

KAZALO

1. UVOD	2
2. HENDIKEP IN INVALIDNOST	4
3. IDENTITETA IN STIGMA	8
3. 1. IDENTITETA	8
3. 2. STIGMA IN STIGMATIZIRANA IDENTITETA	10
4. HENDIKEP	14
4. 1. IZVOR IN POMEN POJMA HENDIKEP	14
4. 2. STERETIPI IN PREDSDOKI O HENDIKEPU	19
4. 2. 1. STEREOTIPI IN PREDSDOKI	19
4. 2. 2. PREDSDOKI O HENDIKEPIRANIH	20
5. PRAVNA UREDITEV INVALIDNOSTI	26
5. 1. INVALIDI IN ZAČETKI INVALIDSKEGA VARSTVA	26
5. 2. INVALIDSKA POLITIKA V EVROPSKI UNIJI	27
5. 3. INVALIDSKA POLITIKA V SLOVENIJI	29
6. POLOŽAJ HENDIKEPIRANIH V PROCESU ZAPOSLOVANJA IN DELA	33
6. 1. ZAPOSLOVANJE IN DELO	33
6. 2. INVALIDSKA PODJETJA	40
6. 3. ZAPOSLOVANJE IN USPOSABLJANJE ZA DELO	42
6. 3. 1. PROGRAMI ZAPOSLOVANJA INVALIDOV	46
6. 4. SISTEM INVALIDSKEGA ZAVAROVANJA V SLOVENIJI	50
7. EMPIRIČNA RAZISKAVA »POLOŽAJ INVALIDOV V SFERI ZAPOSLOVANJA IN DELA«	54
7. 1. IZHODIŠČE RAZISKAVE, NJENI CILJI IN METODOLOGIJA	54
7. 2. PREDSTAVITEV REZULTATOV	57
7. 3. INVALIDNOST – OMEJENOST IZBIRE?!	62
8. ZAKLJUČEK	71
9. LITERATURA	74

1. UVOD

Hendikepirani ljudje so zaradi stigmatiziranih lastnosti, predsodkov in stereotipov, ki se nanje vežejo, diskriminirani del naše družbe. To je še posebej izrazito na področju zaposlovanja in dela. V svoji diplomski nalogi želim predstaviti njihov položaj pri nas prav na tem področju. Tega vprašanja sem se lotila, ker menim, da določen manjko posameznika ne pomeni, da je le-ta v celoti manj sposoben ali celo nesposoben tako za delo kot za normalno vključevanje v družbo in da stereotipi niso opravičljiv razlog za diskriminacijo.

Z empiričnimi podatki o položaju hendikepiranih v sferi zaposlovanja in dela pri nas in z intervjuji, ki sem jih opravila z nekaj hendikepiranimi ljudmi, bom v svoji diplomski nalogi poskušala potrditi naslednjo hipotezo: Hendikepirani imajo manjšo možnost zaposlitve in v procesu dela zaradi hendikepiranosti zasedajo delovna mesta nižjega statusa. Z njo bom preverjala ali so pri nas hendikepirani diskriminirani v procesu zaposlovanja in dela ne glede na njihove delovne zmožnosti.

Najprej bom predstavila pojma identiteta in stigma, ki sta osnovi za razumevanje pojma hendikep in položaja hendikepiranega posameznika v družbi. Identiteta posameznika je tista osnova, ki ga uvršča v določeno družbeno skupino, saj temelji na vključevanju oziroma izključevanju na podlagi podobnosti in različnosti. Umestitev posameznika znotraj družbene strukture pa določa njegovo vedenje, dejanja in iztočnice za njegovo nadaljnje življenje. Te so še posebej omejene, kadar posameznika etiketira stigma oziroma stigmatizirana identiteta, ki ga drži v začaranem krogu nemoči in zapostavljenosti. Hendikep je, gledano s strani večine, le nadgradnja stigmatizirane identitete, čeprav naj v današnji družbi hendikepiranih ne bi več etiketirali (kar je z novim zakonom o izenačevanju možnosti invalidov tudi prepovedano).

V nadaljevanju pa se bom osredotočila na zaposlovanje in delo, kjer bom z različnih zornih kotov osvetlila položaj hendikepiranih v tej sferi. Poleg prikaza pravne ureditve tega področja pri nas, kratkega pregleda invalidske politike v EU in dejanske situacije na področju zaposlovanja hendikepiranih in njihovega položaja v sferi dela in na delovnem mestu, bom svoje domneve o diskriminiranem položaju hendikepiranih podkrepila še z empiričnimi podatki, ki sem jih pridobila z intervjuji. S slednjimi želim predstaviti konkreten položaj, občutke in probleme hendikepiranih oziroma invalidov v sferi zaposlovanja in dela.

Zaposlene hendikepirane sem razdelila v dve skupini: hendikepirani zaposleni v invalidskih podjetjih in hendikepirani zaposleni v ostalih podjetjih, ki ne zaposlujejo le hendikepiranih. V intervjujih sem poskušala ugotoviti, kje so večje možnosti za zaposlitev hendikepiranih in kje so hendikepirani bolj zadovoljni. Iz rezultatov intervjujev pa želim tudi ugotoviti, kje vidijo trend zaposlovanja hendikepirani sami. Izvedeti želim kako gledajo na invalidska podjetja ali predstavljajo zanje segregirano specifično okolje zaposlovanja ali enakopravne in popolnoma integrirane dele poslovnega in družbenega okolja. Nadalje pa želim izvedeti, kje je po njihovem mnenju bolje zaposlovati hendikepirane, če kot alternativo invalidskim podjetjem vzamem zaposlovanje hendikepiranih v neinvalidskih podjetjih po kvotnem sistemu. Na osnovi empiričnega dela naloge bom s konkretnimi primeri poskušala nakazati, zakaj je položaj hendikepiranih v zaposlovanju vse slabši in kdo je po mnenju hendikepiranih v največji meri odgovoren za reševanje tega položaja.

V sklepnem delu pa strnjeno predstavila ugotovitve do katerih sem prišla na osnovi analize teoretičnih in empiričnih podatkov.

2. HENDIKEP IN INVALIDNOST

V svoji nalogi uporabljam dva različna izraza, ko govorim na skupini ljudi, ki jo obravnavam. To sta pojem hendikep oziroma hendikepiranost in pojem invalid oziroma invalidnost. V Slovarju slovenskega knjižnega jezika (SSKJ, 1998: 309) je pojem invalidnost označen kot »lastnost osebe in stanje invalidnega človeka«. Nadalje pa je kot invalid razumljen kot nekdo, ki je »zaradi prirojene telesne napake, posledic bolezni, poškodbe nesposoben ali le delno sposoben za delo«. Besede hendikep pa v SSKJ ne najdemo, temveč nas napelje k izrazu handicap, kar kaže, da gre za tuj izraz, ki ga v našem jeziku še nismo poslovenili. SSKJ piše (SSJK,1998: 268): »Handikap pri nekaterih športnih tekmovanjih pomeni izenačenje možnosti za zmago, tako da dobi na začetku tekmovanja močnejši tekmovalec težje pogoje«. SSKJ pa loči še naslednji pomen hendikepa: »Kar spravi koga v neenak, slabši položaj«.

Obstoj in uporaba dveh izrazov nakazuje obstoj dveh konceptov pri obravnavi problema o katerem v diplomu govorim. Prvi zagovarja uporabo pojma invalid (pojem je uporabljen v zakonodaji in pri invalidnih organizacijah, kot je npr. Društvo distrofikov z Borisom Šuštaršičem na čelu). Drugi pa pojem hendikepa, ki ga zagovarja Društvo za teorijo in kulturo hendikepa (v nadaljevanju YHD) in mnogi teoretiki kot so Dušan Rutar, Elena Pečarič in Darja Zaviršek. Društvo distrofikov razmerje invalidnost – hendikepiranost predstavlja tako (interni vir Društva distrofikov, 2002)

»Vsebinski pomen besede invalidnost je ožji, zato pa tudi bolj specifičen, saj omejuje pojem na osebe z invalidnostjo. Hendikep pa je dosti širši pojem (sporna je povezava s športom), ki že zaradi svojega vsebinskega koncepta v svoje okvire uvršča imaginarne družbene skupine, kot so homoseksualci, odvisniki in drugi »oviranci«. Ne gre le za zamenjavo besed, temveč za širši koncept, ki ne vključuje samo fizično in mentalno oviranih, ampak tudi druge posameznice in posameznike, kot so homoseksualci, lezbijke, brezdomci in drugi, ki nosijo oznako »drugačni«. Pojem hendikepa vključuje torej vse tiste, ki so se sami izobčili ali ekskomunicirali iz družbe, da bi se ji na ta način zoperstavili. Da je človek hendikepiran pa sploh ni nujno, da je invalid: lahko je invalid in zaradi tega hendikepiran, nič bolj ali manj od povprečnega človeka, ki se npr. zaradi neznanja počuti oviranega v odnosu do ljudi, ki znajo več od njega«.

Hendikep je, po mnenju članov YHD, večdimenzionalni koncept, medtem ko se invalidnost veže na enodimenzionalnost. Tako se lahko veže le na stvari v svetu stvari po Herbertu Markusu (glej Rutar, 1997: 8, 9). Invalidi so tako lahko le ljudje zreducirani na stvari in »če niso stvari, ne morejo biti invalidi, kar pomeni, da lahko živijo samo v svetu, ki ga ljudje presojuje skladno z logiko pozitivnih stvari, ki naseljujejo svet« (Rutar, 1997: 9). Enodimenzionalnost sveta stvari označuje kot omejene formalne možnosti ljudi za drugačno življenje. Ljudi je kot stvari mogoče pojmovati kadar za to obstajajo dovolj močne ideologije in oblastni postopki, ki »delajo« svet statičen. V takšnem svetu so zaradi odsotnosti dinamičnosti vse stvari enkratno določene, se torej ne spreminjajo. To pomeni, da gre za razvrščanje in klasificiranje invalidov v kategorije, po diagnozah, za procentualno izražanje stopnje invalidnosti glede na definicije normalnega in patološkega, ki veljajo v določeni družbi in času. Člani društva YHD so mnenja, da hendikep ni in ne more biti zamenjava ali nadomestek za termin invalidnost, ker s svojo konceptualno strukturiranostjo odpira popolnoma novo perspektivo in »postavlja pod vprašaj pretres in ponovni razmislek o smiselnosti po hierarhičnem in linearnem razvrščanju na bolj/manj« (Pečarič, Bohinc, 1996: 58).

V statičnem svetu tako obstajajo le invalidi z vsemi svojimi omejujočimi opredelitvami zaradi katerih so s strani ostalih ljudi in tudi s strani samih sebe obravnavani kot posebni glede na svojo fizično sposobnost oziroma nesposobnost po medicinski diagnozi, iz katere tudi izhaja definicija invalidnosti in glede na položaj posameznika v družbi. Tukaj se jasno pokaže, da se pojem invalid veže na posameznikove predvsem fizične sposobnosti oziroma nesposobnosti v odnosu do njegove delovne sposobnosti in da je sam pojem medicinska kategorija. Je pa to širši pojem od bolezni, okvare, motenj ali oviranosti v telesnem in duševnem razvoju. Je psihosomatska prizadetost, ki zmanjšuje uspešnost organizma za akcijo, zmanjšuje človekovo uspešnost na psihofizičnem in socialnem področju. Invalidnost traja skoraj vedno vse življenje, ker gre za stanje organizma, ki je nastalo zaradi bolezni, poškodbe ali pa je prirojeno, povzroča tudi probleme pri oskrbi samega sebe in vpliva na zmanjšano delovno sposobnost. Pojem hendikep pa se veže tudi na sposobnosti »normalnega« vključevanja v družbo in na položaj posameznika v njej, saj gre za socialni model poimenovanja, ki v osnovi poudarja, da je posameznik del socialnega okolja. Pri invalidnosti vidimo, da gre predvsem le za razporejanje invalidnih ljudi v kategorije in po diagnozah, ki ga označujejo na vseh področjih družbenega življenja, kar je neetično in nemoralno. Vsak človek je namreč edinstvena celota in je, ne glede na značilnosti in izgled del družbe kot celote in ne le nekega

njenega obrobnega dela ali celo izven nje. Razporejanje je v bistvu le krinka za neznanje in zelo dober pripomoček za nadzorovanje posameznika in za ohranjanje moči nad njim. Na drugi strani pa ima koncept hendikepa prav tako svoje slabosti, izničuje celovitost in enotnost invalidske populacije, saj vanjo prišteva kot sem zgoraj že omenila, številne imaginarne družbene skupine oziroma skupine, ki so potisnjene na rob družbe; homoseksualce, odvisnike,... Nasprotuje pa tudi velikemu delu dosedaj sprejete invalidske politike, ker se zavzema za neodvisno življenje¹ hendikepiranih, ki terja drugačno ureditev invalidske politike, bolj usmerjene na posameznika in manj na institucije, kot so denimo invalidske organizacije in zavodi.

Beseda invalid ima v svoji osnovi negativno oznako, ne le v slovenščini, ampak tudi v ostalih jezikih. Ruski izraz za invalida je *netrudosposobnji*, kar pove, da gre za osebo, ki je nesposobna za delo. Latinski izraz je še nekoliko slabši – *homo mancus ac debilis*, ki invalidno osebo razume kot nesposobno za delo in umsko omejeno. Francoski izraz *infirme* pomeni bolehnega, nebogljenega človeka, v slabšalnem pomenu pa tudi neumnega in bedastega. Angleški izraz *invalid* pa pomeni bolehen, bolan, nebogljen, pohabljen, v glagolski obliki pa pomeni pohabiti, onesposobiti (glej Rutar, 1996: 4). Vidimo, da se vse besede in izrazi, ki poudarjajo invalidnost nanašajo na telesne nezmožnosti. Po besedah članov društva YHD:

»Na hendikepirane ne smemo gledati omejeno le skozi termine kot so zmota ali okvara, ampak skozi širše razumevanje sveta in spoznanja, da se hendikepirani razlikujejo že med seboj, ne le od drugih ljudi. Prav zato je nesmiselno pričakovati poenotenje hendikepiranih med seboj in hendikepiranih z drugimi ljudmi. Že zaradi same narave hendikepa, ki je večdimenzionalen koncept, zelo kompleksen in nesamoumeven, je to poenotenje nemogoče. Za razumevanje koncepta hendikep je potreben določen napor in trud, ker ga lahko razumemo le tako, da ga razvijamo še naprej. Tako odkrivamo nove odtenke in dimenzije sveta in napredujemo v spoznanju in razumevanju sveta samega in koncepta hendikepa znotraj njega«.

¹ »Neodvisno življenje pomeni samo možnost živeti tako kot kdorkoli drug; imeti možnost sprejemanja odločitev o svojem življenju in možnost obvladovanja vsakodnevnih aktivnosti, imeti pravico do odgovornosti za svoja dejanja. Neodvisno življenje ima opravka s samodeterminacijo in avtonomnostjo, je pravica in možnost zasledovanja izbrane usmeritve ter hkrati svoboda zmotnih odločitev in učenja iz lastnih napak. Je predvsem pravica in hkrati tudi odgovornost, da posameznik izbira, upravlja in obvladuje svoj način življenja« (<http://pina.soros.si/~drzasac/manifest.htm>, 2002).

Sama do četrtega poglavja uporabljam v glavnem pojem hendikep in hendikepirani, ker je ta izraz uporabljen v literaturi na katero se sklicujem. Je pa tudi širši izraz, zaradi česar sem ta termin uporabila tudi v naslovu svoje naloge. Izraz invalid je pri nas že ukoreninjen in zato ušesom bolj domač. Za koncept hendikepa pa bi lahko celo rekla, da predstavlja revolucijo, ker je za naš prostor popolnoma nov izraz, ki celotno razumevanje in gledanje na »invalidsko populacijo« postavlja na glavo, ker invalidov ne ločuje in kategorizira in se zavzema za neodvisnost hendikepiranih in popolnoma svobodno možnost izbire o lastnem načinu življenja. Razmišljanje članov Društva YHD je povsem skladno z današnjim fenomenom individualizma, ki počasi prevladuje v načinu razmišljanja ljudi. Sama mislim, da bo tudi na področju invalidske problematike postopoma prevladal koncept hendikepa, ker je bolj prilagojen sodobnemu načinu razmišljanja in življenja. Čeprav je skupina ljudi, ki zagovarja pojem invalid močna, bo po mojem mnenju začela izgubljati vpliv, ker je pri tem pojmovanju v ospredju ideja - institucija pred posameznikom, ki počasi izgublja svoj primat. Od četrtega poglavja naprej pa v večji meri uporabljam pojem invalid, ker je ta izraz uporabljen v naši zakonodaji, ki se nanaša na t.i. invalidsko problematiko. Tako sem se v drugem delu naloge bolj omejila na ta pojem, da so zadeve bolj pregledne, razumljive in primerljive s pravnim izrazoslovjem in izrazoslovjem, ki se uporablja za to skupino ljudi v sferi dela in zaposlovanja.

3. IDENTITETA IN STIGMA

3. 1. IDENTITETA

Preden preidem na predstavitev stigme, bom zaradi boljšega razumevanja tega pojma predstavila pomen in vlogo identitete v življenju posameznika in skupnosti.

Beseda identiteta izvira iz latinske besede »identitas«, ki v slovenskem prevodu pomeni isto(vetno)st (po Verbincu, 1991). Osnovna definicija pa jo opredeljuje kot podobnost na eni in kot razliko na drugi strani. Vendar pa je prav vsako razmišljanje o njej vezano na socialno in politično okolje v danem času in prostoru in na kategorije, s katerimi je moč ustvarjati razlike med nami in drugimi. Po Praprotniku konstitucija identitete vedno temelji na izključevanju nečesa in vzpostavljanju nasilne hierarhije med dvema iz tega izhajajočima poloma. Prav zato ker imajo sposobnost, da izključijo nekaj, kar je na drugi strani, lahko identitete delujejo kot točke identifikacije in navezanosti. Formirajo lahko skupino posameznikov na osnovi podobnosti oziroma različnosti. Meja s katero vzpostavljajo različnost oziroma drugost pa označuje hierarhije in dominacije, saj je tisto, kar je drugačno ali različno ponavadi tudi manj vredno in podrejeno (glej Praprotnik, 1999: 56).

Izhodišče skoraj vseh identitet² in temelj posameznikove osebne identitete pa predstavlja telesna identiteta. Po Južniču (1993: 27)

»človekovo telo oddaja in izdaja povsem zaznavne informacije, ki jih štejemo za identifikacijske elemente. Naj naštejemo le nekatere:

- *poleg telesnega ustroja so razlike v vonjavah telesa oziroma kože;*
- *glas se lahko razlikuje v mnogih razpoznavnih odtenkih;*
- *različni so načini, kako se kdo stvari dotika, kako jih jemlje v roke;*
- *razlike so v načinu gledanja, in seveda*
- *gibanja.«*

Gre celo za to, da »brez telesne identitete niti ne more biti kake druge identitete« (Južnič v Brumen, 1999: 70), »saj s telesno identiteto, ki se v različnih življenjskih fazah spreminja,

² Poznamo namreč več vrst identitet in najpogosteje je govor o osebni, telesni, stigmatizirani, marginalni, kolektivni, socialni, kulturni, spolni, alternativni, zamišljeni, družinski, sorodstveni, generacijski, poklicni, lokalni, ozemeljski, razredni, religiozni, politični, etični, nacionalni, rasni... identiteti.

človek naznanja svojo prisotnost in je tako telo zasnova človekove individualizacije. Vse ostale identitete, tako osebne kot skupinske, pa ne obstajajo same po sebi, temveč jih moramo osnovati, utemeljiti in sprejeti« (Brumen, 1999: 70). Le-to pa lahko dosežemo s klasificiranjem tako ljudi kot stvari pa tudi s povezovanjem ljudi in stvari znotraj določenih socialnih okolij. Zaradi tega je identiteta analitičen konstrukt, ki nastopa v okviru socialnih praks ali procesov, vezanih na dejavnost človeka. V bistvu gre torej za socialno identiteto, ker je rezultat določenih procesov znotraj družbe. Torej gre za razumevanje tako nas samih o sebi in drugih, drugih o sebi in drugih kot za naša videnja drugih in videnja drugih o drugih, saj »se identiteta v svoji družbeni dimenziji konstituira v interakciji in z interakcijo z drugimi« (Moser & Töscher v Brumen, 1999: 71). Definicija socialne identitete pa se naslanja bolj na to, da gre za pomembno socialno ustanovo med posamezniki in skupinami (katero lahko imenujemo tudi skupnost³), »ki je družbeno ustvarjena v določenih zgodovinskih okoliščinah in nastaja na temelju podobnosti in razlik« (Brumen, 1999: 71). Socialna identiteta v osnovi poudarja podobnosti, saj gre pri njej, kot vidimo zgoraj, za določeno socialno ustanovo med posamezniki in skupinami, torej za povezovanje oziroma druženje na podlagi podobnosti med posamezniki. Gre za pripadnost posameznika določeni skupini na podlagi življenjskega stila, določenih šeg in navad, torej določenih osnovnih podobnosti, ki povezujejo generacije med seboj in utrjujejo prepričanje o trajanju skupine oziroma njeni zgodovinski kontinuiteti, vse do z zakoni urejenih pravic in obveznosti, navezanosti, pristojnosti in zavarovanosti (glej Južnič v Brumen, 1999: 72). Na drugi strani pa individualna identiteta poudarja razlike, ker se pojavlja »med našo samopodobo in javno samopodobo ter temelji na našem – včasih samo navideznem ali zamišljenem – razlikovanju od drugih« (Brumen, 1999: 72).

S teorijo identitete se je veliko ukvarjal tudi Ervin Goffman (glej Goffman v Nastran-Ule, 2000: 181,182) pri katerem najdemo tri identitetne kategorije:

- *socialno identiteto* razumljeno kot kategorizacijo osebe v očeh drugih in pripisovanje lastnosti posamezniku od drugih ljudi, ki so z njim v interakciji.

³ Skupnost je »bitje, ki mu nekdo pripada. Je večje od sorodstva in bolj neposredno od abstrakcije, ki jo imenujemo »družba«. Je tista arena zunaj meja domov, v kateri ljudje pridobivajo svoje najbolj fundamentalne in bistvene izkušnje socialnega življenja...Skupnost je torej tista, kjer se nekdo nauči in v njej nadaljuje s prakticiranjem »socialnega« (Cohen v Brumen, 1999: 73).

- *osebno identiteto*, ki označuje tiste posameznikove značilnosti, ki ga karakterizirajo kot edinstveno osebo z edinstveno biografijo. Oblikuje se na podlagi t.i. identitetnih obešalnikov⁴ in je družbeni pojav, ki obstaja le ob socialni primerjavi z drugimi ljudmi.
- *celostno identiteto*, ki je vselej že rezultat spoja socialne in osebne identitete oziroma razmerja med identifikacijo in diferenciacijo posameznika v odnosu do drugih.

3. 2. STIGMA IN STIGMATIZIRANA IDENTITETA

Beseda stigma, v originalu *στίγμα*, izvira iz grščine in pomeni vbod, pego. Po Verbincu (Verbinc v Božič, 1991: 137) gre za:

- 1) vtisnjeno ali vžgano znamenje, žig, npr. v antiki na sužnjem telesu;
sramotno znamenje sploh;
- 2) v krščanski veri znamenje Kristusovih ran na telesu verskih gorečnejev ali misterikov;
- 3) v medicini ranica ali rdeča pega.

Vselej pa je stigma vir ločenosti, razpoznavnosti od drugih s praviloma negativnim pripisom. Stigma je pojmovana kot družbeni odnos, ki se prepleta okoli določene lastnosti, posebnosti ali celo zasebnosti, ki jih določena družba diskriminira. Diskriminacija postane izrazita, ko pride do vzpostavitve stereotipnega odnosa ali stališča do določenega in v nekaterih družbah tudi do vsakega odstopanja od normiranega. Posameznik, ki prestopi tolerančni prag, ki je družbeno določen in se razlikuje od družbe do družbe, je stigmatiziran.

S stigmatizirano identiteto se je največ ukvarjal Ervin Goffman, ki je na podlagi študija vedenja družbeno stigmatiziranih (označenih) oseb razvil prej omenjeno teorijo identitete. Njegova teza je: »*stigma je identiteta*« in še nadalje, »da šele stigmatizirani s svojim vedenjem omogoča stigmatiziranje in s tem tudi kategoriziranje samega sebe kot stigmatiziranega posameznika« (Goffman v Nastran-Ule, 2000: 181). Lahko pa se razvijejo tudi t.i. stigmatizirajoče situacije do katerih pride, kadar ljudje v odnosih do neke osebe le-tej ne izkazujejo tistega spoštovanja in priznanja, ki bi ji sicer pripadalo, če ne bi imela

⁴ To so npr. lastno ime, rojstni podatki, telesne značilnosti, bistveni biografski podatki, stil oblačenja, stil komuniciranja. Obsegajo vse tiste značilnosti, ki sestavljajo potrebne podatke za razlikovanje osebe od njene socialne identitete.

značilnosti, ki je označena kot deviantana. Posameznik, ki se v tej situaciji znajde lahko nanjo po Uletovi (glej Nastran-Ule, 2000: 183)

reagira z različnimi spektri strategij in sicer gre lahko za:

- zavračanje stigme, kjer poskuša stigmatizirani voditi tak tok informacij in interakcij, da stigma ne pride do izraza;
- sprejem stigme oz. negativne identitete, kjer stigmatizirani popusti, se vda, pristane na svojo »pomanjkljivost« in se oprime »samoizpolnjujoče se napovedi« v stilu »če me imajo za norega, bom pač nor«;
- refleksija stigme, kjer se stigmatizirani trudi za socialno kognitivno predelavo stigme, za soočenje z razlogi za svojo drugačnost.

