



Delavnice "Oseba s KVČB pri delodajalcu in ZZS", Rogaška Slatina, od 2. do 5. 6. 2022

Andreja Juvan Kmetec

Društvo za KVČB je v začetku junija v hotelu Sava – Zagreb v Rogaški Slatini organiziralo delavnice, namenjene informiranju oseb s KVČB o njihovih možnostih, pravicah in dolžnostih na delovnem mestu, zavodu za zaposlovanje, zavodu za zdravstveno zavarovanje in zavodu za invalidsko in pokojninsko zavarovanje.

Delavnic se nas je udeležilo 18 članov društva različnih starosti in »staležev« z boleznijo, od zaposlenih, delno upkojenih, iskalcev zaposlitve in upokojenec. Vsem nam je bilo med drugim skupno tudi to, da smo se ali se soočamo z določeno mero negotovosti, ki jo je v naš vsakdan prinesla KVČB, in to ne le v zdravstvenem, temveč tudi eksistencialnem smislu.

Vsak med nami se je tako že kdaj spraševal, kakšne so njegove pravice, ko ga je KVČB za krajši ali daljši čas primorala, da je prenehal z delom. In na delavnicah smo bili deležni oblice neprecenljivih podatkov, ki so nas v marsičem razsvetlili glede naših pravic.

Predvsem pa se bomo pa zaradi delavnic znali obrniti na prava vrata, ko nas bodo zaradi KVČB pestile skrbi okoli delovnega mesta, bolniških staležev ali pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja.

Našo tokratno šolo smo pričeli s spoznavanjem udeležencev. Pod vodstvom Mateje in Romana Saje so se udeleženci med seboj spoznali na zanimiv način preko zemljevida Slovenije in zanimivosti krajev od koder prihajamo.

Prvo delavnico, ki je potekala v četrtek, 2. junija, je vodila Gabrijela Kodrič z Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSI). Podrobno nam je predstavila zaposlitveno rehabilitacijo oseb s KVČB na zavodu za zaposlovanje.

Kodričeva je najprej poudarila, da je naloga sodobne družbe, da osebam, ki so drugačne, kar smo tudi oboleli s KVČB, omogoči enakovredno obravnavo, tudi pri vključevanju na trg dela.

Prav s tem namenom je zaposlovanje kroničnih bolnikov in invalidov na svetovni, evropski in nacionalni ravni urejeno z zakonskimi podlagami. V Sloveniji imamo zakon o urejanju trga dela in zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Slednji skupaj z nizom pravilnikov celovito ureja področje zaposlovanja invalidov.

Kot nam je bilo že jasno, se na zavod za zaposlovanje obrnemo, ko smo brezposelni. Glede na zakon o urejanju trga dela je brezposelna oseba iskalec zaposlitve med 15 in 65 letom starosti, ki je zmožen za delo, prijavljen na zavodu, aktivno išče in je pripravljen sprejeti ustrezno zaposlitev.

Enako velja tudi za kronične bolnike in invalide, pri čemer pa ti na prvem mestu ne smejo biti popolnoma nezmožni za delo po predpisih pokojninskega in invalidskega zavarovanja.

Govornica je poudarila, da se na zavodu za zaposlovanje vsakodnevno srečujejo z osebami, ki imajo različne zdravstvene težave in med njimi so tudi osebe s KVČB. Zavod tem osebam nudi različne oblike svetovanja, od osnovnega do poglobljenega, kamor sodijo karierno, zdravstveno, zaposlitveno ter rehabilitacijsko svetovanje.

V praksi to pomeni, da na zavodu za zaposlovanje, ko prvi svetovalec ugotovi, da ima iskalec zaposlitve zdravstvene težave, tega naprej napoti k zdravniku svetovalcu. Slednji prepozna invalidnosti ali začasne nezaposljivosti in v skladu s tem iskalca zaposlitve napoti h kariernemu svetovalcu. Ta prepozna morebitne ovire in potrebe iskalca zaposlitve ter predlaga aktivnosti zanj.

Nato rehabilitacijski svetovalec določi zaposlitveno rehabilitacijo za invalida ali pripravi oceno zaposlitvenih možnosti za invalida. Pri tem rehabilitacijski svetovalec loči tiste iskalce zaposlitve, ki že imajo status invalida in tiste, ki ga nimajo.

Invalid je oseba, ki je ta status pridobila po zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov ali po drugih predpisih. Po omenjenem zakonu status invalida dobi iskalec zaposlitve, ki ima trajne posledice telesne ali duševne okvare oz. bolezni, težave pri dejavnosti, ki vplivajo na njeno zaposljivost ali ovire pri vključevanju v delovno okolje. Tak iskalec ima pravico do zaposlitvene rehabilitacije, ni pa to zanj obveza.

Zaposlitvena rehabilitacija je, kot je izpostavila Kodričeva, sklop 15 storitev, ki povečujejo zaposljivost invalida. V skladu z njimi se invalidu omogočajo različne zaposlitve, usposabljanja in prilagoditve dela.

Kodričeva je nato podrobno orisala potek pridobitve statusa invalida in pravice do zaposlitvene rehabilitacije. Ta se začne z vlogo pri rehabilitacijskem svetovalcu, s katero se pridobi status invalida in pravica do rehabilitacijskega procesa.

Ko pri iskalcu zaposlitve - invalidu v okviru rehabilitacijskega procesa ugotovijo, kakšne so njegove zaposlitvene možnosti, sledi ustrezna zaposlitev v običajnem ali zaščitenem delovnem okolju (odvisno od odstotka delazmožnosti) ali se ugotovi nezaposljivost. Nezaposljiv je invalid takrat, ko se v okviru rehabilitacijskega procesa ugotovi, da ima manj kot 30 odstotkov delazmožnosti. Tedaj se ga napoti v programe socialne vključenosti. .

Kodričeva nam je na naša vprašanja pojasnila še, da v rehabilitacijskem procesu invalid ne prejema denarnega nadomestila od zavoda za zaposlovanje, prav tako mu ne teče delovna doba – v nasprotju z rehabilitacijskim procesom, kot ga izvaja Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (ZPIZ).

A do rehabilitacije na ZPIZ invalid – iskalec zaposlitve ni upravičen, če nima za seboj določene delovne dobe. Na zavodu za zaposlovanje te omejitve ni. Rehabilitacijski proces lahko traja od treh mesecev do dveh let, je še povedala Kodričeva. Ta teče pri izvajalcu rehabilitacije, to so javni zavodi, ali tudi na konkretnem delovnem mestu.

Kodričeva je izpostavila še uredbo o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov, ki določa delež zaposlenih invalidov pri določenem delodajalcu, ko gre za običajno delovno okolje.

