

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Jana Žerak

Zagotavljanje dela delavcu invalidu pri malem delodajalcu

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Jana Žerak

Mentorica: doc. dr. Barbara Rajgelj

Zagotavljanje dela delavcu invalidu pri malem delodajalcu

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

Zahvala

*Zahvaljujem se mentorici doc. dr. Barbari Rajgelj za strokovno pomoč in nasvete pri izdelavi
diplomskega dela.*

*Zahvaljujem se staršem za finančno in moralno podporo v času študija, ter prijateljem in
sorodnikom za vzpodbude pri zaključnem delu.*

*Posebej hvala gospe Katji Svenšek in gospodu Jakobu Svenšku za privolitev v objavo zgodbe
njihovega družinskega podjetja pri zaposlovanju invalidov.*

Zagotavljanje dela delavcu invalidu pri malem delodajalcu

Na trgu dela spadajo invalidi v posebno kategorijo zaščiteneh delavcev. Zakonodaja jim podeljuje posebno pravno varstvo, ki ga je dolžan udejanjati delodajalec. Zaradi zapletene zakonodaje in postopkov pri zaposlovanju invalidnih delavcev se predvsem mali delodajalci praviloma znajdejo v težavah pri izvedbi zakonskih določil. V Sloveniji ni razvitega ustreznega podpornega okolja, ki bi malim delodajalcem in invalidom pri tem pomagal. Tako so eni in drugi prepuščeni sami sebi in v postopkih pred organi ponavadi nemočni in neuspešni. Zdi se, da država prelaga odgovornost in breme zaposlovanja invalidov izključno na delodajalce. Zaradi velikega organizacijskega in finančnega bremena ter pomanjkanja podpore, se mali delodajalci ne odločajo za zaposlovanje invalidov. Delovni potencial invalidov v malih podjetjih tako ostaja neizkoriščen in to kljub dejstvu, da predstavljajo mala podjetja pomemben vir delovnih mest v Republiki Sloveniji.

V nalogi poskušam osvetliti problem zaposlovanja invalidov pri malih delodajalcih. Predstavljeni konkretni primeri kažejo na neurejenost zakonodajnega in institucionalnega področja, posledice pa v nizkem deležu zaposlenih invalidov. Ob koncu naloge predlagam ukrepe, ki bi jih morali sprejeti za večjo zaposljivost invalidov in odpravo krivic, ki nastajajo pri zaposlovanju invalidov.

Ključne besede: delavec, delodajalec, invalid, zakonodaja, pokojninski in invalidski sistem.

Providing work for disabled workers in small enterprises

In the labor market disabled people are treated as a special category of protected employees. The law grants them legal protection, which the employer is obliged to enforce. Due to complicated laws and procedures that regulate the employment of disabled workers particularly small enterprises often find themselves in trouble when trying to implement the legal provisions. Slovenia does not have the necessary support environment to aid both small enterprises and disabled people with those procedures. That leaves both sides fending for themselves and often results in failure before the competent authorities. It seems that the state has put all the liability and the all weight of the burden of employing disabled people solely on employers. Due to the considerable organizational and financial requirements and the lack of support small businesses avoid employing disabled people. Thus the working potential of disabled workers in small enterprises remains unused despite the fact that they represent a significant source of workplaces in Slovenia.

This paper attempts to shed light on the problem of employing people with disabilities in small enterprises. We use practical examples to illustrate the shortcomings of the legislative and institutional framework and the consequences which are reflected in the low share of employed disabled workers in Slovenia. Finally, we propose measures which should be implemented to increase the employability of disabled people and to remedy injustices related to employment of people with disabilities.

Key words: employee/worker, employer, disabled person, legislation, disability and pension system.

Kazalo

1 UVOD	9
2 OPREDELITEV POJMOV	12
3 VPLIV DRUŽBENIH DEJAVNIKOV NA ZAPOSLOVANJE INVALIDOV	15
3.1 GOSPODARSKI OKVIR IN KRIZA.....	15
3.1.1 Pomen MSP v evropskem in slovenskem gospodarstvu.....	16
3.2 EKONOMSKI VIDIK ZAPOSLOTITVE INVALIDA	17
3.3 DEMOGRAFSKA SLIKA	18
3.4 POLOŽAJ INVALIDOV NA TRGU DELA	19
3.5 VPLIV DRUŽBENEGA OKOLJA NA ZAPOSLOVANJE INVALIDOV.....	21
3.6 SOCIALNA VKLJUČENOST IN ODPRAVA DISKRIMINACIJE.....	22
3.7 UKREPI AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA	22
3.7.1 Akcijski program za invalide.....	23
3.8 PREDNOSTI ZAPOSLOVANJA INVALIDOV V OBIČAJNEM DELOVNEM OKOLJU	23
4 MEDNARODNI IN SLOVENSKE PRAVNI VIRI S PODROČJA ZAPOSLOVANJA INVALIDOV	25
4.1 ORGANIZACIJA ZDRUŽENIH NARODOV (OZN).....	25
4.2 MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA (MOD) IN KODEKS O RAVNANJU Z INVALIDNOSTJO NA DELOVNEM MESTU	26
4.3 SVET EVROPE.....	27
4.4 EVROPSKA UNIJA (EU).....	27
4.5 USTAVA REPUBLIKE SLOVENIJE.....	27
4.6 ZAKON O DELOVNIH RAZMERNOSTI (ZDR-1).....	28
4.6.1 Prepoved diskriminacije	28
4.6.2 Sklenitev pogodbe o zaposlitvi brez objave delovnega mesta.....	29
4.6.3 Krajši delovni čas od polnega in prepoved obremenjevanja preko polnega delovnega časa	29
4.6.4 Posebno pravno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi invalidu.....	29
4.6.5 Kriterij za določitev presežnih delavcev	30
4.6.6 Dodatni dnevi letnega dopusta	30
4.6.7 Zaposlovanje in usposabljanje invalidov.....	30

4.6.8	<i>Možnost odklonitve dela v tujini</i>	31
4.7	ZAKON O ZAPOSLOVNI REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV (ZZRZI).....	31
4.7.1	<i>Zaposlitvena rehabilitacija</i>	31
4.7.2	<i>Programi socialne vključenosti</i>	32
4.7.3	<i>Zaposlovanje invalidov</i>	33
4.7.4	<i>Vzpodbude za zaposlovanje invalidov</i>	37
4.8	ZAKON O POKOJNINSKEM IN INVALIDSKEM ZAVAROVANJU	39
4.8.1	<i>Preostala delovna zmožnost</i>	40
4.8.2	<i>Vrste pravic</i>	41
4.8.3	<i>Prenehanje delovnega razmerja delovnemu invalidu</i>	44
5	PRAKTIČNI DEL: PROBLEMATIKA ZAPOSLOVANJA INVALIDOV PRI MALIH	
	DELODAJALCIH	47
5.1	METODOLOGIJA	47
5.2	ŠTUDIJE PRIMEROV: PROBLEMATIKA ZAPOSLOVANJA INVALIDOV PRI MALEM DELODAJALCU ..	47
5.2.1	<i>O delodajalcih</i>	47
5.2.2	<i>Primer A</i>	48
5.2.3	<i>Primer C</i>	54
5.2.4	<i>Primer D</i>	57
5.2.5	<i>Primer F</i>	60
5.2.6	<i>Primer M</i>	61
5.2.7	<i>Primer Z</i>	63
5.3	ANALIZA PRIMEROV SKOZI PRIZMO MALEGA DELODAJALCA	67
5.3.1	<i>Zaposlitev delavca invalida</i>	67
5.3.2	<i>Psihološki vidik staranja in pokojninske reforme</i>	67
5.3.3	<i>Ko delavec postane invalid</i>	68
5.3.4	<i>Sodelovanje delodajalca z zdravniki</i>	70
5.3.5	<i>Sodelovanje delodajalca z invalidsko komisijo ZPIZ</i>	70
5.3.6	<i>Iskanje ustreznega dela</i>	71
5.3.7	<i>Tveganja, ki jih prinaša zaposlitev invalida manjšemu delodajalcu</i>	73
5.3.8	<i>Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti</i>	74
6	PREDLOGI REŠITEV ZA BOLJŠO ZAPOSLEJIVOST INVALIDOV	76

7 SKLEP.....	79
8 LITERATURA	81
PRILOGE	87
PRILOGA A: INTERVJU S PREDSTAVNICO MALEGA DELODAJALCA.....	87

SEZNAM KRATIC

BDP	Bruto domači proizvod
EK	Evropska komisija
EU	Evropska unija
JPI	Javni jamstveni, preživninski in invalidski sklad Republike Slovenije
Komisija	Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi
MDDSZ	Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti
MOD	Mednarodna organizacija dela
MSP	Mikro, mala in srednje velika podjetja
OZN	Organizacija združenih narodov
RS	Republika Slovenija
Sklad	Invalidski sklad
SURS	Statistični urad Republike Slovenije
UDK	Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov, Uradni list RS, št. 21/2014 z dne 28.3.2014
Ustava	Ustava Republike Slovenije
ZDR-1	Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 21/2013 z dne 13.3.2013
ZPIZ	Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije
ZPIZ-2	Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Uradni list RS, št. 96/2012 z dne 14.12.2012
ZRSZ	Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje
ZZRZI	Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Uradni list RS, št. 16/2007 in neuradno prečiščeno besedilo (ZZRZI-NPB4)
ZZZS	Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije

1 Uvod

Pravice invalidov do enakih možnosti pri vključevanju v organizirani delovni proces brez diskriminacije izhajajo iz zavezujočih mednarodnih dokumentov, Ustave Republike Slovenije ter slovenske delovne in socialne zakonodaje. Področje zaposlovanja, urejanja trga dela ter skrb za invalidsko in socialno varstvo usmerja v Republiki Sloveniji Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

V Sloveniji je bila že leta 1976 z zakonom sprejeta obveznost, da morajo podjetja v določenem odstotku zaposlovati invalide. Ker se je z Zakonom o delovnih razmerjih in Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju v preteklosti izvajala politika polne zaposlenosti, problematike brezposelnih invalidov nismo poznali.

Skrb za zaposlenost invalidov je postala pomembna po spremembi družbenega sistema, ko se je s preoblikovanjem gospodarskih družb število brezposelnih invalidov začelo povečevati. Po osamosvojitvi so ukrepi državnih politik usmerjeni k spodbujanju zaposlovanja invalidov. Eden zgodnejših ukrepov je bilo ustanavljanje invalidskih podjetij. Z uvedbo kvotnega sistema je poudarek na zaposlovanju invalidov v običajnih delovnih okoljih. Ne glede na družbeni in gospodarski sistem, je (bila) skrb za zaposlenost oziroma nezaposlenost invalidov v domeni podjetij oziroma delodajalcev. Sprememba gospodarskega sistema ter nespremenjena miselnost in prepočasno prilagajanje snovalcev invalidsko-zaposlitvenih politik sodobnim praksam pri zaposlovanju in obravnavi invalidov, imajo za posledico vedno večje število brezposelnih invalidov na eni strani ter težavno soočanje delodajalcev pri obravnavanju invalidnosti na delovnem mestu na drugi strani.

Delodajalci morajo, v skladu s slovensko zakonodajo, zaposlovanju invalidom nameniti posebno skrb. Pri načrtovanju kadrov in organizacije dela so dolžni določiti vrste del namenjenih invalidom glede na njihove potrebe. Delodajalci so zavezani k ohranjanju zaposlitve invalidov, pri tem pa so invalidnim delavcem v skladu s posebnim pravnim varstvom dolžni zagotavljati posebne pravice. Delavcem, ki postanejo invalidi, so dolžni zagotoviti drugo delo skladno z njihovo preostalo delovno zmožnostjo in jim s prilagoditvijo delovnega mesta omogočiti učinkovito izvajanje dela.

Ključno raziskovalno vprašanje pri tem je, s kakšnimi težavami se pri zaposlovanju invalidov srečuje mali delodajalec? Odgovor na to vprašanje je večplasten in odpira vprašanja pravnega reda,

usmeritev socialne in zaposlitvene politike ter stanja gospodarstva. Delodajalec se pri obravnavi invalidne osebe sreča z naslednjimi problemi oziroma dejstvi:

1. Zakonodaja s področja zaposlovanja invalidov v RS je tako obširna, nekonsistentna in zapletena, da je le-ta vir problema in ne rešitve. Mali delodajalci, ki nimajo razvitih specialnih oddelkov (kadrovski, pravni), so zato pri razumevanju pravnega okvirja in njegovi implementaciji neuspešni.
2. Institucije, ki obravnavajo invalidno osebo in invalidnost v povezavi z zaposlovanjem, so preštevilne in med seboj ne sodelujejo. Zaposleni v teh institucijah delujejo nestrokovno: ne poznajo zakonskih določil, delodajalci in invalidni delavci od njih ne dobijo potrebnih informacij ali pa so te napačne.
3. Slovenska zakonodaja problematiko zaposlovanja invalidov, predvsem pa breme ne/zaposlitve invalidov, prenaša na delodajalce, tako v organizacijskem kot tudi v finančnem smislu. Pri tem pa je zanemarjena misel, da je ključni motiv podjetništva ustvarjanje dobička in gospodarska smotrnost.
4. Podporno okolje, ki bi pripomoglo k enostavnemu vključevanju invalidnih oseb na običajna delovna mesta, je v RS slabo razvito in je predvsem deklarativno. Mali delodajalci se lahko zanašajo le na lastno iznajdljivost, invalidi so pri vključevanju na trg dela posledično odvisni od njihove naklonjenosti do zaposlovanja invalidov in motiviranosti v invalidskih postopkih.
5. Kvotni sistem zaposlovanja invalidov kot temeljni ukrep za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov za delodajalce ni stimulativen, z vidika povečanja gospodarske dejavnosti in višanja števila zaposlenih pa deluje celo destimulativno. Razporeditev kvot glede na panoge je nerealna.
6. Različne pravne podlage in predvsem vzroki nastanka invalidnosti vplivajo na obseg pravic, ki jih ima invalid (tudi v povezavi z zaposlovanjem). Invalidska zakonodaja je zato v RS nepravilna in ne temelji na principu solidarnosti.
7. Invalidski postopki po ZPIZ-2 trajajo predolgo, pri čemer vse (negativne) posledice dolgotrajnih postopkov nosi delodajalec.
8. V operativnem smislu se kažejo premiki pri usmeritvah sodelujočih državnih institucij (predvsem ZRSZ in ZPIZ) iz ene skrajnosti v drugo: v obdobju pred krizo je bilo v praksi moč

zaznati pretirano radodarnost pri opredeljevanju invalidnih oseb kot nezaposljivih, v zadnjem času pa so na delo k delodajalcu pogosto napoteni hudo bolni delavci, ki za delo niso sposobni.

Predmet raziskave in analize je delavno razmerje delavca invalida oziroma delavca, ki je/bo postal invalid pri malem delodajalcu. V teoretičnem delu sem analizirala sekundarne vire. Praktični del naloge temelji na kvalitativni analizi – študiji šestih primerov kadrovskih map invalidnih delavcev pri malih delodajalcih in na intervjuju z malim delodajalcem.

Pred pričetkom raziskave sem postavila naslednje hipoteze:

1. Glavno oviro pri vključevanju invalidov v običajno delovno okolje pri malem delodajalcu predstavlja nejasna in obsežna zakonodaja ter neenotno vodenje invalidske politike z vključevanjem številnih inštitucij.
2. Država z zakonskimi določili zavezuje delodajalce k ohranjanju zaposlitev invalidov, pri tem pa jim ne nudi ustrezne podpore.
3. Invalidska komisija ZPIZ postavlja delodajalcem pogoje pri zagotavljanju dela invalidu, ki so v praksi neizvedljivi.
4. Finančne spodbude delodajalcem za zaposlovanje invalidov niso dovolj stimulatивne, da bi se delodajalcem izplačalo na delovnem mestu obdržati invalidnega delavca.

Glede na dejstvo, da predstavljajo mali delodajalci gonilno silo slovenskega in evropskega gospodarstva in pomemben vir novih delovnih mest, bi bilo smiselno, da se politika s področja zaposlovanja invalidov usmeri predvsem v podporo mikro, malim in srednje velikim podjetjem. Kljub številnim konkretnim pobudam in študijam slovenskih strokovnjakov s področja invalidnosti se zdi, da se stvari ne premikajo. Tako ostajajo potenciali številnih brezposelnih invalidov in malih podjetij neizkoriščeni.

V diplomskem delu bom zato poskušala na čimbolj razumljiv način prikazati, kako je urejen sistem zaposlovanja invalidov v Sloveniji skozi zakonodajo in delo inštitucij. V praktičnem delu bom preko študije primerov in intervjujem z malim delodajalcem prikazala, kako se ta sistem udejanja v praksi. Sestavni del praktičnega dela so predlogi, ki bi jih morali udejanjiti nemudoma, če želimo izboljšati zaposljivost invalidov v Sloveniji.

2 Opredelitev pojmov

BOLEZEN

Je akutno ali kronično bolezensko stanje, ki lahko pri aktivnem človeku povzroči obdobja nesposobnosti za delo, pri tem pa pridobitna zmožnost ni prizadeta. (Belopavlovič in drugi 2000)

DELAVEC

Delavec po ZDR-1 je vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi. (ZDR-1, 5.čl.) Delavec uživa posebno varstvo pravic v delovnem razmerju - tako v teoriji kot praksi delavec velja v pogodbenem razmerju za šibkejšo stranko.

DELODAJALEC

Delodajalec je po ZDR-1 lahko fizična ali pravna oseba, državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja, diplomatsko ali konzularno predstavništvo oziroma katerikoli subjekt, za katerega druga oseba opravlja delo v skladu s predpisi o delovnih razmerjih, oziroma na podlagi pogodbe o zaposlitvi zaposluje delavce. (Krašovec 2008)

DELOVNA ZMOŽNOST

Delovna zmožnost je opredeljena kot zmožnost osebe, da svoj potencial uporabi za pridobitno dejavnost. Zmožnost za delo je psihofizično stanje, ki omogoča uspešno opravljanje poklicnega dela s polnim delovnim učinkom in brez škode za zdravje vso delovno dobo do starostne upokojitve. (Utroša in drugi 2011). Delovna zmožnost predstavlja podlago za uvrstitev oseb v posamezne kategorije invalidnosti in določanju pravic iz invalidskega zavarovanja po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

DELOVNI INVALID

Slovenski pravni red pozna več vrst invalidnosti. Pojem delovnega invalida je opredeljen v Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (v nadaljevanju ZPIZ-2). Delovna invalidnost je sestavljena iz elementov splošne (medicinske) in poklicne (socialnopravne, nemedicinske) opredelitve. Po predpisih invalidskega zavarovanja so za uporabo medicinskih meril bistvenega pomena spremembe v zdravstvenem stanju po končanem zdravljenju, za nemedicinska merila pa psihofizične zahteve delovnega mesta oziroma poklica, delovne razmere in normalni delovni učinek

za delo v polnem ali krajšem delovnem času. (Perčič Vljaj 2011) Pojem delovni invalid se uporablja v kontekstu opredelitve pravnega statusa osebe, ki so ji skladno z ZPIZ-2 priznane določene pravice. Delovni invalid ni nujno invalid, čigar invalidnost je posledica poškodbe pri delu.

DELOVNO RAZMERJE

Delovno razmerje je individualno razmerje med delavcem in delodajalcem, ki ga pravno ureja Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1). Temelji na osebni in prostovoljni vključitvi delavca v organizirani delovni proces delodajalca za plačilo. Pravna podlaga za sklepanje individualnih pravnih razmerij je pogodba o zaposlitvi. ZDR-1 velja za vse zaposlene v Republiki Sloveniji, ne glede na sektor (javni ali zasebni), vendar se posamezna vprašanja delovnih razmerij za posamezne kategorije delavcev (med njimi tudi za invalide) urejajo s posebnimi predpisi. (Krašovec 2008)

INVALID, INVALIDNOST

V teoriji in praksi se za označitev oseb z gibalnimi, senzornimi in drugimi omejitvami pojavljajo različni izrazi, kot na primer invalid, invalidne osebe, ovirani ljudje, ljudje z oviranostmi, hendikepirani ljudje, manj zmožne osebe, osebe s posebnimi potrebami, prizadete osebe, osebe z motnjami v telesnem ali/in duševnem razvoju,... Večino izrazov je povezanih s stigmo in zato spornih. Slovenska pravna ureditev označuje osebe, ki so zaradi omejitev v okolju ovirane pri vključevanju v samostojno življenje v družbi, vključno z nastopanjem na trgu dela in vključevanjem v zaposlitev in delo, s pojmom "invalid". (Kresal 2007) Čeprav je tudi termin invalid neprimeren, sem se zaradi njegove razširjene uporabe odločila, da ga uporabim v nalogi.

Razvoj definicij invalidnosti je pripeljal do treh konceptov invalidnosti:

- fizična invalidnost pomeni celotno ali delno izgubo dela telesa, telesne ali duševne sposobnosti, ne glede na gospodarske ali poklicne posledice izgube,
- poklicna invalidnost pomeni izgubo pridobitne zmožnosti zaradi nezmožnosti opravljanja poklica, ki ga je oseba prej opravljala,
- splošna invalidnost pomeni izgubo pridobitne zmožnosti zaradi nezmožnosti opravljanja kateregakoli dela, ki je osebi na voljo na trgu dela. (Belopavlovič in drugi 2000, 290-291)

V slovenskem pravnem redu obstaja več definicij invalidnosti, odvisno od tega kako se definicija uporablja. Vsem je skupno, da je na strani posameznika prišlo do okvare zdravja, da je invalidnost ugotovljena po postopku, ki ga določa posamezni zakon in da je zdravstvena okvara postavljena v

odnosu z dogajanjem v okolju (npr. invalidnost kot posledica opravljanja vojaške dolžnosti). Invalidnost je priznana z odločbo, ki jo izda z zakonom določen organ na podlagi mnenja izvedenskega organa. Vrste in višine pravic in obveznosti se od zakona do zakona zelo razlikujejo. (Uršič 2005)

MALI DELODAJALEC

V nalogi uporabljen izraz *mali delodajalec* se navezuje na opredelitev velikosti podjetja in predstavlja izpeljavo termina delodajalec iz opredelitve MSP. Mali delodajalec je tisti, čigar podjetje se uvršča med mikro, mala ali srednja velika podjetja, skupno število zaposlenih delavcev pri takšnem delodajalcu ne presega 250.

MANJŠI DELODAJALEC

Po ZDR-1 je *manjši delodajalec* tisti, ki zaposluje deset ali manj delavcev. (ZDR-1, 5. čl.) Za manjšega delodajalca zakon predvideva določene posebnosti pri urejanju delovnih razmerij. V primerjavi z drugimi delodajalci imajo manjši delodajalci manj obveznosti pri sklepanju delovnega razmerja, organizaciji dela in prekinitvi pogodbe o zaposlitvi.

MSP – MIKRO, MALA IN SREDNJE VELIKA PODJETJA

Pri opredelitvi MSP se upoštevajo tri merila: (1) število zaposlenih, (2) letni promet in (3) letna bilančna vsota. V kategorijo mikro, malih in srednje velikih podjetij spadajo podjetja, ki zaposlujejo manj kot 250 ljudi in katerih letni promet ne presega 50 milijonov evrov ali katerih letna bilančna vsota ne presega 43 milijonov evrov. Da je podjetje opredeljeno kot MSP *mora* izpolnjevati merilo glede števila zaposlenih. Izbira pa lahko, ali bo upoštevalo merilo glede prometa ali zgornjo mejo bilančne vsote. Znotraj MSP obstaja še nadaljnja opredelitev podjetij:

- Mikro podjetja: zaposlujejo manj kot 10 ljudi, njihov letni promet ali letna bilančna vsota ne presega 2 milijona evrov.
- Mala podjetja: zaposlujejo manj kot 50 ljudi, njihov letni promet ali bilančna vsota ne presega 10 milijonov evrov.
- Srednje velika podjetja: zaposlujejo manj kot 250 ljudi, njihov letni promet ne presega 50 milijonov evrov, letna bilančna vsota ne presega 43 milijonov evrov. (Evropska Komisija 2015)

3 Vpliv družbenih dejavnikov na zaposlovanje invalidov

Številni pomembni mednarodni dokumenti in nacionalne ustave določajo pravico invalidnih oseb do enakih možnosti in obravnavanja, do enakopravnega vključevanja v življenje skupnosti, do pravice izbire in dostopnosti itd. To pomeni zahtevo po odpravi vsakršne diskriminacije, nujnost odprave različnih ovir in omejitev v okolju ter nujnost podpore, ki bo dejansko zagotavljala neodvisno življenje invalidom in možnosti za njihovo enakopravno vključevanje v družbo. (Kresal 2007)

Možnosti za to, da se invalidi zaposlijo, ohranijo zaposlitev in v njej napredujejo, so odvisni od številnih medsebojno povezanih dejavnikov, med katerimi so še posebej pomembne vrednote v družbi (posebej še odnos med delodajalci in invalidi), demografske spremembe, položaj na trgu dela, ukrepi za vzpodbujanje zaposlovanja, sistem pokojninskega in invalidskega zavarovanja, trendi na področju gospodarskega razvoja idr. (Uršič 2003)

3.1 Gospodarski okvir in kriza

V letu 2009 je gospodarska kriza prizadela velik del razvitega sveta in tudi Slovenijo. Drobnič primerja situacijo z obdobjem osamosvojitve Slovenije, ko je gospodarstvo izgubilo celoten jugoslovanski trg. Vendar je razlika med obdobjema očitna: gospodarsko okolje je bilo našim gospodarskim partnericam v devetdesetih letih precej bolj naklonjeno in ugodnejše za gospodarsko aktivnost, omeniti pa je potrebno tudi optimizem ljudi, zanos, inovativnost in energičnost ob osamosvojitvi in upanju na boljšo prihodnost. Brezposelnost smo blažili s povečano gospodarsko dejavnostjo. Invalide je pred odpovedjo zaposlitve popolnoma ščitila zakonodaja. (Drobnič 2009)

Slovenija je izrazito izvozno naravnana država. V letu 2008 so gospodarske partnerice beležile negativno gospodarsko rast, tako se je tudi slovensko gospodarstvo pričelo ohlajati. Posledično smo bili priča padanju gospodarske rasti, višanju inflacije, nižanju BDP-ja, višanju brezposelnosti. Z namenom ohranjanja delovnih mest, se plače že več let realno znižujejo, posledično pada kupna moč. Proti krizi se evropske države, tudi Slovenija, bojujejo z ukrepi za ustvarjanje novih in bolj kakovostnih delovnih mest. Vprašanje pa je, ali so v te ukrepe zadostno vključene ranljive skupine na trgu dela, med katere spadajo tudi invalidi. (Drobnič 2009)

Tabaj in Dolinšek navajata študije sociologov, ki opozarjajo, da je lahko informacijska družba glede zaposlovanja invalidov še bolj izključujoča od industrijske, saj naj kar 20 do 80% delovne sile ne bi bilo več potrebne. (Tabaj in Dolinšek 2003)

Slovensko gospodarstvo je po večletnem obdobju pričelo v letu 2014 okrevati, ugodni trendi pa so se nadaljevali tudi v leto 2015. H gospodarski rasti sta največ pripomogla izvoz in dodana vrednost v predelovalni dejavnosti, trgovini in gostinstvu. Temu so, sicer počasneje, sledile izboljšave na trgu dela, ki se kažejo v manjši brezposelnosti in povečanju števila delovno aktivnih. (ZRSZ 2016a)

3.1.1 Pomen MSP v evropskem in slovenskem gospodarstvu

Mikro, mala in srednje velika podjetja (MSP) predstavljajo gonilo evropskega gospodarstva. Več kot 21 milijonov MSP (več kot 99% vseh podjetij) zagotavlja skoraj 89 milijov delovnih mest v Evropski uniji. MSP prispevajo več kot polovico celotne dodane vrednosti, ki jo ustvarijo evropska podjetja. (Evropska Komisija 2015)

Poročilo EK pri pregledu napredka izvajanja akcijskega načrta "Akta za mala podjetja" 2014 ugotavlja, da MSP v Sloveniji zaposlujejo 73% ljudi in ustvarijo 63% dodane vrednosti, kar je več od povprečja EU (67% in 58%). Slabe splošne gospodarske razmere so od leta 2008 negativno vplivale na MSP v Sloveniji. Čeprav se je število MSP dejansko povečalo za več kot 8.000 in je leta 2013 znašalo 115.000 (8% povečanje), sta se zaposlenost v MSP in ustvarjena dodana vrednost v enakem obdobju zmanjšali. MSP so v tem obdobju ukinila 41.000 delovnih mest, tako da je njihovo število v letu 2013 pod 406.000 (9% zmanjšanje). (Evropska Komisija 2014)

Slika 3.1: Število MSP v Sloveniji in EU

	Število podjetij			Število zaposlenih			Dodana vrednost		
	Slovenija		EU-28	Slovenija		EU-28	Slovenija		EU-28
	Število	Delež	Delež	Število	Delež	Delež	v milijardah EUR	Delež	Delež
Mikro	109 050	94.2%	92.4%	188 174	33.7%	29.1%	4	20.9%	21.6%
Mala	5 470	4.7%	6.4%	105 763	19.0%	20.6%	3	20.1%	18.2%
Srednja	1 078	0.9%	1.0%	111 821	20.0%	17.2%	4	22.1%	18.3%
MSP	115 598	99.8%	99.8%	405 758	72.7%	66.9%	11	63.0%	58.1%
Velika	211	0.2%	0.2%	152 280	27.3%	33.1%	6	37.0%	41.9%
Skupaj	115 809	100.0%	100.0%	558 038	100.0%	100.0%	17	100.0%	100.0%

To so ocene za leto 2013, ki jih je na podlagi podatkov iz podatkovne zbirke Eurostata o strukturi statistiki podjetij za obdobje 2008–2011 pripravil nemški inštitut za ekonomske raziskave (DIW). Podatki pokrivajo „poslovno gospodarstvo“, ki vključuje industrijo, gradbeništvo, trgovino in storitve (NACE Rev. 2, področja od B do J, L, M in N), ne pa podjetja v kmetijstvu, gozdarstvu in ribištvi ter pretežno netržišnih storitvenih sektorjih, kot sta izobraževanje in zdravstvo. Prednost uporabe podatkov Eurostata je, da so statistični podatki usklajeni in primerljivi med državami. Slaba stran uporabe teh podatkov pa je v tem, da se lahko podatki za nekatere države razlikujejo od podatkov, ki jih objavijo nacionalni organi.

