

mentih, vendar v praksi nismo bili dovolj vztrajni pri njenem uresničevanju. Delegati so ponovno opozorili na realnost planiranja, še zlasti na področju investicijskih vlaganj, saj predvidevanja kažejo, da se še vedno v zadostni meri ne zavedamo težavnosti položaja, v katerem se nahajamo. Zato bi kazalo storiti dodatne napore za oblikovanje končnega besedila resolucije v tej meri, da bi le-ta zajemala le tiste usmeritve, ki so skupnega pomena za mesto.

V nadaljevanju razprave so delegati razpravljali o osnutku občinske resolucije ter opozorili predlagatelja, da do priprave predloga le-to uskladi z usmeritvami, ki jih vsebujeta mestna in republiška resolucija. Predlagali so, da je potrebno pozvati vse nosilce planiranja, da pristopijo k pripravi planskih dokumentov z vso resnostjo ter z realnimi in kvantificiranimi podatki. Večjo pozornost bo potrebno posvetiti varstvu okolja in varstvu zraka, predvsem v industrijskih conah v občini. V IV. poglavju, ki govori o nadaljnjem socialnem razvoju občine je potrebno besedilo ustrezno dopolniti tudi s sodelovanjem s pobrateno občino Kardeljevo. Take oblike sodelovanja bi morali razširiti tudi na gospodarska in druga področja.

V okviru splošne porabe in davčne politike je potrebno tudi v občinsko resolucijo vgraditi dotacijo sredstev za pripravo projektne dokumentacije za izgradnjo Doma varnosti v Šiški.

Po razpravi so bili sprejeti naslednji

sklepi:

1. Družbenopolitični zbor pooblašča delegate, da glasujejo za sprejem osnutka resolucije o politiki uresničevanja družbenega plana mesta Ljubljane za obdobje 1986—1990 v letu 1986, s tem da uveljavljajo podane pripombe in predloge v skupščini.

2. Družbenopolitični zbor sprejema osnutek resolucije o politiki uresničevanja družbenega plana občine Ljubljana-Šiška za obdobje 1986—1990 v letu 1986.

3. Pripombe, predlogi in stališča OK SZDL, OS ZSS, občinskih odborov in iz razprave se posredujejo predlagatelju, ki naj jih prouči in upošteva pri pripravi predloga resolucije. Tiste pripombe, katere predlagatelj ne bo mogel upoštevati oziroma uskladiti, pa obrazloži.

K 7. točki dnevnega reda:

O tej točki dnevnega reda so razpravljali IS in odbor za finance in proračun. V načelni razpravi, v kateri so sodelovali tov. Tomišek, Kos, Čebek, Gornik, Domitrovič, Bizant, Predikaka, Vrhovnik in Gerbec, so razpravljali kritično ocenili nedorečenost sklepov in stališč predlaganih v delegatskem gradivu ter ugotovili, da so premalo konkretni in obvezujoči, zato jih bo potrebno po končani razpravi konkretizirati. Menili so, da bo potrebno za zadovoljevanje skupnih potreb v KS v bodoče z neposrednim združevanjem OZD, posredno pa tudi preko SIS, zagotavljati potrebna sredstva za financiranje krajevnih skupnosti. Za delovanje delegatskega sistema in neobhodno spremljajočih dejavnosti bi še naprej prispevali del sredstev iz občinskega proračuna, pri čemer bi morale tudi SIS zagotavljati del sredstev za te namene.

V nadaljevanju razprave so delegati predlagali tudi druge oblike združevanja sredstev za zagotavljanje materialne podlage KS, kot so različni samoprispevki krajanov, prostovoljno delo, pa tudi namensko združevanje sredstev delavcev, delovnih ljudi in občanov, vendar je po končani razpravi prevladalo stališče, da zbor podpira sprejem SS o združevanju sredstev za financiranje materialne podlage KS z OZD, ki ga je po dogovoru s krajevnimi skupnostmi pripravil izvršni svet občine, da pa je potrebno k realizaciji te naloge pristopiti čimprej.

