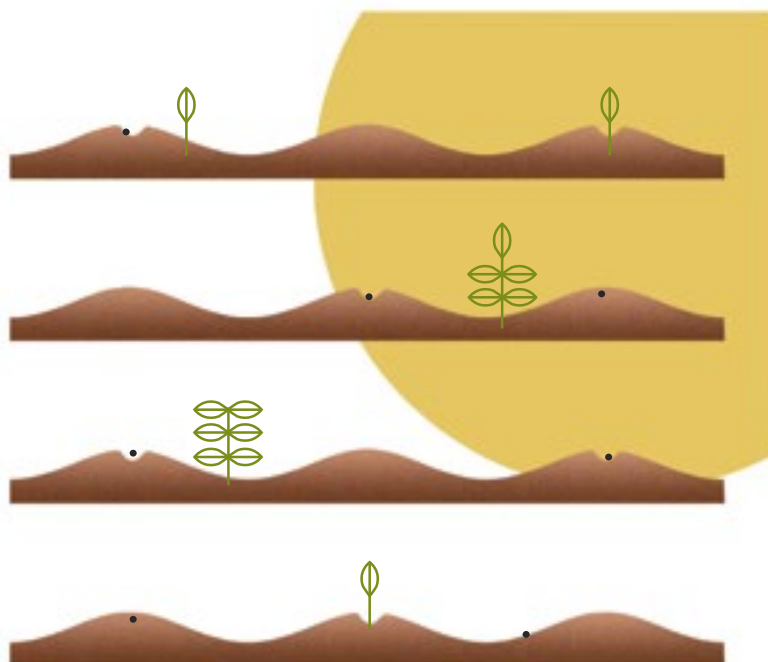


Peter Svetina

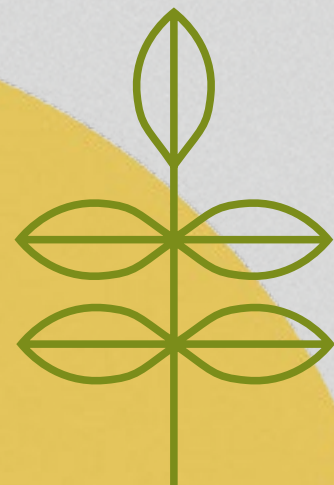
ZAPOSLOVANJE INVALIDOV NA KMETIJI

PRIROČNIK



KAZALO

INVALIDNOST IN INVALIDI	6
KDO SO INVALIDI?	10
POZITIVNI VIDIKI ZAPOSLOTITVE ZA INVALIDE	12
ZAKONSKE PODLAGE IN MOŽNOSTI ZAPOSLOTITEV INVALIDOV NA PODEŽELJU	18
PRIMER, METODA IN KONKRETIZACIJA ZAPOSLOVANJA INVALIDOV NA PRIMERU GRUNT, ZAVOD ZA SOCIALNO PODJETNIŠTVO NA PODEŽELJU	30
PREDSTAVITEV IN ZGODOVINA ZAVODA	30
NAJPOMEMBNEJŠI IZDELKI IN STORITVE ZAVODA	33
VIZIJA	37
TRŽNE PREDNOSTI IN PRILOŽNOSTI ZAVODA	39
INOVATIVNOST	40
POVZETEK IN PRAKTIČNI NASVETI ZA USPEŠNO DELOVANJE	42
ZAKAJ JE OBLIKA ZAPOSLOVANJA V OBLIKI ZAPOSLOTIVENEGA CENTRA NA KMETIJI?	42
POGOJI ZA USTANOVITEV ZAPOSLOTIVENEGA CENTRA NA KMETIJI	43
RAZMERJA MED KMETIJO IN ZAPOSLOTIVENIM CENTROM	43
ZAKLJUČEK	44
VIRI IN LITERATURA	46



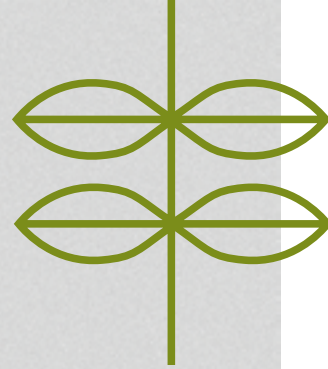
Spoštovani bralci in uporabniki priročnika

V okviru projekta »Zaposlitvene priložnosti na kmetijah« smo se zbrale različne lokalne akcijske skupine: LAS Dolenjska in Bela krajina, LAS Po poteh dediščine od Turjaka do Kolpe, LAS Suhe krajine, Temenice in Krke ter LAS Za mesto in vas, in se lotile izziva zaposlovanja težje zaposljivih oseb. Projekt je sofinanciran iz sredstev LEADER–Evropski sklad za razvoj podeželja. S pomočjo priročnika želimo praktične izkušnje, pridobljene na terenu, deliti z ostalimi, ki se bodo z aktivnostmi postavitve zaposlitvene kmetije v prihodnosti šele soočili.

Dejavnost kmetije in zaposlovanje težje zaposljivih oseb je nenehno v ospredju teoretičnih razprav v našem prostoru in se v zadnjih letih intenzivira. Zavedamo se, da se potrebe po zaposlovanju oseb z zmanjšano delovno zmožnostjo povečujejo, še posebej pa je ta problem pereč na podeželju. Pomanjkanje delovnih mest mora biti vzpodbuda, da se v kmetijskih, gospodarskih in ostalih dejavnostih razširi tudi na področje zaposlovanja težje zaposljivih oseb, invalidov, ki so prisotni v lokalnem okolju.

Delovna mesta, ki jih bomo ustvarili z našimi dejavnostmi, so neposreden odgovor na potrebe, ki se pojavljajo na podeželju. Zaradi pomanjkanja delovnih mest za to ciljno populacijo tako na podeželju kot v bližnjih urbanih središčih je veliko oseb iz ranljivih ciljnih skupin postalo in ostaja brez zaposlitve. Struktura prebivalstva na podeželju je specifična in le ustvarjanje delovnih mest v takšni ali podobni dejavnosti, ki jo predstavljamo v priročniku, je pogoj za zagotavljanje trajnih in kakovostnih delovnih mest.

Zagotovitev kakovostnih in trajnih delovnih mest na področju kmetijstva je pglavitni cilj, ki ga predstavljamo v priročniku, in je rezultat že vpeljane in preizkušene prakse sodelovanja med Kmetijo Zadrgal in Zavodom Grunt v Komendi. Naše vodilo je ustvariti pozitivni družbeni učinek in s tem prispevati k razvoju lokalne skupnosti ter povečanju samooskrbe v sorazmernem razvoju podeželja z ustvarjanjem novih delovnih mest. Delovna mesta, ki jih bomo ustvarili na kmetiji, so povezana s pridelavo in predelavo kmetijskih proizvodov za širšo potrošnjo. Smatramo, da je oblika organiziranosti, ki jo predstavljamo, tista, ki bo brezposelnim osebam iz ranljive ciljne skupine ponudila trajno zaposlitev na področju, ki jim je blizu tako po dejavnosti kot lokacijsko.



INVALIDNOST IN INVALIDI

Delo in zaposlitev sodita med osnovne človekove pravice, zagotavljanje enakopravnosti vključevanja invalidov v družbo pa pomeni njihovo enakopravno in aktivno delovanje tako v zaposlitvi kot v celotnem družbenem življenju.

“

Vsi ljudje se rodimo svobodni in zagotovljeni so nam enako dostojanstvo in enake pravice. Obdarjeni smo z razumom in vestjo in bi morali ravnati drug z drugim kakor z brati.

”

Prvi člen Splošne deklaracije o človekovih pravicah je temelj sodobne družbe, ki je v mnogih okoljih še danes pogosto prezrt. Zavedati se moramo, da je preziranje osnovnih človekovih pravic prisotno tudi v našem okolju. Z diskriminacijo se soočajo mnogi, med njimi tudi invalidi ter osebe s posebnimi potrebami. Veliko ljudi potrebuje podporo skupnosti v obliki prilagajanja delovnih mest, da bi lahko uresničevali svoje življenjske potrebe in cilje pod enakimi pogoji kot ljudje, ki se v življenju ne srečujejo z invalidnostjo oziroma oviranostjo. Pojem enakopravnosti se je v zgodovinskih obdobjih različno interpretiral. Današnje razumevanje in uveljavljanje enakopravnosti oziroma nediskriminacije je posledica mnogih sprejetih dokumentov, strategij, akcijskih programov in projektov, s katerimi dosegamo doslej najširšo in najvišjo stopnjo enakopravnosti v zgodovini človeštva.

Pomembnejši dokumenti, ki preprečujejo diskriminacijo oziroma zagotavljajo invalidom enakopravnost na ravni Organizacije združenih narodov, so začeli nastajati v obdobju 70. let 20. stoletja, med najpomembnejšimi v zadnjem obdobju naj na tem mestu omenim

Standardna pravila za izenačevanje možnosti za invalide iz leta 1992 in Konvencijo o pravicah invalidov iz leta 2006.

Evropska unija ima v svojih temeljnih aktih, mnogih pobudah in aktivnostih zapisane smernice, ki vzpodbujajo enakopravno obravnavo invalidov. Evropska unija se bori proti diskriminaciji tudi s konkretnimi akcijami. Ena večjih akcij je bilo leto 2007, leto Enakih možnosti za vse, v okviru katerega se je odvijala vrsta projektov, njihov glavni cilj je bil predvsem oza-veščanje evropskih državljanov o pomenu protidiskriminacijskih ukrepov. Med dokumenti, ki ponovno poudarjajo in zagotavljajo skrb za enakopravnost evropskih državljanov, je prav gotovo Lizbonska pogodba, ki jo je Slovenija ratificirala januarja 2008.

Dokumenti, sprejeti na svetovnem, evropskem ali nacionalnem nivoju, so samo pozitivna vzpodbuda in smer, v katero stopamo v prihodnosti. Z njimi sledimo spoštovanju človekovih pravic, uveljavljanju posameznikovega dostojanstva in neodvisnosti, spoštovanje različnosti in invalidnosti, uveljavljamo enakopravno dostopnost do vseh informacij in komunikacij. Med uresničevanjem zapisanih ciljev in njihovo uresnitvijo v vsakdanjem življenju je pre-pogosto še vedno globok prepad. Dolgo prezrta družbena skupina invalidov si že dolgo prizadeva za pravično umestitev v sodobno družbo. Mnogo stvari se spreminja na bolje, a vendar se vedno znova kažejo pomanjkljivosti, ki jih moramo še odpraviti.

Sodobna definicija invalidnosti temelji na filozofiji človekovih pravic, ki pravi, da se vsi ljudje rodimo svobodni ter imamo enake pravice in dostojanstvo.

V Sloveniji imamo v 14. členu ustave zapisano, da so vsem državljanom zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine ne glede na narodnost, spol, raso, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katerokoli drugo okoliščino. Invalidnost je obravnavana kot človekova pravica in ne bolezen, kot jo še vedno v javnosti pogosto in laično obravnavamo. Invalidi niso bolniki, ampak enakopravni državljani.

Kadar govorimo o invalidih ali osebah s posebnimi potrebami, si pogosto predstavljamo osebo na invalidskem vozičku. Čeprav je fizična nedostopnost še vedno ena glavnih ovir invalidov, je podobno pereča tudi otežena dostopnost do zaposlitve na rednem trgu delovne sile.



KDO SO INVALIDI?

Definicije invalidnosti oziroma invalida se vse bolj pomikajo od medicinskega k celovitemu bio-psiho-socialnemu pojmovanju. V Konvenciji o pravicah invalidov je zapisano, da so invalidi »ljudje z dolgotrajnimi telesnimi, duševnimi, intelektualnimi ali senzoričnimi okvarami, ki jih v povezavi z različnimi ovirami lahko omejujejo, da bi enako kot drugi polno in učinkovito sodelovali v družbi«. Po Zakonu o invalidskih organizacijah (ZInvO) je invalid 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. Evropska neprofita, nevladna fundacija WEFD pa na drugi strani zelo široko opredeljuje invalidnost: »invalidnost ni omejena samo na fizično in mentalno nesposobnost posameznika, ampak pomeni zdravstvene probleme, čustvene probleme, probleme v partnerskih odnosih, revščino in nizko stopnjo izobrazbe, kajti le-ti problemi preprečujejo ljudem, da dosežejo svoj najboljši potencial in tako prispevajo k razvoju družbe.« V MKF pa z izrazom »zmanjšana zmožnost oziroma invalidnost« poimenujejo večdimenzionalni pojav, ki je posledica odnosa med osebami in njihovim fizičnim in družbenim okoljem.

