

## Težave in izzivi paraplegikov na delovnem mestu

*Rosana Majhenič, Metka Guštin in Tjaša Furlan*

*V prispevku predstavljamo, s kakšnimi izzivi in težavami se na delovnem mestu soočajo paraplegiki, kolikšna je socialna podpora, ki so je deležni, kako doživljajo sebe v primerjavi z ostalimi sodelavci in kako zaposlitev vpliva na njihovo zadovoljstvo z življenjem. V raziskavi je sodelovalo devet paraplegikov. Vsi so bili člani društev paraplegikov v Sloveniji in imeli najmanj pet let delovne dobe. Z udeleženci smo izvedle polstrukturirani intervju.*

*Rezultati so pokazali, da na odločitve invalidov v zvezi s poklicno potjo večinoma vplivajo zanimanje za delo, plača, usposobljenost ipd., in ne toliko prilagojenost delovnega mesta paraplegikom. Pri zaposlovanju se invalidi srečujejo predvsem z neuspešnostjo pri iskanju nove zaposlitve in pomanjkanjem možnosti za napredovanje, kar ovira odločitve glede njihove poklicne poti. Večinoma so udeleženci naše raziskave deležni ustrezne socialne podpore tako s strani domačih kot s strani sodelavcev, predvsem v povezavi s fizičnimi opravili. Sebe večinoma doživljajo kot enakopravne člane tima in menijo, da so enako kompetentni kot ostali zaposleni, a se na delovnem mestu kljub temu včasih srečujejo z določenimi predsodki. Zaposlenost pomembno vpliva na njihovo zadovoljstvo z življenjem, saj jim prinaša občutek socialne varnosti, obenem pa se zaradi zaposlitve počutijo uporabni, koristni in enakovredni člani družbe. Ugotovitve naše raziskave so pomembne za vse paraplegike in tudi za širšo javnost, predvsem pa za delodajalce, saj je ključnega pomena, da se ti zavedajo težav, s katerimi se paraplegiki srečujejo na delovnem mestu, jih dnevno poskušajo zmanjševati ali odstranjevati.*

## Uvod

Invalidi predstavljajo nezanemarljiv delež svetovnega prebivalstva, pa vendar se o njih le redko govori. V poslovnem svetu nimamo veliko stika z njimi, saj so pogosto (po krivici) potisnjeni na stran, čeprav naj bi vsi ljudje imeli enake pravice in dostojanstvo. Opazamo, da se družba še vedno premalo prilagaja individualnim potrebam vsakega posameznika, kar je čutiti na različnih področjih, med drugim tudi na področju zaposlovanja. Zaposlitev je ključnega pomena za posameznikov občutek samospoštovanja, sprejetosti v družbi in samoučinkovitosti in je pogoj za samostojno in dostojno življenje.

Prav zato smo z raziskavo želele ugotoviti, s kakšnimi težavami in izzivi se srečujejo paraplegiki v času svoje kariere in kako to vpliva na njihovo samopodobo, socialno podporo in zadovoljstvo z življenjem. Želele smo dobiti čim bolj pristne informacije, ki bi nam osvetlile situacijo skozi oči invalidnih posameznikov, zato smo se odločile, da bomo z udeleženci izvedle polstrukturirani intervju, dobljene podatke pa kvalitativno analizirale. V ta namen smo oblikovale nekaj vprašanj, s katerimi smo zajele štiri glavna področja, ki so nas zanimala glede zaposlitvenih izzivov paraplegikov.

Večina avtorjev se v svojih raziskavah osredotoča na invalide na splošno, ne glede na vrsto invalidnosti, oziroma v vzorec vključijo osebe s posebnimi potrebami, kar je zelo široka definicija. Me smo se odločile, da se bomo osredotočile le na paraplegike, saj se nam zdi, da so na zaposlitvenem področju še vedno (pre)pogosto nepravilno obravnavani.

### Kaj je invalidnost?

Skozi čas so se oblikovale različne definicije invalidnosti, ki so vsaka na svoj način vplivale na oblikovanje državnih programov za invalide. Danes velja, da je invalidnost posledica odnosa med posameznikom in okoljem, zato težave ne izvirajo iz fizičnih omejitev posameznika, pač pa iz okolja, ki "invalidizira" (Uršič in Drobnič, 1995). Invalidnost, kot jo razumemo danes, upošteva invalidove potrebe ter njegove pomanjkljivosti in ovire v družbi, kar pomeni, da se odgovornost decentralizira, razvije pa se proces integracije invalidov (Kobal Grum idr., 2009).

### Zakonodaja s področja invalidskega varstva

V slovenskem prostoru pravice in dolžnosti invalidov ureja Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI, 2004, UL RS,

št. 63/04). Vključuje ukrepe, ki upoštevajo aktivno vključevanje invalidov v zaposlovanje, in temelji na predpostavki, da invalidnosti ne gre enačiti z nezmožnostjo za delo, saj so invalidi prav tako zaposljivi kot neinvalidne osebe, če jim zagotovimo ustrezne delovne razmere (Petaros, 2006).

Glavni namen zakona je povečati zaposljivost invalidov z ohranjanjem obstoječih in ustvarjanjem novih delovnih mest ter izboljšati pogoje za zaposlovanje invalidov preko odstranjevanja ovir in ustvarjanja enakih možnosti (2. člen ZZRZI, 2004, UL RS, št. 63/04). Po zakonu imajo zaposleni pravico do zaposlitvene rehabilitacije, zaščitnega in podpornega svetovanja, subvencij in drugih spodbud za zaposlovanje, delodajalec pa jim mora nuditi ustrezne prilagoditve, tako da imajo invalidi enake možnosti kot ostali zaposleni (ZZRZI, 2004, UL RS, št. 63/04).

V Sloveniji imamo oblikovane tudi Nacionalne smernice za izboljšanje dostopnosti grajenega okolja, informacij in komunikacij za invalide, s katerimi je Vlada Republike Slovenije želela izboljšati integracijo v družinsko, delovno in tudi širše družbeno okolje. Dostopnost namreč ni pomembna le z vidika zagotavljanja temeljnih človekovih pravic in dolžnosti, pač pa je tudi ključnega pomena za socialno vključevanje (Nacionalne usmeritve za izboljšanje dostopnosti grajenega okolja, informacij in komunikacij za invalide, 2005), ki se nanaša na to, da vsi posamezniki čutijo pripadnost neki skupnosti. Pripadnost pa je ena temeljnih potreb, ki jih človek želi zadovoljiti (Kompore, Stražišar, Dogša, Vec in Curk, 2010).

Vsaka država bi morala za invalide pripraviti akcijske programe, s katerimi bi povečali dostopnost invalidom do grajenega okolja, informacij in komuniciranja, zato je cilj smernic odpravljanje gradbenih in komunikacijskih ovir ter zagotovitev dostopa do izobraževanja in do delovnih mest, pa tudi izboljšanje dostopnosti javnega prometa (Nacionalne usmeritve za izboljšanje dostopnosti grajenega okolja, informacij in komunikacij za invalide, 2005). To je v koraku s svetovnimi trendi: tuji avtorji so namreč ugotovili, da se gibalna oviranost v zadnjem času povezuje z višje zaznanimi fizičnimi zahtevami dela, hkrati pa tudi z večjo dostopnostjo delovnega mesta (Shaw, Kristman in Vezina, 2013).

### **Vključenost invalidov v družbeno okolje**

Ko se je Slovenija osamosvojila, je uvedla tržni sistem, kar pomeni, da so podjetja želela čim bolj kvalificirane in sposobne delavce, ki bi čim hitreje prišli do čim boljših rezultatov. Tako je postajal vedno pomembnejši

storitveni sektor, znotraj katerega so se razvijale nove oblike zaposlovanja, kot so socialna podjetja, delo na daljavo, invalidska podjetja itd. Prav v slednjih se zaposluje veliko invalidov, v Sloveniji imamo namreč več sto invalidskih podjetij, ki za zaposlene poskrbijo tako, da jim prilagodijo delovna mesta, delovne postopke in naprave. To je za invalide zelo pomembno, saj jim prinaša finančno zadoščenje, samostojnost, omogoča jim zadovoljevanje socialnih in emocionalnih potreb, ohranjanje skrbi zase, ohranjanje delovnega interesa in učinkovitosti, povečanje prilagoditvenih sposobnosti posameznika ter ustvarjanje pozitivne samopodobe (Kovačič, 2013).

V Sloveniji imamo torej razvitih precej možnosti integracije invalidov na delovna mesta, ki pa so nekoliko zastarele. V Zahodni Evropi in Združenih državah Amerike vse od devetdesetih let naprej vedno bolj poudarjajo drugačne oblike, ki invalidom omogočajo življenje v skupnosti in v ospredje postavljajo drugačen koncept razumevanja integracije. Tako postaja pomemben premik od institucionalizacije k normalizaciji. To pomeni zmanjšanje t. i. zaščitnega zaposlovanja invalidov v invalidskih podjetjih in varstveno-delovnih centrih, da bi lahko v ospredje prišla inkluzija, torej to, da invalida zaposlimo na odprtem trgu, v običajnem delovnem okolju, ki pa ga prilagodimo njegovim individualnim potrebam.

Tabela 1. Število in delež invalidov, zaposlenih v različnih oblikah organizacij (Statistični urad Republike Slovenije)

Leto	Število vseh zaposlenih invalidov	Število invalidov, zaposlenih na odprtem trgu	Število invalidov, zaposlenih v invalidskih podjetjih	Število invalidov, zaposlenih v zaposlitvenih centrih
2006	32.682	26.129 (79,9 %)	6.441 (19,7 %)	112 (0,34 %)
2007	33.057	26.591 (80,4 %)	6.305 (19,1 %)	161 (0,48 %)
2008	33.806	27.261 (80,6 %)	6.358 (18,8 %)	187 (0,55 %)
2009	32.212	26.283 (81,6 %)	5.706 (17,7 %)	223 (0,69 %)
2010	30.399	24.777 (81,5 %)	5.364 (17,6 %)	258 (0,85 %)
2011	30.551	24.799 (81,2 %)	5.449 (17,8 %)	303 (0,99 %)
2012	29.975	23.986 (80,0 %)	5.672 (18,9 %)	317 (1,06 %)
2013	30.327	24.446 (80,6 %)	5.528 (18,3 %)	353 (1,07 %)
2014	30.507	24.772 (81,2 %)	5.323 (17,5 %)	412 (1,30 %)
2015	30.830	24.971 (81,0 %)	5.398 (17,5 %)	463 (1,50 %)

Kot je razvidno iz tabele 1, je v Sloveniji normalizacija za zdaj še precej redka oblika zaposlovanja gibalno oviranih, saj problematiko zaposlovanja invalidov

še vedno rešujemo s segregacijo, ker delodajalci običajno niso pripravljeni na kadrovske in organizacijske spremembe, ki jih prinaša zaposlovanje invalidov. Kljub temu je opaziti vedno večje zavedanje, da je nujno uvesti določene spremembe na tem področju (Lazarević, 2009). Seveda pa je karierna pot posameznika vedno odvisna tudi od njegovih odločitev, ki najpogosteje temeljijo na vrednotah, interesih in željah, ki jih ima (Šmintić, 2016).

### **Zakaj je zaposlitev pomembna za vsakega človeka?**

Zaposlitev za človeka pomeni temelj njegove eksistence, zato je brezposelnost ali dolgotrajno iskanje zaposlitve zelo boleče in lahko povzroči psihične težave, depresivnost, izgubo motivacije ipd. (Lazarević, 2009). V sodobni družbi je zaposlitev del vsakdanjega življenja in je ključna za finančno neodvisnost, status, prestiž in socialno participacijo (Rapuš, 2005). Pri invalidih je zaposlitev še posebej pomemben dejavnik, saj jim, kot rečeno, omogoča (ponovno) vključitev v normalni tok življenja, nudi jim ekonomske koristi, ki vodijo v samostojnost in neodvisnost, prav tako pa ima tudi številne pozitivne psihološke učinke. Blagodejno vpliva na lastno identiteto posameznika, samospoštovanje, socialno mrežo, občutek lastne pomembnosti in učinkovitosti itd. (Johnson idr., 2004).

Delo je eden najpomembnejših dejavnikov vključevanja invalidnih oseb v družbo, saj poleg sredstev za preživetje posamezniku prinaša tudi občutek socialne in psihološke vrednosti. Nezaposleni ljudje so večkrat tarča posmeha in obrekovanja in so v družbi stigmatizirani in označeni kot manj pomembni. Tudi v Sloveniji se soočamo s težavo, da se delo ocenjuje pretirano s storilnostnega vidika, kar vodi do nezaželenosti invalidov v organizacijah. Slednji namreč včasih rezultate dosegajo počasneje kot ostali sodelavci, kar pa ne zadostuje zahtevam družbe (Kožuš, 2011; Uršič, 2004).

Da je zaposlovanje ključnega pomena za izognitev socialni izključenosti, so potrdili tudi podpisniki Madridske deklaracije (2003; v: Resnik, 2015). Ti zagovarjajo enake možnosti invalidov za zaposlitev na odprtem trgu dela, saj menijo, da tako invalidom omogočamo bolj dostojanstveno življenje. Zato je pomembno, da se trudimo zmanjšati diskriminacijo in povečevati ozaveščenost o invalidih v družbi (Invalidi imajo enake pravice, 2010).

Odgovorni za sprejemanje ukrepov v zvezi z zaposlovanjem invalidov se vedno bolj zavedajo, da je invalidom oteženo ali celo preprečeno uveljavljanje svojih pravic, zaradi česar niso polno vključeni v aktivnosti znotraj družbe. Zato se trudijo, da bi te ovire premostili in tako izboljšali stanje

(Uršič, 2004). Tako tudi v Sloveniji obstaja vedno več pasivnih in aktivnih ukrepov, s katerimi želimo spodbuditi zaposlovanje invalidov, spodbude pa so namenjene tudi delodajalcem. Med te ukrepe uvrščamo zaščito invalidov pred odpuščanjem, rezervirana delovna mesta za invalide, subvencionirane plače, dodatna izobraževanja in usposabljanja invalidov (Lazarevič, 2009).

Prav to je tudi praktična vrednost naše raziskave. Bolj kot pokazati invalidom, da se s podobnimi težavami soočajo tudi drugi gibalno ovirani, želimo namreč, da bi delodajalci ozavestili pomembnost zaposlovanja invalidov in jih ne bi diskriminirali le zato, ker bi zaposlitev invalida prinesla določene spremembe v organizaciji.

Na podlagi vsega tega smo se odločile, da želimo z raziskavo preveriti, kakšno je trenutno stanje glede zaposlovanja paraplegikov in kako njihova vpetost v trg dela vpliva na njihovo samopodobo, zadovoljstvo in socialno vključenost.

Najprej nas je zanimalo, kateri dejavniki vplivajo na odločitve v zvezi s poklicno potjo. Iz preteklih raziskav in obstoječe zakonodaje bi lahko sklepale, da bodo vsi delodajalci zaposlili paraplegika, v kolikor bo po svojih znanjih in sposobnostih ustrezal zahtevam (ZZRZI, 2004, UL RS, št. 63/04), prav tako se tudi gibalna oviranost v zadnjem času povezuje z večjo dostopnostjo delovnega mesta (Shaw, Kristman in Vezina, 2013). Nekateri drugi avtorji pa ugotavljajo, da v Sloveniji stanje zaposlovanja invalidov še ni najbolj optimalno (Lazarevič, 2009). Zato smo želele preveriti, ali so paraplegiki deležni prilagoditev v tolikšni meri, da slednje pri odločanju zaposlitve ne predstavljajo glavnega kriterija izbire.

Nadalje nas je zanimalo, koliko socialne podpore so paraplegiki deležni. Raziskave pravijo, da se v družbi kaže vedno večja želja po vključevanju invalidov v družbo (Kovačič, 2013; Lazarevič, 2009; Uršič, 2004), zato bi posledično lahko predpostavljali, da prejmejo invalidi iz okolja tudi več socialne podpore.

Raziskave kažejo, da je v današnji družbi delo prekomerno ocenjevano le s storilnostnega vidika, kar je lahko za invalide precej neugodno, saj včasih rezultate dosegajo počasneje kot ostali sodelavci (Kožuh, 2011; Uršič, 2004). To ne zadostuje zahtevam družbe in lahko pripelje do nezaželenosti invalidov v organizacijah, posledično pa lahko vpliva tudi na to, kako se invalidne osebe zaznavajo z vidika delovnih sposobnosti. Tako smo si postavile vprašanje, kako paraplegiki doživljajo sami sebe v primerjavi z neinvalidnimi sodelavci.

V preteklih študijah je bilo ugotovljeno, da je zaposlitev za posameznika ključnega pomena (Lazarević, 2009), saj mu omogoča finančno samostojnost, status in socialno participacijo (Rapuš, 2005), še posebej pomembna pa naj bi bila zaposlitev za invalide, saj jim omogoča tudi vključitev v normalni tok življenja in vpliva na občutek lastne pomembnosti (Johnson idr., 2004). Zato nas je zanimalo tudi, kako zaposlitev paraplegikov vpliva na njihovo zadovoljstvo z življenjem.

## Metoda

### Udeleženci

V raziskavi je sodelovalo 9 udeležencev, 5 moških in 4 ženske. Starost udeležencev se je gibala med 32 in 53 let ( $M = 42,4$ ;  $SD = 6,1$ ), vsi pa so imeli že vsaj 5 let delovne dobe, kar je bil tudi kriterij za sodelovanje v raziskavi. Najdaljša zaposlitev je trajala 50 let, v povprečju pa 21,7 let ( $SD = 14,0$ ). Udeleženci so se med seboj razlikovali tudi po času invalidnosti, in sicer je eden izmed njih invalid že od rojstva, pri ostalih pa je invalidnost nastopila med 11. in 33. letom. Največ udeležencev ima visokošolsko izobrazbo 2. stopnje (33,3 %), eden visokošolsko izobrazbo 1. stopnje (11,1 %), dva višješolsko (22,2 %) in prav tako dva (22,2 %) srednjo strokovno oziroma splošno, eden (11,1 %) pa nižjo oziroma srednjo poklicno izobrazbo. Razlikovali so se tudi po zakonskem stanu, pri čemer so štirje (44,4 %) poročeni, dva samska (22,2 %), eden razvezan (11,1 %) in dva v zunajzakonski zvezi (22,2 %); eden od njiju živi skupaj s partnerjem, drugi pa ne. Udeleženci so bili zaposleni na različnih delovnih mestih od samozaposlitve do različnih zaposlitev v organizacijah.

### Pripomočki

Pri zbiranju podatkov smo si pomagale s seznamom vprašanj, saj smo z udeleženci izvedle polstrukturirani intervju. Seznam nam je omogočil, da pokrijemo vsa področja in pomembna vprašanja in hkrati sproščeno sledimo sogovorniku. Uporabile smo tudi telefon, saj smo intervjuje snemale (le zvočni posnetek), da nam med pogovorom ni bilo treba vsega zapisovati in smo lahko bile bolj pozorne na neverbalno komunikacijo intervjuvancev. Ker smo nekaj intervjujev opravile v pisni obliki preko elektronske pošte, smo za ta namen oblikovale spletno anketo.

Intervju oziroma vprašalnik smo oblikovale tako, da smo od intervjuvancev dobile najprej nekaj osnovnih demografskih podatkov in podatkov o

nastopu invalidnosti, nato pa smo 17 vprašanj razdelile na štiri področja, ki sovpadajo s postavljenimi raziskovalnimi vprašanji:

- odločitve v zvezi s poklicno potjo (npr.: »*Ko se odločate za prijavo na določeno delovno mesto, kaj vse vpliva na to, da se boste res prijavili (dvoigala, prilagojenost dela ipd.)?*«);
- socialna podpora (npr.: »*Vam sodelavci in delodajalec nudijo podporo na delovnem mestu? Lahko navedete kakšen primer?*«);
- doživljanje samega sebe (npr.: »*Ali menite, da lahko delovne naloge opravljate enako dobro kot vaši sodelavci, ki niso gibalno ovirani?*«) in zadovoljstvo z življenjem (npr.: »*Kakšen pomen ima za vas zaposlitev, kako se zaradi tega počutite?*«).

## Postopek

Odločile smo se za namensko vzorčenje, saj smo želele dobiti precej specifičen vzorec, in sicer osebe na invalidskem vozičku (paraplegike), ki so zaposlene vsaj pet let. Obrnile smo se na Zvezo paraplegikov Slovenije, ki vključuje vsa pokrajinska društva paraplegikov, in na Nacionalni svet invalidskih organizacij Slovenije. Obema organizacijama smo poslale kratek opis raziskave in jih prosile za kontaktne podatke oseb, ki ustrezajo našim zahtevam in bi bile pripravljene sodelovati. Dobile smo kontaktne podatke sedmih oseb, s petimi smo se potem dogovorile za srečanje oziroma za odgovarjanje na naša vprašanja preko spleta. S tremi udeleženci se zaradi logističnih težav nismo mogle srečati, zato smo se z njimi dogovorile, da jim bomo vprašanja poslale v obliki spletne ankete po elektronski pošti.

Kljub temu pa udeležencev ni bilo dovolj, zato smo intervjuvance prosile, če lahko našo prošnjo posredujejo drugim osebam, ki ustrezajo pogojem in bi nam želele pomagati. Tako smo dobile končni vzorec 9 ljudi.

Na začetku vsakega intervjuja smo udeležence vprašale za dovoljenje, da pogovor snemamo (za lažje spremljanje poteka intervjuja in hkratnega opazovanja neverbalne komunikacije). Vsi udeleženci so se s tem strinjali, saj smo jim povedale, da bomo po tem, ko napišemo članek, posnetke izbrisale. Intervjuji so trajali 15–30 minut (odvisno od tega, koliko različnih delovnih izkušenj so imeli intervjuvanci že za sabo in odvisno od njihove zgovornosti in motiviranosti za odgovarjanje na vprašanja), tako da za udeležence niso bili prenaporni. Udeleženci so se ob vprašanjih o njihovi karieri razgovorili in večinoma že sami povedali vse, kar nas je zanimalo, zato smo le redko postavljale podvprašanja.



Podatke smo združile v excelovo datoteko. Nato smo razdelile vprašanja in odgovore v 4 sklope, glede na raziskovalna vprašanja, ki smo si jih postavile. V nadaljevanju smo jih analizirale tako, da smo v vsakem sklopu pregledale, ali se odgovori nanašajo zgolj na postavljeno vprašanje, ali z vprašanjem nimajo povezave in ali bi jih lahko uvrstile v drug sklop vprašanj (kar smo po potrebi tudi storile). Nato smo pri vsakem raziskovalnem vprašanju/sklopu vprašanj besedilo razčlenile na smiselne enote (stavke oziroma zaključne dele besedila). Tiste dele besedila, ki za raziskavo niso bili relevantni, smo izpustile. V nadaljevanju smo podatke oziroma enote kategorizirale in razvrstile v širše kategorije (enote, ki so si bile pomensko podobne, smo združile skupaj) in poskušale odkriti njihove skupne značilnosti.

## Rezultati

Rezultate bomo v nadaljevanju predstavile v štirih sklopih, ki predstavljajo na začetku zastavljena raziskovalna vprašanja. Med analizo smo ugotovile, da se dobljeni odgovori niso opazno razlikovali glede na starost, spol in ostale demografske podatke, zato jih nismo vključile v poglavje Rezultati.

### Kateri dejavniki vplivajo na odločitve v zvezi s poklicno potjo?

Znotraj tega raziskovalnega vprašanja smo udeležencem postavljale vprašanja, povezana z odločitvijo za prijavo na določeno delovno mesto, preteklimi delovnimi izkušnjami, (ne)uspešnostjo zaposlitve in napredovanjem. Odgovori udeležencev so pokazali, da vsi, ne glede na trajanje invalidnosti, še vedno delajo oziroma so do upokojitve delali na istem delovnem mestu ali pa so delovno mesto zaradi invalidnosti zamenjali, vendar so še vedno ostali v istem podjetju. Nekateri so sicer vmes poskušali zamenjati delovno mesto, vendar so bili pri iskanju nove zaposlitve neuspešni. Potencialni delodajalci so udeležencem kot razloge za zavrnitev navedli neustrezne reference, neuspešnost na razgovoru, osebnostne lastnosti (npr. nevztrajnost, neodločnost ipd.), vendar pa intervjuvanci menijo, da je (neuradno) k temu pripomogla tudi njihova invalidnost.

Pri vprašanju, kaj vse vpliva na to, da se posamezniki prijavijo na določeno delovno mesto, so bili odgovori zelo različni. Nekaterim je najbolj pomembna plača, drugi so bolj pozorni na to, kakšna je dostopnost do delovnega mesta, ali imajo prilagojene sanitarije ipd., spet drugim pa je pomembno samo delovno mesto oziroma delovne naloge (*»Na prilagoditve nikoli ne gledam, ker vem, da imamo v Sloveniji sistemsko urejene zadeve*

*in da delodajalec dobi financirane prilagoditve. Gledam na to, da me delo veseli, da ga znam opravljati in da mi je pisano na kožo.»* Tudi v povezavi z napredovanjem so udeleženci poročali o različnih izkušnjah. Trije intervjuvanci so povedali, da so bili napredovanja deležni večkrat, tako pred nastopom invalidnosti kot tudi potem. Štirje udeleženci v celotni delovni dobi še nikoli niso napredovali, temveč so ostali na istem delovnem mestu oziroma na delovnem mestu, ki so ga zaradi večje primernosti morali zavzeti po nastopu invalidnosti. Ena oseba je poročala o tem, da je bila deležna trikratnega napredovanja pred invalidnostjo, po njej pa te možnosti ni več dobila, čeprav je še naprej delala v istem podjetju. Njene besede so bile naslednje: *»Po tem ko sem se poškodovala, so mi rekli, da za napredovanje potrebujejo „celega“ človeka, ki bo delal 8 ur in ne 4.«* Še en udeleženec pa je poročal o tem, da je pred invalidnostjo napredoval, po tem, ko je pristal na vozičku, pa nazadoval.

### **Koliko socialne podpore so deležni paraplegiki?**

Želele smo ugotoviti, kakšna je socialna podpora s strani sodelavcev in nadrejenih na delovnem mestu, kakšni so odnosi med njimi, kakšna je vloga sorodnikov pri zaposlovanju paraplegikov in ali na delovnem mestu obstajajo kakšne tehnične ovire in prilagoditve za invalide. Izvedele smo, da večina udeležencev (7) meni, da jih sodelavci obravnavajo kot enakopravnega člana delovnega tima in se jim ne zdi, da bi nanje zaradi njihove invalidnosti gledali kako drugače. Poleg tega menijo, da s strani sodelavcev dobijo primerno količino podpore, predvsem pri fizičnih opravilih. Npr., tudi če paraplegiki sami ne izrazijo želje po pomoči pri pospravljanju vozička v avto, so jim kolegi vedno pripravljeni pomagati.

Vprašani pa nimajo občutka, da bi jim sodelavci želeli pretirano pomagati pri samih delovnih nalogah oziroma opravljati delo namesto njih, ker bi mislili, da invalidi tega ne bi bili sposobni. Iz njihovih odgovorov lahko razberemo, da imajo invalidi različne poglede na nudenje pomoči. Eden od udeležencev je povedal: *»Sodelavci pravijo, da velikokrat pozabijo, da sem na vozičku, ker ne rabim neke posebne podpore. Drugače mi vedno pomagajo, pomagajo mi tudi tisti, ki me ne poznajo, na primer če je kaj za odnesti, predstaviti ipd.«*, drugi pa ima na nudenje podpore nekoliko drugačen pogled in pravi: *»Sam se ne želim izpostavljati, zato včasih niti ne prosim za pomoč. Želim biti čim bolj enakopraven član kolektiva.«* Dva udeleženca sicer menita, da obstajajo s strani nekaterih sodelavcev tudi negativni pogledi in občutki, v smislu, da nista dovolj sposobna, kar pa ne velja za vse kolege. V splošnem

se je izkazalo, da je paraplegikom podpora s strani sodelavcev v pomoč in jim delo olajša, nobeden od njih pa nima občutka, da bi jim tako sodelavci kot tudi nadrejeni poskušali delo oteževati. Nasprotno, eden od udeležencev je povedal, da mu delodajalec po potrebi omogoči tudi delo od doma (npr. v primeru snežnih razmer). Nadalje so udeleženci poročali, da tudi od domačih dobijo primerno količino podpore in potrebne spodbude, kar jim olajšuje premagovanje ovir na delovnem mestu.

V tem sklopu vprašanj smo se dotaknile tudi predsodkov, s katerimi bi se lahko paraplegiki na delovnem mestu srečevali. Večina vprašanih (7) je poročala, da predsodkov glede invalidnosti pri ostalih zaposlenih niso zaznali, so pa nekateri opazili, da so delodajalci premalo ozaveščeni o možnostih, ki jih imajo pri zaposlovanju invalidov, in se včasih morda ne zavedajo dovolj, da so paraplegiki na zanje prilagojenih delovnih mestih sposobni enakovredno delati in prispevati k delu. Prav tako smo iz njihovega poročanja ugotovile, da se na delovnem mestu ne srečujejo s tehničnimi ovirami glede dostopnosti ali mobilnosti in da se nekateri delodajalci za prilagoditev delovnega mesta invalidov še posebej zavzamejo. »*V službi so mi uredili vhod v pisarno, stranišče, imam posebno parkirišče, zame so naredili klančine, daljinec, da se lahko pripeljem na parkirišče (ni mi ga potrebno plačevati), vse so mi uredili.*« Drugi poročajo še o prilagoditvah, kot so drsna vrata, dvigala, večji WC, klimatizirana pisarna, po meri narejeno pohištvo ipd.

### **Kako paraplegiki doživljajo sami sebe v primerjavi z neinvalidnimi sodelavci?**

Zanimalo nas je, kako paraplegiki doživljajo sami sebe pri opravljanju delovnih nalog, kako gledajo nase v primerjavi z drugimi neinvalidnimi sodelavci in ali menijo, da obstajajo med njimi kakšne razlike v delovnih nalogah.

Vsi intervjuvanci so imeli podoben pogled na opravljanje svojih delovnih nalog, in sicer vsi menijo, da so zmožni delovne naloge opravljati enako dobro kot njihovi sodelavci, ki niso gibalno ovirani. V delu ne zaostajajo in ga ne prelagajo na druge, temveč se včasih v primerjavi z ostalimi še bolj potrudijo, da sodelavci ne bi dobili občutka, da niso dovolj sposobni. Razlike med njimi in neinvalidnimi sodelavci paraplegiki vidijo predvsem v fizičnih sposobnostih, pri času, ki ga porabijo za odhod na stranišče ipd., ne pa tudi v času, ki ga porabijo za dokončanje same delovne naloge, eden od udeležencev pa je mnenja, da je delo invalidov morda lažje in manj stresno. V splošnem jih večina meni, da je njihovo delo, predvsem kar se tiče umskih sposobnosti, lahko enako dobro in konkurenčno ostalim neinvalidnim

sodelavcem, težave pa se pojavijo na delovnih mestih, ki zahtevajo fizična opravila ali niso prilagojena gibalno oviranim osebam.

### **Kako zaposlitev paraplegikov vpliva na njihovo zadovoljstvo z življenjem?**

Pri zadnjem raziskovalnem vprašanju smo želele v vprašanji o pomenu zaposlitve in doživljanju lastne karijerne poti ugotoviti, kako zaposlitev paraplegikov vpliva na njihovo zadovoljstvo z življenjem. Ugotovile smo, da jim zaposlitev v življenju veliko pomeni, saj jim nudi večjo samostojnost, finančno neodvisnost, socialno vključenost, večjo socialno varnost, hkrati pa se zaradi zaposlitve počutijo uporabni, koristni in enakovredni člani družbe. Ravno zaradi tega bi se, če bi službo izgubili, nekateri počutili precej slabo in nekoristno (*»Umrli bi!«*; *»Katastrofalno!«*). Vendar pa jih kar nekaj ob tem navaja, da bi si z veseljem poiskali tudi kakšno prostovoljno delo, v času, ko ne bi bili zaposleni ali pa bi ta čas izkoristili za dodatna izobraževanja. V splošnem so s svojo službo in kariero dokaj zadovoljni, glavni problem pa vidijo v tem, da jim invalidnost včasih onemogoča napredovanje. Kljub temu nekateri udeleženci iščejo načine oziroma dejavnosti, pri katerih je napredovanje mogoče in ni odvisno od drugih. Tako je ena izmed udeleženk povedala: *»Žal mi je, da ne morem napredovati in sem glede tega področja malo žalostna. Ampak sem potem to nadomestila s športom, kjer sem bolj uspešna, saj tam pustijo napredovanje (smeh).«*

## **Razprava**

### **Kateri dejavniki vplivajo na odločitve v zvezi s poklicno potjo?**

Pretekle raziskave so pokazale, da so vrednote, interesi in želje pomembno vodilo pri načrtovanju kariere in kariernem odločanju (Šmintić, 2016), nas pa je zanimalo, ali to velja tudi za paraplegike. Izkazalo se je, da so tudi pri njih razlogi za izbiro nekega delovnega mesta podobni kot pri osebah, ki niso gibalno ovirane. Kot razloge za odločanje glede poklicne poti so narmreč navajali zanimanje (interes za delo), plačo, usposobljenost za delo itd., in ne toliko prilagojenost delovnega mesta paraplegikom, saj je slednje določeno z zakonom, ki pravi, da mora podjetje, če ima zaposlenega invalida, slednjemu nuditi potrebne prilagoditve (ZZRZI, UL RS, št. 63/2004), kar pomeni, da naj bi imeli invalidi enake možnosti kot ostali zaposleni. Vendar pa so kljub temu nekateri udeleženci pri odločitvi glede zaposlitve v ospredje postavili prilagojenost delovnega mesta. To bi sicer lahko kazalo na to, da

vsi paraplegiki niso seznanjeni z zakonom, ki jim zagotavlja potrebne prilagoditve na delovnem mestu, v primeru, da se delodajalec odloči za njihovo zaposlitev, ampak je mogoče bolj kredibilen razlog to, da se intervjuvanci zavedajo krute realnosti, da jih delodajalec ne glede na njihove sposobnosti enostavno ne bo zaposlil, če bodo zanj predstavljali prevelik strošek, torej če bi moral za njihovo neovirano delo vgraditi dvigalo, povečati stranišča, sezidati klančine itd. Ko se torej odločajo, na katera delovna mesta bi se prijavili, v začetku zožijo izbor na tista delovna mesta, za katera so usposobljeni in bi jim bila v veselje, potem pa znotraj teh izbirajo v skladu s tem, kje imajo več možnosti, da jih bo delodajalec zaposlil. To pa je običajno v tistih podjetjih, ki so deloma že prilagojena in dostopna invalidom.

Izpostavljena sta bila še dva večja problema pri zaposlovanju, in sicer neuspešnost pri iskanju nove zaposlitve ter pomanjkanje možnosti za napredovanje, vzroki pa so tudi tu podobni. Po mnenju udeležencev naj bi namreč bila, kljub vsem novejšim zakonom in smernicam za učinkovitejše vključevanje invalidov na trg dela (Nacionalne usmeritve za izboljšanje dostopnosti grajenega okolja, informacij in komunikacij za invalide, 2005; ZZRZI, UL RS, št. 63/2004), pri delodajalcih prisotna prikrita diskriminacija, ki invalidom onemogoča zaposlitev na želenem delovnem mestu. Slednja je lahko posledica nizkih pričakovanj delodajalcev o tem, kaj invalidi zmorejo, ter dejstva, da delodajalce v splošnem najbolj zanima storilnost zaposlenih (Brecelj idr., 2014; Kožuh, 2011; Uršič, 2004), kar vodi do tega, da so nekateri paraplegiki primorani ostati na določenih delovnih mestih, čeprav bi si jih zaradi svojih interesov ali sposobnosti želeli zamenjati.

### **Količina socialne podpore, ki so je deležni paraplegiki**

Ker je tudi v našem okolju delo pogosto ocenjevano zgolj s storilnostnega vidika, kar velikokrat vodi do nezaželenosti invalidov v organizacijah (Kožuh, 2011; Uršič, 2004), nas je zanimalo, ali so paraplegiki v domačem okolju ter s strani sodelavcev in delodajalcev deležni socialne podpore in ali jih na delovnem mestu obravnavajo kot enakopravne člane tima. Rezultati so pokazali, da jim domači nudijo potrebno socialno podporo in jih spodbujajo, pomoči in opore pa so deležni tudi na delovnem mestu.

Ugotovitve bi morda lahko razložile s tem, da so vprašani (z izjemo tistih, ki so samozaposleni) tudi po nastopu invalidnosti zaposleni na istih delovnih mestih (ali pa vsaj v istih podjetjih) kot pred tem, kar pomeni, da jih delodajalec in sodelavci poznajo že od takrat, ko še niso bili gibalno ovirani. V tistem času so spoznali, kako kompetenten je posameznik za opravljanje

delovnih nalog, in torej vedo, da se zaradi invalidnosti njegovo strokovno znanje ni spremenilo. Zato nanj ne gledajo zviška in nočejo opravljati dela namesto njega, saj se zavedajo, da je sam dovolj sposoben, mu pa rade volje priskočijo na pomoč pri fizičnih opravilih, ki so za invalida težavna. Mogoče so rezultati tudi posledica tega, da v podjetjih, v katerih so vprašani zaposleni, vlada pozitivna delovna klima, ki spodbuja sodelovanje in pomoč sodelavcev na splošno, vrednote organizacije pa se potem odražajo tudi pri delu s paraplegiki. Ti se posledično počutijo enakovredne, koristne in cenjene, kar blagodejno vpliva na njihovo samopodobo in socialno vključenost, to pa je ključnega pomena za kakovostno življenje (Zorc - Maver, 2007; v: Resnik, 2015).

### **Kako paraplegiki doživljajo sami sebe v primerjavi z neinvalidnimi sodelavci?**

Raziskave kažejo, da invalidi včasih dosegajo rezultate počasneje kot sodelavci, ki niso gibalno ovirani, kar lahko vodi do slabše ocene njihovega dela s strani nadrejenih, saj ne zadostujejo zahtevam podjetja (Kožuh, 2011; Uršič, 2004), posledično pa lahko vpliva tudi na to, kako paraplegik doživlja samega sebe v primerjavi z drugimi. Z raziskavo smo ugotovile, da vsi udeleženci zase menijo, da so zmožni delovne naloge opravljati enako dobro kot njihovi neinvalidni sodelavci, nekateri udeleženci pa imajo občutek, da lahko določene delovne naloge opravijo celo bolje. Slednje velja predvsem za delovna mesta in naloge, ki od zaposlenih zahtevajo umsko delo; ti udeleženci namreč delajo le za polovični delovni čas, kar jim omogoča, da se res posvetijo delu, zaradi česar so posledično bolj učinkoviti. Ena od možnih razlag je tudi, da se paraplegiki pri delu bolj potrudijo in delajo več kot ostali zaposleni, ker hočejo, da jih sodelavci obravnavajo kot enakopravne in jim nočejo dati razloga, da bi nanje lahko gledali skozi oči predsodkov (npr. »Invalidi ne zmorejo opraviti svojega dela, jaz ga moram narediti namesto njih!«).

### **Kako zaposlitev paraplegikov vpliva na njihovo zadovoljstvo z življenjem?**

Številne študije so pokazale, da je zaposlitev ključnega pomena za človekovo eksistenco, finančno neodvisnost in družbeni status (Lazarevič, 2009; Rapuš, 2005). Invalidom zaposlitev predstavlja pot do ponovne vključitve v normalni tok življenja ter jih vodi k samostojnosti in neodvisnosti, poleg tega pa ima tudi številne pozitivne psihološke učinke (Johnson idr., 2004).

To se je potrdilo tudi v naši raziskavi: udeleženci so poročali, da jim služba nudi občutek socialne varnosti, zaradi zaposlitve pa se počutijo kot uporabni, koristni in enakovredni člani družbe. Obenem so povedali tudi, da bi se v primeru izgube zaposlitve počutili nekoristno in zelo slabo, kar je skladno z ugotovitvami predhodnih raziskav. Te so namreč pokazale, da so brezposelni posamezniki pogosto stigmatizirani, družba pa jih dojema kot manjvredne (Kožuh, 2011; Uršič, 2004).

### **Omejitve raziskave in priporočila za nadaljnje raziskovanje**

Prva pomembnejša omejitev je povezana s samim vzorcem, ki je bil majhen, problematičen pa je tudi način vzorčenja. Odločile smo se namreč za namensko vzorčenje, saj smo želele vključiti osebe, ki imajo točno določene specifične, ki ustrezajo naši raziskavi, to pa pomeni, da smo vnaprej postavile pogoje, ki so jim morali posamezniki ustrezati, če so želeli sodelovati v raziskavi. Poleg tega smo udeležence iskale le preko slovenskih društev paraplegikov, v katera pa niso vključeni vsi paraplegiki v Sloveniji. Če bi izbrale še kakšen drugi način iskanja intervjuvancev, bi torej lahko dobile več posameznikov, ki bi ustrezali našim kriterijem.

Opazile smo, da osebam, ki so sodelovale v raziskavi, ni bilo neprijetno poročati o težavah in izzivih, s katerimi se srečujejo na delovnem mestu, morda ravno zato, ker po večini nimajo težav. Osebe, ki se za sodelovanje v naši raziskavi niso odločile, pri čemer bi lahko bil eden izmed razlogov nemotiviranost ali preveliko poseganje v za posameznika obremenilno in psihično naporno temo, pa se morda na delovnem mestu srečujejo z več težavami in izzivi kot naši udeleženci. Zato bi bilo smiselno pridobiti udeležence še na drugačen način, morda z akcijskim raziskovanjem (npr. opazovanje načina dela invalidov v invalidskih podjetjih). Opozoriti moramo tudi na to, da pri analizi kvalitativnih podatkov ni mogoče v celoti nadzirati subjektivnosti raziskovalca, kar lahko ponovno prispeva k omejitvi podanih ugotovitev.

Med omejitve raziskave spada tudi naša metoda dela, saj smo nekaterim udeležencem intervju z vprašanji poslale preko e-pošte v spletni obliki. Morda bi dobile daljše in obsežnejše odgovore, če bi z vsemi udeleženci izvedle intervju v živo, prav tako bi nam morda lahko opazovanje njihove neverbalne komunikacije pri intervjuju dalo dodatno pomembno informacijo, ki smo jo z izborom take metode zamudile.

Verjetno bi bilo smiselno, da bi v vzorec vključile več paraplegikov, ki so zaposleni v različnih podjetjih in niso samostojni podjetniki, saj se ti na

delovnem mestu morda ne soočajo z enakimi izzivi kot udeleženci, zaposleni v različnih podjetjih (samozaposleni udeleženci morda nimajo težav z nadrejenimi, enakopravnostjo pri sodelavcih in prilagoditvijo delovnega mesta), nam pa njihova poročanja kljub temu nudijo zanimiv vpogled v to, kako so lahko paraplegiki ustvarjalni pri odločitvah glede karijerne poti.

## **Zaključek in priporočila delodajalcem**

Raziskava o težavah in izzivih, s katerimi se srečujejo paraplegiki na delovnem mestu, je namenjena tako paraplegikom in delodajalcem kot tudi širši javnosti. Prvim z namenom, da spoznajo, da se tudi druge gibalno ovirane osebe na delovnem mestu srečujejo s podobnimi težavami, kar lahko pozitivno vpliva na njihovo samopodobo in samospoštovanje, širši javnosti pa zato, da bi se v družbi čim bolj ozavestila problematika zaposlovanja gibalno oviranih oseb. Glavni poudarek pa je na delodajalcih, ki so velikokrat povod za izzive in težave paraplegikov na delovnem mestu. Čeprav zakon paraplegikom določa potrebne prilagoditve na delovnem mestu, se namreč ti še vedno srečujejo z več težavami kot neinvalidi. Zato želimo delodajalce opozoriti na to problematiko, da bi v prihodnosti skušali na paraplegike gledati z vidika strokovno in kvalitetno opravljenega dela in da bi se bolj zavedali, da gibalna oviranost še ne pomeni slabše kompetentnosti zaposlenega.

Ugotovile smo, da se paraplegiki na delovnem mestu soočajo z več težavami in izzivi kot ostali zaposleni, predvsem v povezavi z napredovanjem in iskanjem nove oziroma drugačne zaposlitve, kar se tiče količine socialne podpore in občutka enakopravnosti na delovnem mestu pa nismo našle večjih razlik v primerjavi z osebami, ki niso gibalno ovirane. Ugotovitve naše raziskave so ključne predvsem za delodajalce paraplegikov – pomembno je namreč, da se zavejo težav, s katerimi se paraplegiki srečujejo na delovnem mestu, in jih skušajo zmanjšati ali odstraniti. Prav tako so ugotovitve lahko uporabne za vsakega bralca, saj je pomembno, da postane tako vsak posameznik kot tudi celotna družba pozorna na neenako obravnavo invalidov na delovnih mestih in da vsi skupaj začnemo prispevati k njenemu zmanjševanju. Obenem se moramo zavedati, da lahko paraplegiki v polni meri pokažejo in razvijejo svoje potenciale na delovnih mestih, kjer so jim zagotovljene dostopnost, morebitne prilagoditve in podporne storitve, saj jim ob tovrstni pomoči invalidnost ne preprečuje kakovostnega opravljanja dela. Izjemno pomembna je tudi vloga njihovih domačih, ki pozitivno vplivajo na paraplegike ter jih pri iskanju zaposlitve in pozneje pri samem



delu spodbujajo in jim nudijo pomoč ter podporo. Pozitivne učinke pa ima tudi socialna podpora, ki jo invalidom nudijo sodelavci na delovnem mestu, saj se lahko paraplegiki oprejo nanje, ko imajo na delovnem mestu težave zaradi svoje invalidnosti.

### **Priporočila delodajalcem za delo s paraplegiki**

Ugotovile smo, da največje težave in izzivi, s katerimi se paraplegiki soočajo na delovnem mestu, predstavljata prikrita diskriminacija s strani delodajalcev in slabše možnosti napredovanja zaposlenih invalidov, zato smo v nadaljevanju podale nekaj priporočil za delodajalce:

- Delodajalci naj produktivnost in uspešnost ocenjujejo v skladu z delovnimi rezultati zaposlenega; npr., če morajo zaposleni napisati poročila, bi bilo smiselno, da delodajalci dobijo predse samo vsebino in šele ko jo preberejo in izberejo najboljše poročilo, pogledajo, kdo je avtor. Tako bodo invalidi imeli več možnosti, da se bodo pokazali kot konkurenčni in sposobni zaposleni.
- Nadrejeni naj se trudijo za čim bolj osebni pristop k zaposlenim; v podjetjih bi lahko organizirali neformalna druženja, kjer bi se delodajalci in invalidi lahko bolje spoznali in vzpostavili osebni stik – tako bi delodajalci bolje razumeli invalida in njegovo zgodbo, ko bi ga bolje spoznali, pa bi morda nanj gledali kot na enako kompetentnega člana tima.
- Delodajalec bi se lahko za en dan vživel v vlogo invalida; delovne naloge bi opravljal na invalidskem vozičku in tako skozi lastno izkušnjo prišel do spoznanj, kako se invalidi počutijo na delovnem mestu, ugotovil, kaj bi jim bilo potrebno še prilagoditi, in jih morda nekoliko bolje razumel, kar bi posledično vodilo do manjše diskriminacije.

### **Literatura**

- Brecelj, V., Vidmar, G. in Boštjančič, E. (2014). Načrtovanje kariere invalidov – želje in ovire. *Andragoška spoznanja*, 20(4), 49–61.
- Invalidi imajo enake pravice: Evropska strategija za invalide 2010–2020* (2010). Evropska unija, Urad za publikacije. Doi: 10.2767/30569.
- Johnson, K., Yorkston, K. M., Klasner, E. R., Kuehn, C. M., Johnson, E. in Amtmann, D. (2004). The cost and benefits of employment: a qualitative study of experiences of persons with multiple sclerosis. *Physical Medicine and Rehabilitation*, (85)2, 201–209.
- Kobal Grum, D., Kobal, B., Celeste, M. Dremelj, P., Smolej, S. in Nagode, M. (2009). *Sociopsihološki vidiki izobraževanja oseb s posebnimi potrebami*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.

- Kompare, A., Stražišar, M., Dogša, I., Vec, T. in Curk, J. (2010). *Uvod v psihologijo*. Ljubljana: DZS.
- Kovačič, N. (2013). *Vključevanje oseb s posebnimi potrebami v delovno okolje na primeru gostinskega obrata* (Magistrsko delo). Pedagoška fakulteta, Koper.
- Kožuh, A. (2011). *Stališča zaposlenih ljudi do zaposlovanja oseb s posebnimi potrebami* (Diplomsko delo). Pedagoška fakulteta, Ljubljana.
- Lazarevič, J. (2009). *Integrirano izobraževanje in položaj invalidov na trgu delovne sile* (Diplomsko delo). Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Nacionalne usmeritve za izboljšanje dostopnosti grajenega okolja, informacij in komunikacij za invalide (2005). Uradni list RS, št. 24 (14. 12. 2016). Pridobljeno s: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=STRA27>
- Petaras, N. (2006). *Poklicna in zaposlitvena rehabilitacija ter zaposlovanje invalidov* (Diplomsko delo). Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Rapuš Pavel, J. (2005). *Delo je luksuz. Mladi o izkušnjah brezposelnosti* (Raziskovalno poročilo). Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
- Resnik, T. (2015). *Stališča delodajalcev do zaposlovanja gibalno oviranih oseb* (Diplomsko delo). Pedagoška fakulteta, Ljubljana.
- Shaw, W. S., Kristman, V. L. in Vezina, N. (2013). *Workplace issues*. V P. Loisel in J. R. Anema (ur.), *Handbook of work disability* (str. 163–182). New York: Springer science and business media.
- Statistični urad republike Slovenije. Pridobljeno s <http://www.stat.si/StatWeb/pregled-podrocja?idp=3&headerbar=2>
- Šmintič, M. (2016). *Soočanje gibalno oviranih mladih z vstopom na trg dela* (Diplomsko delo). Filozofska fakulteta, Ljubljana.
- Uršič, C. (2004). *Pravice do enakih možnosti in zaposlovanje invalidov*. V C. Uršič (ur.), *Pravica do enakih možnosti in enake obravnave – usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in Sloveniji* (str. 11–44). Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Uršič, C. in Drobnič, J. (1995). *Zaposlovanje invalidov. Primerjava politik, koncepcij in ukrepov*. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Republiški zavod za zaposlovanje.
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov /ZZRZI/ (2004). Uradni list RS, št. 63 (10. 6. 2004). Pridobljeno s: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3841>