Anka Čufer, Aleksandra Tabaj

ZAPOSLOVANJE INVALIDOV V INVALIDSKIH PODJETJIH

BREZPOSELNOST IN ZAPOSLOVANJE INVALIDOV

Po podatkih zavoda za zaposlovanje za konec junija l. 2002 je bilo v Sloveniji prijavljenih 100.073 brezposelnih oseb, med njimi 19.218 invalidov, kar je 19,2% vseh brezposelnih. Tudi evropske države se soočajo s problemom nizke stopnje zaposlenosti invalidov. V študiji Evropske Unije (European Commission 2001) so primerjali invalide s težjo in lažjo invalidnostjo glede na običajno populacijo. Ugotovili so, da je bilo med invalidi s težjo invalidnostjo zaposlenih 29%, med invalidi z lažjo invalidnostjo 56% in med običajno populacijo 71%. Delež brezposelnosti se med populacijami bistveno ne razlikuje, se pa zato razlikujejo stopnje neaktivnosti: neaktivnih je 61% invalidov s težjo invalidnostjo, 35% z lažjo in 22% populacije brez invalidnosti.

Stopnje delovne vključenosti se zelo razlikujejo po posameznih državah: največ vključenih invalidov s težjo invalidnostjo v delovno aktivnost imata Francija in Portugalska (nad 30%), največ vključenih invalidov z lažjo obliko invalidnosti imajo Portugalska, Francija, Nemčija in Danska (nad 50%), največ vključenih v delo med običajno populacijo pa Velika Britanija in Danska (nad 70%).

Če primerjamo podatke za Slovenijo (Vlada RS 1999), je med 170.000 invalidi zaposlenih 28.000, brezposelnih 11.000, upokojenih in nezmožnih za delo pa 142.000. Delež zaposlenih je tako 16,5%, delež neaktivnih 83,52%, delež brezposelnih pa 6% (podatki so zbrani na podlagi ocene za leto 1997). Vidimo, da so deleži zaposlenih v Sloveniji glede na primerjavo z Evropo nižji, deleži neaktivnih pa višji.

Študije ugotavljajo, da je informacijska družba za invalide celo bolj izključujoča na področju zaposlovanja invalidov, kot je bila industrijska (Michailakis 2001).

Delovne aktivnosti invalidov potekajo na dva načina: z zaščitnim zaposlovanjem, kar pomeni zaposlitev v posebnih organizacijah – invalidskih podjetjih (v nadaljevanju IP) in varstveno-delovnih centrih, in z zaposlitvami v običajnih podjetjih. Poleg tega v zadnjih desetletjih razvijajo t. i. koncept »podporne zaposlitve« (*supported employment*), ki deluje prek storitev »trenerja dela«. Moderni tokovi deinstitucionalizacije poudarjajo vključenost v skupnost, na področju zaposlovanja pa premik od posebnih, segregiranih oblik (invalidskih podjetij in delovnih centrov) k prostemu trgu dela. Redna zaposlitev na odprtem trgu dela velja za bistveno v procesu integracije invalidov v skupnost.

Koncept zaščitnega zaposlovanja nima enotnega pomena. Nekatere države v to vključujejo le plačano delo, ki temelji na pogodbi o zaposlitvi, druge pa v ta koncept vključujejo tudi organizacije, kjer produktivno delo ni edini in glavni cilj zaposlenosti in kjer invalidi ne prejemajo plače oz. nimajo pogodbe o delu, temveč dobivajo samo nagrado, npr. kot dodatek invalidski pokojnini (Samoy, Waterplas 1997).

Večina invalidov dela v klasičnih IP, v številnih državah pa narašča tudi število zaposlitev, kjer produktivno delo ni edini ali glavni cilj. Podatki o porazdelitvi starosti za Švedsko in Norveško kažejo, da je več kot četrtina invalidov, zaposlenih v IP, starih več kot 50 let, za ostale države pa ni podatkov. V nekaterih državah so v 90-ih letih opazili trend naraščanja zaposlitev v zaščitnem zaposlovanju (Francija, Španija), medtem ko je v drugih število ostalo približno enako (Avstrija) ali pa je padlo (V. Britanija, Finska). Zmanjšano število zaposlitev je posledica različnih vzrokov: zmanjšanja naročil, zmanjšanega financiranja in

Tabela 1: Število invalidov vključenih v zaščitno zaposlovanje v 17 državah članicah Sveta Evrope; podatki veljajo za zgodnja devetdeseta leta (*ibid.*).

