

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Nuša Car

**Slepi in slabovidni in njihov vstop na trg delovne sile**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2014

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Nuša Car

Mentor: doc. dr. Miroljub Ignjatović

**Slepi in slabovidni in njihov vstop na trg delovne sile**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2014

*Iskreno se zahvaljujem družini, ki mi je omogočila študij.*

*Zahvaljujem se prijateljem, ki so me vzpodbujali s pozitivno energijo.*

*Zahvaljujem se mentorju za pomoč in uspešno sodelovanje.*

*Na koncu se zahvaljujem vsem, ki so kakorkoli prispevali k nastanku tega diplomskega dela.*

## **Slepi in slabovidni in njihov vstop na trg delovne sile**

Na današnjem trgu dela obstaja več ponudbe delovne sile, kot povpraševanja po njej. Številni mladi se soočajo z iskanjem zaposlitve oziroma brezposelnostjo. Za deprivilegirane skupine, ki imajo bodisi gibalne bodisi senzorne ovire, je vstop na trg dela še bolj otežen. Zato je pomembno, da je v družbi poskrbljeno za blaginjo omenjenih skupin. Država njihov položaj ureja predvsem z zakonodajo in različnimi pravnimi akti. Med te skupine sodijo tudi slepi in slabovidni, o katerih pišem v diplomskem delu. Pregledujem zakonodajo, ki zadeva slepe in slabovidne, saj menim, da zakonodaja poskuša urejati njihov položaj, vendar so v praksi stvari nekoliko drugačne: največkrat ne pripomorejo k večji zaposlenosti slepih in slabovidnih. Njihove interese zagovarjajo številne javne in neprofitne institucije, ki jih v nalogi prav tako predstavim. Menim, da interese slepih in slabovidnih najbolje zagovarjajo institucije, ki se jih neposredno dotikajo. Svoje trditve preverjam tudi z anketo, ki sem jo opravila prav med njimi. V njej povprašujem po njihovih mnenjih glede položaja slepih in slabovidnih na trgu dela. S tem predstavljam problematiko omenjene skupine.

**Ključne besede:** slepota, slabovidnost, trg dela, institucije, brezposelnost.

## **Blind and visually impaired people and their entrance to the labour market**

Nowadays there are more supply of labour force than demand of labour force in the labour market. Many young people are confront with looking for employment or with unemployment. There are more difficulties to entrance in the labour market for deprivileged groups which have physical or sensory impairment. That is why it is very important that this groups of people have public welfare in society. Their situation is regulated with legislation and other different acts by the state. This groups are also blind and visually impaired people about whom I am writing in my paper. I also research legislation which is relating to blind and visually impaired as I think that legislation is tried to regulate their situation by the state, but in reality laws are not realized. Laws usually do not help to raise employment of blind and visually impaired. Their interests are defended by different public and nonprofit institutions which are also described in my paper. In my opinion interests are mostly defended by their own institutions. Mine hypothesis are also tested with questionnaires which were filled by blind and visually impaired. I am asking their opinion about their situation in the labour market. That is conclusion of my presentation of their situation.

**Key words:** blind, visually impaired, labour market, institutions, unemployment.

## Vsebina

1 UVOD .....	7
1.1 Namen in cilji .....	7
1.2 Hipoteze.....	8
1.3 Metodologija in struktura diplomskega dela .....	8
2 SLEPOTA IN SLABOVIDNOST .....	9
2.1 Populacija slepih in slabovidnih .....	11
3 TRG DELOVNE SILE .....	14
3.1 Slepi in slabovidni na trgu dela .....	14
3.1.2 Stigmatiziranost na delovnem mestu .....	15
4 PREGLED PRAVIC IN UGODNOSTI SLEPIH IN SLABOVIDNIH OSEB PO ZAKONIH IN DRUGIH AKTIH .....	16
4.1 Konvencija o pravicah invalidov .....	16
4.2 Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov .....	17
4.2.1 Oblike zaposlovanja invalidov .....	18
4.3 Zakon o urejanju trga dela .....	20
4.4 Zakon o delovnih razmerjih.....	20
4.5 Zakon o dohodnini.....	20
4.6 Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju .....	21
5 VLOGE NEKATERIH ORGANIZACIJ PRI ZAPOSLOVANJU SLEPIH IN SLABOVIDNIH.....	21
5.1 Univerza v Ljubljani.....	22
5.2 Društvo študentov invalidov Slovenije.....	22
5.3 Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.....	23
5.3.1 Aktivna politika zaposlovanja.....	24
5.3.2 Ukrepi za leto 2014 .....	25
5.4 Zveza društev slepih in slabovidnih .....	26
5.4.1 Informacijsko–komunikacijska tehnologija .....	26
5.5 Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.....	27
5.6 Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov Republike Slovenije .....	28
6 ZAPOSLENOST IN BREZPOSELNOST SLEPIH IN SLABOVIDNIH .....	29
7 EMPIRIČNI DEL.....	35
7.1 Metodologija.....	35
7.2 Vzorec.....	36

7.3 Ankete.....	36
7.4 Analiza vprašalnika .....	36
7.5 Preverjanje hipotez .....	49
8 ZAKLJUČEK.....	52
7 LITERATURA.....	53
Priloga A: Anketa.....	58

## **1 UVOD**

Slepi in slabovidni so bili in so vedno ena izmed deprivilegiranih skupin v družbi. So populacija, ki jih stroka uvršča med hendikepirane. To po eni strani prinaša prednosti, po drugi pa slabosti. Prednosti so predvsem v tem pogledu, da bodisi družba, država in druge institucije kot je na primer šola poskušajo z raznolikimi pristopi ščititi njihove interese. Po drugi strani to prinaša slabosti saj je treba posameznike »označiti«, da se jim lahko pomaga. S tem se jih marginalizira in družba nanje različno gleda. Na primer nekaterim se smilijo, drugi na njih gledajo statusno zviška, tretjim se zdi, da izkoriščajo sistem, ki ga do njih vzpostavi država. Zaviršek (2000) govori o hendikepu kot kulturni travmi. Pravi, da se hendikep prenaša govorno. To implicira predvsem na starše, ki vzgajajo svoje »nehendikepirane« otroke, češ da se morajo do ljudi z različnimi ovirami lepo vesti, saj se to lahko zgodi tudi njim.

Ker so slepi in slabovidni osebe z okvaro vida, so prikrajšani do določenih aktivnosti, ki jih počnejo videči. To še ne pomeni, da teh aktivnosti ne morejo opravljati. Zaradi njihove ovire so primorani razviti druge senzorične čute, kot so sluh, voh in tip. Le-te je lažje razviti, če si slep ali slaboviden že od rojstva, težje pa kasneje v življenju. Z razvojem drugih senzoričnih čutov lahko skrbijo za svoje družine, hodijo v šole, na fakultete, v službe in drugo, zato potrebujejo določene pripomočke in prilagoditve. A družba ima še vedno stereotipe in predsodke ter meni, da niso zmožni opravljati osnovnih stvari (na primer skrbeti zase). Tako so deprivilegirani tudi pri iskanju zaposlitve.

### **1.1 Namen in cilji**

V svojem diplomskem delu bom predstavila problematiko slepih in slabovidnih ob vstopu na trg delovne sile. Kljub temu, da so mladi slepi in slabovidni manjša skupina populacije, je iskanje zaposlitve pravi izziv. Sedaj, v času krize, imajo tudi mladi, ki niso zaradi ničesar prikrajšani (senzorno, gibalno, duševno), težave pri iskanju zaposlitve. Na trgu je namreč manj povpraševanja po delovni sili, ponudbe delovne sile pa preveč. Torej slepi in slabovidni še težje dobijo zaposlitev.

Najprej bom definirala pojem slepote in slabovidnosti. Nato bom predstavila zakone in druge akte ter institucije, ki ščitijo njihove pravice in jim nudijo številne ugodnosti. Potem bom analizirala zaposlenost in brezposelnost mladih slepih in slabovidnih. Za konec bom opravila anketo med njimi, kjer bodo iz lastnih izkustev in mnenj pripomogli k predstavitvi svoje problematike na trgu dela.

## **1.2 Hipoteze**

V svoji diplomskem delu sem si zastavila tri hipoteze, ki me bodo vodile skozi teoretični in na koncu skozi empirični del: ta bo sestavljen s pomočjo anketnega vprašalnika, izpolnjenega s strani slepih in slabovidnih respondentov. V odvisnosti od tega, koliko jih bo odgovorilo na anketni vprašalnik, bom potrdila ali ovrgla hipoteze, in sicer na podlagi njihovih odgovorov, kar ne pomeni, da bo to veljalo za celotno slepo in slabovidno populacijo.

Moje hipoteze so:

H1: Menim, da so zakoni na področju pravic in dolžnosti slepih in slabovidnih dobro zastavljeni, vendar brezposelnost med njimi kljub temu narašča.

H2: Delodajalci težko zaposlijo slepo ali slabovidno osebo, saj imajo predsodke glede njihovih zmožnosti zaposlovanja.

H3: Institucije se trudijo z raznolikimi programi usposabljanja omogočiti lažji vstop slepim in slabovidnim na trg dela, vendar ti programi le deloma pripomorejo k vključevanju na trg dela

## **1.3 Metodologija in struktura diplomskega dela**

Diplomsko delo bo sestavljeno predvsem iz teoretičnega dela, nekoliko, kot za dopolnitev predstavitev problematike slepih in slabovidnih na trgu dela, tudi iz empiričnega dela, ki bo kot že omenjeno sestavljen s pomočjo anketnega vprašalnika. Torej populacija preučevanja bo slepa in slabovidna populacija, ki je v manjšini. Uporabila bom predvsem kvalitativni (analiza sekundarnih virov in podatkov) in tudi kvantitativni pristop (uporaba ankete).



## 2 SLEPOTA IN SLABOVIDNOST

Po podatkih Svetovne zdravstvene organizacije (v nadaljevanju WHO) je na svetu 285 milijonov oseb s slabim vidom, od tega 39 milijonov slepih in 246 milijonov slabovidnih. 90 % slabovidnih je v državah v razvoju. V srednje razvitih državah in v državah z nizkimi dohodki so najpogostejši vzroki slabovidnosti in slepote nekorrigirane refrakcijske napake (primer sive mreže). Zaradi infekcijskih bolezni, se je število slabovidnih v zadnjih dvajsetih letih povečalo (WHO 2013).

Po mednarodni klasifikaciji obstajajo štiri ravni vidne funkcije:

- normalen vid
- zmerna slabovidnost
- huda slabovidnost
- slepota

Zmerna slabovidnost in huda slabovidnost sta razporejeni pod kategorijo nizkega vida, nizki vid in slepota pa kot slabovidnost (WHO 2013).

Definicija slepote in slabovidnosti v EU je odvisna od posamezne države. Na splošno se uporabljajo definicije WHO. Medtem, ko so bile v zgodovini bolj sprejete medicinske definicije, pa so danes bolj sociološke.

Sociološki model pravi, da je invalidnost z okvaro vida definirana kot nezmožnost opravljanja nečesa v družbi, in sicer zaradi določene telesne okvare, kar vodi v diskriminacijo s strani družbe (Bolt v Prevista 2011, 8).

Oftalmološki model razdeli slepoto in slabovidnost na naslednji način:

- slepa oseba je tista, ki lahko z razdalje treh metrov ali manj prebere prvo črko iz prve vrstice na optični tabli,
- slabovidna oseba je tista, ki lahko z razdalje šestih metrov ali manj prebere prvo črko iz prve vrstice na optični tabli (EBU 2014).

Po medicinskem modelu se ostanek ostrine vida in širina (kót) določata s perimetrijo, torej z branjem teksta z določene razdalje. Pri tem se uporablja posebna formula  $V = d/D$ . Mali  $d$  je

razdalja, s katere lahko oseba z okvaro vida prebere vrstico teksta, veliki D pa razdalja, s katere lahko prebere tekst videča oseba. Tako dobimo rezultat, koliko oseba z okvaro vida vidi. Če pomnožimo s 100 dobimo odstotek ostanka vida. Primer  $V = 6/60 \times 100$ . Dobimo rezultat, da ima oseba 10% ostanka vida (Stančič 1991 v Kačič 2007).

Slovenska definicija slepote prav tako uporablja definicijo WHO, ki jo podrobneje razširjam. Slepota in slabovidnost sta razdeljeni na pet kategorij. Glede na prikaz centralne vidne ostrine, ne pa tudi širine vidnega polja, lahko razmejimo slepoto in slabovidnost na dve skupini:

- slabovidnost: kdor vidi 30 % ali manj na boljše oko, ga uvrščamo med slabovidne,
- slepota: kdor vidi 5 % ali manj na boljše oko ga uvrščamo med slepe.

Iz tega sledi, da slepa oseba ni samo tista, ki živi v popolni temi, ampak tudi tista z nekaj ostanka vida (Diopta).

Od tega je slabovidnost razdeljena na dve kategoriji:

1. kategorija: osebe, ki imajo na boljše oko s korekcijo ali brez nje od 10 do 30 % ohranjenega vida
2. kategorija: osebe, ki imajo na boljše oko s korekcijo ali brez nje od 5 do 10 % ohranjenega vida

Slepota je razdeljena na tri kategorije:

3. kategorija: osebe, ki imajo na boljše oko s korekcijo ali brez nje od 2 do 5 % ohranjenega vida
4. kategorija: osebe, ki imajo na boljše oko s korekcijo ali brez nje do 2 % ohranjenega vida
5. kategorija: popolna slepota

Infekcijske bolezni, ki povzročajo slepoto ali slabovidnost pri nas niso več v ospredju, saj je to značilno predvsem za revnejši, manj razviti svet. Najpogostejši vzroki so bolezni mrežnice, poškodbe in starostna degeneracija rumene pege, kar je enako kot v razvitem svetu.

Vzroki za slepoto in slabovidnost se v osnovi delijo na prirojene in pridobljene. Med prvimi v Sloveniji prevladujejo genetski vzroki, pri drugih pa so v ospredju obolenja mrežnice in poškodbe (Zupanič Slavec 2013, 61).

## 2.1 Populacija slepih in slabovidnih

### Evropa

Po podatkih WHO iz leta 2010 je v Evropi več kot 30 milijonov slepih in slabovidnih. Od tega je 2,5 milijona slepih in 23,8 milijona z nizkim vidom, kar je skupaj 26,3 milijona oseb z okvaro vida: večina od teh je starejših. Mnogi zaradi osebnih razlogov ne opredeljujejo svoje slepote in slabovidnosti.

V Evropi povprečno 1 oseba od 30 izgubi vid. Slabovidnih je kar štirikrat več kot slepih, tveganje za slepoto ali slabovidnost pa je večje pri ženskah. Slepota in slabovidnost sta povezani predvsem z starostjo, saj je kar 90 % slabovidnih je starih nad 65 let, od tega 1 od 3 starejših izmed 65 državljanov (EBU 2014).

### Slovenija

Na Zvezi društev slepih in slabovidnih Slovenije (v nadaljevanju ZDSSS) je registriranih okoli 4000 ljudi, od tega 2,7 % otrok, starih do 16 let (Zupanič Slavec 2013, 61). Po zadnjih podatkih ZDSSS je trenutno prijavljenih 3939 članov. 1819 je slabovidnih, 2120 je slepih, žensk je 2266, moških pa 1573. Spodnja tabela prikazuje razmejitve članstva po Medobčinskih društvih slepih in slabovidnih Slovenije, razmejitve članstva po spolu in razmejitve članstva po kategorijah (1. in 2. skupina slabovidni; 3., 4. in 5. skupina slepi).

