

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Katja Brate

**Posebne oblike zaposlovanja invalidov - primerjava Slovenije in Velike Britanije**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2014

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Katja Brate

Mentor: doc. dr. Miroljub Ignjatović

**Posebne oblike zaposlovanja invalidov - primerjava Slovenije in Velike Britanije**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2014

*Najlepša hvala vsem, ki ste sodelovali pri nastajanju tega diplomskega dela.*

## **Posebne oblike zaposlovanja invalidov - primerjava Slovenije in Velike Britanije**

Socialna definicija invalidnosti pravi, da je okolje tisto, ki napravi iz osebe z okvaro, invalidno osebo. Okolje omejuje njihove aktivnosti preko transportne infrastrukture, gradbenih in komunikacijskih barier ter ne nazadnje preko zaposlitvenih praks. Invalide uvrščamo med težje zaposeljive, saj zaradi zmanjšane delovne zmožnosti, neprilagojenosti delovnega mesta in predsodkov ter neinformiranosti delodajalcev težje pridobijo zaposlitev. V številnih državah zato nudijo posebne oblike zaposlovanja, ki so ena izmed državnih intervencij za spodbujanje zaposlovanja invalidov. Njihov glavni namen je usposabljanje, izboljšanje ali ohranjanje delovnih zmožnosti ter prehod v odprto zaposlitev. Delimo jih na podporno zaposlovanje in zaščitno zaposlovanje (sem uvrščamo zaposlitvene centre, varstveno delovne centre in invalidska podjetja). Skozi primerjavo sem spoznala, da imajo v izbranih državah obe vrsti posebnih oblik zaposlovanja, le da v VB spodbujajo predvsem podporno obliko zaposlovanja, nasprotno pa v Sloveniji zaščitno obliko zaposlovanja. Obe imata svoje prednosti in slabosti, ki jih v diplomskem delu tudi bolj podrobno predstavim.

**Ključne besede:** invalid, posebne oblike zaposlovanja, zaščitno zaposlovanje, podporno zaposlovanje.

## **Special forms of employment of disabled persons - comparison Slovenia and Great Britain**

Social definition of disability states that it's very environment by itself that makes impaired person a disabled one. The environment limits activities of disabled persons by transportation infrastructure, construction and communication barriers and last but not least by employment practices. The disabled persons are classified among hardly employable people because due to their diminished working capabilities, inadaptability of the place of work, prejudices and uninformed employers it's harder for them to succeed in getting a job. This is why in many countries offer special forms of employment which is part of the state's intervention in order to incite employment of disabled persons. Their main purpose is to qualify, improve and preserve working capabilities and enable the transition into an open employment. They are divided into supporting forms of employment and protective ones (to this category belong employment centers, protective working centers and special enterprises for disabled persons). The comparison has shown that in both selected countries both special forms of employment are present, the sole difference being that in GB the supporting form of the employment is incited, meanwhile in Slovenia it's the protective one. Both forms have proper advantages and disadvantages that are also presented more in details in my thesis.

**Keywords:** disabled persons, special forms of employment, protective employment, supporting employment.

## **Kazalo**

1	UVOD .....	8
1.1	Cilj in osnovne hipoteze .....	9
1.2	Metode preučevanja in struktura dela .....	9
2	OSNOVNA IZHODIŠČA.....	10
2.1	Kategorije okvar:.....	10
2.2	Različne definicije invalidnosti.....	11
2.3	Socialna definicija invalidnosti in identiteta .....	12
2.4	Identiteta invalida.....	13
2.5	Akcijski načrt Sveta Evrope za invalide, za obdobje 2006 - 2015 .....	13
2.6	Brezposelnost in njene posledice .....	15
3	ZAPOSLOVANJE POD POSEBNIMI POGOJI .....	16
3.1	Pomembni dokumenti .....	18
3.2	Vrste intervencij na trgu dela .....	19
3.2.1	Subvencija plače.....	21
3.2.2	Kvotni sistem zaposlovanja invalidov.....	21
3.2.3	Prilagoditve delovnih mest.....	22
3.2.4	Rezervirana delovna mesta (protected places) .....	23
4	ZAPOSLOVNA REHABILITACIJA.....	24
4.1	Programi socialne vključenosti .....	24
5	ZAŠČITNO ZAPOSLOVANJE .....	25
5.1	Prednosti zaščitnega zaposlovanja .....	26
5.2	Slabosti zaščitnega zaposlovanja .....	27
5.3	Zaščitno zaposlovanje v Sloveniji in VB .....	28
5.4	Zaposlitveni centri.....	29
5.5	Invalidska podjetja .....	30
5.6	Varstveno-delovni centri .....	31
6	PODPORNO ZAPOSLOVANJE.....	34
6.1	Izvedba podpornega zaposlovanja.....	35
6.2	Ključni dejavniki za uspešno implementacijo.....	36
6.3	Pomanjkljivosti podpornega zaposlovanja.....	37

6.4	Podporno zaposlovanje v Sloveniji .....	38
6.5	Podporno zaposlovanje v VB .....	39
6.5.1	Vstop na trg dela .....	39
6.5.2	Dobre prakse v VB .....	41
7	SOCIALNO PODJETNIŠTVO.....	43
8	EMPIRIČNI DEL DIPLOMSKE NALOGE .....	44
8.1	Primerjava Slovenije in Velike Britanije.....	44
8.1.1	Splošna primerjava kazalcev brezposelnosti med invalidi.....	44
8.1.2	Primerjava zaposlovanja pod posebnimi pogoji.....	45
8.2	Empirična raziskava »Prehodi med posebnimi oblikami zaposlovanja« .....	49
8.2.1	Izhodišče raziskave, njeni cilji in metodologija .....	49
8.2.2	Analiza rezultatov .....	51
8.2.3	Zaključek raziskave.....	55
8.3	Povzetki izvedenih intervjujev .....	56
8.3.1	Vpogled v karierno pot Aleša B. ....	56
8.3.2	Spletni intervju s Šumrada Klavdijo .....	57
9	SKLEP.....	59
10	LITERATURA .....	62
	PRILOGE.....	72
	Priloga A: Vprašanja za spletno anketo .....	72
	Priloga B: Intervju z Alešem B. ....	75
	Priloga C: Intervju s Klavdijo Šumrada .....	79
	Priloga Č: Primeri pozitivnega informiranja invalidnih oseb .....	83
	Priloga Č.1: Enostavno in razločno podajanje informacij na strani GOV.UK.....	83
	Priloga Č.2: Spletna stran, ki omogoča reguliranje velikosti pisave, barve ozadja in tudi omogoča avtomatsko branje teksta.....	84
	Priloga Č.3: Priročnik o Izbiri dela (Work Choice) - preprosto branje .....	85

## **Kazalo grafov**

Graf 8.1: Oblika organizacije, v kateri so anketirani zaposleni .....	51
Graf 8.2: Število zaposlenih invalidnih oseb.....	51
Graf 8.3: Ocenitev možnosti prehoda zaposlenih invalidov na bolj zahtevno delovno mesto....	52

## **Kazalo tabel**

Tabela 8.1: Podatki o posebnih oblikah zaposlovanja v Sloveniji .....	46
Tabela 8.2: Zaposlitveni programi v UK .....	47
Tabela 8.3: Deleži zaposlenih invalidnih oseb (starih od 16-64 let) v primerjavi z ne-invalidi v VB .....	47
Tabela 8.4: Ocena ovir s katerimi bi se soočali invalidi na delovnem mestu .....	55

## **Kazalo slik:**

Slika 3.1: Posebne oblike zaposlovanja invalidov .....	18
--	----

## **Seznam kratic:**

EU	Evropska Unija
MOD	Mednarodna organizacija dela
ZN	Združeni narodi
VB	Velika Britanija
VDC	Varstveno delovni center
ZRSZ	Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje
ZZRZI	Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov

## 1 UVOD

Invalidi so največja manjšina na svetu in njihovo število se s staranjem prebivalstva še povečuje, zato spodbujanje vključevanja invalidnih oseb med delovno aktivno prebivalstvo ni pomembno samo z vidika zagotavljanja enakih možnosti za enakovredno življenje, temveč je tudi ekonomsko koristno.

Invalidnost je večdimenzionalen pojav, ki izhaja iz interakcije med invalidom in njegovim družbenim okoljem, le-ta preprečuje njihovo polno in učinkovito sodelovanje v družbi. Pri vključevanju na trg dela jih ovirajo predsodki delodajalcev, grajene in komunikacijske ovire ter njihove zmanjšane delovne zmožnosti. Posledično so njihove možnosti, da si zagotovijo in obdržijo delo, manjše. Prav delo pa je tista osnovna človeška pravica, ki zagotavlja sredstva za preživetje, ljudi povezuje in omogoča integracijo, ki je pomembna v življenju vsakega posameznika.

Države so uvedle intervencije, s pomočjo katerih želijo povečati delež invalidov na trgu dela. Ena izmed intervencij je zaposlovanje v posebnih organizacijah, ki brezposelnim invalidom, ki imajo večje težave z iskanjem zaposlitve, omogoča pridobivanje izkušenj in veščin. Zaščitna delovna mesta predstavljajo varno mesto, kjer se invalidi pripravljajo in usposablajo za vključitev v standardno zaposlitev.

Alternativa je podporno zaposlovanje, ki postaja vse bolj razširjeno in popularno. Zaposlitveni strokovnjaki poskušajo najti zaposlitev vsem invalidnim osebam na odprtem trgu dela ne glede na stopnjo invalidnosti. Njihovo vodilo je, da lahko vsak posameznik poišče svojim željam in zmožnostim primerno delo.

V diplomski nalogi bom proučila posebne oblike zaposlovanja invalidov in naredila primerjavo med Slovenijo in Veliko Britanijo (dalje VB). Obe državi sta članici Evropske Unije (dalje EU) in morata zadovoljiti zahteve evropskih institucij, kot primer naj omenim Evropsko komisijo, ki želi do leta 2020 dvigniti delež zaposlenih moških in žensk v EU na 75 odstotkov v starosti od 20 do 64 let. VB sem izbrala, ker imajo okoli deset milijonov invalidov, zato pričakujem, da imajo izoblikovano uspešno politiko zaposlovanja invalidov, ki poskuša slednje vključiti v družbo.



## **1.1 Cilj in osnovne hipoteze**

Cilj diplomske naloge je s primerjavo pridobiti ključne informacije, ki bi lahko pripomogle k izboljššanemu delovanju posebnih oblik zaposlovanja v Sloveniji.

Osnovne hipoteze so naslednje:

**H1:** Državi uporabljata različne oblike zaposlovanja invalidov.

**H2:** V Sloveniji obstajajo invalidi, ki so zaposleni na zaščitnih delovnih mestih, čeprav imajo sposobnosti za zaposlitev na odprtem trgu dela.

**H3:** Obstoječi sistem zaposlovanja invalidov potrebuje konkretne spremembe.

### **Raziskovalno vprašanje:**

Katere britanske prakse s področja zaposlovanja invalidov bi bilo smiselno uvesti v Sloveniji?

## **1.2 Metode preučevanja in struktura dela**

Uporabila bom naslednje metode s katerimi bom poskušala potrditi hipoteze:

- analiza in interpretacija primarnih in sekundarnih virov;
- analiza zakonodaje
- družboslovni intervju
- spletna anketa

## 2 OSNOVNA IZHODIŠČA

### 2.1 Kategorije okvar:

Stereotipno uvrščamo med invalide samo tiste, ki imajo vidne okvare, vendar je to področje kompleksnejše. Po nekaterih raziskavah ima kar vsak šesti prebivalec EU lažjo ali težjo obliko invalidnosti, kar predstavlja 80 milijonov posameznikov, ki imajo težave pri vključevanju v družbo. S starostjo pa se število invalidnih oseb samo še povečuje (Evropska Komisija 2010, 3).

Za lažjo predstavo kdo vse se uvršča med invalide bom naštel nekaj kategorij okvar. Te so:

*a) Fizične okvare in gibalna oviranost*

Te okvare so lahko prirojene ali pa jih oseba pridobi zaradi bolezni, poškodb in amputacij. Med fizične okvare uvrščamo tudi bolezni notranjih organov, multiplo sklerozo, možgansko kap in druge. Osebe, ki imajo to okvaro navadno potrebujejo različne pripomočke (invalidski voziček, palica, bergle in umetne ude), ki jim omogočajo ali olajšajo gibanje (Disabled World 2013);

*b) Okvare hrbtenjače;*

*c) Poškodba glave;*

*d) Gluhota in naglušnost;*

*e) Slepota in slabovidnost;*

*f) Učne težave*

Slednje lahko »razdelimo v tri kategorije: razvojne, govorne in jezikovne motnje, motnje akademskih spretnosti ter druge (kot na primer motnje koordinacije)« (Univerzitetni rehabilitacijski inštitut - SOČA 2010a, 75). Te težave se odražajo v pomanjkanju sposobnosti mišljenja, govorjenja, pisanja, poslušanja, računanja in črkovanja.

*g) Duševna prizadetost*

V to kategorijo uvrščamo kognitivne motnje, ki se odražajo v podpovprečnem IQ-ju in slabših socialnih spretnostih, delovnih aktivnostih in pomanjkljivi komunikaciji ter

skrbi za sebe. Te osebe imajo težave z učenjem, obvladovanjem jezika, motoričnimi in socialnimi zmožnostmi.

#### *h) Težave v duševnem zdravju*

Zaradi težav v duševnem zdravju letno v EU zbolijo več kot desetina Evropejcev. Sem uvrščamo kronično depresijo, shizofrenijo, bipolarno motnjo, motnjo mejne osebnosti, obsesivno kompulzivno motnjo, posttravmatsko stresno motnjo in druge duševne težave.

Za zaključek bi omenila, da obstajajo okvare, ki niso vidne navzven in, ki se jih pogosto prikriva, saj se ljudje s temi boleznimi bojijo stigmatizacije in reakcij sodelavcev in nadrejenih. Mednje spadajo naslednje bolezni: diabetes, disleksija, epilepsija, astma in druge dihalne težave, avtizem, Aspergerjev sindrom, kognitivne težave, HIV in druge (Univerzitetni rehabilitacijski inštitut - SOČA 2010a).

Zgoraj naštetih okvar pa so strnjene v definicijah invalidnosti, s katerimi se izognemo naštevanju posamičnih okvar.

## **2.2 Različne definicije invalidnosti**

Poleg pojma invalid se kot sinonim uporabljajo še naslednji izrazi: prizadet, hendikepiran, nezmožen. Vsi pa opredeljujejo ranljivega posameznika izredno raznolike skupine, v kateri se med seboj razlikujejo po številnih lastnostih, ki se delijo na biološke (spol, starost), socialne in na vrsto okvare. Homogeni so le po statusu invalida, ki izhaja iz pridobljenih pravic (Fatur Videtič 2003). Te pravice pa so podeljene na podlagi sprejetih zakonov in konvencij, zato bom zapisala nekaj najpomembnejših definicij invalidnosti.

Konvencija o pravicah invalidov ZN pravi, da so invalidi »ljudje z dolgotrajnimi telesnimi, duševnimi, intelektualnimi ali senzoričnimi okvarami, ki jih v povezavi z različnimi ovirami lahko omejujejo, da bi enako kot drugi polno in učinkovito sodelovali v družbi« (Združeni narodi 2006, 1).

Konvencija Mednarodne organizacije dela (MOD) št. 159 o zaposlovanju in poklicni rehabilitaciji invalidov, opredeli invalida kot »osebo, katere možnosti, da si zagotovi in obdrži ustrezno zaposlitev ter, da v njej napreduje, so bistveno zmanjšane zaradi telesne ali duševne okvare, priznane po predpisih« (Uršič in Drobnič 1995, 13).

V Sloveniji je za področje zaposlovanja invalidov pomemben Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI). Slednji opredeljuje, da je invalid oziroma invalidka oseba, pri kateri so bile ugotovljene trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni in ima zato bistveno manjše možnosti, da se zaposli, ohrani zaposlitev ali napreduje v zaposlitvi.

V Veliki Britaniji pa se po Zakonu o enakopravnosti 2010 šteje oseba za »invalidno, če ima fizične ali mentalne okvare, ki imajo znaten in dolgoročno negativen učinek na njihovo sposobnost izvajanja vsakodnevnih aktivnosti« (GOV.UK 2013a).

Skozi zgodovino so se izoblikovale najmanj tri definicije invalidnosti: medicinska, ekonomska in socialna. Slednjo bom v naslednjem podpoglavju bolj podrobno opisala, ker je najbolj aktualna za področje, ki ga proučujem, saj definira invalidnost kot družbeno ustvarjen problem.

### **2.3 Socialna definicija invalidnosti in identiteta**

Socialni koncept invalidnosti se je izoblikoval in uveljavil po letu 1970. Ta pristop vidi invalidnost kot rezultat odnosa invalidnega posameznika in okolja (Uršič in Drobnič 1995, 12). Okolje omejuje aktivnosti invalidov preko socialnega varstva, transportne infrastrukture, komunikacijskih in gradbenih barier ter zaposlitvenih praks, ki se ne prilagodijo potrebam in veščinam te populacije in jo izključujejo iz trga dela. Invalidi si želijo delati in biti bolj vpeti v družbo, toda ne dobijo priložnosti na trgu delovne sile (Berthoud 2011).

Mike Oliver je izoblikoval frazo "socialna invalidnost" leta 1983. Ta prikazuje zahtevo invalidnih oseb in njihovih zagovornikov za: »nič bolj pomembnega kot prehoda od osredotočanja na fizične omejitve določenih posameznikov k načinu, kako fizično in socialno okolje vsiljuje omejitve določeni skupini ali kategoriji ljudi« (Oliver v Barnes 2007, 443). Prav takšne zahteve ljudi in gibanje za pravice invalidov na mednarodni

ravni so pripomogle k sprejetju številnih zakonov, ki prepovedujejo diskriminacijo na podlagi invalidnosti.

Dejstvo je, da so od 18. stoletja dalje v sferi dela pomembne naslednje vrednote: maksimiranje dobička, plačana delovna sila in konkurenca med zaposlenimi, ki onemogočajo ali vsaj zavirajo participacijo invalidov. Obstaja pa argument, da se lahko spremeni percepciranje invalidov, če delo organiziramo z drugačnimi principi; s soodvisnostjo in nujnostjo družbenih potreb. Takrat so ljudje prej vključeni kot izključeni iz trga delovne sile. Tako so med drugo svetovno vojno vključili kar milijon invalidnih oseb (Barnes 2007).

#### **2.4 Identiteta invalida**

Neizpodbitno dejstvo je, da v življenju oseb z okvaro igra pomembno vlogo tudi identiteta invalida, ki se izoblikuje skozi proces socializacije. Šušteršič (2005) opozarja, da je za vsakega invalida pomembna identifikacija, ki ima dve razsežnosti. Prva je identifikacija invalidovega dožemanja lastne vloge v družbi in v zasebnem življenju. Druga identifikacija pa predstavlja, kako družba in okolje vrednoti invalida. Večja kot je razlika med tema identifikacijama, slabši je položaj invalida v družbi. Identifikaciji sta v »vzročni povezanosti« in okolica še kako vpliva na delovanje invalida in njegovo samopodobo.

Skozi zgodovino je bil invalid vedno nekje na robu družbe, zato so izredno pomembne aktivnosti, ki potekajo v zadnjem času in so usmerjene v ponovno reintegracijo invalidov v družbo, v usposobitev za neodvisno življenje in vzpostavitev enakih pogojev za ljudi s posebnimi potrebami. V naslednjem podpoglavju bom naštel akcijska načela Sveta Evrope, ki bodo spremenila delo strokovnjakov z invalidi in vplivala tudi na posebne oblike zaposlovanja invalidnih oseb.

#### **2.5 Akcijski načrt Sveta Evrope za invalide, za obdobje 2006 - 2015**

Glavni namen akcijskega načrta je, da postane orodje za razvoj in izvajanje strategij, katerih cilj je vključitev problematike invalidnosti v politike držav članic, med katere se

uvrščata tudi Slovenija in VB. Države članice spodbujajo, da ovrednotijo obstoječe politike, ugotovijo kje je potreben napredek in katere storitve morajo še zagotoviti. Temeljna načela načrta so nediskriminacija, neodvisnost, polno sodelovanje in enake možnosti za vse invalide. Zajema ključna področja življenja invalidov med katerimi je tudi zaposlitev (Svet Evrope 2006).

Glavna cilja za področje zaposlovanja sta:

- a) »Spodbujati zaposlovanje na odprtem trgu delovne sile s kombinacijo protidiskriminacijskih in pozitivnih ukrepov za zagotovitev enakih možnosti invalidom;
- b) Boriti se proti diskriminaciji in spodbujati sodelovanje invalidov pri poklicnem ocenjevanju, usmerjanju, usposabljanju in storitvah, povezanih z zaposlovanjem« (Svet Evrope 2006, 17).

V Akcijskem načrtu je naštetih tudi več posebnih ukrepov držav članic, med katerimi bi izpostavila samo tiste, ki so ključnega pomena za to diplomsko delo. Za začetek bi izpostavila pomembnost držav, da spodbujajo delodajalce k zaposlovanju invalidov tako, da jih izobražujejo o invalidnosti in jim pomagajo pri izpeljavi smiselnih prilagoditev delovnih mest in delovnih razmer. S pridobljenim znanjem delodajalci uspešneje sodelujejo z zaposlenimi invalidi, izpeljane prilagoditve pa izboljšajo njihovo produktivnost, saj zmanjšajo negativen vpliv okvar na delo. Kot drugi ukrep bi izpostavila pomen zagotavljanja podpornih ukrepov (zaščitno in podporno zaposlovanje) za tiste, ki se brez osebne podpore ne morejo zaposliti na odprtem trgu dela. In ne nazadnje so izpostavili pomembnost podpore invalidom pri njihovem napredovanju in osebni razvoju, »od zaščitnega in podpornega zaposlovanja do odprtega zaposlovanja« (Svet Evrope 2006, 18).

Pomembno je, da družba spodbuja zaposlovanje invalidov in ustanavljanje novih podjetij, saj ima zaposlitev pozitiven učinek na zdravstveno in duševno stanje teh oseb. Raziskuje pa tudi učinke brezposelnosti, in zakaj je pomembno, da čim več invalidnih oseb, ne glede na stopnjo invalidnosti, pridobi zaposlitev.

