po 36. členu (Uradni list RS, št. 16/07 – uradno prečiščeno besedilo, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2, 102/15 – ZPIZ-2B in 98/14) osebam s statusom invalida omogoča zaposlovanje v običajnem delovnem okolju, v invalidskih podjetjih ter v podporni in zaščitni zaposlitvi.

Na podlagi mnenja rehabilitacijske komisije območna služba po predhodno pridobljenem mnenju centralne službe zavoda, izda odločbo o pridobitvi statusa invalida po ZZRZI (ibid.). Kadar so v postopku za pridobitev statusa invalida ugotovljene popolne težave pri njegovem zaposlovanju in rehabilitacijska komisija v skladu z 20. členom ZZRZI izda mnenje, da bi bila zaposlitvena rehabilitacija nepotrebna, območna služba zavoda izda odločbo, da invalid ni zaposljiv.

### **1. 8. 1. Podporna zaposlitev**

Podporna zaposlitev je zaposlitev invalida na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju s strokovno in tehnično podporo invalidu, delodajalcu in delovnemu okolju. Pri tem morajo biti izpolnjeni naslednji pogoji:

- usposobljenost invalida za opravljanje del na konkretnem delovnem mestu,
- motiviranost in druge osebnostne lastnosti invalida, ki zagotavljajo uspešno delo,
- izdelan individualiziran načrt podpore invalidu in delodajalcu,
- pripravljenost delodajalca za sodelovanje in prilagoditev delovnega okolja ter delovnega mesta v skladu z individualiziranim načrtom (ZZRZI, <http://www.uradni-list.si/1/content?id=78532>).

### **1. 8. 2. Zaposlitev v običajnem delovnem okolju**

Kot je navedeno v gradivu o poklicni rehabilitaciji (Poklicna rehabilitacija – dostopnejša, 2011:4), ob zaposlitvi v običajnem delovnem okolju delodajalec in delavec skleneta novo pogodbo o zaposlitvi. Ta ne sme vsebovati poskusnega dela, ker se upošteva, da ima delavec invalid potrebna znanja in sposobnosti že od prej. Delodajalci morajo v svojih sistemizacijah delovnih mest opredeliti delovna mesta, ki so primerna za delo invalidov in zagotoviti potrebne prilagoditve.

V primeru poslabšanja zdravstvenega stanja invalida med opravljanjem dela invalida, pridobi pravice kot delovni invalid.

### **1. 8. 3. Invalidska podjetja**

Kolar in Jesenko (2005: 35) pravita, da invalidska podjetja opravljajo različne dejavnosti, v katere se lahko s svojim delom vključijo invalidi. Dela so prilagojena njihovim zmožnostim. Običajno opravljajo enostavnejša dela v proizvodnji preprostejših izdelkov, zlaganja, pakiranja, čiščenja idr., glede na preostalo delovno zmožnost in izobrazbo.

Pomembno je tudi usposabljanje. Uršič in Drobnič (1995: 153) pravita da, "to naj bi vključevalo, kjer je to potrebno in primerno, pripravo na delo in poklicno usposabljanje, modularno usposabljanje, usposabljanje za opravljanje dnevnih aktivnosti, pismenosti in drugih področij, pomembnih za poklicno rehabilitacijo. Da bi se pospešila integracija ali reintegracija invalidov v normalno delovno življenje in s tem v družbo, je potrebno nameniti pozornost tudi ukrepom za posebno pomoč, vključno z oskrbo s pripomočki, pripravami in delom personalnih služb, da si lahko zagotovi in obdrži primerno zaposlitev in v njej tudi napreduje."

### **1. 8. 4. Zaposlitveni centri**

Po ZZRZI so zaposlitveni centri pravne osebe, ki se ustanovijo zaradi zaposlovanja invalidov izključno na zaščitelih delovnih mestih. Izpolnjevati morajo kadrovske, organizacijske, tehnične in druge pogoje, ki jih predpiše minister, pristojen za invalidsko varstvo in ima izdelan poslovni načrt. Zaposlitveni centri morajo imeti najmanj pet zaposlenih invalidov. Zaposlitveni centri zagotavljajo delo na zaščitelih delovnih mestih na svojem sedežu, v svojih poslovnih enotah, na podlagi sklenjenih pogodb, pa občasno lahko tudi pri poslovnih partnerjih. Na podlagi dokončne odločbe se zaposlitveni center vpiše v razvid zaposlitvenih centrov, ki ga vodi ministrstvo pristojno za invalidsko varstvo.

V diplomski nalogi obravnavam primer Zavoda za socialno podjetništvo Grunt (v nadaljevanju zavod Grunt) iz Komende, ki ima status zaposlitvenega centra. Po začetnem statusu socialnega podjetja, so se le-temu odpovedali. Zakon o socialnem podjetništvu namreč v 9. členu vsebuje tudi omejitve, ki določajo, da pravna oseba, ki se ukvarja z nepridobitno dejavnostjo, ne more imeti tudi statusa zaposlitvenega centra. Status socialnega podjetja in status zaposlitvenega centra se med seboj izključujeta.

Na področju sodne prakse obstaja tudi primer tožbe na Upravnem sodišču Republike Slovenije z izdano sodbo številka UPRS sodba II U 18/2005 UM0012295 (Sodna praksa, [http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2012032113080590&database%5BSOVS%5D=SOVS&database%5BIESP%5D=IESP&database%5BVDS%5D=VDSS&database%5BUPRS%5D=UPRSA&\\_submit=i%C5%A1%C4%Di&page=0&id=2012032113080590](http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2012032113080590&database%5BSOVS%5D=SOVS&database%5BIESP%5D=IESP&database%5BVDS%5D=VDSS&database%5BUPRS%5D=UPRSA&_submit=i%C5%A1%C4%Di&page=0&id=2012032113080590)), kjer je Upravno sodišče odločilo, da statusa socialnega podjetja ni mogoče imeti hkrati s statusom zaposlitvenega centra, kar je med drugim obrazložilo tudi s tem, "da je bil namen zakonodajalca preprečevanje podvajanja spodbud, do katerih so upravičena invalidska podjetja in invalidski centri na podlagi ZZRZI s spodbudami ZSocP." Z ustanovitvijo zaposlitvenega centra, tako zavod Grunt ne more istočasno opravljati dejavnosti socialnega podjetništva in zaposlitvenega centra. Ker je bil njihov prvoten namen zaposlovanje najtežje zaposljivih oseb s statusom invalida, so se odpovedali statusu socialnega podjetja. Danes v ustanovljenem zaposlitvenem centru zaposlujejo 5 oseb s statusom invalida, od tega štirje zaposleni dosegajo do petdeset odstotkov pričakovanih delovnih rezultatov in ena oseba šestdeset odstotkov pričakovanih delovnih rezultatov. Dodatna spodbuda za ustanovitev zaposlitvenega centra je bila tudi, da v njihovem lokalnem okolju še ni deloval noben zaposlitveni center, ki bi omogočal zaposlovanje na zaščitениh delovnih mestih. "Zaposleni na kmetiji Zadrgal opravljajo različna dela v gospodarskih poslopih, na poljih, travnikih ter čistijo in predelujejo kmetijske pridelke – marmelade sokove, vloženo sadje in zelenjavo, mlečne in mesne izdelke, testenine, piškote..." (Gorenjski glas, <http://www.gorenjskiglas.si/apps/pbcs.dll/article?AID=/20151012/C/151019930/1028/priloznost-za-tezje-zaposlji-ve-&templ>).

Kmetijstvo je področje, kjer obstajajo številne priložnosti za zaposlovanje oseb s statusom invalida, saj obstaja veliko del, ki jih lahko opravljajo po svojih zmožnostih. S tem ohranjajo svoje spretnosti, pridobivajo nova znanja, krepijo vire moči, ohranjajo in širijo svojo socialno mrežo.

### **1. 8. 5. Kvotni sistem zaposlovanja invalidov**

Podobno kot drugje v Evropi, smo tudi v Sloveniji uvedli kvotni sistem zaposlovanja invalidov. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju (ZZRZI, <http://www.uradni-list.si/1/content?id=78532>) invalidov določa, da sistem velja za vse delodajalce, razen za tuja diplomatska in konzularna predstavništva, invalidska podjetja in zaposlitvene centre. Kvotno zaposlovanje pomeni obveznost za vse delodajalce, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev, da glede na celoto število zaposlenih, zaposlujejo tudi invalide. Kvota znaša med dva in šest odstotki in se razlikuje glede na dejavnost, ki jo organizacije opravljajo. Predvidene so tudi nagrade za delodajalce, ki presegajo kvote, kar pomeni, da zaposlujejo invalide, čeprav jim jih glede na skupno število zaposlenih ne bi bilo treba ali jih zaposlujejo več kot predvideva kvotni sistem.

Peterlin (2015: 40) dodaja, da je uveljavitev kvotnega sistema zaposlovanja invalidov prinesla tudi spremembo za delodajalce. Ti samo iz razloga nastanka invalidnosti ne morejo odpovedati delovnega razmerja invalidu, lahko pa postopek sprovedejo, kadar nimajo možnosti, da bi lahko invalidu še naprej zagotavljali delo. Postopek ugotavljanja, ali delodajalec zaposlenemu invalidu resnično ne more več zagotavljati dela, ki bi ustrezalo njegovim omejitvam in preostali delovni zmožnosti vodi komisija pri Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, ki izda mnenje, v katerem ugotovi ali delodajalec lahko invalidu odpove delovno razmerje. Kadar delodajalec zaposluje manj kot pet delavcev, mnenje komisije ni

potrebno, raze v primerih, če to predlaga Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije ali Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.

