

Reševanje delovne in zaposlitvene problematike invalidnih delavcev v gozdarstvu

Managing Disability in Forestry

Cveto URŠIČ, Andreja FATUR - VIDETIČ*

Izvelek:

Uršič, C., Fatur - Videtič, A.: Reševanje delovne in zaposlitvene problematike invalidnih delavcev v gozdarstvu. Gozdarski vestnik, št. 9/1998, V slovenščini s povzetkom v angleščini, cit. lit. 7.

V članku so opisani družbeni trendi v Sloveniji in njihov vpliv na spremenjene možnosti invalidov na trgu dela. Na podlagi statističnih podatkov in podatkov iz anketiranja sta dokumentirana obseg in zahtevnost reševanja problematike delovnih invalidov v gozdarskih družbah in invalidskih podjetjih, ki so jih te družbe ustanovile. Podana so priporočila in predlogi za pripravo usklajenega in celovitega programa reševanja zaposlitvene problematike delovnih invalidov v gozdarstvu.

Ključne besede: invalidnost, gozdarstvo, osebe z invalidnostjo, priporočila in predlogi, Slovenija.

Abstract:

Uršič, C., Fatur - Videtič, A.: Managing Disability in Forestry. Gozdarski vestnik, No. 9/1998. In Slovene with a summary in English, lit. quot. 7.

This article describes the social tendencies in Slovenia, and their impact on the possibilities for persons with disabilities in the labour market. On the basis of social data and data from surveys, the extent and demanding nature of problems related to employing persons with disabilities in forestry companies and sheltered enterprises which were founded by the former is documented. Suggestions and recommendations are given for preparing a harmonised integral programme for solving the employment problems for the persons with disabilities in forestry.

Key words: disability, forestry, persons with disabilities, recommendations and suggestions, Slovenia.

1 UVOD

1 INTRODUCTION

Gospodarske družbe in zavodi se v Sloveniji v obdobju po letu 1992, to je v letih, za katera je profesor Svetlik dejal, da jih označuje prehod od dogovornega k tržnemu zaposlovanju in od sistema neposredne k sistemu posredne varnosti ter turbulentnosti (SVETLIK 1992), srečujejo v okviru kadrovske prenovе tudi s problematiko produktivnega zaposlovanja invalidov. Kolikor je tako stanje za našo družbo novo, je vendarle povsem pričakovano! Novo je zato, ker v polpretekli zgodovini (na primer v obdobju samoupravnega socializma po letu 1974) problemov povezanih z zaposlovanjem invalidov skorajda nismo poznali. Na eni strani je bilo to posledica politike polne zaposlenosti vsega prebivalstva, na drugi strani pa so se ta vprašanja v organizacijah združenega dela pogosto reševala tako, da so bili (delovni) invalidi razporejeni ali na klasična 'invalidska dela in naloge' (kot na primer, vratar, telefonist, snažilka, različna dela v skladiščih, vzdrževalna dela oziroma različna pomožna dela) ali pa na različna fiktivna dela in naloge (dela in naloge, ki so bila posebej odprta za določene invalide in so jih ukinit, ko se je invalid upokojil, ali pa dela, na katerih je namesto enega delavca delalo več delavcev oziroma invalidov, kot bi bilo potrebno) (DROFENIK in sod. 1985). Pričakovano pa je zato, ker je to dandanes pravzaprav globalni problem. Vsak dan lahko beremo v časopisih ali poslušamo oziroma gledamo na televiziji, kako se države (tudi Slovenija) spopadajo z vprašanji, kot so naraščanje brezposelnosti, in kako zmanjšati javne stroške tudi na področju socialne politike (kar pomeni tudi manj

* Asist. mag. C. U., dipl. prav.,
mag. A. F. - V., dr. med., spec.
medicine dela, prometa in športa,
Inštitut Republike Slovenije za re-
habilitacijo, Linhartova 51, Lju-
biana, SLO.

denarja za socialne transfere, na primer za storitve s področja socialnega varstva, aktivno politiko zaposlovanja, pokojninsko in invalidsko zavarovanje itd). Seveda so v skupini prebivalstva, ki jo take 'strukturne' spremembe najbolj prizadenejo, v večini prisotni prav invalidi (poleg žensk, starejših delavcev ipd)!

