

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Tatjana Staniša Vidmar

Mentorica: izr. prof. dr. Aleksandra Kanjuo – Mrčela

POLOŽAJ SLEPIH IN SLABOVIDNIH NA TRGU
DELOVNE SILE

Diplomsko delo

Ljubljana, 2007

POLOŽAJ SLEPIH IN SLABOVIDNIH NA TRGU DELOVNE SILE

Brezposelni ljudje danes zelo težko najdejo zaposlitev, saj je trg delovne sile zelo nasičen. Najtežjo pot do zaposlitve imajo gotovo invalidne osebe, ker posebno pri delodajalcih zbuja skrb, da ne bodo zmogli opravljati zastavljenega dela. Tudi brezposelnost slepih in slabovidnih oseb v Sloveniji zadnja leta strmo narašča. Različni dejavniki so povzročili takšno stanje. Delovna mesta, ki so bila rezervirana predvsem za slepe osebe (tipično je delovno mesto telefonista), zaradi nove tehnologije in modernizacije počasi izginjajo. Delovni pripomočki za slepe so danes zelo dragi in si jih le malokateri delodajalec, če hoče normalno izvajati delo s slepo osebo, lahko privošči. Tudi izobraževalni programi in različna usposabljanja za delo so namenjeni ljudem, ki vidijo. Poleg tega današnja sodobna družba goji različne stereotipne predstave in negativne predsodke do slepote, ki slepim in slabovidnim osebam močno otežujejo dostop na trg delovne sile. Naloga opisuje pogled slepih in slabovidnih oseb na problematiko zaposlovanja in preko obstoječe zakonodaje poglede na večje vključevanje v zaposlovanje teh oseb.

Ključne besede: slepi, zaposlenost, trg delovne sile.

POSITION OF BLIND AND PARTIALLY SIGHED PEOPLE ON THE LABOUR MARKET

Unemployed people are having problems finding a job, because the labour market is very crowded. To find a job presents a great problem particularly for disabled people, because employers think, that they are unemployable. Unemployment of blind and partially sighted persons in Slovenia last couple of years strongly increases. That situation is caused by many different factors. Workplace, reserved for blind persons (for example telephone operator), because of new technology and modernization, slowly disappears. Working tools, which blind people need for normal work, are very expensive. Also educational programs and vocational trainings are made for people, who are not blind. Today's modern society have many stereotypic notion and negative prejudices against blindness, and all that presents difficulty for blind and partially sighted people to be successful on the labour market. This work shows view of blind and partially sighted persons on employment problems and through legislation presents possible solutions for bigger employment this people.

Keywords: blind, employment, labour market.

Kazalo

1. UVOD	5
2. OPREDELITEV PODROČJA IN METODOLOGIJE	6
2.1 PODROČJE	6
2.2 METODOLOŠKI PRISTOP	7
2.3 IZHODIŠČNI POJMI	7
2.3.1 SLABOVIDNOST	8
2.3.2 SLEPOTA	8
3. ODNOS DRUŽBE DO INVALIDOV	10
3.1 ODNOS DRUŽBE DO SLEPIH	11
3.2 ZNANI POSAMEZNIKI Z MOTNJAMI VIDA	13
4. ZAPOSLOVANJE INVALIDOV	18
4.1 STATUS INVALIDNE OSEBE	19
4.1.1 ZAKON O POKOJNINSKEM IN INVALIDSKEM ZAVAROVANJU ZPIZ-1	19
4.1.2 ZAKON O USPOSABLJANJU IN ZAPOSLOVANJU INVALIDNIH OSEB (ZUZIO)	20
4.1.3 ZAKON O ZAPOSLOTIVNI REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV	21
4.2 NAČINI ISKANJA ZAPOSLOTITVE	23
4.3 PROGRAMI ZAVODA ZA ZAPOSLOVANJE	26
4.3.1 PROGRAMI ZAPOSLOVANJA INVALIDOV	28
4.4 OBLIKE ZAPOSLOVANJA INVALIDOV	32
4.4.1 INVALIDSKA IN SOCIALNA PODJETJA	32
4.4.2 DELO NA DOMU	36
4.4.3 KVOTNI SISTEM	36
4.4.4 PODPORNO ZAPOSLOVANJE	44
5. ODNOS DELODAJALCEV DO ZAPOSLOVANJA INVALIDOV	47
5.1 PREDSODKI DO ZAPOSLOVANJA SLEPIH IN SLABOVIDNIH OSEB	49
5.2 ZGODNJE UPOKOJEVANJE	52
5.3 ZVEZA DRUŠTEV SLEPIH IN SLABOVIDNIH SLOVENIJE	54
5.3.1 DEJAVNOSTI ZVEZE	58
5.3.2 PRIPOMOČKI ZA SLEPE IN SLABOVIDNE	60
5.4 ZAPOSLOVANJE V PRAKSI	63
6. ZAKLJUČEK	65
7. SEZNAM LITERATURE	67

1. UVOD

V dobi pospešenih sprememb se le malo stvari spreminja tako hitro, kot prav trg delovne sile s svojimi priložnostmi, problemi in obrati. Dobiti zaposlitev je v današnjem času že prava »umetnost«, še posebej za ljudi z duševnimi ali telesnimi ovirami.

Čeprav štirinajsti člen Ustave Republike Slovenije zagotavlja, naj bi bile »vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na raso, spol, jezik, vero,.....invalidnost ali katerokoli drugo osebno okoliščino,« pa vemo, da v praksi ni vedno tako. Ta neenakost je posebej vidna na področju zaposlovanja invalidov.

Leto 2007 je Evropsko leto enakih možnosti za vse, z geslom »Pravični družbi naproti«. Veliko aktivnosti je usmerjenih k ozaveščanju širše in strokovne javnosti na spremembo o dojemanju invalidov v družbi. Cilj je predvsem odstranjevanje ovir za enakopravno udeležbo invalidov na trgu delovne sile.

Zaposlovanje invalidov je tako v zadnjem času tema veliko razprav, tako s strani delodajalcev, države in samih invalidov. Za uspešno vključevanje invalidnih oseb v izobraževanje in zaposlovanje je nujno tudi poseganje države. V precejšnji meri lahko k ugodnejšim pogojem zaposlovanja vpliva dobra in korektno izvajana zakonodaja, strokovna podpora in pomoč invalidom kot tudi delodajalcem in končno družbena klima, ki je lahko bolj ali manj naklonjena vključevanju drugačnih v razne sfere družbenega življenja.

Namen moje diplomske naloge je predstaviti položaj slepih in slabovidnih oseb v Sloveniji, kako družbeno okolje reagira na njih, s kakšnimi težavami se soočajo pri zaposlovanju in kakšen je odnos delodajalcev do zaposlovanja invalidov. Opisala bom zakonodajo, ki ureja področje zaposlovanja invalidov, predvsem nov zakon o Zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov in poskušala oceniti, koliko nova zakonodaja prispeva k izboljšanju položaja invalidov na trgu delovne sile.

2. OPREDELITEV PODROČJA IN METODOLOGIJE

2.1 Področje

Ljudje svet okoli sebe zaznavamo s čutili – najbolj z vidom. Preko vida pridobimo največ informacij o okolju, v katerem se gibljemo. V današnji informacijski družbi, ko se moramo ljudje nenehno prilagajati hitrim spremembam, je še kako pomemben. Bolj ko je vid omejen, manj je prejetih informacij, ki so na kakršenkoli način povezane z našim okoljem. To je še posebej vidno na področju zaposlovanja slepih in slabovidnih ljudi, saj je njihov položaj na trgu precej specifičen. Delež zaposlenih med njimi je bistveno nižji kot od ostalih skupin ljudi na trgu delovne sile. Po zadnjih dostopnih podatkih Zavoda republike Slovenije za zaposlovanje je bilo ob koncu leta 2005 brezposelnih 92.575 oseb, od tega 9.135 invalidov, kar znaša 9,9% vseh brezposelnih (Letno poročilo Zavoda za zaposlovanje RS 2005). Po podatkih Zveze društev slepih in slabovidnih Slovenije je bilo konec leta 2005 v Zvezo in njena društva včlanjenih 3823 oseb, od tega 2277 slepih in 1546 slabovidnih. Med vsemi slepimi in slabovidnimi osebami v Sloveniji pa jih je zaposlenih le približno 6%, kar kaže na dejstvo, da so to zelo specifična kategorija ljudi in katerim bi morali nameniti več pozornosti – tudi pri njihovem zaposlovanju.

Obdobje globalizacije naj bi prineslo enako možnost na TDS za vse udeležence, vendar podatki kažejo drugačno sliko. Čeprav se delež brezposelnosti po uradnih statistikah zmanjšuje že od leta 1994, pa brezposelnost invalidov na trgu delovne sile iz leta v leto narašča. Delež vseh invalidnih oseb na TDS je za polovico nižji kot pri celotni populaciji (Dobnič v Svetlik in drugi 2002: 467). Podobno razmerje velja tudi za slepe in slabovidne osebe.

Zavirškova pravi, da je paradoks globalne ekonomije ravno v tem, da po eni strani zahteva vse večjo delovno storilnost, hkrati pa onemogoča pravico do dela nekaterim skupinam ljudi. Ker so prizadeti ljudje definirani kot odvisni in delovno nesposobni, so jim strukturno zaprte poti do dela tudi v primerih, ko bi ti lahko delali (Zaviršek 2000: 24–26). Tisti invalidi, ki se bojujejo za obstanek na TDS si pogosto označeni kot problematične osebe in čudaki.

V svoji nalogi bom poskušala ugotoviti, zakaj se delodajalci tako težko odločijo za zaposlovanje invalidnih oseb, kako država poskrbi za njihovo čim večjo zaposlitev, in ali spremembe v zakonodaji (npr. kvotni sistem) vplivajo na večje zaposlovanje slepih in slabovidnih oseb. Poskusila bom tudi oceniti, kakšne možnosti ima slepa oseba za vstop na TDS in katere so najpogostejše oblike zaposlitve za slepe in slabovidne.

2.2 Metodološki pristop

Predmet proučevanja mojega diplomskega dela so slepe in slabovidne osebe – le ti zajemajo majhen del celotne populacije, zato bom uporabila kvalitativni-metodološki pristop. Z metodo zbiranja in analize virov sem pridobila potrebno znanje in vpogled v problematiko, ki jo obravnavam. Ker je sistematično zbranih in za analizo uporabnih podatkov o slepih zelo malo, se v nalogi med seboj prepletajo metode opazovanja, metoda analize obstoječih podatkov in metoda intervjuja. Pri zbiranju podatkov in informacij o slepih in slabovidnih osebah ter njihovem položaju na TDS sem intervjuvala štiri strokovnjake, predsednika Medobčinskega društva slepih in slabovidnih Novo mesto g. Janeza Kermca in njegovo takratno pomočnico g. Marjano, strokovno sodelavko za področje zaposlovanja invalidov na Zavodu za zaposlovanje v Novem mestu ter direktorico Sklada za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov g. Erbežnik. S prvimi tremi naštetimi osebami sem opravila osebni intervju (v februarju 2006 oz. marcu 2007), z gospo Erbežnik pa sva kontaktirali na podlagi časopisnega članka preko elektronske pošte. Svoje izkušnje pa sta s osebnim pričevanjem k diplomskemu delu prispevali tudi dve slepi in slabovidni osebi.

2.3 Izhodiščni pojmi

Med slepimi in slabovidnimi ljudmi je veliko vzrokov za telesno okvaro. To so predvsem različne bolezni, ki so dandanes že v precejšnji meri ozdravljive, včasih pa to ni bilo mogoče zaradi takratne zdravniške tehnike, tehnologije in zaradi takratnega zdravniškega znanja. Vzroki so tudi v dednosti, raznih poškodbah pri delu ali pri športu ter nesreč pri ravnanju z orožjem ali nesreč pri vojaškem materialu, ki je ostal od vojn.

Zaradi tega so slepi razdeljeni v različne kategorije invalidnosti. Na osnovi tega imajo tudi določene pravice, ki izhajajo iz mnogih zakonov v Sloveniji. »Najmanj pravic imajo slepi in slabovidni, ki so od rojstva prizadeti, ali pa so izgubili vid preden so sklenili delovno razmerje. Ta kategorija ima priznana samo telesno okvaro, ne pa invalidnosti« (Mihelič, Čufer 2005: 14–15). Veljajo pa tudi kriteriji, po katerih se na vidu prizadete osebe delijo na slepe in slabovidne (najbolj pogosta delitev). V Republiki Sloveniji se pri definiranju slepote in slabovidnosti ravnamo po mednarodnih standardih, ki jih je sprejela tudi naša država. V skladu z njimi obstajajo naslednje kategorije:

2.3.1 SLABOVIDNOST

Izguba vida od 70% do 95%:

1. kategorija: **slabovidni**

Ostrina vida od 0,3 do 0,1

(Oseba vidi od 10% do 30%.)

2. kategorija: **težko slabovidni**

Ostrina vida od 0,1 do 0,5

(Oseba vidi 5% do 10%. Prste lahko prešteje na 3 metre ali zoženo vidno polje na 20 stopinj ali manj okrog fiksacijske točke, ne glede na ostrino vida.)

2.3.2 SLEPOTA

Izguba vida nad 95%:

3. kategorija: **slepi z ostankom vida**

Ostrina vida od 0,05 do 0,02

(Oseba ima 2% do 5% ostanka vida. Prste lahko prešteje od 1,5 do 3 metre ali zožano vidno polje od 5 do 10 stopinj okoli fiksacijske točke, ne glede na ostrino vida.)

4. kategorija: ***slepi z min. ostankom vida***

Ostrina vida od 0,02

(Oseba lahko prešteje prste na razdalji do zaznavanja svetlobe 1,5 metra ali pa jih sploh ne more prešteti ali zožanost vidnega polja do 5 stopinj okoli fiksacijske točke, ne glede na ostrino vida.)

5. kategorija: ***popolnoma slepi***

Ostrina vida 0 (amaurosis)

(Dojem svetlobe je negativen, izguba vida je 100%.) (Padežnik 2000: 16).

Kljub tem kategorijam je pomembno, kako vsak posameznik uporablja vid, ki mu je ostal. Če je popolnoma slep je pomembno, kako se znajde v življenju in pri zaposlitvi. Na to pa veliko vpliva socializacija posameznika, pomoč družine in širše skupnosti, da mu vse to omogoči in si ne zatiska oči pred problemi.

3. ODNOS DRUŽBE DO INVALIDOV

Eden najpomembnejših ciljev EU v začetku 21. stoletja je spopad s socialno izključenostjo ljudi. Tu še posebej mislim na invalide, ki pogosto nimajo vedno enakih pravic kot drugi državljani. Ellen Wertlieb je dejala, da so invalidi »zaradi svojih fizičnih ali kulturnih karakteristik ločeni od drugih članov družbe v kateri živijo in se jih neenakopravno obravnava, kar ima za posledico, da so obravnavani kot objekti kolektivne diskriminacije« (Wertlieb 1985: 1047–1063). Čeprav imajo z zakonodajo določene svoje socialne pravice, pa jim pravica do enake udeležbe ni vedno zagotovljena.

Tudi Darja Zaviršek v svoji knjigi trdi, da je že samo telo »določeno z dolgo socialno zgodovino, ki ga je preoblikovala, mu določila obliko, obseg in gibanje, ki jih družbe označujejo z moralnimi kategorijami (spodobno telo, privlačno, pravilno, nepravilno). V svoji družbeni konstruiranosti tako telo ni nikoli nevtralna, nedolžna kategorija, temveč vsaka njegova oblika nosi s seboj že moralne sodbe in sklepe« (Zaviršek 2000: 200). V bistvu smo ljudje tako že naučeni, da je dobro povezano z lepim in inteligentnim, slabo pa se povezuje z grdim in zlom.

In čeprav so invalidi med nami vedno obstajali, jim družba nikoli ni posvečala veliko pozornosti. Bili so neko »nujno zlo«, ki je v vsaki civilizaciji in ki se mu je najbolje na široko izogniti in mu ne posvečati velike pozornosti. »V družbenih znanostih so konec 20. stoletja pravice prizadetih ali hendikepiranih ljudi postale pomembne« (Zaviršek 2000: 7). S tem se pojavijo tudi številna protislovja in odpirajo vedno nova vprašanja o človeškem bivanju. Takrat so se tudi v Sloveniji začela pojavljati prva pričevanja hendikepiranih ljudi, ki so kritično spregovorili svoje zgodbe in katere so bile zelo drugačne od tistih, ki so jih pisale institucije, razni strokovnjaki, starši, ... Njihove osebne zgodbe izhajajo iz različnih okolij in temeljijo na povsem različnih izkušnjah, vendar imajo skupno značilnost, da se je z njimi začela pisati nova zgodovina hendikepiranosti, ki je ne najdemo v nobenih učbenikih ali znanstvenih knjigah. Nova zgodovina prizadetosti oz. hendikepa temelji na pričevanjih (Zaviršek 2000: 17–18).

V svetu je po ocenah Svetovne zdravstvene organizacije (WHO) več kot 900 milijonov invalidnih oseb, kar je več kot desetina vsega prebivalstva. Večina jih živi v državah v razvoju, prisotni pa so povsod po svetu. V EU je povprečen delež invalida v državah članicah

približno 12% (najvišji je v Španiji 15%), v Sloveniji pa po zadnjih podatkih Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve 168.755 oseb s statusom invalida, kar predstavlja 8, 48% prebivalstva Republike Slovenije (Stat. letopis RS 2005). Razlike med državami po mojem mnenju nastajajo predvsem zaradi definicije invalidnosti oz. teoretičnih načel, kdo sodi med tiste, ki naj bi jih »posebej« obravnavali. Deloma pa tudi zaradi zakonov, ki jih izvaja določena država in so namenjeni predvsem obravnavanju položaja v družbi in zaposlovanju invalidnim osebam.

Boj proti socialni izključenosti je predvsem naloga države in njenih organov, zato je Republika Slovenija uvedla nov pristop, katerega cilj je socialno vključevanje posameznikov. Pri tem pristopu se poudarja pravice posameznika – državljana, invalida – in ne zaščite ranljivih, šibkejših. Torej tudi invalidov ne obravnava kot objektov, nekakšnih nevidnih državljanov, ampak kot subjektov, katerim daje možnost za aktivno vključevanje v vse sfere njihovega življenja.

A čeprav se država s svojimi zakoni in uredbami še tako lahko trudi za boljšo prihodnost invalidnih oseb, še vedno smo mi sami oz. družba tista, ki omogočamo invalidom, kako bodo sprejeti v okolje, v katerem živijo.

3.1 ODNOS DRUŽBE DO SLEPIH

Kako pa družba gleda na ljudi, ki so slepi in slabovidni? Na osnovi študije, ki so jo izvajali v New Yorku leta 1960 in kasneje Bravermanove študije o psihičnem nasilju lahko trdimo, da v družbi prevladujejo negativne predpostavke o slepih. Zakoreninjeno je splošno prepričanje, da so slepi nemočni, odvisni od drugih, da zaradi svoje »hibe« ne znajo biti zadovoljni in živeti samostojno življenje. Prevladujoče je stereotipno mnenje videčih o slepih kot o marginalni skupini, po katerem imajo slabše intelektualne sposobnosti (Wright 1960: 17). Mislim, da v današnjem času ne bi smeli na splošno govoriti o nekaterih negativnih odnosih do slepih in slabovidnih oseb. Običajno je naš odnos ob človeku z belo palico pokroviteljski, ker ga imamo za nebogljene ali pa celo manjvrednega od nas. Slepri pravijo, da četudi z njimi ne vzpostavimo besednega stika, naše vedenje začutijo oz. doživijo. Večina slepih in slabovidnih trdi, da bi v vsakdanjem stiku z njimi največ naredili z vprašanjem, če jim lahko kako

pomagamo in ne kar z direktno kretnjo pomoči ali pa celo izmikanjem oz. izogibanjem. Predvsem je to vidno v vsakodnevnih reakcijah, kot na primer v lokalu, kjer se natakariji običajno obračajo kar na spremljevalca. Če pa že pride do prvega stika, je ta običajno napet in boječ.

