

Pogled delodajalcev v slovenskih invalidskih podjetjih na zaposlovanje invalidov

Karin Grgurić, Kaja Meh in Katarina Menoni

Eno ključnih vlog pri zaposlovanju invalidov v Sloveniji imajo invalidska podjetja, v katerih je bilo leta 2015 zaposlenih 17 % invalidov. Po zakonodaji so vsa slovenska podjetja obvezana k izpolnjevanju kvote, torej zaposlovanju določenega odstotka invalidov. Poznamo pa tudi invalidska podjetja, v katerih mora biti zaposlenih najmanj 50 % invalidov. V invalidskih podjetjih je zaposlenih veliko različnih invalidov, ki imajo različne vrste težav pri vstopu na trg dela. Trenutno v Sloveniji poteka Akcijski program za invalide, ki skrbi, da bo življenje in zaposlovanje invalidov lažje. V raziskavo smo vključile 12 organizacij, od tega je 11 invalidskih podjetij, ena organizacija pa zaposlitveni center. Uporabile smo strukturirani intervju z vnaprej določenimi vprašanji odprtega tipa, ki smo jih oblikovale same. V intervjuju so sodelovali predstavniki teh organizacij, od tega devet zaposlenih v kadrovski službi in trije direktorji. Ugotovile smo, da delodajalci vidijo precej prednosti v zaposlovanju invalidov, saj so ti zelo motivirani za delo, prijazni in z veseljem hodijo na delo.

Zaposlenost dviguje samozavest individualnih oseb. Za zaposlitev invalida je po navadi potrebna prilagoditev delovnega mesta in včasih tudi dodatna usposabljanja ali prekvalifikacije delavca. Še vedno pa so invalidska podjetja v veliki meri odvisna od subvencij države, saj so sama težko konkurenčna na trgu. Sodobna praksa zagovarja inkluzivno zaposlovanje invalidov na odprtem trgu, kjer se jih ne ločuje od ostalih zaposlenih. V Sloveniji je to včasih še vedno težko, čeprav delodajalci opažajo pozitivne spremembe od uvedbe kvotnega sistema. Delodajalci si želijo, da bi država še bolj pomagala invalidom in tudi poskrbela

za večje ozaveščanje javnosti. Predvsem pa poudarjajo, da na invalide ne smemo gledati kot na ljudi, ki imajo težave pri delu, ampak moramo videti njihove močne točke in prednosti ter le-te izkoristiti.

Uvod

Invalidne osebe so skupina, ki je v vsakdanjem življenju pogosto diskriminirana in do diskriminacije prihaja tudi pri zaposlovanju. Po ocenah je v Evropski uniji 15 % prebivalcev invalidov, v Sloveniji jih je po nekaterih ocenah od 12 do 13 % (Akcijski program za invalide 2014–2021, b. d.). V večini primerov se raziskave ukvarjajo s pogledom invalidov na njihovo zaposlovanje, zato smo se odločile preveriti še pogled delodajalcev, ki je pogosto spregledan. Zanimalo nas je, kje delodajalci vidijo prednosti in slabosti zaposlovanja invalidov ter v kolikšni meri so seznanjeni s potrebnimi prilagoditvami in možnostmi zaposlovanja invalidov. Invalidi namreč predstavljajo 15 % vseh brezposelnih oseb v Sloveniji. Raziskale smo tudi ključne stvari, ki delodajalce prepričajo ali odvrnejo od tega, da zaposlijo invalida.

Invalidne osebe so tista rizična skupina, ki ima najmanjše možnosti za zaposlitev, saj so v očeh delodajalca videti nezanesljivi, v večini primerov morajo delodajalci prilagoditi delovno mesto potrebam posameznika, potrebno je dodatno uvajanje, kar prinese dodatne materialne stroške, vseskozi jim je treba posvečati več pozornosti (Drobnič, 1992). Drobnič (2001) omenja, da delodajalci pogosto verjamejo, da so invalidi običajno premalo prilagodljivi, učinkoviti in vztrajni. Obenem so prepričani, da omejitev delovnih zmožnosti invalidov delodajalcem pogosto prinaša organizacijske težave, ker invalide težko prerazporejajo z zamišljenim kadrovskim načrtom ter hkrati zadostijo vsem omejitvam, ki jih ima posamezna invalidna oseba. Ravno zato invalidi opravljajo delo na slabše plačanih delovnih mestih, dela so enostavna in nezahtevna. Empirične raziskave potrjujejo ta dejstva (Uršič in Drobnič, 1995). Po podatkih raziskave v Sloveniji iz leta 1985 opravljajo invalidi predvsem klasična invalidska dela (vrtnar, snažilka, telefonist), različna dela v skladiščih (manipulant, pomočnik, skladiščnik) in pomožna dela (asistent stroja, pomočnik vrtačca) (Uršič in Drobnič, 1995). Invalidi običajno dosegajo nižjo izobrazbo, zaradi česar imajo manjše možnosti pri iskanju zaposlitve, težje napredujejo in hitreje izgubijo službo. Z vidika samostojnosti invalidov pa sta njihova izobrazba in zaposlitev ključnega socialno-ekonomskega pomena. Zaradi vsega naštetega so invalidi na trgu delovne sile v slabšem položaju in težje dobijo službo, zanje je ravno

delovno mesto ključnega pomena, da sami sebe zaznajo kot vredne dela in se opolnomočijo (Akcijski program za invalide 2014–2021, b. d.). Zakon o invalidskem in pokojninskem zavarovanju – ZPIZ-1 (Uradni list RS, št. 109/2006) razlikuje med tremi kategorijami invalidnosti:

- I. kategorija: če zavarovanec ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela ali če je pri njem podana poklicna invalidnost, nima pa več preostale delovne zmožnosti;
- II. kategorija: če je zavarovančeva delovna zmožnost za njegov poklic zmanjšana za 50 % ali več;
- III. kategorija: če zavarovanec s predhodno poklicno rehabilitacijo ali brez nje ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, lahko pa opravlja določeno delo vsaj s polovičnim delovnim časom oziroma če je zavarovančeva delovna zmožnost za njegov poklic zmanjšana za manj kot 50 % ali če zavarovanec še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar pa ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katerega je razporejen.