## **2.6 Brezposelnost in njene posledice**

Svetovna finančna kriza, ki je leta 2008 privedla do upada gospodarskih aktivnosti, je še povečala brezposelnost v družbi. Z zmanjševanjem zaposlenih in krčenjem višine dodeljenih sredstev za programe in storitve namenjene invalidom se zmanjšujejo tudi možnosti invalidov.

Sienfield meni, da prav številčna brezposelnost vpliva na zmanjševanje enakih možnosti v družbi. Pri presežku delovne sile se delodajalcem ni potrebno truditi, da bi zaposlovali ženske, invalidne in ostale marginalizirane člane družbe (Haralambos 1999 254).

Prva posledica izgube dela se kaže v izpadu rednega dohodka. Če pa invalidna oseba dobiva finančne prejemke in izpad dohodka ni tako problematičen, pa zagotovo občuti socialne posledice. Med slednje uvrščamo izgubo identitete, občutka smisla in svobode. Brezposelnost zmanjšuje družbene stike in vpliva na duševno zdravje oseb, ki so brez dela. Zmožnost strukture časa se izgubi, saj je služba tista, ki razdeli dan v časovna obdobja. Posledično imajo osebe več prostega časa, ki pa ga ne znajo razporediti. P.Kelvin, C. Dewberry in N. Morley Burber (v Haralambos 1999) so ugotovili, da brezposelni več časa preživijo sami; gledajo televizijo, opravljajo hišna dela, se posvečajo hobijem, manj časa pa preživijo v družbi drugih ljudi (Haralambos 1999, 256).

Preko poklicne rehabilitacije, ki je pravica vsakega posameznika lahko pridobijo delo, ki je temeljnega pomena za osamosvojitvev, daje občutek vrednosti in omogoča kontinuirane socialne stike.

V Veliki Britaniji in Sloveniji manj kot polovica invalidnih oseb nima zaposlitve, zato imajo družbeno pomembno vlogo posebne organizacije in podporne oblike zaposlovanja, saj pomagajo zaposliti tudi težje invalide.

### 3 ZAPOSLOVANJE POD POSEBNIMI POGOJI

»Ekonomska integracija invalidov je ključ za integracijo invalidov na vseh področjih« (Kroflič 1998, 83).

Invalidne osebe so zaradi zmanjšane delovne zmožnosti postavljene v slabši položaj pri vključevanju na trg delovne sile. Zato so države uvedle intervencije s katerimi želijo povečati delež te populacije na trgu dela. Med intervencije uvrščamo subvencije, kvote, prilagoditve delovnega mesta, zaposlitveno rehabilitacijo in tudi zaposlovanje v posebnih organizacijah.

Glavni namen zaposlovanja pod posebnimi pogoji je usposabljanje, redna zaposlitev, izboljšanje ali ohranjanje delovnih zmožnosti in prehod v odprto zaposlitev. Zaposlovanje v posebnih organizacijah je namenjeno tistim osebam, ki se zaradi svoje invalidnosti ne morejo zaposliti na odprtem trgu delovne sile. Glede na lastne delovne sposobnosti pa se lahko zaposlijo v invalidskih podjetjih, zaposlitvenih centrih in varstveno delovnih centrih.

V VB vse bolj spodbujajo podporno zaposlovanje, ki je tudi bolj skladno s cilji Sveta Evrope. Od zaščitne oblike zaposlovanja se razlikuje v tem, da poteka v običajnem delovnem okolju, vendar s strokovno in tehnično podporo tako invalidu, kot tudi delodajalcu. Uvrščam ga med posebne oblike zaposlovanja, saj pomaga do dela tudi težjim invalidom.

Moram opozoriti še na tipologijo Seyfrieda in Lamberta (Uršič in Drobnič 1995; Drobnič 2002), ki pomaga bolje umestiti zaposlovanje pod posebnimi pogoji. Ta tipologija prikaže, da je razlika med zaposlitvijo na odprtem trgu (brez podpore) in zaposlovanjem pod posebnimi pogoji postala manj očitna.

Na podlagi kraja opravljanja dela, potrebe po zaščitnih mehanizmih, sestave zaposlenih in izbire med individualno ali kolektivno obliko zaposlovanja s posebnimi varovalkami, pa se delijo oblike zaposlovanja od najmanj do najbolj zaščitnih oblik.



Delijo se na:

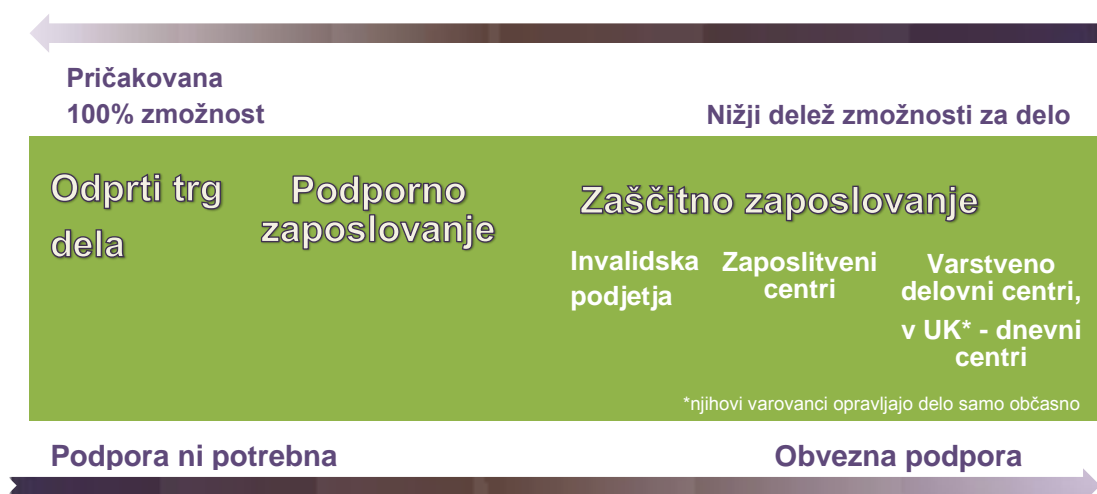
1. Individualno tržno delo: tukaj ni nobene dodatne in posebne zaščite, razen pravnih določil, ki veljajo za invalide (dodatni dopust, varstvo pred nezakonitim odpuščanjem);
2. Prilagojeno delo v običajnih podjetjih: dogovori za vključitev v podjetje z bolj fleksibilnimi oblikami zaposlitve (dogovori glede pogojev dela, organizacije, delovnega časa);
3. Pol-zaščitno delo v običajnih podjetjih: kolektivna zaščita in posebne delovne razmere za invalide, ki so zaposleni pod enakimi pogoji kot drugi delavci;
4. Pol-zaščitno delo v zadrugah (socialna podjetja in kooperative), v katerih so zaposleni invalidi in »ne-invalidni« delavci: prožno varstvo in če je treba, tudi posebne delovne razmere;
5. Pol-zaščitno delo v zadrugah (socialnih podjetjih in kooperativah), ki je namenjeno samo invalidom: fleksibilno varstvo in posebni delovni pogoji;
6. Zaposlitev pod posebnimi pogoji v invalidskih delavnicah<sup>1</sup> (delo poteka v običajnih podjetjih): Delo je lahko namenjeno samo posameznim invalidom ali pa skupinam invalidov (če je potrebno so posebni delovni pogoji);
7. Pol-zaščitno delo v delavnicah za invalide: delo v invalidskih delavnicah, vendar z opcijo, da sodelujejo z ne-invalidnimi osebami;
8. Zaščitno delo v tipičnih delavnicah za prizadete osebe: delo poteka v delavnicah in je namenjeno samo invalidom (Seyfried in Lambert v Uršič in Drobnič 1995).

Za lažjo predstavbo si lahko ogledate Sliko 3.1, ki vam omogoča lažjo predstavbo posebnih oblik zaposlovanja, ki jih bom bolj podrobno opisala v nadaljnjih poglavjih. Iz slike je razvidno, da se oblike zaposlovanja razlikujejo po nudeni podpori strokovnjakov in po pričakovanem oziroma zahtevanem deležu zmožnosti za opravljanje dela.

---

<sup>1</sup> Bolj razširjen in prepoznaven je izraz invalidsko podjetje.

**Slika 3.1: Posebne oblike zaposlovanja invalidov**



### 3.1 Pomembni dokumenti

Mednarodna organizacija dela (MOD) je leta 1955 izdala prvo priporočilo (št. 99) o poklicni rehabilitaciji invalidov, ki invalidnim osebam omogoča, da pridobijo, zadržijo in napredujejo v zaposlitvi, ki jo želijo in zmorejo opravljati. Priporočili so tudi organiziranje zaposlovanja v zaščitnih oblikah zaposlovanja in ustanavljanje kooperativ in podobnih podjetij (npr. socialna podjetja), ki bi delovale v interesu invalidnih oseb.

Kasneje leta 1983 je MOD izdala konvencijo št. 159 in priporočilo št. 168 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Konvencija opozarja na pomembnost zaposlitvene rehabilitacije, ki mora biti dostopna vsem in na pomembnost oglaševanja odprte zaposlitve za vse invalide (MOD 1983a). V priporočilu pa so izrazili pomembnost zaposlovanja pod posebnimi pogoji za invalide. Vladam držav članic so predlagali naj podpirajo in spodbujajo ustanavljanje različnih oblik zaščitne zaposlitve in spodbujajo sodelovanje med zaščitnimi oblikami zaposlitve in invalidnimi podjetji oz. delavnicami. Obenem so opozorili na možnost izkoriščanja invalidov znotraj zaposlitvene rehabilitacije in v posebnih oblikah zaposlovanja ter svetovali naj spodbujajo zaposlitev na odprtem trgu (MOD 1983b).

Tudi Svet Evrope je sprejel resolucije, ki zajemajo določila o zaposlovanju pod posebnimi pogoji. Veliko število resolucij in priporočil, ki zadevajo rehabilitacijo in

zaposlovanje invalidov je bilo že leta 1984 združenih v dokumentu Model programa rehabilitacije.

Za zaposlovanje pod posebnimi pogoji je bilo zapisano: »Vsakomur, ki je tako hudo prizadet, da nikakor ne more delati v običajnem delovnem okolju, naj bi bilo omogočeno, da si najde delovno mesto, za stalno ali le za določen čas, v prilagojenem okolju, med ostalimi kot: zaposlitev v invalidskih delavnicah, doma ali v običajnem delovnem okolju (Svet Evrope v Uršič in Drobnič 1995, 82).

Zapisali so, da naj bo zaposlovanje pod posebnimi pogoji namenjeno samo tistim invalidom, ki ne morejo niti začasno delati v običajnem delovnem okolju. To delo naj bo plačano in prilagojeno njihovim preostalim zmožnostim ter naj bi jim kasneje omogočilo delo v običajnem delovnem okolju. V delovnih centrih naj bi opravljale plačano delo tiste osebe, ki zaradi svoje prizadetosti ne morejo delati v običajnih in invalidskih podjetjih. V »centrih za okupacijske aktivnosti« pa naj bi osebe razvijale socialne, poklicne in funkcionalne sposobnosti. Njihova naloga pa je premestitev varovancev v drugo obliko dela, ki nudi plačilo (Svet Evrope v Uršič in Drobnič 1995, 82).

### **3.2 Vrste intervencij na trgu dela**

Invalidi so zaradi svojih okvar v očeh večine delodajalcev pogosto manj zaželeni kandidati za zaposlitev. Delodajalci vidijo samo obveznosti in organizacijske težave do katerih bi prišlo, če bi osebo zaposlili, pogosto pa prezrejo, da imajo invalidi prav zaradi svojih okvar, sposobnosti in osebne lastnosti, ki so lahko zaželjene pri delu, imajo ustrezno znanje, močno pripadnost podjetju in nizko stopnjo absentizma. Če delodajalec vidi samo okvaro, lahko izpusti priložnost za zaposlitev dobrega delavca (Svetovna zdravstvena organizacija 2011, 236).

Primer uspešne zaposlitve invalida:

Agencija za zaposlovanje je v farmacevtsko podjetje Boots napotila invalidnega iskalca zaposlitve, ki je imel Aspergerjev sindrom. Imel je visoke tehnične sposobnosti, vendar je imel slabše socialne spretnosti, zaradi česar so ga v psiholoških priporočilih opisovali

kot togo in obsesivno osebo. Navkljub vsemu so se v podjetju odločili zanj, saj so ugotovili, da ima potrebne sposobnosti za opravljanje dela. Po določenem času so spoznali, da so prvič zaposlili osebo, ki je bila 100 % natančna. »To, kar je psiholog opisoval kot togost in obsesivnost so pri Boots cenili kot izjemno prednost, saj je pomenilo, da ni nikoli preskočil nobenega koraka, štetja ali stopnje zagotavljanja kakovosti. Boots se je zdaj ponovno obrnil na Prospects za dodatno kadrovanje« (Hanlon 2003, 38).

V družbi je še vedno veliko predsodkov o invalidih, ki povzročajo njihovo izključevanje iz delovne sile. Ekonomista Semlinger in Schmidt (v Uršič in Drobnič 1995) sta uvrstila zaposlovanje pod posebnimi pogoji med intervencije na trgu dela, ki pospešujejo zaposlovanje invalidov.

Ločita tri oblike intervencij:

1. Intervencija s predpisi: S to obliko intervencije se želi s proceduralnimi in obvezujočimi predpisi vplivati na vodenje delodajalcev na trgu dela. Primeri ukrepov so naslednji: obveza podjetij, da zaposlijo določeno kvoto invalidov, ukrepi, ki ščitijo pred nepoštenim odpuščanjem, obveza, da je v podjetju oseba, ki ščiti interese invalidnih oseb.
2. Intervencija s kompenzacijo: Slednja želi nadomestiti »neugoden položaj invalidov na odprtem trgu dela s transferom sredstev«. Sem uvrščamo ukrepe poklicne rehabilitacije, prilagoditve delovnega okolja, poklicnega usmerjanja in subvencioniranja plače.
3. Intervencija z nadomestitvijo: pa poskuša izboljšati, neugoden položaj invalidov pri zaposlovanju, z oblikovanjem posebnih del v javnem sektorju in invalidskih podjetjih ali delavnicah (Uršič in Drobnič 1995).

V Sloveniji 67. člen Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI) določa finančne vzpodbude, ki naj bi pritegnile delodajalce, da bi zaposlovali več invalidov na odprtih delovnih mestih. Med finančne vzpodbude prištevamo: subvencije plač invalidom, plačilo stroškov prilagoditve delovnih mest in sredstev za delo invalidov, plačilo stroškov podporne zaposlitve, oprostitev plačila prispevkov za

pokojninsko in invalidsko zavarovanje zaposlenih invalidov, nagrade za preseganje kvote ter letne nagrade delodajalcem, ki zaposlujejo invalide.

### **3.2.1 Subvencija plače**

Subvencija plače je kompenzacija delodajalcu za zaposlitev delovno manj učinkovite osebe. V Sloveniji je subvencija plače pravica invalida, ki je zaposlen v invalidskem podjetju, zaščitni ali podporni zaposlitvi. Invalid jo uveljavlja pri Skladu RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov zaradi doseganja nižjih rezultatov, ki so posledica njegove invalidnosti. Osnova za izračun subvencije je minimalna plača. Višina pa je odvisna tudi od doseganja rezultatov invalida (le-ta se preverja enkrat letno in jo izdela delodajalec za invalide v invalidskem podjetju in zaposlitvenem centru ali izvajalec zaposlitvene rehabilitacije). Odstotek subvencije je odvisen od oblike zaposlitve, v kateri je sposoben delati. Tako so invalidi v zaščitni zaposlitvi upravičeni do od 30 % do 70 % subvencije, v podporni zaposlitvi od 5 % do 30 % in v invalidskem podjetju od 5 % do 20 % subvencije (ZZRZI, 70. čl.).

V VB tako organiziranega podeljevanja subvencij nimajo. Obstajajo določene subvencije za zaposlovanje invalidnih oseb, ki se še izplačujejo in so posledica preteklih programov zaposlovanja (zmanjšujejo njihov obseg) in trenutno aktualne subvencije za zaposlovanje mladih invalidnih oseb, starih med 18 in 24 let, ki so jih začeli podeljevati leta 2012. Glavni namen obstoječih subvencij je stimulirati delodajalce, da zaposlijo mlade invalidne osebe iz programa Work Choice. Delodajalec dobi subvencijo v višini 2,275 funtov, če oseba dela 30 ali več ur tedensko in 1,137.50 funtov, če dela med 16 in 29 ur tedensko. Subvencijo pa se podeli po preteku 26-ih tednov dela; manjšim podjetjem, ki imajo največ 50 zaposlenih pa po preteku osmih tednov dela (Purvis in drugi 2013, 136–137).

### **3.2.2 Kvotni sistem zaposlovanja invalidov**

V Sloveniji so vsi delodajalci, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev dolžni zaposlovati invalide v okviru določene kvote (določen delež od celotnega števila zaposlenih delavcev).

Kvoto določi Vlada Republike Slovenije in je lahko različna glede na dejavnost delodajalca, vendar ne more biti nižja od 2 % in ne višja od 6 % od vseh zaposlenih

delavcev. »Invalid, zaposlen na zaščitnem delovnem mestu v običajnem delovnem okolju, se šteje za 1,5 zaposlenega invalida<sup>2</sup>« (ZZRZI, 63.čl). Za izpolnitev kvote se upošteva tudi sklenitev pogodbe z zaposlitvenim centrom ali invalidskim podjetjem ali pa plačilo zaradi neizpolnjene kvote, ki znaša 70 % minimalne plače za vsakega invalida, ki bi ga moral delodajalec zaposliti.

V VB so v preteklosti že imeli kvote, vendar niso dosegle nikakršnega učinka, saj ni nihče sankcioniral podjetij, ki jih niso izpolnjevala. Hanlon (2003) iz Forum delodajalcev o invalidnosti meni, da so se začele stvari izboljševati po ukinitvi kvot. Meni, da kvote ne prinesejo resnične spremembe, saj si po doseženi kvoti delodajalci prenehajo prizadevati, da bi zaposlili ali obdržali invalidno osebo.

### **3.2.3 Prilagoditve delovnih mest**

Dolžnost delodajalca je, da vsem zaposlenim zagotovi varnost in zdravje pri delu in to ne sme biti razlog, da ne zaposli invalidne osebe ali, da se mu zaposlitev ne podaljša. S stališča invalidov je še posebej pomembno, da morajo delodajalci zaščititi posebno občutljive skupine delavcev pred nevarnostmi, organizirati delovno mesto tako, da upoštevajo potrebe delavcev, jim nuditi delovno opremo, ki je primerna za delo in jo lahko uporabljajo in nenazadnje morajo upoštevati vsa ergonomska načela. Prilagoditve delovnega mesta zagotavljajo večjo učinkovitost invalida. Pravna podlaga za pridobitev pravice do plačila prilagoditev delovnih mest v Sloveniji je opredeljena v Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI). Pogoji za odobritev plačila upravičenih stroškov so poleg statusa invalida še izdelan individualni načrt primerne prilagoditve delovnega mesta ter zaposlitev za najmanj 12 mesecev, pri že zaposlenem invalidu pa se odobri plačilo, če ni drugega zavezanca za plačilo.

Upravičeni stroški so tisti dodatni stroški, ki bi pri delodajalcu nastali, če bi zaposlil invalidnega delavca namesto neinvalidnega (Univerzitetni rehabilitacijski inštitut - SOČA 2012; Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu 2013).

V VB pa to področje pravno ureja Zakon o enakopravnosti 2010<sup>3</sup>. V skladu s tem zakonom imajo invalidi enake pravice kakor ostali zaposleni. Delodajalec pa mora

---

<sup>2</sup> Do leta 2011 je še veljalo, da se je invalid zaposlen v podporni zaposlitvi štel za 2 zaposlena invalida

<sup>3</sup> Zakon, ki je bil sprejet leta 2010, ščiti ljudi pred diskriminacijo na delovnem mestu in v družbi. Zamenjal je prejšnje anti-diskriminacijske zakone z enim samim, ki je lažje razumljiv in je na nekaterih področjih še okrepil zaščito.

narediti smiselne prilagoditve, ki pomagajo že zaposlenim invalidom in kandidatom. Nekatere izmed prilagoditev so naslednje: prilagojeni obrazci (v Braillovi pisavi, zvočni obliki), več časa pri reševanju testov sposobnosti, prilagojeni razgovori za delovno mesto (dostopno z invalidskim vozičkom, podpora pri komunikaciji), zagotovitev prilagoditve delovnega okolja in delovne opreme, priložnosti za izobraževanje in napredovanje. Vsak, ki je bil nepravilno obravnavan, ima pravico, da kontaktira Enakopravnostno svetovalno in podporno službo (Equality Advisory Support Service), lahko se tudi pritoži na delovno sodišče v roku treh mesecev od diskriminacije (GOV.UK 2013a).

### **3.2.4 Rezervirana delovna mesta (protected places)**

Izhodišče za to obliko intervencije je dejstvo, da so nekatera dela še posebej primerna za invalide, zato je rezervacija nujna, logična in uspešna (Drobnič 2002, 450).

V Sloveniji se ta intervencija ne uporablja, medtem ko je v VB prisotna predvsem pri zaščitnih zaposlitvah. Leta 2008, ko so v VB začeli izvajati program Work Choice in so želeli olajšati prehod invalidnim osebam na podporna delovna mesta, so Remploy in druge organizacije podpisale zaščitne pogodbe za obdobje petih let. Država je plačala tem organizacijam 4,800 funtov letno za posamezno zaposlitev za polni delovni čas (v pogodbi je tudi določeno število rezerviranih delovnih mest) (Purvis in ostali 2013, 138–140).

