

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Urška Rus

**Položaj invalidov na trgu dela v Sloveniji – primer oseb z  
multiplo sklerozo**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Urška Rus

Mentor: doc. dr. Miroljub Ignjatović

**Položaj invalidov na trgu dela v Sloveniji – primer oseb z  
multiplo sklerozo**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

## ZAHVALA

*Zahvaljujem se mentorju za strokovno pomoč pri izdelavi diplomskega dela.*

*Zahvaljujem se vsem članov Združenja multiple skleroze iz Ljubljane, ki so bili pripravljene sodelovati pri globinskih intervjujih in so z menoj delili svoje težke življenjske zgodbe. Vsem iz srca hvala.*

*Zahvaljujem se delodajalcema, ki sta si vzela čas za izdelavo globinskih intervjujev.*

*Posebna zahvala gre moji družini, predvsem staršema, za potrpežljivost in podporo v času študija, še posebej v času izdelave diplomskega dela.*

## **Položaj invalidov na trgu dela v Sloveniji – primer oseb z MS**

Invalidi so ena izmed težje zaposljivih skupin na trgu delovne sile. Izpostavljeni so neenakostim in marginalizaciji. Različni zakoni v Sloveniji urejajo področje zaposlovanja invalidov, njihov status in socialno varstvo. Za zagotavljanje enakopravnosti pri zaposlovanju invalidov je treba uresničevati ukrepe, ki bodo k temu spodbujali delodajalce. Ker so invalidi v njihovih očeh običajno manj zanesljivi iskalci zaposlitve in sledijo stereotipu, da le-ti niso dovolj dobri, vztrajni in učinkoviti, je potrebna sprememba koncepta invalidnosti v sposobnost, ozaveščanje in usposabljanje delodajalcev za ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu. Vključevanje nezaposlenih in motiviranih invalidov v zaposlitev prinese določene davčne ugodnosti in neposredne subvencije ter posredno večji ugled podjetja ali organizacije. Da bi spodbudili zaposlovanje invalidov, je bil v Sloveniji, kot eden izmed ukrepov, uveden kvotni sistem. Ta sistem pride do izraza predvsem takrat, kadar odpove sistem gotovosti zaposlitve in če trg delovne sile ponuja veliko zdravih brezposelnih oseb. Delodajalce k zaposlovanju invalidov spodbujajo ustanove, ki dodeljujejo finančna sredstva. Najpomembnejšo vlogo ima Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, s pomočjo katerega lahko delodajalci pridobijo finančna sredstva.

**Ključne besede:** invalid, pravice, kvotni sistem, brezposelnost, multipla skleroza.

## **The Labour Market Position of Disabled People In Slovenia – The Case Of People With Ms**

The disabled people are one of the harder employable groups in the labour market. They are exposed to inequality and marginalization. In Slovenia the field of employment of disabled people, their status and their social protection is regulated by different laws. For ensuring the equality in the employment of disabled people it is necessary to implement the measures that will stimulate the employers. Since in their eyes the disabled people are usually less reliable job seekers and as they follow the stereotype that the disabled people are not good, persistent and effective enough it is necessary to change the concept of disability into the ability, awareness and training of employers for managing the disability in the workplace. The integration of unemployed and motivated disabled people into the employment brings certain tax benefits and direct subsidies and indirectly an increased reputation of the company or organization. As one of the measures for promoting the employment of disabled people in Slovenia the quota system has been introduced. This system comes to the fore particularly when the system of employment certainty fails and when the labour market offers many healthy unemployed persons. The employers are stimulated for the employment of disabled people by the institutions that grant financial resources. The most important is the role of the Fund for Promotion of Employment for Disabled People through which the employers can acquire the financial resources.

**Keywords:** disabled people, rights, quota system, unemployment, multiple sclerosis.

## KAZALO

<b>1</b>	<b>UVOD .....</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>OPREDELITEV POJMOV INVALIDNOST, INVALID, DELOVNI INVALID ..</b>	<b>9</b>
2.1	Invalidnost, invalid .....	9
2.2	Delovni invalid .....	11
<b>3</b>	<b>KATEGORIJE INVALIDNOSTI IN PREGLED PRAVIC IZ POKOJNINSKEGA IN INVALIDSKEGA ZAVAROVANJA.....</b>	<b>12</b>
3.1	Kategorije invalidnosti.....	12
3.2	Postopek pridobitve statusa invalida.....	12
3.3	Pregled pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja za osebe z multiplo sklerozo ..	15
3.3.1	<i>Invalidska pokojnina.....</i>	<i>17</i>
3.3.2	<i>Pravica do poklicne rehabilitacije.....</i>	<i>21</i>
3.3.3	<i>Pravica do premestitve .....</i>	<i>24</i>
3.3.4	<i>Pravica do nadomestila za invalidnost .....</i>	<i>25</i>
3.3.5	<i>Pravica do skrajšanega delovnega časa (najmanj štiri ure dnevno oziroma dvajset ur tedensko) in delno nadomestilo .....</i>	<i>26</i>
3.3.6	<i>Pravica do dodatka za pomoč in postrežbo .....</i>	<i>28</i>
3.4	Trajanje pravic .....	29
3.5	Statistični pregled pravic .....	30
<b>4</b>	<b>PRAVICE IZ NASLOVA ZAPOSLOVANJA IN DELA.....</b>	<b>33</b>
4.1	Ugodnosti invalidov pri sklenitvi delovnega razmerja .....	33
4.2	Prenehanje delovnega razmerja invalidu .....	34
4.3	Kvotni sistem.....	35
4.4	Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov .....	38
<b>5</b>	<b>ODNOS DELODAJALCEV DO ZAPOSLOVANJA INVALIDOV .....</b>	<b>42</b>
<b>6</b>	<b>POLOŽAJ INVALIDOV NA TRGU DELOVNE SILE V SLOVENIJI (ZAPOSLOVANJE INVALIDOV) .....</b>	<b>44</b>

6.1	Pomen socialne vključenosti za invalide .....	44
6.2	Zaposlovanje invalidov .....	45
6.2.1	<i>Gibanje števila brezposelnih (invalidov) .....</i>	<i>45</i>
<b>7</b>	<b>PREDSTAVITEV ZDRUŽENJA MULTIPLE SKLEROZE .....</b>	<b>49</b>
<b>8</b>	<b>EMPIRIČNA RAZISKAVA – POLOŽAJ INVALIDOV NA TRGU DELA (NA PRIMERU OSEB Z MS).....</b>	<b>52</b>
<b>9</b>	<b>SKLEP .....</b>	<b>60</b>
<b>10</b>	<b>LITERATURA.....</b>	<b>62</b>
	<b>PRILOGE .....</b>	<b>65</b>
	<b>PRILOGA A: Grafi in tabele.....</b>	<b>65</b>
	<b>PRILOGA B: VPRAŠALNIK ZA GLOBINSKI INTERVJU 1 (VPRAŠALNIK DELODAJALCU).....</b>	<b>67</b>
	<b>PRILOGA C: VPRAŠALNIK ZA GLOBINSKI INTERVJU 2 (VPRAŠALNIK ZA ČLANE ZDRUŽENJA MS).....</b>	<b>69</b>

# 1 UVOD

Invalidi so ena izmed težje zaposljivih skupin na trgu dela, zato je pri oblikovanju ukrepov za zaposlovanje invalidov in njihovi implementaciji pri delodajalcih treba zagotoviti, da se delodajalci organizirano in kakovostno vključijo v različne aktivnosti na področju zaposlovanja invalidov. Tako lahko ustvarjajo možnosti za njihovo vključevanje na trg delovne sile in zaposlovanje na podlagi spoznanja, da je možno združiti poslovne interese in podjetniško uspešnost z družbeno odgovornostjo vseh delodajalcev v zvezi z zaposlovanjem invalidov.

»Za zagotavljanje enakopravnosti pri zaposlovanju invalidov je treba uresničevati ukrepe, ki bodo spodbujali delodajalce k zaposlovanju invalidov, in pri tem prepričati delodajalce, da je invalid lahko prav tako uspešen delavec kot zdrava oseba, če opravlja delo, za katero je usposobljen, in če je skladno z njegovo invalidnostjo prirejeno tudi delovno mesto« (Kalčič 2005, 17).

Invalidi so v očeh delodajalcev običajno manj zanesljivi iskalci zaposlitve in sledijo stereotipu, da le-ti niso dovolj dobri, vztrajni in učinkoviti. Delodajalci jim ponujajo nižja delovna mesta s slabšim zaslužkom in brez napredovanja (Drobnič 2002, 436).

Kvotni sistem<sup>1</sup> je eden izmed možnih ukrepov spodbujanja zaposlovanja invalidov z določitvijo obvezne kvote zaposlenih invalidov med zaposlenimi pri delodajalcu. Njegov namen je omogočiti večje zaposlovanje invalidov, razdelitev socialnega bremena na vse delodajalce in znižanje stroškov za socialne transfere. V poštev pride predvsem takrat, kadar odpove sistem gotovosti zaposlitve in če trg delovne sile ponuja veliko zdravih brezposelnih oseb, tako da lahko država poseže ali mora poseči z določenimi ukrepi, ki naj bi pospešili zaposlovanje invalidov. Gre za korekcijo učinkovanja trga delovne sile, ki se lahko izkazuje tudi z uvajanjem različnih oblik kvotnega sistema zaposlovanja invalidov. Ta sistem je torej način obveznega zaposlovanja določenih ciljnih skupin – invalidov, ki preprečujejo njihovo zaposlitveno deprivacijo in s tem socialno marginalizacijo (Kalčič 2005, 18).

---

<sup>1</sup> V Sloveniji je začel veljati 1. 1. 2016.

»Med druge oblike zagotavljanja zaposlitve štejemo tudi subvencioniranje plač invalidom, prilagoditev delovnih mest, podpiranje samozaposlovanja in uvajanje pravil dobre prakse, informacijsko, svetovalno in drugo podporno pomoč invalidom in delodajalcem, poklicno svetovanje in druge podpirne instrumente (finančna, strokovna pomoč)« (Kalčič 2005, 19). Ti so tako kot kvotni sistem zaposlovanja invalidov podrobno urejeni v **Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov** (v nadaljevanju ZZRZI-UPB2, Ur. l. RS 16/07), ki pa ga moramo, ko govorimo o delovnih invalidih, kombinirati z **Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju** (v nadaljevanju ZPIZ-2, Ur. l. RS 96/12) seveda z upoštevanjem posebnega varstva delovnih invalidov in invalidov, ki nimajo statusa delovnega invalida, ki ga ureja **Zakon o delovnih razmerjih** (v nadaljevanju ZDR-1, Ur. l. RS 21/13).

V diplomskem delu bom analizirala stanje na področju zaposlovanja invalidov v Sloveniji na podlagi podatkov iz uradnih evidenc različnih institucij. Število delovno aktivnih invalidov naj bi v Sloveniji iz leta v leto naraščalo predvsem zaradi ukrepov, ki so bili sprejeti s strani države.

V diplomskem delu bom poskušala preveriti naslednji hipotezi:

1. Invalidi kot ena izmed težje zaposljivih skupin na trgu dela težje dobijo zaposlitev, saj delodajalci raje zaposlujejo neinvalidne.
2. Invalidi pogosto zasedajo nižja delovna mesta in redko napredujejo.

Hipotezi bom poskušala potrditi s pomočjo sekundarnih virov in globinskih intervjujev, ki jih bom opravila s člani Združenja multiple skleroze iz Ljubljane, in na drugi strani z delodajalcema, ki sta invalide z omenjeno diagnozo že zaposlovala. Glede na to, da bo opravljenih le nekaj intervjujev s člani Združenja multiple skleroze iz Ljubljane, bom žal lahko podala le informacije, ki bodo slonele na vzorcu. Kot je povedal Andrej iz Združenja multiple skleroze iz Ljubljane (2016), invalidi z omenjeno diagnozo zelo neradi govorijo o svojih zdravstvenih težavah. Kljub temu da bodo podatki pridobljeni zgolj na vzorcu, bodo tako zbrani podatki eden izmed najbogatejših virov informacij in temelj resničnega razumevanja proučevane problematike.



## **2 OPREDELITEV POJMOV INVALIDNOST, INVALID, DELOVNI INVALID**

### **2.1 Invalidnost, invalid**

Pogled v zgodovino nam pove, da so razvojno gledano obstajale najmanj tri definicije invalidnosti, ki so jih vlade uporabljale pri pripravi svojih programov. Najstarejša definicija je medicinska. Temeljala je na omejitvah, npr. pri telesnem delovanju za telesno prizadete osebe. Tej so sledile definicije, ki so izhajale predvsem iz problema poklicnih omejitev ali ekonomskih vidikov zaposlitve. V teh primerih je invalidnost pomenila manjšo možnost zaslužka posameznika z delom, vzrok pa je imela v njegovem 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 na rezultat odnosa med posameznikom in okoljem. Težave, povezane z invalidnostjo, niso posledica omejitve na strani posameznika, ampak so posledica okolja, ki invalidizira. Invalidnost tako ni več le zdravstveni in ekonomski problem posameznika, ampak problem družbe, ki bi se morala prilagajati potrebam posameznika (Uršič in Drobnič 1995, 12).

»Definicija invalidnosti je utemeljena v 1. členu Konvencije Mednarodne organizacije dela št. 159, v katerem je določeno, da je "invalid" oseba, katere možnosti, da si zagotovi in obdrži ustrezno zaposlitev in da v njej napreduje, so bistveno zmanjšane zaradi telesne ali duševne okvare. Enako je opredeljen pojem "invalida" tudi v Priporočilu Mednarodne organizacije dela št. 168« (Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje 2016a).

Nova definicija invalidnosti upošteva celoto splošnih in poklicnih delovnih zmožnosti zavarovanca. Uvedena je absolutna definicija invalidnosti, po kateri se invalidnost ugotavlja kot izguba pridobitne zmožnosti (za katero koli organizirano delo) in zmanjšanje ali izguba poklicne delovne zmožnosti za delo v svojem poklicu, kjer so pomembni:

- stopnja strokovne izobrazbe,
- dodatna usposobljenost,
- delovne izkušnje in
- možnost poklicne rehabilitacije (prav tako).

»Invalidnost je stanje, ki je posledica sprememb zdravstvenega stanja, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi medicinske rehabilitacije, če so te posledice ugotovljene po predpisanem postopku in če imajo te spremembe za posledico trajno zmanjšanje možnosti, da bi mu bilo mogoče zagotoviti oziroma ohraniti delovno mesto oziroma za poklicno napredovanje« (Vodovnik 2003, 174).

Nastanek invalidnosti je odvisen od naslednjih pogojev:

- prvi pogoj za nastanek invalidnosti je **trajnost sprememb v zdravstvenem stanju**, torej invalidnosti ni, dokler zdravljenje ni zaključeno, prav tako ne, če je možno pričakovati izboljšanje zdravstvenega stanja;
- drugi pogoj je **vzrok za nastanek invalidnosti**. Zakon loči možen vzrok za nastanek invalidnosti, ki izhaja iz dela (poškodba pri delu, poklicno bolezen) ali pa ne izvira iz dela (bolezen in poškodbo izven dela). Razlikovanje je bistvenega pomena, saj ima pomemben vpliv na dodelitev pravic. Podlaga za ZPIZ je vezana na spremembe v zdravstvenem stanju, ki nastanejo v času zavarovanja. To merilo izloči možnost pridobitve pravic za velik del invalidov, katerih invalidnost je nastala s samim rojstvom ali v otroštvu, ko niso bili zavarovani;
- tretji pogoj je **zmanjšanje ali izguba delovne zmožnosti** (ZPIZ-2, Ur. l. RS 96/12, 63. in 65. člen).

***Preostala delovna zmožnost je 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 oziroma usposobljenosti ali*
- *če se zavarovanec s poklicno rehabilitacijo lahko usposobi za drugo delo s polnim delovnim časom na drugem delovnem mestu ali*
- *če se zavarovanec s poklicno rehabilitacijo lahko usposobi za drugo delo za najmanj štiri ure dnevno ali*
- *če zavarovanec lahko opravlja delo najmanj štiri ure dnevno* (Pogačar in drugi 2013, 368–369).

»Preostala delovna zmožnost zavarovanca se ugotavlja pri invalidnosti II. in III. kategorije« (prav tako, 369).

*Drugo delovno mesto po ZPIZ-2 je opredeljeno kot delovno mesto, na katerem zavarovanec lahko dela glede na svojo preostalo delovno zmožnost. Ustrezati mora zavarovančevemu zdravstvenemu 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 splošne in strokovne izobrazbe, delovnih izkušenj, osebnih lastnosti, pripravljenosti za določeno delo,*
- *delovnih razmer pri delodajalcu, opremljenosti delovnega mesta in ustreznosti delovnega okolja (Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje 2016a).*

»Če se zavarovanec pred premestitvijo usposobi s poklicno rehabilitacijo za drugo delo, potem je to tisto delovno mesto, ki šteje za ustrezno delovno mesto« (prav tako).

»Kot **svoj poklic** se štejejo delo na delovnem mestu, na katero je zavarovanec razporejen oziroma na katerem dela, 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« (Vodovnik in drugi 2014, 283).

## **2.2 Delovni invalid**

Delovni invalid je zavarovanec, pri katerem je ugotovljena invalidnost in je pridobil katero od pravic iz invalidskega zavarovanja. Merila za pridobitev statusa invalida so trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni, težave pri dejavnostih, ki vplivajo na zaposljivost in ovire pri vključevanju v delovno okolje (ZZRZI-UPB2, Ur. l. RS 16/07, 11. člen).

### **3 KATEGORIJE INVALIDNOSTI IN PREGLED PRAVIC IZ POKOJNINSKEGA IN INVALIDSKEGA ZAVAROVANJA**

#### **3.1 Kategorije invalidnosti**

Invalidska komisija razporedi zavarovanca v eno izmed treh možnih kategorij (ZPIZ-2, Ur. l. RS 96/12, 63. člen).

*Invalidnost se razvršča v naslednje kategorije:*

*I. kategorija: če zavarovanec ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela ali ni zmožen opravljati svojega poklica in nima več preostale delovne zmožnosti,*

*II. kategorija: če je zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za 50 % ali več,*

*III. kategorija: če zavarovanec ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, lahko pa opravlja določeno delo s krajšim delovnim časom od polnega, najmanj štiri ure dnevno oziroma, če je zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za manj kot 50 % ali če zavarovanec še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar pa ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katerem dela (Pogačar in drugi 2013, 367–368).*

#### **3.2 Postopek pridobitve statusa invalida**

Postopek za pridobitev statusa invalida je podrobno urejen od 178. do 183. člena (prav tako). »Postopek za uveljavljanje pravic iz invalidskega zavarovanja se začne tudi na predlog zavarovančevega osebnega zdravnika ali imenovanega zdravnika« (prav tako, 440).

Postopek je uveden, ko zavod prejme zahtevo s popolno medicinsko in delovno dokumentacijo zavarovanca o njegovem zdravstvenem stanju in o njegovi delovni zmožnosti. To je bistvenega pomena za trajanje postopka, saj mora pristojni organ Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije izdati odločbo najkasneje v štirih mesecih od dneva uvedbe postopka (ZPIZ-2, Ur. l. RS 96/12, 179. člen).

Postopka, ki je bil uveden na predlog osebnega ali imenovanega zdravnika oziroma izvajalca medicine dela, ni mogoče ustaviti, ker je predlagatelj predlog umaknil, če se zavarovanec s tem ne strinja in zahteva, da se postopek nadaljuje. Niti zavarovanec niti njegov zakoniti zastopnik na tak način začetega postopka ne moreta ustaviti (Pogačar in drugi 2013).

*Status invalida po tem zakonu lahko pridobi oseba, ki:*

- *ni pridobila statusa invalida po drugih predpisih oziroma nima z odločbo pristojnega organa ugotovljenih trajnih posledic telesne ali duševne okvare ali bolezni ter 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*
- *izpolnjuje merila, določena s tem zakonom (ZZRZI, Ur. l. RS 16/07, 10. člen).*

»Ob izpolnjevanju pogojev iz prve, tretje in četrte alineje prejšnjega odstavka lahko pridobi status invalida po tem zakonu tudi oseba, ki je zaposlena« (prav tam).