Tabela 2.1: Stanje članstva po Medobčinskih društvih slepih in slabovidnih Slovenije na dan 31. 12. 2013

MDSSS	Spol	Skupaj	1.sk.	2.sk.	3.sk.	4.sk.	5.sk.
CELJE	Ženske	291	95	38	61	52	45
	Moški	220	57	35	40	41	47
	Skupaj	511	152	73	101	93	92
KOPER	Ženske	228	95	45	27	44	17

	Moški	175	57	38	19	38	23
	Skupaj	403	152	83	46	82	40
KRANJ	Ženske	219	80	36	37	44	22
	Moški	183	46	31	48	34	24
	Skupaj	402	126	67	85	78	46
LJUBLJANA	Ženske	613	198	77	157	137	44
	Moški	375	96	52	72	107	48
	Skupaj	988	294	129	229	244	92
MARIBOR	Ženske	455	143	62	79	112	59
	Moški	323	98	44	53	72	56
	Skupaj	778	241	106	132	184	115
MURSKA SOBOTA	Ženske	109	26	18	29	24	12
	Moški	92	22	15	14	22	19
	Skupaj	201	48	33	43	46	31
NOVA GORICA	Ženske	129	27	32	32	23	15
	Moški	102	20	24	18	19	21
	Skupaj	231	47	56	50	42	36

NOVO MESTO	Ženske	116	35	22	18	32	9
	Moški	96	25	11	11	36	13
	Skupaj	212	60	33	29	68	22
PTUJ	Ženske	106	41	22	25	15	3
	Moški	107	33	23	23	19	9
	Skupaj	213	74	45	48	34	12
<b>S K U P A J</b>	Ženske	2266	740	352	465	483	226
	Moški	1673	454	273	298	388	260
	<b>Skupaj</b>	<b>3939</b>	1194	625	763	871	486

Vir: ZDSSS (2014).

Podatki kažejo, da imamo nekoliko več ženske populacije in več slepih oseb. Po odstotkih je približno 57,5 % žensk in 42,5 % moških ter 46,2 % slabovidnih in 53,8 % slepih.

Starostna struktura na dan 31. 12. 2013:

- 0 – 6 let: 22
- 7 – 15 let: 87
- 16 – 25 let: 160
- 26 – 45 let: 518
- 46 – 50 let: 654
- Nad 60 let: 2498

Vir: ZDSSS (2014).

### **3 TRG DELOVNE SILE**

Trg delovne sile sestoji iz ponudbe delovne sile, povpraševanja po njej in medsebojne interakcije med prvim in drugim. Ponudbo delovne sile sestavljajo realizirana ponudba (zaposleni), aktualna ponudba (iskalci zaposlitve, brezposelni) in potencialna ponudba (osebe, ki ne iščejo dela, vendar bi pod določenimi pogoji delali). Povpraševanje obsega aktualno povpraševanje (prosta delovna mesta) in realizirano povpraševanje (zasedena delovna mesta) (Samuelson v Svetlik 1985).

Slovenski trg delovne sile je zelo v kratkem obdobju doživel veliko sprememb, ki so se v razvitem svetu zgodile v drugi polovici 20. stoletja. Prešli smo v tržno gospodarstvo, zato je transformacija sprožila veliko sprememb, med drugim tudi povečanje brezposelnosti (Ignjatović 2002).

#### **3.1 Slepi in slabovidni na trgu dela**

Invalidnost je zelo širok pojem, saj vanj uvrščamo več skupin posameznikov. Pomeni lahko telesno prizadetost, prizadetost čutil, umsko oziroma psihično prizadetost ali težavo z duševnim zdravjem (Uršič in Krofič 2002, 9). V tem poglavju opredeljujem invalidnost, ker bom poleg slepote in slabovidnosti izpostavila tudi invalidnost: predpostavljam, da vse kar velja za invalide, velja tudi za slepe in slabovidne, saj so to osebe s prizadetostjo čutil.

Invalidi so tista skupina delavcev, ki se težje uveljavijo na trgu delovne sile. Delodajalci pogosto menijo, da so manj zanesljivi ter manj prilagodljivi, učinkoviti in vztrajni. V skladu s kadrovskim načrtom jih v organizaciji težko prerazporejajo. To so ključni razlogi, zakaj invalidi težje dobijo delo, so bolj ogroženi in dobijo slabše plačana delovna mesta.

Teorija delovne habilitacije in rehabilitacije temelji na tem, da je za invalida in družbo v ekonomskem in socialnem smislu boljše, če je zaposlen in delo tudi obdrži. To so spoznanja na makro-ravni podjetja, kar še ne pomeni, da so tudi na mikro-ravni. Delodajalec bo zaposloval produktivnejše in usposobljene delavce, invalide pa takrat, ko mu bo prilagoditve delovnega mesta invalidu in njegovo usposabljanje krila država (Drobnič 2002, 436).

Zaviršek govori o paradoksih globalne ekonomije, saj na eni strani zahteva večjo delovno storilnost, po drugi strani pa onemogoča delo nekaterim skupinam ljudi. Pridobljen status invalida posamezniku zagotavlja socialno pomoč in zavarovanje, hkrati pa mu odvzema možnost plačane zaposlitve. Invalide imajo za odvisne in nesposobne, zato so jim strukturno zaprte poti tudi tam, kjer bi lahko delali. Tako je v Sloveniji polovica invalidov, ki so

registrirani na trgu dela, brezposelnih. Invalidi, ki so zaposleni, so zaposleni na navadnih delovnih mestih, kjer se njihova invalidnost ne upošteva in delajo v enakih delovnih razmerah kot drugi. Velikokrat niso konkurenčni, zato pogosto izgubljajo delovna mesta ali so tako stigmatizirani, da nekateri zahtevajo odpravo statusa invalida. Večkrat se kaže izkušnja iz preteklosti, in sicer izkoriščanje, marginalizacija, nemoč, kulturni imperializem in nasilje.

Drugi paradoks je, da se hendikepiranim, zlasti v zahodnih družbah, izboljšuje življenjski standard in medicinska pomoč, zato jih vse več živi dlje. Tehnologija, kot je uporaba spleta, je izboljšala kvaliteto življenja nekaterih globalno oviranih oseb. Po drugi strani pa je uporaba medicinskih pripomočkov in tehnologij omejena na ekonomsko privilegirane ljudi (Zaviršek 2000, 25–29).

Na položaj invalidov na trgu vplivajo številni dejavniki, kot so npr. stanje v ponudbi in povpraševanju po delovni sili, gospodarske razmere, ukrepi za pospeševanje zaposlovanja, vrsta poklica, delovna zmožnost ali prizadetost invalidov, predsodki in razmišljanja po vzorcih itd.

Delodajalce pri najemanju delovne sile na trgu najbolj zanima delovna zmožnost posameznika ter kako opraviti dober posel pri zaposlovanju. Želijo čim bolj učinkovite delavce, s katerimi nimajo upravljaljskih in organizacijskih težav. Zaradi vsega tega, se izogibajo zaposlovanju invalidov.

Invalidi so lahko zaradi zmanjšanje delovne zmožnosti ali zmanjšanja delovnega učinka prikrajšani (nižja plača). Prav tako so lahko prikrajšani delodajalci, in sicer zaradi manjšega dohodka in učinka glede na vložena delovna sredstva in kapital (Drobnič 2002, 438–440).

### **3.1.2 Stigmatiziranost na delovnem mestu**

Stigma je izraz, ki se je pri starih Grkih nanašal na nenavadne telesne znake in slab moralni položaj označenca. Stigma se nanaša na položaj posameznikov, ki – tako rečeno – ne ustrezajo standardom družbe oziroma niso taki, kar družba sprejema kot »normalno«. Torej družbeno stigmatizirani so tisti, ki niso družbeno sprejemljivi, zato se morajo nenehno prilagajati družbi in izoblikovati družbeno identiteto, da jih družba adaptira (Goffman 1990). Tudi slepota in slabovidnost sta še vedno stigma. Sicer so slepim in slabovidnim zagotovljene osnovne socialne pravice, vendar so na drugih področjih, kot sta npr. rehabilitacija in zaposlovanje sami po sebi še vedno deprivilegirani. Zaposlenih je zelo malo in tudi aktivni iskalci zaposlitve kmalu izgubijo motivacijo, saj je delodajalce strah pred njimi – kljub temu

da imajo dobro izobrazbo (RTV SLO 2009). Tudi evropska statistika kaže, da je to skupina deprivilegiranih z najnižjo ravno zaposlenosti. Strokovnjaki pravijo, da je njihova brezposelnost večja ovira kot njihova okvara vida. Predsodki na delovnem mestu so v razvitem svetu glavni razlog za brezposelnost te skupine. Družba namreč še vedno ne ve, kaj slepi in slabovidni zmorejo. Mnogi menijo, da ne zmorejo opravljati vsakdanjih opravil (Europe's Blind Spot 2013).

#### **4 PREGLED PRAVIC IN UGODNOSTI SLEPIH IN SLABOVIDNIH OSEB PO ZAKONIH IN DRUGIH AKTIH**

Slepi in slabovidni so po zakonih in drugih aktih obravnavani kot invalidne osebe. V tem delu bom pregledala zakone o pravicah in ugodnostih invalidov, in sicer predvsem na področju zaposlovanja in trga dela. O pravicah invalidov piše že v Ustavi Republike Slovenije: 52. člen pravi, da je invalidom v skladu z zakonom zagotovljeno varstvo ter usposabljanje za delo. Invalidni otroci imajo pravico do izobraževanja in usposabljanja za dejavno življenje v družbi, ki se financira iz javnih sredstev.

##### **4.1 Konvencija o pravicah invalidov**

Citiram 1. člen konvencije: »Namen te konvencije je spodbujati, varovati in invalidom zagotavljati polno in enakopravno uživanje vseh človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter spodbujati spoštovanje njihovega prirojenega dostojanstva. Invalidi so 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.« (1. čl.) Države pogodbenice te konvencije priznavajo, da so vsi ljudje enaki pred zakonom ter prepovedujejo vsako diskriminacijo proti invalidnosti. Zato sprejemajo posebne ukrepe za zagotovitev primernih prilagoditev, ki se ne štejejo za diskriminacijo. (5. čl.) Konvencija priznava pravico invalidov do izobraževanja brez diskriminacije ter pomoč pri izobraževanju. V primeru slepih in slabovidnih oseb, je to omogočanje učenje braillove pisave, alternativnih pisav, povečevalnih in alternativnih načinov oblik zapisa sporočila, veščin za mobilnost in orientacijo ter omogočanje pomoči in mentorstva sebi enakih. Za ta namen morajo biti zagotovljeni učitelji, da jih učijo, ter pogoji oziroma prilagoditve za visokošolsko, poklicno in vseživljenjsko učenje (24. čl.).

Za temo tega diplomskega dela je pomemben 27. člen, ki govori o delu in zaposlovanju. Države pogodbenice priznavajo enakopravno pravico do svobodnega izbora dela na trgu in v delovnem okolju, ki je odprto in dostopno invalidom. Sem spadajo tudi tisti, ki postanejo



invalidni v času zaposlitve. Prepovedana je diskriminacija pri zaposlovanju, vključno s pogoji za iskanje, najemanje in zaposlovanje, ohranjanje zaposlitve, nadgrajevanje itd. Varuje se pravico do ugodnih delovnih razmer in enakovrednega plačila. Omogoča se dostopnost tehničnih programov za poklicno usmerjanje in nadaljnje usposabljanje. »Na trgu dela spodbujajo možnosti za zaposlovanje invalidov in njihovo napredovanje na delovnem mestu ter pomoč pri iskanju, pridobivanju, ohranjanju zaposlitve in ponovni zaposlitvi.« (27. e čl.) Ta člen spodbuja tudi vse oblike zaposlovanja invalidov in zaposlovanje v obeh sektorjih (v javnem in zasebnem). Prav tako spodbuja programe poklicne rehabilitacije ter programov za ohranjanje zaposlitev in vrnitev invalidov na delovno mesto. Ta konvencija določa tudi ustanovitev odbora za invalide, njegovo sodelovanje in delovanje (Konvencija o pravicah invalidov 2008).

#### **4.2 Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov**

Zaposlitvena rehabilitacija »je pravica invalida do posameznih storitev zaposlitvene rehabilitacije v obsegu, na način in v trajanju, opredeljenem v rehabilitacijskem načrtu.« (ZZRZI, 13. čl.) Zakon ureja pravico do zaposlitvene rehabilitacije in vprašanja zaposlovanja invalidov, ukrepe in spodbude za njihovo zaposlovanje ter način financiranja. Namen zakona je povečanje zaposljivosti invalidov, odstranjevanje ovir in enakovredna obravnava na trgu dela (ZZRZI 2007).

Peti člen tega zakona govori o prepovedi diskriminacije invalidov v vseh postopkih: zaposlovanje, trajanje delovnega razmerja in prenehanje delovnega razmerja. So izenačeni v zaposlitvi, kar pomeni, da delajo v običajnem delovnem okolju, ki je prilagojen njim.

Zakon določa tudi oblike finančnih spodbud, ki so lahko v več oblikah: subvencije plač invalidom, plačila stroškov za prilagoditev delovnih mest, plačila stroškov v podpornem zaposlovanju, oprostitev plačila sredstev za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, nagrade za preseganje kvote, nagrade delodajalcem za preseganje kvote ter druge spodbude.

V nadaljevanju citiram vrste storitev zaposlitvene rehabilitacije:

*»– svetovanje, vzpodbujanje in motiviranje invalidov k aktivni vlogi,*

*– priprava mnenja o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov,*

- pomoči pri sprejemanju lastne invalidnosti in seznanjanje o možnostih vključevanja v usposabljanje in delo,
- pomoči pri izboru ustreznih poklicnih ciljev,
- razvijanja socialnih spretnosti in veščin,
- pomoč pri iskanju ustreznega dela oziroma zaposlitve,
- analiza konkretnega delovnega mesta in delovnega okolja invalida,
- izdelava načrta prilagoditve delovnega mesta in delovnega okolja invalida,
- izdelava načrta potrebne opreme in sredstev za delo,
- usposabljanje na konkretnem delovnem mestu oziroma v izbranem poklicu,
- spremljanje in strokovna pomoč pri usposabljanju in izobraževanju,
- spremljanje invalida na delovnem mestu po zaposlitvi,
- sprotno ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa,
- ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov zaposlenih invalidov in
- opravljanje drugih storitev zaposlitvene rehabilitacije.« (15. čl.)

Nekateri invalidi po zaključku zaposlitvene rehabilitacije še vedno niso zaposljivi. Te vključijo v programe socialne vključenosti, ki so namenjeni ohranjanju invalidovih delovnih sposobnosti (ZZRZI 2007).

Število brezposelnih invalidov se je v letu 2012 povečalo za 3,4 % kar je najmanjše povečanje v zadnjih petih letih. Tudi zaposlovanje invalidov se je povečalo za 28 %. Tak rezultat je posledica uspešne zaposlitvene rehabilitacije, kakovostnega in rehabilitacijskega svetovanja, uspešnega promoviranja kvotnega sistema ter druge storitve na trgu dela (ZRSZ 2012). Poudariti moramo, da zaposlovanje niha: po njihovih podatkih v letih 2010 in 2011 zaposlovanje precej upade, v letu 2009 pa je zaposlenih približno toliko oseb kot v letu 2012.

#### **4.2.1 Oblike zaposlovanja invalidov**

ZZRZI poleg rednega zaposlovanja ureja posebne možnosti zaposlovanja invalidov. To so oblike podpornega, zaščitnega in kvotnega zaposlovanja.