V slovenskem prostoru se uporabljajo različni izrazi za označevanje oseb, ki so zaradi okvar ali prizadetosti zdravja ovirane pri vključevanju v družbeno življenje. Najpogosteje zasledimo: hendikepirani, prizadete osebe, osebe s posebnimi potrebami, invalidi.

Sama oviranost še ne pomeni nujno invalidnosti. Čeprav se nekateri srečujejo z enakimi težavami kot invalidi, kljub temu to niso, zato jih vključujemo v skupino oseb s posebnimi potrebami.

Prilagoditve delovnih mest, ki so namenjene invalidom, so pogosto uporabne tudi za druge.

Vsi, tudi invalidi in osebe s posebnimi potrebami, želimo, da so sodelavci in okolje, v katerem delamo, pozitivno in stimulatивно naravnano, ter da vlada medsebojno spoštovanje. Prilagoditve delovnega mesta in delovnega okolja za invalide, ki po podatkih WHO predstavljajo 10 % svetovnega prebivalstva, njihovo število pa narašča, postanejo kar naenkrat prilagoditve tudi za osebe s posebnimi potrebami. Število oseb s posebnimi potrebami, med katere spadajo

predvsem starejši zaposleni, vse bolj narašča. Tudi v Sloveniji se kaže trend staranja prebivalstva. Demografske projekcije kažejo, da se bo proces staranja v prihodnjih letih pospešeno nadaljeval in da bo po napovedih v Sloveniji leta 2020 vsak 5. prebivalec starejši od 65 let, kar predstavlja 19,4 % prebivalstva. Analiza najnovejših podatkov pa potrjuje medsebojno odvisnost med invalidnostjo in staranjem.

Zavedati se moramo, da invalidi in osebe s posebnimi potrebami sobivajo z drugimi osebami, bivajo z nami, zato zagotavljanje potreb za invalidne osebe in osebe s posebnimi potrebami vpliva tudi na osebe, ki s takšno osebo delijo interese.

Prilagoditve so pomembne tako s strani invalidov in s strani oseb s posebnimi potrebami, med katere prištevamo starejše zaposlene, ki jih je vse leto več in posredno pomenijo tudi večjo ozaveščenost družbe o potrebah invalidov in oseb s posebnimi potrebami za enakopravno sobivanje in zaposlovanje.



POZITIVNI VIDIKI ZAPOSLOTITVE ZA INVALIDE

Poudariti želimo, da so pozitivni vidiki zaposlitve za invalide videni v več segmentih, ki se med seboj prepletajo. Prav oblika zaposlitve v lastnem, lokalnem okolju je posebnega pomena, saj osebam nudi **varnost**, omogoča jim **mobilnost** od doma do delovnega mesta ter nenazadnje **zaposlitev na delovnih mestih**, ki so jih vajeni in za katere so vsaj delno usposobljeni.

Pravica do dela in zaposlitve je temeljna človekova pravica. Takoj ko izhajamo iz tega dejstva, ugotovimo, da je ustvarjanje okolja, ki omogoča uveljavljanje te pravice, ključno za razvoj posameznika.

Izhajamo iz predpostavke, da smo ljudje bitja, ki želimo in hočemo delati. Le malo je takšnih, ki te potrebe ne čutijo. Iz dela izhajajo zadovoljstvo, sreča in opolnomočenje, prav tako pa tudi plačilo za opravljeno delo. Slednje omogoča ekonomsko integracijo, ki je po našem mnenju temelj vsakršne integracije. Ta izhodišča pojmuje kot veljavna za vse ljudi, ki imajo ohranjen ne kakršnekoli zmožnosti za delo. V skladu s tem bi morali načrtovati in skrbeti tudi za poklicne kariere oseb s posebnostmi v delovnih zmožnostih. Vse prepogosto naj bi bilo področje dela in poklicnih poti rezervirano le za ljudi, katerih delovne zmožnosti niso ocenjene kot zmanjšane.

Delovna kariera je sekvenca delovnih pozicij, ki jih posameznik opravlja v svoji delovni oz. zaposlitveni dobi (Konrad, 1996). To gibanje prek delovnih pozicij je bolj ali manj napovedljivo. Kariera ima tudi subjektivne vidike. Ni samo tehnični pojem, ki nam pomaga logično urejevati množico del, temveč je perspektiva, s katere oseba celostno interpretira to, kar se dogaja z njo pri delu, in na katero se vežejo posameznikove osebne aspiracije, vrednote, čustva in koncept samega sebe.

Nezaposlenost, posebej če traja dlje časa, po drugi strani prinaša številna tveganja za psihološko, telesno in vsakršno blagostanje. Pri tem je ključna vloga zaposlenosti pri

razvoju zdrave identitete. Temeljni stebri identitete so: materialna varnost, delo in prosti časne aktivnosti, telesni vidik, socialna mreža (partnerstvo, družina, prijatelji) ter vrednote (Petzold, 1984). Materialna varnost poleg osebnega premoženja (npr. plača, ki jo zaslužimo in ki daje občutek ponosa) zajema tudi druge okoliščine, npr. primerno stanovanje. Sem spadajo še druge značilnosti, s katerimi se ljudje identificiramo, npr. pripadnost lokalnemu okolju, kulturi, državi ipd. Osebe z zmanjšanimi zmožnostmi se pogosto močno identificirajo z lokalnim okoljem, morda drugega okolja sploh ne poznajo. To, da se znajdejo v svojem okolju, pa jih lahko navdaja tudi z občutkom, da zmorejo. Pomembno je, da te osebe zmorejo same priti v službo. Pomembna obogatitev za osebe z zmanjšano zmožnostjo je razširitev socialne mreže, ki jo prinese zaposlenost. V svojem lokalnem okolju, kjer so sprejete in poznajo ljudi ter ljudje poznajo njih, se lahko pohvalijo s tem, da imajo službo. Niso več osebe, ki ne zmorejo in živijo od socialnih transferjev, ampak postanejo v njihovih očeh osebe, ki imajo službo in se zmorejo preživljati same, kar jih lahko navdaja s ponosom. Pogosto so pri teh osebah družinska okolja oškodovana, njihov socialno-ekonomski položaj pa je nizek; tako lahko imajo omenjene obogatitve socialnih mrež reparativni, blagodejni učinek.

Telesni vidik identitete se nanaša še na občutek vitalnosti, blagostanje, izgled in zdravje, kar se tudi povezuje z delovno aktivnostjo. Odsotnosti zaradi težav z zdravjem je manj, če so odnosi v službi urejeni.

In seveda je ključnega pomena samo delo, ki omogoča uporabo in preskušanje zmožnosti, ne glede na to ali so te zmanjšane glede na večinsko populacijo. Zmanjšana zmožnost za delo je definirana glede na neko referenčno populacijo, vendar je subjektivno občutje zmožnosti za izpolnjevanje delovnih nalog v konkretnih okoljih tisto, ki je ključno za osebno dobrobit, zadovoljstvo in razvoj. Naj dodamo še to, da je nezaposlenost sama po sebi stigma, oznaka, ki jo nezaposlenemu da družba in se povezuje s številnimi predsodki, kot je npr. da je nezaposleni lenuh, da ni ničesar sposoben. Posebno to velja v kulturnem okolju, kjer je delo samo po sebi visoko cenjeno oz. je vrednota. V teh okoljih ljudje običajno niso tesno povezani in so drug drugemu »strogi sodniki«.

Za vsako od teh temeljnih področij identitete velja, da imajo svojo zgodovino, svoj življenjski potek, zato je potrebno imeti v mislih, da zmožnosti, ki jih pri nekem človeku opazimo v nekem trenutku ali v nekem delovnem okolju, niso končne zmožnosti (npr. za delovna znanja, izkušnje in spretnosti, socialne veščine, upanje ipd.). Morda bi ta posameznik zmogel mnogo več, če bi mu bila dana priložnost.

S sposobnostjo, da človek najde službo, ki ga zadovoljuje, se povezuje vrednotenje samega sebe. Pri osebah z zmanjšanimi zmožnostmi je samovrednotenje pogosto po nepotrebnem

nizko. Lahko bi preskusili svoje zmožnosti, vendar ker niso imeli možnosti, da se preskusijo in dokažejo, so ostali pasivni. To velja tudi v primeru, da se ljudem pod oznako, da so »nezmožni«, sicer dodeli renta in omogoča pasivizacijo in marginalizacijo. Samo aktivno vključevanje v družbo daje občutek integritete in osebni občutek sposobnosti, ki je temelj zdrave in zadovoljne osebnosti. Ključnega pomena za duševno zdravje je občutek človeškega dostojanstva in pravičnosti, ki se povezuje z zdravjem, blagostanjem in uspešnim spoprijemanjem z zahtevami življenja (Hartz in Petzold, 2014).

Identiteta nastane prek vseživljenjskih interakcij s soljudmi, okoljem in družbo. Pomembno je, kako nas vidijo drugi ljudje, kar sčasoma prevzamemo in ponotranjimo. Potrebni so pozitivni odzivi drugih ljudi, da bi se lahko naučili vrednotiti sami sebe. Odsotnost pozitivnih odzivov pa vodi v slabo samovrednotenje in pripelje do razvoja oškodovane identitete.

Pri ljudeh z zmanjšanimi delovnimi zmožnostmi je večja verjetnost, da je »karijera« odrinjanja na rob družbe kronična ali, drugače povedano, dolgotrajna.

V življenju ne dosegajo enako visokih rezultatov kot ljudje, ki imajo višje delovne zmožnosti, in posledično ne dobijo potrditve za delo, ki ga kljub temu opravijo. Pravzaprav zaradi zmanjšanih zmožnosti že v izhodišču niso imeli možnosti, da bi imeli enake dosežke kot večina. Torej lahko rečemo, da zmožnosti izhajajo iz možnosti. To so tveganja, ki jih poznamo vnaprej. Gre za tveganje odrinjanja na rob družbe, tveganje osebnih prizadetosti njih samih in njihovih družin, tveganje nižjega socioekonomskega položaja, revščine itd. V družbi so te osebe in njihove družine pogosto »manj vredne«, zaznamovane, predmet posmeha ter žrtve različnih predsodkov in neznanja. Osebe z zmanjšanimi intelektualnimi zmožnostmi, katerih ocena delovne zmožnosti je med 30 % in 70 %, so še posebej ogrožene. Ni jim zagotovljena varnost v okviru VDC-jev, hkrati pa so na trgu dela težko zaposljive oz. nezaposljive. Razvoj identitete, ugodne samopodobe in opolnomočenja pri osebah, ki nimajo možnosti za zaposlitev, vendar so zmožne delati, je tako ogrožen. Naj na tem mestu dodamo, da bi morali skladno z opisanim tudi vsi tisti iz VDC-jev, ki so zmožni za delo, imeti možnost za redno zaposlitev. Tveganje nizkega socioekonomskega položaja, revščine, deprivacije, slabše zdravstvene oskrbe, šibke socialne mreže ipd. je pri osebah brez zaposlitve veliko.

Tu se srečamo z enim izmed temeljnih vprašanj: Ali naj bodo osebe, ki imajo iz kakršnihkoli razlogov zmanjšane zmožnosti, obravnavane kot »nezmožne vsega«? Zanje bi bil v skladu s tem pojmovanjem ustrezen način obravnave tak, da bi bilo v čim večji meri poskrbljeno zanje, one pa bi ostale bolj pasivne, kot je morda potrebno. Druga skrajnost je, da ne bi imele posebnih ugodnosti ter bi bile na milost in nemilost prepuščene okolju, v katerem v izhodišču nimajo enakih možnosti. Srednja – po našem mnenju ustrezna – je vmesna pot, kjer tem

osebam omogočimo delo v okviru njihovih zmožnosti. V skladu s tem pristopom naj bi imele enake pravice in dolžnosti kot vsi dela zmožni ljudje.