Tukaj ne smemo pozabiti na glavno značilnost identitetne politike stigmatizirane osebe, kjer gre kot pravi Uletova (Nastran-Ule, 2000: 184) za to, da

»mora taka oseba zmeraj igrati igro, v kateri se navzven, drugim ljudem kaže kot navidezno normalna oseba, vendar pri tem tudi ne sme izgubiti stika s svojo individualnostjo, to se pravi, ne sme pretirano poudarjati svoje normalnosti. Tedaj bi namreč stigma postala le še očitnejša ali pa bi ljudje postali nezaupljivi. Na drugi strani pa tudi ne sme preveč brezobzirno poudarjati svoje individualnosti in s tem seveda tudi svoje stigme, saj bi se s tem še bolj izločila iz interakcij, doživela več ponižanj in drugi bi jo še težje sprejemali.«

Kot je razvidno iz zgornjega citata je igra, ki jo mora igrati stigmatizirana oseba, vse prej kot lahka, saj mora kazati oziroma poudarjati ravno pravo mero normalnosti in individualnosti, da bi bila lažje sprejeta s strani nestigmatiziranih posameznikov. Ti namreč določajo kaj je t.i. normalna človeškost, saj je lastna le njim. Stigmatiziranim posameznikom le-ta ni priznana v celoti, ker so zaradi stigme potisnjeni v položaj t.i. nedoraslega subjekta. Prav iz tega je razvidno, da »je stigma potemtakem družbeni produkt«, kot pravi tudi Uletova (glej Nastran-Ule, 2000: 186) in da jo posamezniku vselej pripiše družba, saj stigme delno izražajo vrednostne sodbe dominantne skupine. Občutek stigme in njene posledice inferiornosti, je neločljivo povezan s socialnim kontekstom in normami znotraj njega, ki definirajo željene in nezaželjene lastnosti. Zamenjava ali premik iz enega v drug kulturni kontekst lahko tako spremeni definicije in tudi posledice stigme. V različnih družbah in kulturnih kontekstih ne veljajo za stigmatizirane enake posameznikove lastnosti. Razlika je lahko celo tolikšna, da je v določenem kulturnem kontekstu neka značilnost stigmatizirana, v drugem pa pomeni prestiž

za osebo, ki jo poseduje. To pomeni, da je v določeni družbi oziroma kulturi nekaj definirano kot hendikep, v drugi pa je to družbena norma in lahko »posedovanje« določene lastnosti, v naši družbi pojmovane kot hibe, pomeni celo prestiž. Tukaj so mišljena predvsem razna preoblikovanja in prebadanja teles, ki so v določenih družbah stalna praksa in pomenijo prestiž, pri nas pa jih označujemo za hibe.

Tukaj bi želela omeniti še marginalizacijo, ki daje posebno vrsto identitete. Razlogi in načini zakaj je posameznik ali določena skupina ljudi marginalizirana so zelo različni. Lahko gre za določeno skupino ljudi v tujem okolju, ki se tesno oklepa lastnih vrednot, navad in tradicije, lahko pa gre tudi za skupino ljudi v svojem – domačem okolju, ki je izrinjena na rob družbe in nima prav nobenih možnosti integracije. Skupina ljudi, ki so marginalizirani ali stigmatizirani, kar se pogosto prekriva, izgubijo svoje mesto v družbeni hierarhiji. Skoraj neizogibna posledica stigme je namreč posebna vrsta mobilnosti navzdol. Stigma skupaj z marginalizacijo nekatere posameznike potisne v inferiorni položaj, na drugi strani pa večini nestigmatiziranih posameznikov omogoča, da se počutijo superiorno prav na podlagi inferiornega položaja stigmatiziranih posameznikov. Stigma je v bistvu »odziv na dilemo razlike« (Coleman, 1999: 198), ki povzroča inferiornost s socialnim zavračanjem ali socialno izolacijo in zmanjšanimi pričakovanji ter s sprejemanjem stigme s strani stigmatiziranega posameznika. Prav slednje je pomemben vzvod, da se stigma sploh ohrani. Postavi se vprašanje: »Bi se stigma ohranila, če se stigmatizirani ljudje ne bi počutili stigmatizirane in inferiorne?« (Coleman, 1999: 206). Pristanek ali nepristanek posameznika na oznako »stigmatizirani« je zelo močan. Ta posameznik pa je še vedno nemočen nasproti socialni kontroli stigme, ki pooblašča stigmatizatorja in odvzema moč stigmatiziranim osebam. Slednjim tako razen pristanka na tako oznako ne preostane več ničesar drugega. Posebej pa velja poudariti, da obstaja možnost marginaliziranja vsakogar, ki si ni povsem na jasnem glede svoje pripadnosti in nima povsem jasno začrtane meje deljenja na »svoje« in »druge«. Slednje se po Južnič lahko veže na tisto karakterizacijo modernega človeka, ki ima *homless mind*, torej »begajoči um, zavest, ki nima doma« (Južnič, 1993: 125,126). Južnič tudi pravi, da »marginalizaciji botrujejo tudi frustracije in nezadostitev potrebam po sociabilnosti: vse več je v moderni družbi identifikacijskih negotovosti« (Južnič, prav tam).

Veliko ustanov, zavodov in organizacij poznamo, ki dodeljujejo posebno identiteto in prav pogosto se te identitete pojmujejo kot marginalne in zelo velikokrat tudi kot stigmatizirane. V tem kontekstu gre za neke vrste avtomatsko identifikacijo, ki jo posamezniku dodeli ustanova,

če določen čas preživi v njej (glej Južnič, 1993: 130,131). Takšne institucije so zelo prisotne v življenju hendikepiranih ljudi, saj jih velik odstotek v takšni instituciji preživi dobršen del svojega življenja ali vsaj mladosti. Ko se hendikepirani posameznik začne v njih bodisi izobraževati bodisi, da tudi živi tam, se mora najprej s to ustanovo poistovetiti. To pomeni, da se mora obnašati v skladu s pravili in pričakovanji osebja te ustanove. To je prvi t.i. avtomatski del identifikacije. Drugi in pomembnejši del pa je del izobraževalnega procesa te ustanove, ki je specifičen za vsako vrsto invalidnosti posebej. Na primeru, to pomeni, da se slepe uči biti slep⁵, gluhe gluhi, kar v končni fazi pomeni, da se jih uči biti odvisen in tako privaja na prevzemanje marginalnega položaja v družbi.

⁵ »Zato slepim ni najpomembneje to, da jih naučijo hoditi s palico ali jih priučijo Braillovi pisavi, čeprav sta mobilnost in pismenost pomembni kategoriji za neodvisno življenje. Osnovni namen je znanje, ki ga pridobijo pri šolanju oziroma usposabljanju. To pa je nekoliko vprašljivo, čeprav ne moremo eksplicitno trditi, da je podajanje učne snovi in zahtevnost obvladovanja učnega programa na nižji ravni kot v običajnih šolah, pa je

4. HENDIKEP

4. 1. IZVOR IN POMEN POJMA HENDIKEP

»V nekem smislu je vsak človek hendikepiran. Vsakemu nekaj manjka, saj nihče ne čuti, kot da ima pri sebi vse, kar potrebuje. Vsak si v vsakem trenutku prizadeva kar se da razviti svoje možnosti in v tem smislu smo spet vsi na istem«

(Luj Šprohar)

Zgornji citat nam postavlja pod vprašaj uporabo termina hendikep v tem smislu, če smo v določenem smislu hendikepirani vsi, torej vsi drugačni in spet hkrati enaki, ker smo vsi drugačni, koga lahko torej označimo kot hendikepiranega na način, da je zaradi določenega manjka oziroma prikrajšanosti, ki je lahko fizična ali psihična, postavljen v tak položaj, da gre za oviranost pri vključevanju v družbo v obsegu, ki odstopa od povprečnega, normalnega⁶. Normalno pa je v določeni družbi vedno tisto, kar se takrat uveljavi kot vladajoča resnica. Postavlja pa nam tudi vprašanje, kje je meja, ki določa povprečnost in normalnost. Vsako poimenovanje in označitev posameznika le-tega že samo po sebi postavi na določeno mesto v družbi iz katerega potem posameznik izhaja v okviru, ki mu je določen. Posameznik se s to oznako in položajem poistoveti, če noče še bolj izstopati, mu drugo ne preostane, ker gre pač za družbeno determinirane oznake, ki jih (skoraj) ni mogoče spremeniti brez spremembe celotnega družbenega ustroja. To pomeni, da moramo preseči kulturno determiniranost kot sem v nalogi že omenila. Zavedati se je treba, da je dojemanje vsake realnosti strukturirano skozi govorico, kar implicira, da je način gledanja na določeno realnost odvisen od jezika, ki ga ta način gledanja opisuje in konstruira.

Elena Pečarič in Emil Bohinc (1996: 59) definirata hendikep »kot socialni status, kot položaj v določeni družbeni konstelaciji, ki je zgodovinsko pogojen. Ni neka naravna telesna značilnost ali pomanjkljivost posameznika. Hendikep v nasprotju z izrazom invalid ni medicinska kategorija, ki klasificira defekte in motnje v razvoju kot naravne lastnosti posameznih ljudi«.

dejstvo, da se kasneje, ko se slepi odločijo za študij na fakulteti, pokaže pomanjkljivo znanje in skromnejši kulturni kapital kot pri običajnih študentih« (Šprohar, 1995: 220).

Hendikepu oziroma njegovi logiki je zavezano prav vse; tako človeški svet kot vsako vesolje in prav zaradi tega ga »ni mogoče odmisлити ali celo odstraniti in zamenjati za kaj drugega, saj je strukturen, kar pomeni, da je lasten vsakemu svetu, kot je skali lastno, da je trda, ali travi, da je zelena« (Rutar, 1999: 6). Iz tega lahko sklepamo, da hendikepa ni mogoče odpraviti, ker je in bo vedno prisoten, je torej celo lasten svetu. Hendikep je potrebno le razumeti, mu dati mesto v svetu, ki mu gre in se hkrati zavedati, da ne pomeni nekaj slabega oziroma slabšega, ampak da je prav tako del realnosti človeštva kot npr. lepota in zdravje. In prav tako kot je normalni del družbe zdrav in/ali lep človek, je njen del tudi hendikepiran človek, vendar ne njen slabši, podpovprečen del, ampak prav tako običajen, vsakdanji in funkcionalni kot vsi zdravi in/ali lepi ljudje. Tudi zdravje in lepota namreč nista vedno popolni, saj popolnosti na svetu ni. Prav zaradi tega ne moremo in ne smemo negativno označevati hendikepiranih, ker ima tudi vsak izmed nas kakšno napako oziroma kakšen manjko.

Izvor besede hendikep je etimološko povezan s krimsko vojno v letih od 1853 do 1856 med Rusijo in Turčijo na eni in Veliko Britanijo, Francijo in Piemontom na drugi strani. Vojaki poškodovani v vojni naj bi potem beračili na ulicah tako, da so v roki (hand) držali klobuk (cap). Ljudje, ki so jim dali miloščino, so prav tako segali z roko v njihov klobuk. Po etimološkem izvoru naj bi torej hendikep bil sramotno in ponižujoče ravnanje prošnja za miloščino (glej Rutar, 1996). Vendar pa danes hendikep nima več tako negativne oznake, v bistvu je celo po pomenu manj negativen kot pojem invalid (ki sem ga podrobneje že predstavila v uvodu), pri katerem gre že v samem jedru pomena, ki ima latinske korenine – *invalidus* – za negativno označevanje človeka, saj pomeni šibek, nemočen (glej Završek, 2000: 101). Izraz hendikep se je začel pod vplivom idej o normalizaciji invalidov v procesih dela, izobraževanja in družbenega življenja nasploh, uveljavljati šele v zadnjem času. V svojem pomenu skuša zaobjeti širši krog razlogov, ki povzročajo prizadetost. Tako so se oblikovali trije pojmi z različno pomensko širino: impairment (okvara, poškodba), disability (invalidnost, nezmožnost) in handicap (oviranost) (glej razlago na naslednji strani). Ker hendikep označuje predvsem težave v interakciji z okoljem, se s tem razširi tudi njegovo področje, ki zajema po Čuferjevi (glej Čufer, 2000: 101,102) še:

- socialno oviranost, ki se nanaša na probleme v socialnih odnosih v družini, zakonu, skupini;
- profesionalno oviranost, kar pomeni, da gre za omejen profesionalni razvoj;

⁶ Pojem normalnosti je normativen pojem, ki določa normo in deviacijo.

- izobraževalno oviranost, zaradi katere potrebujejo hendikepirani poseben izobraževalni način.

Vzroki pojave stigmatiziranega posameznika v svoji drugačnosti so zelo različni in sicer vse od raznih nesreč, ki doletijo posameznike, fizične poškodovanosti⁷, invalidnosti do duševne bolezni ali prizadetosti. Te drugačnosti so imenovane tudi akcidentne. Stanje, ki nastopi zaradi njih pa imenujemo *handikap* in izhajajoč iz tega govorimo o hendikepiranosti. Slednja postavi posameznika v neenak in skoraj vedno slabši položaj, ker pač ne more enako opravljati dela, raznih opravil in dolžnosti, ki so »po meri« neprizadetih ljudi, kot pravi Južnič (glej Južnič, 1993: 122). Moderna država rešuje ta problem z zakonodajo, tako da kompenzira invalidnost z denarnimi nadomestili in temu se posvečajo socialne službe. Vsak hendikep pa ne temelji na zgoraj omenjenih nesrečah, ampak gre v številnih primerih za t.i. družbeno in kulturno določene hendikepe, ki pa so lahko v določenih družbah izpostavljeni v mnogo večji meri kot kakšne invalidnosti. Prav vsaka družba s svojim sistemom pravil in norm s katerimi določa kaj je in kaj ni družbeno zaželeno, oblikuje nek okvir obnašanja znotraj katerega pričakuje, da so vsi njeni posamezniki. Vsi tisti, ki pa so zunaj tega okvira v tej družbi zaželeni. Ta nezaželenost ima za posledico razne ovire, postavljene s strani družbe, ki posameznika onemogočajo pri njegovem samouresničevanju, ker ni takšno kot je bilo družbeno pričakovano.

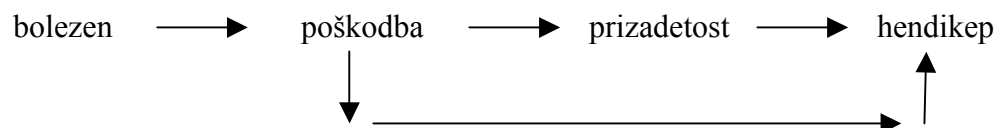
Meja, ki določa povprečnost in normalnost formira hierarhije in dominacije, ki nastajajo na podlagi drugosti, se povezuje s koncepti identitete, ki sem jih predstavila v prejšnjem poglavju. Tukaj pa bi želela omeniti le to, da s prevzemom določene oznake posameznik v bistvu prizna svojo identiteto, se z njo poistoveti in pristane na kategorizacijo v smislu natančne definiranosti raznih značilnosti družbenih skupin in označevalnih pojmov. In eden takih definiranih označevalnih pojmov je definicija prizadetosti Združenih narodov iz leta 1983 (v Zaviršek, 2000: 98), ki loči še poškodovanost in prizadetost:

»Poškodovanost je vsaka izguba ali nenormalnost psihološke, fiziološke ali anatomske strukture ali funkcije. Prizadetost je vsakršna omejitev ali nezmožnost (izhajajoča iz poškodovanosti) ali nesposobnost opravljanja kakšne dejavnosti na način ali v

⁷ »Napake v telesni gradnji so ljudje imeli (in jih ponekod še vedno imajo) za retorzijo. Posebej so bile za ljudi tradicionalne miselnosti zgovorne tiste napake, ki jih imenujemo fokomelija (phocomelia): manjkale so roka, noga, pest, stopalo, okončine so bile včasih kar k telesu pripete« (Južnič, 1993: 123).

obsegu, ki za človeška bitja velja kot normalen. Hendikep je prikrajšanost določene osebe, ki izhaja iz poškodovanosti ali prizadetosti, kar omejuje ali onemogoča izpolnitev vloge, ki je normalna, glede na starost, spol, družbene in kulturne dejavnike te osebe. Hendikep je torej vrsta odnosa med prizadetimi ljudmi in njihovim okoljem. Pojavi se, ko se ljudje s prizadetostmi znajdejo pred kulturnimi, fizičnimi ali družbenimi ovirami, ki jim onemogočajo vstop v razne družbene sisteme, dostopne za druge državljane in državljanke. Zato je hendikep izguba ali omejitev priložnosti za sodelovanje v življenju skupnosti na enakovredni ravni z drugimi.«

Kot je razvidno iz definicije, se poškodovanost in v določeni meri tudi prizadetost omejujeta predvsem na določene manjke v biološkem smislu in ne toliko v družbenem oziroma kulturnem kot hendikep. To nam nazorno kaže naslednja shema, ki prikazuje razmerje med koncepti bolezen, poškodba, prizadetost in hendikep:



Shema 3.1.1.: Razmerje med koncepti bolezen, poškodba, prizadetost in hendikep

Vir: Doyal and Gough (1991): A Theory of Human Needs. MacMillan, London, str. 174.

Kot vidimo zavzema prizadetost posredno mesto med biološko determinanto poškodbe in determinanto družbenega konteksta, na katerega se veže hendikep.

Poleg te definicije obstajajo še številne druge definicije, ki so bolj ali manj podobne. Prav vse pa kažejo na to, da je »klasifikacijski sistem arbitraren in da temelji na številnih ideologizacijah, ki konstituirajo realnost z jezikovnimi praksami⁸« (Zaviršek, 2000: 100). Jezik torej na nek način konstituira realnost in je hkrati tudi konstrukcija realnosti. Realnost se konstituira skozi jezik, ki je del ideologizacije, slednja pa obsega zbirko družbeno pomembnih

⁸ Dubravko Škiljan procese ideologizacije v jeziku prikaže skozi tri dejstva:

- da se univerzum pomenov v človeški zavesti razlikuje od univerzuma realnosti
- da struktura jezika, ki je vezana na družbeno strukturo, ohranja razmerja med člani skupnosti in njeno kohezivnost
- da je jezik prostor konstituiranja subjekta kot posameznika in posameznice kot člana skupnosti

(Škiljan v Zaviršek, 2000: 100)

idej, ki večinoma v precejšnji meri določajo tako kolektivno kot individualno sprejemanje realnosti znotraj človeške zavesti (glej Škiljan v Zaviršek, 2000: 100).

Tako kot jezik skozi ideologijo določa sprejemanje realnosti pri človeku, tako jo določa tudi kultura. Čeprav se kulture med seboj precej razlikujejo glede odnosa do določenih stvari, obstajajo glede večinskega odnosa neprizadetih do prizadetih po Zavirškovi (glej Zaviršek, 2000: 156-159) štiri tipi družb:

- 1) *nekateri družbe imajo izjemno negativne prakse do hendikepiranih in take ljudi dojemajo kot javno nevarnost, zlo in kazen za greh in kot potencialni vir splošne okužbe*
- 2) *nekateri družbe poznajo tako negativne prakse kot spoštovanje in povečevanje prizadetih in njihovih »izjemnih lastnosti«*
- 3) *v nekaterih družbah je pisna tradicija do prizadetih izrazito negativna, kar pa ne vpliva močneje na vsakdanjo prakso*
- 4) *v nekaterih družbah je telesna prizadetost (definirana z zahodne perspektive) družbeno sprejemljiva, včasih zaželeno ali pa celo del normativnega reda (povijanje nog, cirkumcizija, prebadanje teles, tetoviranje, boleče preoblikovanje delov telesa, na primer, podaljševanje vratov itn.).*

O hendikepu tako ne moremo nikoli misliti brez kulturne determiniranosti, to je brez sistema pomenov in vrednot. Obstajajo namreč trije načini, ki določajo kdo je hendikepiran in sicer je to lahko okolje, kulturne okoliščine, ki človeka »naredijo« za hendikepiranega ali pa sistem pomenov in vrednot, ki določa kakšno naj bo vedenje hendikepirane osebe, da »bo dobila zadostno družbeno pozornost in da bo njena stiska prepoznana kot okoliščina zaradi katere človek potrebuje pomoč« (Zaviršek, 2000: 170). In to vedenje mora prilagoditi kulturi in okolju, v katerem živi, ker se kulturne razlike glede na manifestiranje hendikepa razlikujejo tudi znotraj ene družbe, v smislu ali gre za mestno ali ruralno okolje, glede na izobrazbo ljudi in še glede na kakšne druge determinante.

4. 2. STEREOTIPI IN PREDSDOKI O HENDIKEPU

4. 2. 1. STEREOTIPI IN PREDSDOKI

»Če neke sodbe temeljijo samo na nepreverjenih dejstvih ali govoricah, govorimo o stereotipih. Stereotip je pravzaprav rezultat nujnosti, sklepanja na osnovi omejenih informacij in obenem potrebe, da poenostavimo kompleksnost pojavov in dogajanj v svetu ter se izognemo nekonsistentnosti dejstev. Torej so stereotipi neke vrste predstopnja predsodkov, tako kot so mnenja predstopnja stališč.«

(Ule, 1994: 103)

Iz definicije je razvidno, da gre za pasivne, generalizirane in standardizirane predstave o stvareh in njihovih pomenih. Gre za to, da stvari, ki nam niso znane ali pa nas ne zanimajo, brez večjih miselnih naporov umestimo v že privzet miselni vzorec in se obnašamo do njih tako kot nam ta vzorec narekuje.

V določeni meri je stereotipnemu obnašanju po svoji strukturi podobna stigma, o kateri sem pisala v prejšnjem poglavju, ki je »dejanje, ki temelji na nekih predstavah« (Goffman, 1991: 152). Stereotip pa »dejavnost, ki temelji na splošnih in površnih predstavah in v določeni situaciji tudi vanj prehaja« (Goffman, 1991: 152). Podobna pa sta si tudi v tem, da gre pri obeh za poudarjanje razlik med skupinami in vzpostavljanje pozitivne razlike v korist lastne skupine. Stigma je v nasprotju s stereotipom aktivna, diskriminirajoča, omejujoča in posameznika potiska v inferiorni položaj, saj ga presoja samo skozi eno značilnost in sicer stigmatizirano.

»Osnovni mehanizem, ki vpliva na oblikovanje predsodkov je kategorizacija objektov, s katerimi pridemo ljudje v stik. Te kategorizacije se spremenijo v toga in uniformno posplošena stališča – v predsodke tedaj, ko se socialne kategorizacije povežejo z različnimi prevladujočimi socialnimi reprezentacijami, ki so vedno izraz določenih psiholoških, socialnih in/ali ekonomskih interesov vplivnih socialnih skupin.«

(Ule, 1994: 1905)

Definicija nam nazorno prikaže, da gre pri predsodkih za procese socialne kategorizacije, torej označevanja na podlagi informacij o socialnih stanjih stvari, ki jih sprejmemo in predelamo tako, da poudarimo določene značilnosti socialnih stanj in jih nato še posplošimo v stereotipne predstave in sodbe. Svoje obnašanje do ljudi in stvari nato popolnoma podvržemo le-tem.

4. 2. 2. PREDSDOKI O HENDIKEPIRANIH

V družbi velja stereotip, da so hendikepirani nesposobni za samostojno oblikovanje lastnega življenja. Obravnavani so kot neproduktivne in na splošno nesposobne osebe, ki vse življenje potrebujejo svetovalce, strokovnjake in cel kup institucij, ki bi namesto njih poskrbeli za njih in jim pomagali na poti v življenju. Hendikepirani pristajajo na etiketiranje in zapostavljanje, ker so zaradi določenega manjka (vidnega ali navideznega) člani manjšinske skupine, »skupine ljudi, ki so zaradi svojih fizičnih ali kulturnih karakteristik ločeni od drugih članov družbe v kateri živijo in ki se jih neenakopravno obravnava, kar ima za posledico, da se jih obravnava kot objekte kolektivne diskriminacije« (Wirth v Wertlieb, 1985: 1047). Hendikepirani namreč posedujejo vse bistvene značilnosti manjšinske skupine⁹, razen homogenosti, kar pa le povečuje moč in diskriminacijo s strani nehendikepiranih. V interesu slednjih, še posebej tistih nehendikepiranih, ki imajo nižji status znotraj večinske skupine je, da člani manjšine »ne le prepoznavajo svoj prostor, ampak da ga tudi ohranijo – kar pomeni, da čutijo in delujejo kot manj srečna bitja« (Wright v Wertlieb, 1985: 1047). Do tega pa pride zaradi tega, ker se tisti, ki imajo nižji status v večinski skupini počutijo ogrožene s strani manjšine. Obstaja nevarnost, da zdrsnejo v manjšinsko skupino, zato za ohranitev svojega mesta v večinski skupini pogosto ne izbirajo sredstev. To se še vedno dogaja, čeprav se v globalnem smislu vse bolj uveljavlja prepričanje, da hendikep ni nikakršen odklon od normalnosti in da je na razlike med ljudmi potrebno gledati kot na neizbežen in koristen pojav za celotno človeško družbo. Družba, ki se zares zavzema za človekove pravice, je tista

⁹ Značilnosti manjšinskih skupin:

1. Člani manjšin so postavljeni v podrejen položaj s strani večine, zato so člani manjšine subjekti predsodkov, diskriminacije in izključevanja.
2. Posamezni člani manjšinske skupine so tretirani kot skupina zaradi »družbeno pomembne« karakteristike, ki je skupna vsem njenim članom.
3. Člani manjšin so povezani skupaj v solidarnostno skupino.
4. Članstvo v tej skupini ponavadi ni prostovoljno, ampak se posameznik preprosto rodi v to skupino.
5. Člani manjšin se v večini poročajo med seboj, torej s člani iste skupine.