– *Zaščitna zaposlitev*

Zaposlen invalid ima prilagojeno delovno mesto glede na svoje sposobnosti in potrebe, ker ni zaposljiv v običajnem delovnem okolju. Zaščitno zaposlitev običajno opravljajo delovni centri, lahko pa tudi invalidska podjetja, ki določijo zaščitena delovna mesta v skladu z 41. členom ZZRZI-C. Zaščiteno delovno mesto je lahko tudi opravljanje dela na domu.

– *Podporna zaposlitev*

To je zaposlitev invalida na običajnem delovnem mestu s strokovno in tehnično pomočjo invalidu in delodajalcu. Invalidu se nudi podpora z informiranjem, svetovanjem in usposabljanjem, osebno asistenco, spremljanjem pri delu. Posameznika se pri delu spremlja zato, da razvije svoje osebne metode dela. Pri tem se opazuje delovna uspešnost ter tehnična podpora s prilagoditvijo delovnega mesta in sredstev za delo.

– *Kvotno zaposlovanje*

Kvotni sistem je ukrep pozitivne diskriminacije, ki je bil uveden za pospeševanje zaposlovanja invalidov (URI Soča 2012).

Delodajalcem, ki zaposlujejo invalide nad kvoto se zagotavlja pomoč v obliki materialnih spodbud, višina pomoči pa je odvisna od stopnje invalidnosti ter od deleža vseh zaposlenih invalidov med zaposlenimi. Kvotni sistem daje delodajalcem obveznost, da v primeru zaposlovanja najmanj 20 oseb zaposluje določen delež invalidov (kvota). Doseganje kvote se izpolnjuje tudi s sklenitvijo pogodbe z zaposlitvenim centrom oziroma z invalidskim podjetjem (ZZRI 2007). Delodajalec, ki ne upošteva kvote oziroma ne zaposluje invalidov, je dolžen plačati prispevek v invalidski sklad pri Javnem jamstvenem, preživninskem in invalidskem skladu Republike Slovenije (ZRSZ 2013).

Invalidska podjetja

To so podjetja, ki predstavljajo neke vrste socialno ekonomijo, saj zaposlujejo invalide. Zaposlujejo tiste invalide, ki zaradi svojih zdravstvenih, delovnih in drugih ovir ne morejo delati pod enakimi pogoji, kot drugi invalidi. Poslujejo pod enakimi načeli, kot drugi gospodarski subjekti.

Sicer se po podatkih Sklada RS za zaposlovanje še vedno več invalidov zaposluje v oblikah rednega zaposlovanja, kar je v skladu z načelom poklicne rehabilitacije. Ta pa izhaja iz načela, da se te posebne segregirane oblike zagotavljajo takrat, ko v primeru nobene strokovne podpore ni bilo mogoče zagotoviti zaposlovanja v običajnih oblikah (URI Soča

2012, 5–8). Sama pa menim, da zaposlovanje na običajnih delovnih mestih izhaja zgolj iz tega, ker delodajalci ne zaposlujejo hendikepiranih, zato le-ti po svojih zmožnostih delajo na neprilagojenih delovnih mestih (glej Zaviršek, poglavje 3.1).

#### **4.3 Zakon o urejanju trga dela**

Peti člen zakona opredeljuje več pojmov, med drugim pojme ranljivih skupin. Sem spadajo tudi invalidi ter posledično slepe in slabovidne osebe. Tudi ta zakon spodbuja zaposlovanje ranljivih skupin, predvsem v obliki subvencij za zaposlovanje. Za možnosti zaposlovanja ranljivih skupin zakon podpira kreiranje novih delovnih mest v obliki začasnih zaposlitev, ki so lahko povezane tudi z usposabljanjem. Prav tako imajo ranljive skupine prednost pri vključevanju v aktivne politike zaposlovanja (v nadaljevanju APZ) (ZUTD 2010).

#### **4.4 Zakon o delovnih razmerjih**

Tudi zakon o delovnih razmerjih govori o prepovedi diskriminacije – bodisi posredne ali neposredne. Teži pa tudi k enakovrednemu obravnavanju v vseh postopkih (zaposlovanje v času trajanja delovnega razmerja ter v zvezi s prenehanjem pogodbe). Delodajalec mora seveda to po zakonu omogočati. Pri kršitvi zakona je delodajalec dolžan plačati odškodnino delavcu po splošnih pravilih civilnega prava. V primeru invalidov delodajalec lahko izjemoma sklene pogodbo z njim brez javne objave ali z njim prekine pogodbo oziroma poda redno odpoved delovnega razmerja, če ugotovi, da zaradi invalidnosti ni zmožen opravljati dela (poslovni razlogi ali razlogi, določeni s pokojninskim in invalidskim zavarovanjem). Redno odpoved lahko poda najkasneje šest mesecev od nastanka utemeljenega razloga.

Invalidi imajo pravico do najmanj treh dodatnih dni dopusta. Poleg tega mora delodajalec pri zaposlovanju, usposabljanju zagotoviti varstvo invalida, npr. opravljanje drugega dela, opravljanje dela s skrajšanim delovnim časom, poklicna rehabilitacija, nadomestilo plače (ZDR 2013).

#### **4.5 Zakon o dohodnini**

Posamezniki so upravičeni do plačila dohodnine v primeru, da prejemajo/prejmejo:

- denarno pomoč zaradi naravne ali druge nesreče,
- enkratno denarno pomoč zaradi naravne ali druge nesreče,
- enkratno solidarnostno pomoč,
- pomoč s strani humanitarnih in invalidskih organizacij,
- dodatek za pomoč in postrežbo, invalidnino, vseživljenjsko mesečno rento, veteranski dodatek ipd. (ZDoh-2, 20–34. čl.)

Zavezanec, ki zaposluje invalida, lahko uveljavlja znižanje davčne osnove v višini 50 % izplačane plače te osebe, zavezanec, ki zaposluje invalida s 100 odstotno okvaro, pa v višini 70 % izplačane plače te osebe. Prav tako dobi 70 %, če zaposluje invalide nad kvoto. Tudi zavezanec invalid lahko uveljavi znižanje davčne osnove v višini 30 % mesečne plače, zavezanec invalid s 100 odstotno okvaro pa znižanje davčne osnove v višini 60 % (ZDoh-2 2011).

#### **4.6 Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju**

Pravice iz obveznega zavarovanja za invalide določa druga in tretja točka 26. člena zakona, in sicer

– »pravica do poklicne rehabilitacije, pravica do premestitve, pravica do dela s krajšim delovnim časom od polnega, pravica do nadomestila za čas poklicne rehabilitacije, pravica do začasnega nadomestila, pravica do nadomestila za invalidnost in pravica do delnega nadomestila«,

– »pravica do letnega dodatka in pravica do dodatka za pomoč in postrežbo.«

Pravico do poklicne rehabilitacije dobi zavarovanec, ki ima drugo kategorijo invalidnosti, ni dopolnil 55 let v času nastale invalidnosti, se lahko usposobi za polni delovni čas. V primeru, da se lahko usposobi za delo za skrajšan delovni čas, se upošteva meja nastale invalidnosti 50 let. Stroške za poklicno rehabilitacijo krije zavod v celoti, v primeru ohranjanja zaposlitve pa delno ali v celoti.

V primeru slepote se čas poklicne rehabilitacije šteje v zavarovalno dobo slepega (ZPIZ-2 2012).

Tako sem predstavila osnovne pravice in ugodnosti slepih in slabovidnih oseb, zlasti s področja trga dela in zaposlovanja. Glede pravic in ugodnosti obstajajo številni drugi zakoni in pravilniki, ki pa se jih nisem dotaknila, saj so povezani z drugimi vsebinami vsakdanjega življenja, ki presegajo temo mojega diplomskega dela.

## **5 VLOGE NEKATERIH ORGANIZACIJ PRI ZAPOSLOVANJU SLEPIH IN SLABOVIDNIH**

V nadaljevanju bom predstavila nekaj organizacij in njihove vloge pri vstopu slepih in slabovidnih na trg dela.

## **5.1 Univerza v Ljubljani**

Univerza omogoča enakopravnost gibalno oviranih oseb s pridobitvijo statusa študenta s posebnimi potrebami. Študentom so omogočene prilagoditve postopkov in študijskega procesa, ki zagotavljajo enakopravno sodelovanje v postopkih. Zagotovljene so pravice in dostopnost informacij za javnost. Pridobitev in pogoje statusa študenta s posebnimi potrebami določa Statut UL. Prilagoditve študenta so individualizirane, usmerjene k usklajevanju individualnih potreb v povezavi s študijskim programom.

### *Karierni centri*

Preko univerze deluje mreža kariernih centrov. Študentom in diplomantom se nudi celostno podporo pri študijski in karierni poti, torej načrtovanje kariere in gradnja kompetenc. Študentom s posebnimi potrebami nudijo individualno karierno svetovanje, podporo pri izbiri študija in uvajanju v študijski proces, pomoč pri pripravi kariernega načrta, brezplačne delavnice za pridobivanje dodatnih znanj, obiske delovnih okolij, predstavitev delodajalcev, pomoč pri prehodu v zaposlitev (priprava pisne inovativne predstavitve delodajalcu) ter ostale aktivnosti. Za pomoč se študenti lahko obrnejo tudi na Društvo študentov invalidov Slovenije (DŠIS) (Univerza v Ljubljani 2013).

## **5.2 Društvo študentov invalidov Slovenije**

Društvo študentov invalidov Slovenije je neprofitna organizacija, ki je bila ustanovljena z namenom zagovarjanja interesov študentov s posebnimi potrebami ter zagotavljanja in izvajanja programov pomoči in drugih aktivnosti študentov na področju izobraževanja, bivanja in zaposlovanja.

V društvo so včlanjeni študentje z različnimi vrstami invalidnosti: gibalno ovirani, slepi in slabovidni, gluhi in naglušni, študentje s kronično boleznijo ter drugi študentje z učnimi težavami.

Dejavnosti društva so naslednje:

- izobraževalne, kulturne in športne dejavnosti doma in v tujini,
- brezplačen prevoz s prilagojenimi vozili,
- uporaba računalniške opreme z dostopom do spleta,
- fotokopiranje in povečevanje študijske literature (omogočajo tudi dostop literature za slepe in slabovidne),
- osebna asistenca,
- pomoč pri različnih vprašanjih na področju študija in vsakdanjega življenja.

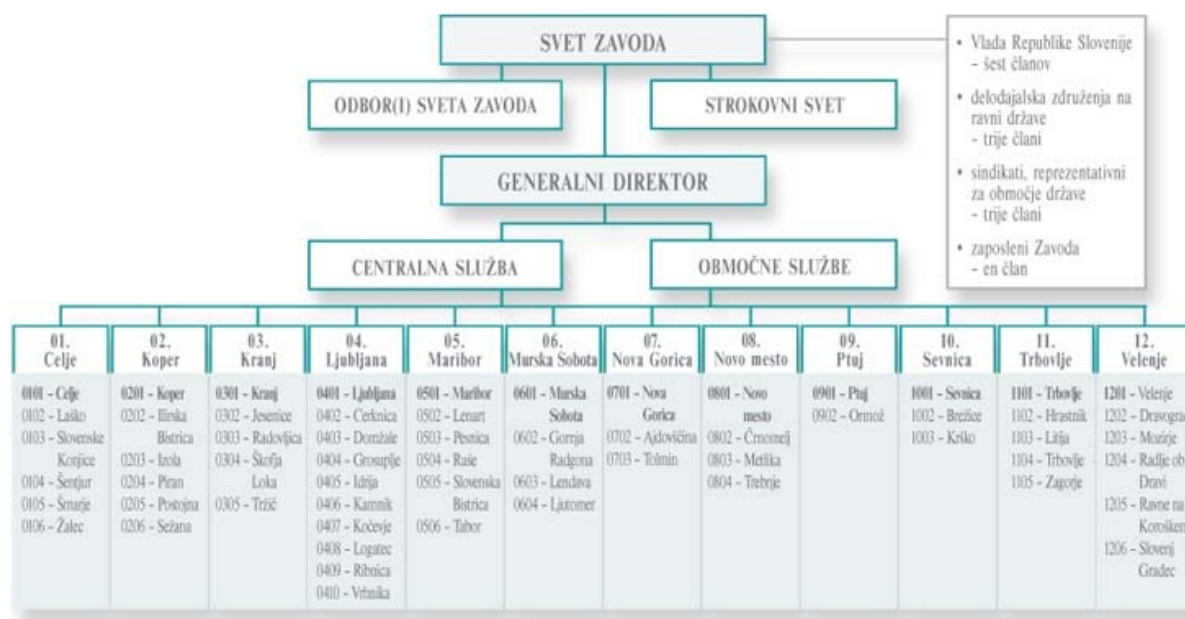
Društvo zbira najrazličnejše informacije, ki jih posreduje članom društva. Te informacije so pogosto pretekle izkušnje študentov invalidov. Zaposleni v organizaciji se trudijo za spremembe v prid invalidov. Poleg tega se društvo ukvarja tudi s stanovanjsko in zaposlitveno problematiko (DŠIS 2014).

### **5.3 Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje**

Zavod RS za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ) je osrednja državna institucija na trgu dela. Njeni začetki segajo vse v leto 1900. Do leta 1992 je zavod deloval pod različnimi imeni in okrilji ter bil različno organiziran. Od leta 1992 pa deluje kot samostojni javni zavod s statusom pravne osebe. Takrat se je imenoval Republiški zavod za zaposlovanje, od leta 1998 pa zavod nosi današnje ime.

Sedež zavoda je v Ljubljani. Deluje na treh ravneh in sicer na sedežu, kjer sta vodstvo in centralna služba ter v 12 območnih službah in 59 uradih po Sloveniji. Zavod izvaja dve storitvi: vseživljenjske karijerne orientacije in posredovanje zaposlitev ter ukrepe aktivne politike zaposlovanja. Poleg tega ureja področje dela in zaposlovanja tujcev ter izplačuje denarna nadomestila za primer brezposelnosti in Zoisove štipendije (ZRSZ 2013).

Slika 5.1: Sestava zavoda



Vir: ZRSZ (2013).

V okviru vseživljenjske karijerne orientacije se med drugim izvaja poglobljeno karierno svetovanje. To omenjam, ker je ta storitev namenjena tudi brezposelnim invalidom, saj piše, da so namenjene osebam, za katere se oceni, da bi glede na njihove lastnosti in zahteve trga dela imeli težave pri svoji karieri in zaposlovanju. Nudi se pomoč pri prepoznavanju poklicnih kompetenc, oceni interesov ter lastnosti in sposobnosti, ki so pomembne na trgu dela (ZRSZ 2013).

### 5.3.1 Aktivna politika zaposlovanja

V okviru ZRSZ se izvaja aktivna politika zaposlovanja. »Aktivna politika zaposlovanja (v nadaljevanju APZ) je nabor ukrepov na trgu dela, ki so namenjeni povečanju zaposlenosti in zmanjševanju brezposelnosti, večji zaposljivosti oseb na trgu dela in povečanju konkurenčnosti in prožnosti delodajalcev.« (ZRSZ 2013) Namen APZ je usklajevati ponudbo in povpraševanje na trgu dela, zmanjšati brezposelnost in povečati zaposlenost ter okrepiti usposobljenosti posameznikov in jim pomagati do zaposlitve (ZRSZ 2013). Ukrepi APZ so določeni v Zakonu o urejanju trga dela (nekateri med njimi sem že omenila). Ti so:

- usposabljanje in izobraževanje,
- spodbude za zaposlovanje,
- kreiranje delovnih mest,
- spodbujanje samozaposlovanja,



Dodatne ukrepe lahko po potrebi določi ministrstvo, pristojno za delo (ZRSZ 2013).