Pri ljudeh, pri katerih obstaja tveganje marginalizacije, je treba na ustrezen način poskrbeti za integracijo.

Eden od temeljnih vidikov integracije je ekonomska integracija, ki se kasneje povezuje s psihološkim blagostanjem in družbeno integracijo. Zato je ključnega pomena, da ustvarimo pogoje za vključevanje te populacije na trg dela. Torej bi lahko govorili o integraciji in inkluziji, pri čemer inkluzija predvideva višjo stopnjo prilagoditve okolja kot integracija. V nadaljevanju bomo uporabljali izraz »vključevanje«, s katerim imamo v mislih tako integracijo kot inkluzijo. Pri ekonomskem vključevanju ne gre samo za to, da bi dosegli materialno blagostanje in bi zato ljudje lahko udobno živeli, ampak za doseganje integritete in smiselnega, z vrednotami povezanega življenja, ki je pomembno za razvoj identitete.

Potrebno je torej ustrezno karierno načrtovanje za ogrožene skupine ljudi.

Pri tem se soočamo s problemom, da osebe z bistveno zmanjšanimi zmožnostmi pogosto niso deležne tovrstnega načrtovanja v širšem pomenu. Usmerjanje in načrtovanje poti se zanje zaključijo v fazi, ko še ne dosežejo ravni razvoja, ki bi ustrezala njihovim sposobnostim. Pomembno je vedeti, da so skupine ljudi z zmanjšanimi zmožnostmi zelo heterogene, gre torej za zelo različne razloge zmanjšanih zmožnosti. Ko govorimo npr. o osebah z zmanjšanimi intelektualnimi zmožnostmi, moramo vedeti, da ni povsem jasno, kako poteka razvoj njihovih sposobnosti. Tako ne vemo natančno, kdaj je najustreznejši čas za usmerjanje in načrtovanje njihove zaposlitvene oz. poklicne kariere, če je delo vezano na pridobljen poklic. Za običajno populacijo velja, da inteligentnost narašča do 20. leta starosti, nato pa sledi stabilnost in upad okrog 60. leta. Za ljudi z zmanjšanimi intelektualnimi zmožnostmi pa posplošeno velja, da bodisi vrh dosežejo v starosti 10–15 let (oz. glede na njihove specifične okoliščine mnogo prej ali kasneje), nato pa sposobnosti ostanejo stabilne in zgodaj upadejo (okrog 30.–40. leta), lahko pa ta razvoj poteka podobno kot pri običajni populaciji (Facon, 2008).

Tretja možnost je, da je obdobje intelektualnega razvoja pri osebah z zmanjšanimi intelektualnimi sposobnostmi daljše in da intelektualne sposobnosti rastejo do 50. leta, nato so stabilne v obdobju od 50. do 60. leta, nakar sledi njihov upad (Lifshitz-Vahav,

2014). Ugotovili so, da so pri odraslih z zmanjšanimi intelektualnimi zmožnostmi rezultati poučevanja boljši kot pri mladostnikih z enako zmanjšanimi intelektualnimi zmožnostmi (Lifshitz-Vahav, 2014). Na osnovi teh ugotovitev lahko utemeljeno in učinkovito načrtujemo in usposabljammo za karijerne poti kasneje, v odrasli dobi. Potek spreminjanja zmožnosti je drugačen pri osebah, pri katerih zmanjšane zmožnosti niso vezane na zmanjšane intelektualne sposobnosti, ampak na bolezni, poškodbe ipd. Vso to različnost bi morali upoštevati pri načrtovanju poklicnih karier.

Naj v zvezi z različnimi skupinami ljudi dodamo še to: Ko govorimo o njih, ne govorimo o bolnih ljudeh, četudi so njihove zmanjšane zmožnosti pogosto posledica bolezni. Zanje so poleg (ne)zmožnosti značilne predvsem zmožnosti. Nezmožnost in zmožnost nikoli nista absolutni, vsaka nezmožnost »hodi z roko v roki« z zmožnostjo.

Stopnja zmožnosti za delo je spremenljivka, ki velja tako za zdrave kot za bolne ljudi oz. za ljudi z zmanjšanimi zmožnostmi. Ocena zmožnosti vedno izhaja iz sovplivanja med zdravstvenim stanjem, aktivnostjo posameznika ter osebnimi in okoljskimi dejavniki. Zmožnost torej ni izolirana in neodvisna lastnost posameznika.

Kako zmanjšane zmožnosti ali ljudi, ki jih imajo, poimenujemo, se ves čas spreminja; z obstoječim poimenovanjem nismo nikoli povsem zadovoljni. Izraz »invalid«, ki v dobesednem prevodu pomeni oz. poudarja »neveljavnost«, je zakonsko sprejet in med ljudmi uveljavljen. Ta izraz poenostavljeno poudarja zmanjšane zmožnosti (včasih zasledimo tudi uporabo izraza manjzmožnost). Razlog za zmanjšane zmožnosti so lahko telesne okvare, čustvene prizadetosti ali družbene oviranosti. Te opisne izraze, ki poudarjajo različne vidike zmanjšanih zmožnosti, uporablja Mednarodna klasifikacija okvar, prizadetosti in oviranosti (MKOPO) (Mednarodna klasifikacija okvar, prizadetosti in oviranosti, 1997). Po priporočilu Mednarodne klasifikacije bolezni (Mednarodna klasifikacija funkcioniranja, zmanjšane zmožnosti in zdravja - International Classification of Functioning, 2006) se je uveljavil izraz »oseba z zmanjšano zmožnostjo«. Ta se prevladujoče uporablja v znanstvenih in strokovnih besedilih.

Nezaposleni ljudje so pogosto pasivni, izolirani in brez upanja, s številnimi posledicami, ki jih to prinaša; npr. depresivnost, slabo zdravje, revščina. Pot iz tega stanja ni lahka, zahteva, da nezaposleni tako ali drugače, prej ali kasneje stvari vzamejo v svoje roke. Vendar je to pri osebah z zmanjšano zmožnostjo še težje, zato še bolj kot normativna populacija potrebujejo nekoga, ki se zanje zavzame.

V Nemčiji je bil predlagan in preizkušen sistem načrtovanja poklicnih karier s posebnim poudarkom na dolgotrajno brezposelnih osebah. Menimo, da bi bili določeni poudarki tega pristopa uporabni tudi za osebe z zmanjšanimi zmožnostmi. Ta pristop se imenuje »minipreneure« (Hartz in Petzold, 2014). Gre za idejo, da posameznik »sam sebe naredi za projekt«. Ker osebe z zmanjšanimi zmožnostmi potrebujejo več pomoči, je več pomoči pri načrtovanju teh projektov potrebne »od zunaj«. Pristop vsebuje več stopenj, katerih cilj je spodbujanje sposobnosti, zdravje, iskanje močnih plati ter integracija v lokalno okolje in družbo nasploh.

Tako skušamo perspektive in možnosti zagotoviti z identifikacijo in prepoznavanjem ranljivih skupin, izobraževanjem na področju zdravja (nem. Gesundheits Coaching), iskanjem močnih plati (talentov) ter vključevanjem v aktivnosti v okolju.

Ta načela predstavlja tudi pristop zaposlitvenega centra GRUNT – zavoda za socialno podjetništvo na podeželju (<http://grunt-sop.si/>), katerega namen je vključevanje ljudi v družbo s pomočjo zagotavljanja delovnih mest za osebe z zmanjšano zmožnostjo. Pomembno je torej, da tudi osebam z zmanjšanimi zmožnostmi, katerih pot je bolj ali manj determinirana, omogočimo poklicni razvoj, kakršnega dopuščajo njihove sposobnosti in želje.



ZAKONSKE PODLAGE IN MOŽNOSTI ZAPOSLOITEV INVALIDOV NA PODEŽELJU

Področje zaposlovanja invalidov ureja več zakonov. **Slovenska zakonodaja s področja zaposlovanja invalidov je pozitivna in invalide pozitivno diskriminira.** Ker smo v projektu »Zaposlitvene priložnosti na kmetijah« poseben poudarek namenili zaposlovanju najtežje zaposljivih invalidov na podeželju, ne bomo navajali vse delovnopravne zakonodaje in širše zakonodaje s področja zaposlovanja invalidov, temveč specifične zakonodajne okvire.



Pomembne točke, ki praktično vodijo k vzpostavitvi delujočega in trajnega delovanja zaposlitvene oblike, bomo v opisu zakonodaje še posebej poudarili.

Zaposlovanje invalidov natančno opredeljuje **Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov**. Z zakonom se ureja pravica do zaposlitvene rehabilitacije in nekatera vprašanja zaposlovanja invalidov, določa se druge oblike, ukrepe in vzpodbude za njihovo zaposlovanje ter način njihovega financiranja. Namen zakona je povečati zaposljivost invalidov in vzpostaviti pogoje za njihovo enakovredno udeležbo na trgu dela z odstranjevanjem ovir in ustvarjanjem enakih možnosti. Zakon tudi opredeljuje pojem invalida: »invalid oziroma invalidka je oseba, ki pridobi status invalida po tem zakonu ali po drugih predpisih, in oseba, pri kateri so z odločbo pristojnega organa ugotovljene trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni in ima zato bistveno manjše možnosti, da se zaposli ali ohrani zaposlitev ali v zaposlitvi napreduje«. Prav tako zakon ureja področje zaposlitvene rehabilitacije. To so storitve, ki se izvajajo s ciljem, da se invalid usposobi za ustrezno delo, se zaposli, zaposlitev zadrži in v njej napreduje ali spremeni svojo poklicno kariero.

Za delovnopravni položaj ter pravice in obveznosti invalidov, ki izhajajo iz ureditve po tem zakonu, veljajo splošni predpisi na področjih delovnih razmerij, pokojninskega in invalidskega zavarovanja, varnosti in zdravja pri delu, zaposlovanja in zavarovanja za primer brezposelnosti ter drugih, če posamezna vprašanja v tem zakonu niso drugače urejena.

Prav tako zakon opredeljuje, katere osebe lahko pridobijo status invalida po tem zakonu. To je oseba, ki:

- ni pridobila statusa invalida po drugih predpisih oziroma nima z odločbo pristojnega organa ugotovljenih trajnih posledic telesne ali duševne okvare ali bolezni ter ima zato bistveno manjše možnosti, da se zaposli ali ohrani zaposlitev,
- je prijavljena kot brezposelna oseba na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljnjem besedilu: Zavod),
- je dopolnila starost 15 let oziroma ni stara več, kot je po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju pogoj za pridobitev pokojnine za najnižjo pokojninsko dobo ter oseba, ki izpolnjuje merila, določena s tem zakonom.

Prav tako ob izpolnjevanju pogojev iz prve, tretje in četrte alineje prejšnjega odstavka lahko pridobi status invalida po tem zakonu tudi oseba, ki je zaposlena. Za pridobitev statusa invalida po tem zakonu morajo biti 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.*

Pravico do priznanja statusa invalida po tem zakonu in pravico do zaposlitvene rehabilitacije lahko uveljavlja oseba pri Zavodu za zaposlovanje Republike Slovenije. Zavod odloča o priznanju statusa invalida, o pravici do zaposlitvene rehabilitacije in o drugih pravicah, ki iz nje izhajajo, ter o zaposljivosti invalida v skladu z 34. členom tega zakona, opravlja pa tudi druge strokovne naloge, določene s tem zakonom. V postopku priznanja statusa invalida po tem zakonu in v postopku uveljavljanja pravice do zaposlitvene rehabilitacije mora Zavod pridobiti mnenje rehabilitacijske komisije.

Na podlagi mnenja rehabilitacijske komisije izdela rehabilitacijski svetovalec oziroma rehabilitacijska svetovalka (v nadaljnjem besedilu: rehabilitacijski svetovalec) Zavoda v sodelovanju z invalidom rehabilitacijski načrt, ki določa vrsto, obseg, način in trajanje izvajanja storitev zaposlitvene rehabilitacije, ki se med izvajanjem rehabilitacije lahko dopolnjuje ali spreminja.

Kot smo omenili, zakon tudi opredeljuje pravico do zaposlitvene rehabilitacije, ki je pravica invalida do posameznih storitev v obsegu, na način in v trajanju, opredeljenem v rehabilitacijskem načrtu. Vrste storitev zaposlitvene rehabilitacije so zlasti:

- *svetovanje, vzpodbujanje in motiviranje invalidov k aktivni vlogi,*
- *priprava mnenja o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov,*
- *pomoči pri sprejemanju lastne invalidnosti in seznanjanje o možnostih vključevanja v usposabljanje in delo,*
- *pomoči pri izboru ustreznih poklicnih ciljev,*
- *razvijanja socialnih spretnosti in veščin,*
- *pomoč pri iskanju ustreznega dela oziroma zaposlitve,*

- *analiza konkretnega delovnega mesta in delovnega okolja invalida,*
- *izdelava načrta prilagoditve delovnega mesta in delovnega okolja invalida,*
- *izdelava načrta potrebne opreme in sredstev za delo,*
- *usposabljanje na konkretnem delovnem mestu oziroma v izbranem poklicu,*
- *spremljanje in strokovna pomoč pri usposabljanju in izobraževanju,*
- *spremljanje invalida na delovnem mestu po zaposlitvi,*
- *sprotno ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa,*
- *ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov invalidov in*
- *opravljanje drugih storitev zaposlitvene rehabilitacije.*

Pravico do zaposlitvene rehabilitacije se pridobi na podlagi meril, ki so:

- *vpliv posledic telesne ali duševne okvare ali bolezni na posameznika,*
- *potrebe po storitvah zaposlitvene rehabilitacije kot delu celostne rehabilitacije pri posamezniku,*
- *možnost zaposljivosti s prilagoditvijo ali uporabo sodobnih tehnologij,*
- *ocena socialnega in delovnega okolja (socialne vloge posameznika) in*
- *druga merila, ki se oblikujejo po pravilih stroke.*

Invalid, ki mu je priznana pravica do zaposlitvene rehabilitacije, ima naslednje pravice in obveznosti:

- *pravico do storitev zaposlitvene rehabilitacije v skladu z odločbo in rehabilitacijskim načrtom,*
- *pravico in obveznost, da v zaposlitveni rehabilitaciji aktivno sodeluje,*
- *pravico do denarnih prejemkov iz 17. člena tega zakona,*
- *druge pravice in obveznosti, ki izhajajo iz načina in obsega izvajanja zaposlitvene rehabilitacije.*

Zaposlitvena rehabilitacija se izvaja kot javna služba v okviru mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije, pri čemer se pri vzpostavitvi mreže upošteva število in potrebe invalidov glede na vrsto invalidnosti in regionalno pokritost z izvajalci storitev. Zaposlitvena rehabilitacija se financira iz sredstev proračuna Republike Slovenije, če je napotitelj Zavod.

Kadar kljub rehabilitaciji, prilagoditvam delovnega mesta in delovnega okolja invalid ne more dosegati delovnih rezultatov v višini vsaj ene tretjine zaposlenega na običajnem delovnem mestu, se v oceni zaposlitvenih možnosti oceni, da zaradi invalidnosti ni zaposljiv.

Zavod na podlagi ocene zaposlitvenih zmožnosti invalidu zagotavlja pomoč pri iskanju zaposlitve na ustreznih delovnih mestih v običajnem delovnem okolju, v invalidskih podjetjih, podporni ali zaščitni zaposlitvi.

Invalidsko podjetje, zaposlitveni center, izvajalec programa socialne vključenosti ali invalid lahko kadarkoli predlaga ponovno oceno doseganja delovnih rezultatov invalida, če meni, da se je njegovo doseganje delovnih rezultatov bistveno spremenilo, ali kadar invalid in delodajalec skleneta pogodbo o zaposlitvi na drugem delovnem mestu.

Kadar ponovno oceno doseganja delovnih rezultatov invalida Zavodu predlaga izvajalec programa socialne vključenosti ali invalid, ki je vključen v program socialne vključenosti, je Zavod dolžan invalida napotiti na ponovno oceno doseganja delovnih rezultatov. Invalid ima v tem primeru enake pravice kakor brezposelna oseba, ki je aktivni iskalec zaposlitve. Zavod lahko napoti invalida na ponovno oceno doseganja delovnih rezultatov tudi po lastni presoji. Invalidsko podjetje, zaposlitveni center ali zaposleni invalid, ki predlaga ponovno oceno doseganja delovnih rezultatov, nosi stroške ponovne ocene sam.

Zavod republike Slovenije za zaposlovanje po zaključeni zaposlitveni rehabilitaciji izdela oceno invalidovih zaposlitvenih možnosti na podlagi mesečnih poročil in končne evalvacije izvajalca zaposlitvene rehabilitacije. Iz ocene mora biti razvidno predvsem, ali je invalid zaposljiv v običajnem delovnem okolju, v podporni ali zaščitni zaposlitvi, za katera dela je usposobljen in kakšne podporne storitve ali prilagoditve potrebuje na delovnem mestu. V primeru, da Zavod na podlagi ocene ugotovi, da invalid zaradi invalidnosti ni zaposljiv ali da se lahko zaposli le v zaščitni ali podporni zaposlitvi, izda o tem odločbo.

Invalidi se zaposlujejo v običajnem delovnem okolju, v invalidskih podjetjih ter v podporni in zaščitni zaposlitvi na delih, ki ustrezajo njihovim sposobnostim.

Delodajalci pri planiranju zaposlovanja in zaposlovanju invalidov upoštevajo Kodeks Mednarodne organizacije dela o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu tako, da zagotavljajo enake možnosti invalidov, njihovo zaposlovanje in ohranitev njihove zaposlitve.

Primerna delovna mesta za invalide so vsa delovna mesta, na katerih, ob upoštevanju izjave o varnosti z oceno tveganja, invalidnost ni ovira za enakovredno opravljanje dela.

Delodajalci določijo v sistemizaciji delovnih mest primerna delovna mesta za invalide ter druge ukrepe za ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu. V primeru, ko se delo opravlja s prilagoditvijo delovnega časa potrebam zaposlenega invalida, ki izhajajo iz njegove invalidnosti, ko se

delo opravlja na domu ali na daljavo, se posebnosti take zaposlitve uredijo v pogodbi o zaposlitvi. Invalid, ki prejema nadomestilo iz naslova invalidnosti oziroma brezposelnosti in se zaposli za krajši delovni čas od polnega, zadrži pravico do prejemanja sorazmernega dela tega nadomestila. Višino in čas prejemanja sorazmernega dela nadomestil iz prejšnjega odstavka določi izplačevalec nadomestil po predpisih, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti.

Delodajalec ne sme invalidu, ki nima statusa delovnega invalida, redno odpovedati pogodbe o zaposlitvi zaradi nesposobnosti, če ne dosega pričakovanih rezultatov in invalid teh rezultatov ne dosega zaradi invalidnosti.

Temu invalidu je delodajalec dolžan ponuditi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas za dela, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi in usposobljenosti ter so v skladu z njegovo delovno zmožnostjo. V projektu smo na podlagi primera dobre prakse, ki ga bomo predstavili v nadaljevanju, našo pozornost namenili pretežno najtežje zaposljivim osebam na podeželju in identificirali potrebo po vzpostavljanju **zaščitnih delovnih mest na kmetijah**. Zaščitna zaposlitev je zaposlitev invalida na delovnem mestu in v delovnem okolju, prilagojenem delovnim sposobnostim in potrebam invalida, ki ni zaposljiv na običajnem delovnem mestu. Zaščitena delovna mesta se določijo s splošnim aktom delodajalca, ki običajno



delovno mesto razdeli na več funkcionalno povezanih zaščitnih delovnih mest, na katerih zaposluje invalide, za katere je Zavod z odločbo ugotovil, da se zaradi svoje invalidnosti lahko zaposlijo le na zaščitnih delovnih mestih. **Zaščitena delovna mesta zagotavljajo predvsem zaposlitveni centri**, lahko pa tudi invalidska podjetja. Invalid sklene z delodajalcem pogodbo o zaposlitvi na zaščitnem delovnem mestu, v kateri se poleg obveznih sestavin v skladu s predpisi o delovnih razmerjih opredelijo tudi način in obseg izvajanja strokovne pomoči in spremljanja invalida na delovnem mestu oziroma druge storitve glede na ugotovljene potrebe invalida. Na podlagi tako sklenjene pogodbe o zaposlitvi ima invalid pravico do subvencije plače, lahko pa tudi do podpornih storitev v skladu z Zakonom o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov.

Že v uvodu poglavja smo poudarili, da je slovenska zakonodaja s področja zaposlovanja invalidov pozitivno naravnana in upamo si trditi, da je ena izmed najboljših v Evropi. Prav tako tudi primere iz prakse uvrščamo med vodilne in inovativnejše s tega področja. **Poleg zgoraj opisanih postopkov in zakonskih podlag, ki invalidom omogočajo integracijo v delovno**

okolje in njihov psihosocialni razvoj ter razvoj poklicne kariere, so pomembne tudi finančne vzpodbude, namenjene tako invalidom kot delodajalcem. Z letom 2004 je v Sloveniji dejansko začel funkcionirati kvotni sistem zaposlovanja invalidov. **Kvotni sistem zaposlovanja invalidov predpisuje, da so delodajalci, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev**, razen tujih diplomatskih in konzularnih predstavništev, invalidskih podjetij in zaposlitvenih centrov, dolžni zaposlovati invalide v okviru določenega deleža od celotnega števila zaposlenih delavcev. V skupno število zaposlenih po tem zakonu se štejejo tudi družbeniki zasebnih družb in zavodov v Republiki Sloveniji, ki so poslovodne osebe na podlagi pogodbe o zaposlitvi pri istem delodajalcu, samostojni podjetniki, posamezniki in druge osebe, ki na območju Republike Slovenije samostojno opravljajo poklicno oziroma drugo dovoljeno dejavnost ter so na teh podlagah zavarovani. Kvoto določi Vlada Republike Slovenije na predlog Ekonomsko socialnega sveta z uredbo. Kvota je glede na registrirano področje glavne dejavnosti SKD delodajalca lahko različna, vendar ne more biti nižja od 2 % in ne višja od 6 % od skupnega števila zaposlenih delavcev. V kvoto se štejejo invalidi, ki jih delodajalci prijavijo v zavarovanje kot invalide skladno z Navodilom za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide.

Delodajalec, ki ne izpolnjuje kvote z zaposlenimi invalidi, v Sklad vplačuje 70 % minimalne plače za vsakega nezaposlenega invalida. Če delodajalec ne izpolnjuje kvote in ima sklenjeno pogodbo o poslovnem sodelovanju z invalidskim podjetjem ali zaposlitvenim centrom, lahko zniža obveznost plačila prispevka za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov z realizirano nadomestno izpolnitvijo kvote.

