

SPREMENITI ODNOS (RAZUMEVANJE) DO ZAPOSLOVANJA INVALIDOV

Evropska unija si je z lizbonsko strategijo do leta 2010 zadala zahtevne cilje – postati najbolj konkurenčna in dinamična, na znanju temelječa, ekonomija na svetu, ki lahko zagotavlja ekonomsko rast z več in boljšimi delovnimi mesti ter večjo socialno kohezijo. V taki strategiji pa ni prostora za neenakopravnost pri zaposlovanju ne glede na starost, spol ali invalidnost. Prav nasprotno, izkoristiti je potrebno vse potenciale, ki jih družba ima, saj prav neaktivna populacija celotno družbo največ stane.

Enakovredno zaposlovanje invalidov, vsaj deklarativno, torej ni več vprašanje. Ostaja pa vprašanje zagotavljanja možnosti in poti za enakovredno obravnavo in udeležbo, pa tudi enakovredno plačilo. Zato je potrebno prepoznati in odstranjevati ovire tako pri invalidu, kot tudi v njegovem delovnem okolju in pri delodajalcu, pa tudi v širši javnosti.

V mesecu maju 2004 sprejet zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov uzakonja prav to. Gre za celovit sistem ukrepov za ustvarjanje in krepitev možnosti za enakovredno zaposlovanje invalidov. Zakon ne zahteva le uvedbe kvotnega sistema kot obveznega zaposlovanja invalidov, pa tudi ne ohranja absolutne zaščite invalidov v zaposlitvi, ampak gradi na doseganju ravnotežja med zaposlovanjem in socialno zaščito, pri čemer štiti zaposlitev invalidov, vendar ne v enaki meri na vsakem delovnem mestu.

Zakon zagotavlja pogoje za enakovredno zaposlitev, to je zaposlitev v običajnem delovnem okolju (ne segregiranem), na običajnih delovnih mestih (če je potrebno s prilagoditvijo ali podpornimi storitvami, torej s prilagoditvijo dela človeku in ne nujno vedno človeka delu, kar je najpogostejša praksa doslej), enake možnosti pri iskanju zaposlitve, enake pogoje pri sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, enako plačilo za opravljeno delo in enake pravice iz zaposlitve.

Enakovredno je zaposljiv le invalid, ki je usposobljen za določena dela in ima zdravstveno zmožnost za opravljanje teh del. Zato zakon spodbuja rehabilitacijo, usposabljanje in izobraževanje invalidov in zato uvaja zaposlitveno rehabilitacijo kot pravico invalida. Možnosti večjega in bolj ustreznega zaposlovanja invalidov zakon krepi tako z zagotavljanjem podpornih služb in storitev, kot tudi z razbremenitvijo plač invalidov. In ne nazadnje zakon s primernimi delovnimi mesti, uvedbo kvotnega sistema, vzpodbudami in ukrepi, nagovarja delodajalce k ukvarjanju z invalidnostjo in zaposlovanjem invalidov. S tem pomembno prispeva tudi k motivaciji za tako zaposlovanje in osvešča-

nju o tem, da invalidnost ni nezmožnost za delo, ampak da je potrebno graditi predvsem na sposobnostih posameznika in odpravljati ovire, pogosto v okolju, ki onemogočajo njegovo enakovredno vključitev v svet dela. Delodajalci bodo tudi zaradi novega zakona morali spoznati, da je vlaganje v zdravje in dobro počutje zaposlenih dolgoročno naložba tudi zanje.

*Stanka Tutta, univ. dipl.
sociologinja*

*Sekretarka na Ministrstvu za delo, družino
in socialne zadeve
Vodja sektorja za invalide*



Stanka Tutta razlaga sprejeti zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov

KAJ PRINAŠA ZAKON O ZAPOSLOVNI REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV

Področje zaposlovanja invalidov se je v zadnjih letih v Sloveniji urejalo predvsem z ukrepi aktivne politike zaposlovanja in ustanavljanjem invalidskih podjetji na eni strani in absolutno zaščito invalidov pred odpuščanjem iz delovnega razmerja po Zakonu o delovnih razmerjih in ob pomanjkanju strokovne podpore pri zaposlovanju invalidov na drugi strani. Zato se je povečevalo tudi število brezposelnih invalidov. Kajti povsem razumljiva posledica take regulative je bila želja invalidov po zagotovitvi socialne varnosti s pridobitvijo relativno ugodnih socialnih prejemkov na Zavedu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (prevelika invalidizacija aktivne populacije) na eni strani in nezainteresiranost delodajalcev za zaposlovanje invalidov na drugi strani.

Zato je bilo za spremembo na področju zaposlovanja invalidov treba spremeniti Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o varnosti in zdravju pri delu in sprejeti Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Gre za usklajen sistem, zato se bodo šele z dnem uveljavitve uredbe Vlade Republike Slovenije o določitvi kvot za zaposlovanje invalidov lahko začele uporabljati določbe od 102. do 105. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (glej 110. člen ZZRZI).

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov ne zahteva le uvedbe kvotnega sistema kot obveznega zaposlovanja invalidov in ne ohranja absolutne zaščite invalidov v zaposlitvi, ampak gradi na doseganju ravnotežja med zaposlovanjem in socialno zaščito in pri tem varuje zaposlitev invalidov, vendar ne v enaki meri na vsakem delovnem mestu, in ureja celovit sistem ukrepov za ustvarjanje in krepitev možnosti za zaposlovanje invalidov.

1. Zakon ureja **ukrepe za povečanje zaposljivosti invalidov**, kakor so zaposlitvena rehabilitacija, ukrepi za prilagoditev delovnega mesta potrebam in sposobnostim invalida (na primer zaščiteni delovni mesta, podporno zaposlovanje, primerna delovna mesta), ukrepi za prilagoditev delovnega okolja potrebam in sposobnostim invalida (na primer podporne storitve), ukrepi za informiranje in spodbujanje delodajalcev (na primer kvota in spodbude) in ukrepi za ozaveščenost,

s katerimi nagovarja delodajalce k ukvarjanju z invalidnostjo in zaposlovanjem invalidov. S tem zakon prispeva k motivaciji in razumevanju delodajalcev, da invalidnost ni nujno nezmožnost za delo, ampak je treba graditi predvsem na sposobnostih posameznika in odpravljanju ovir, pogosto v okolju, ki onemogoča njegovo enakovredno zaposlovanje. Delodajalci bodo morali spoznati, da je vlaganje v zdravje in dobro počutje zaposlenih dolgoročno naložba tudi zanje.

2. Zakon ureja tudi **ukrepe za povečanje možnosti za zagotavljanje ustreznih delovnih mest in oblik zaposlitve** s specializiranimi in individualno načrtovanimi ukrepi v okviru zaposlitvene rehabilitacije in podpornih storitev v času zaposlitve za brezposelne invalide in zaposlene invalide, uvaja podporne ukrepe ne le za invalida, ampak tudi delodajalca in delovno okolje invalida, ureja posebne oblike zaposlovanja invalidov, spodbuja fleksibilno zaposlovanje invalidov glede na obliko zaposlitve (delo na domu, delo na daljavo), ureditev delovnega časa in spodbuja zaposlovanje za krajši delovni čas od polnega z uvedbo pravice do prejemanja sorazmernega dela nadomestil in ne nazadnje uzakonja spodbude za delodajalce, kakršna je na primer subvencija plače za zaposlene invalide.

3. Nadalje zakon ureja **pogoje za enakovredno zaposlovanje invalidov**, to je zaposlovanje v običajnem delovnem okolju (ne segregiranem), kadar je to le mogoče, na običajnih delovnih mestih (s podpornimi storitvami in prilagoditvami, kadar je to potrebno, torej prilagoditvijo dela človeku in ne nujno človeka delu, kar je bila najpogostejša praksa doslej), zagotavljanju enakih možnosti pri iskanju zaposlitve ob enakih pogojih pri sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, enakem plačilu za opravljeno delo in enakih pravicah iz zaposlitve.

4. Z zakonom pa je urejena tudi **večja zaščita v zaposlitvi za invalide**, in to za vse invalide, ne glede na to, ali so delovni invalidi ali pa je njihova invalidnost nastala že pred zaposlitvijo.

Cilj zakona torej ni le zaposliti invalida, ampak ga ustrezno zaposliti – na prilagojenih in njegovim sposobnostim ustreznih delovnih mestih. Z zakonom se ureja integracijski

model na področju zaposlovanja invalidov namesto doslej prevladujočega kompenzacijskega modela, s tem pa pridobivajo vsi: invalidi, delodajalci in celotno gospodarstvo.

Evropska unija si je z lizbonsko strategijo naložila zahtevne cilje – postati najbolj konkurenčna in dinamična, na znanju temelječa ekonomija na svetu, ki lahko zagotavlja ekonomsko rast z več in boljšimi delovnimi mesti ter večjo socialno kohezijo. Prevladalo je spoznanje, da brez socialne kohezije ni uspešne gospodarske rasti, kajti družbo (in s tem gospodarstvo) največ stane prav neaktivna populacija.

Če pa hočemo doseči te cilje, je treba:

1. Invalidnost razumeti drugače in je ne enačiti z nezmožnostjo za delo. Ta preživeli stereotip je tesno povezan s problematiko odnosa do invalidov (stigma) in pomanjkanjem informacij o invalidnosti.

2. Izhajati je treba iz dejstva, da imajo invalidi enake pravice in možnosti kakor neinvalidi, da opravljajo poklic, s katerim so zadovoljni in ustreza njihovi usposobljenosti in zdravstveni zmožnosti, zato pa je treba prepoznati potrebe invalidov v zaposlitvi na eni strani in sposobnosti invalidov na drugi strani.