Ko govorimo o stališčih do slepote lahko navedemo zelo široko paleto mišljenja, pogojenega s kulturno ravnjo. Večina teh mišljenj je običajno nerealnih, stereotipnih, pogojenih z ljudskim izročilom in vraževernimi predsodki. Pomembno je tudi, kako odprta je družba do drugačnosti in drugačnih ljudi. Ponekod je invalidnost nekaj povsem sprejemljivega, drugje nanjo gledajo kot na »kazen« in podobno. Največkrat je odnos družbe do slepega in slabovidnega povezan z neko negotovostjo, kako se obnašati do takšnih oseb.

Po mojem mnenju je odnos do slepih povezan tudi z gospodarsko razvitostjo – bolj razvite države za slepe in tudi za druge invalide boljše in tudi primerneje poskrbijo, tako z bolj primerno infrastrukturo kot tudi z več sredstvi kot pa države, kjer se otepajo z gospodarskimi krizami, saj je v ospredju preživetje teh ljudi. Seveda je največ odvisno od količine denarja in od pripravljenosti družbe, da pomaga.

Seveda pa na odnos do slepih vpliva tudi količina osebnih stikov. Ljudje, ki so že bili v osebnem kontaktu s slepim ali slabovidnim človekom ali vsaj v njegovi bližini, to drugačnost sprejemajo drugače kot nekdo, ki s slepim do sedaj še ni imel bližnjega stika, razen morda na javnem mestu. Slednji se drugačnim ponavadi najraje izognejo, da ne bi naredili kakšne napake ali ker se slepote preprosto bojijo. Čutijo strah in so negotovi, če pride do kontakta. Ponavadi videčega zanimajo najrazličnejša vprašanja, to pa slepi lahko dojema kot zasliševanje, nekateri celo kot nadlegovanje. To je opazno tudi, ko slepa oseba išče zaposlitev. Pogosto je slepi kandidat obravnavan kot drugorazredni državljan, saj mora v primerjavi z ostalimi, poleg osnovnih vprašanj v zvezi z zaposlitvijo, odgovoriti tudi na vprašanja, ki se tičejo njegove zasebnosti in so povezana predvsem z njegovo slepoto, ne pa z njegovimi sposobnostmi oziroma kvalifikacijami za določeno delovno mesto.

Vsekakor pa je pomemben tudi lasten odnos invalidov do sebe, svoje invalidnosti, pomanjkljivosti ali okvare vida. Lasten pogled oz. sprejemanje svoje okvare je od posameznika do posameznika različno. Tako je nekdo lahko ponosen, ko se sprehaja z belo palico, drugi pa ne uporablja nikakršnih pripomočkov, ker se hoče čimbolj uskladiti z okolico.

Kdo je v tem primeru bolj soočen z okvaro, da jo sprejema in se je ne sramuje? Morda prva oseba ali druga? Odgovor po mojem mnenju ne more biti splošen, ampak je odvisen od vsakega posameznika.

3.2 ZNANI POSAMEZNIKI Z MOTNJAMI VIDA

V preteklosti so se slepi prebijali skozi življenje, kakor so se sami znašli. Pogosto so bili odrinjeni na rob družbenega življenja in tako tudi brez prave izobrazbe. Po večini so taki ljudje beračili za kos kruha in prenočišče. Tistim, ki so znali peti in igrati na kakšen instrument je bilo malce lažje, saj so ljudje takim postregli z večjim veseljem, ker so s svojim petjem razveseljevali ljudi.

V vsem težkem času za slepe pa so se znašli tudi taki, ki so največkrat s pomočjo svoje volje premagali vse ovire in so se povzpeli med izobražence. Med slepimi in slabovidnimi so bili posamezniki, ki so se povzpeli med uglednejše ne le med njimi podobnimi, ampak tudi med tistimi, ki niso imeli okvare vida. S svojim življenjem in pogumom so tako lahko za zgled marsikateri osebi in hkrati dokaz, da se z močno voljo in zagnanostjo lahko daleč pride. Med najbolj znanimi so bili:

❖ v svetu:

- Homer (8.–9. st. pr. kr.)

Bil je slep epski pesnik, ki je napisal svetovno znani pesnitvi Iliado in Odisejo in z njima že v antiki postavil enega izmed kulturnih temeljev sedanje Evrope (Vogrinčič 2003: 8).

- John Milton (1608–1674)

Je eden izmed najpomembnejših angleških pesnikov, ki slovi predvsem po svoji pesnitvi Izgubljeni raj (1667). Poleg pesmi je objavljaj še spise, s katerimi je branil državljanske in verske pravice (Mihelič, Čufer 2005: 4).

- Valentin Haüy (1745–1822)

Bil je ustanovitelj prvega zavoda za slepe, kar je tudi prelomnica v modernem izobraževanju slepih. Spomnil se je reliefne pisave za slepe, ki pa je bila zelo težka in neprimerna, saj so črke izrezovali iz blaga in jih lepili na papir. Njegov učenec je bil tudi Luis Braille, ki pa je kasneje izumil primernejšo pisavo za slepe (Mihelič, Čufer 2005: 5).

- Louis Braille (1809–1852)

Oslepel je pri treh letih, ko se je v igri zabodel z očetovim sedlarskim šilom. Obiskoval je običajno šolo. Ker je bil slep, je pouk poslušal. Na presenečenje vseh je postal najboljši učenec v razredu. Pri desetih letih je dobil štipendijo za študij na Kraljevem inštitutu za slepo in slabovidno mladino v Parizu, ki jo je ustanovil Valentin Haüy. Tu je izumil eno najgenialnejših izumov človeštva - pisavo za slepe, ki jo še zdaj imenujemo brajeva pisava. Sestavlja jo iz šestih izbočenih pik v eni celici, kjer z različnimi kombinacijami pik v celici dobimo različne znake: črke, številke, ločila, celo notni sistem ter nekatere druge znake (kemijske, fizikalne,...). Brajeva pisava je osnova za računalniško pisavo. (Birch 1997: 7–53).

- Hellen Keller (1880–1968)

Se je rodila popolnoma zdrava, vendar jo je bolezen (takrat so to bolezen poimenovali možganska mrzlica, ki naj bi povzročila »idiotizem«) pri osemnajstih mesecih naenkrat odrezala od sveta, saj je oslepela in oglušela. Vendar ji je z izjemnim trudom počasi in postopoma uspelo premagati vse svoje ovire in znova vstopiti v ta svet, tako da je zrasla v visoko inteligentno in občutljivo žensko, ki je nenehno pisala, govorila in delala za blagor drugih.

Vse to pa ji ne bi uspelo brez pomoči njene učiteljice in prijateljice Anne Mansfield Sullivan, ki je bila tudi sama slabovidna. Sullivanova ji je vsa predavanja in literaturo črkovala v roko (npr.: v dlan ji je črkovala besedo p-u-n-č-k-a in upala, da bo povezala predmete s črkami). Helen se je hitro naučila pravilno postavljati črke, ni pa vedela, da črkuje besede ali da te sploh obstajajo. Vendar se je kasneje podobno naučila črkovati veliko besed, sčasoma so besede začele dobivati pomen. Tako je Hellen v štirih letih uspešno diplomirala in postala članica mnogih univerz po vsem svetu. Zaradi zaslug za človeštvo so jo tako doma kot po svetu počastili z najvišjimi odlikovanji (Vogrinčič 2003: 10).

❖ v Sloveniji:

- Marija (Mimi) Breznik (1917–1979)

Marija je izgubila vid zaradi bolezni. Po drugi svetovni vojni se je aktivno vključila v delo na okrajnem odboru Zveze slepih Slovenije Ljubljana in veliko prispevala k razvoju te organizacije. Petnajst let je bila tudi predstavnica Zveze slepih Slovenije. V času njenega predsedovanja je Zveza doživela skokovit napredek na področju zaposlovanja slepih, kulturno-prosvetne dejavnosti, prepoznavnost organizacije v javnem življenju in še posebej na področju skrbi za slepe in slabovidne ženske. Na njeno iniciativo je zveza začela izdajati poseben časopis v brajevi pisavi, ki je obravnaval žensko tematiko. S svojim delom je Mimi Breznik zapustila neizbrisen pečat pri razvoju organizacije oziroma organizirane skrbi za slepe in slabovidne na ozemlju Slovenije (Mihelič, Čufer 2005: 7).

- Prof. France Rožanc (1925–1984)

Rodil se je 16. novembra 1925 kot zdrav otrok. Oslepel je pri zbiranju orožja in v Zavodu za slepo in slabovidno mladino nadaljeval študij. Diplomiral je na učiteljskišću v Ljubljani iz tiflopedagogike, geografije in zgodovine. Bil je izredni profesor na ljubljanski Pedagoški fakulteti. Od leta 1972 pa je bil ravnatelj Zavoda za slepo in slabovidno mladino v Ljubljani. V času njegovega vodenja je bila zgrajena nova telovadnica, zavod pa je dobil sodobno tehnično opremo, za lažje delovanje in rehabilitacijo slepih (Mihelič, Čufer 2005: 7–8).

- Hubert Verdnik (1938)

Na začetku vojne je zbolel za meningitisom, kar je sprva povzročilo izgubo vida na enem očesu, kasneje - ker vojne razmere niso nudile ustreznega zdravljenja - pa še na drugem. Leta 1949 je odšel v Zavod za slepo in slabovidno mladino v Ljubljano, kjer se je šolal in bil odličen učenec. Pokazal je veliko nadarjenost za glasbo, imel pa je tudi dobre organizacijske sposobnosti.

Najprej se je v Mariboru zaposlil kot telefonist, veliko pa se je udeleževal pri delu s slepimi in slabovidnimi. Leta 1977 se je preselil nazaj v Ljubljano, kjer je bil tri leta kasneje izvoljen za predsednika Zveze slepih in slabovidnih, ki jo je vodil vse do leta 2001. V obdobju njegovega predsedovanja so v življenje slepih in slabovidnih ljudi začeli uvajati prilagojeno računalniško opremo, kar je slepim na novo odprlo okno v svet pisane besede. »Pod njegovim vodstvom je zveza prostorsko razširila knjižnico, uvedla nove tehnologije pri snemanju in

distribuciji knjižnih del in časopisov ter prenovila večino nastanitvenih zmogljivosti v objektih za ohranjanje zdravja slepih in slabovidnih.« (Mihelič, Čufer 2005: 10)

- Dr. Evgen Bavčar (1946)

Ko je pri dvanajstih letih oslepel, je moral priti v Zavod za slepo mladino v Ljubljano, kjer je končal osnovno šolo. Po gimnaziji se je vpisal na Filozofsko fakulteto, kjer je diplomiral iz filozofije in zgodovine. Zaposlil se je kot profesor, vendar ga je želja po znanju vodila na pariško Sorbono, kjer je doktoriral iz estetike. Živi v Franciji. Ukvarja se s fotografijo, predava študentom in prevaja slovensko literaturo v francoščino (Padežnik 2000: 163–167).

- Brane But, univ.dipl.psiholog (1949)

Vid je izgubil v prometni nesreči leta 1968, ko je obiskoval četrti letnik gimnazije. V Centru slepih in slabovidnih v Škofji Loki se je naučil strojepisja in branja ter pisanja brajeve pisave. Študiral je psihologijo na Filozofski fakulteti v Ljubljani in po diplomi se je zaposlil na Centru za socialno delo v Celju in tam služboval do upokojitve. Vseskozi je bil tudi družbeno in strokovno aktiven na najrazličnejših področjih, tako kot svetovalec, izvajalec in organizator programov. Tudi sam se je dodatno usposabljal in izobraževal, tako da si je pridobil naziv višji svetovalec. V največjo pomoč pri izobraževanju mu je bil računalnik, za katerega pravi, da »je praktično nepogrešljiv, saj mi omogoča samostojnejše delo«, uporaben naj bi bil pa tudi »pri čisto banalnih stvareh, za katere bi moral koga prositi za pomoč, recimo kot je uporaba telefonskega imenika«. (But v Padežnik 2000: 177). Tudi po upokojitvi je član najrazličnejših nadzornih odborov, podpredsednik Centra slepih, slabovidnih in starejših Škofja Loka, na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve pa je član strokovnega sveta za socialno varstvo (Padežnik 2000: 173–182).

- Luj Šprohar, mag. sociologije kulture (1952)

Luj Šprohar se je rodil 14. avgusta leta 1952. Že kot majhen deček je bil zelo radoživ, pogumen, pa tudi bolj predrzen od svojih vrstnikov. Pri štirinajstih je videl že zelo slabo, zato je osnovno šolo končal v Zavodu za slepo in slabovidno mladino v Ljubljani. Med šolanjem je bival v zavodu, o katerem nima najboljšega mnenja, saj pravi, da slabo vpliva na socializacijo slepih in slabovidnih ljudi, ki kasneje niso pripravljene na samostojno življenje. Pri osemnajstih letih je dokončno oslepel - zaradi tumorja na mrežnici so mu odstranili še drugo oko. Kljub popolni slepoti je dejaven na veliko področjih. Ustanovil je glasbeno skupino

Zračni most, lutkovno gledališče, piše knjige. Njegov prvi roman z naslovom Proti življenju za zaveso opisuje življenje v internatu in avtorjevo postopno izgubljanje vida. Bil je tudi državni prvak v kegljanju za invalide. Končal je Višjo šolo za socialno delo, diplomiral pa je tudi na FDV-ju. Pred desetimi leti je opravil magisterij na temo Neodvisno življenje hendikepiranih ljudi. Vedel je, da se bo »do službe brez političnega ozadja težko prebil«, zato se je včlanil v stranko LDS. Bil je direktor na Uradu za invalide, vodja sektorja za Zdravstveno varstvo ogroženih skupin prebivalstva. Njegovo mnenje o zaposlitvi odpira veliko problemov, saj pravi, da ima stroka »polna usta obljub, besed o tem, kako je treba invalide zaposlovati, jim dati možnost, a potem nič ne naredi«. Sam trdi, da če bi čakal stroko, ne bi nikoli dobil zaposlitve. Trdi, da »invalidu da službo politika, ali naključje, ali zveze!« (Šprohar 2006: 17–18).

4. ZAPOSLOVANJE INVALIDOV

Ker se bom v svoji diplomski nalogi posvetila zaposlovanju invalidnih oseb, predvsem slepih in slabovidnih na trgu delovne sile, bom najprej na kratko predstavila zakonodajo na področju zaposlovanja invalidov. V Republiki Sloveniji področje zaposlovanja invalidov urejajo naslednji zakoni:

1. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ZPIZ-1.

Zakon je stopil v veljavo 01. 01. 2000, sprememba zakona pa je bila objavljena v Uradnem listu RS, št. 135–5963/2003, začetek veljavnosti pa je bil 01. 01. 2004.

2. Zakon o delovnih razmerjih – ZDR, ki je v veljavi od 01. 01. 2003.

3. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ZZRZI.

Zakon je bil sprejet v letu 2004 (Ur. l. RS št.63–2873/2004), dopolnila k temu zakonu so bila sprejeta v prejšnjem letu in v taki različici veljajo od sredine avgusta 2005.

4. Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb, ZUZIO, Uradni list SRS, št. 18/76 (začetek veljavnosti zakona je leto 1976 in je še danes v veljavi).

Po Zakonu o delovnih razmerjih sta osnovna pogoja za sklenitev delovnega razmerja, da je oseba stara 15 let in ima splošno zdravstveno zmožnost (Strojan, Koderman 2001: 12).

Organizacije oz. delodajalci zaposlujejo delavce za svoja prosta delovna mesta v sodelovanju z Zavodom Republike Slovenije za zaposlovanje. Zavodu morajo posredovati prijavo potreb po delovnih mestih in pogoje, ki jih mora izpolnjevati delavec za opravljanje določenega dela. Pri sklenitvi delovnega razmerja pa nezaposlena invalidna oseba od 01. 01. 2003 nima več prednosti pri zaposlovanju, odkar je v veljavi nov Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). Po drugi strani pa Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov določa, da morajo gospodarske družbe, z najmanj dvajset zaposlenimi delavci zaposliti tudi določeno kvoto invalidnih oseb (t.j. od 2% do 6%, odvisno od dejavnosti podjetja), sicer morajo državi plačati davek.

Mnogi delodajalci se le redko odločijo zaposliti invalidno osebo, ki je ne poznajo, ji zato tudi ne zaupajo, zato raje zaposlijo zdravo osebo. Prav je, da se take ljudi, podjetja ali ustanove, ki zaposlujejo invalide primerno nagradi, zato zakon predvideva davčne olajšave tudi za tiste, ki zaposlujejo invalide.

Nekatere od teh olajšav so:

- Davčna osnova se zniža za 50% izplačanih plač tem osebam.
- Ob zaposlitvi invalida s 100% telesno okvaro in slabovidne osebe se davčna osnova zniža za 70% izplačanih plač teh oseb.

Pri teh olajšavah ni omejitve in trajajo za čas trajanja delovne dobe (Vogrinčič 2003: 39).

4.1 STATUS INVALIDNE OSEBE

Pri zaposlovanju invalidov je najprej najbolj pomembno, da sploh določimo, kdo so invalidne osebe. Status invalidne osebe obravnava več zakonov – vsako na različnem področju. Na kratko bom opisala le tiste, ki najbolj vplivajo na zaposlovanje invalidnih oseb.

4.1.1 ZAKON O POKOJNINSKEM IN INVALIDSKEM ZAVAROVANJU ZPIZ-1.

Uradni list RS, št. 106–4965/1999 (stran 16297), sprememba zakona je navedena v Uradnem listu RS, št. 135–5963/2003 (začetek veljavnosti 01. 01. 2004).

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju definira t.i. poklicne invalidnosti. To so določene trajne spremembe v zdravstvenem stanju, ki vplivajo na zavarovančevo delovno zmožnost v tolikšni meri, da pride do zmanjšanja ali izgube delovne zmožnosti. Pogoji za pridobitev pravice do invalidske pokojnine je zmanjšanje delovne zmožnosti. Pokojninska osnova je enaka kot za starostno pokojnino, kar pomeni povprečje plač, oz. zavarovalnih osnov iz najugodnejših zaporednih 11 let zavarovanja osebe (Strojan, Koderman 2001: 3–6).

Žal pa je danes veliko invalidnih oseb upokojenih, čeprav so zmožne za delo, ker se jim delodajalci izogibajo in jih kljub določenim ugodnostim, ki jim jih zakon prinaša, nočejo (oz. ne morejo) zaposliti. Osebe, ki so invalidsko upokojene imajo sicer možnost za opravljanje dela, ki ga še zmorejo opravljati. V ta namen obstaja določen »varnostni ventil«, ki deluje tako, da se ob prevelikih dodatnih finančnih pritokih, zaradi dodatnega dela zmanjša pokojnina.