## **4 ZAPOSLOTVENA REHABILITACIJA**

»Zaposlitvena rehabilitacija so storitve, ki se izvajajo s ciljem, da se invalid usposobi za ustrezno delo, se zaposli, zaposlitev zadrži in v njej napreduje ali spremeni svojo poklicno kariero« (ZZRZI, 4.čl.). Raziskave pa kažejo, da je tudi ekonomsko učinkovita. Študija IREL je že leta 1985 pokazala, da se stroški usposabljanja pokrijejo že v 13-ih mesecih zaradi izboljšanja kupne moči, plačila davkov in prispevkov ter neizplačila socialnih dajatev (Drobnič in Uršič 1995). Po zaključeni zaposlitveni rehabilitaciji in opravljeni evalvaciji le-te ter na podlagi mesečnih poročil vključenosti v storitve, Zavod RS izdela oceno invalidovih zaposlitvenih možnosti. Iz ocene je razviden obseg del za katera je usposobljen, vrste podpornih storitev ali prilagoditvenih ukrepov, ki bi bili potrebni na delovnem mestu ter najbolj pomembno, ali je invalid zaposljiv v običajnem delovnem okolju (s podporo ali brez), v zaščitni zaposlitvi ali pa je primeren za programe socialne vključenosti.

V VB prav tako obstaja zaposlitvena rehabilitacija. V proces so vključeni tako zdravstveni strokovnjaki, kot tudi strokovnjak za zaposlovanje invalidov in karierni svetovalci. V obeh državah pa je razvita mreža izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije.

### **4.1 Programi socialne vključenosti**

Oseba je ocenjena za nezaposljivo, če kljub rehabilitaciji in prilagoditvam delovnega mesta in delovnega okolja ne dosega delovnih rezultatov v višini vsaj ene tretjine zaposlenega na običajnem delovnem mestu. Takrat se oseba vključi v programe socialne vključenosti (sem uvrščamo varstveno delovne centre), kjer poskušajo ohraniti invalidove delovne sposobnosti, socialne veščine in mu nudijo podporo (ZZRZI 2013). Vključeni invalidi imajo status varovanca in za svoje delo ne prejemajo plačila, temveč nagrado (Svetlik in drugi 2002).



## 5 ZAŠČITNO ZAPOSLOVANJE

Zaščitno zaposlovanje je zaposlitev invalida na delovnem mestu, ki je prilagojeno delovnim sposobnostim in potrebam invalida, ki ni zaposljiv na običajnem delovnem mestu. Zaposlitev poteka v varnem in zaščitnem okolju, kjer želijo posameznika usposobiti in pripraviti na »normalno« zaposlitev.

V MOD so raziskovali sistem zaščitnega zaposlovanja v dvajsetih državah. Na podlagi te raziskave so oblikovali naslednje modele zaščitnega zaposlovanja:

- Terapevtski model: slednji se večinoma uporablja v institucijah, ki zaposlujejo predvsem osebe z duševno prizadetostjo. Prioriteta je varstvo pred zaposlitvijo. Te osebe se smatra bolj za varovance in uporabnike kakor pa zaposlene. Posledično ne podpišejo pogodbe o zaposlitvi in jim ne pripadajo ugodnosti na tej osnovi – tudi plače ne dobijo, zato njihov prihodek sestavljajo predvsem prejemki, ki jih dobijo zaradi okvare (V Sloveniji je invalidnina), organizacije pa jim izplačajo nagrade. Ustanovitelji so javne ustanove, invalidske organizacije ali pa starši teh oseb. Zakonsko njihov status v Sloveniji ureja Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju, v Veliki Britaniji pa se to področje posebej ne ureja;
- Vmesni model: Zaposlitev nima samo terapevtske funkcije niti ni samo usmerjena v običajno zaposlitev. Predlagan je podpis pogodbe o zaposlitvi, vendar se to ne uresniči vedno. Članstvo v sindikatih je dovoljeno, vendar se v praksi redko združujejo v sindikate. Invalidi redko sodelujejo v procesu odločanja. Ni kolektivnih pogodb. Delovni čas traja med 35 in 42 ur in se ne razlikuje od standardne zaposlitve. Ta model se nagiba bolj k zaposlitvenemu modelu, kakor pa k terapevtskemu.
- Mešani model: Za mnoge države je značilen soobstoj dveh ali več modelov zaščitne zaposlitve. Države imajo lahko razvito institucijo, ki deluje po terapevtskem modelu in organizacijo, ki je značilna za zaposlitveni model.
- Zaposlitveni model: V tem modelu je delo produktivno in zanj dobivajo plačilo. Delovno razmerje se sklepa na enak način kot v običajnih podjetjih in imajo

enake pravice in obveznosti kot zaposleni pod splošnimi pogoji. Zaposleni se lahko včlanijo v sindikate in volijo svoje predstavnike (Visier 1998, 347–363).

Kot glavne cilje pa so največkrat omenili socialno in zaposlitveno integracijo in rehabilitacijo (OECD 1992). Organizacijska oblika je zelo raznolika, delodajalci so lahko prostovoljne organizacije, kooperative in manjkrat komercialna podjetja. V nekaterih državah obstaja več različnih oblik organizacij, spet druge obstajajo organizacije, ki prevladujejo kot je Remploy v VB ali pa predstavljajo celoten sektor (Visier 1998). Vsem oblikam je skupno, da zaposlene v večini sestavljajo invalidne osebe, ki delo opravljajo v ločenih stavbah. Vrste dela so v vseh modelih podobne in sicer: pogodbeno dela za druga podjetja (pakiranje, montaža, proizvodnja), storitve, kmetijstvo in komercialne aktivnosti. Industrijska proizvodnja v Evropski uniji upada, zaščitne oblike zaposlovanja pa se prepočasi prilagajajo tem spremembam na trgu. Večja podjetja selijo svoje tovarne v države, kjer so stroški dela nižji, kar vpliva tudi na posebne organizacije, saj težje pridobijo pogodbeno delo in imajo težave z zagotavljanjem rednega dela (Migliore 2013).

### **5.1 Prednosti zaščitnega zaposlovanja**

Migliore in drugi (2008) so odkrili, da so najbolj pomembni dejavniki, zaradi katerih se invalidi z duševnimi težavami odločijo za zaposlitev v posebnih organizacijah naslednji: varnost, organiziran prevoz, dolgoročna nastanitev, socialno okolje in veščine.

Največjo prednost zaposlitve v posebnih organizacijah jim predstavlja varnost. Starši in skrbniki zaposlenih invalidov menijo, da so varni pred kriminalom, nadlegovanjem, preveč zahtevnim delom in pred ljudmi, ki bi jih želeli izkoristiti (Migliore in drugi 2007; Dudley in Schatz v Migliore 2013, 2). Prav zaradi tega okoli 70 % preferira zaposlitev v posebnih organizacijah (Migliore in drugi 2008). Kot drugo je pomembno, da imajo na zaščitnem delovnem mestu več priložnosti za razvijanje prijateljstev z osebami, ki se soočajo z enakimi težavami, tudi strokovni delavci jih lepo sprejmejo in ne zahtevajo preveč od njih. Invalidi se odločijo za to zaposlitev tudi zaradi pomanjkanja veščin, ki bi bile potrebne, da bi izpolnili vse zahteve na standardnem delovnem mestu. Najpogosteje imajo težave s koncentracijo, slabšimi komunikacijskimi

sposobnostmi, težavami pri razumevanju navodil in pomanjkanjem motivacije za delo. Zadnja prednost pa je v konsistentnosti zaposlitve in asistence, ki jo ponujajo skozi cel teden in celo življenje invalidne osebe. Ko invalidna oseba enkrat pridobi mesto v organizaciji, ga verjetno nikoli ne bo izgubila (Fallavolita v Migliore in drugi 2008, 2).

## **5.2 Slabosti zaščitnega zaposlovanja**

Glavni pomisleki se pojavijo v zvezi z delovnimi razmerami, omejenem prehodu v odprto zaposlitev, neskladnosti z mednarodnimi standardi in pomanjkanjem odločanja.

Delo v skoraj vseh organizacijah poteka v ločenih stavbah. Posledično ima ta oblika zaposlitve negativno konotacijo, saj ji očitajo segregacijo invalidne populacije in jo enačijo z getom (Drobnič in Uršič 1995; Velche in Bayang v Visier 1998, 348).

Zaposleni imajo nižje plačilo v primerjavi s tistimi na integriranem delovnem mestu. Študija, kjer so primerjali plače zaposlenih na integriranem delovnem mestu s tistimi, ki imajo zaščitno zaposlitev (pri tem so se ujemali na podlagi spola, starosti, inteligentnosti in vrste invalidnosti) je pokazala, da imajo tisti v integrirani zaposlitvi približno za polovico višjo plačo (Cokerin in drugi v Wehman in drugi 1997, 30; Migliore 2013). Zaradi manjše plače so kljub zaposlitvi še vedno odvisni od pomoči družine in vladnih programov. Obenem pa so jim onemogočene prostočasne aktivnosti, dodatna izobraževanja, počitnice in druge aktivnosti (National Disability Rights Network 2012).

V terapevtskem modelu zaščitne zaposlitve nimajo statusa zaposlenega in pravic, ki bi jih sicer imeli. Preko te zaposlitve naj bi invalidi pridobili veščine in sposobnosti, ki bi jim omogočali integrirano zaposlitev. Realnost pa je, da je delež oseb, ki preidejo v slednjo, izredno nizek in variira od okoli 1 % do približno 5 %. Razlog je verjetno v tem, da delo ni zahtevno in invalidne osebe ne pridobijo potrebnih veščin za zaposlitev na odprtem trgu dela. Problem vidim v pomanjkanju individualiziranega pristopa (Migliore 2013).

Migliore (2008) je v študiji odkril, da bi lahko strokovni delavci v posebnih organizacijah bolj spodbujali invalide z duševnimi težavami. Tako se kar 46 %

invalidov, 40 % družin in 60 % osebja v posebnih organizacijah ni spomnilo, da bi invalide kdo spodbujal, da bi se zaposlili izven teh organizacij. Svetovna zdravstvena organizacija (2011) pa ugotavlja, da je možno, da organizacije ne spodbujajo prehoda, ker bi tako izgubile najboljše zaposlene.

Pomembna je raziskava Cimera (2011), ki je primerjal 4904 invalidov, ki so bili pred podporno zaposlitvijo zaposleni na zaščitnem delovnem mestu, s 4904 invalidi, ki so bili zaposleni na podpornem delovnem mestu, vendar niso imeli izkušenj z zaščitnim delom. Ugotovil je, da so vsi imeli podobne zaposlitvene možnosti (59,6 % proti 60,4 %). Nasprotno pa so tisti brez izkušnje z zaščitnim delom zaslužili več (137,20 \$ proti 118,55 \$), delali dalj časa, stroški podpornih storitev pa so bili nižji. Raziskava je pokazala, da se z zaščitno zaposlitvijo zaposlitvene možnosti invalidov ne povečajo. Veliko pa je možnosti, da invalidi pridobijo kakšno navado, vedenjsko motnjo ali odvisnost od pomoči strokovnjakov, ki v integrirani zaposlitvi ni zaželena.

Strokovnjaki so predvidevali, da bodo posamezniki preko zaščitne zaposlitve pridobili samozaupanje in veščine, ki jim bodo omogočale delo na odprtem trgu dela. Navkljub dobrim namenom se zdi, da pogosto te oblike zaposlitve prepričajo posameznika, da so sposobni delati samo na zaščitnem delovnem mestu (Rinaldini in drugi 2008).

Negativna je tudi stigma, ki je povezana s tem tipom zaposlitve.

### **5.3 Zaščitno zaposlovanje v Sloveniji in VB**

Začela bom z okvirnim orisom zaščitnega zaposlovanja v Sloveniji in nadaljevanju predstavila kako je to področje urejeno v VB.

V Sloveniji po ZZRZI-ju zaščitna delovna mesta zagotavljajo predvsem zaposlitveni centri, lahko pa tudi drugi delodajalci. Delovno mesto oblikujejo tako, da običajno delovno mesto razdelijo na več funkcionalno povezanih delovnih mest. Ta delovna mesta pa so nato namenjena samo invalidom. Pod zaščitno delovno mesto pa se lahko uvrsti tudi delo na domu. Pogodba o zaščitnem delovnem mestu mora vsebovati tudi obseg izvajanja strokovne pomoči in spremljanje invalida na delovnem mestu.

V Sloveniji obstajajo naslednje vrste organizacij, ki nudijo zaščitne oblike zaposlovanja:

- Zaposlitveni centri
- Invalidska podjetja
- Varstveno delovni centri

Bolj podrobno jih bom predstavila v naslednjih poglavjih.

V Sloveniji je več različnih vrst organizacij, ki nudijo zaščitno delovno mesto, nasprotno je v VB malo takšnih organizacij in tudi podatkov o tej obliki zaposlovanja je zelo malo. Država poskuša implementirati podporne oblike zaposlovanja, zato od leta 1998 dalje zmanjšuje finančna sredstva tem organizacijam. Ravno odvisnost od državnega financiranja poleg slabše učinkovitosti pa je ena izmed glavnih kritik zaščitnega zaposlovanja<sup>4</sup>; vseeno ne bodo tako hitro opustili teh oblik zaposlovanja, saj je invalidom s pod 50 % zaposlitvenih zmožnosti odprti trg dela še vedno nenaklonjen (Roulstone in drugi 2009). Zgornja meja pri zaščitnem zaposlovanju je postavljena pri 80 %, spodnja pa pri 30 % produktivnosti neinvalidne osebe (Uršič in Drobnič 1995). Zaščitno zaposlitev nudijo invalidska podjetja in prostovoljne organizacije. Tipične aktivnosti so naslednje: okvirjanje slik, tiskanje, catering, pogodbeno dela in vrtnarstvo. Plačilo je neurejeno; nekateri dobijo nagrade (Schneider 2007).

#### **5.4 Zaposlitveni centri**

V Sloveniji so prvi zaposlitveni centri začeli delovati v letu 2006, k temu je botrovalo veliko število brezposelnih invalidov, ki se niso mogli zaposliti v običajnih podjetjih. Poleg ugodne zakonodaje je k ustanavljanju pripomoglo tudi zanimanje in želja občin, da bi prišlo do izboljšav na tem področju (Šumrada 2013; Univerzitetni rehabilitacijski inštitut - SOČA 2010b).

Za zaposlitvene centre je značilno, da zaposlujejo invalide izključno na zaščitnih delovnih mestih, kjer jim mora biti zagotovljeno stalno in neprekinjeno delo. Zaposlitveni center s splošnim aktom opredeli število zaščitnih delovnih mest ter število strokovnih sodelavcev, ki se financirajo iz javnih sredstev. Delo zagotavljajo predvsem na svojem sedežu, občasno pa tudi v prostorih poslovnih partnerjev ali doma (ZZRZI,

---

<sup>4</sup> V VB uporabljajo izraz supported business

43 čl.). Delo poteka v nestresnem delovnem okolju, kjer ni visokih normativov, hitrega tempa in, kjer upoštevajo njihove omejitve. Zaposlitveni centri imajo sklenjene pogodbe o poslovnem sodelovanju, preko katerega izpolnjujejo nadomestne kvote, izvajajo dela po naročilu, pogodbeno sodelujejo z drugimi podjetji (to sodelovanje ne pomeni nadomestne kvote), nekateri izmed teh centrov pa imajo tudi lastne programe (Šumrada 2013; Univerzitetni rehabilitacijski inštitut - SOČA 2010b). Zaposleni opravljajo proizvodna (sestavljanje drobnih izdelkov, predelava živil, izdelava papirnate embalaže, mizarska dela, kmetijska dela in drugo) in tudi storitvena dela (program družabništva, vnos podatkov, pomoč v kuhinjah, fotokopiranje, itd.) (prav tam).

V VB ne obstajajo takšne organizacije.

### **5.5 Invalidska podjetja**

Kot invalidsko podjetje v Sloveniji lahko posluje gospodarska družba, ki je registrirana kot družba z omejeno odgovornostjo, delniška družba ali komanditna družba in zaposluje ter usposablja najmanj 40 % invalidov od vseh zaposlenih. Dolžnost invalidskih podjetij je, da najmanj 60 % ustvarjenega dobička namenijo za povečanje osnovnega kapitala družbe ali izboljšanje delovnih pogojev invalidov, za ustvarjanje novih delovnih mest, izobraževanja in usposabljanja zaposlenih ter pokrivanje izpada prihodka zaradi večje bolniške odsotnosti ali težav pri poslovanju. Invalidska podjetja so dolžna najmanj 60 % ustvarjenega dobička, doseženega s prodajo na trgu, nameniti za povečanje osnovnega kapitala družbe, oziroma ga porabiti za enak namen kot finančna sredstva iz naslova oprostitev in olajšav iz 61. člena tega zakona (ZZRZI, 52čl. in 61.čl.).

V Veliki Britaniji je invalidsko podjetje tisto, ki ima v svoji strukturi zaposlenih več kot 50 % invalidnih oseb, ki se ne morejo zaposliti na odprtem trgu dela. Največja organizacija, ki nudi podporno zaposlitev je Remploy, ki je bil ustanovljen leta 1945 in je sprva zagotavljal zaposlitvene priložnosti invalidnim minerjem in vojakom, ki so se bojevali v drugi svetovni vojni (Department for Work and Pensions 2011). Leta kasneje je pod Remploy spadalo več podjetij, ki so se ukvarjala s proizvodnjo šolskega pohištva, avtomobilskih delov in zaščitnih oblačil za policijo in vojsko. V letu 2011/2012 so delo

nudili več kot 2150 invalidnim osebam. Zaradi krize številna podjetja niso dobivala naročil, zaradi cenejše globalne delovne sile niso bili več konkurenčni in številna podjetja so začela poslovati z izgubo (okoli 50 milijonov), zato so številna podjetja zaprli. Ohranili bodo samo podjetja, ki uspešno poslujejo, del podjetja pa se bo začel ukvarjati s posredovanjem zaposlitvenih storitev. Številne prostovoljne organizacije podpirajo transformacijo Remplovev podjetij, saj menijo, da je model segregiranega zaposlovanja zastarel. Nasprotno pa sindikati in invalidi nasprotujejo zaprtju podjetij, saj se bojijo, da bodo težko dobili novo zaposlitev (Sayce 2011).

V VB prihaja do modernizacije invalidskih podjetij, saj te organizacije ne nudijo samo zaposlitve, temveč začenjajo delovati kot zaposlitvene agencije, ki invalidnim osebam pomagajo pri iskanju zaposlitve in tudi delujejo kakor vmesni trg dela (invalidnim osebam omogočajo poskusno delo) (Purvis in drugi 2013). Velika prednost teh organizacij je know-how in dolgoletne izkušnje z invalidnimi osebami.

## **5.6 Varstveno-delovni centri**

Varstveno delovni centri (VDC) v Sloveniji izvajajo socialnovarstvene storitve vodenja, varstva in zaposlitve pod posebnimi pogoji za duševno in telesno prizadete odrasle osebe, ki imajo »prirojeno znižano raven inteligentnosti, nižje sposobnosti na kognitivnem, govornem, motoričnem in socialnem področju ter pomanjkanje veščin, kar se odraža v neskladju med njihovo mentalno in kronološko starostjo ali osebe, pri katerih je takšno stanje posledica bolezni ali poškodbe« (Pravilnik o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev, 10.čl.).

Te osebe imajo status varovanca, saj niso delovno sposobni in potrebujejo stalno varstvo in vodenje. Vodenje obsega izvajanje individualnih programov, učenje novih veščin, razvijanje večje samostojnosti in sodelovanje s svojci uporabnika. V sklopu varovanja pa jim dajejo občutek varnosti, jim pomagajo pri vzdrževanju osebne higiene, gibanju, komunikaciji, omogočanju spremstva itd.. Vključitev na delovno mesto pa je izrednega pomena, saj se tako ohranjajo ali večajo delovne veščine, znanje in delovne navade. Zaposlitev pod posebnimi pogoji jim omogoča uresničevanje lastnih idej, možnost za ustvarjanje in stimulira njihov občutek koristnosti in pripadnosti. Z

vključitvijo v varstveno delovne centre se izpolnjujejo njihove temeljne človekove pravice do aktivnega vključevanja v družbo in delovno okolje, kjer opravljajo njihovim možnostim primerno delo (Pravilnik o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev, 10.čl.). Poleg te oskrbe pa lahko VDC izvaja še osnovno oskrbo, ki vključuje bivanje, prehrano in prevoze. Varovanec pa mora biti minimalno prisoten pet ur ali vsaj en dan v tednu.

V VDC-jih opravljajo naslednje zaposlitvene dejavnosti: kooperantska dela, lastni program in integrirana zaposlitev. Med kooperantska dela uvrščamo pranje in čiščenje, zeleni program (vrtarjenje, urejanje okolice, delo na kmetiji) in enostavna industrijska dela (deklariranje, zlaganje, sestavljanje, pakiranje). Ta dela se opravljajo za naročnika. V sklopu lastnega programa VDC-ji izdelujejo in prodajajo lastne izdelke. Uporabniki večinoma ustvarjajo unikatne izdelke in pri tem uporabljajo različne tehnike ustvarjanja (kvačkanje, slikanje, obdelava lesa, izdelava keramičnih ali glinenih izdelkov, itd.).

Raziskava Inštituta RS za socialno varstvo (2008) je pokazala, da v kar 26 % VDC-jih omogočajo integrirano zaposlitev, preko katere varovanci, z več delovne zmožnosti pridobijo izkušnje v zaščitni ali podporni obliki zaposlovanja. V VDC-jih pa nudijo tudi izobraževalne dejavnosti (računalništvo, nadgradnja pridobljenih spretnosti, delavnice zdravstvene nege, socialnih veščin...), prostočasne dejavnosti (šport, družabne igre, ples, glasba ...) in nadstandardne dejavnosti (tabori, letovanja in izleti) (Inštitut RS za socialno varstvo 2008).

V VB obstaja veliko dnevnih centrov, ki se med seboj razlikujejo, skupno vsem pa je, da pomagajo svojim varovancem pri socializaciji, jim nudijo športne in druge aktivnosti. Te aktivnosti obsegajo nadgrajevanje ali pa učenje osnovnih življenjskih veščin, tečaje osnovnih veščin (opismenjevanje, računanje in druge izobraževalne tečaje), razvedrilne dejavnosti, različne hobije in ne nazadnje tudi priložnosti za delo in treninge, ki povečajo njihove delovne zmožnosti. Obstajajo tudi specializirani dnevni centri, ki sprejmejo osebe z določenimi okvarami in celoten program in storitve oblikujejo tako, da so njim optimalne. Specializirani centri sprejmejo osebe, ki imajo fizične okvare, težave z učenjem, mentalne težave, brezdomce in tudi starejše osebe, ki potrebujejo dodatno pomoč zaradi zdravstvenih težav, okolje za druženje, itd (Find Me Good Care 2013).