Država	Število vključenih
Belgija	20.000
Danska	8.000
Nemčija	140.000
Grčija	-
Španija	11.000
Francija	90.000
Irska	8.000
Italija	<10.000
Luksemburg	100
Nizozemska	85.000
Avstrija	1.000
Portugalska	1.000
Finska	11.000
Švedska	34.000
Združeno kraljestvo	13.000
Evropska unija	Pribl. 430.000
Norveška	11.000
Švica	22.000
Skupaj EU, Norveška in Švica	Pribl. 465.000

sprememb v rehabilitaciji, ki je dala poudarek na usposabljanju in zaposlovanju na običajnem trgu dela (*ibid.*).

Razlikujemo dve vrsti zaščitnega zaposlovanja: prvi tip so visoko produktivna podjetja, zelo podobna običajnim podjetjem. Večinoma zaposlujejo invalide s fizično prizadetostjo, in sicer s skoraj navadno pogodbo o delu in plačami. Drugi tip so manj produktivne enote, ki so bližje poklicnim centrom. Tukaj je večina vključenih invalidov z duševnimi prizadetostmi, ki nimajo pravih pogodb o zaposlitvi in prejemajo samo nagrado, ki je dodatek invalidski pokojnini. Norveška in Finska imata oba tipa organizacij, Švedska in Avstrija prvega in Švica samo drugega.

Deleži invalidov v zaščitnem zaposlovanju so glede na celotno delovno silo po državah različni. Največji delež je imela Švedska (0,75%), sledijo ji Švica (0,6%), Norveška (0,5%), Finska (0,44%), ki vključuje tudi dnevne centre, in Avstrija, ki ima najmanjši delež (0,03%). Delež zaposlenih v slovenskih invalidskih podjetjih je po izračunu za leto 2001 0,67% delovne sile, kar nas uvršča takoj za Švedsko in pred Švico.

Toda številke težko primerjamo med seboj, upoštevati moramo celoten sistem. Švedska in Švica, ki imata podoben delež zaposlitev v zaščitnem zaposlovanju, imata med seboj več razlik kakor podobnosti. Švedski sistem je vezan na eno samo podjetje (Samhall), v katerem vsi zaposleni dobijo plačo in bi ga lahko primerjali z britanskim (Remploy). V Švici pa je več sto podjetij, kjer je invalidska pokojnina glavni vir prihodka za večino zaposlenih, podobno kakor v Franciji sistem *»centres d'aide par le travail«*.

Nacionalne politike se razlikujejo glede na definicijo ciljne skupine. Vse definicije se nanašajo na invalide, ki niso zmožni delati pod običajnimi pogoji. Ni pa enotnosti glede višine omejitev (delovna sposobnost, sposobnost delati). Skandinavske države imajo širši koncept invalidnosti kot večina evropskih. Nanaša se na poklicno ovirane ljudi, vključujoč tudi tiste, katerih problemi so bolj socialne kot medicinske narave. Posledično so tudi službe za zaposlovanje bližje običajnim, medtem ko so v drugih državah bližje zdravstvenim službam oz. so to posebni sistemi. Inkluzivni pristop, razvit na teoriji normalizacije, sta začeli razvijati Norveška in Švedska. V Švici in Avstriji so uradne definicije ciljne skupine za zaščitno zaposlovanje vezane izključno na medicinsko oviranost, v veliko manjši meri pa je tako na Finskem. V praksi dosti IP ponuja službe invalidom, katerih problemi so bolj socialne narave, v Belgiji pa so poleg invalidskih podjetij razvili tudi socialna podjetja.

Zakonodaja Evropske Unije, ki ureja zaposlovanje invalidov v invalidskih podjetjih, se je v skladu s tokovi integracije v zadnjih letih spremenila. V nadaljevanju so predstavljeni odgovori na vprašalnik, namenjen evropskim državam v letu 2001 glede na vlogo invalidskih podjetij (Tabaj 2001).