(Robertson v Wertlieb, 1985: 1048)

družba, ki sprejema in podpira pravico svojih manjšin do drugačnosti in ki jih ne sili, da se prilagodijo normi večine. Hendikepiranost naj bi danes (gre za poudarek na naj bi) temeljila na pravici do drugačnega življenja in na zadovoljevanju različnih potreb in ne na togem prilagajanju življenju večine ali celo na zatiranju in odvisnosti od večine, ki temelji predvsem na dobrodelnosti in pomilovanju.

Nemoč in zapostavljanje hendikepiranih kažejo tudi naslednji predsodki, ki jih je zbral Dušan Rutar (glej Rutar, 1997/98: 60-65):

- *hendikepirani ljudje so moteni*

Telesni in mentalni hendikep je še vedno razumljen kot motnja v telesnem in duševnem razvoju, kar je v bistvu odraz nevednosti ljudi. Ljudje vsako odstopanje od »zdravega telesa in uma« pojmujemo kot motnjo, zaradi katere se posameznik ne more in pogosto ne sme normalno vključevati v družbeno življenje.

- *hendikepirani ljudje kot nebogljene, žalostne in trpeče osebe*

Ker vemo, da so hendikepirani zaradi svojega manjka prikrajšani za določene stvari; že predpostavljamo, da so zaradi tega vedno žalostni in trpijo. Prav zaradi tega pogosto, ko slišimo besedo invalid ali hendikepirana oseba, takoj pomislimo na nebogljeno in žalostno osebo na vozičku. Kadar pa vidimo kakšno hendikepirano osebo nasmejano in polno energije imamo to za izjemo, kot da ni možno, da so dobre volje tudi hendikepirani.

- *hendikepirani ljudje imajo posebne potrebe*

Če pogledamo bolj natančno vidimo, da se potrebe delijo v najbolj grobem smislu na univerzalne, ki so nam vsem skupne in pa specifične, ki se vežejo na okoljske razlike, spol, starost, zdravje, družbeni položaj,... Tako vidimo, da posebnih oziroma specifičnih potreb nimajo le hendikepirani, ampak ima prav vsak kakšno specifično potrebo, le da se nam ta ne zdi tako specifična (predvsem ne v negativnem smislu) kot potreba, ki jo ima hendikepirana oseba.

- *hendikepirani ljudje ne potrebujejo visoke izobrazbe*

Ker so hendikepirani že v osnovi tretirani kot manj zmožni in sposobni, če že ne celo kot nezmožni in nesposobni, privzemamo, da niso sposobni opravljati zahtevnejših del, samostojno živeti in opravljati določenih opravil in zato tudi ne potrebujejo visoke izobrazbe, ker je tako ne bi znali uporabljati. Vendar če pogledamo malo bolje, vidimo, da lahko tudi hendikepirani opravljajo vrsto zahtevnih del, samostojno živijo in znajo uporabiti tudi znanje pridobljeno z visoko izobrazbo.

- *ne bi hotel(a) biti na njihovem mestu*

Morda tudi oni ne bi želeli biti. Prav vsi se v življenju srečujemo s težavami in ovirami, le da so težave in ovire hendikepiranih morda večje. Tukaj pa se postavi zanimivo vprašanje; katere vrste težave so največje in katere vrste ovir najtežje premagljive? Na to vprašanje bi težko našli objektivni odgovor, saj bi bili naši odgovori v skladu z našimi miselnimi vzorci, ki pa se nanašajo na določen družbeni kontekst, v katerem gre za že privzete strukture, ki pa niso vedno objektivne in pravilne. Na to pa se nanašata tudi naslednja dva predsodka:

- *hendikepirani ljudje trpijo Tantalove muke*
- *življenje hendikepirane osebe je življenje, ki ga ni vredno živeti*

Neutemeljenost zadnjega predsodka se najlepše pokaže v citatu Poropatove (1997: 104), ki je tudi sama hendikepirana. Pravi tako:

»Življenje hendikepirane osebe je še kako vredno. Je polno, raznoliko in zanimivo, kot si ga narediš in izboriš«.

Kot vidimo zgoraj se na hendikep veže veliko predsodkov in marsikateri so brez realne podlage, a močno ukoreninjeni v naši zavesti. Še močnejši in bolj ukoreninjeni predsodki pa nastanejo, kadar se hendikep začne povezovati s spolom in še posebej, če gre za ženski spol, torej za hendikepirano žensko. Tej se namreč pripisuje cel kup protislovnih lastnosti brez ozira na njene želje in potrebe. Po Rutarju (glej Rutar, 1997/98: 60-65) se ji pripisuje:

- *skrb za druge kot ženski, medtem ko naj bi po pričakovanjih za hendikepirano osebo skrbeli drugi*
- *čutnost, toplina, medtem ko naj bi bila kot hendikepirana oseba patetična, vredna usmiljenja in sama željna topline drugih*
- *materinska vloga, medtem ko naj bi bila kot hendikepirana oseba otrok*
- *ženska kot seksualni objekt, medtem ko naj bi bila kot hendikepirana oseba aoseksualna.*

Ko gre za vprašanje ali naj prevladajo značilnosti spola ali hendikepa, prevlada hendikep, kar s svojimi izkušnjami potrjujejo tudi številni hendikepirani in še posebej velja to za ženske. Raziskave so pokazale, da se hendikepiranim ženskam ne le pripisuje, ampak tudi same ponotranjijo več negativnih podob o sebi kot moški. Praviloma se ženske imajo za nezaželjene, nevljudne in pomanjkljive v večji meri kot moški. Najpogostejša in najbolj odločujoča negativna podoba hendikepiranih žensk pa je, da se imajo za breme drugih (Fine in Ash v Zaviršek, 2000: 230). Slednje implicira družbeno pričakovana vloga žensk kot

skrbnic drugih in ne kot predmet oskrbe s strani drugih. Ker se na ženske še vedno gleda kot na mater in gospodinjo, ki je doma in skrbi za družino, se njihovega zaposlovanja ne spodbuja. Smatra se tudi, da so manj sposobne in počasnejše pri delu ter dojemanju delovnih nalog zaradi česar je za isto delo, kot lahko danes marsikje preberemo, manjši tudi njihov zaslužek. Večinoma so zaposlene na slabših in manj varnih delovnih mestih. Kombinacija ženskega spola in invalidnosti pa situacijo še dodatno poslabša.. Hendikepirane ženske se tako srečujejo z najmanj dvojno diskriminacijo; diskriminacijo zaradi invalidnosti in diskriminacijo glede na spol.

Hendikepirani moški so v primerjavi nehendikepiranimi moškimi v slabšem položaju, vendar manj kot hendikepirane ženske glede na položaj nehendikepiranih žensk. Slednje velja še posebej, če gre za hendikep, ki je posledica vojaških aktivnosti. Za hendikepirano žensko je družbeno nesprejemljivo, da se poroči ali da si poišče delo v večji meri kot za hendikepiranega moškega. Hendikepirani moški tudi lažje dobijo delo, so manj izolirani, imajo boljši dostop do izobraževanja, kar je povezano z družbeno strukturirano podobo moškega kot samostojne, neodvisne osebe in osebe, ki materialno oskrbuje družino. To potrjujejo tudi podatki iz držav članic EU, kjer je zaposlenih več hendikepiranih moških (36%), kakor hendikepiranih žensk (25%) (Socialna politika v EU z vidika integracije invalidov, 2000: 117 – glej pod Kroflič).

Čeprav nimajo predsodki nobene realne podlage, se jih zelo močno oklepamo in se pustimo zelo dolgo prepričevati, da nimamo prav. Predsodke imamo do vsega tujega in neznanega, vendar bi bil že skrajni čas, da se zavemo, da hendikepirani niso nekaj tujega, drugačnega, ampak del nas, del družbe kot mi. Res sami pogosto ne morejo zadovoljiti in uresničiti določenih svojih potreb in želja, včasih jim to ne uspe kljub pomoči njihove družine, vendar šele takrat potrebujejo pomoč drugih. To pa je lahko včasih dvorezen meč, ker lahko preveč vsiljeno nudenje pomoči preide na vsiljevanje nečesa, kar si ne želijo. Skuša se jih spreminjati in popravljati, da bi bili čim bolj podobni nehendikepiranim. Iz česa pa lahko sklepamo, da so prave le lastnosti, vedenje in oblika nehendikepiranih? Zavedati se moramo, da nimamo za takšno sklepanje nobenih trdnih dejstev. Prav tega se moramo zavedati, kadar vidimo hendikepiranega, ki na svoj način, morda tudi s težavo opravlja določeno stvar. Pomagajmo mu torej le, kadar nas za pomoč prosi in če je ne odkloni, ko mu jo ponudimo in le toliko kot želi, brez pomilovanja in nepotrebnega pokroviteljstva. Pomagajmo mu tako kot bi pomagali

katerikoli drugi nehendikepirani osebi, in naj bodo tudi pri hendikepirani osebi besede in dejanja tista, ki odtehtajo videz in zaznave.

Podobno kot predsodki izražajo negativna stališča do hendikepiranih oseb tudi domnevame o njihovi nesposobnosti in nezmožnosti, s katerimi sta se ukvarjali Finova in Asheva (glej Fine, Ash, 1998: 8-15) in ki so v svojem bistvu prav tako predsodki in stereotipi gledanja na hendikep:

1. Zaradi svojega manjka se hendikepirani sprijaznijo s problemi in težavami

Gre za določeno zaznamovanost, stigma hendikepiranih, ki sicer v osnovi pomeni le biološko oviro oziroma biološko drugačnost, ki pa se zaradi takšnega družbenega ustroja reflektira tudi v družbene odnose. Zaradi te zaznamovanosti, ki je v bistvu stigma, hendikepirani dopuščajo tudi drugačnost v socialnem smislu. Povedano drugače, ker so postavljeni v manjvreden položaj v biološkem smislu, dopuščajo oziroma se sprijaznijo tudi z manjvrednostjo v socialnem smislu. Zapostavljanje, diskriminacija, težave pri vključevanju v družbo se jim pogosto zdijo upravičene zaradi biološke zaznamovanosti. Zaradi okoljskih ovir je omejena tudi participacija hendikepiranih v družbenem življenju, kar je prav tako posledica določenega družbenega ustroja, vendar se to počasi le izboljšuje.

2. Privzeto je, da so hendikepirani »žrtve«

Pogosto se namreč hendikepirani obnašajo kot žrtve, ki čutijo bolečino ali trpijo in za to krivijo sebe. To kažejo tudi številne izkušnje in izpovedi hendikepiranih in prav zato je nezmožnost pogosto sinonim za »viktimizacijo«. Obnašanje nehendikepiranih do hendikepiranih pa takšno kot je – negativno.

3. Nezmožnost je pri hendikepiranih središče vsega. Iz nezmožnosti izhaja samodefiniranje, predstava o sebi, družbene primerjave in referenčne skupine.

Hendikepirani sebe primerjajo z ljudmi, ki so prav tako hendikepirani, ker vse definirajo skozi svojo nezmožnost zaradi določenega manjka, ki ga imajo.

4. Biti nezmožen je sinonim za potrebovati pomoč in družbeno podporo.

Privzeto je, da se vloga hendikepirane osebe veže na odvisnost, pasivnost in da vedno potrebuje pomoč, zato hendikepirani to vlogo tudi nezavedno privzamejo, nehendikepirani pa se s svojim obnašanjem na to vlogo odzovejo bodisi s pomilovanjem bodisi z nudenjem pomoči, ne da bi jo hendikepirani zares potreboval.

Večina ljudi se do hendikepiranih obnaša in gleda nanje v skladu s prej predstavljenimi predsodki in domnevami. V splošnem obstajata dva tipična načina obnašanja do hendikepiranih:

- ignoranca oziroma sprenevedanje glede »obstoja hendikepa«

Ta izhaja iz nelagodja, tesnobe, vznemirjenosti, ki ga povzroči pogled na »deformirano« telo. Ljudi je strah pred srečanjem s hendikepom, ker ne vedo kako naj se takrat obnašajo, zato se takemu srečanju raje izognejo.

- usmiljenje in pomilovanje

V naših očeh je hendikepirana oseba uboga in nebogljena, ki po našem mnenju ne živi, ampak životari. Takšen odnos do hendikepiranih le-te nehote postavi v podrejen oziroma inferiorni položaj. Poleg tega pa se fizično hendikepirani osebi kar samoumevno pripiše še »nemočno voljo« ali »prizadeto duševnost« in se ji zaradi teh pogosto le pripisanih lastnosti spregleda določeno obnašanje, ki se pri ostalih ljudeh smatrajo za netolerantna. Hendikep se tako smatra kot neke vrste olajševalna okoliščina za še tako neprimerno vedenje (glej Pečarič in Bohinc, 1996: 58).

Do tega prihaja, ker ljudje pri hendikepiranih vidijo najprej hendikep, ne vidijo pa njih kot osebe z določenimi zmožnostmi in sposobnostmi. Pogosto pa takšne vzorce obnašanja spodbujajo tudi hendikepirani sami, ki si zaradi svojega hendikepa, zaradi katerega so pogosto odrinjeni na rob, želijo posebno ravnanje z njimi, ki pa ne ostane brez negativnih posledic. Te nas zopet pripeljejo do etiketiranja, to je razvrščanja in klasifikacije na podlagi stereotipov in predsodkov.

Predsodke in stereotipe bomo presegli, če se bomo izogibali generalizacije in kategorizacije hendikepiranih in če bomo s hendikepiranimi v tesnejših stikih, kar bo zmanjšalo socialno distanco do njih, ki je vzrok za negativno nabite emocionalne odnose do njih in razne vrste anksioznosti ob srečanjih z njimi. Stik s hendikepiranimi povzroča zaskrbljenost zaradi stalne bojazni nehendikepiranih, da bi izgubili svojo telesno integriteto. Nehendikepirani čutijo do hendikepiranih odpor, ki je različen glede na vrsto in stopnjo hendikepiranosti. Gre za podzavestni strah in odpor, ker gre za nekaj drugačnega, tujega in naši osebni izkušnji nepoznanega. Negativna kulturna vrednotenja lahko to še podkrepijo, pozitivna vrednotenja pa omilijo.

5. PRAVNA UREDITEV INVALIDNOSTI

5. 1. INVALIDI IN ZAČETKI INVALIDSKEGA VARSTVA

V svetu je po oceni Svetovne zdravstvene organizacije več kot 900 milijonov invalidnih oseb, kar je več kot desetina vsega svetovnega prebivalstva. Večina od pa jih živi v državah v razvoju, vendar so prisotni v vseh delih sveta in v vseh družbah bili in bodo. V vsej njihovi zgodovini jih je družba zavračala in pogosto z njimi ravnala na najbolj okrutne načine¹⁰ in jim celo odrekala pravico do življenja. Človeštvo je potrebovalo tisoč in tisoč let, da se je razvila ideja humanosti do invalidov. V EU je povprečen delež invalidov v državah članicah približno 12%; najvišji je v Španiji (15%). V Sloveniji imamo po zadnjih podatkih Urada za invalide Republike Slovenije evidentiranih 168.755 oseb s statusom invalida, kar predstavlja 8,48% prebivalstva.

Na pravice invalidov in njihovo varstvo so začele prve opozarjati invalidske organizacije s svojim združenjem strokovnjakov, prostovoljnih delavcev in invalidov, ki se zavzemajo za enakost invalidnih z neinvalidnimi osebami, odpravo diskriminacije in za izenačitev možnosti za zadovoljevanje njihovih pravic. V okviru teh organizacij je invalidom nudena pomoč pri reševanju raznih socialnih in ekonomskih težav, ki kljub pomoči države ostajajo nerešene. Spodbujajo invalide pri sprejemanju in izvajanju odločitev na vseh področjih delovanja države, od politike in gospodarstva, do socialnih in kulturnih zadev, predvsem pa za sodelovanje pri reševanju zadev, ki se dotikajo njih samih. Pri tem jih ščiti 12. točka Deklaracije Združenih narodov o pravicah invalidov, ki med drugim od vladnih organov zahteva sodelovanje z invalidskimi organizacijami, finančno pomoč in upoštevanje njihovih ciljev, vključiti pa jih morajo tudi v razvoj invalidske politike. V okviru (invalidskih) organizacij je bilo izpeljanih mnogo programov (PHARE, TEMPUS, HELIOS) s področja izboljšanja človekovih pravic invalidov (glej Človekove pravice in invalidi, 1997: 17-18).

¹⁰ Znano je suženjstvo, poboji, mučenje, obvezno obrezovanje in sterilizacija invalidov, fizično omejevanje, vključevanje bolnikov v psihiatričnih ustanovah v znanstvene in medicinske eksperimente, prisilni pogoji dela,...

Standardna pravila za izenačevanje možnosti invalidov¹¹ (v nadaljevanju Pravila) je leta 1993 Organizacija združenih narodov (v nadaljevanju OZN) sprejela kot reakcijo na mednarodno leto invalidov 1982, ko je začela odmevati težnja invalidov po neodvisnem življenju in enakih možnostih za zadovoljevanje človekovih potreb. Ta Pravila je sprejela tudi Slovenija. Namen Pravil je zagotoviti vsem invalidom, »da lahko kot člani družbe uveljavljajo enake pravice in izpolnjujejo enake obveznosti kot drugi« (Standardna pravila za izenačevanje možnosti invalidov, 1996: 11). Pravila so osnoven dokument pri nadaljnjem oblikovanju invalidske politike. Invalide spodbujajo k čim bolj aktivni vlogi pri oblikovanju te politike. V Pravilih je posebej izpostavljen izraz »izenačevanje možnosti«, kjer gre za proces, preko katerega različne sisteme družbe in okolja napravimo dostopne vsem, zlasti invalidom. Napisana so v obliki 22-tih pravil, ki pokrivajo celoten spekter družbenega in zasebnega življenja invalidov. Upoštevanje le-teh s strani držav podpisnic omogoča invalidom zagotavljanje človekovih pravic na vseh področjih življenja in enakopravno vključevanje v družbo.

5. 2. INVALIDSKA POLITIKA V EVROPSKI UNIJI

Prihodnost Slovenije je članstvo v Evropski uniji, zato bom na kratko predstavila tudi urejenost invalidske politike znotraj nje. EU se pri svoji politiki in praksi, ki je zavezujoča za vse države članice in kandidatke, usmerja k življenju invalidov z dvema temeljnima načeloma:

1. Pravica invalidov je, da polnovredno in enakopravno prispevajo k aktivni družbi v vseh njenih oblikah, v vseh njenih kontekstih in v vsem bogastvu in raznolikosti.
2. Pravica invalidov je, da v polni meri sodelujejo pri razvijanju strategije in ustrezne akcije, ki izhaja iz tega načela. Če naj bosta politika in praksa zares učinkoviti in vključujoči, morajo invalidi sodelovati v procesu ustvarjanja politike na evropski, nacionalni in lokalni ravni (glej Skinner, 2000: 24).

Ti dve temeljni načeli ter vse pogostejše zahteve državljanov EU in invalidskih organizacij so bili vzrok za vključitev nediskriminacijskega določila v 13. člen Amstredamske pogodbe, kjer gre za prvo omenjanje besede »invalidnost« v kakšni evropski pogodbi in za sprejetje protidiskriminacijskega paketa. Evropska komisija je leta 2000 sprejela tudi uradno sporočilo

¹¹ OZN, Generalna skupščina, Resolucija 48/96, 20. december 1993

o Evropi brez ovir za invalide, ki poudarja mobilnost invalidov v gospodarskem in družbenem življenju. Poudarja pomen napredka pri izboljševanju dostopa za invalide v transportu ali stavbah, ker ima le-to pozitivne posledice za številna druga področja kot so kakovost delovnega življenja, zaščita porabnika in tekmovalnost (glej Skinner, 2000: 28).

Odbor za zaposlovanje in socialne zadeve znotraj Evropske komisije je poleg nediskriminacijskega paketa sprejel (Trömel, 2000: 44-46) še:

- kampanjo za direktivo o invalidnosti
- okvirni program o socialnem vključevanju invalidov
- evropsko strategijo zaposlovanja, strukturne sklade in pobudo o enakosti
- program socialne akcije
- evropski dan invalidov 3. december, ki ga podpira Evropski parlament
- evropsko leto invalidnih državljanov 2003.

Marca 2002 je bila sprejeta Madridska deklaracija z vodilom »Nediskriminacija in pozitivni ukrepi prinašajo socialno vključenost«. V tej deklaraciji je poudarek na naslednjem:

- **invalidnost je vprašanje človekovih pravic**

Ponovno se nas skuša opomniti, da so invalidi upravičeni do enakih pravic kot vsi drugi državljani. 1. člen te deklaracije pravi: Vsi ljudje se rodijo svobodni in imajo enako dostojanstvo in enake pravice.

- **invalidi zahtevajo enake možnosti in ne miloščine**

Pomen enakih možnosti je v tem, da se tudi invalidom omogoči dostop do vseh družbenih koristi in možnost, da sami vodijo svoje življenje. S tem bo dosežen cilj socialne integracije, ki pomeni ustvarjanje družbe za vse z aktivno vlogo posameznika.

- **ovire v družbi vodijo k diskriminaciji in socialni izključenosti**

Ovire, ki onemogočajo vključenost invalidov v družbo, se najbolj kažejo v neenakih izobraževalnih možnostih. Zaradi tega imajo invalidi nizko raven izobrazbe, kar pa v nadaljnje implicira njihov slab položaj na vseh področjih družbenega življenja.

- **invalidi: nevidni državljani**

Ker invalide pogosto smatramo za pripadnike neke druge skupine, nanje pogosto pozabimo in jih sploh ne opazimo. To pa samo pospešuje njihovo izključenost.

- **invalidi so raznolika skupina**

Invalidi so zaradi različnih vrst invalidnosti zelo raznolika skupina in posledično tudi skupina z raznolikimi potrebami. To je pri vključevanju invalidov v družbo treba tudi upoštevati.

- **nediskriminacija + pozitivni ukrepi = socialna vključenost**

Nedavno je bila sprejeta Listina o temeljnih pravicah v Evropski uniji, ki poudarja, da je za doseganje enakosti invalidov potrebno dopolniti pravico do nediskriminacije s pravico do prejemanja podpore in pomoči. Pristopi v okviru te listine so bili temelj Madridskega kongresa, kjer je bila sprejeta Madridska deklaracija (glej Madridska deklaracija, 2002).

EU izvaja tudi številne akcije za izboljšanje položaja invalidov, ki so nadaljevanje diskriminacijskega paketa z namenom, da (Skinner, 2000: 28):

- odstrani ovire za večjo mobilnost
- poveča dostopnost
- obrzda informacijsko družbo v prid invalidov
- razvija tehnologijo pomoči
- ima zanesljivo statistično osnovo
- spodbudi s svojim zgledom
- okrepi koordinacijo med službami Evropske komisije
- poveča osveščenost in nenazadnje
- se posvetuje z invalidi.

Cilj tovrstnih strategij EU, ki združujejo tri ključne pojme - nediskriminacijo, zaposlovanje in socialno vključevanje - je ustvariti raznolikost in ustvarjalnost gospodarskega in družbenega življenja v EU ob spoštovanju in vključenosti vseh ljudi in družbenih skupin znotraj EU. Sodobna družba naj bi namreč temeljila na pojmu pravice in dopuščanja razlik, pomilovanju ter obvezni prilagoditvi družbeno sprejeti življenjski normi.

5. 3. INVALIDSKA POLITIKA V SLOVENIJI

Pri nas je razvoj invalidskega varstva ves čas potekal ob upoštevanju določb Ustave Republike Slovenije¹², ki predstavlja temelj varstva človekovih pravic državljanov

¹² Uradni list Republike Slovenije, št. 33/91

Slovenije. Ustava je temeljni dokument, ki pravno potrjuje neodvisnost in samostojnost Slovenije in njenih državljanov in predstavlja osnovo za nastanek drugih pravnih dokumentov, s katerimi se zagotavlja demokracija. V ustavi je Slovenija opredeljena kot pravna in socialna država. To načelo se uresničuje s sistemom socialnega varstva, socialnega zavarovanja in z zagotavljanjem posebnih pravic posameznim skupinam prebivalstva. Država ureja obvezno zdravstveno, pokojninsko, invalidsko in druga socialna zavarovanja ter skrbi za njihovo delovanje. Državljeni imajo, pod pogoji določenimi z zakonom, pravico do socialne varnosti. Pomembni členi, ki varujejo tudi pravice invalidov so: 18. člen (prepoved mučenja), 32. člen (svoboda gibanja), 34. člen (pravica do osebnega dostojanstva in varnosti), 35. člen (varstvo pravic zasebnosti in osebnostnih pravic), 39. člen (svoboda izražanja), 41. člen (svoboda vesti), 43. člen (volilna pravica), 44. člen (sodelovanje pri upravljanju javnih zadev), 49. člen (svoboda dela), 50. člen (pravica do socialne varnosti), 51. člen (pravica do zdravstvenega varstva), 52. člen (pravica invalidov do varstva in usposabljanja za delo), 55. člen (svobodno odločanje o rojstvih otrok), 56. člen (pravice otrok), 57. člen (izobrazba in šolanje), 78. člen (primerno stanovanje) in drugi.