Vir: Evropska Komisija (2015).

3.2 Ekonomski vidik zaposlitve invalida

Z vidika posameznika zaposlitev predstavlja vir zagotavljanja osnovnih sredstev za preživetje. Pri tem ni zanemarljivo, da invalidi za zagotavljanje osnovnih življenjskih potreb pogosto potrebujejo več sredstev - za zagotavljanje pripomočkov, prilagajanje življenjskega okolja, zdravil ali posebne prehrane. Zato ima lahko nezaposlenost invalida in s tem pomanjkanje osnovnih sredstev mnogo hujše posledice, saj lahko takšno stanje še poslabšuje zdravstveno stanje posameznika.

Delodajalca pri zaposlovanju (invalidov) vodijo predvsem ekonomski interesi: v primeru velikega števila kandidatov za zasedbo delovnega mesta ali opravljanje določenega dela se bo delodajalec odločil za invalida le, če bo prepričan, da bo taka zaposlitev ustrezala vsaj zaposlitvi zdravega delavca in da bo imel od invalida vsaj take ekonomske koristi, kot pri zdravem delavcu. (Kalčič 2005) Pri tem igra pomembno vlogo politika zaposlovanja invalidov v smislu (de)stimulacij in nagrajevanja delodajalcev, pomembno pa vpliva tudi na motivacijo invalidov pri iskanju oziroma ohranitvi zaposlitve.

Po trenutni zakonodaji obstaja povezanost med upravičenostjo do nadomestila za invalidnost in izločitvijo iz trga dela v primeru nezaposlitve. V kolikor bi bila dajatev za invalidnost neodvisna od vključenosti na trg dela, tako na področju zakonodaje o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju

invalidov, kot na področju zaposlovanja in zavarovanja za primer brezposelnosti, ti sistemi ne bi izključevali oseb zgolj zaradi tega, ker uživajo pravice do dajatev po posameznih zakonih. Po mnenju Kresalove bi bilo potrebno sistem denarnih dajatev preoblikovati v kombinirani sistem denarnih dajatev in dajatev v obliki vavčerjev za storitve osebne asistencije, kjer dajatev ne bi bila odvisna od zaposlitvenega statusa in ne od dohodkov invalidne osebe. V takšnih primerih gre za nadomeščanje povišanih stroškov, ki jih ima oseba zaradi invalidnosti in ki so zelo raznoliki ter se spreminjajo, nastajajo pa ne glede na to, ali je oseba zaposlena ali ne. Sistem invalidske pokojnine bi moral biti vzpodbuden za invalidsko upokojeno osebo, da bi se ta brez tveganja, da bo ostala brez dajatev, (ponovno) zaposlila. (Kresal 2007)

3.3 Demografska slika

Povprečna starost Evropejcev je bila leta 1950 29 let (povprečje sveta 23,6 let), ob prelomu tisočletja že skoraj 38 let (svetovno povprečje 26,5 let), trenutno pa je 39 let. Po predvidevanjih OZN bo do leta 2050 povprečna starost prebivalcev stare celine presegla 47 let (svetovno povprečje 37,8 let). Pri starosti 45 let se začne število pojavov invalidnosti pomembno povečevati. (Kresal 2007; Hanlon 2003) Staranje prebivalstva zato predstavlja enega izmed največjih ekonomskih in socialnih izzivov sedanjosti in prihodnosti.

»Vsak delavec na trgu dela je starajoči se delavec.« (Slejko 2011, 157)

V Evropi se je pričakovana življenjska doba ob rojstvu v zadnjih štirih desetletjih povečala za 8 let, za moške je presegla 79 let, za ženske pa 84 let. Po podatkih Evrostata (Evropop 2008 za obdobje 2008-2060) in Svetovne banke bodo Slovenci konec tretjega desetletja tega stoletja med najstarejšimi prebivalci sveta. Po popisu leta 2002 je bil delež mladih (od 0 do 14 let) le nekoliko višji od deleža prebivalcev starih 65 let ali več. (Vertot 2008)

Kot posledica staranja prebivalstva se, po podatkih Svetovne zdravstvene organizacije, število invalidov povečuje: vedno večji je delež starejših invalidov in čedalje daljša je življenjska doba starajočih se invalidov. Vse pogostejši so pojavi kroničnih bolezni, kot so sladkorna bolezen, srčno-žilne bolezni, rakava obolenja in duševne motnje.

Dejstvo, da se delovna sila stara, zadeva tudi delodajalce, ki bodo morali poskrbeti za takšne pogoje in varnost pri delu, da bo starajoča se delovna sila sposobna opravljati delo uspešno in kakovostno. (Slejko 2011)

Invalidi predstavljajo pomemben delež celotnega prebivalstva - približno 10% na svetovni ravni, 15% v Evropski Uniji, podobno je tudi v Sloveniji (12-13%). Polovica njih je v aktivni življenjski dobi. Uradnih podatkov o številu invalidov v Republiki Sloveniji ni, obstajajo pa ocene, ki temeljijo na registriranih posameznih kategorij invalidnosti in anketah. Po oceni Računskega sodišča, ki temelji na podatkih ZRSZ in ministrstva za delo, je v Sloveniji od 160.000 do 170.000 invalidov (delovnih invalidov, otrok in mladostnikov s posebnimi potrebami, vojaških in vojnih invalidov ter zmerno, težje in težko duševno in najtežje telesno prizadetih oseb), od tega je zaposlenih približno 33.000. (Računsko sodišče 2010)

3.4 Položaj invalidov na trgu dela

V Sloveniji je med zaposlenimi približno 4% invalidov. Med delovno aktivnimi osebami (pri čemer niso upoštevani kmetje) je bilo v mesecu septembru 2015 nekaj več kot 30.800 invalidov. (Glej tabelo 3.1)

Tabela 3.1: Delež zaposlenih invalidov na dan 31.12. od leta 2006 do leta 2015

Število zaposlenih na dan 31.12.	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Vsi zaposleni v državi (delovno aktivni)	819.519	849.416	866.710	829.551	818.975	817.311	792.948	791.323	799.958	803.644
Vsi zaposleni invalidi	32.682	33.058	33.891	32.236	30.118	30.335	29.832	30.344	30.544	30.800*
Odstotek zaposlenih invalidov v državi	3,99%	3,89%	3,91%	3,89%	3,68%	3,71%	3,76%	3,83%	3,82%	3,83%

*Ocena SURS

Vir: ZRSZ (2015); SURS (2016).

Število registrirano brezposelnih invalidov od leta 2006 narašča; zadnji dan v letu 2006 je bilo brezposelnih 9.138 invalidov, do leta 2014 je to število naraslo na 17.646, konec leta 2015 pa je število registrirano brezposelnih invalidov znašalo 16.797. (Glej tabelo 3.2)

Tabela 3.2: Število registrirano brezposelnih in število registrirano brezposelnih invalidov po vrstah invalidnosti od leta 2006 do leta 2015

Število (registrirano) brezposelnih na dan 31.12.	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Registrirano brezposelni v državi	78.303	68.411	66.239	96.672	110.021	112.754	118.061	124.015	119.458	113.076
Registrirano brezposelni invalidi (evidenca ZRSZ)	9.138	10.346	11.025	13.132	14.920	16.873	17.454	17.936	17.646	16.797
Odstotek brezposelnih invalidov med vsemi brezposelnimi	11,67%	15,12%	16,64%	13,58%	13,56%	14,96%	14,78%	14,46%	14,77%	14,85%
Število brezposelnih po vrsta invalidnosti										
Delovni invalidi in invalidi s telesno okvaro	n.p.	8.179	8.940	10.603	12.132	13.740	14.393	14.795	14.267	13.233
Kategorizirana mladina	n.p.	807	754	933	958	898	834	831	779	721
Po ZUZI in ZZRZI	n.p.	1.140	1.312	1.573	1.810	2.220	2.219	2.294	2.587	2.832
Vojaški invalidi	n.p.	19	19	23	20	15	8	14	13	11
Skupaj	n.p.	10.145	11.025	13.132	14.920	16.873	17.454	17.934	17.646	16.797

Vir: ZRSZ (2015); ZRSZ (2016a); SURS (2016).

V praksi invalidi nimajo enakih možnosti pri nastopu na trgu dela in vključevanju v zaposlitev. Le manjši delež invalidov je vključen v redno zaposlitev, njihov delež med brezposelnimi je velik (konec leta 2015 je znašal 14,85%). V Sloveniji ima kar 58% brezposelnih invalidov osnovnošolsko izobrazbo, 40% srednješolsko in 2% višjo oziroma visokošolsko izobrazbo. Zaradi nizke izobrazbene ravni in višje starosti se pojavlja strukturni problem dolgotrajno brezposelnih invalidov - med brezposelnimi invalidi je v letu 2013 (enako kot leto pred tem) 80% dolgotrajno brezposelnih. Delež delovno aktivnih invalidov med vsemi invalidi je, po podatkih za leto 2015 manj kot tri desetine. Velik delež je izločen s trga dela; so invalidsko upokojeni, veljajo za nezaposeljive osebe ali pa so nezmožni za samostojno življenje in delo.

V praksi sta prav zaposlitev in delo pomembna dejavnika za zagotavljanje večje neodvisnosti invalidov in s tem možnosti za njihovo samostojno življenje v skupnosti in aktivno vključevanje tudi na druga področja življenja. Trenutne razmere na trgu dela tako invalidom kot tudi drugim marginalnim skupinam to onemogočajo. Skupaj z že omenjenimi zaostrenimi gospodarskimi razmerami smo priča veliki brezposelnosti, ki na slovenskem trgu dela predstavlja 11,1% ali 102.289 registrirano brezposelnih (maj 2016). Velik problem slovenskega trga dela je že nekaj let tudi strukturna brezposelnost in velika stopnja dolgotrajno brezposelnih. (ZRSZ 2015; SURS 2016) Invalidi tako danes na trgu dela tekmujejo s številnimi zdravimi, prilagodljivimi, sposobnimi in dela željnimi brezposelnimi posamezniki.

Pomembno je poudariti, da so invalidi zelo heterogena skupina prebivalstva, tudi z vidika njihovih možnosti in sposobnosti za zaposlitev ter delo. V vsakem primeru pa je temeljno vodilo, da imajo tudi invalidne osebe pravico do enakega obravnavanja in enakih možnosti, prepovedi diskriminacije, pravico do aktivnega sodelovanja v družbi in do samostojnega življenja. Zato je vedno znova aktualno vprašanje, kako to čim bolj učinkovito in uspešno doseči. (Kresal 2007)

Iz sistema zaposlovanja hendikepiranih oseb je zato potrebno odpraviti pojem »nezaposljiv«, saj nobena oseba ni absolutno nezaposljiva. Takšna oznaka ni spodbudna z vidika lastne samopodobe in psihosocialne rehabilitacije osebe. Obstaja pa tudi nevarnost, da se pristojne službe s takšnim izločanjem oseb kot nezaposljivih s trga dela razbremenijo tistih, ki so najtežje zaposljivi in tako zgolj formalno znižujejo stopnjo brezposelnosti. (Kresal 2007)

3.5 Vpliv družbenega okolja na zaposlovanje invalidov

Odnos oziroma zadržanje delodajalcev je eden od subtilnih faktorjev okolja in ovira invalidov pri zaposlovanju, kljub pozitivni zakonski podpori državne politike. Če med delodajalci ni naklonjenosti do zaposlovanja invalidov, obstaja velika verjetnost, da ne bodo nikoli imeli priložnosti pokazati svojih potencialov ugotavlja Levy. Nadalje pri analizi študij o zadržanju delodajalcev ugotavlja, da je naravnost delodajalcev odvisna od velikosti podjetja, preteklih izkušnjah pri zaposlovanju invalidov in osebnih izkušnjah z invalidi. Ugotovljeno je bilo, da so velika podjetja bolj pozitivno naravnana do zaposlovanja invalidov kot mala, vendar pa predstavljajo mala podjetja realni vir novih delovnih mest. (Levy v Vidmar 2003)

Kresalova kot vzrok za to, da delodajalec noče zaposliti invalida na prosto delovno mesto navaja naslednje razloge: predsodke, pomanjkanje informacij o posebnostih pri zaposlovanju invalidov, bojazen o manjši produktivnosti in večji odsotnosti zaradi bolezni ter vprašanje morebitnega odpuščanja. Kot prvi razlog, da se invalid noče zaposliti ali pričeti z aktivnostmi v smeri iskanja zaposlitve, vidi v pomanjkanju podpornih mehanizmov, ki bi bili prilagojeni potrebam posameznika. Drugi razlog je lahko strah pred izgubo socialnih prejemkov iz naslova invalidnosti in negotovost glede njihove ponovne pridobitve v primeru izgube zaposlitve. (Kresal 2007)

Kresalova zato kot predpogoj za enakopravno nastopanje invalidov na trgu dela in odpravljanju dejavnikov, ki zavirajo njihovo zaposlovanje, predlaga učinkovitejše prehajanje posameznikov iz sistema socialne zaščite na odprt trg dela in obratno. Prvi pogoj je obstoj ustreznih delovnih mest na trgu dela z možnostjo vmesnih oblik (zaščitna zaposlitev, podporna zaposlitev idr.), ustrezni izobrazbeni pogoji invalida (sistem rehabilitacije), ustrezna prilagoditev delovnega okolja in delovnih mest ter odpravljanje ovir pri odločanju za zaposlitev, tako na strani delodajalca, kot na strani invalida. (Kresal 2007)

3.6 Socialna vključenost in odprava diskriminacije

Ne glede na to, da je z zakonodajo diskriminacija zaradi invalidnosti razglašena za nezakonito v vseh evropskih državah, zakonodaja sama po sebi ne more preprečiti diskriminacije. Zato je potrebno na vseh ravneh spodbujati uveljavljanje načela enakih možnosti in obravnavanja invalidov, tudi pri zaposlovanju in delu. Zaposlitev in delo sta namreč ključna dejavnika socialne vključenosti. Vključevanje različnosti v delovno okolje pomeni večje potencialne, večje možnosti, več izbire, več idej, več sodelovanja. Zaposlitev predstavlja posamezniku socialno varnost, delo pa omogoča sredstva za preživljanje, udejstvovanje v družbi in možnosti samouresnitve. Izključevanje posameznikov s trga dela pomeni izgubo konkurenčnih potencialov, brezposelnost pa povzroča zraven materialnih težav, tudi socialne in čustvene pritiske na posameznika in na skupnost, v kateri ta živi. (SURS 2007; Kresal 2007)

Mnogi ljudje še vedno nimajo enakih možnosti, njihovi potenciali pa ostajajo neuporabljeni. Najboljše varovalo pred socialno izključenostjo je zaposlitev, zato mora biti spodbujanje enakopravnega zaposlovanja invalidov in povečanje njihove zaposljivosti glavni cilj vladnih ukrepov.

3.7 Ukrepi aktivne politike zaposlovanja

Politiko na področju zaposlovanja invalidov oblikuje Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, načrtuje sredstva za izvajanje te politike, pripravlja zakonodajo za sprejem v državnem zboru in podzakonske akte, na podlagi katerih se politika izvaja. Ministrstvo spremlja izvajanje predpisov oziroma politik, v nekaterih primerih izvaja nadzor in koordinira institucije s tega področja. V sistemu zaposlovanja invalidov na operativni ravni sodelujejo Invalidski sklad, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje in Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije. (Računsko sodišče 2010)

Pri snovanju politik na področju zaposlovanja invalidov se soočamo z dvema (nasprotujočima se) ciljema. Prvi je zagotavljanje vključenosti invalidov preko vzpodbujanja in usposabljanja za sodelovanje v ekonomskem in socialnem življenju in preprečevanje (prezgodnje) izključenosti iz

trga dela. Drugi cilj pa je zagotavljanje dohodkovne varnosti, ki lahko invalidom omejuje sposobnost zaslužka in jih prikrajša za sredstva za dostojno življenje. (Uršič 2003)

Ukrepi aktivne politike zaposlovanja so namenjeni invalidom za izenačevanje možnosti na trgu dela in predstavljajo temeljni program vseh slovenskih vlad po letu 1990. Namen programov je izboljšati usposobljenost invalidov za vključevanje v delo na običajnem trgu dela ali pod posebnimi pogoji. (Presen 2003)

3.7.1 Akcijski program za invalide

V Sloveniji je bila leta 1991 sprejeta Konceptija razvojne strategije invalidskega varstva, na podlagi katere so bili med letom 1991 in 2006 sprejeti številni ukrepi in predpisi s področja zdravstvenega varstva, izobraževanja, zaposlovanja, odpravljanja ovir v okolju, zagotavljanja denarnih pomoči. V strategiji je invalidnost prvič definirana na podlagi sodobnega (ne zgolj medicinskega) modela. Dokument izrecno poudarja pravico invalidov do neodvisnega življenja. Od leta 2004 je s spremembo 14. člena Ustave invalidom zagotovljeno ustavnopravno varstvo pred diskriminacijo. V tem času je bil sprejet program usposabljanja in zaposlovanja invalidov do leta 2002, leta 2004 je bil sprejet Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. (MDDSZ 2016)

Akcijski program za invalide 2007-2013 je imel dvanajst ciljev, ki zajemajo družbeno ozaveščenost o invalidih, nediskriminatorno vključevanje invalidov v družbo, zagotavljanje dostopnosti in vključevanje v vse sfere družbenega življenja (izobraževanje, zdravstvo, kultura, šport in rekreacija). Akcijski program za invalide 2014 – 2021 vsebuje dodatno 13. cilj: staranje z invalidnostjo. Peti cilj programa je invalidom zagotoviti dostop do dela in zaposlitve brez diskriminacije v delovnem okolju, ki je invalidom odprto, vključujoče in dostopno. (MDDSZ 2016)

3.8 Prednosti zaposlovanja invalidov v običajnem delovnem okolju

Z namenom večje zaposljivosti invalidov so se v svetu in tudi pri nas razvile različne oblike zaposlovanja invalidov, ki so bolj ali manj podobna delovnim okoljem ne-invalidov. V zaščitnih oblikah zaposlitve, kot so delo v invalidskem podjetju ali zaposlitvenem centru, so delovna mesta prilagojena delovnim sposobnostim in potrebam invalidov.

Zaposlitev invalida na produktivnem delovnem mestu posamezniku pomaga ohranjati ali pridobiti samospoštovanje in samozavest, pomeni višjo stopnjo neodvisnosti in priložnost za polno in avtonomno življenje. Žnidarčič in Fabijan, ki vidita rešitev v novih oblikah vključevanja invalidov v delo v t.i. socialni ekonomiji, navajata pozitivne učinke vključenih v program socialne in delovne vključenosti: povečanje delovnih sposobnosti, motivacijo za delo, samozavest, pozitivna ocena lastne vrednosti, osebna in socialna rast posameznika, sproščenost v navezovanju socialnih stikov v delovnem, domačem in širšem okolju. (Žnidarčič in Fabijan 2003)

Zagotavljanje primerne socialne mreže za invalide, spodbujanje zaposlovanja in okrepljen institut podporne zaposlitve prinašajo prednosti za *državo*. Vse bolj očitno je, da lahko invalidi pomembno prispevajo k narodnemu gospodarstvu, saj njihova zaposlenost zmanjšuje stroške nadomestil za invalidnost in revščino. (Uršič in Kroflič 2011)

S tem, ko *podjetje* na delu obdrži delavca, ki je postal invalid, tudi samo pridobi. Zaradi prihranka stroškov, ki bi jih podjetje sicer imelo z zaposlovanjem novih delavcev, se uspeh podjetja nadaljuje, s tem, ko to obdrži znanje, spretnosti in izkušnje osebe, ki je pomagala, da je podjetje postalo uspešno. (Hanlon 2003)

4 Mednarodni in slovenski pravni viri s področja zaposlovanja invalidov

Po analizah, sodijo invalidi v zapostavljeno skupino na trgu dela. Zato države sprejemajo zakonodajo in izvajajo ukrepe, s katerimi bi izboljšale njihove zaposlitvene možnosti. V Evropski uniji prevladujejo ukrepi, ki poudarjajo zaposlitvene možnosti invalidov v običajnem delovnem okolju, spodbujajo k dejavnemu vključevanju na trg dela in zagotavljajo ustrezne podporne storitve. Mednarodni pravni viri, posebej evropski, vplivajo na slovensko zakonodajo in se v njej uresničujejo. Slovensko zakonodajo s področja zaposlovanja invalidov mora poznati in upoštevati (tudi) delodajalec.

4.1 Organizacija združenih narodov (OZN)

Konvencija o pravicah invalidov je bila sprejeta leta 2006 in je prvi zavezujoč dokument OZN, pri njegovi pripravi je aktivno sodelovala tudi Slovenija. Je univerzalni dokument o pravicah invalidov, kar pomeni pravice vseh invalidov do usposabljanja in rehabilitacije, do dela in zaposlitve, do ustrezne življenjske in socialne varnosti. 27. člen Konvencije invalidnim osebam zagotavlja pravico do dela na enakopravni podlagi z drugimi, vključno s pravico do možnosti zaslužka za življenje s svojim izbranim ali sprejetim delom na trgu dela in v delovnem okolju, ki je odprto, vključujoče in dostopno. (Kresal 2007)

OZN je pred Konvencijo sprejela nekaj pomembnih dokumentov, med njimi Standardna pravila za izenačevanje možnosti invalidov v letu 1993, ki pa niso zavezujoča. Med 22 pravil je še posebej potrebno izpostaviti sedmo pravilo z naslovom Zaposlovanje. To na eni strani določa, da morajo imeti invalidi enake možnosti za produktivno in plačano delo, redno zaposlitev na odprtem trgu dela - le v primerih, ko to ni mogoče, se zagotavljajo alternativne možnosti, kot so podporne in zaščitne zaposlitve. Kot ukrepe za to navaja zaposlovanje na podlagi kvotnega sistema, poklicnega usmerjanja, finančnih in davčnih spodbud ter različne možnosti za zaposlovanje (zaposlitev s krajšim delovnim časom, samozaposlitev). (Kresal 2007; Belopavlovič 2011)

4.2 Mednarodna organizacija dela (MOD) in Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu

Leta 1983 je MOD sprejela **Konvencijo št. 159** o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ki Slovenijo zavezuje na podlagi pravnega nasledstva (Jugoslavija jo je ratificirala leta 1987). Konvencija določa temeljna načela rehabilitacije in zaposlovanja invalidnih oseb. Še posebej poudarja zaposlovanje na odprtem trgu dela in načelo enakih možnosti, posebno skrb namenja invalidnim delavkam. To je eden prvih dokumentov, ki se dotika dvojne ali večkratne diskriminacije. (Kresal 2007)

MOD je leta 2001 sprejela **Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu**, katerega namen je spodbujanje dobre prakse pri delodajalcih. Dokument ni zavezujoč. (Kresal 2007)

Kodeks določa dolžnosti delodajalcev, in sicer:

- delodajalci morajo v okviru politike zaposlovanja sprejeti strategijo in ukrepe za ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu,
- izboljšanje varnosti in zdravja na delovnem mestu, ki vključuje analizo tveganj, zgodnje ukrepe in napotitve na zdravljenje in rehabilitacijo tistih delavcev, ki postanejo invalidi v času zaposlitve,
- programe morajo delodajalci oblikovati v sodelovanju s predstavniki delavcev in zaposlenimi invalidi, medicino dela, invalidskimi organizacijami, pristojnimi oblastmi in strokovnimi službami,
- programi morajo biti oblikovani v okviru obstoječih ali na novo ustanovljenih predstavniških oblik, osebe odgovorne za usklajevanje programa pa ustrezno usposobljene in morajo imeti dostop do pristojnih strokovnjakov,
- zaposleni invalidi morajo biti z vidika delodajalcev deležni enakih ugodnosti kot neinvalidi,
- pri vključevanju invalidov na ustrezna delovna mesta si morajo delodajalci prizadevati za sodelovanje s službami za zaposlovanje,
- delodajalske organizacije morajo delovati kot zagovornice zaposlovanja invalidov in ohranjanja zaposlitev tistih, ki so postali invalidi v času zaposlitve z zagotavljanjem informacij in svetovanja. (Uršič in Kroflič 2011)

4.3 Svet Evrope

Svet Evrope je leta 1996 sprejel *Evropsko socialno listino* (Slovenija jo je ratificirala leta 1999), ki v 15. členu določa pravice invalidnih oseb do samostojnosti, vključevanja v družbo in sodelovanju v življenju skupnosti.

Zraven listine so bili v okviru Sveta Evrope sprejeti tudi drugi dokumenti, ki obravnavajo izenačevanje možnosti za invalide ter njihovo polno participacijo v družbi. Eden takih je Priporočilo št. Rec(2006)5 - Izboljšanje kvalitete življenja hendikepiranih oseb v Evropi 2006-2015, katerega priloga je Malaška deklaracija o invalidih. (Kresal 2007)

4.4 Evropska unija (EU)

Evropska unija je sprejela številne resolucije in priporočila, ki se nanašajo na posamezne vidike invalidnih oseb. Posebne pomen ima *Direktiva 2000/78/ES* z dne 27.11.2000 o vzpostavitvi splošnega okvirja za enako obravnavanje pri zaposlitvi in poklicih, ki zahteva odpravo diskriminacije na podlagi invalidnosti ter uveljavlja načelo enake obravnave na področju zaposlitve in dela. Direktiva zahteva od delodajalcev učinkovite ukrepe za prilagoditev delovnih mest za invalide, ki vsebujejo prilagoditev delovnih mest, opreme, prostorov, ritma delovnega časa, razdelitev delovnih nalog, zagotavljanje usposabljanja ali uvajanja v delo. Cilj direktive je povečati delež invalidov med delovno aktivnim prebivalstvom ter s tem zmanjšanje socialnih transferjev, invalidom omogočiti, da pridobijo poklic in zaposlitev ter napredujejo skladno z njihovimi interesi in sposobnostmi, zagotoviti delovne in življenjske razmere, ki zmanjšujejo možnost za nastanek invalidnosti ter zagotavljanje ustrezne podpore (storitve, prilagoditve, dostop, tehnične rešitve), ki omogočajo invalidom učinkovito opravljanje dela. (MDDSZ 2016)

4.5 Ustava Republike Slovenije

V slovenski Ustavi je invalidnost omenjena na treh mestih.

14. člen govori o prepovedi diskriminacije ne glede na osebne okoliščine, med katerimi je od leta 2004 tudi invalidnost. Člen izrecno poudarja pravico do enakosti invalidov pred zakonom. (Ustava RS, 14. čl.)

V drugem odstavku **50. člena Ustave** je določeno, da je država dolžna urejati in skrbeti za področje socialne varnosti. Med panogami socialnega, zraven zdravstvenega in pokojninskega zavarovanja, omenja tudi invalidsko zavarovanje. (Ustava RS, 50. čl.)

Invalidsko varstvo in usposabljanje za delo zagotavlja invalidom **52. člen Ustave**. (Ustava RS, 52. čl.) Gre za samostojno ustavno določbo o varstvu invalidov. »Pomen samostojne ustavne določbe o varstvu invalidov je v spoznanju, da so določene dobrine, ugodnosti in pravice, ki so sicer formalnopravno enako priznane vsem hendikepiranim osebam dejansko težje dostopne. Zato so potrebni aktivni ukrepi, ki naj odpravijo, premostijo ali vsaj zmanjšajo obstoječe ovire. Osnovi predpogoj za to pa je predvsem izenačevanje dejanskih pogojev za dostop do materialnih in moralnih dobrin, resursov.« (Kresal 2007, 56) Omenjena ustavna določba je v slovenski zakonodaji zagotovljena skozi Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov in Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

4.6 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)

Zakon o delovnih razmerjih praviloma invalide, ne glede na različne statuse, obravnava enakopravno, v najširšem smislu definicije posameznih kategorij in pravice, ki se na to nanašajo prepušča ureditvi v specialnih zakonih. Zakon v posameznih členih namenja posebno pozornost invalidom z namenom povečati njihovo zaposljivost in vzpostaviti pogoje za enakovredno udeležbo na trgu dela z odstranjevanjem ovir in ustvarjanjem enakih možnosti.