3. Vsak posameznik ima specifične osebne izkušnje in sposobnosti, pa tudi specifične potrebe v zaposlitvi. Stopnja ali vrsta invalidnosti zato nista in ne moreta biti kriterij za določanje vrste, stopnje in nivoja podpore v zaposlitvi (prilagojene morajo biti konkretnemu invalidu in konkretnemu delovnemu mestu), ki jo potrebuje, in tudi ne drugega ustreznega delovnega mesta. Večjo produktivnost na delovnem mestu je mogoče pogosto doseči tudi s primerno organiziranostjo ob upoštevanju različnosti zaposlenih in njihovih sposobnosti.

Ključni faktor povečanja učinkovitosti, produktivnosti in na splošno poslovnega uspeha je v upravljanju različnosti – zato je namen zakona prepričati delodajalce in jim omogočiti realizacijo slogana **Odklenimo potencial!** Ti so tudi v sposobnostih invalidov.

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov je začel veljati 25. 6. 2004. Večina določb zakona zato že velja, za posamezne rešitve pa je predvideno prehodno obdobje 6 mesecev do uveljavitve novih podzakonskih aktov.

Kdo je invalid po novem ZZRZI

Invalid je oseba, ki pridobi status invalida po tem zakonu ali po drugih predpisih, in oseba, pri kateri so z odločbo pristojnega organa ugotovljene trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni in ima zato bistveno manjše možnosti za zaposlitev ali ohranitev zaposlitve ali napredovanje v zaposlitvi.

Po tej definiciji se kot invalidi štejejo ne le tisti, ki imajo priznan status invalida po katerem koli zakonu, ampak tudi tisti, ki imajo ugotovljeno le telesno okvaro, so bili zaradi invalidnosti razvrščeni ali usmerjeni v poseben program izobraževanja, se pa zaradi invalidnosti ne morejo zaposliti na ustreznem delovnem mestu ali zadržati zaposlitve brez ustreznih prilagoditev ali podpore. Posebno navodilo, ki bo izdano v skladu s pooblastilom iz 90. člena tega zakona, bo podrobneje določalo, kdo je invalid v zaposlitvi. V skladu s tem navodilom bodo tudi vsi delodajalci dolžni predvidoma na dan 1. 12. 2004 ponovno izpolniti obrazce prijave za zavarovanje za vse zaposlene invalide in obrazcem priložiti ustrezna dokazila.

Ta prijava je seveda najbolj točno spremljanje podatkov o zaposlenosti invalidov pri posameznih delodajalcih in bo podlaga za nadzor nad izpolnjevanjem kvote Skladu za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov.

Zakon predpisuje tudi pogoje za pridobitev statusa invalida po tem zakonu in merila, ki izhajajo iz Mednarodne klasifikacije funkcioniranja, invalidnosti in zdravja, še podrobneje pa jih bo določal pravilnik. Določal bo tudi podrobnejša merila za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in merila za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov. Vsaj prvi del pravilnika naj bi bil pripravljen za razpravo in usklajevanje že v mesecu dni, torej še pred rokom, predpisanim z zakonom. Poleg ocenjevanja nivoja okvare telesnih funkcij in zgradbe posameznika ter nivoja težav v dejavnosti in sodelovanju bodo imeli pomembno vlogo predvsem spremljajoči okoljski in osebni dejavniki.

Sprejetju pravilnika bo sledilo imenovanje rehabilitacijskih komisij (sedež bodo imele pri območnih službah zavoda za zaposlovanje) in usposabljanje komisij in rehabilitacijskih svetovalcev na zavodu za zaposlovanje. Do takrat pa postopki za priznanje statusa invalida potekajo na podlagi podzakonskih aktov Zakona o usposabljanju in zaposlovanju invalidov v skladu s prehodno ureditvijo v zakonu, določeno v 98. in drugem odstavku 109. člena zakona.

Zaposlitvena rehabilitacija je pravica invalida po zakonu

Zakon opredeljuje zaposlitveno rehabilitacijo kot pravico invalida, in to je ena izmed najpo-

membnejših novosti. Gre za sklop storitev, s katerimi se povečuje zaposljivost invalida in je ni mogoče izvajati brez aktivnega sodelovanja invalida. Cilj zaposlitvene rehabilitacije je, da se invalid usposobi za ustrezno delo, da se zaposli, da zaposlitev obdrži oziroma, da v njej napreduje ali spremeni svojo poklicno kariero.

Zakon uvaja zaposlitveno rehabilitacijo kot individualno načrtovano pravico invalida, torej individualni »paket storitev in pomoči«, in ne standardiziran program za določeno vrsto invalidov, kar pomeni veliko razliko od dosedanje prakse.

Storitve zaposlitvene rehabilitacije so:

- Svetovanje invalidom in motiviranje invalidov za njihovo aktivno vlogo;
- priprava mnenja o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov;
- pomoč pri sprejemanju lastne invalidnosti in seznanjanje z možnostmi vključevanja v usposabljanje in delo;
- pomoč pri izboru ustreznih poklicnih ciljev;
- razvijanje socialnih spretnosti in veščin;
- pomoč pri iskanju ustreznega dela oziroma zaposlitve;
- analiza konkretnega delovnega mesta in delovnega okolja invalida;
- izdelava načrta prilagoditve delovnega mesta in delovnega okolja invalida;
- izdelava načrta potrebne opreme in sredstev za delo;
- spremljanje in strokovna pomoč pri usposabljanju in izobraževanju,
- spremljanje invalida na delovnem mestu po zaposlitvi;
- sprotne ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa;
- ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov zaposlenih invalidov in
- opravljanje drugih storitev zaposlitvene rehabilitacije.

Najpomembnejši cilj zaposlitvene rehabilitacije je invalidom ustrezno pomagati, da bodo prepoznali svoje sposobnosti, aktivno sodelovali pri načrtovanju reševanja svojega problema, zato da bi ohranili zaposlitev ali poiskali novo. Delodajalcem pa zagotavljanje storitev zaposlitvene rehabilitacije invalidom ne pomeni le razreševanja socialnih in delovnih problemov, ampak tudi vlaganje v človeške vire in zadovoljstvo zaposlenih.

Pravica do zaposlitvene rehabilitacije je individualna pravica invalida in jo invalid tudi sam uveljavlja. Posamezne storitve zaposlitvene rehabilitacije lahko za invalida uveljavlja tudi delodajalec oziroma Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije.

Zaposlitvene rehabilitacije ni mogoče

uspešno izvajati brez aktivnega sodelovanja invalida, zato zakon določa pravice in obveznosti invalida za čas vključitve v zaposlitveno rehabilitacijo. Zaposlitvena rehabilitacija se brez sodelovanja invalida že pri nastajanju rehabilitacijskega načrta ne bo mogla izvajati. Če invalid ne bo sprejemal svoje aktivne vloge, se bo lahko prekinila in morda nadaljevala po določenem času. Zakon ne predpisuje kazni za prenehanje sodelovanja, kajti povsem mogoče je, da invalid v nekem obdobju še ne bo pripravljen in motiviran za zaposlitev in storitve, ki bi ga do te pripeljale. Pač pa zakon predvideva sprotne evalvacije in ocene učinkov rehabilitacije in možnost spreminjana in dograjevanja rehabilitacijskega načrta. Invalid je v tem celotnem procesu subjekt in ne objekt.

Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije, ki se izvaja kot javna služba, so lahko javni zavodi oziroma koncesionarji v okviru mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije, ki jo sprejme minister, pristojen za invalidsko varstvo. Mrežo že pripravljamo ob upoštevanju ocene števila brezposelnih invalidov, števila zaposlenih invalidov, števila potrebnih specifičnih in zahtevnejših obravnav in analize izvajanja zaposlitvene rehabilitacije v zadnjem letu in pol. Pri pripravi mreže izhajamo namreč iz potreb po regionalni pokritosti s storitvami v skladu z mrežo območnih služb zavoda za zaposlovanje. Pripravljena bo predvidoma že v oktobru 2004. Do izbora izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije po zakonu storitve izvajajo pooblaščenji izvajalci, ki so bili na podlagi javnega razpisa pred uveljavitvijo zakona izbrani s sklepom ministra.

Sprejemu tega dokumenta bo še letos sledil javni natečaj za izbor izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije. Na natečaj se bodo lahko prijavili javni zavodi in druge pravne ali fizične osebe, slednji pa bodo storitve zaposlitvene rehabilitacije lahko izvajali le, če jim bo podeljena koncesija (odločba), in sicer v skladu, na način in v obsegu, določenem s koncesijsko pogodbo. S postavitvijo mreže izvajalcev in podelitvijo koncesij bo ločeno načrtovanje storitev od financiranja, kar je pogosto eden od potrebnih pogojev za učinkovitejše izvajanje določenih ukrepov. Zavod za zaposlovanje bo po izpeljavi teh postopkov prevzel bistveno več strokovnih nalog na področju zaposlovanja invalidov: od ocenjevanja do priprave, spremljanja in dopolnjevanja rehabilitacijskih načrtov do ocene posameznikovih zaposlitvenih možnosti.

Storitve zaposlitvene rehabilitacije se bodo izvajalcem v mreži financirale iz proračuna po pogodbi z ministrstvom (dve tretjini sredstev), preostanek sredstev za pokritje stroškov dela strokovnih timov pa bodo izvajalci pokrili iz

sredstev Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje za izvajanje poklicne rehabilitacije (hkrati bodo tudi pooblaščen izvajalci rehabilitacije po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju) in posameznih storitev zaposlitvene rehabilitacije in sredstev za plačilo storitev, ki jih bodo na zahtevo delodajalcev ponudili zaposlenim invalidom. Cene posameznih storitev bo določil minister in bo enotna za vse plačnike.

Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije bodo morali izpolnjevati kadrovske, organizacijske, tehnične in strokovne pogoje, ki bodo natančneje določeni z javnim natečajem. Storitve bodo lahko izvajali različno, uporabili različne sodobne metode, predvsem pa bodo morali imeti usposobljen tim strokovnjakov, ki bo te storite kar najbolje ponudil invalidom v konkretni delovni sredini na konkretnem delovnem mestu. Rehabilitacije vsaj v glavnem ne bodo več izvajali v posebnih institucijah, ampak kadar bo to le mogoče pri delodajalcih. To pomeni precejšnje spremembo od večinske dosedanje prakse. Zato se bo veliko izvajalcev za te drugačne pristope moralo še usposobiti, da bi bilo teh služb, ki bi lahko sprotno odgovarjale na potrebe, v dveh ali treh letih dovolj.

Zakon za strokovni razvoj na področju zaposlitvene rehabilitacije, pripravo standardov storitev, standardov usposabljanj in potrebnih znanj za strokovne delavce in izvajalce zaposlitvene rehabilitacije, za pripravo metodologije za ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov invalidov in izvajanje nadzora na tem področju in pripravo določenih strokovnih mnenj pooblašča Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo. Zato pa mora ta inštitut do konca letošnjega leta preoblikovati svojo notranjo organizacijo tako, da bo ustanovljena posebna razvojna enota za izvajanje teh nalog in javnih pooblastil. Ob koncu tega meseca bo svet inštituta obravnaval spremembe statuta inštituta, ki so začetek tega preoblikovanja.

Ocena zaposljivosti – zaposlitvene možnosti

Zaposlitvena rehabilitacija se vedno konča z oceno invalidovih zaposlitvenih možnosti. S to oceno se ugotovi, ali je invalid zaposljiv v običajnem delovnem okolju, na običajnem, vendar drugem ustreznem delovnem mestu, ali pa je zaposljiv v podporni zaposlitvi, le na zaščitenem delovnem mestu ali celo daljše obdobje (vsaj nekaj mesecev) ni zaposljiv, ker zaradi invalidnosti tudi v prilagojenem delovnem okolju in na delovnem mestu, prilagojenem njegovim sposobnostim, ne more ustvarjati vsaj ene tretjine vrednosti delovnega mesta. S to oceno pa se tudi ugotovi, za katera

delu je invalid usposobljen in kakšne podporne storitve in prilagoditve potrebuje na delovnem mestu.

Prav tako se lahko na predlog Zavoda za zaposlovanje končajo drugi rehabilitacijski programi, na primer programi delovne vključenosti, na vlogo invalida pa tudi poklicna rehabilitacija po drugih predpisih in postopki zaposlitvene rehabilitacije, ki jih uveljavlja delodajalec za že zaposlene invalide. Invalid ali delodajalec lahko, če ocenita, da je prišlo do sprememb, ki vplivajo na zaposljivost invalida, kadar koli zahtevata ponovno oceno.

Če je iz ocene razvidno, da invalid zaradi invalidnosti daljše obdobje ni zaposljiv ali da je zaposljiv le na zaščitenem delovnem mestu ali v podporni zaposlitvi, izda Zavod za zaposlovanje odločbo o zaposljivosti, sicer pa invalidu ali delodajalcu pomaga pri iskanju drugega ustreznega delovnega mesta v običajnem delovnem okolju ali pa ga usmeri v programe aktivne politike zaposlovanja (na primer na izobraževanje, usposabljanje in podobno).

Na podlagi odločbe zavoda bodo torej posamezni invalidi pridobili **možnost, vključiti se v programe socialne vključenosti**:

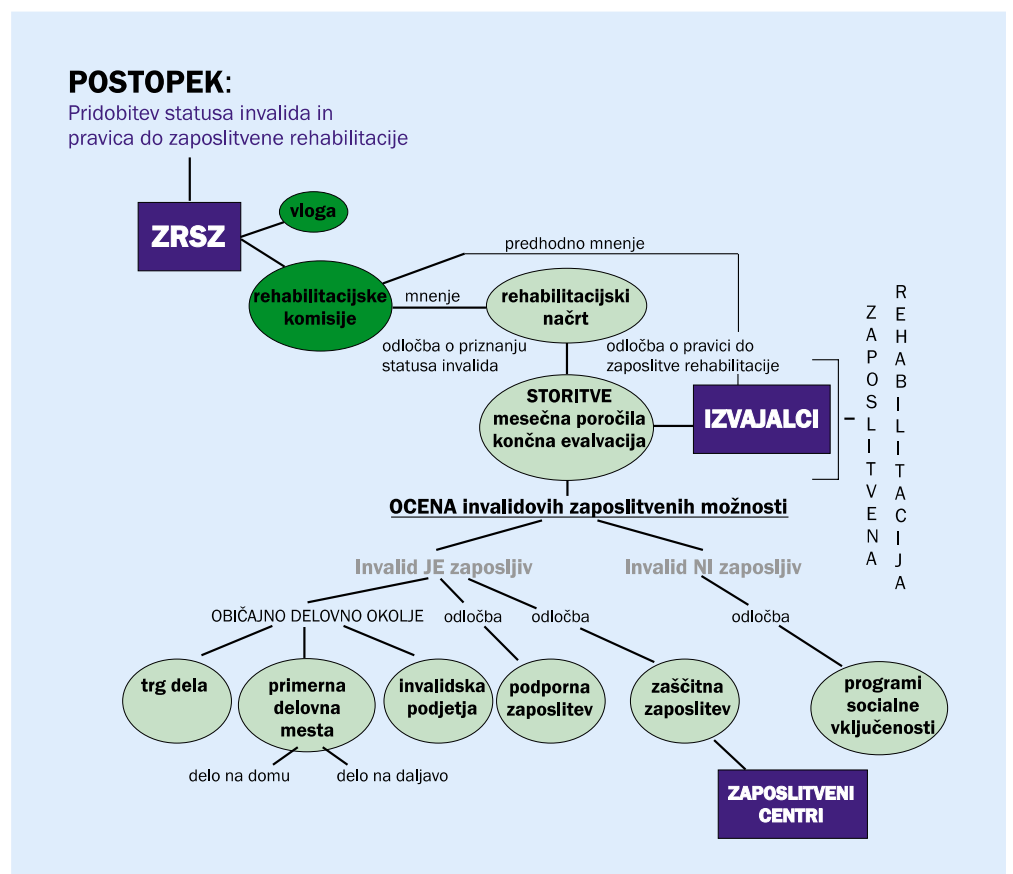
To so socialni programi, namenjeni ohranjanju invalidovih delovnih sposobnosti in njegovi nadaljnji socialni vključenosti v družbeno okolje. Izvajalci takih programov bodo izbrani na javnem razpisu, ki ga bo objavilo

ministrstvo, pristojno za invalidsko varstvo. Programi se bodo sofinancirali iz državnega proračuna, ne bodo pa vezani na letne razpise. V te programe se bodo vključevali invalidi, ki daljše obdobje ne bodo zaposljivi, kar pa ne pomeni, da so trajno nesposobni za zaposlitev. Sicer pa bodo to podobni programi, kakor se izvajajo v varstveno-delovnih centrih (VDC), vendar praviloma za tiste skupine invalidov, ki se ne morejo vključiti v take centre.

Prvi razpis takih programov bo pripravljen leta 2005, ko bodo izpeljani postopki ocenjevanja zaposlitvenih možnosti invalidov po končani rehabilitacijski obravnavi, ti pa bodo lahko stekli šele po sprejetju pravilnika, ki bo predpisal podrobnejša merila za izdelavo takih ocen.

Prav tako se bodo na podlagi ustrezne odločbe zavoda invalidi **lahko zaposlovali na zaščitenih delovnih mestih**.

Gre za zaposlitev invalida na deljenem delovnem mestu v delovnem okolju, prilagojenem invalidovim delovnim sposobnostim in potrebam. Delodajalec običajno delovno mesto razdeli na več funkcionalno povezanih delovnih mest in taka delovna mesta opredeli v splošnem aktu, ki ureja sistematizacijo delovnih mest. Zaposleni invalid na takem delovnem mestu se bo všteval v kvoto po zakonu kot zaposlitev 1,5 invalida.



Bistvo zaščiteneh delovnih mest ni v tem, kje so sistematizirana – ali pri običajnih delodajalcih ali v zaposlitvenih centrih (kar bo nedvomno pogostejše) – ampak v tem, da je delovno mesto prilagojeno potrebam posameznega invalida in da je delovni proces zato razdeljen na najmanj dve delovni mesti.

Zaposlitveni center je pravna oseba, ki zaposluje invalide izključno na zaščiteneh delovnih mestih, torej le invalide, za katere bo z odločbo zavoda ugotovljeno, da so zaposljivi le v zaščitni zaposlitvi, in strokovne delavce, ki bodo za svoje delo plačani iz javnih sredstev. Zaposlitveni center bo delo na podlagi sklenjenih poslovnih pogodb izvajal tudi pri poslovnih partnerjih, vendar bo moral vsem zaposlenim invalidom zagotavljati stalno in neprekinjeno delo (razlika od agencije za posredovanje dela) in vse pravice, ki izhajajo iz sklenjenega delovnega razmerja.

Na podlagi zakona se ne bo postavljala mreža zaposlitvenih centrov, država bo le spodbujala njihovo ustanavljanje, ker bo s tem zagotovljeno več zaposlitev za najtežje invalide oziroma za invalide, ki so bili doslej nezaposljivi, saj so zaposljivi le na prilagojenih delovnih mestih in praviloma tudi le v ustreznem zaščitenem delovnem okolju. Zakon pa k skrbi za spodbujanje ustanavljanja zaposlitvenih centrov na svojem območju zavezuje občine, ki naj bi bile praviloma tudi soustanoviteljice takega centra.