Za nadomestno izpolnitev kvote šteje v koledarskem letu sklenjena in realizirana pogodba o poslovnem sodelovanju z invalidskim podjetjem ali zaposlitvenim centrom, po kateri se priznajo stroški dela v višini najmanj 15 minimalnih plač letno za vsakega invalida, ki bi ga moral delodajalec zaposliti v okviru predpisane kvote. Ob tem se upoštevajo le dejansko realizirane pogodbe in plačilo po realiziranih pogodbah. Delodajalec, zavezanec h kvoti, ki namerava nadomestno izpolniti kvoto, mora **Javnemu štipendijskemu, razvojnemu, invalidskemu in preživninskemu skladu Republike Slovenije** (Sklad) oddati napoved nadomestne izpolnitve kvote v roku desetih dni od sklenitve pogodbe. Napoved odda na spletnem naslovu Sklada za elektronsko izmenjavo podatkov skupaj s pogodbo o poslovnem sodelovanju. Sklad upošteva napoved nadomestne izpolnitve kvote od prvega dne meseca, v katerem prejme pogodbo iz prejšnjega odstavka. Nadomestno izpolnitev kvote je mogoče napovedati za največ 12 mesecev koledarskega leta. Zelo pomembno je, da morajo biti



izdelki in storitve, ki so predmet pogodbe o poslovnem sodelovanju, opravljene z delavci invalidskega podjetja ali zaposlitvenega centra. Predmet pogodbe o poslovnem sodelovanju za nadomestno izpolnitev kvote ne smejo biti posredovalne ali posredniške storitve, razen za posredovanječasne delovne sile ali storitve preprodaje blaga. Invalidsko podjetje ali zaposlitveni center mora imeti v Poslovnem registru Slovenije registrirano dejavnost, ki je predmet pogodbe o poslovnem sodelovanju. Iz pogodbe o poslovnem sodelovanju mora biti razvidno zlasti:

- *predmet pogodbe,*
- *vrednost za posamezno vrsto storitev ali izdelkov in skupna pogodbenavrednost brez DDV za obdobje nadomestnega izpolnjevanja kvote,*
- *stroški dela za posamezno vrsto storitve ali izdelkov in celotni stroški dela po pogodbi brez DDV za obdobje nadomestnega izpolnjevanja kvote, razvidni iz kalkulacije, ki jo mora invalidsko podjetje ali zaposlitveni center na zahtevo Sklada predložiti v vpogled.*

Napovedi nadomestne izpolnitve kvote, ki jih zavezanci h kvoti Skladu ne pošljejo pravočasno, ali pogodbe o poslovnem sodelovanju, ki ne bodo sklenjene skladno z določbami zakona, ki ureja obligacijska razmerja, in z določbami tega zakona, se ne upoštevajo. Delodajalci in izvajalci so dolžni poročati Skladu v skladu z veljavno zakonodajo.

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov ter s tem tudi uvedba kvotnega sistema je natančno določil tudi **finančne vzpodbude za zaposlovanje invalidov**. V našem primeru je zelo pomembno, da smo z njimi seznanjeni. Tako s pridobivanjem kot tudi z načinom porabe le-teh. **Za enakopravnejše vključevanje invalidov v zaposlitev se lahko priznajo naslednje finančne vzpodbude:**

- *subvencije plač invalidom,*
- *plačilo stroškov prilagoditve delovnih mest in sredstev za delo invalidov,*
- *plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju,*
- *oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zaposlenih invalidov,*
- *nagrade za preseganje kvote,*
- *letne nagrade delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov in druge vzpodbude na področju zaposlovanja invalidov in ohranjanja delovnih mest za invalide ter druge razvojne vzpodbude.*

Denarna sredstva, pridobljena s plačilom zaradi neizpolnjevanja kvote, Sklad uporablja za subvencije plač invalidov in za financiranje drugih vzpodbud, ki so navedene v ZZRZI.

Subvencija plače je pravica invalida, zaposlenega na zaščitenem delovnem mestu, lahko pa tudi v podporni zaposlitvi in invalidskem podjetju, ki jo uveljavlja invalid pri Skladu zaradi doseganja nižjih delovnih rezultatov, ki so posledica njegove invalidnosti. Invalid, ki se je usposabljal na konkretnem delovnem mestu pri delodajalcu, lahko vloži vlogo za priznanje pravice, ko z delodajalcem sklene pogodbo o zaposlitvi za enako ali podobno delo. O pravici do subvencije plače zaposlenemu invalidu odloča Sklad. Sklad vroči odločbo o pravici do subvencije plače zaposlenemu invalidu in njegovemu delodajalcu. Osnova za izračun subvencije plače invalida na zaščitenih delovnih mestih, v podporni zaposlitvi in pri zaposlitvi v invalidskih podjetjih je minimalna plača. Višina subvencije plače invalida je odvisna od stopnje invalidnosti in glede na obliko zaposlitve. To je: v zaščitni zaposlitvi od 3 % do 70 %, v podporni zaposlitvi od 5 % do 30 % in v invalidskem podjetju od 5 % do 30 %.

Subvencija plače invalida je sestavni del plačila za delo po pogodbi o zaposlitvi. Delodajalec mora pri plači invalida, zaposlenega v podporni zaposlitvi ali v invalidskem podjetju, ki ima pravico do subvencije plače, upoštevati, da plača, ki jo invalidu izplača za opravljeno delo, in subvencija plače, izplačana po tem zakonu, skupaj predstavljata plačo delovnega mesta, za katerega ima invalid sklenjeno pogodbo o zaposlitvi oziroma najmanj minimum, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo. Na zaščitenih delovnih mestih sta plača, ki jo za opravljeno delo invalida izplača delodajalec in subvencija plače, izplačana po tem zakonu, skupaj minimum, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo. Delodajalec Skladu pošlje zahtevek za povračilo subvencij plače za invalide v elektronski obliki na spletnem mestu Sklada.



Oprostitev plačila prispevkov: invalidska podjetja in zaposlitveni centri so oproščeni plačila prispevkov, in sicer:

- zaposlitveni centri so oproščeni plačila prispevkov za vse zaposlene delavce,
- invalidska podjetja so oproščena plačila prispevkov za zaposlene invalide,
- invalidska podjetja, ki imajo zaposlenih več kakor tretjino invalidov, ki niso delovni invalidi II. ali III. kategorije, oziroma imajo zaposlenih več kot tretjino delovnih invalidov s prišteto dobo za pridobitev in odmero pravic na podlagi osebnih okoliščin, so oproščena plačila prispevkov za vse zaposlene delavce,
- invalidska podjetja, ki imajo zaposlenih vsaj 50 % invalidov, so oproščena plačila prispevkov za vse zaposlene delavce.

Prispevke za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje je delodajalec dolžan prikazovati na posebnem kontu in jih kot odstopljena sredstva uporabi za namene, ki jih bomo navedli v nadaljevanju.

Invalidska podjetja in zaposlitveni centri morajo revidirati letno poročilo v delu, ki se nanaša na porabo javnih sredstev, prejetih zaradi zaposlenih invalidov.

Sredstva, ki jih delodajalci dobijo za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, so namenska sredstva in zato je potrebna tudi namenska poraba, ki je zakonsko predpisana. Zato je pomembno, da v tem priročniku podrobno navedemo način porabe sredstev iz naslova oprostitve in ugodnosti pri plačevanju prispevkov zaradi zaposlovanja invalidov.

Delodajalci, ki zaradi zaposlenih invalidov pridobijo sredstva iz naslova oprostitve in ugodnosti pri plačevanju prispevkov, nagrade za preseganje kvote in subvencioniranje plač invalidom zaradi doseganja nižjih delovnih rezultatov, morajo ta sredstva prikazovati na posebnem kontu, način porabe teh sredstev pa urejata 33. in 34. člen Uredbe Komisije (EU) št. 651/2014 z dne 17. junija 2014 o razglasitvi nekaterih vrst pomoči za združljive z notranjim trgom pri uporabi členov 107 in 108 Pogodbe (UL L št. 187 z dne 26. 6. 2014, str. 1; v nadaljnjem besedilu: Uredba 651/2014/EU).

Delodajalci so dolžni ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti mesečno posredovati podatke o pridobljenih in porabljenih sredstvih iz prejšnjega odstavka preko sistema elektronskega poslovanja Sklada.

Delodajalci neporabljenega javna sredstva, ki jih pridobijo zaradi zaposlenih invalidov, obrestujejo najmanj po referenčni obrestni meri, kar je določeno v Uredbi Evropske komisije, ki je objavljena na spletni strani ministrstva, pristojnega za finance. Če delodajalci prejetih

sredstev iz prvega odstavka tega člena ne porabijo v treh letih od prejema, ali pa jih ne porabijo skladno z navedenim, jih obrestovane na način iz prejšnjega odstavka nakažejo Republiki Sloveniji oziroma Skladu.

Delodajalci, pri katerih je ob nadzoru ugotovljeno, da so kršili določbe Uredbe 651/2014/EU v delu, ki se nanaša na kumulacijo pomoči za zaposlovanje invalidov, do pomoči niso več upravičeni v tekočem letu in v naslednjem koledarskem letu, poleg tega pa morajo prejemniki javna sredstva, ki presegajo dovoljeno višino pomoči, obrestovana po referenčni obrestni meri, nakazati Republiki Sloveniji oziroma Skladu.



PRIMER, METODA IN KONKRETIZACIJA ZAPOSLOVANJA INVALIDOV NA PRIMERU GRUNT, ZAVOD ZA SOCIALNO PODJETNIŠTVO NA PODEŽELJU

V okviru projekta Zaposlitvene možnosti na kmetijah smo predstavili primer dobre prakse zaposlovanja invalidov na podeželju. Primer, metodo in konkretizacijo zaposlovanja, ki je primer družbene inovacije na tem področju (Grunt, zavod za socialno podjetništvo na podeželju), bomo podrobneje predstavili.

PREDSTAVITEV IN ZGODOVINA ZAVODA

18. junija 2014 sta ustanovitelja, Matija Zadrgal, lastnik kmetije Zadrgal, in Peter Svetina, specialni pedagog z dolgoletnimi izkušnjami s področja usposabljanja in zaposlovanja invalidnih oseb, na Kmetiji Zadrgal v občini Komendi, ki ima kmetijsko gospodarstvo z dolgotrno tradicijo, ustanovila Zavod Grunt. Zavod je bil ustanovljen v želji po razvijanju dejavnosti raziskovanja in eksperimentalnega razvijanja trajnih in kakovostnih delovnih mest, širitvi dejavnosti kmetije ter delovanja po načelih socialnega podjetništva in zaposlovanja invalidnih oseb z zmanjšano delovno zmožnostjo. Glavni namen Grunta je, da zagotovi nova delovna mesta težko zaposljivim invalidom s podeželja v lokalnem okolju, kjer se bodo, zaradi svojih delovnih zmožnosti, lahko dobro vključili, saj bo delo potekalo blizu domačega okolja in v sodelovanju s kmetijo Zadrgal.

Na geografskem področju, kjer deluje Grunt, ni primerljive dejavnosti v smislu kreiranja delovnih mest za zaposlovanje najtežjih invalidov. Takšna delovna mesta so neposreden odgovor na potrebe, ki se pojavljajo na podeželju, saj je s pomanjkanjem delovnih mest tako na podeželju kot v bližnjih urbanih središčih veliko oseb iz ranljivih ciljnih skupin postalo in ostaja brez zaposlitve, s tem pa se srečujemo s pritajeno obliko socialne izključenosti

in revščine. Struktura prebivalstva na podeželju je specifična in le z ustvarjanjem delovnih mest lahko aktivno posežemo v ekonomsko in osebnostno neodvisnost najbolj ranljive skupine prebivalstva, njihovih primarnih družin in celotne lokalne skupnosti.

*Zavod GRUNT je 1. 6. 2015 pridobil
status zaposlitvenega centra.*

Osnovni namen zaposlitvenega centra (ZC) je zaposlovanje in usposabljanje invalidov, ki imajo pravico do zaposlitve na zaščitnih delovnih mestih. To so osebe, ki se glede na njihove sposobnosti ne morejo zaposliti niti v invalidskih podjetjih. Pravna oblika organizacije je zavod, ki zaposlenim invalidom zagotavlja varno in njim primerno zaposlitev ter deluje na podjetniških principih.

Družbeno gledano takšna podjetja znižujejo stroške »socialnih transferjev« v državah ter zaradi tega uživajo določene prednosti in pravice v ureditvi stimuliranja podjetništva, ki jih normalna podjetja ne. Omenjeno bistveno vpliva na tveganja zavoda in tako daje varnost širšemu poslovnemu okolju pri poslovanju z njimi.