4.6.1 Prepoved diskriminacije

V 6. členu ZDR-1 govori o prepovedi in odpravi diskriminacije posameznih ranljivejših kategorij oseb, mednje sodijo tudi invalidi. Delodajalcu je naložena enaka obravnava tako pri invalidnemu iskalcu zaposlitve, kot tudi delavcu - invalidu v postopku zaposlovanja, v času zaposlitve in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi. V primeru spora o domnevni kršitvi prepovedi diskriminacije je dokazno breme na strani delodajalca. (ZDR-1, 6. čl.)

4.6.2 Sklenitev pogodbe o zaposlitvi brez objave delovnega mesta

ZDR-1 določa, da mora delodajalec objaviti prosto delovno mesto ter na tak način zagotoviti pravico do svobodne izbire zaposlitve in do prosto dostopnega delovnega mesta vsem pod enakimi pogoji. Ne glede na to, pa 26. člen ZDR-1 omogoča odstopanja od tega pravila, tako da za zaposlitev invalida pogoj obvezne objave ne velja skladno z zakonom, ki ureja zaposlovanje invalidov, t.j. ZZRZI. (ZDR-1, 25.–26. čl.)

4.6.3 Krajši delovni čas od polnega in prepoved obremenjevanja preko polnega delovnega časa

Pravico delovnega invalida, da dela s krajšim delovnim časom od polnega, sicer določa ZPIZ-2, vendar pa 67. člen ZDR-1 takšnemu delavcu podeljuje pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas. Delavec, ki skladno z ZPIZ-2 ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, ima pravico do plačila po dejanski delovni obveznosti, medtem ko se mu druge pravice iz delovnega razmerja zagotavljajo v enakem obsegu, kot če bi delal polni delovni čas. Izjemo predstavlja le določilo o odmoru za malico med delovnim časom (člen 154.), ki ga delavec izrablja sorazmerno glede na čas, ko je na delu. Delodajalec delavcem, ki delajo s krajšim delovnim časom od polnega, skladno s 146. in 148. členom ZDR-1, ne sme odrediti nadurnega dela, prerazporejati delovnega časa ali ga razporejati neenakomerno. (ZDR-1, 67. čl.; 146. čl.; 148. čl.; 154. čl.)

4.6.4 Posebno pravno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi invalidu

ZDR-1 v 90. členu opredeljuje okoliščine, ki ne morejo biti razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, med te absolutno neutemeljene razloge sodi tudi invalidnost. Za neutemeljen razlog se šteje tudi pogosta odsotnost zaradi bolezni, poškodbe ali nege družinskega člana, ki je prav tako lahko pogojena z invalidnostjo. (ZDR-1, 90. čl.)

Vendar pa ZDR-1 v 89. členu kot razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu navaja nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti. Delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi iz tega odpovednega razloga le skladno s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma zaposlitveno rehabilitacijo. (ZDR-1, 89. čl.) Temu sledi tudi 116. člen, ki dopušča, da delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi invalidu v primeru, da so izpolnjeni pogoji, določeni s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje:

1. invalid je nezmožen opravljati delo pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi,
2. delodajalec mu ne more zagotoviti drugega ustreznega dela (poslovni razlog),

3. delodajalec izpelje ustrezní postopek pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi po veljavnih predpisih, pred tem pa mora pridobiti pozitivno mnenje Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi. (ZDR-1, 116. čl.)

Posebno pravno varstvo pred odpovedjo za invalide ne velja v primeru odpovedi iz krivdnega razloga in razloga nesposobnosti.

Skladno z 119. členom pogodba o zaposlitvi preneha delavcu invalidu po samem zakonu z odločbo Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanju o ugotovljeni invalidnosti I. stopnje. (ZDR-1, 119. čl.)

4.6.5 Kriterij za določitev presežnih delavcev

V 102. členu ZDR-1 navaja kriterije za določitev presežnih delavcev, vendar pri tem prepoveduje, da bi se kot kriterij upoštevala začasna odsotnost delavca zaradi bolezni, nege družinskega člana ali težje prizadetega invalida. (ZDR-1, 102. čl.)

4.6.6 Dodatni dnevi letnega dopusta

Skladno z 159. členom ZDR-1 pripadajo invalidu in delavcu z najmanj 60% telesno okvaro trije dodatni dnevi letnega dopusta. S kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi je lahko dogovorjeno še ugodnejše, daljše trajanje letnega dopusta od minimalnega, določenega z zakonom. (ZDR-1, 159. čl.)

4.6.7 Zaposlovanje in usposabljanje invalidov

Zakon vsebuje posebno poglavje (IV), ki se nanaša na varstvo nekaterih kategorij delavcev. V okviru tega poglavja, v točki 4, posebej ureja varstvo invalidov v dveh členih. Člen 195 se nanaša na vse invalide. Delodajalcu nalaga, da invalidom zagotavlja posebno varstvo pri zaposlovanju, usposabljanju ali preusposabljanju, skladno s predpisi o usposabljanju, zaposlovanju ter pokojninskem in invalidskem zavarovanju. (ZDR-1, 195. čl.) Člen 196 se nanaša izključno na delovne invalide. V primeru invalidov, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, delodajalec zagotavlja pravice iz invalidskega zavarovanja, ki mu omogočajo ohranitev ali nadaljevanje zaposlitve skozi pravico do poklicne rehabilitacije, pravico do premestitve na drugo delovno mesto, pravico do dela s krajšim delovnim časom ali nadomestilo plače. Pri invalidih, ki nimajo statusa delovnega invalida, te pravice zagotavljata Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter Zavod za zaposlovanje. (ZDR-1, 196. čl.)

4.6.8 Možnost odklonitve dela v tujini

208. člen ZDR-1 določa pogoje za napotitev delavcev na začasno delo v tujino, določa pa tudi razloge za odklonitev napotitve, med katerimi navaja tudi invalidnost. (ZDR-1, 208. čl.)

4.7 Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI)

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov predstavlja pomembno pravno podlago sistema zaposlovanja invalidov. Njegovi glavni cilji so povečati stopnjo zaposljivosti, zaposlenosti in socialne vključenosti invalidov, zagotavljati možnosti za enakovredno udeležbo invalidov na trgu dela s kreiranjem ustreznih delovnih mest in pogojev za njihovo delo, prerazporejanje sredstev iz pasivnih v aktivne ukrepe na področju zaposlovanja invalidov. ZZRZI ureja različne oblike zaposlovanja invalidov, kot so zaščitna zaposlitev, podporna zaposlitev, zaposlitev na običajnem delovnem mestu, v invalidskih podjetjih, ureja zaposlitveno rehabilitacijo invalidov, kvotni sistem zaposlovanja invalidov ter različne vzpodbude za zaposlovanje invalidov (subvencije plač, plačilo stroškov prilagoditve delovnih mest in sredstev za delo, oprostitev plačila prispevkov, nagrade za preseganje kvote).

V raziskavi magistric Aleksandre Tabaj s področja izvajanja primernih prilagoditev na področju dela invalidov, predstavlja primarni ukrep po ZZRZI (88,55%) zaposlitvena rehabilitacija, sledi zaposlovanje na zaščitnih delovnih mestih (11,33%). V tem letu sta bili izvedeni dve tehnični rešitvi, do plačila podpornih storitev ni prišlo, osebe z odločbo o podporni zaposlitvi so delale brez ustrezne podpore (60-80 oseb letno). Ukrepi osveščanja imajo sicer pravno podlago, vendar se v praksi ne implementirajo. (Univerzitetni rehabilitacijski inštitut RS - Soča 2009)

4.7.1 Zaposlitvena rehabilitacija

Zaposlitvena rehabilitacija je proces, katerega namen je usposobiti invalida za ustrezno delo oz. usposobiti invalida, da se zaposli, zaposlitev zadrži, v njej napreduje, ali da spremeni svojo poklicno pot. ZZRZI v členih od 13 do 18 določa merila in zagotavlja pravico invalida do posamezne storitve zaposlitvene rehabilitacije, ki jih lahko uveljavlja sam, v določenih primerih pa tudi njegov delodajalec. Denarne pravice v zaposlitveni rehabilitaciji so: plačilo stroškov javnega prevoza za

invalida in njegovega spremljevalca, plačilo stroškov bivanja do 20% v času izvajanja rehabilitacije, mesečni denarni prejemek za čas trajanja zaposlitvene rehabilitacije v višini 30% minimalne plače (v primeru izvajanja rehabilitacije najmanj 100 ur, invalid pa tudi ne sme prejemati nadomestila ali denarne pomoči zaradi brezposelnosti ali invalidskega zavarovanja). (ZZRZI, 13.–18. čl.)

Storitve zaposlitvene rehabilitacije zajemajo: svetovanje, vzpodbujanje in motiviranje invalidov k aktivni vlogi; priprava mnenja o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov; pomoč pri izbiri ustreznih poklicnih ciljev; razvijanje socialnih spretnosti in veščin; pomoč pri iskanju ustreznega dela oziroma zaposlitve; analiza konkretnega delovnega mesta in delovnega okolja; izdelava načrta prilagoditve delovnega mesta in delovnega okolja invalida; izdelava načrta potreben opreme in sredstev za delo; usposabljanje na konkretnem delovnem mestu oz. v izbranem poklicu; spremljanje in strokovna pomoč pri usposabljanju in izobraževanju; spremljanje invalida na delovnem mestu po zaposlitvi. (ZZRZI, 15. čl.) Zavod za zaposlovanje po zaključeni rehabilitaciji izdelava oceno invalidovih zaposlitvenih zmožnosti. Na podlagi te ocene Zavod za zaposlovanje zagotavlja invalidu pomoč pri iskanju zaposlitve na ustreznem delovnem mestu v običajnem delovnem okolju, v invalidskih podjetjih, podporni ali zaščitni zaposlitvi. V kolikor invalid po končani rehabilitaciji, kljub prilagoditvi delovnega mesta in okolja, ne more dosegati ustreznih rezultatov (vsaj v višini ene tretjine zaposlenega na običajnem delovnem mestu), poda Zavod za zaposlovanje oceno, da invalid ni zaposljiv. (ZRSZ 2016b)

Zaposlitveno rehabilitacijo kot javno službo izvajajo javni zavodi ter druge pravne in fizične osebe, ki pridobijo koncesijo v okviru mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije. V kolikor je invalid napoten na zaposlitveno rehabilitacijo s strani ZRSZ, se ta financira iz sredstev državnega proračuna. V primeru, da je napotitelj ZPIZ, delodajalec ali kdo drug, se storitve zaposlitvene rehabilitacije obračunajo po veljavnem ceniku (MDDSZ 2016). Kot izhaja iz določil zakona in prakse, je zaposlitvena rehabilitacija predvsem pravica iskalcev zaposlitve, torej brezposelnih invalidnih oseb prijavljenih na ZRSZ, ne glede na vrsto invalidnosti.

4.7.2 Programi socialne vključenosti

Programi socialne vključenosti so namenjeni invalidom, ki zaradi invalidnosti niso zaposljivi, invalidom I. kategorije brez pravice do invalidske pokojnine in osebam z motnjami v telesnem in duševnem razvoju, ki nimajo možnosti vključitve v ustrezne socialno varstvene storitve. Namenjeni so podpori invalidom, ohranjanju njihovih delovnih sposobnosti in socialni vključenosti v družbeno

okolje. Izvajalci programa so izbrani na javnem razpisu, ki ga objavi Ministrstvo. Financirajo se iz državnega proračuna. (ZZRZI, 35. čl.)

4.7.3 Zaposlovanje invalidov

Invalidi se zaposlujejo v običajnem delovnem okolju, v invalidskih podjetjih, v podporni in zaščitni zaposlitvi, na delih, ki ustrezajo njihovim sposobnostim. (ZZRZI, 36. čl.)

4.7.3.1 Zaposlovanje invalidov v običajnem delovnem okolju

Pri planiranju zaposlovanja in zaposlovanju invalidov so delodajalci dolžni upoštevati Kodeks Mednarodne organizacije dela o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu, pri tem pa zagotavljati invalidom enake možnosti v zvezi z zaposlovanjem in ohranjanjem njihove zaposlitve. Za invalide so primerna vsa delovna mesta, na katerih invalidnost ni ovira za enakovredno opravljanje dela. Delodajalci so dolžni v sistemizaciji delovnih mest določiti primerna delovna mesta za invalide in ukrepe za ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu. (ZZRZI, 37. člen)

4.7.3.2 Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu

39. člen ZZRZI prepoveduje delodajalcu, da odpove pogodbo o zaposlitvi invalidu, ki nima statusa delovnega invalida, če ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov zaradi invalidnosti. Skladno s 40. členom je delodajalec invalidu dolžan ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga zaradi ugotovljene invalidnosti ponuditi sklenitev nove pogodbe za nedoločen čas in na delu, ki ustreza strokovni izobrazbi, usposobljenosti in delovnim zmožnostim invalida. Delodajalec lahko sklene sporazum z drugim delodajalcem, da ta zaposli invalida na ustreznem delovnem mestu in za nedoločen čas. (ZZRZI, 39.–40. čl.)

Če so podani resni razlogi za odpoved in delodajalec iz utemeljenih razlogov invalidu ne more ponuditi nove pogodbe o zaposlitvi, pri čemer o utemeljenosti teh razlogov odloči Komisija za ugotovitev razlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi, lahko delodajalec invalidu odpove pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi. (ZZRZI, 40. čl.)

4.7.3.3 Zaščitna zaposlitev

Zaščitna zaposlitev (člen 41 do 47) oziroma zaščiteno delovno mesto pomeni zaposlitev invalida v zaposlitvenem centru, invalidskem podjetju ali na domu, na delovnem mestu in v delovnem okolju, ki je prilagojeno delovnim sposobnostim in potrebam invalida. Zaposlitveni center zagotavlja

invalidu delo in vse pravice, ki izhajajo iz delovnega razmerja, na sedežu zaposlitvenega centra, lahko pa tudi pri poslovnih partnerjih. (ZZRZI, 41.–47. čl.)

Zaposlitveni centri so organizacije posebnega pomena, katerih ustanovitev in delovanje usmerja in nadzoruje Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Za vzpodbujanje ustanavljanja in delovanja skrbijo občine. (MDDSZ 2016)

4.7.3.4 Podporna zaposlitev

Podporna zaposlitev pomeni zaposlovanje invalidov v običajnih delovnih okoljih, vendar s strokovno in tehnično podporo invalidom, delodajalcem in delovnemu okolju. Podpora se invalidu zagotavlja pri uvajanju v delo, na delovnem mestu in pri vključevanju v delovno okolje, s pomočjo informiranja, svetovanja, usposabljanja, osebno asistenco, spremljanjem pri delu, razvoju osebnih metod dela, ocenjevanjem delovne uspešnosti, tehnično podporo in sredstvi, prilagojenimi delovnemu mestu. Delodajalcu in delovnemu okolju je namenjena strokovna podpora v smislu informiranja in svetovanja. Invalid se v podporni zaposlitvi lahko zaposli le, če tako oceni ZRSZ po končani zaposlitveni rehabilitaciji. Pri tem mora biti invalid usposobljen za konkretno delovno mesto, zadostno motiviran za uspešno delo, izdelan mora biti individualni načrt podpore invalidu in delodajalcu. Delodajalec pa mora izkazati pripravljenost za sodelovanje, prilagoditev delovnega okolja in delovnega mesta. Podporne storitve izvajajo strokovni delavci delodajalca, izvajalci zaposlitvene rehabilitacije, ali druge fizične osebe, ki izpolnjujejo pogoje skladno s predpisi. Invalid sklene pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem in ima pravico do subvencije plače zaradi doseganja nižjih delovnih rezultatov. ZZRZI namenja podporni zaposlitvi drugo poglavje v členih od 48 do 51. (ZZRZI, 48.–51. čl.)

4.7.3.5 Invalidska podjetja

Invalidska podjetja so gospodarske družbe posebnega pomena in predstavljajo enega izmed zgodnejših ukrepov države za spodbujanje zaposlovanja invalidov. V obdobju po osamosvojitvi so se v privatnem sektorju invalidska podjetja ustanavljala kot kadrovske reševanje podjetij v sanaciji. (Presen 2003) Ob bistveno nižjih stroških dela kot pri običajnih delodajalcih, so invalidska podjetja ohranjala delovna mesta za invalide še dolgo časa po vstopu Slovenije v Evropsko unijo. S spremembami ZZRZI v letu 2014, ki jih je Slovenija sprejela zaradi uskladitve z Uredbo o splošnih skupinskih izjemah Evropske komisije (ES) št. 800/2008 z dne 6.8.2008 (ta določa dovoljene državne pomoči delodajalcem zaradi zaposlovanja invalidov), so se pogoji poslovanja invalidskih

podjetij poslabšala. Zmanjšale so se olajšave za zaposlene v invalidskih podjetjih, na novo so določena odstopljena sredstva.

ZZRZI obravnava invalidska podjetja v tretjem poglavju od 52. do 61. člena. Invalidsko podjetje je gospodarska družba, ki je organizirana in deluje kot kapitalska družba, za pridobitev statusa pa mora pridobiti odločbo ministrstva. Izpolnjevati mora določene pogoje, imeti izdelan poslovni načrt, zaposlovati najmanj 40% invalidov, zaposlovati in usposablјati invalide, ki se zaradi invalidnosti ne morejo zaposliti ali zadržati zaposlitve pri delodajalcih v običajnih delovnih okoljih, zaposlovati mora najmanj enega strokovnega sodelavca, če zaposluje in usposablja več kot tri invalide, sicer pa enega strokovnega sodelavca na 20 zaposlenih invalidov. Invalidska podjetja so gospodarske družbe posebnega pomena, zato veljajo za njih določene posebne davčne in druge olajšave, ki jim omogočajo, da so pri svojem poslovanju ekonomsko uspešna. Podjetja sicer obračunavajo prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter za zdravstveno in starševsko varstvo, vendar pa se ti odvajajo na posebni račun pri delodajalcu. Uporabljajo se za investiranje v osnovna sredstva, ki so povezana z delom invalidov, izboljšanjem delovnih pogojev za invalide, izobraževanje in usposabljanje zaposlenih in za razvojne namene, ki zagotavljajo večjo zaposljivost invalidov, pokrivanju izpadov prihodkov zaradi bolniških odsotnosti in drugo. Poslovanje invalidskih podjetij ima še naslednje posebnosti: najmanj 60% dobička morajo namenjati za povečanje osnovnega kapitala - za enak namen kot sredstva iz oprostitev in olajšav, za katere je razvidno, da se namenjajo investicijam za delovanje invalidov. Revidirane računovodske izkaze posredujejo ministrstvu (srednja in velika podjetja vsako leto, mala podjetja pa vsaka tri leta), obveščajo in pridobivajo soglasja ministrstva v primeru povečanja lastniškega deleža preko 25 % osnovnega kapitala ali v primeru prenehanja družbe, pa tudi v primeru statusne spremembe in pomembne razvojne odločitve, ki vplivajo na ohranjanje delovnih mest invalidov, v primeru povečanja ali zmanjšanja števila zaposlenih nad 20 v posameznem koledarskem letu. (ZZRZI, 52.–61. čl.)

4.7.3.6 Kvotni sistem zaposlovanja invalidov

Kvota je obvezni delež zaposlenih invalidov glede na število zaposlenih delavcev pri posameznem delodajalcu. Zraven ZZRZI jo podrobneje ureja Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (Ur. l. RS, št. 21/2014, v nadaljevanju UDK). Zavezanec za izpolnjevanje kvote je vsak delodajalec, ki zaposluje najmanj 20 oseb, z izjemo tujih diplomatskih in konzularnih predstavništav. (UDK, 1. čl) Glede na standardno klasifikacijo dejavnosti, je kvota različno določena za posamezne dejavnosti, in sicer:

- 2% kvota za dejavnosti G) trgovina; vzdrževanje in popravilo motornih vozil, I) gostinstvo, J) informacijske in komunikacijske dejavnosti, K) finančne in zavarovalniške dejavnosti, M) strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti, O) dejavnost javne uprave in obrambe; dejavnost obvezne socialne varnosti, R) kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti, S) druge dejavnosti,
- 3% kvota za dejavnosti F) gradbeništvo, H) promet in skladiščenje, L) poslovanje z nepremičninami, P) izobraževanje,
- 6% kvota za dejavnosti A) kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo, B) rudarstvo, C) predelovalne dejavnosti, D) oskrbo z električno energijo, plinom in paro, E) oskrbo z vodo; ravnanje z odplakami in odpadki; saniranje okolja, N) druge raznovrstne poslovne dejavnosti in Q) zdravstvo in socialno varstvo. (UDK, 3. čl.)

Za delodajalce, ki zaposlujejo manj kot 50 oseb, se kvota zmanjša za en odstotek, vendar ta ne more biti nižja od dveh odstotkov. (UDK, 4. čl.)

Nadzor nad izpolnjevanjem kvote izvaja Invalidski sklad (prej Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov), v okviru Javnega jamstvenega, preživninskega in invalidskega sklada Republike Slovenije, katerega ustanoviteljica je Republika Slovenija, soustanovitelja pa ZPIZ in ZRSZ. (MDDSZ 2016)

Delodajalec, ki ne zaposluje predpisanega odstotka invalidov, ima možnost nadomestne izpolnitve kvote, kar pomeni, da določeno storitev ali proizvodnjo odda invalidskemu podjetju ali zaposlitvenemu centru ter si na ta način zniža obveznost plačila prispevkov Skladu. V tem primeru delodajalec sklene in realizira pogodbo o poslovnem sodelovanju, po kateri se priznajo stroški dela v višini zneska 15 minimalnih plač letno za vsakega invalida, ki bi ga moral delodajalec zaposliti v okviru predpisane kvote. Delodajalec, ki se ne poslužuje nadomestne izpolnitve kvote, obenem pa tudi ne zaposluje predpisanega odstotka invalidov, je dolžan mesečno ob izplačilu plač plačati Skladu prispevek v višini 70% minimalne plače v RS za vsakega invalida, ki bi ga bil dolžan zaposliti. Če Sklad ugotovi, da delodajalec prispevka ni plačal ali ni plačal pravočasno, delodajalca najprej pisno pozove k plačilu prispevka z zakonitimi zamudnimi obrestmi, v skrajnem primeru pa Sklad zadevo odstopi Finančni upravi Republike Slovenije v izterjavo. (ZZRZI, 65. čl.; JPI 2016)

V kolikor invalidnost ni posledica poškodb pri delu ali poklicne bolezni pri tem delodajalcu, lahko delodajalec, ki zaposluje invalide nad predpisano kvoto in delodajalec, ki zaposluje manj kot 20 delavcev, ima pa zaposlene invalide, uveljavlja določene vzpodbude. Delodajalec lahko pri invalidskem skladu uveljavlja oprostitev plačila prispevkov za invalidsko in pokojninsko

zavarovanje, nagrado za preseganje kvote v višini 25% minimalne plače na mesec za vsakega invalida nad predpisano kvoto ter plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju v obsegu do 30 ur na mesec. (ZZRZI, 74.–75. čl.; JPI 2016)

Po mnenju določenega dela stroke je potrebno dopustiti možnost, da predstavlja kvotni sistem tudi oviro pri zaposlovanju invalidov. Izkušnje iz Francije, Nemčije in Velike Britanije namreč kažejo, da so si delodajalci prenehali prizadevati za zaposlovanje invalidov po tem, ko so dosegli kvoto. (Hanlon 2003)

4.7.4 Vzpodbude za zaposlovanje invalidov

ZZRZI poleg že omenjenih vzpodbud vezanih na preseganje kvote določa tudi vzpodbude, ki služijo enakopravnejšemu vključevanju invalidov v zaposlitev.

- Subvencije plač invalidom

Subvencije plač, zaradi doseganja nižjih delovnih rezultatov, so namenjene invalidom zaposlenim v podporni in zaščitni zaposlitvi ter v invalidskem podjetju. Subvencijo plače lahko zahteva tudi invalid, ki se je zaposlil pri delodajalcu z ali brez predhodnega usposabljanja ali invalid, katerega delodajalec je pridobil oceno o zmanjšanih delovnih rezultatih invalida. Višina subvencije je odvisna od stopnje invalidnosti in oblike zaposlitve (od 30 do 70% v zaščitni zaposlitvi ter od 5 do 30% v podporni zaposlitvi in invalidskem podjetju). Delodajalec v podporni zaposlitvi in invalidskem podjetju izplača invalidu plačo za opravljeno delo, ki skupaj s subvencijo predstavlja plačo delovnega mesta, za katerega ima invalid sklenjeno pogodbo. V zaščitni zaposlitvi mora plača znašati skupaj s subvencijo najmanj minimalno plačo predpisano z zakonom oziroma kolektivno pogodbo. O pravici do subvencije odloča Sklad, ki na podlagi zahtevka delodajalcu tudi mesečno povrne izplačano subvencijo. (ZZRZI, 68.–71. čl.)

- Plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo

Delodajalec, ki želi zaposliti brezposelnega invalida za dobo najmanj 12 mesecev ali delodajalec, ki že zaposluje invalida, lahko na podlagi izdelanega načrta prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo, za invalida, ki se lahko zaposli le na zanj prilagojenem delovnem mestu, ali za opravljanje

del potrebuje prilagojena sredstva za delo, zaprosi Sklad za plačilo dejanskih stroškov prilagoditve. Povračilo stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo lahko znaša največ 70% dejanskih stroškov. (ZZRZI, 72. čl.)

- Plačilo stroškov podpornih storitev

Delodajalec lahko od Sklada zahteva povračilo stroškov podpornih storitev (pomoč invalidu) za največ 30 ur mesečno, če ima z invalidom sklenjeno pogodbo o podporni zaposlitvi in izdelan načrt podpornih storitev. (ZZRZI, 73. čl.)

- Oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje

Delodajalci, ki imajo manj kot 20 zaposlenih in istočasno zaposlujejo invalide ter delodajalci, ki zaposlujejo invalide nad predpisano kvoto in katerih invalidnost ni posledica poškodbe pri delu ali poklicen bolezni pri istem delodajalcu, so za invalide oproščeni plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. (ZZRZI, 74. čl.)

Invalidska podjetja so oproščena plačila prispevkov za vse zaposlene v primeru, da imajo zaposlenih več kot tretjino invalidov, ki niso delovni invalidi II. in III. stopnje in v primeru, da imajo zaposlenih vsaj 50% invalidov. Prav tako so plačila prispevkov za vse zaposlene oproščeni zaposlitveni centri.

- Nagrade za preseganje kvote

Na podlagi 75. člena ZZRZI so do nagrade za invalide nad predpisano kvoto upravičeni delodajalci z najmanj 20 zaposlenimi, ki presegajo kvoto, delodajalci z manj kot 20 zaposlenimi, ki zaposlujejo invalide in samozaposleni invalidi. Višino in čas prejemanja nagrade določi Vlada RS, upravičenost do nagrad pa Invalidski sklad. (ZZRZI, 75. čl.)

V letu 2013 je bila višina nagrade za preseganje kvote znižana iz 25 % minimalne plače na 20 % za vsakega invalida nad predpisano kvoto. (JPI 2016)

Če je invalidnost posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, nastale pri istem delodajalcu, delodajalec za takšnega invalida ni upravičen do nagrade, lahko pa ga všteva v kvoto. (JPI 2016)

- Letne nagrade za dobro prakso

Ministrstvo za delo na podlagi javnega razpisa letno podeljuje nagrade delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov. (ZZRZI, 76. čl.)