AVSTRIJA

1. 1. 1999 je začel veljati noveliran zakon o zaposlovanju invalidov, ki je invalidska podjetja preimenoval v »integracijska«. To so ustanove za zaposlovanje invalidov z največ 50% stopnjo invalidnosti, ki ne morejo ali še ne morejo delati na prostem trgu dela, imajo pa minimalno delovno zmožnost. Vodijo jih lokalne skupnosti, ustanove javnega prava, prostovoljne organizacije ali druge pravne osebe. Integracijska podjetja morajo omogočiti invalidom razvoj, povečanje ali ponovno pridobitev delovne zmožnosti, da bi se lahko ponovno vključili v prosti trg delovne sile. Glede sofinanciranja integracijskega podjetja iz sredstev izravnalnega sklada veljajo predpisane smernice. Invalid

nima avtomatične pravice do zaposlitve, z njegovo vključitvijo v podjetje mora soglašati pristojna skupina, sestavljena iz predstavnikov zavoda za zaposlovanje, zavoda za socialne zadeve in integracijskega podjetja.

NEMČIJA

S 1. julijem 2001 so tudi v Nemčiji novelirali predpise, ki veljajo za invalidska podjetja. Invalidsko podjetje je ustanova, kjer se invalidi vključujejo v delovno življenje. IP mora invalidom, ki se zaradi vrste in stopnje invalidnosti ne morejo, še ne morejo ali ne morejo več zaposliti na prostem trgu dela, ponuditi ustrezno poklicno rehabilitacijo in zaposlitev z ustreznim plačilom za opravljeno delo, ki ustreza njihovi sposobnosti, in omogočiti, da pridobijo, razvijajo, povečajo ali ponovno vzpostavijo svojo delovno zmožnost in pridobitno sposobnost ter pri tem razvijajo svojo osebnost. Invalidsko podjetje z ustreznimi ukrepi spodbuja za to primerne osebe k prehodu na prosti trg dela, drugim pa ponuja izobraževalna in delovna mesta z usposobljenim osebjem in spremljevalnimi službami. Podjetje je namenjeno vsem invalidom, ne glede na vrsto in stopnjo invalidnosti, če je mogoče pričakovati, da bodo do konca sodelovanja v izobraževalnih programih pridobili vsaj minimalno delovno zmožnost. Invalida sprejmejo v podjetje ne glede na razlog za invalidnost, vrsto invalidnosti ali stopnjo invalidnosti, zmanjšano sposobnost in posebne potrebe po oskrbi in negi.

BELGIJA

V Belgiji se predpisi, ki urejajo invalidska podjetja, razlikujejo glede na regijo. Valonska invalidska podjetja zaposlujejo invalide, ki začasno ali stalno ne morejo opravljati službe v običajnih okoliščinah zaposlovanja. Valonska vlada zagotavlja maksimalno 5.313 mest v invalidskih podjetjih, število zaposlenih je določeno za vsako invalidsko podjetje posebej. Znesek povračila je določen za vsakega delavca posebej glede na izgubo delovne sposobnosti, delež izgube pa ne sme presegati 85%. Povračilo za zaposleno osebje je določeno glede na število zaposlenih v podjetju. Povračilo stroškov znaša 40%. Invalidsko podjetje prejema podporo za vsako uro dela in povračila za investicije v višini 60% zneska.

FRANCIJA

Ustanovitev IP določajo regijski uradi ministrstva za delo, ki zagotavljajo tudi letno podporo in nadomestila za razvoj. V letu 1998 so imeli 515 invalidskih podjetij z 13.600 delavci. Med zaposlenimi je vsaj 80% invalidov, ki imajo v primerjavi z neinvalidi, ki opravljajo enake delovne naloge, vsaj tretjinsko delovno zmožnost. Cilj invalidskega podjetja je olajšati prehod v odprto zaposlovanje, kjer je to mogoče. Na trgu dela pa so IP ravno tako podvržena vsem spremembam in gibanjem kakor običajna podjetja, vendar država zagotavlja nadomestilo za povračilo dodatnih stroškov, ki nastajajo z vključevanjem invalidov v delo. Druga oblika zaščitnega zaposlovanja so centri za delo na domu, ki omogočajo invalidom, da delajo doma. Vključujejo podobne kategorije delavcev kot invalidska podjetja. Poleg teh dveh oblik delujejo tudi poklicni centri, ki pokrivajo integracijski proces bolj na medicinsko-socialni ravni.