V naši državi je poleg Ustave še okoli 60 zakonov in podzakonskih aktov, ki urejajo invalidsko problematiko na področjih socialne varnosti, zdravstvenega varstva in zdravstvenega zavarovanja, vzgoje in izobraževanja, zaposlovanja, usposabljanja za delo in pravice iz pokojninsko invalidskega zavarovanja ter olajšav in oprostitev.

Za invalidsko varstvo so na različnih ravneh zadolžene različne institucije. Na ravni države so za to področje pristojna ministrstva (predvsem Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Ministrstvo za šolstvo in šport, Ministrstvo za finance in druga), Vlada in Državni zbor (znotraj njega deluje Komisija za vprašanja invalidov), ki pripravljajo predloge predpisov za področje invalidskega varstva in spremljajo njihovo uresničevanje. Država zagotavlja in razvija delovanje socialno varstvenih in vzgojno-izobraževalnih zavodov kjer lahko posamezniki uveljavljajo pravice iz socialnega varstva in pravice do vzgoje in izobraževanja. V reševanje invalidske problematike se v naši državi vključujejo tudi invalidi, ki se lahko združujejo v invalidskih organizacijah. V letu 1994 je bil ustanovljen Urad vlade za invalide in bolnike RS, ki je strokovna služba vlade za področje invalidskega varstva. Pri

(2001) Ustava Republike Slovenije. Uradni list RS, Ljubljana.

uradu je ustanovljen tudi Vladni svet za invalide kot najvišje posvetovalno telo na področju invalidskega varstva v državi (<http://evropa.gov.si/evropomocnik/question/73-14/>, 2002).

Invalidska politika je del socialne politike in zadeva vsa področja družbenega življenja. Še posebej je usmerjena k preventivi in zdravstvenemu izobraževanju, zdravljenju in rehabilitaciji, izobraževanju, zaposlovanju in usposabljanju, urejanju bivalnih pogojev, komunikacijskim sredstvom, prostočasnim in kulturnim dejavnostim, športu, informiranju javnosti,...(glej Uršič, 1995: 18).

Koncepcijo razvoja invalidske politike pri nas je leta 1991 sprejel slovenski parlament, ki je s tem določil smernice njenega razvoja. Isto leto je bila ustanovljena Vladna komisija za invalidska vprašanja, tri leta kasneje pa še parlamentarna komisija in Urad Vlade RS za invalide.

Jedro te koncepcije predstavljajo razvojni cilji, s katerimi naj bi se zasnovala sodobna invalidska politika, ki bi bila sposobna reševati naraščajočo problematiko iz tega področja. Kakor navaja Uršič (glej Uršič, 1995: 25), so ti cilji razčlenjeni v tri glavne vsebinske sklope:

1. neodvisno življenje invalidov, ki zajema predvsem področji premagovanja fizične odvisnosti in vplivanja na stališča javnosti;
2. samoorganiziranje invalidov, ki zajema predvsem področja invalidskih organizacij, družino in druge osnovne skupnosti, vključevanje v politično odločanje in prosti čas;
3. družbeno organizirani programi pomoči, ki zajemajo naslednje sklope dejavnosti: preprečevanje nastajanja invalidnosti, zdravstveno varstvo, rehabilitacijo, tehnične pripomočke, denarne dajatve in neformalno oziroma prostovoljno delo ter izobraževanje.

Zdaj pa je v Sloveniji v pripravi Zakon o izenačevanju možnosti za invalide. Gre za dopolnilni zakon, ki bo dopolnil številne praznine v zakonodaji pri vključevanju invalidov v družbo in izboljšal pogoje vseh invalidnih oseb tako, da bodo lahko živeli enakopravno z drugimi. Temeljlil bo na načelu, da je invalidnost stanje, ki izhaja iz omejitev posameznika in odnosa okolja. Narava okolja namreč odločilno vpliva na obseg omejitve, ki jo povzroči invalidnost. Namen zakona je zmanjšanje razlik oziroma povečevanje možnosti za enakost med invalidnimi in neinvalidnimi osebami ter preprečevanje in odprava omejitev, ki jih

prinaša invalidnost. Vključuje tako nediskriminacijske ukrepe in pozitivne diskriminacijske ukrepe ali ukrepe za priznanje drugačnosti, zaradi katerih imajo invalidi pravico do posebnih pravic. Pri tem zakonu bo poudarek na tem, da pogoj za pridobitev posebnih storitev in pomoči po tem zakonu ne bi bila več invalidnost sama, ampak oviranost pri enakopravnem vključevanju v nadaljnje življenje.

S pripravo tega zakona želijo na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve (glej Izhodišča Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve pri pripravi Zakona o izenačevanju možnosti invalidnih oseb) doseči tri glavne cilje:

1. Izboljšati možnost invalidnih oseb, da lahko živijo in delujejo kot člani družbe, enakopravno z drugimi ter preprečevati in odpravljati omejitve, ki jih prinaša invalidnost.
2. Izboljšati možnosti invalidnih oseb za samostojno življenje. Gre za proces doseganja neodvisnega življenja invalidov, ki pomeni osvoboditev od izolacije ali institucije in hkrati možnost izbire in sprejemanja samostojnih odločitev.
3. Izboljšati možnosti invalidnih oseb za vplivanje na načrtovanje in izbiro storitev – za aktivno vlogo invalidov. Tukaj gre za uresničevanje načela enakih pravic, ki pravi, da so potrebe slehernega posameznika enako pomembne, zato sodelovanje posameznikov pri načinu zadovoljevanja teh potreb ne smemo zanemariti.

Posamezne zakone, ki urejajo invalidsko politiko v Sloveniji predvsem na področju usposabljanja in zaposlovanja invalidov, bom predstavila v naslednjem poglavju, v katerem se osredotočam na položaj invalidov v sferi zaposlovanja in dela.

6. POLOŽAJ HENDIKEPIRANIH V PROCESU ZAPOSLOVANJA IN DELA

6. 1. ZAPOSLOVANJE IN DELO

»Delo je pomenilo na prvotni stopnji človeškega razvoja reflektivno reakcijo na življenjske potrebe, instiktivno dejavnost v boju za obstanek. O tej neposredni življenjski nujnosti vprašanja, ali hočeš ali nočeš delati, sploh ni bilo. Obstajalo je samo vprašanje, ali hočeš živeti ali ne in neobhodno sredstvo za to je bilo delo.« (Trstenjak, 1979)

Delo je v širšem smislu pravno opredeljeno kot predmet različnih vrst pogodb na različnih pravnih področjih, v ožjem pa je delo za plačilo abstraktno označen predmet pogodbe o zaposlitvi kot dvostranske vzajemne pogodbe med delavcem in delodajalcem (glej Vodovnik, 1996: 382). Še bolj bistveno vlogo pa igra pri delu in zaposlitvi njun visok politični, socialni in ekonomski pomen v družbi, ker je delo osnova življenjske eksistence posameznika, pomembno pa tudi prispeva k uspešnosti celotne družbe. Z vidika posameznika je pomembno za njegovo integracijo in priznanje v družbi, saj odpira možnosti individualnega razvoja, oblikuje namreč osnovno identiteto, samospoštovanje in splošno organizacijo življenja, omogoča občutek neodvisnosti, pot k sočloveku, torej solidarnost in vključitev v skupnost, služi pa tudi ohranjanju telesnega in duševnega zdravja.

»Za kakovost delovnega življenja je najbolj odločilno delo, ki ga delavec opravlja. Zadovoljuje potrebe po imeti, ljubiti, biti. Z delom si zaposleni pridobijo sredstva za preživljanje. Z delom se vključijo v družbeno življenje. Delo predstavlja polje ustvarjalnosti« (Kovar-Vidmar v Kure, 2000: 110). Veliko ljudi, ki si ne more najti zaposlitve in še posebej tisti, ki so jo izgubili, pogrešajo delovno okolje, sodelavce in delo. Čutijo se zapostavljene, nekoristne, izolirane in neenake ostalim članom družbe. Pogosto težko najdejo smiseln način uporabe prostega časa in/ali se bojijo, da bodo za vedno ostali brez službe, kar jih še dodatno demoralizira in potiska v depresivnost. Daljši kot je čas brezposelnosti, manjša je motiviranost za iskanje in tudi za sprejem dela, ker so se v tem času zmanjšale njihove sposobnosti in tudi znanja za delo.

Čeprav se na pojma delo in zaposlitev veže pojem zdravega in sposobnega posameznika tudi invalidi ne smejo biti iz tega izključeni, čeprav ugotovitve kažejo ravno nasprotno. Invalidnost kot taka ne sme biti vzrok za izključitev iz trga delovne sile. OZN v svojih Standardnih pravilih za izenačevanje možnosti invalidov (1993), v pravilu št. 7, ki se nanaša na zaposlovanje, govori o tem, da mora biti invalidom omogočeno uveljavljati svoje človekove pravice, posebej na področju zaposlovanja. Tako v mestnih kot na podeželskih okoljih morajo imeti enake možnosti za produktivno in plačano zaposlitev na trgu dela. Ustava Republike Slovenije¹³ v 49. členu določa, da je vsakomur pod enakimi pogoji dostopno vsako delo. V 52. členu pa zagotavlja invalidom varstvo in usposabljanje za delo, otrokom z motnjami v duševnem razvoju pa s pomočjo javnih sredstev usposabljanje za dejavno življenje v družbi.

Invalidi so sicer sposobni delati, vendar jih je potrebno na podlagi programov primerno usposobiti in jim prilagoditi delo tako, da ga lahko opravljajo in obdržijo. Nujen predpogoj vsakega uspeha pri zaposlovanju invalidnih oseb je odstranitev odklonilnih stališč delodajalcev in javnosti za intenzivno zaposlovanje invalidov. Družba jih na žalost še vedno pogosto tretira kot drugorazredne državljane zaradi družbene stigmatizacije, ki se kaže v hkratnem izražanju sočustvovanja in odpora, delodajalci pa kot neprimerno delovno silo zaradi stereotipnega mišljenja, da so invalidi manj sposobni, težko prilagodljivi, manj zanesljivi, ne dovolj vztrajni in da jim je vseskozi potrebno posvečati veliko pozornosti. Zaposlovanje invalidov je smotrno spodbujati tako zaradi ekonomskih, psiholoških in etnično-humanih razlogov. Zavedati pa se moramo, da lahko z vidika racionalnosti in učinkovitosti invalidom najbolj pomagamo prav z usposabljanjem in zaposlovanjem. Še prej pa jim je potrebno omogočiti tudi dobro izobrazbo oziroma najprej sploh dostop do nje. Vsem invalidom namreč še danes ni omogočen popolnoma enakopraven dostop do vseh vrst izobraževanja, kar kažejo podatki o izobrazbeni strukturi invalidov, ki jih bom predstavila v nadaljevanju tega poglavja. Neenakopraven dostop do vseh vrst izobraževanja se potrди tudi v odgovorih intervjuvancev, ki bodo predstavljeni v 7. poglavju. Boljše možnosti izobraževanja, usposabljanja in zaposlovanja ter odpravo raznih ovir, s katerimi se invalidi srečujejo poleg diskriminacije, bi povečalo motivacijo invalidov pri vključevanju v delovno okolje in tudi sicer v družbeno življenje.

¹³ Uradni list Republike Slovenije, št. 33/91

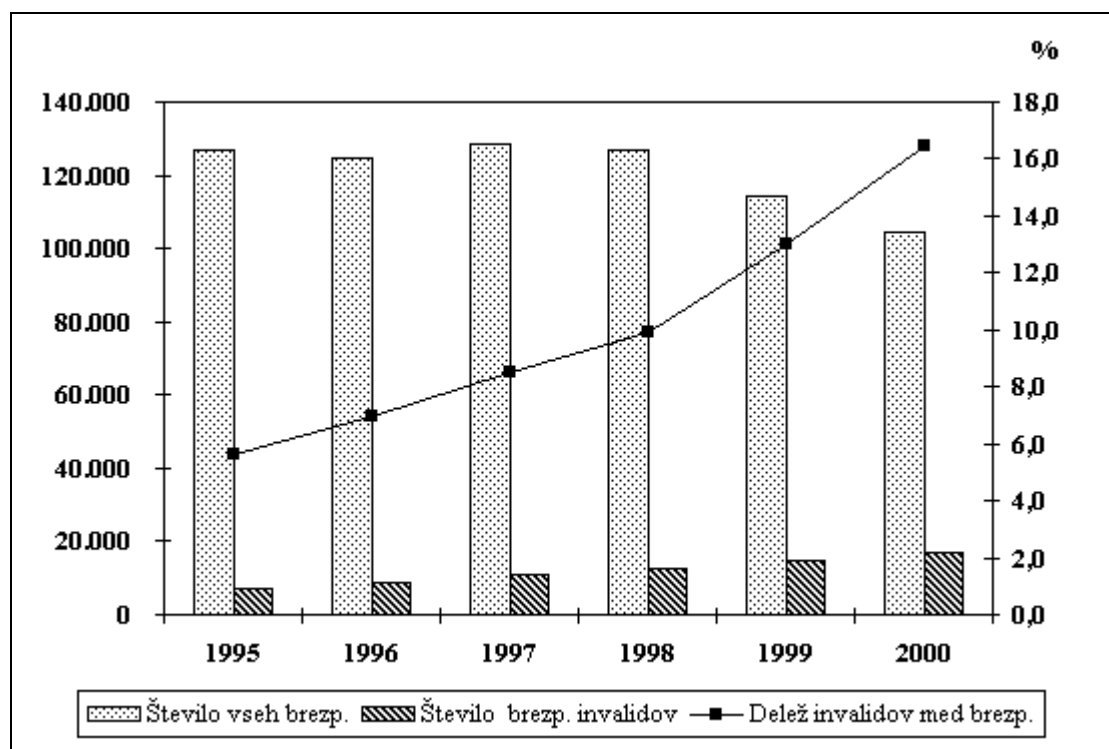
Stanje, ki odraža položaj invalidov pri zaposlovanju v Sloveniji, je nazorno razvidno iz spodnje tabele in slike.

TABELA 6.2.1.: Razmerje med številom brezposelnih oseb in brezposelnih invalidov v letih 1995 in 2000

Leto (stanje 31. 12. 2000)	Število brezposelni h oseb	Število invalidov	Število zaposlenih invalidov	Delež invalidov med brezposelnimi (v %)	Delež delovnih invalidov med brezposelnimi invalidi (v %)
1995	126.759	7.165	617	5,7	74,7
1996	124.470	8.671	575	7,0	78,7
1997	128.572	10.897	653	8,5	81,3
1998	126.625	12.528	723	9,9	83,3
1999	114.348	14.878	818	13,0	83,6
2000	104.583	17.179	1.131	16,4	86,4
2001	104.316	18.684	/	17,9	87,2

(Vir: Zavod za zaposlovanje Republike Slovenije, 2002)

SLIKA 6.2.1.: Gibanje števila brezposelnih invalidov v letih od 1995 do 2000



(Vir: Zavod za zaposlovanje Republike Slovenije, 2002)

Podatki iz tabele 6.2.1. in slike 6.2.1. kažejo na zmanjševanje števila brezposelnih oseb, sploh v letih 1999, 2000 in 2001. Vidimo pa da število delovnih invalidov vztrajno narašča, iz česar lahko sklepamo, da bodisi delo bodisi delovna mesta ne ustrezajo najbolj človekovim zmožnostim. Kot je razvidno iz spodnje tabele, je največja porast invalidov prav med delavci oziroma največ je delovnih invalidov, torej invalidov, do invalidnosti katerih pride na delovnem mestu ali v neposredni povezavi za delovnim mestom. Na to kaže tudi podatek o deležu delovnih invalidov med brezposelnimi invalidi, kjer gre od leta 1995 do leta 2001 za 12,5% povečanje deleža delovnih invalidov med brezposelnimi invalidi. Delež se je iz 74,7% povečal na 87,2%.

Podatki v tabeli 6.2.2. kažejo, da je stopnja brezposelnosti invalidov v primerjavi s splošno brezposelnostjo večja in se še vedno povečuje, celo hitreje kot splošna brezposelnost. Delež invalidov med brezposelnimi se je od leta 1995 do leta 2001 celo potrojil. Delež brezposelnih invalidov med vsemi brezposelnimi je iz 5,7% leta 1995 porastel na 17,9% invalidov med vsemi zaposlenimi leta 2001. S tem podatkom lahko nazorno potrdim prvi del svoje hipoteze, v kateri trdim, da imajo hendikepirani manjšo možnost zaposlitve kot nehendikepirani, ker se

njihova stopnja brezposelnosti povečuje znatno hitreje kot splošna stopnja brezposelnosti. Invalidne osebe se pogosto zapirajo v svet omejitev, bojijo se novih razočaranj in zavračanj delodajalcev. Vse to je vzrok, da s časom postanejo vse bolj pasivni in vse manj motivirani za iskanje zaposlitve. Sprijaznijo se s svojim stanjem in so zelo malo pripravljeni narediti, da bi to stanje presegli. Invalidi glede na hitro naraščajočo stopnjo brezposelnosti, ki je razvidna iz zgornje tabele in slike tako še vedno ostajajo najtežje zaposljiva kategorija delavcev tudi zato, ker je zaradi njihove specifične narave zahteve dela za to kategorijo delavcev potrebno zelo veliko truda in znanja. Trend hitre stopnje rasti brezposelnosti invalidov velja za večino evropskih držav, značilen pa je tudi za Slovenijo (Zavod za zaposlovanje, interni dokument, 2002).

Stanje brezposelnosti po kategorijah invalidnosti v letih 2000 in 2001 pa nam prikazuje naslednja tabela.

TABELA 6.2.2.: Brezposelni invalidi po vrstah invalidnosti v letih 1999 in 2000 (stanje 31. 12.)

Vrsta invalidnosti	Število brezposelnih invalidov		Porast	
	2000	2001	Število	%
Delovni invalidi	14.838	16.298	1.460	9
Kategorizirana mladina	1.257	1.329	72	5.4
Po zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb	1.041	1.017	-24	-2.4
Vojaški invalidi	43	40	-3	-6.9
SKUPAJ	17.179	18.684	1.505	8

(Vir: Zavod za zaposlovanje Republike Slovenije, 2002)

Kot sem že omenila zgoraj, je porast deleža brezposelnih invalidov glede na kategorijo invalidnosti največja v kategoriji delovnih invalidov, kjer znaša 9%. Povečal se je tudi delež invalidov znotraj skupine kategorizirana mladina in sicer za 5,4%. Pri invalidih po zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb in pri vojaških invalidih gre za zmanjšanje. Pri prvi skupini invalidov za 2,4% pri slednji pa kar za 6,9%.

Zaskrbljujoč je v zadnjih letih potrjen delež invalidov med brezposelnimi, čemur botruje nizka izobrazba in starost invalidov, ki zmanjšujeta zaposlitvene možnosti invalidov. Struktura invalidov glede na stopnjo izobrazbe, starost in čakalno dobo na zaposlitev iz leta 2001, nam pove, da je stanje več kot zaskrbljujoče in da je resno razmišljanje o izboljšanju položaja invalidov na področju njihovega zaposlovanja nujno. Struktura je naslednja (Zavod za zaposlovanje, interni vir, 2002):

- po stopnji izobrazbe

Kar 52,46% invalidov ima le prvo stopnjo izobrazbe, 45,9% jih ima srednješolsko izobrazbo in le 1,08% invalidov ima višjo izobrazbo

- po starosti

Kar 44,99% jih je starejših od 50 let, 37,03% jih je starih med 40-tim in 50-tim letom. 11,03% jih je starih med 30-tim in 40-tim letom, 6,8% pa jih je starih od 18 do 30 let.

- po trajanju brezposelnosti

Čakalna doba na zaposlitev je pomemben pokazatelj slabega položaja invalidov, saj je nadpovprečno visoka. 5,3% invalidov na zaposlitev čaka do 6 mesecev, 15,94% od 6 do 24 mesecev, 69% jih na zaposlitev čaka 2 do 8 let, 21,97% pa celo več kot 8 let.

Glede dostopa do zaposlitve invalidi nimajo enakih možnosti glede na ostalo delovno silo. To izhaja predvsem iz mehanizma delovanja trga delovne sile, ki kot nevidna roka regulira položaje posameznih subjektov po principu uveljavljanja močnejšega, uspešnejšega, hitrejšega.

Za invalide velja, da imajo manjšo splošno delovno zmožnost, na čemer temelji tudi status invalidnosti. Invalid potrebuje za uspešno delo pogosto prilagojeno delovno mesto svojim zmožnostim in sposobnostim ter daljše uvajanje v delo, kar poveča produkcijske stroške. Njihova omejena delovna zmožnost prinaša s sabo organizacijske težave delodajalcu. Le-ti jih težko prerazporedijo na drugačna delovna mesta in težko tudi zadostijo vsem omejitvam, ki jih ima posameznik. Večji produkcijski stroški in organizacijske težave so vzrok, da invalidi pogosto zasedajo delovna mesta, ki nudijo slabši zaslužek, so negotova in ne nudijo napredovanja. Sam položaj invalidov na trgu delovne sile pa določajo tudi splošni dejavniki kot so: stanje v sferi ponudbe in povpraševanja po delovni sili, gospodarska situacija, ukrepi za pospeševanje zaposlovanja, vrsta poklica, delazmožnost ali prizadetost invalidov ter predsodki in stereotipna razmišljanja, ki sem jih že omenjala.

V Sloveniji poznamo tri oblike zaposlovanja pod posebnimi pogoji, ki se med sabo razlikujejo glede na pravni status, namen in stopnjo invalidnosti vključenih in ki skušajo v kar največji meri izboljšati zaskrbljujoče stanje invalidov na področju zaposlovanja:

- varstveno-delovni centri;

Imajo status zavodov. V takšne varstveno-delovne centre se vključujejo osebe, ki so nesposobne za pridobitno zaposlitev. Delo za njih predstavlja način ohranjanja njihovih socialnih veščin. Takšne osebe imajo status varovanca in ne delavca s pogodbo o zaposlitvi in prav zaradi tega za svoje delo ne dobijo plačilo, ampak le nagrado (Vlada Republike Slovenije, 1999).

- invalidska podjetja (glej naslednje poglavje);
- kvotni sistem zaposlovanja v neinvalidskih podjetjih.

Kvotnega sistema pri nas v praksi še ne poznamo. Pripravlja se le teoretska in pravna osnova tega sistema po zgledu kvotnega sistema in sistema zaposlovanja invalidov v državah EU. Težnja je, da bi se čim več invalidov integriralo v ostala podjetja. Pri nas se za ta sistem v okviru zakona o pospeševanju zaposlovanja invalidov zavzema politična stranka Nova Slovenija. Po njihovem mnenju naj bi v kvotni sistem zaposlovanja »bili vključeni vsi delodajalci, ki imajo zaposlenih najmanj 15 delavcev in bili zato dolžni zaposlovati določen odstotek invalidov (od dveh do osmih odstotkov)« (<http://www.eon.si/novica.jsp?id=3f7190:ee1a7c3e83:5b4d>, 2002). Če bi se ta odstotek uveljavil v vseh podjetjih pri nas, ki ustrezajo zgoraj navedenim kriterijem, bi po besedah Šušteršiča iz Društva distrofikov (Šušteršič, 2002), »zmanjkalo invalidov, ki bi se lahko zaposlili in invalidska podjetja sploh ne bi imela več koga zaposliti«.

Zaposlovanje po kvotnem sistemu bi bila obvezna za vse delodajalce, ki ustrezajo prej navedenim kriterijem. Lahko bi izbirali med dvema opcijama ali zaposliti določen odstotek invalidov ali kot pravi Drobnič (član poslanske skupine Nova Slovenija): »Pri kvotnem sistemu bodo morali delodajalci, ki ne bodo zaposlovali predpisanega števila invalidov, plačati prispevek za zaposlovanje invalidov. Slednji bo znašal 30 odstotkov minimalne plače za vsakega invalida, ki bi ga moral zaposliti delodajalec, prispevek pa se bo plačeval v državni proračun, kar je podoben sistem, kot v drugih evropskih državah«.

(<http://www.eon.si/novica.jsp?id=3f7190:ee1a7c3e83:5b4d>, 2002). Tako zbrana finančna sredstva bodo namenjena za financiranje razvojnih in zaposlitvenih programov, za usposabljanje kadrov v organizacijah za zaposlovanje invalidov, za sofinanciranje novih

delovnih mest za invalide ter za sofinanciranje nagrad in priznanj delodajalcem, ki zaposlujejo invalide.

6. 2. INVALIDSKA PODJETJA

Invalidska podjetja so podjetja, v katerih se usposabljujejo in zaposlujejo invalidi, ki se glede na svojo invalidnost in preostalo delovno zmožnost ter glede na svoje zdravstveno stanje ne morejo usposabljevati in zaposliti pod enakimi pogoji kot invalidi z nižjo stopnjo invalidnosti. Delovna razmerja se sklepajo na enak način kot z neinvalidnimi delavci. Plačilo za svoje delo dobijo v skladu s kolektivnimi pogodbami. Invalidska podjetja poslujejo po enakih načelih kot drugi gospodarski subjekti. Delujejo lahko kot družba z omejeno odgovornostjo, delniška družba ali komanditna delniška družba, pod pogojem, da med celim poslovnim letom usposabljujejo in zaposlujejo najmanj 40% invalidnih oseb od vseh zaposlenih v družbi. Za status invalidskega podjetja pa mora predhodno pridobiti soglasje Vlade Republike Slovenije (glej Vodič po pravicah invalidov, 1997: 77). Pri nas imajo že dolgoletno tradicijo. Prvi začetki ustanavljanja takšnih podjetij (takrat t.i. invalidskih delavnic) segajo že v 50-ta leta. V zadnjih letih pa se je kazalo veliko zanimanje za ustanavljanje teh podjetij še posebej s strani večjih podjetij, ki skušajo na takšen način rešiti težave s presežnimi invalidnimi delavci. Tako pridobijo olajšave s katerimi si v precejšnji meri zmanjšajo stroške poslovanja.