Strokovna komisija, ki jo bo imenoval minister, bo le ugotavljala izpolnjevanje pogojev za delovanje takega centra, ki je ne glede na ime lahko, ali pa je celo priporočljivo, tudi gospodarska družba. Na podlagi ugotovitvene odločbe, ki jo bo izdalo ministrstvo, bo tak zaposlitveni center vpisan v razvid, ki bo javen in ga bo vodilo ministrstvo. To pa je pomembno zaradi oprostitev in olajšav, prednosti pri pridobivanju javnih naročil in sklepanja poslovnih pogodb z drugimi delodajalci kot nadomestno obliko izpolnjevanja kvote po zakonu, ki jih bodo na podlagi take odločbe lahko uveljavljali zaposlitveni centri.

Zaposlitvenega centra po zakonu še ni mogoče ustanoviti, ker je treba prej sprejeti pravilnik o izpolnjevanju kadrovske, organizacijske, tehnične in drugih pogojev, ki morajo biti zagotovljeni za njegovo ustanovitev. Posebna strokovna komisija ta podzakonski akt tudi že pripravlja, njegove rešitve pa testira na pilotnem projektu. Prek projekta mora natančno testirati tudi strokovna vprašanja, kakor je na primer dilema, ali je mogoče vsako delovno mesto razdeliti in opredeliti kot zaščiteno delovno mesto, koliko zaščiteneh delovnih mest lahko sistemizira posamezni običajni delodajalec in si pri tem pomaga z zunanjo strokovno podporo, kdaj mora biti to

vsaj enota zaposlitvenega centra, ki zaposluje tudi strokovne delavce, mentorje in podobno. Naša ocena pa je, da bi moralo v letu 2005 v Sloveniji poslovati že vsaj 5 zaposlitvenih centrov.

Na podlagi odločbe zavoda pa zakon predvideva tudi **zaposlovanje invalidov v podporni zaposlitvi**.

Gre za zaposlovanje invalida na delovnem mestu vedno v običajnem delovnem okolju, na običajnem delovnem mestu, vendar z zagotovljeno strokovno in tehnično podporo invalidu, delodajalcu in delovnem okolju. Ker gre za zaposlovanje najtežjih invalidov, se taka zaposlitev šteje za dva zaposlena pri izpolnjevanju kvote po zakonu oziroma se podporne storitve, ki jih invalid potrebuje v zaposlitvi, plačujejo iz sredstev Sklada za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, če gre za invalida, zaposlenega pri delodajalcu nad predpisano kvoto. Invalidom, zaposlenim v podporni zaposlitvi, pa subvencija plače ne pripada vedno, ampak le, če ne dosegajo pričakovanih rezultatov in to največ v višini 30 % plače delovnega mesta.

Podporne storitve izvajajo strokovni delavci in sodelavci, ki so lahko zaposleni pri izvajalcih zaposlitvene rehabilitacije, v zaposlitvenih centrih ali v invalidskih podjetjih, lahko pa podporne storitve izvajajo tudi druge fizične osebe, ki izpolnjujejo pogoje za opravljanje takih storitev. Izvajanje podpornih storitev, na primer osebne asistencije, v Sloveniji še ni poklic, vendar se postavlja standard potrebnih znanj za osebnega asistenta in s tem bo omogočeno zaposlovanje asistentov. Večinoma pa jih zdaj usposabljujejo invalidi, ki take storitve sami potrebujejo.

Pogoji, ki morajo biti izpolnjeni za zaposlitev invalida v podporni zaposlitvi, so:

- usposobljenost invalida za opravljanje del na konkretnem delovnem mestu,
- motiviranost in druge osebnostne lastnosti invalida, ki zagotavljajo uspešno delo,
- izdelan individualiziran načrt podpore invalidu in delodajalcu,
- pripravljenost delodajalca za sodelovanje in prilagoditev delovnega mesta v skladu z individualiziranim načrtom.

Te pogoje je s storitvami zaposlitvene rehabilitacije že mogoče ustvariti. Po sprejemu že večkrat navedenega pravilnika, ki bo določal merila za pripravo ocene zaposlitvenih možnosti, bo tako zaposlovanje lahko tudi steklo.

Invalidska podjetja so samostojne gospodarske družbe, ker pa zaposlujejo in zagotavljajo druga ustreznost delovna mesta za precej veliko število zaposlenih invalidov (najmanj 40 % med vsemi zaposlenimi v družbi), ima

njihovo ustanavljanje tudi socialni pomen in je v javnem interesu, zato ima država tudi določen vpliv na njihovo ustanavljanje in delovanje, določeno z zakonom. Tako zakon določa, da mora invalidsko podjetje na vsakih 20 zaposlenih invalidov, najmanj pa že, če zaposluje vsaj 3 invalide, zaposlovati strokovnega delavca, to je zaposlenega z družboslovno izobrazbo in ustrežno usposobljenostjo za delo z invalidi.

Najmanj 60 % dobička, ustvarjenega s prodajo na trgu, morajo invalidska podjetja nameniti povečanju osnovnega kapitala družbe oziroma ga porabiti za enake namene, kakor to določa zakon za odstopljena sredstva iz zavarovanj za zaposlene v invalidskem podjetju. Če se lastniški delež posameznega družbenika oziroma delničarja invalidskega podjetja poveča tako, da znaša 25 % ali več osnovnega kapitala družbe, je treba predhodno o tem obvestiti ministrstvo. Invalidska podjetja so dolžna pisno obvestiti ministrstvo tudi o večji širitvi in krčenju dejavnosti, pridobitvi ali odtujitvi nepremičnin, v katerih poteka pretežna dejavnost, sprejetju sklepa o prenehanju gospodarske družbe in drugih pomembnih razvojnih odločitvah, ki lahko vplivajo na ohranjanje delovnih mest za invalide. Prav tako morajo dobiti soglasje ministrstva, če v poslovnem letu zaposlujejo ali zmanjšajo število zaposlenih nad 20 delavcev.

Vsa invalidska podjetja so dolžna tudi revidirati letna in poslovna poročila in jih predložiti ministrstvu. Če tega ne bodo storila, bodo kršila zakon in za to so predpisane globe. Slovenski inštitut za revizijo bo na predlog ministra sprejel posebna pravila revidiranja invalidskih podjetij, vendar pa ta za revizijo v letu 2005 za leto 2004 še ne bodo veljala. To pa ne pomeni, da revizija tudi za leto 2004 ni obvezna za vsa invalidska podjetja.

Gospodarske družbe, ki so pridobile status invalidskega podjetja pred uveljavitvijo zakona, so dolžne družbene pogodbe in poslovanje invalidskih podjetij uskladiti z določbami zakona v roku enega leta, to je najpozneje do 25. 6. 2005. Ministrstvo pa bo v roku treh let vzpostavilo register invalidskih podjetij, ki bo javen, vanj pa bo vpisalo invalidska podjetja na podlagi odločbe, s katero se invalidskemu podjetju podeli status na podlagi predhodnega mnenja Vlade Republike Slovenije.

Primerna delovna mesta za invalide zakon ureja bolj kot napotilo delodajalcu, kako se ukvarjati z vprašanji zaposlovanja invalidov. Gre za delovna mesta, ki jih delodajalci predvidijo v letnem poslovnem načrtu, v sistematizaciji oziroma v razvidu delovnih mest, kjer planirajo tudi druge ukrepe za ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu. Gre za običajna delovna mesta, zaščitena delovna mesta ali

delovna mesta v podpornem zaposlovanju.

Kot primerna delovna mesta za invalide zakon še zlasti opredeljuje delovna mesta, opremljena z informacijsko, komunikacijsko in drugo podporno tehnologijo, delovna mesta, na katerih je mogoče enakovredno opravljati dela s prilagoditvijo delovnega časa, delo na domu in delo na daljavo.

Zaščita v zaposlitvi in zagotavljanje drugega ustreznega dela za invalide

Za zaposlovanje invalidov velja splošna ureditev na področjih delovnih razmerij, pokojninskega in invalidskega zavarovanja, varnosti in zdravja pri delu, zaposlovanja in zavarovanja pri brezposelnosti in drugih vprašanj, razen tistih, ki jih zakon ureja drugače.

Taka vprašanja pa so:

Način zagotovitve drugega ustreznega dela invalidu

Delodajalec lahko invalidu odpove pogodbo o zaposlitvi le, če mu ponudi v podpis sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas na drugem ustreznem delu pri sebi ali pri drugem delodajalcu. Drugi delodajalec je lahko invalidsko podjetje ali pa druga običajna gospodarska družba. V tem primeru mora delodajalec najprej skleniti sporazum z drugim delodajalcem, na podlagi katerega ta ponudi invalidu sklenitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas na delih, ki ustrezajo invalidovi strokovni izobrazbi, usposobljenosti in delovni zmoglosti. Če invalid ne sprejme ponudbe drugega delodajalca za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, nima pravice do odpravnine in nadomestila za čas brezposelnosti.

Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu

Delodajalec ne sme invalidu redno odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, če invalid ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov zaradi svoje invalidnosti (iz drugih razlogov pa lahko). V primeru spora, ali je vzrok invalidnost ali ne, lahko delodajalec zaprosi za obvezno strokovno mnenje Inštituta RS za rehabilitacijo. Namesto odpovedi mora delodajalec invalidu ponuditi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas za dela, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi in usposobljenosti ter njegovi delovni zmoglosti, torej lahko tudi zaščiteno delovno mesto ali delo s skrajšanim delovnim časom. Le če delodajalec takih del nima, lahko invalidu odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga, o čemer pa bo v skladu z zakonom za vse zaposlene invalide, ne le delovne, odločala komisija

po 103. členu Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Za delodajalce, ki bodo zavezani k izpolnjevanju kvote, zato to ne bo vedno najbolj optimalna rešitev.

