

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA**

**DIPLOMSKO DELO**

**PRAVNI VIDIKI ZAPOSLOVANJA OSEB Z  
INVALIDNOSTJO**

**Ljubljana, november 2003**

**MIROSLAV NEDELJKOVIČ**

**Izjava:**

**Študent Miroslav Nedeljkovič izjavljam, da sem avtor tega diplomskega dela, ki sem ga napisal pod mentorstvom Dr. Krešimirja Puhariča in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.**

**V Ljubljani, dne**

**Podpis:**

## KAZALO:

1	UVOD .....	1
2	PSIHOSOCIALNI VIDIKI PROBLEMATIKE NEZAPOSLENOSTI .....	2
2.1	DELOVNO SPOSOBNO PREBIVALSTVO .....	2
2.1.1	Aktivno prebivalstvo .....	2
2.1.2	Neaktivno prebivalstvo .....	2
3	VLOGA SLOVENIJE PRI ZAPOSLOVANJU OSEB Z INVALIDNOSTJO .....	4
3.1	ORGANIZACIJA ZDRUŽENIH NARODOV IN OSEBE Z INVALIDNOSTJO... ..	4
3.1.1	World Programme of Action (WPA) .....	5
3.1.2	Standardna pravila ZN za izenačevanje možnosti oseb z invalidnostjo.....	6
3.1.3	Posebni poročevalec ZN za področje invalidnosti .....	7
3.1.4	Mednarodna organizacija za delo (ILO) .....	8
3.1.5	Aktivnosti OZN po letu 1992.....	8
3.2	DOLOČILA EVROPSKE UNIJE IN NJENIH INSTITUCIJ .....	9
3.2.1	Evropski parlament .....	9
3.2.2	Svet Evrope .....	9
3.2.3	Evropska Komisija .....	10
3.2.4	Evropska direktiva o izenačevanju možnosti pri zaposlovanju .....	10
3.2.5	Amsterdamska pogodba .....	11
3.2.6	Aktualni programi in sklad skupnih sredstev Evropske unije.....	12
3.3	SLOVENSKA ZAKONODAJA .....	13
3.3.1	Pravice osebe z invalidnostjo po slovenski zakonodaji na področju zaposlovanja .....	14
3.3.1.1	Ukrepi aktivne politike zaposlovanja:.....	14
3.3.1.2	Ukrepi, namenjeni delodajalcem.....	15
3.3.1.3	Pravice iz pokojninsko invalidskega zavarovanja so: .....	16
3.3.1.4	Pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti .....	16
4	VLOGA ČLOVEKA Z INVALIDNOSTJO PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE.....	17
4.1	IZOBRAZBA .....	17
4.2	DODATNO IZOBRAŽEVANJE.....	18
4.3	AKTIVNO DELOVANJE TUDI V ČASU PRED IN MED ISKANJEM ZAPOSLOTITVE.....	18
4.3.1	Aktivno delovanje v času študija .....	18
4.3.2	Aktivno delovanje v času iskanja zaposlitve.....	19
4.3.3	Prostovoljno delo.....	19
4.4	JASNA SLIKA GLEDE ŽELJA IN SPOSOBNOSTI.....	19
4.5	POZNAVANJE LASTNIH PREDNOSTI IN SLABOSTI .....	19
4.6	SAMOZAVEST IN SAMOPODOBA.....	20
4.7	MOTIVACIJA .....	20
4.8	PRAVILEN IN IZDELAN PRISTOP.....	21
4.8.1	Pismo, priporočila in priložen življenjepis.....	21
4.8.2	Osebni stik.....	21

4.8.3	Uporabne informacije.....	21
4.8.4	Intervju .....	22
4.8.5	Aktivnosti po zavrnitvi.....	22
4.9	PRAVE INFORMACIJE .....	22
4.10	SAMOZAPOSLITEV .....	23
5	VLOGA DRUŽBE .....	24
5.1	POJMOVANJE INVALIDNOSTI.....	24
5.1.1	Invalidnost kot beseda.....	25
5.1.2	Sprememba miselnosti .....	25
5.1.3	Osveščanje.....	26
5.2	MEDIJI.....	27
5.2.1	Invalidske organizacije in profesionalni stiki z javnostmi .....	30
5.2.2	Izobraževanje bodočih novinarjev .....	30
5.2.3	Trajno, strokovno, načrtno obveščanje predvsem nacionalne radiotelevizije o drugačnostih, ki prežemajo našo družbo .....	30
5.3	DELODAJALEC .....	31
5.3.1	Delodajalci v gospodarstvu .....	31
5.3.1.1	Podjetja oziroma gospodarske družbe.....	31
5.3.1.1.1	Odločanje direktorja .....	33
5.3.1.1.2	Odločanje vodstva .....	33
5.3.1.1.3	Odločanje kadrovske službe.....	33
5.3.1.2	Invalidska podjetja .....	35
5.3.2	Delodajalci v negospodarstvu .....	35
5.4	PRISTOP K DELODAJALCEM .....	36
5.4.1	Posebne prednosti.....	37
5.4.2	Dobre prakse .....	37
5.4.3	Želena podoba .....	38
5.4.4	Praktične koristi.....	38
5.4.5	Zakonodaja .....	38
5.4.6	Trkanje na vest .....	38
6	SKLEP.....	39
7	LITERATURA.....	42
8	VIRI.....	42

# 1 UVOD

Tematika zaposlovanja ljudi z invalidnostjo me je kot človeka, vezanega na invalidski voziček, vedno zanimala. To področje, tako kot še številna druga, z vstopom Slovenije v EU, mora biti glede na 70. člen ESP skladno s ciljnostjo zadevnih direktiv. Ne glede na to, da morajo države članice EU upoštevati njen pravni red, pa prihaja med njimi do precejšnjih razlik pri napredku in reševanju problematike integracije in zaposlovanja oseb z invalidnostjo. Vendar pa se ta problematika rešuje v večini držav po utečenem sistemu. Upoštevati moramo že sprejeto zakonodajo in ukrepe in jih nadgraditi z novimi pristopi in ugotovitvami.

Poleg sprememb v političnem in zakonodajnem področju prihaja do sprememb tudi v gospodarstvu. Vedno večji je poudarek na tehnologiji in računalnikih. Storitveni sektor se razvija hitreje od proizvodnega. Spreminja se struktura brezposelnih oseb, izobraževalni sistem, sistem zdravstvenega varstva, tudi demografski trendi so drugačni, kot so bili še pred dvajsetimi leti. Nenazadnje pa se spreminjata tudi dojemanje in občutljivost družbe.

Kar precej izmed naštetih dejavnikov zaposlovanju ljudi z invalidnostjo koristi. Tako vedno manjše število aktivnega prebivalstva sili v iskanje nove delovne sile, visoka tehnologija in računalniki postavljajo fizično silo v ozadje. Ob tem ne gre spregledati, da je vedno večje število ljudi z invalidnostjo, ki so se odločili in tudi dokončali študij in s tem opazno popravili svoj gmotni in družbeni položaj.

Vendar pa moram poudariti, da je to diplomsko delo pisano z moje osebne perspektive. Osredotočam se predvsem na problematiko zaposlovanja gibalno oviranih. Populacija oseb z invalidnostjo je namreč zelo heterogena. Motnje v duševnem razvoju so nekaj čisto drugega kot gibalna oviranost ali pa slepota. Ravno zaradi tega se predvsem v zadnjem času problematika zaposlovanja končno razdeljuje na več zelo različnih pristopov reševanja, ki so bolj prilagojeni ljudem in njihovim težavam. Samo en način, recimo kvotni sistem ali pa podporno zaposlovanje zagotovo ne bo rešil problema. Potrebna je temeljita in na več področjih dopolnjujoča in sodelujoča zakonodaja z jasnim ciljem zmanjšanja stopnje nezaposlenosti oseb z invalidnostjo.

V diplomski nalogi poskušam problematiko zaposlovanja gibalno oviranih razčleniti na posamična področja, ki se mi zdijo ključna.

Kot prvo je tu vloga države. Slovenija ima primerjalno gledano eno boljših zakonodaj na tem področju, vendar pa vse prevečkrat ni mehanizmov, ki bi to zakonodajo tudi dejansko vpeljali in izvedli v praksi. Generalna skupščina OZN je sprejela in s tem tudi postavila čvrste osnove za reševanje problemov, s katerimi se srečujemo ljudje z invalidnostjo. Iz teh temeljev izhaja tudi zaposlovalna politika EU. Vendar pa je še bolj, kot za državljane EU, ta temelj pomemben za državljane držav v razvoju.

Na drugo mesto postavljam vlogo osebe z invalidnostjo - osebe kot človeka s pravico in dolžnostjo za sprejemanje svojih odločitev in samopodobo, s katero vse prevečkrat ne samo pristane, ampak celo potrjuje odnos družbe do samega sebe.

V tretji vsebinski razdelek pa je vključena kultura družbe, medijev in podjetij. Predvsem se tu osredotočam na kulturo na nivoju delodajalcev, kjer se neposredno sprejema ali zavrača zaposlitev določenih posameznikov ali celo skupin iz takšnih in drugačnih razlogov.

V vsakem vsebinskem razdelku posebej sem skušal predstaviti in utemeljiti svoje videnje problemov in možne smeri za njihovo reševanje.

## **2 PSIHOSOCIALNI VIDIKI PROBLEMATIKE NEZAPOSLENOSTI**

Eden glavnih pogojev integracije in s tem preprečevanja izključenosti skoraj vseh marginalnih skupin iz družbe je prav zaposlitev. V sodobni družbi si človek v večji meri s svojo službo ustvarja in soustvarja tudi svojo podobo v družbi. Oseba z invalidnostjo tu ni nobena izjema.

Izvedenih je bilo več raziskav, ki so se ukvarjale s problemom odziva na izločenost iz območja dela, vpliv na družinsko življenje in podobno. Odzivi so zelo različni. Po raziskavi Inštituta republike Slovenije za rehabilitacijo IRSR se prevladujoče doživljanje ob nastanku brezposelnosti kaže v povečanju občutljivosti, t.j. 13,4 %, doživljanju odrinjenosti 8,9 % in obojega hkrati 17,9 %.

Lahko trdimo da izguba dela pomeni izgubo občutka varnosti. Pride do različnih oblik stresa, kar vodi v večjo občutljivost, labilnost in ranljivost tudi na drugih področjih življenja osebe z invalidnostjo.

Po teh raziskavah se samo 2 odstotka ljudi bolje počuti doma in samo 0,4 odstotka je takih, ki si v tem času povečajo število znanstev. Sedem odstotkov je mnenja, da so po izgubi službe celo telesno bolj oslabei ali zboleli. Nesporno ima izguba službe velik vpliv na življenje posameznika, ki to doživlja in njegovih bližnjih. (Uršič, 1996, str. 37).

Za boljšo obveščenost bralca diplomskega dela najprej opredeljujem vsebino ključnih pojmov pri opazovanju in iskanju rešitev problema brezposelnosti.

### **2.1 DELOVNO SPOSOBNO PREBIVALSTVO**

Delovno sposobno prebivalstvo so vse osebe stare 15 ali več let. Po definiciji Statističnega urada republike Slovenije jih razvrščamo v dve skupini: (Svetin, Rutar, 2003)

#### **2.1.1 Aktivno prebivalstvo**

- **Brezposelni prebivalci** so osebe, ki so prijavljene na Zavodu za zaposlovanje, nimajo dela, ga aktivno iščejo in so takoj pripravljene poprijeti zanj
- **Delovno aktivni prebivalci** so osebe, ki opravljajo kako delo za plačilo

#### **2.1.2 Neaktivno prebivalstvo**

Neaktivno prebivalstvo so tiste osebe, ki sodijo v delovno sposobno prebivalstvo, vendar pa ne sodijo med aktivno prebivalstvo.

Prav ta kategorija se mi zdi pri ljudeh z invalidnostjo najbolj izstopajoča. V EU po podatkih Evropskega invalidskega foruma obstaja neizrabljen potencial delovne sile s prek 23 milijoni ljudi z invalidnostjo v letu 2001.

Torej gre za ogromne številke. Samo 46 %, ki imajo le lažjo obliko invalidnosti in le 24 % takih s težjo obliko je dejansko zaposlenih. To pomeni, da precejšen del te populacije, ki nedvomno ima svoje potenciale le - teh ne izkorišča. (EDF, 2003, str. 3)

Omenjene podatkovne podlage za Slovenijo so še bolj porazne. Sredi devetdesetih let prejšnjega stoletja je bilo po podatkih IRSR nekaj manj kot 163.000 oseb z invalidnostjo oziroma 8 % vse populacije. Od tega jih je bilo le 17 % zaposlenih in le 3,6 % registriranih kot brezposelnih. Ostali so bili iz trga dela izključeni. (Uršič, Drobnič, 1999, str. 6)

Ne smemo spregledati, da je tu določena skupina oseb, mlajših od 15 let, ki tako ne sodijo v delovno sposobno prebivalstvo, vendar pa pri današnjih demografskih trendih, ki kažejo na očitno staranje populacije, ne moremo domnevati, da predstavljajo zelo velik delež.

Druga skupina, poleg mladih, so ljudje z invalidnostjo, ki so starostno ali predčasno upokojeni. Tretja skupina so tisti, ki so bili spoznani kot delovno nesposobni.

Tu je še skupina ljudi brez statusa in nekaterih drugih kategorij, vendar je ta skupina zelo majhna.

Podatki dajejo vtis, da gre za skrit, neizrabljen potencial, ki bi bil sposoben in v določenih primerih tudi dolžan kaj ustvariti. Vsi smo del te skupnosti in pravilno je, da vanjo tudi nekaj po svojih močeh prispevamo. Velik delež oseb je enostavno spoznanih za delovno nesposobne oziroma so bili predčasno upokojeni. Ne trdim, da so vsi ti ljudje sposobni delati osem ur na dan. Upam pa si trditi, da je marsikdo znotraj te populacije še vedno sposoben opravljati prenekatero delo. Vsak človek v tej populaciji, ki črpa iz nje, je dolžan vanjo po svojih močeh tudi nekaj prispevati.

Tu je krivda, če si dovolim to stanje tako poimenovati, na obeh oziroma celo na treh straneh.

1. Najprej je tu družba in prevladujoča miselnost o sposobnostih in nesposobnostih oseb z invalidnostjo. Ali gre za vseobsegajočo in uničujočo osebno katastrofo posameznika ali pa le za velik problem, s katerim se mora ta posameznik soočiti, je razlika le v pristopu.
2. Sledi oseba z invalidnostjo z lastno osebnostno strukturo. Motivacija, samopodoba, želje in cilji v življenju so podlaga obnašanja in delovanja vsakega posameznika. Vsak je odgovoren za svoja dejanja in vsak človek se mora najprej sam potruditi za doseg svojih ciljev.
3. Vendar pa se ob tem srečujemo še z državo in njenimi uradniki ter z zakonodajo, ki so na podlagi družbene miselnosti v preteklosti invalidnost jemali kot tragedijo, o kateri je najbolje čim manj razglabljati. Oseba z invalidnostjo, še posebej če je šlo za težjo obliko, je bila predčasno upokojena, če je le imela dovolj delovne dobe. V nasprotnem primeru, so tako osebo (večkrat) enostavno spoznali za delovno nesposobno in jo »upokojili« brez pokojnine, z drugačnimi viri za preživetje. Kratkoročno so v tem celo

našli najcenejšo rešitev. Dolgoročno pa je ta rešitev za državo najdražja, sočasno pa tudi socialno ter psihološko problematična z vidika posameznika.

Delitev na vlogo države, posameznika in družbe daje diplomski nalogi podlago in izhodišče, na katerem temeljijo naslednja poglavja.

### **3 VLOGA SLOVENIJE PRI ZAPOSLOVANJU OSEB Z INVALIDNOSTJO**

#### **3.1 ORGANIZACIJA ZDRUŽENIH NARODOV IN OSEBE Z INVALIDNOSTJO**

Več kot 600 mio ljudi tega sveta je oseb z invalidnostjo. Okrog 80 % teh ljudi živi v državah v razvoju. Po ocenah Mednarodne organizacije za delo (ILO) 386 mio od teh 600 mio, torej skoraj dve tretjini, sodi v skupino delovno sposobnega prebivalstva (glej poglavje 2.1.) Številke o nezaposlenosti v nekaterih državah se gibljejo celo okoli 80 % .

Razlogi za to so:

- nedostopnost oziroma neprilagojenost izobrazbe, usposabljanja, okolja dela, prevoznih sredstev ...,
- mnenje delodajalcev, da osebe z invalidnostjo ne morejo delati,
- nezainteresiranost politike,
- neurejena zakonodaja,
- pomanjkanje služb, ki bi podprle tako delovanje.

(OZN, [URL: <http://www.unhchr.ch/disability/index.htm> in <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/disability/diswork.htm>] 2003).

OZN namenja tem področjem posebno skrb že več kot pol stoletja. Leta 1975 je Generalna skupščina OZN sprejela Deklaracijo o pravicah oseb z invalidnostjo. Leto zatem pa so z resolucijo 31/123 proglasili leto 1981 za Mednarodno leto oseb z invalidnostjo.

Rezultat tega leta je bil World Programme of Action (WPA). S tem akcijskim programom je bil tudi sprejet predlog o proglasitvi let 1983—1992 kot OZN-ovo desetletje oseb z invalidnostjo.

Za konec tega desetletja je bil 3. december sprejet kot Mednarodno leto oseb z invalidnostjo. Kot neposredna dosežka tega desetletja bi posebej omenil Standardna pravila ZN za izenačevanje možnosti oseb z invalidnostjo in leta 1994 postavljenega Posebnega poročevalca ZN za področje invalidnosti pri Komisiji za socialni razvoj.

(OZN, [URL: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/disidydp.htm> in <http://www.un.org/esa/socdev/enable/disun.htm>], 2003).



OZN ima tudi posebne agencije, kot so United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), World Health Organization (WHO), United Nations International Children's Fund (UNICEF) in International Labour Organization (ILO). Vsaka pokriva svoje področje. Poseben poudarek dajejo osebam z invalidnostjo. Tako UNESCO med drugim skrbi za področje izobraževanja oseb z invalidnostjo, WHO pokriva področje tehnične asistencije, zdravja in preventive, UNICEF podpira programe, namenjene invalidnosti med otroki in skrbi skupaj z nevladno mednarodno organizacijo Rehabilitation International za tehnično asistenco. ILO pa izboljšuje dostop do trga dela in povečuje ekonomsko integracijo oseb z invalidnostjo s pomočjo mednarodnih standardov na področju dela.

### **3.1.1 World Programme of Action (WPA)**

Generalna skupščina OZN je Svetovni akcijski program (WPA) sprejela na 37. redni seji 3. decembra 1982 z resolucijo 37/52. 1/. Tu je poudarjena potreba po pristopu k invalidnosti z vidika človekovih pravic. Ta program je globalna strategija, ki temelji predvsem na ciljih kot so:

- preprečevanje nastanka invalidnosti,
- rehabilitacija
- doseganje enakih možnosti v družbi.

K tej strategiji so dodali še predloge za aktivnosti na ravni držav. Program morajo upoštevati vse države članice. Odgovorne za izvajanje so Vlade posamičnih držav. Le-te morajo pričeti z dolgoročnimi programi, s katerimi bodo lahko izpolnile zahteve programa. Urejanje mora potekati znotraj vseh za to pristojnih ministrstev.

Tako morajo države in tudi RS narediti naslednje korake:

- vzpostaviti potrebno zakonsko osnovo za doseg ciljev,
- omogočiti enake možnosti oseb z invalidnostjo z odpravljanjem ovir, ki enake možnosti onemogočajo,
- poskrbeti za rehabilitacijo na vseh področjih od družbene, zaposlovalne, medicinske do izobrazbene,
- ustanoviti ali podpreti potrebne organizacije na tem področju,
- podpreti ustanovitev in razvoj invalidskih organizacij,
- informirati določila tega programa na vseh ravneh,
- poskrbeti za izobrazbo in raziskovanja na tem področju,
- omogočiti osebam z invalidnostjo sodelovanje pri izpeljavi tega programa,
- omogočiti sodelovanje oseb z invalidnostjo pri odločanju.

Izenačevanje možnosti morajo članice ZN urediti za vsako področje posebej. Področja so določena kot:

- zakonodaja, ki zagotavlja pravice do izobrazbe, dela, socialnega varstva in odpravlja vzroke diskriminacije,
- prilagoditev fizičnega okolja vsem oblikam invalidnosti s poudarkom na javnih objektih, transportu in zakonodaji o novogradnjah,

- socialna varnost in dohodek
- izobrazba,
- zaposlovanje,
- rekreacija in prosti čas,
- kultura,
- religija,
- šport.

Za vsako od teh področij so tudi poudarjene dejavnosti, na katere se je potrebno posebej osredotočiti. Tako je oblikovan celovit program razvoja in aktivnosti, ki so potrebne za doseganje temeljnih ciljev tega programa. V programu je poudarjeno tudi, da morajo države članice urejati to področje po standardih, ki veljajo v vsaki članici posebej.

(OZN, [URL: od <http://www.un.org/esa/socdev/enable/diswpa00.htm> do <http://www.un.org/esa/socdev/enable/diswpa10.htm>] 2003)

### **3.1.2 Standardna pravila ZN za izenačevanje možnosti oseb z invalidnostjo**

Generalna skupščina OZN je 20. 12. 1993 na 85. plenarnem srečanju sprejela resolucijo št. 46/96. To je dokument, v katerem se nahaja 22 standardnih pravil za izenačevanje možnosti oseb z invalidnostjo. Dokument sicer ni zavezujoč, je pa močno politično in moralno orožje, s katerim so postavili smernice razvoja na tem področju.

Pravila so razdelili na 4 posamične sklope:

#### **Predpogoji za enake možnosti**

Pravilo št. 1 govori o višanju stopnje zavedanja in poznavanja invalidnosti v družbi.

Pravilo št. 2 nalaga državam odgovornost učinkovite medicinske oskrbe.

Pravilo št. 3 govori o rehabilitaciji.

Pravilo št. 4 nalaga državam ustanovitev podpornih služb, ki bodo skrbele v tehničnem smislu za področje invalidnosti.

#### **Posebna ciljna področja za omogočanje enakih možnosti**

Pravilo št. 5 govori o dostopnosti na dveh ravneh:

1. dostopnost v fizičnem okolju in
2. dostopnost do informacij in sredstev komuniciranja

Pravilo št. 6 govori o izobrazbi, ki ni ločena temveč je vključena v običajne izobrazbene tokove.

Pravilo št. 7 je za to diplomsko delo najpomembnejše, saj govori o zaposlovanju oseb z invalidnostjo. Državam nalaga omogočanje pravic osebam z invalidnostjo do zaposlitve tako na podeželju kot v mestih. In sicer pod rednimi pogoji, enake možnosti za produktivno in plačano zaposlitev na trgu dela. Pomoč, ki jo država lahko izvaja, je s poklicnim usposabljanjem, kvotnim sistemom, rezerviranimi delovnimi mesti, posojili in dotacijami za manjša podjetja, davčnimi olajšavami ter tehnično in finančno pomočjo.

Pravilo št. 8 nalaga državam skrb za dohodke, ki omogočajo socialno varnost za osebe z invalidnostjo.

Pravilo št. 9 ureja o možnostih družinskega življenja in osebne integritete oseb z invalidnostjo.

Pravilo št. 10 opredeljuje sodelovanje v kulturnih aktivnostih.

Pravilo št. 11 je namenjeno področju rekreacije in športa.

Pravilo št. 12 obravnava področje vere in religije.

### **Izvajanje**

Pravilo št. 13 nalaga državam skrb za zbiranje informacij o stanju in življenjskih pogojih oseb z invalidnostjo.

Pravilo št. 14 govori o potrebi, da država upošteva vprašanje invalidnosti v vseh ključnih aspektih svojega delovanja.

Pravilo št. 15 postavlja zakonodajo, ki jo države morajo sprejeti, kot osnovo za urejanje tega področja.

Pravilo št. 16 govori o finančnih obveznostih države pri izvajanju programov, namenjenih izenačevanju možnosti.

Pravilo št. 17 postavlja državo kot odgovorno za nadzor nad delom podpornih služb na tem področju.

Pravilo št. 18 govori o združevanju oseb z invalidnostjo v organizacije.

Pravilo št. 19 postavlja državo kot odgovorno za usposabljanje strokovnega osebja za delo z ljudmi z invalidnostjo.

Pravilo št. 20 govori o vlogi države pri nadzoru in uveljavljanju teh standardnih pravil v praksi.

Pravilo št. 21 poudarja povezovanje razvitih držav in držav v razvoju ter njihovo sodelovanje pri izboljšanju življenjskih pogojev oseb z invalidnostjo v državah v razvoju.

Pravilo št. 22 govori o pomenu sodelovanja držav članic na mednarodnem področju za izvedbo politik, ki omogočajo izenačevanje priložnosti.

### **Mehanizmi nadzora**

Za izvajanje pravil je zadolžena Komisija za socialni razvoj, ki je postavila Posebnega poročevalca za to področje. Prav tako imajo mednarodne invalidske organizacije status posvetovalca v Ekonomskem in socialnem svetu ZN.

(OZN, [[url:http://unstats.un.org/unsd/disability/rules.txt](http://unstats.un.org/unsd/disability/rules.txt)], 2003)

### **3.1.3 Posebni poročevalec ZN za področje invalidnosti**

Prvi Posebni poročevalec ZN za področje invalidnosti je bil gospod Bengt Lindquist. Junija 2003 ga je na tem mestu zamenjal Sheikha Hessa Khalifa bin Ahmed al-Thani.

Naloga Posebnega poročevalca so:

- spremljanje izvajanja Standardnih pravil iz točke 1.1.2,
- vzpostavitev dialoga z državami.

- vzpostavitev dialoga z invalidskimi organizacijami,
- sodelovanje z različnimi strokovnjaki s področja invalidnosti.

(OZN, [URL:<http://www.un.org/esa/socdev/enable/disun.htm>], 2003)

### 3.1.4 Mednarodna organizacija za delo (ILO)

V glavnih organih Mednarodne organizacije za delo (ILO) so predstavniki delavcev, delodajalcev in držav. Sprejeli so večje število konvencij in priporočil, med njimi tudi:

- konvenciji št.12 in 17 govorita o odškodnini pri poškodbah pri delu,
- konvencija št.102 govori o minimalnih normah socialne varnosti,
- konvencija št. 159 govori o poklicni rehabilitaciji;
- priporočilo št. 99 govori o strokovnem usposabljanju in rehabilitaciji oseb z invalidnostjo,
- priporočilo št. 168 govori o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju oseb z invalidnostjo.

(OZN, [URL:<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm> in <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>], 2003)

Gre za konvencije in priporočila, ki so stara 20 ali več let in so, vsaj kar se tiče slovenske zakonodaje, večinoma presežena. Zaradi tega jih ne bi navajal ali citiral.

Prav tako pa so 3. 12. 2002 sprejeli »Code of practice« za področje invalidnosti na delovnem mestu. Tu so zbrana navodila za zaposlovanje oseb z invalidnostjo in urejanje zaposlovanja za ljudi, ki so kot zaposleni iz različnih vzrokov dobili eno od oblik invalidnosti. (OZN, [URL:<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/disability>], 2003)

### 3.1.5 Aktivnosti OZN po letu 1992

Konferenca ZN za okolje (Rio, 3–4 junij 1992), Svetovna konferenca za človekove pravice (Dunaj, 14–25 junij 1993), Mednarodna konferenca za prebivalstvo in razvoj (Kairo, 5–13 september 1994), Svetovni vrh za socialni razvoj (Kopenhagen, 6–12 marec 1995), Četrta svetovna konferenca za ženske (Peking, 4–15 september 1995) in Habitat II (Istanbul 3–14 junij 1996) so pomembnejše zadnje konference, na katerih je bilo vprašanje invalidnosti obravnavano.

Na OZN države lahko dobijo potrebne informacije in nasvete. Prav tako pa skrbno spremljajo statistične podatke, ki edini dejansko kažejo, kako v resnici napreduje zaposlovanje oseb z invalidnostjo. (OZN, [URL:<http://www.un.org/esa/socdev/enable/disun.htm>], 2003)

V delu OZN se pojavi veliko odličnih idej. Vendar pa preden uspejo države članice sprejeti podlago zanje, morajo upoštevati, da so svetovna organizacija, torej organizacija vseh. To pomeni, da pravila, ki jih postavijo, ne smejo biti neuresničljive za nekatere najrevnejše države v razvoju. In ravno tu je pomen te organizacije.

Tako kot je veriga le tako močna, kot je močan njen najšibkejši člen, tako je svet lep, napreden, uspešen in urejen le toliko, kot je tak najrevnejši in najmanj urejeni del tega sveta. Tega se premalo zavedajo države oziroma državniki gospodarsko razvitega dela sveta, ki zvečine opredeljujejo svoje koristi ne samo kot najpomembnejše, ampak celo kot edine pomembne.

## **3.2 DOLOČILA EVROPSKE UNIJE IN NJENIH INSTITUCIJ**

V Evropski uniji živi po podatkih Evropskega invalidskega foruma 37 milijonov ljudi ki imajo takšno ali drugačno obliko invalidnosti. Ta številka se bo še povečala z vstopom novih članic. Gre torej za zelo veliko populacijo, ki hkrati predstavlja velik trg tako delovne kot potrošne sile. Vendar pa se ta populacija šele v zadnjih letih pričinja zavedati svoje velikosti.

Leta 1996 ustanovljeni Evropski invalidski forum, ki deluje kot reprezentativno telo na tem področju že uspešno lobira pri Evropskem Parlamentu, Komisiji in Svetu. V zadnjem času je bilo na nivoju Evropske unije narejenih nekaj korakov v smer vključevanja in boja proti diskriminaciji na trgu delovne sile.(EDF, 2001, str. 3 )

### **3.2.1 Evropski parlament**

Evropski parlament je tako 2. 7. 2003 glasoval o priporočilu v drugem branju o osnutku v zvezi z direktivo o javnih naročilih. Večina članov parlamenta je podprla amandmaje v prid vključevanju in sodelovanju delovne sile z invalidnostjo na trgu dela in dostopnost delovnih mest. Najpomembnejši je amandma, ki prijavitelja na razpisu poleg ekonomskih kriterijev ocenjuje tudi po odnosu do zaposlovanja oseb z invalidnostjo. Ker je praktično skoraj 10 % evropskega bruto proizvoda rezultat teh razpisov, gre za velik napredek tudi pri reševanju problematike zaposlovanja ljudi z invalidnostjo.

Poleg tega pa gre za napredek tudi pri porazdelitvi bremen. Dosedanja zakonodaja je vse preveč prelagala breme zaposlovanja oseb z invalidnostjo na podjetja.

Zaradi iskanja širše podpore je 12. november evropski dan zavedanja o javnih naročilih.

(EDF, [URL:[http://www.edf-feph.org/en/policy/publicpro/pubpro\\_news.htm](http://www.edf-feph.org/en/policy/publicpro/pubpro_news.htm)], 2003)

### **3.2.2 Svet Evrope**

Svet Evrope je dosegel politično soglasje o novih desetih smernicah o zaposlovanju. V njih izrecno naročajo državam članicam pospeševanje vključevanja, boja proti diskriminaciji za ljudi z manj možnostmi na trgu delovne sile in stimulatívni davčni politiki na tem področju. Kot posamična skupina so tu omenjene tudi osebe z invalidnostjo.

Ministri za zaposlovanje in socialne zadeve Evropske unije so sprejeli resolucijo, ki od držav članic zahteva:

- uresničevanje direktive o izenačevanju možnosti pri zaposlovanju,
- zbiranje statističnih podatkov o položaju oseb z invalidnostjo,
- vključitev invalidnosti povsod, kjer govorijo o izključenosti in diskriminaciji,
- preučiti možnost o posebnih ukrepih namenjenim izključno problematiki zaposlovanja oseb z invalidnostjo.

(EU, [URL:<http://www.consilium.eu.int/en/summ.htm>], 2003)

Julija letos pa so sprejeli še nove smernice politike zaposlovanja v EU. Določili so deset prednostnih področij reševanja problematike zaposlenosti. Za diplomsko delo sta zanimivi predvsem dve smernici:

- smernica št. 7 govori o boju proti diskriminaciji in vključevanju tistih skupin, ki so kakorkoli prikrajšane na trgu dela. Države so pozvali, da do leta 2010 zmanjšajo nezaposlenost teh skupin. Kot posebna skupina so omenjeni tudi ljudje z invalidnostjo.
- smernica št. 8 pa poziva države k ponovnemu pregledu finančnih spodbud in davčnih olajšav za zmanjšanje nezaposlenosti. Posebej je tudi omenjeno, da naj države na ta način spodbujajo zaposlovanje oseb z invalidnostjo.

(EU, [URL:[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/prop\\_2003/adopted\\_guidelines\\_2003\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/prop_2003/adopted_guidelines_2003_en.htm)], 2003)

### **3.2.3 Evropska Komisija**

Evropska Komisija je predlagala tri cilje za bodoče strategije glede zaposlovanja:

- polna zaposlenost,
- kvalitete in produktivnosti dela (boljše službe),
- negovati povezanost in vključevalni delovni trg.

(EU, [URL:[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2003/jan/ees2003\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/jan/ees2003_en.html)], 2003)

### **3.2.4 Evropska direktiva o izenačevanju možnosti pri zaposlovanju**

Svet Evrope je 27. 11. 2000 sprejel evropsko direktivo o izenačevanju možnosti pri zaposlovanju. To je eden od najpomembnejših aktov na tem področju. Naštel bom le tiste člene s krajšo razlago, ki so povezani s temo te naloge.

V členu 2 se osredotoča na diskriminacijo, in sicer člen 2 (2)(a) govori o direktni diskriminaciji, člen 2(2)(b) pa indirektni.

Člen 2 govori tudi o nadlegovanju.

V členu 3 govori o področjih zaposlovanja, ki jih ureja direktiva. Tako se nanaša na:

- dostop do zaposlovanja,
- rekrutacijo,
- dodatno izobraževanje,
- delovne pogoje,
- odpust,
- plačilo,
- članstvo profesionalnih organizacij.

V členu 4 se nanaša na zahteve, ki so pogoj za določeno službo. Če gre za bistveno značilnost neke službe, ki je legitimna in upravičena, potem lahko na podlagi te direktive delodajalec postavi diskriminativne razločevalne pogoje, ki bi osebo z invalidnostjo lahko izločila pri izbiri.

V členu 5 določa pogoje za razumno učinkovito prilagoditev delovnega mesta za osebo, ki jo zaradi take ali drugačne invalidnosti potrebuje. Vendar pa ni točno določeno, ali je neuspela razumna prilagoditev tudi oblika diskriminacije. Za primer lahko tu dodam, da v ZDA zakon nalaga delodajalcu tako prilagoditev, če je prosilec za delo sposoben opravljati bistvene aktivnosti, ki jih delovno mesto zahteva. Torej ne vse, ampak le bistvene aktivnosti. Kar se tiče razumnosti pri prilagoditvah, pa gre za relativna merila. Razumna cena prilagoditve ne sme ogroziti poslovanja. Od večjih delodajalcev se tako kot razumen pričakuje večji znesek kot od manjših. Vendar pa v tej direktivi ne najdemo točne definicije, kaj to pomeni.

V členu 7 obravnava o pozitivnih akcijah, ki jih ta direktiva nalaga državam članicam. Ker gre za direktivo, ki obravnava diskriminacijo na več področjih, kot so npr. starost, spol, invalidnost in druge, je za področje invalidske problematike tu poseben člen 7(2), ki govori posebej o ljudeh z invalidnostjo in njihovi integraciji. Ta člen določa državam članicam, da ohranijo ali na novo sprejmejo določila za varovanje zdravja in varnosti pri delu.

Člen 8 določa, da direktiva opredeljuje podlage za t.i. minimalne zahteve. Vsaka država lahko določi in postavi višje standarde pri zagotavljanju enakih možnosti. Prav tako pa v členu 8 (2) prepoveduje državam na podlagi te direktive nižanje že sprejetih pravil, zakonodaje in standardov v državi članici. Ta direktiva ne more biti izgovor za izgubo že doseženih pravic.

V členu 10 določa, kdo naj nosi breme dokazovanja v primeru, da se posameznik čuti žrtev posredne ali neposredne diskriminacije. Delodajalec je dolžan na zahtevo posameznika predstaviti dokaze, da njegova izbira ni bila posledica diskriminacije.

Člen 14 nalaga državam članicam dialog z vsemi nevladnimi organizacijami, ki imajo interes za boj proti diskriminaciji. Kot take so navedene v tem primeru predvsem invalidske organizacije.

Člen 16 zahteva ukinitve vseh zakonskih osnov, tudi internih pravilnikov, ki niso v skladu s to direktivo in njihovo zamenjavo z ustreznimi.

Člen 17 govori o sankcijah. Vanje mora biti vključena tudi odškodnina žrtvi diskriminacije. Kazni ne smejo biti mile, ampak šlo naj bi tako daleč, da naj bi dosegli izključitev iz javnih razpisov podjetja, ki imajo večkratne ambicije pri diskriminatornem zaposlovanju.

Člen 18 določa državam članicam rok treh let za ustrezne korake pri izpolnjevanju te direktive, razen na področju invalidnosti je obdobje podaljšano na šest let. Rok za to bo potekel 2. 12. 2003.

Člen 19 nalaga državam članicam, da naj pripravijo poročilo o dejavnostih v zvezi z direktivo Evropski komisiji, najkasneje do 2. 12. 2005 in potem vsakih pet let znova.

(EDF, [URL:[http://www.edf-feph.org/en/policy/nondisc/nond\\_pol.htm](http://www.edf-feph.org/en/policy/nondisc/nond_pol.htm)], 2003)

### **3.2.5 Amsterdamska pogodba**

Amsterdamska pogodba med državami članicami EU je bila izrazito zaposlovalno usmerjena. Nastala je v času visokih brezposelnosti. Člen 13 Amsterdamske pogodbe je prvi večji dokument EU in tudi njen temelj za urejanje v vseh nadaljnjih postopkih za doseganje pravic ljudi z invalidnostjo.

Ravno ta 13. člen Amsterdamske pogodbe in njegova razlaga s strani organov EU ter Evropskega sodišča nam nakazuje veliko možnost za dokončno nediskriminatorno možnost integracije znotraj EU. Vendar pa ni pričakovati, da bo prišlo do popolnega izkoristka tega člena z uporabo v vseh zakonodajnih aktih, na katere se lahko nanaša že na kratki rok, saj brez dopolnilne sekundarne zakonodaje na nivoju držav oziroma regij vsa nadaljnja napredovanja pravic ljudi z invalidnostjo ostanejo le na nezavezujoči deklaraciji člena 95 EU, ki govori o tem, da naj manjše skupnosti vzamejo na znanje pri svoji politiki in zakonodaji tudi potrebe ljudi z invalidnostjo.

Bolj natančno člen 13 Amsterdamske pogodbe naroča državam članicam naj sprejmejo potrebne ukrepe za boj proti diskriminaciji zaradi spola, rase, etničnega pripadnosti, religije ali vere, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti. To sicer ne pomeni, da imajo te skupine že zagotovljene pravice. Ta člen predvsem nalaga in omogoča za to pristojnim institucijam sprejem zakonodaje, ki pa bi zagotovila te pravice tudi na ravni posameznika.

Člen 137 pa nalaga obveznosti lokalnim ustanovam, da poleg ostalega poskrbijo za integracijo oseb, izključenih iz trga delovne sile. Ta člen je sicer manj dorečen, saj se z invalidnostjo ukvarja le posredno.

(EU, [URL:<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/s50000.htm>], 2003)

### **3.2.6 Aktualni programi in sklad skupnih sredstev Evropske unije**

Države članice črpajo iz osrednjega sklada skupnih sredstev denar za vlaganja v spodbujanje zaposlovanja. Govorim o Evropskem socialnem skladu. Z včlanitvijo bo iz njega lahko črpala tudi Slovenija. Za spodbujanje zaposlovanja naj bi namenjala denar tudi Evropska investicijska banka.

Obstaja tudi več programov EU, ki se ukvarjajo s problematiko zaposlovanja:

- **Ergo** je program, namenjen reševanju problematike dolgotrajno brezposelnih.
- **Leda** je program, namenjen spodbujanju lokalnih zaposlitvenih shem.
- **Now** je program, namenjen lažšanju dostopa do dela za ženske.
- **Horizon** je program za pomoč pri zaposlovanju oseb z invalidnostjo in družbeno izključenih.
- **Youthart** je namenjen mladim brezposelnim.
- **Leonardo** je sicer izobraževalni program, vendar je namenjen neformalnemu izobraževanju, ki naj bi bilo podlaga za nadaljnje delo in s tem tudi znižanje brezposelnosti.
- **Phare** je širše zasnovan program, vendar je med drugim lahko uporabljen tudi za reševanje zaposlitvene problematike.
- **EVS-Mladina** je program prostovoljnega dela, ki sicer ni namenjen direktno samemu zaposlovanju, vendar pa daje določena znanja in izkušnje z namenom kasnejše lažje zaposlitve.

(UZIB, 2001, str. 66)



### 3.3 SLOVENSKA ZAKONODAJA

Slovenija je večino svoje zakonodaje že prilagodila evropski. S pristopom v Evropsko unijo bomo lahko pričeli tudi aktivno črpati iz programov navedenih v točki 3.2.7. tega diplomskega dela. Nekatero med njimi lahko koristimo že več let, vendar le s pomočjo tujih partnerjev iz držav članic EU. Z vstopom pa bomo pri vseh programih lahko sodelovali enakopravno.

Kaj se z vsemi temi sredstvi v resnici dogaja oziroma koliko nam jih bo uspelo zares porabiti v prihodnosti, ostaja zaenkrat še vprašanje brez točnega in celotnega odgovora.

Vsekakor pa je Slovenija suverena država, ki kot taka vedno lahko uredi svojo zakonodajo, pravice in položaj državljanov po višjih kriterijih, kot jih določa Evropska unija.

Predvsem mora država s svojimi vzvodi poskrbeti za:

- pozitivno zakonodajo in vzpodbude za delodajalce,
- pomoči pri izobraževanju, usposabljanju ...
- doslednosti pri izvajanju zaposlovanja v državni upravi,
- kazni za nespoštovanje predpisov in zakonov,
- obravnavanje populacije kot izrazito heterogene in temu prilagojen mora biti pristop s širokim spektrom instrumentov, namenjenih reševanju tega problema.

Dejansko stanje v tem trenutku je temu precej podobno. Osnovni zakonski in podzakonski predpisi, ki opredeljujejo pravice s teh področij, so:

- Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb,
- Zakon o delovnih razmerjih,
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti,
- Pravilnik o izvajanju programov aktivne politike zaposlovanja,
- Pravilnik o merilih za nadomestitev dela stroškov invalidskim podjetjem.

(MDDSZ, [URL:[http://www.gov.si/mddsz/invalidi/osnovna\\_zakonodaja.htm](http://www.gov.si/mddsz/invalidi/osnovna_zakonodaja.htm)], 2003)

Zakona v pripravi:

- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov ter
- Zakon o izenačevanju možnosti.

(MDDSZ, [URL:[http://www.gov.si/mddsz/invalidi/zakoni\\_v\\_pripravi.htm#](http://www.gov.si/mddsz/invalidi/zakoni_v_pripravi.htm#)], 2003)

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ) pripravlja Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ki bo uredil:

- zaposlitveno rehabilitacijo,
- zaščitno zaposlitev za invalide,
- podporno zaposlitev za invalide,
- kvotni sistem,
- druge spodbude za zaposlovanje invalidov.

(MDDSZ, [URL:[http://www.gov.si/mddsz/invalidi/priprava\\_zuzi.htm](http://www.gov.si/mddsz/invalidi/priprava_zuzi.htm)], 2003)

### **3.3.1 Pravice osebe z invalidnostjo po slovenski zakonodaji na področju zaposlovanja**

Slovenija ima glede urejenosti pravic iz delavnega razmerja razmeroma dobro zakonodajo. Same pravice posameznega delavca za to diplomsko nalogo niso bistvene. Osredotočam se samo na tiste pravice oseb z invalidnostjo, ki so v zakonodaji posebej poudarjene.

Zavod za zaposlovanje republike Slovenije je izdal **Navodilo o izvajanju programov poklicne rehabilitacije za invalide in težje zaposljive**. V tem navodilu je navedenih več posebnih postopkov.

Urad za invalide in bolnike (UZIB) pa je izdal priročnik **Vodnik po pravicah invalidov**. V tem priročniku je zbranih večina pravic s področij kot na primer zaposlovanje, socialo varstvo, vzgoja in izobraževanje, zdravstveno varstvo, pokojninsko in invalidsko zvarovanje.

Iz obeh sem izbral pravice, ki jih lahko uveljavlja nezaposlena oseba. Posebej so razloženi samo deli, kjer gre za posebej poudarjeno spremembo, ko gre za osebo z invalidnostjo. V bistvu so to prednosti, ki jih oseba s tem statusom ima.

#### **3.3.1.1 Ukrepi aktivne politike zaposlovanja:**

1. Informativni programi in poklicno svetovanje,
2. Denarne dajatve,
3. Programi izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja,
4. Zavarovanje za poškodbe pri delu in poklicne bolezni,
5. Nadomestitve plače določenim skupinam brezposelnih in drugih oseb,
6. Pomoč pri samozaposlitvi,
7. Posojilo za nabavo opreme pri samozaposlovanju,
8. Sofinanciranje stroškov spodbujanja podjetništva,
9. Javna dela.

2. Denarne dajatve so stroški:

- zdravniškega pregleda,
- mentorstva,
- javnega prevoza,
- bivanja,
- pomoči druge osebe,
- nadomestilo življenjskih stroškov,
- nakupa obveznega učnega gradiva in učnih pripomočkov,
- nakupa posebnih učnih pripomočkov,
- pomoči pri zaposlitvi (potni stroški, prenočitveni stroški, malica, stroški delovne opreme in drugi stroški, določeni v programu aktivne politike zaposlovanja).

Stroški bivanja se krijejo do 20 % minimalne mesečne plače ob izpolnjenih pogojih, razen v primeru, ko se oseba z invalidnostjo izpopolnjuje ali usposablja v posebnih centrih ali zavodih, oddaljenih vsaj uro in pol vožnje v eno smer z javnim prevoznim sredstvom. V takem primeru je kritje 100 %.

Udeležencem usposabljanja z delom brez delovnega razmerja se ta ukrep krije do 30 % minimalne mesečne plače ob izpolnjenih pogojih oziroma do 50 % v posebnih primerih. Tistim udeležencem, s sklenjenim delovnim razmerjem, pa se nadomestilo življenjskih stroškov krije običajno do 60 % oziroma do 70 % minimalne mesečne plače za osebo z invalidnostjo.

Stroški pomoči druge osebe se na podlagi mnenja zdravnika izvedenca krijejo do 20 % minimalne mesečne plače osebi s težjo obliko prizadetosti, ki je vključen v programe izobraževanja, programe izpopolnjevanja in usposabljanja, usposabljanja z delom ter delovnega preizkusa. Mentorstvo je osebam z invalidnostjo krito do 10 % minimalne mesečne plače.

Stroški nakupa obveznega učnega gradiva in učnih pripomočkov se krijejo v dejanskem znesku, vendar največ 30 % minimalne mesečne plače. V primeru, da gre za osebo z lažjo obliko invalidnosti se na podlagi mnenja zdravnika izvedenca ti stroški krijejo v celoti, vendar do zneska pet minimalnih mesečnih plač. V primeru, da gre za osebo s težjo obliko invalidnosti, pa se krijejo v celoti, vendar ne več kot pet minimalnih mesečnih plač na leto. Usposabljanje traja običajno eno leto, za osebo z invalidnostjo pa se ta rok lahko podaljša za pol leta.

5. Nadomestitve plače so namenjene izenačevanju možnosti zaposlovanja in ohranjanju delovnih mest ter preprečevanju zaposlitvene izključenosti. Nadomestitve plače so ukrep, ki se ga uporablja v primeru oseb z invalidnostjo ter nekaterih drugih kategorij. Vendar pa razen v primeru pripravnika se ta ukrep ne uporablja v primeru zaposlitve v invalidskem podjetju.

Nadomestitev dela plače pripravnika traja ves čas pripravništva, in sicer v znesku;

- do 80 % plače, kot je s predpisi določena za pripravnikovo izobrazbo, če se delodajalec zaveže pripravnika zaposliti za najmanj dvojno dobo trajanja pripravništva,
- do 100 % minimalne mesečne plače za težje zaposljivo brezposelno osebo in iskalca prve zaposlitve, ki ni dolžan opravljati pripravništva,
- do 110 % minimalne mesečne plače za osebo z invalidnostjo,
- do 120 % minimalne mesečne plače za invalida, ki je starejši od 50 let ali ima vsaj 80-odstotno telesno okvaro ali je gluha in ima vsaj 70-odstotno telesno okvaro.

7. Posojilo za nabavo opreme pri samozaposlovanju je ukrep, namenjen pospeševanju podjetništva in odpiranju novih delovnih mest. To posojilo lahko znaša do 25 minimalnih mesečnih plač.

8. Sofinanciranje stroškov spodbujanja podjetništva obsega nepovratna sredstva v enkratnem znesku do pet minimalnih mesečnih plač ali do sedem minimalnih mesečnih plač, če se samozaposli oseba z invalidnostjo za najmanj dve leti. Vendar to financiranje skupaj s pomočjo pri samozaposlitvi ne smeta skupaj presežati sedmih minimalnih mesečnih plač oziroma devetih minimalnih mesečnih plač za invalida.

(UZIB, [URL:<http://www.gov.si/uzi/publikacije.htm>], 2003)

### **3.3.1.2 Ukrepi, namenjeni delodajalcem**

Ti krepki se kot državne pomoči dodelijo na podlagi javnega razpisa. Pogoji za to se uredijo s pogodbo med izvajalcem in prejemnikom sredstev. Programe ukrepov aktivne

politike zaposlovanja sprejme Vlada Republike Slovenije za koledarsko leto ali za plansko obdobje. Ti so:

- nadomestitev dela stroškov za ohranitev delovnih mest,
  - sofinanciranje odpiranja novih delovnih mest,
  - sofinanciranje izobraževanja in usposabljanja,
  - sofinanciranje pospeševanja celoletne zaposlitve v sezonskih dejavnostih,
  - nadomestitev dela stroškov delavcev, katerih delo je postalo nepotrebno,
  - povračilo prispevkov iz 48. a člena zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti,
  - posojilo za investicijska vlaganja,
  - sofinanciranje prilagoditve delovnih prostorov, opreme in naprav za osebe z invalidnostjo.
- (UZIB, 2001, str. 79)

Ukrep sofinanciranja prilagoditve delovnih prostorov, opreme in naprav za osebe z invalidnostjo je namenjen ustvarjanju delovnih mest v prilagojenih prostorih na tehnično opremljenem delovnem mestu. Ta ukrep je namenjen zaposlitvi osebe z invalidnostjo, če je to nujno potrebno za njegovo zaposlitev. Za ta uporabo tega ukrepa je obvezna priložitev mnenja zdravnika izvedenca. Ta mora potrditi nujnost ukrepa. V primeru zaposlitve za nedoločen čas oziroma za najmanj dve leti se do višine 10 minimalnih mesečnih plač lahko sofinancirajo stroški prilagoditve prostorov, opreme in naprav .

### **3.3.1.3 Pravice iz pokojninsko invalidskega zavarovanja so:**

1. pravica do starostne, invalidske, družinske, vdovske in delne pokojnine,
2. pravica do dodatka k pokojnini:
  - varstveni dodatek,
  - dodatek za pomoč in postrežbo,
  - dodatek za rekreacijo,
  - invalidnina,
3. pravice na podlagi invalidnosti oziroma preostale delovne zmožnosti z denarnimi nadomestili:
  - poklicna rehabilitacija,
  - nadomestilo za invalidnost,
  - premestitev na drugo delo,
  - delo s krajšim delovnim časom.

(UZIB, 2001, str. 91)

### **3.3.1.4 Pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti**

Za primer brezposelnosti so predvidene pravice:

- do denarnega nadomestila,
- do denarne pomoči,
- pravice delavcev, katerih delo postane nepotrebno,
- do zdravstvenega varstva,

- do pokojninskega in invalidskega zavarovanja.
- (UZIB, 2001, str 80)

Navedene pravice veljajo za vsakega državljana zato jih ne bi posebej ne bi razčlenjeval.

## **4 VLOGA ČLOVEKA Z INVALIDNOSTJO PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE**

Samokritičnost ni najbolj razširjena človeška lastnost. V marsikaterem podjetju so imeli, žal, slabe izkušnje z zaposlovanjem ljudi z invalidnostjo. Tu ne govorim o tehničnih težavah, ampak o odnosu osebe z invalidnostjo do okolice in do dela.

Zloraba stanja lastne invalidnosti je zelo enostaven postopek, ki se v praksi vse preveč uporablja. Zdravniško opravičilo lahko oseba z invalidnostjo dobi praktično v vsakem trenutku. Zaposlitev pa terja v današnjem času zrelo osebnost, od katere se pričakuje odgovornost in zanesljivost pri izpolnjevanju nalog.

Ni dovolj službo dobiti, tudi ni dovolj službo obdržati, saj nam pri tem izdatno pomaga zakonodaja. Problem je tudi to službo jemati resno, vsaj tako resno, kot delodajalec jemlje samo osebo z invalidnostjo. Beg v invalidnost je samo ena od oblik bega od odgovornosti. Če ga tolerira človek sam, ne more pričakovati drugačnega odziva in odnosa v okolici. Neresnega delavca se ne jemlje resno.

Dejavniki, odvisni od iskalca samega, ki vplivajo na možnosti pri iskanju zaposlitve so:

- izobrazba,
- dodatno izobraževanje,
- aktivno delovanje tudi v času pred in med iskanjem zaposlitve,
- jasna slika glede želja in sposobnosti,
- poznavanje lastnih prednosti in slabosti,
- samozavest in samopodoba,
- motivacija,
- pravilen in izdelan pristop,
- prave informacije,
- samozaposlitev.

### **4.1 IZOBRAZBA**

Višja kot je izobrazba bolj intelektualno in manj fizično je delo, ki ga opravljamo. S tem je tudi manj dejanskih ovir, s katerimi se morata soočati delodajalec in zaposlena oseba z invalidnostjo. To pa pomeni tudi manj razlogov in tudi izgovorov za nezaposlitev.

Vpliv izobrazbe na kakovost življenja, položaj in vlogo posameznika v družbi je nesporen in večkrat dokazan. Znanje, ki je posledica izobrazbe, nam veča možnosti na trgu delovne sile.

Po podatkih raziskave IRSR (Uršič, 1996, str. 7) je med brezposelnimi osebami z invalidnostjo skoraj devetdeset odstotkov takih, ki so dosegli največ četrto stopnjo izobrazbe. Več kot petinštirideset odstotkov je takih s končano največ osnovno šolo. S končano srednjo šolo jih je deset odstotkov, med tem pa jih je s končano višjo ali visoko izobrazbo manj kot odstotek med vsemi brezposelnimi invalidi. Po teh podatkih je med brezposelnimi osebami z invalidnostjo le slabih enajst odstotkov takih, ki so končali peto stopnjo izobrazbe ali več. To pa tudi pomeni, da je velik delež brezposelnih oseb z invalidnostjo sposoben opravljati predvsem fizična dela. Na tem področju pa je težje dosežati konkurenčnost z ljudmi, ki invalidnosti nimajo.

To lahko pomeni, da izobraženi ljudje z invalidnostjo težje izgubijo oziroma lažje dobijo službo ali pa, da je odstotek višje ali visoko izobraženih med ljudmi z invalidnostjo zelo nizek. Vendar pa se zaradi pomanjkljivih podatkov ne da trditi, kaj je dejanski vzrok temu.

## **4.2 DODATNO IZOBRAŽEVANJE**

Dokončana šolska izobrazba nam je vedno v pomoč. Vendar pa se zgodi, da povpraševanja po določenem kadru ni. V takem primeru je dobro pregledati, kaj vse nam nudi Zavod za zaposlovanje. Različni tečaji in usposabljanja in včasih celo nadaljnje šolanje so možnosti, ki odpirajo več vrat glede zaposlitve v prihodnosti.

Ni pa nujno, da se osredotočimo samo na formalne oblike izobraževanja oziroma tiste, ki nam jih podajajo drugi. Lahko poskušamo tudi sami. Knjižnice so polne knjig in priročnikov. Zagotovo se med njimi najde tudi kakšna taka, ki bi nas zanimala in bi jo lahko kdaj še koristno uporabili. Svetovni splet je tudi poln podatkov.

Poleg tega pa sem večkrat v tej nalogi poudaril pomen prostovoljnega dela in s tem učenja, kar opisujem v sledeči točki. Več znaš, več veljaš, je splošno znan rek, ki še vedno drži.

## **4.3 AKTIVNO DELOVANJE TUDI V ČASU PRED IN MED ISKANJEM ZAPOSLOTITVE**

### **4.3.1 Aktivno delovanje v času študija**

Lažje, kot do zaposlitve po končanem študiju, je priti do dela prek Študentskega servisa še v času študija oziroma kot dijak. Tu sam delodajalec ne tvega veliko. Gre za manjše vsote denarja, za krajši čas in tudi enostavnejši odpust po slabo opravljenem delu. Zato je tudi precej bolj sproščen pri tem, komu bo zaupal določeno delo. V tej situaciji je študent z invalidnostjo v skoraj enakem položaju kot ostali študentje. Ker se problematike študentov z invalidnostjo zavedajo tudi na servisih, imajo ti včasih tudi prednost pri zaposlitvi za delo, ki

ga zaradi svoje specifičnosti lahko opravljajo. Več kot je takih del opravi določen študent, več podjetij in s tem tam zaposlenih pozna in boljše so njegove možnosti za zaposlitev.

#### **4.3.2 Aktivno delovanje v času iskanja zaposlitve**

V času dejanskega iskanja zaposlitve je bistveno predvsem to, da je iskanje res aktivno. Dobro je začeti z iskanjem že v času, preden je zaposlitev že nuja in s tem izrabo možnosti uporabe npr. napotnic Študentskega servisa. Na ta način se lažje pride do dela in s tem tudi dobimo možnost za samopredstavitve. Zavod za zaposlovanje organizira tečaje o iskanju zaposlitve.

#### **4.3.3 Prostovoljno delo**

Sam osebno sem kar nekajkrat opravljal manjša pa tudi večja dela brezplačno. Tudi prostovoljno delo namreč daje delovne izkušnje in znanja le - te pa so bistveni sestavni deli življenjepisa.

Tako pridobljene izkušnje so večkrat celo nedosegljive z iskanjem plačanega dela. Kljub neplačanemu času, ki ga porabimo, pa gre za investicijo v naše znanje in izkušnje.

Poleg tega dobi pri takem delu človek možnosti spoznati ljudi, podjetja in združenja, društva, take in drugačne organizacije, kjer si ima dejansko možnost ustvariti pozitivno sliko o delovnih navadah, znanju in mišljenju ter sposobnostih, kar vedno prav pride. Dobro opravljeno delo postane slej ko prej opaženo. To pa pomeni zadovoljstvo, samozavest in večkrat možnost nadaljevati to delo. Mogoče tudi že kot zaposlena oseba.

### **4.4 JASNA SLIKA GLEDE ŽELJA IN SPOSOBNOSTI**

Murphijevo načelo, da vsak človek napreduje do položaja, ki ga ni več sposoben opravljati, je jasen pokazatelj človekovih ambicij. Z aktivnim delovanjem v času pred iskanjem zaposlitve, ki sem ga obdelal v prejšnji točki, dobi človek tudi bolj realno sliko, kaj zna in česa ne zna, katero delo zmore opraviti in pri katerem delu se posebej dobro izkaže. Ravno tako ugotovi, katero delo ga veseli in izpolnjuje ter katero ne.

S poznavanjem teh svojih lastnosti je dosti lažje tudi dobiti jasno sliko o lastnih sposobnostih, kar lahko pripomore tudi k samozavestnejšemu nastopu, saj zastopamo sami sebe in svoje izkušnje.

### **4.5 POZNAVANJE LASTNIH PREDNOSTI IN SLABOSTI**

Prednosti, ki jih oseba z invalidnostjo lahko ima pred ostalimi, je več. Prva in najbolj očitna je lahko krajši delovni čas. Tako delodajalec za delo, za katerega ne potrebuje polno zaposlenega človeka, zaposli osebo z invalidnostjo, ki ima na podlagi pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja možnost dela s krajšim delovnim časom. Le - ta lahko potem polno koncentrirano dela npr. 4 ure, kar je lažje kot z istim tempom delati 8 ur. Tako lahko oseba z invalidnostjo stane delodajalca polovico manj, dela pa lahko celo bolj učinkovito, torej lahko opravi celo več kot polovico dela druge osebe osem ur zaposlene osebe. Izkoristek dela,

merjen na uro, je namreč lahko večji, saj je lažje vztrajati štiri ure kot osem z visoko zmogljivostjo.

Prav tako lahko delodajalec dobi od države denarno spodbudo oziroma sredstva za zaposlitev invalidne osebe.

Naslednja prednost je recimo pri osebi, ki je slepa. Tak človek ima že v snovi boljše razvite ostale čute, kot so vonj, sluh, tip ali okus. Ravno tako so sposobnosti kot npr. spomin ali orientacija slepe osebe še posebej izostrene.

Gluhe osebe pa pri koncentraciji na primer ne motijo zunanji dražljaji kot so ropot, hrup ali brnenje. Tako lahko opravlja delo, ki zahteva ob takih motečih dejavnikih visoko stopnjo koncentracije.

Takih in drugačnih prednosti je še veliko. Tiste z zakonom opredeljene so posebej naštetje v točkah od 3.3.1.1 do 3.3.1.4. tega diplomskega dela. Prednosti, ki jih država nudi za zaposlitev osebe z invalidnostjo tako v pomoči sami osebi kot tudi z ukrepi, namenjenimi delodajalcem, nam ob resnem pristopu povečujejo možnosti zaposlitve.

Če strnem: nekatere prednosti izhajajo iz zakonodaje, druge iz narave invalidnosti, tretje pa so lahko čisto osebno pogojene. Vsekakor je bistveno to, da vsak posameznik zase poišče čimveč prednosti za določeno delo in jih zna argumentirano predstaviti tako v življenjepisu kot osebno na intervjuju, kot sem ju predstavil v točki 4.8.1 in 4.8.4. tega diplomskega dela.

## **4.6 SAMOZAVEST IN SAMOPODOBA**

Najboljši praktični način za doseganje samozavesti vsaj na določenem področju je dejanski predhodni preizkus oziroma že opisani pristop iz prejšnjih točk. Aktivno delovanje nam lahko da jasnejšo sliko glede lastnih sposobnosti in s tem pripomore k večji samozavesti. Ravno samozavest je bistvena sestavina našega nastopa in s tem učinka, ki ga dosežemo pri ponudniku dela.

O pomembnosti tega govorijo celo Standardna pravila OZN-a omenjena v točki 3.1.1 te diplomske naloge. Pravilo 3 govori o rehabilitacijskih programih, kjer med drugimi aktivnostmi izrecno določajo tudi razvijanje samozaupanja.

Samopodoba je bistven faktor pri vtisu, ki ga naredimo na sogovornika. Če človek ne verjame vase, se ne čuti sposobnega za zahtevana in pričakovana opravila ali se celo ne počuti vrednega kakršnekoli pozornosti, ne more od drugih pričakovati izrazito pozitivnega odziva in zaupanja.

## **4.7 MOTIVACIJA**

Priročnik o motivaciji najdemo v vsaki knjižnici. Vendar pa so nam v pomoč le takrat, ko se dejansko odločimo nekaj narediti.

Motivacija za iskanje zaposlitve lahko izhaja iz več virov. Pomanjkanje denarja, razvitost osebnih zmožnosti, želja po osamosvojitvi in zrelost če omenim samo nekatere. Ljudje smo različni, motivirajo nas različne stvari. Pomembno je to, da je človek, ki išče



zaposlitev resno motiviran, da bo naloženo delo resno in odgovorno opravljal. To mora znati najprej pokazati in kasneje dokazati.

Odločenost oziroma vztrajnost je predpogoj za doseg večine ciljev v našem življenju. Večina prošenj konča v košu, večina poskusov se konča neuspešno. Iluzorno bi bilo pričakovati da lahko kdorkoli v današnjem času pri taki stopnji specializacije, spremembah v gospodarskih tokovih in recesiji, ki se nam bliža, dobi službo že po nekaj poskusih.

Vsak odrasel človek, ki prvič išče zaposlitev, je pač postavljen pred dejstvo, da mora pričeti jemati svoja dejanja bolj resno. Ne vidim nobenega razloga, zakaj bi v primeru osebe z invalidnostjo bilo kaj drugače.

## **4.8 PRAVILEN IN IZDELAN PRISTOP**

Sam neposreden pristop k delodajalcu bi razdelil na več sklopov:

- pismo, priporočila in priložen življenjepis,
- osebni stik,
- uporabne informacije,
- intervju,
- aktivnosti po zavrnitvi.

### **4.8.1 Pismo, priporočila in priložen življenjepis**

Pismo naj bo kratko, jedrnato in kot odgovor na razpis. Ovinkarjenje je tu brezpredmetno. Priložimo zahtevano dokumentacijo.

Priporočila, ki jih imamo je tudi dobro uporabiti. Predvsem pa je tu bistven življenjepis. Izšlo je že več publikacij z navodili o tem, kako ga napisati. Bistvo življenjepisa je samopredstavitvev, ki bo povedala čim več o nas in pri tem zaradi objektivnega jezika ne bo zašla v samohvalo. Življenjepis je dokument, ki nastaja dalj časa, se spreminja, dopolnjuje in ureja.

Za vsako delovno mesto obstajajo pomembne in manj pomembne lastnosti in znanja. Temu se je potrebno v življenjepis prilagoditi.

### **4.8.2 Osebni stik**

Ne glede na to, da je najlažje dokumentacijo poslati po pošti, pa sem sam vedno raje stopil v kontakt z odgovorno osebo. To sicer ni vedno priporočljivo. Odvisno je predvsem od narave iskalca zaposlitve, zato bi to prepustil vsakemu posamezniku v lastno odločitev.

### **4.8.3 Uporabne informacije**

Tu imam v mislih predvsem informacije, povezane z delovnim mestom, podjetjem, zaposlenimi in vodstvom. Nekaterne informacije lahko izvemo od znancev, druge iz časopisov, tretje prek strani na internetu, ki jo ima danes že večina srednjih in večjih podjetij. Če na primer podjetje izdeluje nekaj vrst izdelkov, je dobro o tem kaj vedeti. Če te izdelke kam izvažajo, ni ravno dober občutek, če se izkaže, da sploh ne vemo, kje ta država leži. S tem si sicer ne izboljšamo položaja, ker je smešno pričakovati, da bomo naredili vtis na nekoga, ki je

že zaposlen v določenem podjetju z znanjem na tem področju. Bistvo teh informacij je bolj v tem, da si zaradi nepoznavanja položaja ne poslabšamo.

#### **4.8.4 Intervju**

Intervju je najpomembnejši del. Sam nastop, gotovost v besedah in pravilna komunikacija so bistveni za uspeh. Dober življenjepis, delu primerno urejena zunanost in zahtevano znanje ter izobrazba so sicer pogoji, vendar pa je naš nastop tisti, ki nam da ali vzame možnost za zaposlitev.

V veliko pomoč nam je, če znamo odgovoriti na naslednja vprašanja:

- kaj dejansko delodajalec išče in pričakuje,
- kaj ima za podjetje neko vrednost in pomen,
- kaj ponujam jaz,
- kaj ponujajo ostali,
- katere so moje prednosti pred ostalimi.

Pri tem mora vsakdo poznati svoje prednosti, pomanjkljivosti, kakovosti in znanja ter jih predvsem ustrezno, objektivno in dovolj podrobno, a ne predolgo predstaviti.

Za boljše razumevanje je potrebno tudi upoštevati ugotovitve, ki sem jih navedel v poglavju Po vsakem intervjuju je dobro narediti tudi analizo lastnega obnašanja in se iz nje kaj naučiti za mogoči prihodnji intervju.

#### **4.8.5 Aktivnosti po zavrnitvi**

V primeru zavrnitve je najboljši pristop z osebno zahvalo za obravnavanje in čas, seznanitvijo, kateri faktor je bil odločilen pri izbiri ter informiranjem o možnih prihodnjih že načrtovanih razpisih. Rušenje mostov za seboj ni koristilo še nikomur, tako pa pustimo za sabo urejen vtis. Mogoče bo za nami še kaka druga oseba z invalidnostjo poskušala isto. Mogoče bomo to čez mesec, leto ali pa pet let kar mi sami.

### **4.9 PRAVE INFORMACIJE**

Na splošno je v današnjih časih informacija blago z najvišjo vrednostjo. Biti informiran, pomeni vedeti in to vedenje je potem lažje izkoristiti.

Ne nameravam se podajati na področje notranjih informacij pri določenih podjetjih ter pravih zvez. V mislih imam informacije, ki si jih s pravilnim spremljanjem lahko zagotovi vsak človek; kot so npr. razpisi za delo, ki se pojavljajo v raznih medijih, dnevno časopisje, spletne strani, Zavod za zaposlovanje, oglasniki in razni oglasi, posebne priloge (npr. torkova priloga časopisa Delo), Študentski servisi ... Ponudbo dela lahko spremljamo na vsakem koraku.

Bistveno je, da je iskanje res poglobljeno in aktivno ter da se oseba, ki išče zaposlitev, s tem trajno ukvarja.

## 4.10 SAMOZAPOSLITEV

Samozaposlitev se na prvi pogled zdi idealna rešitev. O pravnih osebah, ki jih najdemo na našem trgu, kot so s kraticami s.p., d.n.o., d.o.o., k.d., d.d., pa razne fundacije in podobne organizacije, ki jih lahko ustanovijo fizične osebe, ne bi govoril. Podatke o tem, kakšni so pogoji za ustanovitev in kakšno odgovornost nam le - ta nalaga lahko dobimo v svetovalni službi Zavoda za zaposlovanje ali pa v knjižnici.

Kljub temu, da gre za obliko, v kateri sami poskrbimo za svojo zaposlitev, pa je zanimivo, da se osebe z invalidnostjo te oblike lotijo zelo redko. Sam osebno poznam natanko tri. V šali bi lahko rekel, da zato, ker je tu potrebno res trdo delati. Vsaj na začetku, je to delo, ki vzame celega človeka. Ampak glede na to, da imam tudi s tega področja osebne izkušnje, bi na kratko podal nekaj priporočil.

Kaj je potrebno za ustanovitev podjetja?

Najprej bi podal splošno pristop:

- imeti izdelano idejo o aktivnosti, ki naj bi jo izvajali;
- izbira možnih partnerjev;
- preučiti trg, in sicer:
  1. razmere na trgu,
  2. stranke,
  3. konkurenco,
  4. izbrati trg, ki nas zanima
  5. drugo;
- preučiti produkt, ki naj bi ga tržili:
  1. tehnično, kakšen naj bi bil,
  2. kakšne koristi daje,
  3. izgled, ime,
  4. prodajne storitve,
  5. servisna mreža, če je potrebna,
  6. drugo;
- proučiti ekonomske postavke:
  1. prodajno ceno,
  2. stroške,
  3. kapital,
  4. financiranje;
- izbor odgovarjajoče pravne oblike;
- poznati administrativne in pravne postopke;
- poznati možnosti pomoči, ki jih daje oziroma zagotavlja država ali kak program;
- računati na vložke časa, sredstev in znanja.

Vsako od teh točk bi lahko predstavljal na dolgo in široko. Vsaka točka se v teoriji zdi enostavna. Vendar pa je realnost običajno drugačna. Brez vere v svojo idejo, samozavesti, odločnosti, sposobnosti sprejemanja rizikov in vsaj osnovnega znanja poslovanja ne gre.

Naslednja okoliščina so partnerji—dobro je, če jih imaš, drugače je malo verjetno, da jih boš kot brezposelna oseba našel že na začetku. Takrat pa jih najbolj potrebuješ.

Velik problem je finančni del. Običajno brezposelni ni človek, ki ima neke shranjene rezerve za hude čase, vsaj ne rezerv, ki bi omogočale ustanovitev resnega podjetja. Tako, da tudi kot pravna izbira ostane najbrž le oblika samostojni podjetnik (s.p.), ki ne zahteva večjih vložkov.

Raziskava trga in produkta sta le dve točki, vendar za pravo raziskavo trga za to usposobljeno podjetje zahteva milijonske vsote. Že to nam da vpogled v zapletenost te naloge, zapisane v eni sami točki.

Želim samo bežno orisati pot in možne probleme, ki lahko nastanejo pri poskusu samozaposlitve. Prav tako pa nimam namena koga prestrašiti ali odvrniti od tega poskusa. Samozaposlitev je mogoče izpeljati. To je uspelo velikemu številu ljudi. Menim, da je bistven dejavnik predvsem vztrajnost. Vlaganje lastne energije, znanja, časa, sredstev in tudi osebnih poznanstev pa je dejstvo, ki se ga mora ob samozaposlitvi zavedati vsak človek.

## **5 VLOGA DRUŽBE**

Na področju integracije ljudi z invalidnostjo v trg delovne sile bi rad opozoril na 3 pomembne dejavnike v okviru pojma družbe;

- **POJMOVANJE INVALIDNOSTI,**
- **MEDIJI,**
- **DELODAJALEC.**

### **5.1 POJMOVANJE INVALIDNOSTI**

Družba je zelo splošen in velikokrat uporabljen pojem. Gre za javnost, v bistvu več javnosti, več skupin in posameznikov, ki živijo v določenem okolju, pa naj gre za državo, pokrajino, mesto ali manjšo vaško skupnost.

Je stalno vendar počasi se spreminjajoč in prilagajajoč se sistem. Osveščanje tega sistema je torej delo na tem, da se večji del tega sistema nečesa zave. Skratka gre za filozofsko - sociološke pojme. V pristopu k družbi sem se osredotočil na tri vidike:

- **invalidnost kot besedo,**
- **spremembo miselnosti,**
- **osveščanje.**

### 5.1.1 Invalidnost kot beseda

V teoriji se uporablja več izrazov kot npr. invalidnost, manjzmožnost ali hendikep. Odločil sem se za izraz oseba z invalidnostjo po zgledih iz tujine, kjer sem zasledil prehod uporabe besede invalid v besedno zvezo oseba z invalidnostjo. Sam osebno nimam tudi nič proti izrazu invalid. Ne glede na dejstvo, kako se moje stanje pojmuje, sem v osnovi to še vedno jaz.

Vendar pa v današnje razprtijske razprave glede samega izrazoslovja podajam svoje razumevanje. Tudi zaradi tega, ker se poskušam osredotočiti na osebo, človeka kot takega in ne invalidnost, ki jo ta oseba ima.

**Invalid** kot beseda v raznih jezikih lahko pomeni: neuporaben, neveljaven, ničev, netehten, napačen, nesprejemljiv, neutemeljen, onemogel...

Beseda **hendikep** pa prihaja iz izrazov »hand« in pa »cap«, torej kapa v roki, s katero so predvsem v povojni Angliji prosjačili oziroma beračili za miloščino vojaki, ki so med vojno utrpeli hujše telesne poškodbe.

(Računalniški program ASP v1.25, 1997, Collins Cobuild, 1990, str. 768, Webster Comprehensive Dictionary, 1992, str. 669)

### 5.1.2 Sprememba miselnosti

Zgodba z definicijami v nobenem primeru ni prijetna. Tak odnos je bil predvsem zgodovinsko pogojen. Pred petsto leti je bil človek predvsem dvoje nog in dvoje rok, primernih za delo na polju ali pa boj na bojišču. Kakršnakoli invalidnost je tu res pomenila neuporabnost posameznika.

Vprašanje, ki se tu postavlja samo od sebe, pa je, kaj je človek. Samo dojetje človeka po tedanjih merilih hitro izgubi smisel. Človek kot vojščak ali pa delavec na polju nima resnih možnosti tekmovanja z jedrsko raketo ali pa traktorjem. Oba opravljata delo precej bolj učinkovito kot človek.

Gre torej za temeljni premik v miselnosti in dojetju človeka, do katerega mora priti. Kajti, če človeka gledamo kot duhovno bitje in ne kot stroj, tudi njegova oblika invalidnosti, če jo ima, izgubi na svojem pomenu. Najprej je človek. Torej ali je invalid, hendikepirani ali pa manjzmožni je samo vprašanje izbrane in uporabljane besede.

Govorim dejansko o dveh spremembah v pojmovanju in miselnosti;

- sprememba dojetja človeka z invalidnostjo,
- sprememba miselnosti glede njegovih sposobnosti.

Problem pri tem pa je tudi miselnost precejšnjega dela populacije z invalidnostjo. Kdor sam ne verjame vase in v svoje sposobnosti ne more pričakovati, da bodo vanj verjeli drugi. Kdor se sam ne počuti enakovrednega, mu tega še tako kvalitetna zakonodaja ne more zagotoviti. Tudi izrazoslovje mu pri tem ni prav nič v pomoč. Vsak človek sam ustvarja svojo podobo in vtise pri drugih. Valiti krivdo na invalidski voziček, slušni aparat ali pa očala za lastne neuspehe, neresnost ali nedelo je samo in le izgovor.

Torej ni dovolj spremeniti miselnosti družbe okoli nas. Spremeniti moramo lasten odnos do sebe, do drugačnosti, pa ne glede na to za kakšno vrsto drugačnosti gre. Človek je

človek, ne glede na barvo kože, vero, prepričanje, narodnost ali pa spolno usmerjenost. In invalidnost tudi ni izvzeta.

### 5.1.3 Osveščanje

Kot sem opisal v točki 5.1.2 je temeljno osveščanje najprej tisto v lastni glavi. To pa ni najlažja, ampak prej najtežja naloga. Vsak jo mora opraviti pri sebi in zase. Prvi korak pri osveščanju družbe gledano širše pa je vsekakor potrebno narediti pri prvem koraku vanjo. To je v šoli. Sicer so pred tem še vzgojno varstvene organizacije po domače vrtci za predšolske otroke. Vendar se bom raje osredotočil na šolo kot obveznost in pravico vsakega otroka.

V mojih obiskih na večih osnovnih šolah po Sloveniji, kjer sem učencem razlagal o invalidnosti, sem spoznal, da so otroci precej bolj dovtetni in prilagodljivi v prvem stiku z drugačnostjo. Kljub neodraslosti pokažejo dovolj zrelosti, se lažje prilagodijo in neobremenjeno navadijo na različne oblike drugačnosti ter jih s tem sprejmejo kot normalen del življenja.

Večji del populacije z invalidnostjo pa je namesto v bližnjo šolo, ki so jo obiskovali vsi okoliški otroci, odšel na šolanje v posebej za ta namen ustanovljeno institucijo. Tak primer je Zavod za usposabljanje invalidne mladine – ZUIM v Kamniku.

Tam je poleg osnovne šole opravil tudi srednjo šolo. Po končani srednji šoli se je dvajsetletnik znašel v »pravem« svetu. Zaposlovanje v posebnih delavnicah je sicer možnost, ki ohranja ta drugi svet tak, kot je bil za časa šolanja, vendar je vprašanje, koliko ljudi si res želi tako življenje.

Težava takih zavodov je tudi v tem, da večina gojencev po končanem šolanju nima razvitega občutka za samoiniciativo. V Zavodu namreč za vse poskrbijo pristojni delavci. Tako dobi gojenec urejen sistem, kar se tiče nege, šolanja, bivanja, financiranja, skratka na vseh področjih. Po končanem šolanju pa se vedno več mladostnikov z invalidnostjo odloči za študij.

Zadnja leta število študentov z invalidnostjo izrazito narašča. Usmeritev je opazno pogojena z ustanovitvijo Društva študentov invalidov Slovenije. To že od leta 1998 zagotavlja brezplačen prevoz za študijske namene (Interna dokumentacija DŠIS).

Ko pride bivši dijak, sedaj študent, na Univerzo, pa zanj ni več poskrbljeno tako kot v Zavodu. Čez noč mora urejati vse stvari, povezane s študijem, bivanjem in nego sam. Marsikdo se zaradi tega ne znajde.

V tem »pravem« svetu se počuti človek, ki je živel praktično 24 ur na dan v Zavodu, kot tujec. Neznani mu je. Ne pozna mehanizmov delovanja. Njegovo življenje je prej potekalo drugače. Opraviti mora preskok iz prejšnjega varno urejenega stanja v stanje negotovosti in samoiniciative.

Prav tako pa je tak človek neznanka za okolico. V osnovni ter kasneje v srednji šoli ni bilo možnosti spoznati človeka, ki je živel v Zavodu.

Tu je prišlo že na začetku do napake v tem, ko nekdo ni odraščal na dvorišču skupaj z drugimi otroki in kasneje mladostniki, tudi ni bil več del te družbe. Tako je svojim vrstnikom v domačem kraju tuj in neznan kot so tuji tudi oni njemu. Skratka vse to, kar mora vsak človek brez invalidnosti predvsem v času svojega otroštva doživeti, da postane del družbe, je otroku z invalidnostjo odvzeto. Celoten proces mora opraviti kot že odrasla in formirana

oseba. Povedano drugače, korenito mora spremeniti svoje vzorce obnašanja in razmišljanja. Spremeniti mora odnos do sveta. To pa glede na človeško naravo sploh ni lahka naloga.

Standardna pravila OZN-a v pravilu 6 določajo, naj država prizna načelo enakih možnosti za integralno izobraževanje otrok, mladostnikov ali odraslih oseb z invalidnostjo od osnovne šole do visokošolskih programov. Z upoštevanjem teh pravil do večine navedenih težav najbrž sploh ne bi prišlo.

Zelo pomemben dejavnik je tudi takoimenovana politična volja. Govorimo o odločenosti vodstva države, torej vlade, kot nosilca politike, da na nekem področju poseže in poskuša doseči določen napredek.

Ostane pa še drugi dejavnik, s katerim lahko vplivamo na javno mnenje in s tem dosežemo večje družbene spremembe v odnosu do invalidnosti. To so mediji.

## 5.2 MEDIJI

Mimika, glasovi in gibi so že starodavni načini sporazumevanja. V osnovnih oblikah jih uporabljajo tudi živali. Govorica je posledica potrebe po komuniciranju in obveščanju. Dimni signali, bobnanje, petje ali ogenj so bili prvi načini širšega obveščanja. To je počasi napredovalo do zapisov na plošče, papir, knjige in kasneje časopise. Tako lahko govorimo o nastanku medijev.

Obstaja več vrst medijev, kot so tiskani, avdio in vizualni mediji. Osredotočil se bom na medije kot sredstvo poročanja in obveščanja ter zabave.

»Množična občila imajo tako pomembno vlogo, da sem si jo upala označiti z besedo «usodno» zato, ker so eden najpomembnejših mehanizmov za konstituiranje našega sveta, vsakdanjega življenja, ki je primarna in prevladujoča stvarnost, naša par excellence.« (Košir, 1988, str. 29) Lahko torej trdim, da gre za nesporno vlogo medijev pri pravilnem ali nepravilnem pojmovanju in obravnavanju invalidnosti same kot ljudi, ki z njo živijo.

V zadnjih letih sem v naših medijih zasledil prispevke, povezane z invalidnostjo predvsem na sledeče načine:

- Kot »reveža«, ki ne more rešiti hude težave, kot npr. stanovanjskega problema, problema zaposlitve, študija, ... predvsem v smislu »pomagajmo«.
- Drugič, v primeru »dobre prakse« se pojavlja človek z invalidnostjo pri za povprečnega človeka čisto običajnih opravilih, kot so npr. hranjenje, pisanje in podobno, kar izpade kot neka posebnost v smislu »poglejte junaka«. In to kljub temu, da večina ljudi z invalidnostjo zmore opraviti te stvari sama.
- Tretji pristop je pogovor s tretjo osebo, strokovnjakom na tem področju o osebah z invalidnostjo. Tak odnos sem večkrat opazil tudi v vsakdanjem življenju. Kot primer bi navedel obnašanje trgovcev. Pri nakupu čevljev se kljub moji prisotnosti raje pogovarjajo s človekom, ki je z mano. Tako se mirno dogovorita o mojem nakupu v smislu »Ali mu je čevljev številka triinštirideset prav?«.
- Četrty pristop je govor o osebah z invalidnostjo kot skupini.
- Peti način je govor o invalidskih organizacijah.

- Šesti način je strokovno pisanje o novih medicinskih dognanjih, zdravilih ali pripomočkih.
- Sedmi način je govor o vlogi in delovanju države na tem področju.
- Osmi način je obravnavanje dosežkov posameznih oseb z invalidnostjo, kot so npr. dobitniki mednarodnih medalj na velikih tekmovanjih.
- Za na konec bi omenil še realen način prikaza posameznika – osebe z invalidnostjo, ki opisuje življenje, želje ali dosežke te osebe.

Samo pričakovanje družbe v teh primerih z občasno izjemo zadnjih treh je, da gre za obupane osebe, ki ne morejo same opravljati osnovnih življenjskih opravil in jim je treba pomagati. Oziroma, če jih že kdo opravlja, pa si za to »neizmerno hrabrost in voljo« zasluži medaljo.

Vse to je odraz novinarskega znanja. Je tudi odraz pričakovanja o znanju tistega, ki mu je prispevek, ki je običajno interpretacija, namenjen. Odgovornost zanjo pa nosijo tako odgovorni novinar, stroka kot tudi oseba z invalidnostjo s svojo vlogo, ki to dopušča.

Na način kako medij obravnava posamično tematiko, vpliva več dejavnikov:

- krog ciljne publike: bistveni podatki tu so interes, izobrazba, želje, veroizpoved, standard, pričakovanja ... ciljne publike.
- tehnično tehnološki del: opremljenost za pokrivanje določenega področja v smislu naklade, pokritja s signalom, logistike ...
- politično pravna situacija v družbi: vse prevečkrat najdemo politično korektnost celo v samozvanih demokracijah z dolgim stažem.
- znanje in usposobljenost novinarjev in odgovornih urednikov ter njihova dovezetnost za dogajanje v družbi.
- sama narava tematike, o kateri piše/govori medij.

Vsi ti dejavniki vplivajo na naravo in obliko interpretacije. Za prikaz oseb z invalidnostjo v medijih sta tako pomembna predvsem zadnja dva sklopa.

**Znanje in usposobljenost novinarjev in odgovornih urednikov ter njihova dovezetnost za dogajanje v družbi** je v osnovi znak osebnostne novinarske zrelosti in pa izobrazbe, ki jo dobijo ti ljudje večinoma na Fakulteti za družbene vede, ki pri nas načrtno vzgaja novinarski kader. Tu lahko prištejemo še dodatno kasnejše izobraževanje. Tako pridemo do pojma novinarske zrelosti.

Novinarske zrelosti ne bi povezoval s tem, koliko novinar ve o invalidnosti, ampak bolj v tem smislu, koliko se dejansko poglobi v zadevo, o kateri piše ter njegovo sposobnost biti objektivni in razumljivi. Bolj strokovna je tema, o kateri novinarji pišejo, večji polom lahko pri tem nastane. Žal pa to opazi le pravi strokovnjak tistega področja, ostali pa smo prepuščeni odločitvi, da novinarju verjamemo ali pa ne.

**Sama narava tematike, o kateri piše/govori medij**, pa je pri pisanju o ljudeh z invalidnostjo zelo izrazita. Osebno sem v zadnjih dvanajstih letih na lastni koži zelo dobro



občutil globino prepada, ki nastane med dvema človekoma zaradi invalidnosti. Tega sploh ne mislim v slabšalnem pomenu. Ljudje, ki niso imeli prej nikoli opravka z invalidno osebo, enostavno ne vedo, kako se obnašati. Predvsem je bilo večini skupno to, da niso želeli užaliti mojih čustev. Nobenega nasilja, prej beg kot vsiljivost in pa velika mera previdnosti so zaznamovali večino takih srečanj.

Tudi pri delu z novinarji sem večkrat opazil tak pristop, le da je bil precej bolj neopazen kot običajno. Gre pač za profesionalnost v stiku z ljudmi, ki jo novinar enostavno mora imeti.

V medijih nisem praktično skoraj nikoli zasledil izrazitega negativnega odnosa do osebe z invalidnostjo. Dvomim, da gre tu za vprašanje oziroma rezultat osebne etike novinarjev. Gre bolj za odnos, podoben tistemu, ki ga imajo ljudje do pravkar umrle osebe. O teh se ne govori slabo. Izjeme so tu samo pisma bralcev, kjer pisec, sam oseba z invalidnostjo, večkrat ne izbira besed pri obračunu z drugo osebo z invalidnostjo. Vendar pa je tako blatenje sprejeto brez odzivov širše javnosti.

Zato pa se večkrat govori slabo o invalidskih organizacijah. Kot lahko opazimo, kateri novinar se nagiba k določeni politični stranki, tudi opazimo, kakšno je novinarjevo razmerje z določeno organizacijo.

Zanimivi so podatki v raziskavi študentov Fakultete za Socialno delo (Grilc, Kodele, 2000, str. 53) o pojavnosti ljudi z invalidnostjo v slovenskih medijih Delo in Dnevnik intervalno v času od 17. 1. 2000 do 7. 3. 2000. Ugotovili so, da so v tem času v desetih prispevkih govorili o posamezniku, triintrideset je bilo prispevkov o organizacijah, trije o invalidnosti kot družbenem pojavu in dva o pripomočkih za osebe z invalidnostjo. Skupaj torej oseminštiridesetkrat. Od tega je bilo devetintrideset prispevkov napisanih v nevtralnem, šest v negativnem in trije v pozitivnem tonu.

Če vse to povzamem, lahko trdim, da se o invalidnosti sicer govori, vendar pa ne preveč objektivno ali pa kritično. Prav tako pa populacija z invalidnostjo v primerjavi s celotno populacijo predstavlja okroglih osem odstotkov, kar naj bi približno pomenilo dvanajstino. Ta odstotek pa še zdaleč ni sorazmeren s samim dejanskim pojavljanjem oseb z invalidnostjo v medijih, družbi in pri zaposlovanju.

Navedel bi tri predpostavke, iz katerih bi v nadaljevanju poskušal najti pristop k spremembi pojmovanja invalidnosti po medijih:

- Prva predpostavka je ta, da je novinar človek, ki ima o določeni temi tudi svoje mnenje. To mnenje se potem odraza v prispevku.
- Druga predpostavka je dejstvo, da ima novinar običajno določen spekter oziroma področje, ki ga pokriva. Na tem področju se specializira, kar pomeni, da področje invalidnosti pokrivajo le določeni novinarji.
- Tretja predpostavka je trditev, da je Fakulteta za družbene vede institucija, v kateri se izobražujejo bodoči novinarji.

Tako bi na tem temelju predlagal naslednje ukrepe za izboljšanje razmer:

- **invalidske organizacije in profesionalni stiki z javnostmi,**
- **izobraževanje bodočih novinarjev,**

- kongresi in konference, organizirane s pomočjo EU o medijih in invalidnosti z namenom izobraževanja že zaposlenih novinarjev,
- trajno, strokovno, načrtno obveščanje predvsem nacionalne TV o drugačnostih, ki prežemajo našo družbo

### **5.2.1 Invalidske organizacije in profesionalni stiki z javnostmi**

Svet invalidskih organizacij sicer že ima zadolžene ljudi, vendar pa zaenkrat še ni opaziti znatnega izboljšanja stanja. Kar se tiče števila prispevkov o ljudeh z invalidnostjo, se situacija sicer počasi popravlja, vendar še zdaleč ni blizu dvanajstini, o kateri sem govoril.

Problem pa ostaja kakovost. Izboljšanje je pogojeno s premiki v dojemanju in izobraževanju, kar pa se ne zgodi čez noč. Tu je naloga Sveta invalidskih organizacij, da z lastnim odnosom, akcijami in pristopom k novinarjem, ki pokrivajo to področje, poskušajo spremeniti sedanje stanje.

Vse, kar prihaja s strani EU ali kake večje mednarodne organizacije, ima v naši državi zaenkrat še določeno težo. Navedel bi dva primera. Prihod gospoda Bengta Lindquista – odposlanca ZN v Slovenijo in prihod gospoda Jeana Paula Pricharda iz Evropskega invalidskega foruma je bil v obeh primerih objavljen v Dnevniku nacionalne televizije. Svet invalidskih organizacij je s tem dobil svojih pet minut. Isti učinek imajo tudi mednarodne konference, soorganizirane z denarjem Evropske unije na tematiko invalidnosti.

Prav tako bi moral Svet invalidskih organizacij s stiki prek Novinarske zbornice organizirati kratke seminarje ali vsaj reklamne tiskovine, namenjene obveščanju in izobraževanju.

### **5.2.2 Izobraževanje bodočih novinarjev**

Na kratko strnjeno je Fakulteta za družbene vede tista, ki usposablja med drugim tudi novinarje v tem prostoru. Zelo pomembno je tudi dejstvo, da ima študentska invalidska organizacija svoje prostore ravno na tej Fakulteti. Tako se bodoči novinarji pogosto srečujejo z invalidnostjo. Le – ta je pač del življenja in vsakdana na tej fakulteti. S tem se zmanjšuje razdalja v razmerju med novinarjem in osebami z invalidnostjo.

### **5.2.3 Trajno, strokovno, načrtno obveščanje predvsem nacionalne radiotelevizije o drugačnostih, ki prežemajo našo družbo**

Beseda bo o možni vlogi RTV. Ta predvaja posebne oddaje, v katerih se osebe z invalidnostjo sicer pojavljajo, vendar pa te oddaje ne dosegajo ravni gledanosti, ki bi pripomoglo k izboljšanju razmer. Namenjeni so predvsem osebami z invalidnostjo, manj pa širši javnosti. Ravno to, da gre za posebne oddaje, ki se ukvarjajo s skoraj izključno invalidsko tematiko, je bolj znak izločanja oseb z invalidnostjo, kot pa način vključevanja v družbo.

Ne trdim, da bi morali predvajati vsako tekmovanje oseb z invalidnostjo, vendar pa so državna prvenstva oseb z invalidnostjo v plavanju, košarki, atletiki ali streljanju omembe vreden dogodek, ki bi sodil v športna poročila ali kako specializirano oddajo, kot je npr. Končnica.

Sploh se tu pojavlja vprašanje, čemu so ti dogodki ločeni. Prvenstvo v boksu ali rokoborbi se odvija po kategorijah in podobno bi lahko bilo tudi v atletiki ali plavanju. Vendar pa je tudi tu že opazen napredek. Olimpijske igre v Atenah bodo prve z le enim organizacijskim komitejem za olimpijske in paraolimpijske igre. Bodo pa zaenkrat še vedno potekale ločeno. Na svetovnem prvenstvu v atletiki v Parizu je nekaj kategorij, v katerih so nastopile tudi osebe z invalidnostjo.

Javna RTV bi morala tudi omogočiti predvajanje oglasov na temo invalidnosti in nediskriminacije z namenom informiranja in izboljšanja stanja. Pripravo in izdelavo takih oglasov bi morale prevzeti invalidske organizacije.

V primeru javne RTV bi torej morali sprejeti načrt ne zgolj pojavljanja v medijih, ampak predvsem ciljnega pojavljanja oseb z invalidnostjo v njihovi programski shemi. Pod besedo primerno oziroma neprimerno bi smatral predvsem prve štiri pristope, opisane v točki 5.2, kjer govorim o načinih pojavljanja v medijih.

## 5.3 DELODAJALEC

Delodajalec je sklepni in najožji izmed sklopov družbe, ki jih obravnavam v pričujočem diplomskem delu. Delodajalec se dejansko odloča o zaposlitvi osebe z invalidnostjo. Najprej sem delodajalce razdelil na dva večja sklopa:

- **delodajalci v gospodarstvu in**
- **delodajalci v negospodarstvu.**

### 5.3.1 Delodajalci v gospodarstvu

Ekonomija oziroma gospodarstvo je pojem in znanost, s katero se človeštvo že dolgo ukvarja. Gospodarstvo sestavljajo gospodarske družbe po določbah Zakona o gospodarskih družbah.

#### 5.3.1.1 Podjetja oziroma gospodarske družbe

Gre za okolje, v katerem ljudje delajo in preživijo praktično tretjino svojega časa. To je institucija, ki tako kot vsak organiziran proces deluje po določenih zakonitostih. V samem bistvu teh zakonitosti in načel, po katerih deluje, je zajet tudi način dojemanja in razmišljanja ter iz tega izhajajočih razmerij do okolja in družbe, kjer se ta proces dogaja.

Vsebinsko v družbenih znanostih je pojem opredeljen kot **kultura podjetja**. Sedaj je prevladujoči sistem kapitalizem. Cilji kapitalizma so vključitev čim večjega števila virov za komercialni namen, čim večja kontrola, čimvečja rast, osredinjena v doseganje ciljev globalizacije. Skratka, če poenostavimo, kako iz danega ustvariti čim več.

Najprej, kaj je kultura?-

Po SSKJ-ju: skupek dosežkov, vrednot človeške družbe kot rezultat človekovega delovanja, ustvarjanja.

(Računalniški program ASP v1.25, 1997 )

Kaj je podjetje?

Po SSKJ-ju: samostojna gospodarska enota z določenimi nalogami na področju proizvodnje, trgovine, storitev.

(Računalniški program ASP v1.25, 1997 )

Tudi gospodarska družba in dejavnosti, ki jih opravlja, so del oziroma ena od pojavnih oblik te kulture. Gre za produkcijo, reprodukcijo ali storitve, ki črpajo iz okolice in delujejo za okolico. V vsaki gospodarski družbi so vršilci nalog namreč ljudje in produkt je v končni fazi tudi vedno namenjen ljudem.

