

◀ Nazaj

Proučite možnosti za zaposlovanje invalidov



Stane Petavs
vsi članki avtorja

Finance 31/2010
16.2.10 00:01

TREBA JE DOBRO PROUČITI, KATERA MOŽNOST JE ZA PODJETJE NAJBOLJŠA

Obveznosti podjetij pri zaposlovanju invalidov niso majhne, zakon jim daje na voljo tri različne možnosti izpolnjevanja teh, zato je treba dobro proučiti, katera možnost je za podjetje najboljša.

Kot primer **Darja Peršolja** iz računovodske hiše **Contall** navaja podjetje z gostinsko dejavnostjo, ki zaposluje 50 ljudi. Uredba o določitvi kvote določa, da mora imeti dva odstotka vseh zaposlenih invalidov, torej enega. Izračuni stroškov različnih možnosti pokažejo:

Preberite tudi:

1. Ljudi bodo usposabljali tudi za profitna podjetja
2. Vse manj podjetij bo plačevalo v sklad
3. Najteže je usposobiti invalida za novo delovno mesto

1. če zaposli invalida, strošek dela znaša minimalno 694 evrov;
2. če nima možnosti za zaposlitev invalida in s tem ne izpolnjuje kvote, mora ob izplačilu plač skladu plačati 486 evrov prispevka;
3. če naroči material ali storitve pri invalidskem podjetju - zanje plača 700 evrov, priznajo se mu stroški dela v višini minimalne plače invalida, ki bi ga moral zaposliti, do 694 evrov. S tem torej izpolni kvoto in hkrati prejme za poslovanje potreben material ali storitve;
4. če zaposli dva invalida, za zaposlitev drugega invalida (s katerim presega kvoto) prejme nagrado v višini 20 odstotkov minimalne plače, hkrati pa je upravičen plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter povračila stroškov storitev v podpornem zaposlovanju.

Spodbude

Zakon pri zaposlovanju invalidov ne določa le obveznosti, temveč tudi spodbude. Delodajalec je deležen subvencije plače invalidom, plačila stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo invalida, storitev v podpornem zaposlovanju, oprostitev plačila prispevka za pokojninsko in invalidsko zavarovanje za podjetja z najmanj 20 zaposlenimi, ki presegajo kvoto, in za podjetja z manj kot 20 zaposlenimi, ki zaposlujejo invalide ter samozaposlene invalide, nagrada za preseganje kvote, letne nagrade za dobro prakso.

Davčna obravnava olajšav pri zaposlovanju invalidnih oseb je v zakonu o davku na dohodek pravnih oseb in zakonu o dohodnini. Zadnja dva omogočata zmanjšanje davčne osnove v višini 50 odstotkov plače invalida, v primeru stoodstotne telesne okvare ali gluhe osebe pa 70 odstotkov (največ do višine davčne osnove); zmanjšanje davčne osnove v višini 70 odstotkov plače invalida za zaposlovanje invalidov nad predpisano kvoto. Omenjeni dve dajšavi se izključujeta.

Strošek delodajalca v povezavi s krotnim sistemom zaposlovanja invalidov (plača invalidni osebi, prispevek skladu, strošek storitev invalidskega podjetja oziroma zaposlitvenega centra) je v celoti davčno priznan in zmanjšuje letno davčno osnovo za obračun davka od dohodka ali davka iz dejavnosti.

Davčne olajšave seveda pridejo v poštev za tiste delodajalce, ki dosegajo pozitivno davčno osnovo. Zgoraj omenjenih olajšav namreč ne moremo prenašati v naslednja davčna obdobja kot odbitno posta/ko v davčnem obračunu, pojasnjuje Darja Peršolja. Spodbude, vezane na izpolnitev kvote in davčne olajšave, se ne izključujejo.

Dilema iz prakse

V praksi so pogosta vprašanja delodajalcev o odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Do leta 2007, dokler ni bila sprejeta novela zakona o delovnih razmerjih, je zakon prepovedoval odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali iz razloga nezmožnosti (invalidnost druge ali tretje kategorije) invalidom, če se hkrati ni ponudila nova pogodba o zaposlitvi za drugo, primerno delo s krajšim delovnim časom. Zaradi te ureditve so bile številne nezakonite odpovedi pogodb o zaposlitvi invalidom.