Vsak delodajalec z več kot 20 zaposlenimi mora izpolnjevati kvote, delež je od 2 do 6 odstotkov in je odvisen od dejavnosti.

Poleg kvotnega sistema so invalidi na trgu dela deležni systemske podpore tudi s subvencijami plač za invalide, oprostitvami prispevkov v pokojninsko in invalidsko blagajno, plačilom stroškov prilagoditve delovnih mest in sredstev za invalide, nagrade za preseganje kvot ter še z drugimi spodbudami. O njih odloča in jih izplačuje Javni študentski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije, je pojasnila Kodričeva.

Mogoča je tudi samozaposlitev invalida, pri čemer je potreben zdravniški pregled, drugih zahtev v okviru rehabilitacijskega procesa na zavodu za zaposlovanje ni, je na naše zanimanje povedala Kodričeva.

Ob zaključku je Kodričeva poudarila, da imamo v vsakem primeru kot osebe, ki imamo zaradi bolezni določene omejitve, veliko možnosti za zaposlitev, nam je pa položila na dušo, da se moramo zase postaviti sami, česar smo se dejansko v neki meri naučili že s tem, da smo ji aktivno zastavljali vprašanja.

Za podrobnejše informacije pa nas je Gabrijela Kodrič povabila k pregledu Aktualnih ukrepov aktivne politike zaposlovanja, ki so objavljeni na spletni strani Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje.

Četrtek večer po večerji smo preživel v predavalnici z druženjem in medsebojnimi izmenjavi mnenj in izkušenj, ki nam jih prinaša življenje z našo boleznijo.

V petek, 3. junija, smo delo začeli z razgibavanjem ob jogi, tibetanskimi skledami, zajtrkom in kasneje z delavnico z naslovom Bolniški stalež in vse okrog s strani ZZS, ki jo je pripravila Špela Cerar, pravica z Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZS).

Zaradi bolezni se osebe z KVČB pogosto soočamo z bolniškimi odsotnostmi z dela, tudi dolgotrajnejšimi. Cerarjeva nas je uvodoma spomnila, da naše pravice do zdravstvene oskrbe določajo zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju ter Pravila iz Obveznega zdravstvenega zavarovanja (OZZ).

Pravice lahko uveljavljamo neposredno pri izvajalcu zdravstvenih storitev (osebni zdravnik) ali na ZZS - pri imenovanem zdravniku ali pred zdravstveno komisijo, pa tudi prek območnih enot ZZS oz. direktij.

Območne enote ZZS na prvi stopnji oz. direktije na drugi odločajo o naših pravicah, ko gre za različna nadomestila (npr. medicinsko-tehničnih pripomočkov), povračilo potnih stroškov, prosto izbiro osebnega zdravnika in podobno.

Kot je poudarila Cerarjeva, imenovani zdravnik na ZZS medtem odloča o naši nezmožnosti za delo nad 30 dni, na zahtevo presoja oceno osebnega zdravnika o začasni nezmožnosti za delo do 30 dni in o pravicah do napotitve na zdraviliško zdravljenje oz. do zahtevnejših medicinsko-tehničnih pripomočkov. Zdravstvenega komisija pa je pritožbeni organ.

Kot je poudarila Cerarjeva, postopkov pred ZZS ne moremo začeti sami. Izbrani osebni zdravnik je naš »vratar« v sistem pravic iz OZZ (poleg zdravnika splošne medicine sta to še zobozdravnik in ginekolog). Pravico zamenjati ga imamo po enem letu, izjemoma tudi prej, v primeru nesporazumov na primer, nezaupanja na obeh straneh ali selitve. Ima pa tudi osebni zdravnik pravico do prekinitve izbire.

Vsi zavarovanci imamo pravico do drugega mnenja v breme zdravstvenega zavarovanja, tako ko gre za osebnega zdravnika, kot tudi ko gre za specialista, vendar le ko gre za zdravljenje v okviru javne zdravstvene mreže.

Posebej zanimivo za nas je pri tem bilo, da ne moremo sami izbrati zdravnika, od katerega bi želeli drugo mnenje, temveč nam mora to zagotoviti tisti zdravnik, pri katerem se zdravimo, pri čemer se ne izda nova napotnica. To pomeni, da praviloma drugo mnenje dobimo od zdravnika, ki dela v istem izvajalcu zdravstvenih storitev v javni mreži.

Če bi želeli drugo mnenje o našem zdravstvenem stanju pridobiti pri drugem izvajalcu ali na primer v tujini, si to lahko zagotovimo, a le na lastne stroške, je povedala Cerarjeva.

Ko zbolimo, se ugotavlja začasna zadržanost od dela. To ni posebna pravica, je pa, ko je upravičena, in v primeru bolezni seveda je, prvi pogoj za izplačilo nadomestila plače. O zadržanosti od dela do 30 dni praviloma odloča osebni, nad 31. pa imenovani zdravnik na ZZS. Obstajajo pa tudi nekatere izjeme.

Ko gre za odločanje o nezmožnosti za delo, so odloča o tem, da je polna ali pa gre za delo v skrajšanem delovnem času, lahko pa se ugotovi tudi, da nezmožnosti za delo ni. Pri tem pa imenovani zdravnik ali zdravstvena komisija na ZZS nista pristojna za določanje omejitev pri delu, kot bi bila na primer delo brez nočne izmene ali zgolj od ponedeljka do petka.

V postopku ugotavljanja začasne nezmožnosti za delo je Cerarjeva poudarila, da mnenje specialista o tem predstavlja zgolj mnenje. Pristojni zdravnik ga je dolžan preučiti, ne pa upoštevati.

Nezmožnost za delo se ugotavlja z osebnim pregledom pri osebnem zdravniku, ko o bolniškem staležu odločata imenovani zdravnik ali zdravstvena komisija, pa za to zadostuje medicinska dokumentacija. Lahko pa slednja zahtevata osebni pregled, prav tako pa ga lahko, če smo v postopku in bi se želeli predstaviti, zahtevamo sami.

Cerarjeva nas je ob tem še spomnila, da moramo biti v času bolniške zadržanosti od dela na svojem domu. Odsotnost z doma je možna ob odhodu na zdravniški pregled ali v primerih, če odsotnost ne vpliva negativno na potek zdravljenja. Za odhod izven kraja bivanja pa vedno potrebujemo odobritev osebnega zdravnika.

Kot zavarovanci imamo pravico, v primeru nestrinjanja glede ugotavljanja začasne nezmožnosti za delo, vložiti zahtevek oz. pritožbo.

Ko gre za osebnega zdravnika imamo, pa tudi naš delodajalec, zato na voljo tridnevni rok. Pritožbo vložimo pri osebnem zdravniku, o njej odloča imenovani zdravnik. Ko o naši zadržanosti odloča imenovani zdravnik, se na njegovo odločitev lahko pritožimo v 5 delovnih dneh od prejema zadevne odločbe, zdravstvena komisija pa mora o njej odločiti v 8 dneh.

V vmesnem času moramo ravnati po mnenju imenovanega zdravnika, kar lahko pomeni tudi, da se moramo vrniti na delo, odločitev o pritožbi pa pravilom velja za naprej, za nazaj pa največ do dneva, ki je določen v odločbi imenovanega zdravnika, razen če zdravstvena komisija določi, kdaj je nastopila zadržanost od dela.

Na mnenje zdravstvene komisije pa lahko na koncu mi ali naš delodajalec vložimo tožbo na Delovno in socialno sodišče, in sicer v 30 dneh po vročitvi odločbe. Cerarjeva nam je poudarila, da se brez strahu, če bi se nam to zdelo potrebno, lahko obrnemo tudi na Delovno in socialno sodišče. Za to namreč ne potrebujemo odvetnika, sodišče samo nam pomaga, če potrebujemo pomoč

Cerarjeva pa nas je opozorila tudi, da ZZS lahko izvede tudi nadzor nad našim bolniškim staležem, kar izvajajo laični kontrolorji. Ta nadzor lahko predlaga naš delodajalec, a mu kontrolorji niso obvezani slediti. Lahko pa se za nadzor odločijo na podlagi prijave.

ZZS v primeru ugotovljene kršitve lahko le zaključi bolniški stalež oz. zadrži ali odvzame nadomestilo, ostale morebitne delovnopravne sankcije pa so na strani delodajalca.

Na delavnici smo izvedeli tudi, kakšno nadomestilo nam pripada v primeru zadržanosti od dela in kdaj ga izplačuje ZZS. V primeru bolezni ali poškodbe izven dela ga ZZS po novem izplačuje od 21. dne bolniškega staleža, v primeru poškodbe ali bolezni na delu pa od 31. dne

Višina nadomestila je odvisna od osnove za nadomestilo, ne more pa biti po novem nižje od 60 odstotkov minimalne plače. V primeru bolezni, kar je tudi KVČB, nam do 90 koledarskih dni pripada 80 odstotkov osnovne plače, nad 90 dni pa 90 odstotkov.

Poškodba izven dela je do 90 dni 70-odstotkov, nad 90 pa 80 odstotkov. V primeru poklicne bolezni ali poškodbe je to nadomestilo ne glede na trajanje 100-odstotno. Sobivanje z otrokom je vedno 80-odstkov.

Na delavnici smo izvedeli tudi, kolikšne so naše pravice v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja (OZZ). Nekateri so v celoti breme OZZ, druge pa so v določenem delu v breme OZZ, v določenem pa v breme dopolnilnega zdravstvenega zavarovanja. Med njimi ni na primer nadstandardnih storitev ali estetskih posegov.

Za konec nas je Cerarjeva še spomnila, da imamo kot kronični bolniki tudi pravico do zdravljenja v zdravilišču. Za Crohnovo bolezen in ulcerozni kolitist imamo to pravico ob težjih epizodah poslabšanja, poleg obsežnih toraktomskih in laparotomijskih posegov na prebavilih s težjo funkcionalno prizadetostjo. Za bolnike s KVČB je edini izvajalec zdraviliškega zdravljenja Zdravilišče Rogaška Slatina.

Zdraviliško zdravljenje se izvaja na stacionarni ali ambulantni način. V prvem primeru traja 14 dni, v drugem 10. Le izjemoma se zdraviliško zdravljenje dandanes podaljša na 21 dni. Ponovno lahko zdraviliško zdravljenje ponovimo ob klinilno pomembnem poslabšanju, in to po preteku dveh let.

Po delavnici o pravicah, ki nam v okviru obveznega zdravstvenega zavarovanja pripadajo v Sloveniji, smo se seznanili še s tem, kakšne so naše pravice do zdravljenja v tujini. Te nam je na delavnici o čezmejnem zdravstvenem varstvu predstavila Nataša Gorjup-Wagner.

Pravico do zdravljenja v tujini v okviru OZZ imamo od leta 2013, sem sodita tako nenačrtovano kot načrtovano zdravljenje. Gorjup-Wagnerjeva nam je najprej predstavila, kakšne so možnosti za načrtovano zdravljenje v tujini.

Pojasnila nam je, da imamo pravico do tovrstnega zdravljenja, ko so izčrpane možnosti zdravljenja pri nas, ko so v Sloveniji čakalne dobe predolge, možno pa je v tujino oditi tudi na specialistične ambulante preglede.

Ko so v Sloveniji izčrpane možnosti zdravljenja, imamo v skladu s 44. a členom Zakona o zdravstvenem varstvu in zavarovanju pravico do pregleda, preiskave ali zdravljenja v tujini oz. do povračila stroškov teh storitev, če je z njimi pričakovati ozdravitev ali izboljšanje ali pa preprečitev nadaljnjega slabšanja zdravstvenega stanja.

Ko so v Sloveniji izčrpane možnosti zdravljenja, se lahko nanj napotimo kamorkoli po svetu in v katerokoli zdravstveno ustanovo, javno ali zasebno. Mora pa nam takšno zdravljenje odobriti zdravniški konzilijna terciarni ravni (kot je na primer UKC Ljubljana).

Za tako zdravljenje se nam vrnejo celotni stroški, tudi nastanitve in prevoza, je pa po besedah Gorjup-Wagnerjeve dobro dobiti predhodno odobritev ZZS in tedaj v roke prejmemo tudi listno o prevzemu stroškov s strani zavoda. Možno je sredstva za te storitve dobiti tudi za nazaj.

Največkrat se v tujino v primeru izčrpanih možnosti pri nas napotuje v Nemčijo, Avstrijo in Italijo, in sicer na ortopedske operacije, zdravljenje epilepsije, srčno kirurgijo, tudi otroško ter druga kirurška zdravljenja.

Možnost zdravljenja v tujini, ko v Sloveniji čakalna doba za določeno zdravstveno storitev presega najdaljšo dopustno čakalno dobo in pri nas ni drugega izvajalca, ki bi nam to storitev omogočil v razumnem času, ureja 44. b člen omenjenega zakona. Zdravljenje je v tem primeru možno v članicah EU, Evropskega gospodarskega prostora ali Švice.

Za takšno storitev se lahko odločimo le v ustanovi, ki sodi v javno mrežo oz. ima v neki državi pogodbo z javno zavarovalnico, tudi v tem primeru se zaprosi za mnenje izvajalca storitev na terciarni ravni, pri katerem se ugotavlja, ali je bil res presežena razumna čakalna doba pri nas.

Ko odidemo na tovrstno zdravljenje, se nam povrnejo stroški v višini, kot bi taka storitev stala v javnem zdravstvenem sistemu v državi, v kateri storitev opravimo, pravico imamo tudi do povračila potnih stroškov in nastanitve. Dobro je imeti predhodno odobritev ZZS, saj v tem primeru prejmemo ustrezen obrazec, lahko pa povračilo stroškov terjamo tudi za nazaj.

Največkrat gre v tem primeru za preiskave PET-CT, saj je v Sloveniji le ena takšna naprava, pa tudi za ortopedske operacije. Državi destinacije sta največkrat sosednji Avstrija in Hrvaška.

Ko gre za specialistične ambulante preglede ali posege, ko ni potrebna nočitev v bolnišnici, pa lahko bolniki v tujino potujemo na podlagi napotnice osebnega ali drugega napotnega zdravnika. Ta pravica je določena v 44. c členu Zakona o zdravstvenem varstvu in zavarovanju.

Sem sodijo tudi recepti ali naročilnice, pa tudi zdraviliško zdravljenje, ki pa ga mora odobriti ZZS s predhodno izdano odločbo. Prav tako ta člen določa, da je mogoče na podlagi predhodno izdane odločbe ZZS ob predhodni odločitvi mogoče oditi na bolnišnične storitve s prenočitvijo, ko gre za preglede s specializirano in drago medicinsko opremo.

V okviru 44. c člena lahko zdravstvene storitve opravimo samo v članicah EU, lahko pa se odločimo tako za izvajalca v javni kot zasebni mreži. V določenih primerih je prehodna odobritev ZZS obvezna. In vsakem primeru vedno sami poravnamo stroške, povrnejo pa se nam sredstva v višini povprečne cene storitve v Sloveniji – vendar ne več od dejanskih stroškov.

Ne povrnejo se nam potni stroški ali stroški nastanitve, ne krije se nam stroškov morebitnega spremstva, prav tako v okviru tega člena med drugim ne moremo koristiti storitev iz primarnega zdravstva ali storitev s področja dolgotrajne oskrbe.

Ko gre za ta člen, so najpogosteje opravljene storitve na področju zobozdravstva, preiskav z EMG in operacije krčnih žil, in sicer v sosednjih državah – Avstriji, Italiji, Hrvaški. Ko gre za uveljavljanje receptov v tujini, so to očala.

Zanimalo nas je tudi, kako je z nenačrtovanim zdravljenjem v tujini. Gorjup-Wagnerjeva nas je spomnila na Evropsko kartico zdravstvenega zavarovanja, s katero lahko uveljavljamo nujne in potrebne storitve v članica EU, EGP in Švici. Kartica je veljavna tudi v Avstraliji, BiH, Črni gori, Severni Makedoniji ter Srbiji, vendar tam le za nujne storitve. Kartico pridobimo pri ZZS.

S kartico lahko zdravstvene storitve uveljavljamo le pri izvajalcih, ki so vključeni v javno mrežo. Kot je izpostavila Gorjup-Wagnerjeva, sem praviloma ne sodijo različne turistične ambulante, na Hrvaškem npr., vedno moramo preveriti, ali je izvajalec del javne mreže. Po možnosti to storimo, preden se opravimo na pot.

S kartico storitve neposredno poravnamo v članicah EU, EGP in Švici, morda ob tem plačamo doplačilo. V drugih državah sami plačamo vse stroške nujne zdravstvene storitve, po vrnitvi v domovino pa vložimo vlogo za povračilo stroškov.

Na koncu delavnice smo izvedeli, da lahko vse potrebne informacije dobimo na Nacionalni kontaktni točki za čezmejno zdravstveno varstvo. Na voljo nam je spletna stran: www.nkt-z.si, elektronska pošta kontakt@nkt-z.si in telefon 01 30 77 222, v času uradnih ur.

Po premoru smo imeli delavnici o na temi KVČB in invalidsko zavarovanje ter poklicna rehabilitacija. Potem ko smo v četrtek izvedeli o možnostih in pravicah pridobitve statusa invalida in poklicne rehabilitacije v okviru Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, nam je Peter Šalej predstavil naše možnosti in pravice na Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (ZPIZ).

Šalej nas je najprej razsvetlil, da obvezno invalidsko in pokojninsko zavarovanje ureja Zakon o pokojninskem zavarovanju, ki je bil kot sedaj veljavni predpis sprejet iz leta 2013, a se nenehno spreminja in dopolnjuje in zato je sedaj že v različni ZPIZ-2M.

Obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanja, v katerega smo vključeni kot zaposleni, nam zagotavlja tudi pravico do invalidske upokojitve ali poklicne rehabilitacije, premestitve na delovnem mestu ali dela s skrajšanim delovnim časom do polnega.

Za čas poklicne rehabilitacije nam (za razliko od poklicne rehabilitacije na zavodu za zaposlovanje) pripada nadomestilo, lahko dobimo tudi začasno ali delno nadomestilo ali nadomestilo za invalidnost. Obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje zagotavlja tudi letni dodatek, dodatek za pomoč in postrežbo ter invalidnino.

Invalidnost na ZPIZ ugotavljajo kot spremembe zdravstvenega stanja, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem oz. medicinsko rehabilitacijo. Vzroki zanjo so lahko bolezen, poškodba zunaj dela, poškodba pri delu ali poklicna bolezen.

Zavarovancu se z invalidnostjo zmanjša možnost zagotovitve ali ohranitve delovnega mesta oz. poklicno napredovanje. V okviru ZPIZ tako zavarovanec, ki je opravljal nek poklic postane delovni invalid.

Invalidnost na ZPIZ uvrščajo v tri kategorije. V I. kategoriji je tisti zavarovanec, ki ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela ali ni zmožen opravljati svojega poklica in nima več preostale delovne zmožnosti.

V II. kategorijo so uvrščeni tisti zavarovanci, ki jim je delovna zmožnost zmanjšana za 50 odstotkov ali več. V III. kategorijo pa so uvrščeni zavarovanci, ki niso več zmožni opravljati dela s polnim delovnim časom, lahko pa opravljajo delo s skrajšanim delovnim časom do polnega, najmanj 4 ure dnevno.

Ko je na ZPIZ ugotovljena invalidnost, zavarovanec pridobi pravico do invalidske pokojnine, če je invalid I. Kategorije, II. Kategorije, če brez poklicne rehabilitacije ne more več opravljati poklica s polnim delovnim časom, a mu ta ni zagotovljena, ker je starejši od 55 let, ali II. kategorije če ni zmožen za delo s skrajšanim delovnim časom brez poklicne rehabilitacije, a mu ni zagotovljena, ker je starejši od 50 let. Do invalidske pokojnine so upravičeni tudi vsi zavarovanci II. in III. Kategorije, ki so dopolnili 65 let.

Zanimalo nas je, koliko časa moramo biti zaposleni, da lahko pridobimo pravico do invalidske pokojnine. Šalej nam je povedal, da to pravico pridobimo ne glede na pokojninsko dobo, če je invalidnost posledice poškodbe na delu ali poklicne bolezni.

Če je invalidnost posledica poškodbe zunaj dela ali bolezni, moramo dopolniti pokojninsko dobo, ki pokriva najmanj tretjino obdobja od dopolnjenega 20. leta starosti do nastanka invalidnosti, pri čemer so delovna leta šteta kot polna leta. Ugodnejše pogoje imajo mlajši invalidi in izobraževani invalidi.

Šalej nam je razložil tudi na prvi pogled precej zapleteno odmerjanje odmerjanje invalidske pokojnine. Višina invalidske pokojnine je pri tem odvisna od vzroka invalidnost, namreč ali je ta posledica poškodbe pri delu oz. poklicne bolezni ali bolezni oz. poškodbe zunaj dela.

Če nismo uvrščeni v I. kategorijo invalidnost, lahko pridobimo pravico do poklicne rehabilitacije oz. premestitve in oz. ali pravico do dela s skrajšanim delovnim časom do polnega, a najmanj 4 ure dnevno. Brezposelni invalidi se morajo v 30 dneh prijaviti na zavod za zaposlovanje.

Nadomestilo za invalidnost je različno, glede na to, ali je zavarovanec ob nastanku invalidnosti nezaposlen oz. brez obveznega zavarovanja, mu delovno razmerje preneha neodvisno od volje ali po njegovi volji ali krivdi, pa tudi če se zaposli na drugem delovnem mestu.

Pravico do dela s skrajšanim delovnim časom zavarovanem pridobi po poklicni rehabilitaciji. Zaposlenim mora delo s skrajšanim delovnim časom zagotoviti delodajalec.

Šalej nam je pri tem razložil tudi upravni postopek za ugotavljanje invalidnosti, ki se začne z vlogo, pri čemer jo sestavljata medicinska in delovna dokumentacija. Medicinsko zagotovi osebni zdravnik, delodajalec izpolni obrazec DD1, če gre za Zavod RS za zaposlovanje pa DD3, zavarovanec izpolni obrazec DD2.

Najprej se oblikuje predhodno mnenje izvedenca invalidske komisije, nato izvedensko mnenje, ki vključuje tudi mnenje delodajalca, sledi pa odločba. Delodajalec lahko po prejemu odločbe, če se zavarovanca ne uvrsti v I. kategorijo invalidnosti, na ZPIZ poda vlogo za sofinanciranje, ki med drugim vključuje tudi sredstva za usposabljanje in prilagoditev delovni sredstev in prostorov.

V nadaljevanju nam je Šalej predstavil še potek poklicne rehabilitacije. V okviru rehabilitacije se invalida strokovno, fizično in psihosocialno usposobi za drugi poklic ali delo, da se lahko ustrezno zaposli, ali pa se ga usposobi za opravljanje istega poklica ali dela, tako da se prilagodi delovno mesto z ustreznimi tehničnimi pripomočki.

Zanimalo nas je, koliko ZPIZ prispeva za nakup tehničnih pripomočkov in Šalej nam je povedal, da lahko za posameznega zavarovanca porabi sredstva največ do višine 10-kratnega zneska povprečne bruto mesečne plače v Sloveniji. Ta znesek trenutno znaša nekaj več kot 20.000 evrov.

Šalej nam je nadalje predstavil niz primerov, s katerimi so na ZPIZ invalide usposobili za delo na istem delovnem mestu z ustreznimi pripomočki. Tako so na primer orodjarju priskrbeli ustrezno dvigalo, profesorju večji monitor na dotik, programerju dvižno mizo. Pismonoši so priskrbeli štirikolesnik. Nadalje nam je spregovoril še o nizu drugih primerov.

Potem pa smo izvedeli, kakšne so možnosti poklicne rehabilitacije, ko invalid ni več sposoben opravljati istega poklica oz. dela. Tedaj se lahko invalid izobrazí oz. usposobi za drug poklic, in sicer s kratkotrajnimi izobraževanji ali tečajji, praktičnim delom na ustreznem delovnem mestu, izobraževanjem ali izobraževanjem ob delu. Tudi tu nam je Šalej predstavil niz primerov.

Kot je še poudaril, pravico do poklicne rehabilitacije pridobi invalid II. kategorije, če še ni dopolnil 55. let in se bo s rehabilitacijo usposobil za drugo delo oz. poklic s polnim delovnim časom ali še ni dopolnil 50 let in se bo s poklicno rehabilitacijo usposobil za drugo delo, ki ga bo opravljal s skrajšanim delovnim časom, najmanj 4 ure dnevno.

Za poklicno rehabilitacijo lahko zaprosimo najkasneje na dan obravnave na invalidski komisiji I. stopnje, namesto pravice do premostitve oz. dela s skrajšanim delovnim časom. Invalid II. kategorije lahko zanjo zaprosi po 50. letu starosti, III. kategorije pa v katerikoli starosti.

V času poklicne rehabilitacije invalid ostane v delovnem razmerju pri delodajalcu, pri katerem je bil zaposlen ob nastanku invalidnosti. Namesto plače prejema nadomestilo. Delodajalec je invalidu dolžan zagotoviti poklicno rehabilitacijo. Nezaposlenemu pa se čas poklicne rehabilitacije šteje v zavarovalno dobo. Slednjemu poklicno rehabilitacijo zagotovi ZPIZ in ZRSI.

Za poklicno rehabilitacijo se sklene pogodba, in sicer med zavarovancem, ZPIZ, delodajalcem ali ZRSI.

Zavarovanec in izvajalec poklicne rehabilitacije sta dolžna najmanj vsakih 6 mesecev poročati o izvajanju in poteku rehabilitacije. Stroške rehabilitacije nosi ZPIZ, če zavarovanec ne izpolnjuje pogojev pogodbe, pa izgubi pravico do nadomestila, pa tudi nobenih novih pravic na podlagi iste invalidnosti ne more pridobiti več.

Sicer zavarovanec v času poklicne rehabilitacije prejema nadomestilo, katerega višina je različna glede na položaj invalida, prav tako pa ima pravico do nastanitve, če je do kraja izvajanja rehabilitacije nujno prevozno sredstvo, pa zavarovancu invalidnost onemogoča uporabo sredstev javnega prevoza in mu ni zagotovljen poseben prevoz. Sicer se mu povrnejo potni stroški, prilagodi pa se mu tudi delovna sredstva in prostore, je med zelo dinamično delavnico še povedal Šalej...

Animacijo petkovega večera sta prevzeli Marinka in Sergeja. S pripravo različnih družabnih in interaktivnih iger sta poskrbeli za veliko dobre volje in smeha med udeleženci Šole za osebe s KVČB .

V soboto, 4. junija smo dan pričeli z jogo in sprostitvijo ob tibetanskih skledah.

Dopoldne smo imeli delavnici na temo pravic iz delovnega razmerja. Pripravila jo je Sanja Jablanović s Pravnega centra za varstvo človekovih pravic in okolja (PIC).

Uvodoma nam je pojasnila, da delavec s kronično boleznijo v okviru delovnopravne zakonodaje nima posebnega statusa. A bolezen seveda vpliva na delovno zmožnost in v primeru začasne nezmožnosti za delo odide bolnik v bolniški stalež, ko gre za trajno nezmožnost pa se mu lahko prizna invalidnost.

Posamezne pravice se vežejo na invalidnost, kot je to, da se nam zagotovi ustrezno delo, dobimo dodatne dneve dopusta in imamo določeno varstvo pred odpovedjo.

Ker moramo osebe s KVČB tako kot ostali ljudje kot delavci izpolnjevati zdravstvene zahteve delovnega mesta, moramo delodajalca obvestiti o zdravstvenih stanjih, ki bi lahko vplivale na opravljanje dela.

Delodajalec delavca pred zaposlitvijo napoti na preventivni zdravstveni pregled na svoje stroške, prav tako pa ga mora na tak pregled napotiti po več kot 12-mesečni prekinitvi dela na določenem delovnem mestu, to je primeru premestitve ali bolniškega staleža.

Sicer mora delodajalec tekom trajanja delovnega razmerja zagotavljati obdobje preventivne zdravstvene preglede – skladno s tveganjem na delovnem mestu.

V določenih primerih je delodajalec delavce dolžan napotiti tudi na druge zdravstvene preglede. Pri tem gre predvsem za poškodbe pri delu. Prav tako pa je delodajalec v določenih primerih upravičen poslati delavca na zdravstveni pregled, npr. pri zmanjšani delovni zmožnosti, po bolezni ali poškodbi izven dela, ki je zahtevala daljše zdravljenje ali ko je bil delavec zaradi bolezni ali poškodbe v 1 letu v bolniškem staležu več kot 5-krat.

Delo sicer delavec lahko za določenega delodajalca opravlja na različnih pravnih podlagah, najbolj urejeno je delovno razmerje.

Delovni razmerje je urejeno s pogodbo o zaposlitvi, ki se lahko spreminja le s soglasjem obeh strank. Delavec ima pravico, da pogodbo o zaposlitvi podpiše, ko jo je preučil brez nadzora, kar pomeni, da jo ima pravico odnesti tudi domov, nam je na naša vprašanja – nekateri med nami smo se že soočili s pritiskom, da moramo pogodbo o zaposlitvi podpisati takoj in pred predstavnikom delodajalca, pojasnila Jablanovičeva.

Pogodba o zaposlitvi je temeljni dokument za delovno razmerje in mora biti v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in splošnimi akti delodajalca. Zakon pri tem določa minimalne pravice, ki pa so lahko v pogodbi tudi širše.

Pogodba o zaposlitvi je obvezna, sicer gre za delo na črno. Določa lahko poskusno dobo za delo, ki ne sme biti daljša od 6 mesecev, sicer pa naj bi se praviloma sklepala za nedoločen čas.

Delavec sicer lahko dela na podlagi pogodbe za določen čas, za največ 24 mesecev brez prekinitve za isto delovno mesto, razen ko gre za nadomestno delo ali projektno delo, a kot je priznala Jablanovičeva, se temu se v praksi delodajalci tudi izogibajo s premeščanjem na druga delovna mesta.

Če delavec ostane na delovnem mestu po teku omenjenega časa, se šteje, da je zaposlen za nedoločen čas, je poudarila Jablanovičeva. Za zaposlitev za nedoločen čas velja tudi pogodba o zaposlitvi, ki je v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo.

Če pogodba za določen čas preneha s potekom časa, kot je bil določen, je delavec upravičen do odpravnine - razen ko gre za nadomeščanje odsotnega delavca ali javna dela.

Temeljna pravica delavca je, da mu delodajalec zagotavlja delo, poleg tega pa ima tudi druge pravice, kot so tudi letni dopust, regres... Nekatero pravico delavca izrecno ureja zakon, npr. regres ali odpravnino, druge le omenja, nekaterih pa sploh ne in so prepuščene delodajalcu oz. kolektivni pogodbi in splošnim aktom – sem na primer sodijo jubilejne nagrade.

Kolektivna pogodba in splošni akti družbi morajo biti delavcu vedno dostopni na ogled, brez nadzora, nam je poudarila Jablanovičeva. To pomeni, da imamo vedno pravico vpogleda vanje, ni pa nujno, da jih lahko to gradivo odnesemo z delovnega mesta.

Jablanovičeva je nato spregovorila o prepovedi diskriminacije na delovnem mestu. To pomeni, da nam moram delodajalec zagotavljati enako obravnavanje, tudi ne glede na naše zdravstveno stanje ali morebitno invalidnost.

Prepoved diskriminacije velja tako pri zaposlovanju, kot v času delovnega razmerja – naše osebne okoliščine ne smejo biti razlog za to, da bi bili npr. prikrajšani za izobraževanje ali dodatno usposabljanje, kot tudi ne za morebitno poklicno rehabilitacijo. Prepoved diskriminacije prav tako velja pri prenehanju delovnega razmerja.

Do diskriminacije na delovnih mestih kljub temu prihaja in ni nujno neposredna. V praksi so tako lahko delavci v bolniškem staležu prikrajšani za plačilo za poslovno uspešnost. Na drugi strani pa se na delovnih mestih izvaja pozitivna diskriminacija, kar pomeni, da se izenačujejo možnosti.

Zanimalo nas je tudi, kakšne so pravice delavca, ko pride do mobinga na delovnem mestu. Kot je poudarila Jablanovičeva, je tovrstno trpinčenje ali nadlegovanje na delovnem mestu prepovedano, a vsak konflikt ali neka kršitev še ni mobing.

Za mobing je značilno sistematično in ponavljajoče se ravnanje, ki žrtvi povzroči psihične, socialne in zdravstvene težave.

Dejanja trpinčenja ali nadlegovanja se morajo ponavljati pogosto, najmanj enkrat na teden, trajati pa morajo daljše časovno obdobje, najmanj 6 mesecev. Pri mobingu ni nujno, da gre za dejanja, ki so povezana z osebnimi okoliščinami delavca, kot to velja za diskriminacijo, nam je pojasnila Jablanovičeva.

Nekateri med nami so na delavnici opozorili tudi, da jim je delodajalec odvzel nekaj dni dopusta. Kot je povedala Jablanovičeva, delodajalec tega ne bi smel storiti brez naše vednosti.

Sicer pa nam je povedala, da vsakemu delavcu pripadajo najmanj 4 tedni dopusta. Delavec za otroka, mlajšega od 15 let, prejme dodatni dan dopusta, invalidi oz. delavci z najmanj 60-odstotno telesno okvaro, tisti, ki so starejši od 55 let in tisti z otroci, ki terjajo posebno nego in varstvo, pa najmanj tri dni.

Delavec takoj ob zaposlitvi pridobi pravico do dopusta, porablja pa ga nato v dogovoru z delodajalcem, v delovnih dnevih. Dopust delavcu vedno pripada v celoti, ne glede na delovni čas, torej ali delo opravlja samo 4 ure dnevno, je pa odvisna od razporeditve delovnih dni v tednu.

Ko gre za regres, pa delavcu ta pripada glede na delovni čas, torej sorazmerno. A to ne velja npr. za invalide, ki delajo skrajšani delovni čas ali ko gre za starševsko varstvo.

Delavcu v primeru prenehanja delovnega razmerja pri nekem delodajalcu pred potekom koledarskega leta pripada sorazmerni del dopusta. V primeru, da je delavec porabil več dopusta, ga mora vrniti v sorazmernem deležu – lahko s plačilom, prav tako mora vrniti sorazmerni del regresa.

Sicer so pravila glede dopusta taka, da ima delavec pravico najmanj dva tedna dopusta izkoristiti v kosu, delodajalec pa lahko na drugi strani terjaja, da najmanj 2 tedna dopusta porabi v koledarskem letu. Preostanek dopusta lahko delavec porabi do 30. junija v naslednjem koledarskem letu, v dogovoru z delodajalcem.

V primeru odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ali porodniškega dopusta ima delavec pravico do konca naslednjega koledarskega leta porabiti ves dopust, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu oz. do 30. junija naslednjega leta.

Delavec se dopustu ne more odpovedati ali zanj zahtevati denarnega nadomestila, če ga ni izkoristil. Ko gre za prekinitev delovnega razmerja, pa se delodajalec in delavec lahko dogovorita za nadomestilo za neizkoriščen dopust.

Poleg dopusta ima delavec največ do skupno 7 delovnih dni v koledarskem letu pravico tudi do plačane odsotnosti z dela zaradi osebnih okoliščin, kot so lastna poroka, smrt ožjih družinskih članov, hujša nesreča...

Nadalje nam je Jablanovičeva predstavila dolžnosti delodajalca. Zagotavljati nam mora plačo in izplačilo delovne uspešnosti, dodatke, morebitno poslovno uspešnost, pa tudi plačilo stroškov dela.

Zakonsko je določena minimalna plača brez dodatkov. Dodatki se določijo glede na posebne pogoje dela, kot so nadurno, nočno delo in delo ob nedeljah in praznikih. Morebitne druge dodatke lahko določijo kolektivne pogodbe, v vsakem primeru nam pripada dodatek na delovno dobo.

Zakon določa tudi nadomestila plače, ko gre za dopust, bolniško odsotnost. Ko gre za druge razloge, ki so na strani delodajalca, delavcu pripada 100-odstotno nadomestilo. Ko gre za čakanje na delo, lahko to traja 6 mesecev koledarskem letu, tedaj delavcu pripada nadomestilo plače v višini 80 odstotkov.

Kje delavec opravlja delo, je določeno v pogodbi o zaposlitvi. V času covida je bilo pogosto delo od doma, za kar se mora skleniti posebna pogodba, ugotovljene morajo biti varne delovne razmere in izplačano nadomestilo za uporabo lastnih sredstev.

Delodajalec pa lahko pisno naloži tudi opravljanje drugega dela, a to mora biti začasno. To lahko stori v primerih, ko se s tem ohranja zaposlitev ali ko na primer pride do povečanega obsega dela. Traja lahko to največ 3 mesece v koledarskem letu, delavec pa mora pri tem ohraniti boljšo plačo – tudi če bi bilo drugo delo manj plačano.

Tovrstno delo mora biti tudi ustrezno delavčevi stopnji izobrazbe (razen ko gre za manjše delodajalce). Delovni čas mora biti enak, delovno mesto pa od delavčevega doma ne sme biti oddaljeno kot skupaj 3 ure vožnje z javnim prevozom.

Podrobneje nam je Jablanovičeva predstavila tudi, kako je s prenehanjem delovnega razmerja. To se lahko prekine z redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, v kateri so navedeni odpovedni roki.

Pogodba o zaposlitvi se lahko delavcu odpove iz poslovnega razloga, zaradi njegove nezmožnosti ali nesposobnosti, pri čemer ocena medicine dela ne more biti podlaga za odpoved, iz krivdnega razloga ali neuspešno opravljenega poskusnega dela.

Izredna odpoved, to je odpoved brez odpovednega roka, je možna, ko je nemogoče nadaljevati delovno razmerje. To velja v določenih primerih.

Delovno razmerje delodajalec in delavec običajno prekineta sporazumno, lahko pa preneha po samem zakonu ali pa se ga prekine s sodno odločbo.

Pred odpovedjo so zakonsko zaščiteni delavci pred upokojitvijo, invalidi, odsotni z dela zaradi začasne nezmožnosti za delo, starši in predstavniki delavcev.

Delodajalec lahko delavcu delovno razmerje odpove tudi tako, da mu ob tem ponudi novo pogodbo. Delavec jo mora skleniti v 15 dneh, za invalide velja 30 dni. Če delavec sprejme ponudbo za ustrezno novo delo, se šteje da je privolil v odpoved. Če sprejme neustrezno delo, ima pravi do sorazmerne odpravnine.

Zakonsko so določeni tudi odpovedni roki, ki so različno dolgi, načelom ima delavec za odpoved delovnega razmerja na voljo 30 dni, če je pri delodajalcu zaposlen več kot leto dni.

Ob odpovedi delovnega razmerja delavcu pripada odpravnina, ki je različno visoka glede na to, koliko časa je bil delavec zaposlen pri določenem delodajalcu. Delavcu pripada tudi odpravnina ob upokojitvi, če je delavec pri določenem delodajalcu delal več kot 5 let. Zakon določa, da mora odpravnina znašati najmanj dve povprečni plači za pretekle tri mesece, lahko pa kolektivna pogodba določi tudi več.

Če se delavec delno invalidsko upokoji, ima prav tako pravico do odpravnine, ne pa tudi pri krajšem delovnem času zaradi invalidnosti, nam je še povedala Jablanovičeva.

Po premoru je v soboto popoldne potekala še zadnja delavnica tokratnega izobraževanja v Rogaški Slatini. Na njej smo podrobno izvedeli, kakšen je postopek invalidske upokojitve, pa tudi, kako se ugotavljajo telesne okvare in z njimi povezane invalidnine. Na temo Oseba s KVČB na invalidski komisiji nam je spregovorila dr. Darinka Živković Micić, zdravnica izvedenka invalidske komisije I. stopnje.

Kot je poudarila, v postopku ocene invalidnosti na komisiji na ZPIZ najprej ugotavljajo, ali je zdravljenje zaključeno. Nato ugotavljajo nastanek invalidnosti in jo opredelijo v določeno kategorijo, o katerih nam je v petek že podrobno spregovoril Peter Šalej. Ugotavljajo tudi vzrok invalidnosti ter datum njenega nastanka.

Invalidnost ocenjujeta invalidska komisija I. in II. stopnje, in sicer po pravnih in medicinskih kriterijih ter kriterijih dela oz. delovnega mesta. Glede na to se invalida opredeli v določeno kategorijo invalidnosti oz. se ga napoti v poklicno rehabilitacijo.

Živković Micićeva nam je nato podrobno na različnih primerih predstavila, kaj tovrstno ugotavljanje na invalidski komisiji pomeni za osebe s KVČB – kako je ob začetku bolezni, kako leto dni po zdravljenju in kako je dve leti po zdravljenju.

Izpostavila je, da invalidska komisija ocenjuje tudi dodatne izvide poleg izvidov, ki se nanašajo na KVČB in njene zaplete, kot so izvidi psihiatra, dermatologa ali revmatologa. Prav tako preučujejo vpliv obremenitev na delovnem mestu.

V primeru kirurških posegov, kot sta delna ali totalna kolektomija je ocena na invalidski komisiji možna po 3 mesecih od operacije. V primeru ileorektalne anastomoze pa po letu dni.

Nato nam je podrobno predstavila seznam telesnih okvar. Gre za nov seznam, ki je v veljavi od 15. 10. 2021, v njem pa so, ko gre za KVČB, kot telesna okvara ocenjene pred tem neupoštevane težave oz. zapleti. Seznam na

splošno opredeljuje vrsto in stopnjo telesnih okvar, ki pomenijo izgubo, bistveno poškodovanost ali znano onesposobljenost posameznih organov ali delov telesa najmanj za 30 odstotkov.

Pravico do invalidnine pridobimo, ko imamo, ko gre za bolezen ali poškodbo izven dela, priznano najmanj 50-odstotno telesno okvaro in dopolnjeno pokojninsko dobo, ki je določena za pridobitev invalidske pokojnine. Ko gre za poškodbo na delu ali poklicno bolezen, invalidnino prejmemo za najmanj 30-odstotno telesno okvaro.

Telesne okvare, ki se nanašajo na KVČB, so na seznamu pod točko IX. Prebavni organi. Živković Micićeva nam jih je predstavila, sicer pa lahko do njih dostopamo na spletni strani ZPIZ (<https://www.zpiz.si/cms/content2019/pravice-do-invalidnine-za-telesno-okvaro>).

Po novem so na seznamu poleg ileostome, kolostome in perkutane biliarne stome tudi številne druge priznane telesne okvare, tudi delne resekcije debelega ali tankega črevesja ter popolne kolektomije. Prav tako so na seznamu po novem kronične okvare črevesja s kroničnimi spremembami sluznice. Pri tem pa je kot pogoj skoraj povsodn naveden vpliv na stanje prehranjenost z indeksom telesne mase manj kot 18,5.

Prav zaradi tega se je v zvezi s telesnimi okvarami na delavnici razvila živahna debata, saj je slednje sporno za številne osebe s KVČB – zdravstveno stanje se namreč ne odraža vedno na telesni teži, četudi je lahko zelo težko. Društvo za KVČB bo v zvezi s seznamom ukrepalo v sodelovanju z drugimi društvi.

Številni med nami v zvezi s seznamom nismo vedeli, da nam pripada priznanje telesne okvare za naše zdravstveno stanje ali pa v to nismo bili prepričani. Dr. Živković Micićeva nam je prijazno odgovarjala na vprašanja v zvezi s tem. In nas opogumljala, naj le pošljemo ustrezno vlogo na ZPIZ (znova <https://www.zpiz.si/cms/content2019/pravice-do-invalidnine-za-telesno-okvaro>).

Z delavnico o dr. Živković Micićeve se je zaključil strokovni del našega srečanja. Ker so bile delavnice res poučne in ker smo na njih zelo aktivno sodelovali, smo si lahko v Rogaški Slatini privoščili tudi nekaj manj intelektualno napornih skupnih trenutkov.

Za zdravo telo in duha smo v petek, 3. junija, in soboto, 4. Junija zjutraj poskrbeli z jogo in sproščanjem ob zvoku tibetanskih skled. Oba dneva pa smo med odmori med delavnicami nekateri odšli na plavanje v bazen ali vodno gimnastiko, drugi pa smo v skupinicah odšli na pohajkovanja po lepem zdraviliškem kraju, med klepetom delili mnenja ali celo že vtise z delavnic.

Sobotni večer smo izkoristili za druženje ob glasbi in plesu, in to kar na dveh različnih lokacijah, nedeljsko dopoldne pa evalvaciji delavnic.

Kot se je pokazalo že med samim »učnim procesom«, smo bili z delavnicami izjemno zadovoljni. Sedaj se bomo znali še bolj postaviti za soje pravice, saj nam je bolj jasno, kam po informacije. Prav tako pa smo imeli v prostem času znova priložnost izmenjati svoje izkušnje, rešitve, zgone in nezgode, ki jih imamo kot osebe s KVČB.