4.8 Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju

Sistem obveznega invalidskega zavarovanja ima dolgoletno tradicijo v Republiki Sloveniji. Njegov temeljni namen je zagotavljanje in varovanje zaposlitve delovnega invalida skozi institute poklicne rehabilitacije, zaposlitve na drugem delovnem mestu in delu s krajšim delovnim časom. Obvezno invalidsko zavarovanje vključuje vse poklicno aktivne osebe in pokriva riziko invalidnosti ne glede na razlog nastanka. Zajema obvezno zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni (poklicni riziki) in za poškodbe zunaj dela in bolezni (splošni riziki). Dajatve so odvisne od višine vplačanih prispevkov in časa zavarovanja. Nosilec in izvajalec sistema obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja je Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (v nadaljevanju ZPIZ). (ZPIZ 2016)

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (v nadaljevanju ZPIZ-2) priznava invalidnost skladno z določilom 1. člena Konvencije MOD št. 159, če ima zavarovanec zaradi sprememb v zdravstvenem stanju, ki jih ni možno odpraviti z zdravljenjem ali medicinsko rehabilitacijo, zmanjšano zmožnost, da si zagotovi ali ohrani delovno mesto ali da poklicno napreduje. Takšna socialnopravna definicija invalidnosti je kombinacija medicinskih in nemedicinskih meril. Ugotavljajo se v izvedenskem postopku pred invalidskimi komisijami na podlagi sprememb v zdravstvenem stanju, psihofizičnih zahtev delovnega mesta, delovnih razmer, normalnih delovnih učinkov, možnostmi dela s polnim ali s krajšim delovnim časom. V 63. členu ZPIZ-2 določa naslednje vrste invalidnosti:

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

- II. kategorija, zavarovancu je delovna zmožnost za opravljanje njegovega poklica zmanjšana za 50% ali več,
- III. kategorija, 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 lasten 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. (ZPIZ-2, 63. čl.; Belopavlovič in drugi 2000)

4.8.1 Preostala delovna zmožnost

Zakon določa, da je potrebno pri razvrstitvi zavarovanca v II. in III. kategorijo invalidnosti ugotoviti zavarovančevo preostalo delovno zmožnost, ki se izkazuje z naslednjimi zmožnostmi:

- da dela s polnim delovnim časom in z delovnim naporom, ki ne poslabšuje njegove invalidnosti, na drugem delovnem mestu, ki ustreza njegovi izobrazbi, dodatni usposobljenosti, njegovim telesnim in duševnim zmožnostim in da je mogoče pričakovati, da bo dosegel normalne delovne učinke, ki jih lahko doseže zdrav delavec (III. kategorija invalidnosti);
- da se bo s poklicno rehabilitacijo usposobil za nov poklic ali delo na drugem delovnem mestu, ki ga bo lahko opravljal po poklicni rehabilitaciji s polnim delovnim časom (II. kategorija invalidnosti),
- da se bo s poklicno rehabilitacijo usposobil za nov poklic ali delo na drugem delovnem mestu, ki ga bo lahko opravljal za najmanj štiri ure dnevno (II. kategorija invalidnosti),
- da opravlja določeno delo, to je tisto, ki ga je opravljal pred nastankom invalidnosti ali drugo delo, ki ustreza njegovi izobrazbi oz. dodatni usposobljenosti s krajšim delovnim časom od polnega, vendar najmanj štiri ure dnevno (III. kategorija). (ZPIZ-2, 64. čl.)

Pravice, ki jih zavarovanci pridobijo na podlagi II. in III. kategorije invalidnosti, zagotavljajo zaposlenim zavarovancem delodajalci, ostalim pa ZPIZ v sodelovanju z Zavodom za zaposlovanjem.

4.8.2 Vrste pravic

4.8.2.1 Poklicna rehabilitacija

Poklicno rehabilitacijo ureja ZPIZ-2 v osmem poglavju (člen 70 do 80). Opredeljuje jo kot celostni proces, v katerem se zavarovanec strokovno, fizično in psihično usposobi za drug poklic ali delo tako, da se lahko ustrezno zaposli in ponovno vključi v delovno okolje ali se mu ustrezno prilagodi delovno mesto z ustreznimi tehničnimi pripomočki. Institut poklicne rehabilitacije se uresničuje na dva načina: s tehničnimi in podpornimi rešitvami na in v zvezi z delovnim mestom in usposabljanjem oziroma izobraževanjem. (ZPIZ-2, 70. čl.)

Možnosti za to, ali bo posameznik vključen, oziroma upravičen do programa poklicne rehabilitacije, se ugotavljajo v postopku ocenjevanja invalidnosti. V okviru pripravljalnega postopka ZPIZ poteka analiza medicinske dokumentacije na podlagi medicinskih kriterijev, ki jo opravi zdravnik izvedenec in analize nemedicinskih kriterijev. Na podlagi delovne dokumentacije, ki jo posreduje delodajalec (ali Zavod za zaposlovanje v primeru brezposelne osebe) in vsebuje podatke o delavcu in delodajalcu (opis delovnega mesta, stopnja strokovne izobrazbe in dodatna usposobljenost, delovne izkušnje), se pripravi ocena možnosti za poklicno rehabilitacijo, pri čemer se upošteva tudi motivacija posameznika za delo in rehabilitacijo, družinske, socialne, stanovanjske in ekonomske razmere, osebne lastnosti, ovire s katerimi se srečuje pri delu ali morebitnem izobraževanju. (Kovač 2003)

Poklicna rehabilitacija je zakonska osebna pravica osebe z II. kategorijo invalidnosti, če na dan nastanka invalidnosti še ni dopolnila starosti 55 let in ima preostalo delovno zmožnost za opravljanje poklica v polnem delovnem času in zavarovanec, ki na dan nastanka invalidnosti še ni dopolnil 50 let in se s preostalo delovno zmožnostjo lahko usposobi za drugo delo, ki ga bo opravljal najmanj štiri ure dnevno. (ZPIZ-2, 72. čl.) To pravico mora zavarovancem na podlagi odločbe ZPIZ zagotavljati delodajalec, nezaposlenim pa Zavod za zaposlovanje na stroške ZPIZ.

Osnovni namen postopka je pridobiti verodostojne podatke za oceno delazmožnosti in smotrnosti poklicne rehabilitacije. Tako pripravljeno mnenje služi v pripravljalnem postopku obravnavi in komisijskemu ocenjevanju invalidnosti v naslednjih fazah postopka ugotavljanja invalidnosti. (ZPIZ 2016)

Programe poklicne rehabilitacije izvajajo zunanji izvajalci na podlagi ocene ZPIZ o posameznikovih sposobnostih oziroma primernosti za rehabilitacijo. Rehabilitacijski načrt določa

vrsto in način izvajanja poklicne rehabilitacije, podrobneje opredeljuje cilje, vsebino, termiski načrt, obveznosti posameznika. Zakon v 75. členu določa način poklicne rehabilitacije in sicer:

- kratkotrajno usposabljanje in izobraževanje,
- praktično delo na ustreznem delovnem mestu pri delodajalcu (ali v drugih oblikah delovnega usposabljanja),
- izobraževanje ob delu, za drugo delo, ki ga bo oseba opravljala za polni delovni čas,
- izobraževanje na ustreznih šolah in z drugimi oblikami izobraževanja. (ZPIZ-2, 75. čl.; Kovač 2003)

Zavarovanec, ki se ne usposablja ob delu, prejme v obdobju poklicne rehabilitacije nadomestilo v višini 130% invalidske pokojnine, ki bi mu pripadala na dan nastanka invalidnosti. Če v času poklicne rehabilitacije ostane delovni invalid v delovnem razmerju pri delodajalcu, pri katerem je bil zaposlen ob nastanku invalidnosti, prejema v tem času nadomestilo za čas trajanja poklicne rehabilitacije. V kolikor se ob delu izobražuje, prejema delovni invalid plačo in znižano nadomestilo za čas poklicne rehabilitacije v višini 40% invalidske pokojnine. Delovnemu invalidu, ki je bil ob nastanku invalidnosti brezposeln, se čas poklicne rehabilitacije šteje v zavarovalno dobo. (ZPIZ-2, 80.–82. čl.)

Uspešno zaključena poklicna rehabilitacija je pogoj, da zavarovanec pridobi pravico do premestitve na ustrezno delo, za katerega se je usposobil s poklicno rehabilitacijo. (Belopavlovič in drugi 2000, Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije - Soča 2009)

Iz Analize izvajanja invalidskega zavarovanja v letih 2007-2008 izhaja, da se poklicna rehabilitacija v največji meri izvaja z izobraževanjem za pridobitev javno veljavne izobrazbe, med tem ko se usposabljanje na konkretnem delovnem mestu izvaja le izjemoma in sicer kot možnost delodajalca za uveljavljanje sofinanciranja usposabljanja ob premestitvi invalida. (Gačnik in drugi 2009)

4.8.2.2 Premestitev na drugo delo

Pravico do premestitve pridobijo zavarovanci, pri katerih je bila ugotovljena III. kategorija invalidnosti s preostalo delovno zmožnostjo za polni delovni čas, zavarovanci II. kategorije invalidnosti, ki so uspešno zaključili poklicno rehabilitacijo oz. zavarovanci, pri katerih je bila ugotovljena invalidnost II. kategorije pred dopolnjenem 55. letu starosti in imajo preostalo delovno

zmožnost za delo v polnem delovnem času, zavarovanci II. kategorije invalidnosti po dopolnjenem 55. letu starosti s preostalo delovno zmožnostjo. Zaposlenim invalidom zagotavlja pravico do premestitve na drugo delo delodajalec, nezaposlenim pa ZPIZ v sodelovanju z ZRSZ. (ZPIZ-2, 81. čl.; Belopavlovič in drugi 2000).

Skladno z določili 101. člena ZPIZ-1, ki se ne glede na uveljavitev ZPIZ-2 še vedno uporablja, je delodajalec dolžan invalida obdržati v delovnem razmerju in ga premestiti na delovno mesto, ki ustreza njegovim preostalim delovnim zmožnostim in strokovni izobrazbi. Pri iskanju primerne dela mora delodajalec preveriti:

- ali obstaja delo, ki bi ga lahko delovni invalid glede na ugotovljeno preostalo delovno zmožnost opravljal, glede na njegovo splošno in strokovno izobrazbo, njegove delovne izkušnje, osebne lastnosti, pripravljenost za delo,
- ali bi lahko delavca zaposlil na istem ali drugem delovnem mestu z določenimi prilagoditvami oz. dodatnim usposabljanjem - pri odločitvi, kateri način prilagoditve je primeren, se lahko delodajalec posvetuje s svojim pooblaščenim zdravnikom medicine dela. (ZPIZ-1, 101.čl.)

Skupaj lahko ugotovita ali je delovnega invalida možno premestiti tako, da se z ustreznimi organizacijskimi pristopi prilagodi vsebina in obseg njegovega dela, je možno prilagoditev delovnih sredstev in delovnih prostorov na sedanjem ali drugem ustreznem delu, je smiselno določiti program usposabljanja na drugem delu, ali da se invalidu omogoči delo na domu. (Univerziteni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije - Soča 2009)

4.8.2.3 Pravica do dela s krajšim delovnim časom

Invalid III. kategorije invalidnosti, ki ni zmožen za delo s polnim delovnim časom ter invalid z II. kategorijo invalidnosti po dopolnjenem 55. letu starosti in s preostalo delovno zmožnostjo ter invalid z II. kategorijo invalidnosti, ki še ni dopolnil 50 let in se glede na preostalo delovno zmožnost lahko usposobi za drugo delo, pridobi skladno z 82. členom ZPIZ-2 pravico do dela s krajšim delovnim časom. Delodajalec invalidu izplačuje plačo za dejansko opravljeno delo, razbremenjen pa je tudi plačila prispevkov za delež skrajšanega delovnega časa. Nadomestilo izpada plače se invalidu prizna kot delna invalidska pokojnina. Invalidu se, kljub krajšemu delovnemu času, v zavarovalno dobo šteje polni delovni čas. (ZPIZ-2, 82. čl.)

Premestitve na drugo ustrezno delo in delo s skrajšanim delovnim časom predstavljajo poglavitni ukrep po ZPIZ (98,92%), usposabljanje in poklicna rehabilitacija se izvajata zgolj v manjšem delu (1,03%), do tehničnih prilagoditev pride le izjemoma (0,05%). Zakon ne omogoča osebne asistencije in ne ukrepov ozaveščanja kot izhaja iz Direktiv EU (2000/78/ES z dne 27. november 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu). (Univerzitetni rehabilitacijski inštitut RS - Soča 2009)

4.8.3 Prenehanje delovnega razmerja delovnemu invalidu

Prenehanje delovnega razmerja delovnemu invalidu ureja ZPIZ-1 v členih 102, 103 in 104, slednji se do ureditve v zakonu, ki ureja zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov ne glede na uveljavitev ZPIZ-2, uporabljajo še naprej. V 102. členu ZPIZ-1 določa, da lahko delodajalec delovnemu invalidu, ki so mu z dokončno odločbo priznane pravice na podlagi invalidnosti II. ali III. kategorije in ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, odpove pogodbo o zaposlitvi brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi le v primeru, če mu zaradi ugotovljene invalidnosti II. ali III. kategorije ali iz poslovnega razloga utemeljeno ne more zagotoviti pravice do premestitve na drugo delovno mesto brez ali po končani poklicni rehabilitaciji, oziroma pravice do dela s krajšim delovnim časom od polnega. 103. člen ZPIZ-1 določa, da pri delodajalcu, ki ima najmanj pet zaposlenih delavcev, razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi ugotavlja Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi. (ZPIZ-1, 102.–104. čl.)

4.8.3.1 Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi

Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi (v nadaljevanju Komisija) deluje od leta 2006, ko je stopila v veljavo Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (Uradni list RS, št. 111/05). Od takrat lahko delodajalci, ki invalidom utemeljeno ne morejo ponuditi nove pogodbe o zaposlitvi (zaradi nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti ali iz poslovnega razloga), pri Komisiji začnejo postopke za ugotavljanje podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi delovnim invalidom, katerim so z dokončno odločbo priznane pravice na podlagi invalidnosti II. ali III. kategorije in imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas na območju RS in invalidom, ki nimajo statusa delovnega invalida, v skladu s 116. členom ZDR-1, v zvezi s 102. in 103. členom ZPIZ-1 ter 40. členom ZZRZI. Namesto absolutnega varstva pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, se je pričelo uporabljati uzakonjeno načelo relativnega varstva invalidov pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. (MDDSZ 2015)

Komisijo sestavljajo predstavniki ZPIZ, predstavnika Inšpektorata Republike Slovenije za delo, predstavniki ZRSZ, predstavnika delodajalcev in predstavniki sindikatov. (MDDSZ 2016)

Komisija na predlog delodajalca, delovne dokumentacije in ugotovitev, oziroma mnenja ZRSZ, ugotavlja podlago za odpoved pogodbe. Odločitev komisije je dokončna, zato pritožba ni možna. (MDDSZ 2015)

Komisija je v letu 2015 prejela 441 novih predlogov za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi, zraven je obravnavala še 140 vlog vloženih in nerešenih leta 2014, skupaj torej 581 zadev. Z izjemo enega predloga Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, so vse predloge vložili delodajalci. Uspešno rešenih vlog je bilo 282, v 147 primerih je Komisija zavrnila podlago za odpoved pogodbe, 23 vlog je bilo rešenih na drugačen način (postopek je bil ustavljen, pozvani delodajalci niso predložili dokumentacije, odločba o invalidnosti ni bila izvršljiva) (Glej tabelo 4.1)

Tabela 4.1: Število prejetih, rešenih in nerešenih predlogov za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi po letih

Leto	Nerešene vloge na dan 1.1.	Prejete vloge v tekočem letu	Rešene vloge				Nerešene vloge na dan 31.12.
			Pozitivno	Negativno	Na drug	Skupaj	
2006	/	1133	599	160	64	823	310
2007	310	839	723	166	49	938	211
2008	211	866	572	142	70	784	293
2009	293	1156	913	150	78	1141	308
2010	308	964	717	178	88	983	289
2011	289	712	589	176	54	819	182
2012	182	698	479	141	55	675	205
2013	205	658	495	140	59	694	169
2014	169	621	440	180	30	650	140
2015	140	441	282	147	23	452	129

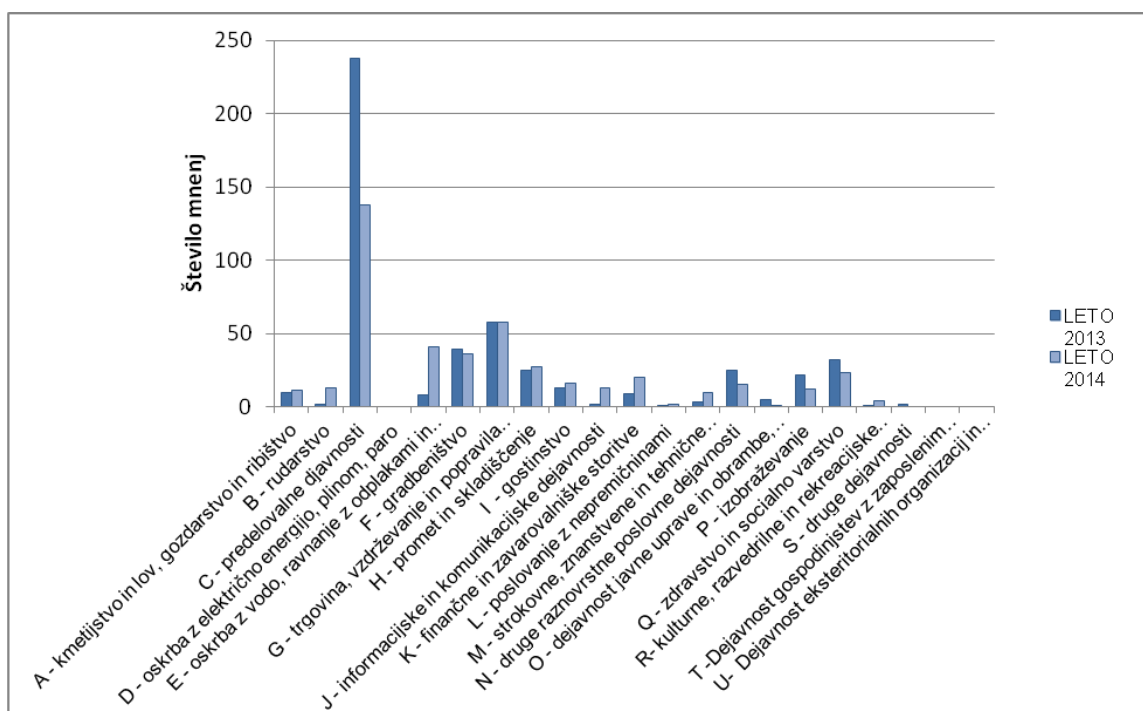
Vir: MDDSZ (2016).

Od začetka delovanja Komisije do konca leta 2015 je bilo vloženih 8088 predlogov. Med vloženimi predlogi prevladujejo vloge za ugotovitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalidom III. kategorije

invalidnosti, tako po starem (ZPIZ) kot kasnejših zakonih (ZPIZ-1, ZPIZ -2). (MDDSZ 2015; MDDSZ 2016)

Komisija je glede na dejavnost delodajalcev izdala največ pozitivnih mnenj o podlagi za odpoved pogodbe o zaposlitvi v letu 2014, enako kot v predhodnih letih, za zaposlene v predelovalni dejavnosti (31,3%), sledi trgovina. (glej sliko 4.1)

Slika 4.1: Pozitivna mnenja Komisije po dejavnostih delodajalca, primerjava za leto 2013 in leto 2014



Vir: MDDSZ (2015).

Ob podatkih o podanih pozitivnih mnenjih Komisije je potrebno poudariti, da ne gre za dejansko število odpovedi pogodb o zaposlitvi invalidom, saj gre za postopek t.i. nameravane odpovedi pogodbe o zaposlitvi, kjer je dokazno breme na strani delodajalcev. Dejansko število odpovedanih pogodb je torej nižje od števila podanih mnenj, kar dokazujejo primeri, ko delodajalci po že pridobljenem pozitivnem mnenju Komisije, ponovno vložijo predloge za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi. (Univerzitetni rehabilitacijski inštitut RS – Soča 2011)

5 Praktični del: Problematika zaposlovanja invalidov pri malih delodajalcih

5.1 Metodologija

V prvem delu opisi primerov temeljijo na pregledu in študiji delovne dokumentacije, dostopne pri delodajalcih. Osebno sem bila vključena v posamezne opisane primere zaposlovanja, obravnave delavcev pred zdravniško komisijo ZPIZ in pri odpovedi pogodb o zaposlitvi delavcev invalidov, in sicer: primera A in C se nanašata na osebe zaposlene v lastnem podjetju in sem ju obravnavala v celoti. V primeru D sem pripravljala delovno dokumentacijo, ki se nanaša na pridobivanje pravic delavca iz naslova invalidnosti. V primerih F, M in Z sem bila o postopkih le deloma seznanjena v fazi priprave dokumentacije, podrobno sem se s primeri srečala v okviru kvalitativne analize diplomskega dela.

Sestavni del praktičnega dela je tudi intervju s predstavnico malega delodajalca, ki se je po več desetletjih vodenja podjetja prvič srečal z invalidnostjo na delovnem mestu. Intervju je bil opravljen dne, 11.5.2016 na sedežu delodajalca. Celotni intervju je priloga A diplomskemu delu.

Konec praktičnega dela predstavljajo analiza primerov, intervjuja in interpretacija v povezavi z obdelano teorijo, ki nepoznavalcu tematike prikaže dejanske probleme, s katerimi se srečujejo mali delodajalci pri zaposlovanju invalidov.

5.2 Študije primerov: Problematika zaposlovanja invalidov pri malem delodajalcu

5.2.1 O delodajalcih

Opisani primeri izhajajo iz prakse družinskega podjetja v obdobju od leta 2005 do 2012. Podjetje je v teh letih v povprečju na letni ravni zaposlovalo od 50 do 81 ljudi. Nosilec dejavnosti v podjetju do 31.12.2010, ki je tudi sam invalid, je v obravnavanem obdobju zaposloval še od 3 do 5 invalidov. Razlogi za velika nihanja v številu zaposlenih in številu zaposlenih invalidov je potrebo iskati v takratni gospodarski sliki. Obdobje gospodarske rasti in optimizma je v letih 2008 in 2009 presekala gospodarska kriza, ki je pustila posledice tudi na proučevanem podjetju. Te se kažejo tudi v zmanjševanju števila zaposlenih, ki je s povprečno 81 zaposlenih v letu 2006 padlo na povprečno 52 zaposlenih v letu 2010.

Podjetje sodi v sektor predelovalnih dejavnosti in je zavezano k 6% izpolnitvi kvote za zaposlovanje invalidov.

S koncem leta 2010 se je podjetnik upokojil in dejavnost prenesel na naslednika, ki dejavnost prvotnega podjetja nadaljujeta v okviru dveh gospodarskih družb – kot samostojna podjetnika.

Prvo podjetje (delodajalec B) je nadaljevalo predelovalno dejavnost in je v letu 2011 zaposlovalo v povprečju 26 delavcev, od tega 2 invalida. V letu 2012 je podjetje zaposlovalo v povprečju 24 delavcev, od tega prav tako 2 invalida.

Drugo podjetje (delodajalec C) je od primarnega prevzelo dejavnost trgovine in je v letih 2011 in 2012 zaposlovalo v povprečju 21 delavcev, od tega enega invalida.

Sledi opis izbranih primerov vseh treh podjetij iz obdobja od leta 2005 do 2012. Primarno podjetje nosi v kontekstu zaposlovalca oznako »delodajalec A«, nasledstvena podjetja pa »delodajalec B« in »delodajalec C«.

Intervjuvanka, Katja Svenšek, je mlajša hči v malem družinskem podjetju. Lastnik in direktor je oče, ki nadaljuje gostinsko dejavnost že tretjo generacijo. V podjetju so redno zaposleni še njegova soproga in starejša hči. Trenutno skupaj z družinskimi člani zaposlujejo sedem ljudi, upošteva delavko, ki ji teče odpovedni rok. Pri organizaciji dela si pomagajo tudi s študenti.

5.2.2 Primer A

Delodajalec C

Spol: Ženski

Starost: 47 let

Poklic: Kuharica, Delavec v pakirnici mesnih izdelkov, Prodajalec

Izobrazba: Gostinski tehnik

Dopolnjena delovna doba delavca (v začetku preiskovalne analize): 21 let, 6 mesecev

Delovna doba delavca pri delodajalcu (v začetku preiskovalne analize): 6 let, 11 mesecev

Stopnja invalidnosti: III.

»Zavarovanka se razvrsti v III. kategorijo invalidnosti zaradi posledic bolezni in se ji prizna pravica do dela na drugem delovnem mestu z omejitvami za fizično lahko delo, z ročnim premeščanjem

bremen do 5 kg, psihično manj zahtevno delo, ne s strankami, brez hitrega tempa dela, s polovico polnega delovnega časa od 15.7.2008 dalje.« (ZPIZ 2008)

Delavka se je pri delodajalcu zaposlila 1.1.2001 in je šest mesecev opravljala delo kuharice, nato delavke v pakirnici mesnih izdelkov.

Na predlog delavkinega osebnega zdravnika se je 19.5.2006 začel postopek za priznanje pravic iz invalidskega zavarovanja, ki pa je bil z odločbo dne 5.12.2006 zavrjen. V obrazložitvi invalidska komisija navaja, da zdravljenje in rehabilitacija, ki lahko vplivata na zdravstveno stanje, še nista zaključena, zato ni podana osnova za priznanje pravic iz invalidskega zavarovanja. (ZPIZ 2006b)

Delavka je v pogovorih z delodajalcem omenjala zdravstvene težave – bolečine v rokah in je prosila za premestitev na drugo delavno mesto. Delodajalec ji je, glede na njeno usposobljenost in dotedanje delovne izkušnje, ponudil delovno mesto čistilke mesno-predelovalnega obrata, ki je fizično manj zahtevno, tempo dela je manjši. Delavka se s predlogom ni strinjala in je prosila za premestitev na delovno mesto prodajalke. Delodajalec je njeni prošnji ugodil in jo dne 10.8.2007 prezaposlil na delovno mesto Prodajalec 4 – pomoč v živilski prodajalni, ki velja po zahtevnosti glede na sistemizacijo za najmanj zahtevno delo v segmentu prodaje. (Delodajalec C 2011)

V marcu 2008 je bil delodajalec pozvan k predložitvi delovne dokumentacije v postopku odločanja o pravicah iz naslova invalidskega zavarovanja, ki ga je ZPIZ predlagal osebni zdravnik delavke.

Pred invalidsko komisijo predstavnica delodajalca opiše težave delavke pri opravljanju minulega in trenutnega dela. Pove, da so delavko že premestili na fizično lažja dela, da opaža težave delavke pri delu s strankami. (Delodajalec C 2011)

Iz odločbe ZPIZ z dne 19.9.2008, s katero je delavka pridobila III. stopnjo invalidnosti piše, da je invalidnost posledica bolezni in je nastala dne 15.7.2008. Od tega dne ji priznava tudi vse pravice tj., do dela na drugem delovnem mestu s polovico polnega delovnega časa. (ZPIZ 2008b)

Glede na pogoje iz odločbe – psihično manj zahtevno delo, ne s strankami – je delodajalec predvideval, da je trenutno delo neustrezno, zato je v pogovoru z delavko začel iskati ustrezno delo znotraj podjetja, pri katerem delavka ne bi delala s strankami. Delavka je delodajalca prosila, da ji še naprej omogoči delo v trgovini in med ljudmi. Delodajalec je zato delovno mesto »Pomoč v živilski prodajalni« v polovičnem obsegu delovnih ur, kjer delovno mesto predstavi kot fizično in

psihično manj zahtevno, poslal v oceno invalidski komisiji. Ta je 28.10.2008 podala pritrdilno dopolnilno mnenje. (Delodajalec C 2011)

Delavka je po pridobitvi invalidnosti povsem spremenila odnos do dela, ki ga je med možnimi deli v podjetju izbrala sama in za katero je invalidska komisija ugotovila, da ustreza njeni preostali delazmožnosti. Delavka je zavračala delovne naloge, ker naj ne bi bile skladne z njenimi omejitvami, med delom si je poljubno, brez vednosti nadrejenih, odrejala počitke, kar naj bi ji to zaradi njenega zdravstvenega stanja pripadalo. Delo je, ne glede na zahteve le-tega (temperaturno občutljivo in hitro pokvarljivo blago) prenehala opravljati natanko 15 minut pred koncem, saj ji je po njenem mnenju pripadal še preostanek časa za odhod z dela. Pri tem pa je predmete dela (živila ali delovne pripomočke) pustila na neprimernem mestu. Komunikacija nadrejenih z delavko je bila skoraj nemogoča, saj je le-ta vsakodnevno razporejanje delovnih nalog vodje razumela, kot osebni pritisk nanjo. (Delodajalec C 2011)

Delavki je ob izreku odločbe invalidska komisija določila kontrolni pregled za oceno invalidnosti, na katerega je bil povabljen tudi delodajalec. Predstavnica delodajalca je invalidski komisiji predstavila težave, ki so se pojavile z izrekom invalidnosti. Povedala je, da se je organizacije dela za konkretno delavko po pritožbah delavke in vodij, lotila sama z namenom, da vzpostavi stabilne delovne razmere, v katerih bo delavka z ustreznim pristopom zmanjšala tveganje za poslabšanje svojega zdravstvenega stanja ter z namenom, da se naloge izvajajo v skladu s standardi stroke. Zato je delavki za vsak dan v tednu predstavila naloge in način, kako naj jih opravi. Pri tem je ugotovila, da je delavka ob vsakem pogovoru, ki se je nanašal na izvajanje delovnih nalog bodisi nasprotovala načinu opravljanja dela, bodisi pričela jokati, zapustila delovno mesto in pričnela z bolniško. Ob vrnitvi na delo se je zadeva ponovila. Delavka je bila nepretrgoma v bolniški od decembra 2009.

Invalidska komisija je predstavnici delodajalca povedala, da jo delavka obtožuje mobinga na delovnem mestu. (Delodajalec C 2011)

Po kontrolnem pregledu invalidska komisija odloči, da delavki še naprej pripadajo pravice kot jih določa odločba z dne 19.9.2008 in da je v polovičnem delovnem času sposobna opravljati delo »Pomoč v živilski prodajalni«. (ZPIZ 2010b)

Delodajalec se je v letu 2008 znašel v težki situaciji, saj je zaradi zmanjševanja obsega dela bil primoran konec leta zapreti dve prodajni mesti, v začetku leta 2009 pa še tretje. Posledično se je pojavil problem zagotavljanja dela zaposlenim delavcem na ravni celotnega podjetja. Možnost

prerazporejanja delavcev se je zmanjšala, potreba po opravljanju nekaterih del in nalog je prenehala. Ker je delavka v pogovoru z delodajalcem nasprotovala premestitvi na druga dela, ji je delodajalec predlagal prekinitev delovnega razmerja. Delavki so bili predstavljeni razlogi, posledice in potek postopka. Delavka je s predlogom soglašala in brez zadržkov podpisala izjavo o seznanitvi z nameravano odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, ki je sestavni del dokumentacije posredovane Komisiji za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi (v nadaljevanju Komisija). Predlog za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi je bil na Komisijo posredovan 1.6.2009. Komisija je 26.11.2009 podala mnenje, da delodajalec delovni invalidki utemeljeno ne more ponuditi nove pogodbe o zaposlitvi in da obstaja podlaga za odpoved pogodbe o zaposlitvi. (MDDSZ 2009) 15.12.2009 je delodajalec delavki posredoval odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga s 150-dnevnim odpovednim rokom. Delavki je pripadla odpravnina v višini 5.266 €. (Delodajalec C 2011)

Delavka je po zastopnici 18.1.2010 na delovno sodišče vložila tožbo zaradi nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov.

V tožbi delodajalcu očita, da ji v odpovedi odpoveduje pogodbo, ki v času, ko naj bi delodajalec ugotavljal odpovedni razlog, naj ne bi bila več v veljavi. Nadalje navaja, da je bil obseg dela velik in nikakor ne zmanjšanj, kot to v obrazložitvi odpovednega razloga trdi delodajalec. Delodajalcu očita, da obrazložitev odpovednega razloga ni v skladu z zakonom, saj se ta nanaša na zmanjšan obseg dela na nivoju celotnega podjetja, namesto da bi odpoved pogodbe utemeljeval s prenehanjem potrebe po opravljanju dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi. Odpoved naj bi bila do bolne delavke po mnenju tožnice diskriminatorna. Zahteva razveljavitev redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, za čas nezakonite odpovedi pa zahteva izplačilo vseh pripadajočih plač in drugih pravic iz dela skupaj s pripadki. (Delovno sodišče v Mariboru 2010a)

Delodajalec ugotavlja, da je v odpovedi res prišlo pomotoma do navedbe napačnega datuma pogodbe o zaposlitvi in zato vsebino odpovedi popravi. Meni, da je napaka administrativne narave, ki na podlago odpovedni ne vpliva in delavki vroči nov sklep v katerem pri odpovedi navaja ustrezn datum veljavne pogodbe o zaposlitvi. Delavki odgovori, da bo pri odpovedi vztrajal.

V odgovoru na tožbo delodajalec odgovarja, da je prišlo pri odpovedi res do administrativne napake pri navajanju aktualne pogodbe o zaposlitvi, da je napako že odpravil in da v ostalem delu vztraja pri podani zakoniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Pojasnjuje, da so bili z obzirom na zmanjšan obseg dela v podjetju iz ekonomskih razlogov prisiljeni »pomoč v živilski prodajalni« kot dodatno delovno mesto ukiniti, saj takšnih specifičnih delovnih nalog, ki jih glede na preostalo delovno zmožnost še zmore opravljati delavka, ne more upravičiti znotraj posebnega delovnega mesta. Pojasni tudi, da so delavki neuspešno poskušali poiskati delovno mesto pri drugem delodajalcu. Za odpoved so se odločili v skrajnem primeru, jo izpeljali v skladu s predpisano zakonodajo, pozitivno mnenje pa je bilo podano tudi s strani Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi. (Delodajalec C 2011)

Po prejetju tožbe in odgovora na tožbo je sodišče, v smislu iskanja hitrejše in cenejše rešitve spora, strankama v postopku ponudilo mediacijo. Delodajalec je s postopkom mediacije soglašal, delavka ne, zato je bila zadeva vrnjena v redni postopek.

Na prvem poravnalnem naroku stranki nista sklenili poravnave, saj je pooblaščenki delavke zaradi hospitalizacije onemogočeno sodelovanje z njo in je vztrajala pri reintegraciji v delovno razmerje, delodajalec pa je vztrajal, da dela za delavko nima.

V nadaljevanju postopka pooblaščenka delavke dopolni tožbo v kateri izpodbija kasnejšo odpoved pogodbe (s pravilno navedbo odpovedanega delovnega mesta). Sodišču predlaga, da delodajalca pozove k predložitvi dokumentacije, ki jo je ta poslal Zavodu RS za zaposlovanje (sestavni del predloga za ugotovitev upravičenosti podlage odpovedi pogodbe), delodajalki pa po seznanitvi z novimi dejstvi iz dokumentacije dovoli izpodbijati mnenje Komisije. (Delodajalec C 2011)

Na prvem naroku pooblaščenka delavke vztraja, da je delodajalec konstruiral utemeljen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi, zato dokazne predloge dopolnjuje s predlogom, da delodajalec predloži na vpogled sistemizacijo delovnih mest ter da pojasni, kako je iz zmanjšanega obsega dela na nivoju delavke sklepal in ugotovil utemeljen in resen odpovedni razlog. Sodišče ponovno prosi, da ji po predložitvi dokumentacije, ki jo je delodajalec poslal Zavodu RS za zaposlovanje, dovoli oblikovati stališče do vsebine in po potrebi predlagati nove dokaze. (Delodajalec C 2011)

Delodajalec v odgovoru vztraja, da je edina napaka, ki jo je naredil, navedba napačnega datuma pogodbe v izreku odpovedi ter da je iz obrazložitve odpovednih razlogov razvidno, da se delavki odpoveduje zadnja sklenjena pogodba. Strinja se glede predložitve celotne dokumentacije posredovane Komisiji in tiste, ki jo zahteva pooblaščenka delavke. Nekaj je je predloži na samem naroku, za ostale mu sodišče določi 8-dnevni rok. Predložena dokumentacija je obsežna in zajema

zraven sistemizacije delovnih mest z vsemi njenimi spremembami tudi dokazila o upadu prometa od leta 2007 do konca leta 2009. (Delodajalec C 2011)

Pooblaščenka delavke v pripravljalni vlogi nadalje kot nerazjasnjena ponovno navaja tista dejstva, ki jih je delodajalec predhodno in v predloženi dokumentaciji že pojasnil in se nanašajo na spremembe v sistemizaciji, na ukinitve delovnega mesta in na povezavo med zaprtjem poslovalnic in zmanjševanjem števila zaposlenih. Pooblaščenka podaja ugovor nepravočasne podaje odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu z 6. odstavkom 88. člena ZDR. Delodajalec odgovori s ponovnim navajanjem že znanih dejstev in predložitvijo dokaznih listin. (Delodajalec C 2011)

Na glavni obravnavi se ugotovi, da je sodišče prejelo fotokopijo spisa Komisije in da sta pooblaščenka delavke in delodajalec vpogledala v spis. Pooblaščenka navaja vse že do sedaj očitane postopke in domnevno nezakonita dejanja delodajalca. Sklepa na ekonomski razlog odpovedi pogodbe in s tem v zvezi ugovarja na nepravočasno podano odpoved pogodbe, ker naj bi delodajalec zamudil 6-mesečni prekluzivni rok (zaprtje poslovalnic konec leta 2008 in odpoved pogodbe delavki v decembru 2009). (Delodajalec C 2011)

Delodajalec v izpovedi podrobno opiše okoliščine, ki so ga privedle do odločitve o odpovedi pogodbe o zaposlitvi z opisom dokazov, ki jih je predložil v prejšnjih narokih. Glede zamujenega prekluzivnega roka pa pove, da je bila osnova za odpoved pozitivno mnenje Komisije, ki ga je prejel šele 26.11.2009.

Pooblaščenka je, nasprotno, vztrajala, da teče rok za podajo odpovedi od nastanka utemeljenih razlogov, ki je v tem primeru zaprtje prodajnih mest in ne mnenje Komisije. (Delodajalec C 2011)

Delovno sodišče je po glavni obravnavi dne 4.5.2010 razsodilo v prid delodajalca. V obrazložitvi med drugim piše:

»Sodišče je prepričano, da je tožena stranka dokazala, da so poslovni razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi tožeči stranki resni in utemeljeni in da je bila odpoved pogodbe o zaposlitvi tožeči stranki podana na podlagi zakonito izvedenega postopka pri toženi stranki« in »Sodišče je prepričano, da je tožena stranka tožeči stranki odpoved pogodbe o zaposlitvi podala v predpisanem roku.« (Delovno sodišče v Mariboru 2010b) Pri tem se naslanja na v sodni praksi že sprejeto stališče, da delodajalcu rok za podajo odpovedi začne teči, ko pridobi mnenje Komisije in ne že z

ugotovitev nastanka poslovnega razloga (kot izhaja iz sodbe Višjega delovnega in socialnega sodišča Ljubljana z opr. št. Pdp 50/2008, z dne 15.4.2009). (Delovno sodišče v Mariboru 2010b)

Delavka se je na izrek tožbe 16.7.2010 najprej pritožila, nato pa pritožbo 21.10.2010 umaknila. (Delodajalec C 2011)

5.2.3 Primer C

Delodajalec C

Spol: Moški

Starost: 54 let

Poklic: Prodajalec mesa

Izobrazba: Mesar

Dopolnjena delovna doba delavca (v začetku preiskovalne analize): 38 let, 5 dni

Delovna doba delavca pri delodajalcu (v začetku preiskovalne analize): 21 let, 21 dni

Stopnja invalidnosti: III.

»Zavarovanec se razvrsti v III. kategorijo invalidnosti zaradi posledic bolezni in se mu prizna pravica do dela na drugem delovnem mestu z omejitvami, in sicer: fizično lahko delo, z ročnim premeščanjem bremen do 5 kg, brez vsiljene hoje ali hoje po stopnicah, ne na mrazu ali vročini, s krajšim delovnim časom (4 ure dnevno) od 17.11.2011 dalje.« (ZPIZ 2011)

»Zavarovanec se razvrsti v III. kategorijo invalidnosti zaradi posledic bolezni in se mu prizna pravica do dela na delovnem mestu, na katero je razporejen, to je mesar-prodajalec, s skrajšanim delovnim časom 4 ure dnevno od 17.11. dalje.« (ZPIZ 2012)

Delavec je dobrih šestnajst let pred nastopom dela pri delodajalcu opravljal poklic mesarja tako v proizvodnji, kot v prodaji. Pri delodajalcu se je zaposlil 1.1.1990 in je ves časa do upokojitve 24.10.2012 opravljal dela mesarja, pretežno prodajo mesa v mesnici in kasneje v trgovini na oddelku svežega mesa. (Delodajalec C 2012)

Delavcu je dne 23.9.2008 ob koncu delavnika postalo slabo, vrtelo se mu je, nenadoma se je zgrudil. V poslovalnici je bi sam. Bil je še toliko pri močeh, da je sam poklical zdravniško pomoč.

Pred tem dogodkom ni imel zdravstvenih težav, ki bi povzročale bolniško odsotnost z dela. Že nekaj let pred dogodkom je imel težave z uravnavanjem krvnega tlaka, ki jih je uspešno reševal z jemanjem zdravil. (Delodajalec C 2012)

Sledilo je zdravljenje, vključno z operativnimi posegi. Do poletja 2011, ko je bil na predlog osebnega zdravnika, podan predlog za ugotavljanje pravic delavca iz naslova invalidskega in pokojninskega zavarovanja, je bil delavec trajno odsoten iz dela. Po zaključku zdravljenja, medtem je bil postopek pred komisijo ZPIZ v teku, je bil delavec napoten na delo. V delovni dokumentaciji, ki jo je ZPIZ-u predložil delavec, je ta navajal, da je delo v svojem poklicu opravljal vso svojo delovno dobo, to je 39 let. Nikoli ni opravljal drugega dela, niti se ni izobraževal izven področja svojega poklica. Opisuje težave pri delu, ki jih ima po končanem zdravljenju na delovnem mestu: »Zaradi zdravstvenih težav je postrežba strank motena Pričakovanja strank dajejo mojemu delu dinamiko, ki ji več ne morem slediti.« in »Težave se pojavljajo pri vsakem fizičnem naporu (dvigovanju, prenašanju bremen, prepogibanju, nalaganju mesa v prodajne vitrine). Ob tem čutim stalne težave z dihanjem, ki se pojavljajo zaradi dela v prostorih z nizkimi temperaturami. Takšne težave se mi pojavljajo tudi v klimatiziranih bivalnih prostorih.« Delavec ocenjuje, da glede na strokovno usposobljenost za delo mesarja, ki ga nepretrgoma opravlja od svojega 15. leta starosti, drugega dela ne bi mogel opravljati. Zaradi slabega zdravstvenega stanja, ocenjuje, da se aktivno ne bo več mogel vključiti v delovni proces, zato od invalidske komisije pričakuje upokožitev. (Delodajalec C 2012)

Delodajalec v dokumentaciji za namen odločanja invalidske komisije ZPIZ navaja, da ima za delavca na razpolago dve delovni mesti, in sicer »Prodajalec« in »Prodajalec mesa in delikatese«. Obe delovni mesti tudi opiše. (Delodajalec C 2012)

Delavec, v času ko postopek pri komisiji ZPIZ poteka, občasno dela v polnem delovnem času, po odločbi ZPIZ od 21.11.2011 pa s skrajšanim delovnim časom, vendar mora zaradi slabega počutja na delovnem mestu večkrat počivati (mirovati). Delodajalec ga zaradi slabega zdravstvenega stanja večkrat napodi domov, v nekaj primerih pa je stanje tako slabo, da mora delavec med delovnim časom poiskati pomoč pri osebnem zdravniku, enkrat pa tudi v nujni medicinski pomoči. (Delodajalec C 2012)

Na odločbo ZPIZ se delodajalec in delavec pritožita.

Delavec v pritožbi navaja, da je skladno z odločbo dne 17.12.2011 pričel z delom s skrajšanim delovnim časom in predpisanimi omejitvami in kmalu ugotovil, da mu zdravstveno stanje ne omogoča opravljanja dela in nalog po navedeni preostali delovni zmožnosti. Nadaljuje, da ne prenaša niti najmanjših fizičnih naporov, da se mu tudi v stanju popolnega mirovanja (in v času nočnega počitka) v prsih pojavlja močna bolečina. Na dan nastopa dela se mu je že po krajšem času stanje bistveno poslabšalo, tako da je moral obiskati dežurnega zdravnika, ki ga je napotil na interni oddelek, bi je hospitaliziran. Komisijo prosi, za ponovno preučitev odločbe in prilagoditev le-te njegovemu dejanskemu stanju. (Delodajalec C 2012)

V pritožbi na odločbo ZPIZ-a delodajalec navaja, da se je z delavcem pogovoril o nadaljevanju dela skladno z preostalo delazmožnostjo glede na odločbo. Delavcu je predstavil delovne naloge, ki bi jih opravljal, vendar je delavec že v razgovoru ocenjeval, da dela ne bo zmožni opravljati. Delodajalec prav tako kot delavec komisijo seznanja s slabim zdravstvenim stanjem delavca in o tem, da je delavec po nastopu dela dne 17.12. zaradi bolečin v prsih poiskal nujno medicinsko pomoč in bil nato hospitaliziran. (Delodajalec C 2012)

Območna enota ZPIZ je pritožbi delavca in delodajalca na odločbo z dne 21.11.2011 v reševanje odstopila pritožbenemu oddelku Centrale ZPIZ v Ljubljani. Ta je dne 27.2.2012 obe pritožbi zavrnilo. V obrazložitvi navaja, da zavarovancu ni mogoče ugoditi invalidske upokojitve, saj pri njem niso podani medicinski razlogi za popolno nezmožnost za delo. »Zavarovanec je bil ob nastanku invalidnosti zavarovan po 13. členu ZPIZ-1 s spremembami, do nastanka invalidnosti pa je napolnil 56 let. S tem izpolnjuje pogoje 66. člena ZPIZ-1 s spremembami in se mu kot delovnemu invalidu III. kategorije invalidnosti po 93. členu ZPIZ-1 s spremembami, prizna pravica do dela na delovnem mestu, na katerega je razporejen, to je mesar-prodajalec, s krajšim delovnim časom 4 ure dnevno od 17.11.2011 dalje.« (ZPIZ 2012) Odločba ZPIZ je bila izdana dne 27.2.2012, delodajalec jo je prejel 2.3.2012.

Delodajalec v prisotnosti delavca opravi pogovor z osebnim zdravnikom. Ta pove, da je zdravljenje delavca zaključeno in sanirano. Da delavec sicer ima in bo imel težave, da nikoli več ne bo delavno sposoben do te mere, kot je bil pred zdravljenjem, da pa delavca skladno z zakonodajo ne more zadržati z dela v smislu bolniškega staleža ali uvedbe novega postopka pred invalidsko komisijo ZPIZ. Delodajalcu je na vprašanje odgovornosti glede poslabšanja zdravstvenega stanja na delovnem mestu priporočal, da v kolikor ne želi prevzeti tveganja za delavca, naj mu v tem času dodeli letni dopust oziroma čakanje na delo. (Delodajalec C 2012)

Delavec je dne 28.10.2012 izpolnil pogoje za upokojitev; dopolnil je starost 58 let in 40 let pokojninske dobe. V letu 2012 je bil pretežno v bolniškem staležu ali je koristil letni dopust, z izjemo meseca aprila, ko je, kot izhaja iz evidenc o opravljenem delu, delal skupno 8 dni s skrajšanim delovnim časom 4 ure dnevno. (Delodajalec C 2012)

5.2.4 Primer D

Delodajalec A

Spol: Moški

Starost: 51 let

Poklic: Mesar

Izobrazba: Klavničar

Dopolnjena delovna doba delavca (v začetku preiskovalne analize): 30 let, 11 mesecev

Delovna doba delavca pri delodajalcu (v začetku preiskovalne analize): 7 mesecev

Stopnja invalidnosti: III.

»Zavarovanec/-ka se razvrsti v III. kategorijo invalidnosti zaradi posledic bolezni in se mu/ji prizna pravica do premestitve na drugo delovno mesto, kjer je fizično lahko delo, brez dvigovanja in prenašanja bremen težjih od 10 kg, ne na mrazu ali vročini, pretežno sede, brez počepanja in poklekanja, brez hoje po stopnicah in lestvah, s polnim delovnim časom od 15.09.2005 dalje.« (ZPIZ 2005)

Delodajalec je delavcu dne 20.7.2006 po zaprtju enega izmed obratov povezanih družb, ponudil delo v proizvodnji mesa in mesnih izdelkov. Priznanje pravic iz invalidskega zavarovanja je začel na predlog osebnega zdravnika delavca, ko je ta formalno opravljal delo »mesar – klavničar« pri predhodnem delodajalcu. Odločba delodajalcu nalaga, da delavcu zagotovi pravico do premestitve na drugo delovno mesto, kjer bo s polnim delovnim časom opravljal dela glede na preostalo delovno zmožnost. Že prejšnji delodajalec je vložil pritožbo na odločbo invalidske komisije, saj glede na omejitve delavca, naj ne bi imel ustreznega dela zanj. Komisija je pritožbo zavrnila kot neutemeljeno in naložila delodajalcu, da delavcu omogoči pravico do premestitve. Iz delovne dokumentacije je razvidno, da je bil delavec po pridobitvi invalidskih pravic in pred zaposlitvijo pri

obravnavanem delodajalcu, večinoma v bolniški. Na predlog osebnega zdravnika in po odločbi ZZZS pa je delavec, ko je bil na delu, opravljal delo v skrajšanem delovnem času, 4 ure dnevno. (Delodajalec A 2009)

Delavec je bil po zaposlitvi razporejen na delovno mesto »pomoč v pakirnici«, kjer je razna pomožna in fizično manj zahtevna dela opravljal po svojih zmožnostih. Marca 2007 je na delodajalca naslovil pisni zahtevek, da se mu omogoči opravljanje del skladno z odločbo invalidske komisije. V njej navaja, da pri delu ves čas stoji, občasno dviguje težja bremena, občasno dela v hladilnici. Delodajalec mu odgovarja, da glede na razporeditev na lažja dela in možnost, da delavec brez pritiskov nadrejenih, opravlja dela po svoji zmožnosti glede na lastno presojo, delovne naloge ustrezajo njegovi preostali delovni zmožnosti. Delavec je, vzporedno z zahtevkom, ki ga je naslovil na delodajalca, zaradi neizpolnjevanja določil odločbe ZPIZ, vložil tudi prijavo na inšpektorat za delo. (Delodajalec A 2009)

V obrazložitvi odločbe inšpektorat ugotavlja, da delodajalec delavca ni razporedil na delovno mesto v skladu z odločbo ZPIZ in ni pridobil dopolnilnega mnenja ZPIZ, da je delovno mesto na katerem delavec dela, ustrezno njegovi preostali delovni zmožnosti. Delodajalcu zato v skladu z 200. členom Zakona o delovnih razmerjih naloži, da delavcu takoj zagotovi opravljanje drugega dela, ki bo ustrezalo njegovim zmožnostim in da mora delavcu v skladu z 137. členom zakona izplačati nadomestilo plače za čas čakanja na drugo, ustrezno delo. (MDDSZ 2007)

Delodajalec je delovno mesto, ki ga je delavec opravljal do pritožbe, poslal v presojo ZPIZ. V opisu del navaja naslednje delovne naloge: nalaganje mesnih izdelkov teže od 0,10 do 3,00 kg iz vozičkov v zaboje, rezanje salam, odstranjevanje vrvic salam, polnjene izdelkov v vrečke za vakumiranje (teže do 3 kg), formiranje kartonske embalaže (sede) ter izvajanje inventur mesnih izdelkov. Delo se opravlja stoje, sede in s hojo po ravnem, omogočijo se mu dodatni počitki med delom. (Delodajalec A 2009)

Po nekaj več kot dveh mesecih je delodajalec prejel dopolnilno mnenje invalidske komisije ZPIZ, da delavec ni zmožen opravljati predlaganega dela v polnem delovnem času, ker delo ni pretežno sedeče. (ZPIZ 2007a)

S spremembo organizacije dela v podjetju in spremembo akta o sistematizaciji delovnih mest je delodajalec pripravil vrsto del, ki naj bi jih opravljal delavec in so skladne z delavčevimi

omejitvami. V presojo invalidski komisiji ZPIZ je v začetku avgusta 2007 predložil delovno mesto »vzdrževalec perila, skladiščnik«. Delavec naj bi izvajal vzdrževanje delovnih oblačil (pranje, sušenje, likanje, zlaganje, krpanje), formiral bi kartonsko embalažo (sestavljanje kartonskih škatel), v računalnik bi vnašal podatke o vhodih in izhodih blaga, vse pretežno sede in na primerni temperaturi (ne na mrzlem, ne na vročem). Invalidska komisija ZPIZ je po nekaj več kot mesecu dni ocenila, da predlagano delovno mesto ustreza delavčevi preostali delovni zmožnosti ter da je delavec zmožen delo opravljati v polnem delovnem času. (ZPIZ 2007b)

Delavec je bil po nastopu dela na ustreznem delovnem mestu pretežno v bolniški, le nekaj dni je delo dejansko tudi opravljal. Že kmalu je postalo jasno, da delavec ni sposoben opravljati del, ki se nanašajo na računalniško poslovanje. Ker se je pojavila potreba po pripravi zelenjave (natančneje lupljenje česna), je dal delodajalec v ponovno presojo opis del, ki je bil identičen predhodnemu, le da je vnašanje podatkov o vhodih in izhodih blaga zamenjal z deli, ki se nanašajo na pripravo zelenjave. Iz opisa del je razvidno, da delavec lupi česen sede, temperatura zraka je stalna in okrog 20°C ter da bi to vrsto dela lahko opravljal tudi na domu. (Delodajalec A 2009)

Invalidska komisija ZPIZ je v začetku oktobra 2008 odločila, da delavec ni zmožen opravljati dela na delovnem mestu, na katerega je razporejen, to je vzdrževalec perila, sestavljalec embalaže, pripravljalec zelenjave. Odločila je: »Zavarovanec se razvrsti v III. kategorijo invalidnosti zaradi posledic bolezni, in se mu prizna pravica do premestitve na drugo delovno mesto z omejitvami, zmožen le za fizično lahko delo, brez dvigovanja bremen težjih od 10 kg, ne na mrazu ali vročini, sede, s polnim delovnim časom, od prvega dne naslednjega meseca dalje, to je od 1.10.2008 dalje.« (ZPIZ 2008). Z dopolnjeno starostjo 53 let je delavec izpolnil pogoje 71. in 66. člena ZPIZ-1 s spremembami in se mu po 91. členu istega zakona prizna pravica do premestitve na drugo delovno mesto. (ZPIZ 2008a)

Delodajalec je na to odločbo vložil pritožbo zaradi ugotovljenega nepopolnega oziroma napačnega dejanskega stanja. V obrazložitvi podrobno opiše posamezno vrsto dela in delovne naloge delavca, predmete dela in njihove lastnosti (teža), opiše prostor (kje v obratu se nahaja, izmerjene temperature, oprema – stol, pripomočki), da so prostori različnih etaž povezani z dvigalom, vsako delovno mesto je opremljeno s sediščem in internim telefonom, s katerim lahko delavec po potrebi pokliče sodelavca, ki mu omogoča pomoč pri delu. Delodajalec doda fotografije in komisijo pozove, da pred podajo dokončnega mnenja oceni ustreznost delovnega mesta na kraju samem. Ker je delavcu na podlagi mnenja osebnega zdravnika že dlje časa priznana pravica do dela s krajšim

delovnim časom, komisiji predlaga, da preuči možnost trajnega priznanja pravice do skrajšanega delovnega časa - delna invalidska upokojitev delavca. (Delodajalec A 2009)

ZPIZ je pred ponovnim odločanjem delodajalčevo pritožbo poslal delavcu v odgovor. Ta odgovarja, da navedbe delodajalca glede temperatur delovnega okolja ne držijo (delo opravlja v mansardnih prostorih, kjer je pozimi hladno, poleti pa vroče). Navaja, da navedbe glede dvigala niso pravilne, saj naj bi bilo to večkrat v okvari ali zasedeno, zato je primoran uporabljati stopnice. Hoja po stopnicah ga močno utruja. (Delodajalec A 2009)

Invalidska komisija II. stopnje je z odločbo 10.2.2009 pritožbo delodajalca zavrnila, delavcu pa ni priznala dodatnih pravic glede razbremenitve delovnega časa. Delavec ima še naprej priznane pravice iz izreka odločbe z dne 2.10.2008. (ZPIZ 2009)

Delodajalec je po prejemu odločbe sklenil, da delavcu ne more ponuditi delovnega mesta, ki bi ustrezalo njegovim omejitvam, zato je v dogovoru in s soglasjem delavca pričel s postopkom za odpoved pogodbe invalidu pred Komisijo za odpoved pogodbe o zaposlitvi. (Delodajalec A 2009)

5.2.5 Primer F

Delodajalec B

Spol: Moški

Starost: 41 let

Poklic: Voznik

Izobrazba: Pek

Dopolnjena delovna doba delavca (v začetku preiskovalne analize): 19 let, 9 mesecev

Delovna doba delavca pri delodajalcu (v začetku preiskovalne analize): 0

Stopnja invalidnosti: III.

»Zavarovanec je invalid III. kategorije invalidnosti od 6.11.2008 dalje zaradi posledic bolezni ter mu je bila z odločbo št. 5088529 z dne 21.5.2009 priznana pravica do poklicne rehabilitacije zaradi usposobitve za drugi poklic ali delo »upravljaev težke delovne mehanizacije« z omejitvami, da pri delu ne bo v stiku s pšenično in koruzno moko, s polnim delovnim časom.« (ZPIZ 2014)

Delavec je se je prijavil na razpis za delo na delovnem mestu voznika v začetku leta 2012. V svoji prijavi navaja, da je po izobrazbi živilski delavec – pek in ima priznano invalidnost III. kategorije. Razlog invalidnosti je alergija na moko. Meni, da nima drugih omejitev pri delu, zato ne pričakuje ovir pri opravljanju del na razpisanem delovnem mestu. (Delodajalec B 2014)

Iz kadrovske dokumentacije delavca je razvidno, da je delavec dobrih 19 let opravljal pekovski poklic v treh različnih podjetjih.

Pred zaposlitvijo delavca je delodajalec dne 19.3.2012 na ZPIZ podal zahtevek za podajo mnenja glede ustreznosti dela na delovnem mestu voznika. Invalidska komisija ZPIZ je 10.4.2012 podala dopolnilno izvedensko mnenje, iz katerega je razvidno, da je delavec to delo zmožen opravljati v polnem delovnem času. Delodajalec je uspešno kandidiral na javnem razpisu »Zaposli.me – ciljna skupina invalidi« in dne 11.6.2012 z delavcem sklenil sprva pogodbo za določen čas, nato pa za nedoločen čas. (Delodajalec B 2014)

5.2.6 Primer M

Delodajalec A

Spol: Ženski

Starost: 53 let

Poklic: Kuharica

Izobrazba: Kuharica

Dopolnjena delovna doba delavca (v začetku preiskovalne analize): 35 let, 6 mesecev

Delovna doba delavca pri delodajalcu (v začetku preiskovalne analize): 9 let

Stopnja invalidnosti: III.