VELIKA BRITANIJA

Obstoječa podjetja so bila ustanovljena že pred desetletji; vlada npr. že 50 let podpira Remploy. Invalidska podjetja vključujejo vsaj 50% zaposlenih invalidov, ki prejemajo enake plače kot zaposleni neinvalidi, ki opravljajo enako ali podobno delo. Program se imenuje *Workstep* in združuje 200 lokalnih oblasti, prostovoljnih organizacij in organizacijo Remploy. Bistvena značilnost programa je poudarek na osebnostnem razvoju in prilagodljivih ukrepih, da bi zaposlenim invalidom in njihovim delodajalcem zagotovili prirejeno pomoč za maksimiranje posameznikovih zmožnosti, da se zaposli na odprtem trgu dela, kadar je to mogoče.

ŠVEDSKA

Zaščitno zaposlovanje poteka prek korporacije Samhall, ki je državno podjetje, in OSA, ki deluje na ravni občin. Samhall zagotavlja zaposlitev invalidom, ki se ne morejo zaposliti na običajnem trgu dela. Samhall deluje prek zavoda za zaposlovanje, ki zagotavlja tudi prehod iz zaščitne zaposlitve na odprti trg dela. V okviru zaščitnega zaposlovanja mora biti vsaj 40% zaposlenih težjih invalidov (duševno prizadeti, večplastno prizadeti). Plačilo

temelji na kolektivnih pogodbah, nadomestila znašajo do 100% mesečne plače, vključno z davki in zavarovanji. Samhall se financira iz javnih fondov, zagotavlja 800 enot na 300 lokacijah na ozemlju celotne Švedske. Zagotavlja tudi prehode na odprti trg dela. V letu 1998 so v Samhallu zaposlovali 26.700 upravičencev, v OSA pa 5.800.

INVALIDSKA PODJETJA V SLOVENIJI

Invalidska podjetja v svoji zasnovi delujejo kot druge gospodarske družbe po zakonu o gospodarskih družbah. Pravna podlaga za ustanavljanje invalidskih podjetij je opredeljena v njegovem 569. členu. Status invalidskega podjetja lahko pridobijo družbe z omejeno odgovornostjo, delniške družbe in komanditne delniške družbe, ob pogoju, da vse leto usposabljajo in zaposlujejo najmanj 40% invalidnih oseb s priznanim statusom invalidnosti.

Status invalidskega podjetja podeli družbi na podlagi predhodnega mnenja vlade ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

S pridobitvijo statusa so povezane priznane državne ekonomske olajšave iz poslovanja invalidskega podjetja, ki so uzakonjene s področnimi zakoni. Glavna boniteta je sistem t. i. odstopljenih sredstev, ki temelji na zakonu o zdravstvenem varstvu in zavarovanju, zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju in zakonu o družinskih prejemkih. Ti zakoni invalidskim podjetjem omogočajo, da delavcem, ki so pri njih v delovnem razmerju, obračunavajo prispevke in jih odvedejo na poseben račun, kjer se kot odstopljena sredstva uporabijo za materialni razvoj podjetja.

Invalidska podjetja so deležna tudi davčnih olajšav (oproščena so plačila davka na dobiček, ne plačujejo davka na izplačane plače), carinskih olajšav (oproščena so plačila carine za opremo in tehnične pripomočke, ki jih uporabljajo za usposabljanje in zaposlovanje invalidov) in proračunskih subvencij (nadomestila dela stroškov, razvojna sredstva ZPIZ-a).