Za invalidska podjetja veljajo posebne davčne olajšave in druge olajšave, kar jim omogoča ekonomsko uspešnost pri poslovanju, kljub stroškom usposabljanja in zaposlovanja invalidov. Ne plačujejo davka na izplačane plače, medtem ko se jim prispevki za pokojninsko-invalidsko zavarovanje, zdravstveno in porodniško varstvo sicer obračunavajo, a se izločajo na posebni račun, kjer se kot odstopljena sredstva uporabljajo za materialni razvoj teh podjetij. To dejansko pomeni, da invalidska podjetja prispevkov ne plačujejo, ampak jih namenjajo (glej Vodič po pravicah invalidov, 1997: 77):

- za razširitev dejavnosti pri usposabljanju in zaposlovanju invalidov,
- za nabavo strojev in orodij, potrebnih za opravljanje dejavnosti,
- za prireditve strojev in drugih naprav ter delovnih prostorov sposobnostim invalidne osebe oziroma za prilagoditev njeni telesni okvari tako, da lahko invalid neovirano in varno opravlja svoje delo,
- za izboljšanje tehnološkega procesa in organizacije dela,

- za izboljšanje varstva pri delu,
- za sanacije po odobrenih sanacijskih programih.

Nadzor nad strokovnim delom, poslovanjem, uporabo odstopljenih prispevkov in dodeljenih nadomestil v invalidskem podjetju po zakonu izvajajo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Agencija za plačilni promet in Davčna uprava Republike Slovenije ter Republiški zavod za zaposlovanje. Največ invalidskih podjetij deluje na področju območne službe Ljubljana (36) in Maribor (21), najmanj pa v Murski Soboti (3), Sevnici (6) in Novi Gorici (6). Trenutno je po podatkih Zavoda v Sloveniji registriranih 151 invalidskih podjetij v njih pa je zaposlenih preko 12.000 invalidnih oseb. Večina invalidskih podjetij je storitveno naravnanih in lahko celo rečemo, da več kot 50% invalidov dela v storitvenem sektorju (Zavod za zaposlovanje, interni vir, 2002).

Zavedati pa se moramo, da invalidska podjetja, kljub temu da nudijo zaposlitev znatnemu delu invalidske populacije, niso rešitev za probleme odprtega trga delovne sile. Problem pa se kaže tudi v tem, da mnogi invalidi doživljajo zaposlitev v invalidskem podjetju kot izključevanje, saj sta ponudba dela in delovno okolje nezadostna. Te težave izvirajo iz pomanjkanja znanj in neustrezne tehnologije, zato svojo funkcijo usposabljanja in zaposlovanja bolj slabo opravljajo. V prihodnosti naj bi invalidska podjetja nudila pomoč pri prezaposlovanju invalidov v običajno delovno okolje, za kar pa bo potreben dvig kakovosti znanj in usposobljenosti.

Nacionalni program usposabljanja in zaposlovanja invalidov predvideva nastajanje novih oblik zaposlovanja invalidov kot so socialna podjetja, učna podjetja, učne delavnice, socialne kooperative,... Ti programi poleg usposabljanja za produktivno delo odpirajo še nove možnosti v smislu pridobivanja izkušenj, znanj, veščin in motivov, ki so potrebni za socialno integracijo, zagotavljajo tudi socialno varnost ter ohranjajo in razvijajo delovne navade. Glavni element dobrih programov poklicne rehabilitacije pa je »usposabljanje za socializacijo«, ker je delo, kot sem že omenila, najpomembnejši način za vključevanje invalidov v družbeno življenje. Pozabiti pa ne smemo tudi na dobre delovne navade in adaptivni potencial posameznika, ki je predpogoj za vključevanje v delovne procese, velja pa tudi obratno, da usposobljenost za opravljanje določenih del in nalog znatno vpliva na stopnjo socializacije (glej Čufer, 2000: 106).

Pri nas je v pripravi Zakon o usposabljanju in zaposlovanju oseb z invalidnostjo¹⁴, ki ga bom pozneje tudi podrobneje predstavila. Ta zakon bo na novo uredil tudi ustanavljanje in delovanje invalidskih podjetij ob upoštevanju pozitivnih izkušenj drugih evropskih držav na tem področju in upoštevanju specifičnih potreb in razmer pri nas. Poudarek bo predvsem na določitvi jasne vloge in poslanstva invalidskega podjetja, kriterijev za ustanavljanje, olajšav in opredelitvi javnega interesa (glej Čufer, 2000: 106).

6. 3. ZAPOSLOVANJE IN USPOSABLJANJE ZA DELO

Invalidnim brezposelnim osebam, ki iščejo zaposlitev Republiški zavod za zaposlovanje omogoča uveljavljanje pravice do izobraževanja, usposabljanja, rehabilitacije in zaposlovanja. Programi se izvajajo preko ukrepov aktivne politike zaposlovanja. V primeru prenehanja delovnega razmerja veljajo za invalide pravice po Zakonu o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja, Zakonu o delovnih razmerjih in Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Sistem pokojninskega in invalidskega zavarovanja zagotavlja pravice v primeru zmanjšanja ali izgube delovne zmožnosti, telesne okvare, pomoči in postrežbe ter pokojnine.

Osnovni zakonski in podzakonski predpisi, ki opredeljujejo pravice na teh področjih, so naslednji:

- Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb (Uradni list RS, št. 12/92, 5/94 in 7/96)
- Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 14/90, 5/91, 71/93, (popravek 2/94))
- Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (Uradni list SFRJ 60/89, 42 /90)
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 5/91, 12/92, 71/93, 38/94)
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 12/92, 12/91, 106/99)
- Pravilnik o merilih za nadomestitev dela stroškov invalidskim podjetjem (Uradni list RS, št. 54/97)

¹⁴ (2002) Zakon o usposabljanju in zaposlovanju oseb z invalidnostjo. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, interni dokument.

- Pravilnik o izvajanju projektnega pristopa pri sofinanciranju programov kadrovske prenove podjetij in preprečevanju prehoda presežnih delavcev v odprto brezposelnost

Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb¹⁵ ureja usposabljanje in zaposlovanje invalidov, ki zaradi svoje telesne ali duševne prizadetosti potrebujejo pri usposabljanju in zaposlovanju posebno strokovno pomoč in imajo pravico do posebnega družbenega varstva. Po tem zakonu (6.člen) pridobi oseba status invalida na podlagi obravnave pri Strokovni komisiji za ugotavljanje lastnosti invalidne osebe, ki deluje pri zavodu za zaposlovanje. Vse druge vrste invalidov; torej otroci in mladostniki z motnjami v telesnem in duševnem razvoju, delovni in vojni invalidi pridobivajo status invalida po drugih zakonih.

Usposabljanje se izvaja v skladu s 7. členom ZUZIO:

- (1) s praktičnim delom ali prilagajanjem na določenem delovnem mestu z izučitvijo poklica;
- (2) z usposabljanjem v zavodih, šolah, ali s pridobitvijo ustrezne strokovne izobrazbe in usposobljenosti po načelih in merilih izobraževanja odraslih

Za usposabljanje invalidnih oseb, po določilih 8. člena tega zakona, skrbijo skupnosti za zaposlovanje. Njihove naloge obsegajo:

- pomoč pri izbiri poklica in delovnega mesta v sodelovanju z zavodi za usposabljanje invalidnih oseb
- izbiro podjetij ali izobraževalnih ustanov za usposabljanje za delo in poklic
- spremljanje uspešnosti usposabljanja ter materialno pomoč pri usposabljanju in pripravi za zaposlitev.

Posebej pa velja poudariti določilo, ki govori o tem, da usposabljanje pomeni tudi prilagajanje na delo, kar pomeni, da lahko brez predhodnega poklicnega usposabljanja s prilagajanjem na delo, invalidno osebo usposobimo za normalno in učinkovito delo.

Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb (ZUZIO) bo nadomestil Zakon o usposabljanju in zaposlovanju oseb z invalidnostjo (ZUZOI)¹⁶, ker prejšnji zakon ne ustreza več mednarodni in nacionalni ureditvi invalidskega varstva pa tudi dejanskemu stanju na tem področju ne. Zakonske teze novega zakona izhajajo iz načela integracije oseb z invalidnostjo

¹⁵ Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb (ZUZIO), Uradni list št. 18/76

¹⁶ (2002) Zakon o usposabljanju in zaposlovanju oseb z invalidnostjo. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, interni dokument.

v običajna delovna in socialna okolja, kar naj bi pomenilo zmanjšanje njihove stopnje brezposelnosti. Zakon bo uvedel ugotavljanje invalidnosti v skladu z novo klasifikacijo invalidnosti in novim sistemom ocenjevanja invalidnosti, ki bo imel podlage v mednarodno priznanih standardih. Zakon naj bi predpisal nov enoten postopek za vključitev oseb z invalidnostjo v zaposlitveno rehabilitacijo in jim zagotovil najustreznejšo obravnavo v okviru ukrepov in aktivnosti. V zakonu je predvidena uvedba kvotnega sistema – obveznosti delodajalcev za zaposlitev določenega deleža oseb z invalidnostjo oziroma plačevanje določenega zneska ob neizpolnjeni obveznosti. To naj bi bil ukrep za pospeševanje njihovega zaposlovanja in kot eden izmed virov sredstev za financiranje dejavnosti po tem zakonu. Poleg invalidskih podjetij naj bi zakon za namen delovnega in poklicnega usposabljanja uvedel tudi novo obliko vključitve v delo v novih neprofitnih organizacijah – zaščitnih delavnicah na regionalni in lokalni ravni.

Zakon o delovnih razmerjih¹⁷ ureja delovna razmerja delavcev v Republiki Sloveniji, ki so usklajena z ratificiranimi mednarodnimi konvencijami ter v skladu z Zakonom o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja, splošno kolektivno pogodbo in panožnimi kolektivnimi pogodbami oziroma splošnimi akti. Zakon ureja naslednja področja:

- sklenitev delovnega razmerja
- prenehanje potreb po delavcih zaradi nujnih operativnih razlogov v organizaciji oziroma pri delodajalcu
- pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev
- posebno varstvo delavcev
- odgovornost za delovne obveznosti
- prenehanje delovnega razmerja
- varstvo pravic delavcev
- začasno in občasno delo
- delo učencev in študentov
- kolektivne pogodbe in posebnosti delovnega razmerja pri zasebnih delodajalcih.

Aprila letos je bil sprejet nov Zakon o delovnih razmerjih¹⁸ (v veljavo bo stopil s 1. 1. 2003), ki v urejanje delovnega razmerja vnaša določene popravke in novosti. Na področju invalidske zakonodaje je največjega pomena 6.člen, kjer gre za prepoved diskriminacije zaradi

¹⁷ Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS št. 14/90, 5/91, 71/93 (popravek 2/94)

¹⁸ (2002) <http://objave.uradni-list.si/bazeul/URED/2002/042/B/5220062270.htm>

invalidnosti in drugih karakteristik iskalcev zaposlitve. Prepovedana je tako neposredna kot posredna diskriminacija. Zakon¹⁹ v 1. odst. 6. člena pravi:

Delodajalec ne sme iskalca zaposlitve pri zaposlovanju ali delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi postavljati v neenakopraven položaj zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti,...

Pomemben je tudi 89. člen, kjer se invalidnost kot taka šteje med neutemeljene odpovedne razloge pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

V 116. členu pa gre za prepoved odpovedi pogodbe o zaposlitvi delovnemu invalidu zaradi ugotovljene invalidnosti II. ali III. kategorije ali iz poslovnega razloga, razen če mu ni možno zagotoviti drugega ustreznega dela ali dela s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Nadalje pa Zakon v drugem odstavku istega člena pravi:

Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi invalidu, ki nima statusa delovnega invalida, iz poslovnega razloga, razen če mu ni možno zagotoviti ustreznega dela v skladu s predpisi o usposabljanju in zaposlovanju invalidov.

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti²⁰ ureja zaposlovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti, upravljanje sistema in način izvajanja strokovnih nalog na tem področju. Zaposlovanje obsega posredovanje zaposlitev in del, ukrepe za pospeševanje zaposlovanja in odpiranje novih ter ohranjanje obstoječih produktivnih delovnih mest, dejavnosti, ki zagotavljajo pogoje za produktivno in svobodno izbrano zaposlitev, poklicni in strokovni razvoj ter uporabo delovnih sposobnosti posameznikov. Z zavarovanjem za primer brezposelnosti se delavcem zagotavljajo pravice za čas, ko so brez svoje krivde ali proti svoji volji brez zaposlitve in pravice, ko postane njihovo delo nepotrebno.

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju²¹ zagotavlja na podlagi dela vrsto pravic, ki so posebej opredeljene znotraj tega poglavja. Že sam status delovnega invalida daje

¹⁹ (2002) <http://objave.uradni-list.si/bazeul/URED/2002/042/B/5220062270.htm>

²⁰ Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, Uradni list RS št. 5/91, 12/92, 71/93, 38/94

²¹ Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Uradni list RS št. 12/92, 12/91, 106/99.

(2002) Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, vključno z novelo ZPIZ – 1C: prečiščeno besedilo z obrazložitvijo sprememb in dopolnitev. Bonex, Ljubljana.

zavarovancem poleg pravic v okviru tega zakona; pokojninskega in invalidskega zavarovanja, tudi pomembno varstvo po predpisih o delovnih razmerjih, saj je njihova zaposlitev varovana, imajo pa tudi nekatere ugodnosti pri sklenitvi delovnega razmerja ter še določene druge pravice po drugih predpisih (glej Vodič po pravicah invalidov, 1994: 55-57). Zakon bom podrobneje predstavila v poglavju 6. 4.

6. 3. 1. PROGRAMI ZAPOSLOVANJA INVALIDOV

Na zaposljivost posameznika vplivajo: izobrazba, delovna anamneza, nivo motivacije, nivo socialne podpore ter posebne potrebe in ovire pri zaposlovanju. Zaradi prejemanja denarnega nadomestila so delovni invalidi manj motivirani za iskanje zaposlitve. V programe zaposlovanja se vključujejo praviloma delovni invalidi brez nadomestil. Delež delovnih invalidov, ki se po končanem usposabljanju zaposlijo, je visok: 460 vključenih v programe zaposlovanja in 417 zaposlenih v letu 2000. V letu 2001 pa se je skupno število invalidov, ki so se po končanem usposabljanju zaposlili zmanjšala za 22,7% in znaša 874. Vzroke za zmanjšano število izhodov v zaposlitev lahko pripišemo pomanjkanju sredstev in nekaterim sistemskim ukrepom na področju programov zaposlovanja, ki naj bi se izvajali preko javnih razpisov. Realizacija le teh (nova delovna mesta za invalide in subvencija plače, adaptacija delovnih mest) ni bila mogoča (glej Zavod za zaposlovanje, interni vir, 2002).

Invalid se ima v Sloveniji možnost vključiti v različne programe pospeševanja zaposlovanja invalidov in drugih težje zaposljivih oseb, ki jih v 6. členu ureja Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb (ZUZIO)²²:

- **poklicna rehabilitacija**
- **vklučitev na nova delovna mesta za invalide**
- **sofinaciranje prilagoditve prostorov in tehnološke opreme za zaposlitev težje prizadetih invalidov**
- **subvecioniranje dela plače invalidov in drugih težje zaposljivih oseb.**

²² Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb, Uradni list SRS, št. 18/76

Programi **poklicne rehabilitacije** so namenjeni ustvarjanju možnosti za zaposlovanje, in sicer v smislu reševanja posebnih potreb in ovir pri zaposlovanju. Programi se izvajajo kot pomoč pri oblikovanju zaposlitvenega načrta in priprava na zaposlovanje specifičnih skupin invalidov in teže zaposljivih oseb, ki imajo kompleksne ovire pri zaposlovanju. Pri oblikovanju rehabilitacijskega načrta ima poleg rehabilitacijskega svetovalca specialista pomembno vlogo tudi zdravniška svetovalna služba²³ in strokovne komisije za ugotavljanje lastnosti invalidne osebe po ZUZIO.

Programi poklicne rehabilitacije vsebujejo naslednje programske sklope:

- rehabilitacijsko ocenjevanje sposobnosti za delo,
- predpoklicna in psihosocialna rehabilitacija,
- delovni trening,
- svetovanje in spremljanje,
- delovna in socialna vključenost .

Nacionalni program usposabljanja in zaposlovanja invalidov predvideva nastajanje novih oblik zaposlovanja invalidov, kot so socialna podjetja in vmesne delavnice. Programi poklicne rehabilitacije trajajo predvidoma eno leto. Za težje zaposljive osebe je možno tudi podaljšanje do največ 18 mesecev, za invalide pa v skladu z individualnim zaposlitvenim načrtom. Invalidom poleg samega usposabljanja za produktivno delo odpirajo nove možnosti v smislu pridobivanja izkušenj, znanj, veščin in motivov, ki so potrebni za socialno integracijo, zagotavljajo socialno varnost, ohranjajo in razvijajo delovne navade.

V programe poklicne rehabilitacije se je v obdobju od 1.1. do 31.12.2001 vključilo 1.077 oseb, kar je v primerjavi z istim obdobjem leta 2000 povečanje za 15,8%. Največ oseb je vključenih v OS Maribor (22,4%), sledita OS Ljubljana (20,6%) in OS Murska Sobota (16,7%), najmanj pa v OS Trbovlje (1,2%), OS Koper (2,6%) in OS Nova Gorica (2,3%). Kar 81,5% vseh vključitev je bilo realiziranih v prvih šestih mesecih, zato je število oseb, ki so bile ob koncu decembra vključene v programe rehabilitacije v primerjavi z decembrom leta 2000 nižje za 56,3%. Opisana dinamika vključevanj je posledica izrazito velikih potreb po

²³ Namenjena je brezposelnim osebam, ki iščejo delo ali se nameravajo vključiti v izobraževanje, pa tudi dijakom in učencem, ki se odločajo za izobraževanje. Vsem je skupno, da imajo določene zdravstvene težave, zaradi katerih težko najdejo ustrezen poklic ali zaposlitev. Glavne naloge te službe so izdajanje mnenj o zaposljivosti, nadaljnjih postopkih obravnave, poklicne rehabilitacije ali zdravljenja pri:

- izbiri ustrezne zaposlitve ali napotitve v program usposabljanja,
- predstavitvi strokovni komisiji,
- napotitvi na rehabilitacijo,
- ureditvi delovnega mesta.

tovrstnih programih oziroma števila in strukture brezposelnih invalidov na eni strani, ter razpoložljivih finančnih sredstev, ki nikakor ne zadoščajo naraščajočim potrebam razreševanja brezposelnosti invalidov (Zavod za zaposlovanje, interni vir, 2002).

Delodajalec, ki **zaposli brezposelnega invalida** za nedoločen čas, lahko zaprosi za **subvencijo za odprtje novega delovnega mesta**. Invalidno osebo mora zaposliti za najmanj 2 leti, da ima novo zaposlitev sofinancirano v višini 9 minimalnih mesečnih plač (Usmeritve aktivne politike zaposlovanja za leti 2002 in 2003 in Programi aktivne politike zaposlovanja za leto 2002, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve).

Zavod za zaposlovanje krije delodajalcu **stroške prilagoditve prostorov in tehnične opreme** do višine 15 zajamčenih plač, če le-ta za nedoločen čas zaposli težje prizadetega invalida in če je prilagoditev potrebna. Pri prilagoditvi delovnega mesta se krije dejanske stroške izvedbe programskih, tehnoloških in organizacijskih rešitev na delovnem mestu in delovnem okolju, ki omogočajo invalidu enakopravno in kvalitetno vključevanje v delovni proces do višine 10 minimalnih mesečnih plač na zaposlenega invalida. Program se v delu sofinanciranja ohranjanja delovnih mest za invalide izključuje s programom nadomestitve dela plače invalidu in težje zaposljivi brezposelni osebi. Pri sofinanciranju prilagoditve delovnega mesta pa ni izključevanja (Usmeritve aktivne politike zaposlovanja za leti 2002 in 2003 in Programi aktivne politike zaposlovanja za leto 2002, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve).

Oba programa; vključitev na nova delovna mesta za invalide in sofinanciranje odpiranja in prilagoditev novih delovnih mest za brezposelne invalide sta oblikovana z namenom izenačevanja možnosti za zaposlovanje invalidov.

Program **subvencioniranja dela plače invalidov in drugih težje zaposljivih oseb** je namenjen pospeševanju zaposlovanja težje zaposljivih oseb, ki imajo lastnosti invalida in teh, ki te lastnosti nimajo, vendar pa gre pri teh za ugotovljeno zmanjšano delovno zmožnost, ki je ni mogoče povečati z vključitvijo v programe usposabljanja ali preusposabljanja ter oseb starejših od 50 let. Sofinanciranje plače v višini 40%, 60% ali 80% zajamčene plače je odvisno od stopnje prizadetosti za čas trajanja zaposlitve (glej Vodič po pravicah invalidov, 1997: 69).

Sem spada tudi nadomestitev dela stroškov invalidskim podjetjem²⁴ za zaposlene invalide zaradi zmanjšane delazmožnosti. Višina nadomestila je odvisna od stopnje prizadetosti invalida in lahko znaša 25,0%, 50,0% ali 75,0% zajamčene plače mesečno na zaposlenega invalida. Podjetju pripada nadomestilo za invalide, ki so v delovnem razmerju v mesecu, za katerega se daje nadomestilo in jim je status invalida priznan s pravnomočno odločbo pristojnega organa (glej Vodič po pravicah invalidov, 1997: 77).

V letu 2001 se je število invalidskih podjetij, ki pri Zavodu uveljavljajo nadomestilo dela stroškov za zaposlene invalide povečalo za 2 in ob koncu decembra jih je tako bilo skupaj 144, število zaposlenih invalidov se je povečalo za 5,4 % in je ob koncu decembra znašalo 6.154. Subvencijo izplačuje Zavod na podlagi Pravilnika o merilih za nadomestitev dela stroškov invalidskim podjetjem, ki je veljaven od septembra 1997 dalje (Zavod za zaposlovanje, interni vir, 2002).

Ti programi prispevajo k odpravi oblik diskriminacije in pospeševanja družbene vključenosti z dostopom do zaposlitve, kar je tudi vsebina smernice EU št. 7²⁵.

V okviru Zavoda za zaposlovanje RS pa se je v letu 2000 začel izvajati pilotni program »Tisoč novih možnosti«. Gre za sofinanciranje zaposlitev v nepridobitnih dejavnostih, katerega cilj je vzpodbujanje novega zaposlovanja in izenačenje možnosti zaposlovanja ciljnih skupin brezposelnih oseb na področju nepridobitnih dejavnosti. V program so vključene osebe, ki so bile prej vsaj eno leto vključene tudi v program javnih del in sicer gre za naslednje skupine oseb: starejši od 45 let, invalidi, osebe prijavitelne pri Zavodu več kot tri leta, samohranilci in dolgotrajno brezposelni, mlajši od 26 let. Ta program, ki je v bistvu nadgradnja javnih del, nudi brezposelnim trajnejšo obliko zaposlitve (za čas treh let). Subvencija plače, ki jo vključenim prispeva Zavod, se giblje med 80% minimalne plače v prvem letu zaposlitve in 40% minimalne plače v tretjem letu zaposlitve. Program je namenjen pomoči invalidnim osebam, ki jo potrebujejo. Pomeni pa tudi nudenje zaposlitve invalidnim osebam, ki so zaposlitev v okviru dejavnosti tovrstnega programa sposobni opravljati in tako prispeva k večjemu zaposlovanju invalidov. V letu 2000 je bilo v ta program vključenih 1,6% invalidov (Zavod za zaposlovanje Republike Slovenije, 2002, dostopno preko

²⁴ Pravilnik o merilih za nadomestitev dela stroškov invalidskim podjetjem, Uradni list RS, št. 54/1997

<http://www.ess.gov.si/html/elementi-okvirjev/F-predstavitev.htm>). V letu 2001 pa 7 invalidov (Zavod za zaposlovanje, interni vir, 2002).

Naše področje zaposlovanja invalidov je usklajeno z EU. Osrednji dokument na tem področju je Aktivna politika zaposlovanja (Uradni list RS 71/96) in programski dokument Strategija zaposlovanja za obdobje 2000-2006, kjer gre za poudarek na zmanjševanju nevarnosti socialnega izključevanja in na izboljševanju dostopa na trg delovne sile prek individualiziranega, preventivnega in aktivnega pristopa v skladu z evropskimi smernicami.