Namen uvedbe kvotnega zaposlovanje invalidov je pospeševanje zaposlovanja invalidov in s tem ohranjanje njihove vključenosti na trgu dela. Z različnimi prilagojenimi programi in oblikami zaposlovanja jim omogočamo pridobivanje sredstev za življenje, ohranjanje in pridobivanje novih spretnosti ter virov moči, občutka pripadnosti, zadovoljstva, enakih možnosti in dostojanstva. Na drugi strani država s tem lahko znižuje sredstva za socialne transferje.

## **2. OPREDELITEV PROBLEMA**

Problem raziskovanja je možnost zaposlovanja oseb s statusom invalida na področju kmetijstva. V Sloveniji se srečujemo z dokaj visoko stopnjo brezposelnosti mladih. Med najtežje zaposljivimi so zagotovo mlade osebe s statusom invalida, ki imajo z odločbo določeno, da se lahko zaposlijo le na zaščiteneh delovnih mestih. Na drugi strani opažamo trend manjšanja števila aktivnih kmetij na podeželju, ker se mladi raje odločajo za življenje v drugih, bolj urbanih okoljih. V gospodarski krizi je razvoj socialnega podjetništva bistvenega pomena, saj lahko veliko prispeva k trajnostnemu razvoju na posameznih lokalnih območjih.

V krizi, se ljudje najprej povežejo v svoji skupnosti, zaradi obstoja skupnega problema. Aktivira se notranji kapital posameznikov v obliki idej, uporabe znanj, spretnosti in veščin. V povezavi z obstoječim lastnim kapitalom tako nastajajo nove priložnosti, za izboljšanje stanja in napredek. Pri pregledovanju različnih gradiv o socialnem podjetništvu sem ugotovila, da se ponavljata izraza "trajnostni razvoj" in "lokalna območja". Povsem razumljivo je, da želi neko lokalno območje doseči trajnostni razvoj, saj to predstavlja dolgoročneje rešitve in stabilnejše

življenjsko okolje. Včasih država vsega ne zmore ali noče, lahko pa postavi temelje za nadaljnji razvoj.

V primeru socialnega podjetništva je država z zakonodajo postavila temelje za organiziranje poslovnih subjektov, ki bodo lahko z ustanavljanjem socialnih podjetij doprinesli h gospodarskemu razvoju in hkrati omogočali zaposlovanje najbolj ranljivih skupin na trgu dela ter tako zmanjševali pojav brezposelnosti. Invalidi so v krutem svetu resničnosti skupina ljudi, ki zelo težko dobi zaposlitev, predvsem tisti z zmanjšanimi delovnimi zmožnostmi. V raziskovalni nalogi zato želim raziskati, kako je z zaposlovanjem invalidov v novo nastajajočih socialnih podjetjih in zaposlitvenih centrih.

## **2. 1. Raziskovalna vprašanja**

Namen raziskave je odgovoriti na dve raziskovalni vprašanji:

1. Ali ima zaposlitev mladih oseb s statusom invalida pozitivne vplive na kvaliteto njihovega življenja in
2. ali lahko Zavod za socialno podjetništvo Grunt – zaposlitveni center uvrstimo med primere dobre prakse zaposlitvenih centrov na področju kmetijstva?

## **3. METODOLOGIJA**

### **3. 1. Vrsta raziskave, merski instrumenti, viri podatkov**

Raziskava je kvalitativna. V kvalitativnih raziskavah zbiramo besedne opise, ki se nanašajo na raziskovalni pojav (Mesec, 2009: 85).

Kot merski instrument sem uporabila nestandardiziran polstrukturiran intervju z odprtimi vprašanji in zbrala besedne opise oz. odgovore na dve raziskovalni vprašanji, z zapisovanjem. Vprašanja sem pripravila vnaprej. Intervjuji so opravljeni v dogovoru s strokovnim direktorjem Zavoda za socialno podjetništvo Grunt – zaposlitveni center. Raziskava je opisna oziroma deskriptivna, s proučevanjem dejstev in odnosov ter delno komparativna, ker sem v interpretaciji zajela tudi podobnosti oziroma razlike med odgovori zaposlenih, delodajalca in rehabilitacijske svetovalke.

Vir podatkov je šest opravljenih intervjujev. Intervju za zaposlene je vseboval osemindvajset vprašanj, intervju za delodajalca petindvajset vprašanj in intervju za rehabilitacijsko svetovalko pri Zavodu RS za zaposlovanje dvanajst vprašanj.

### **3. 2. Populacija in vzorec**

Populacijo predstavljajo osebe s statusom invalida, zaposlene zaposlitvenem centru. Vzorec je neslučajnostni in priročni. Raziskavo sem izvedla v Zavodu za socialno podjetništvo Grunt - zaposlitvenem centru, z delovanjem katerega me je seznanila sošolka in je bil strokovni direktor takoj pripravljen na sodelovanje. Intervju sem opravila z delodajalcem, in sicer s strokovnim direktorjem zavoda in vodjem kmetije Zadrgal (oba sta ustanovitelja in lastnika Zavoda za socialno podjetništvo Grunt), kjer zaposleni opravljajo delo, s tremi zaposlenimi, ter z rehabilitacijsko svetovalko na Zavodu RS za zaposlovanje.

Načrtovan vzorec je bil pet zaposlenih oseb s statusom invalida, vendar sta dva dolgotrajno odsotna in je bil vzorec manjši.

### **3. 3. Zbiranje podatkov**

- na Zavodu za socialno podjetništvo Grunt – zaposlitveni center v mesecu avgustu 2016;
- telefonski intervju z rehabilitacijsko svetovalko na Zavodu RS za zaposlovanje v Ljubljani, v mesecu avgustu 2016.

### **3. 4. Obdelava in analiza podatkov**

Intervjuje sem pregledala, jih prepisala in uredila v Wordovem programu. Analiza je opisna. Ker sem pri intervjujih zaposlenih oseb s statusom invalida dobila kratke odgovore (osebe s težjimi motnjami v zaščiteni zaposlitvi), sem jih v celoti uporabila kot izbrane dele teksta, oblikovala pojme in jih družila v kategorije 1. reda označila številko kategorij 2. reda, ki sem jih izbrala že prej, glede na raziskovalno vprašanje. Le-te sem nato povezala med seboj in uporabila v razpravi. Po enakem postopku sem obdelala 2 intervjuja delodajalca. Pojmov in kategorij nisem določala pri intervjuju z rehabilitacijsko svetovalko ZRSZ, ker sem opravila samo en takšen intervju. Njene odgovore sem vključila v razpravo.

### **3. 5. Možne ovire, pomanjkljivosti**

Raziskava je opravljena le v enem zavodu. Zmanjšalo se je tudi število predvidenih intervjujev zaradi dolgotrajne odsotnosti dveh zaposlenih s statusom invalida.

### 3. 6. Intervju z zaposlenimi

#### Zapis intervjuja, pojmi, kategorije

Tabela 2: Intervju z zaposlenimi

Besedilo – pojmi: Oseba A, B, C	kategorije	
	1. reda	2. reda
1. Ali je to vaša prva zaposlitev?		
Oseba A: <u>Ja, to mi je prva služba.</u>	vključitev v delo	1
Oseba B: <u>Ja, prva služba.</u>	vključitev v delo	1
Oseba C: <u>Ne.</u>	nova zaposlitev	1
Če ni:		
Kje ste že bili zaposleni?		
Oseba A: -	-	-
Oseba B: -	-	-
Oseba C: Delal sem v Leku in Plampexu.	delovne izkušnje	1
2. Kaj ste delali?		
Oseba A: -	-	-
Oseba B: -	-	-
Oseba C: Bil sem mehanik in v proizvodnji sem delal.	praktično delo, izkušnje	1
3. Kako so vas sprejemali sodelavci?		
Oseba A: -		-
Oseba B: -		-
Oseba C: <u>Odlično, o. k. je bilo.</u>	občutek sprejetosti	6
4. Ali ste bili veliko v bolniškem staležu?		
Oseba A: -	-	-
Oseba B: -	-	-
Oseba C: <u>Ne.</u>	brez odsotnosti	-
5. Kakšno je bilo plačilo za delo		
Oseba A: -	-	-
Oseba B: -	-	-
Oseba C: <u>Dobro je bilo.</u>	zadovoljstvo s plačo	3
6. Kakšne so vaše izkušnje z iskanjem zaposlitve?		
Oseba A: <u>Ni bilo nobenega posluha, sem iskala pa ni</u>	problem brezposelnosti	1

bilo nikjer nič za mene.		
Oseba B: <u>Slabe, ni služb, težko je.</u>	problem brezposelnosti	1
Oseba C: Dobre .	pozitivne izkušnje	1
7. Kdo vam je pomagal najti to zaposlitev?		
Oseba A: <u>Prijateljica</u> mi je pomagala, povsod sem se zanimala.	stiki s prijatelji	2
Oseba B: <u>Starši</u> so mi pomagali.	pomoč staršev	2
Oseba C: <u>Želva, Zavod za zaposlovanje.</u>	pomoč institucij	2
8. Kako ste se počutili, ko ste dobili zaposlitev?		
Oseba A: <u>Super odlično</u> , nisem mogla verjet ko sem bila tako dolgo doma	občutek zadovoljstva, sreče	1
Oseba B: <u>V redu sem se počutil</u> , me je <u>zanimalo</u> kako bo.	občutek zadovoljstva, zanimanje	1
Oseba C: <u>Vesel sem bil</u> , da <u>bom spet delal</u> .	občutek zadovoljstva, veselje	1
9. Kako dolgo ste iskali zaposlitev?		
Oseba A: Kar <u>štiri leta</u> ni bilo nič,	zavedanje problema brezposelnosti	1
Oseba B: <u>Tri leta</u> sem iskal.	zavedanje problema brezposelnosti	1
Oseba C: <u>Ne dolgo</u> , se je kar našlo.	hitra rešitev brezposelnosti	1
10. Koliko časa ste že zaposleni tukaj?		
Oseba A: <u>Eno leto</u> .	delovne izkušnje	1
Oseba B: <u>Eno leto</u> .	delovne izkušnje	1
Oseba C: <u>Eno leto</u> .	delovne izkušnje	1
11. Ali je to vaša stalna zaposlitev za nedoločen čas?		
Oseba A: <u>Ja, za nedoločen čas</u> sem, to je v redu.	varnost zaposlitve	1
Oseba B: <u>Ja</u> , je.	varnost zaposlitve	1
Oseba C: <u>Ja</u> .	varnost zaposlitve	1
12. Potrebujete prilagoditve na tem delovnem mestu (čas za počitek, pomoč, raznolikost opravil, možnost gibanja, komunikacije)?		
Oseba A: Rabim čas, <u>več časa</u> za kaj, <u>počitek</u> , včasih so taki dnevi.	časovna prilagoditev glede na počutje	7
Oseba B: <u>Ne</u> , ne rabim, pomagam pa.	brez prilagoditev	7
Oseba C: Ja, rabim <u>gibanje</u> .	potreba po fizični aktivnosti	7
13. Ali je to upoštevano?		

Oseba A: Ja upoštevajo, rabim več časa za kaj, sem se že v redu navadila, ampak pride, da moram malo počivat.	prilagajanje zmožnostim	7
Oseba B: <u>Upoštevajo</u> če ti kaj ne gre.	prilagajanje zmožnostim	7
Oseba C: <u>Je upoštevano.</u>	prilagajanje zmožnostim	7
14. Ali lahko sodelujete s predlogi delodajalcu?		
Oseba A: <u>Ja lahko kaj predlagam</u> , se pogovarjamo.	možnost izražanja idej	4
Oseba B: <u>če želim lahko</u> kaj predlagam.	možnost izražanja idej	4
Oseba C: <u>Ja</u> , lahko.	možnost izražanja idej	4
15. So vaši predlogi upoštevani?		
Oseba A: <u>So upoštevani predlogi.</u>	sprejemanje idej	4
Oseba B: <u>Včasih ja</u> , včasih ne.	delno sprejemanje idej	4
Oseba C: <u>Ja</u> .	sprejemanje idej	4
16. Kako bi ocenili odnos nadrejenih do vas?		
Oseba A: <u>Lep odnos je</u> , se dobro se počutim, pomagajo mi.	občutek sprejetosti, prijaznost, opora	6
Oseba B: <u>V redu</u> so.	občutek sprejetosti	6
Oseba C: <u>Dober</u> odnos je.	občutek sprejetosti	6
17. Se počutite enakovredni ostalim zaposlenim?		
Oseba A: <u>Ja</u> , se počutim se enakovredno z drugimi.	občutek enakovrednosti z drugimi	6
Oseba B: <u>Za enkrat ja</u> .	občutek enakovrednosti z drugimi	6
Oseba C: <u>Ne</u> .	neenakovrednost z drugimi	6
18. Ali se razumete s sodelavci?		
Oseba A: <u>Se razumemo</u> med seboj.	dobri medsebojni odnosi, povezanost	6
Oseba B: <u>Ja</u> , se, se.	dobri medsebojni odnosi, povezanost	6
Oseba C: <u>Ja</u> , se razumem.	dobri medsebojni odnosi, povezanost	6
19. Ali vam sodelavci pomagajo, če prosite za pomoč?		
Oseba A: <u>Zelo radi mi pomagajo</u>	povezanost, medsebojna pomoč	6
Oseba B: <u>Ja</u> , mi pomagajo če je kaj treba.	povezanost, medsebojna	6

	pomoč	
Oseba C: <u>Ja mi pomagajo.</u>	povezanost, medsebojna pomoč	6
20. Kako se pri tem počutite?		
Oseba A: <u>Prijetno se počutim</u> ko mi kdo pomaga.	opora	6
Oseba B: <u>V redu.</u>	opora	6
Oseba C: <u>Dobro.</u>	opora	6
21. Ali radi prihajate v službo?		
Oseba A: <u>Ja, zelo rada,</u> vesela sem da imam službo.	zadovoljstvo, pripadnost	5
Oseba B: <u>Ja,</u> grem rad.	zadovoljstvo, pripadnost	5
Oseba C: <u>Ja.</u>	zadovoljstvo, pripadnost	5
22. Kaj vam je tako v redu v sedanji službi?		
Oseba A: Vse mi je v redu, odnosi, služba.	medsebojni odnosi, možnost dela	5
Oseba B: <u>Za enkrat vse,</u> je zanimivo ker delaš različno, enkrat to, drugič to.	pestrost delovnih nalog, aktivnost	5
Oseba C: <u>Delo, pogovori s sodelavci, nadrejenimi.</u>	možnost dela, medsebojna komunikacija, druženje	5
23. Vam kaj ni všeč v sedanji službi?		
Oseba A: <u>Ne, vse mi je všeč.</u>	-	5
Oseba B: <u>Za enkrat ne.</u>	-	5
Oseba C: <u>Skrbi me prihodnost podjetja.</u>	negotovost	5
24. Ste zadovoljni s svojo plačo, nagradam?		
Oseba A: <u>Ja, sem zadovoljna.</u>	lasten zaslužek	3
Oseba B: <u>Ja.</u>	lasten zaslužek	3
Oseba C: <u>Ne preveč.</u>	višina plače	3
25. Kako ste se počutili ko ste tukaj dobili prvo plačo?		
Oseba A: <u>Zelo fajn, tako sem bila vesela, da imam svojo plačo.</u>	neodvisnost, lastni prihodki	3
Oseba B: <u>Dobro.</u>	neodvisnost, lastni prihodki	3
Oseba C: <u>Kar dobro, bolje kot biti na socialni.</u>	neodvisnost, lastni prihodki	3
26. Kaj vam pomeni zaposlitev?		
Oseba A: <u>Vse mi pomeni,</u> da imam službo, res sem vesela.	izhod iz krize brezposelnosti	1
Oseba B: <u>Veliko.</u>	izhod iz krize brezposelnosti	1

Oseba C: <u>Kar veliko mi pomeni.</u>	izhod iz krize brezposelnosti	1
27. Katere so po vašem mnenju prednosti zaposlitve v zaposlitvenem centru?		
Oseba A: <u>Ne vem.</u>	ne opredeli	1
Oseba B: <u>Pa prednost je, da lahko delam.</u>	aktivna vključitev v delo	1
Oseba C: <u>Prilagajanje.</u>	upoštevanje prilagoditev delovnim zmožnostim	1
28. Ali bi to zaposlitev menjali, če bi imeli možnost?		
Oseba A: <u>Ne bi.</u>	zadovoljstvo z zaposlitvijo	1
Oseba B: <u>Za enkrat ne.</u>	zadovoljstvo z zaposlitvijo	1
Oseba C: <u>Ja.</u>	želja po spremembi	1

Številčne oznake za kategorije 2. reda - zaposleni

1. Zaposlitev, delo
2. Socialne mreže
3. Plača
4. Sodelovanje s predlogi delodajalca
5. Počutje
6. Medsebojna pomoč in odnosi
7. Prilagoditve na delovnem mestu

### 3. 6. Možne ovire, pomanjkljivosti

Raziskava je opravljena le v enem zavodu. Zmanjšalo se je tudi število predvidenih intervjujev zaradi dolgotrajne odsotnosti dveh zaposlenih s statusom invalida.

## **4. REZULTATI**

### **4.1. Analiza podatkov za intervju z zaposlenimi**

#### **1. Zaposlitev, delo**

Zaposlitev in delo imata velik pomen pri ugotavljanju odgovora na raziskovalno vprašanje ali ima zaposlitev pozitiven vpliv na kvaliteto življenja. Iz odgovorov v intervjuju je razvidno, da je eden izmed zaposlenih predhodno že bil zaposlen kot mehanik in delavec v proizvodnji, kjer si je pridobil delovne izkušnje. Hitreje je dobil drugo, sedanjo zaposlitev. Drugima dvema zaposlenima je to prva zaposlitev, ki sta jo kljub stalnemu iskanju dobila šele po treh in štirih letih. Sedaj so vsi trije zaposleni že eno leto zaposleni za nedoločen čas. Zaposlitve so bili zelo veseli. Vsem zaposlitev pomeni veliko, ena zaposlena oseba, ki je najdaljši čas iskala zaposlitev je izjavila, da ji zaposlitev pomeni vse. Eden izmed zaposlenih prednosti dela v zaposlitvenem centru ni znal opredeliti, enemu predstavlja prednost, da lahko dela in eden prednost vidi v prilagajanju dela. Če bi imeli priložnost menjati zaposlitev, bi jo menjal eden, druga dva ne oz. zaenkrat ne.

#### **2. Socialne mreže**

Odgovori zaposlenih, ki sem jih uvrstila v kategorijo socialnih mrež se nanašajo na vprašanje kdo jim je pomagal pri iskanju zaposlitve. Socialne mreže so velikega pomena v življenju posameznika, saj lahko ob uporabi široke socialne mreže, preko številnejših povezav in stikov, pretoka informacij in medsebojne pomoči hitreje pridemo do rešitve, kadar jo potrebujemo. Glede na odgovore lahko povzamem, da sta dva zaposlena povedala, da sta zaposlitev dobila s pomočjo ožje socialne mreže, tj. staršev in prijateljice. Eden izmed zaposlenih je zaposlitev

dobil preko sodelovanja s formalnima institucijama (Želva, Zavod RS za zaposlovanje).

### **3. Plača**

Plača predstavlja lasten zaslužek, ki ga nekdo zasluži s svojim delom. Pri odgovorih

o zadovoljstvu s plačo sta dva zaposlena, ki jima je sedanja zaposlitev prva, povedala, da sta zadovoljna s plačo. Eden izmed zaposlenih, ki mu to ni prva zaposlitev, ni preveč zadovoljen s plačo. Ko so dobili prvo plačo v tej zaposlitvi so se vsi počutili dobro. Eden je bil zelo vesel, eden je izjavil, da je bolje kot biti na socialni.

### **4. Sodelovanje s predlogi delodajalca**

Na vprašanje ali zaposleni lahko sodelujejo s predlogi delodajalca so vsi odgovorili, da lahko sodelujejo. Dva zaposlena sta odgovorila, da so predlogi upoštevani in eden, da so včasih predlogi upoštevani in včasih ne.

### **5. Počutje**

Na vprašanje ali radi prihajajo v službo so vsi odgovorili pritrdilno. Na vprašanji kaj jim je tako v redu v sedanji službi in kaj jim ni všeč so povedali, da jim je v redu vse, odnosi, služba, zanimivo je, ker opravljajo različna dela. Všeč jim je delo, pogovori s sodelavci in nadrejenimi. Eden je izrazil skrb za prihodnost podjetja.

## **6. Medsebojna pomoč in odnosi**

Odnos, ki ga imajo nadrejeni do njih so vsi opisali pozitivno, kot lep, v redu in dober odnos. Dva zaposlena se počutita enakovredna drugim, eden, ki je prej že bil zaposlen drugje, se ne počuti enakovrednega drugim. S sodelavci se razumejo vsi, prav tako si vsi med seboj pomagajo in se pri tem počutijo dobro.

## **7. Prilagoditve na delovnem mestu**

Dva izmed zaposlenih sta izjavila, da potrebujeta prilagoditve na delovnem mestu, in sicer več časa za delo, počitek in gibanje. Vsi so pritrdili, da delodajalec to upošteva.

### **4.2. Analiza podatkov za intervju delodajalca**

V analizi uporabljam besedo delodajalec v množini, čeprav je intervju opravljen z dvema oseba. Ustanovitelja Zavoda za socialno podjetništvo Grunt (v nadaljevanju zavod Grunt) sta dve osebi: strokovni direktor zavoda in lastnik kmetije Zadrgal. V zaposlitvenem centru oba neposredno sodelujeta z zaposlenimi.

### **1. Zaposlitev in delo**

V zaposlitvenem centru dela pet delavcev invalidov z različno zmanjšanimi delovnimi zmožnostmi. Eden ima priznano do šestdeset odstotno preostalo delovno zmožnost in štirje do petdeset odstotno delovno zmožnost. Pri enem gre za dolgotrajno bolezen, trije so kategorizirani mladostniki, eden ima težave v

duševnem zdravju. Kandidate za zaposlitev pridobijo preko osebnih povpraševanj, koncesionarjev s področja zaposlitvene rehabilitacije, Zavod RS za zaposlovanje in preko podjetja za zaposlovanje in usposabljanje Želva. Njihove telesne in duševne ovire spoznavajo na podlagi svojih strokovnih znanj, dolgoletnih izkušenj in praktičnega usposabljanja v postopku zaposlitvene rehabilitacije. Pri selekciji ob izbiri kandidata upoštevajo pripravljenost invalida za delo, njegovo počutje v kolektivu in opravljanje dela po njegovih zmožnostih v obdobju uvajanja v delo. Vse delavce zaposlujejo za poln delovni čas in nedoločen čas.

## **2. Socialne mreže**

Zavodova socialna mreža je široka. Sodelujejo z Zavodom RS za zaposlovanje, s koncesionarji s področja zaposlitvene rehabilitacije in drugimi formalnimi institucijami. Poleg tega je kmetija Zadrgal uveljavljena med prebivalci v lokalnem okolju in izven njega preko trženja svojih proizvodov.

## **3. Plača**

Plačo zaposlenim v zaposlitvenem centru določajo v skladu z Zakonom o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Menijo, da je večina zaposlenih zadovoljna s plačo. Kot boniteto zaposlenim nudijo popuste pri nakupu njihovih izdelkov.

## **4. Sodelovanje zaposlenih s predlogi delodajalcu**

Zaposleni lahko sodelujejo s predlogi za nadaljnje delo, ki so tudi upoštevani.

Predlogi dajejo tudi priložnosti za pogovor, razmišljanje, kar lahko zaposlene bolj poveže in motivira.

## **5. Počutje**

Na vprašanje glede zadovoljstva z zaposlitvijo delodajalca odgovarjata, da je večji del zaposlenih zadovoljen s plačo. Le manjši del naj ne bi bil zadovoljen s plačo. Tisto, kar je zaposlenim všeč, je po njunem mnenju prilagojeno delovno okolje, vrste del, ki jih opravljajo in pozitivna klima med sodelavci.

## **6. Medsebojna pomoč in odnosi**

O zadovoljstvu zaposlenih z medsebojnimi odnosi med sodelavci in odnosi med sodelavci in vodjo delodajalca menita, da se med seboj razumejo. Zadovoljstvo pa je odvisno tudi od vsakodneвне situacije in več drugih dejavnikov, zato variira.

## **7. Prilagoditve na delovnem mestu**

Na vprašanje ali prilagajajo delo zmožnostim posameznikov delodajalca odgovarjata pritrdilno. Kot odgovor na vprašanje kako je pri njih organizirano delo sta povedala, da delo poteka med sedmo in petnajsto uro. Glede na to, da je delo na kmetiji raznoliko in hkrati odvisno od notranjih in zunanjih vplivov, so pri organizaciji dela zelo prilagodljivi (vreme, sezonska dela...).

## **8. Delovanje zavoda**

Na vprašanje kaj je delodajalca, tj. ustanovitelja vzpodbudilo k socialnemu

podjetništvu eden pove, da pravzaprav ne zna opredeliti kaj ga je vzpodbudilo, vendar ima dolgoletne delovne izkušnje na področju socialne ekonomije. Drugi se na kmetiji že dolgo ukvarja z dopolnilno dejavnostjo pridelave in predelave kmetijskih proizvodov in ima svoje stalno tržišče. Glede na to, da je na podeželju veliko brezposelnih oseb s statusom invalida, ki so v primerjavi z ostalimi brezposelnimi težje zaposljivi, je nastala ideja, da bi skupaj, z lastnimi sredstvi, ustanovila zavod za socialno podjetništvo in omogočila zaposlitev tudi najtežje zaposljivim osebam. Večjih težav pri postopku ustanovitve ni bilo. Kasneje sta se odpovedala statusu socialnega podjetja in danes opravljata dejavnost zaposlitvenega centra. Razlog je bil v tem, da se najtežje zaposljivi invalidi z zmanjšano delovno zmožnostjo lahko zaposlujejo le na zaščitenih delovnih mestih, ki jih nudijo zaposlitveni centri. V okviru dejavnosti zavoda za socialno podjetništvo Grunt izvajajo tudi svetovanje in izobraževanje s področja zaposlovanja invalidov in socialnega podjetništva. V zaposlitvenem centru zaposlujejo 5 oseb s statusom. Dosegajo zastavljene cilje po ustvarjanju zadostnih finančnih sredstev za delovanje zaposlitvenega centra. Ker se kot zaposlitveni center ne morejo prijavljati na razpise socialnega podjetništva, v prihodnosti načrtujejo lasten razvojni projekt na kmetiji Zadrgal. Povečati želijo količino predelave mleka in morajo zato urediti primeren prostor in opremo. O kvotnem sistemu ustanovitelja zavoda nimata enakega mnenja. Eden meni, da je kvotni sistem zelo dober, drugi je mnenja, da bi morali finančno bolj stimulirati in podpreti tiste, ki imajo dobre poslovne projekte in željo res nekaj narediti.

Na vprašanje ali bi na podlagi lastnih izkušenj podjetnikom priporočili ustanovitev socialnega podjetja je eden odgovoril, da se mora vsak odločiti po svojem notranjem občutku. Včasih je treba prej tudi v sebi kaj spremeniti in se prilagoditi. Drugi je poudaril, da se vsak, ki se odloča za pot socialnega podjetništva, odloča za odgovornost do sebe, svojih zaposlenih in družbe. Kdor tega ne čuti, naj ne ustanovi socialnega podjetja, saj ustanavljanje zato, da se črpa javna sredstva ni namen takega podjetništva.

### **4.3. Analiza intervjuja z zaposleno na Zavodu RS za zaposlovanje**

Rehabilitacijska svetovalka na Zavodu RS za zaposlovanje mi je v intervjuju povedala, da pri napotovanju kandidatov v zaposlitvene centre sodelujejo tudi z Zavodom za socialno podjetništvo Grunt – zaposlitvenim centrom. Napotovanje kandidatov ne poteka po običajnem postopku kot pri ostalih delodajalci, ampak v zaposlitvene centre kandidate napotujejo drugače. Kadar delodajalci iz področja zaposlitvenih centrov iščejo delavce, strokovna delavka iz evidence kandidatov poišče tiste, ki bi lahko bili primerni za zaposlitev glede na potrebe zaposlitvenega centra. Seznanjena je s postopkom zaposlitvene rehabilitacije kandidata, ki ga vodi strokovni tim, sestavljen iz strokovnjakov različnih področij (zdravnik, medicina dela, fiziater, socialni pedagog, socialni delavec, psiholog, fizioterapevt, delovni terapevt ...), tako da pozna, kakšne zmožnosti interese ima kandidat. Kandidata najprej napotijo na poskusno uvajanje in usposabljanje v zaposlitveni center, kar ne predstavlja poskusnega dela po Zakonu o delovnih razmerjih. Lahko se zgodi, da kandidat dela ne zmore ali mu ne ustreza delovno okolje, se ne ujame z drugimi sodelavci v medsebojnih odnosih ipd. V takšnih primerih imajo kandidati možnost usposabljanja še v drugih zaposlitvenih centrih, da se preizkusijo na različnih delovnih mestih. Zavod RS za zaposlovanje nekako skupaj z zaposlitvenimi centri "oblikuje oziroma ustvarja delovna mesta". Skupaj z zaposlitvenimi centri pregledajo primerne opise del, poiščejo oziroma prilagodijo tista, ki bi jih kandidati glede na preostale delovne zmožnosti lahko opravljali v okviru potreb zaposlitvenega centra. Od zavoda Grunt dobijo povratne informacije, ne izvajajo pa nadzora nad zaposlitvenimi centri. Z njimi ne sodelujejo na podlagi sklenjenih pogodb, tako da nadzor nad delovanjem zaposlitvenih centrov izvajajo službe pristojnih ministrstev. O delovanju zaposlitvenega centra dobivajo informacije posredno, in sicer preko ponovnih napotitev na usposabljanje.

## 5. RAZPRAVA

Zavod Grunt v svojem Zaposlitvenem centru omogoča zaposlovanje osebam s statusom invalida, ki ga pridobijo po zaključenem rehabilitacijskem postopku z odločbo Zavoda RS za zaposlovanje tiste osebe, ki pri delu dosegajo od trideset do sedemdeset odstotkov pričakovanih delovnih rezultatov. Zaposleni invalidi opravljajo dela na kmetiji Zadrgal, kjer v bližnji bodočnosti z večjo lastno investicijo načrtujejo povečano predelavo mleka v mlečne izdelke.

Zaradi zakonodajnih omejitev, ki ne dovoljuje, da pravna oseba hkrati opravlja dejavnost socialnega podjetja in zaposlitvenega centra, sta se ustanovitelja - lastnika odločila, za delovanje zaposlitvenega centra. Že od začetka je bil njihov namen zaposlovanje najtežje zaposljivih oseb in invalidov na področju kmetijstva, v domačem oziroma lokalnem območju in tako sta namen uresničila. Danes v zaposlitvenem centru opravlja delo pet oseb s statusom invalida in večini je to prva zaposlitev, po večletnem iskanju priložnosti za delo. Pri zaposlovanju sodelujejo z Zavodom RS za zaposlovanje. Kot mi je v intervjuju povedala rehabilitacijska svetovalka, se kandidati za zaposlitev najprej vključijo v uvajanje oziroma usposabljanje v zaposlitvenem centru, da s konkretnimi opravili in pod strokovnim vodstvom preizkusijo svoje zmožnosti za delo. V postopku zaposlitvene rehabilitacije sodelujejo strokovnjaki različnih področij (zdravniki, psihologi, socialni pedagogi, socialni delavci, logopedi, delovni terapevti in drugi), tako je zagotovljena celostna obravnava posameznega delavca oziroma invalida. Pri tem imajo tudi možnost, da z usposabljanjem poskusijo v različnih zaposlitvenih centrih, če jim glede na delovne zmožnosti ali druge razloge, kakšno delo ali okolje ne ustreza. Pri izbiri zaposlitve je namreč zelo pomembno, da se v delovnem okolju dobro počutijo. Osebe s statusom invalida so zaradi svoje drugačnosti in odnosa okolice do njih, velikokrat bolj občutljive v odnosih z drugimi. V zaposlitvenem centru zavoda Grunt vsi delavci počutijo dobro in imajo dobre odnose med seboj in z nadrejenimi, radi prihajajo v službo in si med seboj pomagajo. V službi jim je všeč vse, izpostavili pa so delo, pogovore s sodelavci in nadrejenimi. Odnos nadrejenih so opisali kot lep in dober. Komunikacija jim torej

veliko pomeni in zelo dobro je, ker jim delodajalec zna prisluhniti. Tako lahko začutijo, da imajo nekoga za oporo, da se lahko z nekom pogovorijo, mu zaupajo in poiščejo nasvet kadar ga potrebujejo. V intervjuju so vsi izjavili, da Zavod Grunt v zaposlitvenem centru vse delavce zaposluje za poln delovni čas in nedoločen čas, kar delavcem pomeni določeno varnost pred izgubo zaposlitve. V današnjem času je varnost zaposlitve pomembna, saj se delodajalci vse pogosteje odločajo za najem prekarnih delavcev, zaposlitev za določen čas in sezonskih zaposlitev.

S plačo le en delavec ni najbolj zadovoljen, vendar na višino delodajalec nima vpliva, ker je višina plače za delo v zaposlitvenih centrih zakonsko določena. Isti delavec se tudi ne počuti enakovrednega ostalim. V primerjavi z drugimi, ki jim sedanja zaposlitev predstavlja prve delovne izkušnje, ima ta delavec že nekaj delovnih izkušenj, ker je že bil zaposlen. Izrazil je, da ga skrbi za prihodnost podjetja in bi zaposlitev menjal, če bi imel priložnost. Ostali zaposlitve ne bi menjali. V zavodu Grunt zagotavljajo vse prilagoditve ki jih invalidi pri delu potrebujejo, kar potrjujejo tudi sami delavci. Potrebujejo na primer počitek, več časa za delo, gibanje, zato delodajalec temu primerno načrtuje in organizira delo.

Na delovnem mestu preživimo velik del dneva, zato je pomembno kako se pri tem počutimo. Ponavljajoče doživljanje stresnih situacij, težkega dela, preobremenitve z delom, psihični pritiski, nespoštljivi ali celo ponižujoči odnosi negativno vplivajo na počutje, zdravje in osebno življenje posameznika, zato bi se tega nekateri delodajalci morali bolj zavedati. Prav tako tudi dobro počutje na delovnem mestu vpliva na kvaliteto osebnega življenja. Iz navedb zaposlenih lahko povzamem, da poleg zagotavljanja primernih delovnih mest za najtežje zaposljive osebe v zaposlitvenem centru, ustanovitelja omogočata dobre pogoje za delo. Ustvarjata pozitivno delovno klimo za zaposlene, ki so s svojo zaposlitvijo zadovoljni, kar pozitivno vpliva na kvaliteto njihovega življenja.

Na podlagi raziskave lahko na raziskovalni vprašanji odgovorim pritrdilno:

1. Zaposlitev mladih oseb s statusom invalida ima pozitivne vplive na kvaliteto njihovega življenja.
2. Zavod za socialno podjetništvo Grunt – zaposlitveni center lahko uvrstimo med primere dobre prakse zaposlitvenih centrov na področju kmetijstva.

## 6. SKLEP IN PREDLOGI

Delo je vrednota, ki jo najbolj cenijo tisti, ki ga nimajo. Omogoča zaslužek in s tem preživetje, boljše življenje. Ob še vedno dokaj veliki brezposelnosti, je delo še bolj cenjeno. To najbolj občutijo ranljive skupine ljudi na trgu dela, kamor uvrščamo tudi osebe s statusom invalida. Zaradi svojih specifičnih ovir in zmanjšano delovno zmožnostjo težko najdejo primerno zaposlitev. Podeželje ni samo lepo, ampak nudi veliko priložnosti za delo težje zaposljivim. V kmetijstvu je veliko enostavnih del, ki bi jih kljub svojim oviram zmogli. Slovenija je po zgledu drugih evropskih držav naredila korak naprej in postavila pravne temelje socialnemu podjetništvu. Širi se tudi mreža zaposlitvenih centrov, ki lahko v svojem podežljskem, lokalnem okolju omogočijo delo številnim brezposelnim invalidom. Primer dobre prakse je Zaposlitveni center zavoda Grunt, kjer pet zaposlenih oseb s statusom invalida z veseljem opravlja dela na kmetiji. Skupina, podjetje, država in družba je močna toliko kot je močan njen najšibkejši člen. Predstavljajmo si, da smo ta najšibkejši člen mi in koliko bi nam pomenilo, če bi nam nekdo pomagal najti naše prednosti, močne točke in priložnosti za izboljšanje življenjske situacije. Tam, kjer je volja, čut do sočloveka in želja, je tudi pot k uspehu.

Glede na to, da je socialno podjetništvo novejša oblika podjetništva predlagam več izobraževanj in javnih predstavitev na temo socialnega podjetništva. Predlagam tudi:

1. da občine omogočijo plačevanje nižjih najemnin za poslovne prostore socialnih podjetij in zaposlitvenih centrov;
2. nadaljnjo širitev mreže zaposlitvenih centrov na podeželju, ki bo omogočila nove zaposlitve osebam s statusom invalida in najtežje zaposljivim osebam;
3. da se v socialna podjetja in zaposlitvene centre vključi več prostovoljcev;

4. da slovenska mreža prostovoljnih organizacij z večjo promocijo seznanja javnosti z možnostjo sodelovanja prostovoljcev pri številnih aktivnostih;
5. organizacijo vseslovenskega meseca prostovoljstva na podeželju, na primer v jesenskem času ob pospravljanju kmetijskih pridelkov;
8. več medijske pozornosti socialnemu podjetništvu: objave prispevkov na televiziji, plakati v lokalnih skupnostih in veliki plakati ob cestah;
9. vključevanje obiskov socialnih podjetij v okviru dnevov dejavnosti v osnovni šoli.