Centri pa se med seboj razlikujejo tudi po številu priložnosti za izboljševanje delovnih zmožnosti in tudi trudu, ki ga namenijo zaposlovanju svojih invalidnih varovancev - nekateri ne nudijo delovnih aktivnosti, spet drugje pa omogočijo delo izven delovnega centra, vendar večina opravlja občasno delo le v centru. Varovanci delajo v menzi ali kavarni, čistijo, vrtnarijo in za druga podjetja sestavljajo in zlagajo dele.

V raziskavi objavljeni leta 2004 (Beyer in drugi) so ugotovili, da delo poteka samo občasno. Varovanci naj bi v povprečju delali veliko manj kakor 16 ur tedensko. V tej raziskavi so razdelili dnevne centre v VB v naslednje tri skupine:

- Za dnevne centre v prvi skupini je značilno, da zagotavljajo malo ali nič aktivnosti povezanih z delom. Tiste posameznike, ki si želijo delati in imajo potrebne sposobnosti pa napotijo k specializiranim agencijam za zaposlovanje. Svojim varovancem nudijo splošne aktivnosti (športne aktivnosti ter likovne in rokodelske dejavnosti) in različne treninge osnovnih veščin (upravljanje časa, računanje in opismenjevanje). Zaradi skopih aktivnostih povezanih z delom le malo njihovih varovancev najde zaposlitev.
- Največ dnevnih centrov se uvršča v drugo skupino, ki ocenjuje delovne veščine svojih varovancev in jih z raznimi tečaji in programi delovnih aktivnosti (npr. delo v kavarni, prostovoljno delo) pripravlja na zaposlitev.
- V zadnjo skupino pa so uvrstili tiste dnevne centre, ki imajo zaposlene strokovnjake za zaposlovanje, ki nudijo podporo invalidnim osebam pri iskanju plačanega dela. Nudijo jim poklicno profiliranje, usposabljanje na delovnem mestu in usmeritev na različna izobraževanja, ki že potekajo v lokalni skupnosti (na temo zdravja, varnosti, higiene živil). V tej skupini so osredotočeni na dobre rezultate zaposlovanja in za dosego slednjih uporabljajo koncepte, ki so značilni za podporno zaposlovanje (Beyer in drugi 2004).

V VB trenutno zapirajo določene dnevne centre in poskušajo posodobiti celoten sistem. Organizirajo tako imenovana vozlišča - prostor, kjer bi se lahko invalidi in ostali člani družbe srečevali (najpogosteje so to različni medgeneracijski centri, knjižnice). Ideja je, da bi zmanjšali št. dnevnih centrov, saj večina uporabnikov hodi na različne aktivnosti v lokalno skupnost in malo časa preživi v njihovih ustanovah. Stroški dnevnih centrov bi se zmanjšali, povečala pa bi se integracija invalidnih oseb.

## 6 PODPORNO ZAPOSLOVANJE

Koncept podpornega zaposlovanja se je začel razvijati v Severni Ameriki v zgodnjih 70-ih, od tam se je hitro razširil v Veliko Britanijo, zaradi pozitivnih izkušenj pa tudi v druge države. Na začetku je bila to oblika strokovnega dela z osebami, ki so imele hudo duševno prizadetost in so bile nameščene v institucijah. Že prvi projekti so pokazali, da so z ustreznim pristopom učenja pridobili kompleksne delovne veščine, ki bi jim omogočale delo izven invalidskih delavnic (Fatur Videtič 2001). Podporni model zaposlovanja se je z leti transformiral in je sedaj definiran kot podpora osebam s težavami in ovirami (fizičnimi, kognitivnimi, psihičnimi, senzornimi in prikritimi), z namenom omogočanja dostopnosti do zaposlitve v običajnem delovnem okolju. Glavni učinki zaposlitve so socialna integracija, zmanjšanje revščine in manjša odvisnost od socialne pomoči. Podporno zaposlovanje Wehman, Sale in Parent (1995) definirajo kot plačano zaposlitev za invalidne osebe, za katere bi bila zaposlitev na standardnem delovnem mestu z minimalnim ali višjim plačilom nemogoča, in ki potrebujejo podporo, da opravijo delo.

Naslednjih šest značilnosti pa najbolje prikaže razliko podporne zaposlitve od zaščitne:

1. Zaposlitev: Glavni namen podpornih programov je zaposlitev v običajnem delovnem okolju z vsemi ugodnostmi, ki jih prinese zaposlitev;
2. Stalna podpora: Glavni poudarek je na podpori, ki je potrebna, da oseba pridobi in obdrži zaposlitev;
3. Delo in ne storitve: Poudarek je na ustvarjanju priložnosti za pridobitev zaposlitve in ne na ponudbi storitev, s katerimi bi razvili veščine;
4. Polno sodelovanje: Predpostavlja se, da se vse osebe, ne glede na stopnjo invalidnosti, lahko podporno zaposlijo;
5. Integracija: Spodbuja se navezovanje stikov z neinvalidnimi osebami, ki niso negovalci in sorodniki;
6. Raznolikost in fleksibilnost: Podporno zaposlovanje je izredno fleksibilno in raznoliko. Osebe imajo na voljo raznolike zaposlitve in različne vrste podpore (Wehman in drugi 1995, 4).

Temelj podpornega zaposlovanja so naslednje vrednote: individualnost, samoodločanje, upoštevanje posameznika, informiranje, zaupnost, fleksibilnost in dostopnost.

### **6.1 Izvedba podpornega zaposlovanja**

Model podpornega zaposlovanja je razmeroma enoten. Postopke zaposlitvene rehabilitacije prenese v delovno okolje po načelu »tam in potem« (Fatur Videtič 2001). Invalidna oseba pridobiva znanje na konkretnem delovnem mestu, namesto da se uči in usposablja za določeno zaposlitev, ki je še nima. Pri tem jim pomaga zaposlitveni strokovnjak (job-coach). Njegova naloga je, da nudi podporo, dokler je potrebna. Ta podpora pa lahko zajema usposabljanje na delovnem mestu, trening socialnih veščin, pomoč pri čim boljši integraciji v delovno okolje, osebno asistenco in drugo.

Proces podpornega zaposlovanja poteka po naslednjih fazah:

#### 1. Individualna ocena lastnosti in potreb invalidne osebe

Strokovnjaki poskušajo pridobiti čim več informacij o stranki, da lahko poiščejo najbolj primerno delovno mesto. Znotraj te faze se oceni zmožnosti, veščine, možnosti prevoza, sposobnost prilagajanja in želje posameznika ter njegovih staršev. Poleg intervjujev informacije pridobijo še s standardiziranimi postopki ocenjevanja, podatki iz prejšnjih zaposlitev in iz časa šolanja. Podatki pa usmerjajo iskanje in pripravo potencialnega delovnega mesta.

#### 2. Iskanje ustrezne zaposlitve

Specialist za zaposlitev nato prouči in analizira trg dela v lokalni skupnosti in poskuša poiskati primerno priložnost za delo v okolju kjer njegova stranka živi. Nato naveže stik z delodajalci, ki bi lahko ponudili delovno mesto. Pomembno je, da zna strokovnjak prepričati delodajalce, da slednji ponudijo priložnost invalidni osebi. Če je delodajalec pripravljen sodelovati, sledi analiza lastnosti dela, zahtev in obremenitev.

#### 3. Namestitev oseb v določeno delovno okolje

Skozi ta postopek se ugotovi, ali je izbrano delo ustrezno za obravnavano osebo. Invalidna oseba ima možnost, da sprejme delo, ali pa ga zavrne. Če delo sprejme, mora zaposlitveni strokovnjak nuditi čim več informacij družini in stranki, urediti

potrebno s socialnimi prejemki, transportom, zagotoviti potrebna delovna oblačila in pripomočke, da je prehod v zaposlitev za posameznika čim bolj enostaven.

#### 4. Urjenje pod rednimi pogoji in zadržanje zaposlitve

Urjenje poteka na delovnem mestu in ga vodi strokovnjak za zaposlitev. Biti mora čim manj moteče in usmerjeno v razvijanje pozitivnih odnosov s sodelavci. Koristno je sodelovanje s sodelavci in nadrejenimi (da vodijo del urjenja), saj ti kasneje nudijo pomoč invalidu na delovnem mestu, ga usmerjajo in mu s tem dajejo naravno podporo. Strokovna podpora se mora počasi zmanjševati in jo mora nadomestiti naravna podpora. Zaposlitev je glavni cilj podporne zaposlitve, jasno mora biti predstavljen invalidu in delodajalcu.

#### 5. Trajna pomoč in podpora

Pomembna lastnost podpornega zaposlovanja je pomoč in podpora tudi po končanem urjenju in zaposlitvi, ki jo nudimo tako zaposlenemu kot tudi delodajalcu (Fatur Videtič 2001; Wehman in drugi 1995).

## **6.2 Ključni dejavniki za uspešno implementacijo**

Podporno zaposlovanje se ujema s akcijskimi načeli Sveta Evrope in Evropske Komisije in konceptom socialne vključenosti in spoštovanja posameznika. Za uspešno implementacijo podpornega modela so pomembni naslednji trije ključni dejavniki, ki so osnova za zagotavljanje enakopravnega dostopa do trga dela invalidnim osebam.

In sicer:

- Samozavestni, dobro informirani invalidi, ki lahko izbirajo kariero in se odločajo o podpori in prilagoditvah, ki jim ustrezajo. Na voljo jim mora biti enostaven dostop do vseh informacij o njihovih pravicah, možnostih, o njim dostopni tehnologiji in informacije o uspešnosti različnih ponudnikov podpornih storitev ter nasveti iz prve roke. To bo opolnomočilo invalidne osebe, da bodo poiskali delo in pomoč, ki jim bo ustrezala.
- Samozavestni, dobro informirani delodajalci, ki lahko dobijo nasvet takrat, ko ga potrebujejo, ki jim je omogočen enostaven dostop do informacij o zaposlitvenih praksah, tehnologiji, prilagoditvah in ugodnostih.

- Država, ki omogoča, daje zgled delodajalcem in zaposluje invalidne osebe, ki opogumlja posameznike, da izkoristijo zaposlitvene možnosti, ki podpira delodajalce pri zaposlovanju invalidov (sredstva nameni prilagoditvi delovnega mesta in omogoča druge oblike podpore) in spodbuja dobre prakse (Sayce 2011).

### **6.3 Pomanjkljivosti podpornega zaposlovanja**

Pomemben del podpornega zaposlovanja predstavljajo strokovnjaki za zaposlitev. Tudi od njih je odvisno, ali bo posameznik uspešen pri iskanju zaposlitve.

Tako so v študiji, kjer so anketirali 200 oseb, ki so preko agencij iskale zaposlitev odkrili, da morajo strokovnjaki za zaposlitev več pozornosti nameniti motiviranju invalidov. Visoko motivirani posamezniki so bolj uspešni pri iskanju zaposlitve, saj se bolj trudijo skozi ves proces iskanja zaposlitve in kasneje na razgovorih (Rose in drugi 2005).

Kritike so usmerjene tudi v problematiko »creaminga«, kjer agencije za zaposlovanje izbirajo invalidne kandidate, za katere predvidevajo, da jim bodo lažje in hitreje poiskali zaposlitev. Pri tem pa zanemarjajo tiste, ki so težje invalidni in imajo dolgotrajne težave z iskanjem zaposlitve (Thornton in Lunt 1997). Ta problem pa kaže, da obstajajo invalidi, ki potrebujejo minimalno podporo, da se zaposlijo (Wehman in drugi 1997).

Neuspešne so tudi podporne storitve, ko želijo strokovnjaki čim prej in ne glede na želje in predhodne izkušnje, poiskati invalidu delo. Negativna izkušnja lahko odvrne tako invalida, kot tudi delodajalca od nadaljnjega sodelovanja pri podpornem zaposlovanju. Nekatere države še vedno premalo finančnih sredstev namenijo tem programom.

Nazadnje bi omenila še zaskrbljenost nekaterih, ki vidijo v podpornem zaposlovanju utelešenje neoliberalne strategije, ki želi izbrisati povojno socialno državljanstvo in prestaviti odgovornost za materialno dobrobit na invalide in njihove družine (Wilton v Wilton in Schuer 2006, 188). Slednji menijo, da radikalna privatizacija javnega sektorja (v zdravstvu, prometni in energetski infrastrukturi ipd.) negativno vpliva na družbeno blaginjo in je način za uničenje socialnih mehanizmov družbe, razvrednotenje človeka in njegovo ekonomsko zaslužjenje. Pravijo, da je del neoliberalnega projekta v

različnih kontekstih prizadevati si za vključitev izključenih populacij (tudi invalidov) v trg dela. Programi, osnovani, da predstavijo invalide v plačano delo, so fokusirani samo na zaposlitvene strokovnjake in specialiste, ki naj bi izboljšali zaposlitvene možnosti posameznikov. Niso pa uvedli nobenih strategij, ki bi zagotavljale dostopnost in nastanitvene možnosti ter bi tako povečali možnosti zaposlitve. Programi poudarjajo prostovoljno pobudo, ne uvedejo pa obvezujočih sprememb, ki bi obvezovale delodajalce k spremembi. Wilton in Schuer (2006) opozarjata, da nekateri dojemajo invalide kot poceni, lojalno, hvaležno delovno silo in lahko pride do izkoriščanja te populacije.

#### **6.4 Podporno zaposlovanje v Sloveniji**

V Sloveniji podporno zaposlovanje ureja ZZRZI, ki to obliko zaposlovanja definira kot zaposlitev v običajnem delovnem okolju, vendar s strokovno in tehnično podporo tako invalidu, kot tudi delodajalcu. Invalidu se zagotavlja podpora pri uvajanju v delo in v novo delovno okolje z »informiranjem, svetovanjem in usposabljanjem, osebno asistenco, spremljanjem pri delu, razvojem osebnih metod dela in ocenjevanjem njegove delovne uspešnosti ter tehnično podporo s prilagoditvijo delovnega mesta in sredstev za delo« (ZZRZI, 48.čl.). Delodajalcu pa se nudi svetovanje in posredovanje zelenih informacij. V Sloveniji je podporno zaposlovanje priznано kot pomembna metoda pri spodbujanju zaposlovanja, vendar se ne izvaja v polnem obsegu. Med razloge lahko prištejemo pomanjkanje nacionalne strategije podpornega zaposlovanja, neugodna zakonodaja, pomanjkanje sredstev za izvajanje programa, premalo je spodbujanja tovrstnih zaposlitev<sup>5</sup>, malo informacij premalo zaposlitvenih strokovnjakov (job coachov) in izvajalcev podpornega zaposlovanja ter informacij o postopkih in o podpornem zaposlovanju na splošno (Univerzitetni rehabilitacijski inštitut - SOČA 2011). Pri povečevanju možnosti zaposlovanja invalidov je velikega pomena tudi ukrep prilagajanja delovnih mest, ki omogoča, da invalid lahko opravlja delo, je bolj učinkovit in zmanjšuje oviranost invalida. Raziskave kažejo, da se podporno zaposlovanje, kot tudi prilagajanje delovnih mest, uporabljata malokrat. Tako je ZRSZ v letu 2010 izdal samo 42 odločb za podporno zaposlitev, od katerih je zaposlitev obdržalo 17 oseb.

---

<sup>5</sup> Na ZRSZ-ju izdajo malo odločb o zaposljivosti v podporni zaposlitvi.

Število izdanih odločb narašča, vendar zelo počasi. V primerjavi z zaščitnimi oblikami zaposlovanja, se podporno zaposlovanje izvaja v občutno manjšem obsegu. Med negativne spremembe pa lahko prištejemo še spremembo 63. člena ZZRZI, ki je odpravil dvojno štetje v kvoto za invalide, ki so bili zaposleni v podporni zaposlitvi (prav tam).

## **6.5 Podporno zaposlovanje v VB**

Podporno zaposlovanje v Veliki Britaniji ni posebej zakonsko urejeno, vendar vsebinsko posega v različna ministrstva in lokalne skupnosti, področje zaposlovanja invalidov pa povezuje Urad za invalide. Kar se tiče financiranja, je le majhen del namenjen subvencioniranju plač, večji del pa je namenjen financiranju zaposlitvenih strokovnjakov. Glavni izvajalci podpornega zaposlovanja so Remploy, Jobcentre Plus, Shaw Trust, Scope in Mencap in so skupaj z drugimi izvajalci združeni v Britansko združenje za podporno zaposlovanje BASE (prav tam).

### **6.5.1 Vstop na trg dela**

Liz Sayce (2011) je v VB proučila programe zaposlovanja invalidov in po letu 2011 so začeli implementirati ideje in predloge, ki jih je podala. Zaenkrat je še težko ovrednotiti, kakšen vpliv imajo spremembe na zaposlovanje invalidnih oseb. Ena izmed pozitivnih posledic je zagotovo poenostavitev zaposlitvenih programov in tako enostavnejši dostop do informacij o pravicah in možnostih za zaposlovanje invalidnih oseb.

Invalidne osebe imajo na voljo naslednje programe zaposlovanja: Izbira dela (Work Choice), Dostop do dela (Access to Work) in Rezidenčni trening (Residential Training).

Dostop do dela (Access to Work) je specializiran zaposlitveni program, namenjen invalidom, ki ga izvaja Jobcentre Plus. Njegova glavna naloga je, da pomaga preseči prepreke, s katerimi se soočajo invalidne osebe, ko se želijo zaposliti. Preko programa dobijo nasvet, ocenitev potrebne podpore invalida in podelitev finančnih sredstev za programe podpore. Oseba, ki želi pridobiti slednje ugodnosti mora biti v plačani zaposlitvi, tik pred zaposlitvijo, tik pred poskusno zaposlitvijo ali samozaposlena in mora imeti okvaro, ki ji preprečuje, da bi lahko opravila svoje delo. Višina dodeljenih

sredstev ni določena in je odvisna od okoliščin vsakega posameznika. Koristi se lahko za adaptacijo prostorov in opreme, pomoč pri komunikaciji na razgovoru, nakupu specializiranih pripomočkov in prevozu, ko ni možen javni transport (Base 2013; GOV.UK 2013b). V letu 2010 so preoblikovali pravila in tako omogočili, da invaliden iskalec službe takoj izve, ali je upravičen za podporo preko Dostopa do dela tako, da izpolni kratek spletni vprašalnik. Če so upravičeni, lahko natisnejo »Pred-zaposlitveno pismo« o upravičenosti, ki ga lahko pokažejo na razgovorih (Secretary of State for Work and Pensions 2011).

Izbira dela (Work Choice) je specializirani, modularni in prostovoljni program, ki pomaga poiskati in obdržati delo vsem invalidnim osebam, ki imajo večje težave z opravljanjem in iskanjem dela. Upravlja ga Oddelek za delo in pokojnine (Department for Work and Pensions). Program izvajajo pogodbeni sodelavci, ki omogočijo invalidom številčne podporne storitve, ki so individualizirane. Naj jih omenim samo nekaj: trening, razvijanje veščin, krepitev samozavesti in pomoč pri zaposlitvenih razgovorih. Program sestavljajo trije moduli, ki zagotavljajo fleksibilno podporno storitev. Prvi modul zagotovi pomoč uporabnikom z bolj kompleksnimi potrebami, da poiščejo delo. Drugi modul podpira invalidne osebe na delovnem mestu z nudenjem potrebne podpore in traja maksimalno dve leti. Tretji modul zagotavlja dolgoročno podporo na delovnem mestu in je usmerjen v razvoj veščin in napredovanja invalida. Kvalificira se tisti posameznik, ki lahko dela najmanj 16 ur na teden, je invaliden in potrebuje specializirano pomoč in je ne more pridobiti preko drugih programov (GOV.UK 2013c).

Rezidenčni trening (Residential Training) je namenjen brezposelnim odraslim invalidom, ki nimajo v okolici možnosti za primerne tečaje. Treningi potekajo v višjih šolah, poučujejo jih zaposleni, ki poznajo problematiko invalidov. Zaposlitev pa lahko invalidne osebe pridobijo pri podpornih zaposlitvenih agencijah, ki so nova oblika zaposlitvene podpore invalidom. Le-te nudijo individualno podporo, poskušajo jim poiskati primerno zaposlitev, nudijo podporo delodajalcu in na novo zaposlenemu invalidu še potem, ko se je zaposlil. Večina njihovih klientov so osebe, ki imajo težave z učenjem. Pogoste so naslednje oblike zaposlitev: čiščenje, pranje perila, delo v kuhinji.



Te agencije so financirane iz različnih virov, med katerimi so tudi lokalne skupnosti in iz regionalnih gospodarskih shem.

### **6.5.2 Dobre prakse v VB**

Izpostavila sem že, da je za uspešno implementacijo podpornega zaposlovanja ključno, da so informirani invalidi in delodajalci. V VB se tega zavedajo, zato bom nadalje predstavila nekaj primerov dobrih praks.

Kot primer dobre, prakse bi na začetku omenila Poslovni invalidnostni forum (Business Disability Forum), ki je britansko nacionalno omrežje delodajalcev. Trenutno je vključenih več kot 300 podjetij, ki zaposlujejo približno 20% britanske delovne sile. Njihov namen je povezati poslovneže, invalidne mnenjske voditelje in vlado ter povečati število zaposlenih invalidov, obenem pa še izboljšati poslovanje sodelujočih podjetij. V Forumu nudijo članom svetovanje, pomoč in informacije. Delodajalci namreč pogosto ne vedo, kako spremeniti kulturo podjetja, politiko in postopke ter niso seznanjeni s potekom podpornega zaposlovanja. Na začetku pa se soočajo s predsodki. Poslovni invalidnostni forum poskuša čim več podjetij ozavestiti, da lahko enake možnosti koristijo tudi podjetjem in ne samo invalidnim osebam (Business disability forum 2013; Hanlon 2003).