6. 4. SISTEM INVALIDSKEGA ZAVAROVANJA V SLOVENIJI

Sistem invalidskega zavarovanja sem vključila v poglavje zaposlovanja invalidov, ker ureja položaj invalidov na delovnem mestu. Z definicijami in določili podrobno opredeljuje njihov status ter pravice in obveznosti, ki iz njega izhajajo. Invalidsko zavarovanje predstavlja najpomembnejši del varstva invalidov, ker zajema večji del invalidne oziroma kot jo imenujem tudi sama hendikepirane populacije. To zavarovanje na eni strani preprečuje izgubo delovne zmožnosti – gre torej za preventivno funkcijo, po drugi strani pa z vrsto institutov zagotavlja materialno varnost in ohranjanje delovno mesto – gre torej za aktivno funkcijo, tistim, ki že imajo spremembe v zdravstvenem stanju. Pravice na podlagi invalidnosti, telesne okvare ali potrebe po stalni pomoči in postrežbi pridobi zavarovanec z dnem nastanka invalidnosti, telesne okvare oziroma potrebe po stalni pomoči in postrežbi. Trajajo pa praviloma do takrat, dokler traja stanje invalidnosti, na podlagi katerega je bila pravica pridobljena. Če pa se v stanju invalidnosti pojavijo kakršnekoli spremembe, ki vplivajo na prenehanje ali spremembo te pravice, se le-ta spremeni s prvim dnem naslednjega meseca po nastali spremembi (glej Cvetko, 2000: 136).

Poznamo dve vrsti definicij invalidnosti, ki se uporabljata predvsem v sistemu invalidskega zavarovanja in sicer:

- relativna definicija invalidnosti (Bela knjiga, 1997: 159) po kateri se izguba ali zmanjšanje delovne zmožnosti ocenjuje le glede na svoje delo, to je glede na zmožnost

²⁵ »Usmeritve aktivne politike zaposlovanja za leti 2002 in 2003 in Programi aktivne politike zaposlovanja za leto 2002« - predlog za obravnavo. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Ljubljana, 2002. Dokument potrjen na Vladi RS 28. 2. 2002.

opravljati delo na delovnem mestu, na katerem je zavarovanec delal pred nastankom invalidnosti.

Ta definicija se uporablja vedno manj, ker je zavarovalni riziko bolj subjektiven kot objektivni.

- absolutna definicija invalidnosti (Bela knjiga, 1997: 159), po kateri se invalidnost ugotavlja kot splošno zmanjšanje delovne zmožnosti za katerokoli delo in se izraža z odstotkom zmanjšanja delovne zmožnosti, pri čemer imajo poseben pomen stopnja strokovne izobrazbe, dodatna poklicna usposobljenost in delovne izkušnje ter možnost poklicne rehabilitacije.

Ta pa se uporablja vse več.

Pravne vidike invalidnosti ureja pri nas Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ)²⁶. Gre za prenovljeno zakonsko ureditev pri nas, ki je urejena z evropskimi standardi in konvencijami s tega področja. Nekatere določbe tega zakona so že v veljavi, nekatere pa bodo v veljavo stopile s 1. 1. 2003. Sama bom predstavila del tega zakona, ki se nanaša na invalidnost in delovne invalide ne glede na to ali so že v veljavi ali ne, saj bodo novosti veljale za tiste invalide, ki se bodo na novo zaposlili in za tiste pri katerih bo prišlo do nove invalidnosti. Že zaposlene invalide pa se bo obravnavalo po prejšnji oziroma sedanjji zakonodaji.

Invalidnost je tako po 66. členu ZPIZ podana, če nastane pri zavarovancu zmanjšanje ali izguba delovne zmožnosti za delo na delovnem mestu, na katerega je bil zavarovanec trajno razporejen pred nastankom teh sprememb oziroma za poklicno napredovanje, zaradi trajnih sprememb v zdravstvenem stanju, ki so posledica poškodbe pri delu, poklicne bolezni, poškodbe izven dela ali bolezni, ki jih ni mogoče odvrniti z zdravljenjem ali z ukrepi medicinske rehabilitacije.

Ta se razvršča (po opredelitvi ZPIZ 60. člen) v naslednje tri kategorije glede na preostalo delovno zmožnost zavarovancev, pri katerih je nastala invalidnost:

- **v I. kategorijo invalidnosti** se razvrstijo zavarovanci, pri katerih nastane izguba delovne zmožnosti ali je podana poklicna invalidnost in niso več zmožni opravljati organiziranega pridobitnega dela

²⁶ Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Uradni list RS št. 106-4965/99

- v **II. kategorijo invalidnosti** se razvrstijo zavarovanci, ki lahko najmanj polovico delovnega časa opravljajo svoje ali drugo ustrezno delo in se ne morejo s poklicno rehabilitacijo usposobiti za opravljanje drugega ustreznega dela s polnim delovnim časom in je zmožnost za svoj poklic zmanjšana na 50% ali več
- v **III. kategorijo invalidnosti** se razvrstijo zavarovanci, pri katerih je delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za manj kot 50% in ki lahko po poprejšnji poklicni rehabilitaciji ali brez nje poln delovni čas opravljajo drugo ustrezno delo.

Kot svoj poklic pa se po zakonu (60. člen) šteje delo na delovnem mestu, na katero je zavarovanec razporejen in vsa dela, ki ustrezajo zavarovančevim telesnim in duševnim zmožnostim, za katera ima ustrezno strokovno izobrazbo, dodatno usposobljenost in delovne izkušnje, ki se zahtevajo za določena dela skladno z zakoni ali kolektivnimi pogodbami.

Preostala delovna zmožnost (61. člen) je podana:

- če zavarovanec lahko dela s polnim delovnim časom in z delovnim naporom, ki ne poslabša njegove invalidnosti, na drugem delovnem mestu, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi oziroma usposobljenosti,, ali
- če se zavarovanec s poklicno rehabilitacijo lahko usposobi za delo s polnim delovnim časom na drugem delovnem mestu ali
- če zavarovanec lahko opravlja določeno delo vsaj polovico polnega delovnega časa.

Vzroki za nastanek invalidnosti so po ZPIZ štirje in jih zakon v 62. členu taksativno našteva:

- poškodba pri delu
- bolezen
- poklicna bolezen
- poškodba izven dela

V ta sklop opredelitev spadata tudi poškodba pri delu in poklicna bolezen, ki pa sta predmet posebnega zakonskega obravnavanja.

Za poškodbo pri delu se po 63. členu ZPIZ šteje:

- poškodba zavarovanca, ki je posledica neposrednega in kratkotrajnega mehničnega, fizikalnega ali kemičnega učinka, ter
- poškodba, ki je posledica hitre spremembe položaja telesa, nenadne obremenitve telesa ali drugih sprememb fiziološkega stanja organizma,

če je takšna poškodba v vzročni zvezi z opravljanjem dela ali dejavnosti, na podlagi katere je poškodovanec zavarovan.

Za poškodbo pri delu se šteje tudi poškodba, ki jo pretrpi zavarovanec na redni poti od stanovanja do delovnega mesta ali nazaj, na poti, da opravi delovne naloge in na poti, da nastopi delo.

Za poškodbo pri delu se šteje tudi obolenje zavarovanca, ki je neposredna in izključna posledica nesrečnega naključja ali višje sile med opravljanjem dela oziroma dejavnosti, na podlagi katere je oboleli zavarovanec.

Za poškodbo pri delu po tem zakonu (64. člen) se šteje tudi poškodba, če nastane:

- na redni poti od stanovanja oziroma delovnega mesta do kraja zdravniškega pregleda ali ob vrnitvi, ali pa med prebivanjem v kraju, kjer je pregled, če je zavarovanca poklical ali poslal na pregled pristojni zdravnik, konzilij zdravnikov ali invalidska komisija zavoda, ali če ni bil napoten, pa je iskal potrebno nujno zdravniško pomoč
- na redni poti od stanovanja oziroma delovnega mesta do zdravstvene organizacije, kamor je bil zavarovanec napoten na zdravljenje ali pri vrnitvi, ali pa med prebivanjem v zdravstveni organizaciji, v kateri se zdravi, pri čemer je z zdravljenjem mišljena tudi medicinska rehabilitacija
- na redni poti od stanovanja oziroma delovnega mesta do kraja pregleda ali zdravljenja ali pri vrnitvi, kadar je pristojni zdravnik, konzilij zdravnikov ali invalidska komisija zavoda določil zavarovanca, naj spremlja bolnika, ki ga je poslal na zdravniški pregled ali na zdravljenje v drug kraj, ali pa med prebivanjem v tistem kraju, če pride do poškodbe v neposredni zvezi s spremljanjem bolnika
- na redni poti od stanovanja oziroma delovnega mesta, ali od kraja, v katerem je bil zavarovanec na pregledu ali zdravljenju, do zavoda ali organizacije, kjer naj zavarovanec dobi proteze ali druge ortopedske pripomočke, katere mu je predpisal pristojni zdravnik ali ob vrnitvi, kakor tudi tisti čas, ko se mudi v teh zavodih ali organizacijah.

Poklicne bolezni so po ZPIZ (65. člen) določene bolezni, povzročene z daljšim neposrednim vplivom delovnega procesa in delovnih pogojev na določenem delovnem mestu ali na delu. Določi jih minister, pristojen za delo v sodelovanju z ministrom, pristojnim za zdravstvo.

7. EMPIRIČNA RAZISKAVA »POLOŽAJ INVALIDOV V SFERI ZAPOSLOVANJA IN DELA«

7. 1. IZHODIŠČE RAZISKAVE, NJENI CILJI IN METODOLOGIJA

Da bi ilustrirala in z lastnimi podatki podprla prej predstavljeno teorijo, sem sama izvedla manjšo raziskavo v obliki intervjujev na manjšem vzorcu ljudi. Namen moje raziskave je bil podrobneje spoznati težnje in želje invalidov glede zaposlovanja in položaja na delovnem mestu. Želela sem tudi ugotoviti, kje vidijo invalidi sami svojo perspektivo zaposlovanja (v invalidskih podjetjih ali v neinvalidskih podjetjih po kvotnem sistemu zaposlovanja) in kako gledajo na invalidska podjetja. S tem je mišljeno to, ali ta podjetja predstavljajo za njih segregirane otoke ali so enakovredna ostalim poslovnim organizacijam, z majhno razliko – nudenje podpornih storitev zaposlenim, ki to potrebujejo.

Osnovno izhodišče naloge je usmerjeno v pregled položaja invalidov v sferi zaposlovanja in dela pri nas. V nalogi se ukvarjam tudi z njihovim položajem sicer v družbi skozi identifikacijo, stigmatizacijo in njihov boj za izenačevanje možnosti, saj položaj posameznika v vsakdanjem življenju determinira njegov delovni status oziroma status v sferi dela. Z empiričnimi podatki, ki sem jih zbrala z intervjuji, sem želela pridobiti podatke o:

- položaju invalidov na trgu delovne sile,
- njihovem položaju v procesu zaposlovanja,
- statusu na delovnem mestu in možnostih napredovanja.

S temi podatki sem preizkušala veljavnost hipoteze:

Hendikepirani imajo manjšo možnost zaposlitve in zaradi hendikepiranosti zasedajo delovna mesta nižjega statusa.

Zato sem se z vprašanji intervjujev usmerila na naslednja področja:

1. spol in starost,
2. vrsta in stopnja izobrazbe,
3. delovno mesto,
4. čas iskanja zaposlitve, pomoč pri iskanju le-te in pogostost menjavanja služb,
5. izkušnje iz prejšnjih podjetij in razlog za menjavo zaposlitve,
6. vzrok za izbiro tega podjetja,
7. zadovoljstvo oziroma nezadovoljstvo v podjetju in na delovnem mestu,

8. izbira med zaposlovanjem v invalidskem ali neinvalidskem podjetju,
9. odnosi do invalidov in neinvalidov na sploh v vsakdanjem življenju,
10. vrsta zaposlitve v primeru neinvalidnosti,
11. klima v podjetju in odnosi s sodelavci,
12. reševanje problemov pri zaposlovanju invalidov.

V raziskavi sem invalide razdelila na dve skupini; na tiste, ki so zaposleni v invalidskem podjetju in na tiste, ki so zaposleni v neinvalidskih podjetjih. Intervjuvance sem izbrala s pomočjo Društva distrofikov, kjer so mi posredovali informacije o njihovih članih, ki delajo v invalidskih oziroma v neinvalidskih podjetjih. Izbrala sem osem invalidov; dve ženski in dva moška, ki so zaposleni v neinvalidskih podjetjih in dve ženski ter dva moška, ki so zaposleni v invalidskem podjetju Birografika Bori. Intervjuvanki, ki delata v neinvalidskem podjetju sta zaposleni na generalštabu Ministrstva za obrambo in na Zavodu za gluhe in naglušne. Prva je stara 47 let, druga pa 30 let. Obe sta zaposleni v tajništvu in po izobrazbi ekonomski tehničari. Intervjuvanca pa sta zaposlena, prvi kot taksist, drugi pa v komerciali podjetja (ni želel izdati katerega). Intervjuvanec, ki opravlja službo taksista, je star 33 let in po izobrazbi elektrotehnik – elektronik. Intervjuvanec, ki dela v komerciali podjetja pa je diplomirani pravnik, star pa je 45 let. Vsi intervjuvanci so po vrsti invalidnosti distrofiki. Pet jih je na vozičku; vsi intervjuvanci zaposleni v invalidskem podjetju in eden, ki je zaposlen v neinvalidskem podjetju. Trije pa lahko sami hodijo, vendar zelo počasi in še to kadar hoje ni veliko.

Birografika Bori deluje v okviru Društva distrofikov. Podjetje je bilo ustanovljeno že leta 1981. To podjetje uresničuje svoje cilje s pametnim gospodarjenjem. Podjetje vodi Boris Šušteršič, ki je aktiven tudi zunaj podjetja kot predsednik različnih invalidskih društev. Na tržišču s svojo prodorno uspešnostjo dokazuje, da je z uporabo visoke tehnologije in dobro organiziranostjo mogoče ekonomsko učinkovito zaposlovati tudi težko invalidne distrofike. Podjetje posluje pod posebnimi pogoji in z vsemi podpornimi dejavnostmi, ki tam zaposlenim omogočajo, da lahko delo učinkovito in nemoteno opravljajo. V Birografiki Bori je zaposlenih približno 100 ljudi. Delež zaposlenih invalidov je 52% (Društvo Distrofikov, interni vir, 2002).

Društvo distrofikov ne skrbi le za dobrobit svojih članov z zaposlovanjem v svojih dveh invalidskih podjetjih (drugo invalidsko podjetje v okviru tega društva je Dom dva topola v

Izoli), ampak si z lobiranjem in aktivno vlogo pri reševanju invalidske problematike prizadeva za splošen napredek naše države na področju invalidske problematike. Prizadeva si za urejene splošne pogoje življenja in prijazno okolje, odpravo arhitektonskih in drugih ovir, kar bi povečalo družbeno integracijo invalidov pri nas in zmanjšalo občutek zapostavljenosti zaradi invalidskega statusa (glej Šušteršič v Svet invalidskih organizacij Slovenije, 1998: 23).

Od zaposlenih v Birografiki Bori, je prva intervjuvanka stara 32 let, po izobrazbi je diplomirani bibliotekar in dela na oddelku za posredovanje in prodajo ortopedskih pripomočkov. Druga je stara 36 let, ima končano Visoko upravno šolo in dela v računovodstvu. Prvi intervjuvanec je star 39 let in končuje Visoko upravno šolo in dela v tajništvu, drugi pa je star 38 let, po izobrazbi je ekonomski tehnik in dela v računovodstvu podjetja.

Z intervjuvanci sem se po telefonu dogovorila za srečanje. V večini primerov kar na njihovem delovnem mestu, kjer sem opravila od 20 minutni do enourni pogovor z njimi, odvisno od zgovornosti in odprtosti posameznega intervjuvanca. Zastavila sem jim 12 vprašanj. Časovno so dlje trajali pogovori z intervjuvankami, zaradi večje zgovornosti in odprtosti žensk, ki sem jih intervjuvala. Moški del intervjuvancev je bil znatno manj zgovoren. Intervjuje sem opravila v sredini maja 2002 v teku 14 dni. Vsem intervjuvancem sem zagotovila popolno anonimnost pri navajanju in citiranju njihovih odgovorov.

Vprašanja, ki sem jih zastavila intervjuvancem so bila naslednja:

- (1) Ali mi lahko poveste koliko ste stari?
- (2) Kakšna je vaša izobrazba in ali je to vaša željena izobrazba?
- (3) Na katerem delovnem mestu ste zaposleni?
- (4) Kako dolgo ste iskali zaposlitev? Kdo vam je pomagal najti zaposlitev in katera je to za vas po vrsti?
- (5) Kakšne so vaše izkušnje iz prejšnjih podjetij? Zakaj ste zapustili prejšnje podjetje?
- (6) Zakaj ste v tem podjetju?
- (7) Kaj bi se moralo spremeniti v vašem podjetju, da bi bili bolj zadovoljni / S čim ste v podjetju posebej zadovoljni?
- (8) Če bi lahko izbirali med zaposlitvijo v običajnem ali invalidskem podjetju, za katero bi se odločili? Zakaj?
- (9) Kakšni so vaši odnosi do invalidov in neinvalidov? S katerimi imate več stikov?

(10) Kaj in kje bi delali, če ne bi bili invalidi?

(11) Se počutite zapostavljene, odrinjene, ker delate v specifičnem okolju – invalidskem podjetju? / Se počutite sprejete in enakovredne neinvalidnim delavcem?

(12) Kdo je po vašem mnenju odgovoren za reševanje problemov s katerimi se srečujete pri zaposlovanju in na sploh v življenju (podjetja, država, vi sami)?

7. 2. PREDSTAVITEV REZULTATOV

Rezultate intervjujev bom predstavila po vprašanjih, tako da si bodo sledili v istem vrstnem redu kot so bila zastavljena vprašanja. Začela bom s četrnim vprašanjem, ker sem prve tri že predstavila v predstavitvi intervjuvancev. Le predstavitev odgovorov na drugo vprašanje bom še enkrat predstavila, ker v predstavitvi intervjuvancev nisem zajela drugega dela tega vprašanja, ki se je nanašalo na željenost izobrazbe. Ta del vprašanja se mi zdi zelo pomemben, ker kaže na to v koliki meri je izbira vrste izobrazbe zaradi invalidnosti omejena.

Ad2. Od intervjuvancev, zaposlenih v neinvalidskih podjetjih, ima eden intervjuvanec visoko izobrazbo (pravna fakulteta), ostali trije pa štiriletno srednjo šolo; dva sta ekonomska tehnika eden pa je elektrotehnik. Pri treh je bila to željena izobrazba, ker takrat še niso bili invalidi. Pri intervjuvanki, ki dela v Zavodu za gluhe in naglušne pa izobrazba – ekonomski tehnik ni željena. Zanja se je odločila, ker je bila ta šola blizu dijaškega doma za invalidno mladino. Imela je namreč težave s prevozom, ker je le-ta predstavljal zanjo veliko oviro.

Od intervjuvancev zaposlenih v invalidskem podjetju pa imata dva visoko izobrazbo, eden še končuje fakulteto, eden intervjuvanec pa ima srednješolsko izobrazbo. Željeno izobrazbo ima tako po stopnji kot po vrsti izobrazbe le ena intervjuvanka. Je diplomirani bibliotekar, čeprav zdaj ne opravlja tega dela. Druga intervjuvanka z visoko izobrazbo (Visoka upravna šola) pa bi, »če ne bi bila invalid izbrala kaj drugo, a glede na sedanji položaj mi to čisto ustreza«. Intervjuvanca sta glede na položaj zaradi invalidnosti prav tako zadovoljna z izobrazbo, a če ne bi bila invalida, bi prav tako izbrala kaj drugega. Nista sicer razmišljala kaj, ker menita, da če ne bi bila invalida, bi razmišljala in gledala na stvari popolnoma drugače. Bila bi tudi drugačna po karakterju, »ker te invalidnost, čeprav na prvi pogled ni tega občutka, vendarle zelo zaznamuje in drugače oblikuje tvoj značaj«.

Ad4. Intervjuvanci zaposleni v neinvalidskih podjetjih so vsi zaposlitev našli hitro. Intervjuvanca, ki takrat še nista bila invalida, sta si zaposlitev našla hitro in jo tudi nekajkrat menjala (intervjuvanka dvakrat, intervjuvanec pa trikrat). Intervjuvancama, ki pa sta že ob iskanju zaposlitve bila invalida, je zaposlitev našlo Društvo distrofikov in za njiju je to tudi prva zaposlitev.

Intervjuvanci zaposleni v invalidskem podjetju so prav vsi dobili zaposlitev s posredovanjem Društva in je to za njih prva zaposlitev. Le ena intervjuvanka je prej delala drugje – v svoji stroki, v knjižnici, kjer je zaposlitev po letu in pol čakanja dobila preko javnih del v okviru Zavoda za zaposlovanje.

Ad5. Izkušnje iz prejšnjih podjetij imajo le trije intervjuvanci. Intervjuvanca, ki sta zaposlena v neinvalidskih podjetjih, sta službo zamenjala zaradi tega, ker se jima je ponujala boljša zaposlitev, tako po vsebini dela kot po plačanosti in ne zaradi invalidnosti. Le intervjuvanec, ki dela v neinvalidskem podjetju v komerciali, je enkrat zaposlitev menjal zaradi nezadovoljstva. Delal je v invalidskem podjetju, a je bil zaradi zelo slabih odnosov med zaposlenimi in vodstvom nezadovoljen. Intervjuvanka zaposlena v invalidskem podjetju je prej delala, kot sem že omenila, kot bibliotekar, kar je tudi po izobrazbi. Zaposlitev (v okviru javnih del) je morala zapustiti, ker ni več ustrezala kriterijem za vključitev v programe javnih del in ker sodelavci niso bili pripravljeni prevzeti vseh njenih terenskih nalog, ki jih sama ni mogla opravljati.

Ad6. V tem podjetju oziroma na tem delovnem mestu so vsi zato, ker se jim je ponudila priložnost in so si to delo našli sami (dva intervjuvanca zaposlena v neinvalidskem podjetju) ali na posredovanje s strani Društva.

Ad7. Intervjuvanca zaposlena v neinvalidskem podjetju sta s podjetjem v katerem delata in delovnim mestom povsem zadovoljna, le enega moti, da sanitarije niso povsem prilagojene dostopu z vozičkom. Intervjuvanki, prav tako zaposleni v neinvalidskem podjetju, sta z delom, ki ga opravljata s fizičnega vidika povsem zadovoljni, ker zanju ni prenaporno. Ena intervjuvanka že nekaj časa dela štiri ure in ima tudi individualno določljiv delovni čas. Drugo intervjuvanko moti prevelika psihična obremenitev. V njenem podjetju so stvari urejene tako, da vse teče skozi tajništvo - njeno delovno mesto, zato gre za psihično preobremenjenost, ker je stikov z ljudmi ogromno, kar ji pobere skoraj vso energijo. Po

službi, ko pride domov, ni sposobna narediti ničesar več. Sedaj dela poln delovni čas, a bo kmalu prešla na polovičnega, kar bo zmanjšalo njeno izčrpanost po koncu službe. »Poleg štirih ur aktivnega dela v službi bom imela še nekaj energije za kvaliteten prosti čas. Sedaj prostega časa v bistvu ni, ker doma le počivam«.

Intervjuvanci zaposleni v invalidskem podjetju so z delom in delovnim mestom zadovoljni. »V podjetju in tudi na delovnem mestu me nič ne moti, tudi spremenila ne bi nič. Zadovoljna sem, da je tako, ker bi lahko bilo veliko slabše«, pravi ena izmed intervjuvank. Le eden intervjuvanec ni zadovoljen s sistemom dela. »Želim si boljši sistem dela v podjetju; da se ve kaj kdo zmore in kaj ne«. Kot glavni vir zadovoljstva na delovnem mestu so navajali pestrost dela, stike z ljudmi – strankami in zaposlenimi, »delo ustreza mojim delovnim zmožnostim, izobrazbi in v precejšnji meri tudi zanimanju«, »delaš kar zmoreš«, veselje do dela, umsko delo.

Ad8. Intervjuvanci zaposleni v neinvalidskem podjetju bi se ob možnosti izbire zaposlitve med invalidskim in običajnim podjetjem prav vsi odločili za običajno podjetje, ker nimajo z zaposlitvijo oziroma zaposlitvami v neinvalidskih podjetjih nobenih slabih izkušenj. Velja ravno obratno, eden od teh intervjuvancev ima, kot sem že omenila, slabe izkušnje z delom v invalidskem podjetju. Ena intervjuvanka pa pozna nekaj invalidov, ki delajo v invalidskih podjetjih in nekateri so zelo nezadovoljni z delom v njih, ker gre po nekod za golo izkoriščanje, saj imajo tam zaposlene invalide za »slaboumno« delovno silo.

Intervjuvanci zaposleni v invalidskem podjetju so s svojo zaposlitvijo v tem podjetju zadovoljni, kar je prav gotovo posledica, uspešnosti podjetja Birografika Bori in zelo dobre oskrbe vseh svojih zaposlenih; poleg zaposlitve jim nudi podjetje še vrsto podpornih storitev. Večina intervjuvancev, ki so zaposleni v tem podjetju o izbiri med zaposlitvijo v invalidskem ali neinvalidskem podjetju sploh niso razmišljali. Na sploh pa so mnenja, da je »za težje invalide vsekakor bolj primerno zaposlovanje v invalidskem podjetju, ker ima organizirane še vse podporne dejavnosti; nego, prevoz,... S tem nam je omogočeno dostojno življenje in delo«. Na sploh pa naj se invalidi po njihovem mnenju v čim večji meri zaposlujejo v neinvalidskih podjetjih, »ker to vsekakor pomeni večjo možnost izbire zaposlitve in večjo stopnjo integracije«. V invalidskem podjetju se počutijo popolnoma enakovredne neinvalidom, ki so v tem podjetju zaposleni. Ne čutijo se zapostavljene in izključene s strani

neinvalidov tudi v družbi na sploh, a vendar se zavedajo, da gre v invalidskem podjetju za specifično okolje zaposlovanja.