POSLANSTVO INVALIDSKIH PODJETIJ

Invalidska podjetja lahko umestimo v socialnoekonomski ali t. i. tretji sektor, ki se v razvitem svetu hitro razvija kot odgovor na določene potrebe ljudi, ki jih ne morejo uspešno rešiti niti privatni profitni sektor niti državne oz. javne službe. Pri opredelitvi tretjega sektorja je bistveno, da morajo organizacije najprej postaviti neprofitno poslanstvo. Organizacija vsa sredstva, ki jih pridobi, v celoti porabi za delovanje in razvijanje svoje dejavnosti. Dobička, če ga seveda ustvarijo, ne razdelijo med zaposlene in lastnike, tako kot v profitnih organizacijah, ampak ga porabijo za uresničevanje svojega poslanstva, lasten razvoj in višjo kakovost svojega dela. Uresničevanje njihovega poslanstva pomeni tudi vse večjo korist javnega dobra.

Neprofitno poslanstvo IP vključuje usposabljanje in zaposlovanje invalidnih oseb, strokovno obravnava pri integraciji invalidov v delovno in življenjsko okolje, humanizacijo dela in socialne storitve (organiziran prevoz na delo, prilagoditev delovnega mesta). Izvajanje dejavnosti IP ima tudi profitno razsežnost: dejavnost se izvaja na podjetniški strategiji in po tržnih zakonitostih in podjetje je pri poslovanju deležno državnih ekonomskih olajšav zaradi specifične delovne sile, ki jo zaposluje. Distribucija dobička IP pa je neprofitna: dobiček se porabi za uresničevanje poslanstva, za lasten razvoj in za višjo kakovost dela.

Invalidska podjetja poslujejo na podjetniški strategiji in po tržnih zakonitostih, vendar ob hkratnem uresničevanju socialnih ciljev, za kar imajo ekonomske olajšave pri poslovanju. Morebitni dobiček iz poslovanja invalidskih podjetij se ne distribuira lastnikom, pač pa se v celoti reinvestira za uresničevanje socialnih ciljev podjetja.

Primarno poslanstvo invalidskega podjetja vključuje usposabljanje in zaposlovanje invalidnih oseb in naloge, povezane z integracijo oz. reintegracijo invalidnih oseb v delovno in življenjsko okolje, strokovno obravnavo invalidnih oseb, humanizacijo njihovega dela in povečanje kvalitete njihovega življenja. Proizvodni programi in storitveni programi, ki jih invalidska podjetja izvajajo, so tako podrejeni temu primarnemu poslanstvu.

ZGODOVINSKI PREGLED DELOVANJA INVALIDSKIH PODJETIJ V SLOVENIJI

V Sloveniji so bile prve invalidske delavnice ustanovljene po drugi svetovni vojni. Status invalidske delavnice je v takratnem pravnem redu podeljeval republiški sekretariat za zdravstvo in socialno varstvo, in sicer tistim delavnicam, ki so redno zaposlovale najmanj 50% invalidnih oseb.

V šestdesetih letih je v Sloveniji delovalo približno 20 invalidskih delavnic s približno 1.900 zaposlenimi delavci. V obdobju samoupravljanja je prevladovala ideja, da bi se vsi invalidi zaposlili pod splošnimi pogoji, zato se je število invalidskih delavnic zmanjševalo. Uršič (1996: 6-7) našteje enajst invalidskih delavnic, ki so v slovenskem prostoru delovale konec leta 1988.

V času tranzicije in prestrukturiranja slovenskega gospodarstva je vladalo veliko zanimanje za invalidska podjetja in njihovo število je pospešeno naraščalo, kar je svojevrsten fenomen. Leta 1991, torej v času intenzivnih družbenih sprememb, je bilo v Sloveniji že 51 invalidskih podjetij, v katerih je bilo zaposlenih približno 2.500 invalidov. Večina jih je bila ustanovljena po letu 1989. Drugi val strmega naraščanja ustanovitve invalidskega podjetja se je pojavil leta 1993, ko se je število invalidskih podjetij v dveh letih podvojilo. Konec leta 1995 je v Sloveniji delovalo 100 invalidskih podjetij, ki so skupno zaposlovale 6.100 delavcev, od tega približno 3.100 invalidov. Ta trend se nadaljuje. Tako lahko po podatkih ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (*Posvet o delovanju invalidskih podjetij* 2002) ugotovimo, da je bilo konec leta 2001 v Sloveniji organiziranih 151 invalidskih podjetij, ki skupno zaposlujejo 12.466 delavcev, od tega 6.087 invalidov. Pretežni del zaposlenih invalidov v invalidskih podjetjih (88,3%) pripada delovnim invalidom, sledijo telesni invalidi po ZUZIO (7,2%), kategorizirani mladostniki (4,4%) in vojni invalidi (0,1%).