Drugi primer pa je izboljšano sodelovanje med zaposlitvenimi strokovnjaki, zdravniki in invalidi. V VB želijo spremeniti prakso iz preteklosti, ko osebni zdravniki niso spodbujali invalidne osebe k ponovni zaposlitvi, temveč so jih preusmerili k pasivni politiki zaposlovanja.

Omenila bi še simbol Dve kljukici (Glej Sliko 6.2), ki naznanja, da je podjetje pripravljeno sprejeti invalidno osebo na razgovor. Da organizacija pridobi dovoljenje za uporabo tega simbola, mora izpolniti pet obljub. In sicer, da bo sprejela na razgovor vse invalidne osebe, ki bodo izpolnjevale minimalne kriterije za prosto delovno mesto, da se bo vsaj enkrat letno pogovorila z zaposlenim invalidom o možnostih napredovanja ali boljšem izkoristku njegovih sposobnosti, da si bodo prizadevali, da bo ob morebitnem nastanku invalidnosti oseba ohranila zaposlitev, da bodo izobrazili zaposlene o

invalidnosti, in da bodo vsako leto pregledali te obljube in ocenili, kaj so dosegli in naredili načrt za v naprej (Pluss 2013; GOV.UK 2013e).

Slika 6.2: Simbol Dve kljukici



Vir: Pluss (2013).

Vse informacije glede pravic in možnosti invalidov so dostopne na spletni strani GOV.UK, kjer jim je vsebina podana poenostavljeno in jasno. V enostavneje napisani različici se izdajajo tudi zakoni, drugi ukrepi in nekatera glasila.

Za zaključek naj omenim, da mora na podlagi Zakona o enakopravnosti 2010 (Equality Act), v VB vsako podjetje, ki ima svojo spletno stran, slednjo urediti tako, da je dostopna za vse invalidne uporabnike. Izjema so le tiste organizacije, ki lahko dokažejo, da si zaradi finančnih težav ali nizkih prihodkov ne morejo privoščiti stroškov, ki bi nastali, če bi hoteli urediti spletno stran v skladu z zakonom. Za boljšo dostopnost spletne strani, se uporabljajo naslednje funkcije: možnost izbire velikosti črk, izbira primerne ozadja, prilagojenost za različne specializirane naprave (npr. Braillovi prikazovalniki in sintetizatorje govora) in možnost za avtomatsko branje vsebine. Podjetja morajo omogočiti tudi neomejen dostop do spletne strani z različnih naprav (npr. preko televizije in mobilnega telefona). Če spletna stran ne ustreza kriterijem, lahko podjetje kdo toži zaradi diskriminacije (Out-law 2013).

V prilogi Č, si lahko ogledate nekaj slik, s primeri pozitivnega informiranja invalidnih oseb v VB.

## 7 SOCIALNO PODJETNIŠTVO

Na koncu teoretičnega dela bom navedla še nekaj informacij o socialnem podjetništvu, ki se čedalje bolj uveljavlja.

Socialno podjetje se razlikuje od ostalih podjetij po tem, da je gonilna sila podjetnik (ali skupina ljudi), ki ne stremi k doseganju visokega dobička, temveč ga motivira uspešno reševanje družbenih problemov. Uspešno poslovanje je prav tako pomembno, saj ta podjetja delujejo po enakih principih kakor ostala podjetja, le da socialni podjetnik presežek prihodkov vlaga nazaj v socialno podjetniško dejavnost. Bistvena načela socialnih podjetij so: nepridobitni namen ustanovitve, javno koristno delovanje, preglednost poslovanja, tržna naravnost ter prostovoljno in neprofitno delovanje (Mesojedec in drugi 2012).

Osnovna cilja socialnih podjetij sta:

- Zagotoviti podporno okolje, v katerem njihovi zaposleni razvijajo svoje sposobnosti;
- Biti podjetje, ki se samovzdržuje in zagotavlja stalno zaposlitev (Pavel in Štefanič 2005; Mesojedec in drugi 2012).

V Sloveniji to področje ureja Zakon o socialnem podjetništvu, zato je pomembno, da se upoštevajo zapisana načela.

Socialno podjetništvo se je v Sloveniji šele začelo razvijati, medtem ko je v EU in tudi v VB bolj razvito. V obeh državah je primarni cilj socialnih podjetij ustvarjanje delovnih mest za fizično, psihično in socialno prikrajšane osebe. V Veliki Britaniji velik delež predstavljajo gospodarske družbe, ki delujejo po merilih socialnega podjetništva. Večina socialnih podjetij so majhne organizacije (manj kot 50 oseb), ki delujejo pretežno na lokalni ravni. V letu 2011 je bilo takih podjetij v VB okoli 99 in so zaposlovala preko 1000 težjih invalidov (Sayce 2011).

## 8 EMPIRIČNI DEL DIPLOMSKE NALOGE

V emipričnem delu bom opravila primerjavo med izbranimi državama, predstavila rezultate manjše raziskave in predstavila informacije, ki sem jih pridobila z izvedbo dveh intervjujev.

### 8.1 Primerjava Slovenije in Velike Britanije

#### 8.1.1 Splošna primerjava kazalcev brezposelnosti med invalidi

Statistični podatki o zaposlovanju invalidov v VB obstajajo, medtem ko za Slovenijo uradnih podatkov o številu invalidov ni. Njihovo število se ocenjuje na podlagi delnih registrov posameznih kategorij invalidnosti in anket Zavoda za zaposlovanje. Podatke sem črpala iz revizije Računskega sodišča, ki je bila opravljena leta 2009 in preko Statističnega urada RS. Za VB sem uporabila podatke Papworth Trust-a za leto 2011, saj bo tako mogoča primerjava med državama, druge pa sem pridobila na spletni strani Urada za državno statistiko (Office for National Statistics 2011) in na strani Urada za vprašanja invalidnosti (Office for Disability Issues 2013).

V VB je več kot deset milijonov odraslih invalidov, kar predstavlja 24 % celotne odrasle populacije. V Sloveniji pa nekatere ocene kažejo, da je okoli 8 % vseh prebivalcev (160.000) invalidov. Za boljšo predstavo - v Sloveniji je vsak 12 prebivalec invalid. Brezposelnih je bilo leta 2011 skoraj 16.400 oseb, kar predstavlja 15 % vseh registriranih brezposelnih oseb v Sloveniji. Stopnja brezposelnosti med invalidi je znašala kar 35 %, zaposlitev pa je imelo 30.400 invalidov. Torej ima zaposlitev 19 % vseh invalidnih oseb. Delovno neaktivnih pa je 114.000 invalidov (Statistični urad RS 2011a). V VB je bilo zaposlenih okoli 45.6 (3,2 milijona) invalidnih oseb<sup>6</sup>, zaposlitev pa si želi pridobiti kar 1,3 milijona invalidov (Office for National Statistics 2011; Papworth Trust 2011).

Za obe državi je značilno, da število invalidov narašča s starostjo, invalidi so v povprečju manj izobraženi in opravljajo enostavnejša dela, ki so tudi slabše plačana.

---

<sup>6</sup> Invalidi, katere okvare ovirajo pri dnevnih aktivnostih.

Stopnja zaposlitve se razlikuje tudi glede na okvaro, ki jo posameznik ima. V VB so najmanj zaposljivi tisti, ki imajo učne težave (manj kot eden od petih) in duševno prizadeti (eden od desetih). Najbolj so zaposljivi tisti, ki imajo sladkorno bolezen, težave z dihanjem in kožo (šest od desetih) (Papworth Trust 2011). Za Slovenijo nisem našla podatkov, ki bi pokazali, kakšna je zaposljivost glede na vrsto invalidnosti. Podatki pa obstajajo o vrstah dejavnosti, kjer so našli zaposlitev. Največ jih je bilo zaposlenih v pridelovalni dejavnosti (38 %), v zdravstvenem in socialnem varstvu (11 %), 8 % jih je bilo zaposlenih v prodajalnah in v mehaničnih delavnicah. Invalidi so najpogosteje uporabljali preprosta dela, med strokovnjaki jih je bilo samo 8 % (Statistični urad RS 2011a). V VB ugotavljajo, da se samo 17 % invalidnih oseb rodi z invalidnostjo, večina jih postane invalidnih tekom življenja. Veliko pozornosti namenjajo osveščanju delodajalcev, saj so ugotovili, da eden od šestih, ki postane invaliden in ima zaposlitev, slednjo izgubi prvo leto po pridobitvi invalidnosti. Drugo leto jih ostane na delovnem mestu samo še 36 % (Papworth Trust 2011).

### **8.1.2 Primerjava zaposlovanja pod posebnimi pogoji**

V teoretičnem delu sem ugotovila, da se v Sloveniji še vedno poudarja zaščitno zaposlovanje. Veliko oseb, ki imajo dolgotrajne težave z zaposlitvijo, še vedno poišče delo v posebnih organizacijah za zaposlovanje (zaščitna zaposlitev), to je razvidno tudi iz Tabele 8.1. Podatki kažejo, da število invalidskih podjetij in zaposlenih v njih, pada; razlog je verjetno gospodarska kriza. Leta 2008 in 2009 smo imeli največ invalidskih podjetij (169), potem pa je njihovo število vsako leto upadalo. Od leta 2009 do leta 2011 je njihovo število padlo za 10,65 %. Število zaposlenih pa se je zmanjšalo za 11,74 %. Nasprotno pa število varovancev v VDC-jih raste. Od leta 2006 do leta 2011 se je njihovo število povečalo za 19,11 %. Enako pa se ustanavlja čedalje več zaposlitvenih centrov in tudi število zaposlenih se večja. Podatkov za leti 2010 in 2011 nisem mogla vključiti, saj nisem pridobila informacij.

Če vzamemo pod drobnogled leto 2009 in število zaposlitev ugotovimo, da se še vedno večina invalidov zaposli na običajnem delovnem mestu, 27,9 % pa jih je bilo zaposlenih v zaščitnih oblikah zaposlitve. Izmed teh organizacij največ invalidov še vedno zaposlijo invalidska podjetja, leta 2009 so skupaj zaposlila 5708 invalidov. V povprečju je imelo vsako invalidsko podjetje zaposlenih 43 % invalidnih oseb. Samo 13

invalidov (0,04 % vseh zaposlenih invalidnih oseb) pa se je zaposlilo v podporni zaposlitvi. Podporna oblika zaposlitve obstaja, vendar le v okrnjeni različici in še ta se ne implementira v zadostnem obsegu. Navkljub pozitivnim podatkom o učinkih podporne zaposlitve, se v Sloveniji še vedno v večji meri uporablja zaščitni model zaposlovanja.

**Tabela 8.1: Podatki o posebnih oblikah zaposlovanja v Sloveniji**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Število varovancev v VDC-jih	2587	2621	3016	3038	3077	3198
Št. invalidskih podjetij	165	168	169	169	157	151
Št. zaposlenih v invalidskih podjetjih	13556 (6441 invalidov)	13685 (6466 invalidov)	13 704 (6358 invalidov)	13.194 (5708 invalidov)	12.915 (5.782 invalidov)	12.132
Št. zaposlitvenih centrov	9	15	18	24	...	...
Št. zaposlenih invalidov v zaposlitvenih centrih	118	156	196	235	...	...
Skupaj vsi zaposleni invalidi	32.682	33.058	33.891	32.236		30.400
Št. odločb o podporni zaposlitvi	21	29	29	37	42	32
Št. zaposlenih v podporni zaposlitvi	2	6	18	13	17	18

Vir: Statistični urad RS 2012a; Statistični urad RS 2011b; Univerzitetni rehabilitacijski inštitut - SOČA (2010b); Inštitut Republike Slovenije za socialno varstvo (2008); Univerzitetni rehabilitacijski inštitut - SOČA (2011).

Nasprotno pa v VB čedalje bolj spodbujajo podporno zaposlovanje, število zaščitnih zaposlitev pa se manjša. Iz Tabele 8.2 je razvidno, da je bilo v letu 2009/2010 samo 4,9 % invalidov, ki so bili zaposleni preko specializiranih zaposlitvenih programov, zaposlenih v Remploy Enterprise Business, ki je največja organizacija, ki zagotavlja zaščitno zaposlitev v VB. Naj omenim, da se je v letih po poročilu Sayce število podjetij v Remployu, ki so nudila to obliko zaposlitev, drastično zmanjšalo, to zaenkrat ni vplivalo na delež zaposlenih invalidnih oseb, kar je razvidno iz Tabele 8.3.

**Tabela 8.2: Zaposlitveni programi v UK**

<b>Specializirani zaposlitveni programi</b>	<b>Število zaposlenih invalidov (2009/2010)</b>
<b>Access to Work</b>	37,300
<b>Work Choice</b>	9,000
<b>Remploy Employment Services</b>	7,500
<b>Remploy Enterprise Business (zaščitna oblika zaposlitve)</b>	2,800
<b>Residential Training Collages</b>	230

Vir: Sayce (2011).

**Tabela 8.3: Deleži zaposlenih invalidnih oseb (starih od 16-64 let) v primerjavi z ne-invalidi v VB**

	<b>invalidi</b>	<b>ne-invalidi</b>	<b>Vrzel med invalidi in neinvalidi</b>
<b>2002</b>	44.5%	80.7 %	36.2 %
<b>2003</b>	45.4 %	80.7 %	35.3 %
<b>2004</b>	46.8 %	80.5 %	33.7 %

<b>2005</b>	47.0 %	80.4 %	33.5 %
<b>2006</b>	47.4 %	80.2 %	32.8 %
<b>2007</b>	47.2 %	80.0 %	32.7 %
<b>2008</b>	48.3 %	80.0 %	31.7 %
<b>2009</b>	47.5 %	77.7 %	30.3 %
<b>2010</b>	48.4 %	77.5 %	29.1 %
<b>2011</b>	48.8 %	77.5 %	28.7 %
<b>2012</b>	48.9 %	78.0 %	29.1 %

Vir: Office for Disability Issues (2013).

V Sloveniji zaščitno zaposlitev nudijo naslednje institucije: invalidske organizacije, varstveno-delovni centri in zaposlitveni centri. Nasprotno pa v VB obstaja večja organizacija (Remploy), ki združuje več podjetij, ki nudijo zaščitno zaposlitev. Obstaja še nekaj prostovoljnih organizacij s to obliko zaposlitve, vendar je delež zelo majhen, uradnih podatkov o njihovem številu pa ni. V dnevnih centrih pa invalidi opravljajo delo samo občasno in še to ne v vseh dnevnih centrih; opravili naj bi veliko manj kakor 16 ur tedensko (Purvis in drugi 2013).

V VB ni specifičnega podpornega zaposlitvenega programa, obstajata pa dva zaposlitvena programa (Work Choice in Access to Work), ki vsebujeta številne elemente podporne zaposlitve. Poleg teh programov pa podporne zaposlitvene programe nudijo še lokalne oblasti, invalidske organizacije in prostovoljne organizacije.

Ocenjujejo, da v VB nekje od 400 do 600 organizacij nudi določeno obliko podporne zaposlitve (Evropska Komisija 2012). V Sloveniji je za izvajanje teh storitev zadolžena Mreža izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije. V Sloveniji ZRSZ izda odločbo, na podlagi



katere se lahko invalid zaposli v podporni zaposlitvi. Ob tem mora biti usposobljen za opravljanje del na delovnem mestu, motiviran ter mora imeti izdelan individualizirani načrt podpore invalidu in delodajalcu. Za podporno zaposlitev so primerni tisti invalidi, ki imajo več kot 70 % delovnih zmožnosti ne-invalidnega delavca (Univerzitetni rehabilitacijski inštitut - SOČA 2011). Nasprotno pa v VB nimajo postavljenih nobenih omejitev, v program se lahko vključi invalid samoiniciativno, ali pa ga napotijo v to vrsto zaposlitve druge organizacije. Podporne storitve financira Oddelek za delo in pokojnine, lokalna skupnost, Evropski socialni sklad in loterija ter sklad zdravstvenih storitev (Evropska Komisija, 2012). V Sloveniji se te storitve financirajo v nezadostni meri in sicer iz »sredstev proračuna RS, Sklada za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov ali drugih virov« (ZZRZI v Univerzitetni rehabilitacijski inštitut - SOČA 2011, 20). Če primerjamo ti dve državi, je v VB največji primanjkljaj to, da ne subvencionirajo plač. Ta ukrep bi samo še povečal delež težjih invalidov v zaposlitvi. Generalno gledano se v tej državi uporablja manj finančnih vzpodbud. Tako so leta 1995 ukinili kvotni sistem. Država več vlaga v adaptacijo in preureditev delovnega okolja, ki pripomore k uspešnejši zaposlitvi posameznika. Navkljub neobstoju finančnih spodbud se v zadnjih letih zmanjšuje vrzel med zaposlenimi invalidi in neinvalidi. Število zaposlenih invalidnih oseb počasi, vendar kontinuirano raste, kar je razvidno iz Tabele 8.3. V VB imajo tako večji delež zaposlenih invalidnih oseb kakor v Sloveniji.

## **8.2 Empirična raziskava »Prehodi med posebnimi oblikami zaposlovanja«**

### **8.2.1 Izhodišče raziskave, njeni cilji in metodologija**

#### **Namen**

Z raziskavo sem želela ugotoviti, če so v posebnih organizacijah zaposleni posamezniki, ki bi lahko prešli na delo v bolj zahtevno organizacijo. Na primer iz VDC-ja v invalidsko podjetje, ali iz zaposlitvenega centra ter invalidskih podjetij na standardno delovno mesto. Obenem me je zanimalo, koliko takšnih primerov, da bi nekdo odšel na bolj zahtevno delovno mesto, so imeli v zadnjih petih letih. Sekundarnega pomena so bila vprašanja, s katerimi sem pridobila ocene anketiranih o težavah in ovirah, s

katerimi bi se njihovi varovanci/zaposleni soočali na standardnem delovnem mestu in o pomoči, ki bi jo potrebovali, da bi njihov prehod uspel.

### **Predmet analize**

Predmet analize so:

- Ocena anketiranih o možnih prehodih invalidov na bolj zahtevno delovno mesto
- Število prehodov v zadnjih petih letih
- Oblike pomoči, ki bi olajšale prehod in omogočile uspešno integracijo znotraj standardnega delovnega mesta
- Ocenitev ovir, s katerimi bi se soočili v odprti zaposlitvi

### **Izhodišča za analizo invalidov**

Glavni namen zaposlovanja pod posebnimi pogoji je, da pripravi in usposobi posameznika za zaposlitev na odprtem trgu dela. Podatkov na to temo ni veliko. Samo iz evalvacije VDC-jev leta 2008 sem pridobila nekaj podatkov. Raziskovalci so takrat ugotovili, da je v treh letih (2005 - 2007) iz rednega programa VDC-jev prešlo 38 oseb. Za mene je bil pomemben podatek, da je od tega 25 oseb prešlo v integrirano zaposlitev in eden v zaposlitveno rehabilitacijo (Inštitut RS za socialno varstvo 2008).

S pridobljenimi podatki sem preizkušala veljavnost hipoteze:

*V Sloveniji obstajajo invalidi, ki so zaposleni na zaščitnih delovnih mestih, čeprav imajo sposobnosti za zaposlitev na odprtem trgu dela.*

### **Vzorec in obdobje analize**

Anketa je potekala preko spleta od 18. 8. 2013 do 30. 8. 2013. Spletne naslove sem pridobila na spletni strani Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, kjer so dostopni sezname VDCjev, zaposlitvenih centrov in invalidskih podjetij. Odgovarjali so direktorji in kadrovski strokovnjaki. Poslala sem 30 vprašalnikov desetim naključno izbranim VDC-jem, prav tako po deset zaposlitvenim centrom in invalidskim podjetjem. Odzvalo se je 12 oseb, kar kaže na 40 % odzivnost. Zaradi prenizkega števila respondentov teh podatkov ne moremo posplošiti na celotno

populacijo, vseeno pa nam omogočijo vpogled v možnosti za razvoj invalidov, ki so zaposleni v posebnih organizacijah.

### 8.2.2 Analiza rezultatov

Največji, kar 50 % odziv je bil v zaposlitvenih centrih, najmanjši pa v varstveno-delovnih centrih. V anketi je tako sodelovalo pet zaposlitvenih centrov, štiri invalidska podjetja in trije VDC-ji.

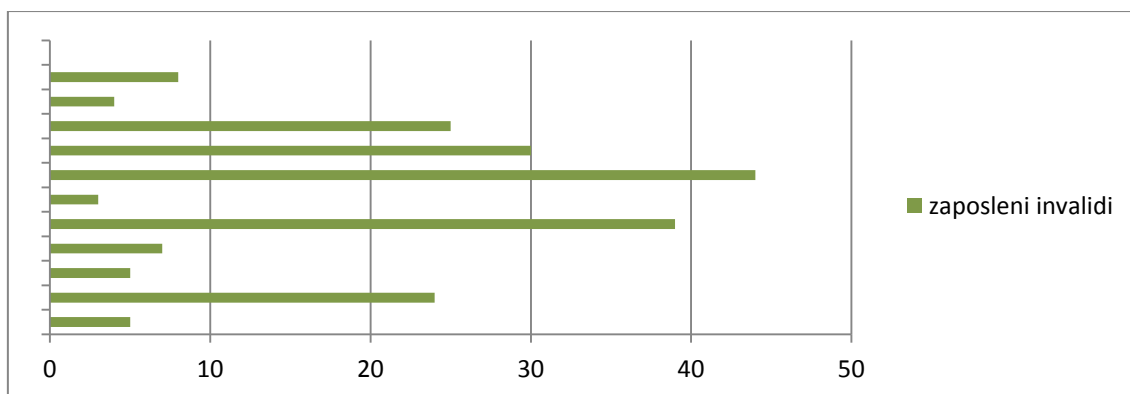
**Graf 8.1: Oblika organizacije, v kateri so anketirani zaposleni**



### Koliko imate zaposlenih invalidnih oseb?

Na to vprašanje je odgovorilo 11 anketiranih. Skupno je v sodelujočih posebnih organizacijah zaposlenih 194 invalidnih oseb. Odgovora nisem pridobila od enega sodelujočega VDC-ja. Največje število zaposlenih je 44 in sicer v enem od VDC-jev. Iz odgovorov je razvidno, da so zaposlitveni centri manjši in tako zaposlijo od tri do devet oseb, izjema je bil le en zaposlitveni center, ki je imel zaposlenih 25 invalidnih oseb.

**Graf 8.2: Število zaposlenih invalidnih oseb**



### Katera dela opravljajo zaposleni invalidi?

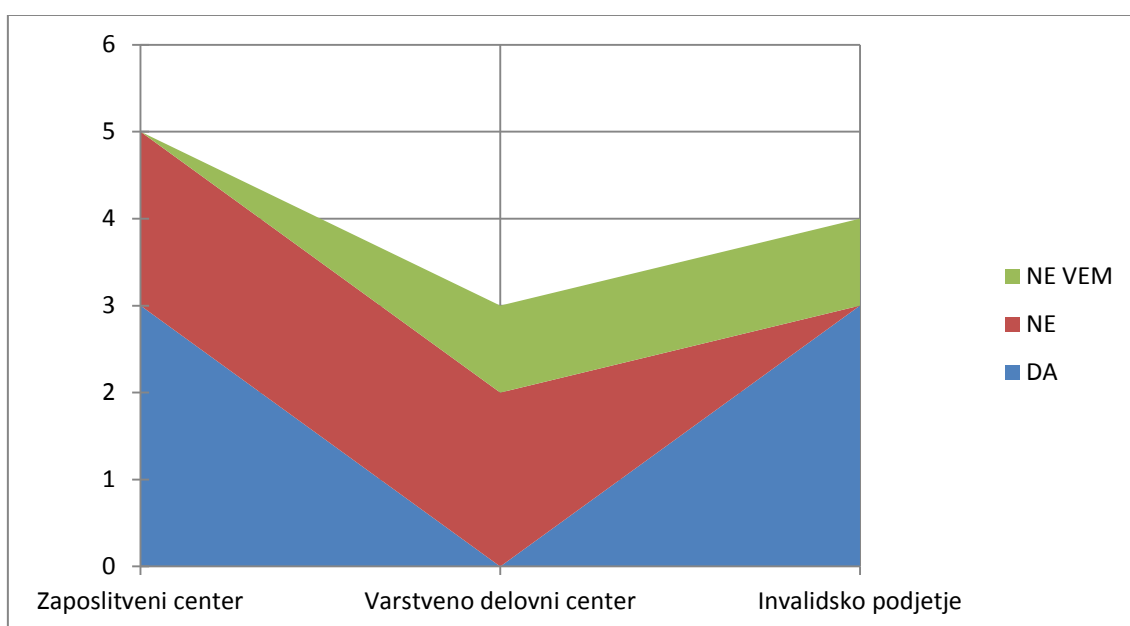
V sodelujočih organizacijah opravljajo zaposleni invalidi naslednja dela: administrativna dela, pomožna dela, program javnih del, dela v finančni in pravni službi, grafična priprava, kot operaterji na kopirnem in tiskarskem stroju, knjigoveška dela, komercialna dela, lažja montažna dela, delo čistilk, vratarjev, telefonistov, delo v proizvodnji peletov in lažja proizvodna dela.

**Ali ocenjujete, da obstajajo varovanci/zaposleni invalidi vključeni v vašo organizacijo, ki bi se ob večji izbiri alternativnih oblik podpore in pomoči, lahko zaposlili na odprtem trgu ali na bolj zahtevnem delovnem mestu?**

Na voljo so imeli odgovore da, ne in ne vem.

Polovica jih je odgovorila pritrdilno, 33 % vprašanih je zanikalo to možnost in dva sta bila neopredeljena. Negativno sta odgovorila dva zaposlitvena centra in prav tako dva VDC-ja. Vsi odgovori pa so razvidni na Grafu 8.3.

**Graf 8.3: Ocenitev možnosti prehoda zaposlenih invalidov na bolj zahtevno delovno mesto**



Povprečen delež invalidnih oseb, ki bi lahko prešli na bolj zahtevno mesto znaša 20,41 %. Maksimalni ocenjen delež je znašal 30 %; tako sta odgovorila dva vprašana, minimalni pa 10 %.

Ko sem jih vprašala, katera bi bila ta alternativna zaposlitev, je 50 % vprašanih menilo, da bi bila to zaposlitev na odprtem trgu, 40 % v invalidskem podjetju, 10 % pa v zaposlitvenem centru. Pri tem vprašanju je bilo na voljo več odgovorov, tako da so nekateri zaposlitveni centri ocenili, da bi bila zaposlitev v drugem centru z drugačnim delom, prav tako napredovanje za zaposlenega.

### **Koliko jih je že prišlo na bolj zahtevno delovno mesto v zadnjih petih letih?**

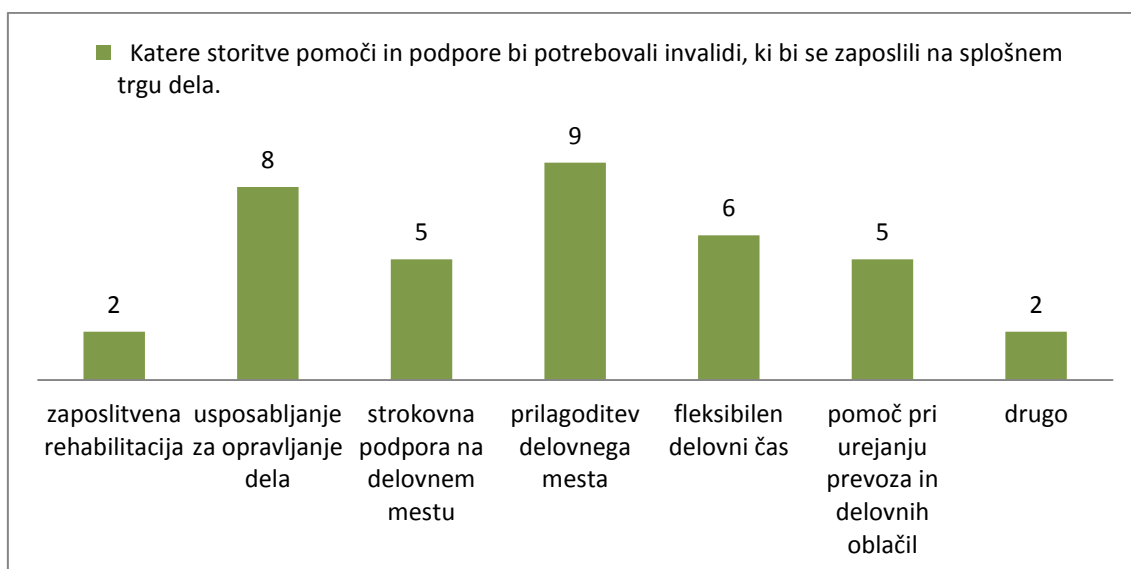
Od vprašanih je na to vprašanje odgovorilo deset oseb. Skupaj je 11 oseb prešlo na bolj zahtevno mesto. Deset oseb iz dveh različnih VDC-jev in ena oseba iz zaposlitvenega centra.

### **Storitve pomoči in podpore, ki bi jih po mnenju anketiranih potrebovali invalidi, ki bi se zaposlili na splošnem trgu dela**

Pri tem vprašanju so anketirani imeli možnost izbrati več odgovorov in dodati še kakšno opcijo, ki se jim zdi potrebna, pa jo nisem vključila.

Vprašani ocenjujejo, da bi invalidi, ki bi se zaposlili na splošnem trgu dela, najbolj potrebovali prilagoditev delovnega mesta, tesno ji sledi usposabljanje za opravljanje dela, na zadnjem mestu pa je pristala zaposlitvena rehabilitacija. Dodali so še prilagoditev tempa in fizično pomoč invalidu na delovnem mestu, kar je na Grafu 8.4 uvrščeno pod drugo.

**Graf 8.4: Storitve pomoči in podpore, ki bi jih po mnenju anketiranih potrebovali invalidi, ki bi se zaposlili na splošnem trgu dela**



Pri zadnjem vprašanju so imeli na voljo šest stopenjsko lestvico (ki je razvidna iz Tabele 8.4), pri kateri ena označuje popolno strinjanje in šest popolno nestrinjanje, tri pa označuje, da se oseba niti ne strinja, niti strinja. Na to vprašanje je odgovorilo devet oseb. Zanimalo me je njihovo mnenje, ali bi se invalidi soočali s predsodki delodajalca, šikaniranjem na delovnem mestu, pomanjkanjem potrebnih veščin in znanja, stresom, prehitrim tempom dela in občutkom nepripadnosti, če bi se zaposlili v odprti zaposlitvi. V povprečju je večina respondentov neopredeljenih pri treh potencialnih ovirah, s katerimi bi se lahko soočali invalidi, če bi se zaposlili v odprti zaposlitvi. Te so: predsodki delodajalca (3,1), šikaniranje na delovnem mestu (3,4) in občutek nepripadnosti (3,3). Se pa strinjajo, da bi jih oviralo pomanjkanje potrebnih veščin in znanja (1,9), stres (2,2) in prehitro tempo dela (2,1).

**Tabela 8.4: Ocena ovir s katerimi bi se soočali invalidi na delovnem mestu**

<b>Ali menite, da bi se invalidi soočali z naslednjimi ovirami na delovnem mestu?</b>										
<b>Podvprašanja</b>	<b>Odgovori</b>						<b>Veljavni</b>	<b>Št. enot</b>	<b>Povprečje</b>	<b>Std. Odklon</b>
	Popolnoma se strinjam	Se strinjam	Niti se strinjam, niti se ne strinjam	se ne strinjam	Sploh se ne strinjam	Skupaj				
Predsodki delodajalca	0 (0 %)	3 (33 %)	2 (22 %)	4 (44 %)	0 (0 %)	9 (100 %)	9	12	3.1	0.9
Šikaniranje na delovnem mestu	0 (0 %)	0 (0 %)	6 (67 %)	2 (22 %)	1 (11 %)	9 (100 %)	9	12	3.4	0.7
Pomanjkanje potrebnih veščin in znanja	3 (33 %)	4 (44 %)	2 (22 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	9 (100 %)	9	12	1.9	0.8
Stres	2 (22 %)	3 (33 %)	4 (44 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	9 (100 %)	9	12	2.2	0.8
Prehiter tempo dela	4 (44 %)	1 (11 %)	3 (33 %)	1 (11 %)	0 (0 %)	9 (100 %)	9	12	2.1	1.2
Občutek, da ne spadajo v kolektiv	1 (11 %)	2 (22 %)	2 (22 %)	1 (11 %)	3 (33 %)	9 (100 %)	9	12	3.3	1.5
Drugo:	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (100 %)		12	0.0	0.0

### **8.2.3 Zaključek raziskave**

Eden izmed ciljev Slovenskega akcijskega programa za obdobje od leta 2006 do leta 2013 je, da bi invalidom omogočili, da si »skladno s svojimi interesi, sposobnostmi in

zmožnostmi pridobijo poklic in zaposlitev, da zadržijo zaposlitev ter v poklicu napredujejo ali spremenijo svojo poklicno kariero« (Akcijski program za invalide). V tej raziskavi sem poskušala ugotoviti, ali obstajajo invalidi, ki so zaposleni v posebnih organizacijah za zaposlovanje in imajo sposobnosti in zmožnosti, da bi opravljali bolj zahtevno delo. Čeprav raziskava ni bila izvedena v dovolj velikem obsegu, lahko prvo hipotezo potrdim.

Ugotovila sem, da posebne organizacije za zaposlovanje invalidnih oseb nudijo svojim zaposlenim še vedno v povprečju enostavnejša dela, ki za nekatere invalide niso več dovolj zahtevna in preko njih ne pridobijo dodatnih veščin, motivacije in znanj. Rezultati raziskave so prikazali, da anketirani kadroviki in direktorji posebnih organizacij ocenjujejo, da v njihovih organizacijah obstaja v povprečju 20,41 % invalidov, ki bi lahko zaposlitev poiskali na bolj zahtevnem delovnem mestu. Navkljub ocenjenim zmožnostim napredovanja je v preteklih petih letih prešlo na zahtevnejše delovno mesto samo 11 oseb.

### **8.3 Povzetki izvedenih intervjujev**

Tekom pisanja diplomske naloge sem opravila dva intervjuja. Prvega z Alešem B., ki je invalid in čigar zgodba prikaže, s kakšnimi težavami se (lahko) invalidi soočajo pri iskanju zaposlitve. Iz drugega intervjuja izvemo malce več o zaposlitvenih centrih in osebno mnenje gospe Šumrada o podpornem zaposlovanju in nadomestnem izpolnjevanju kvot.

#### **8.3.1 Vpogled v karierno pot Aleša B.**

Aleš B. je zelo komunikativna oseba srednjih let, ki obožuje hrano in pijačo. Hedonist, ki zase pravi, da ima težave z motoriko, je počasen in včasih vzkipljiv. Po opravljeni Turistični srednji šoli ni našel zaposlitve, zato se je prijavil na ZRSZ. Tam so ga usmerili na usposabljanja, ki jih je opravljal v treh podjetjih. Odšel je z negativnim občutkom, saj so mu govorili, da ga bodo obdržali, ko pa je prišel čas za dejanja, so se poslovili od njega. Zaradi teh izkušenj je postal sumničav in meni, da nekatera podjetja izkoriščajo invalide kot poceni delovno silo in nimajo resnega namena, da bi koga izmed napotenih obdržali. Številna neuspešna usposabljanja niso dosegla svojega



namena, saj so le še zmanjševala njegovo motivacijo in samopodobo. Po neuspešnih usposabljanjih in po testiranjih, ki jih je zavračal, so ga uvrstili na zaščitno delovno mesto, mu izračunali 70 % delovnih zmožnosti ne-invalidne osebe in mu predlagali predčasno upokožitev. Če bi ostal doma, pravi, da bi samo jokal in se sebi smilil, zato se je zaposlil v zaposlitvenem centru. Z zaposlitvijo v centru in mentorico je bil zadovoljen, vseeno pa ni čutil pripadnosti centru, čutil je, da je sposoben opraviti težje delo in posledično mu je čas mineval zelo počasi. Na njegov prehod ni vplival noben program ali ukrep za spodbujanje invalidnih oseb v odprto zaposlitev. Izkoristil je svojo komunikativnost in povprašal sedanjega delodajalca, če imajo kakšno prosto delovno mesto. Srečo je imel, da je ravno takrat iskal nove delavce. Po začetnem usposabljanju (trajalo je en mesec) je zaposlil njega in še njegovega sodelavca iz zaposlitvenega centra. Po več kot enem letu je zadovoljen na delovnem mestu, obenem pa ponosen nase, saj je v tem času zelo napredoval. Čeprav ni bil zaposlen preko podporne zaposlitve meni, da je veliko podpore in nasvetov dobil od sodelavcev in lastnikov podjetja. Upoštevali so njegove pomanjkljivosti in mu prilagodili delo. Sedaj del časa prevaža izdelke naokoli, del časa pa preživi za tekočim trakom. Izpostavil je, da vsak invalid (še posebej, če ima pod 70 % delovnih zmožnosti) težko pridobi zaposlitev v Sloveniji. Meni, da smo preveč konservativen narod in težko sprejmemo drugačnost.

Zgodba Aleša B. nas mora spodbuditi, da bomo spremenili odnos do invalidov in poskušali oblikovati bolj vključujočo politiko zaposlovanja.

### **8.3.2 Spletni intervju s Šumrada Klavdijo**

Podatki iz intervjuja z gospo Klavdijo Šumrada, direktorico zaposlitvenega centra Šentplavž, bodo pripomogli k boljšemu razumevanju tematike te diplomske naloge.

Zaposlitveni centri so nastali zaradi številčne brezposelnosti invalidnih oseb in zakonodaje, ki je omogočila njihovo ustanavljanje. V zaposlitvenem centru Šentplavž, ki je nastal na pobudo Šent-a je trenutno zaposlenih 8 invalidnih oseb, še več pa bi jih lahko zaposlili, če bi imeli dovolj zagotovljenega dela. Osebno mnenje gospe Šumrada je, da se delodajalcem bolj splača skleniti pogodbo za nadomestno izpolnjevanje kvote z zaposlitvenim centrom, kakor da bi zaposlili invalidno osebo, saj je posamezen invalid manj produktiven kakor pa skupina invalidov pod strokovnim vodstvom. Mnenja je, da zaposleni invalidi pridobijo spretnosti za delo in bi nekateri lahko bili zaposleni na

»normalnih delovnih mestih«, vendar ostanejo zaradi delovnega okolja v zaposlitvenem centru. Opaža, da večino zaposlenih pomirja, če so med sebi enakimi in se tako med neinvalidi ne počutijo preveč dobro.

Prav tako je mnenja, da z delovnimi centri in nadomestnim izpolnjevanjem kvote ne izključujemo invalidov, temveč le omogočimo možnosti za večje število delovnih mest v zaposlitvenih centrih. V Sloveniji namreč podjetja še vedno zavračajo zaposlovanje invalidov, rajši poiščejo druge možnosti za izpolnjevanje kvote. Poleg tega nimajo sredstev za strokovne delavce, za katere pridobi zaposlitveni center mesečno donacijo. Njeno stališče do podpornega zaposlovanja je pozitivno, čeprav opaža, da ta oblika zaposlovanja v Sloveniji ni zaživela in tudi delodajalci so premalo informirani. Ko sem jo povprašala, če meni, da bi lahko nudili določene podporne storitve tudi v zaposlitvenih centrih, je videla težavo pri zagotavljanju sredstev za strokovnega delavca, ki bi se ukvarjal s podpornim svetovanjem, saj podporna zaposlitev ni zakonsko priznana, je premalo opredeljena in tudi ni zagotovljenih sredstev za zaposlene strokovne sodelavce.

## 9 SKLEP

Geslo Evropske Unije je: Evropa za vse državljane. Že vse od leta 1955 se različne institucije trudijo, da bi države in njihovi prebivalci spremenili odnos do invalidnih oseb. Na področju zaposlovanja se poudarja zaposlovanje na standardnih delovnih mestih, ker pa so spremembe počasne, so te institucije državam priporočile zaščitno zaposlovanje, nekaj desetletij kasneje pa se je izoblikoval še podporni model zaposlovanja, ki je učinkovitejši pri vključevanju težjih invalidnih oseb na odprti trg dela.

Prvo hipotezo, da državi uporabljata različne oblike zaposlovanja invalidov moram zavrniti. Obe državi imata zakonsko omogočeno tako podporno zaposlovanje, kot tudi zaščitno zaposlovanje, vendar Slovenija več sredstev vlaga v zagotavljanje zaščitnih oblik zaposlovanja, nasprotno pa VB več sredstev vloži v širjenje podpornega modela zaposlovanja. V VB trenutno želijo čim več ljudi preusmeriti v podporno zaposlitev, imajo dva zaposlitvena programa in nudijo karierno svetovanje in pomoč pri iskanju podpornega dela v dnevnih centrih, invalidskih podjetjih in preko drugih organizacij. Invalidska podjetja, ki so ena izmed redkih organizacij, ki še nudijo zaščitno zaposlitev, sedaj delujejo deloma tudi kot invalidske zaposlitvene agencije. Tudi pri dnevnih centrih ni jasno, kateri dnevni centri in v kolikšni meri omogočajo delo. Tistim najbolj sposobnim poiščejo eksterno zaposlitev, ali pa nudijo delo znotraj centra, da varovanci razvijejo svoje sposobnosti in pozitiven odnos do dela. V Sloveniji je razmejitev med podpornim in zaščitnim modelom zaposlovanja še vedno jasna, saj se težji invalidi večinoma zaposlijo v zaščitnih oblikah zaposlovanja in le redki dobijo priložnost za podporno zaposlitev.

Drugo hipotezo ki pravi, da v Sloveniji obstajajo invalidi, ki so zaposleni na zaščitnih delovnih mestih, čeprav imajo sposobnosti za zaposlitev na odprtem trgu dela, lahko sprejemem. S pomočjo spletne ankete, ki sem jo poslala organizacijam, ki nudijo zaščitno zaposlitev, sem odkrila, da v vključenih 12 organizacijah obstaja približno 20,41 % invalidnih oseb, ki bi se lahko zaposlili na standardnem delovnem mestu. Dodatno pa to hipotezo potrди tudi intervju z Alešem B., ki so ga uvrstili na zaščitno delovno mesto, sedaj pa je uspešen pri svojem delu na odprtem trgu dela.

Na začetku pisanja tega diplomskega dela sem si zastavila tudi bolj splošno hipotezo. Ta se glasi: obstoječi sistem zaposlovanja invalidov potrebuje konkretne spremembe. Tudi to hipotezo lahko na podlagi raziskave, primerjave in intervjujev sprejmem. Navkljub finančnim spodbudam se v Sloveniji le majhen delež invalidnih oseb zaposli, leta 2011 je ta delež znašal okoli 19 %.

Za zaključek pa bom poskušala odgovoriti še na naslednje raziskovalno vprašanje: Katere britanske prakse s področja zaposlovanja invalidov bi bilo smiselno uvesti v Sloveniji?

V primerjavi z VB se v Sloveniji skozi leta večja delež zaščitnih zaposlitev, nasprotno pa model podpornega zaposlovanja obstaja, vendar ne dosega svojega potenciala. V teoretičnem delu sem že predstavila slabosti in prednosti obeh modelov in na podlagi odkritega menim, da bi morala država nameniti več finančnih sredstev, usposobiti in izobraziti več strokovnih sodelavcev (v Mreži izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije) za izvajanje podpornih storitev, da bi ta model zaživel.

Spremembe bi morali uvesti na področju:

Informiranja: Premalo invalidov in delodajalcev pozna svoje pravice in možnosti. Več oseb se mora spodbuditi k podporni zaposlitvi. Storitve se morajo izboljševati, da bo čim manj neuspešnih izkušenj. Pozitivne izkušnje tako z vidika delodajalcev, kot tudi z vidika invalidnih oseb pa se morajo širiti, da opogumijo čim več ljudi.

Podporna zaposlitev je namenjena predvsem težjim invalidom, zato morajo biti informacije predstavljene v posebnih publikacijah in na spletnih straneh čim bolj razumljivo, poenostavljeno in na kratko. Pomemben je tudi font pisave in oblikovanje, ki olajša branje invalidom. V VB imajo to področje solidno urejeno.