Invalidska podjetja (tudi IP) so, zaradi zagotavljanja delovnih mest za invalide, gospodarske družbe posebnega pomena. Predstavljajo vrsto socialne ekonomije in so ena redkih možnosti zaposlovanja invalidov. V Sloveniji imamo dolgo zgodovino invalidskih podjetij; prve oblike izobraževanja in zaposlovanja invalidov so se pojavile v petdesetih letih, leta 1963 je bilo takih zavodov 23. Leta 1976 je bil sprejet prvi Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb. Po tem zakonu so takratne delavnice postale organizacije združnega dela. V njih so se zaposlovali in usposabljali najtežji invalidi (Šuštaršič, Brumnič-Smrekar in Šauperl Fridau, b. d.). Invalidske delavnice so se obdržale do leta 1988, ko so se, z uveljavitvijo Zakona o podjetjih, preoblikovale v invalidska podjetja. Od leta 1988, ko smo imeli v Sloveniji 11 invalidskih podjetij, in do konca leta 2009 je njihovo število poraslo na 166. Hkrati, z rastjo števila invalidskih podjetij je raslo tudi število zaposlenih, predvsem invalidov.

Podatki Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti kažejo, da je bilo konec leta 2009 v invalidskih podjetjih zaposlenih 13.278 oseb, od tega 5.708 invalidov. Invalidska podjetja so usmerjena predvsem v usposabljanje invalidov in njihov poklicni razvoj ter imajo velik družbeni in socialni pomen. Deležna so mnogih spodbud; ne plačujejo prispevkov za invalidsko in pokojninsko zavarovanje, ne plačujejo davka od dobička pravnih oseb, oproščena so tudi davka na izplačane plače, upravičena so do subvencij za plače invalidov ter prejemajo mnogo drugih denarnih pomoči za investicije in razvoj (Sever Božeglav, 2009). Večina invalidskih podjetij

v Sloveniji je v lasti gospodarskih družb in po večini gre za hčerinska podjetja, ki za matično podjetje opravljajo le eno fazo delovnega procesa. Dela, ki se opravljajo v invalidskih podjetjih, so večinoma nezahtevna, monotona in utrujajoča ter pogosto slabša dela, npr. dela za tekočim trakom, kjer ni potrebno usposabljanje in privajanje (Sever Božeglav, 2009).

Prilagoditve delovnih mest za invalide so lahko zelo različne, v ameriški raziskavi (Iyer in Mayling, 2015) navajajo najpogostejše:

- prilagajanje gradiva za usposabljanje (npr. Braillova pisava za slepe);
- omogočanje možnosti mentorstva (pri učenju in opravljanju delovnih dolžnosti);
- spreminjanje oziroma nakup posebne opreme, naprav (npr. prilagoditev višine mize);
- spreminjanje politik ali predpisov na delovnem mestu (npr. blagajniku, ki ima težave s hrbtom, dovoliti uporabo stola);
- prilagajanje delovnega časa (ure prihoda, odhoda, odmori);
- zagotavljanje usposobljenih bralcev in tolmačev (za npr. slepe ali gluhe);
- prestrukturiranje dela;
- prilagojeno plačilo odsotnosti z dela;
- premestitev na drugo delovno mesto, ko oseba zaradi invalidnosti ni več zmožna opravljati trenutnega dela;
- delo od doma.

V Aziji sta Heera in Devi (2016) naredila metaanalizo številnih študij, ki so se ukvarjale z oceno perspektive delodajalca na invalidne osebe. Ugotovila sta, da poudarjajo predvsem stereotipe, ki kažejo, da imajo delodajalci predsodke in negativen odnos do invalidnih oseb ter da jih niso pripravljeni zaposlovati in integrirati (Chima, 2001; Gustafsson idr., 2013; Harcourt idr., 2005; Kang, 2013; Robert in Harlan, 2006, v: Heera in Devi, 2016). Velik poudarek je na pomembnosti preteklih izkušenj z invalidnimi osebami, ki naj bi pozitivno vplivale na odločitve delodajalcev za zaposlovanje invalidov. Delodajalcem, ki imajo pozitivne izkušnje z invalidnimi osebami, se zdi lažje integrirati invalidne osebe in se jim prilagoditi (Gilbride idr., 2003; Popovich idr., 2003, v: Heera in Devi, 2016). Pretekle izkušnje zmanjšujejo skrbi in strah delodajalcev (Diksa in Rogers, 1996, v: Heera in Devi, 2016), prav tako pa lahko pomagajo pri zmanjševanju stigme in negativnih stereotipov do invalidnih oseb (Zissi idr., 2007, v: Heera in Devi, 2016).

Perspektiva delodajalca naj bi bila odvisna tudi od tipa invalidnosti; delodajalci naj bi zaznavali telesno ali duševno manj razvite osebe kot manj zaposljive (Harcourt idr., 2005, v: Heera in Devi, 2016). Na to bi lahko

vplivalo nezadostno znanje, ki ga imajo o njihovih prilagoditvah in zahtevah za uspešno vključitev na delovno mesto (Colella, 2001, v: Heera in Devi, 2016). Avtorja ugotavljata tudi, da nekateri delodajalci zaznavajo invalidne osebe kot manj produktivne (Bengisu in Balta, 2011; Harcourt idr., 2005, v: Heera in Devi, 2016), do njih imajo stereotipen odnos, skrbijo jih absentizem, bolniška odsotnost in odsotnost zaradi zdravniških pregledov v povezavi z nižjo delovno učinkovitostjo.

Na drugi strani pa številne študije ugotavljajo, da delodajalci ne diskriminirajo med kvalificiranimi invalidnimi osebami (Kang, 2013, v: Heera in Devi, 2016) in da zaradi močne predanosti in volje produktivnost invalidnih oseb s časom narašča (Bengisu in Balta, 2011, v: Heera in Devi, 2016). Delodajalci so naklonjeni zaposlovanju invalidov, vendar za rutinska in monotona dela in ne za delovna mesta, ki zahtevajo razvoj kariere (Gustafsson idr., 2013, v: Heera in Devi, 2016). Vključevanju invalidnih oseb so naklonjeni tudi zaradi osebnih koristi, npr. promocije pozitivne javne podobe in podpirajočega delovnega okolja (Kulkarni in Valk, 2010, v: Heera in Devi, 2016).