Pri ustanovitvi Zavoda Grunt smo upoštevali naslednje dejavnike;

- Kmetija Zadrgal ima dolgoletne izkušnje s področja pridelave varne hrane, soustanovitelj Peter Svetina je strokovnjak s področja usposabljanja in zaposlovanja invalidov – od VDC do zaposlitvenega centra – z izkušnjami iz Slovenije in Avstrije,
- strokovni svet, imenovan s strani ustanoviteljev, je sestavljen iz strokovnjakov, ki imajo dolgotrne izkušnje s področja dela in zaposlovanja invalidnih oseb, ekonomije, psihologije, psihiatrije, sociologije, izobraževanja, varne hrane in kmetijstva,
- na podeželju živi veliko število oseb, ki bi imele pravico do zaščitne zaposlitve, vendar ni takšne dejavnosti, ki bi jim to omogočala,
- na področju UE Kamnik in UE Domžale ne deluje še noben zaposlitveni center, na podlagi pregleda tržišča smo ugotovili, da obstajajo interes, potreba in potenciali za ustanovitev ZC.

Pri načrtovanju delovanja ZC smo upoštevali naslednje faktorje;

- zadovoljlivo število upravičencev za napotitev v zaščitno zaposlitev,
- zadovoljliva količina možnosti izvajanja del in storitev, ki so jih upravičenci sposobni izvajati,
- zagotovitev dela, ki bo omogočalo pozitivno finančno delovanje ZC,
- zagotovitev strokovnega kadra.

Zaposlitveni center (ZC) se financira iz prihodkov, ustvarjenih na trgu na podlagi opravljenih storitev in prodanih izdelkov, iz sredstev Sklada RS za spodbujanje zaposlovanja invalidov

ter z javnimi finančnimi sredstvi za plače strokovnih delavcev in sodelavcev. Poleg navedenih virov financiranja se bo ZC prijavljala na javne razpise s področja dejavnosti ter z donacijami.

Zavod Grunt je izvirna oblika zaposlovanja na kmetiji, saj je to prva takšna oblika v Sloveniji, po nam znanih primerih iz tujine pa tudi tam ni oblike, kjer bi na delujoči kmetiji ustanovili podjetje (zavod) in zaposlovali najtežje zaposljive invalide.

Ustanovitev zaposlitvenega centra je invalidnim osebam v tako imenovanem kamniško-domžalskem bazenu omogočila zaposlitev na zaščitenih delovnih mestih, s čimer je ponujena možnost, da se invalidne osebe zaposlijo v delovnem okolju, ki je primerno njihovim sposobnostim. S tem bo uresničena temeljna človekova pravica do zaposlitve tudi osebam, ki jim ta možnost do sedaj ni bila omogočena. Socialno-ekonomska integracija invalidov na trg delovne sile je cilj, ki je postavljen z ustanovitvijo zavoda.

Ustanavljanje zaposlitvenih centrov na podeželju vidimo kot perspektivno panogo, saj je tako v interesu invalidov kot lokalnega okolja, da se problematika nezaposlenosti invalidov, pojav, ki je obremenjujoč tako na individualnem nivoju kot širše, oblaži in se nenadno razreši. Vključevanje invalidov v javna dela deloma blaži problematiko, vendar je z možnostjo zaposlitve v zaposlitvenem centru invalidom ponujena socialna in ekonomska vključitev v poklicno življenje ter ekonomska neodvisnost.

Kmetijsko pridelovalna in predelovalna proizvodnja je panoga, ki omogoča veliko priložnosti za dela, ki so primerna težje zaposljivim invalidom, saj s strokovnim vodenjem lahko opravljajo dela, ki so jih vajeni tudi od doma.

Zavod se ukvarja z delom na področju usposabljanja, zaposlovanja oseb s posebnimi potrebami in ponudbe proizvodov iz domače proizvodnje. Zavod je neprofiten. Pri upravljanju je zavod neodvisen in samostojen. Zavod vse dohodke vrača v osnovno dejavnost in presežek prihodkov nad odhodki ne deli ustanoviteljema. Tako je njegovo poslovno poslanstvo reinvestiranje v dejavnost in izboljševanje pogojev dela in povečanje neodvisnosti oseb s posebnimi potrebami.

Zavod je ustanovljen za trajno opravljanje dejavnosti za povečanje dostopnosti in samooskrbne ponudbe na način, da bo zaposloval težje zaposljive osebe.

NAJPOMEMBNEJŠI IZDELKI IN STORITVE ZAVODA

Svoj namen zavod dosega z izvajanjem sledečih aktivnosti in dejavnosti.

1. Izvajanje predelave in prodaje domačih proizvodov:
 - predelava pridelkov za samooskrbo prebivalstva,
 - predelava na kmetiji pridelanih pridelkov,
 - prodaja na kmetiji pridelanih pridelkov in ostalih proizvodov iz pridelave in predelave.
2. Izvajanje programov aktivne politike zaposlovanja.
3. Svetovanje, informiranje, izobraževanje in zaposlovanje invalidov in drugih ranljivih družbenih skupin:
 - svetovanje in motiviranje invalidov in druge ranljive družbene skupine za aktivno vlogo v delovanje na podeželju,
 - izobraževanje za delo na podeželju.
4. Sodelovanje pri razvoju programov na področju zaposlovanja invalidov na podeželju.
5. Ozaveščanje in informiranje javnosti o pomembnosti zaposlitvenih programov za invalide na podeželju.

Storitve, ki jih opravljajo zaposleni v zavodu, so plačljiva obdelava površin in posevkov na kmetiji sami ter sodelovanje z ostalimi proizvajalci v bližnji okolici. Sodelavci pod stalnim in neposrednim spremljanjem in vodenjem s strani strokovnih delavcev in sodelavcev opravljajo dela, ki so prilagojena njihovim sposobnostim.

Prodaja izdelkov poteka v prostorih zavoda, na tržnicah in stojnicah, pridelke in polizdelke pa odkupujejo tudi lokalni prehrabni ponudniki. Kupcem so na voljo mleko in mlečni izdelki, vložena in predelana zelenjava in sadje, marmelade, džemi, testenine ter drugo. Pretežni del prihodkov je ustvarjen z neposredno prodajo individualnim potrošnikom, stalnih odjemalcev, predvsem iz individualnih in stanovanjskih objektov. Zaposlitveni center prodaja svoje izdelke in opravlja storitve s končnimi kupci.

V času od začetka poslovanja se je pokazalo, da je povpraševanje zaradi družbeno odgovorne note večje, kot je lahko ponudba. V tem duhu obstaja na individualni ponudbi tudi možnost

povečanja prodajnih cen, kar do sedaj ni bilo izkoriščeno, saj je podjetje popolna novost na tržišču in kot ponudnik dejansko nima konkurence. Do sedaj povečanje tržnega deleža ni bilo mogoče, saj zaradi zagonske faze podjetje ni razpolagalo z ustrezno opremo in prostori, ki bi omogočali povečanje proizvodnje, prav tako pa osebe s posebnimi potrebami potrebujejo nekoliko več časa, da se privadijo na »proizvodno« dejavnost, ki za njih predstavlja poseben izziv.

Poslanstvo zavoda je ustvarjanje delovnih mest za težko zaposljive. V okviru tega zagotavlja usposabljanje, izobraževanje in raziskovanje, katerega namen ni samo optimiziranje poslovanja zavoda, ampak predvsem povečanje osveščenosti v okolju in iskanje novih alternativno-inovativnih načinov vključevanja skupin ob robu v družbo na način, da se počutijo polnovredne osebe, ki prispevajo k družbi. Enakopravnost, ponujanje priložnosti in omogočanje dostojnega polnovrednega življenja v okviru zmožnosti je cilj, ki ga bomo zasledovali in realizirali.



Program storitev obsega:

- dela v hlevu in okolici,
- dela na polju,
- predelava mleka v jogurte, skuto in ostale mlečne proizvode,
- predelava poljskih pridelkov,
- predelava zelenjave,
- predelava sadja,
- čiščenje poljskih pridelkov, zelenjave in sadja,
- posamezna opravila pri pripravi polizdelkov,
- prodaja in distribucija proizvodov.

Poleg osnovne dejavnosti, usposabljanja in zaposlovanja invalidov na zaščitениh delovnih mestih se v zavodu zavedamo širše družbene odgovornosti in posebnega pomena, ki ga imamo, saj nastopamo tudi kot aktiven soustvarjalec socialne politike v skupnosti.

Delujemo in ustvarjamo tudi prihodke z izvajanjem predavanj, izdelavo strokovnih mnenj in svetovanj s področja zaposlovanja invalidov in socialnega podjetništva. Na tem področju s pomočjo razširjene dejavnosti vidimo še velik potencial, ki predstavlja učno bazo za vrsto družboslovnih poklicev, ki danes nimajo ustreznega področja za usposabljanje strokovnjakov, kot so:

- specialni in rehabilitacijski pedagogi,
- delovni terapevti za osebe s posebnimi potrebami,
- rehabilitacija s pomočjo aktivnosti,
- sociologi,
- logopedi itd.

Polizdelki in izdelki, ki so pridelani in predelani v zavodu, so namenjeni neposredni prodaji v prostorih zavoda, prodaji na tržnicah in stojnicah. Pretežni del prihodkov smo ustvarili z neposredno prodajo individualnim potrošnikom, stalnim odjemalcem, ki so opravljali nakupe v prostorih zavoda in na tržnicah. Mreža potrošnikov se postopno širi.

Glavni dobavitelj Gruntu je kmetija Zadrgal, ki letno proizvede več kot 500.000 litrov mleka. Kmetija ima v lasti 14,5 ha obdelovalne zemlje in 3 ha gozda. Skupno obdelujejo 34 ha obdelovalnih površin. Na teh površinah je posejanih 13 ha krompirja, 1 ha krompirja, 3 ha lucerne, ostale njive pa so zasejane z deteljno travno mešanico. Razlika do skupnih površin so trajni travniki.

Kmetija je tržno usmerjena v proizvodnjo mleka in prodajo jedilnega krompirja na sami lokaciji. V okviru dejavnosti zavoda je vzpostavljen tudi program usposabljanja in svetovanja zainteresirani javnosti, strokovnjakom in ostalim.

V zavodu Grunt smo vzpostavili spletno stran www.grunt-sop.si, kjer predstavljamo svojo dejavnost in proizvode. Spletna stran je v slovenskem, nemškem in angleškem jeziku.

Zavod zelo intenzivno sodeluje z Biotehniškim centrom Naklo.

Poleg osnovne dejavnosti, usposabljanja in zaposlovanja invalidov na zaščitene delovnih mestih, se v zavodu zavedamo širše družbene odgovornosti in posebnega pomena, ki ga imamo, saj nastopamo tudi kot aktiven soustvarjalec socialne politike v skupnosti. V ta namen se zavod udeležuje in samostojno organizira srečanja z odločevalci v oblikovanju zaposlovanja invalidov v Sloveniji ter tujini. Pomembna so tudi srečanja, ki jih imamo s stanovskimi organizacijami, tako s področja kmetijstva, zaposlovanja invalidov kot tudi socialnega podjetništva. Delujemo in ustvarjamo tudi prihodke z izvajanjem predavanj, izdelavo strokovnih mnenj in svetovanj s področja zaposlovanja invalidov in socialnega podjetništva.

V sklopu kmetijsko podjetniškega sejma v Komendi redno organiziramo strokovne konference in posvete na temo socialne ekonomije na podeželju.

26. 2. 2016 smo zavod registrirali kot živilski obrat.



VIZIJA

Grunt je prvenstveno ustanovljen, da invalidom, ki so upravičeni do zaposlitve na zaščitene delovnih mestih, omogoči zaposlitev na delovnem mestu in v delovnem okolju, ki je prilagojeno delovnim sposobnostim in potrebam invalida, ki ni zaposljiv na običajnem delovnem mestu.