ORGANIZACIJSKI KONTEKST SLOVENSKIH INVALIDSKIH PODJETIJ

Glede na načine in motive ustanavljanja lahko razlikujemo dve vrsti invalidskih podjetij. V prvi skupini so tista, ki so jih ustanovili invalidi sami, njihove organizacije ali njihovi sorodniki in pri katerih je osnovni cilj zagotovitev delovne integracije za najtežje prizadete. V drugo skupino lahko uvrstimo invalidska podjetja, ki so jih ustanovile večje gospodarske družbe oz. podjetja v okviru kadrovskih sanacij ali prestrukturiranja. Njihov osnovni motiv je znižanje stroškov poslovanja in ohranitev določenih programov, ki so na meji rentabilnosti, ter s tem ohraniti vsaj minimalni kapitalski donos. Praviloma so taka invalidska podjetja tesno povezana z ustanovitelji, saj opravljajo za njih posle ali druge storitve.

Uršič (*op. cit.*) ugotavlja, da je več kot polovica invalidskih podjetij (61%) nastala na podlagi reorganizacije matične družbe, v 22% so ustanovitelji fizične osebe, v 17% pa je ustanovilo invalidsko podjetje društvo ali zavod ali pa je ustanoviteljev več. Po podatkih ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (2002) je lastniška struktura invalidskih podjetij konec leta 2001 podobna - 60,4% lastnikov invalidskih podjetij so gospodarske družbe, delež ustanoviteljev oz. lastnikov, ki so fizične osebe, se je povečal na 31,5%, preostali lastniki pa so društva (6%), lokalne skupnosti (0,7%) in država (1,3%).

Analiza prostorske razporejenosti invalidskih podjetij (*op. cit.*) potrjuje, da so invalidska podjetja v Sloveniji nastajala brez jasne politike države. Invalidska podjetja so nastajala tam, kjer je bil v gospodarstvu interes ali potreba, in tam, kjer so aktivno delovali centri za poklicno rehabilitacijo. Tako je bilo največ invalidskih podjetij ustanovljenih na ljubljanskem, celjskem in mariborskem območju, bele lise pa opazimo na Gorenjskem, Primorskem, v Beli Krajini in na Koroškem.

Podobno ugotavlja Čufer (2001), da je organiziranost invalidskih podjetij v Sloveniji prostorsko dokaj neenakomerno porazdeljena in koncentrirana zlasti na osrednje ljubljansko območje in območje Štajerske. Razlike med najbolj in najmanj pokritimi območji so velike, saj so več kot desetkratne. Najmanjše število invalidskih podjetij deluje na območju območne službe zavoda RS za zaposlovanje Murske Sobote in Nove Gorice.

Uršič (*op. cit.*) navaja, da je velika večina invalidskih podjetij organizirana kot družba z omejeno odgovornostjo (86%). Iz njegove raziskave lahko vidimo tudi, da invalidska podjetja v Sloveniji opravljajo zelo različne dejavnosti, največ pa s področja predelovalnih dejavnosti. Invalidska podjetja v zelo majhnem deležu (14%) opravljajo poleg osnovne dejavnosti tudi druge strokovne aktivnosti, za katere je potrebna državna koncesija. Glede strokovnega dela z invalidi pa avtor ugotavlja, da programe pomoči zaposlenim ponuja svojim delavcem tretjina invalidskih podjetij. Po oceni je v invalidskih podjetjih zaposlenih približno 2% strokovnih delavcev, polovica invalidskih podjetij pa zaposluje strokovne delavce, katerih skrb je delo z invalidi in izvajanje aktivnosti, katerih namen je omogočiti težje prizadetim invalidom integracijo v delo.