Zavod invalidskih podjetij Slovenije (Šuštaršič idr., b. d.) je opravil analizo prednosti in slabosti ter priložnosti in nevarnosti za vpogled v poslovno in razvojno situacijo invalidskih podjetij. Kot prednosti navajajo, da so invalidska podjetja nenadomestljiva in najbolj obsežna oblika zaposlovanja invalidov, teritorialno razporejena po celotni Sloveniji, da je zakonodaja celovita in stabilna ter da imamo zanje sistem državnih pomoči. Kakovostna je socialna varnost zaposlenih invalidov. Invalidska podjetja se združujejo v interesno združenje, kar tudi navajajo kot prednost.

Kot pomanjkljivosti navajajo, da ni integralne državne politike o usposabljanju in zaposlovanju invalidov, ni kratkoročne in dolgoročne strategije na področju poslovanja invalidskih podjetij, pogoste pa so tudi spremembe pogojev gospodarjenja v invalidskih podjetjih. V Sloveniji tudi ni namenskega sklada nepovratnih sredstev za investicije, Projektni svet za vprašanja usposabljanja in zaposlovanja invalidov na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ne deluje, slaba je tudi odzivnost pristojnih državnih organov, kadar pride do nepravilnosti.

Kot priložnosti navajajo tehnološki razvoj in nove tehnologije, stalno izobraževanje strokovnih delavcev in menedžerjev, pridobivanje nepovratnih evropskih sredstev, razvoj kompetenc (jeziki, računalniška pismenost ...). Prav tako kot prednost vidijo uveljavljanje znamk invalidskih podjetij, poslovno povezovanje med njimi, povezovanje z izobraževalnimi institucijami

in več ukrepov aktivne politike pri ciljnem zaposlovanju invalidov. Kot nevarnosti pa navajajo administrativne ovire in vpliv zunanjih dejavnikov, ki povečajo ranljivost invalidskih podjetij (konkurenca, visoki stroški ...). Nizka je tudi izobrazba invalidov, s staranjem se pri invalidih pojavlja čedalje več težav. Nevarnosti so tudi slab sloves invalidskih podjetij (neetična ravnanja, izigravanje zakonodaje ...), zapleten prehod invalidov iz invalidskih podjetij v običajno delovno okolje in predolgi postopki ZPIZ pri izdajanju mnenj o ustreznih delovnih mestih za delovne invalide.

Zakonodaja na področju zaposlovanja invalidov

Pri zaposlovanju invalidov velja Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov – ZZRZI (Uradni list RS, št. 87/2011), ki je bil leta 2011 spremenjen in dopolnjen. Veljata tudi Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (Uradni list RS, št. 94/2010) in Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Izvaja se tudi projekt 'ZMOREMO' za spodbujanje enakosti in preprečevanje diskriminacije invalidov. Osnovni namen projekta je prispevati k večjemu spoštovanju človekovih pravic in dostojanstva invalidov. Projekt bo pripomogel k uresničevanju določb Konvencije o pravicah invalidov, ki jo je Slovenija ratificirala v letu 2008. Prispeval bo tudi k uresničevanju ciljev Akcijskega programa za invalide 2014–2021 in Evropske strategije o invalidnosti za obdobje 2010–2020; obnovljena zaveza za Evropo brez ovir na nacionalnem in lokalnem nivoju v vsakodnevem, konkretnem življenju invalidov v Sloveniji (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2017).

Prav tako trenutno teče Akcijski program za invalide 2014–2021, njegov predhodnik je bil Akcijski program za invalide 2007–2013. Namen programa je spodbujati, varovati in zagotavljati polnopravno in enakovredno uživanje človekovih pravic invalidov ter spodbujati spoštovanje njihovega dostojanstva (Šuštaršič idr., b. d.). Akcijski program za invalide (b. d.) sestavlja 13 ciljev: ozaveščanje in informiranje, bivanje in vključevanje, dostopnost, vzgoja in izobraževanje, delo in zaposlovanje, finančno-socialna varnost, zdravje in zdravstveno varstvo, kulturno udejstvovanje, šport in prostčasne dejavnosti, versko in duhovno življenje, samoorganiziranje invalidov, nasilje in diskriminacija, staranje z invalidnostjo. Peti cilj, delo in zaposlovanje, zajema ukrepe, kot so: poenotenje meril in postopkov pri ugotavljanju posebnih potreb, zagotovitev podpornega sistema, ki bo v pomoč delodajalcem, ki zaposlujejo invalide, izboljšanje zaposljivosti zaposlenih invalidov, vključitev vseh brezposelnih invalidov v eno od aktivnih oblik obravnave,

zagotavljanje mreže strokovne podpore za izvajanje zaposlitvene rehabilitacije, vzpostavljanje sistema, ki bo omogočal prehod invalida iz statusa užiivalca socialnih pravic v status iskalca zaposlitve ali zaposlene osebe in nazaj.

Prav tako v Sloveniji velja kvotni sistem, ki je opredeljen v 62. členu Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Zakon določa dolžnost zaposlovanja invalidov za vse delodajalce, ki imajo najmanj 20 zaposlenih. Prav tako pa v 64. členu zakon določa tudi možnost nadomestne izpolnitve kvote, in sicer s sklenitvijo pogodbe o poslovnem sodelovanju z invalidskim podjetjem ali zaposlitvenim centrom (Šuštaršič idr., b. d.).

Z raziskavo želimo pridobiti vpogled v zaposlovanje invalidov v Sloveniji. Osredotočile smo se na delodajalce, saj nas zanima, kje vidijo prednosti in slabosti zaposlovanja invalidov, kako prilagajajo delovna mesta za invalide in kakšna priporočila imajo za delo z njimi. Na ta način bi lahko dobili boljši vpogled v to, kako lahko izboljšamo zaposljivost te ranljive skupine. Boljši vpogled lahko nudimo tudi drugim podjetjem, ki se morda odločajo za zaposlovanje invalidov ali za uveljavljanje kvotnega sistema. Naša raziskava bo lahko v pomoč tudi podjetjem, ki se odločajo, da se podajo na pot invalidskega podjetja, saj bomo predstavile prednosti in slabosti zaposlovanja invalidov. Raziskava nam bo tako omogočila izluščiti splošne smernice in napotke pri zaposlovanju invalidov za delodajalce in organizacije. Hkrati lahko z raziskovanjem te ranljive skupine na trgu dela ozaveščamo tudi širšo javnost in krepimo socialni čut.

Naše raziskovalno vprašanje je, kako delodajalci v Sloveniji gledajo na zaposlovanje invalidov. Ali vidijo več prednosti ali slabosti zaposlovanja invalidov? Zanima nas tudi pogled na zakonodajo z njihove strani, ali je ta ustrezna. V raziskavi se sprašujemo tudi, kako je s prilagajanjem delovnih mest posameznim invalidom in kakšne težave to predstavlja delodajalcem.