Slepi so lahko prejemniki državnih pokojnin, vendar ne morejo hkrati prejemati dodatka za pomoč in postrežbo. Če prejemajo državno pokojnino, jim dodatek za pomoč in postrežbo ne pripada.

4.1.2 ZAKON O USPOSABLJANJU IN ZAPOSLOVANJU INVALIDNIH OSEB (ZUZIO). Uradni list SRS, št. 18–806/1976.

Status invalidne osebe se obravnava tudi po Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb. Pri osebi, ki je vložila zahtevek, se ugotavlja:

- sposobnost za delo,
- potrebe po pripomočkih,
- primernost poklica,
- prilagoditev delovnega mesta,
- potreba po prevoznih sredstvih,
- potrebna rehabilitacija in/ali
- napotitev na invalidsko komisijo (Uradni list SRS 1976: 45).

Mnenje zdravnika svetovalca je pomemben element načrtovanja in izvajanja zaposlitvenega razvoja posameznika, zlasti v primeru, ko ima posameznik zdravstvene težave, ki so lahko odločilen dejavnik za poklicno in zaposlitveno odločitev.

Po končanem postopku izbrana komisija sprejme sklep, ali obravnavana oseba izpolnjuje pogoje za pridobitev statusa invalidne osebe in jo bo Zavod za zaposlovanje tudi tako obravnaval, ali ne izpolnjuje pogojev, ker je nesposobna za delo. V tem primeru jo bo komisija napotila na pristojni Center za socialno delo, kjer lahko uveljavlja pravice. Statusa tudi ne pridobi, če stopnja funkcionalne oviranosti bistveno ne vpliva na

sposobnost opravljanja dela osebe. Oseba, ki je že pridobila status invalida po drugih predpisih, se ne vključuje v postopek za pridobitev statusa invalida po Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb, saj le-ta uveljavlja svoje pravice po drugih predpisih (Vogrinčič 2003: 29).

4.1.3 ZAKON O ZAPOSLOVANJU IN REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU

INVALIDOV omogoča pridobitev statusa invalidom, ki ga ne morejo pridobiti po nobenih drugih omenjenih zakonih.

Status invalida lahko pridobi oseba, ki je stara najmanj 15 let in več kot je na predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju pogoj za pridobitev pokojnine za najnižjo zavarovalno dobo. Oseba mora biti kot brezposelna prijavljena na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje in ne sme imeti priznanega statusa invalida po drugih predpisih oz. nima z odločbo pristojnega organa ugotovljenih trajnih posledic telesne ali duševne okvare ali bolezni ter zato bistveno zmanjšane možnosti, da se zaposli ali da ohrani zaposlitev. To so osebe, ki nimajo statusa invalida, so pa zaposlene in izpolnjujejo ostale pogoje za pridobitev statusa po tem zakonu. Gre za osebe, ki so dejansko invalidi, npr. slepi, ki po do sedaj veljavnih predpisih statusa invalida niso mogli pridobiti. S tem, ko bodo pridobile status, se bo take osebe lahko vštelo v kvoto, kar sicer ne bi bilo mogoče. Potrebno je opozoriti, da se mednarodna klasifikacija ne bo uporabljala le pri odločanju invalidnosti po tem zakonu, ampak se ji bodo morali prilagoditi tudi predpisi na ostalih področjih, saj bodo to klasifikacijo, ki jo je sprejela Svetovna zdravstvena organizacija (WHO), uporabljati tudi v državah Evropske unije (Zakonodaja RS, ZZRZI).

Po zgoraj naštetih zakonih osebe najbolj pogosto pridobijo status invalida oz. so največkrat uporabljeni pri njihovem zaposlovanju. Obstajajo pa tudi zakoni, ki so bolj specifični in malce starejšega datuma, a so vseeno pomembni za invalide. Ostale zakone bom samo na kratko naštel. Ti pa so:

- **ZAKON O DRUŽBENEM VARSTVU DUŠEVNO IN TELESNO PRIZADETIH OSEB (ZDVDTP).** Uradni list SRS, št. 41/83, 1984.

Ta zakon daje status invalida osebam z zmerno, težjo in težko duševno ter najtežjo telesno prizadetostjo, ki niso nikoli bili zmožni za delo in je bolezen nastopila pred 15. letom starosti.

- **VOJAŠKI INVALIDI in CIVILNI INVALIDI VOJNE**

Država določi pogoje za pridobitev statusa vojnega invalida, vendar se v svoji diplomski nalogi ne bom poglobila glede pogojev, omenjam samo kot možnost, da se status pridobi tudi za nesrečo oz. poškodbo v vojni.

- **ZAVOD ZA ZAPOSLOVANJE**

Na Zavodu deluje strokovna komisija, ki ugotavlja, če so izpolnjeni pogoji za invalidnost določene osebe. Če obstajajo te lastnosti, potem osebi podelijo status (glede na ugotovljeno invalidnost) in ji potem ustrezno svetujejo glede zaposlitve.

V obravnavi je tudi zakon, ki ga Državni zbor še ni sprejel in po katerem bodo osebe lahko pridobile status invalida. Ta zakon se imenuje:

- **ZAKON O IZENAČEVANJU MOŽNOSTI INVALIDOV** bo pokrival potrebe, ki jih noben drug zakon ne ureja. Omogočal bo pridobitev statusa vsem invalidom in nudil pomoč glede na stopnjo potreb. Ta predlog se zavzema za zmanjšanje razlik in diskriminacije med invalidi.

4.2 NAČINI ISKANJA ZAPOSLOTITVE

Iskanje zaposlitve je v današnjem času projekt, ki od posameznika zahteva veliko pozornosti, potrpežljivosti in časa. Še vedno sicer obstajajo primeri, ko posameznik zaposlitev razmeroma hitro najde, a je teh vedno manj. Izpoljenih mora biti veliko pogojev, kot so primerna izobrazba, delovne izkušnje, večje potrebe po določenih kadrih, poznanstvo v organizaciji, kjer bi se posameznik lahko zaposlil in seveda malo sreče. V večini primerov pa je iskanje službe zelo zahteven projekt.

Posameznik, ki išče zaposlitev, ponavadi oddaja prošnje, se javlja na razpise za delo, a velikokrat brez uspeha. Nekaterim podjetjem se tudi ne zdi pomembno, da bi poslali odgovor na prošnjo, če pa že, je ta običajno negativen. In tako posameznik počasi izgublja samozavest in voljo, razmišlja, da je neuporaben. Še posebej je to razmišljanje razširjeno pri invalidih in tistih skupinah ljudi, ki so dolgotrajno brezposelni.

Pri iskanju zaposlitve je ključnega pomena, na kakšen način se lotimo dela. Smonkar (1994: 81–104) govori o štirih načinih iskanja zaposlitve in sicer: posredno ali neposredno ter formalno ali neformalno.

Posredno iskanje zaposlitve pomeni, da brezposelne osebe pridobivajo informacije o možnih zaposlitvah preko nekega posrednika, običajno so to razni mediji ali pa institucije, ki se ukvarjajo s posredovanjem zaposlitve (npr. Zavod za zaposlovanje, podjetji Adecco, Man Power,...). Pri **neposrednem** iskanju zaposlitve pa brezposelni sami navezujejo stike z morebitnimi delodajalci, bodisi pisno ali ustno.

Formalno iskanje zaposlitve pomeni, da se iskalci zaposlitve pri pridobivanju informacij o prostih delovnih mestih ravnaajo v skladu z določenimi pravili in postopki, medtem ko pri **neformalnem** iskanju ne uporabljajo formaliziranih pravil in postopkov.

Bolles (1999: 36–40) pa predlaga nekaj najbolj učinkovitih načinov za uspešno pridobitev zaposlitve. Leta 1999 je v ZDA delal študijo o tem, kako brezposelni ljudje najhitreje dobijo zaposlitev oziroma katere metode so najbolj učinkovite (meritev po odstotkih je sicer izvajana

za ameriški trg dela, vendar mislim, da so rezultati primerljivi z razmerami na trgu dela v Evropi in pri nas).

Po Bollesu so najslabši načini za iskanje zaposlitve naslednji:

- *pošiljanje prošenj na srečo* (v ZDA dobi na ta način le 7% iskalcev zaposlitve),
- *javljanje na oglase* (je bolj učinkovita metoda od prejšnje, a še vedno le 24% iskalcev dobi zaposlitev),
- *iskanje pomoči pri zasebnih agencijah za zaposlovanje* (podobno kot pri prejšnji metodi- uspešnost je do 24%).

Med hitrejše načine za pridobitev zaposlitve Bolles predlaga, da brezposelni:

- *povprašujejo pri sorodnikih, znancih, prijateljih, sosedih, pri osebju v izobraževalnih ustanovah* (na šoli, fakulteti) ali vedo za kakšno prosto delovno mesto,
- *se oglasijo pri delodajalcu, kjer bi radi delali, ne glede na to ali je trenutna potreba po novem delavcu ali ne* (prednost tega je, da pokažejo zanimanje za delo),
- *preko spleta ali na rumenih straneh telefonskega imenika poiščejo področje dela, ki jih zanima in navežejo stik s podjetjem* (uspešnost te metode v ZDA je 69%),
- *prejšnjo metodo lahko izvajajo v skupini z drugimi iskalci zaposlitve* (v tem primeru naj bi se uspešnost povečala. Tudi v Sloveniji poznamo tak način iskanja zaposlitve in sicer so to klubi za iskanje zaposlitve, vendar je učinkovitost nekoliko nižja kot v ZDA).
- *Ustvarjalno iskanje zaposlitve ali sprememba poklica*. Ta metoda se je izkazala za najbolj učinkovito, saj po anketi dobi zaposlitev kar 86% brezposelnih. Seveda pa zahteva ogromno dela in aktivnosti. Ugotoviti je namreč potrebno svoje potrebe, spretnosti in področja dela.

Če brezposelni uporabi več metod hkrati, se mu povečajo možnosti za pridobitev zaposlitve. Vendar je potrebno poudariti, da ni smiselno uporabljati vseh metod hkrati, saj v tem primeru ni mogoče izvajati posamezne metode dovolj učinkovito. Zato Bolles (prav tam) priporoča uporabo največ štirih metod hkrati. To je namreč zgornja meja, ko je mogoče vsako od štirih izbranih metod uporabljati dosledno in dovolj učinkovito.

Slepe in slabovidne osebe se ponavadi ne poslužujejo formalnega iskanja zaposlitve preko oglasov ali zasebnih agencij za zaposlovanje, saj marsikateri delodajalec, ko v prošnji razbere,

da gre za slepo osebo, takoj zavrne takšnega kandidata. Največ zaposlitev za slepe in slabovidne osebe se zgodi preko posrednikov, bodisi preko sorodnikov ali znancev, veliko vlogo pri zaposlovanju pa ima tudi Zveza slepih in slabovidnih oz. njena društva. Slednja nudijo različno pomoč (svetovanje, posredovanje), da bi slepa oseba prišla do zaposlitve. Dejavno pa se vključujejo tudi pri prilagajanju slepih na novo tehnologijo, ki bi jo določeno delovno mesto zahtevalo od slepega.

4.3 PROGRAMI ZAVODA ZA ZAPOSLOVANJE

Brezposelne osebe zaposlitev največkrat poiščejo preko republiškega Zavoda za zaposlovanje. Ob koncu leta 2005 je bilo na področju Območne službe Novega mesta registriranih 435 brezposelnih invalidov (kar je za 10,7% več kot leta 2004) (Letno poročilo ZRSZ 2005). V tem poglavju bom opisala možnosti, ki jih imajo brezposelne osebe, v mojem primeru invalidi, da se zaposlijo in sklenejo delovno razmerje.

Osnovna dejavnost Zavoda za zaposlovanje Republike Slovenije je posredovanje zaposlitve in zaposlitveno svetovanje (dejavnosti ZRSZ, Letno poročilo 2005). To svetovanje temelji na neposrednem stiku zaposlenega svetovalca Zavoda in iskalca zaposlitve. Seveda pa Zavod med drugim nudi tudi:

- pravno svetovanje,
- podjetniško in poslovno svetovanje,
- dejavnosti agencij za zaposlovanje in posredovanje delovne sile,
- dejavnosti javnih ustanov za pospeševanje poslovne dejavnosti,
- izobraževanje brezposelnih.

Vse te dejavnosti so namenjene tudi brezposelnim invalidom, ki so zmožni ustvarjati prihodek in so se seveda pripravljene zaposliti. Zaposleni svetovalci invalidu pomagajo pri izbiri poklica in delovnega mesta v sodelovanju z različnimi rehabilitacijskimi centri in ustanovami, spremljajo njegovo uspešnost usposabljanja in mu po potrebi zagotovijo denarno pomoč pri pripravi na poklic.

Vendar pa je za izboljšanje zaposlenosti invalidov potrebno še veliko narediti. Najprej se mora spremeniti zavest ljudi, da invalidi niso nekakšni objekti, ki naj bi bili čimbolj izključeni iz družbe in poslovnega okolja, pač pa ljudje, katerim je potrebno zagotoviti enake možnosti izobraževanja, usposabljanja in zaposlovanja.

Tehnologija je eden od dejavnikov, ki naj bi v današnjem času močno izboljšala in olajšala delo zaposlenim. Tudi invalidom ponuja nove, neomejene možnosti čim lažjega opravljanja dela, po drugi strani pa se ravno zaradi tehnologije zapirajo delovna mesta, katera so bila »rezervirana« za invalide. Tako na primer poklic telefonista, ki so ga najpogosteje opravljali

slepi in slabovidni, počasi izumira in ga v današnjem času nadomešča računalnik. Zato je danes nujno, da slabovidne čimprej usposobimo tudi za druge poklice. Pri mlajših to ni več takšen problem, ker se že v času šolanja usmerjajo v šole, ki jim nudijo več možnosti za ustvarjalno in koristno delo. Pri starejših je več problemov, ker so mnogo let delali kot telefonisti in jim je za dokončanje delovne dobe potrebno poiskati novo zaposlitev. To je danes velik problem tudi za zdrave ljudi, invalidi pa imajo še manj možnosti. Tudi Zavod za zaposlovanje pomaga invalidom z različnimi usposabljanji in učenjem za nove programe, ki jih bom opisala v nadaljevanju.

Usposabljanje za delo pomeni pridobivanje, izpopolnjevanje ali spremembo znanja in sposobnosti, potrebnih za zaposlitev v določenem poklicu ali za opravljanje določenega dela. Zajema tudi prilagajanje na delo. Brezposelno osebo se napoti na usposabljanje zaradi povečanih zaposlitvenih možnosti, če je v skladu s sprejetim individualnim zaposlitvenim načrtom, v okviru individualnega ali skupinskega svetovanja.

Ukrepi aktivne politike zaposlovanja (APZ) se tako pojavljajo kot nov instrument za reguliranje trga delovne sile in so neposredno usmerjeni na odpravljanje brezposelnosti. Z njeno pomočjo naj bi izboljšali delovanje trga delovne sile. Aktivna politika pomaga brezposelnim osebam, ki potrebujejo dodatna izobraževanja za lažjo pridobitev zaposlitve.

V grobem so se oblikovale tri skupine ukrepov, ki so usmerjene vsaka na svojo vrsto odkrite brezposelnosti (dejavnosti ZRSZ):

1.) Ukrepi za reguliranje trga delovne sile oz. pospeševanje poklicne, prostorske in izobrazbene mobilnosti aktivnega prebivalstva (izobraževanje, prekvalifikacije, pomoč pri preseljevanju,...) Ti ukrepi rešujejo problem **strukturne brezposelnosti** (strukturna brezposelnost pomeni, da delovne sposobnosti iskalcev zaposlitve ne ustrezajo zahtevam prostih delovnih mest.)

2.) Ukrepi za reguliranje povpraševanja po delovni sili oz. ohranjanje obstoječih in odpiranje novih delovnih mest (kot so javna dela, pospeševanje samozaposlovanja, sofinanciranje novih delovnih mest,...) Ti ukrepi rešujejo problem **brezposelnosti zaradi premajhnega povpraševanja**, ki nastane, ko akumulacija dohodka ni usmerjena niti v investicije, niti v ustvarjanje novih delovnih mest in tako povzroča blagovne presežke oz. premajhno povpraševanje po novi delovni sili.

3.) Ukrepi za usklajevanje med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili oz. za izboljšanje dela služb za zaposlovanje. Ti ukrepi pa rešujejo problem **friksijske brezposelnosti**. (Frikcijska brezposelnost se pripisuje slabemu delovanju trga delovne sile, predvsem slabemu pretoku o prostih delovnih mestih).

Ko invalidne osebe končajo usposabljanje in izobraževanje, se imajo možnost vključiti v različne programe pospeševanja zaposlovanja invalidov. Ti programi dajejo različne možnosti za pridobitev zaposlitve, ker so stimulatívni tako za delodajalca kot tudi delojemalca. Delodajalcu na različne načine omilijo stroške pri zaposlitvi invalida in pri njegovem vključevanju na delovno mesto. Za invalide pa je to motivacija, da dobro delajo in da se izkažejo kot vredne zaupanja.

4.3.1 PROGRAMI ZAPOSLOVANJA INVALIDOV

Programi pospeševanja zaposlovanja invalidov in drugih težje zaposljivih oseb, ki jih izvaja Zavod za zaposlovanje so:

4.3.1.1 Programi usposabljanja z delovnim razmerjem

Cilj je pomoč brezposelnim osebam pri pridobivanju posebnih znanj in veščin, ki so potrebna za konkretna delovna mesta pri že znanem delodajalcu. V ta program se lahko vključijo težje zaposljive osebe in dolgotrajno brezposelne osebe ter tisti, ki so na Zavodu za zaposlovanje prijavljeni vsaj šest mesecev. Ob vključitvi v program Zavod krije tem osebam določene stroške.

Ti pa so:

- 120% zjamčene plače za težje zaposljive osebe in brezposelne osebe, ki so pri Zavodu za zaposlovanje prijavljene več kot šest mesecev,
- 140% zjamčene plače za invalide,
- stroške javnega prevoza,
- stroške zdravniškega pregleda za te osebe,
- in stroške mentorstva v višini 20% zjamčene plače za invalide ali za iskalce prve zaposlitve (Letno poročilo ZRSZ 2005).

Vse te stroške Zavod za zaposlovanje krije na podlagi mesečnega poročila mentorja. Zavod pa lahko sofinancira tudi stroške teoretičnega in praktičnega usposabljanja ter nakupa obveznih zaščitnih sredstev in učnih pripomočkov (do višine treh zjamčenih plač), če je to v skladu s sprejetim programom.

V programu se določi potreben čas usposabljanja, ki pa ne sme trajati več kot šest mesecev (za invalidno osebo največ 12 mesecev). Delodajalec se mora s pogodbo zavezati, da bo osebe po končanem usposabljanju zaposlil za najmanj šest mesecev oz. za toliko časa, kolikor je trajalo usposabljanje.

4.3.1.2 Sofinanciranje novih delovnih mest za invalide

Podjetje ali delodajalec, ki zaposli brezposelnega invalida v delovno razmerje za nedoločen čas, lahko od države pridobi subvencijo za odprtje novega delovnega mesta. Ta subvencija znaša deset zjamčenih plač. Delodajalec in Zavod za zaposlovanje skleneta pogodbo o sofinanciranju in če potem iz kakršnih koli razlogov delodajalec prekine pogodbo prej kot v dveh letih od dneva sklenitve pogodbe, mora zaposliti drugega invalida ali pa Zavodu povrniti vsa prejeta sredstva (Letno poročilo ZRSZ 2005).

4.3.1.3 Sofinanciranje prilagoditve prostorov in tehnične opreme za zaposlitev težje prizadetih invalidov

V primeru, da delodajalec za nedoločen čas zaposli težje prizadetega invalida in je za opravljanje dela potrebna ustrezna prilagoditev prostorov ali pa tehnične opreme, lahko Zavod za zaposlovanje delodajalcu krije stroške prilagoditve v skladu z dejanskimi stroški, vendar največ do višine desetih zjamčenih plač. Pravice in medsebojne obveznosti se določijo s pogodbo, ki jo skleneta obe stranki (delodajalec in Zavod). Če se delovno razmerje prekine prej kot v dveh letih od sklenitve pogodbe, mora delodajalec v šestih mesecih zaposliti drugega invalida ali pa vrniti vso opremo in pripomočke, ki jo je kupil s pomočjo pridobljenega denarja. Če vrnitev opreme ali pripomočkov tehnično ni mogoča, mora delodajalec vrniti sredstva v denarni protivrednosti.

4.3.1.4 Subvencioniranje dela plač invalidov in drugih težje zaposlenih oseb

Ta program je namenjen pospeševanju zaposlovanja predvsem osebam:

- ki so starejše od 50 let,
- invalidom, katerih zaposlenost določa strokovna komisija za ugotavljanje lastnosti invalidne osebe,
- ki so težje zaposeljive, a nimajo statusa invalida, vendar je pri njih ugotovljena trajno zmanjšana delovna sposobnost.

Subvencijo dobi delodajalec za čas trajanja delovnega razmerja, ta pa znaša:

- 40 % zajamčene plače za brezposelne osebe, ki so starejše od 50 let, oz. za brezposelne osebe z zmanjšano delovno zmožnostjo,
- 60% zajamčene plače za invalidne osebe,
- 80% zajamčene plače za invalide z najmanj 80-odstotno telesno okvaro, slušno prizadetim osebam z najmanj 70-odstotno telesno okvaro ter invalidom, starejšim od 50 let (Letno poročilo ZRSZ 2005).

O izplačevanju subvencij skleneta Zavod in delodajalec pogodbo, s katero uredita način izplačevanja ter pravice in medsebojne obveznosti med izvajanem programa. Delodajalec ni upravičen do subvencije za tiste osebe, ki so bile pri njem že predhodno zaposlene ali pa osebe, za katere uveljavlja povračila prispevkov po zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.

4.3.1.5 Programi finančne pomoči ob samozaposlitvi invalida

Brezposelna invalidna oseba se lahko odloči tudi za samozaposlitev. Od Zavoda za zaposlovanje lahko ob tem dobi nepovratna sredstva v enkratnem znesku, ki znašajo deset zajamčenih plač za invalide ali pa se odloči za izplačilo denarnega nadomestila v enkratnem znesku.

Zavod za zaposlovanje in brezposelna oseba skleneta pogodbo o sofinanciranju samozaposlitve. Če se invalid samozaposli v kooperativi, potem znaša finančna pomoč pri ustanovitvi in razvoju kooperative deset zajamčenih plač (Letno poročilo ZRSZ 2005).

4.3.1.6 Vključitev invalidov v program javnih del

V novejšem času se veliko uporablja izraz javna dela. Javna dela so ukrep, po katerem posežejo akterji politike zaposlovanja takrat, ko je neskladje med ponudbo delovne sile in povpraševanja po njej precejšnje, predvsem pa takrat, ko določene kategorije brezposelnih (v našem primeru invalidi in težje zaposljivi ljudje) dalj časa ne morejo najti zaposlitve, ki bi bila njim primerna (Letno poročilo ZRSZ 2005).

Programi javnih del so namenjeni usposabljanju in delovnemu aktiviranju dolgotrajno brezposelnih oseb (brezposelnost več kot eno leto) in brezposelnih oseb s posebnimi potrebami, ki jim z rednim posredovanjem dela in vključevanjem v druge programe zaposlovanja ni mogoče zagotoviti ustrezne zaposlitve. Javna dela omogočajo opravljanje neprofitnih del in storitev v lokalni skupnosti ali regiji, ki jih ni mogoče izvajati kot redno dejavnost, vendar so pomembni za razvoj lokalne skupnosti.

Pred začetkom javnega dela morajo pogodbo podpisati predlagatelj javnih del, izvajalec javnih del in Zavod za zaposlovanje. S to pogodbo uredijo zagotavljanje sredstev za izvedbo programa javnih del in določijo stimulatívni del nagrade za udeležence javnih del.

V letu 2005 se je preko Zavoda RS za zaposlovanje izvajalo 1.799 programov javnih del (od tega 66 na OS ZRSZ Novo mesto), vanje pa je bilo vključenih skupaj 5.368 udeležencev oz. povprečno mesečno 3.624 udeležencev, ki so prijavljeni na Zavodu (Letno poročilo ZRSZ 2005).

4.4 OBLIKE ZAPOSLOVANJA INVALIDOV

Država si prizadeva za čim večje zaposlovanje invalidov ter s tem njihovo čim večjo finančno neodvisnost, hkrati pa tudi socialno vključenost in integracijo v okolje. Najpogostejša možnost za zaposlitev do sedaj pri nas je bila zaposlitev v invalidskem podjetju. V svetu pa poznajo še druge oblike, ki se naj bi pogosteje začele izvajati tudi pri nas. Invalidi in druge težje zaposljive osebe bi tako imele več možnosti za zaposlitev, hkrati pa bi izbrale tisto možnost, ki bi bila najbolj primerna njihovim delovnim sposobnostim.

4.4.1 INVALIDSKA IN SOCIALNA PODJETJA

❖ INVALIDSKA PODJETJA

Po 29. členu Zakona o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb so invalidska podjetja opredeljena kot gospodarske družbe posebnega pomena, v katerih se »usposablajo in zaposlujejo invalidne osebe, ki se glede na svojo invalidnost in preostalo delovno zmožnost ter glede na svoje zdravstveno stanje ne morejo usposablјati in zaposliti pod enakimi pogoji kot druge invalidne osebe« (Vodnik po pravicah invalidov 2001: 85). Invalidsko podjetje predstavlja neke vrste socialno ekonomijo, v praksi pa so postala ena od pogostejših možnosti za zaposlovanje invalidnih oseb.

Invalidsko podjetje je lahko družba z omejeno odgovornostjo, delniška družba ali komanditno delniška družba, pod pogojem, da med celim poslovnim letom usposablja in zaposluje najmanj 40% invalidnih oseb od vseh zaposlenih v družbi. Poleg tega mora za status invalidskega podjetja predhodno pridobiti soglasje Vlade Republike Slovenije.

Vlada RS na predlog Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve izda soglasje, da lahko gospodarska družba ob izpolnitvi vseh predpisanih pogojev posluje kot invalidsko podjetje. Za pridobitev statusa invalidskega podjetja morajo biti izpolnjeni že prej omenjeni pogoji, ki so:

- podjetje mora biti organizirano kot gospodarska družba,
- celo poslovno leto mora usposablјati in zaposlovati najmanj 40 odstotkov invalidnih oseb od vseh zaposlenih v podjetju,

- zaposlovati mora invalidne osebe, ki se glede na svojo invalidnost ne morejo zaposliti kot drugi invalidi,
- imeti mora dovoljenje (predhodno soglasje) Vlade RS (Invalidska podjetja v Sloveniji, MDDSZ).

Vlada pri presojanju pogojev in pri dodeljevanju statusa invalidskega podjetja upošteva naslednje kriterije:

- ustreznost registracije (izpis iz sodnega registra),
- zadostno število zaposlenih invalidov,
- program invalidskega podjetja mora ustrezati sposobnostim in zmožnostim tam zaposlenih invalidov,
- invalidsko podjetje mora imeti strokovno usposobljen kader za delo z invalidi,
- tehnični pripomočki, poslovni in proizvodni prostori morajo biti prilagojeni potrebam invalidov,
- invalidsko podjetje mora biti spoznavno kot samostojna organizacijska enota.

Za invalidska podjetja veljajo posebne davčne in druge olajšave. Invalidska podjetja in njihovi zaposleni so opravičeni plačevanja prispevkov za:

- pokojninsko in invalidsko zavarovanje,
- zdravstveno varstvo,
- porodniško varstvo in davka za izplačilo plač.

Ta sredstva kot sredstva olajšave podjetja uporabljajo za materialni razvoj in ekonomsko uspešnost teh podjetij. Republiški Zavod za zaposlovanje vsak mesec izplačuje takim podjetjem nadomestilo dela stroškov za zaposlene invalide. Delež nadomestila na invalidno osebo se giblje med 25% in 75% zjamčene plače, odvisno od stopnje invalidnosti in namena porabe dobička. Nadzor nad strokovnim delom, poslovanjem in dodeljevanjem nadomestil v invalidskem podjetju izvajajo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Agencija za plačilo promet in Davčna uprava Republike Slovenije.

Začetki invalidskih podjetij segajo v leto 1988, ko je v Sloveniji delovalo enajst invalidskih delavnic, ki so se z uveljavitvijo Zakona o podjetjih (Ur. list SFRJ, št. 77/88 s spremembami in dopolnitvami) kasneje preoblikovala v invalidska podjetja. Z leti je število invalidskih podjetij strmo naraščalo, tako da je bilo v letu 2005 (za katerega so zadnji podatki), Sloveniji

registriranih že 149 invalidskih podjetij, ta pa so zaposlovala 6.360 invalidnih oseb, od tega je bilo 3924 žensk (Statistični letopis RS 2005 – invalidska podjetja).

Ob koncu leta 2005 je bilo na območju Dolenjske (regije, od koder prihajam) registriranih osem invalidskih podjetij, ki so zaposlovala 214 oseb s statusom invalida (Letno poročilo ZRSZ 2005). Eno izmed uspešnejših na tem področju je podjetje Iris d.o.o., ki se ukvarja s fotokopirno dejavnostjo, vezavo in izdelovanjem vizitk. Podjetje je bilo ustanovljeno leta 1991, njegov ustanovitelj in vseskozi tudi direktor podjetja pa je g. Jože Zupanc. Gospod Zupanc je invalid, ki je popolnoma oslepel, ko se je poškodoval z razstrelivom, s katerim so se igrali otroci. Ker je bil zelo radoživ, se ni vdal v usodo – vseskozi se je izobraževal in aktivno deloval na različnih področjih. Bil je predsednik Medobčinskega društva Novo mesto, predsednik Turističnega društva Dolenjske Toplice, podpredsednik in tajnik Republiške zveze slepih in slabovidnih, ustanovitelj podjetja Iris. Podjetje Iris d.o.o. zaposluje petnajst delavcev, vsi so invalidi. Začetki delovanja so bili težki, saj so imeli le star fotokopirni stroj, ki jim ga je podarila Zveza civilnih in vojnih invalidov, ker naj bi ga bilo težko vzdrževati. Najprej je nanj delala le ena slabovidna oseba, ko pa je podjetje (zaradi nižje cene od konkurence) pridobilo nekaj manjših podjetij, so postopoma zaposlovali delavce in izboljševali tehnološko opremo. Danes je podjetje Iris d.o.o. na Dolenjskem eno največjih na področju opravljanja fotokopirnih storitev (Padežnik 2000: 279–286).

❖ SOCIALNA PODJETJA

Eden izmed programov aktivne politike zaposlovanja in strokovnega usposabljanja invalidov je tudi – pri nas še ne toliko poznano - socialno podjetje. Socialno (integracijsko) podjetje je običajno podjetje, ki je strukturirano tako, da zagotavlja dobrine in usluge pod pogoji in poslovnimi načeli, ki niso običajni. V osnovi se od drugih podjetij razlikuje v tem, da je večje število oseb zaposlenih v podjetju, ki niso primerne za nobeno drugo obliko zaposlovanja in imajo vsi enake pravice in obveznosti ne glede na to, ali so delovno zmožni ali ne. Ljudje z omejenimi delovnimi zmožnostmi delajo pod enakimi pogoji kot ostali zaposleni (Rojšek, Slatinšek, Žnidarčič 2004: 155).

Socialna podjetja so namenjena usposabljanju, zaposlovanju in ohranjanju delovnih sposobnosti težje zaposljivim osebam, med njimi invalidom, kar zagotavlja njihovo delovno integracijo. Pogosto se ukvarjajo z deli, ki so v javnem interesu in služijo javnim koristim. S socialnimi podjetji zmanjšujemo javne izdatke za pasivne oblike pomoči. To so večinoma neprofitne organizacije z jasno izraženo funkcijo usposabljanja in zaposlovanja invalidnih oseb.

Do sedaj pri nas take oblike zaposlovanja niso bile tako poznane. V družbah z uravnoteženo socialno politiko pa veljajo takšna podjetja za eno izmed najpomembnejših organizacijskih mostov med interesi in potrebami posameznika na eni in lokalne skupnosti na drugi strani.

Eno redkih, ki uspešno deluje na tem področju pri nas, je podjetje CRI Celje¹. Prvotni namen ustanovitve strokovnega tima CRI Celje je bila pomoč težje zaposljivim osebam v celjski regiji, ki so v svojem razvoju presegle okvire varstveno delovnega centra, niso pa se mogle usposobiti za uspešno socialno in delovno funkcioniranje v družbi. In tu nastopi CRI Celje kot nekakšen subjekt med socialno in ekonomsko funkcijo. Organizirano je kot vmesna oz. prehodna oblika zaposlitve, ki omogoča vključitev v delo in zaposlitev invalidov ter težje zaposljivih oseb, ki so dolgotrajno brezposelne (osebe, ki so na Zavodu za zaposlovanje prijavljene več kot leto dni). Kot pravijo avtorji (Rojšek, Slatinšek, Žnidarčič 2004: 155), naj bi vmesna oblika omogočala popolno prehodnost med posameznimi organizacijskimi oblikami aktivnega zaposlovanja v invalidska podjetja, razne delavnice ali pa varstveno – delovne centre, kjer naj bi invalidna oseba našla pravo mesto za delo glede na svoje sposobnosti. CRI program si s poklicnim usposabljanjem in izobraževanjem prizadeva poiskati čimbolj številne in inovativne možnosti zaposlovanja invalidov ter hkrati čim večje v vključenost teh oseb v družbeno okolje.

Socialna podjetja naj bi v prihodnosti postala sistemski okvir izvajanja javnih del, kar je bila sedanja sistemska pomanjkljivost teh projektov. Prednost pri vključevanju bodo imeli tisti, ki so praviloma zapostavljeni zaradi invalidnosti in drugih motenj. (Benedikt, Fras 1999: 42).

¹ Celotni naziv podjetja je CRI Celje, rehabilitacija, proizvodnja, storitve, d.o.o.

4.4.2 DELO NA DOMU

Je alternativna in edina možnost dela za mnoge težko prizadete invalide z motoričnim omejitvami, za tiste, ki nimajo ustreznih možnosti prevoza in tiste, ki živijo v bolj oddaljenih območjih. Delo na domu je oblika rednega, občasnega ali začasnega dela, ki ga delavci opravljajo na domu ali v prostoru, ki ga sami izberejo. Delo na domu je oblika dela, ki ga država spodbuja, vendar pa zaradi številnih ovir in zakonskih pomanjkljivosti pri nas še ni tako široko razširjen, kot drugje po svetu.

4.4.3 KVOTNI SISTEM

4.4.3.1 ZAČETKI UVELJAVLJANJA KVOTNEGA SISTEMA

V svetu že dalj časa poznajo kvotni sistem. Začetki segajo v čas I. svetovne vojne, ko je v Nemčiji in v Avstriji država z zakoni in različnimi uredbami predpisala vključevanje vojnih invalidov in veteranov na trg dela (Presen 2004: 104–122). Mednarodna organizacija za delo (ILO) je v 20-ih letih prejšnjega stoletja svojim članicam priporočila kvotno zaposlovanje invalidov, na začetku predvsem bivših vojakov in vojnih invalidov kasneje pa se je razširila na vse kategorije invalidov.

Kvotni sistem sta po II. svetovni vojni uzakonili tudi Velika Britanija in Nizozemska, sledile pa so jima še nekatere druge države zahodne Evrope. Največjo razširitev kvotnega sistema so dosegli v 80-ih letih prejšnjega stoletja, ko so članice takratne Evropske zveze sprejele priporočilo za uveljavitev kvotnega zaposlovanja, na osnovi česar je ta sistem zaposlovanja uvedlo okoli dve tretjini članic.

4.4.3.2 DRŽAVE BREZ KVOTNEGA SISTEMA

Zdi se, kot da je kvotni sistem edini način »prisile« zaposlovanja invalidov. A obstajajo tudi izjeme. Nekatere skandinavske države, kot so Danska, Švedska, Finska in Norveška, kvotnega sistema niso nikoli uvedle, pa vseeno ne beležijo tako visokega števila brezposelnih invalidov,

kot nekatere države, ki imajo zakonsko določeno kvoto zaposlovanja invalidov. So pa tudi države, ki so kvotni sistem že imele, a so ga zaradi nedelovanja ukinile (npr.: Velika Britanija je ta sistem sredi 90-ih let prejšnjega stoletja ukinila).

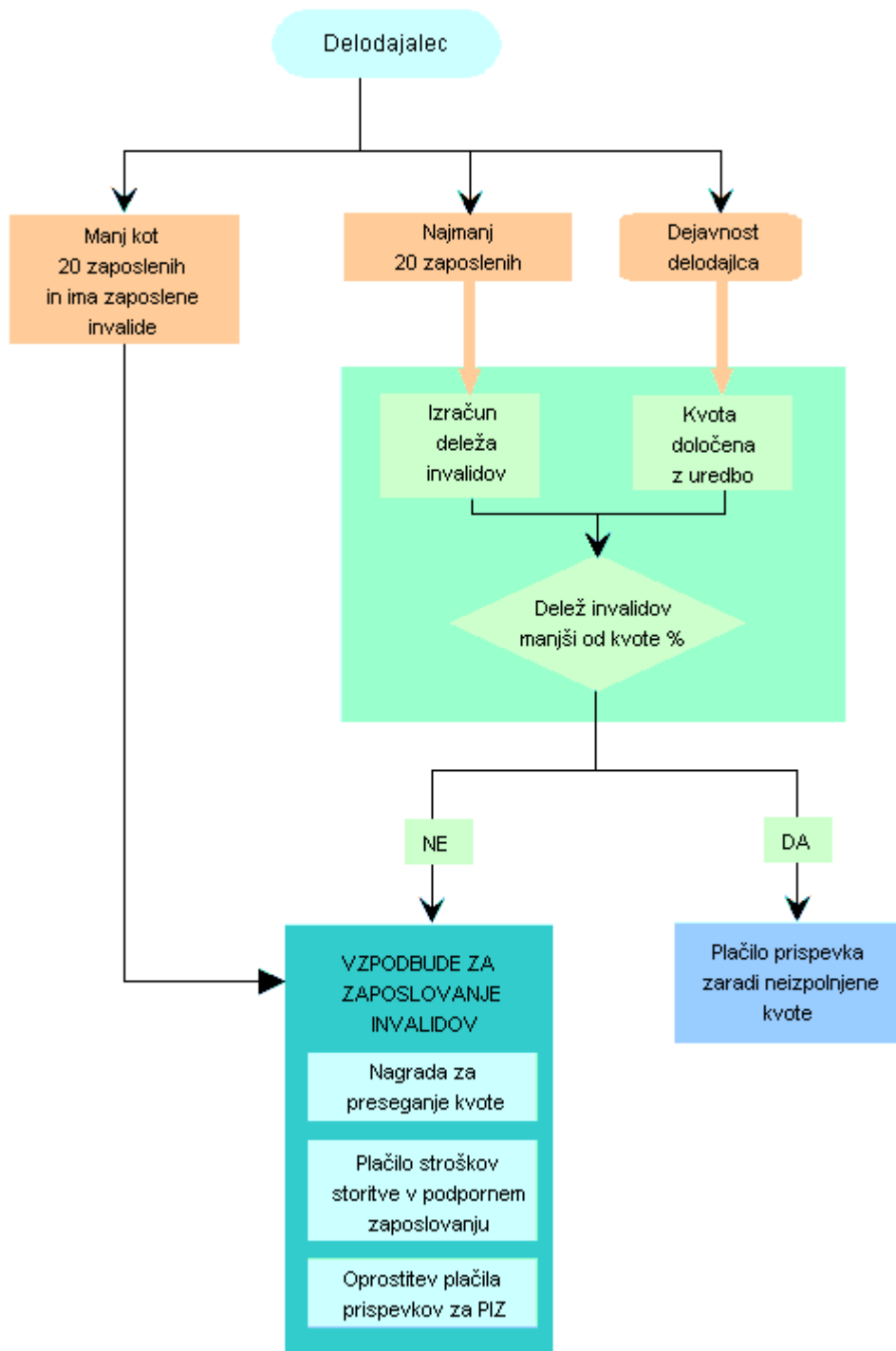
Zaposlovanje invalidov v prej omenjenih skandinavskih državah je urejeno tako, da so invalidi povsem normalno vključeni v družbo, ki jih tudi sprejema. Na Danskem pa celo obstajajo za invalide rezervirana delovna mesta v javnem sektorju, raznih občinskih in državnih ustanovah in institucijah (Presen 2004: 104–122).

4.4.3.3 KVOTNI SISTEM V SLOVENIJI

Kvotni sistem je »način obveznega zaposlovanja invalidov v običajnem delovnem okolju in pod splošnimi pogoji dela, ki ga predpiše država« (Drobnič, Uršič 1995: 23). Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI) v 62. členu določa, da so »vsi delodajalci razen tujih diplomatskih in konzularnih predstavništev ter invalidskih podjetij in zaposlitvenih centrov (pri njih je zaposlovanje invalidov drugače urejeno!), ki zaposlujejo najmanj dvajset delavcev, dolžni zaposliti določen delež (kvoto) invalidov glede na število vseh zaposlenih«. Glede na dejavnost, velikost in potrebo po delovni sili, lahko gospodarske možnosti izberejo eno od treh možnosti:

1. da zaposlijo obvezen delež (kvoto) invalidnih oseb (višina kvote se lahko razlikuje glede na dejavnost delodajalca, ne more pa biti nižja od 2 % in ne višja od 6 %),
2. da ne zaposlijo obveznega deleža invalidov in namesto tega plačujejo izravnalni davek v poseben javni fond Republiškega zavoda za zaposlovanje, ki je namenjen za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov. Višina prispevka znaša 70% minimalne plače in sicer za vsakega invalida, ki bi ga moral delodajalec zaposliti, da bi izpolnil predpisano kvoto,
3. da ne zaposlijo kvote v svojem podjetju, temveč se odločijo za sodelovanje z obstoječimi invalidskimi podjetji ali delavnicami (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov).

Slika 4.4.3.3.1: Kvotni sistem v Sloveniji



Vir: Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov. Dostopno na http://www.svzi.gov.si/index.php?dep_id=3 .

Formalno je kvotni sistem v Sloveniji bil uzakonjen že leta 2004 in sicer s sprejemom Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI), vendar se Vlada dolgo ni mogla odločiti o višini kvote. Ta bi morala biti določena že do konca leta 2004, a so ta rok zamudili. Avgusta leta 2005 so le dosegli soglasje o višini kvot, tako da so z začetkom preteklega leta le začeli z izvajanjem Zakona.

Lahko bi rekla, da je tudi tu viden mačehovski odnos države do invalidov in do problematike zaposlovanja teh oseb. Sklepamo lahko, da je bil kvotni sistem predvsem cilj za boljši jutri na področju zaposlovanja invalidov, vendar samo toliko časa, kolikor smo ga opazovali na varni razdalji, saj je Vlada več kot dve leti potrebovala, da je določila osnovno postavko tega zakona – določitev kvote. Poleg tega je Vlada že po enoletnem delovanju zakona v praksi spremenila že določeno višino kvote (prvotno je bilo določeno pet razredov kvot – od 2% do 6%), hkrati pa uvedla manjše spremembe za delodajalce (npr. višina nagrade za delodajalce, ki zaposlujejo nad kvoto, se je zvišala iz 20 na 25 odstotkov minimalne plače).

Zakon predvideva postopno uvedbo višine kvot za delodajalce, poleg tega pa tudi možnost določitve različnih kvot zaposlenih invalidov v gospodarstvu in v negospodarstvu, pa tudi razlike glede na dejavnost delodajalca. Razlog za postopno uvajanje je v tem, da je v negospodarstvu zelo malo nezaposlenih invalidov, gospodarstvo pa ima glede na panoge različen odstotek invalidov. Glavni razlog za takšno stanje je, da je večina delovnih invalidov postala invalid na delovnem mestu, kjer so bili prej zaposleni.

Po veljavni zakonodaji so invalidi zaščiteni kategorija delavcev, ki jih delodajalci zaradi njihove invalidnosti niso smeli odpustiti, razen v primeru prisilnih poravnjav in stečajev gospodarskih družb. Ravno zaradi tega so se delodajalci izogibali zaposlovanju invalidov. Spremenjena zakonodaja na področju delovnih razmerij ter pokojninskega in invalidskega zavarovanja daje delodajalcem možnost odpuščanja invalidov tudi iz poslovnih razlogov, vendar morajo o predvidenem odpustu invalida obvestiti komisijo (103. člen Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju), ki preveri ali delodajalec res ne more zagotoviti invalidu ustreznega dela glede na njegovo invalidnost.

4.4.4.4 VIŠINA DOLOČENIH KVOT

Decembra 2005 je Vlada RS na predlog Ekonomsko socialnega sveta sprejela višino kvote za zaposlovanje invalidov v gospodarskih dejavnostih. 29.marca letošnjega leta pa je sprejela novo uredbo o določitvi kvote, saj so na podlagi približno enoletnega izvajanja kvotnega sistema ugotovili razlike v številu zaposlenih invalidov po dejavnostih v primerjavi s skupnim številom vseh zaposlenih. V začetku izvajanja so bile kvote razporejene v pet razredov, po novi uredbi pa so razdeljene le na tri. Kvota se giblje med 2 in 6 odstotkov in sicer:

- 2-odstotna kvota za: ribištvo, trgovino, gostinstvo, finančno posredništvo, dejavnosti javne uprave in obrambe, socialno zavarovanje ter druge javne, skupne in osebne storitvene dejavnosti;
- 3-odstotna kvota za: gradbeništvo, promet, poslovanje z nepremičninami, najemom in drugimi poslovnimi storitvami;
- 6-odstotna kvota za: kmetijstvo, lov, gozdarstvo, rudarstvo, predelovalne dejavnosti, oskrbo z električno energijo, plinom in vodo ter zdravstvo in socialno varstvo; (Uradni list, ZZRZI – Kvota glede na dejavnost zavezanca).

Višina kvote pa se lahko razlikuje glede na velikost delodajalca, saj se za tiste delodajalce, ki zaposlujejo manj kakor 50 delavcev, zniža za 1 odstotno točko, vendar pa ne more biti nižja od zakonsko določenega 2 odstotka.

V evropskih državah se višina kvote giblje med 2% (Belgija, Španija) in 7% (Italija). Kvote se razlikujejo tudi glede na to, ali gre za javni ali za zasebni sektor. V nekaterih državah velja enak odstotek za oba sektorja (npr. v Avstriji, Franciji in Nemčiji), v Belgiji in Italiji veljajo kvote le za javni sektor, zasebni sektor pa tam nima zakonsko določene kvote. Nasprotno pa v Španiji velja kvota samo za zasebni sektor. Obstajajo pa tudi države, ki imajo za zasebni sektor drugače določeno kvoto kot za javni (npr.: Poljska ima za javni sektor 2% kvoto, za zasebni pa kar 6%) (Presen 2004: 115–116).

V nekaterih državah veljajo posebne ureditve zaposlovanja invalidov. Na primer na Nizozemskem je uzakonjen prostovoljni princip kvotnega sistema. To pomeni, da podjetja in organizacije same določijo, koliko invalidov bodo zaposlile. V primeru, da takšen princip ne

bi deloval, je predvidena uzakonitev obveznih kvot, vendar to zaenkrat še ni potrebno, saj brezposelnost invalidov tam ne narašča.

Tudi na Japonskem imajo zanimiv princip zaposlovanja invalidov. Ta temelji na dejstvu, da so za zaposlovanje invalidnih oseb odgovorni vsi delodajalci in vsi se tega še kako zavedajo. Obvezne kvote so zato nižje kot v drugih državah. Na Japonskem znaša kvota za zasebni sektor 1,6%, za javni sektor pa se ta giblje med 1,9% in 2%.

Če primerjam razmerje med višino kvot v zasebnem in javnem sektorju, lahko z upoštevanjem morebitnih izjem zaključim, da imajo t.i. bolj razvite države (Nemčija, Avstrija, Belgija,..) enako višino kvot v obeh sektorjih ali pa ima javni sektor celo nekoliko višjo kvoto. Po drugi strani imajo nekatere vzhodnoevropske države (Poljska, Madžarska,..) določeno višjo kvoto za zasebni kot za javni sektor (Presen 2004: 115–116).

4.4.4.5 NADZOR NAD IZVAJANJEM ZAKONA IN DELITEV SREDSTEV

Izpolnjevanje zakonsko določene višine kvote naj bi preverjali mesečno (predvidoma zadnji dan v mesecu), na podlagi elektronsko pridobljenih podatkov Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije. Tisti zavezanec oz. delodajalec, ki ne izpolnjuje predpisane kvote, je dolžan mesečno ob izplačilu plač obračunati in plačati v Sklad² prispevek za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov v skladu s 65. členom ZZRZI (7.člen – dokazila o izpolnjevanju kvote). Nasprotno pa delodajalec, ki zaposluje več invalidov, kakor je določeno s kvoto in pa delodajalec, ki ima manj kot 20 zaposlenih ter so med njimi tudi invalidne osebe (pri tem je pomembno, da invalidnost ni nastala zaradi poškodbe pri delu oz. poklicne bolezni), je upravičen do nagrade v višini 25 odstotkov minimalne plače na mesec za vsakega zaposlenega invalida nad predpisano kvoto.

Sredstva iz sklada, ki jih plačujejo delodajalci ob neizpolnjevanju kvot, so namenjena politiki, ki vzpodbuja zaposlovanje invalidov. Presen govori o dveh oblikah porabe teh sredstev:

² Celoten naziv je Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, vodi pa ga direktorica Maruška Erbežnik.

0. Zahodno evropski model koriščenja sredstev, ki je namenjen za raznovrstne ukrepe pri izboljšanju zmogljivosti trga dela s tem, da odpravlja ovire, ki jih imajo delodajalci pri zaposlovanju ali ohranjanju zaposlitev za invalide ter
1. Vzhodno evropski model, ki daje prednost uporabi sredstev za spodbude delodajalcem za zaposlovanje gibalno oviranih delavcev, hkrati pa kot pomoč pri zaposlovanju manj produktivnih delavcev. V Vzhodni Evropi ta sredstva porabijo tudi za druge namene pri pospeševanju integracije oseb z ovirami na trg dela (Presen 2004: 113).

Pri nas se, po besedah direktorice Sklada, največ denarja iz sklada porabi za subvencije plač invalidom, plačilom stroškov prilagoditve delovnih mest in sredstev za delo invalidov ter plačilom stroškom različnih storitev v podpornem zaposlovanju. Seveda pa nekaj denarja dobijo tudi delodajalci kot nagrado za preseganje kvote, oz. v obliki oprostitve plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zaposlenih invalidov.

Ne smemo pa tu zamenjavati vloge sklada in pomoči, ki jo država namenja za zaposlovanje invalidov. Denar oz. finančna pomoč iz Skladov je namreč zelo pomembna za izvajanje nacionalnih politik zaposlovanja invalidov. V bistvu strokovnjaki trdijo, naj bi ta vir financiranja bil le začasen, in sicer do takrat, ko naj bi bili zaposlitveni cilji invalidov doseženi. Zato le-ta ne sme nadomeščati državnih virov pri financiranju dejavnosti, ki so v izključni pristojnosti države. Torej, »poseben davek, ki ga vplačujejo delodajalci v kvotnem sistemu, ne more in ne sme biti nadomestek za obveznosti države pri pripravi invalidov za zaposlitev in pri zagotavljanju pravic do enakih možnosti« (Presen 2004: 113)!

4.4.4.6 ZAPOSLENOST INVALIDOV V SLOVENIJI

Konec leta 2006 je bilo zaposlenih 32.682 vseh invalidov, oz. med vsemi brezposelnimi osebami je bilo 9436 invalidnih oseb (kar znaša 11,8 %) (Kralj 2007: 2). Zadnja večja raziskava o brezposelnosti invalidov pa je bila izvedena z anketo o delovni sili na dan 31.12.2002. Presen (2004: 118–119) v svojem članku povzema rezultate te ankete. Najvišji delež zaposlenih invalidov je bil v lesni industriji (13,4%), v rudarstvu (13%), na področju kmetijstva in gozdarstva (9,2%) in v tekstilni industriji (8,6%). Na repu glede na zaposlenost invalidov se je znašla trgovina (4%), sledita finančno posredništvo (2,7%) in javna uprava (2,2). Višina predstavljenih rezultatov verjetno danes ni kaj dosti drugačna, vendar ne vemo,

ali so bila v to anketo že vključena invalidska podjetja. V tem primeru se namreč deleži nižajo, ker za invalidska podjetja kvotni sistem ne velja.

Glede na predstavljene podatke lahko sklepam, da bo kvotni sistem v Sloveniji zelo težko prinesel želene rezultate – zaposlovanje invalidov in nova delovna mesta za invalide. Iz zgornjih podatkov je razvidno, da je delež invalidov v nekaterih dejavnostih že sedaj večji, kot je zakonsko določena najvišja kvota (6%!). V teh primerih bi delodajalcu pripadala nagrada za presežek zaposlenih invalidov (75. člen ZZRZI), kar pa posledično pomeni dodatne stroške za državo. Tako bi se lahko celo zgodilo, da bi se finančna sredstva iz republiškega sklada za spodbujanje in zaposlovanje invalidov samo prenesla od delodajalcev, ki ne bodo zaposlovali invalidov do tistih, katerih delež zaposlenih invalidov je večji, kot je predpisana kvota. Pa tudi dodatnih zaposlitev za invalide v teh dejavnosti ni pričakovati (vsaj na račun kvotnega sistema ne).

Na drugi strani imamo dejavnosti, kjer je delež zaposlovanja invalidov razmeroma nizek, vendar še vedno višji od zakonsko določene najnižje meje – to je 2%. Najnižji delež zaposlenih invalidov je v javni upravi, poleg tega je še nekaj dejavnosti, kjer ni mogoče pričakovati povečanje zaposlovanja invalidov.

Menim, da je tudi tu ključno poseganje države. Pa ne samo s postavljanjem določenih zakonov, ampak tudi z njihovim izvrševanjem in aktivnim poseganjem pri zaposlovanju invalidov. Le kako naj se potem obnašajo podjetja, če imajo od države in državnih institucij pri zaposlovanju invalidnih oseb tako malo zgleda. Večkrat slišimo, da naj bi se s socialnimi problemi svojih državljanov ubadale socialne službe in ne gospodarstvo, a menim, da ni vselej tako. Prav dejavnosti blizu socialni (izobraževanje, zdravstvo in socialno varstvo) in državi (javna uprava), imajo delež zaposlenih invalidov, ki je razmeroma nizek, v nekaterih panogah skoraj minimalen. Torej bi bilo dobro, da bi se z aktivnim zaposlovanjem začela ubadati tudi država, da bi se vsaj malo zvišal odstotek v teh dejavnostih. Če namreč zasebne organizacije oz. delodajalci še gledajo na invalida kot na strošek, bi bilo vsaj s strani države pričakovati, da na zaposlovanje invalidov gleda kot na investicijo. Zaposlovanje invalidov bi bilo smiselno tudi iz ekonomskih razlogov, saj se npr. stroški poklicne rehabilitacije v povprečju povrnejo v letu in pol, če rehabilitaciji sledi zaposlitev in to samo na račun davkov in prispevkov, ki jih plačuje zaposleni invalid. Lahko potem govorimo o strošku ali investiciji? Za zasebnika je

bolj strošek, saj se prispevki in davki ne zbirajo v njegovi blagajni, ampak v državnem proračunu.

Zanimiva je praksa na Nizozemskem, saj tam zaposlujejo osebe, katerih delovna zmožnost je le 20% (Uršič 2003: 20–21) in je to celo ekonomsko upravičeno. To je za naš prostor in čas bolj malo verjetno, pa vendar kaže na to, da se z voljo in primernim pristopom k reševanju problema da veliko narediti.

4.4.4 PODPORNO ZAPOSLOVANJE

Ena izmed možnosti, kako pomagati invalidnim osebam na trg delovne sile, je tudi podporno zaposlovanje. Delo predstavlja za invalide osrednjo vrednoto, saj s tem dobijo občutek, da lahko skrbijo sami zase in za svoje družine. Vendar po drugi strani samo zaposlitev ni dovolj. Aleksandra Tabaj in Tatjana Dolinšek menita, da »uspešnost zaposlitvene rehabilitacije ne merimo le z zaposlitvijo invalida«, temveč to pomeni tudi »zadovoljstvo pri delu, določeno stopnjo odgovornosti, razvoj osebnosti, možnost poklicnega napredovanja, nadaljnjega izobraževanja, dostop do dela, stanovanjskih razmer« (Tabaj, Dolinšek 2004: 123). In ravno to naj bi prinašalo podporno zaposlovanje. Podporno zaposlovanje je opredeljeno kot »zaposlitev invalida na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju s strokovno in tehnično podporo invalidu, delodajalcu in delovnemu okolju« (ZZRZI, 48. člen).

Vsebinsko podporno zaposlovanje pomeni vključitev invalidnih oseb v zaposlitev pod splošnimi pogoji, v običajna podjetja in organizacije. Ta model je alternativa zaposlovanju pod posebnimi pogoji, kot so invalidska podjetja, socialna podjetja ali varstveno delovni centri. Ključno vlogo pri tem modelu ima specialist s področja zaposlovanja (Employment Specialist) ali t.i. trener dela (Job Coach), kateri invalidu pomaga pri iskanju zaposlitve, ga usposablja na delovnem mestu in mu zagotavlja dolgoročno podporo (Turner 2003: 42)

4.4.4.1 POGOJI ZA PODPORNO ZAPOSLOVANJE:

Za vključitev invalida v podporno zaposlitev morajo biti izpolnjeni določeni pogoji (ZZRZI, 49. člen). Ti pogoji pa so:

- usposobljenost invalida za opravljanje del na konkretnem delovnem mestu,
- motiviranost in druge osebne lastnosti invalida, ki zagotavljajo uspešno delo,
- izdelan individualiziran načrt podpore invalidu in delodajalcu,
- pripravljenost delodajalca za sodelovanje in prilagoditev delovnega okolja in delovnega mesta v skladu z načrtom iz prejšnje postavke,
- nadomestila delodajalcu za kompenzacijo za daljše obdobje usposabljanja.

Bistvo podpornega zaposlovanja sta usklajenost zahtev delovnega mesta in uporabnika (invalida) ter podpora (Tabaj, Dolinšek 2004: 125). A tu lahko nastane problem, saj je danes veliko posameznikov, ki niso dovolj motivirani za delo, tudi nimajo jasno razdeljenih ciljev in samozavesti, da bi naredili prvi korak k zaposlitvi. Res je, da naj bi bil vsak posameznik sam pristojen za odkrivanje in zadovoljevanje svojih lastnih potreb in želja, a velikokrat je vsaj na začetku te odločitve potrebna pomoč in podpora države, da se bo stvari lotil na pravi način.

Prav zaradi takšnih težav je bil k predlogu zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov podan dodaten člen oz. poglavje, ki bi urejal t.i. načrtovano zaposlitev. Rešitve v tem predlogu bi bile – seveda ob konkretnem izvajanju – v korist predvsem tistim osebam, ki so se z invalidnostjo že rodili, ali jo pridobili v mladosti. Po omenjenem predlogu bi se začelo v zaključnem obdobju izobraževanja ugotavljati konkretne želje, cilje in sposobnosti posameznega invalida in mu pravočasno poiskati ustrezno delovno mesto. Če bi se čez čas izkazalo, da je posameznik sposoben večjih (ali pa drugačnih) izzivov, bi lahko iskal novo, zanj primernejšo zaposlitev. Bistvo predloga je torej invalidni osebi olajšati prehod na trg delovne sile. Izobraževanje tako ne bi bilo samo začasen umik s trga delovne sile, ampak resnično usposabljanje za samostojno poklicno življenje. Invalidi bi bili s tega stališča bolj motivirani za končanje šolanja, saj bi bile možnosti za zaposlitev večje kot doslej. Tudi delež tistih, ki so končali visoko šolanje in ne najdejo zaposlitve bi bil manjši. A žal ta predlog ni prišel v vladno obravnavo in zato ni bil sprejet.

4.4.4.2 PREDNOSTI PODPORNEGA ZAPOSLOVANJA

Glavi cilj vsake organizacije, ki se ukvarja s podpornim zaposlovanjem, naj bi bila usklajenost med invalidom in primernim delom. Pri tem se upošteva njegove veščine, interese ter pričakovane potrebe po podpori, glede na najboljšo možno ujemanje z delom. Če je vse to izpolnjeno, podporno zaposlovanje prinese številne prednosti za zaposlene invalide. Te pa so:

- plačano delo,
- integrirano delovno okolje ter
- usposabljanje in podpora na delovnem mestu (Barcus, Targett 2003: 24)

To so prednosti za vse tri segmente na trgu dela - invalide, delodajalce in državo. Zaposleni invalid dobiva redno plačo, država pobere prispevke in davke iz naslova izplačanih plač, delodajalec pa ima olajšave pri plačevanju prispevkov na plače državi. To so le finančne prednosti, saj je danes denar glavni kriterij, ko se začnejo neke dejavnosti resnično izvajati. Dokler gre samo za razprave, študije in primerjave, so v ospredju tudi druge značilnosti, npr.: učinkovitost predlaganih rešitev, izkušnje iz tujine, primernost programa do uporabnikov in podobno. Pri denarju pa se potem vse konča. Praviloma se vlada o primernosti neke rešitve odloča glede na višino vloženih finančnih sredstev. Vendar bolj ko je nek program ali pristop uspešen in učinkovit, dražje je njegovo izvajanje, saj je potrebno vanj več vložiti.

Podporno zaposlovanje je torej tudi ena od možnosti zaposlovanja invalidov. V začetku sicer terja določena finančna sredstva, ki pa se z zaposlitvijo invalidne osebe povrnejo, česar pa recimo pri zgodnjem upokojevanju, ki se ga delodajalci največkrat poslužujejo, ne moremo pričakovati.

5. ODNOS DELODAJALCEV DO ZAPOSLOVANJA INVALIDOV

Delodajalci imajo najpomembnejšo vlogo na področju zaposlovanja invalidov, zato je potrebno raziskati, kaj spodbuja delodajalce, da zaposlijo invalide, kaj jih ovira in kakšna so njihova stališča do invalidov ter kakšne izkušnje imajo z njimi.

Vendar pa Levy (1995: 17–32) ugotavlja, da so študije o zadržkih delodajalcev do zaposlovanja invalidov relativno redke, omejene zgolj na regionalni ali lokalni nivo. Rezultati teh raziskav so pokazali, da je odločitev delodajalca ali bo zaposlil invalida, odvisna od različnih dejavnikov. Ti pa so: velikost in vrsta podjetja, pretekle izkušnje z zaposlovanjem invalidov, osebne izkušnje delodajalca z invalidi, nekoliko manj pa spol in starost delodajalca in njihova naravnost do invalidov. Ostali dejavniki so še dosežena stopnja izobrazbe in predhodni kontakti z invalidi. Ugotovili so, da so delodajalci v velikih podjetjih bolj pozitivno naravnani do zaposlovanja invalidov kot v majhnih, medtem ko v manjših podjetjih invalida pogosteje zaposlijo glede na predhodne izkušnje in sodelovanje z njimi.

Nekaj več raziskav je bilo izvedenih v zvezi s preverjanjem, katere vrste invalidnosti so za delodajalce bolj oz. manj sprejemljive. Combs (1986: 34) trdi, da so v tem primeru delodajalci bolj naklonjeni osebam z različnimi telesnimi invalidnostmi kot osebam z duševno prizadetostjo, za katero velja bolj odklonilen odnos. Najtežje bi delodajalci zaposlili alkoholike in osebe, ki so zasvojene z drogo.

Tudi v Sloveniji je v letu 2003 v okviru Inštituta Republike Slovenije za rehabilitacijo potekala raziskava, v katero so bili vključeni delodajalci, ki so v letu 2002 zaposlili invalidne osebe. Namen raziskave je bil ugotoviti, kaj motivira in kaj ovira delodajalce pri odločanju, da zaposlijo invalide. Na anketo, ki so jo poslali podjetjem, se je odzvalo relativno malo delodajalcev, saj je bilo vrnjenih in popolno izpolnjenih le 18% vseh poslanih vprašalnikov.³ (Vidmar 2003: 113–117).

³ Vprašalnik je bil poslan 375 delodajalcem iz seznama Zavoda RS za zaposlovanje. Od vseh poslanih anket je bilo vrnjenih 83 (kar znaša 22%), vendar pa je bilo od tega 14 izločenih (devet neizpolnjenih, pet pa jih je bilo vrnjenih, ker naj podjetje ne bi več poslovalo) (Vidmar 2003: 114).

V delu, ki obravnava zaposlovanje invalidov, je razvidno, da se je skoraj polovica⁴ invalidov sama prijavila na razpisano delovno mesto, kar kaže na aktivnost invalidov pri iskanju zaposlitve. V približno enakem deležu pa so delodajalci dobili informacijo od ustanov, katerih dejavnost je povezana tudi z zaposlovanjem invalidov⁵. Pri manjšem deležu so delodajalci invalida poznali preko programa javnih del oz. preko neformalnih virov.

Med pogostejšimi razlogi za zaposlitev so delodajalci navedli denarne spodbude (32%) s strani republiškega Zavoda za zaposlovanje. Finančne spodbude so sicer pomemben dejavnik pri odločanju o zaposlitvi invalida, vendar niso ključnega pomena. Kar 15 odstotkov anketiranih delodajalcev je namreč mnenja, da je razlog za zaposlitev predhodno poznavanje invalida in dobre izkušnje z ostalimi zaposlenimi invalidi.

Na prihodnost zaposlovanja invalidov se po rezultatih ankete sodeč ni treba bati, saj je le četrtina vprašanih odgovorila, da invalidov ne bodo več zaposlovali, vsi ostali delodajalci pa nameravajo invalidne osebe zaposlovati tudi v prihodnje. Vendar je potrebno vedeti, da ocena ne izraža dejanskega stanja. To so le stališča delodajalcev, ki so vrnili izpolnjeno anketo.

Ko je invalid že zaposlen v podjetju, delodajalci pogosto spremljajo delo invalidnih oseb. Podatki kažejo, da polovica zaposlenih invalidov dosega slabše rezultate kot ostali delavci, kar je razumljivo, saj delovno mesto in drugi delovni pogoji pogosto niso povsem ustrezni za delo invalida. Poleg tega delodajalci praviloma nimajo ustreznih služb in strokovnih sodelavcev za področje dela z invalidi. Skoraj polovica invalidov pa ima povsem primerljive rezultate dela z ostalimi delavci v podjetju, nekaj invalidnih oseb pa dela celo bolje od ostalih sodelavcev.

Glede bolniških odsotnosti invalidov rezultati ankete kažejo, da dobri dve tretjini invalidov nima večjih odsotnosti z dela. Ta podatek zavrača splošno prepričanje, da invalidnost že sama po sebi pomeni večji izostanek z dela.

Glede na dobljene rezultate bi lahko sklepala, da je zaposlovanje invalidov v veliki meri povezano s stališči delodajalca do invalidnih oseb. Največ zaposlitev je ravno tam, kjer

⁴ Po anketi je to 42 % vseh invalidov.

⁵ Take ustanove so Zavod republike Slovenije za zaposlovanje, Center za poklicno rehabilitacijo, Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje in druge zdravstvene ustanove.

podjetja že imajo izkušnje z invalidi, pa naj bodo to delovne ali osebne. Bolj pogosti socialni stiki z invalidnimi osebami bi - po mojem mnenju - tudi delodajalcem pomagali, da bi se hitreje in brez zadržkov odločali za zaposlovanje takih ljudi.

5.1 PREDSDOKI DO ZAPOSLOVANJA SLEPIH IN SLABOVIDNIH OSEB

V Sloveniji je odstotek zaposlenih slepih in slabovidnih oseb v letu 2004 znašal 12,82%, izmed njih je bilo pod rednimi pogoji zaposlenih 254 oseb, pod posebnimi pogoji pa 30. Število vseh slepih in slabovidnih, ki so iskali zaposlitev pa je bilo 59 (Kotnik, 2006: 7). Največ med njimi pa je bilo upokojenih.

Glede na podatke je razvidno, da se zelo malo delodajalcev odloči za zaposlitev slepe ali slabovidne osebe. Mislim, da slabovidnost / slepota ne bi smela biti opravičilo za onemogočanje poklicne resocializacije teh oseb. Z ustrezno strokovno pomočjo in rehabilitacijo bi lahko vsak slep in slaboviden postal enakopraven, enakovreden in produktiven član družbe. Slep in slabovidni so prav tako kreativni in ustvarjalni, zato se z dejstvom, da jih je zaposlena le peščica, ne bi smeli sprijazniti. Še vedno pa imajo delodajalci zadnjo besedo pri odločitvi, ali bodo določeno osebo zaposlili ali ne, in to je odvisno predvsem od njihovega odnosa do slepote. Namreč, veliko predsodkov do oseb, ki ne vidijo, izvira še iz preteklosti, a se kljub temu (v bolj skriti obliki), izražajo še danes. To je opaziti tudi pri njihovem zaposlovanju.

Zavirškova v svoji knjigi analizira najpogostejše psihološke odzive neprizadetih ljudi na prizadete, odkriva razloge zanje in razlaga njihove družbene posledice. Med najbolj razširjene predsodke sodijo (Zaviršek 2000: 80–95):

- *Uporaba dvojnih kriterijev:* hendikepirane osebe morajo, če hočejo biti enakopravno obravnavani, izpolnjevati vsa merila, ki med neprizadetimi osebami veljajo kot ideal v družbi.
- *Pomilovanje:* Za »zdrave« ljudi se življenje hendikepiranih pogosto zdi življenje, ki ga ni vredno živeti. Zato so hendikepirane osebe pogosto deležne pomilovanja v družbi.
- *Izogibanje in nelagodje:* Neprizadeti ljudje se pogosto izogibajo fizičnega stika s prizadetimi in se vedejo drugače, ko pridejo v stik s prizadetim človekom. Ljudje to

svoje ravnanje pogosto opravičujejo s tem, da ne vedo, kaj naj rečejo, kako naj se vedejo, ipd...

- *Zanikanje in ustvarjanje nevidnosti:* Neprizadeti si v vsakdanjem stiku s prizadetimi osebami zaradi ideje, da je »normalno« tudi univerzalno, privoščijo, da »ne opazijo« prizadete osebe, oz. če jih vprašaš po stiku s kakšno od prizadetih oseb, največkrat pravijo, da se ne spomnijo nikakršnih stikov. Nespominjanje je po eni strani posledica potlačitve, po drugi strani pa izraz brezbržnosti.
- *Zmanjševanje pomena:* Veliko ljudi trdi, da je »vsak človek na nek način prizadet, hendikepiran« (podobno kot pri zanikanju). Največkrat se to izraža, ko hendikepirani zahteva neodvisno življenje in potem jim razni strokovnjaki odgovorijo, da je »vsak človek na nek način odvisen od drugega.«
- *Pripisovanje odgovornosti in krive za prizadetost:* Ljudje pogosto krivijo prizadete ali njihove družine za prizadetost v smislu: »Verjetno so zaslužili, da se jim je to zgodilo«. Odgovornost za to, da veliko hendikepiranih internalizira negativna ravnanja okolice, se prenese na prizadetega človeka, ki s tem postane glavni krivec za svoj slab položaj. Tako pripisovanje krivde in odgovornosti omogoča neprizadetim osebami, da se ne ukvarjajo z lastnimi predsodki, nelagodjem in privilegiji, temveč jih odrinejo in prizadetim naložijo odgovornost za vsakdanje diskriminacije, ki jih doživljajo.
- *Strah:* neprizadeti pogosto verjamejo, da so hendikepirane osebe nevarne in da so njihove reakcije nepredvidljive. Nepredvidljivost racionalizira strah pred drugačnostjo in je posledica podob iz preteklosti, ko so hendikepirane ljudi primerjal z živalmi, njihove posebnosti pa z »živalsko naravo«.
- *Nelagodje:* neprizadeti ljudje pogosto poudarjajo, da se pri stikih s hendikepiranimi počutijo nelagodno, ne vedo, kako naj se obnašajo, kaj naj rečejo, kaj smejo vprašati, ipd...
- *Pokroviteljstvo:* Veliko prizadetih oseb vse življenje doživlja najrazličnejše izkušnje pokroviteljstva, saj se neprizadeti do njih pogosto vedejo kot do otrok. Neprizadeti verjamejo, da človek z gibalno oviranostjo, slep ali gluha, prav zaradi svoje fizične okvare ni tako inteligenten kot neprizadeti in se zato ne more sam odločati.
- *Sovrašstvo:* V razpravah o čustvenih odzivih neprizadetih ljudi je sovraštvo do prizadetih najbolj tabuizirana tema. Splošno znano je, da hendikepirani ljudje zaradi svoje nemoči in prikrajšanosti v drugih ljudeh zbujajo predvsem ljubezen, pripravljenost za pomoč in sočutje. Zavirškova trdi, da v resnici v tem lahko najdemo najrazličnejše vse sovražnega vedenja, ki je praviloma nevidno (v institucijah, v

družinah, v podjetjih, kjer hendikepirane marsikdaj zanemarjajo, zavračajo ali kako drugače zlorablajo). Poleg odkritega sovraštva, ki je bolj redko, obstaja tudi pogostejše »nevidno« in nenamerno sovraštvo, ki se kaže v tem, da ljudje ki so priče zlorabam prizadetih, ne reagirajo – ostanejo ravnodušni, brezbržni in jih je strah postaviti se po robu tem sovražnim dejanjem. Avtorica trdi, da ne gre za to, da bi ljudje odobraval nasilna dejanja, temveč odobravajo način razmišljanja, ki se skriva za temi sovražnimi dejanji.

Vsi ti individualni odzivi ljudi na hendikepirane se sčasoma preselijo tudi na širšo raven - v birokratske postopke in ravnanja raznih institucij, ter tako postanejo institucionalizirani odzivi. To se kaže predvsem v institucijah, kjer različni strokovnjaki in uradniki svoja osebna stališča do hendikepiranih oseb vpletajo v uradne postopke. Tega je največ pri zaposlovanju slepih oseb. Slepí in slabovidni se na svoji poklicni poti soočajo z vrsto stereotipnih stališč in predsodkov, predvsem s strani delodajalcev in drugih organizacij.

Negativno izkušnjo z zaposlitvijo, še prej pa z ustrezno rehabilitacijo, je imel tudi moj sogovornik Zoran, ki je slabo videl že od rojstva. Že v času šolanja je bil bolj vedoželjen in radoveden od svojih vrstnikov, zato se je po končani osnovni šoli odločil za rehabilitacijo, kjer bi lahko razvijal svojo glasbeno nadarjenost. A država in s tem Center za slepo in slabovidno mladino v Škofji Loki, ki je rehabilitacijo izvajal, ni imel posluha zanj, saj so takrat slepe in slabovidne ljudi izobraževali predvsem za telefoniste.

Ker se s tem ni mogel sprijazniti, se je sam organiziral (pomoči s strani države ni dobil, pomagali so mu starši in donatorji) in sčasoma dokončal študij klavirskega pedagoga na ljubljanski univerzi. Ko je menil, da je težav konec in da bo s svojo izobrazbo lahko dobil ustrezno zaposlitev, ga nobena od šol, kjer bi lahko poučeval, ni hotela sprejeti. Pravi, da je bil odnos ljudi, ki so prišli v stik z njim precej nekorekten, niso ga jemali resno in niso zaupali njegovim sposobnostim, tudi odgovorov na poslane prošnje za zaposlitev ni dobil. Vseeno mu volje in moči ni zmanjkalo in je vztrajal ter sčasoma postal klavirski pedagog za slepe otroke, kjer pa ne uči samo glasbe, ampak poskuša otroke vključiti tudi v širšo družbo. Trdi, da če ne bi država in druge ustanove, ki se ukvarjajo z izobraževanjem in zaposlovanjem slepih oseb bile tako toge v svojem ravnanju, bi lažje in hitreje uspel na svoji poklicni poti. Meni, da bi država morala izvajati individualen pristop do slepih (in invalidov nasploh), kjer bi vsak sam

lahko izbral storitve, ki ji potrebuje in ki jih lahko razvija, odpadla pa bi vsa nepotrebna birokracija, pa še produktivnost bi bila večja.

Več sreče z zaposlitvijo pa je imel g. Božidar, ki je oslepel kot enajstletni deček pri igri, kjer mu je eksplozivno telo poškodovalo obe očesi. Dokončal je redno osnovno šolo, srednjo pa je obiskoval v Škofji Loki in se izučil za telefonista. Takoj po srednji šoli se je zaposlil v eni večjih bank v Novem mestu in tam ostal vse do upokojitve. Pravi, da je zelo rad hodil v službo, sodelavci so ga lepo sprejeli in mu tudi pomagali, če česa ni znal, posebej takrat, ko so posodabljali informacijsko tehnologijo in se je bilo težko privaditi na spremembe. Še danes ohranja stike z nekaterimi sodelavci.

Pravi, da je bilo včasih glede zaposlitve za slepe lažje. Obstajala so določena delovna mesta, ki so bila rezervirana za slepe in slabovidne osebe (npr. telefonist). Vendar pa se z razvojem tehnologije zapirajo ta tradicionalna delovna mesta. Po njegovem mnenju bi država morala razmisliti o novih možnostih za zaposlovanje slepih in zaščiti določenih delovnih mest za tiste skupine ljudi, ki se ne morejo zaposliti pod »normalnimi« pogoji.

5.2 ZGODNJE UPOKOJEVANJE

V današnji družbi, to trdita tudi moja zgornja sogovornika, se je za invalida lažje upokojiti, kakor pa zaposliti. Zakonodaja naj bi sicer s svojimi zakoni spodbujala čim večje zaposlovanje invalidnih oseb, a v praksi ni vedno tako.

Zgodnje upokojevanje je eden od načinov, s katerim država poskuša zmanjševati brezposelnost (tudi invalidnih oseb), po drugi strani pa je namen tega tudi ohranjanje polne zaposlenosti tistih, ki na trgu dela ostanejo (Esping – Andersen 1990; po Ivančič 1999).

Pri zgodnjem upokojevanju gre za ukrep k urejanju socialne varnosti invalidnih oseb in je ena od možnih rešitev, ki jo pri nas država prakticira, kako čimbolj zmanjšati brezposelnost. Iz tega bi lahko sklepali, da v Sloveniji zaposlitvene možnosti le niso tako ugodne za invalide, kot marsikdo misli. Mislim, da zgodnje upokojevanje odraža dejansko stanje na trgu dela, ki

kljub nešteto zakonom v praksi ni urejeno tako, da bi se invalida zaposlilo, ampak mu je najlažje ponuditi možnost upokojitve.

V splošnem naj bi veljalo, da je ugodna pokojnina že sama po sebi ključni razlog za upokojitev, a podatki iz drugih držav kažejo, da ni vedno tako. Zelo pomemben faktor je tudi priložnost dobiti delo, morda celo bolj kot višina pokojnine. Tako recimo v Nemčiji, Franciji in na Nizozemskem, kjer so zaposlitvene možnosti za depriviligirane skupine (starejši ljudje, ženske in invalidi) nižje kot na primer v Skandinavskih deželah, tam je ugodnost pokojninskih prejemkov razmeroma visoka. Višji odstotek upokojevanja gre po mnenju avtorja pripisati večji verjetnosti za dolgotrajno brezposelnost.

Po drugi strani pa manj ugodni pokojninski prejemki niso nujno razlog zmanjšanega zgodnjega upokojevanja. Tak primer poznajo v Veliki Britaniji, kjer so manj ugodni pokojninski prejemki, kot tudi možnosti na trgu delovne sile za slabše zaposljive osebe, a se kljub temu velik odstotek ljudi predčasno upokoji.

5.3 ZVEZA DRUŠTEV SLEPIH IN SLABOVIDNIH SLOVENIJE

Pri zaposlovanju slepih in slabovidnih oseb, pa tudi pri njihovem vključevanju v širšo družbo, ima v Sloveniji velik vpliv tudi zveza, kjer se združujejo slepe in slabovidne osebe. Zveza društev slepih in slabovidnih Slovenije (v nadaljevanju Zveza) je nacionalna invalidska organizacija, ki so jo ustanovila medobčinska društva slepih in slabovidnih v Republiki Sloveniji (devet društev) z namenom zadovoljevanja skupnih potreb njihovih članov po izvajanju posebnih socialnih in drugih programov in storitev, posebej prirejenih za slepe in slabovidne (1. člen statuta Zveze društev slepih in slabovidnih Slovenije).

Začetki delovanja

Zveza društev slepih in slabovidnih Slovenije je najstarejša invalidska organizacija v Sloveniji. Začetki segajo v leto 1920, ko so se slepi in slabovidni samoorganizirali kot ena od organizacij civilne družbe. Pobudo za nastanek društva sta dala Franc Dolinar (1890–1967) in Alojzij Levstik (1900–1969), ko sta se po prvi svetovni vojni vrnila iz graške šole v Slovenijo in si želela, da bi tudi slepi in slabovidni pri nas imeli podobne razmere kot Avstrijci. Prvo društvo se je imenovalo Podporno društvo slepih, prvi predsednik društva pa je postal slepi uglaševalec klavirjev Gabrijel Jurasek. Leta 1939 se je Podporno društvo slepih preimenovalo v Društvo slepih (Mihelič, Čufer 2005: 12–18).

V začetku je bil namen društva pomoč in denarna podpora socialno ogroženim članom, kmalu pa so začeli skrbeti tudi za zaposlovanje slepih. Razmišljali so predvsem o ustanovitvi lastnih delavnic, kjer bi delali tisti slepi, ki so bili sposobni in zmožni za delo. V teh delavnicah so se zaposlovali slepi, ki so opravljali predvsem tradicionalna dela v obrti, kot so pletarstvo in ščetkarstvo.

Na podeželju je bil problem slepih še bolj pereč kot v mestu. Veliko slepih je bilo prisiljeno beračiti in ker jih je javnost izenačila z berači, so se zaposleni člani čutili še bolj prizadete. Podporno društvo slepih in Dom slepih v Kočevju sta leta 1935 skupaj kupila Strahlovo graščino pri Škofji Loki, ki je bila namenjena odraslim slepim, ki se niso mogli vrniti domov

ali pa niso imeli kam iti. Tudi za te člane so imeli delavnice, kjer so se zaposlovali v tradicionalnih obrteh.

Leta 1945 so bila razpuščena vsa društva slepih in slabovidnih, ki so delovala v Sloveniji. Septembra istega leta je društvo imelo zadnjo sejo in takrat se je vse premoženje društva preneslo na pristojni upravni organ ljudske oblasti. Vendar so ljudje kmalu uvideli, da brez nekega organiziranega delovanja in pomoči za slepe ne bo šlo. Iz Hrvaške je naslednjega leta prišla pobuda za ustanovitev republiškega združenja slepih v Sloveniji. 11 avgusta 1946 leta je bila v Ljubljani ustanovna skupščina združenja slepih Jugoslavije za Slovenijo. Za prvega predsednika tega odbora je bil izvoljen Vinko Rot. Glavna naloga je bila zbrati slepe in slabovidne ter jih vključiti v organizacijo in jim pomagati v gospodarskem, socialnem, kulturnem in posvetnem življenju.

Zaradi odkrivanja slepih na terenu, so se kmalu začela ustanavljati poverjenišтва za posamezne regije. V skladu s svojo primarno nalogo so odrasle vključevali v organizacijo, vse otroke pa so pošiljali na šolanje v Zavod za slepo in slabovidno mladino v Ljubljano. Leta 1947 so se zaradi večanja potreb članov in razširitve dejavnosti organizacije začela ustanavljati okrajna združenja slepih in slabovidnih s sedeži pri takratnih okrajnih ljudskih odborih. Pomen društva je zelo narasel na področjih, kot so izobraževanje, zaposlovanje, šport in rekreacija, urejanje stanovanjskih in socialno-zdravstvenih problemov.

Zveza slepih Slovenije je največji poudarek dajala zaposlovanju njihovih članov. Organizirala je razne delavnice, ki so služile za rehabilitacijo slepih. Kljub prispevkom društva slepih, da bi odprli lastne delavnice, kjer bi se slepi in slabovidni lahko zaposlili, je bilo dejansko zelo malo slepih zaposlenih. Takrat je bilo v Sloveniji okrog deset slepih trgovcev v »trafikah« in nekaj samostojnih pletarjev in ščetkarjev ter nekaj slabovidnih uglaševalcev klavirja.

Po drugi svetovni vojni je Zveza slepih Slovenije najbolj spodbujala zaposlovanje v tradicionalnih obrteh, saj je njihove izdelke prodajala v lastni trgovini v Ljubljani. Kasneje so začeli zaposlovati tudi v drugih poklicih kot sta telefonist in fizioterapevt. V petdesetih letih se je začelo pospešeno zaposlovanje slepih v industriji, predvsem pri embalaranju raznih izdelkov in v hitrih telefonskih centralah. Vrhunec zaposlovanja je bil dosežen v drugi polovici petdesetih let. Klasične obrti (pletarstvo, metlarstvo, lesna obrt, kovinarstvo) so zaradi konkurence industrijskih izdelkov povsem opustili. Samo še redki posamezniki so se

zaposlovali v teh obrteh, ostali so se raje zaposlili v bolj donosni industriji (delali so v telefonskih centralah in kot administrativni delavci). Gmotni položaj slepih se je močno izboljšal. Slepí so se tako usposobili za normalno in dostojno življenje.

Leta 1964 sta se Dom slepih in invalidske delavnice združile v skupno ustanovo z imenom Center za rehabilitacijo in varstvo slepih. Združitev obeh ustanov je pripomogla k lažjemu obravnavanju oseb, poteku rehabilitacije, ki so jo programsko bolj pravilno razporedili in obravnavali.

Naloge novoustanovljenega centra so bile:

- poklicno usposabljanje slepe in slabovidne invalide za produktivno delo v industriji in drugih gospodarskih organizacijah in ji s tem omogočiti čim samostojnejše preživljanje,
- usposobljenim invalidom priskrbeti ustrezno zaposlitev zunaj centra v drugih delovnih organizacijah, dobiti zaposlitev v obratih centra ali pa v okviru centra organizirati delo na domu,
- organizirati in dajati celotno oskrbo in varstvo slepim in slabovidnim invalidom v obsegu in na način, kakor je to potrebno za posamezne kategorije oskrbovancev (Mihelič, Čufer 2005: 12–18).

Po vojni se skrb Zveze slepih Slovenije ni omejevala samo na zaposlovanje, ampak se je širila tudi na druga področja, ki so prav tako pomembna za kvaliteto življenja slepih. To so bile kulturno-posvetne, športno-rekreativne dejavnosti in skrb za zdravje ter dobro počutje njenih članov.

Na kulturno posvetnem področju so prevladovali pevski zbori. Slepí so se s tem začeli ukvarjati v petdesetih letih in uspešno nastopajo vse do danes. V zadnjem času pa se močno razširja tudi gledališče in nastopi po vsej Sloveniji.

Na športnem področju so prevladovale dejavnosti taborjenja ob morju in v planinah, ukvarjali so se s smučanjem, gorništvom in pohodništvom, kasneje pa so v ospredje postavljali atletiko, plavanje, igre z zvenečo žogo (goalball), kegljanje in druge športe. V vseh teh športih so dosegli tudi zavidljive rezultate v evropskem merilu.

V skrb za zdravje pa sodijo predvsem nakupi in ureditev domov za počitek ob morju (v Piranu, Izoli, Červarju na Hrvaškem) in v planinskih kočah.

Zveza slepih in slabovidnih Slovenije danes

V lanskem letu so slepi in slabovidni praznovali 85 let, odkar so se samoorganizirali. Tako je zveza društev slepih in slabovidnih postala najstarejša invalidska organizacija v Sloveniji.

Zveza društev slepih in slabovidnih Slovenije danes sodeluje tudi z Ministrstvom za zdravje, Ministrstvom za šolstvo in šport ter Ministrstvom za kulturo, kateri so k podelitvi statusa društva predhodno podali svoje soglasje (iz odločbe Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve št. 017–01–012/96–20).

Osnovni cilj Zveze in njenih medobčinskih društev je pomoč slepim in slabovidnim zaradi njihovih posebnih potreb v vsakdanjem življenju in delu. V ta namen so razvili in izvajajo kot dopolnitev dejavnosti javnih služb ali kot samostojno dejavnost številne socialne in druge programe ter opravljajo določene storitve za zadovoljevanje potreb slepih in slabovidnih s ciljem, da se lahko slepi in slabovidni čim bolj neodvisno in enakopravno vključujejo v življenje in delo.

Za doseg svojih ciljev Zveza opravlja številne naloge. Najpomembnejše med njim so:

- spremlja položaj slepih in slabovidnih,
- spremlja in proučuje razvoj tehničnih pripomočkov, ki so potrebni za vsakdanje življenje svojih članov,
- zagotavlja in posreduje tehnične pripomočke članom Zveze ter skrbi za drugo materialno pomoč,
- spremlja in analizira problematiko izobraževanja, rehabilitacije in zaposlovanja slepih in slabovidnih ter predlaga ustrezne ukrepe za razreševanje ter potreb,
- proučuje, daje pobude in predloge pri sprejemanju predpisov na vseh področjih, ki se nanašajo na varstvo pravic in interesov slepih in slabovidnih.

Zvezo je ustanovilo devet medobčinskih društev slepih in slabovidnih in sicer iz Celja, Kranja, Kopra, Ljubljane, Maribora, Murske Sobote, Nove Gorice, Novega mesta in Ptuja. Po zadnjih podatkih (statistični podatki z dne 31.12.2005) je vanjo vključenih 3823 članov (2277 slepih in 1546 slabovidnih). Tako Zveza kot tudi vsa njena medobčinska društva imajo status društva, ki deluje v javnem interesu, kar pomeni, da izvajajo programe ne le za svoje člane, pač pa za slepe in slabovidne po vsej Sloveniji. Zveza društev slepih in slabovidnih Slovenije je včlanjena v Evropsko in Svetovno Zvezo slepih (Mihelič, Čufer 2005: 18–23).

5.3.1 DEJAVNOSTI ZVEZE

Osnovni cilj zveze in njenih društev je pomoč njihovim članom pri vključevanju v družbo in v vsakdanje življenje. Razvijajo, izvajajo in organizirajo posebne socialne, zdravstvene, izobraževalne kulturne in športne programe, izvajajo in organizirajo prvo socialno in osebno pomoč njihovim članom in pomoč družinam na domu. Preko Zveze društev ali samostojno zagotavljajo članom tehnične pripomočke, knjige, časopise in druge publikacije v brajevi pisavi, zvočnemu ali računalniškem zapisu ali v drugih tehnikah, ki so prilagojene slepim in slabovidni.

Zveza izvaja preko dvajset posebnih socialnih programov za slepe in slabovidne uporabnike, ki so naravnani glede na ugotovljene interese in specifične potrebe njenih članov in pomenijo dopolnitev programov in storitev, ki so zagotovljene v okviru javnih služb. Poleg programov za preprečevanje socialne izključenosti so ti programi namenjeni usposabljanju za premagovanje gibalnih in komunikacijskih ovir, ki jih imajo slepe in slabovidne osebe zaradi izgube oziroma okvare vida.

Najbolj pomembnimi socialnimi programi, ki jih zveza izvaja, so:

- *Zaposlovanje članov* (svojim članom društvo pomaga pri iskanju primerne zaposlitve; večina njihovih članov je invalidsko upokojenih, 18 njihovih članov je še šoloobveznih, od tega se dva izobražujeta na Zavodu za slepe v Škofji Loki.)

- *Računalniško opismenjevanje* (društvo organizira in izvaja računalniške tečaje in delavnice za njihove člane).
- *Seminarji za kasneje oslepele in starejše ter njihove svojce* (osebe, ki se kasneje srečajo s slepoto, se težje prilagodijo temu, zato jim društvo nudi pomoč v obliki svetovanja, finančne pomoči, iskanju primernih pripomočkov,..).
- *Tečaj obvladovanja gospodinjskih in ročnih del* (društvo organizira razne kuharske tečaje, kamor povabijo kakšne goste ali pa se njihovi člani sami lotijo kuharskih veščin – to je sedaj na novi lokaciji izvedljivo, prej pa ni bilo. Ostali tečaji so še: pletenje, šivanje, kvačkanje,...).
- *Finančna pomoč* (društvo se javlja na razne razpise, za pridobitev pomoči, pomagajo članov, ki so v finančni stiski,..).
- *Program ohranjanja zdravja* (večkrat letno društvo organizira dneve zdravja, odpravijo se na izlet ali pripravijo delavnice na temo zdravja in dobrega počutja, odpravljanje slabih življenjskih navad. Predvsem ženske se rade udeležujejo raznih strokovnih predavanj o različnih boleznih, o negi telesa, kozmetiki, oblačenju in samourejanju,..).
- *Športne aktivnosti* (šport je zelo pomemben dejavnik celostnega razvoja vsakega posameznika, tudi slepih in slabovidnih. Slepi in slabovidni si preko športa pridobivajo sposobnost orientacije v prostoru, ohranjajo zdravje in si utrjujejo samozavest. Tudi v njihovem društvu izvajajo veliko športnih krožkov, od vrtnega in avtomatskega kegljanja, namiznega tenisa, teka, iger z zvenečo žogo (goalball), šaha do taborjenja v planinah in ob morju, smučanja,..).

Vse te dejavnosti omogočajo članom zveze čim večjo in boljšo vključenost v družbo in socialno okolje, pa tudi dostop na trg delovne sile. Mislim pa, da bi lahko Zveza imela več vpliva in bolj proste roke pri zaposlovanje slepih in slabovidnih, ter več sodelovala z državo in njenimi institucijami.

5.3.2 PRIPOMOČKI ZA SLEPE IN SLABOVIDNE

Posebne potrebe slepih in slabovidnih izhajajo iz njihove gibalne in komunikacijske oviranosti, zato je Zveza društev slepih in slabovidnih Slovenije zadolžena, da zagotavlja pripomočke, ki tem osebam lajšajo življenje, delo in gibanje. Pri zaposlovanju slepih oseb je še posebej pomembno, da jim zagotovimo vsaj tiste pripomočke, ki so nujno potrebni za delo.

Za preseganje gibalne oviranosti so za slepe pomembni predvsem bela palica in pes vodnik. Vedno bolj pa je pomembno tudi odpravljanje različnih ovir v fizičnem okolju (prometne talne označbe, zvočni semafor, različne možnosti zvočnih informacij,...) Zadnja takšna pridobitev so posebne zvočne table na mestnih avtobusih v Ljubljani, ki so jih namestili v začetku aprila lanskega leta in bodo slepim omogočale pridobitev informacije o progi potniškega avtobusa, vstopni in izstopni postaji.

Za preseganje komunikacijske oviranosti pa je pomembna predvsem brajeva vrstica⁶. S pomočjo te naprave slepi lahko dela z najsodobnejšimi komunikacijskimi sredstvi in uporablja internet. Ravno s pomočjo računalnika in brajeve vrstice so se v zadnjem desetletju odprle nove možnosti za zaposlovanje slepih na delovnih mestih, za katere si slepi ne bi upali niti pomisliti. Brez ustrezne programske opreme pa ne bi bilo možno delati, ker programska oprema omogoča branje tekstov tudi v Windows okolju in raznih drugih aplikacijah. To je zelo pomembno, saj z brajevo vrstico lahko bereš samo tekste, grafičnih prikazov pa vrstica ne more prenašati.

Za slabovidne so v uporabi predvsem razni povečalniki, večji ekrani za računalnike in razna programska oprema (Zoomtext), ki poveča sliko na ekranu računalnika. Ta oprema je zelo draga (približna vrednost avtomobila srednjega razreda), zato je za večino slepih in slabovidnih nedostopna. Zato so v vseh društvih njihovim članom namenjene čitalnice z brajevimi vrsticami in povečalniki, ki omogočajo dostop do interneta in tudi do elektronsko-informacijskega sistema »EIS«, kjer Zveza objavlja razne časopise, ki jih člani lahko brezplačno prebirajo. Na EIS-u pa so na voljo tudi knjige v elektronski obliki.

⁶ Do leta 2003 se je imenovala braillova vrstica.

Zveza društev slepih in slabovidnih Slovenije ter njena medobčinska društva izvajajo tudi posebne programe za njihove člane, kjer so dostopni tudi računalniki in drugi pripomočki.

Med najbolj pomembne spadajo:

- izdelava in izposoja leposlovnih knjižnih del in strokovne literature v vseh tehnikah (zvočni zapis, brajev zapis, povečan tisk, računalniški zapis),
- izdelava in izdajanje časopisov v vseh tehnikah,
- nabava in distribucija tehničnih pripomočkov za slepe in slabovidne (tudi prek donatorskih sredstev, predvsem Lions klubi),
- vrsta različnih programov za slepe in slabovidne otroke in mladostnike.

(Mihelič, Čufer 2005: 28–38).

Tehnični pripomočki za slepe in slabovidne se delijo na več skupin in sicer po namembnosti:

- pripomočki za pisanje in risanje (brajev papir),
- pripomočki za branje brajevih časopisov, časopisov v povečanem tisku, zvočnih časopisov, brajevih in zvočnih knjig ter drugih del,
- pripomočki za mobilnost (bela palica),
- pripomočki za vsakdanje življenje (prilagojene govoreče ure ali ure s pokrovčkom, ki so označene z brajevimi oznakami, šiviljski in zidarski metri, kompasi, merilec tekočine, govoreče kuhinjske in osebne tehtnice, budilke, termometri,...),
- pripomočki za šport in razvedrilo (šah, domine, človek ne jezi se, zvoneča žoga),
- pripomočki za učenje (diktafon, žepni kalkulatorji,...) (Mihelič, Čufer 2005: 32).

V Republiki Sloveniji imajo slepe in slabovidne osebe na osnovi Zdravstvenega zavarovanja pravico do naslednjih pripomočkov:

- brajev pisalni stroj (pravica enkrat v življenju),
- kasetofon (vsakih deset let),
- ultrazvočna palica za slepe (na tri leta),
- bela palica za slepe (na eno leto),

- razne kontaktne leče in korekcijska stekla (na eno do dve leti),
- povečevalna stekla (na tri leta),
- razne očesne proteze (na eno do pet let),
- teleskopska očala in okvirje za očala (na dve leti),
- razne vrste očal npr.: temna očala s stranskimi ščitniki (eno do dve leti),
- psi vodiči.

Zavod za zdravstveno zavarovanje slepim in slabovidnim pripomočke priznava za različno dobo (od enega do petih let). Enkratna pravica do sofinanciranja tehničnega pripomočka brajeve vrstice ter stacionarnega ali prenosnega povečala je s posebnim zakonom zagotovljena samo slepim in slabovidnim vojnim invalidom. Drugi slepi in slabovidni te pravice za enkrat še nimajo (Mihelič, Čufer 2005: 35). Vse to pa izraža tudi odnos države do zaposlovanja, saj vemo, da če hočemo zaposliti slepo ali slabovidno osebo, moramo najprej zagotoviti ustrezno prilagojeno delovno mesto in primerne pripomočke, da bo slepa oseba lahko uspešno izvajala svoje delo. Ideje so, država se trudi, a se pri denarju in financiranju ponavadi tudi konča.

5.4 ZAPOSLOVANJE V PRAKSI

Po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje se povečuje število brezposelnih invalidov. Vendar pa podatkov o trenutni zaposlitvi slepih in slabovidnih v Sloveniji ni bilo moč najti. Dejstvo je, da slepi nimajo enakih možnosti usposabljanja za delo in zaposlitev (ker ni šol, ustreznih strokovnjakov, pa tudi premalo zanimanja za slepe s strani države). Tudi nimajo enakega dostopa do naprednih tehnoloških naprav, ker so ponavadi za njih predrage. S tem imajo tudi manjše možnosti za zaposlitev.

Novi Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov – od katerega se veliko pričakuje - naj bi prinesel določene rešitve v tej smeri, vendar pa po dobrem letu izvajanja njegovi uporabniki in poznavalci opažajo določene pomanjkljivosti.

Tudi v Društvu za teorijo in kulturo hendikepa so precej kritični do tega zakona in menijo, da je slabo zastavljen in ne bo prinesel želenih rezultatov. Trdijo, da gre predvsem za ustvarjanje novih delovnih mest za različne strokovnjake in druge tehnične delavce, ki naj bi se ukvarjali z zaposlovanjem hendikepiranih. Mnenja so, da bi se moralo precej bolj stimulirati zaposlovanje v običajnem okolju, s tem pa tudi zagotoviti primerno stimulacijo za delodajalce. Druga pomanjkljivost tega zakona je, da se rehabilitacija izvaja brez časovnih omejitev in ciljev, tako da je na koncu usposabljanja oseba lahko še vedno nezaposljiva, ali pa zanjo potem ni ustreznega delovnega mesta. Bojijo se, da bodo v tem procesu rehabilitacije zaslužili le določeni strokovnjaki, katerih interes je dostikrat ta, da imajo čimveč dela in opravljenih delovnih ur. Tudi sama menim, da bi posameznik / invalid moral imeti večji vpliv pri določanju njegove rehabilitacije, saj sam sebe in svoje sposobnosti najbolje pozna. Po tem zakonu pa nima nikakršnega vpliva na opredelitev zaposlitvenega načrta – njemu ga določi stroka in njegova obveznost je, da pri njem sodeluje.

Tudi glede izvajanja kvotnega sistema imam določene pomisleke. Direktorica Sklada za spodbujanje zaposlovanja invalidov pravi, da sistem še ni zaživel v takšni obliki, kot bi moral. Precej težav je v prvem letu izvajanja bilo na račun nepoznavanja zakona s strani delodajalcev, saj vsi svojih zaposlenih invalidov sploh niso prijavili. Poleg tega delodajalci trdijo, da je zakon zelo nejasno napisan (bil je tudi že dvakrat popravljen v enem letu), kar se

kaže tudi na svetovnem spletu, ko zastavljajo številna vprašanja glede prijave invalidov, izračunu kvot, plačilu obveznosti za neizpolnjevanje in podobno.

Mogoče bi bilo potrebno pustiti še nekaj časa, da se zakon »zasidra« v praksi in čez čas bodo morda vidni boljši rezultati – več invalidov na trgu delovne sile.

6. ZAKLJUČEK

Zaposlitev oz. zagotovljeno delovno mesto je najpomembnejše okolje za spodbujanje socialne vključenosti. Kajti zaposlitev nam prinese zagotovljen mesečni dohodek, neodvisnost, neko blaginjo in s tem tudi socialno povezovanje z drugimi ljudmi. Kronična bolezen ali invalidnost pa velikokrat močno spremenita možnosti za zaposlitev, posledično s tem pa se vse prej naštete dobrine izničijo. Po podatkih svetovne zdravstvene organizacije je tako invalidnost postala ključni razlog za brezposelnost vse večjega števila oseb. Predvsem slepi in slabovidni so še posebej nizko zastopani na trgu delovne sile. Kje je razlog tako nizke zaposlenosti, bi težko odgovorila, saj je na to temo premalo raziskav.

Slepi in slabovidni akterji nimajo niti primerljivih možnosti niti pogojev za enakopraven položaj na TDS v primerjavi z drugimi. Razlogov je verjetno več. Najbolj verjetna je razlaga, da danes družba od posameznikov zahteva čimbolj »zdravega« človeka, tehnološki razvoj je naravnani k čim hitrejšemu prenosu informacij, to pa za slepega in slabovidnega, ker nima ustreznih delovnih sredstev, strojev in naprav, zelo težko.

Evropsko leto invalidov, ki je bilo leta 2003 in letošnje leto z geslom Enake možnosti za vse, h kateremu je pristopila tudi Republika Slovenija, si je za eno glavnih nalog zadalo spodbujanje enakopravnega zaposlovanja invalidov. Prvi pogoj za spremembo ravnanj na področju zaposlovanja invalidov pa je prepoznavanje njihovih potreb, sposobnosti in prednosti, ki jih invalidi s svojim delom lahko ponudijo sebi, svoji družini in širšemu družbenemu okolju.

Ekonomsko vključevanje invalidov v zaposlovanje je celovit proces, ki zahteva integralen načrt dejavnosti ter delovanje in usklajevanje mnogih dejavnikov. Potreben je nenehen dialog med vsemi stranmi (t.j. med delodajalci, sindikati, nacionalnimi in lokalnimi oblastmi) o načinu vključevanja invalidov v zaposlitev. Globalizacija, spreminjajoča se ekonomija in hiter razvoj informacijske tehnologije zagotavljajo invalidom nove možnosti ne glede na njihovo delovno okolje, toda hkrati predstavlja tudi grožnjo tradicionalnim poklicem na ravni zaposlovanja in na prvi pogled lahko povečajo občutek negotovosti. To je izziv za delodajalce, menedžerje, invalide in oblasti, tako lokalne kot državne, da inovativno prilagodijo te možnosti in oblikujejo ter spodbujajo najširši možen razpon poklicev za

invalidne. Pomemben element pri vključevanju invalidnih oseb v zaposlovanje je spodbujanje fizične bližine med invalidnimi in ne invalidnimi osebami. Mislim, da bi moral biti večji poudarek na zaposlovanju hendikepiranih v običajnem delovnem okolju, za to pa so potrebne tudi večje vzpodbude delodajalcem.

Zaključim lahko, da zaposlovanje invalidov ima perspektivo, vendar bo potrebno za spremembe na bolje še veliko storiti. Mislim, da več dobrih programov, več denarja, več strokovnjakov in več organizacij, ki se ukvarjajo z invalidnimi osebami še ni garancija, da bo to privedlo do želenih rezultatov. S tem verjetno bolj dosežemo, da bodo organizacije, ki te programe izvajajo, v družbi izpadle kot zgledne in strokovne. S tem ima družba čisto vest (da je nekaj storila za invalide), strokovnjaki delo, končni uporabniki pa status nosilca nemočnih. Trg delovne sile bi, po mojem mnenju, moral postati prostor, kjer bi veljalo sodelovanje med delodajalci, invalidi in strokovnjaki. Odnos do delodajalcev bi se moral spremeniti tako, da ne bodo le krivci za problem brezposelnosti, temveč naj bi nanje gledali kot na enakopravne partnerje v procesu zaposlovanja invalidov. Po drugi strani pa bi bilo potrebno spremeniti odnos družbe do invalidov, saj jim pripisovanje vloge šibkejših prav gotovo ne koristi.

7. SEZNAM LITERATURE

- Barcus, J. M. in P. Targett (2003): Maximizing employee effectiveness through use of personal assistance services at the workplace. *Journal of vocational rehabilitation* 18(2), 23–38.
- Benedik, Bojana in Barbara Fras (1999): *Kvotni sistem zaposlovanja invalidov*: diplomska naloga. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Birch, B. (1997): *Louis Braille: slepi francoski deček, čigar izum pomaga milijonom slepih, da lahko berejo*. Celje: Mohorjeva družba.
- Bolles, R. N. (1999): *Kakšne barve je tvoje padalo?* Ljubljana: Quatro-Gnosis.
- But, Brane (2004): *Enake možnosti za vse – tudi za slepe in slabovidne osebe*. Ljubljana: Zveza društev slepih in slabovidnih Slovenije.
- Combs, I. H. in P. O. Clayton (1986): Accommodation of Disabled People into Employment: Perceptions of Employers. *Journal of rehabilitation* 52(2), 23–45.
- Drobnič, Janez (1998): Zaposlovanje invalidov v Sloveniji - kam gremo. V Cveto Uršič in Anton Zupan (ur.): »Skupaj smo močnejši«. *Iskanje skupnega jezika med stroko, politiko in invalidi*. Ljubljana: Inštitut RS za rehabilitacijo.
- Drobnič, J. in C. Uršič (1995): *Kvotni sistem za zaposlovanje invalidov v Sloveniji*. Raziskovalna naloga, Republiški zavod za zaposlovanje.
- Dyck, van H. (1992): *Nicht so, sondern so*. Knjižica nasvetov za prijaznejše druženje s slepimi in slabovidnimi. Ljubljana: SLS.
- Golob, M. (1999): *Pot k svetlobi*. Ljubljana: Zavod za slepo in slabovidno mladino.
- Ivančič, A. (1999): *Izobraževanje in priložnosti na trgu dela*. Ljubljana: FDV. Po G. Esping – Andersen (1990): *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Kačič, M. (2006): Luis braille, brajeva pisava in računalnik. *RIKOSS- računalniško, informacijsko, komunikacijsko obveščanje slepih in slabovidnih* 5(1), 6–14.
- Kotnik, Ivanka (2006): *Slepi na trgu dela*: diplomska naloga. Ljubljana: FDV.
- Kralj, M. (2007): *Nagrade za zaposlovanje invalidov*. Časopis Dnevnik 2007(20), 2.
- Letno poročilo Zavoda za zaposlovanje RS (2005): *Invalidska podjetja*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp05/LP2005NM.pdf> (15. september 2006).

- Letno poročilo Zavoda za zaposlovanje RS (2005): *Delež brezposelnih invalidnih oseb*. Dostopno na [http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp05/Slovenija/Slo/Pogl05_tabela.htm#Tabela%20XXV:%20Brezposelni%20invalidi%20po%20vrstah%20invalidnosti%20v%20letih%202004%20in%202005%20\(stanje%2031.%2012.%202005\)](http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp05/Slovenija/Slo/Pogl05_tabela.htm#Tabela%20XXV:%20Brezposelni%20invalidi%20po%20vrstah%20invalidnosti%20v%20letih%202004%20in%202005%20(stanje%2031.%2012.%202005)) (17. april 2007).
- Levy, J. M., Jessop, D. J., Rimmerman, A. in P. H. Levy (1995): Employers' attitudes towards persons with disabilities: a comparison of national and New York State data. *International Journal of Rehabilitation Research* 18(2), 34–82.
- *Louis Braille – življenjepis*. Dostopno na http://www.drustvo-slepih.si/rikoss/rikoss17_2006.htm (15. maj 2006).
- Medobčinsko društvo slepih in slabovidnih Novo mesto (2001): *Predstavitev in naloge medobčinskega društva slepih in slabovidnih*. Dostopno na http://www.drustvo-slepih-nm.si/meni_2.htm (30. junij 2006).
- Mihelič, Blaž in Barbara Čufer (2005): *Podaj mi roko - 85 let organiziranega delovanja slepih in slabovidnih na Slovenskem*. Ljubljana: Zveza društev slepih in slabovidnih Slovenije.
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2003): *Invalidska podjetja v Sloveniji*. Dostopno na http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/word/invalidska_podjetja.doc (30. junij 2006).
- Padežnik, Stane (2000): *Ustvarjalnost ne pozna meja: življenjske zgodbe nekaterih najbolj uspešnih slepih in slabovidnih Slovencev*. Ljubljana: Past.
- Podjetje CRI Celje d.o.o. (2001): *Predstavitev in naloge podjetja CRI Celje*. Dostopno na <http://www.cri.si/CRI/opodjetju.html> (12. avgust 2006).
- Presen, Dominik (2003): Zaposlovanje invalidov in uvedba obveznih kvot. V Cveto Uršič (ur.): *Zaposlovanje invalidov med politiko in prakso*. Ljubljana: Inštitut RS za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Presen, Dominik (2004): Kvotni sistem zaposlovanja. V Cveto Uršič (ur.): *Pravica do enakih možnosti in enake obravnave*, 103–122. Ljubljana: Inštitut RS za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije.

- Rojšek, Tatjana, Slatinšek, Anton in Damjan Žnidarčič (2004): Socialna ekonomija – nove možnosti za zaposlovanje invalidov. V Cveto Uršič (ur.): *Pravica do enakih možnosti in enake obravnave*, 151–162. Ljubljana: Inštitut RS za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov (2006): *Kvota in kvotni sistem*. Dostopno na http://www.svzi.gov.si/index.php?dep_id=3 (17. april 2007).
- Smonkar, Jasna (1994): Brezposelni in iskanje zaposlitve. V Pirher, Sonja in Ivan Svetlik (ur.): *Zaposlovanje – približevanje Evropi*, 81–104. Ljubljana: FDV.
- Statistični letopis RS (2005): *Invalidska podjetja*. Dostopno na <http://www.stat.si/doc/statinf/12-SI-041-0602.pdf> (12. avgust 2006).
- Statistični letopis RS (2005): *Invalidska podjetja za strokovno usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Republiki Sloveniji*. Dostopno na http://www.stat.si/letopis/2005/10_05/10-12-05.htm (30. junij 2006).
- Strojan, Tatjana in Tanja Koderman (2001): *Pravice delovnih invalidov*. Ljubljana: Zveza delovnih invalidov Slovenije (ZDIS).
- Tabaj, Aleksandra in Tatjana Dolinšek (2004): Podporno zaposlovanje. V Cveto Uršič (ur.): *Pravica do enakih možnosti in enake obravnave*, 123–149. Ljubljana: Inštitut RS za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Turner, E (2003): Using a personal assistant in the workplace. *Journal of vocational rehabilitation* 18(2), 38–57.
- Uradni list Republike Slovenije (2005): *Kvotni sistem zaposlovanja invalidov*. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200463&stevilka=2873> (15. maj 2005).
- Uradni list Republike Slovenije (2006): *Prenehanje delovnega razmerja*. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=1999106&stevilka=4965> (30. junij 2006).
- Uradni list RS (2006): *Kvota glede na dejavnost zavezanca*. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/ulonline.jsp?urlid=200732&dhid=88801> (18. april 2007).
- Uršič, Cveto (2004): Pravica do enakih možnosti in zaposlovanje invalidov. V Cveto Uršič (ur.): *Pravica do enakih možnosti in enake obravnave*, 11–43. Ljubljana: Inštitut RS za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije.

- Vidmar, Janez (2003): Zaposlovanje invalidov – odnos delodajalcev. V Cveto Uršič (ur.): *Zaposlovanje invalidov med politiko in prakso*, 112–117. Ljubljana: Inštitut RS za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- (2001) *Vodnik po pravicah invalidov*. Ljubljana: Urad Vlade RS za invalide in bolnike.
- Vogrinčič, Boštjan (2003): *Problematika zaposlovanja slepih in slabovidnih v Republiki Sloveniji*: diplomska naloga. Kranj: Fakulteta za organizacijske vede.
- Wertlieb, E. C (1985): Minority Group. Status of the Disabled. *Human Relations* 38(11), 1047–1063.
- Wright, B. A (1960): *Physical disability: psychological approach*. New York.
- (1999) *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ZPIZ-1*. Ur. l. RS, št. 106–4965/99. Ljubljana: Uradni list RS.
- (2004) *Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ZZRZI*. Ur. l. RS, št. 63/2004. Ljubljana: Uradni list RS.
- Zaviršek, Darja (2000): *Hendikep kot kulturna travma*. Ljubljana: Študentska založba *CF.
- Zavod RS za zaposlovanje (2005): *Usposabljanje in izobraževanje brezposelnih in invalidnih oseb*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp05/Slovenija/Slo/Pogl05.htm#5.%204.%20Usposabljanje%20in%20izobrazevanje> (30. junij 2006).