Oblika njihove organiziranosti in razmerja znotraj le-te so odvisna od vrednot in motivov, ki v tej družbi nekaj veljajo, kot tudi poseben odnos z okolji, kar temelji na diferenciranih prilagodljivih stereotipih. (Fernandez et. al., 1999, str. 31)

Srečujemo dva vidika: ekonomski vidik in vidik vrednot. Pri tem sploh ni nujno, da se omenjena vidika izključujeta. Podjetje oziroma gospodarska družba kot taka skuša udejanjati svoja ekonomska načela. S tega vidika lahko domnevamo, da je v okolju, kjer je večja skrb za konkurenčnost in profit, kot pa ščitenje in negovanje, oseba z invalidnostjo obravnavana kot subjekt s svojimi določenimi nalogami in odgovornostjo, ne pa kot objekt, na katerem se izvajata nega in skrb. Glede na pomanjkanje odgovornosti, ki jo ta družba skoraj že pričakuje od osebe z invalidnostjo, je to napredek.

Vendar pa se tu zatakne. V povezavi s poglavjem 4 trdim, da prihaja do kratkega stika tu na obeh straneh. Tokrat se osredotočam na stran podjetja.

Vsako podjetje tako deluje po načelih, ki veljajo v določeni družbi. Temu se bolj ali manj uspešno prilagaja skozi čas. Vendar pa je dejansko odločanje o dogajanju v rokah lastnikov predvsem pa njihovih zastopnikov – direktorjev. Včasih tudi tistih, ki skrbijo za kadrovanje. Vendar kljub delu kadrovskega delavca na tem področju ima še vedno zadnjo besedo vodja – direktor. Gre torej za odnos vodstva do zaposlovanja oseb z invalidnostjo.

Glavni vzrok za zaposlovanje ali nezaposlovanje oseb z invalidnostjo, gledano z vidika podjetja, je torej v odnosu direktorja do tega vprašanja. On oziroma ona sta glavni nosilec politike in kulture podjetja in s tem tudi politike ter kulture zaposlovanja.

Pri tem je potrebno upoštevati tudi, da načela, po katerih deluje podjetje, niso stalnica, ampak stalno se spreminjajoč in dopolnjujoč proces. Kultura podjetja je torej narejena oziroma povzročena s strani dejavnikov, ki so pomembni za podjetje. Ti so v prvi vrsti vodstvo, lastniki in država. Ko uspejo v svoje delovanje vključiti tudi skrb za okolje, želje potrošnikov ter socialne vidike, lahko štejemo, da gre za podjetje, ki se zaveda odgovornosti do okolja, iz katerega črpa.

Vsekakor je tu tudi vidik potrošnikove doslednosti. Potrošnik namreč sprejema odločitve, kateri izdelek bo kupil in s tem tudi, katero podjetje bo s tem podprl. S svojo odločitvijo podpira tudi usmeritev in logiko tega podjetja. Učinek ni posreden, ampak takojšen. V bistvu bi osveščeni in odločni potrošniki imeli celo večjo moč pri odločanju kot direktorji in lastniki, saj bi se jim le - ti morali prilagoditi. Brezbrižen kupec, ki išče le najnižjo ceno ali pa le najbolj diferenciran in zanj ustrezen proizvod, pač težko pričakuje, da bo podjetje ravnalo drugače. V takem primeru seveda najbolje uspevajo podjetja, ki delujejo predvsem, če ne celo samo, po zakonitostih diferenciacije ali pa čim nižje cene. Gre torej za krog odnosov med vsemi vpletenimi. Potrošnik je dejansko lahko kralj, vendar pa se mora

tega zavedati. Že s tem, ko je opravil nakup, je prispeval k določeni usmeritvi. S tem je tako ali drugače opravil svojo nalogo.

Vendar pa se v tem poglavju oziroma točki osredotočam bolj na podjetje in v njem zaposlene ljudi, ki so prvi neposredno odgovorni in zadolženi za zaposlovanje. Na njih tudi sloni kultura podjetja. Izvajajo jo vsakodnevno s svojimi izbirami in dejanji, kot zgled, ali pa čisto po službeni dolžnosti.

Najprej obravnavam način organiziranosti podjetja. Razdelitev bi osnoval po relaciji med vlogo direktorja in kadrovnika v smislu, kdo odloča o zaposlovanju.

Ta delitev je sicer dokaj poenostavljena, vendar pa služi namenu opredelitve, kdo v podjetju odloča o zaposlovanju in kakšna je njegova možna izobrazba:

- odločanje direktorja,
- odločanje vodstva,
- odločanje kadrovske službe.

#### *5.3.1.1.1 Odločanje direktorja*

Tako podjetje je običajno v lasti direktorja, ki je vodja, kadrovník in še kaj. Bistveno je to, da je zaposlovanje v tem primeru odvisno predvsem od te osebe. Gre za osebno presojo, osebno stopnjo doveznosti, zrelosti in znanja, ki jo tak človek ima.

Ne namigujem na zrelost ter znanje in zaposlovanje invalidov kot vzročnopolosedično. Gre za sposobnost človeka, da oceni objektivno, kdo je za določeno delo primeren. Težava nastane pri določanju izobrazbe te osebe je to spremenljivka ki bi jo težko opredelili. Sem so zajeti vsi profili od ekonomistov, pravnikov, strojnih inženirjev, kemikov, gradbenikov, lesarjev .

#### *5.3.1.1.2 Odločanje vodstva*

Tu gre za podjetje, v katerem je odločanje vezano na manjši tim, ki običajno opravlja tudi ostale vodstvene funkcije, kot so vodja nabave, prodaje, tehnični vodja, direktor ...

Ta skupina odloča o bistvenih spremembah v podjetju in običajno tudi zaposlovanju. V tem primeru je zaposlovanje odvisno od skupine ljudi.

Izobrazba teh ljudi je prav tako zelo različna. Gre za tehnične profile, vendar zaradi same velikosti podjetja pogosto tudi za ljudi s komercialno ali ekonomsko izobrazbo.

#### *5.3.1.1.3 Odločanje kadrovske službe*

Tu je podjetje že dovolj veliko, da ima za ukvarjanje s človeškimi viri svojo kadrovsko službo. Zadnje čase na to mesto zaposlujejo predvsem psihologe, diplomante kadrovskega managementa in pa tudi socialne delavce.

Kadrovska služba zaradi obsega dela deluje bolj kot služba, ki običajno nima tako pristnega stika s sedanjimi ali bodočimi zaposlenimi. Odnosi so uradni in tehnično izdelani ter praviloma trajajo manj časa. Odločanje naj bi tu zato bilo bolj objektivno, saj gre za skupino.

Na podlagi te razdelitve utemeljeno sklepam, da o zaposlovanju v večini primerov odločajo diplomanti psihologije, kadrovskega managementa, socialnega dela in v smislu vodstvenih kadrov ekonomisti in pravniki.

Kako torej priti do njih?

- **Po institucijah v katerih se izobražujejo.**
- **Po GZS-ju in podobnih združenjih.**
- **V medijih.**

**Institucije, v katerih se izobražujejo** ljudje, ki odločajo o zaposlovanju, so visoke šole in fakultete. Ob upoštevanju prej naštetih kadrov, ki naj bi odločali o zaposlovanju, bi s pravim pristopom na teh pedagoških ustanovah celoten položaj in razmere oziroma problematiko zaposlovanja ne samo ljudi z invalidnostjo, temveč vseh tako ali drugače drugačnih, sistematično uredili. To so Ekonomska fakulteta, Fakulteta za družbene vede, Pravna fakulteta, Filozofska fakulteta in Visoka šola za socialno delo.

Vendar pa je problem zaposlovanja tu in danes. Vsi bodoči odgovorni bodo v ta položaj prišli šele čez nekaj let.

Prek izobraževanja gre torej za strategijo urejanja položaja v prihodnosti. To sicer ni zanemarljiva ali manj pomembna naloga, vendar pa ne rešuje sedanje situacije.

Izjema tu je nadaljnjo izobraževanje kadrovskih in vodstvenih delavcev.

Druga točka, kjer lahko pridemo v stik z ljudmi, ki odločajo o zaposlovanju, so **GZS in druge organizirane oblike delodajalcev in kadrovskih delavcev.**

Svet invalidskih organizacij Slovenije bi moral izvajati nenehen pritisk in ob tem tudi sodelovati s temi združenji. Priprava kratkih referatov na večjih srečanjih, pošiljanje krajših tiskovin, razlag in pobud bi sprožilo premik v zavedanju, ta pa bi sprožil debato o tej temi. Debata pa običajno med pravimi gospodarstveniki preide v akcijo.

V mislih imam tržni pristop, ki bi ga udeleževal Svet invalidskih organizacij oziroma vsaka izmed članic tega Sveta. Morali bi se naučiti tržiti svoje člane, njihove sposobnosti, znanja in izkušnje tudi na tem področju. People With Disabilities Ireland (PWDI) je podobna organizacija, ki že več let deluje na ta način. V sodelovanju z njimi sem izvedel, da redno pripravljajo predstavitve in srečanja delodajalcev. Sčasoma so dosegli posluš pri velikem delu gospodarstva.

Pri tem Svetu ali posamični članici lahko znatno pomaga naša država s spodbudno zakonodajo in pomočjo ali olajšavami. Vse to, kar sem opisal v poglavju 4 o vlogi posameznika bi morale tudi invalidske organizacije obvladati in posredovati tako članom kot delodajalcem na drugi, višji in tehnično bolj izdelani ravni.

Zadnji pristop je v **medijih**. Vodstveni delavci in kadrovniki so del naše družbe. Tudi na njihovo mišljenje vplivajo mediji. O medijih je več napisanega v poglavju 5.2.

V tej točki bi opozoril na dva vidika:

- 1) prvi je ta, da se jih, kot vse ostale, prek medijev obvešča o invalidski problematiki in s tem dosega spremembe v dojemanju.
- 2) Drugi način je neposredno pozivanje te skupine ljudi k dejanjem oziroma zaposlovanju prek medijev.

### **5.3.1.2 Invalidska podjetja**

Za konec še posebna oblika gospodarstva. Podlaga za izvajanje te dejavnosti je Pravilnik o merilih za nadomestitev dela stroškov invalidskim podjetjem (Ur. L. RS, št. 54/97) To so podjetja, kjer zaposlujejo, pa tudi usposablajo osebe z invalidnostjo. Organizirana so v iste oblike kot ostale gospodarske družbe in zanje veljajo ista načela poslovanja.

Pogoj za status invalidskega podjetja je, da ima najmanj 40 % zaposlenih priznan status osebe z invalidnostjo. Poleg tega mora za status invalidskega podjetja predhodno dobiti soglasje Vlade Republike Slovenije. Poslovanje in delo nadzirajo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Agencija za plačilni promet in Davčna uprava Republike Slovenije. Tudi stečaj ni možen brez soglasja Vlade RS. Na podlagi statusa invalidskega podjetja namreč dobi tako podjetje posebne davčne in druge olajšave. Ker se upoštevajo stroški usposabljanja in zaposlovanja oseb z invalidnostjo, jim te olajšave omogočajo ekonomsko uspešnost.

To poteka na sledeč način. Prispevki za pokojninsko-invalidsko zavarovanje in prispevki za zdravstveno varstvo se obračunavajo in izločajo na poseben račun in se kot odstopljena sredstva uporabljajo za materialni razvoj teh podjetij. Enako velja za obračunavanje prispevka za porodniško varstvo.

Poleg tega invalidska podjetja ne plačujejo davka na izplačane plače in davka na dobiček. To dejansko pomeni, da invalidska podjetja teh prispevkov ne plačujejo, ampak jih namenjajo za:

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

(UZIB, 2001, str. 86)

Ciljna skupina so osebe z invalidnostjo, ki jim je invalidnost priznana po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Zakonu o vojaških invalidih, Zakonu o izobraževanju in usposabljanju otrok in mladostnikov z motnjo v telesnem in duševnem razvoju ali Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb. Delež nadomestila znaša, odvisno od skupine v katero je oseba z invalidnostjo razvrščena, 25 %, 50 % ali 75 % zjamčene plače. (Navodilo št. 051-22, 2002, str. 1 in 2)

### **5.3.2 Delodajalci v negospodarstvu**

V negospodarstvu se mora delodajalec prav tako obnašati racionalno in skrbeti za dobro poslovanje kot v gospodarstvu. Predvsem bi se tu osredotočil na državno upravo. Zaposlovanje oziroma nezaposlovanje oseb z invalidnostjo je tu pod drobnogledom države. Le - ta je zavezana spoštovati lastne zakone. V tem smislu nastopa celo kot najbolj zaželen delodajalec v pogledu gotovosti službe. Med podatki Statističnega urada nisem našel podatkov o tem, koliko oseb z invalidnostjo je tako zaposlenih, kljub temu, da so Ministri za

zaposlovanje in socialo Evropske unije (glej točko 3.2.3) sprejeli resolucijo, ki od držav članic to zahteva. Zaradi tega tudi ne morem izpeljati sklepa o doslednosti države pri izpolnjevanju lastne zakonodaje.

Med drugimi subjekti v negospodarstvu so še različne neprofitne organizacije. Seveda tudi zanje veljajo pravila, ki jih postavi država, vendar pa jih omenjam zaradi njihove posebnosti.

V teh organizacijah je prostor za delovanje, predvsem kratkoročno programsko delovanje, lahko zelo širok. Tu obstaja veliko število programov in razpisov, na katerih večina organizacij niti ne uspe kandidirati ali sodelovati. Teh bo ob vstopu Slovenije v Evropsko unijo še več. Potrebne so ideje za tako delo in samoiniciativa. Človek tako sicer ne dobi zaposlitve, lahko pa pogodbeno opravlja določene storitve in aktivnosti v okviru teh projektov. Sam letno sestavim za različne organizacije več takih projektov. Nova znanja, nove izkušnje, potovanja in poznanstva so le prijetne spremljevalke takega dela.

## 5.4 PRISTOP K DELODAJALCEM

O pristopu posameznika k posamičnemu delodajalcu sem pisal v poglavju 4.8. Tu se osredotočam na splošno formulo pristopa k delodajalcem, ne glede, ali gre za pristop v okviru institucij v katerih se ljudje, ki odločajo o zaposlovanju izobražujejo, po GZS-ju in podobnih združenjih ali v medijih. Tehnično gledano lahko kot ekonomist ugotovim, da je potrebno zvišati tržno ceno dela, ki ga lahko opravijo osebe z invalidnostjo. Tega pa brez informiranosti ni mogoče doseči.

Kako torej lahko dvignemo vrednost dela oseb z invalidnostjo in s tem dosežemo določeno privlačnost za to delo pri delodajalcih?

Najprej bi gospodarske družbe razdelil na dve skupini. V bistvu tu enačim gospodarsko družbo z zaposlovanje odgovornimi ljudmi v tem podjetju. Govorim torej o njihovih izkušnjah.

Tako glede predhodnih izkušenj na tem področju delimo gospodarske družbe na:

- gospodarske družbe, ki še niso imele izkušenj z zaposlovanjem oseb z invalidnostjo in
- gospodarske družbe, ki take izkušnje imajo.

Za gospodarske družbe brez takih izkušenj bi uporabil prilagojen Kotlerjev idejni pristop »Vpliv značilnosti izdelka na stopnjo sprejetja novega izdelka« (Kotler, 1996, str. 350). Ob upoštevanju, da gre tu za ljudi in ne izdelke, sem njegovo razlago prilagodil in tudi spremenil.

Obravnaval bom naslednje značilnosti:

- Relativne prednosti; poiskati relativne prednosti, ki jih osebe z invalidnostjo imajo, in jih uporabiti za pristop.
- Kompatibilnost: ujemanje same zaposlitve osebe z invalidnostjo z vrednotami delodajalca.
- Zapletenost; tehnične težave, do katerih naj bi po domnevah delodajalca prišlo.



- Možnost preizkusa; obstaja možnost zaposlitve prek študentskega servisa, ki je nekakšen preizkus. Prav tako pa večina delodajalcev ponudi preizkusno dobo za določeno delovno mesto.
- Zmožnost komuniciranja; kakšne so možnosti komunikacije z osebo z invalidnostjo.
- Izdatki; kakšni bodo začetni izdatki, kakšni bodo kasnejši nepredvideni izdatki, kakšne so možnosti merjenja učinkov.
- Tveganja; kakšna so tveganja za delodajalca, kakšna pooblastila ima, kakšne pravice in dolžnosti ima oseba z invalidnostjo.
- Negotovost; v vsaki novi situaciji se pojavi določena stopnja negotovosti.

Gospodarske družbe, ki so take izkušnje že imele, pa bi razvrstil na:

- gospodarske družbe z dobrimi izkušnjami in
- gospodarske družbe s slabimi izkušnjami.

Za tiste gospodarske družbe, ki so imele v preteklosti dobre izkušnje, obstaja verjetnost, da bodo zaposlovale osebe z invalidnostjo tudi v prihodnje.

Gospodarske družbe s slabimi izkušnjami pa se bodo tega otepale.

Pristop v tem primeru naj bi slonel predvsem na dveh podlagah;

1. opozarjanju, da smo ljudje različni in posploševanje tu ni na mestu,
2. prikaz dobrih praks drugod.

Naslednji korak je zopet splošen za vse gospodarske družbe. Vendar je potrebno to prilagoditi glede na dosedanje delitve le-teh. Področja, na katera se lahko opremo pri prepričevanju gospodarskih družb za izbiro in s tem zaposlitev osebe z invalidnostjo navajam v točkah od 5.4.1. do 5.4.6.

#### **5.4.1 Posebne prednosti**

Posebna znanja, izobrazba in izkušnje so vedno v pomoč. Zaradi tega je dobra samopredstavitel pomemben dejavnik. Več o tem sem napisal v poglavju 4.

Predvsem bi tu želel poudariti določene prednosti, ki jih oseba z invalidnostjo lahko razvije v primerjavi z ostalo populacijo. Slepca oseba ima na primer bolj razvit čut za orientacijo ali pa vonj, paraplegik lažje presedi osem ur, gluhega pri koncentraciji ne moti hrup.

#### **5.4.2 Dobre prakse**

Poznavanje in predstavitev dobrih praks, ki pokažejo dejansko neutemeljenost predsodkov je eden najboljših načinov prepričevanja.

Običajne reakcije na misel o zaposlitvi osebe z invalidnostjo so:

1. oseba z invalidnostjo zaradi svojih omejitev, ki jih ima tega dela ne more opravljati,

2. oseba z invalidnostjo tega dela ne zna opravljati,
3. potrebne so velike spremembe v organizaciji in delovanju podjetja,
4. potrebna so velika sredstva za prilagoditev delavnega okolja, v katerem bo oseba z invalidnostjo lahko delala,
5. potrebna so posebna znanja za delo s tako osebo,
6. česa takega še nismo počeli,
7. osebe z invalidnostjo so zaradi svojega stanja pogosto na bolniškem dopustu.

Na vse te argumente najlažje in najhitreje odgovorimo s primerom dobre prakse.

### **5.4.3 Želena podoba**

Projekt Antear v severozahodni Španiji je pokazal, da je za sodelovanje podjetja pri zaposlovanju oseb z invalidnostjo bolj kot njegova velikost in uspešnost pomembna zelena podoba – imidž, ki ga podjetje ima oziroma želi doseči v družbi (Alvarez et al, 1999, str. 82). Če podjetje torej želi biti dober delodajalec in to poudarja kot svojo politiko, se lahko opremo na ta dejavnik.

### **5.4.4 Praktične koristi**

Koristi, ki jih podjetje ob zaposlitvi osebe z invalidnostjo lahko dobi od države so podrobneje opisane v točki 3.3.1.2. Marsikdo se tega niti ne zaveda. Dobra obveščenost o tem je vsekakor nujna.

### **5.4.5 Zakonodaja**

V mislih nimam koristih, ki jih je določila država, kot v prejšnji točki, ampak se sklicujem na zakonodajne možnosti. Ena od teh možnosti je denimo kvotni sistem, ki za delodajalce določa odstotek zaposlenih oseb z invalidnostjo med vsemi zaposlenimi.

### **5.4.6 Trkanje na vest**

To je ena od možnosti. Osebno se sicer ne strinjam z njo, saj temelji predvsem na ideji o ubogem človeku, ki mu je potrebno pomagati. Domnevam pa, glede na prepričanje večine ljudi, da bi z njo dosegli kako delovno mesto.

## 6 SKLEP

Reševanje problemov brezposlenosti oseb z invalidnostjo je redna tema OZN-a in EU institucij. OZN je s Standarnimi pravili, opisanimi v točki 3.1.2, sistematično postavil v dveh ozirih prave temelje za reševanje celotne problematike, povezane z invalidnostjo. Prvič, gre za dejanski temelj, dokument, na katerem se lahko gradi. Drugič pa je ta temelj osnovan na pravih predpostavkah, saj je postavljen iz vidika pravic in spoštovanja in ne milosti in pomilovanja. EU poskuša te ideje nadgrajevati in postaviti v prakso.

Bolj natančno reševanje problema zaposlitve za osebe z invalidnostjo pa poteka na treh področjih. Najprej sem se osredotočil na delež oziroma obveznosti, ki jih ima **država**. Po mojem prepričanju je naloga države predvsem v:

- pozitivni zakonodaji in vzpodbudah za delodajalce,
- pomoči pri izobraževanju, usposabljanju ...,
- doslednosti pri izvajanju zaposlovanja v državni upravi,
- kaznih za neupoštevanje,
- obravnavanja populacije kot izrazito heterogene in temu prilagojen mora biti pristop s širokim spektrom instrumentov, namenjenih reševanju tega problema.

Vsakemu prejemniku proračunskega denarja, tako državni upravi, kot tistemu, ki kandidira na javnih razpisih, bi morala država jasno in nedvoumno pokazati, kakšen je njen odnos do subjektov, katerih struktura zaposlenih kaže na diskriminacijo.

Slovenska zakonodaja je sicer pripravljena oziroma je v pripravi, kot sem pisal v točki 3.3. Smatram, da je pristop naše države, predvsem Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve do tega vprašanja dober. To se kaže tudi po resnem sodelovanju med Ministrstvom in različnimi invalidskimi organizacijami.

Vendar pa lahko dobro zakonodajo sodimo le po dejanskih številkah o nezaposlenosti. Dokler se namreč odstotne številke o nezaposlenosti oseb z invalidnostjo vsaj ne približajo tistim, ki veljajo za celotno družbo, trdim, da naša država ne omogoča enakih možnosti.

Poleg področja zaposlovanja je tu še področje izobraževanja. Do prve izključenosti iz okolja pride z vstopom v osnovno šolo, ko iz različnih razlogov, kot so npr. neprilagojenost šole, nepoznavanje s strani vodstva šole in učiteljev ali strahu staršev ali samih otrok z invalidnostjo. Tak otrok konča v za to posebej prilagojeni ustanovi. S tem je iztrgan iz svojega domačega okolja in iz družbe vrstnikov. Segregacija je začeta in pot nazaj je s časom vedno težja.

Potem je tu sama **oseba z invalidnostjo**. Bolj kot njene pravice bi rad poudaril njene dolžnosti. Tudi najboljša zakonodaja nam ne daje enakosti, če se sami ne počutimo enaki. Ne moremo pričakovati, da nas bodo obravnavali resno in kot odgovorno osebo, če niti sami ne verjamemo, da to smo. Premik se začne v lastni glavi.

Menim, da se je vsak človek z invalidnostjo za dejansko iskanje zaposlitve poleg samozaposlitve dolžan potruditi na naslednjih področjih:

- izobrazba,
- dodatno izobraževanje,
- aktivno delovanje tudi v času pred in med iskanjem zaposlitve,
- jasna slika glede želja in sposobnosti,
- poznavanje lastnih prednosti in slabosti,
- samozavest in samopodoba,
- motivacija,
- pravilen in izdelan pristop,
- prave informacije.

Tretje obravnavano področje pa je **družba**. Razmerje družbe do invalidnosti ter ljudi, ki invalidnost imajo. V besedi razmerje ne vidim nič slabega. Moje osebne izkušnje so večinoma pozitivne. Bistveni za to nalogo so bili predvsem naslednji sklopi:

1) pojmovanje invalidnosti:

- a) invalidnost kot beseda,
- b) sprememba miselnosti,
- c) osveščanje,

2) mediji;

3) delodajalec:

- a) delodajalci v gospodarstvu,
- b) delodajalci v negospodarstvu.

Glede pojmovanja invalidnosti prihaja do sprememb. V Sloveniji se ljudje, za razliko od denimo Nizozemske, človeka z očitno obliko invalidnosti skoraj bojijo. Močno se pozna ločenost dveh svetov, invalidskega in neinvalidskega, do katere je prišlo zaradi šolanja v posebnih institucijah. Tudi same invalidske organizacije so še pred kratkim časom delovale kot država v državi. Vendar se zadnje čase stanje spreminja opazno in s pospešeno hitrostjo, tako da sem sam, kar se tiče prihodnosti na tem področju optimističen.

Drugo pomemben sklop so mediji. Pojavljanje v medijih je odraz pojmovanja ljudi z invalidnostjo s strani družbe. Revez, ki ga je zadela vseobsegajoča katastrofa ali pa človek, ki ima malo več težav kot ostali, s katerimi se mora v življenju soočiti, sta le dva različna vidika. Govorita pa lahko o isti osebi. Razlika je le v pristopu. In to razliko lahko spremenijo tudi mediji.

Tako bi sam videl možnost pozitivnih sprememb v naslednjih ukrepih za izboljšanje načinov pojavljanja oseb z invalidnostjo v medijih:

- invalidske organizacije in profesionalni stiki z javnostmi,
- izobraževanje bodočih novinarjev,
- kongresi in konference, organizirane s pomočjo EU o medijih in invalidnosti z namenom izobraževanja že zaposlenih novinarjev,

- trajno, strokovno in načrtno obveščanje predvsem nacionalne TV o drugačnostih, ki prežemajo našo družbo.

Zadnji pomemben dejavnik družbe pa so delodajalci. Delodajalec je tisti, ki sprejme ali pa zavrne zaposlitev osebe z invalidnostjo. Bistvo zakonodaje na tem področju je predvsem to, da prepreči zavrnitev človeka z invalidnostjo zaradi invalidnosti. Vendar pa je zakonodaja naravnana pozitivno in poskuša tako zaposlovanje spodbujati.

O zaposlovanju v večini primerov odločajo diplomanti psihologije, kadrovskega managementa, socialnega dela in pa v smislu vodstvenih kadrov ekonomisti in pravniki.

Do njih pridemo:

- po institucijah, v katerih se izobražujejo,
- po GZS-ju in podobnih združenjih,
- v medijih.

Ko do njih pridemo, pa je potreben pravi pristop. Možnosti za izboljšanje sedanjega stanja vidim predvsem v informiranju in poznavanju invalidske problematike.

Odgovorne za zaposlovanje je potrebno predvsem seznaniti z naslednjimi področji oziroma na načine, natančneje opisane v točki 5.4, na kratko pa:

- posebne prednosti,
- dobre prakse,
- zelena podoba,
- praktične koristi,
- zakonodaja,
- trkanje na vest.

Svetovne organizacije, država, oseba z invalidnostjo in pa družba so torej glavni dejavniki tega diplomskega dela. Bistveni so premiki v miselnosti in dojemanju na vseh področjih. Ne morem se znebiti občutka, da tako OZN kot EU na teoretičnem in praktičnem področju v skladu s svojim poslanstvom dobro opravljata svojo nalogo. Tudi naša država je opravila vsaj teoretični del v smislu sprejete zakonodaje razmeroma v redu. Mediji v povprečju svojega dela ne opravljajo v skladu z določili OZN-a in EU. To se opazi že samo s spremljanjem dnevnega časopisja in TV - postaj. Isto velja za delodajalce. To nam kažejo redki statistični podatki, ki so na voljo. Zatika se tudi pri osebah z invalidnostjo. Enakosti ne prinese zakon. Da nam lahko le moralno podporo in pa možnost, da ga uporabimo.

Ker pa je naša družba stalno spreminjajoč se sistem, je potrebno te spremembe tudi usmerjati na pot vključenosti v družbo enakih. In tu je tudi tisti manjkajoči praktični, del na katerem naša država še ni storila dovolj.

## 7 LITERATURA

1. Alvarez et al.: Antear-un modelo integral, inclusion laboral, mercado abierto y discapacidad. A Coruña: Fundacion Paidea, 2000. 263 str .
2. Fernandez et al.: Cultura empresarial, motivaciones de los empresarios para la inclusion laboral de personas con discapacidad. B.k, 1999. 151 str.
3. Grilc Martina, Kodele Andrejka: Obveščanje slovenske družbe o invalidih. Diplomsko delo. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo, 2000. 86 str.
4. Košir Manca: Nastavki za teorijo novinarskih vrst. Ljubljana: DZS, 1988, 117 str.
5. Kotler Philip: Trženjsko upravljanje. Ljubljana: Slovenska knjiga, 1996. 832 str.
6. Svetin Irena, Rutar Katja: Anketa o delovni sili; Statistični urad RS.  
[URL: [http://www.stat.si/support/hitri\\_slo.htm](http://www.stat.si/support/hitri_slo.htm) po anketi o delovni sili]
7. Uršič Cveto: Ekonomski in socialni položaj brezposelnih invalidov. Institut RS za rehabilitacijo Ljubljana: 1996. 77 str.
8. Uršič Cveto, Drobnič Janez: Ekonomski in socialni položaj invalidov v Sloveniji. Socialno delo, Ljubljana, 38 (1999), str. 3-9.

## 8 VIRI

1. Collins Cobuild: Dictionary of English Language, Birmingham University, London, 1990, 1704 str.
2. Društvo študentov invalidov Slovenije, interna dokumentacija .
3. EDF-European disability forum: publikacije:
  - EDF Contribution to the consultation with civil society organisations for the european commisions white paper on Youth Policy, Bruselj, 2001, 11 str.
  - EDF Contribution to the Future of European Strategy, 2003 13 str.
4. EDF-European disability forum: [URL:
  - [http://www.edf-feph.org/en/policy/publicpro/pubpro\\_news.htm](http://www.edf-feph.org/en/policy/publicpro/pubpro_news.htm))
  - [http://www.edf-feph.org/en/policy/nondisc/nond\\_pol.htm](http://www.edf-feph.org/en/policy/nondisc/nond_pol.htm)]

5. EU-Evropska unija, [URL:

- <http://www.consilium.eu.int/en/summ.htm>
- [http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/prop\\_2003/adopted\\_guidelines\\_2003\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/prop_2003/adopted_guidelines_2003_en.htm))
- [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2003/jan/ees2003\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/jan/ees2003_en.html)
- <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/s50000.htm>]

6. MDDSZ-Ministrstvo RS za delo družino in socialne zadeve: [URL;

- [http://www.gov.si/mddsz/invalidi/osnovna\\_zakonodaja.htm](http://www.gov.si/mddsz/invalidi/osnovna_zakonodaja.htm)
- [http://www.gov.si/mddsz/invalidi/zakoni\\_v\\_pripravi.htm#](http://www.gov.si/mddsz/invalidi/zakoni_v_pripravi.htm#)
- [http://www.gov.si/mddsz/invalidi/priprava\\_zuzi.htm](http://www.gov.si/mddsz/invalidi/priprava_zuzi.htm)]

7. OZN-Organizacija združenih narodov: [URL:

- <http://www.unhchr.ch/disability/index.htm>
- <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/disability/diswork.htm>
- <http://www.un.org/esa/socdev/enable/disidydp.htm> in
- <http://www.un.org/esa/socdev/enable/disun.htm>
- <http://www.un.org/esa/socdev/enable/diswpa00.htm> do [diswpa10](http://www.un.org/esa/socdev/enable/diswpa10.htm)
- <http://unstats.un.org/unsd/disability/rules.txt>
- <http://www.un.org/esa/socdev/enable/disun.htm>
- <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>
- <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>
- <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/disability>
- <http://www.un.org/esa/socdev/enable/disun.htm>]

8. Pravilnik o merilih za nadomestitev dela stroškov invalidskim podjetjem, Uradni list RS, št. 54/97).

9. Računalniški program Amebisovo skladišče podatkov, ASP v 1.25, 1997:

- Slovar slovenskega knjižnega jezika
- Veliki angleško slovenski slovar
- Slovensko angleški slovar
- Slovar slovenskega knjižnega jezika

10. UZIB-Urad za invalide in bolnike: Vodnik po pravicah invalidov, Ljubljana, 2001, 182 str.

11. UZIB-Urad za invalide in bolnike, [URL: <http://www.gov.si/uzi/publikacije.htm>]

12. Webster Comprehensive Dictionary, Encyclopedic edition, Vol.1, Chicago, 1992, 843 str.

13. Navodilo št. 051-22, Zavod za zaposlovanje, Ljubljana, 2002, 11 str.