Metoda

Udeleženci

Udeleženci so bili delodajalci v organizacijah s statusom invalidskega podjetja. V stik smo poskušale stopiti s 35 organizacijami iz različnih regij, povabilu se je odzvalo 12 organizacij iz primorske, osrednjeslovenske in štajerske regije. Ena od organizacij ima status zaposlitvenega centra. Na naša vprašanja so odgovarjali večinoma zaposleni v kadrovskih službah, preostali intervjuvanci so bili direktorja in v. d. direktorja organizacij.

Pripomočki

Pri raziskovanju smo uporabile metodo strukturiranega intervjuja, ki smo ga na podlagi proučene literature oblikovale same. Zajemal je naslednja vprašanja:

- *Koliko invalidov zaposlujete?*
- *Kakšne invalide zaposlujete (kakšen tip)?*
- *Kakšne so po vašem mnenju razlike na področju dela pri različnih vrstah invalidov?*
- *Zakaj ste se odločili za zaposlovanje invalidov, oziroma da boste invalidsko podjetje? Kakšno je vaše poslanstvo?*
- *Kaj so po vašem mnenju splošne prednosti zaposlovanja invalidov?*
- *Kaj vidite kot slabosti zaposlovanja invalidov?*
- *Kako je s prilagajanjem delovnih mest?*
- *Kakšne so na splošno prilagoditve delovnih mest? Kakšne so posebne prilagoditve za določeno invalidnost?*
- *Kje pridobite informacije glede prilagoditve delovnih mest?*
- *Kakšen je vaš pogled na zaposlovanje invalidov v Sloveniji?*
- *Kakšni so vaši predlogi za izboljšanje stanja zaposlovanja invalidov?*
- *Koliko poznate in kakšna je po vašem mnenju zakonodaja zaposlovanja invalidov?*
- *Kaj bi svetovali drugim podjetjem, ki zaposlujejo invalide?*
- *Kakšna je vloga države pri zaposlovanju invalidov?*

Na koncu intervjuja smo vse udeležence vprašale, če bi še sami kaj dodali ali izpostavili glede zaposlovanja invalidov.

Postopek

Vzorec je bil izbran preko Registra invalidskih podjetij, ki je objavljen na spletni strani Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Z organizacijami smo stopile v stik preko elektronske pošte ali telefona, nato smo se dogovorile za termin intervjuja. S sedmimi organizacijami smo intervju izvedle v živo, z eno po telefonu, štiri pa so na vprašanja odgovorile po elektronski pošti. Intervjuji, opravljeni v živo in po telefonu, so bili snemani zaradi poznejšega lažjega prepisa. Pri izvedbi intervjujev smo se izmenjevale, na intervjuju pa je bila vedno prisotna le ena oseba. Povprečno trajanje intervjuja je bilo 30 minut.

V analizi smo uporabile vse prepise in zapise intervjujev, ki smo jih izvedle. Sama analiza je potekala v več korakih, osnovni namen je bila identifikacija

tem in kategorizacija rezultatov s pomočjo pristopa "dolge mize" (Krueger in Casey, 2000). Primerjale in razlikovale smo posamezne odgovore delodajalcev v celotnem izpisu. Pri razvrščanju odgovorov smo si pomagale s posameznimi odgovori in različnimi barvnimi označevalci, ki so predstavljali določeno kategorijo podatkov iz odgovorov. V analizi smo večkrat brale odgovore in iskale bistvene informacije, preoblikovale, dopolnjevale medsebojne informacije, definirale in dodajale kategorije. Posebej smo označile tudi dele besedila, ki smo jih izbrale za citate. Preostalo besedilo smo namreč povzele in združile v ustrezne kategorije. Imena kategorij smo postavile na koncu, ko so bili izluščeni vsi deli odgovorov. Odločile smo se za naslednjih šest kategorij rezultatov: osnovni podatki (informacije o organizacijah in vrsti ter stopnji zaposlenih invalidnih oseb), prilagoditve delovnih mest, razlogi za zaposlovanje (prednosti in slabosti zaposlovanja invalidnih oseb), trenutno stanje na področju zaposlovanja invalidnih oseb in predlogi za izboljšanje, zakonodaja in vloga države pri zaposlovanju ter nasveti delodajalcev.

Rezultati

Organizacije, ki so sodelovale v naši raziskavi, imajo zaposlenih od 7 do več kot 100 invalidnih oseb, skupno 527 zaposlenih s statusom invalida. Večina organizacij ($N = 7$) poudarja, da stremijo k temu, da je vsaj polovica zaposlenih invalidov.

Po mnenju intervjuvancev je malo invalidnih oseb zaposlenih na vodstvenih delovnih mestih. Kot poudarja eden izmed delodajalcev: *»Več invalidov je treba postaviti na odgovorna, višja, vodilna mesta. Vseeno so sposobni, tudi če imajo telesno hibo. Stopnja izobrazbe se je tudi pri invalidih strašno dvignila«* in *»Čisto drug odnos je, če IP vodi invalidna oseba, neko navdušenje, spoštovanje, ker če kdo ve, kakšno je stanje, ve to tisti, ki je sam v tem stanju. Po navadi samo upravljajo z invalidi, ne pa da bi invalidi kaj upravljali.«*

Zaposleni v intervjuvanih organizacijah so večinoma invalidi II. in III. kategorije. Poudarjajo, da so veliko težje zaposljivi težki invalidi (I. kategorije), za katere delovnih mest pravzaprav ni oziroma jih primanjkuje. Organizacije tudi poudarjajo, da so odprte za zaposlovanje vseh vrst invalidov, vendar so zahteve delovnega mesta tiste, ki jih omejujejo pri zaposlovanju in delajo razlike med invalidi, čeprav si delodajalci tega ne želijo. Glede vrste invalidnosti je eden izmed delodajalcev izpostavil, da so gluhe osebe tiste, ki se najtežje vključijo in tudi najdejo zaposlitev, saj je vrsta njihove invalidnosti zelo specifična.