Omejitve pri določanju poskusnega dela za invalide

Delodajalec, ki sklepa pogodbo o zaposlitvi z invalidom za dela, za katera je bil invalid pri istem delodajalcu že zaposlen, v novi pogodbi o zaposlitvi, ki jo ponudi invalidu, ne sme določiti poskusnega dela, saj se šteje, da ima invalid znanja in sposobnosti, ki so potrebna za opravljanje tega dela. S to ureditvijo se preprečuje zloraba 52. člena Zakona o delovnih razmerjih in onemogoča nenehno zaposlovanje invalidov za določen čas in njihovo nenehno usposabljanje.

Za vse invalide enake pravice iz delovnega razmerja

Če se invalidu v času trajanja delovnega razmerja stanje njegove invalidnosti poslabša v primerjavi s stanjem invalidnosti ob sklenitvi delovnega razmerja (tedaj je bil kot invalid zdravstveno zmožen za opravljanje dela), se tako poslabšanje, ob izpolnjevanju drugih pogojev, šteje kot okoliščina, na podlagi katere se vsakemu invalidu priznajo enake pravice, kakor se po predpisih o delovnih razmerjih in predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju priznajo delovnim invalidom.

Pravica do sorazmernega dela nadomestil

Invalidi, ki se bodo zaposlili za krajši delovni čas od polnega in prejemanjo nadomestilo iz naslova invalidnosti oziroma brezposelnosti, bodo zadržali pravico do prejemanja sorazmernega dela teh nadomestil.

Kvotni sistem zaposlovanja invalidov

Kvoto v višini 2–6 % zaposlenih invalidov med vsemi zaposlenimi pri vseh delodajalcih, ki zaposlujejo najmanj 20 zaposlenih, in pri povezanih družbah, ki skupaj zaposlujejo najmanj 20 delavcev, bo na podlagi zakona določila Vlada Republike Slovenije na predlog Ekonomsko socialnega sveta z uredbo. Zakon predvideva sprejetje te uredbe najpozneje do 31. 12. 2004. V kvoto se bodo vštevili vsi invalidi, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za najmanj 20 ur tedensko. Zakon predvideva, da se bodo šele z dnem uveljavitve te uredbe začele uporabljati določbe od 102. do 105. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

Kvotni sistem bo torej veljal za vse delodajalce, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev, ne glede na to, ali gre za zasebni ali javni sektor. Delodajalci bodo zavezani k izpolnjevanju

kvote tudi v povezanih družbah po Zakonu o gospodarskih družbah, vendar se kot povezana družba ne šteje invalidsko podjetje. K izpolnjevanju kvote niso zavezana le tuja diplomatska in konzularna predstavništva, invalidska podjetja, ki imajo že po zakonu predpisano višjo kvoto – to je najmanj 40 % zaposlenih invalidov od skupnega števila vseh zaposlenih in zaposlitveni centri.

Zakon določa tudi institut nadomestne izpolnitve kvote, za katero se šteje sklenitev poslovne pogodbe z zaposlitvenim centrom ali invalidskim podjetjem. Iz take pogodbe o poslovnem sodelovanju bo moralo biti razvidno, da so stroški dela ovrednoteni v višini najmanj 18 minimalnih plač letno za vsakega invalida, ki bi ga bil delodajalec dolžan zaposliti v okviru predpisane kvote, pogodbo pa bo treba v sedmih dneh po sklenitvi posredovati Skladu za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov.

Gre za razliko od napačne dosedanje prakse, ko so družbe ustanoviteljice pogosto sklepale pogodbe o poslovnem sodelovanju z invalidskim podjetjem in po taki pogodbi plačevale le učinkovite ure zaposlenih invalidov, ki so bile vrednotene nižje od minimalnih plač, niso pa priznavale materialnih stroškov dela niti prispevkov delodajalca. Tako so invalidska podjetja, ki so opravljala na primer izključno storitveno dejavnost za matično družbo, poslovala z izgubo, saj so šle vse bolniške odsotnosti, krajše od 30 dni, na račun invalidskega podjetja, ki je izgubo pokrivalo z odstopljenimi sredstvi v nasprotju z določili 41. člena Zakona o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb.

Delodajalci, ki ne bodo zaposlovali invalidov niti sklepali predpisanih poslovnih pogodb za nadomestno izpolnitev kvote, bodo morali skladu plačevati prispevek za neizpolnjevanje kvote v višini 70 % minimalne plače za vsakega invalida, ki bi ga bili dolžni zaposliti za izpolnitev predpisane kvote. Za neplačevanje prispevkov za neizpolnjevanje kvote bo ta sklad delodajalce pozval k plačilu prispevka, skupaj z obračunanimi zamudnimi obrestmi. Če pa delodajalec tudi po pozivu tega sklada ne bo plačal prispevka zaradi neizpolnjevanja kvote ali dokazal, da ni zavezanec za plačilo prispevka, bo sklad zadevo odstopil Davčni upravi Republike Slovenije v izterjavo.

Davčna uprava Republike Slovenije je v zakonu določena tudi kot prekrškovni organ. To pa pomeni, da odloča o prekrških zaradi neplačevanja obveznosti iz naslova kvote in prekrških za lažno prikazovanje podatkov o izpolnjevanju kvote oziroma plačevanju obveznosti zaradi neizpolnjevanja predpisane kvote (globe v višini od 100.000 do 10.000.000 tolarjev), prekrških invalidskih podjetij (globe v višini 3.000.000

do 10.000.000 tolarjev) in odvzemu premoženjskih koristi invalidskim podjetjem. Za prekrške z delovno pravnega področja in zaposlovanja pa je prekrškovni organ Inšpektorat Republike Slovenije za delo. Globe, plačane iz naslova prekrškov po zakonu in odvzeta premoženjska korist, so namenski prihodki proračuna za spodbujanje zaposlovanja invalidov, zato se v bilanci odhodkov proračuna namenijo skladu.

Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, ki je v skladu z zakonom pristojen za zbiranje podatkov o vseh delodajalcih, zaveznih izpolnjevanju kvote, o vseh zaposlenih pri teh delodajalcih, o vseh zaposlenih invalidih, in je pristojen tudi za nadzor nad izvajanjem kvotnega sistema, je bil ustanovljen z aktom o ustanovitvi (Uradni list RS, št. 92 z dne 19. 8. 2004) in vpisom v sodni register z dne 8. 10. 2004. V imenu Republike Slovenije so ga ustanovili Vlada Republike Slovenije, Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije in Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje in zagotovili ob njegovi ustanovitvi namensko premoženje sklada v višini 382.150.000 tolarjev. V postopku je imenovanje organov sklada in oblikovanje drugih aktov in pogojev za začetek njegovega dela. Postopki so torej stekli prej, kakor so bili postavljeni roki v zakonu, vendar pa vseh opravil ne bo mogoče pripraviti prej kakor v rokih, določenih z zakonom, zato bo za kak mesec lahko prekoračen tudi rok za sprejetje uredbe o kvotnem sistemu.

Vzpodbude za zaposlovanje oziroma ohranjanje zaposlitev za invalide

Zakon določa več vrst vzpodbud za zaposlovanje invalidov, za odločanje o pravicah in obveznostih invalidov in delodajalcev pa je v skladu z določili zakona pristojen sklad.

Vzpodbude, ki jih določa zakon, so:

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

Ena najpomembnejših vzpodbud je **subvencija plače invalidu** zaradi doseganja nižjih delovnih rezultatov invalida v primerjavi z delavcem neinvalidom. Invalid bo upravičen do subvencije plače, če bo zaposlen na zaščitenem

delovnem mestu, saj se je na takem delovnem mestu lahko zaposlil le na podlagi odločbe, ki jo je izdal Zavod RS za zaposlovanje, ker je bilo ugotovljeno, da dosega le 30–70 % delovnih rezultatov delavca – neinvalida. Tudi višina subvencije njegove plače bo določena v enakem odstotku, treba pa je poudariti, da je invalidova plača na zaščitenem delovnem mestu skupaj s subvencijo enaka minimalni plači.

Do subvencije plače bo invalid lahko upravičen tudi v podporni zaposlitvi, vendar ne vedno, ampak le, če bo ugotovljeno, da dosega do 30 % manjši delovni rezultat, kakor bi ga na istem delovnem mestu dosegel delavec, ki ni invalid. Za razliko od subvencije plače invalidu na zaščitenem delovnem mestu je pri podporni zaposlitvi višina subvencije plače odvisna od izhodiščne plače tarifnega razreda delovnega mesta, na katerem je invalid zaposlen, oziroma od minimalne plače le, če je ta višja. To pa pomeni, da bodo invalidi, zaposleni na višjih in zahtevnejših delovnih mestih, upravičeni tudi do višjih subvencij plače.

Enaka osnova za določanje subvencije plače bo veljala tudi za zaposlene invalide v invalidskih podjetjih. Tudi ti ne bodo vedno upravičeni do subvencije plače, ampak le, če bodo dosegali nižje delovne rezultate od pričakovanih delovnih rezultatov neinvalida. Subvencija se bo v teh primerih določala v višini do 20 % izhodiščne plače tarifnega razreda delovnega mesta. Invalidska podjetja kot delodajalci tudi na podlagi Pravilnika o merilih za nadomestitev dela stroškov invalidskim podjetjem že zdaj uveljavljajo nadomestila k plači za zaposlene invalide v višini 25,50 oziroma 75 % zajamčene plače, vendar je višina nadomestila odvisna od stopnje invalidnosti zaposlenega invalida.