## 7. UPORABLJENA LITERATURA IN VIRI

1. Adam, F., Rončević, B., Tomšič, M. Socialni kapital – za SRS. Dostopno na: <http://www.slovenijajutri.gov.si/fileadmin/urednik/dokumenti/sockap.pdf> (23. 7. 2016).
2. Coleman, J. S. (1990), *Foundations of Social Theory*. Cambridge: Harward University Press.
3. Čačinovič Vogrinčič, G. (2009), *Vzpostavljanje delovnega odnosa in osebnega stika*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
4. Čelebič, T. (2009), *Ranljive skupine na trgu dela v Sloveniji: Nacionalno raziskovalno poročilo – Slovenija*. Dostopno na: <http://cpi.si/files/cpi/userfiles/PovezovanjeTrgaDela/MagTanja%C48CelebicRanljiveSkupineNaTrguDelaVSIoveniji.doc> (23. 7. 2016).
5. Črnak Meglič, A. (2010), *Uvod k predlogu zakona o socialnem podjetništvu*. Ljubljana: Državni zbor Republike Slovenije. Dostopno na: <http://imss.dz-rs.si/imis/e17fb1a3a6d7dc09be5a.pdf> (23. 7. 2016).
6. Dragoš, S., Leskošek, V. (2003), *Družbena neenakost in socialni kapital*. Ljubljana: Mirovni inštitut, Inštitut za sodobne družene in politične študije.
7. Kolar, Š., Jesenko, K. (2005), *Informacija o invalidskih podjetjih v Republiki Sloveniji: pregled stanja*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, socialne zadeve in družino. Dostopno na: [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_pdf/ip\\_info05.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/ip_info05.pdf) (23. 7. 2016).
8. Lužar, D., Gavez S., Hazl, V., Marošek, J., Zagorc S., Gorjanc, M., Kovač, Z., Martin, F., Thompson, M. (2010), *Social Enterprise: Developing sustainable Businesses*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, cop.
9. Mesec, B. (2006), *Življenjski ciklus neprofitne organizacije*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
10. Mesec, B. (2008), *Družbeni okvir neprofitnih organizacij*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
11. Mesec, B. (2009), *Metodologija raziskovanja v socialnem delu I: načrtovanje raziskave*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

12. Mesojedec, T., Šporar, P., Strojan, K., Valentinčič, T., Bačar, F., Sakovič, G., Strojan, T., Bačar, B. (2012), Socialno podjetništvo. Ljubljana: Salve.
13. Miloševič, G. (2013), Socialno podjetništvo – temeljni koncepti področja in metodologija raziskovanja. V: Kavaš, A., Miloševič, G., Radej, B. (ur.), Socialno podjetništvo: novi izzivi in perspektive. Murska Sobota: Mozaik, društvo za socialno vključenost (8 – 24).
14. Nahapiet, J. Ghoshal, S. (1998), Social Capital, Intellectual Capital, and The Organizational Advantage, *Academy of Management Review*, Vol. 23, 2, pp 242 - 266
15. Pennar, K. (1997), The Tie that leads to Prosperity: The Economic Value of Social Bonds is only beginning to be measured. *Business Weekly*: 153 – 155.
16. Peterlin, D. (2015), Zaposlovanje in delo. V: Vodnik po pravicah invalidov, 35 – 43.
17. Presen, D. (2014), V: Uršič, C. (ur.), Pravica do enakih možnosti in enake obravnave. Ljubljana: Inštitut RS za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije (103 – 122).
18. Poklicna rehabilitacija – dostopnejša: podpora za mala in srednje velika podjetja. (2011). Ljubljana: Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije – Soča.
19. Portes, A. (1998), Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology. *Annual Review of Sociology* 24: 1 – 24.
20. Program boja proti revščini in socialni izključenosti (2000). Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
21. Rutar, D., Kralj, R., Praznik, I (2015), Hendikep, delo in družba: dodatno usposabljanje dijakov s posebnimi potrebami in zagotavljanje kakovosti prehajanja v delovna okolja. Kamnik: Center za izobraževanje, rehabilitacijo in usposabljanje.
22. SIP Socialni inovatorji prihodnosti. (2016), Kako financirati dejavnost socialnega podjetja. Dostopno na: <http://www.socialni-inovatorji.si/knjiga/socialno-podjetnistvo/54-kako-financirati-dejavnost-socialnega-podjetja> (23. 7. 2016).

23. SIP Socialni inovatorji prihodnosti. (2016), Socialno podjetništvo. Dostopno na: <http://www.socialni-inovatorj.si/knjiga/socialno-podjetnistvo/26-dejavnosti-podrocja-socialnega-podjetnistva> (23. 7. 2016).
24. Stritar, T., Pipan, D. (2015), Podjetniški priročnik z delovnim zvezkom za socialne podjetnike: od ideje do socialnega podjetja z družbenim učinkom. Ljubljana: Ministrstvo za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano.
25. Rupert, J., Vilič Klenovšek, T. (2010), Značilnosti izbranih ranljivih skupin odraslih in svetovalno delo za izobraževanje odraslih. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
26. Tabaj S., Dolinšek, T. Uršič C. (ur.) (2004), Podporno zaposlovanje. V: Pravica do enakih možnosti in enake obravnave: usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in Sloveniji.
27. Trbanc, M. (ur.) (2003), Socialna in ekonomska vključenost ranljivih skupin v Sloveniji – možni ukrepi za dvig zaposljivosti najbolj ranljivih kategorij težje zaposljivih in neaktivnih oseb: raziskovalno poročilo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
28. Ule, M. (2013), Identitetni izzivi in družbene izkušnje študentov in študentk z ovirami. Družboslovne razprave, XXIX, 74: 7 – 23.
29. Uršič, C. (ur.) (2004). Pravica do enakih možnosti in zaposlovanje invalidov. V: Pravica do enakih možnosti in enake obravnave. Ljubljana: Inštitut RS za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov.
30. Uršič, C., Drobnič, J. (1995), Zaposlovanje invalidov: primerjava politik, konceptov in ukrepov. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo – Republiški Zavod za zaposlovanje.
31. Zaviršek, D. (2000), Hendikep kot kulturna travma. Ljubljana: založba /\*CF 2000.
32. Zaviršek, D., Škerjanc, J. (2000), Analiza položaja izključenih družbenih skupin v Sloveniji s predlogi za zmanjšanje njihove izključenosti v sistemu socialnega varstva: poročilo o raziskavi. Revija Socialno delo, 36, 6: 387 – 419.
33. Zaviršek, D., Zorn, J., Videmšek, P. (2002), Inovativne metode v socialnem delu: opolnomočenje ljudi, ki potrebujejo podporo za samostojno življenje. Ljubljana: Študentska založba, Knjižna zbirka Scripta.

34. Zaviršek, D. (2010), Ljudje z ovirami v kontekstu družbenih vrednot in tradicij: učno gradivo za 1. delavnico. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.
35. Yunus, M., Weber, K., Doren, E. (2009), Novemu kapitalizmu naproti: socialno podjetništvo za svet brez revščine. Tržič: Učila International.

o **Pravni viri**

1. Konvencija o pravicah invalidov (2008), Uradni list Republike Slovenije 37/2008. Dostopno [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/page/uploads/dokumenti\\_\\_\\_pdf/konvencija\\_o\\_pravicah\\_invalidov.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/page/uploads/dokumenti___pdf/konvencija_o_pravicah_invalidov.pdf) (28. 7. 2016).
2. Pravilnik o področjih prostovoljskega dela in vpisniku (2011), Uradni list Republike Slovenije, št. 48/11. Dostopno na: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=104205> (28. 7. 2016).
3. Pravilnik o zaposlitvenih centrih (2012), Uradni list Republike Slovenije 57/2012. Dostopno na: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=109476> (28. 7. 2016).
4. Zakon o invalidskih organizacijah (2002), Uradni list Republike Slovenije 108/2002 (ZInvO). Dostopno na: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2002-01-5311> (28. 7. 2016).
5. Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (2010), Uradni list Republike Slovenije 94/2010 (ZIMI). Dostopno na: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=100876> (28. 7. 2016).
6. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (2012), Uradni list Republike Slovenije 96/2012 (ZPIZ-2). Dostopno na: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=110802> (28. 7. 2016).
7. Zakon o prostovoljstvu (2011), Uradni list Republike Slovenije 10/2011. Dostopno na: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=102198> (28. 7. 2016).
8. Zakon o socialnem podjetništvu (2011), Uradni list Republike Slovenije 20/11 (ZSocP). Dostopno na: [http://www.uradni-list.si/\\_pdf/2011/Ur/u2011020.pdf#/u2011020-pdf](http://www.uradni-list.si/_pdf/2011/Ur/u2011020.pdf#/u2011020-pdf) (28. 7. 2016).

9. Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o prostovoljstvu (2015), Uradni list Republike Slovenije 82/2015. Dostopno na: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=123683> (28. 7. 2016).
10. Zakon o urejanju trga dela (2010), Uradni list Republike Slovenije 80/2010 (ZUTD). Dostopno na: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=100223> (28. 7. 2016).
11. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (2007), Uradni list Republike Slovenije 16/2007 (ZZRZI-UPB-2). Dostopno na: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=78532> (28. 7. 2016).
12. Sodna praksa, [http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2012032113080590&database%5BSOVS%5D=SOVS&database%5BIESP%5D=IESP&database%5BVDSS%5D=VDSS&database%5BUPRS%5D=UPRSA&\\_submit=i%C5%A1%C4%Di&page=0&id=201203211308059](http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2012032113080590&database%5BSOVS%5D=SOVS&database%5BIESP%5D=IESP&database%5BVDSS%5D=VDSS&database%5BUPRS%5D=UPRSA&_submit=i%C5%A1%C4%Di&page=0&id=201203211308059)
13.
  - o **Drugi elektronski viri**

1. Evidenca socialnih podjetij (2016). Ljubljana: Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo. Dostopno na: [http://www.mgrt.gov.si/si/delovna\\_podrocja/socialno\\_podjetnistvo/evidenca\\_so\\_p](http://www.mgrt.gov.si/si/delovna_podrocja/socialno_podjetnistvo/evidenca_so_p) (28. 7. 2016).
2. CNVOS, Pridobitev statusa socialnega podjetja in kaj ta prinaša (2014). Center za informiranje, sodelovanje in razvoj nevladnih organizacij CNVOS. Dostopno na: <http://www.cnvos.si/article/id/6406/cid/317> (28. 7. 2016).
3. Gorenjski glas, <http://www.gorenjskiglas.si/apps/pbcs.dll/article?AID=/20151012/C/151019930/1028/priloznost-za-tezje-zaposljive-&templ> (28. 7. 2016).
4. Slovar slovenskega knjižnega jezika SSKJ (2000), Invalid. Dostopno na: <http://bos.zrcsazu.si/cgi/neva.exe?name=ssbsj&tch=148&expression=zs%3D21700> (28. 7. 2016).
5. - (2000 b), Handicap. Dostopno na: [http://bos.zrc-sazu.si/cgi/a03exe?name=sskj\\_testa&expression=hendikep&hs=1](http://bos.zrc-sazu.si/cgi/a03exe?name=sskj_testa&expression=hendikep&hs=1) (28. 7. 2016).
6. - (2000 c), Invalidnost. Dostopno na: [http://bos.zrc-sazu.si/cgi/a03exe?name=sskj\\_testa&expression=invalidnost](http://bos.zrc-sazu.si/cgi/a03exe?name=sskj_testa&expression=invalidnost) (28. 7. 2016).
7. Sodna praksa, <http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2012032113080590&data>

base%5BSOVS%5D=SOVS&database%5BIESP%5D=IESP&database%5BVDSS%5D=VDSS&database%5BUPRS%5D=UPRSA&\_submit=i%C5%A1%C4%Di&page=0&id=2012032113080590 ( 27. 7. 2016).

## 8. PRILOGE

### 8.1.1. Intervju z delodajalcem

#### Zapis intervjuja, pojmi, kategorije

Tabela 3: Intervju z delodajalcem

Besedilo – <u>pojmi</u> : Oseba A, B, C	kategorije	
	1. reda	2. reda
1. Kaj vas je vzpodbudilo k socialnemu podjetništvu?		
Oseba S: <u>Na področju socialnega podjetništva in socialne ekonomije delujem že vso svojo poklicno kariero</u> in ne znam opisati, kaj me je vzpodbudilo k tej vrsti dejavnosti	poznavanje področja, izkušnje	8
Oseba Z: <u>Že prej smo se na kmetiji ukvarjali z dopolnilno dejavnostjo pridelave in predelave kmetijskih proizvodov. S prijateljem sva prišla do ideje, da bi se poslovno povezala in bi kmetija omogočila zaposlitev težje zaposljivim osebam.</u>	izkušnje, nove priložnosti, zaposlovanje, oblikovanje skupnega poslanstva	8
2. Ste imeli kakšne težave pri ustanavljanju?		
Oseba S: Pri samem ustanavljanju <u>nismo imeli večjih težav.</u>	postopek ustanavljanja	8
Oseba Z: <u>Nekaj, ne večjih.</u>	postopek ustanavljanja	8
3. Kako ste zagotovili potrebna sredstva za ustanovitev?		

Oseba S: <u>Lastna sredstva.</u>	finančna sredstva	8
Oseba Z: <u>Lastna sredstva.</u>	finančna sredstva	8
4. Ali se prijavljate na razpise za sofinanciranje projektov na področju socialnega podjetništva?		
Oseba S: <u>Nimamo pravice, ker imamo status zaposlitvenega centra.</u> Statusu socialnega podjetja smo se odpovedali, ker je bil <u>že od začetka naš namen zaposlovati najtežje zaposljive invalide na podeželju.</u> To so osebe, ki imajo pravico do zaposlitve na zaščitenem delovnem mestu. Takšno dejavnost pa lahko izvajajo le zaposlitveni centri ali v manjšem obsegu invalidska podjetja. 1. Se je kaj spremenilo za zaposlene? Za zaposlene se je spremenilo to, da <u>smo jih lahko zaposlili</u> , kar jih v primeru, da bi imeli status socialnega podjetja, ne bi mogli. Prej smo se ukvarjali z isto dejavnostjo, zaposlenega smo imeli enega sodelavca, a nobenega invalida.	zakonske omejitve – financiranje zaposlitvenih centrov	8
Oseba Z: Ne. Načrtujemo lasten projekt širitve dejavnosti na kmetiji – urediti prostor in opremo za povečanje količin predelave mleka.	razvoj kmetije, napredek	8
5. Katere dejavnosti opravljate v vašem socialnem podjetju, ste hkrati zaposlitveni, izobraževalni in zagovorniški center?		
Oseba S: Opravljamo dejavnost <u>zaposlovanja invalidov</u> na zaščitenih delovnih mestih na njim primernih delovnih mestih v kmetijstvu, izvajamo <u>svetovanja in izobraževanja s področja zaposlovanja invalidov in socialnega podjetništva.</u>	zmanjševanje brezposelnosti ranljivih skupin na trgu dela, posredovanje izkušenj	8
Oseba Z: Na kmetiji opravljamo <u>kmetijsko dejavnost, imamo lastni trg.</u>	področje kmetijstva, preživljanje	8
6. Koliko invalidnih oseb zaposlujete?		
Oseba S: Zaposlujemo <u>5 invalidov</u> , različne razvrstitve od ZZRZI in ZPIZ.	zmanjševanje brezposelnosti ranljivih skupin na trgu dela	1

Oseba Z: <u>5 invalidov</u>	zmanjševanje brezposelnosti ranljivih skupin na trgu dela	1
7. Katere so njihove kategorije invalidnosti?		
Oseba S: Pri <u>ZPIZ</u> gre za <u>II. kategorijo</u> . Preostale delovne zmožnosti pri sodelavcih so: <u>1 – 60 %, 4 – do 50 %</u> . Pri <u>1 – dolgotrajna bolezen, 3 – kategorizirani mladostniki, 1 – dolgotrajne težave v duševnem zdravju</u> .	težje zaposljive, invalidne osebe	1
Oseba Z: Različne, imajo <u>zmanjšane delovne zmožnosti</u> .	težje zaposljive, invalidne osebe	1
8. Kako pridobite delavce: javna objava, napotovanje s strani ZRSZ?		
Oseba S: <u>Osebna povpraševanja</u> kandidatov, <u>koncesionarij</u> s področja <u>zaposlitvene rehabilitacije, ZRSZ</u> .	stiki, institucije	1
Oseba Z: Preko <u>Želve</u> , različno.	stiki, institucije	1
9. Kako spoznate njihove telesne, duševne ovire?		
Oseba S: Ker smo <u>strokovno usposobljeni, sem specialni pedagog</u> , ki 27 let delujem na tem področju.	strokovnost	1
Oseba Z: <u>Prej so na usposabljanju</u> , da se ugotovi <u>ali je zmožen</u> za ta dela in da tudi <u>sam vidi ali mu delo ustreza</u> .	sposobnosti, spretnosti, zadovoljstvo	1
10. Kako opravite selekcijo pri zaposlovanju?		
Oseba S: Glede na <u>pripravljenost invalida za delo</u> in <u>njegovim počutjem v kolektivu</u> .	svobodna izbira	1
Oseba Z: <u>Preko uvajanja v delo</u> .		1
11. Ali zaposlite delavce s poskusnim delom, npr. 1, 3 mesece?		
Oseba S: <u>1 mesec</u>	poskusno uvajanje	1
Oseba Z: Ja, <u>določen čas so na uvajanju</u> .	poskusno uvajanje	1
12. Jim lahko zagotovite stalno zaposlitev za nedoločen čas?		
Oseba S: <u>Da</u> , vsi invalidni sodelavci so zaposleni za	polna zaposlitev	1

<u>poln delovni čas.</u>		
Oseba Z: <u>Da.</u>	polna zaposlitev	1
13. Koliko delavcev je zaposlenih za določen in koliko za nedoločen čas?		
Oseba S: <u>Vsi zaposleni so za nedoločen čas.</u>	varnost zaposlitve	1
Oseba Z: <u>Vsi so zaposleni za nedoločen čas.</u>	varnost zaposlitve	1
14. Kaj je vzrok zaposlitev za določen čas?		
Oseba S: -		-
Oseba Z: -		-
15. Kako je pri vas organizirano delo?		
Oseba S: Ker je <u>delo na kmetiji raznoliko</u> in odvisno od <u>notranjih in zunanjih vplivov</u> , smo <u>pri organizaciji dela zelo prilagodljivi.</u>	prilagajanje	7
Oseba Z: Zaposleni delajo od <u>7. – 15. ure</u> , vendar se z ozirom na delo na kmetiji <u>po potrebi prilagajamo glede na vreme in sezonska dela.</u>	prilagajanje	7
16. Ali prilagodite delo zmožnostim posameznika?		
Oseba S: <u>Seveda.</u>	prilagajanje zmožnostim	7
Oseba Z: <u>Seveda</u> , npr. pri težkih delih s strojem, po potrebi <u>delajo s pomočnikom</u> , vsak <u>po svojih zmožnostih.</u>	prilagajanje zmožnostim	7
17. Ali jim omogočate sodelovanje pri oblikovanju predlogov za nadaljnje delo?		
Oseba S: <u>Da.</u>	možnost izražanja idej	4
Oseba Z: <u>Da.</u>	možnost izražanja idej	4
18. Menite, da so zaposleni zadovoljni z zaposlitvijo? Kaj jim je po vašem mnenju všeč in kaj manj?		
Oseba S: Nekateri so, manjši del ne. <u>Všeč jim je prilagojeno delovno okolje in stalna zaposlitev, pozitivna klima med sodelavci, vrste del, ki jih opravljajo.</u> Nekaterim je, kot večini običajnim zaposlenih, <u>prenizka plača.</u>	zadovoljstvo, klima, nizka plača	5
Oseba Z: <u>Večina je zadovoljna.</u>	zadovoljstvo	5
19. Menite, da so zaposleni zadovoljni z		