»Pri zaposlovanju invalidov se je potrebno zavedati, da so nekateri že dolgo umaknjeni (s trga delovne sile). Lahko so doživeli neuspehe, zavrnitve na svoji karierni poti kot tudi na drugih področjih.« Stigmatizirani so na podlagi neuspehov in dodatno tudi zaradi same bolezni. Eden od delodajalcev pravi: »Ko se to (stigma) invalidni osebi dogaja še iz socialne okolice, delovne okolice, se to nalaga. Lahko se pojavijo še druge težave: da se začnejo zapirati, sami mislijo, da ni več upanja za njih.« Delodajalci pravijo, da je pri tem potrebne veliko spodbude in pomoči iz širše okolice, da tem osebam olajšamo življenje s tem, da jim ponudijo možnost zaposlitve. Poudarjajo, da je treba upoštevati močna področja oseb, saj je lahko nekdo na svojem močnem področju, čeprav to obsega le 5 % dela, boljši kot nekaj drugih delavcev skupaj na istem področju.

Prilagoditve delovnih mest

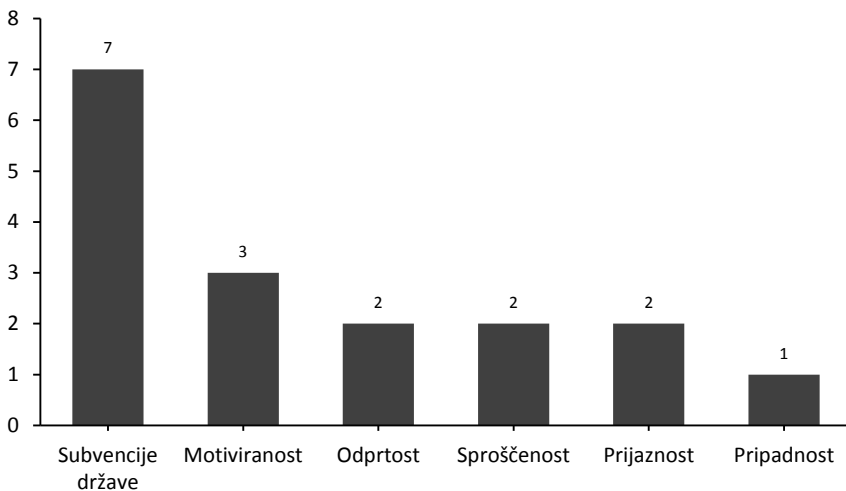
Delovna mesta so prilagojena omejitvam posameznika, pri tem je pomembna ergonomija delovnih mest. Kot navajajo organizacije: »Pri prilagajanju delovnih mest je potrebno upoštevati telesne, čutilne, komunikacijske in intelektualne sposobnosti.« Zelo pomembno je tudi sodelovanje med zaposlenimi, da torej drug drugega dopolnjujejo na delovnem mestu ($N = 3$). Možni pa sta še prilagoditev delovnega mesta, okolja in predmetov za delo ter prilagoditev načina dela. Kot poudarjajo organizacije, moramo že na začetku zaposlovanja vedeti, kakšne so zahteve delovnega mesta in kakšne morajo biti zmožnosti ljudi, ki jih iščejo za določeno delovno mesto. Prilagoditve so po navadi manjše: ergonomsko oblikovani stoli, višje mize, posebni računalniški ekrani, pri delu s stroji pa prilagoditev skoraj da ni, saj so ti težje prilagodljivi ($N = 5$). Pri prilagoditvi delovnih mest si organizacije pomagajo z zdravniškimi poročili o delovni zmožnosti oseb, pomagajo si tudi z Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ), Zavodom invalidskih podjetij Slovenije (ZIPS) in Univerzitetnim rehabilitacijskim inštitutom RS SOČA, sodelujejo tudi z območnimi rehabilitacijskimi centri (VITUS, CRI).

Razlogi za zaposlovanje invalidov

Poslanstvo intervjuvanih organizacij je rehabilitacija in zaposlovanje invalidov ter prizadevanje za enake možnosti vseh ljudi. Za to so se odločili zaradi potreb na trgu in pomanjkanja delovnih mest, ki so ustrezna za invalide. Pojavila se je tudi želja, da bi ljudem z zdravstvenimi omejitvami nudili možnost zaposlitve. Predvsem večja podjetja poudarjajo, da so želela ohraniti delovna mesta in so zato ustanovila hčerinska invalidska podjetja

($N = 3$). Pri ustanavljanju invalidskih podjetij je v ospredju tudi socialno podjetništvo, ki tako ohranja in omogoča zaposlitev eni najranljivejših skupin ter njihovo vključenost v delovne procese. Delodajalci so povedali, da je pomembna širša družbena odgovornost na tem področju ($N = 4$).

Večina organizacij kot prednost zaposlovanja invalidov navaja subvencionirane prispevke s strani države in druge spodbude oziroma olajšave (slika 1). Te uporabijo za nadaljnje zaposlovanje invalidov, za posodabljanje delovnih mest in za pomoč podjetju samemu. Zaradi kvotnega sistema imajo invalidska podjetja tudi prednost, saj jih druga podjetja najamejo in z njimi sklenejo pogodbo in na takšen način 'zaposlijo' dovolj invalidnih oseb, da dosežejo kvoto. Kot prednost navajajo tudi, da so posledično bolj prijazno podjetje, ozrače je bolj sproščeno in zaposleni so bolj odprti. Delodajalci navajajo, da je motiviranost invalidnih oseb v primerjavi z drugimi na delovnem mestu večja, večja je tudi pripadnost podjetju.



Slika 1. Pogostost odgovorov o prednostih zaposlovanja invalidov

Najpogosteje poudarjena prednost zaposlovanja invalidov je subvencija države, izpostavljena v malo več kot polovici primerov. Naslednja največkrat omenjena prednost je motiviranost invalidnih oseb na delovnem mestu, enako pogosto so bile omenjene odprtost podjetja in ostalih zaposlenih, sproščenost v podjetju in na delovnih mestih ter sloves prijaznega podjetja.