Vlada RS v skladu z ZUTD izda smernice za izvajanje APZ, načrt za izvajanje ukrepov APZ in katalog ukrepov APZ. Smernice APZ vlada izda po predhodnem posvetovanju s socialnimi partnerji na podlagi državnih razvojnih prioritet in drugih strateških dokumentov. Načrt za izvajanje APZ se pripravi na podlagi smernic za proračunsko obdobje, ki ga predlaga ministrstvo, pristojno za delo. Predlog načrta se pripravi na podlagi razpoložljivih sredstev.

Vključevanje v ukrepe APZ je dandanes pomembno zlasti zaradi trenutnega stanja na TDS, kot na primer dolgotrajna brezposelnost, visok delež starejših brezposelnih ter poklicna in izobrazbena neskladja (Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve 2013).

### **5.3.2 Ukrepi za leto 2014**

#### *Usposabljanje in izobraževanje*

Izvaja se formalno in neformalno izobraževanje. Namen neformalnega izobraževanja je pridobiti čim več znanj in kompetenc za izboljšanje zaposlitvenih možnosti, formalnega pa pridobitev višje izobrazbe.

#### *Nadomeščanje na delovnem mestu in delitev delovnega mesta*

Ta ukrep je namenjen za pridobivanje novih znanj, kompetenc, večanju konkurenčnosti in prožnosti podjetij. Nadomeščanje na delovnem mestu se izvaja s subvencioniranjem zamenjave zaposlene osebe z brezposelno, delitev delovnega mesta pa z delnim subvencioniranjem.

#### *Spodbude za zaposlovanje*

Te spodbude so namenjene zlasti povečanju zaposljivosti ranljivih skupin brezposelnih oseb. Izvajajo se predvsem v obliki subvencij za zaposlitev.

#### *Kreiranje delovnih mest*

Namen je izboljšanje delovne in socialne vključenosti, usposobljenosti in delovnih veščin ranljivih skupin brezposelnih oseb. Izvaja se v obliki sofinanciranja začasnih delovnih mest ter predvsem v neprofitnih organizacijah in v javnem sektorju.

### *Spodbujanje samozaposlovanja*

Cilj je spodbujati podjetniško idejo in kreiranje delovnih mest v mikro podjetjih. Izvaja se v obliki pomoči in subvencioniranja samozaposlitve.

Kot že omenjeno ZUTD daje prednost vključevanja v APZ ranljivim skupinam, osebam, ki dobivajo denarno nadomestilo za primer brezposelnosti in socialno varstvene prejemke. To so brezposelne osebe, drugi iskalci zaposlitve in iskalci zaposlitve, katerih zaposlenost je ogrožena. Za to diplomsko delo so pomembni invalidi, torej tudi slepi in slabovidni (Ministrstvo za delo družino, socialne zadeve in enake možnosti 2014).

### **5.4 Zveza društev slepih in slabovidnih**

Zvezo društev slepih in slabovidnih Slovenije (v nadaljevanju ZDSSS) so ustanovila medobčinska društva slepih in slabovidnih z namenom zadovoljevanja potreb članov. Je invalidska organizacija, ki zagotavlja programe in storitve na področju sociale, posebej prilagojene za slepe in slabovidne. Izvajajo storitve na področju kulture, športa, informacijsko–komunikacijske tehnologije, rehabilitacije slepih in slabovidnih ipd. (ZDSSS 2013).

#### **5.4.1 Informacijsko–komunikacijska tehnologija**

Informacijsko–komunikacijska tehnologija (v nadaljevanju IKT) nudi slepim in slabovidnim osebam pomoč pri izobraževanju, zaposlovanju in vsakdanjem življenju. Še posebej je to pomembno za slepe, saj si za razliko od slabovidnih ne morejo pomagati z enostavnimi pripomočki za povečavo. Elektronsko zapisano besedilo berejo lahko le s pomočjo računalnika z brajevo vrstico in sintetizacijo govora. Te sodobne načine komuniciranja morajo uporabljati, če želijo biti konkurenčni. Tako mora biti IKT prilagojena njim, da so lahko informacijsko, delovno, izobraževalno in osebno neodvisni. Ti pripomočki so: brajeva vrstica, povečan monitor s programom za povečavo ekranske slike, sintetizator govora, optični čitalec, internetna povezava, elektronska beležnica in brajev tiskalnik.

#### *Brajeva vrstica*

Ta je za slepega je del opreme računalnika, čeprav lahko deloma njeno funkcijo prevzame sintetizator govora. Informacije se slepemu z zaslona računalnika prikažejo v obliki brajeve pisave na vrstici.

### *Sintetizator govora*

To je programska oprema na računalniku, ki slepemu govori/izgovarja informacije iz zaslona. Sintetizatorji govora v tujih jezikih so bolj kvalitetni (npr. v španščini, francoščini, angleščini itd.). Slepí običajno sintetizator uporabljajo v kombinaciji z brajevo vrstico, ker imata oba prednosti in slabosti.

### *Brajev tiskalnik*

To je posebej konstruiran tiskalnik, ki v brajici tiska na papir. Uporablja se poseben, nekoliko debelejši papir (v primerjavi z običajnim), zato da brajeve pike ohranijo obliko. Ena stran vsebuje večjo količino besedila, saj za eno A4 stran porabimo 3–4 strani brajevega tiska.

### *Povečava zaslonske slike*

Slabovidnim povečava na računalniku omogoča lažje branje informacij. Program omogoča številne programske rešitve zaslonskih povečav, kot npr. povečava tekstov in slik, različne barve. Ne zahtevajo dodatne strojne opreme, priporočljiv je le večji zaslon. Primeri programov so: ZoomText, Dual, LunaPlus, Supernova, Guide Software itd.

### *Elektronska povečala oziroma lupe*

To so pripomočki, ki s pomočjo vgrajene kamere in monitorja slabovidnim oziroma slepim s preostankom vida omogočajo, da lahko berejo oziroma kako drugače uporabljajo svoj vid. Povečala se lahko uporabljajo na vseh področjih (delovno mesto, študij, domače okolje).

Predstavila sem osnovne pripomočke, ki jih uporabljajo slepi in slabovidni, saj so le-ti pomembni za samostojnost v njihovem vsakdanjem življenju. Ključnega pomena so tudi na delovnem mestu, zato je še posebno pomembno, da jih osebe znajo uporabljati, da lahko uspešneje vstopajo na trg delovne sile (Tabaj in drugi 2010).

## **5.5 Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje**

Zavod je nastal 20. oktobra 1992 kot nadaljevanje Sklada za pokojninsko in invalidsko zavarovanje RS. Je nosilec in izvajalec pokojninskega invalidskega zavarovanja. Področja delovanja zavoda so: zavarovanci in uživalci pravic, gmotni položaj upokojencev, financiranje, mednarodno sodelovanje, matična evidenca in nadzor nad poslovanjem.

To organizacijo omenjam, ker izvaja določene pravice in ugodnosti po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ki se nanašajo na invalide. Kot že omenjeno

upravičencem izplačuje različna nadomestila, kot so delna nadomestila, nadomestila za invalidnost, dodatek za pomoč in postrežbo ipd. Posameznikom, ki so utrpeli določeno telesno okvaro v času delovne aktivnosti izplačujejo invalidnino.

Slepim in slabovidnim zavarovancem pripada dodatek za pomoč in postrežbo v primeru:

- če se zaposlijo kot slepa in slabovidna oseba,
- če postanejo slepi in slabovidni v času zaposlitve,
- če oslepijo v času uživanja pokojnine,
- slepote posameznika, ki je zavarovan po drugem zavarovancu zavoda ali upokojencu.

(Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje)

### **5.6 Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov Republike Slovenije**

Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov Republike Slovenije (v nadaljevanju SVZIRS) je leta 2004 na podlagi ZZRZI ustanovila Vlada Republike Slovenije, soustanovitelja pa sta ZRSZ in ZPIZ. SVZIRS upravljajo tudi predstavniki sindikalnih zvez in konfederacij ter predstavniki delodajalskih združenj.

Leta 2012 se je SVZIRS priključil Javnemu jamstvenemu in preživninskemu skladu, ki se je leta 2013 preimenoval v Javni jamstveni, preživninski in invalidski sklad Republike Slovenije.

Naloga sklada je odločanje o pravicah in obveznostih invalidov in delodajalcev, zlasti glede nadzora obveznosti zaposlovanja invalidov s strani delodajalcev, subvencioniranju plač invalidov, stroških prilagoditve delovnega mesta, storitvah podpornega zaposlovanja in drugih finančnih spodbudah.

Finančne spodbude, ki jih sklad zagotavlja invalidom, so:

- subvencija plač,
- plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta, sredstev za delo invalida in storitev v podpornem zaposlovanju,
- oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje,
- nagrade za preseganje kvote,
- letne nagrade delodajalcem za dobro prakso pri zaposlovanju invalidov ipd.

(Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov)

## **6 ZAPOSLENOST IN BREZPOSELNOST SLEPIH IN SLABOVIDNIH**

V predhodnih poglavjih sem predstavila različne zakone, ki ščitijo slepe in slabovidne ter pripomorejo k njihovemu boljšemu položaju. Nato sem se lotila predstavitve različnih institucij, ki imajo posredno ali neposredno vlogo pri zaposlovanju slepih in slabovidnih. Da bi videli, kako zakoni in institucije pripomorejo k zaposlovanju slepih in slabovidnih, moram pregledati gibanje brezposelnosti slepih in slabovidnih.

Za pregled brezposelnosti je treba narediti analizo stanja populacije slepih in slabovidnih. Po Zakonu o zbirkah podatkov s področja zdravstvenega varstva bi moral biti vzpostavljen Register slepih in slabovidnih. V njem bi bili osebni podatki posameznika (EMŠO, naslov, zakonski stan, očesna prizadetost, izobrazba, viri dohodkov), kjer bi se spremljal in preučeval položaj slepih in slabovidnih ter organizirale in izvajale aktivnosti za ohranitev njihovega zdravja. Register bi upravljal Univerzitetni klinični center Ljubljana (v nadaljevanju UKC), očesna klinika (ZZPPZ 2000). Kljub temu da je Register predpisan z zakonom, še vedno ni vzpostavljen. Obstaja samo register članov slepih in slabovidnih pri Zvezi društev slepih in slabovidnih Slovenije (ZDSSS). Članstvo v ZDSSS je prostovoljno, zato ti podatki ne odsevajo popolne slike stanja te populacije (ZDSSS in UKC Ljubljana, očesna klinika 2010). S pomočjo podatkov ZDSSS bom prikazala gibanje zaposlenosti in brezposelnosti.

Glede na starostno strukturo (glej prvo poglavje) vidimo, da med člani močno prevladuje starejša populacija članstva, med katerimi je večinoma najverjetneje upokojenih. Takih je približno 63,4 %, kar je več kot polovica. Mlajših je relativno malo. Delovno aktivnih od 15 do 60 let je 33,8 %, od tega se nekateri še šolajo. Ozirajoč na ta podatek, lahko sklepamo, da je med člani malo iskalcev zaposlitve.

V nadaljevanju je v tabeli prikazana zaposlenost članstva v zadnjih desetih letih.

*Tabela 6.1: Zaposlenost slepih in slabovidnih za zadnjih deset let (2003–2013)*

Leto	Redno zaposleni (slabovidni, slepi)	Zaposleni pod posebnimi pogoji (slabovidni, slepi)	Skupaj (slabovidni, slepi)
2003	242 (147, 95)	31 (15, 16)	273 (162, 111)
2004	254 (154, 100)	30 (16, 14)	284 (170, 114)
2005	282 (166, 116)	29 (17, 12)	311 (183, 128)
2006	278 (160, 118)	28 (17, 11)	306 (177, 129)
2007	278 (160, 118)	28 (17, 11)	306 (177, 129)
2008	288 (171, 117)	28 (17, 11)	316 (188, 128)
2009	295 (175, 120)	27 (17, 10) / 30	322 (192, 130)
2010	300 (181, 119)	32 (19, 13) / 30	332 (200, 132)
2011	307 (184, 123)	32 (19, 13) / 31	339 (203, 136)
2012	308 (185, 123)	32 (19, 13)	340 (204, 136)
2013	316 (196, 120)	31	347

Vir: ZDSSS (2014).

Iz zgornje tabele je razvidno, da se je število zaposlenih slepih in slabovidnih v zadnjih desetih letih sorazmerno povečevalo. Upad je viden med letoma 2005 in 2006, drugače pa število rahlo narašča. Vendar moramo pogledati, ali število članstva na ZDSSS narašča ali pada.

Graf 6.1: Zaposlenost slepih in slabovidnih

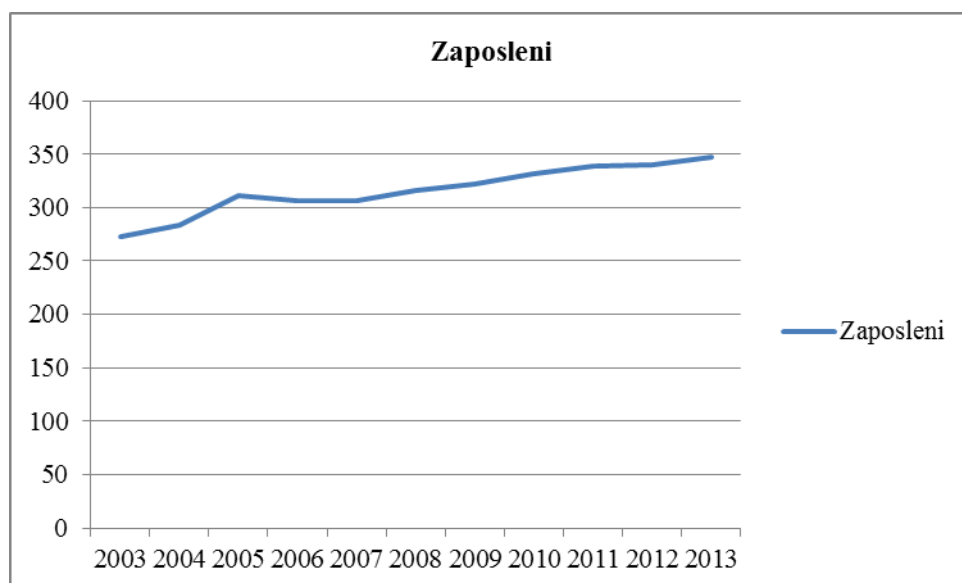
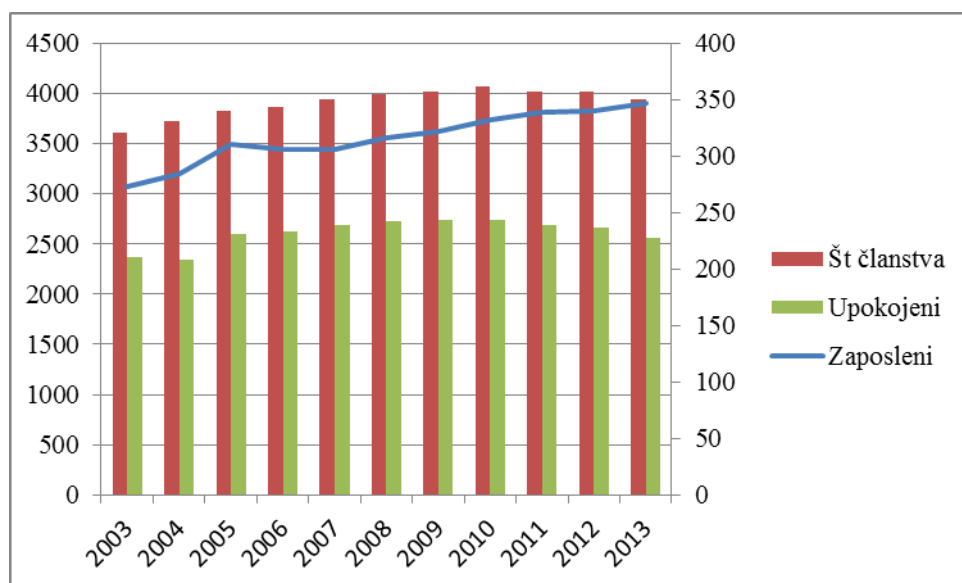


Tabela 6.2: Primerjava članstva in zaposlovanja v zadnjih desetih letih (2003–2013)

Leto	Št. članstva	Skupno št. zaposlenih	Upokojeni	Ostali (šolarji, iskalci zaposlitve)
2003	3612	273	2362	977
2004	3717	284	2349	1084
2005	3823	311	2593	919
2006	3869	306	2628	935
2007	3943	306	2686	951
2008	3995	316	2724	955
2009	4021	322?	2733	966?
2010	4062	332?	2739	991?
2011	4022	339?	2688	995?
2012	4019	340	2666	1013
2013	3939	347	2566	1026

Vir: ZDSSS (2014).