Intervjuvanka, ki dela v neinvalidskem podjetju, bi o zaposlovanju v invalidskem podjetju začela razmišljati, če bi imela kakšne večje negativne izkušnje v neinvalidskem podjetju. Potem »bi rajši delala v invalidskem podjetju, ker si v običajnem podjetju drugačen, v invalidskem pa te drugačnosti ni«.

Ad9. V večini imajo intervjuvanci zaposleni v neinvalidskih podjetjih več stalnih stikov z neinvalidi. Eden intervjuvanec pa ima bolj stalne stike z invalidi in več prijateljev med invalidi kot neinvalidi. Prav vsi pa gledajo na oboje enako, z obojimi se dobro razumejo, le včasih se zgodi, da se glede določene stvari bolje razumejo z invalidi, s katerimi si delijo podobne težave in izkušnje.

Intervjuvanci zaposleni v invalidskem podjetju imajo več stikov z invalidi, a se prav tako dobro razumejo tudi z neinvalidi in imajo med njimi dosti prijateljev. Ne čutijo se zapostavljeni in manjvredni, ker so invalidi, čeprav je imel vsak izmed njih kakšno negativno izkušnjo v življenju zaradi invalidnosti. V puberteti so jih opazke še motile, potem pa niso več dopustili, da bi jih, kot pravi eden izmed intervjuvancev: »negativne izkušnje zaradi nerazumevanja in neznanja ljudi spravljala v slabo voljo«.

Ad10. Zanimivi so bili odgovori na vprašanje, kaj in kje bi delali, če ne bi bili invalid. Večina intervjuvancev bi, če ne bi bila invalid, bila aktiven športnik. Glede dela pa nekateri sploh niso razmišljali, kaj bi delali, če ne bi bili invalidi. Vsi so mnenja, da te invalidnost spremeni, preoblikuje tvoje želje in zanimanja. Eden od intervjuvancev pravi: »Če ne bi bil invalid, bi v prvi vrsti bil drug človek, z drugačnimi interesi in drugačnim karakterjem«.

Tisti, ki pa so razmišljali kaj bi delali, če ne bi bili invalid, bi se odločili za kakšno bolj terensko delo, več bi menjavali zaposlitve, delali bi v samostojnih poklicih. Ena izmed intervjuvank bi bila profesorica v tujini. To je skušala postati kljub invalidnosti, a je že v teku študija ugotovila, da zaradi fizične prenapornosti tega poklica ne bo zmogla. Že sam študij jo je tako izčrpaval, da je bila prisiljena pustiti izobraževanje na fakulteti, če je hotela ohraniti zdravje. Dejala je: »Saj bi ga lahko dokončala, a imela bi diplomo, ne pa zdravja in bi bila

zopet na začetku. Tako pa sem raje izbrala zdravje, ker mi je začel pešati vid, hrbtenica se mi je pričela sesedati, vse me je bolelo...«

Ad11. Kot sem že v okviru zgoraj predstavljenih odgovorov nakazala, se intervjuvanci, ki delajo v specifičnem okolju – invalidskem podjetju zaradi tega ne čutijo odrinjene in zapostavljene, ker ne gre za organizacijo, v kateri bi bili zaposleni sami invalidi, ampak je v podjetju zaposlenih tudi 48 odstotkov neinvalidov. Do teh se čutijo popolnoma enakovredne, kar je verjetno tudi posledica tega, da so le-ti tukaj zaradi invalidov in slednji so tudi njihov delodajalec. Invalidi zaposleni v tem podjetju ne občutijo, da bi bili zaradi invalidnosti kakorkoli zapostavljeni pri napredovanju in kot pravi eden izmed njih: »Kariero lahko delam povsem neovirano, kot bi jo drugje, če ne bi bil invalid«.

V neinvalidskih podjetjih so posamezni invalidi, kot so mi povedali intervjuvanci, zapostavljeni. »V nekaterih podjetjih jim dajo vedeti, da s tem ko delajo, le zasedajo mesta zdravim, ki bi delo boljše in hitreje opravili«. Poleg tega pa invalidom po mnenju nekaterih neinvalidov ne bi bilo treba delati in s tem zasedati delovna mesta ostali zdravi delovni sili, ker imajo zagotovljeno pokojnino. »Določene invalide zelo zapostavljajo, se do njih zelo nesramno obnašajo, tako da jih oponašajo pri hoji, govorjenju«, je povedala ena izmed intervjuvank. Ta tudi pravi: »Kako se do tebe obnašajo ostali zaposleni veliko zavisi od vodstva, od tvojega neposrednega šefa. Če te ta sprejema in spoštuje te bodo tudi drugi sodelavci, če pa te on ne spoštuje, te ne bodo tudi drugi«. Intervjuvanci zaposleni v neinvalidskem podjetju čutijo, da so zaradi invalidnosti zapostavljeni in v slabšem položaju glede napredovanja in oblikovanja kariere, kar se kaže v tem, da so vseskozi na istem delovnem mestu z isto ravniyo zahtevnosti dela, medtem ko njihovi sodelavci napredujejo. »Čutiš, da si zaradi invalidnosti med manj zanimivimi kandidati za boljše delovno mesto, ne ker bi bil manj sposoben po znanju in strokovnosti, ampak ker si preprosto invalid«, pravi eden izmed njih.

Ad12. Glede odgovorov o reševanju invalidske problematike sta se nekako ustvarili dve skupini ne glede na to ali so intervjuvanci zaposleni v invalidskem ali v neinvalidskih podjetjih. Eni v prvi vrsti vso odgovornost predajajo državi in njenim ukrepom, drugi pa so prepričani, da lahko največ naredijo prav oni sami s svojimi iniciativami in aktivno vlogo pri sprejemanju raznih pravnih aktov ter ozaveščanju javnosti, o tem da če si invalid, še ne pomeni, da si drugorazreden državljan in zaradi tega lahko diskriminiran. Intervjuvanka meni:

»Miselnost ljudi je potrebno spremeniti na boljše. Veliko pa lahko glede tega spremeni država kot institucija, vendar dokler bodo v vladi sedeli sami zdravi, ki lahko vidijo, tečejo, skačejo... ne pa tudi kakšen invalid na vozičku, bo situacija takšna kot je. Ko pa bodo v vlado prišli tudi invalidi, se bo stvar spremenila. Veliko naredi miselnost ljudi. Otroke je treba naučiti spoštovati drugačne. Zavedati se moramo, da smo si tradicijo in prepričanje, da je sramota, če si invalid in kakorkoli izven norm, naredili sami in sami jo moramo in lahko spremenimo«.

Pomembno vlogo pri povečevanju zaposlovanja invalidov pa imajo po mnenju intervjuvancev tudi podjetja, ki jih mora v prvi vrsti k temu spodbujati država z ustreznimi zakoni in subvencijami. Intervjuvanec pravi: »Spremeniti pa bi bilo treba tudi njihovo miselnost, da so invalidi ekonomsko neučinkoviti na delovnem mestu v tržno usmerjenem podjetju«. Počasi se bo potrebno zavedati, da se »z aktivnim zaposlovanjem invalidov dviga tudi zunanja podoba organizacije oz. okolja, ki je pri takem zaposlovanju uspešno. Trditev, da se humanost družbe odraža predvsem pri odnosu do invalidov, lahko prenesemo tudi na organizacije. Kolektivi, ki so odprti za osebe s posebnimi potrebami imajo običajno tudi posluš za posebne potrebe vseh« (<http://www.spin.si/www/razno/arhiv/eobcina/IzogibanjeDiskr.htm>, 2002).

7. 3. INVALIDNOST – OMEJENOST IZBIRE?!

Kot je razvidno iz predstavitve rezultatov intervjujev, invalidnost omejuje izbiro tako v izobraževanju kot zaposlovanju, kar se reflektira tudi v njihovo vsakdanje življenje. V osmih intervjujih, ki sem jih opravila, ima željeno izobrazbo le ena intervjuvanka, ki je bila invalid že v času šolanja. Vsi drugi, ki so bili tudi invalidi v času šolanja pa so izbiro izobrazbe prilagodili invalidnosti. »Izbral sem vrsto izobrazbe, ki bi mi glede na mojo invalidnost, fizične in psihične sposobnosti, omogočila najti primerno delo«, pravi eden izmed njih.

Če izhajamo iz trditve, da je invalid, ki je zanimiv za zaposlitev, usposobljen, mobilan in fleksibilen, moramo poskrbeti najprej za možnosti kvalitetnega formalnega in funkcionalnega izobraževanja. Telesna invalidnost ne bi smela biti razlog za nedostopnost do formalnih izobraževalnih programov. Vemo sicer, da je v resnici drugače, še vedno je ogromen odstotek šol, tako osnovnih kot srednjih in fakultet neprilagojen dostopu invalidom z vozički. Pri šolanju slepih in gluhih v običajnih osnovnih šolah pa se zatakne pri denarju, ker potrebujejo

ustrezne pripomočke, ki jim omogočajo nemoteno sledenje pouku. Veliko oviro pa predstavlja tudi nesprejemanje in strah pred slepimi in gluhi učenci s strani učiteljev. Slepa punca, ki jo poznam, mi je dejala:

»Ker sem slepa, ne pa tudi umsko zaostala, sem se želela šolati v običajnih šolah. Da se to dosega, sem morala sama, najprej pa moji starši, vložiti ogromno truda in denarja. Največji problem potem sicer niso bili pripomočki, ki jih kot slepa potrebujem, ampak prepričanja drugih – učiteljev in socialne službe – da tega nikakor ne bom zmogla. A sem in ponosna sem na to, da sem prva slepa v Sloveniji, ki sem uspešno opravila maturo in sedaj tudi uspešno študiram. Ponosna sem tudi na to, da sem prebila led in da gre po mojih stopinjah še nekaj slepih«.

Na nižjih stopnjah izobraževanja je za različne skupine invalidov šolanje še vedno v veliki meri organizirano v zanje posebej prilagojenih ustanovah, zato je izjemno pomembno, da te ustanove izvajajo kvalitetne programe s širokimi možnostmi nadaljevanja študija na višjih stopnjah. Prav tako morajo te ustanove podpirati procese integracije tako, da pomagajo invalidnim učencem, dijakom in študentom v rednih šolah na način, da zanje organizirajo krajše oblike funkcionalnega izobraževanja ter sodelujejo s šolami in delodajalci pri zagotavljanju pogojev za uspešno delo. Pomembna vloga teh ustanov je tudi informiranje potencialnih delodajalcev o možnostih zaposlitve invalidov. Predvsem v Zahodni Evropi se kaže sodelovanje med šolami in delodajalci kot zelo uspešno. Te težnje se pojavljajo tudi pri nas. Glavni namen ustanov, kjer se izvaja prilagojeno izobraževanje, bi morala biti priprava oseb, ki se v njih izobražujejo na čim bolj samostojno življenje teh oseb, ko bodo te ustanove zapustile. Člani Društva YHD sicer nasprotujejo vsakršnim institucionalnim rešitvam, ker le-te »ustvarjajo posebne, segregacijske pogoje na področju izobraževanja, zaposlovanja, bivanja, osebne asistencije, mobilnosti in na ostalih področjih družbenega življenja. Le-to po svoji naravi omejuje posameznikove možnosti odločanja o lastnem življenju ali zmanjšuje priložnosti za njegovo enakopravno udeležbo v okolju«

(<http://pina.soros.si/~drzasac/manifest.htm>, 2002). Še več vsem institucijam, organizacijam in servisom, v katerih gre za nadzor nad posameznikom v posebnih ločenih skupnostih celo prepovedujejo uporabo izraza neodvisno življenje (glej razlago v 2. poglavju).

Omejenost izbir v izobraževanju in slabšega dostopa do izobraževanja rezultati moje raziskave le ilustrirajo. Zavedam se, da tako majhna reprezentativnost vzorca nikakor ni osnova za izpeljevanje trdnih sklepov in teorij. Vendar pa to potrjujejo tudi podatki o

izobrazbeni strukturi invalidov, ki sem jih predstavila v 6. poglavju. Iz teh ni neposredno razviden slabši dostop do izobrazbe, temveč se ta posredno kaže v strukturi izobrazbe invalidov. Več kot polovica invalidov ima le prvo stopnjo izobrazbe, 45% srednješolsko in le en odstotek višjo izobrazbo. Podatka o vrstah srednjih šol, ki jih invalidi v glavnem izbirajo nisem uspela dobiti, vendar kot nakazujejo odgovori intervjuvancev, je odločitev odvisna od bližine šole in od koristnosti določene izobrazbe pri iskanju zaposlitve. »Izbrala sem ekonomsko šolo, ker je bila blizu dijaškega doma za invalidno mladino. Izbira šole, v katero bi se morala voziti, bi bila popolnoma nemogoča«, je dejala ena izmed intervjuvank.

Dokler možnosti izobraževanja invalidov niso izenačene možnostim izobraževanja neinvalidov, je tudi v sferi zaposlovanja in dela nemogoče pričakovati znatno izboljšanje možnosti pri zaposlovanju invalidov. Rezultati moje raziskave nakazujejo pasivnost invalidov pri iskanju zaposlitve. Zaposlitev sta iskala sama le dva intervjuvanca, a še ta dva v času iskanja službe nista bila invalida. Vsi ostali so zaposlitev dobili s posredovanjem Društva distrofikov, ker so bili bodisi člani Društva bodisi so poznali katerega izmed članov. »Na nekem srečanju invalidov sem spoznala nekaj glavnih članov Društva. Postali smo prijatelji. Ko sem jim povedala, da končujem šolo in da že malo razmišljam kaj bi potem, so mi obljubili pomoč. Nekaj mesecev po koncu šole sem že imela službo«. Le ena intervjuvanka je prvo službo dobila preko javnih del v okviru Zavoda za zaposlovanje, vendar tudi ona je ni našla sama. Prav zaradi posredovanja Društva so vsi dobili zaposlitev hitro (po nekaj mesecih), ko so se (nekateri na pobudo Društva) odločili, da jo sploh začnejo iskati. To nikakor ne velja za vse intervjuvance, nekateri so o njej razmišljali že prej. Dobila sem tudi občutek, da so se nekateri povsem sprijaznili, da so zaradi invalidnosti skoraj nesposobni in da je to, da imajo zdaj službo

»velika sreča. Nikoli si nisem predstavljala, da bom nekoč zaposlena in to celo v tajništvu in da bom lahko samostojno odločala o stvareh. Če ne bi bila invalid, bi sicer delala kaj drugo, ampak sedaj se glede na moje stanje in sposobnosti nimam za kaj pritoževati. Srečna sem, da lahko sploh delam v službi«.

Danes zaposlitev – imeti službo - ni več samoumevna. Skoraj vsi, ki so zaposleni, se tega tudi zavedajo. Invalidi še v večji meri, ker so danes pri nas najtežje zaposljiva skupina ljudi. Aktivna zaposlitev daje invalidni osebi občutek, »da je koristna, kreativna, da lahko prispeva svoje delo in ne samo jemlje. Možnost zaposlitve, ki invalidom ni tako sama po sebi umevna, predstavlja dodatno zelo močno motivacijo, zato so taki delavci lahko nadpovprečno

učinkoviti« (<http://www.spin.si/www/razno/arhiv/eobcina/IzogibanjeDiskr.htm>, 2002).

Zaposlovanje invalidov pa je pomembno tudi z vidika stroškov.

»Vsak nezaposlen invalid predstavlja za družbo direkten strošek, saj je upravičen do z zakonom določenih pomoči oz. invalidske upokojitve. Poleg tega je potrebno upoštevati, da so običajno vložena ogromna sredstva v rehabilitacijo in izobraževanje, ki so le delno upravičena, če do zaposlitve ne pride. Z zaposlitvijo invalida pa le-ta ni več pasivni prejemnik pomoči – še več, postane davkoplačevalec in kupec z večjo kupno močjo«

(<http://www.spin.si/www/razno/arhiv/eobcina/IzogibanjeDiskr.htm>, 2002).

Na drugi strani so precejšnji tudi stroški zaposlovanja invalidov, ker je potrebno prilagoditi delovna mesta in sofinancirati del plače invalidom, ki delajo krajši čas in tistim, ki zaradi invalidnosti niso povsem konkurenčni sposobnostim neinvalidov. Čeprav tudi ti stroški niso nezanemarljivi, so še vedno manjši kot stroški nezaposlenosti. Zaposlenost povečuje zadovoljstvo invalidov, vpliva na večje vključevanje v družbeno dogajanje in na dvig življenjskega standarda, kar invalidom ob višjih življenjskih stroških omogoča dostojno življenje.

Pri nas je največ invalidov zaposlenih v invalidskih podjetjih, ki so posebej prilagojena zaposlovanju invalidov. Če primerjam zaposlovanje v invalidskih in neinvalidskih podjetjih lahko na podlagi odgovorov intervjuvancev iz svoje raziskave izpeljem naslednje prednosti invalidskih podjetij:

- primerna so za zaposlitev predvsem težjih invalidov, ker je poleg delovnih mest, invalidom bolj prilagojeno tudi celotno podjetje. Svojim zaposlenim pa poleg dela nudijo še različne podporne storitve kot sta prevoz in nega;
- invalidi zaposleni v takem podjetju, kjer gre za določeno specifično okolje in kjer so invalidi enaki med enakimi v večji meri kot v neinvalidskih podjetjih, imajo manj negativnih izkušenj na delovnem mestu in s strani sodelavcev;
- invalidi zaposleni v invalidskih podjetjih so več z invalidi, zato so bolj povezani z invalidi kot z neinvalidi. So tudi bolj aktivni pri reševanju invalidske problematike, še posebej, če za invalidskim podjetjem po podjetjem stoji močno invalidsko društvo oziroma organizacija;

- invalidi zaposleni v invalidskem podjetju se čutijo bolj koristni za invalidsko populacijo, ker lahko z nasveti pomagajo pri reševanju težav sodelavcem invalidom in bolj ali manj dejavno sodelujejo pri reševanju invalidske problematike.

Seveda pa ima zaposlovanje v specifičnem okolju, kar invalidsko podjetje je, tudi svoje slabosti:

- zaradi večje stopnje identifikacije z invalidno populacijo, poznajo tam zaposleni predvsem le težave svoje skupine ljudi, pa tudi gledanje na svet je dosti bolj enostransko;
- invalidska podjetja nudijo omejeno izbiro zaposlitve.

V neinvalidskih podjetjih bi lahko, sodeč po odgovorih, izpostavila naslednje prednosti:

- invalidi zaposleni v neinvalidskem podjetju so bolj integrirani v družbo;
- delati v povsem običajnem okolju je zanje dokaz, da zaradi invalidnosti niso nesposobni in manj vredni;
- več imajo stikov z neinvalidi in s to populacijo ljudi se tudi bolj identificirajo, ker se počutijo del njih. To je tudi vzrok, da na svet ne gledajo tako enostransko, ravno obratno, poznajo probleme in težave tako invalidov kot neinvalidov.

Slabosti položaja invalidov zaposlenih v neinvalidskih podjetjih pa so strnjene v naslednjih alinejah:

- invalidi zaposleni v neinvalidskih podjetjih so večkrat žrtev nerazumevanja in neznanja s strani nekaterih zaposlenih, ki se do njih skrajno nevljudno in zaničljivo obnašajo;
- v večji meri se invalidnost invalidov zaposlenih v teh podjetjih pokaže kot velika ovira pri napredovanju in oblikovanju kariere;
- glede na ostale zaposlene se čutijo v večji meri manjvredne, ker imajo manjše plače in manj dopusta.

S trditvama v zadnjih dveh alinejah se kaže vpliv invalidnosti na položaj invalidov v sferi dela in na delovnih mestih. Trditev - v večji meri se invalidnost invalidov zaposlenih v teh podjetjih pokaže kot velika ovira pri napredovanju in karieri – posredno kaže, da hendikepirani zasedajo delovna mesta nižjega statusa zaradi invalidnosti. Če zaposleni zaradi invalidnosti ne napreduje, pomeni, da zaseda delovno mesto nižjega statusa kot bi ga

lahko, če ne bi bil invalid. Upoštevajoč to ugotovitev lahko nakažem potrditev drugega dela svoje hipoteze, ki pravi, da hendikepirani v procesu dela zaradi hendikepiranosti zasedajo delovna mesta nižjega statusa.

Odnosi s sodelavci so eden najpomembnejših virov zadovoljstva oziroma nezadovoljstva na delovnem mestu. Intervjuvanci so, kot je razvidno iz odgovorov, zadovoljni na delovnem mestu, saj se dobro razumejo predvsem z vodstvom, kar se je pokazalo kot temelj dobrega razumevanja in spoštovanja s strani ostalih. Tudi v raziskavi Darinke Kure (2000: 113-117), v kateri je v podjetju Krka raziskovala odnose s sodelavci in nadrejenimi po nastanku invalidnosti, je 81% invalidov v anketi navedlo, da »zaradi svoje invalidnosti pri nadrejenih niso zaznali sprememb v odnosih do njih oziroma celo, da nadrejeni njihovo invalidnost razumejo in jim skušajo pomagati« (Kure, 2000: 115). Da je dobro razumevanje z vodstvom osnova splošnega zadovoljstva tako na delovnem mestu kot s sodelavci se v tej raziskavi pokaže v tem, da kar 75% invalidov pravi, da se odnosi s sodelavci do njih po nastanku invalidnosti niso spremenili. Tako velik odstotek nespremenjenih odnosov s sodelavci izhaja iz dobrega razumevanja s strani vodstva. Invalidi na delovnem mestu opravljajo delo z določenimi omejitvami ali delajo na posebej za njih prilagojenih delovnih mestih. To pri sodelavcih včasih sproži nezadovoljstvo, še posebej če dobijo še kakšno dodatno delo. Zaradi tega lahko ob neustreznih odnosih nadrejenih do invalida pride do negativnega obnašanja sodelavcev, kar je poudarila tudi ena izmed intervjuvank, ki pozna nekaj invalidov zaposlenih v neinvalidskih podjetjih, ki so v takem položaju. Pravi: »Priateljica hodi v službo le zato, ker jo rada opravlja, ker želi biti koristna. Ampak nekateri njeni sodelavci so naravnost obupni; se norčujejo, nočejo se pogovarjati z njo, če pa že se pogovarjajo, to počnejo na zasmehljiv način s polno očitkov, da bi bilo bolje, če bi bila doma in mesto v službi raje prepustila kakšnemu zdravemu, ki zaposlitev bolj potrebuje kot ona, ki bi tako ali tako imela pokojnino«.

V invalidskem podjetju Birografika Bori so v glavnem odnosi dobri, ker gre za profesionalno vodeno in organizirano podjetje. Enega intervjuvanca sicer moti slab sistem dela. Pravi: »Želim si boljši sistem dela v podjetju, da se ve kaj kdo zmore in kaj ne«. Odgovor tega intervjuvanca nakazuje, da celo v podjetju, ki slovi po svoji profesionalnosti vodenja komunikacija med zaposlenimi in vodstvom ni vedno popolna. Prav gotovo pa tudi v vseh ostalih invalidskih podjetjih odnosi niso vedno najboljši oziroma vsaj tako dobri, kar nakazuje izkušnja intervjuvanca, ki je nekaj časa delal v invalidskem podjetju.

»Vodstvo je imelo povsem svoje načrte in čuden pristop do nas, kar nam ni ustrezalo, a se za to niso zmenili, uveljavljali so svoje ideje brez ozira na naše mnenje in zadovoljstvo. Čeprav je bil del vodstva sestavljen iz invalidov, z njim nismo našli skupnega jezika. Sam v takem vzdušju nisem dolgo vzdržal. Že prej sem delal v neinvalidskem podjetju in tudi po tej negativni izkušnji sem si delo poiskal v enem izmed njih«.

Ta intervjuvanec je zaradi visoke izobrazbe uspel dobiti delo v neinvalidskem podjetju sam. Mnogim to ne uspe in če imajo možnost zaposlitve v invalidskem podjetju to sprejmejo in v njem tudi vztrajajo, četudi vzdušje tam ni najboljše. Mnogi so veseli že dejstva, da imajo službo in slabih razmer na delovnem mestu sploh ne opazijo. Tak občutek sem dobila tudi sama v svoji raziskavi, saj so prevladovali odgovori v tem stilu: »V podjetju in tudi na delovnem mestu me nič ne moti, tudi spremenila ne bi nič. Zadovoljna sem, da je tako, ker bi lahko bilo veliko slabše« in »Sem zadovoljen, lahko sploh ne bi imel zaposlitve«. Zavedam se, da če nekdo izrazi zadovoljstvo, je lahko to resnično zadovoljstvo, vendar me drugi deli odgovorov v to niso prepričali. Tudi tukaj je sicer možna še druga razlaga, da so to izrekli zato, ker se zavedajo, da nekateri invalidi, ki so zaposleni v invalidskih podjetjih, delajo na slabših delovnih mestih in v slabših delovnih okoljih in glede na njih je njihovo delovno okolje nadpovprečno dobro.