Dodatnega usposabljanja: Pomemben del podpornega modela zaposlovanja so zaposlitveni strokovnjaki ali job coachi in izključno informirani in usposobljeni lahko opravijo svoje delo kvalitetno.

Spreminjanja zakonodaje: Zgledovati bi se morali po VB, ki nima tako rigidnih določil za vključitev invalidov v podporni model. Oseba se lahko sama vključi v model podporne zaposlitve. »V zakonodajo je potrebno vključiti možnost »podporna

dovoljenega dela« v omejenem številu ur na teden in z omejenim plačilom ob zadržanju pravice do nadomestil iz invalidnosti« (Univerzitetni rehabilitacijski inštitut - SOČA 2011)

Spodbujanja prehoda invalidnih oseb: Strokovni delavci v posebnih organizacijah bi morali bolj motivirati zaposlene za zaposlitev na standardnem delovnem mestu. Problem je seveda bolj kompleksen, saj »normalno« zaposlitev onemogočajo tudi predsodki delodajalcev, pomanjkanje delovnih mest in pomanjkanje veščin in znanja invalidnih oseb. Pozitivno je, da nekateri VDC-ji in zaposlitveni centri že omogočajo integrirano zaposlitev svojim varovancem oz. zaposlenim.

Pomembna je pozitivna izkušnja tako za delodajalce, kot tudi invalide, zato bi morali bolj spodbujati kratkotrajne izkušnje težjih invalidov v odprti zaposlitvi in tudi subvencionirati zaposlitve mladih invalidnih oseb, saj imajo slednji več motivacije in želje po delu.

Sistemske neurejenosti izvajanja podpornega zaposlovanja: Postopke glede izvajanja storitev in financiranja bi morali urediti in poenostaviti ter doreči, da bodo invalidne osebe vedele, kaj lahko pričakujejo in do katerih storitev so upravičene (Univerzitetni rehabilitacijski inštitut - SOČA 2011).

Oba intervjuvanca sta mnenja, da v Slovenji večina podjetij ne želi zaposlovati invalidov. Zato bi ponovno izpostavila pomembnost informiranja delodajalcev in družbe, saj se bo podpora zaposlitev implementirala le, če bodo delodajalci videli potencial v invalidnih osebah in se zavedali svoje družbene odgovornosti. Zaščitna zaposlitev je pomemben del posebnih oblik zaposlovanja, saj pogosto omogoči težjim invalidom prvo izkušnjo na trgu dela. V prihodnosti bi se lahko nekatere izmed teh organizacij preoblikovale in bi lahko pomagale invalidom, ki si želijo zaposlitve na odprtem trgu dela, do te zaposlitve. S svojim strokovnim znanjem, izkušnjami in z mreženjem bi lahko nudile podporne storitve invalidnim osebam, obenem pa nudile tistim, ki še nimajo potrebnih veščin ali želje, delo na zaščitnih delovnih mestih. Če želimo doseči resnične spremembe in izboljšati življenja invalidnih oseb, bomo poleg izpopolnjevanja politike zaposlovanja morali izboljšati še izobraževalni sistem, zdravstvene storitve in odpraviti komunikacijske in gradbene bariere.

## 10 LITERATURA

1. Barnes, Colin. 2000. A working social model? Disability, work and disability politics in the 21st century. *Critical Social Policy* 20 (4): 441–457.
2. --- 2007. Disability activism and the struggle for change: disability, policy and politics in the UK. *Education, Citizenship and Social Justice* 2 (3): 203–221.
3. *BASE*. Dostopno prek: <http://base-uk.org/> (15. oktober 2013).
4. Berthoud, Richard. 2011. *Trends in the Employment of Disabled People in Britain*. Dostopno prek: [https://www.iser.essex.ac.uk/files/iser\\_working\\_papers/2011-03.pdf](https://www.iser.essex.ac.uk/files/iser_working_papers/2011-03.pdf) (16. november 2013).
5. Beyer, Stephen, Bob Grove, Justine Schneider, Ken Simons, Val Williams, Anna Heyman, Paul Swift in Emma Krijnen-Kemp. 2004. *Working lives: The role of day centres in supporting people with learning disabilities into employment*. Dostopno prek: [http://www.realroles.org/rrdocs/working\\_lives.pdf](http://www.realroles.org/rrdocs/working_lives.pdf) (5. november 2013).
6. *Business disability forum*. Dostopno prek: <http://businessdisabilityforum.org.uk/> (15. oktober 2013).
7. Cimera, Evert Robert. 2011. Does being in sheltered workshops improve the employment outcomes of supported employees with intellectual disabilities? *Journal of Vocational Rehabilitation* 35 (1): 21–27.
8. Dempsey, Ian in Jerry Ford. 2009. Employment for People With Intellectual Disability in Australia and the United Kingdom. *Journal of Disability Policy Studies* 19 (4): 233–243.

9. Department for Work and Pensions. 2011. *Remploy Performance*. Dostopno prek: [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/223142/remploy\\_performance\\_dec11.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/223142/remploy_performance_dec11.pdf) (11. oktober 2013).
10. Disabled World. 2010. *Definition of Disabilities*. Dostopno prek: <http://www.disabled-world.com/disability/types> (3. november 2013).
11. Drobnič, Janez. 2002. Zaposlovanje invalidov. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 436–471. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
12. Erbežnik, Maruša. 2007. Kvotni sistem in njegovi učinki na zaposlovanje invalidov. *Delo in varnost*: 52 (2): 35–37.
13. *Evenbreak*. Dostopno prek: <http://www.evenbreak.co.uk/> (10. november 2013).
14. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. 2004. *Zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu za delavce invalide*. Dostopno prek: <https://osha.europa.eu/sl/publications/factsheets/53> (5. november 2013).
15. Evropska Komisija. 2010. Sporočilo Komisije evropskemu parlamentu, svetu, evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in odboru regij: *Evropska strategija o invalidnosti za obdobje 2010–2020: obnovljena zaveza za Evropo brez ovir*. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:SL:PDF> (15. september 2013).
16. --- 2012. *Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA*. Dostopno prek: [http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/cowi.final\\_study\\_report\\_may\\_2011\\_final\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/cowi.final_study_report_may_2011_final_en.pdf) (5. Oktober 2013).
17. Fatur Videtič, Andrejka. 2003. Razvijanje možnosti za aktivno življenje in delo invalidov. V *Zaposlovanje invalidov – med politiko in prakso*, ur. Cveto Uršič, 57–61. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo.

18. --- 2011. Retrospektivna analiza prilagoditev delovnih mest delovnim invalidom za varovanje zdravja in ohranjanje delovne zmožnosti. *Rehabilitacija* 10 (2): 71–77.
19. Fatur Videtič, Andrejka in mag. Uršič Cveto. 2006. Razvijanje zaposljivosti in zaposlitvenih možnosti invalidov. *Delo in varnost* 51 (5): 57–59.
20. *Find Me Good Care*. Dostopno prek: <http://www.findmegoodcare.co.uk/> (3. november 2013).
21. GOV.UK. 2013a. *Equality Act 2010: guidance*. Dostopno prek: <https://www.gov.uk/equality-act-2010-guidance> (20. november 2013).
22. --- 2013b. *Access to Work*. Dostopno prek: <https://www.gov.uk/access-to-work> (20. oktober 2013).
23. --- 2013c. *Work Choice*. Dostopno prek: <https://www.gov.uk/work-choice> (20. oktober 2013).
24. --- 2013č. *Disability rights*. Dostopno prek: <https://www.gov.uk/rights-disabled-person> (20. oktober 2013).
25. --- 2013d. *Work Choice – for disabled people who need extra support to find and stay in work*. Dostopno prek: [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/210751/rrep846-easy-read.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/210751/rrep846-easy-read.pdf) (15. oktober 2013).
26. --- 2013e. *Recruitment and disabled people*. Dostopno prek: <https://www.gov.uk/recruitment-disabled-people/encouraging-applications> (5. november 2013).
27. Haralambos, Michael in Martin Holborn. 1999. *Sociologija: teme in pogledi*. Ljubljana: DZS.



28. Hanlon, Dragica. 2003. Neodkriti potenciali – angleške izkušnje zakaj je zaposlovanje invalidov za delodajalce koristno. V *Zaposlovanje invalidov – med politiko in prakso*, ur. Cveto Uršič, 33–39. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo.
29. Inštitut Republike Slovenije za socialno varstvo. 2008. *Analiza delovanja varstveno delovnih centrov*. Dostopno prek: [http://www.irssv.si/upload2/VDC\\_porocilo\\_\\_IRSSV\\_junij08.pdf](http://www.irssv.si/upload2/VDC_porocilo__IRSSV_junij08.pdf) (5. september 2013).
30. International Labour Organization. 2008. *ILO Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention (No. 159) and Recommendation (No. 168)*. Geneva: International Labour Office.
31. Jordán de Urries, FdB. 2010. Supported Employment. V *International Encyclopedia of Rehabilitation*, ur. Maurice Blouin in John Stone, 241. Dostopno prek: <http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/en/article/241/> (1. september 2013).
32. Kos, Nina. 2006. Nadomestna izpolnitev kvote in finančne vzpodbude Sklada RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov. *Delo in varnost* 51 (5): 34–35.
33. Ur. Mesojedec, Tadeja, Šporar Primož, Kristjan Strojan, Tjaša Valentinčič, Franci Bačar, Gregor Sakovič in Tatjana Strojan. 2012. *Socialno podjetništvo*. Ljubljana: Salve.
34. Migliore, Alberto. 2013. Sheltered Workshops. V *International Encyclopedia of Rehabilitation*. ur. Maurice Blouin in John Stone, 136. Dostopno prek: <http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/en/article/136/> (1. september 2013).
35. Migliore, Alberto, David Mank, Teresa Grossi in Patricia Rogan. 2007. Integrated employment or sheltered workshops: Preferences of adults with intellectual disabilities, their families, and staff. *Journal of Vocational Rehabilitation* 26 (1): 5–19.

36. --- 2008. Why do adults with intellectual disabilities work in sheltered workshops? *Journal of Vocational Rehabilitation* 28 (1): 29–40.
37. Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve. 2006. *Akcijski program za invalide 2007-2013*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/api\\_07\\_13.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/api_07_13.pdf) (10. avgust 2013).
38. National Disability Rights Network. 2012. *Segregated and exploited: The failure of the disability service system to provide quality work*. Dostopno prek: [http://www.disabilityrightstx.org/files/segregated-and-exploited\\_v18.pdf](http://www.disabilityrightstx.org/files/segregated-and-exploited_v18.pdf) (13. oktober 2013).
39. Office for Disability Issues. 2013. *Disability Equality Indicators*. Dostopno prek: <http://odi.dwp.gov.uk/disability-statistics-and-research/disability-equality-indicators.php> (15. oktober 2013).
40. Office for National Statistics. 2011. *People with Disabilities in the Labour Market*. Dostopno prek: [http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776\\_242963.pdf](http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776_242963.pdf) (5. oktober 2013).
41. Out-Law. 2013. *Disabled access to websites under UK law*. Dostopno prek: <http://www.out-law.com/page-330> (5. november 2013).
42. Papworth Trust. 2011. *Disability in the United Kingdom*. Dostopno prek: <http://www.efds.co.uk/assets/0000/6997/OO204.pdf> (1. september 2013).
43. Pavel, Igor in Polona Štefanič. 2005. *Socialno podjetje, od ideje k praksi*. Ljubljana: ŠENT - Slovensko združenje za duševno zdravje.
44. Purvis, Ann, Sarah Foster, Dr. Pippa Lane, Jane Aston in Malen Davies. 2013. *Evaluation of the Work Choice Specialist Disability Employment Programme*. Dostopno prek: <http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rrs-index.asp> (5. november 2013).

45. Pluss. 2013. *2 ticks - Positive about disability symbol*. Dostopno prek: <http://www.pluss.org.uk/2-ticks-positive-about-disability-symbol> (5. november 2013).
46. *Pravilnik o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev*. Ur. l. RS 45/2010 (4. junij 2010).
47. Računsko sodišče Republike Slovenije. 2009. *Revizijsko poročilo, Zaposlovanje invalidov v Republiki Sloveniji*. Dostopno prek: [http://www.rs-rs.si/rsrs/rsrs.nsf/I/KCCA6596C1FC2D20FC125786C003CFE01/\\$file/ZAPINV\\_RSP06-09.pdf](http://www.rs-rs.si/rsrs/rsrs.nsf/I/KCCA6596C1FC2D20FC125786C003CFE01/$file/ZAPINV_RSP06-09.pdf) (7. november 2013).
48. Rinaldi, Miles, Rachel Perkins, Edmund Glynn, Tatiana Montibeller, Mark Clenaghan in Joan Rutherford. 2008. Individual placement and support: from research to practice. *Advances in Psychiatric Treatment* 13 (1): 50–60.
49. Rose, John, Katie Saunders, Elizabeth Hensel in Biza Stenfert Kroese. 2005. Factors affecting the likelihood that people with intellectual disabilities will gain employment. *Journal of Intellectual Disabilities* 9 (1): 9–23.
50. Roulstone, Alan, Prideaux Simon, Priestley Simon in Woodin Sarah. 2009. *Report on the employment of disabled people in European countries*. Dostopno prek: <http://www.disability-europe.net/content/aned/media/UK%20-%20ANED%202009%20Employment%20Report%20Final.pdf> (1. september 2013).
51. Sayce, Liz. 2011. *Getting in, staying in and getting on - disability employment support fit for the future*. Dostopno prek: [www.dwp.gov.uk/policy/welfare-reform/specialist-disability-employment/](http://www.dwp.gov.uk/policy/welfare-reform/specialist-disability-employment/) (1. september 2013).
52. Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov. 2006. *Kvote in kvotni sistem*. Dostopno prek: [http://www.svzi.gov.si/index.php?dep\\_id=3](http://www.svzi.gov.si/index.php?dep_id=3) (10. avgust 2013).

53. Secretary of State for Work and Pensions. 2011. *Government's response to Liz Sayce's independent review of specialist disability employment programmes, Getting in, staying in and getting on*. Dostopno prek: <http://www.official-documents.gov.uk/document/cm81/8106/8106.pdf> (1. september 2013).
54. Statistični urad Republike Slovenije. 2008. *3. december, mednarodni dan invalidov*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=2034](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2034) (30. avgust 2013).
55. --- 2011a. *Mednarodni dan invalidov*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=4382](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4382) (30. oktober 2013).
56. --- 2011b. *Statistični letopis Slovenije*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
57. --- 2012a. *Statistični letopis Slovenije*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
58. --- 2012b. *Mednarodni dan invalidov*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=518](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=518) (30. oktober 2013).
59. Svet Evrope. 2006. *Akcijski načrt Sveta Evrope za spodbujanje pravic in polnega sodelovanja invalidov v družbi: izboljšanje kakovosti življenja invalidov v Evropi v obdobju 2006–2015*. Dostopno prek: [http://www.coe.int/t/e/social\\_cohesion/soc-sp/Rec\(2006\)5%20Slovenia%20January%202008.pdf](http://www.coe.int/t/e/social_cohesion/soc-sp/Rec(2006)5%20Slovenia%20January%202008.pdf) (3. november 2013).
60. Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc. 2002. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
61. Svetovna zdravstvena organizacija. 2011. *World report on disability*. Ženeva: Disabilities and rehabilitation, The World Bank.
62. Šumrada, Klavdija. 2013. *Intervju z avtorico*. Ljubljana, 23. avgust.

63. Šušteršič, Boris. 2005. Aktualnost preprečevanja diskriminacije invalidov. V *Za 14. člen – od ideje do ustavnega zakona*, ur. Marjan Kroflič in mag. Cveto Uršič, 23–26. Ljubljana: Nacionalni svet invalidskih organizacij NSIOS: Zveza delovnih invalidov Slovenije: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo.
64. Thornton, Patricia in Neil Lunt. 1997. *Employment Policies for Disabled People in Eighteen Countries: A Review*. Dostopno prek: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/158/> (1. september 2013).
65. Univerzitetni rehabilitacijski inštitut - SOČA. 2010a. *Standardi usposabljanj in znanj za prilagoditve delovnih mest*. Dostopno prek: [http://www.ir-rs.si/f/docs/Razvojni\\_center\\_za\\_poklicno\\_rehabilitacijo/Standardi\\_znanj\\_za\\_prilagoditve\\_delovnih.pdf?irrs\\_admin=jnj3mren2s1na2mqicb9l6p8i4](http://www.ir-rs.si/f/docs/Razvojni_center_za_poklicno_rehabilitacijo/Standardi_znanj_za_prilagoditve_delovnih.pdf?irrs_admin=jnj3mren2s1na2mqicb9l6p8i4) (10. november 2013).
66. --- 2010b. *Evalvacija delovanja zaposlitvenih centrov v letu 2009*. Dostopno prek: [http://www.ir-rs.si/f/docs/Razvojni\\_center\\_za\\_poklicno\\_rehabilitacijo/Evalvacija\\_delovanja\\_zaposlitvenih.pdf?irrs\\_admin=jnj3mren2s1na2mqicb9l6p8i4](http://www.ir-rs.si/f/docs/Razvojni_center_za_poklicno_rehabilitacijo/Evalvacija_delovanja_zaposlitvenih.pdf?irrs_admin=jnj3mren2s1na2mqicb9l6p8i4) (5. september 2013).
67. --- 2011. *Evalvacija podpornega zaposlovanja in prilagoditev delovnih mest za leto 2010*. Dostopno prek: [http://www.ir-rs.si/f/docs/Razvojni\\_center\\_za\\_poklicno\\_rehabilitacijo/Evalvacija\\_PZ\\_in\\_PDM\\_2010-zakljucno\\_poroci?irrs\\_admin=5eo5kaqqpm2879e00855rdksi1](http://www.ir-rs.si/f/docs/Razvojni_center_za_poklicno_rehabilitacijo/Evalvacija_PZ_in_PDM_2010-zakljucno_poroci?irrs_admin=5eo5kaqqpm2879e00855rdksi1) (5. oktober 2013).
68. --- 2012. *Evalvacija in razvoj podpornega zaposlovanja in prilagoditev delovnih mest*. Dostopno prek: [http://www.ir-rs.si/f/docs/Razvojni\\_center\\_za\\_zaposlitveno\\_rehabilitacijo/Evalvacija\\_PZ\\_in\\_PDM\\_2012\\_s\\_prilogami](http://www.ir-rs.si/f/docs/Razvojni_center_za_zaposlitveno_rehabilitacijo/Evalvacija_PZ_in_PDM_2012_s_prilogami). (15. oktober 2013).
69. *Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov*. Ur. l. RS 32/2007. (10. april 2007).

70. Uršič, Cveto in Janez Drobnič. 1995. *Zaposlovanje invalidov - primerjava politik, koncepcij in ukrepov*. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo: Zveza delovnih invalidov Slovenije.
71. Uršič, Cveto in Anton Zupan, ur. 1998. »Skupaj smo močnejši« iskanje skupnega jezika med stroko, politiko in invalidi. Ljubljana: Inštitut Republike za rehabilitacijo.
72. Uršič, Cveto, ur. 2003. *Zaposlovanje invalidov - med politiko in prakso*. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo: Zveza delovnih invalidov Slovenije.
73. Visier, Laurent. 1998. Sheltered employment for persons with disabilities. *International Labour Review* 137 (3): 347–365.
74. Wehman, Paul, John Kregel in Michael West, ur. 1997. *Supported Employment Research: Expanding Competitive Employment Opportunities for Persons with Significant Disabilities*. Virginia: Commonwealth University, Rehabilitation Research & Training Center on Supported Employment.
75. Weston, Jeremy. 2002. Supported Employment and People with Complex Needs. A Review of Research Literature and Ongoing Research. *Journal of Social Work* 2 (1): 83–104.
76. Wilton, Robert in Stephanie Schuer. 2006. Towards Socio-Spatial Inclusion? Disabled People, Neoliberalism and the Contemporary Labour Market. *The Royal Geographical Society (with the Institute of British Geographers)* 38 (2): 186–195.
77. *Zakon o invalidskih organizacijah (ZInvO)*. Ur. l. RS 108/2002. (12. december 2002).

78. *Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI)*. Ur. l. RS 94/2010. (26. november 2010).
79. *Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI-UPB2)*. Ur. l. RS 63/2004. (10. junij 2004).
80. *Konvencija o pravicah invalidov*. 2006. Dostopno prek:  
[http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/konvencija\\_o\\_pravicah\\_invalidov.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/konvencija_o_pravicah_invalidov.pdf) (1. oktober 2013).

## PRILOGE

### Priloga A: Vprašanja za spletno anketo

Izberite obliko posebne organizacije v kateri ste zaposleni:

- Varstveno delovni center
- Zaposlitveni center
- Invalidsko podjetje

Kakšna je sestava zaposlenih?

- samo invalidi
- invalidi in drugi redno zaposleni

Navedite število zaposlenih invalidnih oseb.

Katera dela opravljajo zaposleni invalidi ?

Ali ocenjujete, da obstajajo varovanci/zaposleni invalidi, vključeni v vašo organizacijo, ki bi se ob večji izbiri alternativnih oblik podpore in pomoči, lahko zaposlili na odprtem trgu ali na bolj zahtevnem delovnem mestu?

- Da
- Ne
- Ne vem

Prosim, če ocenite kolikšen je ta delež.



V katerih organizacijah bi se, po vašem mnenju, lahko zaposlili?

Možnih je več odgovorov

zaposlitvena rehabilitacija

- zaposlitveni center
- invalidsko podjetje
- na odprtem trgu dela

Koliko jih je že prešlo na bolj zahtevno delovno mesto v zadnjih petih letih?

Katere storitve pomoči in podpore bi po vašem mnenju potrebovali invalidi, ki bi se zaposlili na splošnem trgu dela.

Možnih je več odgovorov

- Zaposlitvena rehabilitacija
- Usposabljanje za opravljanje dela
- Strokovna podpora na delovnem mestu
- Prilagoditev delovnega mesta
- Fleksibilen delovni čas
- Pomoč pri urejanju prevoza in delovnih oblačil
- Drugo:

Ali menite, da bi se invalidi soočali z naslednjimi ovirami na delovnem mestu?