Opisano dejavnost prepoznavamo kot tisto, ki postavlja veliko priložnosti za razvoj dodatnega vključevanja oseb, ki so v tem trenutku vključene v socialnovarstvene storitve varstva, vodenja in zaposlitve pod posebnimi pogoji ter institucionalnega varstva v VDC. Prepričani smo, da je sistem, ki ga vzpostavljamo, naravnano tako, da omogoča postopno vključevanje posameznim odraslim osebam z zmerno in težjo motnjo v duševnem razvoju v zaposlitev. V pilotnem projektu želimo preveriti možnosti trajne zaposlitve tudi tem osebam oz. možnost prehajanja iz sistema socialnega varstva v zaposlitev in v primeru nezmožnosti, prehod nazaj v sistem socialnega varstva. Model sam po sebi omogoča večplastno delovanje zaposlenih in vključenih, prepričani pa smo, da je tudi redna zaposlitev oseb z zmerno in težjo motnjo v duševnem razvoju v tem segmentu in dejavnosti mogoča. Dejstvo je, da je opisana populacija, ki živi na podeželju, neposredno vpeta v podobna dela doma, kar je vsekakor velika vzpodbuda, da se enakopravno vključijo v delovne procese samega zavoda.

Obenem se zavedamo, da je največja odgovornost v strokovnem načrtovanju in vodenju dela v zavodu. V skladu z usmeritvami in poslanstvom zavoda so in bodo v procesih vključeni tudi zunanji strokovnjaki, ki bodo v pogodbenem odnosu z zavodom in bodo izvajali posamezne storitve s področja svetovanja in usposabljanja. V ta namen je bil imenovan strokovni svet, v katerega smo povabili strokovnjake iz pedagoške fakultete – oddelek za specialno in rehabilitacijsko pedagogiko, Biotehniške fakultete, Ekonomske fakultete, strokovnjakinjo s področja zaposlovanja invalidov, Medicinske fakultete – specialistko psihiatrijo, Filozofske fakultete – oddelek za psihologijo, strokovnjakinjo s področja usposabljanja in zaposlovanja invalidov iz Green Bowl Univerze v Ohio, ZDA, Biotehničnega centra iz Nakla ter vidnega strokovnjaka s področja varne hrane. Za razvoj omenjene dejavnosti je pomembno sodelovanje z lokalno skupnostjo; predvsem občinami, lokalnimi pridelovalci in ostalimi deležniki v lokalnem okolju. Pomembna je tudi ponudba storitev in proizvodov, ki so predmet povpraševanja in je njihova pridelava oziroma predelava primerna sposobnostim zaposlenih v zaposlitvenem centru.

Zaposlitveni center je pravna oseba posebnega pomena, ki zagotavlja zaščiteni delovni mesta invalidom, ki zaradi invalidnosti dosegajo od 30 do 70 % pričakovanih delovnih rezultatov in jim je o tem Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje izdal odločbo, da so zaposljivi na zaščitene delovnih mestih. Zaposlitveni center deluje v poslovnih prostorih ZC in na lokacijah izven sedeža, saj narava dela predvideva tako dela v samih prostorih kot delo v hlevu, gospodarskih poslopih in največkrat terensko delo.

V letu 2017 smo uredili prostore, vzpostavili proizvodnjo linijo.

Poleg zavedanja in ob izvajanju trajnostnega razvoja na področju kreiranja kakovostnih delovnih mest za invalide na podeželju smo usmerjeni v celovit trajnostni razvoj na področju skrbi za okolje in uporabe obnovljivih virov energije.

Upoštevati moramo tudi, da kakovostna in trajna delovna mesta na podeželju niso zgolj v kmetijski dejavnosti, saj vsa populacija, ki živi na podeželju, ne izhaja iz kmetij. Zagotovitev kakovostnih in trajnih delovnih mest na podeželju je bistven in poglobljen cilj našega delovanja. Naše vodilo je ustvariti pozitivni družbeni učinek in s tem prispevati k razvoju lokalne skupnosti, povečanju samooskrbe ter v sorazmernem razvoju podeželja z ustvarjanjem novih delovnih mest. Smatramo, da je oblika organiziranosti, ki jo nudimo, tista, ki bo brezposelnim osebam iz ranljive ciljne skupine (invalidnim osebam) ponudila trajno zaposlitev na področju, ki jim je blizu tako po dejavnosti kot lokacijsko.

V segment invalidov, ki jim je namenjen ta koncept, zajema vse vrste motenj, invalidnosti, boleznih, saj je del, ki jih razvijemo v ekonomsko upravičena delovna mesta na podeželju veliko. Javno objavljene raziskave kažejo, da je vedno večje zanimanje potrošnikov za domače izdelke in pridelke, ki so jim hkrati dostopni po njim sprejemljivih cenah domačih proizvodov. Pomemben segment neposrednih kupcev so mlade družine, ki so se v zadnjem obdobju preselile v Komendo in okolico in povprašujejo po tovrstnih proizvodih. Zagotavljanje pravične trgovine od pridelovalca do končnega potrošnika nam zagotavlja uspešnost in prednost pri prodaji. Prav tako pa je analiza med kupci, ki so že kupovali v zavodu, pokazala, da kupujejo storitve in izdelke pri nas zato, ker v lokalnem okolju ni takšne ponudbe, izogniti pa se želijo nakupovanju v velikih trgovskih verigah. Prva konkretna povpraševanja in dogovori o sodelovanju so pokazali, da je v javnih zavodih izjemen interes po dobavnih proizvodih, ki jih ponuja Grunt.



TRŽNE PREDNOSTI IN PRILOŽNOSTI ZAVODA

Tržne prednosti zavoda so v tem, da ima zaposlenih osem delavcev, kar predstavlja kapaciteto za redno in kakovostno predelavo v pričakovanih količinah. Druga pomembna prednost je, da ima zavod status zaposlitvenega centra in zato v skladu z Zakonom o javnem naročanju (JVN-1) konkurenčno prednost pred drugimi ponudniki – pridržano javno naročilo.

Subvencije plač invalidov, financiranje s strani Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter odstopljeni davki in prispevki so pomemben dejavnik pri stabilnem finančnem poslovanju zavoda in s tem njegovi konkurenčnosti.

Zaposlovanje invalidov na zaščitene delovnih mestih in doseganje njihovih rezultatov dela je prednost pri zagotavljanju stabilnosti. Družbena odgovornost kupcev je prednost pred konkurenco, ker potrošnikom poleg zavedanja o kakovosti domačih proizvodov veliko pomeni tudi družbeni vidik. Zaposlovanje najtežjih invalidov v kombinaciji s kakovostnimi proizvodi nam zagotavlja dobrišno tržno prednost in veliko priložnost, potrošnikom pa ponuja možnost za kakovosten in družbeno odgovoren nakup.

V Gruntu smo si zadali tudi ciljne trge, na katerih bomo nastopali in s tem zagotavljali finančna sredstva za nemoteno delovanje. Glavni ciljni trgi so:

- ciljni trg, ki ga bomo dosegli s povečanjem proizvodnje, bodo javni zavodi in ostali potrošniki, s čimer bo dosežena tudi večja prepoznavnost delovanja Grunta, ki bo omogočala še večjo varnost poslovanja zavoda,
- ciljni trg z intenziviranjem na področju raziskav in razvojem kompetenčnega centra za razvoj socialne ekonomije na podeželju so biotehniški centri, šole s prilagojenim programom, univerze, inštituti, strokovna združenja, zavod RS za zaposlovanje, Zavod za zdravstveno zavarovanje, bolnišnice in ostali,
- posredovanje znanja in operativne aplikacije postopkov delovne terapije na področju oseb s posebnimi potrebami (univerze, medicina ...),
- oblikovanje socialne franšize kot koncepta grozdenja družb z enakim delovanjem.

Ciljni kupci, ki jih nagovarjamo, so posamezniki in družine iz Komende in okolice, ki kupujejo kakovostno in cenovno dostopno domačo hrano, javni zavodi v krogu 35 kilometrov okoli Komende. V maloprodaji je plačilo takojšnje in neposredno, prodaja javnim zavodom pa vključuje zakonsko predpisan valutni rok 30 dni.

Na področju razvijanja stroke se bomo pozicionirali kot prvi kompetenčni center za razvoj socialne ekonomije na podeželju.

INOVATIVNOST

Inovativnost delovanja zavoda je v tem, da so na vseh delih zaposleni invalidi, ki smo jih usposobili za delo na kmetiji. Kot prvi smo združili delovanje obstoječe kmetije in zaposlovanje invalidov ter s tem dosegli družbeni učinek, kakršnega na področju podeželja še ne poznamo. Poleg tega smo prvi združili znanja in kompetence posameznih akterjev s področja socialne ekonomije na podeželju in v sodelovanju z njimi razvijamo specialna znanja in veščine za delo z invalidno populacijo na podeželju. Inovativnost ideje in njena implementacija je dokaz, da ni zgolj ostalo pri ideji in načrtovanju, ampak je zavod brez neposrednih vlaganj in nepovratnih državnih sredstev dosegel razvojno stopnjo, ki je pripeljala do pozitivnega poslovnega izida v dosedanjem poslovanju. Poslanstvo zavoda je v inovativnosti storitev in produktov, saj je sistem, ki je vzpostavljen v zavodu, edinstven v slovenskem prostoru. Z izvajanjem dejavnosti se dosegata tako finančni kot družbeni učinek. Z razvojem kompetenčnega centra naše poslanstvo prehaja na področje družbene inovacije in razvoja kadrov za zaposlovanje na področju zaposlovanja in dela oseb z invalidnostjo ter strokovnih delavcev in sodelavcev na podeželju.

Zavedati se moramo še pomembnega dejstva, da je rešitev bivalnih možnosti za zaposlene invalide eden izmed izzivov, na katerega pogosto pozabljamo. Ko govorimo o inkluziji in deinstitucionalizaciji, moramo upoštevati tudi ta vidik in poskrbeti za bivalne pogoje, ki fizično ne bodo na istem prostoru kot delavni prostori, obenem pa ob upoštevanju dejstva, da so to odrasli ljudje, ki si kot tudi običajna populacija želijo samostojnosti in neodvisnosti, ne smejo biti nastanjeni v matični družini. Rešitve, ki jih lahko ponudimo, so zelo enostavne in inovativne.

Nezaposleni najtežji invalidi na podeželju so v največjem deležu brez sredstev oz. socialnih transferjev in so v t. i. prikriti obliki revščine. Občasno opravljajo dela »na črno«, ki pa jih zaradi finančne nepismenosti ne dobijo plačana v pravilnem sorazmerju. Del njih in njihovih družin (starši) prejema denarno socialno pomoč. Osebe z zmerno, težjo in najtežjo motnjo v duševnem razvoju so v primeru prostora in dostopnosti vključeni v VDC, kjer je cena storitve oskrbe sorazmerno visoka.

Z opravljanjem ekonomsko upravičene dejavnosti se dober del sredstev zasluži s prodajo izdelkov in storitev ter je zato finančni učinek na proračune pozitiven.

Deinstitucionalizacija je v primeru podeželja posebnega pomena, saj to pomeni, da invalidi lahko kakovostno preživijo svoje življenje v okolju, ki ga poznajo, v katerem se počutijo varne in lahko izkoristijo vse svoje potenciale. S kreiranjem delovnih mest razbremenimo tako invalide, njihove starše, sorojence, pri invalidih z lastno družino pa njihove partnerje in otroke. Zagotavljamo jim kakovostno življenje z gmotno neodvisnostjo ter človeka vrednim življenjem. S tem ukrepom zmanjšujemo nedostopnost delovnih mest, nedostopnost do socialno varstvenih storitev in revščino med podeželjskim prebivalstvom.

Deinstitucionalizacijo zagotavljamo s kreiranjem delovnih mest in bivanjskih pogojev za vse vrste invalidov na podeželju.

Zavod Grunt je prvi primer združevanja delujoče, ekonomsko uspešne kmetije in zaposlovanja invalidov na zaščitene delovnih mestih. Kot zaposlitveni center se financira iz državnih sredstev ter iz sredstev pridobljenih na trgu. Je lahko primer pilotnega projekta, kjer se združita tako socialni vidik kot vidik kmetijstva.