Po kriteriju števila zaposlenih delavcev velika večina invalidskih podjetij sodi med manjše (44%)

in srednje družbe (51%); niti 5% invalidskih podjetij v Sloveniji ne zaposluje več kakor 250 delavcev (Čufer, *op. cit.*).

OCENA POSLOVANJA INVALIDSKIH PODJETIJ

Ocena stanja in analiza poslovanja invalidskih podjetij (Vlada RS 1999) poudarja dvoje:

1. Gospodarjenje v invalidskih podjetjih spremljajo težave in poslovni napori so večinoma usmerjeni v preživetje na trgu, namesto da bi se v invalidskih podjetjih prvenstveno ukvarjali z razvojem, iskanjem tržnih niš in strokovnimi temami pri usposabljanju in zaposlovanju invalidov. Poslovne težave, ki jih imajo podjetja, nastajajo zaradi pomanjkanja kapitala, saj investitorji niso zainteresirani za vlaganje, in zaradi zastarele tehnologije in slabše usposobljenosti vodstvene strukture, ki ji manjka znanj o trženju in vodenju poslovnih procesov.

2. Komisija pri ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve, ki nadzoruje poslovanje invalidskih podjetij, ugotavlja, da invalidska podjetja funkcijo usposabljanja in zaposlovanja opravljajo razmeroma slabo. Težave so zlasti v pomanjkanju znanj in neustrezni tehnologiji. Tudi prezaposlovanje invalidov v običajno delovno okolje bo mogoče le z bistvenim dvigom znanj in usposobljenosti.

Stališča vodilnih delavcev invalidskih podjetij do nekaterih aktualnih problemov vodenja, stanja in razvoja na področju delovanja invalidskih podjetij v Sloveniji je z mnenjsko anketo ugotavljala in analizirala Čufer (2001). Poudarili bi zlasti te ugotovitve:

1. Invalidska podjetja v Sloveniji so neprepoznavna. Neprepoznavnost je še bolj izrazita pri invalidskih podjetjih, ki so jih ustanovile gospodarske družbe. Domnevamo lahko, da so tovrstna invalidska podjetja, ki pa v Sloveniji prevladujejo, pri delovanju nesamostojna, saj ustanovitelji postavljajo cilje in določajo strategije za uresničevanje ciljev invalidskega podjetja, to pa so matične družbe. Neprepoznavnost invalidskih podjetij potrjuje tudi nedavno spremenjena standardna klasifikacija dejavnosti, ki je odpravila šifro 85.325 – podrazred dejavnost invalidskih podjetij. To praktično pomeni, da invalidska podjetja ne nastopajo več kot statistično enotna skupina. Statistično jim je odvzeta tudi umestitev na področje socialnega varstva, kar je povsem nelogično.

2. Javni interes oz. javna korist pri poslovanju invalidskih podjetij ni jasno opredeljena. 29. člen zakona o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb določa, »da invalidske delavnice poslujejo po načelih, po katerih poslujejo organizacije združenega dela na področju gospodarstva in da je dejavnost invalidskih delavnic posebnega družbenega pomena«. Glede na to, da invalidska podjetja razpolagajo z javnimi sredstvi, bi država morala vzpostaviti jasne instrumente kontrole doseganja temeljnih ciljev invalidskega podjetja (usposabljanje in zaposlovanje invalidov, humanizacija dela, posebne socialne storitve). Pri tem bi bilo smiselno, da bi bil predstavnik države vključen v organe upravljanja družbe in bi tako neposredno vplival na cilje in doseganje ciljev invalidskega podjetja in na vse pomembne okoliščine v zvezi s poslovanjem invalidskega podjetja. Instrument, s katerim bi lahko država kontrolirala javno korist in javni interes pri poslovanju invalidskega podjetja, je tudi soglasje k imenovanju direktorja ali uprave invalidskega podjetja.