2 POLOŽAJ INVALIDOV NA TRGU DELA V SLOVENIJI IN 'NACIONALNI' PROGRAM USPOSABLJANJA IN ZAPOSLOVANJA INVALIDOV

2 EMPLOYMENT OF PERSONS WITH DISABILITIES IN SLOVENIA AND 'NATIONAL' PROGRAM FOR VOCATIONAL TRAINING AND EMPLOYMENT OF PERSONS WITH DISABILITIES

2.1 Oris stanja v Sloveniji

2.1 The situation in Slovenia

V Sloveniji predstavljajo invalidi približno 8 % vsega prebivalstva. Zaposlenih je, po podatkih iz leta 1996, približno 24.000 invalidov (kar predstavlja med 4 % in 5 % vseh zaposlenih), od tega skoraj osem desetih v gospodarstvu. Delež invalidov po posameznih dejavnostih je zelo različen, daleč največji je ravno v gozdarstvu (skoraj 11 %), sledijo pa industrija in rudarstvo ter gradbeništvo (5,4 % oziroma 4,7 %). Po podatkih Republiškega zavoda za zaposlovanje je bilo konec leta 1997 10.897 brezposelnih invalidov, to je 8,5 % vseh registrirano brezposelnih oseb. Medtem ko se je število vseh brezposelnih oseb (primerjava december 97/96) povečalo za 4,5 %, se je število brezposelnih invalidov povečalo kar za 25,7 %. Iz zaključkov raziskave o ekonomskem in socialnem položaju brezposelnih invalidov (URŠIČ et. al. 1996a) povzemamo, da so možnosti za zaposlitev invalidov slabe, kar potrjuje na primer podatek, da jih je več kot 1 leto brezposelnih skoraj devet desetih (med vsemi brezposelnimi je bilo takih nekaj manj kot 60 %).

Večina invalidov je zaposlenih pod splošnimi pogoji, približno 15 % pa jih je v invalidskih podjetjih. Teh je bilo avgusta 1998 v Sloveniji 130. V njih je zaposlenih okoli 7.500 delavcev, med njimi je polovica invalidov (velika večina s statusom delovnega invalida).

2 'Nacionalni' program usposabljanja in zaposlovanja invalidov

2 'National' program for vocational training and employment of persons with disabilities

Delovna skupina, ki jo je imenovalo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, je konec lanskega leta pripravila Program usposabljanja in zaposlovanja invalidov v Sloveniji (Ministrstvo za delo 1998). V nadaljevanju bomo predstavili, seveda v zelo skrajšani obliki (gradivo ima brez prilog skoraj 70 strani), najpomembnejše poudarke iz predloga, ki sedaj (jesen 1998) čaka obravnavo na Vladi R Slovenije.

Temeljne razvojne usmeritve na področju usposabljanja in zaposlovanja invalidov so naslednje:

- stopnja brezposelnosti med invalidi ne bo višja, kot je pričakovana stopnja brezposelnosti med aktivnim prebivalstvom;
- invalidi so prisotni v strukturi aktivnega prebivalstva približno enako, kot so zastopani v celotnem prebivalstvu;

- zagotovi se pogoje, s katerimi bomo povečali možnosti zaposlovanja, tako da se invalidom omogoči, da si sami lahko izberejo poklic oziroma zaposlitev, ki ustreza njihovim interesom in sposobnostim oziroma zmoglostim;
- delodajalec kot tudi invalid ne smeta trpeti finančnih neugodnosti zaradi sklenitve pogodbe o zaposlitvi!

Ukrepe, ki naj bi udeležili zapisane temeljne razvojne usmeritve, je delovna skupina v programu razporedila v šest področij:

- ocenjevanje invalidnosti (z vidika sposobnosti in zmoglosti za delo),
- usposabljanje za delo in poklic,
- zaposlovanje (pod splošnimi pogoji, v invalidskih podjetjih in nove oblike vključevanja invalidov v delo),
- informiranje, statistika in raziskovanje,
- izobraževanje oseb, ki sodelujejo v procesu usposabljanja in zaposlovanja invalidov.