Graf 6.2: Članstvo društva, zaposleni in upokojeni



Ugotovili smo, da se je zaposlenost rahlo povečevala. V zgornji tabeli (6.2) sem pregledala stanje članstva, zaposlenost in število upokojenih. Kot vidimo, število članstva v zadnjih desetih letih sprva narašča, nato rahlo upada. Povečanje je vidno še v letu 2010. Iz tega lahko sklepamo, da je število zaposlenih naraščalo zaradi povečanja števila članstva. V zadnjih treh letih je vidno rahlo zmanjšanje članstva in rahlo večanje zaposlovanja. Sicer ni opaznega ekstremnega povečanja zaposlovanja ter naraščanja in upadanja članstva. Iz tabele lahko odčitamo, da z naraščanjem števila članstva do leta 2010 narašča tudi število upokojenih. Prav tako v zadnjih treh letih število upokojenih rahlo upade.

Tabela 6.3: Redni zaposleni glede na spol

Leto	Zaposleni moški (slabovidni, slepi)	Zaposlene ženske (slabovidni, slepi)
2009	155 (91, 64)	140 (86, 54)
2010	160 (92, 68)	140 (89, 51)
2011	162 (94, 68)	145 (90, 55)
2013	164 (99, 65)	152 (97, 55)

Vir: ZDSSS (2014).

V letu 2013 je bilo na ZDSSS registriranih 2266 žensk in 1673 moških. To je približno 57,5 % žensk in 42,5 % moških. Zaposlenih je okoli 6,7 % žensk in 9,8 % moških. Slabovidnih je okoli 5 %, slepih pa 3 %. Glede na spol je zaposlenih več moških kot žensk ter več



slabovidnih kot slepih. Na ZDSSS je registriranih več žensk kot moških, torej je zaposljivost moških večja od zaposljivosti žensk.

V nadaljevanju bom prikazala število slepih in slabovidnih iskalcev zaposlitve.

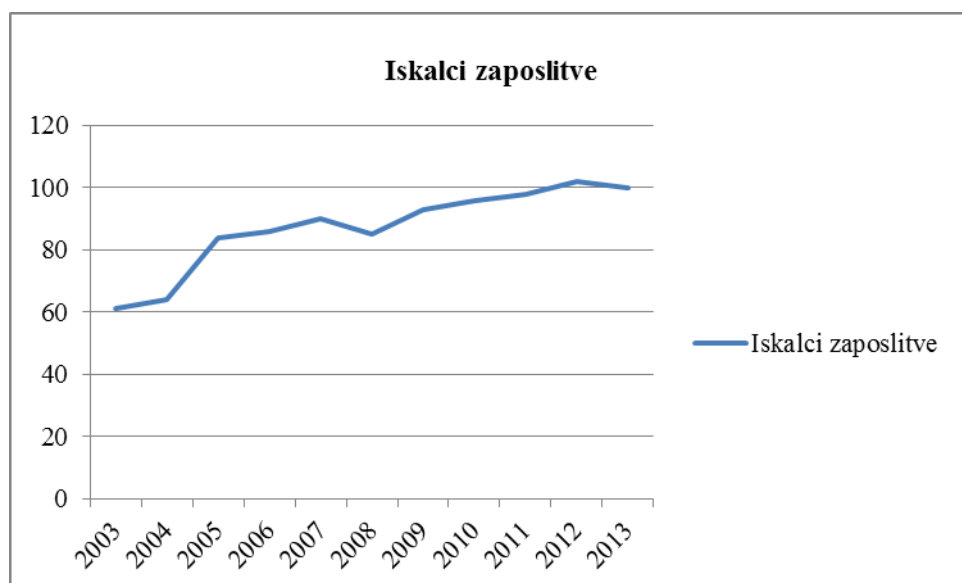
Tabela 6.4: Slepí in slabovidni iskalci zaposlitve od 2003 do 2013

Leto	Iskalci zaposlitve (slabovidni, slepi)	Odstotki iskalcev zaposlitve (%)
2003	61 (46, 15)	1,70
2004	64 (48, 16)	1,72
2005	84 (62, 22)	2,20
2006	86 (60, 26)	2,22
2007	90 (62, 28)	2,30
2008	85 (55, 30)	2,13
2009	93 (61, 32)	2,30
2010	96 (63, 33)	2,40
2011	98 (62, 36)	2,44
2012	102 (64, 38)	2,54
2013	100 (65, 35)	2,54

Vir ZDSSS (2014).

Po pregledu iskalcev zaposlitve vidimo, da brezposelnost počasi narašča. Sicer v letu 2008 rahlo upade in nato spet narašča. Več iskalcev slabovidnih, manj slepih, najverjetneje zato, ker je več slabovidne populacije kot slepe, saj je prav tako več zaposlenih slabovidnih kot slepih.

Graf 6.3: Iskalci zaposlitve



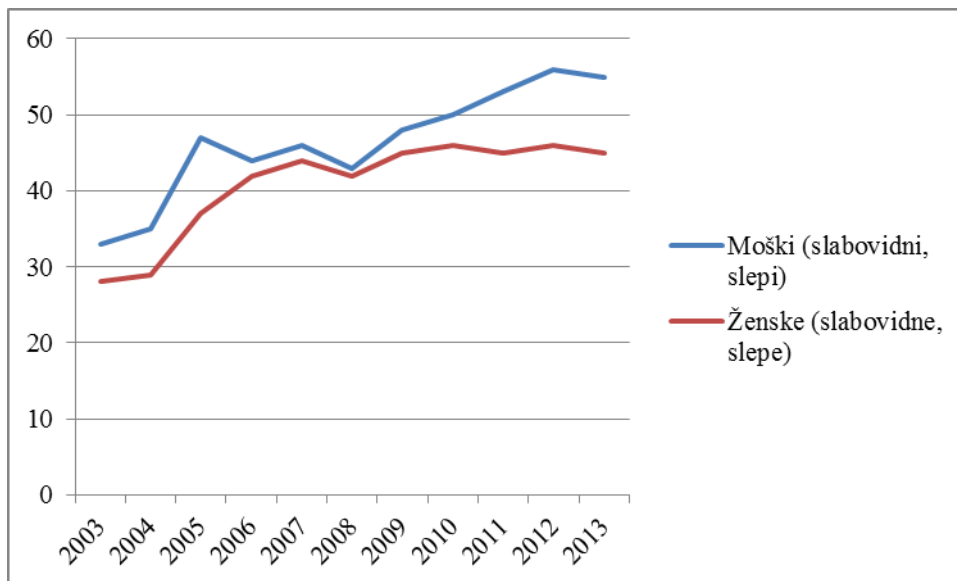
V spodnji tabeli so prikazani iskalci zaposlitve po spolu.

Tabela 6.5: Iskalci zaposlitve glede na spol od leta 2003 do 2013

Leto	Moški (slabovidni, slepi)	Ženske (slabovidne, slepe)
2003	33 (26, 7)	28 (20, 8)
2004	35 (27, 8)	29 (21, 8)
2005	47 (33, 14)	37 (29, 8)
2006	44 (28, 16)	42 (32, 10)
2007	46 (29, 17)	44 (33, 11)
2008	43 (26, 17)	42 (29, 13)
2009	48 (30, 18)	45 (31, 14)
2010	50 (31, 19)	46 (32, 14)
2011	53 (33, 20)	45 (29, 16)
2012	56 (34, 22)	46 (30, 16)
2013	55 (35, 20)	45 (30, 15)

Vir: ZDSSS (2014).

Graf 6.4: Iskalci zaposlitve glede na spol



Kot vidimo je več iskalcev zaposlitve moških kot žensk. Pri obeh spolih brezposelnost narašča. Največji upad je v letu 2008. V letu 2013 je bilo med iskalci zaposlitve okoli 1,40 % moških in 1,14 % žensk.

Po pregledu gibanja zaposlenosti in brezposelnosti slepih in slabovidnih ne morem zatrditi, da zakoni in institucije vplivajo na to. Na zaposlenost in brezposelnost lahko vplivajo tudi drugi dejavniki. Za dokazovanje tega bom opravila anketo med slepimi in slabovidnimi.

## 7 EMPIRIČNI DEL

V tem delu bom analizirala anketni vprašalnik, na katerega so odgovarjali slepi in slabovidni. Na podlagi njihovih odgovorov bom poskušala potrditi in zavrniti hipoteze, ki sem si jih zastavila. Hipoteze bom potrdila ali zavrnila na osnovi vzorca, ki sem ga dobila. Pri tem moram poudariti, da potrditev ali zavrnitev hipoteze ne pomeni, da to velja za vso slepo in slabovidno populacijo, temveč samo za populacijo dobljenega vzorca.

### 7.1 Metodologija

Pri anketnem vprašalniku sem uporabila predvsem kvantitativni pristop, saj so bila vprašanja predvsem zaprtega tipa. Poleg tega sem izbrala tudi kvalitativni metodološki pristop, saj je bilo nekaj vprašanj odprtega tipa. Uporabila sem spletno anketo, ker sem tako najlažje in najhitreje pridobila odgovore slepih in slabovidnih respondentov. Pridobljene odgovore sem analizirala s pomočjo programa SPSS. Z opisno statistiko sem prikazala frekvence ter odstotke frekvenc. Za preverjanje hipotez sem izračunala Hi-kvadrat, povprečja ter naredila t-

test. Podatke bom prikazala s pomočjo tabel in grafov, ki sem jih pridobila v programu SPSS in v Excel-u.

## **7.2 Vzorec**

Spletno anketo sem poslala po e-pošti slepim in slabovidnim znancem ter Društvu študentov invalidov Slovenije, katerega člani so tudi slepi in slabovidni študenti. Na anketo se je odzvalo 28 respondentov, vendar od teh niso vsi v celoti rešili ankete. V celoti je bilo rešenih 19 anket.

## **7.3 Ankete**

Namen mojega vprašalnika (priloga A) je bil, da slepi in slabovidni s svojega zornega kota predstavijo položaj slepih in slabovidnih na trgu dela. Respondenti so na ankete odgovarjali anonimno, s čimer sem dosegla bolj sproščeno odgovarjanje anketirancev. Vprašanja sem sestavila na podlagi hipotez, ki se tičejo položaja slepih in slabovidnih na trgu dela. Anketa je bila sestavljena iz 14 vprašanj, od tega je bilo 9 vprašanj zaprtega in 5 odprtega tipa. 10 vprašanj se je nanašalo izključno na položaj slepih in slabovidnih na trgu dela, 4 vprašanja pa so bila demografska, ki so spraševala po spolu, starosti, izobrazbi in statusu na trgu dela. Anketiranci so odgovarjali na enega izmed možnih odgovorov. Nekatera vprašanja so imela več možnih odgovorov. Na odprta vprašanja je bilo manj odziva, kot na zaprta.

## **7.4 Analiza vprašalnika**

V tem delu bom naredila analizo po vprašanjih, nato pa bom s pomočjo posameznih vprašanj potrdila ali zavrnila hipoteze.

## Vprašanje 1

Tabela 7.1: Ali zakoni na področju trga dela dovolj ščitijo slepe in slabovidne?

		Frekvenca	Odstotek
Veljavnih	Da, zakoni so dobro zastavljeni.	2	7,1
	Zakoni so dobro zastavljeni, a bi bilo treba opraviti določene spremembe.	2	7,1
	Zakoni so v redu, v praksi pa se ne izvajajo.	8	28,6
	Ne, zakone bi bilo treba spremeniti.	8	28,6
	Ne vem.	8	28,6
	Skupaj	28	100,0

Na to vprašanje so odgovorili vsi. Največ anketirancev je izbralo tretji, četrti in peti odgovor. Na ta tri vprašanja so odgovorili v enakih odstotkih in sicer 28,6 %. 28,6 % jih je odgovorilo, da so zakoni v redu, a se v praksi ne izvajajo. Prav toliko jih meni, da bi bilo treba zakone spremeniti, ostali pa niso znali odgovoriti na vprašanje. 7,1 % jih meni, da so zakoni dobro zastavljeni, ravno toliko jih tudi meni, da so dobro zastavljeni, a so potrebne določene spremembe. Navedeni podatki kažejo, da bi zakone morali spremeniti, saj se v praksi tako ali drugače ne izvajajo.

Graf 7.1: Uporabnost zakonov



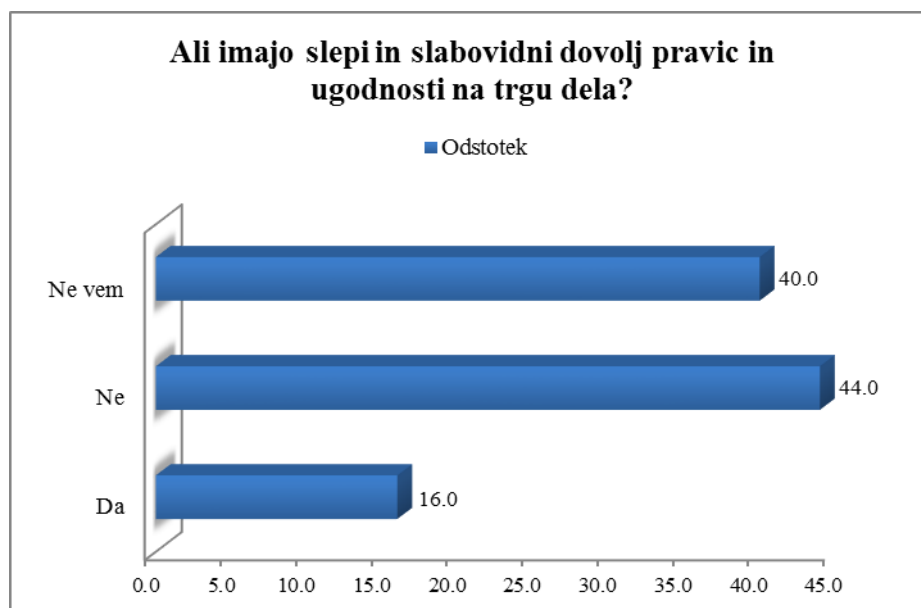
## Vprašanje 2

Tabela 7.2: Ali imajo slepi in slabovidni dovolj pravic in ugodnosti na trgu dela?

		Frekvenca	Odstotek
Veljavnih	Da	4	16,0
	Ne	11	44,0
	Ne vem	10	40,0
	Skupaj	25	100,0
Manjkajočih		3	
Skupaj		28	

Na to vprašanje je odgovorilo 25 anketirancev. Večina oziroma 44 % meni, da slepi in slabovidni nimajo dovolj pravic in ugodnosti na trgu dela. 40 % jih ne ve dovolj o pravicah in ugodnosti slepih in slabovidnih. 16 % jih meni, da imajo slepi in slabovidni dovolj pravic in ugodnosti na trgu dela. Torej, treba bi bilo vložiti več truda v pravice in ugodnosti slepih in slabovidnih.

Graf 7.2: Pravice in ugodnosti na trgu dela



## Vprašanje 3

To vprašanje je odprtega tipa. Nanaša se na drugo vprašanje, saj apelira na pojasnilo: »Zakaj so odgovorili z da in zakaj z ne?« Nanj je odgovorilo 9 anketirancev. Na vprašanje so odgovarjali tisti, ki so odgovorili na vprašanje 2 z ne, oziroma tisti, ki menijo, da slepi in slabovidni nimajo dovolj pravic in ugodnosti. Samo en respondent, ki je odgovoril z da, je odgovoril tudi na to vprašanje.

Odgovore poskušam na kratko povzeti:

- Neprilagojena delovna mesta za slepe in slabovidne, saj imajo delodajalci premalo izkušenj s prilagoditvami.
- Delodajalci menijo, da slepi in slabovidni niso dovolj sposobni/samostojni za opravljanje poklica.
- Delodajalci ne dajejo priložnosti slepim in slabovidnim.
- Pravice ne zagotavljajo delovnih mest.
- Kvotni sistem izključuje slepe in slabovidne, ker delodajalci zaposlujejo lažje invalide, da zadostijo kvoti.
- Neenako obravnavanje, saj delodajalci v hendikepu vidijo slabost, namesto prednost, saj se slep/slaboviden še bolj trudi, da bi kvalitetno opravljal delo.

Respondenti pripovedujejo, da ima delodajalec lahko predsodke, kar kažejo s tem, da jim ne dajo priložnosti, jih neenako obravnavajo in jim ne prilagajajo delovnih mest.

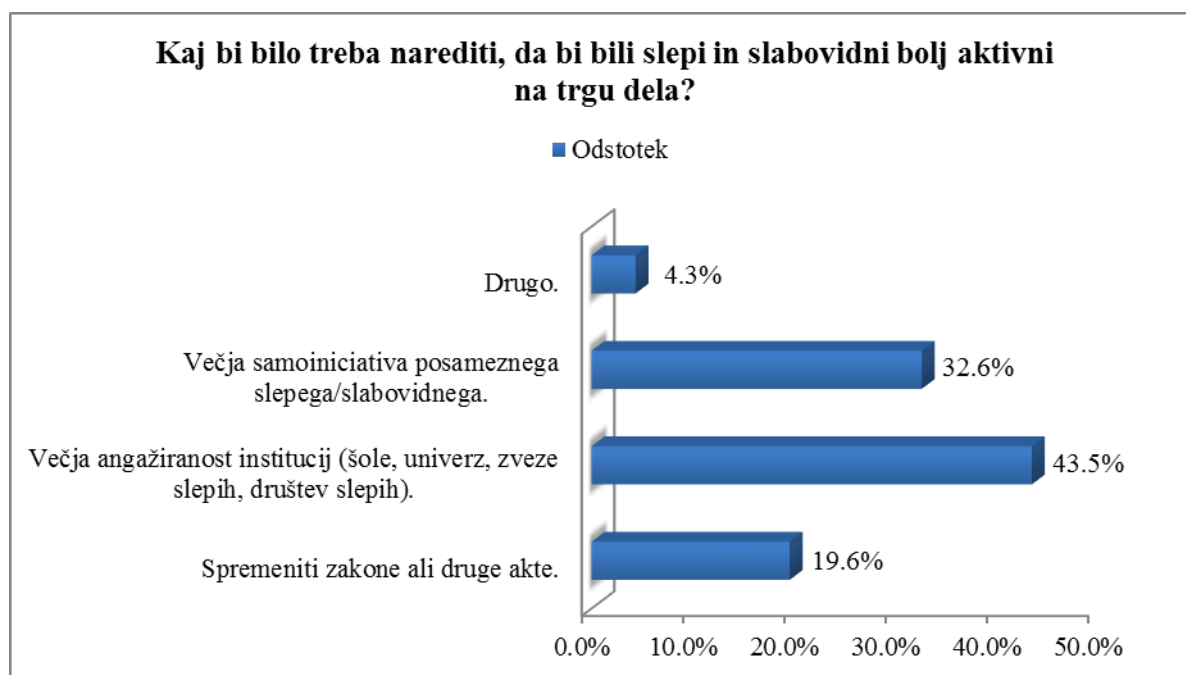
#### Vprašanje 4

Tabela 7.3: Kaj bi bilo treba narediti, da bi bili slepi in slabovidni bolj aktivni na trgu dela?

		Odgovori	
		Frekvenca	Odstotek
Kaj bi bilo treba narediti, da bi bili slepi in slabovidni bolj aktivni na trgu dela?	Spremeniti zakone ali druge akte.	9	19,6
	Večja angažiranost institucij (šole, univerz, zveze slepih, društev slepih).	20	43,5
	Večja samoiniciativa posameznega slepega/slabovidnega.	15	32,6
	Drugo.	2	4,3
Skupaj		46	100,0

Tukaj frekvence predstavljajo število odgovorov in ne števila anketirancev, ker gre za vprašanje z več možnimi odgovori. Največ je bilo odgovorov na drugi izbor, in sicer 43,5 % vprašanih meni, da bi morala biti angažiranost institucij večja, da bi bili slepi in slabovidni bolj aktivni na trgu dela. 32,6 % odgovorov pravi, da mora biti slep/slaboviden bolj samoiniciativen. 19,6 % odgovorov navaja, da bi bilo treba spremeniti zakone in druge akte, 4,3 % odgovorov pa nakazuje na druge rešitve. Odgovori kažejo, da bi morale institucije a priori bolj poskrbeti za vključenost na trg dela, nato šele posameznik sam.

Graf 7.3: Spremembe za večjo aktivnost slepih in slabovidnih na trgu dela



*Vprašanje 5:* Kaj lahko storijo delodajalci, da bi olajšali zaposlenost slepih in slabovidnih?

Na to vprašanje odprtega tipa je odgovoril samo en respondent. Pravi, da težko poda odgovor, kaj lahko storijo, saj delodajalci le potrebujejo delavce ter da mora biti posameznik konkurenčen. S svojega stališča menim, da je za izpustitev tega vprašanja s strani respondentov več vzrokov: njihov odgovor je lahko vključen že v prejšnjih vprašanjih, morda ne vedo kaj bi odgovorili, morebiti pomanjkanje odgovorov kaže njihovo pasivnost oziroma kaj drugega.



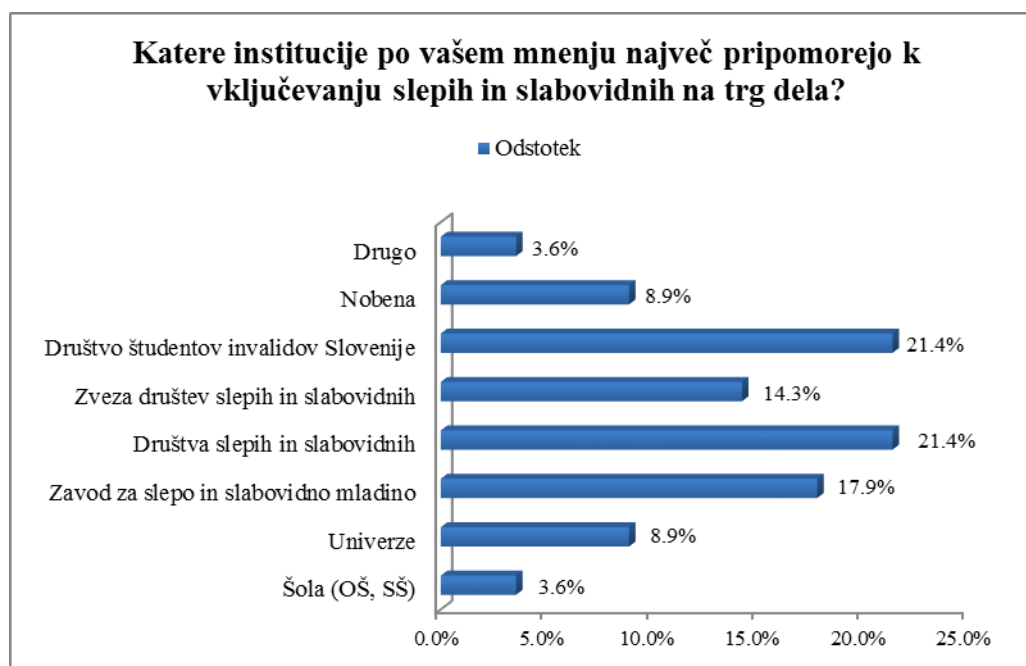
### Vprašanje 6

Tabela 7.4: Katere institucije po vašem mnenju največ pripomorejo k vključevanju slepih in slabovidnih na trg dela?

		Odgovori	
		Frekvenca	Odstotek
Katere institucije po vašem mnenju največ pripomorejo k vključevanju slepih in slabovidnih na trg dela?	Šola (OŠ, SŠ)	2	3,6
	Univerze	5	8,9
	Zavod za slepo in slabovidno mladino	10	17,9
	Društva slepih in slabovidnih	12	21,4
	Zveza društev slepih in slabovidnih	8	14,3
	Društvo študentov invalidov Slovenije	12	21,4
	Nobena	5	8,9
	Drugo	2	3,6
Skupaj	56	100,0	

Tukaj frekvence prav tako kot pri vprašanju 4 pomenijo število izbranih odgovorov in ne števila anketirancev. Največ odgovorov je bilo na izborih 4 in 6 (21,4 %). Največ k vključevanju na trg dela pripomorejo društva slepih in slabovidnih ter Društvo študentov invalidov Slovenije, nato Zavod za slepi in slabovidno mladino (17,9 %), potem Zveza društev slepih in slabovidnih (14,3 %), univerze in nobena od organizacij 8,9 % ter šole in drugo 3,6 %.

Graf 7.4: Institucije



*Vprašanje 7:* Kaj po vašem mnenju vpliva za zaposlenost in brezposelnost slepega/slabovidnega?

Na to vprašanje odprtega tipa je odgovorilo 19 respondentov. Odgovore sem povzela in razdelila po alinejah.

- Angažiranost posameznika za zaposlitev, ki si jo želi opravljati. Za zaposlenost in brezposelnost si večinoma kriv sam, ni pa vse odvisno od posameznika. Treba je pokazati interes za delo. Kljub slepoti/slabovidnosti te delodajalec zaposli. Ne smeš se pomilovati, saj imajo drugi večje potrebe (24 ur nege).
- Posluh delodajalca, da slepemu/slabovidnemu omogoči primerno delo, delovno okolje s prilagoditvami. Pripravljenost delodajalca na prilagoditve.
- Pomanjkanje prostih delovnih mest.
- Delodajalci so krivi za brezposelnost, ker nočejo slepega/slabovidnega sprejeti v delovno okolje. Delodajalci niso seznanjeni z zmožnostmi slepih in slabovidnih.
- Pomanjkljiva zakonodaja.
- Draga oprema, predvsem za slepe.
- Več časa za privajanje na delovno mesto.
- K (ne)zaposlovanju slepih in slabovidnih največ prispevajo predsodki videče populacije in delodajalcev.
- Na zaposlenost vpliva poklicna izbira, iznajdljivost, sposobnost posameznika.

Kot že prikazano v prejšnjih vprašanjih, je za zaposlenost in brezposelnost veliko kriva pomanjkljiva zakonodaja, predsodki s strani delodajalcev in posameznikova angažiranost za delo. Dodali so še pomanjkanje delovnih mest ter draga oprema, ki je potrebna za prilagoditev delovnih mest.

#### Vprašanje 8

Tabela 7.5: Zakaj delodajalci ne zaposlijo slepega/slabovidnega?

Zakaj delodajalci ne zaposlijo slepega/slabovidnega?	N	Minimum	Maksimum	Povprečje	Standardni odklon
Imajo vesplošne predsodke, da slep/slaboviden ne more opravljati osnovnih vsakdanjih življenjskih obveznosti.	19	3	5	4.26	0.73
Menijo, da ne bodo tako produktivni kot videči.	19	3	5	4.42	0.61
Menijo, da so manjvredni.	18	1	5	3.44	1.20
Menijo, da ne bodo zmogli opravljati nekaterih del.	19	3	5	4.26	0.73
Slep/slaboviden bo imel težave s prihodom na delovno mesto.	18	1	5	3.44	1.20
Strah pred predsodki s strani bodočih sodelavcev.	18	1	5	3.39	1.04
Menijo, da bo slep/slaboviden potreboval pomoč s strani sodelavcev pri opravljanju določenih del.	18	1	5	3.89	1.02
Drugo	4	3	5	4.00	0.82
N veljavnih	4				

Respondenti so odgovarjali na lestvico od 1 (ne drži) do 5 (drži), zato imamo za podatke povprečja. N pomeni število anketirancev, ki je izbralo določen odgovor. Odgovori kažejo, da

je za nezaposljivost kriva predvsem miselnost, da ne morejo opravljati vsakdanjih obveznosti, kaj šele dela.

Graf 7.5: Delodajalci



### Vprašanje 9

Tabela 7.6: Ste že imeli stik z delodajalcem?

		Frekvenca	Odstotek
Veljavnih	Da	9	50,0
	Ne	9	50,0
	Skupaj	18	100,0
Manjkajočih		10	
Skupaj		28	

Frekvence pomenijo število anketirancev. Na to vprašanje je odgovorilo 18 respondentov. 50 % je že imelo stik z delodajalcem, prav tako 50 % pa ne.

### *Vprašanje 10*

To vprašanje je odprtega tipa in se nanaša na vprašanje 9. Odgovorili so tisti, ki so na prejšnjega odgovorili pritrdilno. Svojo izkušnjo je opisalo 9 respondentov, kar povzemam v nadaljevanju:

- Izkušnja je bila slaba, saj se je anketirancu dozdevalo, da dobi premalo spodbude od delodajalca, da bi bil uspešnejši. Druga izkušnja je bila dobra, saj mu je delodajalec nudil pomoč v obliki izobraževanja, da bo delo lahko opravljal. Vendar je za delo imel premalo volje in interesa, da bi napredoval.
- Dobra izkušnja z delodajalcem, a je kljub temu delodajalec na začetku imel dvome, če bo delo lahko opravljal.
- Izkušnja, da so mu hoteli na vsak način prilagoditi tisto delo, za katerega so ga določili.
- Delodajalci se bojijo, da ne bodo zmogli opraviti vsega dela dobro.
- Delal je v prelomnih časih in bil odpuščen zaradi stečaja. Pravi, da bi kasneje prav tako nastopili problemi, ker bi mu morali prilagoditi opremo in ga poslati na tečaj računalništva.
- Imel je izkušnjo izpred približno 22 let, ko je iskal zaposlitev. Delodajalec je že takrat prekinil razgovor, če si omenil, da si slep/slaboviden. Ker po petih letih brezposelnosti ni dobil službe, se je pri 27 letih invalidsko upokojil, kar zanj osebno ni bilo spodbudno.
- Anketiranec je imel slabo izkušnjo z delodajalcem, saj kasneje ni bil pripravljen iti v postopek zaposlitve, ker delodajalec ni bil pripravljen prilagoditi celotne programske opreme za slepo osebo. Uvajanje je potekalo prehitro, ker mentor ni poznal postopka uvajanja.
- Odlična izkušnja, saj je bilo delovno mesto bolj prilagojeno, kot je to dejansko potrebno.
- Anketiranka svoje slabovidnosti ni omenjala, če ni bilo nujno, kar se je izkazalo za najbolj smiselno. Meni, da je slepoto/slabovidnost treba predstaviti na čim bolj naraven način (mimogrede), ne pa kot neko veliko posebnost.