»Zavarovanka se razvrsti v III. kategorijo invalidnosti zaradi posledic bolezni in se ji prizna pravica do premestitve na drugo delo v svojem poklicu oziroma delo na drugem delovnem mestu z omejitvami: zmožna je za lažja fizična dela, z dvigovanjem bremen do 10 kg, brez dela na mrzlem in v hladni vodi ali z hladnimi živali ali drugimi hladnimi obdelovalci, s polnim delovnim časom od 20.11.2008 dalje.« (ZPIZ 2009). Odločba je bila izdana dne 12.1.2009.

Delavka je bila s 1.1.2001 zaposlena na delovno mesto kuharice. Pred tem je opravljala delo natakarice pri delodajalčevem pravnem predniku.

Na predlog pristojnega zdravnika delavke se je oktobra 2008 začel postopek za priznanje pravic iz invalidskega zavarovanja. Delavki so bile pravice iz zgoraj citirane odločbe priznane s pravnomočnostjo in dokončnostjo odločbe dne 3.2.2009. (Delodajalec A 2010)

Delodajalec je delavki skladno drugim odstavkom 101. člena ZPIZ-1 26.1.2009 iz razloga invalidnosti redno odpovedal pogodbo o zaposlitvi. Sočasno z odpovedjo je delavki ponudil sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za delo na drugem delovnem mestu, skladno z odločbo invalidske komisije z dne 12.1.2009. Delavka je ponujeno delo sprejela. Dela, na katera je bila delavka razporejena po odločbi ZPIZ: »Kuhanje malic, deljenje malic, vzdrževanje in likanje perila, vse brez dela na mrzlem ali v hladni vodi ali z hladnimi živili, le fizično lažja dela, brez dvigovanja bremen nad 10 kg.« (Delodajalec A 2010)

Da bi lahko ZPIZ odločil o pravici delavke do nadomestila za invalidnost po 94. členu ZPIZ, je delodajalec dne 10.2.2009 pozval k predložitvi delovne dokumentacije, in sicer: Opis delovnega mesta (DD-1), pogodbo o zaposlitvi sklenjeno po nastanku invalidnosti, kopijo potrdila o zaključeni upravičeni zadržanosti od dela (bolniški list). Delodajalec je zahtevano dokumentacijo posredoval ZPIZ-u (ta pa nanjo ni imel pripomb oz. je delavki pravice na podlagi le-teh priznal). (Delodajalec A 2010)

Delavka je v začetku postopka pred invalidsko komisijo na pogovoru z delodajalcem povedala, da njene zdravstvene težave sicer niso tako hude, da ne bi mogla več opravljati dela kuharice. Postopek naj bi z zdravnikom sprožila zato, da bi pridobila pravice, ki bi ji pomagale pri postopku upokojevanja. (Delodajalec A 2010)

Po priznanju pravic iz odločbe ZPIZ, se je delo delavke nekoliko spremenilo, po izjavi strokovne sodelavke delodajalca, ni ustrezalo delavkinim pričakovanjem. Ne glede na to, da delavka ni bila v postopku za pridobitev (dodatnih) pravic, ki bi predstavljale nove omejitve pri delu, se je delodajalec odločil, da ponovno analizira dela, ki jih opravlja delavka in jih dodatno prilagodi njenim omejitvam. Ponudil ji je naslednjo vrsto del: »Vzdrževanje perila, formiranje kartonske embalaže, pomoč v kuhinji – pomoč pri pripravi malic: deljenje malic in druga fizično lažja dela v kuhinji, z dvigovanjem bremen do 10 kg, brez dela na mrzlem in v hladni vodi in s hladnimi živili, vzdrževanje upravnih prostorov podjetja.« Za mnenje o ustreznosti ponujenega delovnega mesta je

delodajalec marca 2010 na ZPIZ vložil zahtevek za dopolnilo izvedensko mnenje, ki mu je komisija pritrdila maja 2010. (ZPIZ 2010a)

Na podlagi tega mnenja je delodajalec delavki 14.5.2010 ponudil novo pogodbo o zaposlitvi, ki jo je ta tudi sprejela. (Delodajalec A 2010)

Čeprav je delavka opisana dela opravljala do upokojitve, je bilo iz njenih pogovorov z delodajalcem in med sodelavci razvidno, da ni zadovoljna z delom. Izražala je željo po upokojitvi, delovnih nalog se je pogosto lotevala z odporom, določene delovne obveznosti je celo opuščala, čeprav so bile skladne z njenimi omejitvami in niso poslabševale njenega zdravstvenega stanja. Delodajalec navaja, da je ravnanje delavke imelo negativen vpliv na delovno klimo v njenem delokrogu. (Delodajalec A 2010)

5.2.7 Primer Z

Delodajalec A

Spol: Moški

Starost: 54 let

Poklic: Voznik – vzdrževalec vozil (lažja dela)

Izobrazba: Kvalificirani poljedelec - živinorejec

Dopolnjena delovna doba delavca (v začetku preiskovalne analize): 35 let, 3 mesece

Delovna doba delavca pri delodajalcu (v začetku preiskovalne analize): 2 meseca, 12 dni

Stopnja invalidnosti: III.

»Zavarovanca se razvrsti v III. kategorijo invalidnosti zaradi posledic bolezni in se mu prizna pravica do premestitve na drugo delovno mesto, kjer bo opravljal lahko fizično delo, brez dvigovanja in prenašanja težjih bremen nad 10 kg, pogostega pripogibanja, brez stalne prisilne države vratu s polnim delovnim časom.« (ZPIZ 2006a)

Delavec se je pri delodajalcu zaposlil za obdobje enega leta od 1.6.2008 do 31.5.2009. Opravljal je dela voznika (razvoz blaga) in vzdrževalna dela na voznem parku, in sicer, lažja fizična dela v skladu z omejitvami in preostalo delovno zmožnostjo. (Delodajalec A 2011)

Dne 12.8.2008 se je pri opravljanju dela poškodoval: pri sestopu s tovrnega dela avtomobila, se je s peto zataknil za zatič avtomobilskih vrat in padel. Delavec je ob prijavi nezgode navajal, da si je poškodoval desni komolec, desni kolk in hrbet. (Delodajalec A 2011)

Zaradi poškodbe pri delu, je bil delavec odsoten z dela od 12.8.2008 do 20.10.2008. Zaradi bolezni je bil odsoten 12 dni v mesecu novembru 2008. (Delodajalec A 2011)

24.2.2009 se je delavec ponovno poškodoval pri delu. Iz opisa ob prijavi poškodbe pri delu je razvidno, da se je med razkladanjem blaga paleta skupaj z delavcem in tovorom prevrnila, pri čemer je delavec padel med vozilo in nakladalno rampo. Zaradi posledic poškodbe pri delu je bil delavec v bolniškem staležu od 24.2.2009 do 11.4.2009. (Delodajalec A 2011)

Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS) je dne 3.11.2009 na delodajalca naslovil zahtevek za povračilo škode v znesku 1.739,39 € vezano na škodni dogodek z dne 12.8.2008. Pri tem se je opiral na 86. - 92. člen Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju. ZZZS je v zahtevku navajal, da mu je bila v zvezi z zdravljenjem delavca po poškodbi povzročena škoda iz naslova obveznega zdravstvenega zavarovanja, in sicer, stroški za zdravstvene storitve in druge storitve ter zneski denarnih nadomestil in drugih dajatev, ki jih plačuje ZZZS. (ZZZS 2009a)

Delodajalec je v zahtevku ZZZS dne 10.11.2009 zavrnil svojo odgovornost in obveznost plačila zahtevka z obrazložitvijo, da so bili v času nastanka poškodbe izpolnjeni vsi potrebni ukrepi za zagotavljanje varstva pri delu ter da ZZZS glede na dejanski vzrok nezgode delodajalcu po navedenem zakonu ne more očitati, da ni zagotavljal varnostnih ukrepov. Iz priložene dokumentacije ZZZS delodajalec ugotavlja neskladje glede vrste poškodbe, saj je osebni zdravnik ob pregledu delavca po poškodbi navajal popolnoma drugačno diagnozo (bolečine v prsnem košu), kot jih je navajal delavec ob prijavi poškodbe (poškodba desnega komolca in kolka, ter hrbtenice). Tako se je pojavil dvom v potrebno zdravljenje, kot ga je v svojem zahtevku navajal ZZZS. Delodajalec je od ZZZS zahteval vpogled v listine, ki naj bi bile osnova za višino prispevka. (Delodajalec A 2011)

ZZZS dne 26.11.2009 delodajalcu na zavrnitev zahtevka odgovarja, da je delodajalec skladno z 5. členom Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ur.l. RS, št. 56/1999, 64/2001, v nadaljevanju ZVD) dolžan zagotoviti varnost in zdravje pri delu. Regresni zahtevek ZZZS ponovno utemeljuje tudi v skladu z določili 86. člena ZZVZZ (Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju), v

skladu s katerim je delodajalec ZZZS dolžan povrniti škodo, če je poškodba, bolezen ali smrt osebe posledica neizvedenih ukrepov varstva pri delu. Od delodajalca zahteva predložitev delovne dokumentacije: izjavo o varnosti z oceno tveganja za delovno mesto delavca, potrdilo o opravljenem preizkusu znanja delavca iz varstva pri delu ter zdravstveno spričevalo. (ZZZS 2009b)

Delodajalec je dne 12.01.2010 ZZZS predložil zahtevano dokumentacijo z odgovorom, v katerem med drugim navaja dodatno ugotovljena neskladja. Izmed zdravil, ki jih je delavec na dan poškodbe prejel pri zdravniku, je le eno namenjeno lajšanju bolečin, vsa ostala zdravila pa je delavec zaradi siceršnjih zdravstvenih težav jemal že dlje časa in spadajo v okvir njegovega stalnega zdravljenja. Kot je delavec povedal sam, je obisk zdravnika po poškodbi izkoristil za pridobitev receptov za zdravila, ki jih prejema že dlje časa. Iz delavčeve zdravniške kartoteke je razvidno, da je imel delavec večletne težave s hrbtenico in bolečine v prstnem košu zaradi poškodbe pri delu, ki se je zgodila pred leti pri prejšnjem delodajalcu. Delodajalec ZZZS ponovno poziva, da loči vrste zdravljenja delavca, ki so posledica poškodbe pri delu, od tistih, ki jih je delavec potreboval zaradi zdravstvenih težav pred dogodkom. Delodajalec v nadaljevanju ponovno podrobno opiše dogodek in pojasni, da se zatič, za katerega se je zataknil delavec, nahaja na ne-pohodnem zunanjem delu avtomobila ter da ga ni mogoče odstraniti zaradi funkcije zapiranja vrat avtomobila. Delodajalec nadaljnje zavrne svojo odgovornost in predlaga ponovno preučitev upravičenosti zahtevka ZZZS. (Delodajalec A 2011)

Delavec je po pravnem zastopniku za obe poškodbi pri delu podal odškodninski zahtevek (glede na delodajalčevo zavarovanje odgovornosti), skladno z določili 184. člena ZDR (2010). Delodajalca dolži odgovornosti za škodo, ki mu je nastala pri delu ali v zvezi z njim, po splošnih pravilih civilnega prava. Delodajalcu očita krivdno odgovornost, saj bi moral delavcu zagotoviti varne delovne pogoje, v katerih bi lahko delal brez nevarnosti za svoje zdravje in življenje. (Zavarovalnica Maribor 2010a; Zavarovalnica Maribor 2010b)

V primeru poškodbe pri delu dne 12.8.2008 zahteva delavec iz naslova telesnih bolečin plačilo denarne odškodnine v višini 3.300 €, iz naslova duševnih bolečin denarno odškodnino v višini 1.500 € ter iz naslova primarnega in sekundarnega strahu odškodnino v vrednosti 800 €, skupaj torej odškodnino v vrednosti 5.600 €. (Zavarovalnica Maribor 2010b)

V primeru druge poškodbe pri delu z dne 24.2.2009 je delavec vložil odškodninski zahtevek v skupni vrednosti 5.200 €, od tega iz naslova telesnih bolečin 2.900 €, iz naslova duševnih bolečin 1.500 € in 800 € iz naslova primarnega in sekundarnega strahu. (Zavarovalnica Maribor 2010a)

Glede prvega zahtevka delodajalec ob prijavi škode zavrača navedbe delavca in na podlagi analize, ki je bila opravljena po dogodku, podaja svoje stališče. Pri opisu dogodka navaja, da se je delavec, kot je sam povedal, pri sestopu iz avtomobila s peto zataknil za zatič vrat kesona iz katerega je želel skočiti. Delodajalec ocenjuje, da je delavec izbral napačen pristop (sestopiti bi moral po za to predvideni poti) in da nesreče pri takšnem pristopu delavca ne bi bilo mogoče preprečiti z dodatnimi ukrepi iz varstva pri delu. Delodajalec ocenjuje, da se je nesreča zgodila kot posledica premajhne skrbnosti delavca pri opravljanju dela. V primeru poškodbe in posledic, ki naj bi jih ta imela za zdravje delavca pa delodajalec še navaja, da je potrebno glede na predhodne zdravstvene težave, ki jih ima delavec v predelu hrbtenice, razmejiti med obstoječimi in tistimi, ki so nastale kot posledica poškodbe pri delu. (Delodajalec A 2011)

V odgovoru na odškodninski zahtevek delavca v primeru poškodbe pri delu z dne 24.2.2009 delodajalec, podobno kot v prvem primeru, ugotavlja premajhno skrbnost delavca pri opravljanju dela. Delodajalec navaja, da mu ni znano, zakaj delavec avtomobila ni postavil neposredno do nakladalne rampe (kar bi moral storiti), s čimer bi izključil padec med rampo in vozilo. Delavec je blago raztovarjal ročno na način, da je stal na paleti, na kateri je bilo blago in ga ročno prelagal na plato skladišča. Paleta se je, po predvidevanjih, zaradi lastne teže delavca prevrnila. (Delodajalec A 2011)

Delodajalec je po prejemu odškodninskega zahtevka opravil ponovno analizo primera na kraju poškodbe. Ugotovil je, da ima stranka, pri kateri se je nesreča zgodila, vse tehnične možnosti za ustrezno raztovarjanje blaga. Razkladalna rampa deluje kot dvižna miza in se prilagaja višini tovornega avtomobila – povsem možno jo je prilagoditi višini vozila, s katerim je bil delavec tega dne na delovnih nalogah. Ugotovljeno je bilo, da ima nakladalna rampa, na kateri se je zgodila nesreča, možnost avtomatskega izvleka, s katerim se prilagodi morebitnim stranskim oviram na vozilu, ki pa ga v danem primeru ni bilo potrebno uporabiti. Dodatna možnost razkladanja je zagotovljena s hidravličnim ročnim viličarjem, s katerim se paleta dvigne z avtomobila in prenese na nakladalno rampo. Po ogledu kraja delodajalca preseneča pristop delavca pri razkladanju blaga (ročno) in zaključuje, da so bili na kraju razkladanja delavcu zagotovljeni vsi pogoji varnega dela,

v katerih bi lahko z ustreznim pristopom delovno nalogo izvedel brez nevarnosti za svoje zdravje in življenje. (Delodajalec A 2011)

5.3 Analiza primerov skozi prizmo malega delodajalca

5.3.1 Zaposlitev delavca invalida

Delodajalce pri zaposlovanju invalidov vodijo različni vzgibi. Eden glavnih je zagotovo izpolnjevanje kvote in s tem povezane vzpodbude oziroma kazni - dajatev v primeru neizpolnjevanja le-te.

Glede na široko definicijo invalidnosti lahko predstavlja zdravstvena težava posameznika prepreko pri zaposlovanju v svojem poklicu. A kot izhaja iz primera F, lahko invalid v določenih primerih brez težav opravlja delo na drugem delovnem mestu. Delavec, po izobrazbi pek, je delo v pekarni opravljal deset let. Zaradi alergije na moko ni več sposoben opravljati del za katere je usposobljen. Lahko pa brez težav opravlja dela v podjetju, ki se ukvarja s predelavo mesa. Zaradi svoje izobrazbe in izkušenj v živilski dejavnosti, ima prednost pri zaposlovanju v tem podjetju pred ostalimi kandidati, njegova vrsta invalidnosti pa za tega delodajalca ne predstavlja ovir pri opravljanju nalog sistemiziranih delovnih mest.

5.3.2 Psihološki vidik staranja in pokojninske reforme

Delavci po 45. letu starosti (ne glede na formalno pravno opredelitev starejšega delavca, ki je 55 let), ki so začeli delati relativno zgodaj (pred 20. letom starosti), se pogosteje srečujejo z zdravstvenimi težavami, ki so lahko v nekaterih primerih povezani z opravljanjem dela. Tveganja za pojav določenih bolezni s starostjo naraščajo. Delavci težje opravljajo običajne delovne obveznosti kot prej. Če težave niso prehude, se številni s tem sprijaznijo in jih pripišejo normalnemu procesu staranja. Ob razumevanju delodajalca in delovnega okolja ter ustrezni organizaciji dela, starejši delavci dosežejo pogoje za redno upokožitev na običajnem, ali deloma prilagojenem delovnem mestu.

Javni diskurz o pokojninski reformi in o nujnosti zviševanja delovne dobe in upokožitvene starosti je postal stalnica. Ob tovrstnih polemikah se ne malokdaj pri (starejših) delavcih pojavi strah, da svojega dela ne bodo zmogli opravljati do predpisane starosti. V iskanju rešitev za predčasno upokožitev se mnogi poslužijo postopkov v smeri pridobitve pravice do priznanja invalidnosti. V

novejši zakonodaji pravice, ki izhajajo iz III. kategorije invalidnosti ne vplivajo na zniževanje upokojitvene starosti, česar mnogi ne vedo.

V pogovoru z delodajalcem je o tem odkrito spregovorila delavka iz primera M, analiza dokumentacije in zapisnikov razgovorov med delavci in delodajalci pa nakazuje podobno tudi v primeru A in D ter v intervjuvankinem primeru. »Tako je delavka sama izrazila željo, da naj se poskuša za njo iskati drugačno rešitev, kot je razporeditev na drugo delo znotraj podjetja. Da na delo ni pripravljena več priti. Predvidevala je, da se bo invalidsko upokojila.« (Svenšek 2014)

Ker ima, kot smo videli v teoretičnem delu, invalidnost širok pomen in je za dodelitev pravice pomembna tako starost delavca, kot tudi delovno okolje, ni malo primerov, ko delavci pridobijo III. stopnjo invalidnosti, s tem pa tudi določene pravice v delovnem razmerju. Delodajalec je dolžan delavcu, ki ima skladno z odločbo invalidske komisije določene omejitve pri opravljanju dosedanjega dela, zagotoviti premestitev na drugo delovno mesto, in/ali delo s krajšim delovnim časom.

Iz primerov je razvidno, da se delodajalci na eni strani srečujejo z relativno »zdravimi« delavci, ki zaradi pogojev iz odločbe o invalidnosti ne morejo ali ne želijo opravljati dela na običajnem delovnem mestu. Težavo za malega delodajalca predstavlja predvsem reorganizacija delovnega procesa in nalog, s tem povezanimi stroški (stroški prilagoditve delovnega mesta in nadomestila plače delavcu v vmesnem času) in tveganje, da se poslabša delovna klima v malem kolektivu, v primeru, da navidezno zdrav delavec dela ne opravlja več enakovredno drugim delavcem.

Na drugi strani se delodajalci (in se bodo v prihodnosti s podaljševanjem delovne dobe vedno bolj) soočajo s problemom zaposlovanja delavcev z zdravstvenimi težavami in njihovo umestitvijo v delovno okolje na način, da se njihovo stanje še dodatno ne poslabša.

Pri tem gre tudi za vprašanje odgovornosti v primerih, ko se delavcu zdravstveno stanje poslabša na delovnem mestu. Iz primerov C in Z lahko vidimo, da je delodajalec v skladu z delovno in invalidsko zakonodajo delavcu dolžen zagotoviti ustrezno delo. Po drugi strani pa je objektivno (odškodninsko) odgovoren v zvezi z zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu.

5.3.3 Ko delavec postane invalid

Še posebej v podjetjih z dolgo tradicijo in stalnimi sodelavci se nemalokrat zgodi, da dolgoletni sodelavec v določenem življenjskem obdobju - največkrat med štiridesetim in petdesetim letom -

najprej zbolí, nato pa se po dolgotrajnem zdravljenju običajno na predlog zdravnika znajde v postopkih za oceno delazmožnosti pred invalidsko komisijo. V te postopke se vključi tudi delodajalec in po nekaj mesečni obravnavi, delodajalec prejme odločbo ZPIZ iz katere izhaja, da je delavcu dodeljena določena stopnja invalidnosti ter delovne omejitve. Mali delodajalci pogosto ne vedo kaj storiti, ko njihov delavec postane invalid. Ne vedo, kako obdržati invalidnega delavca na delu skladno z odločbo invalidske komisije, niti na koga naj se obrnejo za nasvet in podporo. Poseben problem predstavlja ustrezno ukrepanje ob nastanku invalidnosti delavca za manjše delodajalce, ki v svojih vrstah nimajo ustreznih strokovnjakov s področja kadrovanja, psihosocialnega svetovanja, zdravstva in prava.

Delodajalcu se pri tem zastavlja vprašanje, ali je smiselno na delu obdržati invalidnega delavca z razvitimi veščinami, izkušnjami in znanjem, vendar z določenimi omejitvami pri delu, ali zaposliti novega delavca. Delodajalec tehta med koristmi med eno ali drugo izbiro, pri tem pa je potrebno poudariti, da bistvene izbire delodajalec pravzaprav nima. Delodajalec je namreč skladno s slovensko zakonodajo dolžan obdržati invalidnega delavca na delu in mu zagotoviti opravljanje dela pod pogoji iz odločbe komisije ZPIZ.

Bistveni problem, ki se v praksi pojavi, kot izhaja iz primerov A, D in M, je volja in motivacija delavca. Nema lokrat se namreč zgodi, da delavec po končanem postopku pred invalidsko komisijo, ki lahko vključno s predhodnimi bolniškimi staleži pred samo uvedbo postopka pomenijo tudi nekajletno odsotnost delavca iz dela zaradi bolezni, ni več motiviran za delo. Da je delavec pridobil odločbo invalidske komisije o invalidnosti, je moral namreč v številnih postopkih dokazovati svojo nezmožnost za delo. Delavec je, kljub odločbi, ki govori o zmožnosti delavca za delo pod posebnimi pogoji (in z določenimi omejitvami), prepričan, da ni več sposoben delati.

Težava je tudi, da sam invalid pogosto ne ve, kaj zmore in pričakuje rešitev s strani delodajalca.

Invalidi, oziroma delavci v postopkih za priznanje pravic iz naslova invalidnosti, pri obstoječi organiziranosti nimajo ustreznega sogovornika ali institucije, ki bi jim lahko pomagal odgovoriti na vprašanja o invalidnosti in pravicah iz naslova invalidnosti, zato se s temi vprašanji obračajo na delodajalce. »Ker delavka ni dobila ustreznih odgovorov na ZPIZ, se je obračala na nas, kjer pa ji tudi nismo znali ustrezno svetovati.« (Svenšek 2016)

5.3.4 Sodelovanje delodajalca z zdravniki

V našem sistemu zdravstvenega zavarovanja ima osebni zdravnik vlogo »vratarja«, pri čemer o pravicah zavarovanih oseb (v našem primeru delavcev) odloča sam. Pooblaščen je za predpisovanje zdravil na recept, napotitve k specialistom, pa tudi za ugotavljanje začasne zadržanosti od dela. Bolniški stalež je začasna zadržanost delavca iz dela zaradi bolezni, poškodbe, nege, spremstva družinskega člana ali drugih vzrokov, ki so lahko medicinski ali nemedicinski (dejavniki okolja, delovne organizacije, družine,...). Ocenjevanje delovne zmožnosti je tehtanje med delavčevimi psihofizičnimi zmogljivostmi ter telesnimi, duševnimi in okoljskimi obremenitvami na delovnem mestu. (Papež 2011)

Izkušnje delodajalcev z osebnimi zdravniki so večinoma slabe. Osebni zdravniki se niso pripravljene vključiti v iskanje ustreznih rešitev za zaposlitev delavca (invalida). Vključno z medicinskim osebjem se pri iskanju rešitev in odgovorov delodajalca pri zagotavljanju optimalne rešitve za delavca postavljajo v okope in absolutistično držo nedotakljive medicinske stroke, pri čemer se delodajalec že pri poskusu vzpostavitve komunikacije nemalokrat zaleti v zid tako imenovane zdravniške molčečnosti.

Kot je videti iz primera C, po končanih medicinski obravnavi (posegi, zdravljenje) in zadržanjem v bolniškem staležu do skrajnih možnosti pristojnosti osebnega zdravnika, sledi napotitev delavca na delo. Takoj po nastopu dela so se pri delavcu pojavile zdravstvene težave, zaradi katerih je bil delodajalec primoran delavca napotiti z dela. Delodajalec je delavcu omogočil izrabo letnega dopusta, vse do izpolnitve pogojev za upokojitvev pa je delavec delno prebil v bolniškem staležu ali čakanju na delo doma - vse na stroške delodajalca.

Ocenjujem, da se zdravstvena stroka premalo zaveda svoje vloge pri ohranjanju zaposlitve invalidnih delavcev, saj se lahko manjši delodajalec ob nerazumnih in neargumentiranih odločitvah osebnih zdravnikov v povezavi z dodeljevanjem bolniških odsotnosti, kot izhaja iz primera A, ter neznanju, kako postopati v takšnih primerih, znajde v brezizhodnem položaju, kar vodi v oceno o nezaposljivosti invalida ter posledično v prekinitev delovnega razmerja.

5.3.5 Sodelovanje delodajalca z invalidsko komisijo ZPIZ

V prvi fazi, ko gre za pripravljalni postopek na komisiji ZPIZ, je delodajalec pozvan k izpolnitvi delovne dokumentacije. Gre za posredovanje splošnih podatkov o delavcu in delodajalcu ter opis delovnega mesta na katerem delavec dela (Obrazec DD-1) ter podatkov o delih v okviru poklicne

skupine glede na delo, ki ga opravlja delavec (Obrazec DD-1/A Delovna anamneza). Obrazce pripravi delodajalec v sodelovanju s pooblaščenim zdravnikom medicine dela. Neodvisno od tega pridobi ZPIZ na enak način podatke o delovnih izkušnjah, željah in pričakovanjih tudi od delavca. Pri tem je potrebno poudariti, da z vpisovanjem, dopisovanjem in krajšimi opisi ni mogoče predstaviti objektivne slike delovnega mesta in obremenitev delavca. Ogljed delovnega mesta s strani predstavnika ZPIZ je po zakonu sicer možen, vendar se v praksi ne izvaja.

Nadalje se delodajalec vključi v odločanje invalidske komisije s povabilom na invalidsko obravnavo. Pred komisijo ima delodajalec še enkrat možnost predstaviti delovno mesto in delo, ki ga je delavec opravljal pred nastankom invalidnosti. Vendar pa po izkušnjah izjava delodajalca nima posebne teže v postopku odločanja, njegovo sodelovanje predstavlja zgolj formalnost.

Kot ugotavljata tudi Velikonja in Kramžar omogočajo trenutni postopki in obrazci veliko subjektivnih poudarkov pri opredeljevanju poklica in delovnega mesta, kar lahko vpliva na neustrezno oceno dejanskih obremenitev delavca na delovnem mestu in s tem na neustrezno opredelitev preostale delovne zmožnosti ali invalidnosti. Za objektivnejšo oceno med zdravstvenim stanjem delavca in dejanskimi obremenitvami na delovnem mestu, predlagata spremembo oblike dokumentacije in prenos nalog s strani delodajalca na pooblaščenega zdravnika medicine dela in osebe, zadolžene za varnost pri delu. (Velikonja in Kramžar 2011)

5.3.6 Iskanje ustreznega dela

Po prejemu odločbe ZPIZ o priznanju invalidnosti delavcu, je delodajalec skladno z zakonodajo dolžan pristopiti k iskanju takšnega delovnega mesta ali vrste dela, ki ustrezajo delavčevi preostali delovni zmožnosti. V času iskanja ustrezne rešitve pri delodajalcu je delavec upravičen do nadomestila plače za čas čakanja na ustrezno delo (primer D).