Zakon zdaj določa, da delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi invalidu zaradi nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti in iz poslovnega razloga v primerih in pod pogoji, določenimi s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov, še dodaja Peršolja.

"Kot invalidsko podjetje zaposlujemo invalide sodelavce, ki v običajnih podjetjih ne bi bili tako uspešni, saj so jim določena delovna mesta prilagojena. Zakon o nadomestnih kvotah prinese obojestransko korist, saj našemu kupcu prinese znižanje stroškov - oprostito plačila nadomestne kvote -, nam pa zagotavlja delo za obdobje sodelovanja," o svojih izkušnjah z zakonom pravi **Karl Goričan** iz grafične družbe **Ino**.

Kadrovniki

Pred željami so možnosti

Kaj menita o zaposlovanju invalidov kadrovska strokovnjaka?



Peter Bruvo, Manpower : »Ali želi podjetje zaposliti invalidno osebo ali ne, ni odvisno samo od želje, ampak predvsem od možnosti. To pomeni, ali delovna mesta, ki so definirana v sistematizaciji, to omogočajo. Veliko podjetij zaradi specifik del oziroma delovnih mest tega ne more zagotoviti. Poslovno sodelovanje z invalidnim podjetjem (nadomestna izpolnitev kvote) se podjetju splača, če gledamo s stališča, da pokrije znesek, ki bi ga sicer plačalo iz prispevka, le če bi sodelovanje bilo v takšnem obsegu, da ta znesek pokrije. Vedeti je treba, da se šteje le dejanski strošek dela invalidov. To pomeni, da je za posamezni artikel, izdelek, storitev treba ugotoviti, koliko je strošek dela invalida od polne cene (sklenitev pogodbe z invalidskim podjetjem, kjer je med drugim določeno tudi to). Če stane tiskanje letakov denimo sto evrov, je strošek dela invalidov mogoče samo 20 evrov (vse preostalo so materialni stroški), tako da je to izkustveno težko pokriti. Tako večini podjetja preostane plačilo prispevka.«



Miro Smrekar, Adecco H. R. : »Kot predstavnik podjetja, ki se po eni strani ukvarja z dobičkonosno dejavnostjo, po drugi strani pa se zaveda svoje vloge akterja na trgu dela in družbeno odgovornega ravnanja, bi želel pri zaposlovanju invalidov poudariti tudi vidik družbene odgovornosti. Družbena odgovornost podjetja se namreč zrcali tudi v kadrovanju. Invalidi so v tem pogledu skupina, ki je v drugačnem položaju, in samo predstavljamo si lahko, kako je iskanje dela danes težavno, če si invalid. Ob tem je treba opozoriti, da obstajajo v določenih panogah oziroma podjetjih delovna mesta, ki jih lahko invalidi zasedajo tudi dolgoročno. Predvsem podjetja, ki so v spletnih dejavnostih, imajo morda v svojih vrstah več možnosti za zaposlovanje invalidov. Tudi poslovno sodelovanje z invalidskim podjetjem po eni strani zrcali našo družbeno odgovornost, po drugi nam lahko hkrati prinaša tudi nižje stroške. Podjetja naj pogledajo med svoje dobavitelje in hkrati proučijo možnosti sodelovanja z invalidskimi podjetji, kjer bi torej lahko ob enaki oziroma višji kakovosti dobila nižjo ceno. Ali je za podjetje bolje plačevati v sklad ali zaposlovati invalide? Odvisno. So podjetja, katerih dejavnost je primerna za zaposlovanje invalidov in jim omogoča tudi napredovanje ter dolgotrajno delo. So pa seveda tudi podjetja, katerih dejavnost absolutno ne omogoča zaposlovanja invalidov. V tem primeru bi bilo nesmotrno, da uberejo ta korak, oziroma je bolje, da redno plačujejo v sklad. Višina kvote, ki je vezana na našo dejavnost (dejavnost agencij za zaposlovanje), je izredno visoka. Kvotni sistem pri nas je izrazito tog; in v danih neugodnih razmerah, ko se številna podjetja bojujejo za preživetje, res pomeni še dodatni davek, ki ga pobere naša država.«