3. Invalidska podjetja so v Sloveniji dokaj nepovezana. Smiselna bi bila zagotovitev enotne informacijske in marketinške podpore. Vodje invalidskih podjetij slabo ocenjujejo kvaliteto povezovanja invalidskih podjetij v Sloveniji. Najboljše, nekoliko nad statističnim povprečjem je ocenjeno povezovanje invalidskih podjetij v združenju invalidskih podjetij Slovenije, slabo pa je ocenjeno povezovanje v gospodarski zbornici, pa tudi medsebojno povezovanje invalidskih podjetij.

4. Invalidskim podjetjem je treba zagotoviti namenska sredstva za tehnološki razvoj in ustrezno strokovno podporo pri uvajanju novih, tehnološko zahtevnejših programih.

5. Invalidska podjetja bi morala v procesu usposabljanja in zaposlovanja zagotoviti kvalitetno strokovno obravnavo invalidnih oseb in zato tudi poskrbeti za ustrezno usposobljen strokovni kader.

6. Lokalne skupnosti bi se morale bolj tvorno vključiti v problematiko zaposlovanja invalidov, predvsem v iskanje primernega dela za invalidne osebe in prioritetno ponuditi ta dela invalidskim podjetjem.

7. Zakonska regulativa mora ohraniti ustrezno raven zanesljivosti poslovanja invalidskih podjetij in zagotoviti stabilne pogoje za njihovo delovanje.

SKLEP

Brezposelnost je med najbolj aktualnimi problemi sedanjega časa. To ni več klasično tveganje začasne brezposelnosti ali nezmožnosti za delo, ampak vse bolj postaja dolgotrajna izključenost iz družbe. Število invalidov v strukturi brezposelnih v Sloveniji konstantno narašča od leta 1990, kar kaže na marginaliziranost invalidov na trgu delovne sile. S podobnimi problemi se sooča tudi Evropa. Informacijska družba je glede zaposlovanja invalidov lahko celo bolj izključujoča kot industrijska. Invalidi v Sloveniji so s trga dela večinoma izključeni, zato je treba jasno opredeliti in sistemsko urediti njihovo zaposlovanje pod posebnimi pogoji. Naraščajočo brezposelnost invalidov smo v Sloveniji poskušali zaustaviti z zaposlovanjem v invalidskih podjetjih, ki pa se kljub olajšavam pri poslovanju soočajo z velikimi težavami.

LITERATURA

A. Čufer (2001), *Organizacija in management v invalidskih podjetjih v Sloveniji*. Kranj: Fakulteta za organizacijske vede (magistrska naloga).

European Commission (2001), *Disability and social participation in Europe*. Luksemburg: Office for official Publications of the European Communities.

D. Michailakis (2001), Information and Communication Technologies and the Opportunities of Disabled Persons in the Swedish Labour Market. *Disability & Society*, 16, 4: 477-500.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2000), *Program boja proti revščini in socialni izključenosti*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

Posvet o delovanju invalidskih podjetij v Republiki Sloveniji (2002), Ljubljana Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

M. Ovsenik, M. Ambrož (1999), *Neprofitni avtopoetični sistemi*. Škofja Loka: Inštitut za samorazvoj.

E. Samoy, L. Waterplas (1997), *Sheltered employment in five member states of the Council of Europe: Austria, Finland, Norway, Sweden and Switzerland*. Strassbourg: Council of Europe.

Statistični urad RS (2002), *Statistični letopis za leto 2001*.

A. Tabaj (2001), *Primerjalna študija invalidskih podjetij v Evropi in Sloveniji*. Ljubljana: Projektni svet za pripravo zakona o zaposlovanju in usposabljanju invalidov (interno gradivo).

C. Uršič (1996), *Zaposlovanje invalidov v invalidskih podjetjih*. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo (raziskovalna naloga).

Vlada RS (1998), *Politika Vlade Republike Slovenije na področju ustanavljanja in delovanja invalidskih podjetij*.

- (1999), *Program usposabljanja in zaposlovanja invalidov v Republiki Sloveniji do leta 2002*.

Zakon o gospodarskih družbah (1993). Uradni list RS, 30/93.

Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb (1976). Uradni list RS, 18/76.

Zavod za zaposlovanje RS (2002), *Mesečne informacije Zavoda za zaposlovanje*, 6 (junij).