## Demografska vprašanja

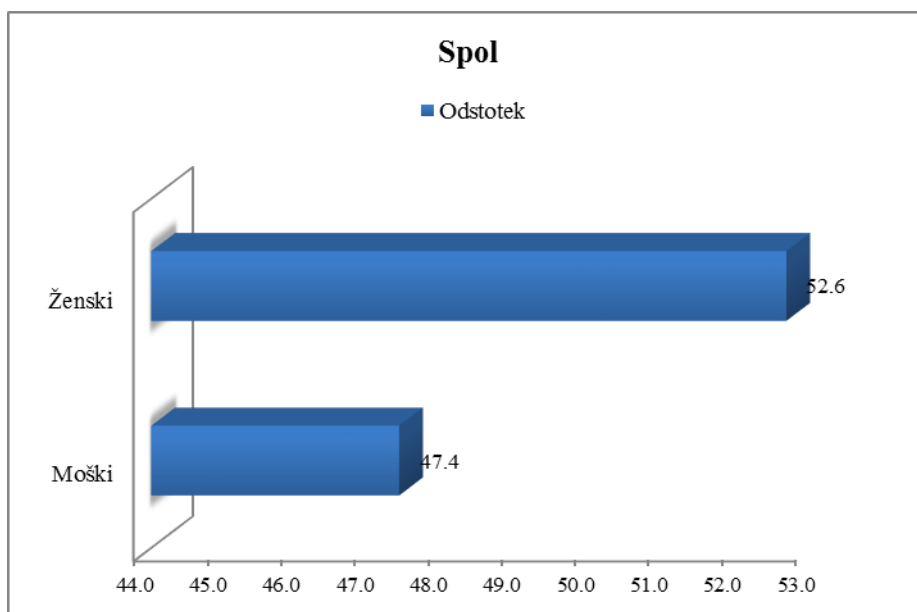
### *Spol*

Tabela 7.7: Število odgovorov po spolu

		Frekvenca	Odstotek
Veljavnih	Moški	9	47,4
	Ženski	10	52,6
	Skupaj	19	100,0
Manjkajočih		9	
Skupaj		28	

Kot je prikazano v tabeli, je anketo v celoti rešilo 52,6 % žensk in 47,4 % moških. Razdelitev je prikazana tudi na spodnjem grafu.

Graf 7.6: Spol



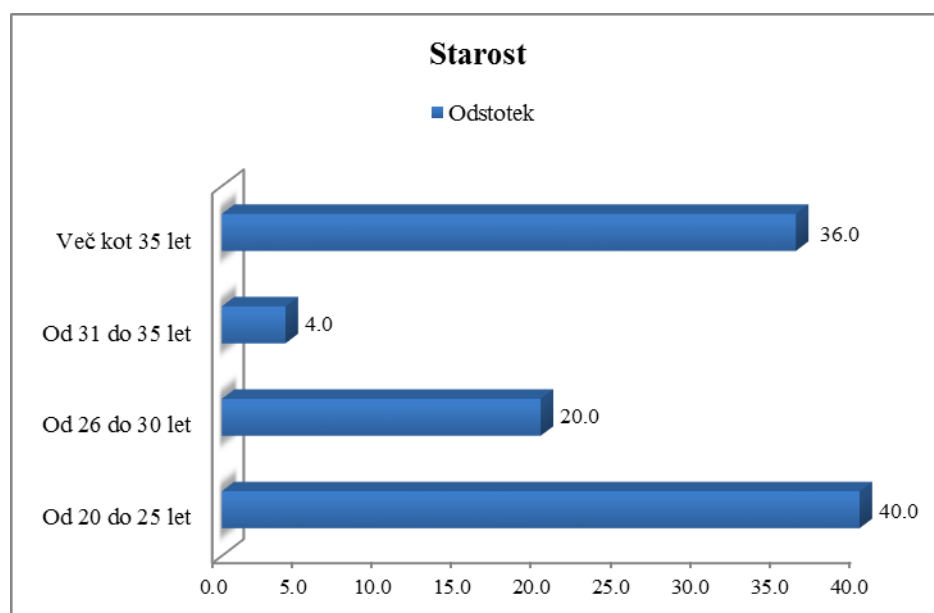
## Starost

Tabela 7.8: Razdelitev po starosti

		Frekvenca	Odstotek
Veljavnih	Od 20 do 25 let	10	40,0
	Od 26 do 30 let	5	20,0
	Od 31 do 35 let	1	4,0
	Več kot 35 let	9	36,0
	Skupaj	25	100,0
Manjkajočih		3	
Skupaj		28	

Na vprašanja so največ odgovarjali tisti, stari med 20 in 25 let, torej 40 %. Nato sledi starostna skupina več kot 35 in sicer 36 %, nato sledi še starostna skupina od 26 do 30 let za 20 % in starostna skupina od 31 do 35 let s 4 %. Ta podatek je zame osebno presenetljiv, saj sem glede na to komu sem poslala ankete pričakovala večji odziv starostne skupine med 26. in 35. letom, ne pa toliko v skupini nad 35 let.

Graf 7.7: Starost



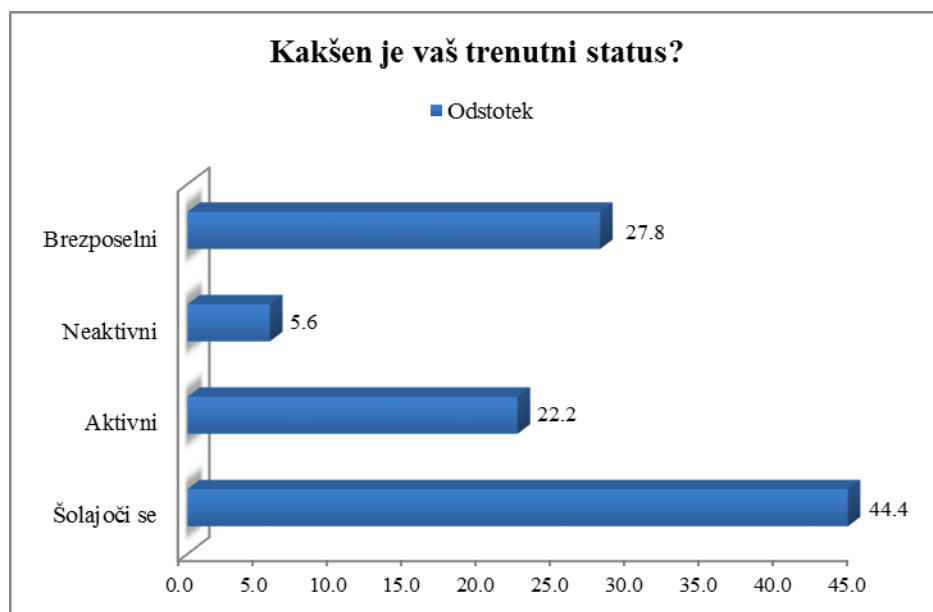
## Status

Tabela 7.9: Kakšen je vaš trenutni status?

		Frekvenca	Odstotek
Veljavnih	Šolajoči se	8	44,4
	Aktivni	4	22,2
	Neaktivni	1	5,6
	Brezposelni	5	27,8
	Skupaj	18	100,0
Manjkajočih		10	
Skupaj		28	

Največ anketirancev je še vedno šolajočih se, in sicer 44,4 %, sledijo brezposelni s 27,8 %, aktivni s 22,2 % in neaktivni s 5,6 %.

Graf 7.8: Status





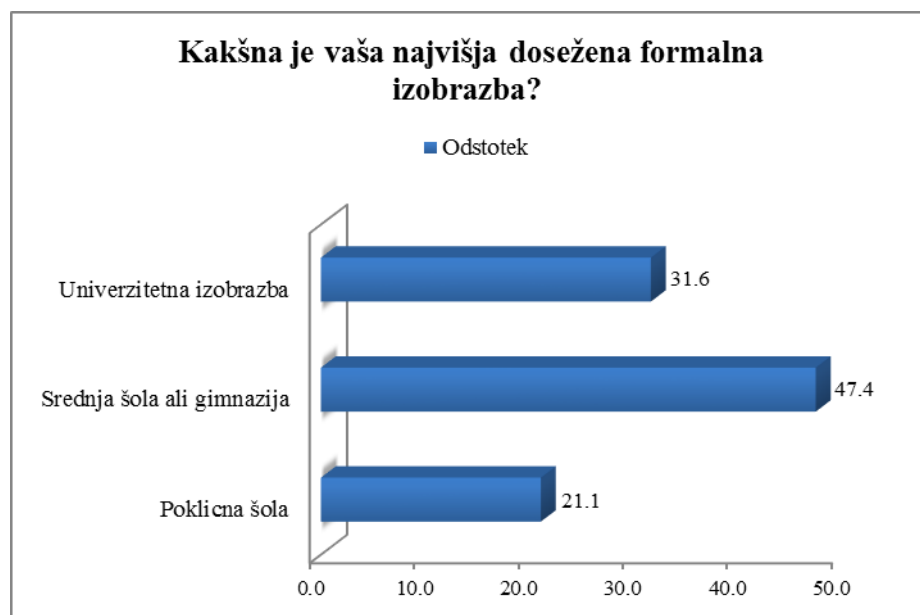
## Izobrazba

Tabela 7.10: Kakšna je vaša najvišja dosežena formalna izobrazba?

		Frekvenca	Odstotek
Veljavnih	Poklicna šola	4	21,1
	Srednja šola ali gimnazija	9	47,4
	Univerzitetna izobrazba	6	31,6
	Skupaj	19	100,0
Manjkajočih		9	
Skupaj		28	

Največ jih ima končano srednjo šolo ali gimnazijo – 47,4 %, iz česar lahko sklepamo, da so bili anketiranci povečini študentje (to lahko vidimo tudi pri starostni skupini anketirancev in pri njihovem trenutnem statusu). Nato sledijo anketiranci z univerzitetno izobrazbo (31,6 %) in nato s poklicno šolo (21,1 %).

Graf 7.9: Izobrazba



### 7.5 Preverjanje hipotez

Najprej bom preverjala hipotezo, ki se glasi: »Menim, da so zakoni na področju pravic in dolžnosti slepih in slabovidnih dobro zastavljeni vendar brezposelnost med njimi kljub temu narašča.« Hipotezo sem preverjala s prvim vprašanjem v anketi (glej poglavje 7).

Za preverjanje te hipoteze sem uporabila test Hi–kvadrat test, saj sem želela preveriti, ali lahko razlike med odgovori iz vzorca posplošim na populacijo. Prav tako sem izračunala p–

vrednost, ki nam pove, da ob vrednosti manj kot 0,05 lahko potrdimo razlike med odgovori v tabeli s frekvencami (glej poglavje 7, vprašanje 1). V primeru, da je p-vrednost večja od 0,05, razlik ne moremo posplošiti. V spodnji tabeli vidimo, da je p-vrednost večja od 0,05, zato razlik ne moremo posplošiti.

Tabela 7.11: Hi-kvadrat test

	Ali zakoni na področju trga dela dovolj ščitijo slepe in slabovidne?
Hi-kvadrat	7,714 <sup>a</sup>
df	4
p-vrednost	.103

Graf 7.10: Uporabnost zakonov



Hipotezo bi potrdila, če bi bila trditev »Da, zakoni so dobro zastavljeni« izbrana v več kot 50 % in če bi bila p-vrednost pod 0,05. Vidimo, da je ta odgovor obkrožilo le 7,1 % anketirancev. Kot že omenjeno je tudi p-vrednost nad 0,05, zato hipoteze ne potrdimo. Prav tako je ne potrdimo, ker pri pregledu literature ni videti drastičnega povečanja ali zmanjšanja brezposelnosti.

Druga hipoteza, ki sem jo preverjala se glasi: »Delodajalci težko zaposlijo slepo ali slabovidno osebo, saj imajo predsodke glede njihovih zmožnosti zaposlovanja.« To hipotezo sem preverjala z osmim vprašanjem iz ankete (glej poglavje 7), katerega trditve sem združila

v novo spremenljivko, ki se glasi »Predsodki glede zmožnosti zaposlovanja slepih in slabovidnih«. Najprej sem izračunala povprečja, nato naredila t–test ter izračunala p–vrednost.

Tabela 7.12: Predsodki glede zmožnosti zaposlovanja slepih in slabovidnih

	N	Povprečje	Standardni odklon	Standardna napaka
Predsodki glede zmožnosti zaposlovanja slepih in slabovidnih	18	3.40	0.49	0.11

Tabela 7.13: t–test za vzorec

	Testna vrednost = 3.5		
	t	df	p–vrednost
Predsodki glede zmožnosti zaposlovanja slepih in slabovidnih	-.907	17	.377

T–test za vzorec sem izračunala, ker me je zanimalo, ali se povprečje testne vrednosti razlikuje od povprečij ostalih spremenljivk, in ker imam spremenljivke (združene v eno) na razmernostnem nivoju. Pri tem testu nam p–vrednost pove, ali se pojavljajo statistično pomembne razlike med testno vrednostjo in spremenljivko. Če je p–vrednost manjša od 0,05, se pojavljajo, če je večja, pa ne. Torej, tukaj se ne pojavljajo saj je p–vrednost 0,377. Ker se statistične razlike ne pojavljajo, hipoteze ne potrdimo. Vendar v praksi vemo, da predsodki s strani delodajalcev obstajajo, saj so to pokazali odgovori anketirancev na odprti tip vprašanj. Lahko bi rekla, da hipoteza deloma drži, deloma pa ne.

Tretjo hipotezo sem preverjala z šestim vprašanjem iz ankete (glej poglavje 7). Hipoteza se glasi: »Institucije se trudijo z raznolikimi programi usposabljanja omogočiti lažji vstop slepim in slabovidnim na trg dela, vendar ti programi le deloma pripomorejo k vključevanju na trg dela.« Vprašanje iz ankete sicer ne preverja, v kolikšni meri institucije pripomorejo k vključevanju na trg dela, temveč katere institucije največ prispevajo k vključevanju na trg. Pri tem sem priredila hipotezo in sicer tako, da sem izbrala institucije, za katere menim, da največ prispevajo k vključevanju na trg dela. Te institucije so ZDSSS, medobčinska društva ter DŠIS. Določila sem, da če so anketiranci izbrali te institucije v več kot 50 %, hipotezo

potrdim, drugače zavrnem. Tukaj nisem opravila nobenega statističnega testa, saj gre za vprašanje z več možnimi odgovori. Anketiranci so izbrane institucije izbrali v 57,1 %, zato hipotezo potrdimo.

## **8 ZAKLJUČEK**

Slepi in slabovidni so v naši družbi zelo majhen del populacije, zato jih družba različno uvršča med skupine deprivilegiranih. Za ene so invalidi, za druge osebe s posebnimi potrebami, tretji pa niti ne vedo, kam bi jih uvrstili. Tudi zato določene zadeve, ki zadevajo trg dela ter slepe in slabovidne, niso precizno urejene (predvsem birokracija). Namen mojega diplomskega dela je bil predstaviti položaj slepih in slabovidnih na trgu dela, saj menim, da ekonomska kriza še bolj otežuje vstop slepim in slabovidnim na trg dela. Poleg njih je na trgu veliko mladih izobraženih, ki so brezposelni in nimajo nobenih ovir. Tako se slepi in slabovidni soočajo s preveliko konkurenco pri vstopu na trg.

Položaj slepih in slabovidnih sem v diplomskem delu preučila s pregledom zakonodaje, povezane s slepimi in slabovidnimi. Predstavila sem ključne institucije, ki imajo posredno ali neposredno vlogo pri vstopu na trg. Pregledala sem stanje populacije slepih in slabovidnih, njihovo zaposlenost in brezposelnost. Med njimi sem opravila ankete, s pomočjo katerih sem preverjala svoje tri hipoteze. Pri tem sem prvo hipotezo zavrnila, drugo deloma zavrnila, tretjo pa potrdila. Hipoteze sem potrdila in zavrnila na osnovi odgovorov anketirancev, ki so odgovarjali na vprašanja, in na podlagi pregleda literature. Na podlagi kvantitativnega raziskovanja (anketni vprašalnik) so te hipoteze potrjene/zavrnjene glede na populacijo, ki je reševala vprašalnik, in ne glede na celotno populacijo slepih in slabovidnih. Z anketami nisem želela samo preverjati in zavračati hipotez, temveč tudi predstaviti njihovo problematiko z njihovega zornega kota. To lahko pomeni, da zaradi njihove subjektivnosti podatki niso relevantni, saj je lahko za njih vse slabo, ker se počutijo marginalizirani. Vendar oni sami največ vedo o svoji problematiki, zato sem lahko tako pridobila največ podatkov. Moje diplomsko delo je tako postalo nekako predstavitev problematike slepih in slabovidnih in ne le kot raziskovalna naloga.

## 7 LITERATURA

1. Diopta. 2006. *Umetnost življenja z slabovidnostjo*. Dostopno prek: [http://www.sdss-sl.org/ori\\_mob/pripomocki/Umetnost%20zivljenja%20s%20slabovidnostjo.pdf](http://www.sdss-sl.org/ori_mob/pripomocki/Umetnost%20zivljenja%20s%20slabovidnostjo.pdf) (4. junij 2013).
2. Drobnič, Janez. 2002. Zaposlovanje invalidov. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 436–473. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
3. *Društvo študentov invalidov Slovenije*. Dostopno prek: <http://www.dsis-drustvo.si/> (25. maj 2014).
4. European Blind Union. 2014. *Facts, figures and definitions concerning blindness and sight loss*. Dostopno prek: <http://www.euroblind.org/resources/information/nr/215#details> (11. junij 2014).
5. Europe's Blind Spot. 2013. *Workplace prejudice keeps blind people out of employment*. Dostopno prek: [http://static.euractiv.com/files/euractiv\\_special\\_report\\_-\\_europes\\_blind\\_spot.pdf](http://static.euractiv.com/files/euractiv_special_report_-_europes_blind_spot.pdf) (8. april 2014).
6. Goffman, Erving. 1990. *Stigma: notes on the management of spoiled identity*. London: Penguin Books.
7. Ignjatović, Miroljub. 2002. Trg delovne sile v Sloveniji v devetdesetih letih 20. stoletja. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 12–31. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
8. Kačič, Marino. 2007. *Ocenjevanje samostojnosti odraslih slepih in slabovidnih*, 145–155. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo. Dostopno prek: <http://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:doc-IQ6SSYIA> (8. april 2014).
9. *Konvencija o pravicah invalidov*. Ur. l. RS 10/2008. 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) (10. junij 2013).

10. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2013. *Načrt za izvajanje ukrepov Aktivne politike zaposlovanja za leto 2013 in 2014*. Dostopno prek: [http://www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&sqi=2&ved=0CCoQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.mdds.gov.si%2Ffileadmin%2Fmdds.gov.si%2Fpageuploads%2Fdokumenti\\_\\_pdf%2Fword%2Fzaposlovanje%2FAPZ\\_2013\\_2014.doc&ei=KN5xU52rDsniygOYmIHABQ&usg=AFQjCNEJIRnX9OAVKzIucqYpIKF73Wcxw&sig2=RS5tTP2a9TKWD0aH314AzA&bvm=bv.66330100,d.bGQ](http://www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&sqi=2&ved=0CCoQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.mdds.gov.si%2Ffileadmin%2Fmdds.gov.si%2Fpageuploads%2Fdokumenti__pdf%2Fword%2Fzaposlovanje%2FAPZ_2013_2014.doc&ei=KN5xU52rDsniygOYmIHABQ&usg=AFQjCNEJIRnX9OAVKzIucqYpIKF73Wcxw&sig2=RS5tTP2a9TKWD0aH314AzA&bvm=bv.66330100,d.bGQ) (27. marec 2014).
11. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. 2014. *Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja*. Dostopno prek: [http://www.ess.gov.si/\\_files/5614/Katalog\\_APZ\\_2014.pdf](http://www.ess.gov.si/_files/5614/Katalog_APZ_2014.pdf) (27. marec 2014).
12. Prevista. 2011. *Research and Needs Analysis: Vision in Enterprise*. London: Uchechi Eke, Prevista Ltd, United House. Dostopno prek: <http://www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=10&ved=0CHUQFjAJ&url=http%3A%2F%2Fwww.actionforblindpeople.org.uk%2Fassets%2FUploads%2FMiscellaneous%2FResearchandNeedsAnalysisreportJanuary2012.doc&ei=6CCIUYGaDKqH4gS34YD4CQ&usg=AFQjCNENY570q5dzH2zhoVOaWqjKiQLzoA&sig2=IYLaYPw3f3O-QFVUUtEOnw&bvm=bv.47008514,d.bGE> (4. junij 2013).
13. Radio in televizija Slovenije. 2009. »*Slepota je še zmeraj stigma*«. Dostopno prek: <http://www.rtv slo.si/slovenija/slepota-je-se-zmeraj-stigma/214643> (4. junij 2013).
14. *Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov*. Dostopno prek: [http://www.svzi.gov.si/index.php?dep\\_id=1](http://www.svzi.gov.si/index.php?dep_id=1) (1. julij 2013).
15. Svetlik, Ivan. 1985. *Brezposelnost in zaposlovanje*. Ljubljana: Delavska enotnost.

16. Tabaj, Aleksandra, Matjaž Debevec in Andreja Švajger, ur. 2010. *Informacijska komunikacijska tehnologija za slepe in slabovidne. Informacijske in komunikacijske tehnologije za invalide v procesu zaposlitvene rehabilitacije*. Ljubljana: Univerzitetni rehabilitacijski inštitut RS – Soča, Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo. Dostopno prek: [http://uri-soca.si/f/docs/Razvojni\\_center\\_za\\_poklicno\\_rehabilitacijo/IKT\\_v\\_ZR.pdf](http://uri-soca.si/f/docs/Razvojni_center_za_poklicno_rehabilitacijo/IKT_v_ZR.pdf) (17. junij 2013).
17. Univerza v Ljubljani. 2013. *Študenti s posebnimi potrebami*. Dostopno prek: [http://www.uni-lj.si/studij/studenti\\_s\\_posebniimi\\_potrebami/](http://www.uni-lj.si/studij/studenti_s_posebniimi_potrebami/) (25. maj 2014).
18. Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije – Soča. 2012. *Evalvacija uspešnosti zaposlovanja invalidov v zaposlitveni rehabilitaciji*. Dostopno prek: [http://www.ir-rs.si/f/docs/Razvojni\\_center\\_za\\_zaposlitveno\\_rehabilitacijo/Evalvacija\\_uspesnosti\\_zap.\\_invalidov\\_v](http://www.ir-rs.si/f/docs/Razvojni_center_za_zaposlitveno_rehabilitacijo/Evalvacija_uspesnosti_zap._invalidov_v) (8. april 2014).
19. Zavod RS za zaposlovanje. 2013. *Poslovni načrt za leto 2013*. Dostopno prek: [http://www.ess.gov.si/\\_files/4620/poslovni\\_nacrt\\_zavoda\\_rs\\_za\\_zsposlovanje\\_2013.pdf](http://www.ess.gov.si/_files/4620/poslovni_nacrt_zavoda_rs_za_zsposlovanje_2013.pdf) (16. junij 2013).
20. *Zavod RS za zaposlovanje*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/> (16. junij 2013).
21. Zupanič Slavec, Zvonka. 2013. Medicinski pogledi na slepoto in slabovidnost. V *Slepi in slabovidni v družbi med zgodovinsko perspektivo in sodobnimi vprašanji*, ur. Saša Poljak Istenič, 61–62. ZRC SAZU, Inštitut za slovensko narodopisje in zgodovinski inštitut Milka Kosa, Zveza društev slepih in Slabovidnih Slovenije
22. *Zakon o delovnih razmerjih*. Ur. l. RS, 21/2013. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=112301> (13. junij 2013).
23. *Zakon o dohodnini*. Ur. l. RS, 13/2011 – uradno prečiščeno besedilo. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=102394> (13. junij 2013).
24. *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju*. Ur. l. RS, 96/2012. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=201296&stevilka=3693> (13. junij 2013).

25. *Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov*. Ur. l. RS, 16/2007 – uradno prečiščeno besedilo (ZZRI-UPB2). Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=78532> (12. junij 2013).
26. --- Ur. l. RS, 87/2011. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=105676> (12. junij 2013)
27. *Zakon o zbirkah podatkov s področja zdravstvenega varstva*. Ur. l. RS, 65/2000. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200065&stevilka=2969> (8. april 2014).
28. *Zakon o urejanju trga dela*. Ur. l. RS, 80/2010. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=201080&stevilka=4304> (12. junij 2013).
29. Zaviršek, Darja. 2000. *Hendikep kot kulturna travma: historizacija podob, teles in vsakdanjih praks prizadetih ljudi*, 25–29. Ljubljana: Založba / \*cf., 2000.
30. *Zavod RS za zaposlovanje*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/> (19. junij 2013).
31. *Zavod RS za zaposlovanje*. 2012. *Letno poročilo*. Dostopno prek: [http://www.ess.gov.si/\\_files/4849/Letno\\_porocilo\\_ZRSZ\\_2012.pdf](http://www.ess.gov.si/_files/4849/Letno_porocilo_ZRSZ_2012.pdf) (19. junij 2013).
32. *Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije*. Dostopno prek: <http://www.zpiz.si/> (16. julij 2013).
33. *Zveza društev slepih in slabovidnih Slovenije*. Dostopno prek: <http://www.zveza-slepih.si> (17. junij 2013).



34. Zveza društev slepih in slabovidnih in Univerzitetni klinični center Ljubljana, očesna klinika. 2010. *Celovita rehabilitacija slepih in slabovidnih*. Dostopno prek: [http://www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&sqi=2&ved=0CCoQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.zveza-slepih.si%2Ffiles%2FRehabilitacija%2Fcrss%2520-%25202010.rtf&ei=\\_tFDU8OeMOTjywPb5ICgDA&usg=AFQjCNE4Fbv0cOAOTxDBN0EqC7ew-c48iw&sig2=I\\_Ck6eebFYU\\_6KuivHcIAw&bvm=bv.64367178,d.bGQ](http://www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&sqi=2&ved=0CCoQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.zveza-slepih.si%2Ffiles%2FRehabilitacija%2Fcrss%2520-%25202010.rtf&ei=_tFDU8OeMOTjywPb5ICgDA&usg=AFQjCNE4Fbv0cOAOTxDBN0EqC7ew-c48iw&sig2=I_Ck6eebFYU_6KuivHcIAw&bvm=bv.64367178,d.bGQ) (8. april 2014).
35. *World Health Organization*. Dostopno prek: <http://www.who.int/> (8. april 2014).

## Priloga A: Anketa

Pozdravljeni!

Sem Nuša Car, študentka Sociologije kadrovskega menedžmenta na Fakulteti za družbene vede. V svojem diplomskem delu obravnavam problematiko slepih in slabovidnih ob vstopu na trg dela. Da bo predstavitev problematike čim bolj relevantna, potrebujem osebna mnenja slepih in slabovidnih anketirancev, da boste iz lastnih izkušenj približali problematiko moji raziskavi. Zato vas prosim, da si vzamete nekaj minut in s klikom na »Naslednja stran« pričnete z izpolnjevanjem ankete. Odgovori so anonimni in bodo uporabljeni zgolj za potrebe mojega diplomskega dela. Pri vsakem vprašanju je možen en odgovor, razen tam, kjer je to izrecno navedeno.

1. Ali zakoni na področju trga dela dovolj ščitijo slepe in slabovidne?
  - a) Da, zakoni so dobro zastavljeni.
  - b) Zakoni so dobro zastavljeni, a bi bilo treba opraviti določene spremembe.
  - c) Zakoni so v redu, v praksi pa se ne izvajajo.
  - d) Ne, zakone bi bilo treba spremeniti.
  - e) Ne vem.
  - f) Drugo: \_\_\_\_\_
  
2. Ali imajo slepi in slabovidni dovolj pravic in ugodnosti na trgu dela?
  - a) Da
  - b) Ne
  - c) Ne vem

3. Zakaj da oziroma zakaj ne?

---

---

---

---

4. Kaj bi bilo treba narediti, da bi bili slepi in slabovidni bolj aktivni na trgu dela (možnih je več odgovorov)?
  - a) Spremeniti zakone ali druge akte.
  - b) Večja angažiranost institucij (šole, zveze, društev, univerz,...).
  - c) Večja aktivnost posameznega slepega/slabovidnega.
  - d) Nič (s položajem sem zadovoljen).
  - e) Drugo: \_\_\_\_\_

5. Kaj lahko storijo delodajalci, da bi olajšali zaposlovanje slepih in slabovidnih?

---

---

---

---

6. Katere institucije po vašem mnenju najbolj pripomorejo k vključevanju slepih in slabovidnih na trg dela (možnih je več odgovorov)?

- a) Šola (OŠ, SŠ)
- b) Zavod za slepo in slabovidno mladino
- c) Društva slepih in slabovidnih
- d) Zveza društev slepih in slabovidnih
- e) Univerze
- f) Društvo študentov invalidov Slovenije
- g) Nobena
- h) Drugo: \_\_\_\_\_

7. Kaj po vašem mnenju vpliva na zaposlenost in brezposelnost slepega/slabovidnega?

---

---

---

---

8. Zakaj delodajalci ne zaposlijo slepega/slabovidnega? (izberite na lestvici od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni »sploh ne drži«, 2 »ne drži«, 3 »niti – niti«, 4 »drži«, 5 »popolnoma drži«)

	1	2	3	4	5
Imajo vsesplošne predsodke, da slep/slaboviden ne more opravljati osnovnih vsakdanjih življenjskih obveznosti.					
Menijo, da ne bodo tako produktivni, kot videči.					
Menijo, da so manj vredni.					
Menijo, da ne bodo zmogli opravljati nekaterih del.					
Slep/slaboviden bo imel težave s prihodom na delovno mesto.					
Strah pred predsodki bodočih sodelavcev.					
Menijo, da bo slep/slaboviden potreboval pomoč s strani sodelavcev pri opravljanju določenih del.					
Drugo:					

9. Ste že imeli stik z delodajalcem?

- a) Da  
b) Ne

10. V primeru, da ste odgovorili z da, me zanima, kakšna je bila vaša izkušnja s stališča slepega/slabovidnega?

---



---



---



---

## 11. Demografska vprašanja

### Spol

- a) Moški
- b) Ženski

### Starost

- a) Od 20 do 25 let
- b) Od 26 do 30 let
- c) Od 31 do 35 let
- d) Več kot 35 let

### Status: Kakšen je vaš trenutni status?

- a) Šolajoči se
- b) Aktivni
- c) Neaktivni
- d) Brezposelni

### Izobrazba: Kakšna je vaša najvišja dosežena formalna izobrazba?

- a) Poklicna šola
- b) Srednja šola ali gimnazija
- c) Univerzitetna izobrazba