Po končani razpravi je predsednik zbora predlagal v sprejem naslednji

sklep:

Družbenopolitični zbor podpira sprejem samoupravnega sporazuma o združevanju sredstev za financiranje materialne podlage KS z organizacijami združenega dela, ki ga je po dogovoru s KS pripravil izvršni svet.

K 8. točki dnevnega reda:

Uvodno obrazložitev k tej točki je podal tov. Aleksander Vavpotič, sekretar sekretariata za finance in proračun že na skupnem zasedanju vseh treh zborov.

Stališča odbora za finance in proračun ter normativno-pravne komisije so delegati prejeli na mizo.

Ker ni bilo razprave, je predsednik zbora predlagal v sprejem naslednja

sklepa:

1. Družbenopolitični zbor sprejema osnutek dogovora o spremembah in dopolnitvah dogovora o oblikovanju in razporejanju

sredstev splošne porabe v občinah in mestu Ljubljana za leto 1985 s prekvalifikacijo v predlog in predlog dogovora.

2. Za podpisnika dogovora zbor pooblašča predsednico skupščine, tov. Anko Tomišek.

K 9. točki dnevnega reda:

Ker ni bilo razprave, je predsednik zbora delegate seznanil, da bo skupna stališča, pripombe in predloge h gradivu za 38. sejo ZO SML pripravila skupna strokovna služba in jih posredovala skupščini mesta Ljubljane. Delegate za ZO SML pooblašča, da glasujejo za sprejem predlaganih gradiv.

Za 38. sejo ZO SML, ki bo dne 7. 11. 1985, sta bila izvoljena tov. Zoran Kos in Bojan Košmrj.

K 10. točki dnevnega reda:

Delegati so soglasno izvolili nepoklicne sodnike Sodišča združenega dela v Ljubljani po predloženem seznamu, ki je sestavni del arhivskega zapisa.

Seja zbora je bila končana ob 17.45.

Tajnik
družbenopolitičnega zbora
Katja Krivic, l. r.

Predsednik
družbenopolitičnega zbora
Anton Gerbec, l. r.

Razvoj Pivovarne Union in njene perspektive

Predstavitev

Pivovarna Union je delovna organizacija s petimi temeljnimi organizacijami in delovno skupnostjo skupnih služb in ima zaposlenih 562 delavcev. Je ena izmed najuspešnejših organizacij živilske industrije z 120-letno tradicijo, z letno proizvodnjo 800.000 hl piva in 6.500 ton pekovskega kvasa.

Pivovarna Union je članica SOZD HP, v okviru katere uresničuje razvoj slovenske pivovarske industrije.

Dosedanji razvoj

Proizvodnja piva

Proizvodnja v Pivovarni Union je v preteklem obdobju zelo hitro naraščala. V letu 1960 je bilo proizvedenih komaj 148.000 hl piva, leta 1970 že 510.000 hl, v letu 1985 pa ocenjujejo, da bodo proizvedli 800.000 hl piva.

Pivovarna Union oskrbuje s pivom predvsem tržišče Slovenije, Istre, Reke in področje do Zadra, na ostalo jugoslovansko tržišče pa postopoma prodira z novimi proizvodi.

Pomembno je, da je edini proizvajalec, ki ni kupil nobene licence, temveč je uveljavil znanje in sposobnosti lastnih strokovnjakov.

Pivovarna Union je četrti po proizvodnji piva v Jugoslaviji in vodeča po kvalitetnih dosežkih, ki jih potrjujejo številna domača in mednarodna priznanja, še zlasti v zadnjih letih. Ta priznanja so ponesla v svet sloves piva Union, kar ljubljansko pivovarno obvezuje, da tudi v prihodnje ostane hiša kakovosti.

Proizvodnja pekovskega kvasa

Proizvodnja piva se je 1923 pridružila še proizvodnja pekovskega kvasa, ki se je sčasoma razvila v pomembnega proizvajalca tudi v evropskih dimenzijah.

Je edini proizvajalec pekovskega kvasa v Sloveniji in tretji največji v Jugoslaviji. Oskrbujejo Slovenijo, del Hrvaške in nekatera področja BiH. Proizvodnja je tehnološko zelo zahtevna, dobava kvasa pa tudi odgovorna naloga, saj bi bila v primeru težav ogrožena preskrba prebivalstva s kruhom.

Gibanje proizvodnje pekovskega kvasa v preteklosti kaže na skokovit razvoj te proizvodnje, saj se je povečala od 1413 ton v letu 1960 na 6500 ton v letu 1984.

Oskrba z reprodukcijskimi materiali in surovinami

Pivovarna Union potrebuje za proizvodnjo piva 12.000 ton pivskega slada oz. ječmena, za proizvodnjo pekovskega kvasa pa 9.000 ton melase. Značilno za proizvodnjo piva je, da osnovnih surovin (razen hmelja) ni na območju Slovenije, temveč imajo sklenjene samoupravne sporazume s sladarno v Bački Palanki (SAP Vojvodina) in sladarno v Peći (SAP Kosovo). Skupni tehnološki in skupni napor za razvoj in napredek tehnologije jamčijo za zanesljivo preskrbo s pivskim sladom tudi v prihodnje.

Dolgoročno sodelovanje s Stadmerno tovarno Ormož in Tovarno sladkorja Beli Manastir ji zagotavlja dobavo potrebne melase, ki jo potrebuje za nemoteno proizvodnjo kvasa.

Kakovostni premiki v proizvodnji

Proizvodnja je bila še posebej intenzivna v obdobju od leta 1978, ko so uspeli pripraviti dolgoročen načrt lastnega razvoja in zaključiti nekaj projektov v izredno kratkem obdobju. Med temi je potrebno poudariti izgradnjo polnilnice z avtomatsko polnilno linijo 80.000 steklenic na uro, postavitev nove filtracijske postaje z avtomatskim sistemom sterilizacije ter izgradnjo prve faze fermentacije, ki pomeni uvedbo računalniško vodene vrhunске tehnologije.

Taka strategija dosedanjega razvoja je seveda imela za posledico tudi veliko produktivnost, ki je merljiva v evropskih razmerah in ne samo v jugoslovanskih okvirih:

Pivovarna Union	1363 hl na zaposlenega
Zahodna Nemčija	1396 hl na zaposlenega
Evrop. gospod. skupnost	1354 hl na zaposlenega

V zadnjem obdobju so pričeli s pomočjo nove tehnologije proizvajati dva nova proizvoda — tekoči CO₂ in pivski kvas. Pivski kvas je v preteklih letih odtekal v ljubljanske kanale, danes pa predstavlja pomembno komponento v živalski hrani.

Še posebno pozornost posvečajo sodelovanju z znanstvenimi inštitucijami za razvoj tehnologije, kot je Kemijski inštitut Boris Kidrič in Hmeljarski inštitut v Žalcu, ki nadzorujejo kakovost osnovnih surovin.

Izvoz

V letu 1984 je Pivovarna Union izvozila na konvertibilna tržišča 24.671 hl piva, kar sicer predstavlja le 3,3 % njene proizvodnje vendar pa predstavlja ta količina 39% celotnega jugoslovanskega izvoza na konvertibilni trg (63.041 hl).

Izvoz piva je namreč zaradi znanih dejstev, da so proizvajalci pretežno vezani na domače trge, zelo otežkočen in tudi največji svetovni proizvajalci piva izvozijo le 15% svoje proizvodnje. Letošnji polletni izvozniki rezultati kažejo, da delež Pivovarne Union pri izvozu na konvertibilne trge počasi, vendar zanesljivo narašča, kar dokazuje, da je načrtovani 6% delež izvoza v proizvodnji do konca srednjeročnega načrta realno planiran.

Kadri

Dobre rezultate je pogojevala tudi sprememba strukture zaposlenih. Število kadrov z višjo in visokošolsko izobrazbo smo od leta 1975 do 1985 bistveno povečali, saj je bilo leta 1975 14 delavcev z visoko in višjo izobrazbo, leta 1985 pa kar 35.

Sodelovanje v širšem družbenem prostoru

V vsem dosedanjem obdobju je bilo sodelovanje s krajevno skupnostjo Milan Majcen dobro in so skupne akcije potekale v obojestransko zadovoljstvo. Za potrebe krajanov je Pivovarna Union našla veliko mero razumevanja in dokazala, da se vsi v Pivovarni zavedajo, da so sestavni del krajevne skupnosti in da živijo z njo. Krajevna skupnost je vedno pokazala dovolj razumevanja za prostorske in druge težave Pivovarne in so zato uspešno sporazumno reševali vse probleme.

Pivovarna Union aktivno sodeluje tudi s Poslovnim združenjem industrije piva in slada Jugoslavije in Poslovnim združenjem industrije vrenja (kvasa) pri nadaljnjem razvoju te industrije.

PROBLEMATIKA GOSPODARJENJA

Nesorazmerna obdavčitev

Potrošnja piva v Jugoslaviji se je od leta 1982 do 1984 iz leta v leto zmanjševala, kar je vplivalo na gibanje proizvodnje tudi v Pivovarni Union. Vzrok je predvsem v izredno visoki maloprodajni ceni piva, saj znaša temeljni prometni davek 50%, posebni republiški davek 8% in občinski prometni davek 30%, torej skupno 88% od nabavne cene ali okrog 49% od maloprodajne cene piva. Nadaljnji razvoj Pivovarne Union je tesno povezan z davčnimi obremenitvami, saj so te nesorazmerno visoke napram drugim alkoholnim in brezalkoholnim pijačam. V prihodnje je potrebno, da družbenopolitične organizacije podprejo zahtevo Pivovarne Union, da se davki na pivo znižajo in tako omogoči enakopraven razvoj z drugimi proizvajalci pijač. O tej problematiki je Pivovarna Union že večkrat obvestila družbenopolitične organizacije.

Prostorska utesnjenost

Zaradi specifičnosti proizvodnje piva in pekovskega kvasa ni možno predvideti lokacijskih sprememb, ter je zato treba iskati rešitve v okviru obstoječega prostora.

Proizvodnja pekovskega kvasa zahteva popolnoma drugačen pristop zaradi iztrošenosti opreme. S skupnim vlaganjem vseh porabnikov kvasa bo potrebno pristopiti v naslednjem obdobju k

izgradnji nove kvasarne, predhodno pa zagotoviti prostor, ki ga sedaj zasedajo delavnice PAP, oziroma je v privatni lastnini. Vse to pa zahteva angažiranje širše družbene skupnosti, da končno uredimo zazidalni načrt, ki je nujen temelj za nadaljnji razvoj delovne organizacije.

Organiziranost

Pivovarska industrija se v svetu zelo hitro razvija, kar narekuje tudi stalno izboljševanje tehnologije v tej organizaciji. Uvajanje novih metod in posodabljanje proizvodnih procesov bo zahtevalo dopolnjevanje organiziranosti in izboljšavo delovnih postopkov z namenom povečevanja produktivnosti in boljšega gospodarjenja.

Prihodnji razvoj in ukrepi

Pri obeh vrstah proizvodov, pivu in kvasu, predvidevamo, da bo pod istimi tržnimi pogoji potrošnja tudi v prihodnje naraščala. Slovenija se počasi, toda vztrajno približuje potrošnji piva v razvitejših deželah in je dosegla potrošnjo 60 litrov na prebivalca. V Avstriji potrošijo 105 litrov, v Zvezni republiki Nemčiji pa okrog 150 litrov na prebivalca. Če temu prištetemo še izvozne usmeritve, so perspektive pri nadaljnji proizvodnji velike.

Investicije

Razvoj proizvodnje piva je usmerjen v izdelavo tehnološko zahtevnejših vrst piva. Proizvodnjo naj bi popolnoma avtomatizirali in v smislu energetskih virov racionalizirali tako, da bi zmanjšali porabo najmanj za eno tretjino.

Pivovarna Union namerava do leta 1990 posodobiti in avtomatizirati svojo proizvodnjo, za kar bodo namenili dve milijardi din. V prvi fazi bodo izvedli rekonstrukcijo in modernizacijo varilnice s kapaciteto 5.400 hl pivne dnevno (šest vark po 900 hl). Varilnica je zasnovana tako, da jo bo možno postopoma dograjevati in v končni fazi do leta 2000 doseči dnevno kapaciteto 14.400 hl (16 vark po 900 hl) oz. okrog 300.000 hl mesečno v špici sezone, kar bo zagotavljalo letno kapaciteto 2.000.000 hl.

Pivovarna na lokaciji, kjer je sedaj, z vso lastno infrastrukturo (vodnjaki, energetika, čistilne naprave) lahko torej podvoji proizvodnjo oziroma z nekaterimi novimi naložbami proizvede 2 milijona hl piva.

Krepitev vloge delavca

V delovni organizaciji ne skrbijo le za proizvodnjo in gospodarjenje. Močno je prisotna družbenopolitična dejavnost, vidna je aktivnost sindikalne organizacije, ki s široko razvejanostjo vpliva na samoupravno odločanje vseh delavcev.

Odnos do delavca samoupravljalca se kaže v skrbi za izobraževanje, izboljšanje delovnih pogojev, stimulativnih osebnih dohodkih, v objektivnih družbenega standarda, zdravstveni preventivi (imajo lastno ambulanto), zaščiti pri delu, lastni vzgojno varstveni ustanovi in v drugih oblikah, ki zagotavljajo socialno varnost delavcev Pivovarne Union.

Tudi v prihodnje bodo v Pivovarni Union namenili največjo skrb izboljšanju delovnih pogojev, osebnemu in družbenemu standardu delavcev, s poudarkom na čimvečjem usposabljanju za opravljanje samoupravljalških pravic in dolžnosti.

Cilji in ukrepi

V prihodnjem srednjeročnem obdobju so si delavci Pivovarne Union zastavili visoke cilje, saj načrtujejo leta 1990 proizvodnjo in prodajo do 1.000.000 hl piva, 7.000 ton pekovskega kvasa in izvoz v višini 65.000 hl piva. S tem želijo ostati med vodilnimi pivovarnami v Evropi in doma ter ponuditi potrošnikom kar se da kakovostne proizvode. Te cilje bodo dosegli z posodabljanjem tehnologije, z še večjo kakovostjo proizvodov, izboljšanjem organizacijske strukture zaposlenih, nadaljnjim strokovnim izpopolnjevanjem kadrov in prilagoditvijo organiziranosti vse bolj zahtevnim pogojem gospodarjenja, kar bo omogočilo večjo izvozno usmerjenost in še produktivnejše poslovanje.

ZAKLJUČKI IN PREDLOGI

1. Dosedanji razvoj Pivovarne Union in zastavljeni cilji kažejo na dobro gospodarjenje in realnost njihovih usmeritev ter ga zato delegati podpiramo.
2. Nesorazmerno visoki davki na pivo omejujejo razvoj te organizacije ter je potrebno v prihodnje te davke uskladiti z davki drugih alkoholnih in brezalkoholnih pijač in jih postaviti v enakopraven položaj.
3. Podpiramo razvoj proizvodnje piva kot tudi proizvodnje pekovskega kvasa ter je zato potrebno čimprej urediti zazidalni načrt, ki predstavlja prvi pogoj za nadaljnji razvoj te delovne organizacije.

4. Glede na sedanjo organizacijsko razdrobljenost, ki večkrat ovira izvajanje učinkovitih skupnih akcij in delovanje samoupravnega sistema, je treba postopoma dopolnjevati organiziranost Pivovarne Union, da bi v prihodnjem obdobju imeli vse pogoje za učinkovitejšo upravljanje in gospodarjenje z družbenimi sredstvi.

OBČINA LJUBLJANA-ŠIŠKA
KOMITE ZA DRUŽBENE DEJAVNOSTI
Ljubljana, Gospodinjaska 4

Varstvo invalidov v občini Ljubljana-Šiška s posebnim poudarkom na usposabljanju

1. Uvod

Osrednji namen analize je povzeti obstoječe stanje zaposlovanja invalidnih oseb v OZD z območja občine Ljubljana-Šiška z vidika obstoječih predpisov in zakonov ter z vidika še odprtih problemov, s katerimi se soočajo OZD v vsakodnevni praksi. Za poročilo je delovna skupina komiteja za družbene dejavnosti uporabila podatke iz analize o izvajanju zakona o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb (v nadaljevanju ZUZIO) v obdobju od leta 1977 do 1984, ki jo je pripravila strokovna služba mestne skupnosti za zaposlovanje, podatke strokovne službe SPIZ ter podatke, ki jih je bilo možno povzeti iz vprašalnika, ki ga je komite za družbene dejavnosti posredoval vsem kadrovskim službam OZD z območja občine. Od 100 OZD je izpolnjen vprašalnik vrnilo komiteju 73 OZD, od katerih 16 OZD ugotavlja, da se ne sooča z invalidsko problematiko oziroma invalidov ne zaposluje.

2. Vsebinski vidik varstva invalidnih oseb

Temeljno vsebino posebnega družbenega varstva in družbene pomoči invalidom določa ustava SRS v 236., 237. in 238. členu. Pravice invalidov pa so podrobneje opredeljene v zakonu o usposabljanju in izobraževanju otrok in mladostnikov z motnjami v duševnem in telesnem razvoju.

Z uveljavitvijo ZUZIO so od leta 1977 dalje formalno pravno pokrite vse kategorije invalidov. Navedeni zakon, zvezni in republiški zakon o temeljnih pravicah iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja zavezujejo vse OZD, da s samoupravnimi splošnimi akti opredelijo svoje obveznosti do usposabljanja in zaposlovanja invalidov, preprečevanja invalidnosti in do izvajanja drugih obveznosti iz invalidskega zavarovanja.

3. Opredelitev pojma invalidnosti

Po zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb je invalidna oseba:

— oseba, sposobna za zaposlitev, ki še ni dopolnila 45 let starosti in ki se zaradi svoje invalidnosti ne more brez poprejšnje usposobitve ustrezno zaposliti, nima pa lastnosti invalidne osebe s pravico do usposabljanja, zagotovljene po drugih predpisih,

— oseba, ne glede na starost, za katero je glede na njeno strokovno in splošno izobrazbo, preostalo zmožnost za delo, starost in zdravstveno stanje verjetno, da se bo lahko v krajšem času toliko usposobila za delo, da ga bo lahko upravljala vsaj s polovico delovnega časa, če te lastnosti nima zagotovljene po drugih predpisih.

ZUZIO določa naslednje kategorije invalidnih oseb: duševno manj razvite osebe, duševno bolne, epileptike, osebnostno motene, osebe z boleznimi pljuč in dihal ter srca in ožilja, osebe s okvarami lokomotornega aparata, gluhe in naglušne, osebe s kombiniranim telesnim in duševnim obolenjem, slepe in slabovidne ter ostalo diagnostiko, ki je razlog za uveljavljanje statusa invalidne osebe.

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list SFRJ, št. 23/82 in 77/82) ter zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list SRS, št. 27/83) pa opredeljujeta status delovnega invalida v primerih, če nastane pri zavarovancu zaradi trajnih sprememb v zdravstvenem stanju, ki so posledica poškodbe pri delu (poklicne bolezni, poškodbe izven dela ali bolezni, katerih ni mogoče odvrniti z zdravljenjem ali z ukrepi medicinske rehabilitacije), zmanjšanje ali izguba delovne zmožnosti za delo.

O zmanjšanju delovne zmožnosti govorimo, če zavarovanec z normalnim delovnim naporom, ki ne ogroža njegovega zdravstvenega stanja ni več zmožen poln delovni čas opravljati niti del in nalog, na katera je razporejen in ki jih upravlja, niti ostalih del in nalog v temeljni organizaciji, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi ali z delom pridobljenim delovnim zmožnostim.

V okviru zmanjšane delovne zmožnosti pa je opredeljena tudi preostala delovna zmožnost. Le-ta je podana, če zavarovanec lahko najmanj polovico polnega delovnega časa opravlja dela in naloge, na katera je razporejen in ki jih upravlja, ter dela in naloge v temeljni organizaciji, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljeni delovni zmožnosti. Preostala delovna zmožnost je podana tudi v primeru, če zavarovanec lahko opravlja drugo ustrezno delo s polnim ali najmanj s polovičnim delovnim časom oziroma če se za tako delo lahko usposobi s prekvalifikacijo oziroma dokvalifikacijo.

O izgubi delovne zmožnosti govorimo, kadar zavarovanec ni več zmožen za nobeno delo niti s polovičnim delovnim časom, niti se s prekvalifikacijo oziroma dokvalifikacijo ne more usposobiti za nobeno delo.

Glede na preostalo delovno zmožnost razvrščamo zavarovance v tri kategorije invalidnosti. Razvrstitev v posamezne kategorije (35. člen republiškega zakona) je pomembna zaradi tega, ker lahko na ta način jasno opredelimo pravice delovnih invalidov, zavarovancev s preostalo delovno zmožnostjo.

V I. kategorijo razvrščamo zavarovance, pri katerih nastane izguba delovne zmožnosti, v II. kategorijo zavarovance, ki lahko najmanj polovico polnega delovnega časa opravljajo svoje ali drugo ustrezno delo in se ne morejo usposobiti za opravljanje drugega ustreznega dela s polnim delovnim časom, v III. kategorijo pa zavarovance, ki lahko opravljajo drugo ustrezno delo s polnim delovnim časom z ali brez predhodne prekvalifikacije oziroma dokvalifikacije.

Zvezni zakon v 37. členu od leta 1977 dalje zagotavlja pravico do razporeditve na druga dela in naloge tistim zavarovancem, pri katerih sicer ni podana invalidnost, temveč le spremenjena delovna zmožnost ali pa neposredna nevarnost za nastanek invalidnosti. Razporeditev na druga dela v teh primerih ni pravica iz invalidskega zavarovanja, temveč jo zvezni zakon opredeljuje kot važen preventivni ukrep. Tem zavarovancem niso po zakonu zagotovljene ostale pravice iz invalidskega zavarovanja, vključno s pravico do ustreznega denarnega nadomestila. Izjema je le zavarovanec, pri katerem je podana neposredna nevarnost za nastanek invalidnosti in mu republiški zakon v 58. členu zagotavlja pravico do prekvalifikacije oziroma dokvalifikacije, če je ta potrebna.

O spremenjeni delovni zmožnosti govorimo, če zavarovanec zaradi trajnih sprememb zdravstvenega stanja, ki jih ni mogoče odpraviti z nadaljnjim zdravljenjem in medicinsko rehabilitacijo, ni več zmožen opravljati del in nalog, na katera je razporejen, brez prekvalifikacije oziroma dokvalifikacije, pa je zmožen poln delovni čas z normalnim delovnim učinkom opravljati druga dela oziroma naloge v temeljni organizaciji združenega dela, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljeni delovni zmožnosti.

4. Prikaz zaposlenih invalidnih oseb s spremenjeno delovno zmožnostjo, invalidnih oseb na usposabljanju, zaposlenih invalidnih oseb po ZUZIO in bolnih delavcev brez statusa po kvalifikacijski strukturi po stanju junija 1985 v občini Ljubljana-Šiška

Kategorija	I. NK del.	II. PK del.	III. KV del.	IV. SŠ str. iz.	V. VKV del.	VI. višja izobr.	VII. visoka iz.	VIII. dokto-Skupaj rat
Delovni invalidi II. kategorije	40	26	41	29	14	3	7	0 160
Delovni invalidi III. kategorije	136	167	115	109	50	4	5	1 587
Osebe s spremenjeno delovno zmožnostjo	22	11	53	8	6	1	2	0 103
Invalidne osebe na usposabljanju	6	4	2	2	0	0	0	0 14
Zaposlene invalidne osebe po ZUZIO	37	11	5	6	0	0	0	0 59
Bolni delavci brez statusa	76	75	28	27	13	7	1	0 227

1150