Največja slabost zaposlovanja invalidov je oteženo ohranjanje konkurenčnosti podjetja na odprtem trgu ($N = 8$). Invalidska podjetja se težje

prilagajajo tržnim razmeram in zato potrebujejo več pomoči države. Medtem ko je pomoč s strani države prednost, je sočasno tudi slabost, saj so podjetja tako podvržena večjemu nadzoru in obsežnejšim poročanjem. Delodajalci omenjajo, da je zahtevno tudi načrtovanje procesa oziroma dela za dlje časa v naprej, saj so invalidne osebe pogosteje in dlje časa odsotne, počasneje opravljajo delo, tudi učinkovitost je nižja kakor pri zdravih. Negativna stvar, ki jo občutijo IP, so tudi neustrezna pričakovanja drugih podjetij ($N = 3$). Podjetja, ki z njimi sklenejo posel, lahko tako pričakujejo nižjo ceno ali enak časovni okvir za dokončanje naloge. Večina intervjuvancev je poudarila pomanjkanje socialnega čuta v okolici za ta podjetja in na splošno za zaposlovanje invalidov: *»Naročnik si želi, da je delo dobro opravljeno, da je kvalitetno opravljeno, da je v določenem času narejeno in za določeno ceno. Njega ne zanima, kakšno podjetje smo mi, s tem se moramo soočiti sami.«* Pri zaposlovanju invalidov se je potrebno tudi zavedati, da se s starostjo povečujejo zdravstvene težave in mobilnost, torej se bodo omejitve s časom stopnjevale, kar bo vplivalo na sam delovni proces. Poudarjajo tudi, da se morajo invalidne osebe tudi do dvakrat ali trikrat bolj izkazati na nekem delovnem mestu, da lahko konkurirajo drugim.

Trenutno stanje zaposlovanja invalidov in predlogi

Vseh zaposlenih invalidov v Sloveniji je bilo v letu 2015 30.830, od tega je bilo na prostem trgu zaposlenih malo več kot 80 % invalidnih oseb, v invalidskih podjetjih pa malo več kot 17 % invalidnih oseb. Delodajalci opažajo, da so se zaposlitvene možnosti invalidnih oseb z uvedbo kvotnega sistema povečale ($N = 8$). Premik so delodajalci zaznali, vendar bi se situacija lahko še izboljšala. Še vedno se namreč invalidi težko zaposlijo zunaj invalidskih podjetij, veliko je predsodkov in odpora za zaposlitev invalidov v drugih organizacijah, saj predvidevajo, da je njihova produktivnost manjša. Organizacije poudarjajo, da bolj kot gre za delovno mesto z večjo fizično aktivnostjo, težje je zaposlovanje invalidov. Nekaj invalidskih podjetij je tudi usahnilo, saj niso imela dovolj dela in so se posledično spopadala s primanjkljajem dohodkov. Pomembno je, da smo pri zaposlovanju invalidov odprti, saj *»nikoli ne vemo, kaj se nam lahko zgodi in se lahko znajdemo v podobni situaciji«*. Zaposlovanje invalidov pa je lahko tudi zlata jama, saj *»obstajajo tržne niše, kjer lahko posameznik z določenim primanjkljajem zelo dobro dela in presega normo.«*

Kot predlogi za izboljšanje trenutnega stanja so v intervjuvanih organizacijah navedli:

- več spodbude s strani države za zaposlovanje invalidov;
- več zaposlovanja invalidov v gospodarskih panogah;
- spremembe v smeri, kaj narediti, ko so posamezniki odsotni z dela zaradi zdravstvenih težav, ki se lahko skozi leta povečujejo;
- večja fleksibilnost glede zaposlovanja invalidov, kar vključuje tudi več socialne odgovornosti s strani podjetij.

Poudarjajo, da bi se v družbi morali znebiti predsodkov ($N = 3$), da so invalidi lahko slabi delavci, k čemur bi lahko pripomogla promocija oziroma družbeno ozaveščanje o invalidih. Moramo se zavedati, da invalidnost zajema zelo različne omejitve. Eden od delodajalcev je povedal: *»To so lahko ljudje, ki jim manjkata dva prsta, ampak brez problema delajo za računalnikom. To so lahko ljudje, ki imajo težave s hrbtenico in potrebujejo samo prilagojen stol in delo, kjer ni prevelikega tempa in prebuda norma, da se lahko vmes pretegnejo.«* Raznolikost invalidov je po njihovem mnenju potrebno predstaviti širši družbi in delodajalcem, ki se za zaposlovanje invalidov trenutno ne zanimajo. Delodajalci so izpostavili tudi, da subvencije za invalidno osebo ne bi bile pavšalne, temveč bi bile namenjene točno določenim osebam. Na primer: nekomu z 90 % delovnim primanjkljajem bi država pokrila 90 % za njegovo delovno mesto, kar bi bilo optimalno. Kot zanimiv predlog za izboljšanje stanja zaposlovanja invalidov je bila navedena tudi vzpostavitev evidence brezposelnih invalidov po stroki. Pomembno je enakopravno zaposlovanje invalidov in predvsem to, kot poudarja eden izmed delodajalcev, da bi imel vsak državljan možnost zaposlitve.

Zakonodaja in vloga države pri zaposlovanju invalidov

Eden od delodajalcev navaja, da si lahko delodajalec včasih drugače tolmači stvari kakor zavodi, ministrstvo. Zakonodaja je pregledna in ustrezna, v njej so tudi dodatna varovala pri zaposlovanju invalidov, spreminjanju ali menjavi pogodb o zaposlitvi in odpuščanju, če bi do tega prišlo. Včasih je bilo drugače: *»Delodajalec ni mogel dati odpovedi invalidu, zdaj pa je to sicer mogoče, ampak mi še vedno iščemo možnosti za zaposlitev.«* Delodajalci si prizadevajo za spremembe in izboljšanje zakonodaje s konkretnimi spodbudami, ena od idej je bila: *»Da bi določena podjetja/organizacije, kot sta npr. Telekom in Petrol, morale sodelovati z invalidskimi podjetji. Kakšna manjša podjetja si to namreč težje privoščijo in raje plačajo svoj delež državi.«* Delodajalci so poudarili tudi, da druga podjetja slabše poznajo kvotni sistem in da bi se to lahko še izboljšalo. Glede zakonov organizacije pravijo: *»Tega je veliko in se tudi hitro spreminja, zato je potrebno sprotno spremljanje. Včasih nam tudi na*

javnih skladih ne znajo podati odgovora.« Ena od slabosti zakonov so plače, saj je *»zakon napisan, da je lahko plača v zaposlitvenem centru zabetonirana na 'minimalno', preprosto: manj kot 'minimalno' ti ni treba dati, več pa tudi ne«.*