medsebojnimi odnosi med sodelavci in sodelavci in vami kot vodjo?		
Oseba S: Menim, da je zadovoljstvo <u>odvisno od vsakodnevnih situacij in več dejavnikov ter variira.</u>	spremenljiva razpoloženja	6
Oseba Z: <u>Med seboj se razumemo.</u> Eden je odšel, ker se je odločil, da bi šel na šolanje.	razumevanje	6
20. Ali dosegate cilje podjetja po ustvarjanju zadostnih finančnih sredstev (storitve, prodaja) glede na to, da zaposlujete invalidne osebe z določenimi telesnimi oz. duševnimi omejitvami?		
Oseba S: <u>Da.</u>	doseženi cilji	8
Oseba Z: <u>V osnovi kot kmetija zaposlenimi dosegamo cilje.</u>	doseženi cilji	8
21. Kako zaposlenim določate višino plače?		
Oseba S: <u>V skladu z ZZRZI.</u>	zakonodaja	3
Oseba Z: <u>Višina je določena z ZZRZI.</u>	zakonodaja	3
22. Menite, da so zaposleni zadovoljni s plačo, nagradami?		
Oseba S: Zaposleni imajo plačo in ne nagrad. Menim, da je <u>večina zadovoljna.</u>	zadovoljstvo večine s plačo	3
Oseba Z: <u>Plača je takšna kot je določena.</u> Lahko damo kakšno individualno nagrado kot <u>popust pri pridelkih.</u>	na višino plače ni vpliva, možnosti nižjih cen	3
23. Sli zaposlenim nudite kakšne bonitete?		
Oseba S: <u>Nižje cene pri nabavah naših proizvodov.</u>	nižje cene	3
Oseba Z.: <u>Popust pri naših izdelkih.</u>	nižje cene	3
24. Kaj menite o kvotnem sistemu? Menite da lahko izboljšamo položaj invalidnih oseb na trgu delovne sile z vpeljavo obveznih kvot?		
Oseba S: V Sloveniji imamo vpeljane obvezne kvote. <u>Kvotni sistem je zelo dober.</u>	zadovoljstvo s kvotnim sistemom	8
Oseba Z: <u>Nisem za to, da se vse obremenjuje s plačevanjem zaradi kvot. Finančno bi morali bolj stimulirati in podpreti tiste, ki imajo dobre poslovne projekte in željo res nekaj narediti .</u>	nezadovoljstvo s kvotnim sistemom, premalo podpore nove za projekte	8

25. Ali bi na podlagi lastnih izkušenj priporočili podjetnikom ustanovitev socialnega podjetja in zakaj?		
Oseba S: Vsakdo, ki se odloča za pot socialnega podjetništva <u>se določa za odgovornost do sebe, svojih zaposlenih in družbe. Kdor tega ne čuti, naj ne ustanovi socialnega podjetja, saj ustanavljanje zato, da se črpa javna sredstva ni namen takega podjetništva.</u>	odgovornost, cilji, empatija	8
Oseba Z: <u>Človek se mora odločiti sam po svojem notranjem občutku. Določene stvari moraš spremeniti sam pri sebi, se prilagoditi.</u> Pri zaposlitvi invalidov gre tudi za to, da <u>več časa gre za spremljanje pri delu, potrebne so prostorske prilagoditve in drugo.</u>	prilagajanje sebe in delovnega okolja, sprejemanje drugačnosti	8

Številčne oznake za kategorije 2. reda - delodajalec

2. Zaposlitev, delo
3. Socialne mreže
4. Plača
5. Sodelovanje s predlogi delodajalca
6. Počutje
7. Medsebojna pomoč in odnosi
8. Prilagoditve na delovnem mestu
9. Delovanje zavoda

### 8.1.2. Zapis intervjuja z zaposleno na Zavodu RS za zaposlovanje

Tabela 4: Intervju z zaposleno na Zavodu RS za zaposlovanje

1. Ali pri napotovanju kandidatov za zaposlitev sodelujete z zavodom Grunt? Sodelujemo z njimi.
--

2. Ali sodelujete z zavodom Grunt pri poklicni rehabilitaciji invalidov? Ja.
3. Poteka napotovanje po običajnem postopku na podlagi podane objave prostega delovnega mesta (obrazec PDM-1)? Ne.
4. Za katera dela najpogosteje iščejo delavce? Kandidate poiščemo glede na dejavnost zavoda.
5. Kako izberete primerne kandidate iz baze podatkov nezaposlenih oseb, za zaposlitev v tem zaposlitvenem centru? Osebe so predhodno v postopku poklicne rehabilitacije. V postopku gre za ocenjevanje in upoštevanje sposobnosti, znanj, navad, interesov, vključenih je veliko dejavnikov. Poteka timska obravnava na rehabilitacijski komisiji, kjer sodeluje tim strokovnjakov, kjer so vključeni zdravnik, medicina dela, fiziater, psiholog, socialni pedagog, socialni delavec, logoped, delovni terapevt, strokovnjak za posebno področje, kadar gre za specifične potrebe, gre za temeljito obravnavo. Sama sem prof. defektologije. Pri ocenjevanju delovne zmožnosti se upoštevajo omejitve, ki jih ima posameznik, iščemo močne točke, kakšne interese ima, kje bi lahko bil uspešen, kaj ga veseli, kje so njegove prednosti. Pregledamo opis dela v zaposlitvenem centru, kakšen je potek dela, prilagoditev, strokovna pomoč in vodenje, varstvo pri delu, okolje kamor bi se vključil in drugo. Predhodno poteka tudi uvajanje na delovnem mestu. Ugotavlja se ali pri delu potrebuje podporo, pomoč, kar ni enako kot pri poskusnem delu po Zakonu o delovnih razmerjih. Osebe imajo več ovir kot ostali in je treba preizkusiti ali bo delo ustrezno.
6. Gre pretežno za zaposlitve za določen ali nedoločen čas? Različno od zaposlitvenega centra, v večini gre za nedoločen čas. Grunt ima zaposlene za nedoločen čas. Najprej se vključijo v uvajanje, da se vidi ali je delo primerno za njih, ali bodo zmogli, kako se počutijo v okolju. Vsak dejavnik je zelo pomemben.
7. Dobite od zaposlitvenega centra povratne informacije o zadovoljstvu z izbranim kandidatom? Načeloma odgovarjajo.
8. Kakšne pravice do nadomestila ima invalidna oseba, v primeru ko ji poteče delovno razmerje za določen čas? Ima pravico do denarnega nadomestila po enakih predpisih kot vsi ostali.
9. Kako veste, da gre za zaposlitveni center, ki ohranja kakovost in varuje pravice zaposlenih? Imate kakšne načine ugotavljanja o kakovosti? Z zaposlitvenimi centri ne sklepamo pogodb o sodelovanju, tako, da mi nad zaposlitvenim centrom ne izvajamo nadzora, da bi lahko dajali kakšne ocene. Opravljajo svojo dejavnost, imajo tudi strokovne delavce za vodenje in spremljanje dela invalidov. Za druge zadeve, ki jih morajo izpolnjevati po zakonu nadzor izvaja pristojno ministrstvo. O

funkcioniranju nekaj izvemo skozi vključevanje v usposabljanje in zaposlitev.

10. Na podlagi česa se odločite, da delavce napotite v nek zaposlitveni center?

Predhodno poteka individualna obravnava invalida pri rehabilitacijski svetovalki. Rehabilitacijska svetovalka je seznanjena z vsebino in potekom dela strokovnega tima rehabilitacijskega postopka, tako da kandidata poišče glede na opis potrebe, ki jo da delodajalec. Dejansko zaposlitvenimi centri in Zavod za zaposlovanje, na podlagi potreb in v okviru zaposlitvene rehabilitacije skupaj oblikujemo delovna mesta. Preverimo, kje so možnosti za zaposlitev, kakšni so opisi del, kaj bi se dalo prilagoditi, kje bi se invalid lahko zaposlil.

11. Kako pogosto se zgodi, da dela ne zmorejo in se vrnejo na zavod?

Upoštevati moramo, da imajo sebe, ki se lahko zaposlijo na zaščitene delovnih mestih več ovir kot ostali invalidi. Če se med usposabljanjem izkaže, da dela ne zmore, ali mu okolje ni ustrezno, lahko poskusi z uvajanjem v drugem zaposlitvenem centru. Poskusi lahko več možnosti. Če dela ne zmore, se odločba o nezaposljivosti izda šele po zaključeni rehabilitaciji. Potem je možna še vključitev v programe socialne vključenosti.

12. Kako pogosto se zgodi, da se pritožijo nad ravnanjem podjetja in kako to rešujete?

Ne gre za pritožbo. Med časom rehabilitacije se lahko zamenja več delovnih mest, preizkusi v več situacijah, gre lahko za delovno okolje, medsebojne odnose, morda delovno mesto ni primerno. Upoštevati je treba vse dejavnike, ki lahko vplivajo na delo in počutje pri delu.