*Kadar se v postopku ugotovi, da ima zavarovanec pravico do pokojnine ali nadomestila iz invalidskega zavarovanja, njegove višine pa ni mogoče določiti ali ni mogoče dokončati postopka zaradi kakšnega predhodnega vprašanja, se mu začasno izplačuje akontacija, določena po zbranih podatkih. Akontacije se usklajujejo na enak način kot pokojnine. Akontacija se izplačuje na podlagi naloga, ki ga izda pooblaščen delavec zavoda. Nalog za izplačilo akontacije se pošlje tudi zavarovancu (ZPIZ-2, Ur. l. RS 96/12, 180. člen).*

»Kadar je za ugotovitev pravic iz zavarovanja, ki jih uveljavljajo zavarovanci in njihovi družinski člani, potrebno izvedensko mnenje, dajejo izvedenska mnenja o invalidnosti, potrebi po stalni pomoči in postrežbi ter o nezmožnosti za delo ali nezmožnosti za delo vdove ali vdovca oziroma drugih zavarovančevih družinskih članov, izvedenski organi zavoda« (prav tako, 181. člen). Sestavljajo jih invalidske komisije, zdravniki posamezniki in druge strokovne institucije, ki jih imenuje pristojni organ zavoda. V primerih, ko se ugotavlja invalidnost, poda izvedensko mnenje senat v sestavi najmanj dveh izvedencev. V postopku pred izdajo izvedenskega mnenja ima v teh primerih pravico in dolžnost sodelovati

predstavnik delodajalca. Če se v postopku ugotavljanja invalidnosti ugotovi, da je pri zavarovancu podana invalidnost II. kategorije ali če zavarovanec III. kategorije uveljavlja izbirno pravico do poklicne rehabilitacije, poda invalidska komisija izvedensko mnenje v obliki poklicne rehabilitacije na podlagi mnenja strokovne institucije s področja medicine dela in poklicne rehabilitacije. V postopku pred izdajo izvedenskega mnenja sodelujejo izvedenski organi zavoda z zavarovančevim osebnim zdravnikom, imenovanim zdravnikom, službo medicine dela, specialistično službo oziroma z zavodi za usposabljanje invalidnih oseb in z delodajalci. Zavarovanec in delodajalec lahko zahtevata dopolnilno izvedensko mnenje invalidske komisije o ustreznosti ponujenega delovnega mesta ali poklicne rehabilitacije. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje določi organizacijo in način delovanja izvedenskih organov zavoda s splošnim aktom. S tem aktom se določi tudi seznam obvezne medicinske in delovne dokumentacije, ki je potrebna za podajo izvedenskega mnenja (prav tam).

»Odločba, s katero so priznane pravice na podlagi invalidnosti II. ali III. kategorije, se izvrši, ko postane dokončna v upravnem postopku. Odločba o pravici do invalidske pokojnine postane izvršljiva z dnem, ko postane pravnomočna. Odločbe o pravicah iz obveznega zavarovanja izvrši zavod, razen v primerih, ko je s tem zakonom določeno, da jih v določenem delu izvrši delodajalec ali zavod za zaposlovanje« (prav tako, 182. člen).

*Dokončno odločbo, s katero je bila kršena materialna določba zakona ali podzakonskega akta, tudi zaradi očitno napačno ugotovljenega dejanskega stanja v škodo ali korist zavarovanca ali uživalca pravic ali zavoda, lahko razveljavi ali spremeni pristojna enota zavoda, ki je odločbo izdala. Odločba se lahko izda v roku desetih let od vročitve dokončne odločbe zavarovancu ali uživalcu pravic, s katero je bila kršena materialna določba zakona ali podzakonskega akta. Odločba učinkuje od prvega dne naslednjega meseca po dani zahtevi, če je bil postopek uveden po uradni dolžnosti pa od prvega dne naslednjega meseca po izdaji odločbe (prav tako, 183. člen).*

»Zavarovanec ima pravico do povračila potnih stroškov v zvezi z uveljavljanjem ali uživanjem pravic, kadar ga zavod:

- napoti ali pokliče v drug kraj zaradi opravljanja zdravstvenih preiskav in podaje mnenja izvedencev;

- napoti v drug kraj zaradi poklicne rehabilitacije« (prav tako, 184. člen).

Pravico do povračila potnih stroškov ima tudi oseba, ki je določena za spremljanje zavarovanca (prav tako, 181. člen).

*Povračilo potnih stroškov se določi v znesku stroškov prevoza in stroškov prehrane ter namestitve v času potovanja in bivanja v drugem kraju. Zavod s splošnim aktom določi vrsto in način uporabe prevoznega sredstva, upoštevajoč zdravstveno stanje zavarovanca in dolžino poti, potovalne pogoje in način uveljavljanja povračila potnih stroškov ter znesek povračila stroškov prehrane in namestitve v času potovanja in bivanja v drugem kraju (prav tako, 184. člen).*

### **3.3 Pregled pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja za osebe z multiplo sklerozo**

*Z Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju se v Sloveniji celovito in v enotnem pravnem aktu urejajo sistem obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja, sistem obveznega dodatnega (poklicnega) zavarovanja in sistem prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja. Socialna varnost posameznikov v pokojninskem in invalidskem zavarovanju je zagotovljena z načelom obveznosti zavarovanja, ki se izkazuje v opredelitvi zavarovalnega razmerja. Zavarovalno razmerje nastane po samem zakonu, kadar so izpolnjeni pogoji za zavarovanje, torej z nastankom pravnega razmerja. Pravno razmerje (status), ki je podlaga za obvezno zavarovanje, je označeno kot zavarovalna podlaga, zavezanec pa je ob nastanku pravnega razmerja dolžan vložiti obvezno prijavo in ob prenehanju odjavo zavarovanja (Pogačar in drugi 2013, 105–107).*

*Invalidsko zavarovanje kot posebna panoga socialnega zavarovanja je sestavni del sistema pokojninskega in invalidskega zavarovanja, ki ga ureja ZPIZ-2. Tudi to zavarovanje se financira s prispevki, ki jih plačujeta tako zavarovanec kot delodajalec oziroma samozaposleni, ob finančni podpori države za pokrivanje primanjkljajev zaradi socialnih ali nezavarovanih tveganj. Zavarovanci so poklicno aktivne osebe, za katere je zavarovanje obvezno (prav tako, 174–175).*

*Invalidsko zavarovanje pokriva tveganje invalidnosti ne glede na vzrok za nastanek invalidnosti, torej tudi, ko sta vzrok invalidnosti bolezen ali poškodba zunaj dela. Preventivna funkcija je pravočasno odzivanje s spremembami v zaposlitvi (preemstitve, delo s krajšim delovnim časom od polnega), da se prepreči to poslabšanje zdravstvenega stanja zavarovanca in dokončna izguba delovne zmožnosti. Delovni invalid je varovan (čeprav ne več absolutno) s produktivno zaposlitvijo pri delodajalcu, v skladu z njegovo preostalo delovno zmožnostjo se zmanjšujejo posledice že nastale invalidnosti. Invalidska upokojitev je predvidena kot skrajni ukrep. Sistem denarnih nadomestil iz invalidskega zavarovanja, ki delovnim invalidom pripadajo, pa jim zagotavlja materialno varnost v času, ko čakajo na uresničitev pravic, in v času, ko priznane pravice dejansko uživajo (prav tako, 175).*

*Pri invalidskem zavarovanju so upoštevana:*

- *načelo enotnosti sistema pokojninskega in invalidskega zavarovanja (tako v organizacijskem kot pravnem smislu);*
- *načelo obveznosti zavarovanja zavarovancev (krog zavarovancev je enak krogu zavarovancev za pokojninsko zavarovanje);*
- *načelo invalidnosti kot zavarovalnega tveganja;*
- *načelo vzajemnosti in solidarnosti ter*
- *načelo posebnega varstva delovnih invalidov v zavarovalnem in delovnopravnem smislu (ohranitev zaposlitve pri delodajalcu in možnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi delovnim invalidom v utemeljenih primerih (prav tam).*

Vrste pravic, ki jih določa ZPIZ-2 (Ur. l. RS 96/12, 26. člen), so:

- 1) *Z obveznim zavarovanjem se zagotavljajo pravica do starostne, predčasne, **invalidske**, vdovske in dela vdovske pokojnine ter pravica do družinske in delne pokojnine.*
- 2) *Z obveznim zavarovanjem se zagotavljajo tudi pravice na podlagi preostale delovne zmožnosti, in sicer: **pravica do poklicne rehabilitacije, pravica do preemstitve, pravica do dela s krajšim delovnim časom od polnega, pravica do nadomestila za čas poklicne rehabilitacije, pravica do začasnega nadomestila, pravica do nadomestila za invalidnost in pravica do delnega nadomestila.***



- 3) *Z obveznim zavarovanjem se zagotavljata še pravica do letnega dodatka in pravica do dodatka za pomoč in postrežbo.*

### **3.3.1 Invalidska pokojnina**

Invalidska pokojnina je pokojninski prejemek, ki pripada zavarovancu ob nastanku invalidnosti (Pogačar in drugi 2013, 158).

»Pojnina se užívalcu izplačuje od prvega naslednjega dne po prenehanju zavarovanja. Osebi, ki ob uveljavitvi pravice ni zavarovana, se pokojnina izplačuje od prvega dne naslednjega meseca po vložitvi zahteve in največ za šest mesecev nazaj« (ZPIZ-2, Ur. l. RS 96/12, 111. člen).

*Pravico do invalidske pokojnine pridobi:*

- *zavarovanec, pri katerem je nastala invalidnost I. kategorije;*
- *zavarovanec, pri katerem je nastala invalidnost II. kategorije in ni zmožen za drugo delo s polnim delovnim časom brez poklicne rehabilitacije, ta pa mu ni zagotovljena, ker je star nad 55 let;*
- *zavarovanec, pri katerem je nastala invalidnost II. kategorije in ni zmožen za drugo delo s krajšim delovnim časom od polnega najmanj štiri ure dnevno brez poklicne rehabilitacije, ta pa mu ni zagotovljena, ker je star nad 50 let;*
- *zavarovanec, pri katerem je nastala invalidnost II. ali III. kategorije in mu ni zagotovljena ustrezna zaposlitev, ker je dopolnil 65 let starosti (prav tako, 41. člen).*

Pri mlajših invalidih pa velja, da imajo pravico do invalidske pokojnine v naslednjih primerih:

1. *Zavarovanec, pri katerem je nastala I. kategorija invalidnosti pred dopolnjenim 21. letom starosti, pridobi pravico do invalidske pokojnine, če je bil ob nastanku invalidnosti vključen v obvezno zavarovanje ali če je dopolnil najmanj tri mesece zavarovalne dobe.*
2. *Zavarovanec, pri katerem je nastala I. kategorija invalidnosti po dopolnjenem 21. letu starosti, vendar pred dopolnjenim 30. letom starosti, pridobi pravico do invalidske pokojnine pod pogojem, da je pred nastankom invalidnosti dopolnil pokojninsko dobo, ki pokriva najmanj eno četrtino delovnih let (prav tako, 43. člen).*

»Zavarovancu, ki je pridobil višjo strokovno izobrazbo, se delovna leta štejejo od dopolnjenega 26. leta starosti. Zavarovancu, ki je pridobil visoko strokovno ali univerzitetno izobrazbo, se delovna leta štejejo od dopolnjenega 29. leta starosti« (prav tako, 44. člen).

Višina invalidske pokojnine je odvisna od več elementov, in sicer: **od višine pokojninske osnove, vzroka za nastanek invalidnosti, dopolnjene pokojninske dobe** pa tudi **dopolnjene starosti zavarovanca** na dan nastanka invalidnosti. Izjemo predstavlja invalidska pokojnina v primeru invalidnosti zaradi poškodbe pri delu ali poklicne bolezni.

»Invalidska pokojnina se odmeri od pokojninske osnove, izračunane na enak način kot pokojninska osnova za odmero starostne pokojnine« (prav tako, 45. člen). Za izračun pokojninske osnove (ki jo tvori mesečno povprečje osnov zavarovanca za posamezno leto zavarovanja, od katerih so bili plačani prispevki za obvezno zavarovanje) upoštevajo osnove, zmanjšane za davke in prispevke, ki se plačujejo od plače po povprečni stopnji v Republiki Sloveniji iz katerih koli 24 let zavarovanja od 1. januarja 1970 naprej, ki so za zavarovanca najugodnejša (višina invalidske pokojnine je odvisna od višine pokojninske osnove, leta 2015 je bilo obračunsko obdobje za izračun pokojninske osnove 21 let in se v prehodnem obdobju, z začetkom vsakega koledarskega leta, podaljša za eno leto, dokler ne doseže 24 let). Povprečno stopnjo davkov in prispevkov določi in objavi minister za finance. Za leto zavarovanja se pri izračunu pokojninske osnove upošteva koledarsko leto, v katerem so bili za najmanj šest mesecev plačani prispevki od osnove, zavarovanec pa je dopolnil najmanj šest mesecev zavarovalne dobe. Če so bili v koledarskem letu prispevki od osnov plačani za krajše obdobje ali če obvezno zavarovanje ni obstajalo, se tako leto pri izračunu pokojninske osnove preskoči. V tem primeru se upošteva prvo naslednje koledarsko leto, za katerega obstajajo podatki o osnovah, od katerih so bili plačani prispevki. V pokojninsko osnovo se ne štejejo osnove iz koledarskega leta, v katerem zavarovanec uveljavlja pravico do invalidske pokojnine. Zavarovancu, ki ni bil zavarovan, razen v letu, v katerem uveljavlja pravico do invalidske pokojnine, se le-ta odmeri od najnižje pokojninske osnove (prav tako, 30. člen).

Invalidska pokojnina za primer invalidnosti, **ki je posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, se odmeri v višini 57,25 %** od pokojninske osnove. Invalidska pokojnina se lahko odmeri od pokojninske osnove v odstotku, določenem glede na dopolnjeno pokojninsko dobo, na način, določen v **37. členu** (prav tako), če je za zavarovanca ugodneje (na primer,

če ima že dopoljenih 41 let pokojninske dobe). Po omenjenem členu se zavarovankam, ki uveljavijo pokojnino v obdobju od 1. januarja 2013 do decembra 2016, za 15 let zavarovalne dobe odmeri v višini 29 %, za vsako nadaljnje leto pa v višini 1,41 %, brez zgornje omejitve. Zavarovankam, ki pokojnino uveljavijo v obdobju od 1. januarja 2017 do 31. decembra 2019, se pokojnina odmeri od pokojninske osnove v odstotku glede na dopolnjeno pokojninsko dobo, za 15 let zavarovalne dobe se odmeri 29 %, za vsako nadaljnje leto pa v višini 1,38 %, brez zgornje omejitve. Zavarovankam, ki pokojnino uveljavijo v obdobju od 1. januarja 2020 do 31. decembra 2022, se za 15 let zavarovalne dobe odmeri v višini 29 % za vsako nadaljnje leto pa v višini 1,3 %, brez zgornje omejitve (Pogačar in drugi 2013, 349–350).

Invalidska pokojnina se za invalidnost, ki je **posledica bolezni ali poškodbe zunaj dela**, odmeri od pokojninske osnove v odstotku, določenem glede na izpolnjeno pokojninsko dobo in na način, določen v 37. členu ZPIZ-2 (prav tako).

»Zavarovancu, ki je postal invalid pred dopolnitvijo 65 let, se invalidska pokojnina odmeri najmanj v višini 36 % (moški) in 39 % (ženske) pokojninske osnove. Če je invalidnost zaradi bolezni ali poškodbe zunaj dela nastopila po dopolnitvi 65 let starosti, se invalidska pokojnina odmeri od pokojninske osnove najmanj v višini, določeni za odmero starostne pokojnine za 15 let zavarovalne dobe« (prav tako, 48. člen).

»Višina % za odmero invalidske pokojnine se določi ob upoštevanju dopolnjene pokojninske dobe zavarovanca in prištete pokojninske dobe«, izračunane po 137. členu (prav tako, 49. člen).

*Prišteta doba je fiktivna pokojninska doba, ki se upošteva zavarovancu pri odmeri pravic, če na dan nastanka invalidnosti še ni dopolnil 65 let starosti. Če je invalidnost nastopila pred dopolnjenim 60. letom starosti, predstavlja prišteto dobo:*

- *dve tretjini obdobja med datumom nastanka invalidnosti in datumom, pri katerem bi zavarovanec dopolnil 60 let starosti, in*
- *ena polovica obdobja med datumom, pri katerem bi zavarovanec dopolnil 65 let starosti, in datumom, pri katerem bi dopolnil 60 let starosti.*

*Če je invalidnost nastopila po dopolnjenem 60. letu starosti, predstavlja prišteta doba eno polovico obdobja med datumom, pri katerem bi zavarovanec dopolnil 65 let starosti, in datumom nastanka invalidnosti. Dolžina obdobja, ki služi za določitev*

*prištete dobe, se računa v letih in mesecih. Obdobje, daljše od 15 dni, šteje kot en mesec (prav tako, 137. člen).*

Invalidska pokojnina, ki je posledica kombiniranih vzrokov za nastanek invalidnosti (deloma posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, deloma pa bolezni ali poškodbe zunaj dela), se odmeri kot ena pokojnina, ki je sestavljena iz sorazmernega dela invalidske pokojnine, odmerjene za poškodbo pri delu ali poklicno bolezen in iz sorazmernega dela invalidske pokojnine, odmerjene za bolezen ali poškodbo zunaj dela. Od vsakega izračunanega zneska se odmeri odstotek, ki ustreza vplivu posameznega vzroka na skupno invalidnost (prav tako, 50. člen).

Osebam z določenimi statusi in osebam, ki so obolele za določenimi obolenji, je po 138. členu (prav tako) omogočeno, da predčasno dopolnijo pogoje za upokojitev. Prišteta doba na podlagi osebnih okoliščin se za pridobitev in odmero pravic zavarovancem prizna na način, da se jim eno leto, prebito v delovnem razmerju ali drugem delu, kjer so obvezno zavarovani, šteje za 15 mesecev zavarovanja, starostna meja pa se jim zniža za eno leto na vsaka štiri leta. Prišteta doba za pridobitev in odmero pravic na podlagi osebnih okoliščin pripada naslednjim zavarovancem:

- s telesno okvaro najmanj 70 odstotkov,
- vojaškim invalidom od I. do VI. skupine,
- civilnim invalidom vojne od I. do VI. skupine,
- slepim,
- gluhim,
- obolelim za distrofijo in sorodnimi mišičnimi in nevromišičnimi boleznimi in za paraplegijo, cerebralno in otroško paralizo, multiplo sklerozo,
- obolelim za rakom od 15. leta starosti,
- z ekstrapiramidnimi obolenji (prav tako, 138. člen).

»Uživalcu invalidske pokojnine, ki se mu je zdravstveno stanje toliko izboljšalo, da je po mnenju invalidske komisije postal znova zmožen za delo, se invalidska pokojnina izplačuje, dokler mu ni zagotovljena ustrezna zaposlitev, če se v 30. dneh po prejemu odločbe o prenehanju pravice prijavi pri zavodu za zaposlovanje« (prav tako, 126. člen).

### **3.3.2 Pravica do poklicne rehabilitacije**

»Poklicna rehabilitacija je celostni proces, v katerem se zavarovanca strokovno, fizično in psihosocialno usposobi za drug poklic ali delo, tako da se lahko ustrezno zaposli in ponovno vključi v delovno okolje oziroma se usposobi za opravljanje istega poklica ali dela, tako da se mu prilagodi delovno mesto z ustreznimi tehničnimi pripomočki« (prav tako, 70. člen).

Rehabilitacija po definiciji WHO pomeni vsa prizadevanja, da bi osebo, ki je telesno, mentalno ali čustveno prizadeta zaradi posledic bolezni, prirojene okvare ali poškodbe, postavili v položaj, da lahko najde ali ponovno doseže način življenja in status, ki ga je vredna in je zanjo primeren, z uporabo smiselnih metod medicinskih, tehničnih, pedagoških, poklicnih in socialnih znanosti (Zupan in Drobnič 1997).

Poklicna rehabilitacija je pravica in dolžnost delovnega invalida. Zavarovanec ima pravico do poklicne rehabilitacije, ko so izpolnjeni naslednji pogoji:

- zavarovanec ima II. kategorijo invalidnosti,
- na dan nastanka invalidnosti še ni dopolnil 55 let starosti in
- zavarovanec se glede na preostalo delovno zmožnost lahko usposobi za drugo delo, ki ga bo opravljal polni delovni čas (ZPIZ-2, Ur. l. RS 96/12, 72. člen).

Pravico do poklicne rehabilitacije pridobi tudi zavarovanec:

- pri katerem je nastala II. kategorija invalidnosti,
- ki na dan nastanka invalidnosti še ni dopolnil 50 let,
- ki se glede na preostalo delovno zmožnost lahko usposobi za drugo delo, ki ga bo opravljal s krajšim delovnim časom od polnega, vendar najmanj štiri ure dnevno (prav tam).

»Zavarovanec, ki je pridobil pravico do poklicne rehabilitacije, se je dolžan usposablјati za ustrezno delo ob pogojih in na način, določen s tem zakonom, ter v skladu z obveznostmi, ki so določene v pogodbi iz 77. člena tega zakona« (prav tako, 71. člen).

Pravica do poklicne rehabilitacije je lahko tudi izbirna pravica zavarovanca. Uveljavita jo lahko delovni invalid II. kategorije tudi po dopolnjenem 55. letu starosti s preostalo delovno zmožnostjo in delovni invalid III. kategorije. Omenjeni kategoriji zavarovancev lahko uveljavita pravico do poklicne rehabilitacije namesto pravice do premestitve ali pravice do dela s krajšim delovnim časom od polnega, vendar najmanj štiri ure dnevno, in sicer pred

dopolnjeno starostjo 65 let. Tako zahtevo lahko da zavarovanec najkasneje na dan obravnave na invalidski komisiji I. stopnje (prav tako, 83. člen).

Možni načini poklicne rehabilitacije so rehabilitacija z izobraževanjem na ustreznih šolah in drugih oblikah izobraževanja (izobraževalni programi šolskega sistema na različnih ravneh).

Naslednje možnosti so še:

- s kratkotrajnim usposabljanjem in izobraževanjem,
- s praktičnim delom na ustreznem delovnem mestu pri delodajalcu oziroma v drugih oblikah delovnega usposabljanja,
- z izobraževanjem ob delu, s soglasjem zavarovanca (prav tako, 75. člen).

»Za poklicno rehabilitacijo šteje tudi čas privajanja na delo, za katerega se je zavarovanec usposobil s poklicno rehabilitacijo, če je to potrebno, da bi mogel z normalnim delovnim učinkom opravljati drugo ustrezno delo« (prav tako, 76. člen).

Delodajalec je dolžan zagotoviti poklicno rehabilitacijo invalidu, pri katerem je bil delovni invalid ob nastanku invalidnosti v delovnem razmerju. Če zavarovanec ni bil v delovnem razmerju pri delodajalcu ob nastanku invalidnosti, ali je bil brezposeln, ali ni bil zavarovan, mu poklicno rehabilitacijo zagotovi Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije v sodelovanju z Zavodom RS za zaposlovanje (prav tako, 79. člen).

V pogodbi se natančno določijo oblika oziroma način poklicne rehabilitacije, roki za začetek in trajanje poklicne rehabilitacije ter natančni pogoji za usposabljanje zavarovanca za drugo delo oziroma poklic. V pogodbi se določijo tudi druge pravice in obveznosti pogodbenih strank. Pogodba se sklene, ko postane odločba o priznanju pravice do poklicne rehabilitacije dokončna (prav tako, 77. člen).

Zavarovanec in izvajalec poklicne rehabilitacije sta zavodu dolžna poročati o izvajanju in poteku poklicne rehabilitacije najmanj vsakih šest mesecev (prav tam).

Zavarovanec si lahko pridobi še nekatere druge pravice, ki so povezane s poklicno rehabilitacijo. Te skrbijo, da ima invalid med usposabljanjem zagotovljeno ustrezno finančno pomoč:

1. **Pravico do prilagoditve prostorov in delovnih mest na stroške Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije**, ki omogoča delovnim invalidom, ki

so pridobili pravico do poklicne rehabilitacije, uspešno poklicno rehabilitacijo in zaposlitev.

2. **Pravico do prilagoditve delovnega mesta z ustreznimi tehničnimi pripomočki**, da se delovnemu invalidu omogoči opravljanje istega poklica ali dela.
3. **Pravico do nastanitve**, če je, glede na oddaljenost invalidovega bivališča od šole, podjetja za usposabljanje in zaposlovanje invalidnih oseb oziroma od delodajalca, kjer je na poklicni rehabilitaciji, nujno potrebna vožnja s prevoznimi sredstvi, zavarovanec pa se, glede na stanje invalidnosti, ne more voziti z javnimi prevoznimi sredstvi in mu tudi ni preskrbljen poseben prevoz, ima pravico do nastanitve na stroške zavoda.
4. **Pravico do povračila potnih stroškov**, če je delovni invalid napoten v drug kraj zaradi poklicne rehabilitacije.
5. **Pravica do nadomestil v zvezi s poklicno rehabilitacijo** – nadomestilo za čas poklicne rehabilitacije, začasno nadomestilo (Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje 2016b).

*Zavarovancu pripada v obdobju od pridobitve pravice do poklicne rehabilitacije pa do končane poklicne rehabilitacije denarno nadomestilo, odmerjeno v višini 130 % invalidske pokojnine, ki bi mu pripadala na dan nastanka invalidnosti. Zavarovancu, ki se izobražuje ob delu za drugo delo, ki ga bo opravljal s polnim delovnim časom, pripada od nastopa in do končane poklicne rehabilitacije denarno nadomestilo, odmerjeno v višini 40 % invalidske pokojnine, ki bi mu pripadala na dan nastanka invalidnosti (ZPIZ-2. Ur. l. RS 96/12, 80. člen).*

Podlaga, da zavarovanec pridobi pravico do premestitve na drugo delovno mesto pri delodajalcu, je uspešno končana poklicna rehabilitacija. S finančnega vidika je, dolgoročno gledano, pomoč invalidom pri usposabljanju v primerjavi s subvencijami in drugimi finančnimi oblikami zagotovo bolj ugodna možnost. Poleg tega so pomembni učinki, ki jih invalidu in celotni družbi prinese uspešna rehabilitacija (Uršič in Drobnič 1995, 37).

*Na podlagi empiričnih raziskav je prevladalo mnenje, da je ustrezna usposobitev ter zaposlitev invalida najbolj racionalna in ekonomsko najbolj učinkovita oblika pomoči prizadetim državljanom. Tu ne gre torej samo za uspešnost v prizadevanjih doseči rehabilitacijske cilje, pač pa tudi za gospodarsko družbeno korist, ki jo prinaša takšna intervencija sistema. Dejstvo je, da ima vsaka takšna obravnava,*

*poleg socialno psiholoških, nujno tudi gospodarske vidike njenih koristi, ki se nanašajo tako na invalide, njihove družine oziroma neposredno okolje kakor tudi na skupnost, ki ji pripadajo. Ti učinki pa so merljivi tudi z ekonomskimi merili (Uršič in Drobnič 1995, 37).*

Poklicno ocenjevanje je smiselno nadaljevanje in konec rehabilitacije, ki jo izvajajo medicinske ustanove. Gre za proces, kjer usposobljeni strokovnjak ocenjuje primere posameznikovega dela in ga primerja z ustreznimi merili. Zbirajo se tudi medicinski, psihološki, socialni podatki in podatki o izobraževanju in kulturnem okolju. Pogosto ta proces izvaja rehabilitacijski tim in posreduje prizadeti osebi in svetovalcu ustrezne podatke, potrebne za odločanje in razvoj pravih ciljev (Zupan in Drobnič 1997).

»V Sloveniji je potreba po programih rehabilitacije zelo aktualna in se bo v prihodnosti še stopnjevala. Naše prebivalstvo počasi narašča, mnogo hitreje se stara. Staranje prebivalstva in porušeno razmerje prinaša v družbo nove izzive. Vse bolj bodo morali biti starejši ljudje produktivni, čili in neodvisni od tuje pomoči« (Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije – Soča 2016a).

Na Univerzitetnem rehabilitacijskem inštitutu – Soča prednostno obravnavajo tiste osebe, pri katerih mora biti obravnava izvedena znotraj časovnih okvirov (da ne izgubijo pravic), osebe, katerim je potrebno zagotoviti kontinuiran proces in mladostnike, v času, ko nimajo pouka (Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije – Soča 2016b).

### **3.3.3 Pravica do premestitve**

Pravico do premestitve pridobi zavarovanec:

- po končani poklicni rehabilitaciji, ki se je usposobil za drugo delo, ki ga bo opravljal s polnim delovnim časom,
- s preostalo delovno zmožnostjo, pri katerem je nastala II. kategorija invalidnosti, ki je starejši od 55 let in mu ni zagotovljena poklicna rehabilitacija, vendar je brez prejšnje usposobitve zmožen za delo na drugem delovnem mestu,
- pri katerem je nastala III. kategorija invalidnosti, če je njegova delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za manj kot 50 %
- III. kategorije invalidnosti, če lahko še dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar pa ni zmožen za delo na obstoječem delovnem mestu (ZPIZ-2, Ur. l. RS 96/12, 81. člen).



Pravico do premestitve zagotovi zavarovancu, ki ima sklenjeno delovno razmerje v Republiki Sloveniji, njegov delodajalec (prav tam).

### **3.3.4 Pravica do nadomestila za invalidnost**

Pravica do nadomestila za invalidnost je pravica do denarnega nadomestila, ki je povezana s kategorijo invalidnosti in delovnopravnim statusom delovnega invalida (prav tako, 85. člen).

Pravico do nadomestila za invalidnost ima:

- a) delovni invalid, ki ima pravico do premestitve po končani poklicni rehabilitaciji;
- b) delovni invalid II. kategorije po dopolnjenem 55. letu starosti s preostalo delovno zmožnostjo;
- c) delovni invalid III. kategorije, če je 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 katero je razporejen, če:
  - ob nastanku invalidnosti ni bil zaposlen oziroma ni bil obvezno zavarovan,
  - mu je delovno razmerje prenehalo neodvisno od njegove volje oziroma krivde,
  - je delovno razmerje prekinil po lastni volji ali krivdi,
  - se je zaposlil na drugem delovnem mestu (prav tako, 85. člen).

Nadomestilo za invalidnost se zavarovancu (hkrati s priznano pravico do premestitve) po končani poklicni rehabilitaciji in zavarovancu, pri katerem je nastala II. kategorija invalidnosti po 55. letu starosti, odmeri:

- v višini 60 % invalidske pokojnine, če ob nastanku invalidnosti ni bil zaposlen ali ni bil obvezno zavarovan,
- v višini 80 % invalidske pokojnine, če mu je delovno razmerje prenehalo zaradi pozitivnega mnenja komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi ali neodvisno od njegove volje oziroma krivde,
- v višini 40 % invalidske pokojnine, če je delovno razmerje prekinil po lastni volji ali krivdi po 58. letu starosti,
- v višini 20 % invalidske pokojnine, če je delovno razmerje prekinil po lastni volji ali krivdi pred 58. letom starosti,
- v višini 20 % invalidske pokojnine, če se je zaposlil na drugem delovnem mestu (prav tam).

Zavarovancu III. kategorije invalidnosti se v primeru, ko je njegova delovna zmožnost za poklic zmanjšana za manj kot 50 % ali ko še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katerem dela, odmeri nadomestilo:

- v višini 40 % invalidske pokojnine, če ob nastanku invalidnosti ni bil zaposlen ali obvezno zavarovan,
- v višini 60 % invalidske pokojnine, če mu je delovno razmerje prenehalo na podlagi pozitivnega mnenja komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi oziroma neodvisno od njegove volje ali krivde,
- v višini 25 % invalidske pokojnine, če je delovno razmerje prekinil po lastni volji, krivdi,
- v višini 35 % invalidske pokojnine, če se je zaposlil na drugem delovnem mestu (prav tam).

Nadomestilo za invalidnost se izplačuje v primeru prenehanja delovnega razmerja ali obveznega zavarovanja – od dneva prenehanja, dokler se zavarovanec ponovno ne zaposli oziroma vključi v obvezno zavarovanje oziroma od začetka dela na drugem delovnem mestu, dokler ima zavarovanec sklenjeno delovno razmerje oziroma je obvezno zavarovan. Zavarovancu se nadomestilo za invalidnost izplačuje od prvega naslednjega dne po prenehanju opravljanja dejavnosti oziroma od prvega naslednjega dne po prenehanju prejemanja denarnega nadomestila po predpisih, ki jih ureja trg dela (prav tako, 124. člen).

### **3.3.5 Pravica do skrajšanega delovnega časa (najmanj štiri ure dnevno oziroma dvajset ur tedensko) in delno nadomestilo**

Pravico do dela s krajšim delovnim časom (najmanj štiri ure dnevno oziroma dvajset ur tedensko) ima delovni invalid III. kategorije invalidnosti, ki ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom in zavarovanec, pri katerem je nastala II. kategorija invalidnosti po dopolnjenem 55. letu starosti in ima preostalo delovno zmožnost za opravljanje dela, na katerem dela ali za drugo delo vsaj s krajšim delovnim časom. Pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega pridobi tudi zavarovanec po končani poklicni rehabilitaciji, ki se je usposobil za drugo delo, ki ga bo opravljal s krajšim delovnim časom od polnega, in sicer najmanj štiri ure dnevno (prav tako, 82. člen).

»Zavarovancu, ki ima sklenjeno delovno razmerje v Republiki Sloveniji, zagotavlja pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega, najmanj štiri ure dnevno oziroma dvajset ur tedensko, delodajalec« (prav tam).

*Na podlagi spremembe pravice do dela s krajšim delovnim časom od polnega, najmanj štiri ure dnevno oziroma dvajset ur tedensko, se nadomestilo iz invalidskega zavarovanja zaradi dela s krajšim delovnim časom od polnega še nadalje izplačuje, če delodajalec zavarovancu iz opravičljivih razlogov ne more zagotoviti dela s krajšim delovnim časom od polnega po odločbi o spremembi v stanju invalidnosti, vendar največ eno leto po dokončnosti odločbe o spremembi pravice do dela s krajšim delovnim časom od polnega, najmanj štiri ure dnevno oziroma dvajset ur tedensko (prav tako, 126. člen).*

»Delno nadomestilo se izplačuje od dneva začetka dela s krajšim delovnim časom od polnega vse dokler zavarovanec opravlja delo z delovnim časom, ki ustreza njegovi delovni zmožnosti« (prav tako, 122. člen). Za začetek dela s krajšim delovnim časom od polnega šteje dan nastopa dela, ki je dogovorjen v pogodbi o zaposlitvi, ki ustreza zavarovančevi preostali delovni zmožnosti (prav tam).

Delno nadomestilo se izplačuje za čas, ko je zavarovanec prijavljen na zavodu za zaposlovanje in izpolnjuje obveznosti po predpisih, ki urejajo trg dela (prav tam).

»Delovnemu invalidu se lahko namesto pravice do preместitve ali pravice do dela s krajšim delovnim časom od polnega, najmanj štiri ure dnevno, prizna pravica do poklicne rehabilitacije, če tako zahtevo poda najkasneje na dan obravnave na invalidski komisiji I. stopnje. V tem primeru ima vse pravice na podlagi in v zvezi s poklicno rehabilitacijo« (prav tako, 83. člen).

Čas, ki ga zavarovanec s pravico do delnega nadomestila prebije v delovnem razmerju z delovnim časom, krajšim od polnega, se šteje kot polni delovni oziroma zavarovalni čas. Delno nadomestilo se delovnemu invalidu odmeri v odstotku, ki ustreza skrajšanju polnega delovnega časa, od invalidske pokojnine, ki bi zavarovancu pripadala na dan nastanka invalidnosti, in sicer v višini:

- 50 %, ko dela s krajšim delovnim časom, štiri ure dnevno, dvajset ur tedensko,

- 37,5 %, ko dela s krajšim delovnim časom, pet ur dnevno oziroma 25 ur tedensko,
- 25 %, ko dela s krajšim delovnim časom, šest ur dnevno oziroma 30 ur tedensko,
- 12,5 %, ko dela s krajšim delovnim časom, sedem ur dnevno, 35 ur tedensko (prav tako, 86. člen).

Delno nadomestilo se poveča:

- za 30 %, če zavarovanec ni več zmožen za delo na delovnem mestu, na katerem dela in začne delati na drugem delovnem mestu,
- za 30 %, če po končani poklicni rehabilitaciji začne delati drugo delo,
- za 40 %, če izgubi delo na podlagi pozitivnega mnenja komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi ali neodvisno od njegove volje oziroma krivde (prav tam).

Povečano delno nadomestilo ne sme presegati 80 % invalidske pokojnine, ki bi mu pripadala na dan nastanka invalidnosti (prav tam).

Delno nadomestilo, odmerjeno od invalidske pokojnine, ki bi zavarovancu pripadala na dan nastanka invalidnosti v odstotku, ki ustreza skrajšanju polnega delovnega časa, se zmanjša za 30 %, če zavarovanec delovno razmerje prekine po lastni volji ali krivdi (prav tam).

»Nadomestila iz invalidskega zavarovanja v zvezi s pravicami na podlagi II. in III. kategorije invalidnosti se usklajujejo enako kot pokojnine« (prav tako, 90. člen).

### **3.3.6 Pravica do dodatka za pomoč in postrežbo**

»Zavarovancu pripada pravica do dodatka za pomoč in postrežbo od dne, ko je nastala potreba po pomoči in postrežbi, in traja, dokler je podana takšna potreba. Dodatek za pomoč in postrežbo se izplačuje od dneva nastanka potrebe, vendar največ od prvega dne naslednjega meseca po vložitvi zahteve in še za šest mesecev nazaj« (prav tako, 128. člen).

»Pravico do dodatka za pomoč in postrežbo imajo uživalci starostne, predčasne, invalidske, vdovske ali družinske pokojnine s stalnim prebivališčem v Republiki Sloveniji, ki jim je za osnovne življenjske potrebe nujna stalna pomoč in postrežba drugega« (prav tako, 99. člen).

»Za nepokretnega se šteje zavarovanec, pri katerem je zmožnost premikanja zmanjšana najmanj za 70 %« (prav tako, 100. člen).

»Zavarovanci, pri katerih je zmožnost premikanja zmanjšana najmanj za 70 % in niso v delovnem razmerju, pridobijo pravico do dodatka za pomoč in postrežbo tudi, če so pridobili pravico do poklicne rehabilitacije. Dodatek za pomoč in postrežbo pripada tem zavarovancem od dneva nastopa poklicne rehabilitacije« (prav tam).

Pomoč in postrežba je uživalcu pokojnine neizogibno potrebna za opravljanje vseh osnovnih življenjskih potreb, kadar zaradi trajnih sprememb v zdravstvenem stanju ne more zadovoljevati osnovnih življenjskih potreb, ker se niti ob pomoči ortopedskih pripomočkov ne more samostojno gibati v stanovanju in izven njega, samostojno hraniti, oblačiti in slačiti, se obuvati in sezuvati, skrbeti za osebno higieno, kakor tudi ne opravljati drugih življenjskih opravil, neizogibno potrebnih za ohranjanje življenja (prav tako, 101. člen).

Invalidska komisija poda mnenje in merila o tem, ali je upravičencu potrebna stalna pomoč in postrežba za opravljanje vseh, ali pa le večine življenjskih potreb, da je slep ali slaboviden, oziroma, da mu je potrebno stalno nadzorstvo, ali da je zmožnost premikanja zmanjšana za 70 % (prav tam).

Dodatek za pomoč in postrežbo se upravičencu, ki nujno potrebuje **stalno pomoč in postrežbo za opravljanje vseh osnovnih življenjskih potreb ter slepim in nepokretnim** odmeri v višini **53 %** najnižje pokojninske osnove. Uživalcu pokojnine, ki potrebuje **24-urni nadzor svojcev in obvezno strokovno pomoč** (najmanj zdravstveni tehnik), se odmeri dodatek za pomoč in postrežbo v višini **76 %** najnižje pokojninske osnove (prav tako, 103. člen).

Dodatek za pomoč in postrežbo se ne izplačuje zavarovancu za obdobje, ki ga je nad šest mesecev preživel v bolnišnici. Prav tako se ne izplačuje v času, ko zavarovanec živi v tujini, ne glede na to, ali ima dovoljenje za stalno oziroma začasno prebivališče v Republiki Sloveniji (prav tako, 128. člen).

### **3.4 Trajanje pravic**

»Na podlagi invalidnosti pridobljene pravice trajajo, dokler traja stanje invalidnosti, na podlagi katerega je bila pridobljena pravica, razen v primerih izgube ali omejitve uživanja pravic, določenih s tem zakonom« (prav tako, 126. člen).

»Zapadli mesečni zneski prejemkov, priznani iz invalidskega zavarovanja, in dodatka za pomoč in postrežbo se ne izplačajo uživalcu, ki v določenem roku ne predloži zahtevane medicinske dokumentacije o zdravljenju glavne bolezni po zadnji oceni invalidske komisije, in ki brez upravičenega razloga ne pride v določenem roku na pregled, na katerem naj bi se znova ugotovilo stanje invalidnosti ali obseg potrebe po stalni pomoči in postrežbi« (prav tako, 127. člen). Zapadli mesečni zneski se izplačajo uživalcu, če v roku enega meseca od določenega roka predloži medicinsko dokumentacijo o zdravljenju glavne bolezni po zadnji oceni invalidske komisije in se udeleži pregleda, kjer se ponovno ugotavlja stanje invalidnosti oziroma obseg potrebe po pomoči in postrežbi (prav tam).

### **3.5 Statistični pregled pravic**

Povprečno število uživalcev invalidske pokojnine se je v letu 2015 zmanjšalo za 1501 osebo, kar je 1,7 % odstotka in se od leta 2001 dalje vseskozi zmanjšuje. Stopnje rasti v tem obdobju so po eni strani posledica spremenjene zakonodaje po drugi pa razlogov, kot so velikost in gibanje populacije zaposlenih delavcev, stopnja organiziranosti in razvitosti zdravstva, varstva pri delu ter vrste in število bolezni in poškodb. Razlogi invalidnosti so v večini primerov bolezni in poškodbe zunaj dela, poškodbe pri delu in poklicne bolezni pa imajo manjši vpliv na upokojevanje (Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje 2016c).

»ZPIZ-1 ni določil prevedbe pravic zavarovancev s preostalo delovno zmožnostjo, pridobljenih po prejšnjih predpisih, zato so statistični podatki o uživalcih nadomestil ločeni na priznane po ZPIZ ter ZPIZ-1 in ZPIZ-2. Sistem odmere nadomestil po ZPIZ-1, ki je začel veljati 1. januarja 2003, se bistveno razlikuje od prej veljavnega, medtem ko v ZPIZ-2 ni bilo večjih sprememb« (Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje 2016c).

Po ZPIZ, ki se je uporabljal do 31. 12. 2002, so bili delovni invalidi s preostalo delovno zmožnostjo upravičeni do naslednjih nadomestil:

- za čas čakanja in čas poklicne rehabilitacije,
- za čas čakanja na drugo ustrezno zaposlitev,
- zaradi dela s skrajšanim delovnim časom in
- zaradi manjše plače na drugem ustreznem delu (prav tam).

Po ZPIZ-1 (od 1. 1. 2003) oziroma ZPIZ-2 (od 1. 1. 2013) pa jim gre pravica do:

- delne invalidske pokojnine (ZPIZ-1) oziroma delno nadomestilo (ZPIZ-2),
- nadomestila za čas poklicne rehabilitacije,
- začasnega nadomestila in
- nadomestila za invalidnost (prav tam).

Po ZPIZ so nadomestilo plače zaradi dela s skrajšanim delovnim časom prejeli zavarovanci, ki so pridobili pravico do dela s skrajšanim delovnim časom (status delovnega invalida II. kategorije) in so delali s skrajšanim delovnim časom. Če so bili razporejeni na drugo ustrezno delo, so prejeli še nadomestilo zaradi manjše plače na drugem ustreznem delu. Če so zaposlitev izgubili (neodvisno od njihove volje), se je tem delovnim invalidom II. kategorije invalidnosti po ZPIZ izplačevalo nadomestilo za čas čakanja na ustrezno zaposlitev. Po novih sistemih (ZPIZ-1 in ZPIZ-2) so vsa omenjena nadomestila za nove zavarovance prešla v delno invalidsko pokojnino oziroma od 1. 1. 2013 dalje v delna nadomestila (prav tam).

Prav tako so po ZPIZ prejeli nadomestilo zaradi manjše plače na drugem ustreznem delu zavarovanci, ki so pridobili pravico do dela na drugem ustreznem delu s polnim delovnim časom (status delovnega invalida III. kategorije invalidnosti). Če so izgubili zaposlitev (neodvisno od njihove volje), se je tem delovnim invalidom III. kategorije invalidnosti po ZPIZ izplačevalo nadomestilo za čas čakanja na ustrezno zaposlitev. Po novem sistemu sta obe kategoriji nadomestil za nove zavarovance prešli v nadomestilo za invalidnost (prav tam).

Tabela 3.1: Povprečno število prejemnikov nadomestil po vrsti nadomestila, 2006–2015

LETO	VRSTA NADOMESTILA								SKUPAJ
	Do 31. 12. 2002				Od 1. 1. 2003				
	Za čas čakanja in čas poklicne rehabilitacije	Za čas čakanja na drugo ustrezno zaposlitev	Zaradi dela s skrajšanim delovnim časom	Zaradi manjše plače na drugem ustreznem mestu	Delna invalidska pokojnina/ delno nadomestilo	Za čas poklicne rehabilitacije	Začasno nadomestilo	Nadomestilo za invalidnost	
2006	70	17.043	11.893	13.150	4.620	199	30	5.768	<b>52.773</b>
2007	30	16.481	11.197	11.677	6.057	255	63	7.713	<b>53.473</b>
2008	15	15.923	10.452	10.338	7.720	267	116	9.816	<b>54.647</b>
2009	8	15.142	6.158	8.859	9.113	277	188	11.297	<b>51.042</b>
2010	4	14.197	5.235	7.433	10.083	301	253	12.396	<b>49.902</b>
2011	3	13.133	4.643	6.126	10.764	333	322	13.252	<b>48.576</b>
2012	2	11.996	4.266	5.310	11.836	360	398	14.316	<b>48.484</b>
2013	1	10.860	3.289	4.567	12.444	350	473	14.968	<b>46.952</b>
2014	0	9.634	2.275	4.085	13.291	334	539	15.748	<b>45.906</b>
2015	0	8.664	1.990	3.634	13.781	312	609	16.200	<b>45.190</b>

Vir: Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (2016c).

Tabela prikazuje povprečno število uživalcev nadomestil po ZPIZ, ZPIZ-1, ZPIZ-2. Iz tabele lahko vidimo, da se število uživalcev po ZPIZ iz leta v leto zmanjšuje, po ZPIZ-1 in ZPIZ-2 pa povečuje. Povprečno število uživalcev vseh vrst nadomestil iz invalidskega zavarovanja se je skupno od 45.906 v letu 2014 zmanjšalo na 45.190, kar je za 1,6 odstotka (prav tam).

Tabela 3.2: Povprečno število in stopnja rasti prejemnikov letnega dodatka in dodatka za pomoč in postrežbo, 2006–2015

VRSTA PREJEMKA	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>LETNI DODATEK</b>										
Število	535.93	243.92	554.95	563.88	579.69	599.94	398.40	407.52	405.84	502.28
Stopnja rasti	2	8	5	9	4	2	0	9	0	3
<b>DOD. ZA POM. IN POS.</b>										
Število	27.656	28.799	29.599	30.092	30.497	30.731	30.069	29.840	30.343	30.852
Stopnja rasti	1,8	4,1	2,8	1,7	1,3	0,8	-2,2	-0,8	1,7	1,7

Vir: Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (2016c).

»Letni dodatek je bil v letu 2015 izplačan 502.283 prejemnikom v štirih različnih zneskih, nekateri pa so prejeli sorazmerni del letnega dodatka. Letni dodatek v višini 140 evrov je prejelo 86.147, v višini 190 evrov 109.517, v višini 250 evrov 113.101, v višini 390 evrov 94.100 prejemnikov ter sorazmerni del dodatka 99.418 prejemnikov« (prav tam). Iz tabele



lahko vidimo, da je bilo skupno število prejemnikov letnega dodatka v letu 2015 višje za 23,8 % oziroma 96.443 oseb v primerjavi s prejšnjim letom.

»Povprečno število uživalcev dodatka za pomoč in postrežbo se je v letu 2015 v primerjavi z letom 2014 povečalo za 1,7 odstotka, na 30.852 uživalcev. V letu 2015 je nižji znesek dodatka za pomoč in postrežbo prejelo 19.163 uživalcev (62,1 odstotka), višji znesek 10.459 uživalcev (33,9 odstotka), dodatek za pomoč in postrežbo za najtežje prizadete 603 uživalci (2,0 odstotka), 627 uživalcev (2,0 odstotka) pa v sorazmernem delu« (prav tam).

## **4 PRAVICE IZ NASLOVA ZAPOSLOVANJA IN DELA**

### **4.1 Ugodnosti invalidov pri sklenitvi delovnega razmerja**

»Invalidi se zaposlujejo v običajnem delovnem okolju, v invalidskih podjetjih ter v podporni in zaščitni zaposlitvi na delih, ki ustrezajo njihovim sposobnostim« (ZZRZI-UPB2, Ur. l. RS 16/07, 36. člen).

»Primerna delovna mesta za invalide so vsa delovna mesta, na katerih, ob upoštevanju izjave o varnosti z oceno tveganja, invalidnost ni ovira za enakovredno opravljanje dela. Delodajalci določijo v sistematizaciji delovnih mest primerna delovna mesta za invalide ter druge ukrepe za ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu« (prav tako, 37. člen).

**V primeru zaposlitve invalida Zakon o delovnih razmerjih dopušča odstop od splošnega pravila o obveznosti objave prostega delovnega mesta in dopušča sklenitev pogodbe brez javne objave, če gre za zaposlitev invalida po zakonu, ki ureja zaposlovanje invalidov (Krašovec 2014).**

*Če se invalidu v času trajanja delovnega razmerja stanje njegove invalidnosti poslabša v primerjavi s stanjem invalidnosti ob sklenitvi delovnega razmerja, se takšno poslabšanje ob izpolnjevanju drugih pogojev šteje kot okoliščina, na podlagi katere se invalidu priznajo enake pravice, kot se po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju in po predpisih o delovnih razmerjih priznajo delovnim invalidom (ZZRZI-UPB2, Ur. l. RS 16/07, 36. člen).*

**Invalid, ki prejema nadomestilo iz naslova invalidnosti oziroma brezposelnosti in se zaposli za krajši delovni čas od polnega, zadrži pravico do prejemanja sorazmernega dela tega nadomestila**, kar je posebnost v primerjavi s prejšnjo zakonsko ureditvijo. Izplačevalec nadomestil je tisti, ki določi višino in čas prejemanja sorazmernega dela nadomestila. Kot že rečeno, gre za novost v primerjavi s prejšnjo zakonodajo, saj invalid, ki se je zaposlil, ni bil več upravičen do denarnih nadomestil iz naslova invalidnosti in brezposelnosti. Ker so bila nadomestila pogosto višja, kot bi bila plača, če bi se invalid zaposlil, se invalidi na splošno niso želeli zaposlovati (prav tako, 38. člen).

**Delodajalec ne sme naložiti dela prek polnega delovnega časa** (nadurnega in dodatnega dela) tudi delavcem, ki delajo krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Pri teh delavcih je treba enake omejitve oziroma prepovedi glede dela prek polnega delovnega časa upoštevati tudi v primeru neenakomerne razporeditve ali prerazporeditve delovnega časa (ZDR-1, Ur. l. RS 21/13, 146. člen).

#### **4.2 Prenehanje delovnega razmerja invalidu**

Invalidi uživajo posebno varstvo v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, vendar ne velja absolutno varstvo pred odpovedjo (prav tako, 89. člen).

Delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi invalidu zaradi nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti in **v primeru poslovnega razloga** v primerih in pod pogoji, določenimi s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov (prav tako, 89. člen)

»Pogodba o zaposlitvi preneha veljati po samem zakonu, ko je delavcu vročena odločba o **ugotovljeni invalidnosti I. kategorije** ali o pridobitvi pravice do invalidske pokojnine postala pravnomočna« (prav tako, 119. člen).

Med absolutno neutemeljenimi razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi se izrecno navaja tudi invalidnost. Pri določitvi presežnih delavcev delodajalec ne sme kot merilo upoštevati začasne odsotnosti delavca zaradi bolezni ali poškodbe, nege družinskega člana ali težje prizadetega invalida. Utemeljenost odpovednih razlogov delodajalca v predhodnem

posebnem postopku ugotavlja posebna komisija pri Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve (prav tako, 90. člen).

### 4.3 Kvotni sistem

»Kvota je obvezni delež zaposlenih invalidov od celotnega števila zaposlenih delavcev pri posameznem delodajalcu« (Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov 2016a).

»Kvotni sistem zaposlovanja invalidov je postal zanimiv šele po letu 1990, ko se je povečala stopnja brezposelnosti, še posebej pa zaostрила problematika zaposlovanja invalidov, katerih stopnja brezposelnosti je naraščala hitreje, kot je to veljalo za ostalo prebivalstvo, tako da je stanje na trgu delovne sile, še zlasti na področju zaposlovanja invalidov, postalo nezadovoljivo« (Kalčič 2005, 20).

ZZRZI (Ur. l. RS 16/07) določa **dolžnost zaposlovanja invalidov za vse delodajalce, ki imajo najmanj 20 zaposlenih delavcev**. Izjeme, za katere dolžnost zaposlovanja invalidov ne velja, so tuja diplomatska in konzularna predstavništva, invalidska podjetja (za njih velja pogoj, da so registrirana kot kapitalske gospodarske družbe po Zakonu o gospodarskih družbah in imajo najmanj 40 % zaposlenih invalidov od skupnega števila vseh zaposlenih delavcev) in zaposlitveni centri, ki so nova oblika socialne ekonomije in zaposlujejo le invalide na zaščitениh delovnih mestih ter strokovne delavce (prav tako, 62. člen).

Kvoto določi Vlada Republike Slovenije na predlog Ekonomsko-socialnega sveta z uredbo. Kvota je glede na registrirano področje glavne dejavnosti SKD delodajalca lahko različna, vendar ne **more biti nižja od 2 % in ne višja od 6 % od skupnega števila zaposlenih delavcev**. V primeru, da tako izračunana kvota ne predstavlja celega števila, se vrednosti do 0,5 % zaokrožijo navzdol in vrednosti od vključno 0,5 % zaokrožijo navzgor. V kvoto se štejejo invalidi, ki jih delodajalci prijavijo v zavarovanje kot invalide in imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za najmanj 20 ur tedensko (prav tam).

Tabela 4.1: Višina kvote po posamezni dejavnosti

Dvoodstotna kvota	Triodstotna kvota	Šestodstotna kvota
G) Trgovina; vzdrževanje in popravila motornih vozil	F) Gradbeništvo	A) Kmetijstvo, lov, gozdarstvo, ribištvo
I) Gostinstvo	H) Promet in skladiščenje	B) Rudarstvo
J) Informacijske in komunikacijske dejavnosti	L) Poslovanje z nepremičninami	C) Predelovalne dejavnosti
K) Finančne in zavarovalniške dejavnosti	P) Izobraževanje	D) Oskrba z električno energijo, plinom in paro
M) Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti		E) Oskrba z vodo; ravnanje z odplakami in odpadki; saniranje okolja
O) Dejavnost javne uprave in obrambe; dejavnost obvezne socialne varnosti		N) Druge raznovrstne plovne dejavnosti
R) Kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti		Q) Zdravstvo in socialno varstvo
S) Druge dejavnosti		

Vir: Kos (2009, 14).

»Za izpolnitev kvote šteje tudi **sklenitev pogodbe o poslovnem sodelovanju z zaposlitvenim centrom oziroma invalidskim podjetjem**, po kateri se priznavajo stroški dela v višini zneska 12 minimalnih plač letno za vsakega invalida, ki bi ga moral delodajalec zaposliti v okviru predpisane kvote« (prav tako, 64. člen).

Gospodarske družbe morajo Skladu za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov (v nadaljevanju Sklad) posredovati pogodbe o poslovnem sodelovanju v roku sedem dni po sklenitvi (prav tam).

Delodajalec, zavezanec h kvoti, ki ne izpolni kvote z zaposlenimi invalidi niti z nadomestno izpolnitvijo kvote, mora do vključno zadnjega dne v mesecu za pretekli mesec plačati v Sklad prispevek za spodbujanje zaposlovanja invalidov v višini 70 % minimalne plače za vsakega invalida, ki bi ga moral zaposliti za izpolnitev predpisane kvote (prav tako, 65. člen).

»Na prijavno odjavnem obrazcu v obvezno zdravstveno zavarovanje delavcev je potrebno označiti, da se prijavlja ali odjavlja delavec invalid. Zavod za zdravstveno zavarovanje

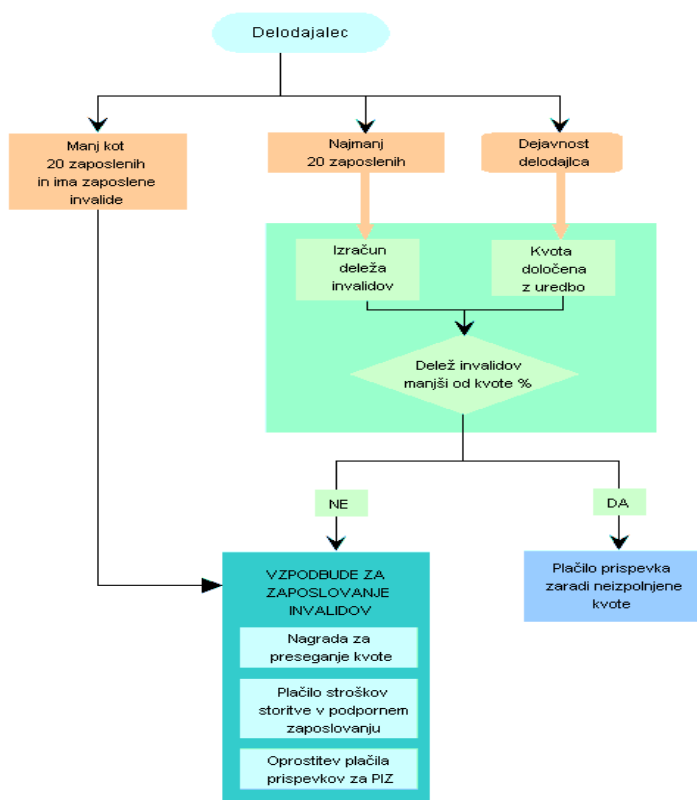
Slovenije mesečno posreduje Skladu podatke o prijavi in odjavi zaposlenih invalidov pri posameznih delodajalcih« (prav tako, 66. člen).

*Za enakopravnejše vključevanje invalidov v zaposlitev se lahko priznajo naslednje finančne vzpodbude:*

- a) subvencije plač invalidom,*
- b) plačilo stroškov prilagoditve delovnih mest in sredstev za delo invalidov,*
- c) plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju,*
- d) oprostitvev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zaposlenih invalidov,*
- e) nagrade za preseganje kvote,*
- f) letne nagrade delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov in*
- g) druge vzpodbude na področju zaposlovanja invalidov in ohranjanja delovnih mest za invalide ter druge razvojne vzpodbude (prav tako, 67. člen).*

Vlada Republike Slovenije določi višino in čas prejemanja nagrade delodajalcu, ki zaposluje več invalidov, kot je določeno s kvoto, in delodajalcu, ki zaposluje manj kot 20 delavcev in ima zaposlene invalide, pod pogojem, da njihova invalidnost ni nastala kot posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri tem delodajalcu. Delodajalci so dolžni ministrstvu, pristojnemu za invalidsko varstvo, mesečno posredovati podatke o pridobljenih in porabljenih sredstvih preko sistema elektronskega poslovanja Sklada (prav tako, 75. člen).

Slika 4.1: Kvote in kvotni sistem



Vir: Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov (2016a).

#### 4.4 Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov

Skład RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov je javni finančni sklad, ki je bil ustanovljen z namenom spodbujanja razvoja zaposlovanja invalidov in ohranjanja delovnih mest zanje (prav tako, 77. člen).

Glavne funkcije Sklada so:

- nadziranje izpolnjevanja kvote zaposlenih invalidov,
- odločanje o pravicah invalidov in delodajalcev, ki zaposlujejo invalide in
- odločanje o obveznostih delodajalcev zaradi neizpolnjevanja kvote zaposlenih invalidov (Skład RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov 2016b).

Skład pridobiva sredstva iz plačil delodajalcev zaradi neizpolnjevanja predpisane kvote; sredstev Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, namenjenih pospeševanju zaposlovanja nezaposlenih delovnih invalidov; namenskih prihodkov proračuna Republike Slovenije iz naslova plačanih glob za storjene prekrške in odvzeto premoženjsko korist po zakonu, ki ureja zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje

invalidov; sredstev proračuna Republike Slovenije, namenjenih subvencioniranju plač invalidov; donacij in drugih virov (Akt o ustanovitvi Sklada Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov 2009 (Ur. l. RS 30/09, 8. člen)).

Sklad zagotavlja naslednje pravice iz naslova zaposlovanja invalidov:

- a) nagrada za preseganje kvote,
- b) oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje,
- c) subvencija plače za invalide,
- d) plačilo stroškov podpornih storitev,
- e) plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta (Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov 2016c).

Upravičenci **do nagrade za invalide nad kvoto** so tisti delodajalci, ki imajo najmanj 20 zaposlenih in presegajo kvoto, delodajalci z manj kot 20 zaposlenimi in zaposlujejo invalide ter samozaposleni invalidi. V primeru, ko je invalidnost posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, nastale pri istem delodajalcu, le-ta za takšnega invalida ni upravičen do nagrade za preseganje kvote, lahko pa ga všteva v kvoto (ZZRZI-UPB2, Ur. l. RS 16/07, 75. člen).

»Delodajalec odda vlogo za uveljavljanje nagrade za preseganje kvote elektronsko preko SVZI.Net do 20. v mesecu za pretekli mesec. Sklad izda odločbo o nagradi za preseganje kvote. Po prejemu odločbe delodajalec odda zahteve za izplačilo nagrade elektronsko preko SVZI.Net« (Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov 2016č). Prejeta sredstva (nagrade za preseganje kvote) mora delodajalec porabiti za investicije v osnovna sredstva, ki so povezana z delom invalidov, izboljšanje delovnih pogojev za invalide, ohranjanje in ustvarjanje novih delovnih mest za invalide, pokrivanje izpada prihodka zaradi večje bolniške odsotnosti, izobraževanje in usposabljanje zaposlenih (Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov 2016č).

»Samozaposleni invalidi, ki si ne izplačujejo plače, morajo denarna sredstva iz naslova vzpodbud porabiti po pravilu "de minis" v skladu z Uredbo komisije (EU) št. 1407/2013« (prav tam).

Upravičenci **do oprostitve plačila prispevka za pokojninsko in invalidsko zavarovanje** za invalide nad kvoto, so delodajalci z najmanj 20 zaposlenimi in presegajo kvoto, z manj

kot 20 zaposlenimi in zaposlujejo invalide in samozaposleni invalidi. **Oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje velja za ves čas preseganja kvote.** Enako kot pri nagradi za invalide nad kvoto, tudi tu velja, da delodajalec ni upravičen uveljavljati oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, če je invalidnost posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, nastale pri istem delodajalcu, lahko pa ga všteva v kvoto (ZZRZI-UPB2, Ur. l. RS 16/07, 74. člen).

»Delodajalec odda vlogo za uveljavljanje oprostitev plačila prispevkov elektronsko preko SVZI.Net-a do 20. v mesecu za pretekli mesec. Sklad izda odločbo o oprostitvi plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje« (Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov 2016d). Prispevke za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje prikazuje delodajalec oziroma samozaposleni invalid na posebnem kontu in jih porabi za namene izboljšanja delovnih pogojev za invalide, ohranjanje in ustvarjanje novih delovnih mest za invalide, izobraževanje in usposabljanje zaposlenih (prav tam). »Samozaposleni invalidi, ki si ne izplačujejo plače, morajo denarna sredstva iz naslova vzpodbud porabiti po pravilu "de minis" v skladu z Uredbo komisije (EU) št. 1407/2013« (prav tam).

»**Subvencija plače** je pravica invalida, zaposlenega na zaščitnem delovnem mestu, lahko tudi v podporni zaposlitvi in v invalidskem podjetju, ki jo uveljavlja invalid pri Skladu zaradi doseganja nižjih delovnih rezultatov, ki so posledica njegove invalidnosti« (ZZRZI-UPB2, Ur. l. RS 16/07, 68. člen). Osnova za izračun subvencije plače invalida je minimalna plača. Višina subvencije plače invalida je odvisna od stopnje invalidnosti oziroma njegovega doseganja delovnih rezultatov. O pravici do subvencije plače zaposlenemu invalidu odloča Sklad. Vlogo za priznanje pravice do subvencije plače vloži invalid, ki se zaposli pri delodajalcu brez prehodnega usposabljanja za enako ali podobno delo, ali zaposleni invalid, ki ga delodajalec po preteku treh mesecev od zaposlitve napoti na oceno doseganja delovnih rezultatov, ker ocenjuje, da so ti nižji od pričakovanih. Sklad vroči odločbo do subvencije plače zaposlenemu invalidu in njegovemu delodajalcu. Delodajalec Skladu pošlje zahtevek za povračilo subvencije plače za invalide v elektronski obliki na spletno mesto Sklada (Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov 2016e).

»Delodajalec, ki ima z invalidom sklenjeno pogodbo o podporni zaposlitvi in izdelan načrt podpornih storitev, ki jih invalid potrebuje, lahko na Sklad vloži vlogo za **plačilo stroškov podpornih storitev**, katere lahko izvaja oseba, ki ni strokovni delavec iz. 9. člena ZZRZI



UPB2, Ur. l. RS 16/07« (Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov 2016f). Sklad financira podporne storitve v obsegu največ 30 ur mesečno. Delodajalec mora Skladu mesečno, na predpisanem obrazcu, poslati zahtevek za plačilo podpornih storitev, ki so bile nudene invalidu v preteklem mesecu skupaj s poročilom o opravljenih storitvah. Delodajalec si lahko med stroške zaposlitve šteje stroške strokovne podpore (informiranje, svetovanje, usposabljanje, spremljanje pri delu, ocenjevanje delovne uspešnosti invalida). Sklad na podlagi zahtevka delodajalca povrne stroške v roku enega meseca od prejema zahtevka (prav tam).

»Na podlagi izdelanega načrta prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo lahko delodajalec, ki namerava zaposliti brezposelnega invalida, v primeru, da ni drugega zavezanca za plačilo, zaprosi za **plačilo stroškov prilagoditve konkretnega delovnega mesta** in sredstev za delo« (ZZRZI-UPB2, Ur. l. RS 16/07, 72. člen). Vlogo za brezposelnega invalida lahko predloži delodajalec, s katerim sklene pogodbo za najmanj 12 mesecev oziroma za že zaposlenega invalida, če ni drugega zavezanca za plačilo stroškov prilagoditve. Izjemoma se lahko zaprosi za plačilo stroškov prilagoditve že v času trajanja zaposlitvene rehabilitacije, če bi bilo izvajanje zaposlitvene rehabilitacije brez prilagoditev nemogoče. Sklad izda odločbo o priznanju pravice in financira stroške primerne prilagoditve v višini dejanskih stroškov prilagoditve (Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov 2016g).

Delodajalca, s katerima sem opravila globinski intervju, sta seznanjena s finančnimi spodbudami, ki jih nudi Sklad in se jih tudi poslužujeta. Tomaž (2016), direktor manjšega podjetja, ki zaposluje do 20 ljudi in ima zaposlenega tudi invalida z diagnozo multipla skleroza, mi je v pogovoru razložil, da včasih tovrstnih spodbud niso koristili in da se jih poslužujejo šele približno eno leto (o danih finančnih ugodnostih v preteklosti niti niso bili dovolj informirani niti se zanje niso zanimali). V njihovem primeru je oseba svojo invalidnost pridobila med delovnim razmerjem pri njih (oseba je bila zaposlena za nedoločen čas) in je bila tudi prerazporejena na drugo, na žalost, nižje delovno mesto brez posebne prilagoditve delovnega mesta, zato finančna spodbuda pri zaposlovanju ni bila pomembna. Tomaž pove: »Ko je bila oseba še "zdrava", je opravljala delo trgovskega potnika, po diagnozi multipla skleroza je bila premeščena na delovno mesto administratorja.« Direktor meni, da so zadovoljni s spodbudami, ki jih nudi Sklad, mogoče

bi bilo treba malo več informiranja in obveščanja v javnosti z njihove strani glede samih ugodnosti in spodbud.

Tudi vodja pravno kadrovskega oddelka javnega zavoda na področju Gorenjske (2016) je v intervjuju povedala, da so o Skladu dovolj informirani in spodbude tudi koristijo. Pojasnila je, da so bila sredstva, ki so jih pridobili od Sklada, v času, ko so v njeni enoti zaposlovali invalide, zelo dobrodošla, saj so bila to edina sredstva, ki so jih lahko porabili v času varčevanja. Takrat so bila ta sredstva stimulatívna, na splošno pa ne. S pridobljenimi sredstvi so izboljšali delovne pogoje ne samo za invalide, ampak tudi za ostale zaposlene delavce, ki so imeli ortopedske težave (potrdilo zdravnika), in sicer za nakup ergonomskih stolov. Po njenem mnenju gre za dobro idejo Sklada za dajanje spodbud, vendar pravi, da bi bilo verjetno več odziva, če bi le-te bile višje, da se delodajalci ne bi odločali za plačilo kazni in bi raje zaposlili invalide, kar pride do izraza bolj v zasebnem sektorju.

## **5 ODNOS DELODAJALCEV DO ZAPOSLOVANJA INVALIDOV**

Invalidi, skupaj z neizobraženimi delavci, doseljenci, tvorijo kulturno drugačne, v določeni meri z ženskami, tisto skupino delavcev, ki se težje uveljavljajo na trgu dela. Pogosto predstavljajo v očeh delodajalcev manj zanesljive iskalce dela. Le-ti sledijo stereotipu, da običajno niso dovolj dobri niti vztrajni ali učinkoviti (Brejc in drugi 1988).

»Delodajalci morajo v mnogih primerih prirediti delovno mesto, da invalid lahko uspešno dela, včasih je potrebno daljše uvajanje na delo, kar povečuje produkcijske stroške. Omejitev delazmožnosti invalidov lahko delodajalcem prinaša organizacijske težave, ker jih težko prerazporejajo z zamišljenim kadrovskim načrtom in da hkrati zadostijo vsem omejitvam, ki jih ima posamezen invalid« (Uršič in Drobnič 1995, 45). Invalidom so po principih segmentacijske teorije dostopna le tista delovna mesta, ki nudijo slabši zaslužek, ali so negotova oziroma ne nudijo napredovanja. Tovrstna dela so na primer: vratar, snažilka, telefonist, pomočnik, manipulant, skladiščnik, asistent stroja. Omenjena dela so enostavna, nezahtevna in ne terjajo posebnega usposabljanja na delo (prav tam).

»Kar 49 % zaposlenih invalidov z nadomestili vred ne doseže republiškega povprečnega osebne dohodka« (prav tam).

»Na položaj invalidov na trgu vpliva več subjektivnih dejavnikov kot tudi objektivnih. Pomembnejši so: stanje v ponudbi in povpraševanju po delovni sili, gospodarske razmere, ukrepi za pospeševanje zaposlovanja, vrsta poklica, delovna zmožnost ali prizadetost invalidov, predsodki in razmišljanja po vzorcih ipd.« (Drobnič 2002, 438). Zmanjšana delazmožnost je odločilnega pomena za položaj invalidov na trgu dela. Ob dobri ponudbi delovne sile bodo manj zmožni ostali brez zaposlitve (Uršič in Drobnič 1995).

Po besedah vodje pravno kadrovskega oddelka javnega zavoda na področju Gorenjske (2016), ki zaposluje 62 delavcev, je problem zaposlovanje nasploh, saj v zadnjih petih letih novih zaposlitev praktično ni bilo. V omenjenem zavodu imajo dobre izkušnje z invalidko z diagnozo multipla skleroza (diagnozo je imela 20 let), ki je bila pri njih zaposlena kar nekaj časa, toda za določen čas in na različnih delovnih mestih. Opravljala je administrativna dela, ki niso potrebovala posebne prilagoditve delovnega mesta, ker so delovna mesta nasploh že zelo urejena (primerna invalidom). Omogočeno ji je bilo le horizontalno napredovanje (na podlagi ocen delovnih uspešnosti, in sicer za en plačilni razred, za vertikalno napredovanje pa ni imela ustrezne izobrazbe, prav tako so jo omejevale zdravstvene težave (slabše motorične sposobnosti, zmanjšana gibalna sposobnost). Z delom invalidke so bili zadovoljni, vsi so se dobro počutili v njeni družbi, rada je bila v središču dogajanja. Njeno podaljšanje je bilo načrtovano, vendar zaradi rezov v javnem sektorju njene zaposlitve za nedoločen čas žal niso mogli realizirati.

Vodja pravno kadrovskega oddelka javnega zavoda na področju Gorenjske (2016) v veliki meri upošteva etična načela segmentacijske teorije, zato meni, da bodo v prihodnje zaposlovali tudi invalide, ko bo zaposlovanje v javnem sektorju spet dovoljeno.

Tudi direktor Tomaž (2016) je povedal, da s strani invalidov ne dobivajo nobenih prošenj, vendar bi v primeru dodatnega zaposlovanja upošteval etična načela in zaposlil tudi invalida, saj je mnenja, da lahko vsak opravi sebi primerno delo.

Sašo iz Združenja MS mi je v globinskem intervjuju zaupal (2016), da je bil pred diagnozo MS uspešen samostojni podjetnik, ki je bil na trgu dela uveljavljen, konkurenčen in finančno neodvisen od drugih. Ob izbruhu bolezni je bil nekaj časa na bolniškem dopustu, ker ni mogel hoditi, niti opravljati svojega dela, zato je bil primoran svoje podjetje zapreti. Sašo pove: »Ob zdravljenju so mi povrnili sposobnost hoje in zmanjšali omrtvičenost roke. Pri iskanju zaposlitve se poskušam znajti sam, tudi preko znancev in zvez, vendar za zdaj

neuspešno«. Bolezen je uspešnega podjetnika stala samozaposlitve in ga porinila na rob družbe. Sedaj je finančno odvisen od staršev.

## **6 POLOŽAJ INVALIDOV NA TRGU DELOVNE SILE V SLOVENIJI (ZAPOSLOVANJE INVALIDOV)**

Živimo v času nenehnih sprememb, tehnološkega razvoja in razvoja novih informacijskih tehnologij, globalizacije in visoke konkurenčnosti delovne sile, ki ne prizanašajo nobeni skupini na trgu dela.

Invalidi<sup>2</sup> predstavljajo tisto kategorijo delavcev na trgu dela, ki so zaradi posebnih značilnosti, med katerimi so najpomembnejše njihove zmožnosti za delo, družbeno stigmatizirani in so že v procesu zaposlovanja usmerjeni na sekundarni trg delovne sile. Glede na to, da nimajo simetričnih položajev o odnosu na druge, so dela, ki jih opravljajo enostavna, nezahtevna in ne terjajo posebnega usposabljanja ali daljšega privajanja na delo. Tovrstna dela so praviloma slabo plačana in povzročajo osebnostno nazadovanje (Uršič in Drobnič 1995, 43–45).

### **6.1 Pomen socialne vključenosti za invalide**

Zaposlitev je ena izmed ključnih faktorjev v življenju posameznika, saj občutek neodvisnosti prinaša človeku občutek spoštovanja in lastne vrednosti. Ob izgubi zaposlitve se le-ta lahko popolnoma poruši. Ob upoštevanju dejstva, da je človek v socializacijskem procesu vzgojen za delo in ustvarjanje, je za optimalen človekov razvoj pomembno, da bi imel možnost ti dve področji skladno razvijati in uresničevati (Fatur-Videtič 2003). Lahko rečemo, da delo predstavlja veliko več kot le sredstvo za doseganje določenega ekonomskega statusa, visoko je namreč cenjeno tudi zato, ker predstavlja pomemben element vključenosti invalidov v normalni tok življenja v okviru skupnosti. Vključno z družino in šolo je delovno mesto prostor, kjer se formirajo socialne vezi, razvijejo socialna znanja, ali pa izgublja socialni status. Če invalidna oseba ni vključena v delovni proces, je

---

<sup>2</sup> Na strani ponudbe po segmentacijski teoriji (Uršič in Drobnič 1995, 45).

brez priložnosti oziroma je ločena in ovirana v smislu integracije v skupnost (Acton v Uršič in Drobnič 1995, 41).

Invalidi niso samo člen v družbenem proračunu, cilj poslovnežev, ampak tudi poglaviten kazalec življenja družbene skupnosti in razvoja (Uršič in Kroflič 1998).

Po besedah vodje pravno kadrovskega oddelka javnega zavoda na področju Gorenjske (2016), je invalidka z multiplo sklerozo izrazila neizmerno veselje, ko je dobila zaposlitev v javnem zavodu, čeprav le za določen čas. Želela si je občutka pripadnosti neki skupnosti in možnost pridobiti nova znanja. Invalidka se je odlično integrirala v novo okolje, po besedah vodje, se je preveč vživela v kolektiv, tako da je bila integracija več kot uspešna, saj so jo tudi sodelavci lepo sprejeli.

Tomaž, direktor manjšega podjetja (2016), mi je v globinskem intervjuju zaupal, da je invalid zelo vesel, ker je kljub diagnozi lahko še vedno del skupnosti, v kateri je bil pred nastankom bolezni, kljub temu da je bil razporejen na nižje delovno mesto.

Vsi intervjuvanci iz Združenja multiple skleroze, ki so zaposleni, trdijo, da radi hodijo na delo, da je že zaradi same bolezni dobro, da niso doma, da so v gibanju in da so veseli, da lahko pripadajo neki skupnosti. Na primer Andrej iz Združenja multiple skleroze mi je v intervjuju med drugim zaupal (2016), da zelo rad hodi na delo, saj se počuti koristnega, zato si za zdaj ne želi ostati doma, tudi če bi zanj poskrbela država.

## **6.2 Zaposlovanje invalidov**

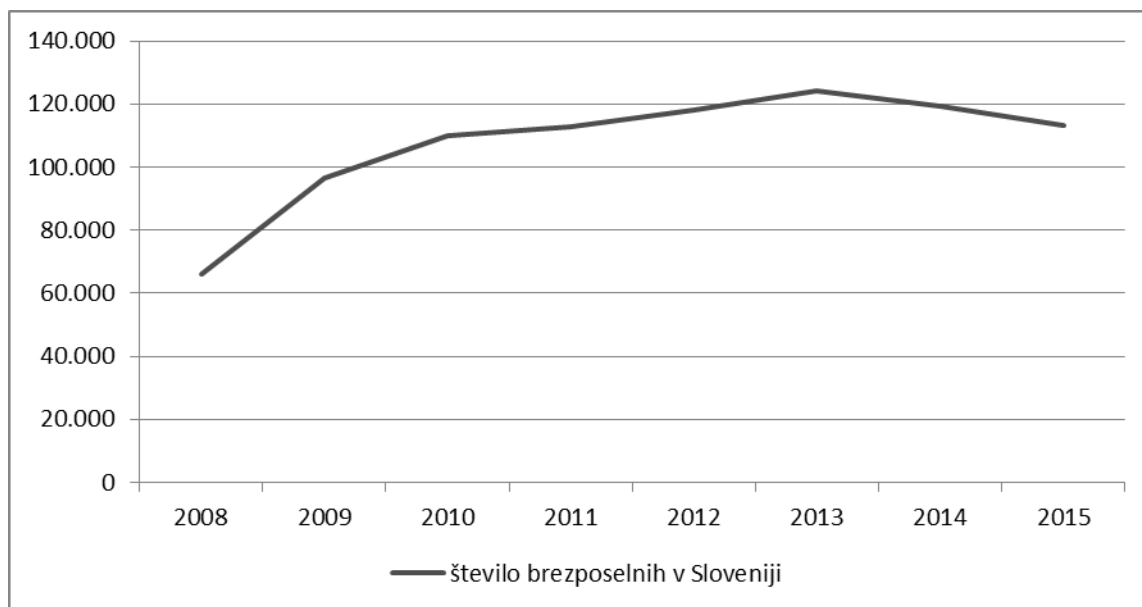
Za invalide velja, da je njihova stopnja brezposelnosti v povprečju dvakrat tolikšna kot v celoti (Uršič in Drobnič 1995). Večina avtorjev je enotnega mnenja, da je zaposlitev tista, ki invalidom nudi možnost integracije v skupnost, vendar analize položaja invalidov na trgu dela kažejo, da je brezposelnost invalidov v kateri koli državi bistveno večja v primerjavi s celotno populacijo in da le-ti zasedajo necenjena in slabše plačana delovna mesta (Drobnič 2002, 469).

### **6.2.1 Gibanje števila brezposelnih (invalidov)**

»V letu 2015 je bilo na Zavodu v povprečju prijavljenih 112.726 brezposelnih oseb, ob koncu leta pa je bilo registrirano brezposelnih 113.076. Povprečno število brezposelnih je

bilo glede na leto 2014 nižje za 6,1 %, primerjava stanj konec leta pa pokaže 5,3 % upad« (2016a). Stopnja registrirane brezposelnosti je bila v letu 2015 12,3 %, kar je za 0,8 odstotne točke manj kot v letu 2014 (Zavod RS za zaposlovanje 2016b).

Graf 6.1: Gibanje števila brezposelnih oseb v Sloveniji v obdobju od 2008 do 2015

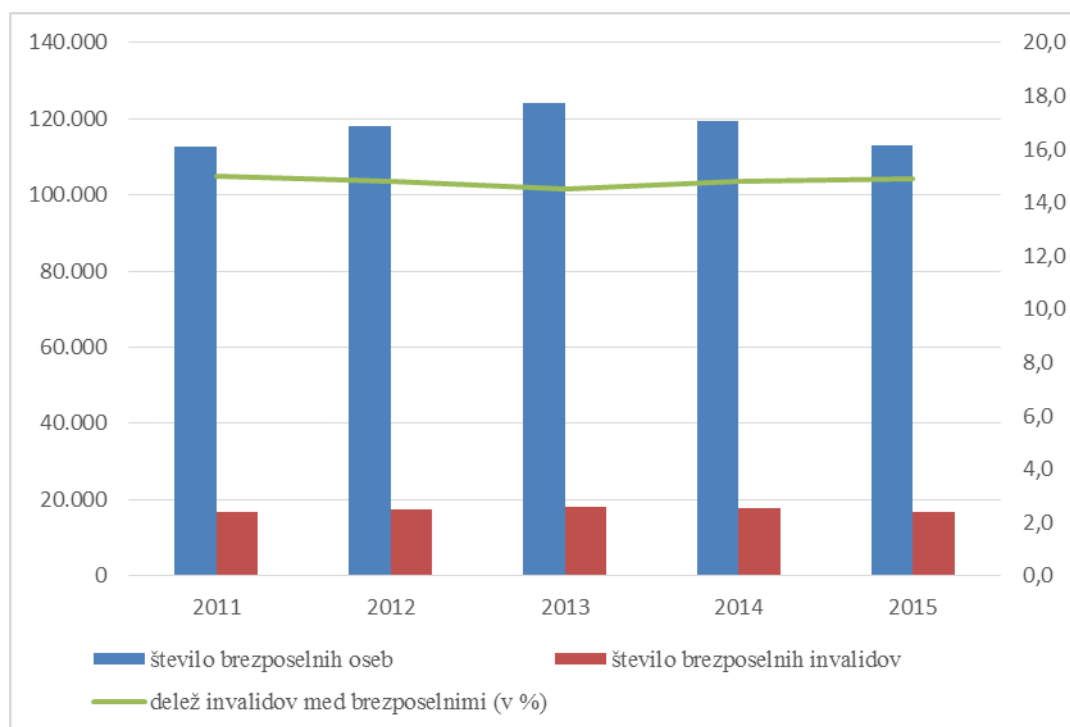


Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2016b).

Od leta 2008 do leta 2013 je število brezposelnih oseb iz leta v leto naraščalo. V zadnjih dveh letih beležimo okrevanje gospodarstva, kar prikazuje tudi gornji graf (Zavod RS za zaposlovanje 2016b).

»Delež brezposelnih invalidov med vsemi brezposelnimi je konec leta 2015 znašal 14,9 %, kar je na ravni leta 2014. Delež brezposelnih delovnih invalidov med vsemi invalidi se je v letu 2015 nekoliko zmanjšal« (Zavod RS za zaposlovanje 2016b).

Graf 6.2: Razmerje med številom brezposelnih oseb in brezposelnih invalidov od 2011 do 2015

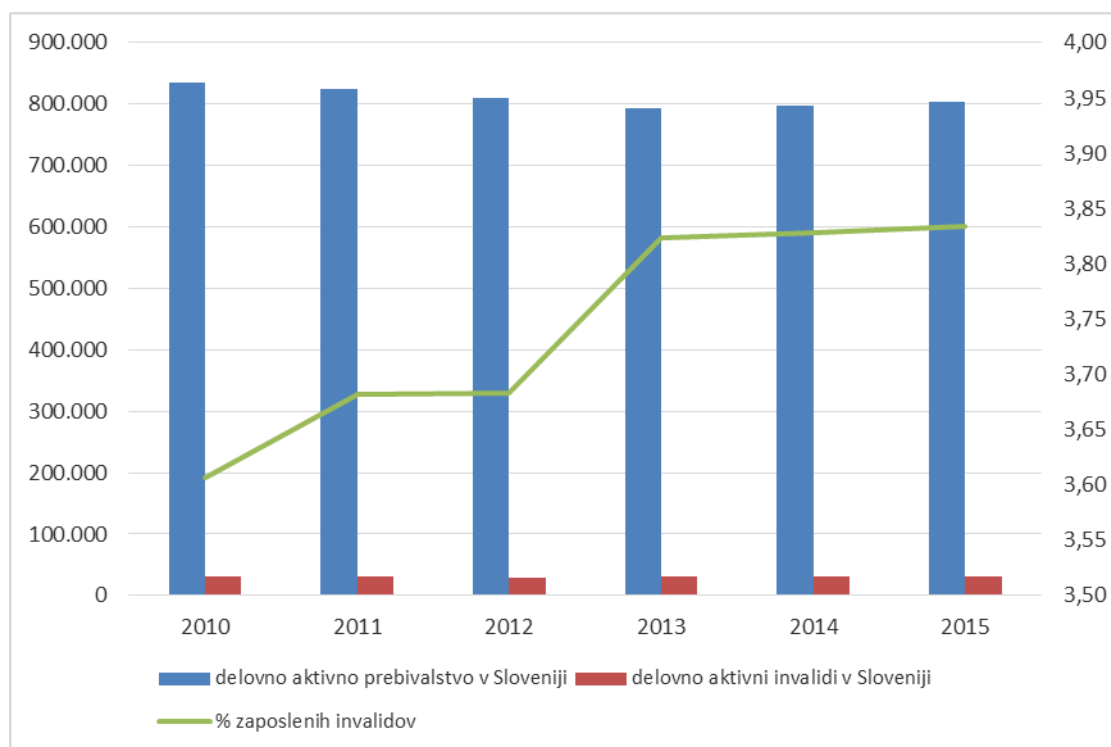


Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2016b).

Graf 6.2 in Tabela A.2 v Prilogi A nam prikazujeta gibanje vseh brezposelnih oseb in brezposelnih invalidov v obdobju od leta 2011 do leta 2015. Lahko vidimo, da se število brezposelnih oseb in tudi brezposelnih invalidov v zadnjih dveh letih spet nekoliko zmanjšuje, vendar je % invalidov med brezposelnimi še vedno okrog 15 % (Zavod RS za zaposlovanje 2016b).

Število delovno aktivnih invalidov med vsemi delovno aktivnimi prebivalci v Sloveniji se giblje nekje okrog 4 %. Ob koncu leta 2015 je bilo v Sloveniji delovno aktivnih invalidov 30.851, kar je za 1 % več v primerjavi s prejšnjim letom (Statistični urad RS 2016).

Graf 6.3: Gibanje vseh delovno aktivnih prebivalcev Slovenije in delovno aktivnih invalidov od 2010 do 2015



Vir: Statistični urad RS (2016).

V letu 2015 je bilo v poglobljeno rehabilitacijsko svetovanje vključenih 10.185 brezposelnih oseb (od tega 76 % dolgotrajno brezposelnih oseb). Do konca leta 2015 se je v storitve zaposlitvene rehabilitacije vključilo 2228 oseb. Izvajanje storitev zaposlitvene rehabilitacije se zaključi z oceno zaposlitvenih možnosti osebe, iz katere mora biti razvidno kje je invalid zaposljiv (v običajnem delovnem okolju, v podporni ali zaščitni zaposlitvi), za katera dela je usposobljen in kakšne prilagoditve potrebuje na delovnem mestu. V letu 2015 je bilo izdanih 60 odločb o podporni zaposlitvi, 111 odločb o zaščitni zaposlitvi in 335 odločb o nezaposljivosti (Zavod RS za zaposlovanje 2016a).

Zavod RS za zaposlovanje je brezposelnim osebam v okviru poglobljenega kariernega svetovanja nudil tudi zdravstveno in zaposlitveno svetovanje. Pomagal jim je pri vključitvi v ukrepe aktivne politike zaposlovanja in v **postopkih pridobitve statusa invalida**. Zdravstveno zaposlitveno svetovanje izvajajo izbrani izvajalci Zavoda RS za zaposlovanje, in sicer zdravniki specialisti medicine dela in specialisti psihiatrije. V letu 2015 je bilo izvedenih 2045 storitev zdravstveno zaposlitvenega svetovanja (prav tam).



## **7 PREDSTAVITEV ZDRUŽENJA MULTIPLE SKLEROZE**

Združenje multiple skleroze Slovenije je prostovoljna, neodvisna, nevladna invalidska organizacija, ki združuje invalide z multiplo sklerozo. Članstvo je prostovoljno in osebno. Društvo ima v Sloveniji več kot 2200 članov (s klinično potrjeno diagnozo – izvid specialista) in je razdeljeno na 16 podružnic, ki niso samostojne pravne osebe (Združenje multiple skleroze Slovenije 2016a).

Kategorije članov:

- a) redni – klinično potrjena diagnoza multiple skleroze (člani se prostovoljno včlanijo in redno plačujejo letno članarino),
- b) podporni donatorji – finančno in organizacijsko podpirajo Združenje multiple skleroze z znanjem, plačajo pa petkratni znesek članarine (prav tam).

Združenje multiple skleroze Slovenije se financira iz:

1. članarin,
2. prispevkov članov in drugih organizacij,
3. prispevkov Fundacije za financiranje invalidskih in humanitarnih organizacij Slovenije,
4. dotacij pravnih in fizičnih oseb,
5. daril, zapuščin,
6. prispevkov iz naslova proračunskih sredstev (prav tam).

Združenje multiple skleroze Slovenije je član Nacionalnega sveta invalidskih organizacij, Mednarodne federacije multiple skleroze (prav tam).

Če Združenje preneha obstajati (če število članov pade pod 10), s premoženjem razpolaga sorodno društvo, če tega ni, pa Rdeči križ (prav tam).

### **KAJ JE MULTIPLA SKLEROZA?**

Multipla skleroza (v nadaljevanju MS) je bolezen centralnega živčnega sistema in je najštevilčnejša bolezen nevroimunskega sistema pri nas. Po podatkih Združenja multiple skleroze Slovenije, v državi živi približno več kot 3500 oseb z MS. Zanja je značilna razsejanost sprememb po belini osrednjega živčevja v prostoru in času. Pri multipli sklerozi nastanejo v osrednjem živčevju, brez pravega reda, razmetana različno velika vnetna

demyelinizacijska žarišča, ki se lahko pojavljajo kjer koli v živčevju, posebno pogosto pa jih opazimo ob votlinah v osrednjem živčevju. Demyelinizacija upočasni ali celo prepreči prevajanje živčnih dražljajev. Prevajanje je včasih tudi neustrezno, dražljaji potujejo po živčnih vlaknih, ki naj ne bi sodelovala pri njihovem prenosu. Tako pride do poškodb zaščitne ovojnice (mielinska ovojnica) živčne celice. Zaradi te poškodbe se informacije preko živcev ne prenašajo in tako prihaja do okvar, ki se najpogosteje kažejo v:

- okvari vida,
- okvari sluha,
- izgubi ravnotežja,
- okvarah spodnjih in zgornjih okončin,
- utrujenosti,
- težavah kognitivnega mišljenja,
- inkontinenci (težavah z zadrževanjem in odvajanjem vode),
- in druge (prav tam).

**Vzroka nastanka MS še niso odkrili.** Pomemben vpliv na to, da nekdo zboli za MS, sta vsekakor zemljepisna lega in dedna zasnova, upoštevati pa je treba tudi druge dejavnike, npr. spol, okolje, družinska obremenjenost, preseljevanje, prehrana, občutljivost in starost. Vsi ti dejavniki vplivajo na imunski sistem, bistven za razvoj bolezni (Združenje multiple skleroze Slovenije 2016b).

»V začetni fazi se multipla skleroza največkrat kaže v recidivno – remitentni obliki (izmenična poslabšanja in izboljšanja). Izboljšanja so lahko večja ali manjša. V primeru poslabšanja se uporablja tudi izraz zagon« (prav tam). Zagon je pojav novih simptomov, ki trajajo najmanj 24 ur. Opisana oblika, ki jo ima 60 %–80 % bolnikov, lahko pri 40 % bolnikov v 6–10 letih preide v sekundarno napredujočo obliko MS. Pri tej obliki se še vedno dogajajo zagoni bolezni, vendar so faze izboljšanja izredno šibke. Zdravstveno stanje bolnika po zagonu se nikoli ne povrne na stanje pred zagonom (prav tam).

»Pri kronično napredujoči obliki MS se vsakih 6 mesecev znaki MS slabšajo in ni vmesnih izboljšanj« (prav tam).

Poznan je tudi benigni potek bolezni, kjer se do 10 let po prvih znakih ne pokaže nobeno poslabšanje bolezni. Takšnih bolnikov je malo, saj predstavljajo 15 % vseh obolelih z MS (prav tam).

Kot je povedal Andrej iz Združenja multiple skleroze iz Ljubljane (2016), se večina bolnikov srečuje z MS v obliki zaporednih poslabšanj in izboljšanj. Obstajajo tudi bolniki, ki imajo progresivno obliko. Najhujša je nepredvidljivost same bolezni, ker bolniki ne vedo, kdaj bo sledilo poslabšanje.

**MS je neozdravljiva.** Kot mi je zaupal Andrej (2016), z različnimi zdravili, bolj ali manj, uspešno odpravljajo težave in skušajo izboljšati kakovost življenja posameznika.

**Med obolelimi je 70 % žensk.** Za MS **obolevajo osebe najpogosteje v obdobju med 20. in 40. letom**, to je v obdobju največje življenjske moči (prav tam). V zadnjem času pa je po besedah Andreja iz Združenja multiple skleroze iz Ljubljane (2016) zaradi izboljšane diagnostike vedno več mlajših oseb, pogosto tudi najstnikov. Večina oseb z MS je zgodaj invalidno upokojenih, kar pa posledično pomeni izredno nizke dohodke. Osebe z MS so za opravljanje najosnovnejših življenjskih opravil pogosto močno vezane na pomoč domačih, tako da s pojavom bolezni ni obremenjen samo bolnik, temveč tudi njegovi najbližji. Zaradi zagonov, ki se pojavljajo v nepredvidljivem časovnem okviru ter izboljšanju, ki sledi, je izredno težko stalno zagotavljati primerno skrb za osebo z MS. Ob dobri zdravstveni situaciji lahko oseba z MS potrebuje le pomoč pri opravljanju težjih stvari, ki so potrebne za življenje (tuširanje, priprava hrane). Andrej mi je v globinskem intervjuju zaupal (2016), da se taka situacija lahko drastično spremeni v enem samem dnevu, tako da ista oseba potrebuje ob zagonu pomoč za opravljanje absolutno vseh opravil, potrebnih za življenje (hranjenje, oblačenje, osnovna higiena). Ker poslabšanj ne moremo napovedati ter jih tudi ne moremo preprečiti, je organizacija in pomoč osebi z MS zelo obremenjujoča za osebe, ki z obolelim živijo in jim v vseh življenjskih situacijah stojijo ob strani.

## **8 EMPIRIČNA RAZISKAVA – POLOŽAJ INVALIDOV NA TRGU DELA (NA PRIMERU OSEB Z MS)**

V diplomskem delu sem s pomočjo globinskih intervjujev preverjala naslednji hipotezi:

1. Invalidi kot ena izmed težje zaposljivih skupin na trgu dela težje dobijo zaposlitev, saj delodajalci raje zaposlujejo neinvalidne.
2. Invalidi pogosto zasedajo nižja delovna mesta in redko napredujejo.

Pred samimi intervjuji sem si pripravila številna vprašanja (v prilogi) v zvezi s problematiko zaposlovanja invalidov z multiplo sklerozo v Sloveniji. S člani Združenja MS Slovenije sem opravila pet intervjujev, od tega so tri osebe ženskega, dve pa moškega spola. Intervjuje s člani Združenja MS sem izvedla v mesecu juniju in juliju 2016. Intervjuja z delodajalcema sem opravila januarja in julija 2016. Prvi delodajalec je moškega spola in je predstavnik majhnega podjetja iz Ljubljane, druga pa ženskega spola in je predstavnica javnega zavoda na področju Gorenjske. Omenjena delodajalca sem izbrala zato, ker že imata izkušnje z zaposlovanjem invalidov z MS.

Podatki so pridobljeni na vzorcu, zato jih žal ne moremo posploševati, kljub temu pa predstavljajo enega izmed najbogatejših virov informacij in temelj resničnega razumevanja proučevane problematike.

Globinski intervju številka 1: Andrej iz Združenja MS

Andreja poznam že več kot 10 let. Bila sva sodelavca pri mojem bivšem delodajalcu, kjer je Andrej še vedno zaposlen. Star je 52 let, po izobrazbi ekonomist, dokončal je višjo strokovno šolo. V času najinega intervjuja je bilo njegovo počutje dobro. Med pogovorom mi je pojasnil, da je še po stari odločbi pridobil status invalida III. kategorije. Njegova bolezen se je pojavila pred trinajstimi leti, leta 2003. Andrej pravi, da je bil sam postopek pridobitve statusa invalida, glede na bolezen in diagnozo, hiter in enostaven. Zbolel je čez noč, vrtelo se mu je v glavi, bilo mu je slabo. Vrtoglavica je trajala približno 5 mesecev, ni imel ravnotežja. Napoten je bil v bolnico, kjer so mu naredili magnetno resonanco glave, ki jo je po njegovih besedah treba opraviti, da lahko potrdijo MS. Dobil je infuzijo, 3 dni zaporedoma zdravila. Zdravilo je bilo učinkovito, toda trajalo je približno pol leta, da se je

stanje stabiliziralo. Ves ta čas je bil na bolniškem dopustu. Med bolniškim dopustom ga je nevrologinja poslala na Univerzitetni rehabilitacijski Inštitut RS – Soča, na delovno terapijo, kjer so ugotavljali zmožnost za delo v prihodnosti. Glede na dano diagnozo MS so bili mnenja, da je še vedno sposoben za delo, ki ga je opravljal do nastanka bolezni (delovno mesto komercialist), toda s krajšim delovnim časom. Ko je boleznina pretekla, so ga poslali na invalidsko komisijo, kjer so na podlagi mnenja in izvidov iz Rehabilitacijskega centra Soča določili invalidnost III. kategorije in možnost opravljanja dela s krajšim delovnim časom. Glede na to, da je Andrej opravljal delo komercialista in bil zelo veliko na poti (v avtu), je moral iti tudi na testno vožnjo, kjer so ugotavljali, ali je še vedno sposoben voziti avto. Ker je testno vožnjo dobro opravil, so bili mnenja, da še vedno lahko opravlja tovrstno delo. Delodajalec mu ni mogel izročiti odpovedi, ker je bil še vedno spodoben opravljati enako delo, vendar s krajšim delovnim časom. Delodajalec je bil mnenja, da omenjeno delovno mesto zahteva osemurni delovnik in da ga za 4 ure žal ne potrebuje, zato sta sklenila kompromis in se dogovorila, da bo prerazporejen na nižje delovno mesto, in sicer delovno mesto referenta prodaje. Prilagoditev delovnega mesta ni bila potrebna, dodeljeno mu je bilo pisarniško delo, ki ga v tem podjetju še vedno opravlja. Tako sedaj po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju koristi pravico do delne invalidske pokojnine in do dela s krajšim delovnim časom.

Andrej mi je zaupal, da se v neinvalidskem podjetju odlično počuti in še dodal, da bi lahko opravljal bolj zahtevno delo. Z delom je dokaj zadovoljen, opaža pa, da je po štirih urah intenzivnega dela precej utrujen in da po delu potrebuje počitek, zato osemurnega delovnika verjetno ne bi zmožel. S sodelavci se dobro razume, vsi so mu pripravljene pomagati, če je treba, in upoštevajo njegove psihične in fizične zmogljivosti. Nikoli ni imel občutka, da ga šikanirajo. Tudi odnos nadrejenih je korekten. Glede na to, kakšno delo je opravljal pred samo diagnozo in kakšno opravlja sedaj, se včasih počuti malo zapostavljenega, vendar se je s tem nekako sprijaznil. Meni, da invalidi nasploh izredno težko napredujejo, če pa že, morajo delati kot "zdravi" delavci. Andrej navede primer kolegice iz Združenja MS, ki je sicer napredovala, vendar je morala sprejeti osemurni delovnik kljub odločbi, da je za delo sposobna šest ur na dan, saj bi v nasprotnem primeru izgubila zaposlitev (gre za primer delavke, ki je napredovala v okviru obstoječe firme, vendar je bil pri tem kršen zakon).

Andrej mi je pojasnil, da je bolje delati v neinvalidskem podjetju, saj meni, da so tam delovni izzivi večji. Med zdrave zaposlene se je Andrej v obstoječem podjetju, kjer je zaposlen že več kot 10 let, dobro integriral, vsi so ga lepo sprejeli. Na vprašanje, ali

delodajalci raje zaposlujejo neinvalidne, mi je odgovoril, da večina delodajalcev invalidom v glavnem ni naklonjena in raje zaposlijo zdrave osebe. Invalide zaposlijo zgolj zato, ker jih po samem zakonu morajo zaposliti. Kvotni sistem deloma pozna, po njegovem mnenju je nekoliko izboljšal položaj invalidov na trgu dela, da vsaj nekoliko lažje pridejo do zaposlitve. Drugače pa invalidi po večini zasedajo nižja in slabo plačana delovna mesta.

Andrej rad hodi na delo, saj se počuti koristnega. Delo mu daje občutek spoštovanja in lastne vrednosti. Za zdaj si niti ne želi ostati doma, tudi če bi zanj poskrbela država, saj si želi vključenosti v delovni proces in integracije v skupnost.

Glede reševanja problematike zaposlovanja invalidov pravi, da so za to odgovorni vsi, tako država kot delodajalci in invalidi. Meni, da je sistem zaposlovanja invalidov v Sloveniji sorazmerno dobro urejen.

#### Globinski intervju številka 2: Sonja iz Združenja MS

Sonja je stara 50 let in ima srednješolsko izobrazbo – programerski tehnik. V času intervjuja je bilo njeno počutje dobro. Med pogovorom mi je zaupala svojo žalostno življenjsko zgodbo. Sonja je invalid III. kategorije po novem zakonu (ZPIZ-2). Pri osemindesetih letih je imela prvi zagon bolezni. Zase pravi, da je bila v privilegiranim položaju glede na veliko mlajših bolnikov, takšnih, ki zbolijo pri dvajsetih, petindvajsetih letih. Imela je že dva otroka, službo, hišo. Zagon je občutila samo kot mravljinčenje v rokah in nogah, zato so njene težave sprva povezovali s hrbtenico in ji diagnoze niso postavili. Čez 4 leta je imela ponoven zagon bolezni, ki je bil močnejši v primerjavi s prvim. Polovica telesa ji je odrevenela, diagnoze ni poznala. Preden je preko osebnega zdravnika prišla do specialista, je tudi ta zagon že minil. Naredili so ji preiskavo živcev, vendar je bilo vse brez posebnosti. Sčasoma se ji je začela pojavljati nemoč v nogah (pri hoji) in šele 7 let po prvih znakih jo je nevrolog poslal na magnetno resonanco glave. Vzeli so ji likvor iz hrbtenjače in postavili diagnozo MS. Kljub pretresu ob postavitvi diagnoze si je nekako oddahnila, saj je vsaj spoznala, s kakšno boleznijo ima opraviti. Dobila je zdravila, imunomodulatorje, in sicer betaferon v obliki injekcij. Tudi po postavitvi diagnoze je normalno delala po osem ur okoli 4–5 let. Zaradi težav v podjetju si je želela urediti status invalida, zato je šla na invalidsko komisijo, kjer so jo glede na diagnozo MS, takoj upokojili za 4 ure. Sprejeti dejstvo, da je 4

ure invalidsko upokojena, je bil zanjo velik šok, sčasoma pa je ugotovila, da je za njeno splošno počutje bolje, če je zaposlena le za 4 ure na dan. Tako sedaj po novem zakonu (ZPIZ-2) koristi pravico do delne invalidske pokojnine in pravico do dela s krajšim delovnim časom.

Sonja je zaposlena v istem neinvalidskem podjetju, kot je bila pred nastankom bolezni, in sicer na delovnem mestu računovodja. Na začetku njen štiriurni delovnik ni predstavljal težav, kasneje pa je, glede na to, da je vezana na roke, delo postalo kar stresno (obračun plač). Z zaposlenimi se dobro razume, omenila je, da so ji vedno pripravljene pomagati. Invalidnost je nekako sprejela, čeprav se ne počuti ravno enakovredno ostalim zaposlenim, ki so zdravi, zaveda se, da je počasnejša od njih, ampak pravi, da tako pač je. Odnos nadrejenih do nje je bil soliden, odkar pa je zaposlena kot invalid nad kvoto in zanjo delodajalec dobi nagrado za preseganje kvote, pa so z njo še posebej prijazni.

O samem napredovanju invalidov meni, da sicer lahko napredujejo, sploh mladi invalidi z diagnozo MS, vendar je to možno bolj v teoriji kot v praksi. Sama ne pozna nobenega primera, kjer bi invalid z diagnozo MS napredoval, niti nobeden od njenih kolegov iz Združenja MS ne pozna takšnega primera. Zase pravi, da ni napredovala, je pa dobila več dela.

Tudi Sonja, tako kot Andrej, raje dela v neinvalidskem podjetju, saj ima o invalidskih podjetjih slabo mnenje. Pojasni, da jih ustanavljajo samo zato, da pobirajo subvencije in druge ugodnosti od države, za same invalide jim je malo mar in jih izkoriščajo.

Na vprašanje, ali delodajalci raje zaposlujejo neinvalidne, mi je odgovorila, da neinvalidi lažje dobijo delo, saj delodajalci mislijo, da bodo invalidi stalno na bolniškem dopustu, zato invalide zaposlijo zgolj zato, ker jih po samem zakonu morajo zaposliti. Pozna tudi delodajalce, ki raje plačujejo v Sklad, kot da bi zaposlili invalide. Kgotni sistem dobro pozna, sama je invalid nad kvoto, po njenem mnenju je nekoliko izboljšal položaj invalidov na trgu dela, da vsaj nekoliko lažje pridejo do zaposlitve, zato se ji zdi dobrodošel.

Da invalidi zasedajo nižja delovna mesta, je po njenem mnenju odvisno od podjetja, posebej to velja za novo zaposlene na začetku zaposlitve, načeloma pa ne. Meni, da je problem v tem, da te sploh zaposlijo, ko pa se to zgodi, so ugodnosti od Sklada zelo veseli.

Na delo je dolgo časa zelo rada hodila, trenutno jo je doletelo manjše poslabšanje in je na bolniškem dopustu.

Glede same problematike reševanja zaposlovanja invalidov v Sloveniji je mnenja, da je odgovornost na strani države. Država bi z zakoni morala poskrbeti za reševanje težav, s katerimi se soočajo invalidne osebe. Meni, da sistem zaposlovanja invalidov v Sloveniji ni preveč dobro urejen, saj pozna veliko mladih invalidov, ki iščejo zaposlitev in je, na žalost, ne dobijo.

### Globinski intervju številka 3: Sašo iz Združenja MS

Sašo je star 38 let, ima srednješolsko izobrazbo, elektrotehnik-elektronik. V času najinega intervjuja je povedal, da se počuti v redu. V pogovoru mi je zaupal, da je invalid III. kategorije s polovičnim delovnim časom. Njegova žalostna zgodba se je začela leta 2013, ko je nastopila omrtvičenost leve roke, ki je po nekaj tednih minila. Maja 2014 je imel nov zagon, in sicer ga je doletela omrtvičenost cele leve strani, ni mogel hoditi, zato so ga sprejeli na nevrološko kliniko, kjer so postavili diagnozo MS. Trikrat je dobil infuzijo medrola (ki blokira vnetni odziv imunskega sistema), ki ob zagonu bolezni "pozdravi" aktivno vnetje. Takoj iz nevrološke klinike so ga za štiri tedne poslali na Univerzitetni Rehabilitacijski inštitut RS – Soča, na delovno terapijo in fizioterapijo. Stanje se mu le počasi izboljšuje, sedaj lahko vsaj hodi.

Sašo je imel svoje podjetje, bil je samostojni podjetnik, montiral je avdio-video sisteme v kinih, konferenčnih dvoranh in bil pri tem zelo uspešen. Delo je opravljal na terenu, na lestvi, zato z nastankom bolezni tega ni zmožel več. Svoj s. p. je bil primoran zapreti.

Status invalida ima šele od januarja 2016, prej je bil na bolniškem dopustu. Na Soči so predlagali, da se invalidsko upokoji za osem ur, vendar je invalidska komisija potrdila samo za štiri ure. Trenutno prejema nadomestilo za brezposelnost, zaradi kratke delovne dobe do invalidske pokojnine za 4 ure na žalost ni upravičen.

Sašo bi zelo rad delal, vendar dela ne dobi. Zaposlitev aktivno išče od januarja 2016. Prijavljen je tudi na Zavodu za zaposlovanje, toda v šestih mesecih ga niti enkrat niso



poklicali na razgovor. Poskuša se znajti sam, tudi preko znancev in zvez, toda za zdaj neuspešno. Na vprašanje, ali bi se raje zaposlil v invalidskem ali neinvalidskem podjetju, mi je odgovoril, da kjer koli, samo da dobi zaposlitev, to je vse, kar si želi. Meni, da neinvalidi bistveno lažje dobijo delo v primerjavi z invalidi. Delodajalci invalidom niso naklonjeni, če jih že zaposlijo, so razlog subvencije in finančne ugodnosti. Tisti delodajalci, ki invalidov ne želijo zaposliti, jih tudi ne zaposlijo. Običajno invalidi zasedajo nižja delovna mesta.

Na vprašanje, ali bi raje ostal doma, če bi zanj poskrbela država, mi je pojasnil, da bi raje ostal doma, če bi dobil invalidsko pokojnino za osem ur. Država je, po njegovem mnenju, odgovorna za reševanje problematike zaposlovanja invalidov in s samim sistemom zaposlovanja invalidov v Sloveniji ni zadovoljen. Meni, da bi država invalidom lahko namenila prazna neprofitna stanovanja. Pred diagnozo MS je Saša živel v podnajemniškem stanovanju, bil je uspešen podjetnik. Bolezen ga je stala zaposlitve in ga porinila na rob družbe. Sedaj je spet odvisen od staršev, ki mu nudijo tudi streho nad glavo.

#### Globinski intervju številka 4: Barbara iz Združenja MS

Barbara je stara 47 let, po izobrazbi je gimnazijski maturant. Ko sem jo vprašala, kako se počuti, mi je odgovorila, da, ko sedi, odlično. V pogovoru mi je razložila, kako je pridobila status invalida III. kategorije. Njena bolezen sega dolgo nazaj, v leto 1992. Njena prvorojenka je bila stara 10 mesecev. Prišli so na morje in že drugi dan se ji je pojavil dvojen vid, zrkla se niso premikala, obračati je morala celo glavo. Takrat je bila še študentka in poslali so jo k okulistu, ki ni ničesar odkril. Ker je še vedno imela dvojen vid, je ponovno šla k okulistu za študente, ki je poklical kolega na nevrološko kliniko. Naredili so ji punkcijo in vse ostale preiskave, bila je hospitalizirana in dobivala je infuzijo. Ob odpustu ni prejela nobenih zdravil, prav tako na izvidu ni bila napisana diagnoza MS. Nov zagon jo je doletel ponovno 10 mesecev po porodu druge hčerke (1995). Na eno oko ni videla skoraj nič. Nato so ji na očesni kliniki naredili magnetno resonanco in dobila je diagnozo MS. S partnerjem sta v tem času imela otroško trgovino, ki sta jo zaradi odprtja velikih trgovskih centrov na žalost morala zapreti (od 1992 do 2003), poleg tega si je Barbara želela novih izzivov. Po zvezah je leta 2004 dobila službo na pošti, narediti je morala izpit za poštnega uslužbenca. Dve leti je normalno opravljala delo po osem ur dnevno, nato pa omenjenega delovnika ni

zmogla več. Tako je leta 2006 vložila prošnjo za delo s krajšim delovnim časom (takrat je tudi dobila odločbo o statusu invalida III. kategorije s pravico do dela s krajšim delovnim časom), vendar je za skrajšan delovni čas žal niso sprejeli. Leta 2007 je dobila zaposlitev v javnem zavodu, za določen čas, vendar so ji spreminjali naziv delovnega mesta. Na ta način so ji podaljševali delovno razmerje, kjer je bila šest let. Po večini je opravljala razna administrativna dela. Po šestih letih so namesto nje vzeli nekoga preko zvez, osebo, ki ni bila invalid. Toda Barbara je imela srečo, po prijavi na Zavodu za zaposlovanje, je v štirinajstih dneh dobila povabilo na razgovor. Počakati je morala, da pretečejo trije meseci, da je delodajalec zanj lahko pridobil finančna sredstva. Pri omenjenem delodajalcu dela še danes, in sicer v neinvalidskem podjetju. Opravlja administrativno delo in meni, da ji je tovrstno delo neumno, premalo zahtevno, da bi zelo rada delala v laboratoriju. Študirala je namreč kemijo, vendar ji študija ni uspelo dokončati. S sodelavci ima urejene odnose, povedala je, da opravi svoje delo in gre domov. V kolektivu se počuti enakovredno ostalim zaposlenim, v odnosu nadrejenih pa doda, da je primitiven.

Po njenem mnenju invalidi težko napredujejo, iz Združenja MS ne pozna nikogar, ki bi napredoval s takšno diagnozo. Pravi, da je bolje delati v neinvalidskem podjetju, med neinvalidce se je dobro integrirala. Enako kot vsi predhodniki meni, da delodajalci invalidom niso naklonjeni in da jih zaposlujejo samo zato, ker jih po samem zakonu morajo zaposliti. Poleg tega so zelo pomembne tudi zveze in poznanstva. Na vprašanje, ali invalidi pogosto zasedajo nižja delovna mesta, mi je pojasnila, da to drži, da je problem v tem, da delodajalci nanje gledajo, kot da so umsko omejeni. Barbara razloži, da tako invalidi kot tudi neinvalidi niso dovolj elastični pri iskanju zaposlitve. Ko je sama iskala zaposlitev, je hodila od podjetja do podjetja in na ta način zaposlitev tudi dobila. Pisanje in pošiljanje prošenj ni dovolj.

Barbara, tako kot Andrej in Sonja, koristi pravico do delne invalidske pokojnine in do dela s krajšim delovnim časom.

Barbara pozna kvotni sistem in meni, da je malce izboljšal sistem zaposlovanja invalidov. Sama pozna nekaj delodajalcev, ki raje plačujejo v Sklad, kot da bi zaposlili invalida. Delodajalci po njenem mnenju ne želijo problemov pri zaposlovanju invalidov. Treba je prilagoditi delovna mesta, ne smejo delati nadur, ne smejo dvigovati težkih bremen, obstaja veliko omejitev, ki jih delodajalci morajo upoštevati in se jih držati. S tem se nekateri ne želijo ukvarjati.

Barbara rada hodi na delo, povedala je, da je že zaradi same bolezni dobro, da hodi v službo, da je v gibanju in da ni samo doma. Za reševanje problematike zaposlovanja invalidov je po njenem mnenju odgovorna država, ki bi z zakoni morala nuditi več ugodnosti, tako za delodajalce kot tudi za invalide.

#### Globinski intervju številka 5: Manca iz Združenja MS

Manca je stara 32 let. Njena izjemno žalostna zgodba se je začela leta 2000, ko je imela rosnih 16 let. Po poklicu je cvetličar – vrtnarski tehnik. Ko sem jo na začetku intervjuja vprašala, kako se počuti, mi je odgovorila, da zadovoljivo. V nadaljevanju mi je zaupala, kako je pridobila status invalida I. kategorije. Že decembra 1999 se ji je počutje poslabšalo, bila je utrujena, pri zdravniku so bili mnenja, da je viroza. Leta 2000 se ji je pojavil dvojen vid, izguba ravnotežja, zato jo je osebni zdravnik napotil naprej k nevrologu, ki je takoj posumil na diagnozo MS glede na to, da je bila omenjena diagnoza v družini že prisotna. Diagnozo so ji v štirinajstih dneh tudi potrdili. Po diagnozi MS ni 3 leta prejemale nobenih zdravil, samo infuzije, leta 2003 pa je zdravljenje nadaljevala z injekcijami. Leta 2005 je začela z delom preko študentskega servisa, kjer so ji v naslednjem letu ponudili redno zaposlitev. Tako je dve leti (do leta 2008) opravljala delo s polnim delovnim časom, nato pa zaprosila za delo s krajšim delovnim časom (takrat je tudi pridobila status invalida III. kategorije z možnostjo opravljanja dela s krajšim delovnim časom). Od leta 2008 do septembra 2015 je opravljala delo s krajšim delovnim časom, nato pa jo je doletel nov zagon z velikim poslabšanjem, zato je bilo mnenje nevrologa, da ni več sposobna za delo. S tem se je strinjala tudi invalidska komisija in ji januarja 2016 dodelila invalidnost I. kategorije. Manca od takrat dalje koristi pravico do invalidske pokojnine (8 ur).

Glede na to, da Manca ni več zaposlena, sem jo povprašala po preteklih delovnih izkušnjah in odnosih s sodelavci oziroma nadrejenimi. Razložila je, da je opravljala delo cvetličarke, da je bila z njim zadovoljna, tudi sami odnosi s sodelavci so bili dobri, vedno so ji bili pripravljene pomagati, nikoli ni imela občutka, da je invalid in da jo šikanirajo. Odnos vodstva je bil dolgo časa dober, ob menjavi le-tega pa se je odnos bistveno poslabšal.

Po njenem mnenju invalidi sicer lahko napredujejo (vendar se to ne zgodi pogosto), toda iz prakse tovrstnega primera iz Združenja MS ne pozna. Pravi, da je napredovanje invalidov v

veliki meri odvisno od vodstva. Zdravi zaposleni lažje dobijo delo, saj delodajalci invalidom običajno niso naklonjeni. Prav tako je mnenja, da invalidi zasedajo nižja delovna mesta.

Za kvotni sistem je že slišala, vseh podrobnosti o njem sicer ne pozna, toda meni, da je izboljšal zaposlovanje invalidov na trgu dela in da invalidi vsaj malo lažje pridejo do zaposlitve. Za reševanje problematike zaposlovanja invalidov so, po njenem mnenju, odgovorni država, delodajalci in invalidi. Sam sistem zaposlovanja invalidov ni dobro urejen, pravi, da bi bilo treba bolj nadzorovati tiste delodajalce, ki zaposlijo invalide.

## **9 SKLEP**

V diplomskem delu sem raziskovala področje zaposlovanja invalidov z MS. Na žalost sta bili obe hipotezi potrjeni. Vsi invalidi z diagnozo MS, ki sem jih intervjuvala, trdijo, da je odnos delodajalcev do invalidov odklonilen, da le-ti raje zaposlujejo neinvalidne osebe, ki delo opravijo hitreje, brez prilagoditev in posebnih omejitev, kljub dejstvu, da se nekateri med njimi čutijo sposobne za opravljanje bolj zahtevnih del. Poleg tega so vsi intervjuvani člani Združenja MS enotnega mnenja, da invalidi težko napredujejo, da je to možno bolj v teoriji kot praksi. Izmed vseh kolegov iz Združenja MS navajajo en osamljen primer, kjer je delavka napredovala v obstoječem podjetju, vendar pod pogoji, da delo opravlja osem ur dnevno (kar je po zakonu sicer prepovedano, saj ima odločbo za šest ur), v nasprotnem primeru bi izgubila zaposlitev.

Mislim, da enega izmed ključnih problemov pri zaposlovanju invalidov v Sloveniji predstavlja zaposlovanje na splošno. Podatki iz uradnih evidenc Zavoda RS za zaposlovanje kažejo, da je bila stopnja registrirane brezposelnosti ob koncu leta 2015 kar 12,3 %, zato lahko rečemo, da je ponudba zdravih delavcev na trgu dela razmeroma velika. Poleg tega se delodajalci ne ravnavajo po visoko donečih etičnih načelih, pač pa čisto pragmatičnih, kako opraviti dober posel tudi pri vprašanju zaposlitve (Uršič in Drobnič 1995, 46).

Vodja pravno kadrovskega oddelka javnega zavoda na področju Gorenjske navaja (2016), da v zadnjih petih letih sploh ni bilo dovoljeno na novo zaposlovati. Problem ni v nezaposlovanju invalidov, temveč v zaposlovanju nasploh. Je mnenja, da so invalidom

prijazen zavod, ki je z njihovim delom zadovoljen, vendar so javna sredstva na žalost omejena in novo zaposlovanje ni dovoljeno.

Delodajalca, ki sem ju intervjuvala, sta sicer oba družbeno odgovorna, etično moralna, vendar smo v času, ko je zaposlovanje nasploh oteženo, ne zgolj invalidov. Kljub temu menim, da bi bilo treba številnim delodajalcem vcepiti nova etična in moralna načela razmišljanja, da je tudi invalid sposoben enako dobro opraviti enako delo kot zdrava oseba. Družbena odgovornost je na strani vodstvenih delavcev in kadrovnikov. Od njihovih odločitev je odvisno, ali bodo zaposlovali invalide oziroma neinvalidne.

Kljub temu da sta intervjuvana delodajalca naklonjena zaposlovanju invalidov, pa izkušnje invalidov z MS, s katerimi sem se pogovarjala, kažejo drugače. Tudi njihovi kolegi iz Združenja MS imajo podobno mnenje. Delodajalci še vedno neradi zaposlujejo invalide, saj ne želijo problemov, ki jih prinese tovrstna zaposlitev. Treba je prilagoditi delovna mesta, ne smejo dvigovati težkih bremen, delati nadur, obstajajo omejitve, ki se jih delodajalci morajo držati. S tem delodajalci običajno ne želijo izgubljati časa.

Država se je na neki način že odzvala na ta problem in poskrbela za uvedbo kvotnega sistema (ki pride do izraza predvsem v trenutni situaciji, ko smo priča dokaj visoki stopnji brezposelnosti), vendar menim, da tovrsten ukrep ne more v celoti rešiti omenjene problematike zaposlovanja invalidov. Tudi po besedah mojih intervjuvancev nekateri delodajalci še vedno raje plačujejo kazni, kot zaposlujejo invalidne osebe.

Osebno menim, da napredek lahko pričakujemo šele takrat, ko se bodo delodajalci vključili v različne aktivnosti na področju zaposlovanja invalidov in tako ustvarili možnosti za njihovo vključevanje na trg delovne sile, obenem pa spoznali, da je možno združiti poslovne interese in podjetniško uspešnost z družbeno odgovornostjo.

Raziskava bi bila lahko boljša in uspešnejša ter izsledki točnejši, če bi imela možnost opraviti globinske intervjuje z večjim številom kandidatov, predvsem na strani invalidov z MS. Toda diagnoza MS je bolezen, o kateri invalidi neradi govorijo, saj gre pri številnih primerih za zelo žalostno zgodbo, ki je ne želijo deliti z drugimi razen z najbližjimi. Večina oseb z MS je zgodaj invalidsko upokojenih, kar pa posledično pomeni izredno nizke dohodke. Osebe z MS so za opravljanje najosnovnejših življenjskih opravil pogosto močno

vezane na pomoč domačih, zato z njihovo boleznijo niso obremenjeni le bolniki, ampak tudi njihove družine. Zaradi nenapovedanih prihajajočih zagonov, ki se jih ne da preprečiti, je izredno težko zagotavljati skrb za osebe z MS. Nov zagon lahko čez noč drastično spremeni življenje invalidu z MS in njegovi družini. Ker poslabšanj ne moremo napovedati ter jih tudi ne moremo preprečiti, je organizacija in pomoč osebi z MS zelo obremenjujoča za osebe, ki z obolelim živijo in jim v vseh življenjskih situacijah stojijo ob strani.

## 10 LITERATURA

1. *Akt o ustanovitvi Sklada Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov*. Ur. l. RS 30/2009 (17. april 2009).
2. Andrej. 2016. Intervju z avtorico. Ljubljana, 28. junij.
3. Barbara. 2016. Intervju z avtorico. Ljubljana, 12. julij.
4. Brejc, Tone, Cveto Uršič in Gabrijel Sfiligoj. 1988. *Priročnik za rehabilitacijsko delo v organizacijah združenega dela*. Ljubljana: Zveza skupnosti za zaposlovanje.
5. Drobnič, Janez. 2002. Zaposlovanje invalidov. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glažar in Martina Trbanc, 435–474. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
6. Fatur-Videtič, Andrejka. 2003. Razvijanje možnosti za aktivno življenje in delo invalidov. V *Zaposlovanje invalidov – med politiko in prakso*, ur. Cveto Uršič, 57–61. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.
7. Kalčič, Miran. 2005. Novi kvotni sistem zaposlovanja invalidov. *HRM, Strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu* 3 (8): 16–23.
8. Kos, Nina. 2009. Vzpodbujanje zaposlovanja invalidov - kvotni sistem. *Časopis za pravna vprašanja, Pravna praksa* 28 (37): 14–16.
9. Krašovec, Darko. 2014. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1): z uvodnimi pojasnili mag. Darka Krašovca in stvarnim kazalom; Zakon o urejanju trga dela (ZUTD) : (neuradno prečiščeno besedilo)*. Ljubljana: Uradni list RS.
10. Manca. 2016. Intervju z avtorico. Ljubljana, 13. julij.
11. Pogačar, Peter, Anka Tominšek, Lučka Böhm, Dušan Bavec, mag. Peter Filipič, dr. Grega Strban, dr. Andraž Rangus, Marijan Papež, ur., Jože Kuhelj, ur., Polonca Čizman

- Žagar, Miran Kalčič in Irena Štrumbelj Trontelj. 2013. *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2) z novelo ZPIZ-2A*. Ljubljana: GV Založba.
12. Sašo. 2016. Intervju z avtorico. Ljubljana, 28. junij.
  13. Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov. 2016a. *Kvota in kvotni sistem*. Dostopno prek: <http://www.jpi-sklad.si/skladi/invalidski-sklad/kvota-in-kvotni-sistem/> (17. julij 2016).
  14. --- 2016b. *Invalidski sklad*. Dostopno prek: <http://www.jpi-sklad.si/skladi/invalidski-sklad/> (17. julij 2016).
  15. --- 2016c. *Pravice*. Dostopno prek: <http://www.jpi-sklad.si/skladi/invalidski-sklad/pravice/> (17. julij 2016).
  16. --- 2016č. *Nagrade*. Dostopno prek: <http://www.jpi-sklad.si/skladi/invalidski-sklad/pravice/nagrada-za-preseganje-kvote/> (17. julij 2016).
  17. --- 2016d. *Oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje*. Dostopno prek: <http://www.jpi-sklad.si/skladi/invalidski-sklad/pravice/oprostitev-placila-prispevkov-za-pokojninsko-in-invalidsko-zavarovanje/> (17. julij 2016).
  18. --- 2016e. *Subvencija plače za invalida..* Dostopno prek: <http://www.jpi-sklad.si/skladi/invalidski-sklad/pravice/subvencija-place-za-invalida/> (17. julij 2016).
  19. --- 2016f. *Plačilo stroškov podpornih storitev*. Dostopno prek: <http://www.jpi-sklad.si/skladi/invalidski-sklad/pravice/placilo-stroskov-podpornih-storitev/> (17. julij 2016).
  20. --- 2016g. *Plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo*. Dostopno prek: <http://www.jpi-sklad.si/skladi/invalidski-sklad/pravice/placilo-stroskov-prilagoditve-delovnega-mesta-in-sredstev-za-delo/> (17. julij 2016).
  21. Sonja. 2016. Intervju z avtorico. Ljubljana, 11. julij.
  22. Statistični urad RS. 2016. *Delovno aktivni invalidi od 2010 do 2015*. Dostopno prek: <http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/Saveshow.asp> (24. junij 2016).
  23. Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc. 2002. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
  24. Tomaž. 2016. Intervju z avtorico. Ljubljana, 4. januar.
  25. Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije – Soča. 2016a. *Vizija in razvojna strategija 2011-2015*. Dostopno prek: [http://www.uri-soca.si/f/docs/O\\_institutu/vizija\\_in\\_razvojna\\_strategija\\_2011-2015.pdf](http://www.uri-soca.si/f/docs/O_institutu/vizija_in_razvojna_strategija_2011-2015.pdf) (24. junij 2016).
  26. --- 2016b. *Poklicna rehabilitacija*. Dostopno prek: [http://www.ir-rs.si/sl/Sprejemni\\_kriteriji/9.\\_Poklicna\\_rehabilitacija/](http://www.ir-rs.si/sl/Sprejemni_kriteriji/9._Poklicna_rehabilitacija/) (24. junij 2016).

27. Uršič, Cveto in Janez Drobnič. 1995. *Zaposlovanje invalidov – primerjava politik, koncepcij in ukrepov*. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Republiški zavod za zaposlovanje.
28. Uršič, Cveto, ur. in Marjan Kroflič, ur. 1998. *Človekove pravice in invalidi*. Ljubljana: Društvo za Združene narode za Republiko Slovenijo.
29. Vodja pravno kadrovskega oddelka javnega zavoda na področju Gorenjske. 2016. Intervju z avtorico. Kranj, 15. julij.
30. Vodovnik, Zvone. 2003. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.
31. ---, Mitja Novak in Grega Strban. 2014. *Pravni temelji delovnih in socialnih razmerij*. Ljubljana: GV Založba.
32. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*. Ur. l. RS 21/2013 (13. marec 2013).
33. *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2)*. Ur. l. RS 96/2012 (14. december 2012).
34. *Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (uradno prečiščeno besedilo) (ZZRZI-UPB2)*. Ur. l. RS 16/2007 (23. februar 2007).
35. Zavod RS za zaposlovanje. 2016a. *Letno poročilo 2015*. Dostopno prek: [http://www.ess.gov.si/\\_files/8853/Letno\\_porocilo\\_ZRSZ\\_2015.pdf](http://www.ess.gov.si/_files/8853/Letno_porocilo_ZRSZ_2015.pdf) (15. julij 2016).
36. --- 2016b. *Gibanje registrirane brezposelnosti od 2010 do 2016*. Dostopno prek: [http://www.ess.gov.si/trg\\_dela/trg\\_dela\\_v\\_stevilkah](http://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah) (15. julij 2016).
37. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje RS. 2016a. *Invalidsko zavarovanje*. Dostopno <http://www.zpiz.si/cms/?id=2&inf=3> (21. junij 2016).
38. --- 2016b. *Druge pravice v zvezi s poklicno rehabilitacijo*. Dostopno prek: <http://www.zpiz.si/cms/?id=2&inf=335> (21. junij 2016).
39. --- 2016c. *Letno poročilo 2015*. Dostopno prek: <http://www.zpiz.si/cms/?id=2&inf=703> (22. junij 2016).
40. *Združenje multiple skleroze Slovenije*. 2016a. Dostopno prek: <http://www.zdruzenje-ms.si/pdf/Statut-2012-ms.pdf> (20. junij 2016).
41. --- 2016b. *Multipla skleroza*. Dostopno prek: <http://www.zdruzenje-ms.si/multipla-skleroza/> (20. junij 2016).
42. Zupan, Jože in Janez Drobnič. 1997. *Centri za poklicno rehabilitacijo v Sloveniji*. Ljubljana: Republiški zavod za zaposlovanje.



## PRILOGE

### PRILOGA A: Grafi in tabele

Tabela A.1: Gibanje števila vseh brezposelnih oseb v Sloveniji v obdobju od 2008 do 2015

<b>Število vseh brezposelnih v Sloveniji</b>	
2008	66.239
2009	96.672
2010	110.021
2011	112.754
2012	118.061
2013	124.015
2014	119.458
2015	113.076

Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2016b).

Tabela A.2: Gibanje št. vseh brezposelnih in brezposelnih invalidov v Sloveniji od 2011 do 2015

	<b>Število brezposelnih oseb</b>	<b>Število brezposelnih invalidov</b>	<b>Število zaposlenih invalidov</b>	<b>Delež invalidov med brezposelnimi (v %)</b>	<b>Delež delovnih invalidov med brezposelnimi invalidi v %</b>
<b>2011</b>	112.754	16.873	2.107	15,0	81,1
<b>2012</b>	118.061	17.454	2.694	14,8	82,2
<b>2013</b>	124.015	17.936	2.941	14,5	82,2
<b>2014</b>	119.458	17.646	2.929	14,8	80,6
<b>2015</b>	113.076	16.797	2.817	14,9	78,5

Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2016b).

Tabela A.3: Gibanje števila vseh zaposlenih in zaposlenih invalidov od 2010 do 2015

	<b>Delovno aktivno prebivalstvo v Sloveniji</b>	<b>Delovno aktivni invalidi v Sloveniji</b>	<b>% zaposlenih invalidov</b>
2010	835.039	30.118	3,61
2011	823.967	30.335	3,68
2012	810.001	29.832	3,68
2013	793.597	30.344	3,82
2014	797.792	30.544	3,83
2015	804.637	30.851	3,83

Vir: Statistični urad RS (2016).

## **PRILOGA B: VPRAŠALNIK ZA GLOBINSKI INTERVJU 1 (VPRAŠALNIK DELODAJALCU)**

Ali dovolite objavo tega intervjuja v diplomskem delu?

1. Kam se uvršča vaše podjetje: med majhno, srednje ali veliko?
2. Kolikšna je kvota za zaposlovanje invalidov v vašem podjetju?
3. Ali zaposlujete invalide? Če je odgovor, da, koliko in zakaj ste se odločili za zaposlitev invalidov?
4. Če je odgovor, da, koliko in katere kategorije invalidov?
5. Kako pomembna je bila finančna spodbuda pri vaši odločitvi o zaposlitvi invalida?
6. Na kakšen način uporabljate kvotni sistem (zaposlitev invalida nad 20 zaposlenih)? Kako izpolnjujete kvoto? Ali raje zaposlujete invalide ali raje plačate kazen?
7. Ali uveljavljate, katero izmed drugih spodbud za zaposlovanje invalidov? (subvencijo plače, nagrado za preseganje kvote, oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje idr.)
8. Ste zadovoljni s spodbudami, ki jih nudi Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov? Ali menite, da ste dovolj informirani o spodbudah, ki jih nudi Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov?
9. Če ste pri prejšnjem vprašanju odgovorili ne, kaj je tisto, kar vas moti? Kaj bi po vašem mnenju morali spremeniti/izboljšati?
10. Če sodite med podjetja, ki so nagrajena za preseganje kvote, kako ste porabili dobljena sredstva? (za izplačilo plače, investicije v osnovna sredstva, izboljšanje delovnih pogojev za invalide, izobraževanje in usposabljanje)
11. Ali načrtujete invalidom v primeru, da ste jih zaposlili za določen čas, delovno razmerje po preteklem obdobju podaljšati?
12. Ali ima kdo izmed invalidov diagnozo MS (multipla skleroza)?
13. Koliko časa so invalidi že zaposleni/so bili zaposleni pri vas?
14. Kakšna dela opravljajo (so opravljali)? Kakšna delovna mesta zasedajo (so zasedali)?
15. Ali jim je omogočeno napredovanje? Obstaja kak primer?
16. Ali je kakšen invalid zaposlen na vodilnem delovnem mestu?
17. Ali ste (bili) zadovoljni z njihovim delom?
18. Ali so (bili) oni zadovoljni s pogoji dela?
19. Ali je bila odločitev, da zaposlite invalida za vas dobra odločitev? Jih boste zaposlovali tudi v prihodnosti?

20. Kolikšna je integracija invalidov med ostale neinvalidne osebe? Ali se počutijo enakovredne "zdravim" sodelavcem?
21. Ali je kakšen od zaposlenih invalidov začel kot zdrav in potem zbolel?
22. Ali je potrebna prilagoditev delovnega mesta invalidom?
23. Kakšne so izkušnje z invalidi, ki ste jih zaposlovali v preteklosti?
24. V kolikšni meri lahko upoštevate etična načela segmentacijske teorije, ali ste bolj pragmatični (v razmerah dobre ponudbe delovne sile raje posegate po tistih, od katerih pričakujete največji učinek in čim manjše stroške)?
25. Kolikšna je motivacija invalidov za zaposlitev v vašem podjetju? Ali prejmete kakšno prošnjo s strani invalidnih oseb?
26. Ali menite, da je v Sloveniji sistem zaposlovanja invalidov dobro urejen (da je zanje dobro poskrbljeno z vidika države)?

## **PRILOGA C: VPRAŠALNIK ZA GLOBINSKI INTERVJU 2 (VPRAŠALNIK ZA ČLANE ZDRUŽENJA MS)**

1. Spol
2. Starost
3. Izobrazba
4. Kategorija invalidnosti
5. Kakšno je vaše počutje?
6. Nastanek vaše invalidnosti
7. Koliko časa imate status invalida? Kaj menite o samem postopku pridobitve tega statusa? Lahko na kratko opišete postopek pridobitve tega statusa v svojem primeru?
8. Katere izmed pravic po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju koristite? (invalidska pokojnina, pravica do poklicne rehabilitacije, pravica do nadomestila za invalidnost, pravica do dela s krajšim delovnim časom)?
9. Ali ste zaposleni? Če ste, kje, v invalidskem ali neinvalidskem podjetju? Če ste zaposleni, koliko časa ste iskali zaposlitev? Če niste, koliko časa iščete zaposlitev in kakšne so vaše izkušnje pri iskanju zaposlitve?
10. Če ste zaposleni, kakšen je naziv vašega delovnega mesta?
11. Za zaposlene: kako se počutite na svojem delovnem mestu? Se vam zdi delo pretežno, prelahko? Ste z njim zadovoljni? Menite, da bi lahko opravljali bolj zahtevno delo? Bi bilo treba kaj spremeniti?
12. Za zaposlene: kakšne odnose imate s sodelavci? So vam pripravljene pomagati, če potrebujete pomoč? Imate kdaj občutek, da vas šikanirajo? (ali izkušnje iz preteklosti, če niste zaposleni).
13. Za zaposlene: Se kdaj počutite zapostavljene, ker ste invalid, ali se počutite enakovredne neinvalidnim delavcem v podjetju (nezaposleni izkušnje iz preteklosti).
14. Za zaposlene: Kakšen je odnos nadrejenih do vas? (ali izkušnje iz preteklosti, če niste zaposleni).
15. Ali ste od nastanka invalidnosti napredovali? Menite, da invalidi lahko napredujejo, ali se to zgodi le v redkih primerih? Poznate kak primer invalida iz Zdrženja MS, ki je napredoval?
16. Ali ste pred tem že delali v invalidskem/neinvalidskem podjetju? Zakaj ste ga zapustili?
17. Ali bi raje delali v invalidskem ali neinvalidskem podjetju? Zakaj? Kakšne so vaše izkušnje? Kako ste se integrirali v kolektiv (med neinvalidne osebe)?
18. Ali menite, da neinvalidi lažje dobijo delo v primerjavi z invalidi?

19. Ali menite, da večina delodajalcev ni naklonjena invalidom in da invalide zaposlijo samo zato, ker jih po zakonu morajo zaposliti (obvezne kvote od 1. 1. 2006)?
20. Ali menite, da invalidi zasedajo nižja delovna mesta?
21. Poznate kvotni sistem? Kaj menite o njem? Se vam zdi, da je kvotni sistem izboljšal položaj invalidov na trgu dela in s pomočjo le-tega lažje pridejo do zaposlitve?
22. Ali radi hodite (ste hodili) na delo, ali bi raja ostali doma, če bi za vas poskrbela država?
23. Kdo je po vašem mnenju odgovoren za reševanje problematike zaposlovanja invalidov (država, sami)?
24. Menite, da je v Sloveniji sistem zaposlovanja invalidov dobro urejen?