Delodajalci poudarjajo, da je vloga države pri zaposlovanju invalidov ključnega pomena. Potrebno se je zavedati, da *»gre za širši družbeni problem, na katerega ima neposreden vpliv država preko instrumentov pomoči podjetjem, zakonodaje in drugih ukrepov, ki bi lahko zmanjšali ta odstotek«.* Organizacije navajajo, da je potreben večji partnerski odnos med podjetji, ozaveščanje in spodbujanje zaposlovanja, tudi ozaveščanje širše javnosti, saj je tega še vedno premalo ($N = 7$). Država bi lahko prispevala več sredstev za prekvalifikacije in investicije, pomembna bi bila tudi sprostitvev gospodarstva, da se začnejo odpirati delovna mesta. Država bi lahko imela večjo vlogo pri iskanju kadrov, saj se morajo ta podjetja znajti sama, se povezati in iskati kadre preko zavodov in ustanov. Vloga države je posredna tudi preko varovalk pri zaposlovanju invalidov (odločbe) in invalidskih kvotah: *»Če podjetje presega kvoto in ima zaposlenih več invalidov, kot bi jih moralo imeti, potem je upravičeno do nagrade za preseganje kvote. Vendar mislim, da še vedno tega ni toliko in da bi bilo spodbudno, da bi se delodajalci pogosteje odločali za zaposlovanje invalidov.«*

Delodajalci svetujejo delodajalcem

Delodajalce smo povprašale tudi o njihovih nasvetih drugim organizacijam pri zaposlovanju invalidov. Spodaj podajamo podane nasvete:

- več socialnega čuta delodajalcev in splošne javnosti;
- ustrezno prepoznavanje potreb in sposobnosti invalidnih oseb;
- potrebni so ustrezni programi za zaposlovanje invalidnih oseb;
- pomembno je poznavanje zakonodaje;
- dober kader, torej zaposlovanje ustreznih oseb na ustreznih delovnih mestih;
- pri zaposlovanju invalidov je še bolj pomembna primernost njihovi strokovnosti in izobrazbi;
- zaposlovanje več invalidov na vodilnih mestih v organizacijah;
- več spodbude invalidnih oseb za zaposlovanje;
- poiskati pomoč pri društvih, ki izvajajo usposabljanja z delom in poklicno rehabilitacijo;
- pomembno je ne delati razlik med invalidnimi in zdravimi osebami, saj fizično stanje osebe ne izraža tega, ali je nekdo dober ali slab delavec;

- ne nazadnje je dovolj že sama pripravljenost poslušati, če bi delodajalec sprejel invalida na delovno mesto, tudi če na koncu reče ne;
- potrebno je predvsem poskusiti, saj lahko ljudje z invalidnostjo mnogokrat pozitivno presenetijo;
- treba jim je dati priložnost.

Razprava

Delodajalci menijo, da se je z uvedbo kvotnega sistema izboljšala zaposljivost invalidov, vendar menijo, da je še veliko prostora za izboljšave. Še vedno zaznavajo veliko predsodkov in odporov, podobno kot ugotavljata tudi Heera in Devi (2016). Delodajalci (v neinvalidskih podjetjih) imajo predsodke in negativen odnos do invalidnih oseb, niso jih pripravljene zaposlovati in integrirati. Avtorja navajata tudi, da so invalidi zaposleni predvsem na rutinskih in monotoni delovnih mestih in ne na delovnih mestih, kjer bi si posamezniki lahko gradili kariero. Podobno izpostavljajo tudi udeleženci v naši raziskavi in menijo, da bi morali več invalidnih posameznikov postaviti na višja delovna mesta, saj so prav tako sposobni in se je njihova stopnja izobrazbe v povprečju močno dvignila.

Pri zaposlovanju invalidov imajo lahko podjetja številne prednosti, kot so subvencionirani prispevki s strani države, druge spodbude oziroma olajšave, posledično imajo podobo prijaznega podjetja, z bolj sproščenim ozračjem in bolj odprtimi zaposlenimi. Ravno slednje je tudi v tujini eden izmed razlogov, da so delodajalci naklonjeni zaposlovanju invalidov, saj imajo od tega različne koristi, kot je npr. promocija pozitivne javne podobe in podpirajočega delovnega okolja (Kulkarni in Valk, 2010, v: Heera in Devi, 2016). Delodajalci poročajo tudi, da so invalidni delavci v primerjavi z drugimi bolj motivirani in bolj zvesti podjetju. Po drugi strani pa je potrebno omeniti tudi nekatere slabosti, kot so oteženo ohranjanje konkurenčnosti podjetja na trgu, težje prilagajanje teh podjetij tržnim razmeram, težje načrtovanje procesa in nižja učinkovitost zaradi počasnejšega opravljanja dela. S starostjo se zdravstvene težave invalidnih oseb še povečujejo in tako tudi omejitve stopnjujejo.

V zakonodaji najdemo jasna pravila in postopke za zaposlovanje invalidov. Za dobro delo invalidskih podjetij je pomembno predvsem poznavanje Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Zakona o izeučevanju možnosti invalidov ter Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Vloga države je pri zaposlovanju invalidov ključnega pomena, saj gre pri zaposlovanju invalidov za širši družbeni problem, na katerega bi

lahko vplivala ravno država z različnimi oblikami pomoči podjetjem, zakonodajo in drugimi ukrepi.

Ugotovile smo, da v podjetjih delovna mesta prilagajajo glede na omejitve posameznika, pri čemer upoštevajo tako telesne, čutne in komunikacijske kot tudi intelektualne sposobnosti, ob tem pa je pomembno tudi, da sodelavci med seboj sodelujejo in si pomagajo. Navadno gre za manjše prilagoditve, kot sta jih navedla Iyer in Mayling (2015), torej predvsem za spreminjanje oziroma nakup posebne opreme, naprav.

Glede na to, da se je na našo raziskavo odzvalo zelo malo podjetij, je ena izmed omejitev to, da je v raziskavi sodelovalo le 12 invalidskih podjetij, od skupno 144 (podatek iz leta 2015). Prav tako domnevamo, da so podjetja, ki so privolila v sodelovanje, posebna v nekaterih pogledih. Verjetno imajo posebno kulturo v podjetju, posebno poslanstvo, vrednote itd., po katerih se razlikujejo od podjetij, ki z nami niso hotela sodelovati. Podatke smo pridobivale od predstavnikov invalidskih podjetij, ki pa so lahko v svoje odgovore vpletali tudi osebna prepričanja in mnenja. Prav tako je možno, da je pri nekaterih vprašanih prišlo do socialno zaželenih odgovorov. Ker smo intervjuje izvajale tri spraševalke, so lahko tudi naše osebne lastnosti, stil postavljanja vprašanj in naša osebna prepričanja vplivala na potek intervjuja in na odgovore.