Nove razsežnosti v spektru zaposlovanja invalidov je prinesla informacijsko komunikacijska tehnologija, kjer »fizična izurjenost ne predstavlja več potrebnega imperativa za delo, saj je težišče delovnega procesa premaknjeno v umsko dejavnost« (Pumernik v Drobnič, 2000:599). Te vrste zaposlovanje lahko poveča delovno in zaposlitveno integracijo ob pogoju, da so posamezniki usposobljeni za uporabo te tehnologije, torej imajo kvalitetno izobrazbo in za tiste hendikepirane, ki so le telesno prizadeti, imajo pa umske sposobnosti. Tiste, ki pa nimajo umskih sposobnosti pa zaposlovanje s to vrsto tehnologije pušča še bolj na obrobju. Za njih je zaradi potreb po znanju v prihodnosti možnost, da bi si lahko našli zaposlitev vse manjša in računali bodo lahko le na »socialne dohodke« države. V takih pogojih so lahko hendikepirani z znanjem, izobrazbo in sposobnostjo uporabe sodobne tehnologije povsem konkurenčni nehendikepiranim posameznikom. Sodobno tehnologijo uporablja tudi invalidsko podjetje Birografika Bori, kjer je zaposlenih del intervjuvancev. To omogoča temu podjetju, da ima kljub zaposlitveni strukturi podjetja v prid invalidom (kot sem omenila je zaposlenih 52% invalidov) povsem primerljivo konkurenčnost glede na ostala podjetja v tej stroki. To podjetje ima pri nas celo naj sodobnejšo tehnologijo v tej stroki. V tem primeru tako sploh ne moremo

več govoriti o delovno-zaposlitveni invalidnosti, ampak le o invalidnosti v osebnem smislu. Če pa hočemo to doseči, je najprej potrebno zagotoviti kvalitetno izobrazbo, ki bi hendikepiranim zagotavljala enake začetne možnosti kot ostali populaciji.

Nova tehnologija poleg povečanja možnosti zaposlovanja za invalide prinaša s sabo še drugo pomembno »pridobitev« in sicer apersonalnost odnosov. S tem se invalidi izognejo stigmati in predsodkom drugih o zmožnosti in nezmožnosti zaradi invalidnosti, ki nastajajo v osebnih kontaktih. »Invalid enak kot vsi ostali vstopa iz svoje lastne sobe v informacijsko mrežo, brez fizičnih kontaktov in barier in brez prilepljene stigme, ki je bila zlasti pri iskanju in sklepanju zaposlitve v preteklosti zanj tako obremenjujoča« (Drobnič, 2000: 599). Apersonalnost odnosov je za invalide pridobitev le v toliko, da se izognejo stigmatizaciji, sicer pa prinaša hkrati veliko slabost razčlovečenje odnosov in odtujitev.

Sodobni trendi v svetu kot sta globalizacija in integracija prinašajo s seboj na eni strani koncentracijo kapitala in unifikacijo na določenih področjih življenja, na drugi pa povečujejo ekonomske razlike med ljudmi in socialno diferenciacijo predvsem v dostopnosti do izobraževanja, dela in določenih drugih dobrin. Družbe postajajo vse bolj profitabilno usmerjene in vse manj solidarne, kar implicira vse manjši obseg socialnih transferjev, ki so pogoj za vključitev hendikepiranih in ostalih šibkejših skupin v proces izobraževanja in dela in s tem dvig njihovega standarda. Vlogo opravljanja socialnih funkcij tako danes vse bolj pridobivajo invalidske delavnice in podjetja, integracijska podjetja in varstvene delavnice, v katerih so zaposleni hendikepirani. Te sicer nudijo zaposlitev hendikepiranim, niso pa najboljše sredstvo integracije, ker gre za ločevanje hendikepiranih v nekakšno izolirano geto, zato naj bi le-te prevzele funkcijo priprave in usposabljanja invalidnih oseb za vstop na odprt trg delovne sile; torej na zaposlitev v običajnih neinvalidskih podjetjih. Invalidska podjetja po Drobničju (1994: 109) naj ne bi težila k zaposlovanju invalidov za vse življenje, ampak bi šlo v njih le za prehodno zaposlovanje s poudarkom na sistematičnem posredovanju invalidov na odprt trg delovne sile.

Razveseljivo je dejstvo, da se vse več invalidov zaveda, da bo invalidska problematika urejena na njim prijazen način le ob njihovem aktivnem sodelovanju. To pa je potrebno tako pri sprejemanju invalidske zakonodaje kot pri osveščanju ljudi in pri spremembi njihove stereotipne miselnosti, ki je plod nerazumevanja in nepoznavanja življenjskega stila invalidov. Eden izmed intervjuvancev pravi: »Naše odgovornosti za reševanje invalidske

problematike se moramo zavedati in jo tudi udejaniti. Rešitve bodo ustrezne, kadar bodo upoštevane – seveda ob temeljiti razpravi s strokovnjaki tega področja – naše iniciative«. S tem je mišljeno sodelovanje invalidov z oblastjo pri sprejemanju zakonskih rešitev s področja invalidske zakonodaje. Intervjuvanka pa je poudarila: »Ni dovolj, da invalidi na zakonodajo vplivajo le od zunaj, ampak bi s časom kakšen invalid lahko sedel tudi v parlamentu«. Država je namreč dolžna upoštevati želje in potrebe vseh državljanov in državljanek. Mora si prizadevati, da jih kar se da učinkovito zadovolji. »Država kot institucija oblasti lahko z ustrezno politiko in z ustreznimi pristopi k reševanju problemov vseh skupin ljudi naredi ogromno. Z zakoni usmerja delovanje ljudi, z njimi pa je posredno določena tudi kvaliteta življenja posameznih družbenih skupin, ki je visoka, če so z zakoni določene enake možnosti in nizka, če je neka skupina diskriminirana«, pravi intervjuvanec. Vloga države kot partnerice ali učinkovitega servisa svojih državljanov povečuje zaupanje vanjo in vpliva na dvig zadovoljstva ljudi, za kar pa naj bi si prizadevala vsaka država.

8. ZAKLJUČEK

Hendikepirani so pri nas v primerjavi z nehendikepiranimi zapostavljeni zaradi še vedno močno prisotne stigmatizacije, neznanja in strahu pred drugačnostjo, kar je osnova stereotipiziranju, ki odločilno zaznamuje naše vedenje. V zadnjem času se zaradi vse večjega števila in prepoznavnosti vsakovrstnih invalidskih združenj, ki skušajo z informiranjem ljudi, opozarjanjem nase, na svoje pravice in zahteve pretrgati marginalizacijo hendikepiranih stanje počasi izboljšuje. Ta prizadevanja vse bolj podpira tudi oblast, kar se odraža v noveliranju številnih zakonov in podzakonskih aktov, ki urejajo položaj invalidov. Invalidska zakonodaja pri nas se prilagaja evropskim smernicam in se usklajuje z mednarodnimi konvencijami.

Hipotezo - Hendikepirani imajo manjšo možnost zaposlitve in v procesu dela zaradi hendikepiranosti zasedajo delovna mesta nižjega statusa – s katero sem preverjala ali so hendikepirani pri nas diskriminirani v procesu zaposlovanja in dela ne glede na njihove delovne zmožnosti, lahko na podlagi empiričnih podatkov potrdim. Na manjšo možnost zaposlitve hendikepiranih kaže podatek o povečevanju brezposelnosti invalidov. Stopnja brezposelnosti invalidov je v primerjavi s splošno stopnjo brezposelnosti večja in se še vedno povečuje, celo hitreje kot splošna stopnja brezposelnosti. Drugi pokazatelj manjše možnosti zaposlitve invalidov pa nakazuje dejstvo, da večina invalidov dela v invalidskih podjetjih – več kot 50% - ki so le eno od orodij za spodbujanje zaposlovanja invalidnih oseb s strani države in poleg tega še zaščitna oblika zaposlovanja invalidov. Potrditev drugega dela hipoteze, ki pravi, da hendikepirani v procesu dela zaradi hendikepiranosti zasedajo delovna mesta nižjega statusa pa lahko le nakažem na osnovi rezultatov moje raziskave, kjer odgovori intervjuvancev, ki so zaposleni v neinvalidskih podjetjih to nazorno ilustrirajo. Intervjuvanci pravijo, da občutijo zapostavljenost pri napredovanju in karieri zaradi invalidnosti, kar se kaže v tem, da so vse skozi na istem delovnem mestu in opravljajo ves čas enako zahtevno delo, medtem ko njihovi sodelavci napredujejo. Tako manjša možnost zaposlovanja kot zasedanje delovnih mest nižjega statusa so posledica neenakega obravnavanja invalidov vse od njihovega rojstva in predvsem neenakih izobrazbenih možnosti. Iz podatkov, ki prikazujejo izobrazbeno strukturo invalidov, je nazorno razvidno, da naša družba invalidov ne spodbuja in jim ne omogoča enako izkoriščanje izobrazbenih možnosti glede na neinvalidno populacijo. Velik odstotek invalidov (52%) s prvo stopnjo izobrazbe in za odtenek manjši odstotek (46%) s srednješolsko izobrazbo kaže, da invalidov ne jemljemo kot enakopravne

člane družbe, ker predpostavljamo, da so manj sposobni. Ker imajo invalidi nižjo izobrazbo, imajo posledično manjše zaposlitvene možnosti in zasedajo delovna mesta z nižjo ravjo zahtevnosti.

V svoji nalogi sem prišla do naslednjih sklepov:

Navidezno enotnost invalidske populacije razdvajata dva različna izraza za hendikepirano oziroma invalidno populacijo hendikep in invalid, za katerima stojita dve – ena bolj, druga manj močna skupina invalidov oziroma hendikepiranih.

Ne gre le za dvojnost v poimenovanju te populacije, ampak tudi za zavzemanje za drugačno zakonsko ureditev invalidske zakonodaje, izobraževanja, dela in življenja invalidov oziroma hendikepiranih.

Pri nas so invalidi na trgu delovne sile marginalizirani, kar je razvidno iz podatkov, ki kažejo, da je stopnja brezposelnosti invalidov v primerjavi s splošno brezposelnostjo večja in se še vedno povečuje, celo hitreje kot splošna brezposelnost. Invalidne osebe se pogosto zapirajo v svet omejitev, bojijo se novih razočaranj in zavračanj delodajalcev. Vse to je vzrok, da s časom postanejo vse bolj pasivni in vse manj motivirani za iskanje zaposlitve. Sprijaznijo se s svojim stanjem in so zelo malo pripravljeni narediti, da bi to stanje presegli. Invalidi tako še vedno ostajajo najtežje zaposljiva kategorija delavcev, tudi zato ker je zaradi njihove specifične narave zahteve dela za to kategorijo delavcev potrebno zelo veliko truda in znanja. Trend hitre stopnje rasti brezposelnosti invalidov velja za večino evropskih držav, značilen pa je tudi za Slovenijo.

Z uvajanjem sodobne informacijsko-komunikacijske tehnologije se lahko zaradi njenih lastnosti in odpiranjem novih razsežnosti v zaposlovanju in s pravim pristopom zelo poveča zaposljivost invalidov. Pod pravim pristopom je mišljena izobrazba, ki omogoča uporabo te tehnologije in pa pomoč države pri opremljanju delovnih mest za invalide pa tudi posameznih invalidnih oseb, ki lahko s pomočjo te tehnologije delajo doma. Vendar tudi ta način zaposlovanja ni ustrezen rešitev za vse hendikepirane, izključuje tiste, ki zaradi vrste invalidnosti te tehnologije ne morejo ali niso sposobni uporabljati.

Pri nas poznamo dve vrsti zaposlovanja invalidov t.i. zaščitno zaposlovanje, ki je bolj ali manj načrtno, v invalidskih podjetjih in varstveno-delovnih centrih in zaposlovanje v običajnih

neinvalidskih podjetjih. Slednje naj bi začelo prevladovati, čeprav je danes več kot polovica invalidov zaposlenih v invalidskih podjetjih. Predlagani kvotni sistem bo pospešil zaposlovanje invalidov v običajnih podjetjih, ker bo zakonsko obvezen za podjetja, ki izpolnjujejo določene kriterije. S tem naj bi se povečala integracija invalidov, raven zaposlenosti in njihov življenjski standard.

Zaposlovanje invalidov v invalidskih podjetjih je, kakor nakazujejo rezultati moje raziskave, ustrežnejše za težje invalide, ki potrebujejo razne podporne storitve (nega, prevoz). Invalidi, ki so zaposleni v njih so bolj povezani, imajo aktivnejšo vlogo pri reševanju invalidske problematike in manj negativnih izkušenj zaradi invalidnosti.

Zaposlovanje invalidov v neinvalidskih podjetjih pa povečuje integracijo invalidov v družbo. Samozavest tam zaposlenih invalidov je večja, ker se ne čutijo nesposobne, ne čutijo se invalidni, ker se bolj identificirajo z neinvalidi. Z zaposlovanjem invalidov v neinvalidskih podjetjih se povečuje strpnost ljudi, ker se razbija uniformnost primata zdravih in normalnih.

Vključenost invalidov v kakšno invalidsko društvo ali organizacijo je dobro z vidika povezovanja invalidov in spodbujanja k aktivnejšemu sodelovanju pri reševanju invalidske problematike. Invalidi, ki so kakorkoli povezani s kakšnim invalidskim društvom ali organizacijo pa tudi hitreje dobijo službo z njihovo pomočjo

Naša država si kot sodobna evropska država prizadeva za izenačevanje možnosti izobraževanja in zaposlovanja invalidnih oseb. To se kaže z zakonodajo in ukrepi aktivne politike zaposlovanja, s katerimi Slovenija ponuja nekaj možnosti za pospeševanje zaposlovanja invalidov. Zaposlovanje hendikepiranih je smotrno spodbujati zaradi ekonomskih, psiholoških in etnično-humanih razlogov. S tem ni mišljeno le zaposlovanje v invalidskih, ampak vse bolj tudi v neinvalidskih podjetjih, saj je to eden izmed osnovnih načinov izenačevanja možnosti. Zavedati se moramo, da lahko z vidika racionalnosti in učinkovitosti hendikepiranim najbolj pomagamo prav z usposabljanjem in zaposlovanjem. Boljše možnosti izobraževanja, usposabljanja in zaposlovanja ter odpravo raznih ovir, s katerimi se hendikepirani srečujejo poleg diskriminacije, bi povečalo motivacijo hendikepiranih pri vključevanju v delovno okolje in tudi sicer v družbeno življenje. S tem bi se tudi dvignila njihova življenjska raven in raven splošnega zadovoljstva.

9. LITERATURA

- Barnes, Collin (1996): »Institutional Discrimination against Disabled people and the Campaign for Anti-discrimination Legislation«. V: Critical Social Policy, A Reader: Social Policy and Social Relations. Sage Publications, London, str. 95-112.
- Brumen, Borut (1999): »Razmišljanje o socialnih identitetah«. V: AWOL, časopis za socialne študije. YHD, Ljubljana, let. 5, št. ½, str.70-77.
- Coleman, M. Lerita (1999): »Stigma – razkrita enigma«. V: Predsodki in diskriminacije: izbrane socialno-psihološke študije. Znanstveno in publicistično središče, Ljubljana.
- Čufer, Anka (2000): »Zaposlovanje pod posebnimi pogoji v invalidskih podjetjih«. V: Management v novem tisočletju: zbornik posvetovanja z mednarodno udeležbo. Referati podiplomskih raziskav / 19. posvetovanje organizatorjev dela, Portorož, 29.- 31. marec 2000. Moderna organizacija, Kranj, str.100-107.
- Čufer Anka (2001): Magistrska naloga: Organizacija in management v invalidskih podjetjih v Sloveniji. Fakulteta za organizacijske vede, Kranj.
- Doyal, Len, Gough, Ian (1991): A Theory of Human Needs. MacMillan, London.
- Drobnič, Janez (1994): »Podporno zaposlovanje invalidov – novi izzivi in možnosti«. V: Defectologica Slovenica – revija defektologov in socialnih pedagogov Slovenije. Društvo defektologov Slovenije, Ljubljana, let.2, št.2 (dec. 1994), str. 107-111.
- Drobnič, Janez, Zupan, Jože (1997): Centri za poklicno rehabilitacijo v Sloveniji. Republiški zavod za zaposlovanje, Ljubljana.
- Drobnič, Janez (2000): »Trg dela v procesih globalizacije – izziv dela za invalide«. V: Družbena skrb za vzgojo, izobraževanje in socialno varstvo oseb s posebnimi potrebami – deset let kasneje: zbornik referatov. Društvo defektologov Slovenije, Ljubljana. Alpe – Jadran, 18.-20. X. 2000, Portorož, Kulturni, kongresni in promocijski center Avditorij, Slovenija, str. 599-601.
- Fine, Michelle, Ash, Adriene (1988): »Disability Beyond Stigma: Social Interaction, Discrimination and Activism«. V: Journal of Social Issues, Vol.44, No.1, str. 3-21
- Goffman, Ervin: Stigma – zapiski o upravljanju poškodovane identitete (prikaz). V: Časopis za kritiko znanosti, 1991, let.XIX, št.138/139. ŠOU, Ljubljana, str.137-54, prevod Dare Božič.
- Južnič, Stane (1993): Identiteta. FDV, Knjižna zbirka Teorija in praksa, Ljubljana.

- Kroflič, Marjan, Uršič, Cveto (ur.) (1999): Socialna politika v Evropski uniji z vidika integracije invalidov: zbornik predavanj s simpozija (9. november 1998). Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo: Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Kuhelj, Jože (2000): Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (z uvodnimi pojasnili in stvarnim kazalom J. Kuhlja). Uradni list RS, Ljubljana.
- Kure, Darinka (2000): »Odnos delovnega okolja do invalidov.« V: Management v novem tisočletju: zbornik posvetovanja z mednarodno udeležbo. Referati podiplomskih raziskav / 19 .posvetovanje organizatorjev dela, Portorož, 29.- 31. marec 2000. Moderna organizacija, Kranj, str.108-117.
- Pečarič, Elena, Bohinc Emil (1996): »Toleranca do hendikepiranih«. V: Didakta, let. 5, št. 28/29. Založba DIDAKTA, Ljubljana, str. 56-59.
- Pečarič, Elena (1997): »Telo kot blago«. V: AWOL, št. 1, leto 3/1997. YHD, Ljubljana.
- Poropat, Klaudija (1997): »Hendikep kot vrednost«. V: AWOL, št.1, leto3/1997, YHD, Ljubljana.
- Praprotnik, Tadej (1999): Ideološki mehanizmi produkcije identitet: Od identitete k identifikaciji. Ljubljana: ISH Fakulteta za podiplomski humanistični študij: ŠOU, Študentska založba.
- Prijatelj, Anton (1982): Invalidi in delovno mesto, Dokumentarna, strokovna in znanstvena publicistika. Dopisna delavska univerza Univerzum, Ljubljana.
- Rutar, Dušan (1993): »Hendikep kot simptom«. V: Časopis za kritiko znanosti, domišljijo in novo antropologijo, let.XXI, št. 156-157. ŠOU, Ljubljana, str. 121-132.
- Rutar, Dušan (1994): »Invalidi so posebni ljudje«. V: ČKZ- Časopis za kritiko znanosti, domišljijo in novo antropologijo, let 22, št. 164/165. ŠOU, Ljubljana, str. 225-228.
- Rutar, Dušan (1995): Telo in oblast. Ljubljana, Sonček.
- Rutar, Dušan (1996): Tri razprave o teoriji hendikepa. Ljubljana, YHD – Društvo za teorijo in kulturo hendikepa.
- Rutar, Dušan (1997): »Kaj je hendikep«. V: AWOL, št.1, let.3. YHD – Društvo za teorijo in kulturo hendikepa, Ljubljana, str.5-46.
- Rutar, Dušan (1997/98): »Stereotipi in predsodki o hendikepu« V: EDUCA, št. ½. Založba EDUCA, Nova Gorica, str.59-56.
- Skinner, Roderick (2000): »Primerjava uspešnih zgledov dobre prakse, ki so jih razvili v državah EU in njihov pomen za Slovenijo«. V: Pomembnost mednarodnega sodelovanja

za invalidske organizacije: zbornik predavanj s simpozija (24. oktober 2000). Inštitut za rehabilitacijo: Zveza delovnih invalidov Slovenije, Ljubljana, str. 31-37.

- Tabaj, Aleksandra (2000): »Delovno pravna zakonodaja in varstvo invalidov«. V: Management v novem tisočletju: zbornik posvetovanja z mednarodno udeležbo. Referati podiplomskih raziskav / 19 .posvetovanje organizatorjev dela, Portorož, 29.- 31. marec 2000. Moderna organizacija, Kranj, str.21-26.
- Trömel, Stefan (2000): »Delovne skupine Evropskega parlamenta za invalidska vprašanja«. V: Pomembnost mednarodnega sodelovanja za invalidske organizacije: zbornik predavanj s simpozija (24. oktober 2000). Inštitut za rehabilitacijo: Zveza delovnih invalidov Slovenije, Ljubljana, str. 39-49.
- Trstenjak, Anton (1979): Psihologija dela in organizacije. Dopolna delavska univerza Univerzum Ljubljana.
- Tutta, Stanka (2000): »Temeljna filozofija novega zakona z delovnim naslovom »o integraciji invalidov«. V: Družbena skrb za vzgojo, izobraževanje in socialno varstvo oseb s posebnimi potrebami – deset let kasneje: zbornik referatov. Društvo defektologov Slovenije, Ljubljana. Alpe – Jadran, 18.-20. X. 2000, Portorož, Kulturni, kongresni in promocijski center Avditorij, Slovenija, str. 717, 178.
- Ule-Nastran, Mirjana (2000): Sodobne identitete v vrtincu diskurzov. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče (Zbirka Sophia; 2000,6).
- Uršič, Cveto, Drobnič, Janez (1995): Zaposlovanje invalidov: primerjava politik, koncepcij in ukrepov. Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo: Republiški zavod za zaposlovanje, Ljubljana.
- Vodovnik, Zvone (1996): »Problem opredelitve dela kot predmeta pogodbe o zaposlitvi«. V: Podjetje in delo, let. 21, št. 3/1996/XXII. Gospodarski vestnik, Ljubljana, str. 382-388.
- Wertlieb, Ellen C. (1985): »Minority Group Status of the Disabled«. V: Human Relations, Vol. 38, no.11, pp. 1047-1063. Plenum Press, New York, London.
- Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS št. 14/90, 5/91, 71/93, (popravek 2/94)
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Uradni list RS št. 12/91, 12/92, 5/94, 7/96, 106/99
- Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja, Uradni list SFRJ 60/89, 42 /90
- Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb (ZUZIO), Uradni list št. 18/7693 (popravek 2/94)

- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, Uradni list RS št. 5/91, 12/92, 71/93, 38/94
- Zaviršek, Darja (2000): Hendikep kot kulturna travma: historizacija podob, teles in vsakdanjih praks prizadetih ljudi. Ljubljana, založba /*cf. – oranžna zbirka.
- (1991) Uradni list Republike Slovenije, št. 33/91
- (1993) OZN, Generalna skupščina, Resolucija 48/96, 20. december 1993
- (1996) Republika Slovenija, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Nacionalni program usposabljanja in zaposlovanja invalidov, Ljubljana.
- (1996) Standardna pravila za izenačevanje možnosti invalidov, pripravila Generalna skupščina Organizacije združenih narodov 1993; (priredili in uredili Galeša, Mirko et al). Urad Vlade Republike Slovenije za invalide, Ljubljana.
- (1997) Bela knjiga o reformi pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Vlada RS, Ljubljana.
- (1997) Pravilnik o merilih za nadomestitev dela stroškov invalidskim podjetjem, Uradni list RS, št. 54/1997
- (1997) Vodič po pravicah invalidov. Urad Vlade Republike Slovenije za invalide, Ljubljana.
- (1998) Nacionalne invalidske povezave v Svet invalidskih organizacij Slovenije (SIOS). Svet invalidskih organizacij Slovenije, Ljubljana.
- (1998) Slovar slovenskega knjižnega jezika. DZS, Ljubljana.
- (1999) Program usposabljanja in zaposlovanja v Republiki Sloveniji do leta 2002. Vlada Republike Slovenija, Ljubljana.
- (2000) Program boja proti revščini in socialni izključenosti. Vlada Republike Slovenije: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Ljubljana.
- (2001) Ustava Republike Slovenije. Uradni list RS, Ljubljana.
- (2002) Društvo distrofikov, Interni vir.
- (2002) <http://evropa.gov.si/evropomocnik/question/73-14/>, 15.5.2002.
- (2002) <http://www.spin.si/www/razno/arhiv/eobcina/IzogibanjeDiskr.htm>, 30.5.2002.
- (2002) <http://www.eon.si/novica.jsp?id=3f7190:ee1a7c3e83:5b4d>, 3.6.2002.
- (2002) <http://objave.uradni-list.si/bazeul/URED/2002/042/B/5220062270.htm>, 5.6.2002
- (2002) Izhodišča Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve pri pripravi zakona o izenačevanju možnosti invalidov. Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve.

- (2002) Madridska deklaracija = Madrid Declaration. Prevod Uršič, Cveto. Svet invalidskih organizacij Slovenije, Ljubljana.
- (2002) Usmeritve aktivne politike zaposlovanja za leti 2002 in 2003 in Programi aktivne politike zaposlovanja za leto 2002 – predlog za obravnavo (Dokument je bil na Vladi RS potrjen 28. 2. 2002). Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Ljubljana.
- (2002) Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, vključno z novelo ZPIZ – 1C: prečiščeno besedilo z obrazložitvijo sprememb in dopolnitev. Bonex, Ljubljana.
- (2002) Zakon o usposabljanju in zaposlovanju oseb za invalidnostjo. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Interni dokument.
- (2002) Zavod za zaposlovanje Republike Slovenije, dostopno preko <http://www.ess.gov.si/html/elementi-okvirjev/F-predstavitev.htm>, 14.3.2002.
- (2002) Zavod za zaposlovanje Republike Slovenije, interni viri.