Pri razporeditvi delavca na ustrezno delovno mesto se manjši delodajalec sooča z dilemami, ki zadevajo formalno-pravni del (priprava ustrezne pogodbe in upoštevanje zakonskih rokov), organizacijo dela in pripravo ustreznega delovnega mesta ter ustrezno svetovanje (invalidnemu delavcu, srednjemu menedžmentu in sodelavcem pri obravnavi invalidnega delavca):

- Delodajalec je z odločbo ZPIZ in omejitvami delavca seznanjen običajno za nazaj. Po izdani odločbi je možna pritožba s strani delavca, njegovega osebnega zdravnika ali delodajalca. Da odločba postane pravnomočna, lahko minejo meseci, odločba pa velja za nazaj. Manjši delodajalec običajno nima posebnega pravnega oddelka in ne znanja, da bi se znal pravilno in

pravočasno opredeliti glede odločbe. Pri tem se mu postavljajo naslednje dileme: kakšne pravice delavcu pripadajo v vmesnem času, če ni v bolniškem staležu; ali je potrebno izpeljati postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi in sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi in kako; kdaj delavcu ponuditi novo pogodbo o zaposlitvi - ali je to na dan, ko je delavcu skladno z odločbo ZPIZ priznana pravica, ali je to na dan izdaje odločbe ali morda šele po pravnomočnosti; kdaj sploh je odločba pravnomočna...

- Nobeno delovno mesto iz sistemizacije delovnih mest ne ustreza zahtevam iz odločbe.

Omejitve, ki so izrečene pri delu invalidom s strani invalidskih komisij (pa tudi pooblaščenih zdravnikov), so v operativnih delovnih okoljih trgovinske dejavnosti pogosto v praksi neizvršljive. Same težave z zagotavljanjem primerne dela so najpogostejše zaradi pogostih kombinacij treh, ali tudi več delovnih omejitev, ki jih je delodajalec dolžan upoštevati pri posameznem invalidu, ko zanj išče ustrezno delo. Največje ovire pri zagotavljanju ustreznega dela so veliko fizičnega dela, ki je prisotno na večini delovnih mest v operativnih trgovinskih dejavnostih in na drugi strani majhne možnosti za zagotavljanje ustreznega dela, saj v okviru trgovine ni niti široke izbire delovnih mest niti lažjih delovnih mest. (Mandelj 2011, 113)

- Delodajalec za delavca ustvari novo delovno mesto (in ga lahko opremi s specialnimi pripomočki), ki ustreza zahtevam odločbe in delavčevi delazmožnosti s tem, da spremeni organizacijo dela v podjetju, vključno s formalnim delom (sistemizacija) - to predstavlja za manjšega delodajalca velik projekt, ki za sabo potegne tudi ne male finančne vložke.
- Delavec se zaposli na novem ustreznem delovnem mestu, vendar meni, da zanj ni ustrezno, zato zahteva presojo delovnega mesta pri komisij ZPIZ. Takšna presoja trajal od enega do treh mesecev. V tem času ni jasno ali je delovno mestu ustrezno ali ne, če se delodajalec želi zaščititi, bo delavca v tem času pustil doma na čakanju in mu izplačeval nadomestilo plače. V kolikor je zahteva zavrnjena, je v odločbi ponovno zapisan le izrek odločbe glede omejitev, ni pa obrazloženo, zakaj delovno mesto ni ustrezno.

Poglavje zase predstavlja umeščanje delavca z omejitvami pri delu v delovno okolje. Po izkušnjah lahko rečem, da je uspešnost vključenosti odvisna od zdravstvenega stanja in omejitev, ki jih ima delavec, predvsem pa od njegove motivacije. Iz študije primera A je razbrati izrazito negativen pristop delavke do dela in delovnega okolja po priznanju invalidskih pravic. V primeru, da je delavec že sicer prepričan, da je tako zelo bolan, da dela ne more opravljati, niti pozitiven pristop in

razumevanje sodelavcev, niti izdatno angažiranje strokovnih služb, niti dragi vložki v pripomočke in opremo ne bodo pripomogli k vključenosti le-tega. V primeru, da je delavec svojo invalidnost sprejel, je vključevanje v delovno okolje bistveno lažje.

5.3.7 Tveganja, ki jih prinaša zaposlitev invalida manjšemu delodajalcu

Kot izhaja iz uvodnih poglavij, zakonodaja ščiti invalidne delavce v postopku izbire kandidata za zasedbo delovnega mesta, v času trajanja delovnega razmerja in jih varuje pred morebitnim odpuščanjem. Pravice delavcev pomenijo na drugi strani dolžnosti delodajalcev, slednje pa lahko predstavljajo ovire v postopku zaposlovanja. Ob zakonskih posebnostih, imajo delodajalci tudi druge, praktične, pomisleke.

Eden je gotovo ta, da lahko invalidni delavec v povprečju preživi več časa v bolniškem staležu kot ostali delavci. Takšne pomisleke potrjuje praksa, pri tem pa se delodajalec sooči z dvema težavama.

Prva je organizacijske narave in zadeva pogosto nenadno odsotnost delavca z dela. V mali organizaciji oziroma podjetju ob nenadni odsotnosti delavca nastanejo izredne razmere, ko je potrebno manjkajočega delavca nadomestiti z drugim. Takšne občasne situacije so sicer naraven pojav v podjetjih, vendar pa veliko število takšnih situacij vpliva na (ne)doseganje delovnih planov, ruši ustaljeno organizacijo dela pri delodajalcu in posledično slabi delovno klimo med zaposlenimi.

Še posebej je to očitno pri malih delodajalcih, kjer so naloge natančno razdeljene, kadrovskih »rezerv« pa zaradi zaostrenih gospodarskih razmer preprosto ni.

Druga težava zadeva finančni vidik: bolniška odsotnost delavca do 30 delovnih dni bremeni neposredno delodajalca. Delodajalec je dolžan delavcu za obdobje bolniške odsotnosti obračunati in plačati nadomestilo plače in prispevke. Pri tem je potrebno poudariti, da ima delodajalec s tem neposredne in posredne stroške, saj mora bolnega delavca nadomestiti z drugim. Problem, ki zadeva finančno plat, se pogosto ne konča po enem mesecu bolniškega staleža, ko nadomestilo plače preide v breme ZZZS, ali se delavec vrne nazaj na delo. Ker imajo osebni zdravniki v Sloveniji popolno avtonomijo pri dodeljevanju bolniških odsotnosti v breme delodajalca, se nemalokrat zgodi, da zdravniki delavca po 30 dneh napotijo nazaj na delo, čeprav še ni popolnoma zdrav. Ker se bolezen pri delavcu ponovi, se vrne k zdravniku, ki mu ponovno odpre bolniški stalež, ki v prvih tridesetih dneh ponovno bremeni delodajalca. Pogosti so primeri (tudi pri neinvalidih), ko zdravniki pošljejo delavca nazaj na delo, čeprav ta še ni zdrav (kot v študiji primera C). Tak delavec dela nekaj dni,

nato pa se zaradi zdravstvenih težav vrne k osebemu zdravniku (ali kot v našem primeru celo na urgenco) in ponovno nastopi bolniško, katere finančne posledice nosi delodajalec.

Študija primera Z kaže na dodatno finančno tveganje, ki ga lahko prinese delodajalcu sklenitev delovnega razmerja z delavcem, ki ima težave z zdravjem. Izhajajoč iz objektivne odgovornosti delodajalca po zakonodaji, ki ureja varnost in zdravje pri delu, lahko ZZZS zahteva od delodajalca povračilo stroškov zdravljenja, kljub dejstvu, da tako delavec kot delodajalec pri izplačilu plače vplačujeta zavarovanje za tovrsten riziko.

Tveganje pri zaposlovanju invalidov izhaja iz zakonskih določil, ki ugodneje urejajo določene pravice invalidnih delavcev. Mednje spada tudi posebno pravno varstvo pred odpovedjo, ki se pokaže kot posebej problematično v času recesije oziroma v okoliščinah, ko delodajalec delavcem upravičeno ne zmore zagotavljati dela.

5.3.8 Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti

Ocenjujemo, da je država v preteklih letih izvedla nekatere ključne ukrepe, s katerimi je izboljšala položaj invalidov na trgu dela (predvsem uvedba kvotnega sistema, zaposlitvena rehabilitacija), medtem ko delodajalci ostajajo pri reševanju invalidske problematike bolj ali manj prepuščeni sami sebi. Dejansko jim do točke, ko se odločijo za odpuščanje invalidov, nihče ničesar ne ponudi v smislu usposabljanja in izobraževanja, da lahko v največjem možnem obsegu izkoristijo razpoložljivost invalida na ustreznem delovnem mestu, jo po potrebi okrepijo ali pa razvijejo še nove lastnosti z usposabljanjem invalida kot tudi z ureditvijo delovnega mesta. (Mandelj 2011, 117)

Kot ocenjuje predstavnica Mercator IP (invalidskega podjetja), delodajalci v primerih nastopa invalidnosti delavca nimajo nikakršne podpore. Mali delodajalec, ki se prvič srečuje z institucijami iz tega področja ter njihovo dolgotrajno in nerazumno obravnavo, se brez ustrezne podpore in nasvetov izgubi v zapletenosti postopkov. Več se ukvarja s postopki kot z iskanjem rešitev za delavca. Obstaja velika verjetnost, da bo mali delodajalec brez ustrezne podpore težko prilagodil delovno mesto invalidu, skladno z njegovimi omejitvami, bodisi ne bo znal motivirati invalida za delo, bo neuspešen pri sprejemanju invalidnosti v delovnem kolektivu, ne bo sposoben v celoti izpeljati določenih postopkov, kot to od njega zahteva zakonodaja, ali pa se bo zapletel v birokratske postopke. Če ne prej, sledi razočaranje ob negativnem mnenju ocene o ustreznosti prilagojenega delovnega mesta za invalida. Znajde se na razpotju, ali naj še vztraja (in do kdaj) in

išče možnosti za zaposlitev invalida ali sklone, da delovnega mesta za invalida nima. Delodajalec lahko v tem primeru poskuša invalidu zagotoviti ustrezno delo pri drugem delodajalcu, vendar ga zakon k temu ne zavezuje in tudi zaradi (posebnega) pravnega varstva (zaposlitev za nedoločen čas, delovno mesto, ki ustreza izobrazbi in usposobljenosti invalida, prenos pravic vsaj za obdobje enega leta) je takšno početje običajno neuspešno. Ko delodajalec izčrpa možnosti za zaposlitev invalida, lahko začne postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu invalidu.

Skladno z zakonodajo lahko delodajalec invalidu redno odpove pogodbo o zaposlitvi pod pogoji in predpisi ZPIZ-2 in ZDR-1. Razlog odpovedi je nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti. Ponudba nove pogodbe o zaposlitvi v tem primeru ni nujna, je pa potrebno predhodno pridobiti mnenje Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Eden izmed sestavnih delov vloge je pisno potrdilo, da je delavec seznanjen z nameravano odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Obstaja verjetnost, da delodajalec ne pridobi pisnega potrdila delavca o seznanitvi z nameravano odpovedjo ali pa, da delavec podpisano izjavo v sodnem sporu celo prereka (kot v študiji primera A).

Iz tega primera je razvidno, da predstavlja mnenje Komisije zgolj pogoj za podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalidu, dokazno breme o utemeljenosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi pa še vedno nosi delodajalec. V primeru spora sodišče presoja mnenje Komisije glede strokovnih ugotovitev in glede pravilnosti ugotovljenega dejanskega stanja. Razlog za to izhaja iz dejstva, da na mnenje Komisije noben od udeležencev v postopku ne more podati pravnega sredstva, zoper odločitev Komisije pritožba ni možna.

V primeru sodnega spora zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi nepoznavanja prava, zapletenih postopkov in dejstva, da je delavec šibkejša stranka v postopku, delodajalec takšen spor praviloma izgubi. Po sedaj veljavni zakonodaji je delodajalec moral delavca vzeti nazaj na delo in mu poplačati nadomestilo plač in prispevke za obdobje od prenehanja delovnega razmerja do dne, ko ga je ponovno dolžan vzeti na delo in to ne glede na dejstvo, da delodajalec nima dela, ki bi ustrezalo delavcu invalidu in ne glede na dejstvo, da lahko finančne posledice takšne sodbe za malega delodajalca pomenijo tudi propad.

6 Predlogi rešitev za boljšo zaposljivost invalidov

Na podlagi seznanitve s problematiko zaposlovanja invalidov pri malih delodajalcih in na podlagi študije primerov, predlagam rešitve, ki bi pripomogle k večji zaposljivosti invalidov pri malih delodajalcih in v MSP v Sloveniji

Predlog št. 1: Redefinicija in krepitev podporne zaposlitve

Slovenska zakonodaja pozna pojem podporne zaposlitve, ki pomeni zaposlovanje invalidov v običajnih delovnih okoljih s strokovno in tehnično podporo invalidu, delodajalcu in delovnemu okolju. Po sedanji zakonodaji se lahko v podporni zaposlitvi zaposli invalid le na podlagi ocene ZRSZ po končani zaposlitveni rehabilitaciji. Ukrepi h katerim Slovenijo zavezujejo mednarodni dokumenti se tako v praksi ne izvajajo. Menim, da predstavljajo zakonska določila v zvezi s podporno zaposlitvijo okvir, ki bi ga bilo potrebno dopolniti in razviti ter ga v praksi tudi dejansko implementirati. Potrebna bi bile informacijske točke po vzoru informacijske točke za podjetnike "VEM", kjer bi za delodajalca in delavca opravili večino administrativnih zadev, povezanih z zaposlitvijo invalida.

Na enem mestu naj bodo delodajalcem dostopne informacije in podpora podjetjem, ki zaposlujejo ali bi želela zaposlovati invalide, pomoč pri postopkih pred invalidsko komisijo ZPIZ, podpora pri soočanju z invalidnostjo na delovnem mestu tako za delodajalce kot za delavce, podpora pri prilagajanju delovnih mest, delovnega in domačega okolja. Pri tem je nujno izpostaviti celovit pristop in strokovnost pri izvajanju teh storitev – pristop naj bo nebirokratski, svetovanje in podporo naj izvaja praktik, oseba z znanji in izkušnjami iz organizacije dela, dela z invalidi, delodajalci, medicinsko stroko.

Predlog št. 2: Celosten pogled na finančni vidik zaposlovanja invalidov

Invalidom mora biti pri zaposlovanju zagotovljena ustrezna finančna podpora ne glede na vzrok invalidnosti. Nujno je, da invalid po vključitvi v delovno razmerje ne izgubi takoj nadomestila za invalidnost in morebitnih drugih denarnih dajatev. Ali kot predlaga Kresalova, da obstaja možnost suspenza pravice do dajatev iz naslova hendikepiranosti z možnostjo enostavnega in hitrega postopka oživitve pravice v primeru izgube zaposlitve. Ali celo dodatne denarne vzpodbude za zaposlitev. (Kresal 2007)

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve bi moralo, ne glede na uspešnost pri pridobivanju evropskih sredstev pri zaposlovanju, zagotoviti sredstva in v smislu že znanih ukrepov APZ pri ZRSZ uvesti obvezen delovni preizkus ali usposabljanje na delovnem mestu pri zaposlitvi invalidnega delavca, ne glede na trenutni status invalida (zaposlen, nezaposlen). Na ta način bi se zmanjšalo tveganje pri zaposlitvi tako na strani delodajalca, kot na strani invalida.

Država bi lahko pokazala solidarnost glede porazdelitve bremen pri zaposlovanju invalidnih oseb tudi tako, da bi nase ali zavarovalnico prevzela del tveganja in bi delodajalcem v celoti povrnila stroške bolniške odsotnosti za delavce invalide.

Na tem mestu bi ponovila predlog invalidskih organizacij, ki se mi zdi za zaposlovanje invalidov pri malih delodajalcih ključen, to je, da se država odpove vsem prispevkom iz naslova plač za zaposlene invalide na običajnih delovnih mestih.

Predlog št. 3: Spremembe v postopku pridobivanja statusa invalida

Postopek ugotavljanja in ocene invalidnosti pred invalidsko komisijo ZPIZ bi moral postati objektivnejši, temelječ na dejstvih, ki izhajajo iz dejanskih obremenitev dela in delovnega okolja ter dejanskih zmožnosti delavca. Odločitve o zaposlitvenih zmožnostih invalida, naj ne temeljijo na analizi (subjektivne) dokumentacije, ampak naj se preizkusijo v praksi. Predlagam, da strokovno osebje, ki ocenjuje delavčevo zmožnost za delo in ustreznost delovnega mesta bolj aktivno vstopi v odnos delodajalec – delavec ter izkoristi zakonsko možnost in v praksi preveri delovno okolje in naravo dela ter predlaga rešitve, ki bodo prispevale k dejanski zaposljivosti delavca z zdravstvenimi omejitvami.

Predlog št. 4: Spremembe kvotnega sistema

Predelovalne dejavnosti so tiste, ki naj bi »proizvajale« največ invalidov, zato naj sorazmerno s tem tudi poskrbijo za njihovo zaposlitev v okviru 6% kvote. Podatki o številu vlog za upravičenost odpovedi pogodbe o zaposlitvi podanih na Komisijo nakazujejo, da predstavljata predelovalna industrija in trgovina neprimerno delovno okolje za zaposlovanje invalidov ter da je zaradi narave dela in delovnega okolja kvoto v teh dejavnostih težko izpolniti.

V cilju čim višje zaposljivosti invalidov bi bilo smiselno razmisliti o spremembi kvot po sektorjih. Primerneje bi bilo zvišati kvote v tistih sektorjih, kjer je fizična obremenitev delavcev manjša, to pa

je predvsem v sektorjih javne uprave in administrativnih dejavnostih. Zaposlovanje invalidov v javni upravi se mi zdi smiselno tudi zaradi pozitivnega zgleda za druge delodajalce, okrepilo pa bi tudi družbeno zavest o potrebni enakovredni vključitvi invalidov v družbo.

Predlog št. 5: Poenostavitev invalidske zakonodaje in postopkov

Ne nazadnje naj poudarim največjo oviro pri obravnavi invalidnosti v vseh sferah družbenega življenja, ne zgolj v smislu delovnega razmerja in zaposlovanja. V Republiki Sloveniji različni zakoni obravnavajo invalide glede na starost, način nastanka invalidnosti, zaposlitveni status idr. in invalidom posledično odmerjajo zelo različne vrste pravic. Takšen pogled in način pri obravnavi invalidnosti je izredno krivičen. Prav takšna pa je tudi obravnava invalidov v invalidskih postopkih. Sistem in zakonodaja sta tako zapletena, da ju težko razumejo celo pravniki. Zato lahko sklepam, da invalidi in delodajalci ne morejo učinkovito uveljavljati pravic s področja invalidskega in socialnega varstva, kar predstavlja kršenje osnovnih človekovih pravic.

Zato predlagam, da se takoj pristopi k ureditvi takšne zakonodaje s področja invalidskega varstva, ki bo v prvi vrsti ščitila človeka, v tem primeru invalida in ga obravnavala glede na težo invalidnosti enakovredno v razmerju do drugih, prav tako invalidnih oseb. Zakonodaja mora biti jasna in razumljiva, postopki hitri, informacije in interpretacije pa nedvoumne in lahko dostopne.

7 Sklep

Zdi se, kot da je skrb za zaposljivost invalidnih oseb v Sloveniji predvsem v domeni delodajalcev. Kljub spremembi družbeno-političnega sistema, ki je sledil samostojni državi, ostaja ključno nerazumevanje osnovne gospodarske logike pri zaposlovanju ranljivih skupin, v katero sodijo tudi invalidi. Ob jasnem zavedanju in prevzemanju družbene odgovornosti gospodarskih subjektov za vključevanje vseh družbenih skupin, si večje zaposljivosti invalidov ni možno zamisliti brez sprememb v politiki zaposlovanja invalidov, ki bo ponujala roko gospodarstvu, predvsem pa velikemu deležu malih delodajalcev, ki želijo prispevati k izboljšanju tega področja.

Na podlagi študije primerov, intervjuja s predstavnico malega delodajalca in na podlagi analize literature lahko potrdim prvo hipotezo, da predstavlja zapletena zakonodaja ključno oviro in odpor pri zaposlovanju invalida pri malem delodajalcu. Pri premagovanju težav z zakonodajo in praktičnimi dilemami mali delodajalec nima na razpolago ustrezne podpore na enem mestu, saj so na podlagi zakonodaje za reševanje različnih problemov invalida ali njegovega (bodočega) delodajalca, pristojne različne inštitucije. Zato so delodajalci pri zaposlovanju invalidov prepuščeni sami sebi. »Rečem lahko, da je pravna ureditev zelo zmedena in zelo slabo napisana.« in »Vem, da je zakon zapleten, vendar je praktično nemogoče najti človeka, ki bi znal ZPIZ-2 ustrezno interpretirati.« (Svenšek 2016)

Delodajalec je (kot izhaja iz analize zakonodaje) zavezan k ohranjanju zaposlitve invalida, ne glede na finančne in druge posledice. »Poudariti moram, da sem vedno, ko sem se z vprašanji obrnila na ZPIZ, naletela na problem nepoučenosti strokovnih delavcev« in »(...) podjetij, ki bi se s tovrstnim svetovanjem ukvarjali, pa preprosto ni. Pravzaprav si prepuščen samemu sebi in lastni iznajdljivosti.« (Svenšek 2016) Tako se žal potrjuje tudi druga hipoteza, da država na eni strani delodajalce z zakonskimi določili zavezuje k ohranjanju zaposlitve invalidov, pri tem pa jim ne nudi ustrezne podpore. To ima na dolgi rok za posledico zadržanost delodajalcev do zaposlovanja invalidov nasploh. »Po vsem s čimer smo se zdaj soočili, lahko mirno rečem, da se bomo zelo težko odločili, da bi v prihodnje zaposlovali invalida.« (Svenšek 2016)

Primeri in odgovori intervjuvanke pritrjujejo tretji hipotezi, namreč, da postavlja invalidska komisija v izrekih odločb delodajalcem glede zagotavljanja dela takšne pogoje, ki v konkretnem delovnem okolju niso uresničljivi. Mnogo produktivnejše od analiziranja invalidske dokumentacije v postopku pridobivanja pravic pred komisijo ZPIZ, ki očitno temelji predvsem na upoštevanju

medicinskih kriterijev in zanemarija ostale družbene okoliščine (tudi delovno okolje), bi bilo tesnejše sodelovanje medicinske stroke, strokovnjakov s področja medicine dela in delodajalcem. Tako bi hitreje prišli do ustrezne rešitve, katere namen naj bo zaposlitev invalidnega delavca. Učinki bi bili večplastni in pozitivni: manjši stroški za državo in delodajalca v smislu hitrejših obravnav in bolniških odsotnosti, krajša obdobja neaktivnosti delavca in večja družbena vključenost. Pri tem se mi zdi pomembno predvsem, da se izognemo postavljanju delodajalcev pred končne odločbe in z aktivnim pristopom vseh deležnikov pokažemo kolektivno odgovornost za večjo zaposljivost invalidov v naši družbi. Slednje se mi zdi pomembnejše od finančnih spodbud za zaposlovanje invalidov, ki se sicer z leti zmanjšujejo.

Potrjuje se tudi hipoteza, da finančne spodbude za zaposlovanje invalidov za delodajalce niso dovolj vzpodbudne. »Da bi se odločili za zaposlitev invalida, bi morale biti podporno okolje bolj urejeno, finančne spodbude bi morale biti precej višje.« (Svenšek 2016) Menim, da je predloge invalidskih organizacij in delodajalcev glede razbremenitve stroškov povezanih z zaposlovanjem invalidov in zvišanju finančnih spodbud možno realizirati z drugačno prerazporeditvijo sredstev.

Iz revizijskega poročila Računskega sodišča o zaposlovanju invalidov v Republiki Sloveniji v obdobju od leta 2006 do leta 2009 namreč izhaja, da ukrepi spodbujanja zaposlovanja invalidov z institutom nadomestne izpolnitve kvote ni bilo ekonomsko učinkovito in uspešno - število zaposlenih invalidov v invalidskih podjetjih in zaposlitvenih centrih se kljub večjim izdatkom, ni povečalo. Izdatki na zaposlenega invalida v invalidskih podjetjih in zaposlitvenih centrih so vsaj trikrat višji kot v običajnih delovnih okoljih v kvotnem sistemu. (Računsko sodišče 2010) Takšna ocena govori v prid zaposlovanju invalidov na običajnih delovnih mestih pri malih delodajalcih tudi iz vidika javnofinančnih izdatkov in ne zgolj z vidika socialne vključenosti.

Da bi delodajalci lažje prepoznali prednosti zaposlovanja invalidov, jim je potrebno zagotoviti informacije. Prepričana sem, da bi jasnejša pravila, manj birokracije, hitrejši in strokovnejši pristopi ter enotna inštitucija pri obravnavi invalidnosti pripomogla k večji vključenosti invalidov v običajna delovna okolja. Mali delodajalci, predvsem tisti, ki zaposlujejo manj kot 20 zaposlenih in zdaj niso zavezani k izpolnitvi kvote, predstavljajo na tem področju velik neizkoriščen potencial.

8 Literatura

1. Belopavlovič, Nataša, Aleksej Cvetko in Miran Kalčič. 2000. *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju s komentarjem in podzakonskimi akti*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
2. Belopavlovič, Nataša. 2011. Delovnopравни položaj invalidov. V *Delavci in delodajalci 2-3/2011/XI*, ur. Barbara Kresal, 505–517. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.
3. Delodajalec A. 2009. *Kadrovska mapa D*. Podlehnik: interno gradivo.
4. --- 2010. *Kadrovska mapa M*. Podlehnik: interno gradivo.
5. --- 2011. *Kadrovska mapa Z*. Podlehnik: interno gradivo.
6. Delodajalec B. 2014. *Kadrovska mapa F*. Podlehnik: interno gradivo.
7. Delodajalec C. 2011. *Kadrovska mapa A*. Podlehnik: interno gradivo.
8. --- 2012. *Kadrovska mapa C*. Podlehnik: interno gradivo.
9. Delovno sodišče v Mariboru. 2010a. *Tožba opr. št. Pd 6/2010*. Maribor: interno gradivo.
10. --- 2010b. *Sodba opr. št. Pd 6/2010*. Maribor: interno gradivo.
11. Drobnič, Robert. 2009. *Slovenski trg dela danes in jutri: kritičen pogled na trg dela in razvojne možnosti s primeri dobrih praks*. Ljubljana: Planet GV.
12. Evropska Komisija. 2014. *Pregled napredka izvajanja akcijskega načrta "Akta za mala podjetja" 2014*. Dostopno prek: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:VTuIp268L78J:ec.europa.eu/DocsRoom/documents/16121/attachments/35/translations/sl/renditions/native+&cd=1&hl=sl&ct=clnk&gl=si> (10. maj 2016).
13. --- 2015. *Smernice za opredelitev MSP*. Dostopno prek: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:rTIKWKq_Bq4J:ec.europa.eu/DocsRoom/documents/15582/attachments/1/translations/sl/renditions/pdf+&cd=1&hl=sl&ct=clnk&gl=si (23. april 2016).

14. Gačnik, Boris, Dean Premik in Polona Čižman-Žagar. 2009. *Analiza izvajanja invalidskega zavarovanja*. Dostopno prek: <http://www.zpiz.si/wps/wcm/connect/4d9f9c80440fb1f9b076f9745e837060/AIIZ2009.pdf?MOD=AJPERES> (6. september 2012).
15. Hanlon, Danica. 2003. Employers' Forum on Disability: Neodkriti potenciali - angleške izkušnje zakaj je zaposlovanje invalidov za delodajalce koristno. V *Zaposlovanje invalidov - med politiko in prakso*, ur. Cveto Uršič, 33–40. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo.
16. JPI - Javni jamstveni, preživninski in invalidski sklad Republike Slovenije. 2016. *Invalidski sklad*. Dostopno prek: <http://www.jpi-sklad.si/skladi/invalidski-sklad> (26. april 2016).
17. Kalčič, Miran. 2005. Novi kvotni sistem zaposlovanja invalidov. *HRM* 8/2005: 16–23.
18. Kovač, Lea. 2003. Ugotavljanje možnosti za poklicno rehabilitacijo v postopku ocenjevanja invalidnosti. V *Zaposlovanje invalidov - med politiko in prakso*, ur. Cveto Uršič, 63–74. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo.
19. Krašovec, Darko. 2008. *Veliki komentar zakona o delovnih razmerjih*. Ljubljana: Primath.
20. Kresal, Barbara. 2007. Enake možnosti hendikepiranih oseb pri vključevanju na trg dela in predlogi de lege ferenda. *Pravnik* 8 (1): 51–62.
21. Mandelj, Barbara. 2011. Zaposlovanje invalidov kot priložnost za integracijo V *Zbornik predavanj. 2. Mednarodni kongres medicinskih izvedencev*, ur. Života Lovrenov, 113–117. Maribor: Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije.
22. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2007. *Odločba inšpekcije za delo št. 06112-18/2007*. Maribor: interno gradivo.
23. --- 2009. *Mnenje o podlagi za odpoved pogodbe o zaposlitvi št. 0120 0541/2009*. Ljubljana: Interno gradivo.
24. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. 2015. *Poročilo o zadevah na komisiji za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi v obdobju od 1.1.2014 do 31.12.2014*. Dostopno prek: www.mddsz.gov.si (5. oktober 2015).
25. --- 2016. Dostopno prek: www.mddsz.gov.si (24. april 2016).

26. Papež, Marjan. 2011. Posodobitev in reforma pokojninskega in invalidskega zavarovanja. V *Zbornik predavanj. 2. Mednarodni kongres medicinskih izvedencev*, ur. Života Lovrenov, 12–15. Maribor: Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije.
27. Perčič Vlaj, Nada. 2011. Medicinsko izvedenstvo v sodno socialnih sporih o pravicah iz invalidskega zavarovanja. V *Zbornik predavanj. 2. Mednarodni kongres medicinskih izvedencev*, ur. Života Lovrenov, 140–146. Maribor: Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije.
28. Presen, Dominik. 2003. Zaposlovanje invalidov in uvedba obveznih kvot. V *Zaposlovanje invalidov - med politiko in prakso*, ur. Cveto Uršič, 93–95. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo.
29. Računsko sodišče Republike Slovenije. 2010. *Revizijsko poročilo: Zaposlovanje invalidov v Republiki Sloveniji*. Dostopno prek: [http://www.rs-rs.si/rsrs/rsrs.nsf/I/KCCA6596C1FC2D20FC125786C003CFE01/\\$file/ZAPINV_RSP06-09.pdf](http://www.rs-rs.si/rsrs/rsrs.nsf/I/KCCA6596C1FC2D20FC125786C003CFE01/$file/ZAPINV_RSP06-09.pdf) (5. oktober 2012).
30. Slejko, Liljana. 2011. Staranje in delovna zmožnost. V *Zbornik predavanj. 2. Mednarodni kongres medicinskih izvedencev*, ur. Života Lovrenov, 157–160. Maribor: Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije.
31. Statistični urad Republike Slovenije. 2007. *Invalidi, starejši in druge osebe s posebnimi potrebami v Sloveniji*. Dostopno prek: <http://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-DBWZHZJWF/c1141328-86c9-4b01-88d2-cc25c9cf64fe/PDF> (5. oktober 2012).
32. --- 2016. Dostopno prek: www.surs.si (24. april 2016).
33. Svenšek, Katja. 2016. Intervju z avtorico. Ptuj, 11. maj.
34. Tabaj, Aleksandra in Tatjana Dolinšek. 2003. Podporno zaposlovanje – pot za vključevanje invalidov na trg dela. V *Zaposlovanje invalidov - med politiko in prakso*, ur. Cveto Uršič, 97–101. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo.
35. Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije - Soča. 2009. Raziskovalna naloga: *Izvajanje koncepta primerne prilagoditve - "Reasonable Accommodation" na*

področju zaposlovanja invalidov. Ljubljana: Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije – Soča.

36. --- 2011. *Zaposlitvena rehabilitacija in delo z delodajalci*. Dostopno prek: http://www.ir-rs.si/f/docs/Razvojni_center_za_poklicno_rehabilitacijo/Delo_z_delodajalci-zakljucno_porocilo_2011?irrs_admin=5eo5kaqqpm2879e00855rdksi1 (21. september 2014).
37. *Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov*. Ur. l. RS 21/2014 (28. marec 2014).
38. Uršič, Cveto. 2003. Zaposlovanje invalidov – med politiko in prakso v Evropski uniji in Sloveniji. V *Zaposlovanje invalidov - med politiko in prakso*, ur. Cveto Uršič, 75–80. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo.
39. --- 2005. Med teorijo in prakso. Razmišljanje ob pripravi delovnih tez zakona o izenačevanju možnosti za invalide. V *Nacionalni informativni dnevi 2005 – nediskriminacija in enake pravice invalidov v zakonodaji*, ur. mag. Cveto Uršič in mag. Aleksandra Tabaj, 21–30. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
40. --- in Marjan Kroflič. 2011. *Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu*. Ljubljana: Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije - Soča.
41. Utroša, Jože, Diana Blažič in Gabriela Dšuban. 2011. Izvedensko delo zdravnikov ZZS in uveljavljanje pravic iz obveznega zdravstvenega zavarovanja. V *Zbornik predavanj. 2. Mednarodni kongres medicinskih izvedencev*, ur. Života Lovrenov, 20–24. Maribor: Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije.
42. Velikonja, Franjo in Boris Kramžar. 2011. Delovna dokumentacija danes in jutri. V *Zbornik predavanj. 2. Mednarodni kongres medicinskih izvedencev*, ur. Života Lovrenov, 104–105. Maribor: Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije.
43. Vertot, Nelka. 2008. *1. oktober, mednarodni dan starejših*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/glavnanavigacija/podatki/prikazistaronovico?IdNovice=1908> (22. november 2013).
44. Vidmar, Janez. 2003. Zaposlovanje invalidov - odnos delodajalcev. V *Zaposlovanje invalidov - med politiko in prakso*, ur. Cveto Uršič, 113-117. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo.

45. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*. Ur. l. RS 21/2013 (13. marec 2013).
46. *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1-UPB4)*. Ur. l. RS 109/2006 (23. oktober 2006).
47. --- (ZPIZ-2). Ur. l. RS 96/2012 (14. december 2012).
48. *Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI - UPB2)*. Ur. l. RS 16/2007 (23. februar 2007).
49. --- (ZZRZI - C). Ur. l. RS 87/2011 (2. november 2011).
50. Zavarovalnica Maribor. 2010a: *Škodni spis O-01370/10*. Maribor: interno gradivo.
51. --- 2010b: *Škodni spis O-01369/10*. Maribor: interno gradivo.
52. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2015. *Letno poročilo 2014*. Dostopno prek: https://www.ess.gov.si/_files/6909/letno_poslovno_porocilo_2014.pdf (23. april 2016).
53. --- 2016a. *Letno poročilo 2015*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/8853/Letno_porocilo_ZRSZ_2015.pdf (5. avgust 2016).
54. --- 2016b. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si> (26. april 2016).
55. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije. 2005. *Odločba št. 5072724*. Maribor: interno gradivo.
56. --- 2006a. *Odločba št. I-507197*. Maribor: Interno gradivo.
57. --- 2006b. *Odločba št. 5078460*. Maribor: Interno gradivo.
58. --- 2007a. *Dopolnilno mnenje št. 05 5072724*. Maribor: interno gradivo.
59. --- 2007b. *Dopolnilno mnenje št. 5072724*. Maribor: interno gradivo.
60. --- 2008a. *Odločba št. 5072724*. Maribor: interno gradivo.
61. --- 2008b. *Odločba št. 5078460*. Maribor: interno gradivo.
62. --- 2009a. *Odločba št. 5059533*. Maribor: interno gradivo.
63. --- 2009b. *Odločba št. 5072724*. Maribor: interno gradivo.

64. --- 2010a. *Dopolnilno mnenje o ustreznosti delovnega mesta št. 5059533*. Maribor: interno gradivo.
65. --- 2010b. *Odločba št. 5078460*. Maribor: interno gradivo.
66. --- 2011. *Odločba št. 9548243*. Maribor: interno gradivo.
67. --- 2012. *Odločba št. 9548243*. Maribor: interno gradivo.
68. --- 2014. *Odločba št. 5088529*. Maribor: interno gradivo.
69. --- 2015. *Letno poročilo 2014*. Dostopno prek: <http://www.zpiz.si/cms/?id=2&inf=476> (30. april 2016).
70. --- Dostopno prek: <http://www.zpiz.si/> (30. april 2016).
71. Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije. 2009a. *Zahtevak za povračilo škode št. 316638*. Maribor: interno gradivo.
72. --- 2009b. *Odškodninski zahtevak št. 7111-166/2009-MB*. Maribor: interno gradivo.
73. Žnidarčič, Damjan in Čedomir Fabjan. 2003. Nove oblike vključevanja invalidov v delo – ‘socialna ekonomija’. V *Zaposlovanje invalidov - med politiko in prakso*, ur. Cveto Uršič, 103–105. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo.

Priloge

Priloga A: Intervju s predstavnico malega delodajalca

1. Po izobrazbi ste pravnica, sicer pa ste aktivno vključeni v družinsko podjetje. Predvidevam, da ste se z invalidsko in delovno zakonodajo srečali že v času študija. Kdaj ste se z invalidnostjo na delovnem mestu prvič srečali v praksi in kako vam je pri tem pomagalo vaše teoretično znanje?

Drži, po izobrazbi sem univerzitetna diplomirana pravnica. V podjetju nisem redno zaposlena, se pa vsakodnevno vključujem v delovanje podjetja, predvsem na področju pravnih in kadrovskih zadev ter drugih zadev povezanih z administracijo.

Z invalidnostjo v pravnem smislu sem se sicer srečala v času študija pri predmetu socialna varnost, kjer sem v grobem spoznala zakonodajo s tega področja. Bolj kot v času študija, sem se s to tematiko srečala pri svojem delu, ki ga opravljam – zaposlena sem v sociali. Podrobneje sem se v teoretskem smislu z invalidnostjo na delovnem mestu srečala v času priprav na izpit iz socialnega varstva, ki sem ga tudi uspešno opravila.

Praktično pa se v našem podjetju z invalidnostjo na delovnem mestu do zdaj nismo srečali. Smo namreč tradicionalno podjetje, s stalno zaposlenimi delavci. Zelo redko smo imeli v vsej zgodovini delovanja podjetja primere prenehanja pogodb o zaposlitvi.

2. Kdaj in kako ste bili seznanjeni z dejstvom, da je vaša sodelavka postala invalid?

V mesecu avgustu 2015 smo prejeli odločbo ZPIZ o invalidnosti ene od naših delavk. Takrat smo se tudi prvič soočili z invalidnostjo na delovnem mestu. Z odločbo je bila delavka zaradi bolezni razvrščena v III. kategorijo invalidnosti.

Delavka je bila pred izdajo odločbe štiri leta v bolniški. O času in morebitnih posledicah njene vrnitve nismo razmišljali. V tem času smo delovni proces organizirali drugače, brez delavke. Šele po prejemu odločbe ZPIZ smo začeli aktivno iskati informacije v tej smeri. Lahko bi rekla, da smo nekoliko podcenili situacijo, saj dejansko – glede na zdravstveno stanje delavke – nismo pričakovali njene vrnitve na delo.

3. Kakšen poklic oziroma vrste del je delavka opravljala v vašem podjetju pred nastopom bolniškega staleža?

Delavka je v našem podjetju 25 let opravljala delo natakarice.

4. Kakšne omejitve je delavka dobila v izreku odločbe ZPIZ?

Delavka je zmožna za delo na psihično in fizično manj zahtevnih delih, z dvigovanjem in prenašanjem bremen do 5 kg, brez dviganja bremen nad višino desne rame, na delih kjer ni potrebna groba moč ledvice, brez dolgotrajnih prisilnih drž, s krajšim delovnim časom od polnega, 4-ure dnevno, 20 ur na teden.

5. Ste kot delodajalec sodelovali v postopku pred invalidsko komisijo? (Če da, prosim opišite vaše sodelovanje z invalidsko komisijo ZPIZ).

Lahko rečem, da kot delodajalec v postopku pred invalidsko komisijo ZPIZ nismo sodelovali. Pa ne zato, ker ne bi želeli, ampak zato, ker je očitno postopek sam po sebi tak kot je. Nihče te ne vpraša, kakšno delo lahko ti ponudiš delavcu, kot delodajalec si popolnoma izključen iz samega postopka. Iz rehabilitacijskega inštituta so prišli samo enkrat pogledat in ocenit delovno mesto, to pa je bilo tudi vse.

6. Ste v postopku pridobitve statusa invalida delavke sodelovali še s kom – morda z njenim osebnim zdravnikom (če da, prosim opišite vaše sodelovanje)?

Ne.

7. Kako ste se v podjetju soočili z odločbo invalidske komisije?

Z odločbo komisije ZPIZ se v podjetju najprej nismo strinjali. Za pomoč smo se obrnili na Obrtno-podjetniško zbornico, katere člani smo. Pravni strokovnjaki na zbornici so nam svetovali, da pritožba ni smiselna, zato ugovora zoper odločbo ZPIZ nismo vlagali.

8. Je odločba ZPIZ prinesla s sabo potrebo po reorganizaciji dela? Ste za delavko iskali delo na drugih delovnih mestih v vašem podjetju? Kakšni so bili vaši prvi nadaljnji koraki?

Glede na to, da je bila delavka odsotna že nekaj let, sama odločba ni prinesla sprememb v organizaciji dela v našem podjetju. Seveda pa smo po prejemu odločbe razmišljali tudi o možni prerazporeditvi delavke na drugo delovno mesto. Vendar pa so frekvenca dela in delovne obremenitve v kuhinji prav tako velike. Vsaka posoda, tudi prazna, ali pa zaboj, presegajo težo 5 kilogramov, pri premeščanju in zlaganju le-teh pa je potrebna groba moč ledvice. Kmalu je postalo jasno, da delavki dela skladno z njenimi omejitvami v našem podjetju ne moremo ponuditi.

Delo smo ji poskušali poiskati pri drugih delodajalcih, vendar pri tem nismo bili uspešni. Delavkina izobrazba je končana osnovna šola. Edini poklic, ki ga je v življenju opravljala, je delo natararice, za katero pa ni več primerna.

9. Se je odnos med vami kot delodajalcem in delavko, po tem, ko je postala invalid kaj spremenil? Če da, na kak način?

Glede na to, da gre za našo dolgoletno sodelavko, je bilo naše vodilo pri reševanju zadeve, da poiščemo najboljšo možno rešitev za delavko. Glede na omejitve iz odločbe in glede na naravo dela v našem podjetju, smo tako mi kot delodajalec, kot tudi delavka sama, prišli do spoznanja, da ji dela glede na njene omejitve ne moremo ponuditi. Zato smo začeli iskati rešitev, ki bi delavki omogočila dostojno nadaljnjo zaposlitveno in življenjsko pot.

10. Kako ste sodelovali z delavko po seznanitvi z njeno invalidnostjo? Kakšen je bil njen odnos do nadaljnega dela pod spremenjenimi okoliščinami?

Delavka je bila sama mnenja, da glede na njene omejitve in zdravstveno stanje ne bo mogla več nadaljevati dela v našem podjetju. Ne na dotedanem delovnem mestu natararice, še manj pa na katerem drugem delovnem mestu znotraj podjetja. Sama je bila mnenja, da bi težko opravljala delo kuharice ali čistilke, saj so obremenitve na teh delovnih mestih bistveno večje, kot jih zmore opravljati.

Tako je delavka sama izrazila željo, da naj se poskuša za njo iskati drugačno rešitev, kot je razporeditev na drugo delo znotraj podjetja. Da na delo ni pripravljena več priti. Predvidevala je, da se bo invalidsko upokojila. Prepričana je bila, da bo iz strani ZPIZ upravičena vsaj do delnega nadomestila. Tako smo se skupaj z delavko soglasno odločili, da sprožimo postopek za odpoved pogodbe o zaposlitvi.

11. Kako je delavka sprejela odločitev o odpovedi delovnega razmerja?

Delavka se je, kot rečeno, z odpovedjo strinjala, misleč, da bo upravičena do delnega nadomestila. V času, ko smo začeli pripravljati dokumentacijo za prenehanje delovnega razmerja, je bil njen odnos zelo pozitiven in konstruktiven.

12. Kako ste izvedli postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi – samostojno, s pomočjo pravnih svetovalcev? Prosim, če lahko natančno opišete postopek. Ste imeli pri tem kakšne težave?

Kot rečeno, smo se lotili postopka za odpoved pogodbe o zaposlitvi v soglasju z delavko. Najprej je bilo potrebno pridobiti soglasje Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi pri Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Postopka sem se lotila sama, brez zunanje pomoči in z vso skrbnostjo, saj sem se zavedala posledic ob zavrnitvi komisije. Nekaj informacij o postopku sem pridobila tudi v zavodu Vitis iz Ptuja, ki so specializirani za področje invalidov. V primeru, da bi imelo naše podjetje manj kot 5 zaposlenih, bi bilo možno postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi izpeljati precej bolj enostavno in predvsem hitreje. Ker pa je v našem podjetju skupaj zaposlenih več kot 5 oseb, smo morali dobiti soglasje komisije ministrstva za delo. Pri izpeljavi postopka sem sledila smernicam in navodilom ministrstva za delo, ki so dostopna na spletu. V zvezi s tem ni bilo težav. Ob zavedanju, da bo postopek trajal kar nekaj časa, pa je nastal problem, kaj narediti z delavko v vmesnem času. Ker ustreznega dela za njo nismo imeli, smo jo napotili na čakanje.

13. Kako dolgo je trajal postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi od trenutka odločitve do dejanske odpovedi pogodbe o zaposlitvi?

Najprej smo morali počakati, da je postala odločba ZPIZ pravnomočna. Predlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi smo na komisijo (ministrstva) oddali v začetku meseca novembra 2015. Ker s strani komisije nismo prejeli nobenega odgovora, sem 20. januarja urgentno posredovala na komisijo. Prosila sem jo za hiter odgovor glede naše vloge, saj je stanje za nas zelo obremenjujoče – delavka dela ni opravljala, kljub temu, pa smo ji vse od meseca septembra vsak mesec obračunavali in izplačevali plačo oziroma nadomestilo plače in prispevke. V začetku meseca marca smo od komisije prejeli pozitivno mnenje o obstoju podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Postopek je trajal torej sedem mesecev. Šele na to smo imeli pravno podlago, da delavki pogodbo o zaposlitvi tudi dejansko odpovemo. Delavka je trenutno (na dan 11.5.2016) v odpovednem roku. Glede na število let opravljenega dela v našem podjetju, delavki pripada 60-dnevni odpovedni rok.

14. Po, na videz uspešno, izpeljanem postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavke, s katero se je ta strinjala, so se pojavile težave. Kakšne?

Delavka se je tudi po osemmesečnem čakanju na pogoje za odpoved pogodbe, z odpovedjo še vedno strinjala in jo tudi podpisala. Obračunali in izplačali smo ji odpravnino. Delavka je še v tej fazi zatrjevala, da bo prejela delno nadomestilo iz ZPIZ. Zapletlo pa se je tri dni preden se je iztekel rok za vložitev pravnega varstva zoper odpoved pogodbe o zaposlitvi. Takrat se je na nas obrnila z odločbo ZPIZ, ki jo je prejela že meseca novembra 2015 in v kateri ZPIZ ugotavlja, da delavka nima pravice do delnega nadomestila. Mi, kot delodajalec, s to odločbo nismo bili seznanjeni. Delavka nam tudi ni pojasnila, zakaj nas ni seznanila z odločbo že ob njenem prejemu. Šele takrat smo se tako mi, kot tudi delavka začeli zavedati, da pričakovanega nadomestila delavka ne bo prejela in da je pravzaprav oškodovana.

15. Situacija, v kateri ste se znašli, je bila presenečenje tako za vas, kot tudi za delavko. Delavka je zoper vas napovedala tožbo na delovnem sodišču. Kaj pričakujete v nadaljevanju postopka?

Po seznanitvijo z odločbo ZPIZ o neupravičenosti delavke do denarnega nadomestila, smo se obrnili na ZPIZ v Mariboru, Obrtno podjetniško zbornico, informacije smo iskali na vseh koncih. Na ZPIZ nam niso znali pojasniti, zakaj delavka ni upravičena do delnega nadomestila. Vedeli smo za identične primere v praksi, ko je bilo nadomestilo odobreno. Vendar zaradi časovne oddaljenosti ni imela več možnosti pritožbe. Bili smo zelo negativno presenečeni, ko smo ugotovili, da ne

moremo storiti nič in da je delavka oškodovana. Mi delavke prav gotovo nismo želeli oškodovati. Ponovno smo se obračali na ZPIZ za pomoč, kaj naj naredimo, da bi rešili situacijo v prid delavke. Na ZPIZ so podali ustno razlago, da na podlagi 122. člena ZPIZ-2 delavka do delnega nadomestila ni upravičena. Niso nam znali povedati, kakšne so delavkine možnosti v prihodnje in kaj to pomeni za čas, ki ga je delavka preživela na čakanju na delo. Dejansko nismo dobili odgovora na vprašanje, kakšne postopke lahko delavka ali mi kot delodajalec v prihodnje sprožimo, da bi delavka lahko bila upravičena do delnega nadomestila, za katerega smo še vedno prepričani, da ji pripada. Namreč, v vmesnem času smo bili s strani ZPIZ nekajkrat pozvani k predložitvi dokumentacije iz katere jasno izhaja, da poteka pri delavki postopek priznanja pravice do delnega nadomestila. Vse dokumente h katerim smo bili pozvani smo tudi predložili. In smo, tako kot delavka, živeli v dobri veri, da bo delavka upravičena do delnega nadomestila.

Ker se z razlago ZPIZ nismo mogli sprijazniti, smo iskali nadaljnje informacije z namenom, da bi delavka vendarle pridobila pravico do nadomestila. Kot kaže, se bo delavka lahko po izteku odpovednega roka prijavila na Zavodu RS za zaposlovanje, kjer bo lahko do 18 mesecev prejela nadomestilo za primer brezposelnosti. Pa še to nismo popolnoma prepričani, ali bo ji to nadomestilo pripadalo 18 mesecev ali morda celo samo 12 mesecev. Glede na plačo, ki jo je prejela, bo to nadomestilo gotovo precej nizko. S strani ZPIZ in njene invalidnosti pa ne bo upravičena do denarnega nadomestila. Po vsem tem razmišljam, da bi morda morali ravnati drugače. Se morda poslužiti obvoda, da za delavko ustvarimo fiktivno delovno mesto in gremo šele na to v odpoved pogodbe...

Ob tem je potrebno poudariti še naslednji zaplet. Delavki je bila v skladu z odločbo ZPIZ dodeljena III. stopnja invalidnosti, njeno delo pa omejeno na 4-ure dnevno. Zato smo smatrali, da je delavka po pravnomočnosti te odločbe naše breme samo še štiri ure, razliko do polnega delovnega časa pa, da je upokojena. Niti naše računovodstvo, niti kdo drug nas ni opozoril na to, da je naša interpretacija napačna. ZPIZ namreč razlaga odločbo tako, da ker delavke nismo razporedili na drugo delovno mesto kot to narekuje odločba, je delavka pri nas dejansko še vedno zaposlena za polni delovni čas. Po pravnomočni odločbi ZPIZ je tako nekdo dejansko sposoben za delo samo 4 ure, ti zanj takega dela nimaš, s sklepom ga napotiš na čakanje, dolžan pa si mu dajati plačo in plačevati prispevke kot delavcu zaposlenemu za polni delovni čas.

16. Se je delavka počutila oškodovano?

Delavka kot rečeno sami odpovedi ni nasprotovala, ni pa razumela, zakaj nima pravice do delnega nadomestila in se je zato počutila oškodovano. Prepričana je, da smo mi, kot delodajalec, postopek vodili povsem napačno in da je to razlog, zakaj ni upravičena do nadomestila. Na ZPIZ so delavki pojasnili, da je upravičena do celotnega nadomestila za čas čakanja na delo. Delavka se je zbala za nadomestilo za primer brezposelnosti v primeru, da drži razlaga delodajalca o štiriurnem delavniku v času čakanja na delo. Ker delavka ni dobila ustreznih odgovorov na ZPIZ, se je obračala na nas, kjer pa ji tudi nismo znali ustrezno svetovati.

17. Kolikšne stroške je imelo vaše podjetje do zdaj v povezavi z odpovedjo delovnega razmerja invalidni delavki?

Delavki smo najprej, zaradi napačne interpretacije, izplačevali nadomestilo plače za 4-urni delovnik, kar smo ji vključno s prispevki izplačevali devet mesecev. Izplačali smo ji vse kar ji pripada, vključno z regresom za letni dopust. Na tej osnovi smo ji izračunali in izplačali tudi odpravnino. Odpravnina na 29 let delovne dobe delavke v našem podjetju je za naše majhno podjetje nepredstavljivo velik znesek. Ocenjujem, da znaša dosedanja vrednost izplačil delavki do tega trenutka okrog 12.000 evrov. Ker se je delavka na interpretacijo njenega zaposlitvenega razmerja v zadnjih devetih mesecih, ko je bila na čakanju, pritožila, smo v zasledovanju cilja, da z delavko zadevo rešimo po mirni poti brez sodišča, pristali na to, da delavki plačamo tudi razliko do polnega delovnega časa za zadnjih devet mesecev, ko je čakala na delo. In to kljub dejstvu, da je odločba ZPIZ, ki govori o tem, da je delavka delno invalid in je samo še polovično sposobna opravljati delo, pravnomočna od meseca septembra 2015. To pa pomeni še dodatnih 3-4.000 evrov.

18. Kaj to pomeni za vaše malo podjetje?

Kljub temu, da je to velik finančni udarec za našo malo družinsko podjetje, v katerem so zraven družinskih članov stalno zaposleni še 4 delavci, smo na nek način zadovoljni. Zadovoljni zato, ker smo postopek zaključili z naše strani korektno in za delavko ugodno. Z delavko smo se poravnali in tako bomo delavki plačali še del odpravnine in del plače vključno s prispevki. Zadovoljni smo, da nam je uspelo z delavko skleniti dogovor, v katerem se tudi delavka zavezuje, da zoper podjetje ne bo vlagala novih zahtevkov in da zoper nas ne bo vložila tožbe.

19. Kako kot pravnica ocenjujete trenutno ureditev področja zaposlovanja invalidov v Sloveniji glede na nedavno izkušnjo?

Do tega primera sem bila prepričana, da zakone bolje berem in razumem kot povprečen državljani Republike Slovenije. Kot sem že povedala, sem uspešno opravila strokovni izpit iz socialnega varstva, katerega del je tudi področje zaposlovanja invalidov in poklicne rehabilitacije. To področje sem zelo podrobno preštudirala. Rečem lahko, da je pravna ureditev zelo zmedena in zelo slabo napisana. Poudariti moram, da sem vedno, ko sem se z vprašanji obrnila na ZPIZ, naletela na problem nepoučenosti strokovnih delavcev. Sem zelo razočarana. Vem, da je zakon zapleten, vendar je praktično nemogoče najti človeka, ki bi znal ZPIZ-2 ustrezno interpretirati. Naj kot zanimivost povem, da smo v zvezi s tolmačenjem naše situacije iskali pomoč tudi pri ptujskih odvetnikih. Ko smo povedali, da gre v zadevi za delovno-pravno področje, so nas prvi hip bili vsi pripravljeni sprejeti na posvet. A že ko smo povedali, da gre v bistvu za invalida in interpretacijo odločbe ZPIZ, so svetovanje vsi po vrsti odklonili. Tako da še enkrat poudarjam, zelo težko je najti osebo, ki bi znala raztolmačiti in svetovati v primeru kot je naš.

20. Poznate spodbude za zaposlovanje invalidov? Kakšne bi morale biti te vzpodbude po vašem, da bi se delodajalci v večjem številu odločali za to, da invalidnega delavca obdržijo na delovnem mestu?

Po vsem s čimer smo se zdaj soočili, lahko mirno rečem, da se bomo zelo težko odločili, da bi v prihodnje zaposlovali invalida. Spodbude so mi sicer poznane, vendar v naši situaciji ne pridejo v poštev. Zadeve bi morale biti bolj enostavne, bolj dostopne. Morda se s takšnimi situacijami lažje soočajo v velikih podjetjih. Za mala podjetja so postopki preveč zapleteni. Mi svoje pravne službe nimamo, prav tako si težko privoščimo drage pravne nasvete. Da bi se odločili za zaposlitev invalida, bi moralo biti podporno okolje bolj urejeno, finančne spodbude bi morale biti precej višje. Računovodska podjetja se na to področje ne spoznajo. Drugih podjetij, ki bi se s tovrstnim svetovanjem ukvarjali, pa preprosto ni. Pravzaprav si prepuščen samemu sebi in lastni iznajdljivosti.

Če mi dovolite, bi na koncu želela povedati še nekaj. In sicer, da smo ves čas postopka želeli samo to, da bi človeku, ki je 30 let delal pošteno in dobro, bil upravičen do dostojnih prejemkov v času bolezni. Situacija v kateri se je znašla delavka, ni nikogaršnja krivda. Huda bolezen je že sama po sebi strašansko breme za delavko, zato smo vse kar smo delali v postopku, delali z namenom, da bo delavka tudi po tem, ko ji bo prenehalo delovno razmerje pri nas, dostojno živela. Zavedamo se namreč, da bo delavka pri svoji starosti, izobrazbi in delovnih omejitvah zelo težko v prihodnje našla ustrezno zaposlitev. Žalostna sem, da človek, ki trideset let korektno dela in prispeva v državno blagajno, ni upravičen niti do nekih minimalnih prejemkov, ki bi mu omogočali dostojno življenje. Delavka je pred kratkim ostala vdova, živi sama. Z dohodki, ki jih bo imela in s svojimi delovnimi sposobnostmi, ki jih je obdržala, ne bo mogla dostojno živeti. Ker sama delam na socialnih prejemkih, lahko zatrdim, da bo delavka po tridesetih letih delovne dobe, imela nižje prejemke, kot jih ima nekdo, ki je star 65 let in ni nikoli v življenju nič prispeval v državno blagajno iz naslova dela. Tak človek bo upravičen do varstvenega dodatka in denarne pomoči. Dohodki takšnega posameznika bodo višji, kot bodo dohodki delavke, ki je 30 let dobro in pošteno delala, nato pa hudo zbolela. Sistem, ki to dopušča je nepravilen in rečem lahko, da vse skupaj že meji na kršenje človekovih pravic.