Raziskovanje problema zaposlovanja invalidov je pomembno, saj imajo invalidi v primerjavi z ostalimi na trgu dela manj možnosti. Pogosto imajo nižjo izobrazbo, prav tako pa jim je treba prilagajati delovna mesta, jih dodatno usposablјati itd. Tudi delodajalci imajo marsikdaj napačno predstavo o invalidih. Kot smo se prepričale tudi v intervjujih, si delodajalci pod besedo 'invalid' pogosto predstavljajo osebo na invalidskem vozičku. Prav tako pa delodajalci želijo imeti 'najboljšega' invalida, torej nekoga, ki bo čim manj oviran in bo lahko kar najbolj produktiven pri svojem delu. Več delodajalcev meni, da so invalidi pogosto bolj motivirani in zavzeti za delo in pripomorejo tudi k boljši motiviranosti v kolektivu ter da ostali zaposleni drugače gledajo nase in so manj nezadovoljni, kadar imajo poleg sebe osebo, ki je v slabšem položaju. Pomembno je, da se invalide vključuje v vsakdanje življenje in se jih ne segregira in drži daleč stran. Pomembno je tudi vključevanje na delovnem mestu, kjer je treba raziskovati močne točke invalidov in predvsem iskati njihove prednosti in ne le slabosti. Na tem področju bi bilo potrebno raziskati še marsikaj, saj je raziskav o tovrstnih delodajalcih zelo malo. Menimo, da bi bilo koristno preveriti, kakšna so prepričanja delodajalcev (neinvalidskih podjetij) o invalidih, kakšna so njihova stališča, in

premisлити, kako bi jih lahko spremenili. Na slovenskem vzorcu bi bile prav tako zaželene raziskave o zavzetosti in motiviranosti invalidov za delo, o prednostih in slabostih vključevanja invalidov na prosti trg delovne sile ipd.

Zaključek in priporočila

Delodajalci v invalidskih podjetjih poudarjajo, da imajo invalidi velik potencial, ki bi se ga lahko bolje izkoristilo. Invalide na delovnih mestih zaznavajo kot zelo motivirane ter sposobne in menijo, da lahko veliko doprinesejo k organizaciji, klimi ter počutju v organizaciji. Še vedno so ostali delodajalci in javnost slabo ozaveščeni o invalidih in bi si želeli, da je ozaveščanja več. Prav tako bi bilo za invalide boljše inkluzivno zaposlovanje na odprtem trgu, kjer se ne bi ločevalo invalidov od ostalih zaposlenih. Pomembno je, da ne iščemo le nezmožnosti pri invalidih, temveč da najdemo področja, na katerih so dobri, in le-te nadgrajujemo.

Vsem delodajalcem priporočamo:

- odprtost za zaposlovanje invalidov, kar pomeni, da ne zavrnejo nekoga zgolj, ker je invalid. Kot smo izvedele, je invalidov zelo veliko in se med seboj razlikujejo v težavah, usposobljenosti, znanju, pripravljenosti za delo itd. Zaradi tega je potrebno invalidom prisluhiniti in dati možnost, da se izkažejo. Pomembno je, da delodajalci ne razmišljajo o invalidih kot o osebah na invalidskih vozičkih, ampak kot o enakovrednih osebah;
- prilagoditev delovnih mest, ki so lahko tudi manjše, na primer posebni, ergonomsko oblikovani stoli, dvignjeni zasloni računalnikov, posebne tipkovnice, dvignjene mize, ipd. Pomembno je, da se vsakemu posamezniku prilagodi delovno mesto tako, da bo ustrezalo njemu osebno in mu olajšalo delo. Na tak način se doseže največja učinkovitost zaposlenih invalidov;
- posebna izobraževanja in uvajanja na delovnem mestu za invalide, kjer se dodatno usposobijo za posamezno delovno mesto, pridobijo dodatna znanja in so posledično bolj učinkoviti;
- izobraževanja tudi za delodajalce, zaposlene v kadrovski službi, menedžerje in ostale, ki so v stiku z invalidi: na takšnih izobraževanjih bi se poučili o invalidnosti, kako delati z invalidi, kako jim pomagati, prilagajati delovna mesta ipd.;
- nudenje opore: marsikdaj se pri invalidnih osebah pojavijo še druge vrste težav, kot sta pomanjkanje denarja in omejeni socialni stiki.

Delodajalec mora znati pristopiti k njim in jim ponuditi pomoč tudi v takih primerih. Delodajalec lahko zaposlenemu plačo izplača nekaj dni vnaprej, kadar je ta v finančnih težavah;

- podroben pregled in upoštevanje zakonodaje, zlasti na začetku delovanja invalidskega podjetja, še posebej Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Akcijskega programa za invalide 2014–2021, Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju in Statuta Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije.

Literatura

- Akcijski program za invalide 2014–2021*, (b.d). Pridobljeno s http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/invalidi_vzv/API_2014-2021.pdf
- Drobnič, J. (1992). Priložnosti in tveganja za invalide. V *Zaposlovanje – perspektive, priložnosti, tveganja* (str. 145–159). Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- Drobnič, J. (2001). Zaposlovanje invalidov. V I. Svetlik, J. Glazer, A. Kajzer in M. Trbanc (ur.), *Politika zaposlovanja* (str. 435–474). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Iyer, A. in Masling, S. (2015). *Recruiting, hiring, retaining and promoting people with disabilities. The curb cuts to the middle class initiative*. Pridobljeno s https://www.whitehouse.gov/sites/default/files/docs/employing_people_with_disabilities_toolkit_february_3_2015_v4.pdf
- Heera, S. in Devi, A. (2016). Employers' perspective towards people with disabilities. *The South East Asian Journal of Management*, 10(1), 54–74.
- Krueger, R. A. in Casey, M. A. (2000). *Focus groups. A practical guide for applied research* (3. izdaja). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2017). Pridobljeno s http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi_vzv/
- Sever Božeglav, N. (2009). *Zaposlovanje invalidov* (Diplomsko delo). Fakulteta za upravo, Ljubljana.
- Šuštaršič, B., Brumnič-Smrekar, T. in Šauperl Fridau, J. (b. d.). *Razvojna strategija invalidskih podjetij*. (Interno gradivo).
- Uršič, C. in Drobnič, J. (1995). *Zaposlovanje invalidov: primerjava politik, koncepcij in ukrepov*. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo.