

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

NINA PETAROS

Mentorica: asist. dr. BARBARA RAJGELJ

**POKLICNA IN ZAPOSLOVNA REHABILITACIJA
TER ZAPOSLOVANJE INVALIDOV
DIPLOMSKO DELO**

Ljubljana, 2006

Poklicna in zaposlitvena rehabilitacija ter zaposlovanje invalidov

Diplomska naloga obravnava poklicno in zaposlitveno rehabilitacijo, ki sta namenjeni izvajanju posameznih aktivnosti, s katerimi se omogoča invalidom, da pridobijo ustrezno zaposlitev, da jo ohranijo in da v njej napredujejo. Sodobni način življenja namreč vse bolj obremenjuje človeka, človekovo zdravje in ohranitev zaposlitve pa sta vse bolj ogroženi dobrini. Posledično temu število nezaposlenih invalidov iz leta v leto narašča. Ker je delo pomembno tako za pridobivanje materialnih sredstev za življenje invalida kot za ohranjanje invalidove socialne in psihološke vrednosti, sta za pomembna dejavnika za obvladovanje invalidnosti proces ohranjanja sposobnosti za delo invalidov in proces razvijanja možnosti za njihovo zaposlitev. Za njuno uspešnost je potrebno uspešno in celovito invalidsko varstvo, pri čemer je zaposlitev najboljše varovalo pred socialno izključenostjo.

Ključne besede: socialna varnost, invalidnost, invalid, pravice iz invalidskega zavarovanja, poklicna rehabilitacija, zaposlitvena rehabilitacija, zaposlovanje invalidov

Vocational and employment rehabilitation and employment of the disabled

The theme of my thesis is vocational and employment rehabilitation whose purpose is to perform individual activities to ensure the disabled a suitable job for them to keep and prosper in. The modern way of living is, namely, an increasing burden for people, whereas their health and preserving employment are more and more endangered qualities. Consequently the number of unemployed disabled people increases on a yearly basis. Work is significant not just for material goods for the life of a disabled individual but also for maintaining his social and psychological value. Two important factors to control the disability are the process of preserving the ability for their employment and the process of developing opportunities for their employment. Their success is based on successful and whole disability insurance where employment is the best safeguard for them to be part of the society.

Key words: social security, disability, disabled worker, disability insurance rights, vocational rehabilitation, employment rehabilitation, employment of the disabled

KAZALO:

UVOD	6
1 SOCIALNA VARNOST KOT OSNOVA ZA INVALIDSKO VARSTVO	8
1.1 SPLOŠNO O SOCIALNI VARNOSTI.....	8
1.1.1 Institucije na področju invalidskega varstva.....	9
1.1.2 Invalidsko zavarovanje v okviru socialnega zavarovanja.....	10
1.2 PRAVNI VIRI NA PODROČJU SOCIALNE VARNOSTI ZA PRIMER INVALIDNOSTI.....	13
1.2.1 Mednarodni viri.....	13
1.2.2 Interni pravni viri.....	15
2 OPREDELITEV POJMOV INVALIDNOST, INVALID, DELOVNI INVALID	18
2.1 UVOD.....	18
2.2 INVALIDNOST, INVALID.....	18
2.3 DELOVNI INVALID.....	22
3 KATEGORIJE INVALIDNOSTI IN PRAVICE IZ INVALIDSKEGA ZAVAROVANJA	23
3.1 UVOD.....	23
3.2 KATEGORIJE INVALIDNOSTI.....	23
3.3 PRAVICE NA PODLAGI INVALIDNOSTI.....	24
3.3.1 Pravica do invalidske pokojnine.....	26
3.3.2 Pravice invalidov na podlagi preostale delovne zmožnosti.....	28
3.3.2.1 Poklicna rehabilitacija.....	28
3.3.2.2 Pravica do prenestitve na drugo ustrezno delo in pravica do nadomestila.....	29
3.3.2.3 Pravica do nadomestila za invalidnost.....	30
3.3.2.4 Pravica do dela s skrajšanim delovnim časom in delna invalidska pokojnina.....	30
3.3.2.5 Pravica do povračila potnih stroškov.....	31
3.4 DOLŽNOSTI DELODAJALCEV PRI ZAGOTAVLJANJU PRAVIC DELOVNIH INVALIDOV.....	31
4 POKLICNA REHABILITACIJA IN ZAPOSLOVNA REHABILITACIJA	33
4.1 UVOD.....	33
4.2 SPLOŠNI POMEN REHABILITACIJE.....	33
4.3 POKLICNA REHABILITACIJA DELOVNIH INVALIDOV PO ZPIZ-1-UPB3.....	35
4.3.1 Rehabilitacijski načrt in program poklicne rehabilitacije.....	36
4.3.2 Pogoji za pridobitev pravice do poklicne rehabilitacije in pogodba o poklicni rehabilitaciji.....	37
4.3.3 Prilagoditev prostorov in delovnih sredstev ter pospeševanje zaposlovanja.....	37
4.3.4 Način izvajanja poklicne rehabilitacije in privajanje na delo.....	38
4.3.5 Pravica do denarnega nadomestila za čas poklicne rehabilitacije in začasno nadomestilo.....	38
4.4 ZAPOSLOVNA REHABILITACIJA PO ZZRZI-UPB1.....	39
4.4.1 Uvod.....	39
4.4.2 Vsebina posameznih storitev zaposlovalne rehabilitacije.....	40
5 ZAKON O ZAPOSLOVNI REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV	44
5.1 UVOD.....	44
5.2 ZAPOSLOVANJE INVALIDOV.....	45
5.2.1 Invalidska podjetja in varstveno-delovni centri.....	48
5.2.2 Primerna delovna mesta za invalide.....	50
5.2.3 Zaščitna zaposlitev.....	50

5.2.4 Podporna zaposlitev	51
5.2.5 Finančne vzpodbude in sklad za spodbujanje zaposlovanja invalidov	53
5.2.6 Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu in način zagotovitve drugega ustreznega delovnega mesta	54
5.2.6.1 Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi.....	55
5.3 KVOTNI SISTEM ZAPOSLOVANJA	58
5.3.1 Opredelitev kvotnega sistema zaposlovanja invalidov	58
5.3.2 Kvotni sistem v Sloveniji	59
ZAKLJUČEK	63
LITERATURA	67

UVOD

V zadnjem desetletju se Slovenija sooča z negativnimi posledicami prestrukturiranja planskega gospodarskega sistema v tržni gospodarski sistem. Najbolj vidna in obremenjujoča za ljudi je brezposelnost, ki je postala stalnica v slovenskem družbenem prostoru. V tej stalnici brezposelnosti se znajde tudi mnogo invalidov. Eden ključnih problemov v zvezi z uveljavljanjem človekovih pravic je, da se invalidom zagotovijo enake možnosti in enake obravnave pri vključevanju, ohranjanju in napredovanju v ustrezni zaposlitvi. Delo je namreč pomembno tako za pridobivanje sredstev kot za ohranjanje invalidove socialne in psihološke vrednosti. Prav zaradi tega želim predstaviti in ugotoviti, kako je organizirana slovenska zakonodaja na področju invalidske problematike in kakšne so možnosti, da invalidi izstopijo iz stalnice brezposelnosti.

Naloga države Slovenije, ki se je v Ustavi opredelila za socialno državo, je vsekakor zagotavljanje socialne oziroma dohodkovne varnosti svojim državljanom, tudi v primeru invalidnosti. Država za invalide skrbi z invalidsko politiko, v okviru katere podpira invalide in jim pomaga, da si zagotovijo normalno in ne diskriminativno življenje. Osnovna zakona, ki urejata vejo socialne varnosti za primer invalidnosti, sta Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Ta dva zakona urejata sistem pravic in zaposlovanja, ki jih država Slovenija zagotavlja invalidom. V prvem poglavju so predstavljeni socialna varnost kot osnova za invalidsko varstvo in pravni viri na področju socialne varnosti za primer invalidnosti.

Zaradi heterogenosti invalidske populacije, tako po vrsti kot stopnji invalidnosti, je možnih več definicij pojma invalid. Drugo poglavje je namenjeno opredelitvi pojmov invalidnost, invalid in delovni invalid, ki jih različne mednarodne deklaracije, konvencije ter različni interni pravni viri opredeljujejo raznoliko.

V nadaljevanju diplomske naloge so opisane kategorije invalidnosti, ki so pomembne, da se lahko jasno opredelijo pravice delovnih invalidov iz Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Pravice iz invalidskega zavarovanja se delijo na pravico do invalidske pokojnine, pravice, ki pripadajo delovnim invalidom na podlagi preostale delovne zmožnosti, ter na dodatne pravice. Med pravice se šteje tudi poklicna rehabilitacija, ki pripada

delovnim invalidom na podlagi preostale delovne zmožnosti in je temeljna pravica iz invalidskega zavarovanja.

S pomočjo poklicne rehabilitacije, ki jo ureja Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, se delovni invalid strokovno, fizično in psihosocialno usposobi za drug poklic ali delo in se na ta način ponovno vključi v delovno okolje. Prav to invalidu prinese boljše počutje, odsotnost bolečine zaradi izoliranosti in neodvisnost. Poleg poklicne rehabilitacije se v slovenskem prostoru obravnava pojem zaposlitvena rehabilitacija, ki jo uzakonja v Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Zaposlitvena rehabilitacija je širši pojem od poklicne rehabilitacije, saj temelji na usposabljanju za opravljanje drugega dela s ciljem zaposlitve invalida. Če invalid pri tem potrebuje dodatno pomoč, se mu ta zagotovi s pomočjo izvajanja posameznih storitev zaposlitvene rehabilitacije. Gre torej za individualen paket storitev pomoči in ne standardiziran program za določeno vrsto invalidov, kar pomeni razliko od dosedanjega vključevanja invalidov v aktivno politiko zaposlovanja.

Z novim Zakonom o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov naj bi se povečalo vključevanje invalidov v običajno delovno okolje, saj zakon pravi, da invalidov ne smemo izenačiti z nezmožnostjo za delo, ampak so ob zagotovitvi nujnih pogojev invalidi lahko enakovredno zaposljivi, kajti zaposlitev je najboljše varovalo pred socialno izključenostjo. Prav zaradi varovala pred socialno izključenostjo so v zadnjem poglavju predstavljene nove možnosti za reševanje stalnice brezposelnosti invalida.

Hipoteza, ki jo bom preverjala v diplomski nalogi, je, da sta poklicna in zaposlitvena rehabilitacija med najpomembnejšimi pravicami invalidov za zagotavljanje enake možnosti in enake obravnave pri vključevanju, ohranjanju in napredovanju v ustrezno zaposlitev.

1 SOCIALNA VARNOST KOT OSNOVA ZA INVALIDSKO VARSTVO

1.1 SPLOŠNO O SOCIALNI VARNOSTI

V življenju posameznika, družine ali katerekoli druge skupine posameznikov je možnost, da zaradi npr. materinstva, bolezni, poškodb, invalidnosti, izgube dela pride do poslabšanja njihovega ekonomskega položaja v času aktivne dobe in starosti. Zato je pomen socialne varnosti v današnjem času izjemen.

Socialna varnost je sklop ukrepov, ki jih sprejme država, da zagotovi varstvo državljanov pred tistimi osebnimi riziki, ki nikoli ne bodo izostali, pa če bo še tako optimalna situacija v družbi, v kateri živijo. Socialno varnost po taki definiciji lahko razumemo kot preventivo in odpravo nesreč, ki prizadenejo posameznika, in mehanizem, ki je vstavljen med potencialno situacijo stalnega rizika ter situacijo, ki jo je mogoče popraviti ali se ji celo izogniti (glej Novak M., Cvetko A., 2005: 15, 16).

»Pojem socialne varnosti v najširšem smislu obsega sistem socialnega zavarovanja in sistem socialnega varstva. Socialno varstvo je mreža programov in ukrepov države, namenjena reševanju socialnih stisk in težav posameznikov oziroma določenih skupin prebivalstva. S sistemom socialnega zavarovanja zagotavljamo gmotno varnost zaposlenih delavcev in njihovih družinski članov«

(http://www.soncek.org/Zakonodaja/Vodnik_po_pravicah_invalidov.htm, str. 3, 15. 06. 2006).

Sistem socialne varnosti pokriva socialne primere, ki jih delimo na:

- fizične (osebne) rizike in
- ekonomske rizike.

Pri fizičnih rizikih je zaradi različnih razlogov prizadeta delovna sposobnost posameznika. Le-ti se delijo na poklicne rizike (posledice poškodbe pri delu, poklicne bolezni) ter nepoklicne (bolezni, materinstvo, invalidnost, starost, smrt) (glej Novak M., Cvetko A., 2005: 18).

Pri ekonomskih socialnih primerih pa gre za začasno ali trajno prenehanje potrebe po delavčevem delu zaradi operativnih razlogov pri delodajalcu. Ekonomski socialni primer se pojavi, ko delojemalec ne najde ali izgubi delo, torej takrat, ko govorimo o brezposelnosti (glej Kalčič M., 1996: 15).

Za zagotavljanje socialne varnosti svojim državljanom država izvaja programe in ukrepe, ki jih sprejme vlada v okviru socialne politike. Preko socialnovarstvenih storitev (svetovanje, institucionalno varstvo) in socialnovarstvenih dajatev oziroma denarnih pomoči država rešuje socialne stiske in preprečuje nastanek socialne ogroženosti posameznikov in skupin. Država s socialnim varstvom uresničuje načelo, da je socialna država, in zagotavlja pravico do življenja v dostojanstvu (glej Kalčič M., 1996: 19).

»Pojem socialne varnosti dejansko postaja v svetu in tudi pri nas vse širši ter želi pokriti vse socialne primere, ki lahko kakor koli prizadenejo človeka. Tako se želi s socialno varnostjo zagotoviti občutek varnosti posameznika, družine, družbenih skupin, občutek, da se njihov ekonomski in socialni položaj v doglednem času ne bo poslabšal, da se vse spremembe, ki bi negativno vplivale na ta položaj, pravočasno predvidijo ter s preventivnimi ukrepi preprečijo ali omejijo negativni vplivi socialnih primerov« (Novak M., Cvetko A., 2005: 22).

1.1.1 INSTITUCIJE NA PODROČJU INVALIDSKEGA VARSTVA

V okvir celovitega sistema socialne varnosti se uvršča tudi invalidsko varstvo. »Splošna izhodišča za razvoj invalidskega varstva bi opredelila na podlagi pravice invalidov do enakih možnosti in do neodvisnega življenja. S podpornimi ukrepi in pripomočki za bivanje, izobraževanje in delo, ki vključujejo individualni pristop, je potrebno vzpodbujati aktivno vlogo ter razvoj intelektualnih, delovnih in fizičnih sposobnosti invalidov« (<http://sdm-si.org/mnenja/majdapucnik.php3>, 15. 06. 2006).

Invalidska politika je tako del socialne politike in zadeva vsa področja družbenega življenja. Še posebej je usmerjena k preventivi in zdravstvenemu izobraževanju, zdravljenju in rehabilitaciji, izobraževanju, zaposlovanju in usposabljanju, urejanju bivalnih pogojev, komunikacijskim sredstvom, pristočnim in kulturnim dejavnostim, športu, informiranju javnosti ipd. (glej Uršič C., 1995:18).

Za invalidsko varstvo so na različnih ravneh zadolžene različne institucije. Na ravni države so za to področje pristojna ministrstva (predvsem Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Ministrstvo za šolstvo in šport, Ministrstvo za finance in druga), vlada in državni zbor (znotraj njega deluje komisija za vprašanje invalidov), ki pripravljajo predloge predpisov za področje invalidskega varstva in spremljajo njihovo uresničevanje. Država zagotavlja in razvija delovanje socialnovarstvenih in vzgojno–izobraževalnih zavodov, kjer lahko posamezniki uveljavljajo pravice iz socialnega varstva in pravice do vzgoje in izobraževanja. V reševanje invalidske problematike se v naši državi vključujejo tudi invalidi, ki se združujejo v invalidske organizacije. »V letu 1994 je bil ustanovljen Urad za invalide in bolnike RS, ki je strokovna služba vlade za področje invalidskega varstva. Pri uradu je ustanovljen tudi Vladni svet za invalide kot najvišje posvetovalno telo na področju invalidskega varstva v državi« (<http://evropa.gov.si/evropomocnik/question/73-14/index.html>, 15. 06. 2006).

Koncepcijo razvoja invalidske politike pri nas je leta 1991 sprejel slovenski parlament, ki je s tem določil smernice njenega razvoja. Isto leto je bila ustanovljena Vladna komisija za invalidska vprašanja, tri leta kasneje pa še parlamentarna komisija in Urad Vlade RS za invalide. Jedro te koncepcije predstavljajo razvojni cilji, s katerimi naj bi se zasnovala sodobna invalidska politika, ki bi bila sposobna reševati naraščajočo problematiko iz tega področja. Kakor navaja Uršič, so ti cilji razčlenjeni v tri glavne vsebinske sklope:

1. neodvisno življenje invalidov, ki zajema predvsem področje premagovanja fizične odvisnosti in vplivanja na stališča javnosti;
2. samoorganiziranje invalidov, ki zajema predvsem področja invalidskih organizacij, družino in druge osnovne skupnosti, vključevanje v politično odločanje in prosti čas;
3. družbeno organizirani programi pomoči, ki zajemajo naslednje sklope dejavnosti: preprečevanje nastajanja invalidnosti, zdravstveno varstvo, rehabilitacijo, tehnične pripomočke, denarne dajatve in neformalno oziroma prostovoljno delo ter izobraževanje (glej Uršič C., 1995: 25).

1.1.2 INVALIDSKO ZAVAROVANJE V OKVIRU SOCIALNEGA ZAVAROVANJA

V primeru, da se posameznik znajde pred negativnimi situacijami, ima vsaka država urejen sistem socialnega zavarovanja, ki zagotavlja določene dajatve v štirih primerih rizikov, in sicer:

- v primeru bolezni,

- v primeru starosti,
- v primeru invalidnosti,
- v primeru smrti.

»Socialno zavarovanje pomeni sistem materialne varnosti zaposlenih in njihovih družinskih članov v primerih, ki jih določajo predpisi o socialnem zavarovanju« (Novak M., Cvetko A., 2005: 18).

Sistem socialnega zavarovanja je v različnih državah opredeljen različno, in sicer glede na obveznosti (obvezno, neobvezno) in na upravljanje posameznih nosilcev zavarovanja (zasebno, avtonomno). »Krog obvezno zavarovanih oseb v socialnem zavarovanju zajema predvsem vse zaposlene, samozaposlene, kmete ter druge aktivne osebe, pri čemer lahko določene veje zavarovanja (npr. zdravstveno, pokojninsko ali invalidsko) obvezno zavarujejo različne skupine oseb pa tudi njihove družinske člane. Izvajalci sistemov socialnih zavarovanj so praviloma osebe javnega prava, izjemoma v nekaterih državah tudi osebe zasebnega prava« (Novak M., Cvetko A., 2005: 19).

Invalidsko zavarovanje, urejeno z Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, je del celovitega sistema socialne varnosti in najpomembnejši segment invalidskega varstva v Republiki Sloveniji.

Invalidsko zavarovanje tako zajema največji del invalidne populacije, saj njegovo pravno urejanje obsega ureditev statusa in pravic delovnih invalidov. To so zlasti delavci v odvisnem delovnem razmerju in drugi zavarovanci, ki na podlagi invalidnosti uveljavljajo pravice iz invalidskega zavarovanja. Temeljni namen invalidskega zavarovanja je, da z instituti, kot so npr. poklicna rehabilitacija, zaposlitev na drugem ustreznem delovnem mestu, delo s skrajšanim delovnim časom, zagotavlja in varuje ustrezno zaposlitev (glej Kalčič M., 1995: 1129).

Sistem invalidskega zavarovanja je pozitivno naravnan, saj temelji na trajnosti zaposlitve delovnega invalida v organizaciji oziroma pri delodajalcu in na produktivnem aktiviranju njegovih preostalih delovnih zmožnosti. Invalidsko upokojevanje kot del invalidskega zavarovanja je sistemsko predvideno le kot skrajni ukrep varstva delovnih invalidov in se

zagotavlja, ko je zdravljenje končano in ko ni nobene možnosti več, da se bo stanje popolne izgube delovne zmožnosti izboljšalo.

Temeljni namen invalidskega zavarovanja je, da zavarovancem v primerih, ko zaradi invalidnosti izgubijo delovno zmožnost ali se njihova delovna zmožnost zmanjša, zagotavlja usposobitev za delo in zaposlitev, primerno preostali delovni zmožnosti, kadar za to ni možnosti, pa sredstva za preživljanje. To ni samo človeški, ampak tudi družbeno-racionalen pristop, saj bi bilo neutemeljeno širjenje invalidskega upokojevanja za družbo najdražje in iz socialnega vidika človeško nesprejemljivo v vseh tistih primerih, ko ima delavec še kakršno koli delovno zmožnost za produktivno delo. Drugi namen invalidskega zavarovanja je zagotavljanje ustrezne gmotne varnosti delovnih invalidov v času, ko čakajo na uresničitev svojih pravic, in v času, ko te vsebinske pravice dejansko uživajo. Zavarovanje naj bi prek sistema različnih denarnih nadomestil zagotavljalo zavarovancem načeloma tak gmotni položaj, kot so ga imeli pred nastankom invalidnosti (glej Kalčič M., 1995: 1129–1130).

Invalidsko zavarovanje zagotavlja varstvo tudi delovnim invalidom, to je tistim, pri katerih je invalidnost nastala v času, ko so bili delavci v delovnem razmerju ali so opravljali samostojno dejavnost itd. Invalidom, ki ob nastanku invalidnosti niso vključeni v to zavarovanje, npr. invalidom od rojstva, pa je zagotovljeno posebno družbeno varstvo po drugih zakonih.

Invalidsko zavarovanje kot posebna panoga socialnega zavarovanja obsega:

- dolgoročno invalidsko zavarovanje, katerega namen je zagotoviti invalidsko pokojnino v primeru izgube delovne zmožnosti ali v primeru zmanjšanja delovne zmožnosti, ko zaradi starosti zavarovanca ni mogoča poklicna rehabilitacija ali zaposlitev;
- kratkoročno invalidsko zavarovanje, katerega namen je zagotoviti nadaljevanje ali novo zaposlitev zavarovanca, kadar pride do zmanjšanja njegove delovne zmožnosti, ima pa katero drugo delovno zmožnost;
- posebne pravice iz invalidskega zavarovanja, to so pravice na podlagi telesne okvare (invalidnina) in v primeru odvisnosti od tretje osebe pri nezmožnosti opravljanja večine ali vseh temeljnih življenjskih potreb.

1.2 PRAVNI VIRI NA PODROČJU SOCIALNE VARNOSTI ZA PRIMER INVALIDNOSTI

Sistem socialne varnosti je urejen preko pravnih virov, ki se delijo na mednarodne in interne vire.

1.2.1 MEDNARODNI VIRI

Pri mednarodnih pravnih virih socialne varnosti ločimo univerzalne akte (deklaracije in pakti OZN, konvencije in priporočila Mednarodne organizacije dela (v nadaljevanju MOD) ter akte, sprejete v okviru Svetovne zdravstvene organizacije), regionalne, ki veljajo na področjih posameznih regij, večstranske ali multilateralne, ki jih sprejme več držav, in dvostranske ali bilateralne vire socialne varnosti. Temelji omenjenih virov temeljijo na dveh predpostavkah, in sicer:

- določiti minimalne socialne pravice oziroma standarde, temeljne pogoje za nastanek pravic in minimalni obseg dajatev;
- ustvariti pogoje za koordinacijo, harmonizacijo in približevanje sistemov socialnih pravic (glej Novak M., Cvetko A., 2005: 41).

V splošni deklaraciji OZN o človekovih pravicah je v 22. členu določeno, da ima vsakdo kot član družbe pravico do socialne varnosti in pravico do uživanja s pomočjo prizadevanja svojih skupnosti in mednarodnega sodelovanja in v skladu z ureditvijo in sredstvi neke države. Pravica do socialne varnosti je po opisani normi pogoj za človekovo dostojanstvo in razvoj osebnosti (glej <http://www.ip-rs.si/index.php?id=221>, 27. 08. 2006).

Pri določanju pravne vsebine pravice do socialne varnosti se v veliki meri upošteva definicija, ki je bila sprejeta v MOD ob sprejemanju konvencije št. 102 o minimalnih normah socialne varnosti. Po tej definiciji socialna varnost obsega vse dejavnosti države, ki prebivalstvo (ali delno prebivalstvo) varuje pred ekonomskim pomanjkanjem zaradi izpada zaslužka zaradi bolezni, invalidnosti, starosti, smrti ali brezposelnosti in mu zagotavlja dostopnost zdravstvene osebe in družinske dajatve (glej Kalčič M., 1996: 15–20).

Temeljni dokument MOD s področja zaposlovanja invalidov je Konvencija št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Konvencija je pomembna, ker definira namen poklicne rehabilitacije v smislu zagotavljanja možnosti invalidu, da si zagotovi ustrezno zaposlitev, jo obdrži in v njej tudi napreduje, ter da se na ta način prispeva k njegovi integraciji oziroma reintegraciji v družbo. Konvencija poudarja, da naj bi bili ukrepi poklicne rehabilitacije dosegljivi vsem invalidom in da politika usposabljanja in zaposlovanja invalidov, kot jo s to konvencijo opredeljuje MOD, temelji na načelu enakih možnosti, saj se posebni ukrepi, katerih namen je, da se doseže dejanska enakost možnosti in obravnavanja invalidnih in drugih delavcev, ne smejo šteti za diskriminacijo drugih delavcev. V Priporočilu MOD št. 168 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov pa so podrobneje urejene definicije in načela, metode dela in postopki, izobraževanje strokovnih delavcev, sodelovanje predstavnikov delodajalcev, delavcev in invalidov (glej Uršič C., 2004: 12).

Madridska deklaracija, sprejeta marca 2002, z vodilom »Nediskriminacija in pozitivni ukrepi prinašajo socialno vključenost«, daje poudarek na naslednjem:

– **invalidnost je vprašanje človekovih pravic**

Ponovno se nas skuša opomniti, da so invalidi upravičeni do enakih pravic kot vsi drugi državljani. 1. člen te deklaracije pravi: Vsi ljudje se rodijo svobodni in imajo enako dostojanstvo in enake pravice.

– **invalidi zahtevajo enake možnosti in ne miloščine**

Pomen enakih možnosti je v tem, da se tudi invalidom omogoči dostop do vseh družbenih koristi in možnost, da sami vodijo svoje življenje. S tem bo dosežen cilj socialne integracije, ki pomeni ustvarjanje družbe za vse z aktivno vlogo posameznika.

– **ovire v družbi vodijo k diskriminaciji in socialni izključenosti**

Ovire, ki onemogočajo vključenost invalidov v družbo, se najbolj kažejo v neenakih izobraževalnih možnostih. Zaradi tega imajo invalidi nizko raven izobrazbe, kar pa v nadaljnje implicira njihov slab položaj na vseh področjih družbenega življenja.

– **invalid: nevidni državljan**

Invalide pogosto razumemo kot pripadnike neke druge skupine, nanje pogosto pozabimo in jih sploh ne opazimo. To pa samo pospešuje njihovo izključenost.

– **invalidi so raznolika skupina**

Invalidi so zaradi različnih vrst invalidnosti zelo raznolika skupina in posledično tudi skupina z raznolikimi potrebami. To je pri vključevanju invalidov v družbo treba tudi upoštevati.

– **nediskriminacija + pozitivni ukrepi = socialna vključenost**

Nedavno je bila sprejeta Listina o temeljnih pravicah v Evropski uniji, ki poudarja, da je za doseganje enakosti invalidov potrebno dopolniti pravico do nediskriminacije s pravico do prejemanja podpore in pomoči. Pristopi v okviru te listine so bili temelj Madridskega kongresa, kjer je bila sprejeta Madridska deklaracija (glej Madridska deklaracija, 2002).

Cilj številnih strategij EU, ki združujejo tri ključne pojme – nediskriminacijo, zaposlovanje in socialno vključenost – je ustvariti raznolikost in ustvarjalnost gospodarskega in družbenega življenja v EU ob spoštovanju in vključenosti vseh ljudi in družbenih skupin znotraj EU. Sodobna družba naj bi namreč temeljila na pojmu pravice in dopuščanja razlik ter obvezni prilagoditvi družbeno sprejeti življenjski normi.

1.2.2 INTERNI PRAVNI VIRI

Med interne pravne vire, ki jih imenujemo tudi državni ali nacionalni, uvrščamo Ustavo Republike Slovenije, zakone, ki pravno urejajo posamezne dele socialne varnosti in podzakonske akte.

Ustava

Ustava Republike Slovenije je temeljni interni pravni vir.

Pravica do socialne varnosti je državljanom Slovenije zagotovljena v Ustavi.¹ Država se je v tem temeljnem pravnem viru opredelila za pravno in socialno državo. »Načelo socialne države pomeni, da le-ta uresničuje kratkoročne in dolgoročne družbene in osebne socialne interese ter prek zakonodajnih in izvršilnih organov vodi tako politiko in sprejema tako zakonodajo, da bodo ustvarjeni pogoji za uresničevanje in varovanje socialnih interesov in potreb posameznikov in družbe kot celote« (Kalčič M., 1996: 32).

V Ustavi so opredeljene temeljne pravice in svoboščine, ki so povezane s socialno varnostjo. To so na primer pravica do osebnega dostojanstva in varnosti (34. člen), pravica do socialne varnosti pod pogoji, določenimi z zakonom (1. odstavek 50. člena). Omeniti je treba tudi

¹ V 50. členu Ustave je določeno: »Državljeni imajo pod pogoji, določenimi z zakonom, pravico do socialne varnosti«. V 34. členu Ustave pa je opredeljena temeljna pravica oziroma svoboščina, ki je povezana s socialno varnostjo, t. i. pravica do osebnega dostojanstva in varnosti. (<http://www.krn/baze/regi/zakoni/b/z91581ac.htm>, Uradni list RS, št. 69-3092/2004, 03. 03. 2006).

drugi odstavek 50. člena, po katerem država ureja obvezno zavarovanje (zdravstveno, pokojninsko, invalidsko, brezposelnost, družinski prejemki). Zapisana je tudi posebna pravica invalidov, ki jim je v skladu z zakonom zagotovljeno varstvo ter usposabljanje za delo (52. člen).

Za invalide je pomemben tudi 14. člen, ki zagotavlja, da so v Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, **invalidnost** ali katerokoli drugo osebno okoliščino.² Ta dopolnjeni 14. člen ustave z invalidnostjo je vsekakor dolgoročno utrdil prepoznavnost invalidskega varstva in udejanjanje človekovih pravic invalidov v Republiki Sloveniji (glej Šuštaršič B., 2005: 23).

Zakoni

V Republiki Sloveniji je poleg Ustave še okoli 60 zakonov in podzakonskih aktov, ki urejajo invalidsko problematiko na področjih socialne varnosti, zdravstvenega varstva in zdravstvenega zavarovanja, vzgoje in izobraževanja, zaposlovanja, usposabljanja za delo in pravice iz pokojninsko-invalidskega zavarovanja ter olajšav in oprostitev.

Najpomembnejši zakoni socialne varnosti in znotraj tega socialnega zavarovanja so:

- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov,³
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju,⁴
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju,⁵
- Zakon o socialnem varstvu,⁶
- Zakon o delovnih razmerjih,⁷
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu,⁸
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.⁹

² <http://www.wkrm/baze/regi/zakoni/b/z91581ac.htm>, Uradni list RS, št. 69-3092/2004, v nadaljevanju URS, 03.03.2006.

³ Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov; Uradni list RS, št. 101-04/03-2/3, 2005, v nadaljevanju ZZRZI-UPB1.

⁴ Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju; Uradni list RS, št. 172-01/89-2/335, 2005, v nadaljevanju ZPIZ-1-UPB3.

⁵ Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju; Uradni list RS, št. 500-01/91-2/99, 2005, v nadaljevanju ZZZV-UPB2.

⁶ Zakon o socialnem varstvu; Uradni list RS, št. 21-824/2006, v nadaljevanju ZSV.

⁷ Zakon o delovnih razmerjih; Uradni list RS, št. 42-2006/2002, v nadaljevanju ZDR.

⁸ Zakon o varnosti in zdravju pri delu; Uradni list RS, št. 64-3475/2001, v nadaljevanju ZVZD.

Glede na obravnavano temo naloge sta najbolj pomembna Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov.

⁹ Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, Uradni list RS, št. 79-3456/2006, v nadaljevanju ZZZPB.

2 OPREDELITEV POJMOV INVALIDNOST, INVALID, DELOVNI INVALID

2.1 UVOD

Zaradi lažjega razumevanja celotne invalidske politike je potrebno predstaviti pojme invalidnost, invalid ter delovni invalid.

V nadaljevanju so predstavljena nekatera splošna pojmovanja invalidnosti in invalida ter njune definicije, zapisane v posameznih mednarodnih in internih pravnih aktih.

Opredelitev pojma delovni invalid je povzeta iz ZPIZ-1-UPB3.

2.2 INVALIDNOST, INVALID

Če se ozremo v preteklost, ugotovimo, da so obstajale najmanj tri definicije invalidnosti, ki so jih vlade uporabljale pri pripravi svojih programov. Najstarejša definicija invalidnosti je povsem medicinska. Temeljala je na omejitvah, npr. pri telesnem delovanju za telesno prizadete osebe. Tej definiciji so sledile druge, ki so izhajale predvsem iz problema poklicne omejitve ali ekonomskih vidikov zaposlitve. V teh primerih je invalidnost pomenila zmanjšano možnost zaslužka posameznikov z delom, vzrok pa je bil v njihovem zdravstvenem stanju. Po letu 1970 pa se je začel uveljavljati socialno-politični koncept invalidnosti, ki izhaja iz socioloških konceptov stigmatizacije in gleda na invalidnost kot posledico odnosa med posameznikom in okoljem. Težave, povezane z invalidnostjo, ne izvirajo iz omejitev na strani posameznika, ampak so predvsem posledica okolja, ki invalidizira. Invalidnost tako ni več izključno posameznikov zdravstveni in ekonomski problem, ampak je predvsem problem družbe, ki bi se morala prilagajati potrebam posameznika (glej Uršič C., Drobnič J., 1995, str. 12).

Ena izmed mnogih definicij invalidnosti je, da je invalidnost opredeljena kot širši pojem od bolezni, okvare, motenj ali prizadetosti v telesnem in duševnem razvoju in tudi od formalno priznanega družbenega statusa. Pomeni celovitost človeških odnosov do samega sebe, soljudi, družbe in sveta, ki se kaže kot okrnjenost človeka v samouresničevanju (realizaciji) svojih lastnih potencialnih zmožnosti in hkrati kot bistveno zmanjšanje zmožnosti za zadovoljivo igranje svojih socialno pričakovanih vlog (glej Fatur Videtič A., 2004: 75).

Invalidnost lahko gledamo iz dveh vidikov. Prva je tako imenovana **identifikacija** kot invalidovo dojetje svoje lastne vloge v družbi in zasebnem življenju, druga pa **identificiranje**, torej kako okolje, družba, njene institucije, skratka vse, kar je zunaj lastne identifikacije, vrednotijo invalida. Čim večji je razkorak med njima, tem slabši je položaj invalida v družbi (glej Šuštaršič B., 2005: 26).

Pravna definicija invalidnosti, ki je v Sloveniji uzakonjena v ZPIZ-1-UPB3, upošteva celoto splošnih in poklicnih delovnih zmožnosti zavarovanca. Uvedena je absolutna definicija invalidnosti, po kateri se invalidnost ugotavlja kot izguba pridobitne zmožnosti in zmanjšanje ali izguba poklicne delovne zmožnosti za delo v svojem poklicu, pri čemer imajo poseben pomen:

- stopnja strokovne izobrazbe,
- dodatna usposobljenost,
- delovne izkušnje,
- možnost poklicne rehabilitacije (glej Kovač L., 2003: 63).

ZPIZ-1-UPB3 določa, da invalidnost nastane takrat, ko se zaradi sprememb v zdravstvenem stanju, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi medicinske rehabilitacije in so ugotovljene skladno s tem zakonom, zavarovancu zmanjša zmožnost za zagotovitev oziroma ohranitev delovnega mesta oziroma za poklicno napredovanje.¹⁰

Nastanek invalidnosti je odvisen od več pogojev:

- prvi in bistveni pogoj za nastanek invalidnosti je *trajnost sprememb v zdravstvenem stanju*, kar pomeni, da invalidnosti ni, dokler zdravljenje ni zaključeno, enako pa tudi ne, če je možno pričakovati izboljšanje zdravstvenega stanja;
- drugi pogoj je *vzrok za nastanek invalidnosti*.¹¹ Zakon loči dva vzroka za nastanek invalidnosti, ki izhajata iz dela – *poškodba pri delu*¹² in *poklicna bolezen*¹³ – in dva

¹⁰ Prvi odstavek 60. člena ZPIZ-1-UPB3

¹¹ Vzroki za nastanek invalidnosti so zapisani v ZPIZ-1-UPB3 v 62. členu

¹² Po zakonu ZPIZ-1-UPB3 (63. člen) se za poškodbo pri delu šteje:

- poškodba, ki je posledica neposrednega in kratkotrajnega mehničnega, fizikalnega ali kemičnega učinka, ter poškodba, ki je posledica hitre spremembe položaja telesa ali drugih sprememb fiziološkega stanja organizma, če je takšna poškodba v vzročni zvezi z opravljanjem dela ali dejavnosti, na podlagi katere je poškodovanec zavarovan;
- poškodba, povzročena na način iz prejšnje alineje, ki jo utрпи zavarovanec na redni poti od stanovanja do delovnega mesta ali nazaj, na službeni poti ali na poti, da nastopi delo;

vzroka, ki ne izvirata iz dela: poškodba izven dela in bolezen. To razlikovanje je pomembno, saj ima dejstvo, ali izvira vzrok invalidnosti iz dela ali ne, velik vpliv na odmero pravic iz invalidskega zavarovanja;

- tretji pogoj je zmanjšanje¹⁴ ali izguba delovne zmožnosti.¹⁵

Definiranje pojma invalid je zelo zahtevna strokovna naloga, ker je glede na heterogenost invalidske populacije, tako po vrsti kot stopnji invalidnosti, možnih več kriterijev in meril.

»Njihova invalidnost lahko pomeni telesno prizadetost, prizadetost čutil, umske ali psihične prizadetosti ali težavo z duševnim zdravjem. Lahko so invalidi od rojstva ali pa je invalidnost nastala v otroštvu, najstniških letih ali kasneje v življenju, med izobraževanjem ali v času zaposlitve (Uršič C., Kroflič M., 2002: 9).

Kako definirajo invalidnost mednarodni in interni pravni viri, je zapisano v nadaljnjem besedilu diplomske naloge.

-
- obolenje, ki je neposredna ali izključna posledica nesrečnega naključja ali višje sile med opravljanjem dela oziroma dejavnosti, na podlagi katere je oboleli zavarovan.

Za poškodbo pri delu se šteje tudi poškodba, povzročena na predhodno zapisan način, ki jo utrpijo zavarovanci iz 26., 27., 28. in 29. člena tega zakona.

Za poškodbo pri delu po tem zakonu se šteje tudi poškodba na način, določen v prvi alineji prvega odstavka 63. člena, ki jo utрпи zavarovanec v zvezi z uveljavljanjem pravice do zdravstvenega varstva (64. člen), če nastane:

- na redni poti od stanovanja oziroma delovnega mesta do kraja zdravniškega pregleda, ali ob vrnitvi ali pa med prebivanjem v kraju, kjer je pregled, če je zavarovanca na pregled poklical pristojni zdravnik, konzilij zdravnikov ali invalidska komisija zakona, ali če ni bil napoten, pa je iskal potrebno zdravniško pomoč;
- na redni poti od stanovanja oziroma delovnega mesta do zdravstvene organizacije, kamor je bil zavarovanec napoten na zdravljenje, ali pri vrnitvi ali pa med prebivanjem v zdravstveni organizaciji, v kateri se zdravi, pri čemer je z zdravljenem mišljena tudi medicinska rehabilitacija;
- na redni poti od stanovanja oziroma delovnega mesta do kraja pregleda ali zdravljenja ali pri vrnitvi, kadar pristojni zdravnik, konzilij zdravnikov ali invalidska komisija zavoda določi zavarovanca, naj spremlja bolnika, ki ga je poslal na zdravniški pregled ali na zdravljenje v drug kraj, ali pa med prebivanjem v tistem kraju, če pride do poškodbe v neposredni zvezi s spremljanjem bolnika;
- na redni poti od stanovanja oziroma delovnega mesta ali od kraja, v katerem je bil zavarovanec na pregledu ali zdravljenju, do zavoda ali organizacije, kjer naj zavarovanec dobi proteze ali druge ortopedske pripomočke, ki mu jih je predpisal pristojni zdravnik, ali ob vrnitvi, kakor tudi tisti čas, ko se mudi v teh zavodih ali organizacijah.

¹³ Poklicne bolezni po ZPIZ-1-UPB3 (65. člen) so določene bolezni, povzročene z daljšim neposrednim vplivom delovnega procesa in delovnih pogojev na določenem delovnem mestu ali na delu, ki sodi v neposreden okvir dejavnosti, na podlagi katere je oboleli zavarovan.

Poklicne bolezni in dela, na katerih se pojavljajo te bolezni, ter pogoje, ob katerih se štejejo za poklicne bolezni, določi minister, pristojen za delo, v sodelovanju z ministrom, pristojnim za zdravstvo.

¹⁴ Zmanjšana delovna zmožnost je podana tedaj, ko zavarovanec ni več zmožen z normalnim delovnim učinkom, ki ne ogroža njegovega zdravstvenega stanja, poln delovni čas opravljati t. i. svojega dela, to je dela, po katerem se po definiciji invalidnosti presoja invalidnost.

¹⁵ Izguba delovne zmožnosti je podana, če zavarovanec ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela vsaj s polovičnim delovnim časom.

Prvi člen deklaracije Združenih narodov o pravicah invalidov pravi, da izraz invalid pomeni vsako osebo, ki zaradi prirojene ali pridobljene pomanjkljivosti v svojih telesnih ali duševnih sposobnostih ni zmožna sama delno ali v celoti zadovoljevati potreb normalnega individualnega ali družinskega življenja.

Kot sem že omenila, MOD v Konvenciji št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov pravi, da je invalid oseba, katere možnosti, da si zagotovi in obdrži ustrezno zaposlitev in da napreduje v njej, so bistveno zmanjšane zaradi telesne ali duševne okvare, priznane po predpisih.¹⁶

V 6. členu Pravilnika o izvajanju aktivne politike zaposlovanja je zapisano, da je invalid oseba, ki ji je bil z odločbo priznan status invalida ali lastnosti invalidne osebe.¹⁷

Zakon o invalidskih organizacijah v 5. členu (članstvo) opredeli invalida kot posameznika, ki zaradi prirojenih ali pridobljenih okvar ali 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.¹⁸

ZZRZI-UPB1 v 3. členu invalida oziroma invalidko opredeljuje kot osebo, ki pridobi status invalida po tem zakonu ali po drugih predpisih, in osebo, pri kateri so z odločbo pristojnega organa ugotovljene trajne posledice telesne in duševne okvare ali bolezni in ima zato bistveno manjše možnosti, da se zaposli ali ohrani zaposlitev ali v zaposlitvi napreduje. Po zakonu ZZRZI-UPB1 lahko status invalida¹⁹ pridobi oseba, ki:

- ni pridobila statusa invalida po drugih predpisih oziroma z odločbo pristojnega organa nima 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,
- 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 in

¹⁶ Konvencija št.159 o poklicni rehabilitaciji. Mednarodna organizacija dela. Uradni list SFRJ, št.3/1978: 6–9.

¹⁷ Pravilnik o izvajanju aktivne politike zaposlovanja. Uradni list RS, št. 2-57/2006.

¹⁸ Zakon o invalidskih organizacijah. Uradni list RS, št. 108 – 5311 / 2002.

¹⁹ Pogoje za pridobitev statusa invalida ureja ZZRZI- UPB1 v 10. členu.

- izpolnjuje merila za pridobitev statusa invalida,²⁰ določena s tem zakonom. Ob izpolnjevanju pogojev iz prve, tretje in četrte alineje lahko pridobi status invalida tudi oseba, ki je zaposlena.

2.3 DELOVNI INVALID

Delovni invalid²¹ je zavarovanec, ki je na podlagi invalidnosti pridobil katero od pravic iz invalidskega zavarovanja. Delovni invalid je torej vsak, ki je zavarovan po ZPIZ-1-UPB3 in je pri njem ugotovljena poklicna invalidnost ter so mu bile zaradi invalidnosti priznane pravice iz invalidskega zavarovanja. Pridobitev statusa delovnega invalida je pomembna ne le zaradi pravic iz invalidskega zavarovanja, temveč tudi za delovnopravni položaj zavarovanca.

Delovni invalidi s preostalo delovno zmožnostjo so invalidi, ki niso invalidsko upokojeni in še delajo ali čakajo na poklicno rehabilitacijo oziroma ustrezno zaposlitev. Imajo lahko različne pravice:

- do dela z delovnim časom, ki ustreza njihovi preostali delovni zmožnosti,
- do zaposlitve oziroma razporeditve na drugo ustrezno delo,
- do poklicne rehabilitacije,
- do ustreznih denarnih nadomestil

(<http://www.zpiz.si/iso/Pokojnine/pokojnine.html>, 28. 02. 2006).

Omenjene pravice so podrobneje obrazložene v naslednjem poglavju.

²⁰ Merila za pridobitev statusa invalida ureja ZZRZI-UPB1 v 11. členu, ki pravi, da morajo pri osebi biti ugotovljene:

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

²¹ 8. člen ZPIZ-1-UPB3.

3 KATEGORIJE INVALIDNOSTI IN PRAVICE IZ INVALIDSKEGA ZAVAROVANJA

3.1 UVOD

V tem poglavju so opisane kategorije invalidnosti, ki so opredeljene v ZPIZ-1-UPB3. Predstavljene so tudi ne glede na vzrok za nastanek invalidnosti, upoštevaje kategorijo invalidnosti invalid, ki ob nastanku invalidnosti še niso dopolnili starosti 63 let (moški) oziroma 61 let (ženske). Naslednje pravice iz invalidskega zavarovanja po ZPIZ-1-UPB3 so: pravica do invalidske pokojnine in pravice, ki pripadajo delovnim invalidom na podlagi preostale delovne zmožnosti.

Zapisana je tudi definicija invalidnine, ki spada med dodatne pravice iz invalidskega zavarovanja.

3.2 KATEGORIJE INVALIDNOSTI

Zavarovanci, pri katerih nastane invalidnost, se glede na izgubo in preostalo delovno zmožnost razvrstijo v tri kategorije. Kategorije invalidnosti so pomembne, da se lahko jasno opredelijo pravice delovnih invalidov. ZPIZ-1-UPB3 v drugem odstavku 60. člena razvršča invalidnost v naslednje tri kategorije:

- v I. kategorijo se razvršča zavarovanec, ki ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela ali, če je pri njem podana poklicna invalidnost, nima več preostale delovne zmožnosti²²;
- v II. kategorijo se razvršča zavarovanca, ki mu je delovna zmožnost za svoj poklic²³ zmanjšana za 50 % ali več;
- v III. kategorijo pa se razvršča zavarovanec, če s predhodno poklicno rehabilitacijo ali brez nje ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, lahko pa opravlja določeno delo vsaj s polovico polnega delovnega časa, oziroma če je

²² Preostala delovna zmožnost je po 61. členu ZPIZ-1-UPB3 podana, če zavarovanec lahko dela s polnim delovnim časom in z delovnim naporom, ki ne poslabša njegove invalidnosti, na drugem delovnem mestu, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi, ali če se zavarovanec s poklicno rehabilitacijo lahko usposobi za delo s polnim delovnim časom na drugem delovnem mestu, ali če zavarovanec lahko opravlja določeno delo vsaj polovico polnega delovnega časa. Preostala delovna zmožnost se ugotavlja pri invalidih II. in III. kategorije.

²³ Kot svoj poklic se po ZPIZ-1-UPB3 (tretji odstavek 60. člena) šteje delo na delovnem mestu, na katero je zavarovanec razporejen, in vsa dela, ki ustrezajo zavarovančevim telesnim in duševnim zmožnostim, za katera ima ustrezno strokovno izobrazbo, dodatno usposobljenost in delovne izkušnje, ki se zahtevajo za določena dela skladno z zakoni ali kolektivnimi pogodbami.

zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za manj kot 50 %, ali če zavarovanec še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar pa ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katerega je razporejen.

3.3 PRAVICE NA PODLAGI INVALIDNOSTI

Kot je bilo že omenjeno, invalidsko zavarovanje predstavlja najpomembnejši del varstva invalidov, saj zajema večinski del invalidne populacije. Služi dvojnemu namenu, saj na eni strani preprečuje izgubo delovne zmožnosti, po drugi strani pa z vrsto institutov zagotavlja materialno varnost in ohranjanje delovnega mesta tistim, pri katerih so se že pojavile spremembe v zdravstvenem stanju (glej Novak M., Cvetko A., 2005: 97).

Pravice na podlagi invalidnosti praviloma pridobi zavarovanec, pri katerem se ugotovi I., II., III. kategorija invalidnosti, če ob nastanku invalidnosti še ni dopolnil 63 let (moški) oziroma 61 let (ženska) starosti. Če je vključen v obvezno zavarovanje, za priznanje pravice dopolnjena pokojninska doba ni pomembna, če pa ni vključen v obvezno zavarovanje, mora za pridobitev pravic iz invalidskega zavarovanja izpolnjevati pogoj zavarovalne oziroma pokojninske dobe, kot se to zahteva za pridobitev pravice do invalidske pokojnine.

Pravice na podlagi invalidnosti praviloma trajajo, dokler traja stanje invalidnosti, na podlagi katerega je bila pravica pridobljena.

Z obveznim zavarovanjem se ne glede na vzrok invalidnosti pridobijo naslednje pravice:

- pravica do invalidske pokojnine,²⁴
- pravice, ki pripadajo delovnim invalidom na podlagi preostale delovne zmožnosti.²⁵

Delovnim invalidom II. in III. kategorije invalidnosti na podlagi preostale delovne zmožnosti pripadajo naslednje pravice:

- pravica do poklicne rehabilitacije,
- pravica do premestitve na drugo ustrezno delo in nadomestila,
- pravica do nadomestila za invalidnost,

²⁴ Pravico do invalidske pokojnine ureja ZPIZ-1-UPB3 od 67. člena do 79. člena

²⁵ Glej opombo št. 22

- pravica do dela s skrajšanim delovnim časom od polnega in delna invalidska pokojnina,
- pravica do povrnitve potnih stroškov.

Poleg navedenih nadomestil se delovnim invalidom priznajo še naslednja nadomestila:

- nadomestilo za invalidnost v primeru II. kategorije invalidnosti, ki je nastala po dopolnjenem 50. letu starosti,
- nadomestilo v primeru III. kategorije invalidnosti, če gre za poseben status delovnega invalida, brezposelne osebe in tiste, ki v času nastanka invalidnosti niso bili zavarovani, ki jim je prenehalo delovno razmerje neodvisno od njihove volje ali krivde ali po njihovi volji ali krivdi, pa tudi v primeru, ko ostanejo zaposleni ali se ponovno zaposlijo.

Invalidnina se uvršča med posebne pravice iz invalidskega zavarovanja. To so pravice na podlagi telesne okvare kot posledice poklicnih in nepoklicnih vzrokov (invalidnina) in v primeru odvisnosti od tretje osebe zaradi nezmožnosti opravljanja večine ali vseh osnovnih življenjskih potreb (dodatek za pomoč in postrežbo). Invalidnina je denarni prejemek, do katerega je zavarovanec upravičen v primeru telesne okvare. V prvem odstavku 143. člena ZPIZ-1-UPB3 je zapisano, da je telesna okvara podana, če nastane pri zavarovancu izguba, bistvenejša poškodovanost ali znatnejša onesposobljenost posameznih organov ali delov telesa, kar otežuje aktivnost organizma in zahteva večje napore pri zadovoljevanju življenjskih potreb, ne glede na to, ali ta okvara povzroča invalidnost ali ne.

Do invalidnine je invalid upravičen vsak mesec pod naslednjimi pogoji:

- da gre za telesno okvaro, ki je uvrščena v seznam telesnih okvar,
- če je telesna okvara nastala v času zavarovanja ali med uživanjem pokojnine,
- če je ob nastanku telesne okvare oseba izpolnjevala potrebno pokojninsko dobo za pridobitev pravice do invalidske pokojnine.

Omeniti je potrebno pojem *drugo delovno mesto*, ki ga ZPIZ-1-UPB3 opredeljuje kot delovno mesto, na katerem zavarovanec lahko dela glede na svojo preostalo delovno zmožnost. Ustrezati mora zavarovančevem zdravstvenem stanju oziroma naravi spremembe v njegovem zdravstvenem stanju, saj invalidnosti ne sme poslabšati. Izbira drugega delovnega mesta je odvisna zlasti od:

- ocene preostale delovne zmožnosti,
- zavarovančeve strokovne in splošne izobrazbe, delovnih izkušenj, osebnih lastnosti, pripravljenosti za določeno delo,
- delovnih razmer pri delodajalcu, opremljenosti delovnega mesta in ustreznosti delovnega okolja.

3.3.1 PRAVICA DO INVALIDSKE POKOJNINE

Invalidska pokojnina je pokojninska dajatev, ki pripada zavarovancu ob nastanku invalidnosti, če izpolnjuje pogoje v skladu s ZPIZ-1-UPB3, in edina dolgoročna pravica iz invalidskega zavarovanja. Invalidska pokojnina zagotavlja socialno varnost zavarovancu tudi po tem, ko zaradi izgube delovne zmožnosti ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela oziroma dejavnosti, na podlagi katere je bil zavarovan.

Pravico do invalidske pokojnine pridobi:

- invalid I. kategorije,
- invalid II. kategorije, ki ni zmožen za drugo ustrezno delo brez poklicne rehabilitacije, le-ta pa mu ni več zagotovljena, ker je star nad 50. let,
- invalid II. in III. kategorije, ki mu ni zagotovljena ustrezna zaposlitev oziroma razporeditev, ker je ob nastanku invalidnosti dopolnil 61 let (ženska) oziroma 63 (moški) let starosti (67. člen ZPIZ-1-UPB3).

Za pridobitev invalidske pokojnine je pomemben vzrok za nastanek invalidnosti. Če je invalidnost posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, pridobi zavarovanec pravico do invalidske pokojnine ne glede na pokojninsko dobo. Invalidska pokojnina se tako odmeri v enaki višini kot polna starostna pokojnina. Če pa je invalidnost posledica bolezni ali poškodbe izven dela, mora delovni invalid izpolnjevati minimalno pokojninsko dobo. Delovni invalid pridobi pravico do tako imenovane splošne invalidske pokojnine le, če je ob nastanku invalidnosti dopolnil pokojninsko dobo, ki zajema najmanj tretjino razdobja od dopolnjenih 20 leta starosti. Ta leta so poseben pogoj za priznanje pravic iz invalidskega zavarovanja in se imenujejo delovna leta.

ZPIZ-1-UPB3 pozna določene izjeme, ki pridobijo pravice iz invalidske pokojnine.

Izjema je mlajši invalidi I. kategorije, pri katerem je nastala invalidnost kot posledica poškodbe izven dela ali bolezni pred dopolnjenim 21. letom starosti, ki pridobi pravico do invalidske pokojnine, če je bil v času nastanka invalidnosti obvezno zavarovan. Če pa v času nastanka invalidnosti ni bil zavarovan, mora izpolnjevati pogoj treh mesecev zavarovalne dobe.

ZPIZ-1-UPB3 varuje tudi mlajše delovne invalide I. kategorije invalidnosti, če nastane invalidnost po dopolnjenem 21. letu starosti, vendar pred dopolnjenim 30. letom starosti. Tem delovnim invalidom zadošča kot minimalni pogoj dopolnjena pokojninska doba, ki pokriva četrtno delovnih let v obdobju od 21. leta do dneva nastanka invalidnosti pred 30. letom.

Za zavarovance, ki imajo višjo ali visoko izobrazbo, ZPIZ-1-UPB3 določa, da se tem osebam v vsakem primeru štejejo delovna leta do dneva nastanka invalidnosti od 23. do 26. leta starosti.

Obdobja, v katerih je bil delovni invalid pripravljen na Zavodu za zaposlovanje kot brezposelna oseba ali kot iskalec zaposlitve ne glede na to, ali je v tem času prejemal denarna nadomestila po predpisih o invalidskem zavarovanju, in obdobje služenja vojaškega roka, opravljanje nadomestne civilne družbe ali usposabljanje za rezervni sestav policije, ZPIZ ne šteje za delovna leta (glej Štrovs M., 2000:163).

Invalidska pokojnina, ki je priznana za invalidnost in je posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, je odmerjena enako kot starostna pokojnina za polno pokojninsko dobo (40 let pri moških oziroma 38 let pri ženskah), le da se zaradi starosti ne zmanjšuje. V višjem odstotku se invalidska pokojnina za invalidnost, ki je posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, odmeri le v primeru, če dejansko dopolnjena pokojninska doba, kamor se šteje tudi prišteta doba, presega 40 oziroma 38 let – v takšnem primeru se invalidska pokojnina odmeri samo na podlagi dejansko dopolnjene delovne dobe.

Invalidska pokojnina v primeru invalidnosti, ki je posledica poškodbe izven dela ali bolezni, pa je odvisna od pokojninske dobe, dopolnjene do dneva nastanka invalidnosti, od prištete dobe in od starosti ob nastanku invalidnosti. V tem primeru se invalidska pokojnina odmeri v znesku, ki velja za izračun starostne pokojnine, brez odbitka zaradi starosti ob upokojitvi, le da je izhodišče boljše kot pri starostni upokojitvi. Najnižja invalidska pokojnina za osebo, ki je postala invalid pred 63. letom (moški) oziroma 61. letom (ženske) starosti, je 45 % (moški) oziroma 48 % (ženske) pokojninske osnove. Če pa je invalidnost nastopila po dopolnitvi

polne starosti, se invalidska pokojnina odmeri najmanj v višini, določeni za odmero starostne pokojnine za 15 let zavarovalne dobe.

Pri odmeri invalidske pokojnine se upošteva tudi *prišteta doba* in se prišteje k pokojninski dobi zavarovanca. Prišteta doba je fiktivna pokojninska doba, ki predstavlja del obdobja med nastankom invalidnosti in določeno starostjo in se upošteva pri delovnem invalidu, če na dan nastanka še ni dopolnil starost 63 let (moški) oziroma 61 let (ženska). Npr. če je invalidnost nastopila pred dopolnjenim 58. letom starosti, prišteta doba znaša:

- dve tretjini obdobja med datumom nastanka invalidnosti in datumom, pri katerem je invalid dopolnil 58 let starosti,
- in polovico obdobja med datumom, pri katerem bi dopolnil starost 63 let (moški) oziroma 61 let (ženske), in datumom, pri katerem bi dopolnil(a) 58 let starosti.

Če pa je invalidnost nastopila po dopolnjenem 58. letu starosti, prišteta doba znaša eno polovico obdobja med datumom, pri katerem bi dopolnil starost 63 let (moški) oziroma 61 let (ženske), in datumom nastanka invalidnosti.

V primeru, da zavarovanec izpolnjuje tako pogoje za invalidsko kot starostno pokojnino, sam izbira, katero od obeh bo užival (t. i. izbirna pravica).

3.3.2 PRAVICE INVALIDOV NA PODLAGI PREOSTALE DELOVNE ZMOŽNOSTI

V tem podpoglavju so podrobneje opisane pravice invalidov na podlagi preostale delovne zmožnosti, med katere sodijo pravica do poklicne rehabilitacije, pravica do premestitve na drugo ustrezno delo in pravica do nadomestila, delo s skrajšanim delovnim časom in delna invalidska pokojnina ter nadomestilo za invalidnost.

3.3.2.1 Poklicna rehabilitacija

Poklicna rehabilitacija²⁶ je temeljna pravica iz invalidskega zavarovanja. Podrobneje je predstavljena v naslednjem poglavju.

²⁶ Pravico do poklicne rehabilitacije ureja ZPIZ-1-UPB3 od 80. člena do 90. člena.

3.3.2.2. Pravica do premestitve na drugo ustrezno delo in pravica do nadomestila

Pravico do premestitve na drugo ustrezno delo²⁷ lahko pridobijo:

- delovni invalidi, ki so končali poklicno rehabilitacijo,
- delovni invalidi II. kategorije invalidnosti, ki so starejši od 50 in jim ni zagotovljena poklicna rehabilitacija, vendar so zmožni za delo na drugem delovnem mestu brez poprejšnje usposobitve,
- delovni invalidi III. kategorije invalidnosti, če je pri njih delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za manj kot 50 %,
- delovni invalid III. kategorije invalidnosti, če lahko še dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar pa ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katerega je razporejen.

Obveznost premestitve je na strani delodajalca, ki mora pri premestitvi delovnega invalida na drugo delovno mesto upoštevati dokončno odločbo Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (v nadaljevanju: Zavod) oziroma mnenje invalidske komisije o preostali delovni zmožnosti invalida. Pri izdaji sklepa pa mora upoštevati tudi določbe ZDR in kolektivno pogodbo.

Če to zahteva delovni invalid ali delodajalec, lahko invalidska komisija poda mnenje o ustreznosti delovnega mesta, na katerega naj bi bil invalid razporejen.

Delovnim invalidom, ki jim je priznana pravica do premestitve, oz. invalidi, ki delajo na novem delovnem mestu imajo pravico do nadomestila v času dela na drugem delovnem mestu.²⁸ Pravica do tega nadomestila jim gre od dneva začetka dela na drugem delovnem mestu.

Nadomestilo v času dela na enem delovnem mestu je neodvisno od plače na drugem delovnem mestu. Odmeri se v odstotku od osnove, ki pomeni invalidska pokojnina delovnega invalida, ki bi mu pripadala ob nastanku invalidnosti. Vse kasnejše spremembe v plači delovnega invalida ne vplivajo na višino nadomestila.

²⁷ Pravico do premestitve ureja ZPIZ-1-UPB3 v 91. členu.

²⁸ Pravico do nadomestila v času dela na drugem delovnem mestu ureja ZPIZ-1-UPB3 v 92. členu.

3.3.2.3 Pravica do nadomestila za invalidnost

Pravica do nadomestila za invalidnost²⁹ je pravica do denarnega nadomestila, ki je povezana s kategorijo invalidnosti in delovnopravnim statusom delovnega invalida.

Pravico do nadomestila za invalidnost pridobijo:

- delovni invalid II. kategorije invalidnosti po dopolnjenem 50. letu starosti s preostalo delovno zmožnostjo, ki nimajo pravice do invalidske pokojnine,
- delovni invalid III. kategorije invalidnosti, če je njegova delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za manj kot 50 %,
- delovni invalid III. kategorije invalidnosti, ki še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar pa ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katerega je razporejen, če:
 - je bil ob nastanku invalidnosti brezposeln oziroma ni bil obvezno zavarovan,
 - mu je delovno razmerje prenehalo neodvisno od njegove volje ali krivde,
 - je delovno razmerje prekinil po lastni volji ali krivdi,
 - se je ponovno zaposlil na drugem delovnem mestu.

Nadomestilo za invalidnost se odmeri v različnih odstotkih od invalidske pokojnine delovnega invalida, ki bi mu pripadala na dan nastanka invalidnosti, in je odvisna od stopnje invalidnosti, delavnopravnega položaja in prenehanja delovnega razmerja zunaj volje ali krivde.

3.3.2.4 Pravica do dela s skrajšanim delovnim časom in delna invalidska pokojnina

Pravico do dela s skrajšanim delovnim časom³⁰ imajo delovni invalidi III. kategorije invalidnosti, pri katerih je podana zmanjšana delovna zmožnost tako, da v okviru preostale delovne zmožnosti lahko opravlja določeno delo vsaj polovico polnega delovnega časa (oseba, ki s poklicno rehabilitacijo ali brez nje ni več zmožna za delo s polnim delovnim časom). To pravico ima tudi delovni invalid II. kategorije invalidnosti, če mu poklicna rehabilitacija ni zagotovljena, ker ima preostalo delovno zmožnost in je na dan nastanka invalidnosti starejši od 50 let. To pravico je invalidom dolžan zagotoviti delodajalec.

²⁹ Pravico do nadomestila za invalidnost ureja ZPIZ-1UPB3 od 94. člena do 100. člena.

³⁰ Pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega in odmera delne invalidske pokojnine ureja ZPIZ-1-UPB3 v 93. členu.

Do delne invalidske pokojnine so upravičeni delovni invalidi III. kategorije, ki delajo s krajšim delovnim časom od polnega. Delna invalidska pokojnina se odmeri od osnove, ki jo pomeni invalidska pokojnina, ki bi pripadala zavarovancu na dan nastanka invalidnosti in je popolnoma neodvisna od plače delovnega invalida na delovnem mestu, na katerem dela s krajšim delovnim časom od polnega. Odmeri se v odstotku, ki ustreza skrajšanju delovnega časa. Npr. delovnemu invalidu III. kategorije invalidnosti, ki dela s polovičnim delovnim časom se odmeri delna invalidska pokojnina v višini 50 % njegove invalidske pokojnine. Delno invalidsko pokojnino odmerja, usklajuje in izplačuje Zavod, ki jo izplačuje samo za dele dneva in dneve, za katere ima delovni invalid pravico do nadomestila za čas odsotnosti z dela.

3.3.2.5 Pravica do povračila potnih stroškov

Pravico do povračila potnih stroškov³¹ pridobi zavarovanec, kadar ga Zavod:

- napoti ali pokliče v drug kraj zaradi opravljanja zdravstvenih preiskav in podaje mnenja izvedencev,
- napoti v drug kraj zaradi poklicne rehabilitacije.

Pravico do povračila potnih stroškov ima tudi oseba, ki je določena za spremljanje zavarovanca, ki mora po naročilu zavoda v drug kraj zaradi opravljanja zdravstvenih preiskav, podaje mnenja izvedencev ali zaradi poklicne rehabilitacije.

3.4 DOLŽNOSTI DELODAJALCA PRI ZAGOTAVLJANJU PRAVIC DELOVNIH INVALIDOV

Če gre za delovnega invalida, ki ima sklenjeno delovno razmerje v Republiki Sloveniji, je dolžnost delodajalca, da le-temu zagotovi prej omenjene pravice, ki delovnemu invalidu ohranjajo oziroma omogočajo nadaljnjo zaposlitev. Delodajalec mora delovnemu invalidu II. ali III. kategorije zagotoviti naslednje pravice:

- obdržati delovnega invalida v delovnem razmerju,
- premestiti delovnega invalida na drugo delovno mesto, ki je primerno njegovi preostali delovni zmožnosti in strokovni izobrazbi oziroma usposobljenosti,

³¹Pravica do povračila potnih stroškov ureja ZPIZ-1-UPB3 v 107. in 108. členu.

- zagotoviti delovnemu invalidu delo s krajšim delovnim časom od polnega,
- zagotoviti delovnemu invalidu poklicno rehabilitacijo,
- izplačevati denarno nadomestilo za čas od končane poklicne rehabilitacije do začetka dela na novem delovnem mestu,
- s sodelovanjem Zavoda prilagoditi delovno mesto, če je to potrebno za premestitev delovnega invalida na drugo delovno mesto (glej Štrovs M., 2000: 197).

Delodajalec mora pri razporejanju in zaposlovanju delovnega invalida upoštevati dokončno odločbo Zavoda oziroma mnenje invalidske komisije o preostali delovni zmožnosti invalida in določbe Zakona o delovnih razmerjih in kolektivnih pogodb.

Delodajalec oziroma invalid lahko zahteva od invalidske komisije poprejšnje mnenje o ustreznosti izbranega delovnega mesta, na katerega naj bi bil zavarovanec razporejen.

4 POKLICNA REHABILITACIJA IN ZAPOSLOTVENA REHABILITACIJA

4.1 UVOD

V tem poglavju sta predstavljeni poklicna in zaposlitvena rehabilitacija. Poklicna rehabilitacija je temeljna pravica iz invalidskega zavarovanja, opredeljena v ZPIZ-1-UPB3. Zaposlitvena rehabilitacija obširneje obravnava rehabilitacijo od termina poklicne rehabilitacije, ker temelji na usposabljanju invalida za opravljanje drugega dela s ciljem zaposlitve invalida. Prav tako je zaposlitvena rehabilitacija pravica invalida, ki jo obravnava ZZRZI-UPB1.

4.2 SPLOŠNI POMEN REHABILITACIJE

Sodobni način življenja in družbena dogajanja vplivajo na to, da imamo velik odstotek invalidov. Sprejemajo se razni ukrepi, da bi zaščitili človeka pred nevarnimi predmeti in drugimi okoliščinami, zaradi katerih lahko pride do poškodb in okvar. Vendar je kljub vsem odkritjem v medicini, tehniki, prosveti itd. ter kljub predpostavkam, da se je storilo vse, kar je objektivno mogoče, nemogoče, da bi s preventivo preprečili, da do invalidnosti sploh ne bi prihajalo. Prav zaradi tega je pomen rehabilitacije velik.

Pomen rehabilitacije invalidov med drugim izhaja iz sedanjega statusa in odnosov do invalidov. Eden izmed temeljnih problemov, s katerimi se srečujejo vse zahodne države v tem času, je naraščanje brezposelnosti in hkrati gospodarska recesija. Temu lahko dodamo še pritisk vseh vlad po zmanjšanju javnih stroškov za socialo. To pomeni manj denarja za socialne transfere in aktivno politiko zaposlovanja. Vse to boleče vpliva na vse tiste člane družbe, ki iz tega ali onega razloga ne zmorejo enakovredno tekmovati na odprtem trgu delovne sile.

Tudi v Sloveniji je v zadnjih letih naraščalo število brezposelnih, ravno tako pa tudi naša vlada vsako leto krči sredstva za program socialne politike. Zaradi tega rehabilitacija, pridobiva vedno večji pomen. Vse manj konkurenčnim delavcem namreč vključitev v program rehabilitacije omogoča, da se tako usposobijo, da si lahko zagotovijo oziroma

obdržijo zaposlitev ali v njej napredujejo, s čimer se prispeva k njihovi integraciji oziroma reintegraciji v družbo.

Glavni element dobrih programov rehabilitacije je »usposabljanje za socializacijo«, ker je delo najpomembnejši način za vključevanje invalidov družbeno življenje. Pozabiti pa ne smemo na dobre delovne navade in adaptivni potencial posameznika, ki je predpogoj za vključevanje v delovne procese, velja pa tudi obratno, da usposobljenost za opravljanje določenih del in nalog znatno vpliva na stopnjo socializacije (glej Čufer A., 2000: 106).

V teoriji se poudarja, da obsega aspekt rehabilitacije več faz, in sicer je prva faza medicinska rehabilitacija, druga je profesionalna rehabilitacija in tretja socialna rehabilitacija. V prvi fazi je potrebno delovnemu invalidu zagotoviti anatomsko in funkcionalno stabilizacijo. Zaradi čimprejšnjega uspeha rehabilitacije je treba z njenim medicinskim delom začeti čim prej, po možnosti takoj po nastanku bolezni ali poškodbe. Druga faza, poklicna rehabilitacija, obsega poklicno orientacijo, delovno usposobitev oziroma ustrezno razporeditev na delovno mesto. Cilj poklicne rehabilitacije ni samo usposabljanje invalidov za drugo delo, ampak tudi popolna vnovična vključitev v družbo. Tretja faza je tako vključitev delovnega invalida v socialno okolje (glej Milenković J., 1977, 61–71).

Rehabilitacija je in ostaja eden izmed temeljnih ukrepov zaposlovanja invalidov v vseh državah tako z vidika delodajalca, ki mu na nek način prikaže invalidove sposobnosti in zmožnosti za delo, in z vidika invalidov, ki jim omogoča ponovno vključitev v »normalno« družbeno okolje. Koliko je uspešna, pa je odvisna od vrste dejavnikov:

- *Povezanost*: storitve in programi, ki so usmerjeni k posamezniku, so načrtovani in usklajeni ter upoštevajo posameznika kot celoto in družbeno bitje.
- *Sredstva*: te storitve in programi morajo biti podprti z zadostnimi sredstvi, da so za izvajalca ustrezen okvir.
- *Del procesa*: boljši programi upoštevajo potrebo po notranji povezanosti kot tudi po vrsti zunanjih naslovov.
- *Dostop do posebnih storitev/programov*: splošni programi bodo uspešni samo v primeru, če bodo izvajani na podlagi predhodno oblikovanega in po potrebi deloma tudi izvedenega programa v posebnih organizacijah za poklicno rehabilitacijo.

- *Celovitost in skladnost politik*: rehabilitacija je lahko uspešna samo v primeru, da je del celovitega političnega sistema.
- *Realnost*: zaposlitev za nekatere ni uresničljiva možnost, drugi potrebujejo dalj časa trajajoče programe, da se na koncu lahko zaposlijo.
- *Sodelovanje med ustanovami, ki nudijo aktivno in pasivno podporo/centralizacija*: v državah, kjer je veliko institucij, ki nudijo različne storitve in rehabilitacijske programe, je potrebno tesno sodelovanje (glej Uršič C., 2004: 20–21).

4.3 POKLICNA REHABILITACIJA DELOVNIH INVALIDOV PO ZPIZ-1-UPB3

Poklicna rehabilitacija³² je ena najpomembnejših pravic invalidskega zavarovanja, saj omogoča nadaljevanje ali vzpostavitev zaposlitve delovnega invalida. Cilj in namen poklicne rehabilitacije je omogočiti invalidu, da si zagotovi in obdrži ustrezno zaposlitev, v njej napreduje in tako pripomore k njegovi vnovični vključitvi v družbo. Poklicna rehabilitacija lahko invalidu zagotovi boljši delovni učinek, nezaposljiv invalid lahko postane z ekonomskimi merili spet zaposljiv in torej zanimiv za delodajalce. Uspešna rehabilitacija prinese invalidu boljše počutje, odsotnost bolečine, neodvisnost, materialno varnost z rednimi osebnimi dohodki (glej Drobnič, 1992: 61).

»Poklicna rehabilitacija je celostni proces, v katerem se zavarovanec strokovno, fizično in psihosocialno usposobi za drug poklic ali delo tako, da se lahko ustrezno razporedi oziroma zaposli ali ponovno vključi v delovno okolje, oziroma se usposobi za opravljanje istega poklica ali dela, tako da se mu ustrezno prilagodi delo z ustreznimi tehničnimi pripomočki« (80. člen ZPIZ-1-UPB3).

Poklicna rehabilitacija se ponavadi opravi kar pri delodajalcu s praktičnim delom na delovnem mestu, na katerega je delovni invalid kasneje trajno razporejen. V utemeljenih primerih se poklicna rehabilitacija lahko opravi tudi z rednim izobraževanjem v šolah ali tečajih, s soglasjem delovnega invalida pa tudi z izobraževanjem ob delu.

³² Pravico do poklicne rehabilitacije ureja ZPIZ-1-UPB3, od 80. člena do vključno 90. člena

Za čim večjo uveljavitev pomena poklicne rehabilitacije v invalidskem varstvu je določeno, da Zavod prevzame stroške prilagoditve prostorov in delovnih sredstev,³³ če je to potrebno za poklicno rehabilitacijo zavarovanca, ter prevzame stroške prilagoditve prostorov in delovnih sredstev, če je to potrebno za zaposlitev ali razporeditev delovnega invalida.

4.3.1 REHABILITACIJSKI NAČRT IN PROGRAM POKLICNE REHABILITACIJE

Po dokončnosti odločbe o priznanju pravice do poklicne rehabilitacije se na podlagi dogovora o vrsti in načinu izvajanja poklicne rehabilitacije, roka za nastop in trajanja poklicne rehabilitacije, pogojev za usposabljanje ter pogojev in roka za sklenitev pogodbe o zaposlitvi po končani poklicni rehabilitaciji zapiše rehabilitacijski načrt, ki ga sklenejo pristojna enota Zavoda, delodajalec ali pristojen Zavod za zaposlovanje ter zavarovanec in je podlaga za sklenitev pogodbe o poklicni rehabilitaciji. Rehabilitacijski načrt predstavlja smiselno vsebinsko in časovno razporeditev rehabilitacijskih ukrepov. Za ustrezno vsebino rehabilitacijskega načrta morajo biti vsi predhodni postopki pravilno vodeni: zbiranje relevantnih informacij, ugotavljanje potreb, usklajevanje z možnostmi, podajanje predlogov za njihovo realizacijo, način doseganja zadanih ciljev ... (glej Kovač L., 2003: 70).

Vsak rehabilitacijski načrt mora vsebovati:

- *cilj* poklicne rehabilitacije, ki mora biti jasno definiran, npr: pridobitev nove strokovne izobrazbe, premestitev na drugo delovno mesto, izvedba usposabljanja na delovnem mestu,
- v okviru *vsebine* se določi sam naziv učnega programa oziroma program usposabljanja in izvajalca usposabljanja,
- potrebno je napraviti *terminski načrt*, v katerem se definira trajanje poklicne rehabilitacije, njen začetek in predviden zaključek izvedbe,

³³ Pravico do prilagoditve prostorov in delovnih sredstev ureja ZPIZ-1-UPB3 v 82. členu, v katerem je zapisano:

(1) Če je za poklicno rehabilitacijo zavarovanca, pri katerem je nastala invalidnost, na ustreznem delovnem mestu potrebno, da se prilagodijo prostori in delovna sredstva, zavod prevzame stroške prilagoditve.

(2) Če je za zaposlitev oziroma razporeditev zavarovanca, pri katerem je nastala invalidnost, na drugo delovno mesto potrebno, da se prilagodijo prostori in delovna sredstva, lahko zavod delno ali v celoti prevzame stroške prilagoditve.

(3) Zavod lahko nameni del sredstev za invalidsko zavarovanje za pospeševanje zaposlovanja nezaposlenih delovnih invalidov.

(4) Kriterije, merila in postopek za določanje višine sredstev iz prejšnjih odstavkov določi zavod.

- *obveznosti zavarovanca* v smislu izpolnjevanja obveznosti, ki izhajajo iz samega programa in obveznosti javljanja in sporočanja o spremembah, ki bi vplivale na spremembo programa, upoštevajoč vsebino in trajanje programa ter druge objektivne okoliščine, kot so: oddaljenost in podobno (glej Kovač L., 2003: 70–71).

Programne poklicne rehabilitacije rehabilitanti v večini primerov opravljajo kar pri delodajalcih, lahko pa program izvajajo tudi pri izvajalcih, ki izpolnjujejo minimalne strokovne in tehnične pogoje in so izbrani na javnem razpisu. Mednje sodijo invalidska podjetja, centri za rehabilitacijo, zavodi za usposabljanje, nevladne organizacije ...

4.3.2 POGOJI ZA PRIDOBITEV PRAVICE DO POKLICNE REHABILITACIJE IN POGODBA O POKLICNI REHABILITACIJI

Pravico do poklicne rehabilitacije³⁴ lahko pridobi zavarovanec, pri katerem je ugotovljena II. kategorija invalidnost in ki na dan nastanka invalidnosti še ni dopolnil 50 let starosti, če se lahko glede na preostalo delovno zmožnost usposobi za opravljanje ustreznega dela v polnem delovnem času.

Kakšni bodo oblika poklicne rehabilitacije, roki za nastop in njeno trajanje, natančnejši pogoji za usposabljanje zavarovanca za delo, pogoji ter rok za sklenitev pogodbe o zaposlitvi po končani poklicni rehabilitaciji se določi v pogodbi,³⁵ ki jo sklenejo Zavod, delodajalec ali Zavod za zaposlovanje in zavarovanec, ko je podana dokončna odločba o priznanju pravice do poklicne rehabilitacije.

4.3.3 PRILAGODITEV PROSTOROV IN DELOVNIH SREDSTEV TER POSPEŠEVANJE ZAPOSLOVANJA

Če je za poklicno rehabilitacijo zavarovanca, pri katerem je nastala invalidnost, na ustreznem delovnem mestu potrebno, da se prilagodijo prostori in delovna sredstva, stroške³⁶ za to

³⁴ Pogoje za pridobitev pravic do poklicne rehabilitacije ureja ZPIZ-1-UPB3 v 81. členu.

³⁵ Pogodbo o poklicni rehabilitaciji ureja ZPIZ-1-UPB3 v 86. členu.

³⁶ Prilagoditev prostorov in delovnih sredstev ter pospeševanje zaposlovanja ureja ZPIZ-1-UPB3 v 82. členu.

prevzame Zavod. V primeru, da je potrebno prilagoditi prostore in delovna sredstva na zavarovančevem drugem delovnem mestu, Zavod delno ali v celoti prevzame stroške.

4.3.4 NAČIN IZVAJANJA POKLICNE REHABILITACIJE IN PRIVAJANJE NA DELO

Poklicna rehabilitacija se v skladu s preostalo delovno zmožnostjo zavarovanca opravi z izobraževanjem na ustreznih šolah in z drugimi oblikami izobraževanja, s praktičnim delom na ustreznem delovnem mestu pri delodajalcu oziroma v drugih oblikah delovnega usposabljanja ter z izobraževanjem ob delu, s soglasjem zavarovanca. Raznoliki načini izvajanja poklicne rehabilitacije³⁷ so za delovnega invalida sprejemljivi in privlačni.

Za poklicno rehabilitacijo se šteje tudi čas privajanja na delo,³⁸ za katerega se je posameznik s poklicno rehabilitacijo usposobil, če je to potrebno, da bi mogel z normalnim delovnim učinkom opravljati drugo ustrezno delo.

4.3.5 PRAVICA DO DENARNEGA NADOMESTILA ZA ČAS POKLICNE REHABILITACIJE IN ZAČASNO NADOMESTILO

V času rehabilitacije praviloma ne gre za delovno razmerje, zato ima zavarovanec pravico do denarnega nadomestila³⁹ in začasnega nadomestila⁴⁰ iz sredstev pokojninskega in invalidskega zavarovanja.

Denarno nadomestilo mu je odmerjeno v višini 100 % invalidske pokojnine, in sicer v primeru, ki bi mu pripadala na dan nastanka invalidnosti, v obdobju od pridobitve pravice do poklicne rehabilitacije pa do končane poklicne rehabilitacije. V primeru, da se zavarovanec usposablja ob delu, pa ima pravico do denarnega nadomestila v višini 40 % invalidske pokojnine.

Po pričetku dela na delovnem mestu ima zavarovanec pravico do denarnega nadomestila v višini 20 % invalidske pokojnine, kar se šteje za začasno nadomestilo.

³⁷ Način izvajanja poklicne rehabilitacije ureja ZPIZ-1-UPB3 v 84. členu.

³⁸ Privajanje na delo ureja ZPIZ-1-UPB3 v 85. členu.

³⁹ Pravico do denarnega nadomestila za čas poklicne rehabilitacije ureja ZPIZ-1-UPB3 v 89. členu.

⁴⁰ Pravico za začasno nadomestilo ureja ZPIZ-1-UPB3 v 90. členu.

V primeru, da zavarovanec ne spoštuje oziroma izpopolnjuje pogojev iz sklenjene pogodbe, če ne dokonča poklicne rehabilitacije ter ne nastopi dela, ki mu je dodeljeno, izgubi pravico do denarnih nadomestil.

4.4 ZAPOSLOTVENA REHABILITACIJA PO ZZRZI – UPB1

4.4.1 UVOD

V ZZRZI-UPB1 je zaradi velikega števila brezposelnih invalidov uvedena pravica do zaposlitvene rehabilitacije⁴¹ in nekatera vprašanja v zvezi z »zaposlitveno rehabilitacijo« v smislu širšega pojmovanja rehabilitacije od prej že uveljavljenega termina poklicne rehabilitacije. Širša rehabilitacija temelji na usposabljanju invalida za opravljanje drugega dela s ciljem zaposlitve invalida. Če invalid pri tem potrebuje dodatno pomoč, se mu mora ta zagotoviti s pomočjo izvajanja posameznih storitev zaposlitvene rehabilitacije, ki temelji na načelu, da je ni mogoče uspešno izvajati brez aktivnega sodelovanja invalidov. Invalid s pomočjo zaposlitvene rehabilitacije prepozna svoje sposobnosti in aktivno sodeluje pri načrtovanju svojega problema s ciljem ohranitve ali nove zaposlitve. Delodajalcem pa zagotavljanje storitev zaposlitvene rehabilitacije invalidom ne pomeni le razreševanje socialnih in delovnih problemov, ampak tudi vlaganje v človeške vire in zadovoljstvo zaposlenih.

Zaposlitvena rehabilitacija je individualna načrtovana pravica invalida, torej individualen »paket storitev in pomoči«, in ne standardiziran program za določeno vrsto invalidov, kar pomeni razliko od dosedanjega vključevanja invalidov v programe aktivne politike zaposlovanja, ki so jih oblikovali in na razpisu Zavodu ponudili izvajalci (glej <http://www.zveza-soncek.si/Revija-pet/Pet68-69>, 25. 03. 2006).

»Zaposlitvena rehabilitacija 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« (4. člen ZZRZI-UPB1).

⁴¹ Zaposlitveno rehabilitacijo ureja ZZRZI-UPB1 od 13. člena do 18. člena, Koncesija za izvajanje storitev zaposlitvene rehabilitacije je urejena v ZZRZI-UPB1 od 19. člena do 25. člena, Postopek za pridobitev statusa invalida in pravice do poklicne rehabilitacije pa ureja ZZRZI-UPB1 od 26. člena do 34. člena

Merila, ki jih ureja ZZRZI-UPB1 za priznanje pravice⁴² do zaposlitvene rehabilitacije, so sledeča:

- 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 sam lahko uveljavi pravico do zaposlitvene rehabilitacije pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje, lahko pa pravico uveljavi tudi delodajalec oziroma Zavod. Zaposlitvena rehabilitacija se izvaja kot javna služba v okviru mreže izvajalce zaposlitvene rehabilitacije.

V mrežo izvajalcev se vključijo javni zavodi ter druge pravne ali fizične osebe, ki izpolnjujejo pogoje, predpisane za izvajanje storitev v zaposlitveni rehabilitaciji, in ki imajo v temeljnem aktu opredeljeno, da so registrirani tudi za opravljanje te dejavnosti. Glede na to, da je v Republiki Sloveniji le en javni zavod, ki ima v temeljnem aktu opredeljeno funkcijo izvajanja storitev zaposlitvene in poklicne rehabilitacije, je zaradi pokritosti celotnega območja države z izvajalci treba izvajanje teh storitev javne službe poveriti koncesionarjem. V ta namen Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve razpiše javni natečaj za podelitev koncesij za izvajanje storitev zaposlitvene rehabilitacije predvsem za področja v državi, ki niso pokrita z javnimi zavodi, ki izvajajo te storitve (glej <http://www.sigov.si/mddsz>, 10. 03. 2006).

4.4.2 VSEBINA POSAMEZNIH STORITEV ZAPOSLOITVENE REHABILITACIJE

Da bi zaposlitvena rehabilitacija bila uspešno izvedena, je zanjo potrebna dobra priprava. Leta se razdeli na več postopkov, ki jih bom v nadaljnje opisala s pomočjo gradiva, ki sem ga dobila na Zavodu, območna enota Novo mesto (priloga).

Vsebina storitev zaposlitvene rehabilitacije⁴³ je sledeča:

V prvi vrsti je to **svetovanje in motiviranje rehabilitantov za njihovo aktivno vlogo**, s katerim se začne rehabilitacijski proces. Posameznik se znajde pred novimi situacijami in

⁴² Merila za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije ureja ZZRZI-UPB1 v 14. členu

⁴³ Storitve zaposlitvene rehabilitacije ureja ZZRZI-UPB1 v 15. členu.

vprašnji, zato ga je potrebno pripraviti na spremembo vloge in ga motivirati za aktivno vključitev v proces. Predstavijo se mu nove možnosti, pridobitve, pravice in dolžnosti z vključitvijo v zaposlitveno rehabilitacijo. Z delom v skupinah, intervjuji, informiranji, predavanji, svetovanji se pridobijo informacije, kako je rehabilitant motiviran za sprejem aktivne vloge.

Če je njegov odgovor pozitiven, se v nadaljnjem postopku prične **priprava mnenja o ravni rehabilitantovih sposobnosti, znanj, navad in interesov**, ki predstavlja osrednjo storitev in izhodišče za nadaljnjo zaposlitveno rehabilitacijo. Na podlagi mnenj se oblikuje ustrezen individualni rehabilitacijski načrt, ki povečuje možnosti, da kandidat preko storitev pridobi ustrezno delovno mesto.

Sledi **pomoč pri sprejemanju lastne invalidnosti in vključitvi v življenje in delo (psihosocialna rehabilitacija)**. Invalidi potrebujejo pri sprejemanju lastne drugačnosti veliko moralne podpore, ki jo prejemajo preko svetovanja, skupin za pomoč, komunikacijskih treningov in treningov socialne spretnosti. Predvsem potrebujejo podpirne programe in krog ljudi, ki jim pomagajo pri vključevanju v družabno in delovno okolje, kjer se medsebojno povezujejo, spreminjajo samozavedanje ter se naučijo sprejemati lastno invalidnost. S tem odkrivajo nove interese tako na poklicnem kot na osebnem nivoju. Psihosocialna rehabilitacija spremlja celoten rehabilitacijski proces in je sestavni del predpoklicnega, poklicnega in izobraževalnega procesa. Tu se invalidu poskuša krepiti njegovo pozitivno samopodobo, saj je sprejemanje lastne invalidnosti osnovni predpogoj uspešne zaposlitvene rehabilitacije.

Naslednja faza je **pomoč pri izboru ustreznih poklicnih ciljev**. Rehabilitantu z njegovimi dosedanjimi izkušnjami izobrazbo, hobiji, željami in interesi strokovni delavci s pomočjo poklicnega informiranja in svetovanja predstavijo možne poklicne cilje. Če je smiselno, se rehabilitanta usmeri v nadaljnje šolanje.

Sledi **razvijanje socialnih spretnosti in veščin**, katerih cilj so izboljšave vsakodnevno potrebnih socialnih veščin, ki so poleg mentalnih sposobnosti bistvene za delovanje v socialnem okolju. Pri delu se uporabljajo različne metode in tehnike, da se izboljša interakcije z ljudmi: igre vlog, učenje iz izkušenj drugih, reševanje konfliktov ... Z izboljšanjem

spretnosti se tako izboljšuje socialna izključenost invalidov, izboljšuje se samopodoba invalida ter omogoča učinkovitejše vključevanje v delovno in širše socialno okolje.

Naslednji fazi sta **iskanje ustreznega dela (zaposlitve)** in **analiza konkretnega delovnega mesta**. V običajno, neprilagojeno delovno okolje se rehabilitanti ne morejo zaposliti, zato so potrebne informacije o natančnem opisu delovnega mesta in širšega delovnega okolja, delovnih pripomočkov, procesu dela, vidnih, slušnih in psihičnih obremenitvah, nevarnosti za ogrožanja varnosti pri delu ... Upoštevati se morajo tudi rehabilitantove ovire, sposobnosti in možnosti za delo. V tej fazi se zaželi zagotoviti rehabilitantu ustrezno delovno okolje, v katerem bo lahko delal ne glede na svojo invalidnost in nadaljeval svojo poklicno kariero.

Proces se nadaljuje z **načrtom prilagoditve delovnega mesta in okolja**, pri katerem je potrebno upoštevati številne dejavnike: biološke, psihološke, kemične, fizikalne. Cilj načrta, ki je v rokah strokovnjakov, je olajšanje fizičnega izvajanja delovnih opravil (prilagoditev delovnih naprav in orodij) ter humanizacije dela (ustrezna osvetlitev, klimatski pogoji). Upoštevati se mora tudi arhitektonsko ter komunikacijsko dostopnost.

Načrt potrebnih tehničnih pripomočkov, ki je odvisen od vrste prizadetosti in delovnega mesta, kjer bo rehabilitant opravljal delo oziroma se usposabljal, je naslednja stopnička v rehabilitacijskem procesu. Tehnične pripomočke se ustrezno namesti, rehabilitanta pa usposobi za delo z njimi. Naj omenim, da nova informacijsko-komunikacijska tehnologija omogoča delo osebam, ki jim prej to ni bilo mogoče.

Sledi **usposabljanje oz. pomoč pri usposabljanju na konkretnem delovnem mestu oz. v izbranem poklicu**. Večina rehabilitantov je več let neaktivna, delovne navade so slabe, stanje ročnih spretnosti in zmožnosti pa podpovprečne, zato je vključitev v delovno okolje najpomembnejši vidik zaposlitvene rehabilitacije. V začetku tega procesa sta storilnost in produktivnost nizka, s povečanjem obremenitev in aktivnim sodelovanjem posameznika pa se spreminjata na bolje. Tako udeleženci prevzamejo aktivno vlogo in odgovornost za svoje delo. Usposabljanje temelji na predhodnih storitvah: priprava mnenja o rehabilitantovih sposobnostih, znanju, delovnih navadah in interesih, pomoči pri ustreznih poklicnih ciljih, razvijanju socialnih spretnosti in veščin, analizi konkretnega delovnega mesta in okolja ter načrtu potrebnih delovnih pripomočkov. Tu je zelo pomembna vloga mentorja, ki rehabilitantu zagotavlja stalno pomoč, ga usmerja in mu daje jasna navodila. V programu

usposabljanja je torej vključeno učenje z delom, vključevanje v delovni proces, most do zaposlitve.

Naslednja storitev je **spremljanje rehabilitanta pri usposabljanju in izobraževanju**. Ta storitev je namenjena posameznikom, za katere se oceni, da bi bili brez ustreznega vodenja in podpore neuspešni. Mentor spremlja udeleženca pri usposabljanju in izobraževanju, ga spodbuja, usmerja ... V tej fazi je pomemben pretok informacij med uporabnikom, izvajalcem storitve ter delodajalcem oziroma izobraževalno ustanovo.

Sledi **spremljanje rehabilitanta na delovnem mestu po vključitvi v delo**. Da bi bistveni pomen zaposlitvene rehabilitacije obstal, in sicer da rehabilitant zaposlitev obdrži, ga je potrebno spremljati še določen čas po pričetku dela in mu pri tem zagotavljati podporo. Sprotno je potrebno preverjati, kako okolje vpliva na zaposlenega invalida, da v primeru težav mentor priskoči na pomoč invalidu. Pri integraciji v podjetje izvajalci sestavijo individualen načrt podpore, v katerem definirajo prednostne naloge, izberejo ustrezne strategije, pripravijo informacije za podjetje in sodelavce, ter seznanijo invalida z delovnimi zahtevami. Pomembni so dobri stiki z delodajalcem. To je bistveno za uspešno in dolgoročno sodelovanje z invalidi, saj pri delodajalcih prevladuje skepticizem in strah, da invalid ne bo zmož delal, bojijo se nesreč in da ne bodo mogli odpustiti nekompetentnega delavca.

Zadnja faza je **sprotno ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa**, ki ga ocenjuje strokovna skupina sprotno z vidika uspešnosti in napredovanja rehabilitanta, stopnje zadovoljstva naročnika storitve ter stopnje zadovoljstva delodajalcev z zaposlitvijo.

5 ZAKON O ZAPOSLOVNI REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV

5.1 UVOD

Znano je, da je zaposlovanje invalidov v Sloveniji že dlje časa pereč problem, saj je njihov položaj na trgu dela manj ugoden. ZZRZI-UPB1, ki je začel veljati 25. junija 2004, je pomembno posegel v področje uresničevanja pravic invalidov. Prejšnji Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb (sprejet 30. 06. 1976), ki je šel skozi obdobje velikih gospodarskih premikov in dogajanj, je na invalide deloval precej zaščitniško in jih ni stimuliral za njihovo aktivno vključevanje v zaposlitev. Omogočal jim je predvsem pasivne ukrepe (upokojitev) in jih s tem izločal s trga delovne sile ob hkratnih težjih razmerah za vključevanje invalidov v zaposlitev. Namen novega ZZRZI-UPB1 je čim bolj aktivno vključiti invalide v običajno delovno okolje, saj pravi, da invalidnost ne smemo izenačiti z nezmožnostjo za delo, ampak da so ob zagotovitvi nujnih pogojev invalidi enakovredno zaposljivi, kajti zaposlitev je najboljša varovalo pred socialno izključenostjo. Ta pa pomeni enakovreden dostop do možnosti, enakovredno obravnavo in udeležbo, pa tudi enakost v rezultatih oziroma omogočenost invalidom samostojno usmerjati kakovosti delovnega življenja in prevzemanje odgovornosti za odločitve. Torej želi zakon povečati zaposljivost invalidov in doseči enakovredno udeležbo na trgu dela z odstranjevanjem ovir in ustvarjanjem enakih možnosti. Na subjektivnem nivoju gre za sistem ukrepov pozitivne diskriminacije, medtem ko gre na objektivnem nivoju za nov sistem na področju zaposlovanja invalidov.

»Cilji zakona so predvsem povečati stopnjo zaposlenosti invalidov v Sloveniji, povečati zaposljivost invalidov, povečati socialno vključenost invalidov, zagotavljati možnosti za enakovredno udeležbo invalidov na trgu dela s kreiranjem ustreznih delovnih mest in pogojev za delo invalidov ter boljša izraba finančnih sredstev, ki jih država namenja za pospeševanje zaposlovanja invalidov«

(http://zaposlitev.matkurja.com/seznam_clankov.php?id=53, 06. 04. 2005).

»Namen zakona je povečati zaposljivost invalidov in vzpostaviti pogoje za njihovo enakovredno udeležbo na trgu dela z odstranjevanjem ovir in ustvarjanjem enakih možnosti« (2. člen ZZRZI-UPB1).

5.2 ZAPOSLOVANJE INVALIDOV

Pravica do svobode in dela je pri nas ustavno utemeljena v 49. členu Ustave. Govori o svobodi dela, o prosti izbiri dela in da je vsakomur pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto. In prav delo predstavlja za invalide osrednjo vrednoto, saj se invalidi ob tem, ko delajo, potrjujejo kot ustvarjalne osebnosti. Zaposlovanje invalidov v Republiki Sloveniji poleg ostalih pravnih virov ureja ZZRZI-UPB1 od 36. člena do 61. člena.

Zaposlitev oziroma delo še vedno predstavlja najpomembnejše orodje uveljavljanja posameznika in s tem prizadevanja za ključne vloge v družbi, ki prinašajo ugled, blagostanje in hkrati tudi moč. Zaposlitev pomeni tudi potrditev posameznikove sposobnosti delati in njegove pripravljenosti prispevati k dobrobiti vseh članov družbe.

Za kakovost delovnega življenja je najbolj odločilno delo, ki ga delavec opravlja. Zadovoljuje potrebe po imeti, ljubiti, biti. Z delom si zaposleni pridobijo sredstva za preživljanje. Z delom se vključujejo v družbeno življenje. Delo predstavlja polje ustvarjalnosti (glej Kure D., 2000:110).

Zaposlitev je najboljše varovalo pred socialno izključenostjo. Če pa želimo spodbuditi enakopravno zaposlovanje invalidov, je nujno povečati zaposljivost invalidov, torej razvijati dejavnosti, ki pospešujejo spretnosti in znanja invalidov (glej Tutta S., 2000:11).

Tako kot drugje po svetu so tudi v Sloveniji vse zgodovinske prelomnice prinašale in še prinašajo s seboj mnoge spremembe na vse segmente življenja družbe. Pojavi se ena izmed tako imenovanih razvojnih dilem – hitro naraščanje brezposelnosti, ki ni prizanesla nobeni od skupin aktivnega prebivalstva. Kljub zaščitni delovni zakonodaji, ki varuje najbolj občutljive skupine delavcev pred izgubo zaposlitve, to je invalide, je tudi ta skupina zaradi propada podjetij ali zaradi prisilnih poravnjav čez noč ostala brez dela (glej Presen D., 2004: 105).

V zadnjih letih se je področje zaposlovanja invalidov v Sloveniji urejalo s programi aktivne politike zaposlovanja in z ustanavljanji invalidskih podjetij. Vse preveč invalidov je rešitev problemov videlo v prijavi na Zavodu za zaposlovanje, s katero so si zagotovili pravico do socialnih prejemkov in s tem socialne varnosti. Pri tem so se izključevali iz trga dela, vrnitev vanj pa je bila vse težja, saj se je brezposelnost na trgu dela povečala. Drugi problem so tu vsekakor odvrčanje delodajalcev, da bi zaposlili invalide, saj so bili le-ti absolutno zaščiteni pred odpuščanjem iz delovnega razmerja, prav tako pa ni bilo strokovne podpore pri zaposlovanju (glej <http://www.zveza-soncek.si/Revija-pet/Pet68-69>, 25. 03. 2006). Absolutna zaščita pomeni, da delodajalec invalidne osebe po starem ZDR 1990 (Uradni list RS, št. 40/90) ni smel odpustiti. Moral mu je poiskati zanj primerno delovno mesto, ki ustreza njegovim zmožnostim za delo. Medtem ko novi ZDR (Uradni list RS, št. 42-2006/2002, v nad. ZDR) dovoljuje odpuščanje invalidov iz poslovnih razlogov, če invalidu ni mogoče zagotoviti drugega ustreznega dela ali dela s skrajšanim delovnim časom v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

»Zaščitniško usmerjen dosednji sistem reševanja problema brezposelnosti invalidov je torej destimuliral aktivno vključevanje v zaposlitev tako delodajalcev kot tudi brezposelnih invalidov. Novi ZZRZI-UPB1 omogoča reševanje teh in tudi drugih sistemskih situaciji ter na celovit način postavlja problematiko zaposlovanja invalidov v kontekst drugih sprememb, ki jih je v zadnjih letih vpeljala delovnopravna zakonodaja (http://zaposlitev.matkurja.com/seznam_clankov.php?id=53, 06. 04. 2005).«

Vse novejšje študije o zaposlovanju invalidov se soočajo z dvema, lahko tudi nasprotujočima se ciljema:

- prvi cilj je invalidnim državljanom zagotoviti, da niso izključeni; vzpodbuja in usposablja jih za vključitev v ekonomskem in socialnem življenju in preprečuje, da bi bili prehitro ali prezgodaj izrinjeni s trga dela,
- drugi cilj pa je zagotavljanje dohodkovne varnosti invalidom, da zaradi invalidnosti, ki omejuje njihovo sposobnost zaslužka, niso prikrajšani za dostojno življenje (glej: Uršič C., 2004: 17).

Avtorja mag. C. Uršič in mag. J. Drobnič navajata naslednje ukrepe spodbujanja zaposlovanja invalidov, ki so uveljavljeni po svetu in deloma tudi pri nas:

- kvotni sistem,

- kodeks dobre prakse,
- prilagajanje delovnih mest,
- stroški, povezani s plačami in socialnimi prispevki,
- dodatni dopust,
- rezervna delovna mesta,
- podpora pri oblikovanju novih delovnih mest,
- zastopanje invalidov v podjetju,
- odstranjevanje negativne diskriminacije (glej Presen D., 2004: 108).

Ukrepi aktivne politike zaposlovanja, namenjeni zaposlovanju invalidov in težje zaposljivih oseb v Sloveniji, vsebujejo:

- sofinanciranje invalidskih podjetij,
- vse oblike usposabljanja in izobraževanja,
- poklicna rehabilitacija,
- sofinanciranje dela plače,
- izplačevanje subvencij za nova delovna mesta za invalide,
- kritje stroškov asistencije druge osebe,
- razvoj novih metod usposabljanja in zaposlovanja za težje zaposljive in trajno presežne delavce (glej Presen D., 2004: 109).

Nove rešitve so usmerjene k prizadevanjem, da bi invalidom omogočili samostojno usmerjanje kakovosti delovnega življenja in prevzemanje odgovornosti za odločitve. Novi pristopi in ukrepi pomenijo predvsem enakovredno udeležbo invalidov na odprtem trgu dela. Kot že prej naštetu za zaposlovanje invalidov sicer velja splošna ureditev na področju delovnih razmerij, pokojninskega in invalidskega zavarovanja, varnosti in zdravja pri delu, zaposlovanja in zavarovanja za primer brezposelnosti.

Naj omenim tu programe socialne vključenosti,⁴⁴ ki so namenjeni podpori in ohranjanju invalidovih delovnih sposobnosti in njegovo nadaljnjo socialno vključenost v družbeno okolje. V program se vključujejo invalidi, ki zaradi invalidnosti niso zaposljivi. Ti programi se sofinancirajo iz proračuna RS, njihovi izvajalci pa bodo izbrani na javnem razpisu, ki ga bo objavilo ministrstvo, pristojno za invalidsko varstvo.

⁴⁴ Programe socialne vključenosti ureja ZZRZI–UPB1 v 35. členu.

V ZZRZI-UPB1 je zapisan člen o prepovedi diskriminacije,⁴⁵ v katerem je zapisano, da je prepovedana neposredna in posredna diskriminacija pri zaposlovanju invalidov v času trajanja zaposlitve in v zvezi s prenehanjem zaposlitve ter v postopkih po tem zakonu.

Pomembno načelo v ZZRZI-UPB1 je izenačevanje v zaposlitvi,⁴⁶ katere namen je, da se invalidi zaposlujejo v običajnem delovnem okolju, invalidskih podjetjih ter v podporni in zaščitni zaposlitvi na delih, ki ustrezajo njihovim sposobnostim.

V Sloveniji poznamo različne oblike zaposlovanja pod posebnimi pogoji, ki se med seboj razlikujejo glede na status, namen in stopnjo invalidnosti vključenih, in ki skušajo v kar največji meri izboljšati zaskrbljujoče stanje invalidov na področju zaposlovanja: varstveno-delovni centri, invalidska podjetja, zaposlovanje v neinvalidskih podjetjih (zaščitna in podporna zaposlitev, kvotni sistem ipd. Vse oblike so opisane v naslednjih podpoglavjih.

5.2.1 INVALIDSKA PODJETJA IN VARSTVENO-DELOVNI CENTRI

Invalidska podjetja⁴⁷ so podjetja, v katerih se usposablja in zaposlujejo invalidi, ki se glede na svojo invalidnost in preostalo delovno zmožnost ter glede na svoje zdravstveno stanje ne morejo usposabljeti ali zaposliti pod enakimi pogoji kot invalidi z nižjo stopnjo invalidnosti. Govorimo o zaposlovanju invalidov pod posebnimi pogoji. Pri tem gre za enega od ukrepov za spodbujanje (zaposlovanja) integracije invalidov. Delovna razmerja se sklepajo na enak način kot z neinvalidnimi delavci, plačilo za delo pa dobijo skladno s kolektivnimi pogodbami. Delujejo lahko kot družba z omejeno odgovornostjo, delniška družba ali komanditna delniška družba, pod pogojem, da med celim poslovnim letom usposablja in zaposlujejo najmanj 40 % invalidnih oseb od vseh zaposlenih v družbi. Za status invalidskega podjetja pa mora predhodno pridobiti soglasje Vlade RS

(glej http://www.soncek.org/Zakonodaja/Vodnik_po_pravicah_invalidov.htm, 15. 6. 2006, str. 34).

Pri nas imajo invalidska podjetja dolgoletno tradicijo, saj prvi začetki ustanavljanja takšnih podjetij (takrat t. i. invalidskih delavnic) segajo že v 50. leta. V zadnjih letih pa se je kazalo

⁴⁵ Prepoved diskriminacije ureja ZZRZI-UPB1 v 5. členu.

⁴⁶ Izenačevanje v zaposlitvi ureja ZZRZI-UPB1 v 36. členu.

⁴⁷ Pravno ureditev invalidskih podjetji ureja ZZRZI-UPB1 od 52. člena do 61. člena in Pravilnik o invalidskih podjetjih: Uradni list RS, št. 01701-86/2005/5.

veliko zanimanje za ustanavljanje teh podjetij še posebej s strani večjih podjetij, ki skušajo na tak način rešiti težave s presežnimi invalidnimi delavci.

Za invalidska podjetja veljajo posebne davčne olajšave in druge olajšave, kar jim omogoča ekonomsko uspešnost pri poslovanju kljub stroškom usposabljanja in zaposlovanja invalidov. Ne izplačujejo davka na izplačane plače, medtem ko se jim prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno in starševsko varstvo sicer obračunavajo, a se izločajo na posebni račun, kjer se kot odstopljena sredstva uporabljajo za materialni razvoj teh podjetij. To dejansko pomeni, da invalidska podjetja prispevkov ne plačujejo, ampak jih namenjajo za:

- razširitev dejavnosti pri usposabljanju in zaposlovanju invalidov,
- nabavo strojev in orodij, potrebnih za opravljanje dejavnosti,
- prireditve strojev in drugih naprav ter delovnih prostorov sposobnim invalidne osebe oziroma za prilagoditev njeni telesni okvari tako, da lahko invalid neovirano in varno opravlja svoje delo,
- izboljšanje tehnološkega procesa in organizacije dela,
- izboljšanje varstva pri delu,
- sanacije po odobrenih sanacijskih programih

(http://www.soncek.org/Zakonodaja/Vodnik_po_pravicah_invalidov.htm, 15. 06. 2006, str. 34).

Nadzor nad strokovnim delom, poslovanjem, uporabo odstopljenih prispevkov in dodeljenih nadomestil v invalidskem podjetju po zakonu izvajajo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Agencija za plačilni promet in Davčna uprava Republike Slovenije ter Republiški zavod za zaposlovanje.

Zavedati pa se moramo, da invalidska podjetja, kljub temu da nudijo zaposlitev veliki večini invalidske populacije, niso rešitev za problem odprtega trga delovne sile. Problem se kaže tudi v tem, da mnogi invalidi doživljajo zaposlitev v invalidskem podjetju kot izključevanje, saj sta ponudba dela in delovno okolje nezadostna. Te težave izhajajo iz pomanjkanja znanj in neustrezne tehnologije v podjetju, zato svojo funkcijo usposabljanja in zaposlovanja invalidov invalidska podjetja bolj slabo opravljajo.

Varstveno-delovni centri imajo status zavoda. Vanje se vključujejo osebe, ki so nesposobne za pridobitno zaposlitev. Delo za njih predstavlja ohranjanje njihovih socialnih veščin. Takšne

osebe imajo status varovanca in ne delavca s pogodbo o zaposlitvi; prav zaradi tega za svoje delo ne dobijo plačila, ampak le nagrado (glej Vlada RS, 1999).

Nacionalni program usposabljanja in zaposlovanja invalidov v prihodnje načrtuje nastajanje novih oblik zaposlovanja invalidov, kot so socialna podjetja, učna podjetja, učne delavnice, socialne kooperative ipd. Ti programi poleg usposabljanja za produktivno delo odpirajo še nove možnosti v smislu pridobivanja izkušenj, znanj, veščin in motivov, ki so potrebni za socialno integracijo, zagotavljajo tudi socialno varnost ter ohranjajo in razvijajo delovne navade.

5.2.2 PRIMERNA DELOVNA MESTA ZA INVALIDE

Delodajalci so dolžni v letnih načrtih izdelati načrt za zaposlovanje invalidov ter predvidevati ukrepe z ravnanjem z invalidi na delovnem mestu tako, da zagotavljajo enake možnosti invalidov, njihovo zaposlovanje in ohranitev njihove zaposlitve. Primerna delovna mesta za invalide⁴⁸ so vsa delovna mesta, kjer invalidnost ni ovira za enakovredno opravljanje dela. To so delovna mesta, ki so opremljena z informacijsko-komunikacijsko in drugo podporno tehnologijo. Prav tako so pomembna tista delovna mesta, na katerih je mogoče enakomerno opravljati delo s prilagoditvijo delovnega časa potrebam invalida. Poznamo še dve za invalide primerni delovni mesti, in sicer delo na daljavo⁴⁹ in delo na domu.⁵⁰

5.2.3 ZAŠČITNA ZAPOSLOVITEV

Zaščitna zaposlitev⁵¹ je zaposlitev invalida, ki daljše obdobje ni zaposljiv na običajnem delovnem mestu. Gre za zaposlitev na delovnem mestu in v delovnem okolju, prilagojenem delovnim sposobnostim in potrebam invalida. Zaščiteno delovno mesto se invalidu lahko zagotavlja v zaposlitvenem centru⁵² ali pri drugih delodajalcih, lahko pa se šteje za zaščiteno

⁴⁸ Primerna delovna mesta za invalide ureja ZZRZI – UPB1 v 37. členu

⁴⁹ Delo na daljavo (teleworking) je oblika dela z računalniki in drugimi telekomunikacijskimi sredstvi, kjer sta tako lokacija kot tudi delovni čas fleksibilna.

⁵⁰ Delo na domu ureja ZDR od 67. člena do 71. člena. Kot delo na domu se šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca.

⁵¹ Zaščitno zaposlitev ureja ZZRZI-UPB1 od 41. člena do 47. člena.

⁵² Zaposlitveni center je po 43. členu ZZRZI-UPB1 pravna oseba, ki se ustanovi zaradi zaposlovanja invalidov izključno na zaščitanih delovnih mestih in izpolnjuje kadrovske, organizacijske, tehnične in druge pogoje, ki jih predpiše minister, pristojen za invalidsko varstvo, in ima izdelan poslovni načrt. Občine skrbijo za vzpodbujanje ustanavljanja in delovanja zaposlitvenih centrov na svojem območju.

zaposlitev tudi opravljanje dela invalida na domu. Zaščitena delovna mesta morajo delodajalci opredeliti v splošnem aktu, ki ureja sistematizacijo delovnih mest, oziroma manjši delodajalci v izjavi o varnosti. Delodajalec običajno delovno mesto delavca neinvalida razdeli na več funkcionalno povezanih delovnih mest, ki predstavljajo zaščitena delovna mesta za invalide. Na teh delovnih mestih se lahko zaposluje le invalide, za katere je zavod z odločbo po oceni invalidnosti zaposlitvenih možnosti ugotovil, da se zaradi njihove invalidnosti lahko zaposlujejo samo na zaščitnih delovnih mestih

(glej www.arctur.si/zps/slo/paraplegik/junij03/9705-1.html, 19. 08. 2003).

S pomočjo zaščitne zaposlitve se ustvarja možnost za večje zaposlovanje invalidov s ciljem zagotavljanja ustrezne zaposlitve za vsakega invalida. Pri tem se izhaja iz predpostavke, da je potrebno delo bolj individualizirati. Dolgoletno vključevanje invalidov v standardizirane programe delovne in socialne vključenosti brez delovnega razmerja namreč ne more biti rešitev, saj le plačano delo daje posamezniku občutek koristnosti in zagotavlja njegovo enakopravno, nediskriminatorno vključevanje na trg dela

(glej <http://www.zveza-soncek.si/Revija-pet/Pet68-69>, 25. 03. 2006).

Pogodba o zaposlitvi na zaščitnem delovnem mestu, ki jo invalid sklene z delodajalcem, se zaradi specifičnosti zaščitnega delovnega mesta razlikuje od običajnih pogodb o zaposlitvi, ki jih pozna ZDR. Pogodba o zaposlitvi na zaščitnem delovnem mestu mora poleg obveznih sestavin pogodbe, ki jih določa 29. člen ZDR, opredeliti tudi način in obseg izvajanja strokovne pomoči in spremljanje invalida na delovnem mestu oziroma druge storitve, za katere je ugotovljeno, da jih invalid potrebuje

(glej www.arctur.si/zps/slo/paraplegik/junij03/9705-1.html, 19. 08. 2003).

5.2.4 PODPORNNA ZAPOSILITEV

Občutek potrebnosti invalida, da lahko z delom skrbi zase in za obstoj svoje družine ter da lahko potrjuje svoje sposobnosti in znanja, je izjemnega pomena. Ni dovolj, da invalida samo zaposlimo. Potrebno je, da je invalid na delovnem mestu zadovoljen, da ima pri delu stopnjo odgovornosti, da razvija svojo osebnost, poklicno napreduje, nadaljnje izobražuje, ima urejen dostop do dela in urejene stanovanjske razmere, kar se vse šteje za uspešnost zaposlitvene

44. člen ureja izpolnjevanje pogojev zaposlitvenih centrov, 45. člen ureja vpliv na sprejemanje odločitev, 46. člen ureja oprostitev in olajšave zaposlitvenih centrov, 47. člen pa ureja uporabo predpisov o javnih naročilih.

rehabilitacije. Poraja se vprašanje, kako stimulirati delodajalce za zaposlovanje invalidov. Ena izmed teh možnosti je podporno zaposlovanje.⁵³

»Podporno zaposlovanje je model storitev, ki omogočajo invalidom usposabljanje in zaposlovanje na odprtem trgu dela. Za model je značilno posredovanje trenerja dela (Job Coach) ali specialista s področja zaposlovanja (Employment Specialist), ki invalidu pomaga najti primerno zaposlitev, ga usposablja na delovnem mestu in mu zagotavlja dolgoročno podporo« (Support Employment v Tabaj A., Dolinšek T., 2004: 124).

»Podporno zaposlovanje temelji na vključevanju usposabljanja in zaposlovanja v skupnost. Odprto je za vse vrste invalidnosti in vse stopnje, tudi za tiste invalide z najtežjimi prizadetostmi. Trenerji dela omogočajo invalidom vrsto pomoči, ki jo potrebujejo glede na njihove specifične potrebe. Pri tistih invalidih, ki pomoč potrebujejo, je le-ta prilagojena glede na vrsto in stopnjo pomoči. Eden od poudarkov podpornega zaposlovanja je usposabljanje invalidov za delo v podjetju« (Tabaj A., Dolinšek T., 2004: 124).

Med glavne dejavnike uspešnega podpornega zaposlovanja se štejejo:

- zmožnosti delavca, da opravlja delo,
- osebnost delavca, ki vključuje motivacijo za uspeh,
- ukrepi usposabljanja in podpore, ki ga začrta in zagotovi izvajalec storitev,
- delodajalec, ki se je pripravljen prilagoditi, podpirati, biti realističen v pričakovanjih,
- nadomestila delodajalcu za kompenzacijo za daljše obdobje usposabljanja in dodatne supervizije (glej Tabaj A., Dolinšek T., 2004: 124–125).

Pomembna je usklajenost med invalidom in zahtevo delovnega mesta ter podporo.

Podporno zaposlovanje vsebuje dve vrsti podpore, in sicer do sedaj omenjeno strokovno podporo ter drugo naravno podporo, ki pomeni vključenost družine, sodelavcev in prijateljev. Odnos med njima je dopolnjujoč. *»Definicija naravne podpore: podpora, ki jo ljudje iz skupnosti nudijo ljudem v skupnosti, v kontekstu skupnosti. Je vsak vir na delovnem mestu, v skupnosti ali doma, ki ga je identificiral trener dela (job-coach) ali drugi, izbran, sprejet od delavca z invalidnostjo in dostopen trenerju dela. Naravna podpora je v nasprotju s strokovno*

⁵³ Podporno zaposlitev ureja ZZRZI-UPB1 od 48. člena do 51. člena

podpora neplačana. Socialna vključenost je končni cilj podpornega zaposlovanja. Naravna podpora je praktično udejanjanje socialne vključenosti.« (Tabaj A., Dolinšek T., 2004: 127).

Podporna zaposlitev je v ZZRZI-UPB1 opredeljena kot zaposlitev invalida na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju s strokovno in tehnično podpora invalidu, delodajalcu in delovnemu okolju.

Pomembno se je zavedati, da sta v podporno zaposlovanje vključeni dve ciljni skupini, in sicer invalid, ki išče delo, je neodvisen, a vseeno potrebuje vodenje in podpora pri pridobitvi dela in njegovi ohranitvi, ter delodajalci, ki imajo v večini primerov predsodke pred invalidi in jih v veliki meri zanima profit.

Invalidu se strokovna podpora nudi z informiranjem, svetovanjem in usposabljanjem, osebno asistenco, spremljanjem pri delu, razvojem osebnih metod dela in ocenjevanjem njegove delovne uspešnosti, tehnična podpora pa nudi prilagoditev delovnega mesta in sredstev za delo, ko se invalid uvaja v delo, na delovnem mestu ali pri vključevanju v delovno okolje. Delodajalcu pa se strokovna podpora zagotavlja s seznanjenjem z invalidnostjo, njenimi posledicami in vplivi delovnega okolja na invalidnost ter svetovanjem o optimalnih možnosti prilagoditve dela.

Za zaposlitev invalida v podporni zaposlitvi morajo biti izpolnjeni določeni pogoji, in sicer usposobljenost invalida za opravljanje del na konkretnem delovnem mestu, motiviranost in druge osebne lastnosti invalida, ki zagotavljajo uspešno delo, izdelan individualiziran načrt podpore invalidu in delodajalcu ter pripravljenost delodajalca za sodelovanje in prilagoditev delovnega okolja ter delovnega mesta v skladu z individualiziranim načrtom.

5.2.5 FINANČNE VZPODBUDE IN SKLAD ZA VZPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA INVALIDOV

Da bi zmanjšali število brezposelnih invalidov in spodbudili delodajalce za zaposlovanje invalidov, ZZRZI-UPB1 opredeljuje več vrst finančnih spodbud.⁵⁴ Te vzpodbude so zapisane v nadaljevanju.

⁵⁴ Vzpodbude za zaposlovanje ureja ZZRZI-UPB1 od 67. člena do 76. člena.

Sklad za spodbujanje zaposlovanja invalidov⁵⁵ je javni finančni sklad, ki se ustanovi z namenom vzpodbujanja razvoja zaposlovanja invalidov in ohranjanje delovnih mest za invalide. V imenu Republike Slovenije ga ustanovijo Vlada Republike Slovenije, Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije in Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, pri njegovem upravljanju pa sodelujejo tudi drugi socialni partnerji.

Delovno področje Sklada je odločanje o pravicah in obveznostih invalidov in delodajalcev v skladu s pooblastili po ZZRZI-UPB1, sredstva zanj pa se pridobivajo iz proračuna. Namenska sredstva Sklada bodo sredstva iz plačil delodajalcev zaradi neizpolnjevanja predpisane kvote, sredstva Zavoda, namenjena pospeševanju zaposlovanju invalidov, namenski prihodki proračuna RS iz naslova plačilnih glob za storjene prekrške in odvzeto premoženjsko korist po zakonu, sredstev proračuna RS, namenjena subvencioniranju plač invalidom, donacij in drugih virov.

Sklad naj bi zagotavljal vrsto finančnih spodbud:

- subvencije plač invalidom,
- plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo invalida,
- plačilo stroškov 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,
- druge vzpodbude na področju zaposlovanja invalidov in ohranjanja delovnih mest za invalide ter druge razvojne spodbude

(glej <http://www.svzi.gov.si/index.php?pageid=1&kaj=oskladu>, 05. 06. 2006).

5.2.6 REDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI INVALIDU IN NAČIN ZAGOTOVITVE DRUGEGA USTREZNEGA DELA

V ZZRZI-UPB1 je zapisano, da delodajalec invalidu, ki nima statusa delovnega invalida, ne sme redno odpovedati pogodbe o zaposlitvi⁵⁶ zaradi nesposobnosti, če ne dosega pričakovanih

⁵⁵ Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov ureja ZZRZI-UPB1 od 77. člena do 81. člena.

⁵⁶ Redno odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu ureja ZZRZI -UPB1 v 39. člen

rezultatov in invalid teh rezultatov ne dosega zaradi invalidnosti. Delodajalec je invalidu dolžan ponuditi sklenitev pogodbe za nedoločen čas za dela, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi in usposobljenosti ter so v skladu z njegovo delovno zmožnostjo.

ZZRZI-UPB1 ureja način zagotovitve ustreznega dela invalidu.⁵⁷ »Delodajalec lahko invalidu odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga oziroma delovnemu invalidu zaradi ugotovljene II. ali III. kategorije invalidnosti ali iz poslovnega razloga, če mu hkrati ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas na drugem ustreznem delu, ki ustreza invalidovi strokovni izobrazbi, usposobljenosti in delovni zmožnosti v skladu s tem zakonom oziroma predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ali na podlagi sporazuma z drugim delodajalcem zagotovi, da mu drugi delodajalec ponudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas na ustreznem delu pri njem« (1. odstavek 40. člena ZZRZI-UPB1).

5.2.6.1 Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi

Omeniti je treba tudi Komisijo za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, ki se je konstruirala na podlagi Pravilnika o načinu dela Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi.⁵⁸

⁵⁷ Način zagotovitve drugega ustreznega dela invalidu ureja ZZRZI-UPB1 v 40. členu:

(1) Delodajalec lahko invalidu odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga oziroma delovnemu invalidu zaradi ugotovljene invalidnosti II. ali III. kategorije ali iz poslovnega razloga, če mu hkrati ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas na drugem ustreznem delu, ki ustreza invalidovi strokovni izobrazbi, usposobljenosti in delovni zmožnosti v skladu s tem zakonom oziroma predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ali na podlagi sporazuma z drugim delodajalcem zagotovi, da mu drugi delodajalec ponudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas na ustreznem delu pri njem.

(2) Če je invalidu pri drugem delodajalcu ponujena v podpis pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas v smislu prejšnjega odstavka oziroma invalid v roku 30 dni od prejema pisne ponudbe ne sprejme ponudbe sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, nima pravice do odpravnine in nima pravice do nadomestila za čas brezposelnosti po predpisih o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.

(3) V primeru, da drugi delodajalec invalidu iz prvega odstavka tega člena kasneje odpove pogodbo o zaposlitvi, se pri določanju minimalnega odpovednega roka in višini odpravnine v skladu s predpisi o delovnih razmerjih, upošteva delovna doba invalida pri obeh delodajalcih.

(4) Če delodajalec invalidu utemeljeno ne more ponuditi nove pogodbe o zaposlitvi v skladu z drugim odstavkom prejšnjega člena ali če delodajalec invalidu oziroma delovnemu invalidu ne more ponuditi nove pogodbe o zaposlitvi v skladu s prvim odstavkom tega člena, o čemer odloči komisija za ugotovitev razlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi.

(5) Stroški dela komisije iz prejšnjega odstavka se za invalide, ki niso delovni invalidi, krijejo iz sredstev Sklada za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov (v nadaljnjem besedilu: Sklad).

⁵⁸ Pravilnik o načinu dela Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi, Uradni list RS št. 01701-57/2005.

Delodajalec po 102. členu ZPIZ-1-UPB3 lahko ne glede na vzrok za nastanek invalidnosti odpove delovnemu invalidu pogodbo o zaposlitvi, če mu ni mogoče zagotoviti poklicne rehabilitacije v smislu možnosti usposobitve delovnega invalida za delo pri delodajalcu, premestitve na drugo delovno mesto oziroma dela s skrajšanim delovnim časom. Vendar pa delodajalec ne more sam odpovedati pogodbe o zaposlitvi. Pogodbo o zaposlitvi lahko odpove le, če posebna komisija ugotovi, da so dani utemeljeni razlogi, da delodajalec ne more izpolniti svojih dolžnosti do delovnega invalida na podlagi dokončne odločbe Zavoda in odloči, da lahko delodajalec delovnemu invalidu odpove pogodbo o zaposlitvi.

S 1. 1. 2006 so bili v Republiki Sloveniji izpolnjeni pogoji, da lahko delodajalci pri komisiji začnejo postopke za ugotavljanje podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi delovnim invalidom in invalidom, ki nimajo statusa delovnega invalida, v skladu s 116. členom ZDR,⁵⁹ v zvezi s 102. in 103. členom ZPIZ-1-UPB3⁶⁰ ter 40. členom ZZRZI-UPB1.⁶¹

⁵⁹ Invalidi in odsotnosti z dela zaradi bolezni ureja ZDR v 116. členu:

- (1) Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delovnemu invalidu zaradi ugotovljene invalidnosti II. ali III. kategorije ali iz poslovnega razloga, razen če mu ni možno zagotoviti drugega ustreznega dela ali dela s skrajšanim delovnim časom v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.
- (2) Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delovnemu invalidu, ki nima statusa delovnega invalida, iz poslovnega razloga, razen če mu ni možno zagotoviti ustreznega dela v skladu s predpisi o usposabljanju in zaposlovanju invalidov.
- (3) Delavcu, ki mu je odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti in je ob poteku odpovednega roka odsoten z dela zaradičasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe, preneha delovno razmerje z dnem ugotovitve zdravstvene zmožnosti za delo, najkasneje pa s potekom šestih mesecev po izteku odpovednega roka.
- (4) Varstvo po prejšnjih treh odstavkih ne velja v primerih uvedbe postopka za prenehanje delodajalca.

⁶⁰ Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi ugotovljene invalidnosti II. in III. kategorije ali iz poslovnega razloga brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi ureja ZPIZ-1-UPB3 v 102. členu:

- (1) Zavarovancu, ki so mu z dokončno odločbo priznane pravice na podlagi invalidnosti II. in III. kategorije in ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas na območju Republike Slovenije, lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi v skladu s predpisi o delovnih razmerjih le v primeru, če mu zaradi ugotovljene invalidnosti II. ali III. kategorije ali iz poslovnega razloga utemeljeno ne more skladno s prejšnjim členom tega zakona zagotoviti pravice do premestitve na drugo delovno mesto brez ali po končani poklicni rehabilitaciji oziroma pravice do dela s skrajšanim delovnim časom od polnega.
- (2) Delodajalec lahko skladno s predpisi o delovnih razmerjih odpove pogodbo o zaposlitvi zavarovancu iz prejšnjega člena oziroma prvega odstavka tega člena, če delovni invalid brez opravičljivih razlogov:
 - v zakonsko določenem roku ne podpiše pogodbe o poklicni rehabilitaciji iz 86. člena tega zakona ali ne nastopi oziroma ne konča rehabilitacije v roku, določenem s to pogodbo,
 - ne izpolnjuje obveznosti, ki so določene v pogodbi o poklicni rehabilitaciji,
 - ne nastopi dela na drugem delovnem mestu v skladu s prejšnjim členom tega zakona,
 - ne prične z delom s krajšim delovnim časom od polnega v skladu s prejšnjim členom tega zakona.(Opomba: glede pričetka uporabe glej prvi odstavek 110. člena ZZRZI).

Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi ureja ZPIZ-1-UPB1 v 103. členu:

- (1) Pri delodajalcu, ki ima najmanj pet zaposlenih delavcev, ugotovi razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi na podlagi prvega odstavka prejšnjega člena komisija v sestavi:
 - predstavnik zavoda,

Pogodbo o zaposlitvi lahko delodajalec odpove brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi le, če so podani resni in utemeljeni razlogi za odpoved pogodbe in če utemeljenost teh razlogov ugotovi komisija, hkrati s tem, da delodajalec objektivno ne more zagotoviti invalidu drugega ustreznega dela

(glej <http://www.mdds.gov.si/index.php?id=10024#c13471>, 27. 08. 2006).

Za delovno dokumentacijo, ki jo delodajalec priloži k predlogu, s katero dokazuje resnost in utemeljenost odpovednih razlogov, po 4. členu Pravilnik o načinu dela Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi šteje:

- izjava delodajalca o nameravani redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalida z navedbo razlogov za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi,
- veljavna pogodba o zaposlitvi,
- podpisano obvestilo zavarovanca, da je seznanjen z nameravano redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi,
- dokazilo o ugotovljeni invalidnosti oziroma telesni okvari,
- dokumentacija, ki obsega podatke o zahtevah za zaposlitev pri delodajalcu (splošni akt delodajalca, ki določa pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma akt o sistemizaciji delovnih mest, izpis iz izjave o varnosti z oceno tveganja),
- dokazila o spremembah organiziranega delovnega procesa glede na prejšnje stanje, če gre za spremembe organiziranega delovnega procesa,
- program razreševanja presežnih delavcev, če gre za odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov,
- dokazila oziroma obrazložitev poslovnega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu oziroma poslovnega razloga ter vpliva invalidnosti glede na možnost zagotavljanja drugega delovnega mesta invalidu pri zavarovančevem

-
- predstavnik Inšpektorata Republike Slovenije za delo,
 - predstavnik zavoda za zaposlovanje,
 - predstavnik delodajalcev in predstavnik sindikatov.

(2) Ne glede na določbo prejšnjega odstavka lahko pri delodajalcu, ki ima zaposlenih manj kot pet delavcev, ugotavlja razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi na podlagi prvega odstavka prejšnjega člena komisija iz prejšnjega odstavka, če tako predlaga zavod, zavod za zaposlovanje, zavarovanec ali delodajalec.

(3) Komisijo iz prvega odstavka tega člena ter način njenega dela določi minister, pristojen za delo.

(4) Komisija veljavno odloča, če je prisotna večina članov. Odločitev komisije je dokončna.

(5) Stroške dela komisije nosi zavod.

(Opomba: glede pričetka uporabe glej prvi odstavek 110. člena ZZRZI-UPB1).

⁶¹ Glej opombo št. 57.

delodajalcu oziroma pri drugem delodajalcu (glej <http://www.mddsz.gov.si/index.php?id=10024#c13471>, 27. 08. 2006).

Pogodbo o zaposlitvi brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi invalidu odpoveduje delodajalec, ki je dolžan že o nameravani redni odpovedi pisno obvestiti invalida, ob redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pa ga (drugi odstavek 86. člena ZDR) opozoriti na:

- njegove pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti,
- če je delovni invalid – na pravice iz invalidskega zavarovanja (pravice do nadomestil iz invalidskega zavarovanja po izteku pravic za primer brezposelnosti) in
- na pravno varstvo (glej <http://www.mddsz.gov.si/index.php?id=10024#c13471>, 27. 08. 2006).

5.3 KVOTNI SISTEM ZAPOSLOVANJA

5.3.1 OPREDELITEV KVOTNEGA SISTEMA ZAPOSLOVANJA INVALIDOV

Kvotni sistem je zakonsko obvezno zaposlovanje za zaščito skupin brezposelnih, ki na trgu ne morejo enakovredno nastopati. Njegov namen je pospeševanje zaposlovanja invalidov v običajnem delovnem okolju.

Uveljavljata se dva termina: kvotni sistem in davčno-kvotni sistem. »Davčno-kvotni sistem za razliko od kvotnih programov dovoljuje delodajalcem, da za neizpolnjeno število invalidov po kvotnem sistemu pokrijejo določene davčne obveznosti ali obveznosti iz zavarovanj v korist posebnih skladov za rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov, ki jih v obvezni kvoti niso realizirali. Poplačila posebnih davčnih obveznosti so možna le takrat (Francija), ko delodajalec dokaže, da pri njem ne obstajajo možnosti rednega zaposlovanja invalidov. Davčne obveznosti se zbirajo v posebnih rehabilitacijskih skladih, od koder se redistribuirajo različnim delodajalcem, invalidom ali izvajalcem. Sredstva rehabilitacijskega fonda so namenjena izključno za izvajanje usposabljanja in zaposlovanja invalidov« (Presen D., 2004: 110).

Kako uspešni so kvotni sistemi, je zelo težko določiti. Delodajalci jim niso naklonjeni, saj jih doživljajo kot dodaten davek in/ali kot omejitev svobode pri kadrovanju. Po drugi strani pa so

tu invalidi, ki tej obliki pozitivne diskriminacije nasprotujejo, saj ukrep doživljajo kot poudarjanje njihove nesposobnosti v odnosu do neinvalidov, namesto da bi jih delodajalec sprejel zaradi njihove sposobnosti uspešno opravljati delo oziroma zaradi njihovega prispevka k uspešnemu poslovanju podjetja. Vendar obstajajo tudi pozitivni rezultati kvotnega sistema (v Franciji, Nemčiji, Avstriji), kjer imajo kvote uspešen vpliv na zmanjšanje stopnje brezposelnosti, ohranjanje zaposlitve in na višino sredstev, namenjenih vzpodbujanju zaposlovanja. Sistem bo uspešen, če se ga dosledno izvaja in so predpisane sankcije za neizpolnjene kvote (glej: Uršič C., 2004: 19). Tako so mnenja o kvotnih sistemih različna: nekatere države jih imajo, druge so jih opustile ali jih nikoli niso uvedle. Vse je odvisno od nacionalne kulture, načina, po katerem država usklajuje socialno akcijo, in organiziranosti kvotnega sistema.

5.3.2 KVOTNI SISTEM V SLOVENIJI

Že v letu 1976 je bila z zakonom sprejeta obveznost, da morajo podjetja v določenem odstotku zaposliti invalide. V preteklosti je Slovenija izvajala politiko polne zaposlenosti, ki sta ga predpisovala Zakon o delovnih razmerjih ter Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Problema brezposelnosti nismo poznali, zato predpis o kvotah ni bil potreben. Situacija se je v Republiki Sloveniji spreminjala, problem zaposlovanja invalidov je postajal občutno zaznaven s prestrukturiranjem gospodarstva, zaradi česar so invalidske organizacije izvajale stalen pritisk na pristojne vladne organe, da bi tudi v Sloveniji uvedli kvotni sistem⁶² (glej D. Presen: 2003: 95).

Kvotni sistem je ukrep pozitivne diskriminacije, s katerim je mogoče zmanjšati število brezposelnih invalidov. Ta sistem pomeni obvezno zaposlovanje določenega števila invalidov, sklepanje poslovnih pogodb v predpisani višini ali plačevanje prispevkov za namene pospeševanja zaposlovanja invalidov. Obvezno zaposlovanje invalidov velja za vse delodajalce, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev, razen tujih diplomatskih in konzulativnih predstavništav, invalidskih podjetij in zaposlitvenih centrov, kjer je zaposlovanje invalidov urejeno drugače. Delodajalci so dolžni zaposlovati invalida v okviru določenega deleža od celotnega števila zaposlenih delavcev – kvota. Kvota je glede na dejavnost delodajalca lahko

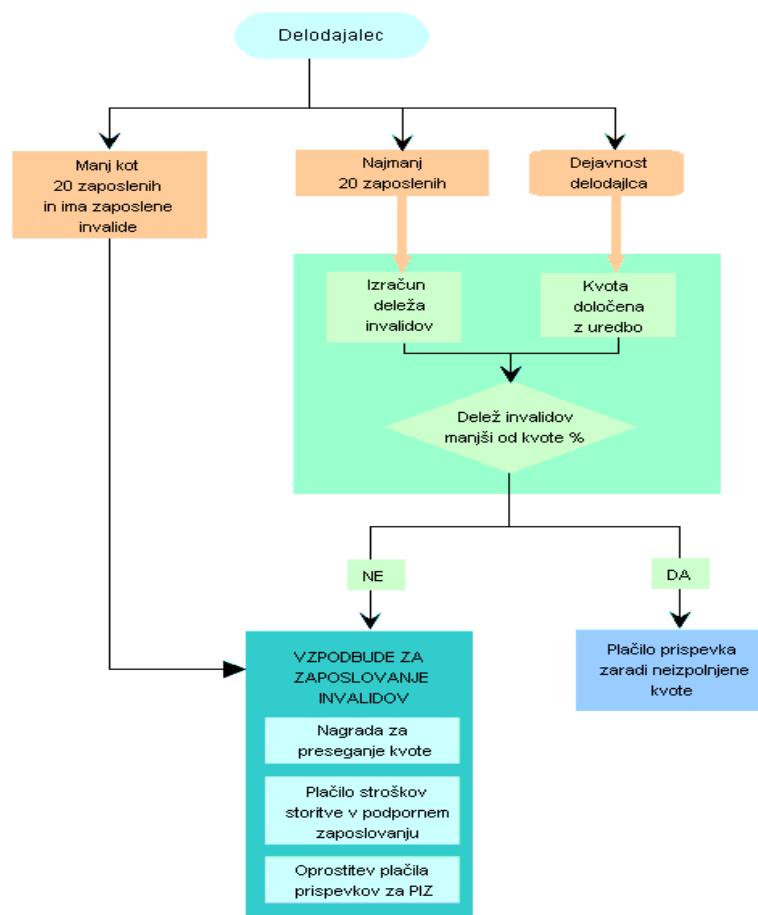
⁶² Kotni sistem ureja ZZRZI-UPB1 od 62.člena do 66.člena in Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov, Uradni list RS, št. 020-02/92-27/177, 2005

različna, vendar ne more biti nižja od 2 % in ne višja od 6 % od skupnega števila zaposlenih delavcev.

V kvoto se všttevajo vsi invalidi iz 3. člena ZZRZI-UPB1 (glej: 2. 2 INVALIDNOST, INVALID), ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za najmanj 20 ur tedensko. Invalid v podporni zaposlitvi se šteje za dva zaposlena invalida. Za izpolnitev kvote se šteje tudi sklenitev pogodbe o poslovnem sodelovanju z zaposlitvenim centrom oziroma invalidskim podjetjem, po katerem se priznajo stroški dela v višini zneska 12 minimalnih plač letno za vsakega invalida, ki bi ga moral delodajalec zaposliti v okviru predpisane kvote.

Torej je kvota obvezni delež zaposlenih invalidov od celotnega števila zaposlenih delavcev pri posameznem delodajalcu, kar prikazuje naslednja shema (glej shemo 5.1).

HEMA 5.1: Kgotni sistem



Vir: <http://www.svzi.gov.si/index.php?pageid=2>, 05. 06. 2006

Za spodbujanje razvoja zaposlovanja invalidov in ohranjanje delovnih mest za invalide je ustanovljen javni finančni sklad, v katerega se s pomočjo kvotnega sistema zbirajo sredstva iz naslova plač za neizpolnjevanje kvote. V primeru, da delodajalec ne izpolni kvote, je dolžan mesečno ob izplačilu plač obračunati in plačati v Sklad prispevek za spodbujanje zaposlovanja invalidov v višini 70 % minimalne plače za vsakega invalida, ki bi ga bil dolžan zaposliti za izpolnitev predpisane kvote.

Kakšne so prednosti, slabosti, priložnosti in ovire z uvedbo kvotnega sistema, prikazuje naslednja swot analiza (glej tabelo 5.1.).

TABELA 5.1: Prednosti in slabosti kvotnega sistema

<p>Prednosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kvotni sistem spodbuja zaposlovanje invalidov v običajnem delovnem okolju, • povečuje obveznosti delodajalcev do invalidov, • omogoča državno regulacijo zaposlenosti invalidov, • zmanjšuje pritisk gospodarstva za izločanje manj produktivne delovne sile in posledično ustanavljanje invalidskih podjetij z vsemi slabosti in možnosti zlorab, • zmanjša se pritisk na proračunska sredstva za poklicno rehabilitacijo in subvencioniranje ohranjanja delovnih mest za invalide v IP, • zmanjšanje brezposelnosti med invalidi, • zagotavljajo se novi viri za financiranje delovnih mest za invalide ... 	<p>Slabosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • s predpisovanjem obveznih kvot zaposlovanja država prekomerno posega na trg delovne sile, • z uvedbo dodatnih obveznosti – prispevkov – država prevzema tudi dodaten nadzor nad izvajanjem, • nekateri delodajalci bodo raje plačevali visoke dajatve kot obdržali ali zaposlili invalidne osebe.
<p>Priložnosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • preizkus moralnih vrednot slovenskega managementa pri uvajanju pozitivne diskriminacije in izenačevanje možnosti, • vzpostavitev trga dela med sedaj zaščiteno kategorijo zaposlenih, • vzpostavitev tržnih mehanizmov delovne sile (tudi med invalidi), kot jih poznajo v EU ... 	<p>Ovire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • neizdelana zakonodaja na tem področju, • premalo ali nobenih izkušenj na področju izvajanja kvotnega sistema zaposlovanja invalidov pri nas, • gospodarstvo ne želi prevzemati nobenih socialnih obveznosti (s socialno naj se ukvarjajo socialne službe), • sprejemanje dodatnih finančnih obveznosti slabi njegovo konkurenčnost, • predolgo odlašanje države z uvedbo kvotnega sistema povečuje brezposelnost to pa narekuje uvedbo višje stopnje obveznega zaposlovanja ...

Vir: D. Presen, 2004: 120

Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov⁶³ ureja povezane družbe, ki so po določbah zakona, ki uvaja gospodarske družbe, zavezanci za izpolnjevanje kvote od skupnega števila zaposlenih v vseh teh družbah, kadar skupaj zaposlujejo najmanj 20 delavcev.

Kvota se določi glede na delodajalčevo dejavnost, v primeru povezanih gospodarskih družb se kvota izračuna za vsako posamezno povezano gospodarsko družbo skupaj. Natančna določila kvote so zapisana v 4. členu Uredbe o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov.

⁶³ Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov, Uradni list RS, št. 020-02/92-27/177, 2005.

ZAKLJUČEK

Nobena družba ne mora mimo dejstva, da jo sestavljajo vsi državljani, invalidi in neinvalidi. Vsaka družba je kot velika hiša, ki ima določen prostor tudi za invalide.

Družba na žalost invalide še vedno obravnava kot drugorazredne državljane zaradi družbene stigmatizacije, ki se kaže v hkratnem izražanju sočustvovanja in odpora, delodajalci pa kot neprimerno delovno silo zaradi stereotipnega mišljenja, da so invalidi manj sposobni, težko prilagodljivi, manj zanesljivi, ne dovolj vztrajni in da jim je vseskozi potrebno posvečati veliko pozornosti.

Delo človeku pomeni vir preživljanja, poleg tega pa ima nanj tudi psihološki učinek, saj preko dela oblikuje svojo identiteto, samospoštovanje, ohranja telesno in duševno zdravje. Prav tako pa je delo zelo pomembno tudi za invalide, saj imajo prav z delom in zaposlitvijo možnost, da lahko uresničujejo svoje življenjske interese, zagotavljajo socialno varnost in enakopraven položaj v družbi. Po mojem mnenju tem ciljem sledi tudi pravna ureditev države Slovenije na področju invalidske politike. Menim pa, da je v praksi zagotovitev enakopravnega položaja invalidov težko izvedljivo, saj se še vedno srečujemo s predsodki in ravnanjem, ki invalide ločujejo od zdravih.

V Sloveniji so pravice invalidov urejene s predpisi in splošnimi akti predvsem v dveh zakonih, in sicer v ZZRZI-UPB1 in ZPIZ-1-UPB3. Invalidnost je po ZPIZ-1-UPB3 podana takrat, ko spremembe v zdravstvenem stanju ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi medicinske rehabilitacije in se zaradi tega zavarovancu zmanjša zmožnost za zagotovitev oziroma ohranitev delavnega mesta ali za poklicno napredovanje. Spremembe v zdravstvenem stanju so lahko posledica poškodbe pri delu, izven dela, poklicne bolezni ali bolezni. Invalidska politika v Republiki Sloveniji razvršča invalidnost v tri kategorije, iz katerih izhajajo ustrezne pravice iz invalidskega zavarovanja.

Lahko rečem, da je pravica do *poklicne rehabilitacije* po ZPIZ-1-UPB3 ena najpomembnejših pravic delovnega invalida iz invalidskega zavarovanja. Malo konkurenčnim delavcem namreč omogoča, da se z njeno pomočjo strokovno fizično in psihosocialno usposobijo za določeno delo in si s tem zagotovijo oziroma obdržijo zaposlitev ali celo v njej napredujejo, kar jim

omogoča integracijo oziroma reintegracijo v družbo. Medtem ko je poklicna rehabilitacija pravica delovnih invalidov iz invalidskega zavarovanja, je *zaposlitvena rehabilitacija*, ki jo definira novi Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, pravica osebe, ki dobi status invalida po tem zakonu ali po drugih predpisih, in osebe, pri kateri so z odločbo pristojnega organa ugotovljene trajne posledice telesne in duševne okvare ali bolezni in ima zato bistveno manjše možnosti, da se zaposli, ohrani zaposlitev ali v zaposlitvi napreduje. Gre torej za širše pojmovanje rehabilitacije od uveljavljenega termina poklicne rehabilitacije. Storitve zaposlitvene rehabilitacije se izvajajo s ciljem, da se invalid usposobi za ustrezno delo, zaposlitev zadrži in v njej napreduje ali spremeni svojo poklicno kariero. Menim, da obe rehabilitaciji veliko pripomoreta k temu, da se invalidom zagotovijo enake možnosti zaposlitve.

S tem se je v večjem delu potrdila moja hipoteza, da sta poklicna in zaposlitvena rehabilitacija med najpomembnejšimi pravicami invalidov za zagotavljanje enake možnosti in enake obravnave pri vključevanju, ohranjanju in napredovanju v ustrezno zaposlitev. Ugotavljam pa tudi, da je pravica do invalidske pokojnine prav tako pomembna pravica za materialno eksistenco invalida ter da ne smemo zanemariti ostalih pravic.

Poleg navedenih dveh ukrepov, ki pripomoreta k uresničevanju večje zaposljivosti invalidov, so v novem ZZRZI-UPB1 še drugi ukrepi za povečanje zaposljivosti invalidov, njihove socialne vključenosti in zagotavljanja možnosti za enakovredno udeležbo invalidov na trgu dela.

Med te ukrepe se uvrščajo *invalidska podjetja*, katerih glavna funkcija je usposabljanje in zaposlovanje invalidov, ki se glede na svojo invalidnost in preostalo delovno zmožnost ter glede na svoje zdravstveno stanje ne morejo usposablјati ali zaposliti pod enakimi pogoji kot invalidi z nižjo stopnjo invalidnosti. Vendar po podatkih komisije pri Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve, ki nadzoruje delovanje invalidskih podjetji, to vlogo invalidska podjetja opravljajo slabo, saj sta glavna motiva ustanavljanja teh podjetij zniževanje stroškov poslovanja in ohranitev določenih programov ali dejavnosti, ki so na meji rentabilnosti. Praviloma so ta podjetja s svojo dejavnostjo tesno povezana z ustanovitelji. Da bi invalidska podjetja v bodoče v veliki meri izpolnjevala svoje osnovno poslanstvo, bo po mojem mnenju v bodoče potrebno uvesti vrsto ukrepov in sprememb, med drugim tudi strožje kriterije pri ustanovitvi, strožji nadzor nad poslovanjem in nad tem, da bodo morala invalidska podjetja v

večji meri namenjati namenska sredstva za izboljšanje delovnih pogojev invalidov in ustvarjanje novih delovnih mest za njih. Čeprav v Republiki Sloveniji invalidska podjetja nudijo zaposlitev veliki večini invalidom, mnogi invalidi doživljajo zaposlitev v teh podjetjih kot izključevanje, saj sta ponudba dela in delovno okolje nezadostna. Ker je zaposlovanje ključ za socialno vključenost, invalidska podjetja po mojem mnenju niso rešitev za enakovredno zaposlovanje invalidov na odprtem trgu dela, ki je ena od poglobitvenih možnosti za omogočanje neodvisnega življenja in dostojanstva. Pametno bi bilo, da bi ta podjetja v prihodnosti samo nudila pomoč pri prezaposlovanju invalidov v običajno delovno okolje. Potrebno je težiti k cilju, da bodo ustvarjeni taki pogoji, da se bodo invalidi zaposlovali pod splošnimi pogoji. Le tistim, ki zaradi svoje prizadetosti niso sposobni pridobiti ali obdržati svojega običajnega dela, naj bi bilo dostopno zaposlovanje pod posebnimi pogoji.

Pri zaposlovanju invalidov se mi zdi pomembno omeniti pojem *primerna delovna mesta za invalide*. Gre za delovna mesta, opremljena z informacijsko-komunikacijsko in drugo podporno tehnologijo, kjer invalidnost ni ovira za enakovredno opravljanje dela.

Tudi *zaščitna zaposlitev* je po mojem mnenju pozitivno naravnan ukrep možnosti zaposlitve invalida, ki dlje časa ni bil zaposljiv na običajnem delovnem mestu. Gre za zaposlitev na delovnem mestu in v delovnem okolju prilagojenem delovnim sposobnostim in potrebam invalida. Zaščiteno delovno mesto se invalidu lahko zagotavlja v zaposlitvenem centru ali pri drugih delodajalcih, lahko pa se šteje za zaščiteno zaposlitev tudi opravljanje dela invalida na domu.

Vseskozi se poraja vprašanje, kako stimulirati delodajalce, da zaposlijo invalide. Ena izmed rešitev je *podporna zaposlitev*. Podporna zaposlitev je opredeljena kot zaposlitev invalida na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju s strokovno in tehnično podporo invalidu, delodajalcu. Invalidu se strokovna podpora nudi z informiranjem, svetovanjem in usposabljanjem, osebno asistenco, spremljanjem pri delu, razvojem osebnih metod dela in ocenjevanjem njegove delovne uspešnosti, tehnična podpora pa nudi prilagoditev delovnega mesta in sredstev za delo, ko se invalid uvaja v delo, na delovnem mestu ali pri vključevanju v delovno okolje. Delodajalcu pa se strokovna podpora zagotavlja s seznanjenjem z invalidnostjo, njenimi posledicami in vplivi delovnega okolja na invalidnost ter svetovanjem o optimalnih možnosti prilagoditve dela.

V ZZRZI-UPB1 so opredeljene tudi naslednje *finančne spodbude*, katerih namen je, da bi delodajalci v čim večji meri zaposlovali invalide: subvencije plač invalidom, plačilo stroškov prilagoditve delovnih mest in sredstev za delo, oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zaposlenih invalidov, nagrade za preseganje kvote, letne nagrade delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov ipd.

Prav tako je uvedba *kvotnega sistema* po mojem mnenju eden izmed pozitivnih ukrepov za slovenske invalidske politike. Gre za zakonsko obvezno zaposlovanje za zaščito skupin brezposelnih, ki na trgu ne morejo enakovredno nastopati. Njegov namen je pospeševanje zaposlovanja invalidov v običajnem delovnem okolju. Vendar pa kot vsaka stvar ima tudi ta sistem negativne vidike. Nekateri delodajalci jim niso naklonjeni, ker jih doživljajo kot omejitve svobode pri kadrovanju. Po drugi strani pa so tu invalidi, ki tej obliki pozitivne diskriminacije nasprotujejo, saj ukrep doživljajo kot poudarjanje njihove nesposobnosti v odnosu do neinvalidov, namesto da bi jih delodajalec sprejel zaradi njihove sposobnosti in njihovega prispevka k uspešnemu poslovanju podjetja. Ker je kvotni sistem v Sloveniji nova stvar, je težko povedati, kakšna je in bo funkcionalnost tega sistema pri nas.

Razvidno je, da sta socialna izključenost in diskriminacija pogosti spremljevalki pogledov na invalida ter njegovo vlogo in mesto v družbi. Načini reševanja so različni, vsekakor pa so odraz možnosti in potrebe neke družbe, obenem pa tudi odraz njene lestvice vrednot in socialnega prisluha. Menim, da je v Sloveniji na področju zaposlovanja invalidov narejen velik korak z Zakonom o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Z namenom, da bi resnično dosegli pomemben premik pri vključevanju invalidov v družbo, pa ugotavljam potrebo, da vsi spremenimo svoj del socialne odgovornosti, zlasti pa država, invalidske organizacije, delodajalci in invalidi sami.

LITERATURA:

MONOGRAFIJE IN ČLANKI:

ČUFER A.: Zaposlovanje pod posebnimi pogoji v invalidskih podjetjih. V: VUKOVIČ G. (ur.): Management v novem tisočletju: zbornik posvetovanja z mednarodno udeležbo. Referati podiplomskih raziskav. 19. posvetovanje organizatorjev dela, Portorož, 29.–31. marec 2000, str. 100–107.

FATUR VIDETIČ A.: Izhodišča celostnega modela ocenjevanja invalidnosti v procesu zaposlovanja invalidov. V: URŠIČ Cveto (ur.): Pravica do enakih možnosti in enake obravnave – Usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in Sloveniji. Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije, Ljubljana, marec 2004, str. 73–101.

KALČIČ M.: Nekateri vidiki pravnega urejanja varstva delovnih invalidov – zbirka predpisov z uvodnimi pojasnili. Podjetje in delo, 8/1995/XXI, str. 1127–1141.

KALČIČ M.: Socialna varnost – Zbirka predpisov z uvodnimi pojasnili. Zavod Republike Slovenije za varstvo pri delu, Ljubljana, 1996.

KOVAČ L.: Ugotavljanje možnosti za poklicno rehabilitacijo v postopku ocenjevanja invalidnosti. V: URŠIČ Cveto (ur.): Zaposlovanje invalidov – med politiko in prakso. Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije. Zbornik predavanj. Mednarodni simpozij, 3. in 4. november 2003, str. 63–74.

KURE D.: Odnos delovnega okolja do invalidov. V: VUKOVIČ G. (ur.): Management v novem tisočletju: zbornik posvetovanja z mednarodno udeležbo. Referati podiplomskih raziskav. 19. posvetovanje organizatorjev dela, Portorož, 29.–31. marec 2000, str. 108–117.

MADRIDSKA DEKLARACIJA = Madrid Declaration: Prevod Uršič C., Svet invalidskih organizacij Slovenije, Ljubljana, April 2002.

MILENKOVIČ J.: Prekvalifikacija invalida rada v Jugoslaviji in udruženi rad, Institut za dokumentacijo zaščite rada, Niš, 1977, str. 61–71.

NOVAK M., CVETKO A. : Socialna varnost, Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta, 2005.

PRESEN D.: Kgotni sistem. V: URŠIČ Cveto (ur.): Pravica do enakih možnosti in enake obravnave – Usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in Sloveniji. Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije, Ljubljana, marec 2004, str. 103–122.

ŠUŠTARŠIČ B.: Aktualnost preprečevanja diskriminacije invalidov. V: KROFLIČ Marjan in URŠIČ Cveto (ur.): Človekove pravice in invalidi – Za 14.člen-od ideje do ustavnega zakona. Nacionalni svet invalidskih organizacij – NSIOS, Zveza delovnih invalidov Slovenije, Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Ljubljana, december 2005, str. 23–26.

ŠTROVS M.: Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju s komentarjem. Založba Oziris, Lesce, 2000.

TABAJ A., DOLINŠEK T.: Podporno zaposlovanje. V: URŠIČ Cveto (ur.): Pravica do enakih možnosti in enake obravnave – Usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in Sloveniji. Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije, Ljubljana, marec 2004, str. 123–149.

TUTTA S.: Socialno vključevanje državljanov – Invalidi. V: POGAČNIK B., KOLARIČ Z., MIJOČ N., NOVAK M., ŠUŠTARŠIČ B., TOMIČ Z., TUTTA S. (avtorji): Ne neenak: 1. posvet o socialnem vključevanju – invalidi; Zbornik predavanj; Svet invalidskih organizacij Slovenije, Združenje invalidov - Forum Slovenije, Ljubljana, 16. september 2002.

URŠIČ C., DROBNIČ J.: Zaposlovanje invalidov – primerjava politik, koncepcij in ukrepov. Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Republiški zavod za zaposlovanje, Ljubljana, 1995.

URŠIČ C., KROFLIČ M.: Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu, Mednarodna organizacija dela, Tripartitno strokovno srečanje o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu. Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije, Ljubljana, november 2002.

URŠIČ C.: Pravice do enakih možnosti in zaposlovanje invalidov. V: URŠIČ Cveto (ur.): Pravica do enakih možnosti in enake obravnave – Usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in Sloveniji. Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije, Ljubljana, marec 2004, str. 11– 44.

VLADA REPUBLIKE SLOVENIJE: Program usposabljanja in zaposlovanja v Republiki Sloveniji do leta 2002, Ljubljana 1999.

PRAVNI VIRI:

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1-UPB3):

Uradni list RS, št. 172-01/89-2/335, 2005

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov(ZZRZI-UPB1):

Uradni list RS, št.101-04/03-2/3, 2005

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR):

Uradni list RS, št. 42-2006/2002

Zakon o invalidskih organizacijah (ZinvO):

Uradni list RS, št. 108 – 5311/2002

Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ-UPB2):

Uradni list RS, št. 500-01/91-2/99, 2005

Zakon o socialnem varstvu (ZSV):

Uradni list RS, št. 21-824/2006

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD):

Uradni list RS, št. 64-3475/2001

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB):

Uradni list RS, št. 79-3456/2006

Mednarodna organizacija dela - Konvencija št.159 o poklicni rehabilitaciji:

Uradni list SFRJ, št.3/1978

Pravilnik o izvajanju aktivne politike zaposlovanja:

Uradni list RS, št. 2-57/2006

Pravilnik o invalidskih podjetjih:

Uradni list RS, št. 01701-86/2005/5

Pravilnik o načinu dela Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi:

Uradni list RS, št 01701-57/2005

Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov

Uradni list RS, št. 020-02/92-27/177, 2005

INTERNETNI VIRI:

Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi:

<http://www.mddsz.gov.si/index.php?id=10024#c13471>, 27. 08. 2006

Kvotni sistem:

<http://www.svzi.gov.si/index.php?pageid=2>, 05. 06. 2006

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Direktorat za invalide:

<http://www.sigov.si/mddsz/>, 10. 03. 2006

Sklad republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov:

<http://www.svzi.gov.si/index.php?pageid=1&kaj=oskladu,05.06.2006>

Slovenska demokratska mladina – Splošna izhodišča za razvoj invalidskega varstva:

<http://sdm-si.org/mnenja/majdapucnik.php3>, 15. 06. 2006

Splošna deklaracija o človekovih pravicah:

<http://www.ip-rs.si/index.php?id=221>, 27. 08. 2006

Urad vlade za informiranje, Reševanje invalidske problematike:

<http://evropa.gov.si/evropomocnik/question/73-14>, 15. 06. 2006

Ustava republike Slovenije:

<http://www.krn/baze/regi/zakoni/b/z91581ac.htm>, Zadnja sprememba upoštevana v čistopisu:

Uradni list RS, št. 69-3092/2004, 03. 03. 2006.

Vodnik po pravicah invalidov:

http://www.soncek.org/Zakonodaja/Vodnik_po_pravicah_invalidov.htm, str. 3, 15. 06. 2006

Zaposlitev:

http://zaposlitev.matkurja.com/seznam_clankov.php?id=53, 06. 04. 2005

Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, Pokojnine:

<http://www.zpiz.si/iso/Pokojnine/pokojnine.html>, 28. 02. 2006

Zveza društev za cerebralno paralizo Slovenije – Sonček:

<http://www.zveza-soncek.si/Revija-pet/Pet68-69>, 25. 03. 2006

Zveza paraplegikov Slovenije:

www.arctur.si/zps/slo/paraplegik/junij03/9705-1.html, 19. 08. 2003