Poleg zaposlovanja invalidov je vizija Zavoda Grunt aktivno delovanje na področju socialne ekonomije na podeželju, zato deluje tudi strokovni svet, ki ga sestavljajo strokovnjaki iz več področij, katerih cilj je izdelava teoretičnih in praktičnih izhodišč za razvoj kakovostnih in trajnih delovnih mest in bivalnih pogojev na podeželju.

Iz leta v leto se kaže, da je vedno večje zanimanje potrošnikov za domače izdelke in pridelke, ki so jim hkrati dostopni po njim sprejemljivih cenah. Pomemben segment neposrednih kupcev so mlade družine, ki so se v zadnjem obdobju preselile v Komendo in okolico in povprašujejo po tovrstnih proizvodih. Zagotavljanje pravične trgovine od pridelovalca do končnega potrošnika nam zagotavlja uspešnost in prednost pri prodaji.

Zavod Grunt je kot prvi prepoznal možnosti zaposlovanja najtežje zaposljivih invalidov v regiji v tej obliki. Širom centralne Evrope že vrsto let iščejo socialne priložnosti, na podlagi katerih bi bilo mogoče vključiti to populacijo v naš vsakdan. Zavod Grunt in njegova ustanoviteljica so v želji omogočiti »nadstandardno« življenje omejeni skupini tistih, ki nimajo toliko sreče kot ostali, zaorali ledino na področju, pri katerem večina ostalih podjetnikov in managerjev pred izzivom pobegne.

Opisano dejavnost kljub kompleksnosti prepoznavamo kot tisto, ki postavlja veliko priložnosti za razvoj dodatnega vključevanja oseb s posebnimi potrebami, ki so v tem trenutku vključene v socialnovarstvene storitve varstva, vodenja in zaposlitve pod posebnimi pogoji ter institucionalnega varstva v VDC.

Tovrstno delo ni mogoče organizirati kot samo kapitalsko dejavnost, kar pomeni neprofiten, kljub dejstvu da deluje po podjetniških načelih. S sredstvi, tudi nematerialnimi, upravlja gospodarno, vse dohodke pa vrača in bo vračal v osnovno dejavnost in s tem omogočal lasten razvoj in ustvarjanje novih delovnih mest. Vse navedeno pa ob tem, da ne pozabi svojega poslanstva, ki je širiti obzorja in možnosti za tiste, ki so v preteklosti bili potisnjeni stran od naše družbe z namenom, da pokažejo in prikažejo, da je njihovo mesto ob boku družinskega ali majhnega podjetništva kot priložnost za vse tiste, ki potrebujejo to priložnost.

POVZETEK IN PRAKTIČNI NASVETI ZA USPEŠNO DELOVANJE

Zaposlitveni center je pravna oseba posebnega pomena, ki zagotavlja zaščitena delovna mesta invalidom, ki zaradi invalidnosti dosegajo od 30 do 70 % pričakovanih delovnih rezultatov in jim je o tem Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje izdal odločbo, da so zaposljivi na zaščitених delovnih mestih.

ZAKAJ JE OBLIKA ZAPOSLOVANJA V OBLIKI ZAPOSPLITVENEGA CENTRA NA KMETIJI?

Prednosti za invalide (osebe z zmanjšanimi delovnimi zmožnostmi) pri zaposlitvi na kmetiji ima veliko prednosti, saj se ljudje zaposlijo v svojem lokalnem okolju, ki ga poznajo in se v njem počutijo varne.

Zaradi zmanjšane mobilnosti so jim delovna mesta dostopna in lokacijsko bližja.

Zaposlijo se na delih, ki jih v osnovi poznajo, jih v določeni meri opravljajo doma in je zato potrebno samo dodatno usposabljanje in vodenje pri delovnih procesih, ki pa ga nudijo strokovni delavci in sodelavci v zaposlitvenem centru.

To so poleg ekonomske varnosti (plača, pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje) osnovne prednosti, ki jih zaposlitev prinaša invalidom.

Prednosti za kmeta in kmetijo so prav tako večplastne.

Razvoj in stabilnejše delovanje kmetije, ki jo omogoča usposobljena in zanesljiva delovna sila. Z ustvarjenjem delovnih mest na kmetiji za opisano populacijo so na voljo finančne vzpodbude,

ki izhajajo in naslova zaposlovanja invalidov. V primeru zaposlitvenega centra so to sredstva, ki jih država namenja spodbujanju zaposlovanja invalidov.

Delavci, ki se zaposlijo, so v okviru njihovih zmožnosti zagotovo v pomoč pri delih na kmetiji.

POGOJI ZA USTANOVITEV ZAPOSPLITVENEGA CENTRA NA KMETIJI

Iz praktičnih in formalnih vidikov, ki so delno vidni iz predstavitve zavoda Grunt, izhaja naš predlog, da se na kmetiji ustanovi pravna oseba, ki pridobi status zaposlitvenega centra. S tem se vse formalnopravne oblike delovanja prenesejo na pravno osebo, ki v celotnem prometu odgovarja za svoje delovanje. S tem kmetija kot taka ni niti finančno niti drugače odgovorna za delovanje pravne osebe, kar se uredi v aktu o ustanovitvi.

Za pridobitev statusa zaposlitvenega centra in s tem vseh pravic in obveznosti je potrebno izpolniti pogoje, ki so določeni v ZZRZL in Pravilniku o delovanju zaposlitvenih centrov.

To so:

1. *akt o ustanovitvi,*
2. *pravilnik o sistemizaciji delovnih mest,*
3. *pogodbe o zaposlitvi strokovnega delavca in sodelavcev na zaščitених delovnih mestih,*
4. *pogodbe o sodelovanju ...*

Osnovni pogoj za pridobitev statusa je, da se v pravni osebi zaposlijo strokovni delavec in pet invalidov na zaščitених delovnih mestih. Ponovno poudarjamo, da je strokovni delavec v skladu z veljavno zakonodajo oseba z univerzitetno, visoko oziroma višjo strokovno izobrazbo medicinske, pedagoške, psihološke, sociološke, socialne ali druge ustrezne usmeritve s področja rehabilitacije, zaposlovanja ali invalidskega varstva, pridobljenimi s specializacijo, dodatnim izobraževanjem ali usposabljanjem.

RAZMERJA MED KMETIJO IN ZAPOSPLITVENIM CENTROM

Priporočamo, da kmet kot ustanovitelj pravne osebe, ki bo pridobila status zaposlitvenega centra, ni v delovnem razmerju ali odgovorna oseba v pravni osebi, saj v tem primeru pride do navzkrižja zavarovalnih osnov pri ZPIZ. Kmetija in zaposlitveni center vsa medsebojna razmerja uredita s pogodbami o poslovnem sodelovanju, najemnimi ali podobnimi pogodbami. V tem primeru je delitev razmerij popolnoma jasna, kot je jasna tudi oblika in denarni tok. Pri vzpostavitvi delovanja zavoda Grunt, na podlagi katerega smo tudi pripravili priročnik, smo upoštevali predvsem tudi faktorje ekonomske upravičenosti, saj je finančna vzdržnost in zagotavljanje ekonomske upravičenosti temelj za trajno in uspešno zaposlovanje in delovanje. Posamezne faze in postopki, ki so opisane v četrtem poglavju, so neposredno prenosljive in preizkušene v praksi.

ZAKLJUČEK

Dejavnost kmetije in zaposlovanje težje zaposljivih oseb sta nenehno v ospredju teoretičnih razprav v našem prostoru in se v zadnjih letih intenzivirata.

Zavedamo se, da se potrebe po zaposlovanju oseb z zmanjšano delovno zmožnostjo povečujejo, še posebej pa je ta problem pereč na podeželju. Pomanjkanje delovnih mest nas je vzpodbudilo, da smo s projektom »Zaposlitvene priložnosti na kmetijah«, v okviru katerega je nastal tudi ta priročnik, pokazali na možnosti, ki jih ponuja področje zaposlovanja težje zaposljivih oseb, invalidov, ki so prisotni v našem okolju. Delovna mesta, ki jih bomo ustvarili s pomočjo vseh naših aktivnosti, so neposreden odgovor na potrebe, ki se pojavljajo na podeželju, saj je s pomanjkanjem delovnih mest tako na podeželju kot v bližnjih urbanih središčih veliko oseb iz ranljivih ciljnih skupin postalo in ostaja brez zaposlitve. Struktura prebivalstva na podeželju je specifična in z ustvarjanjem delovnih mest v predstavljeni ali podobni dejavnosti ni le pogoj za zagotavljanje trajnih in kakovostnih delovnih mest za najranljivejšo populacijo, temveč je tudi možnost izkoriščanja potenciala kmetij ter kmetov. Verjamemo, da je interes in pozitiven učinek tako na strani kmetij kot invalidov, ki živijo na podeželju. Kompetenčnost obeh partnerjev v teh procesih pa pripelje do vsestranskih pozitivnih učinkov.



VIRI IN LITERATURA

1. *Splošna deklaracija človekovih pravic*. Generalna skupščina Združenih narodov. 1948.

2. Miro Cerar: Nekateri (ustavno)pravni vidiki načela nediskriminacije. *Enakost in diskriminacija. Sodobni izzivi za pravosodje*. Ur. Dean Zagorac. Ljubljana: Mirovni inštitut, 2001. 21–52.

3. Ustava RS, Uradni list RS 69/2004.

4. *Konvencija o pravicah invalidov*. OZN. 2006.

5. Zakon o invalidskih organizacijah (ZinvO). *Uradni list RS* 108/2002. 5. člen, 3. odstavek.

6. *Mednarodna klasifikacija funkcioniranja, zmanjšane zmožnosti in zdravja*. Ljubljana: IVZ RS in IRSR, 2006. 242. <http://www.mf.uni-lj.si/dokumenti/a106389e93fab93fdec3b56cd3d3ab1c.pdf>.

7. Peter Svetina idr. *Smernice za delo z invalidi za turistične ponudnike*. Ljubljana: ŠENT – Slovensko združenje za duševno zdravje, 2006. 2.

8. Statistični urad Republike Slovenije: *Invalidi, starejši in druge osebe s posebnimi potrebami v Sloveniji*. 2016. <http://www.stat.si/doc/pub/invalidi-2007-SLO.pdf>.

9. *Položaj invalidnih oseb v razširjeni Evropski uniji: Evropski akcijski načrt 2008–2009*. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/si/ALL/?uri=CELEX:52007DC0738>.

10. Robert Masten, Peter Svetina: Zaposlovanje invalidov na primeru zaposlitvenega centra Grunt - 1. izd. - Komenda: Grunt, Zavod za socialno podjetništvo na podeželju, 2017.

11. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, *UL RS* 16/07. (Uradno prečiščeno besedilo 87/11, 96/12 – ZPIZ-2 in 98/14.)

12. Grunt, zavod za socialno podjetništvo na podeželju. <http://www.grunt-sop.si>.

©: Vse pravice pridržane.

Izdala in založila
Regionalna razvojna agencija Ljubljanske urbane regije (RRA LUR) za LAS Za mesto in vas
Avtor
Peter Svetina
Avtorji fotografij
Karin Božič, Robert Glazar, Zavod Grunt, Gregor Jevšče, Peter Svetina, Dunja Wedam
Oblikovalec
Luka Kravanja
Lektorica
Jerca Smrke
Tisk
Birografika Bori
Naklada
1000 izvodov

Ljubljana, april 2018

Za vsebino so odgovorne LAS Dolenjska in Bela krajina, LAS Po poteh dediščine od Turjaka do Kolpe, LAS Suhe krajine, Temenice in Krke ter LAS Za meso in vas. Organ upravljanja, določen za izvajanje Programa razvoja podeželja RS za obdobje 2014 - 2020, je Ministrstvo za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano. Publikacijo sofinancirata Evropska unija, Evropski kmetijski sklad za razvoj podeželja, in Republika Slovenija.

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

331.5-056.26:631.1

SVETINA, Peter, socialni pedagog
Zaposlovanje invalidov na kmetiji : priročnik / Peter Svetina ; [avtorji fotografij Karin Božič ... et al.]. - Ljubljana : Regionalna razvojna agencija Ljubljanske urbane regije (RRA LUR), 2018

ISBN 978-961-92857-7-0

294614016