Višina subvencije plače po novem zakonu pa ni odvisna ne od invalidnosti invalida ne od tega, kje je invalid zaposlen, temveč od doseganja delovnih rezultatov invalida na konkretnem delovnem mestu v primerjavi z delavcem neinvalidom. Metodologijo za oceno doseganja delovnih rezultatov bo predpisal minister, ki je že imenoval delovno skupino za pripravo metodologije. Do sprejema tega podzakonskega akta pa se subvencije za plače invalidov zaposlenih v invalidskih podjetjih določajo po še veljavnem starem predpisu, subvencije plače za zaposlene invalide na zaščitenih delovnih mestih in v podporni zaposlitvi pa se bodo določale v višini 20 % minimalne plače v skladu z 99. členom zakona.

Delodajalec bo dolžan invalidu izplačati mesečno plačo, ki bo najmanj minimalna, subvencijo pa mu bo povrnil na podlagi zahtevka Sklada za spodbujanje zaposlovanja invalidov za pretekli mesec. Delodajalci so s tako uredit-

vijo za vse invalide dolžni izplačevati plače v skladu s kolektivnimi pogodbami.

Plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo

Delodajalci, ki imajo zaposlenega delavca, ki je postal invalid, in ki ga morajo zaposliti zaradi nastanka invalidnosti na drugem ustreznem delovnem mestu, so po pokojninskem zakonu plačniki prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo. Za delodajalce, ki zaposlijo brezposelne invalide na njim prilagojenih delovnih mestih, je plačnik take prilagoditve Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov. Izvajalec zaposlitvene rehabilitacije, ki je za izvajanje te javne službe pooblaščen oziroma je pridobil koncesijo za izvajanje teh storitev, pripravi načrt prilagoditve delovnega mesta oziroma sredstev za delo invalida, ki ga name-rava delodajalec zaposliti, in na podlagi takega načrta delodajalec zaprosi za plačilo stroškov prilagoditve konkretnega delovnega mesta oziroma sredstev za delo. Vlogo pošlje Skladu za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov. Vlogi priloži načrt prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo ter izjavo o nameravani zaposlitvi invalida za nedoločen čas.

Plačilo stroškov storitev v podporni zaposlitvi

Delodajalec bo lahko na podlagi izdelanega individualiziranega načrta podpore invalidu pri skladu uveljavljal pravico do plačila stroškov podpornih storitev v obsegu do petnajst ur mesečno, če invalid nima več pravice do zaposlitvene rehabilitacije, če ima z njim sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas in če gre za zaposlenega invalida nad predpisano kvoto. Podporne storitve pa bodo lahko ponujali le za to usposobljeni izvajalci. Uveljavljanje te pravice je vezano na sprejem uredbe Vlade Republike Slovenije o določitvi kvot za zaposlovanje invalidov.

Oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje za zaposlene invalide

Delodajalci lahko uveljavljajo oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje za invalide, ki jih bodo zaposlovali nad predpisano kvoto in katerih invalidnost ni posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri istem delodajalcu. Prav tako bodo lahko uveljavljali oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje za zaposlene invalide delodajalci, ki zaposlujejo manj kakor 20 delavcev, in samozaposleni invalidi. Vlogi bo treba priložiti kopijo prijave za zavarovanje in pogodbo o zaposlitvi, iz katere bo razvidna višina invalidove plače.

Delodajalci, ki bodo zavezani k izpolnjevanju kvote, bodo dolžni predložiti tudi dokument, iz katerega bo razvidno, da gre za zaposlitev invalida prek predpisane kvote. Delodajalec, ki bo na podlagi odločbe sklada oproščen plačila prispevkov za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje za zaposlene invalide,

bo dolžan te prispevke prikazovati na posebnem kontu in jih uporabljati za enake namene kakor odstopljena sredstva invalidskih podjetij v skladu z zakonom. Uveljavljanje te pravice je vezano na sprejem uredbe Vlade Republike Slovenije o določitvi kvot za zaposlovanje invalidov.

*Stanka Tutta, univ. dipl. sociologinja
Sekretarka na Ministrstvu za delo, družino
in socialne zadeve
Vodja sektorja za invalide*



ZIPS

ZAVOD
INVALIDSKIH
PODJETIJ
SLOVENIJE



ZAVOD
CRI - REHA CENTER
socialno varstvo in rehabilitacijski inženiring
Celje, Slovenija



**RACIO
SOCIAL**

ZAVOD ZA RAZVOJ
SOCIALNIH IN
ZAPOSLITVENIH
PROGRAMOV

PREDSTAVITEV PROJEKTA »USPOSABLJANJE IN IZOBRAŽEVANJE KADROV V INVALIDSKIH PODJETJIH, ODGOVORNIH ZA RAZVOJ ČLOVEŠKEGA KAPITALA«

UVOD

Zmanjševanje neenakomernega regionalnega razvoja v Sloveniji je eden izmed prednostnih ciljev vladne politike. Ključni problemi, ki na opredeljenih območjih s posebnimi razvojnimi problemi onemogočajo gospodarski razvoj in možnosti zaposlovanja, so povezani s človeškimi viri.

Tehnološki razvoj in globalizacija sta prinesla v poslovni svet in delodajalcem povsem drugačne zahteve, potrebe po novih znanjih in drugačno razumevanje vloge menedžmenta, trženja, podjetništva ...

Nenehno učenje in sposobnost spreminjanja podjetij sta ključ njihovega obstoja in rasti, ohranjanja in ustvarjanja novih kvalitetnih delovnih mest.

Med ukrepe, ki se izvajajo za reševanje problematike človeških virov na območjih s posebnimi razvojnimi problemi, se uvršča tudi javni razpis Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, za sofinanciranje projektov v okviru donacijske sheme »Krepitev Slovenije

na lokalni ravni«, sklop A – Socialna vključenost – PHARE Nacionalni program 2001.

Projekt »Izobraževanje in usposabljanje kadrov v invalidskih podjetjih, odgovornih za razvoj človeškega kapitala«, ki ga želimo predstaviti, je bil izbran na navedenem razpisu. Sofinancirajo ga Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport ter Evropska unija.

PREDSTAVITEV PROGRAMA »PHARE NACIONALNI PROGRAM 2001 – Ekonomska in socialna kohezija, donacijska shema »Krepitev Slovenije na lokalni ravni«, sklop A – Socialna vključenost«

Zmanjševanje in doseganje skladnejšega razvoja v regijah in med njimi je ena izmed prioritarnih ciljev vladne politike. Med ukre-

pi za skladnejši regionalni razvoj je Zakon o spodbujanju skladnega regionalnega razvoja opredelil nekatera območja Slovenije kot »območja s posebnimi razvojnimi problemi«.

Slovenija v okviru programa Phare 2001 »Ekonomska in socialna kohezija« prejema sredstva za reševanje problematike človeških virov, saj so ti opredeljeni kot ključni problemi za neenakomerni gospodarski razvoj in ustvarjanje možnosti zaposlovanja.

Državni razvojni program 2001–2006 opredeljuje dve prioritetni nalogi, da bi se odpravili vzroki za gospodarska neskladja, ki izhajajo iz strukturnih težav območij s posebnimi razvojnimi problemi, in sicer:

- prednostna naloga 2: znanje, razvoj človeških virov in zaposlovanje
- prednostna naloga 5: krepitev konkurenčnosti na regionalni ravni

Znotraj teh dveh prednostnih nalog vprašanja človeških virov rešuje več ukrepov, ki so v pristojnosti različnih ministrstev. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve ter Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport sta odgovorni za prednostno nalogo 2 in v okviru Donacijske sheme Phare 2001 »Krepitev Slovenije na lokalni ravni« in poleg sredstev Phare zagotavljata sofinanciranje projektov v zvezi s človeškimi viri.

Za trg dela v Sloveniji je značilno izrazito neskladje med ponudbo in povpraševanjem. Tržne razmere zahtevajo in nalagajo delodajalcem nove naloge, ki se odražajo v zahtevah po vedno novih znanjih zaposlenih, novih spremenjenih programih usposabljanja in izobraževanja. Vse to zahteva učinkovito in takojšnje ukrepanje, sicer se lahko razmere na območjih s posebnimi razvojnimi problemi še samo poslabšajo.

Značilnosti trga dela v Sloveniji, še posebno na območjih s posebnimi razvojnimi problemi – izrazito neravnotežje med ponudbo in povpraševanjem, strukturna in dolgotrajna brezposelnost – so osnova za načrtovanje razvoja človeških virov in zaposlovanja (Sklop A – socialna vključenost), ki predstavlja del Donacijske sheme Phare 2001 »Krepitev Slovenije na lokalni ravni«.

CILJI DONACIJSKE SHEME

V skladu s cilji ekonomske in socialne kohezije je vsesplošni cilj nacionalnega programa Phare 2001 rešiti nekatere probleme v zvezi s človeškimi viri in infrastrukturo na območjih s posebnimi razvojnimi problemi v Sloveniji in tako ustvariti osnovo za razvoj gospodarstva, ki bo na obravnavanih območjih ustvarilo delovna mesta in omogočilo zaposlovanje.

Sekundarni cilj programa je zagotavljati izkušnje v programskem okviru Državnega razvojnega programa za izvajanje integrirane sheme intervencij v skladu s predpisi in prakso Strukturnih skladov Evropske unije.

Pri razvoju človeških virov je namen projekta specifično spodbujati razvoj človeških virov na lokalni ravni, da bi povečali zaposlovanje med brezposelnimi in tistimi zaposlenimi osebami, ki jim grozi, da bodo zaradi prestrukturiranja ključnih sektorjev kar najhitreje izgubile službo. Zato je prednostna naloga projekta osredotočena na aktivno reševanje problema brezposelnosti in na zmanjšanje strukturne in preprečevanje dolgotrajne brezposelnosti.