	<b>Popolnoma se strinjam</b>	<b>Se strinjam</b>	<b>Niti se strinjam, niti se ne strinjam</b>	<b>Sploh se ne strinjam</b>
Predsodki delodajalca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Šikaniranje na delovnem mestu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pomanjkanje potrebnih veščin in znanja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prehiter tempo dela	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
občutek, da ne spadajo v kolektiv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Drugo:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="text"/>				

Ali želite še kaj dodati, komentirati?

## **Priloga B: Intervju z Alešem B.**

**Prosila bi vas, če mi lahko zaupate, kakšne so vaše težave, oziroma kakšna je vaša invalidnost?**

Malo sem počasen, motorično nespreten in včasih malce vzkipljiv. Če pa vas še kaj konkretno zanima glede mojih težav pa najboljša, da Janeza (o.p.a. linijski vodja) povprašate. Kje sem dober in kje slab (smeh).

**Vsi imamo pozitivne in negativne lastnosti in če se preveč osredotočamo na pomanjkljivosti, pozabimo na pozitivne, zato mi povejte, kaj vas zanima? Kako bi se opisali?**

Moji hobiji so smučanje, plavanje, kolesarjenje in občasno popivanje po gostilnah (smeh). Rad dobro jem. Drugače bi pa morali povprašati moje prijatelje, nerad se opisujem.

Takih ljudi kot sem jaz ne marajo preveč v organizacijah, ker sem preveč direkten. Drugače me imajo radi imam kar nekaj prijateljev, ki jih imam že od rojstva.

**Če ne bi bilo ovir, kateri poklic bi želeli opravljati?**

V državni upravi bi kar delal. Sploh glede na situacijo, v kateri je država. Imam občutek, da so tam delavci kar kulturno plačani in imajo varne službe v primerjavi z gospodarstvom.

**Kako ste prišli do zaposlitvenega centra?**

Te organizacije te še večjega invalida naredijo. V Soči se vidi, da niso tam zaradi rehabilitantov ampak zaradi sebe. Men pravzaprav nič ne manjka, jaz sem šel tja, ker toliko let nisem dobil službe. Sem šel do te ustanove Soče. Tam so mi dali za izpolniti neke teste, ki jih nisem želel rešiti. Sem rekel, naj oni to kar sami delajo. Pol so me uvrstili tako, da sem sedaj uvrščen na zaščitno zaposlitev. Bom sedaj prosil, da me uvrstijo v višji rang delovne zmožnosti, samo se zavedam, da je to tudi slabše za delodajalca. Tukaj kjer delam sedaj, se kar dela. V primerjavi z ostalimi, ki delajo 100

procentno smatram, da dosegam nekje 75 % do 80 % delovne zmožnosti. Ne vem, kdo bo sploh takšnega s 30 % zmožnosti vzel v službo.

### **Kako je bilo v zaposlitvenem centru?**

Tam je bilo v redu, samo jaz mislim, da sem sposoben za več kakor tam biti in mislim, da sem zdaj tudi dokazal. Pri nas je ključen problem, da smo kot ljudje zelo konservativen narod in čim je en mal drugačen, ga težko sprejmemo. In ne boš dobil službe. Mislim, da ta država ni na pravi poti. Bom rekel, da se iz državne uprave in Zavoda za zaposlovanje širi negativizem naprej. Res je, da jaz zelo kritično gledam na te stvari, mogoče bi ti nekdo drug drugačno zgodbo povedal...

### **Kako poteka delavnik v zaposlitvenem centru?**

V zaposlitvenem centru je striktno osemurnidelavnik, od sedmih do 15-ih popoldan ali pa od osmih do 16-ih popoldan in potem greš.

### **Kakšna dela ste opravljali?**

Jah, tam imaš lažja, enostavna dela – zlaganje, sestavljanje raznih stvari, izdelovanje peletov iz drevesnih gob.

### **Kako ste se počutili glede na to, da zaposlujejo samo invalidne osebe?**

Ma nisem se prav dobro počutil, če sem čisto iskren. Sedaj, ko smo imeli skupen piknik, sem ponovno ugotovil, da ne pašem tja. Sem se bolj našel v tej službi, ki jo imam sedaj. Sami po sebi so te zaposlitveni centri kar vrede. Sem imel dobro mentorico. Oni skušajo v njihovih okvirih nekaj poiskati zate, samo ponavadi te tam nič ne zanima. Ko vidiš reveže tam, ne vem, kaj bi sploh lahko počel tam.

### **Pa pred tem, ste bili še kje drugje zaposleni?**

Najprej sem začel v eni papirnici oz. prodaji pisarniškega materiala in se mi zdi, da ni resno iskal zaposlenega, samo za poflikat. Čeprav je bil pa krasen šef. Potem sem bil v drugi firmi, tam bi me mogoče vzeli, ampak bi mogel od začetka v treh mesecih narediti nekaj, kar je on tržil in ni bilo rezultata in smo se tudi poslovili. Potem sem delal na Ministrstvu za gospodarstvo so rekli, da sem priden in so bili ful zadovoljni z mano in

so rekli, da me bodo zaposlili. Ko je prišel čas zaposlitve, so rekli, da me ne morjo zaposliti, ker država ne da sredstev. In tko naprej in nazaj. In potem izveš da so zopet nove vzel. Po usposabljanjih so rekli, da me bodo kar upokojili. Sem rekel prav, samo da hočem imeti penzijo takšno kot se zagre, pa mi niso znal dat več informacij. Kasneje so ugotovil, da sem jaz delovno nesposoben. Če ne bi dobil dela bi sedaj doma sedel in žalostno kimal.

### **Ko ste delali v teh podjetij a ste bili plačani za opravljeno delo?**

Od tiste zjamčene plače imaš 30 %. Imaš cel kup teh usposabljanj in samo padaš, ne rasteš ampak samo padaš.. In potem na koncu te uvrstijo na teste, in ko si na unih testih, sem bil živčen. Imaš tisti kufer likov za razvrščat in sem rekel, da tega jaz ne bom delal. Potem sem šel v zaposlitveni center, kjer se nisem najbolj našel. Tukaj sem se našel in se že kar veliko zahteva od mene

### **Prosila bi vas, če mi lahko opišete kako ste prišli iz zaposlitvenega centra k Stenkotu?**

Rabil je fante za delo v podjetju. Jaz sem ga na parkirišču zalotil, ko je pripeljal neko embalažo k nam (o.p.a. v zaposlitveni center), sem ga vprašal, če rabi kakšnega novega za v službo. In je rekel, mogoče bi pa za telefone rabil. Potem me je vzel za en mesec na poizkusno v pisarno. Potem je ugotovil, da rabi nekoga ki je bolj hiter, tako da je vzel tudi enega kolega tudi prek zaposlitvenega centra, kateremu sem jaz povedal za to delo. On je zdaj delno v pisarni in delno v trgovini. Jaz pa sem delno v skladišču in delno v kombiju, tako smo rešili. Sem vesel, da sem našel to delo tukaj, sicer je šlo malo na silo vse skupaj.

**Super. A so vas v zaposlitvenem centru usmerjali na delo izven centra?** Ne prav dosti. Samo opravljaš delo. Jaz nisem bil zadovoljen in sem nerad tja hodil. Če se ti osem ur vleče kot če bi delal 16 ur, je boljše, da jih 16 delaš in si potem saj zmatran..

### **Ste imeli kakšna izobraževanja?**

Jaz mislim, da je napačen pristop, ker oni itak mislijo, da ni vredno vlagat v izobraževanje na tem področju. Sem mel mentorico, ki se je trudila, samo mislim, da je

težko karkoli spremenit. Če ti rečeš v firmi, da maš enega z zaščitne zaposlitve, takoj rečejo, da to pa ne.

### **Kako je pa na sedanjem delovnem mestu?**

Imam super šefa (o.p.a. linijski vodja), ki je tudi kot človek zelo vreden. Ko me vidi, kar pike dobi. Je tudi strog, samo mora biti, če ne pa še to ne bi naredil kar naredim.

Veliko vozim okoli. Pozitivno je, da spoznam veliko novih ljudi. Slabša stran je, da si cel dan za tekočim trakom in švicaš kot norec pa je treba tudi to narest. Pa so včasih nezadovoljni, ker sem slabši kakor drugi v teh ozirih. So drugače kar uredu in pokažejo razumevanje. Moram jih pohvaliti.

### **Ali ste že slišali za podporno zaposlovanje? Bi vas zanimal tak način rehabilitacije?**

To je, da dosegaš od 70 % dalje, ne. Sej bi to bi z veseljem vzel. Čeprav mislim, da so se v sedanjem podjetju kar zavzel zame. Šef, šefica in Špela in tudi Janez, ki sem ga že omenil prej.

### **Kako so se ukvarjali?**

Ja velik. Velik je že, da so vsaj poskušal in mi pravzaprav našli na delovnem mestu, kjer mislim, da sem sedaj kar koristen. So me uvajali na delovno mesto, uvajali, da sem začel vozit kombi. Sem imel prav strah, ker imajo velik kombi, skoraj kot avtodom. Zadnje 3 mesece mi gre kar dobro.

### **Imate pogodbo za določen čas? Za koliko časa?**

Ja, za določen čas do novega leta.

### **Pa potem?**

Ja odvisno, če bom priden mi bo podaljšal. Če bom pa kaj preveč gofljal, pa ne vem, če mi bo. Ampak jest mislim, da je tudi on kar zadovoljen, ker drugače ne vem, če bi me že eno leto gledal.

## **Priloga C: Intervju s Klavdijo Šumrada**

**Prvi zaposlitveni centri so bili ustanovljeni leta 2006. Kaj je botrovalo, da so se začeli ustanavljati? Od kje ideja za zaposlitveni center?**

Po mojem mnenju je botrovala številčnost različnih invalidov po Sloveniji, ki se niso mogli zaposliti v običajnih podjetjih ter je njihova brezposelnost predstavljala problem, in kasneje uspešnost tovrstnih projektov.

Zaposlitveni center Šentplavž je nastal iz projekta, ki ga je izvedel Šent – slovensko združenje za duševno zdravje, ki je tudi naš ustanovitelj. K ustanavljanju zaposlitvenih centrov je botrovala tudi takratna zakonodaja, ki je bila ugodna za ustanavljanje tovrstnih organizacij.

**Prosim, če mi poveste več o začetkih ZC Šentplavž. Kdo je bil pobudnik?**

Pobudnik je bil Šent – slovensko združenje za duševno zdravje in Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Zaposlitveni center Šentplavž obstaja od leta 2006 in v njem se je v začetku zaposlilo 5 ljudi, ki so bili ocenjeni kot zaposljivi na zaščitenih delovnih mestih v programu zaposlitvene rehabilitacije.

**Ali lahko zaposlite vse osebe, ki imajo odločbo in se želijo zaposliti v vaši organizaciji?** Zaposlitveni center ne more zaposliti vseh oseb, ki imajo odločbe o zaposljivosti v zaščitni zaposlitvi. Zaposlitveni center tako kot vsa druga podjetja zaposluje po potrebi - kadar se pridobi nov posel in kadar ima povečane obsege dela. Ko ni potrebe po novih zaposlitvah, zaposlitveni center Šentplavž ne zaposluje. Ves čas pa center omogoča usposabljanje na delovnem mestu – storitev rehabilitantom iz zaposlitvene rehabilitacije, ki jih k nam napoti zaposlitveni koncesionar.

**Kakšen delovni program imate? Ali se ta spreminja glede na povpraševanje, vaša opažanja kaj bi lahko zaposleni delali?**

Zaposlitveni center ima za glavno dejavnost proizvodnjo drugih izdelkov iz plastičnih mas. Registrirani smo še za vrsto drugih dejavnosti, toda z glavno dejavnostjo se ukvarjamo pretežno. Invalidi v tem primeru opravljajo lažja proizvodna dela: sestavljanje plastičnih lamel, rezanje kondenzatorjev, čiščenje distributov in podobno.

Moja opažanja, kaj bi invalidi lahko delali – to ni tako pomembno, bolj je pomembno, da se da vsako stvar naučijo in se za določeno delo tudi usposobijo. Gre zgolj za to, da ima invalid nestresno delovno okolje in razumevanje za svoje omejitve, da ni prehitrega tempa in visokih normativov.

**Koliko imate zaposlenih invalidnih oseb na zaščitenih delovnih mestih in koliko strokovnih sodelavcev?**

Zaposlitveni center zaposluje osem invalidih oseb na zaščitenih delovnih mestih, delovnega inštruktorja (strokovna sodelavka) in direktorico (tudi strokovna sodelavka)

**Kje opravljajo delo? (v vašem podjetju, doma, drugje)**

Invalidi delo opravljajo na sedežu zaposlitvenega centra, pri pogodbeniku oz. delodajalcu (pod vodstvom dveh mentorjev), ena invalidna oseba pa delo opravlja na svojem domu in je najmanj enkrat dnevno tudi spremljana z naše strani.

**Delodajalec, ki ne izpolnjuje kvote ima možnost, da poslovno sodeluje z vami. Mi lahko bolj natančno razložite, kako sodelujete s takšnimi podjetji? Ali menite, da je ta izbira finančno bolj ugodna za podjetja, ki morajo izpolniti kvoto?**

Sodelovanje je preprosto. Delodajalec in zaposlitveni center ugotavljata, ali imata skupne možnosti sodelovanja in dela. Če se izkaže, da ta interes obstaja, da obstajajo potrebe, se naredi poslovna pogodba, kjer se opredeli vrsta dela, cena in opredelijo se tudi stroški. To pogodbo, podpisano s strani zaposlitvenega centra in delodajalca, se pošlje na Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov in sklad lahko pogodbo ovrže ali potrdi. Če jo potrdi, se lahko sodelovanje začne.

Delodajalec redno zagotavlja delo zaposlitvenemu centru. Zaposlitveni center za to delo izstavi tudi račun. Delodajalec pa na ta način lahko realizira invalida ali več invalidov, odvisno od tega, koliko invalidov mu manjka na skupno število zaposlenih in glede na vrsto dejavnosti, s katero se ukvarja (% kvote), seveda po plačanem računu nam. Vse to se dokazuje tudi z vnašanjem realizacije v program svzi.net, kjer sklad preverja, kolikšno realizacijo invalidov je v določenem mesecu opravil delodajalec. Če ni zadostna, delodajalca pozove k plačilu prispevka.



Vsekakor pa menim, da se delodajalcu bolj splača narediti poslovno pogodbo za nadomestno izpolnjevanje kvote z zaposlitvenim centrom, kot zaposliti lastne invalide. En invalid v običajnem podjetju je veliko manj produktiven kot več invalidov v zaposlitvenih centrih, ki lahko eno delo hitreje opravijo kot skupina, in ki so poleg tega tudi spremljani pri svojem delu, pač glede na zahteve kvalitete in standardov.

**Glavni namen kvot je pospeševanje zaposlovanja invalidnih oseb v običajnem delovnem okolju. Ali z zaposlitvenimi centri zopet ne izključujemo invalidnih oseb (podjetjem dajemo enostavnejšo opcijo, da izpolnijo svoje dolžnosti)?**

Niti se ne izključuje invalidnih oseb, če zaposlitveni center pridobi novo delo ali novega delodajalca, potem lahko zaposlitveni center tudi zaposli nove invalide. Praksa kaže, da se večina običajnih podjetij otepa zaposlovati lastne invalide, zato raje sklenejo pogodbe, ali poiščejo drug način, da izpolnijo kvoto. Zaposlitveni center se ukvarja z invalidnimi osebami, medtem ko običajno podjetje niti nima sredstev za mentorje, ki bi spremljali invalidne osebe pri delu. Zaposlitveni center sredstva za strokovne delavce in mentorje pridobi kot mesečno dotacijo s strani Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve.

**Kako bi, po vašem mnenju, lahko izboljšali delovanje zaposlitvenih centrov?**

Finančno delovanje zaposlitvenih centrov bi lahko predvsem izboljšali z uspešno lastno dejavnostjo, kar bi pomenilo manjšo odvisnost od državnih virov in večjo samostojnost.

**Kakšno je vaše osebno stališče do podpornega zaposlovanja?**

Moje stališče do podpornega zaposlovanja je sicer pozitivno, toda v resnici to v praksi v Sloveniji skoraj ni zaživel. Zakaj natančno, ne vem. Delodajalcu gotovo predstavlja določene težave, sicer bi se raje odločil za podporno zaposlitev nekoga. Tako pa, če je treba, se še vedno raje odločijo za zaposlitev invalida kot takega, brez podpornih mehanizmov. Menim pa tudi, da delodajalci premalo poznajo pojem podporna zaposlitev, torej niso ozaveščeni.

**Z opravljeno kratko raziskavo sem ugotovila, da zagotovo obstajajo posamezniki, ki delajo na zaščitnih delovnih mestih, čeprav imajo potencial, da bi lahko delali na "normalnih" delovnih mestih. Kaj vi menite o tem?**

Drži, naši invalidi sčasoma pridobijo na spretnosti in vsekakor imajo potencial delati na "normalnih delovnih mestih". Toda ne gre samo za delo. Delovno okolje mora biti tudi sprejemljivo, torej da delajo z ljudmi istega kova, med enako mislečimi... to jih pomirja. Med "običajnimi" ljudmi se nekateri velikokrat ne počutijo dobro, četudi lahko normalno delajo. Včasih naši invalidni ljudje sami sebe degradirajo in stigmatizirajo, pa danes obstaja vse več običajnih, zdravih, "normalnih" ljudi, ki razumejo invalidsko populacijo .

**Če predpostavljam, da bo tudi v Sloveniji postalo podporno zaposlovanje bolj implementirano, me zanima, če bi lahko v vašem zaposlitvenem centru nudili tudi pomoč in svetovanje pri podpornem zaposlovanju?**

Glede na to, da je zaposlitveni center ustanovljen z namenom, da se nudijo le zaščitne zaposlitve invalidom, potem za nas ni bistveno, da bi zagotavljali podporne zaposlitve. Sicer se to dvoje ne bi izključevalo, saj invalid je navsezadnje invalid, ne glede na to, ali je v zaščitni zaposlitvi ali v podporni zaposlitvi, toda z ustanavljanjem podpornih zaposlitev bi se gotovo morale spremeniti tudi naše poslanstvo - v nekaj bolj enotnega. Med drugim je naše poslanstvo ohranjanje zaščitnih zaposlitev ... splošno poslanstvo, ki pa ničesar ne pove. Prav bi bilo, da bi vsaka zaposlitev bila danes zaščitna, torej varna. Vse je odvisno od tega, s kakšnimi očmi se gleda na te stvari. Druga težava je ministrstvo. Ministrstvo daje mesečna sredstva za ta namen - za upravljanje centra in sredstva za strokovnega delavca, ki se ukvarja z ljudmi na zaščitnih zaposlitvah. Podporna zaposlitev pri nas ni zakonsko priznana, nasploh je to veliko premalo opredeljeno in formulirano.

## Priloga Č: Primeri pozitivnega informiranja invalidnih oseb

### Priloga Č.1: Enostavno in razločno podajanje informacij na strani GOV.UK

tps://www.gov.uk/rights-disabled-person/employment

YouTube 10 dnevna vremenska 24 24ur.com uk Memo Institut | Ustv... Business News & Str... Kitchy World amazers.org – Storie... Coursera

## Guide

# Disability rights

- [1. Overview](#)
- [2. Employment](#)
- [3. Education](#)
- [4. Police](#)
- [5. The Equality Act 2010 and UN Convention](#)
- [6. Further help and advice](#)

---

## 2. Employment

It's against the law for employers to discriminate against you because of a disability. The Equality Act 2010 protects you and covers areas including:

- application forms
- interview arrangements
- aptitude or proficiency tests
- job offers
- terms of employment, including pay

---

### Your rights and the law

[Definition of disability under the Equality Act 2010](#)

[Discrimination: your rights](#)

[More](#)

### Elsewhere on GOV.UK

[Apply for school transport for a child with special educational needs](#)

[Financial help if you're disabled](#)

Vir: GOV. UK (2013č).

## Priloga Č.2: Spletna stran, ki omogoča reguliranje velikosti pisave, barve ozadja in tudi omogoča avtomatsko branje teksta.


The screenshot shows the Evenbreak website interface. At the top, there is a navigation bar with the Evenbreak logo and the tagline "Matching employers who value diversity with talented disabled candidates." Below this is a search bar with the text "I'm looking for..." and a dropdown menu for "Job Title (e.g Sales Assistant)" and "in... Select Location...". A navigation menu includes links for Home, About Us, Jobs, Employers, Candidates, Resources, Blog, and Contact Us.


Below the navigation menu, there are two main sections: "JOB SEEKERS" and "EMPLOYERS". The "JOB SEEKERS" section features a woman in a wheelchair and buttons for "Sign In/Create Account", "Post your CV", and "Find a Job". The "EMPLOYERS" section features two women at a desk and buttons for "Sign In/Create Account", "Post a Vacancy", and "Browse Candidates".

At the bottom of the page, there is a toolbar with various accessibility controls. From left to right, the controls are: "MANUAL" (play, stop, refresh), "AUTO" (ON/OFF), "TRANSLATION" (language flags), "TEXT SIZE" (A+ A-), "HIGHLIGHT" (color palette), "VOICE" (male/female icons), and an information icon. The "R&K TALK" logo is visible on the left and right sides of the toolbar.

Viri: Evenbreak (2013).

## Priloga Č.3: Priručnik o Izbiri dela (Work Choice) - preprosto branje


  
Department  
for Work &  
Pensions



Work Choice – for disabled people who need extra support to find and stay in work

---

Checking how well Work Choice is doing



Easy Read

### About Work Choice

**Work Choice** is run by the Department for Work and Pensions to help disabled people find work and stay in work.

#### Work Choice

This is support for disabled people who need help to get and keep a job. For example, Work Choice can help disabled people learn new skills or find out what it is like to work. Work Choice can also support disabled people who already have a job.

Disabled people may get help from **Work Choice** if they cannot get the support they need from other work-support systems or from their **employer**.

#### Employer

This is a person or company that pays people to work for them.

**Work Choice** replaced WORKSTEP and Work Preparation from October 2010.

The Department for Work and Pensions has paid for some **research** to find out how well **Work Choice** has done since 2010.

#### Research or researchers

Research is work that is done to find out more about something. Researchers are the people that do this work.

This booklet is about what the **researchers** found out.

Vir: GOV.UK (2013d).