OBJAVA JAVNEGA RAZPISA

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je v letu 2002 objavilo javni razpis za sofinanciranje projektov v okviru Donacijske sheme »Krepitev Slovenije na lokalni ravni«, Sklop A – Socialna vključenost, katerega namen je aktivno reševati brezposelnost in zmanjševati strukturno in preprečevati dolgotrajno brezposelnost. Pripravljeni projekti za razvoj človeških virov in zaposlovanja

zagotavljajo usposabljanje zaposlenih, ki se ukvarjajo z razvojem človeških virov v regijah, podjetjih in izobraževalnih ustanovah. V skladu s cilji ekonomske in socialne kohezije je vsesplošni cilj programa rešiti nekatere probleme v zvezi s človeškimi viri na območju s posebnimi razvojnimi problemi v Sloveniji.

V zvezi z razvojem človeških virov je namen projekta specifično spodbujati razvoj človeških virov na lokalni ravni za aktivno reševanje brezposelnosti, zmanjšanje strukturne in preprečevanje dolgotrajne brezposelnosti.

Na objavljeni razpis se je prijavil ZAVOD INVALIDSKIH PODJETIJ SLOVENIJE s partnerjema RACIO SOCIAL, Zavodom za razvoj socialnih in zaposlitvenih programov iz Celja, ter Zavod CRI-REHA Center iz Celja s projektom Usposabljanje in izobraževanje kadrov v invalidskih podjetjih, odgovornih za razvoj človeškega kapitala.

PROJEKT »USPOSABLJANJE IN IZOBRAŽEVANJE KADROV V INVALIDSKIH PODJETJIH, ODGOVORNIH ZA RAZVOJ ČLOVEŠKEGA KAPITALA«

Ko govorimo o ravnanju z ljudmi, imamo v mislih svoje sodelavce, njihove potrebe, zadovoljstvo, izobraževanje, znanje, zadovoljitev njihovih pričakovanj in ciljev.

Pozornost menedžmenta se usmerja na zaposlene in iskanje odgovorov, kako sodelavce narediti bolj zavzete, motivirane in kako omogočiti njihov osebni razvoj, kako se čim hitreje spreminjati in učiti. Vse to pa je mogoče le v okolju, kjer je vedenje odraz skupno postav-

ljenih vrednot, kjer se ceni prispevek vsakega delavca k skupnim rezultatom podjetja in ko delavec ve, kje se njegova odgovornost zlije z odgovornostjo drugih sodelavcev.

KRATKA PREDSTAVITEV PROJEKTA

Z izvajanjem programov usposabljanja in izobraževanja kadrov v invalidskih podjetjih, odgovornih za razvoj zaposlenih, med katerimi predstavljajo invalidi raznih vrst invalidnosti vsaj 40 % zaposlenih, bo dosežena večja stopnja konkurenčnosti in uspešnosti podjetja. Sistemski razvoj kadrov bo omogočil razvijanje sposobnosti in spretnosti zaposlenih za delo z ljudmi in oblikovanje učinkovitih partnerskih odnosov med sodelavci. Vpetost zaposlenih v planiranje in realizacijo ciljev je ključnega pomena za razvoj in rast podjetja.

Invalidska podjetja bodo tako zagotovila večjo usposobljenost zaposlenih, odgovornih za razvoj človeških virov, dvignila nivo motiviranosti sodelavcev, s tem pa posredno vplivala tudi na večjo odzivnost podjetja glede na ohranjanje in ustvarjanje novih delovnih mest, predvsem za težje invalide.

CILJI PROJEKTA

S projektom »Usposabljanje in izobraževanje kadrov v invalidskih podjetjih, odgovornih za razvoj človeškega kapitala« sledimo glavnima ciljema, ki temeljita na:

- usposabljanju in izobraževanju zaposlenih, ki pomenijo konkurenčno prednost vsakega podjetja
- ohranjanju in ustvarjanju novih delovnih mest ter večanju zaposljivosti za invalidne osebe

Posebni cilji:

- zaposleni kot organizacijski vir z usposabljanjem in izobraževanjem zagotavljajo dolgoročno konkurenčno sposobnost podjetja, ki ga naredijo posebnega in drugačnega
- invalidska podjetja se morajo glede na procese globalizacije usmerjati v konkurenčne tokove ter dosegati stalno prilagodljivost in odzivnost
- invalidsko podjetje mora slediti osnovnemu prepričanju, da lahko ohranja in povečuje svojo konkurenčno prednost tudi z zaposlenimi invalidi, ki ustrezno usposobljeni in razporejeni pomembno prispevajo k uspehu in rasti podjetja
- z razumevanjem delavčevih potreb bodo vodilni delavci z ustreznim in prilagojenim vodenjem znali in uspeli usklajevati posameznikove potrebe s potrebami in pričakovanji podjetja.



Utrinek z delavnice

Z vidika nacionalnega programa PHARE 2001 bo sprejeti projekt prispeval k:

- **izboljšanje ponudbe izobraževanja in usposabljanja**

Kakovostno ciljno usmerjeno izobraževanje in usposabljanje temelji na že opravljeni analizi dejanskih potreb po razvoju človeškega kapitala. Doseganje ciljev projekta bo omogočeno z oblikovanjem in realizacijo strategije človeških virov v invalidskih podjetjih.

- **krepitevi partnerstev**

Projekt omogoča povezovanje invalidskih podjetjih že v fazi izvajanja in po njem glede na skupno nastopanje na trgu. Krepitev partnerstev pa bo omogočalo, da bodo tudi invalidska podjetja oblikovala enoten pristop za upravljanje s človeškimi viri.

AKTIVNOSTI PROJEKTA

V okviru projekta »Usposabljanje in izobraževanje kadrov v invalidskih podjetjih, odgovornih za razvoj človeškega kapitala«, so opredeljene aktivnosti, ki se izvajajo v enem letu po smiselnem zaporedju oziroma nadgrajevanju izobraževalnih vsebin:

1. informiranje in motiviranje invalidskih podjetij
2. izvajanje diagnoze
3. priprava in izvajanje programa
4. prenos znanja, pridobljenega z izobraževalnimi vsebinami v prakso
5. evalvacija uporabljenega pristopa

Za doseganje namena in ciljev usposabljanja in izobraževanja so se v projektu opredeljene in opisane aktivnosti začele izvajati novembra 2003, ko smo začeli informativne in animacijske aktivnosti.

Izvajanje diagnoze

Vzporedno z informiranjem smo začeli izvajati v invalidskih podjetjih diagnoze, katerih cilj je:

- spoznati pregled tekočih praks kadrovskih storitev
- ugotoviti, kolikšen pomen podjetja oziroma odgovorni delavci pripisujejo področju HRM in kaj želijo na tem področju spremeniti
- kolikšen del sredstev namenjajo splošnemu in strokovnemu izobraževanju zaposlenih
- kateri so tisti kadrovske sistemi in postopki, ki jih glede na opredeljeno vizijo želijo – ali morajo spremeniti.

Diagnostični vprašalnik sestavljajo odprta vprašanja, ki omogočajo pridobivati ne le osnovne podatke o podjetju, ampak tudi izvedeti, kakšna je politika – filozofija podjetja in kakšno mesto ima v njej upravljanje človeškega kapitala. Podatki, pridobljeni na osnovi vprašalnika in osebnega razgovora z direktorji in drugimi odgovornimi delavci, so nam omogočili oblikovanje in prilagajanje nadaljnega izvajanja vsebin izobraževalnih programov.

PRIPRAVA IN IZVEDBA IZOBRAŽEVALNIH DELAVNIC

Človeški viri – ključni dejavnik uspeha

Kljub velikim spremembam, ki sta jih naplavila globalno gospodarstvo in tehnološki razvoj, se samo človeške potrebe niso spremenile. V tem kontekstu obravnavanja ljudi – zaposlenih – je treba poudariti, da odgovornost za ravnanje s človeškim potencialom ni samo stvar kadrovskih služb oziroma kadrovskega strokovnjaka, ampak se izvajanje in odgovornost prenašata na menedžment na vseh ravneh vodenja. Proces je postopen, potreben je čas za spremembe zavesti in osvajanje novih vzorcev vedenja vodij, da prevzamejo svoj del odgovornosti in si pridobijo znanja in spretnosti, ki jih potrebujejo za delo s sodelavci.

Poslovanje zahteva danes drugačno paleto menedžerskih sposobnosti in spretnosti – usmerjanje, spodbujanje, ustvarjanje partnerskih odnosov in sproščanje ustvarjalnosti sodelavcev. Seveda ni dovolj samo zavedanje o nujnih spremembah, treba je namreč oblikovati učinkovit sistem – model razvoja kadrov, ki ga je glede na potrebe mogoče spreminjati in dopolnjevati. Na osnovi študij v zadnjem času je dokazano, da ima vlaganje v človeški kapital veliko pomembnih in oprijemljivih koristi za podjetje. Vse to smo upoštevali pri pripravi izobraževalnih vsebin. Osnovno vodilo pri izvajanju delavnic je prilagajanje vsebin konkretnemu podjetju in posameznim skupinam udeležencev.

PREDSTAVITEV IZOBRAŽEVALNIH PROGRAMOV – DELAVNIC

Delavnica: Strategija upravljanja človeških virov

Vsebina delavnice:

- strateško načrtovanje
- uvajanje sprememb
- organizacijska kultura in vrednote
- nove vloge in lastnosti vodij

Cilji delavnice:

- opredelitev strategije upravljanja človeških virov v procesu strateškega načrtovanja
- spoznavanje procesa in faz strateškega načrtovanja
- oblikovanje poslanstva in vizije podjetja
- upravljanje sprememb in premagovanje ovir pri njihovem uvajanju
- spoznavanje pomena organizacijske kulture, njenih bistvenih elementov in skupnega oblikovanja vrednot
- merjenje organizacijske kulture, zadovoljstva in klime zaposlenih



Udeleženci zavzeto razpravljajo

- spoznavanje spretnosti – sposobnosti za vodenje sodelavcev

Delavnica: Uspešno in prijetno vodenje

Vsebina delavnice:

- vodenje sodelavcev skozi sodobne komunikacijske metode vodenja
- motivacija – vir energije in življenja
- konflikti za spodbujanje napredka
- baterijski učinek čustvene inteligence

Cilji delavnice:

- vzpostavitev, širjenje in prilagajanje znanja kot permanentnega procesa v organizaciji
- izobraževanje ciljne skupine za učinkovito in uspešno vodenje delovnih skupin v času nenehnih sprememb
- spoznavanje in pridobivanje »mehkih znanj« prinaša »čudežne« rezultate pri graditvi uspešnih medsebojnih odnosov

Delavnica: Osebnostne in socialne kompetence vodij

Vsebina delavnice:

- kaj so kompetence in zakaj jih uvajajo v podjetjih
- razvrščanje kompetenc in kompetence vodij
- ugotavljanje in razvijanje spretnosti vodenja
- proces uvajanja kompetenc
- analiza dejanskih in zahtevanih spretnosti vodij

Cilji delavnice:

- spoznavanja vloge kompetenc pri upravljanju človeških virov
- povezava med kompetenco in organizacijskim vedenjem ter posameznikovimi delovnimi rezultati
- določanje vedenjskih opisov kompetenc in sestavljanje kompetenčnega profila
- ugotavljanje potrebnih in zahtevanih kompetenc vodij

Delavnica: Določanje in izvajanje strategije upravljanja sodelavcev

Vsebina delavnice:

- povezava poslovne strategije in strategije upravljanja človeških virov
- modeli, sistemi, orodja za učinkovito upravljanje sodelavcev
- načrtovanje sodelavcev, uvajanje v delo, učenje in izobraževanje, ocenjevanje in nagajevanje uspešnosti, razvoj sodelavcev
- povezanost uspešnega upravljanja sodelavcev z učinkovitim poslovanjem podjetja
- prikaz dobrih praks s področja HRM

Cilji delavnice:

- spreminjanje razmerja odgovornosti med kadrovske funkcije in menedžmentom pri upravljanju s človeškimi viri
- prikazati osnovne kadrovske sisteme, aktivnosti in orodja za povečanje zadovoljstva in razvoja zaposlenih
- doseganje usklajenosti raznih kadrovskih aktivnosti in vpeljava potrebnih sprememb za učinkovito delo s sodelavci

Delavnica: Letni razgovori

Vsebina delavnice:

- letni razgovor kot orodje za vodenje s cilji
- katere so koristi rednega letnega razgovora za delavca, vodjo in podjetje
- zahteve in ovire pri izvedbi uspešnega letnega razgovora
- z igranjem vlog prikazati izpeljavo letnega razgovora

Cilji delavnice:

- izboljšati medsebojne odnose, motivacijo, uspešnost sodelavca
- ugotovljati, katera znanja in spretnosti je še treba pridobiti
- spoznavati interesna delovna področja, njihovega razvojnega potenciala in možnih napredovanj in izobraževanja

Delavnica: Motivacija zaposlenih

Vsebina delavnice:

- kaj je motivacija, katere so osnovne vrste motivov
- kaj je potrebno za vpeljavo sistema motivacije
- elementi motiviranja v podjetju
- ocenjevanje motiviranosti
- prikaz dobrih praks

Cilji delavnice:

- zakaj je pomembno poznavanje potreb sodelavcev
- spoznati osnovne značilnosti motiviranja in kako vodje vzdržujejo motiviranost sodelavcev
- povezanost motiviranja in uspešnosti sodelavcev

Seminar: Vloga invalidskih podjetij v aktualnih družbenih razmerah

Namen seminarja:

V okviru izvedbe projekta Phare 2001, aktualnosti Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ki prinaša več novosti in je izjemno pomemben za nadaljnji razvoj invalidskih podjetij v luči vstopa Slovenije v EU, je bil za vodstvene in strokovne sodelavce

v kadrovskih službah invalidskih podjetjih izveden seminar z naslednjo vsebino:

- novi izzivi za zaposlovanje invalidov in invalidska podjetja – Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov
- povezovanje zaposlitvene rehabilitacije in zaposlovanje invalidov v okviru delovnih razmerij in invalidskega zavarovanja: novosti, vprašanja in problemi
- rehabilitacijski sektor v razširjeni Evropi – povezovanje, financiranje, možnosti
- vloga invalidskega podjetja v zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov

ZAKLJUČEK

Programov izobraževanja oziroma delavnic se udeležujejo delavci vseh ravni vodenja: direktorji, vodje programov delovnih skupin ter strokovni delavci. Njihova socialna struktura je zelo raznovrstna.

Skupaj s podjetji smo koordinirali časovno in krajevno izvajanje delavnic ter število udeležencev. Da bi čim bolj približali izobraževanje sedežem podjetij, izvajamo delavnice po posameznih območjih Slovenije, in sicer:

Kočevje – 2 skupini, Maribor – 2 skupini, Novo Mesto, Gornja Radgona, Ravne na Koroškem, Ilirska Bistrica in Celje.

Ne moremo pričakovati, da bodo podjetja samo z izobraževanjem in usposabljanjem v okviru programa Phare 2001 vpeljala povsem drugačno strategijo in model kadrovskih storitev, vsekakor pa je doseženo spoznanje, da je upoštevanje potreb posameznika in njegovega osebnega in strokovnega razvoja neizogibno in da prednost pred drugimi ni samo v sodobni ali vrhunski tehnologiji, ampak predvsem v ljudeh, njihovih sposobnostih, znanju in volji za učenje.

Udeleženci so se »naučili« nekaterih pravil in spretnosti za delo z ljudmi:

- spoznali metode, procese in orodja, ki omogočajo večjo zavzetost, motiviranost in pripadnost sodelavcev
- da proces upravljanja zaposlenih ni nikoli dokončen in se nenehno spreminja ter dopolnjuje
- organizacijsko kulturo ustvarjajo, oblikujejo in spreminjajo zaposleni in predstavljajo vir konkurenčne prednosti
- podjetje je živ organizem, kjer zaposleni usklajujejo svoje potrebe in pričakovanja s cilji podjetja in prav od stopnje te usklajenosti je odvisen nivo zadovoljstva zaposlenih
- delavcev ni mogoče motivirati samo z denarjem, na podlagi številnih raziskav so potrebni za doseganje ustvarjalne in delovne klime tudi drugi ustrezni elementi

Izobraževalne aktivnosti oziroma delavnice omogočajo priložnost ne samo za pridobivanje novega znanja, ampak tudi za izmenjavo izkušenj, povečanje medsebojnega zaupanja, pridobivanje povratnih informacij o svojem delu od sodelavcev. Nemalokrat so tudi v delavnicah vodje izvedeli o načrtovani poklicni karieri svojih sodelavcih. Povečuje se medsebojno zaupanje in spoznavanje drug drugega tudi z druge, ne samo delovne plati. Tistim, ki težje in počasi spreminjajo stališče o področju upravljanja človeških virov, so za hitrejšo spre-

minjanje mnenj o nujnosti upoštevanja človeškega dejavnika pri razvoju podjetja pripomogli tisti udeleženci, ki imajo na tem področju pozitivne izkušnje, predvsem pa oprijemljive koristi za podjetje. V sproščenem, aktivnem vzdušju se v delavnicah poraja neizmerno veliko idej, mnenj in predlogov, ki izhajajo iz njihovih izkušenj pri delu z ljudmi.

Izvajanje delavnic se še nadaljuje v septembru in oktobru 2004. Celovit pregled ocen in vtisov udeležencev bomo podali v enem od naslednjih prispevkov.

Projekt ne pomeni »koristi« samo za zaposlene v invalidskih podjetjih, ampak tudi za nas – izvajalce izobraževalnih aktivnosti. Tudi mi si nabiramo bogate delovne izkušnje, spoznavamo probleme drugih in načine njihovega reševanja ter ponovno potrjeno spoznanje, da smo ljudje, kjer koli delamo in živimo, neizčrpen vir idej in zamisli, imeti moramo le pravo priložnost, da o njih spregovorimo.

Silva Verzegnassi

Racio Social, Zavod za razvoj socialnih in zaposlitvenih programov



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO,
DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA ŠOLSTVO, ZNANOST IN ŠPORT

*Vsem članicam in njihovim zaposlenim
želimo vesele božične praznike,
ter veliko poslovnega uspeha in osebne sreče
v novem letu 2005*

Uredništvo

IZVIR Revija Zavoda invalidskih podjetij Slovenije

Izdaja ZIPS, telefon: 01/432 22 25 • Naročenih fotografij in rokopisov ne vračamo • Glavni in odgovorni urednik: Tatjana Brumnič Smrekar • Uredniški odbor: Marijana Golac, predsednica; člani: Marjeta Erhatic; Tatjana Brumnič Smrekar, Jože Kovačec, Marjan Klemenčič in Boris Šuštaršič • Lektoriranje: Eurotranslate, Kotnikova 5, Ljubljana • Priprava in prelom: Birografika BORI d.o.o. • Tisk: Birografika BORI d.o.o. Ljubljana • Naslov uredništva: ZIPS, Linhartova 1, Ljubljana, tel.: 01/432 22 25, faks: 01/232 66 95