Predvideni ukrepi so že operativno razdelani v tezah zakona o usposabljanju in zaposlovanju invalidov.

3 INVALIDI V GOZDARSKIH DRUŽBAH

3 PERSONS WITH DISABILITIES IN FORESTRY COMPANIES

V Sloveniji je bilo po podatkih Republiškega zavoda za zaposlovanje v gozdarstvu leta 1996 nekaj več kot 2.500 zaposlenih, od tega približno 275 oziroma 11 % invalidov (Ministrstvo za delo 1998). Da bi imeli popolnejšo sliko o lastnostih te skupine zaposlenih v gozdarstvu in na tej osnovi lahko predlagali določene posebne ukrepe za reševanje njihove delovne oziroma zaposlitvene problematike, smo za potrebe tega članka pripravili obsežen vprašalnik s 23 vprašanji odprtega in zaprtega tipa. Vprašanja so bila naslednja: koliko je vseh zaposlenih v družbi in še posebej koliko je invalidov; kakšne so njihove osebne lastnosti (spol, starost, izobrazba, delovna doba in vzrok za njihovo invalidnost); kako se v družbi odzivajo na naraščanje invalidske problematike (ukrepi za zmanjšanje bolniškega staleža, razporejanje invalidov na primerna delovna mesta, ali je bila narejena analiza in zdravstvena ocena delovnih mest, na katerih delajo invalidi, ali družbe izvajajo kakšne posebne ukrepe za zmanjšanje bolniškega staleža med invalidi, kdo pomaga reševati invalidom njihove probleme); na koncu pa smo družbe vprašali tudi, ali vidijo rešitev v ustanovitvi invalidskega podjetja.

Vprašalnik smo poslali 23. julija letos 14 gozdarskim družbam (v nadaljevanju: GD) in 3 invalidskim podjetjem (v nadaljevanju: IP), ki so jih (so)ustanovile te družbe - skupaj torej 17 družbam. Vrnjenih smo dobili 14 (82 %) vprašalnikov, od tega v celoti izpolnjenih 13. Tri vprašalnike (100 % vprašalnikov) so nam vrnila IP, 11 (71 %) pa GD - eden je bil pomanjkljivo izpolnjen, zato za analizo (razen pri številu zaposlenih) neuporaben. Uvodoma želimo opozoriti, da smo vključili v analizo tudi odgovore, ki nam jih je poslalo IP Recinko iz Kočevja, ki po svoji organiziranosti (več ustanoviteljev!), glavnih dejavnosti (tudi tekstil in kmetijstvo) in strukturi zaposlenih odstopa od drugih dveh IP, ki sta jih ustanovili Gozdno gospodarstvo (GG) Postojna in GG Slovenj Gradec - vendarle pa se nam zdi rayno to podjetje 'model dobre prakse', ki bi ga bilo smotno uporabiti še kje drugje.



Slika 1: Administrativno delo - oblika zaposlovanja invalidnih delavcev v gozdarstvu

Figure 1: Administration - employment opportunity for the disabled in forestry

3.1 Analiza odgovorov

3.1 Analysis of questionnaire

Število zaposlenih in število zaposlenih invalidov ter kategorija invalidnosti: V 14 družbah, ki so nam vrnilo vprašalnik, je skupaj zaposlenih 1.766 delavcev, od katerih je 83 % moških. Največje je podjetje, ki zaposluje 248 delavcev, najmanjše pa le 9. IP zaposlujejo skupaj 330 delavcev, kar je nekaj manj kot 20 % vseh delavcev v gozdarstvu. Vsa gozdarska podjetja so skupaj našla 348 invalidov (20 % od vseh delavcev), od tega jih je zaposlenih v IP 47 %. Med invalidi prevladujejo delovni invalidi s 3. kategorijo invalidnosti - le teh je 88 %.

Starost, izobrazba in delovna doba: V starostni strukturi - skupaj in posebej v IP - prevladujejo invalidi, starejši od 40 let. Teh je skupaj kar 82 % (v IP 79 %), med njimi je starejših od 50 let 32 % (v IP le 9 %). Podatki o izobrazbi nam povedo, da ima 71 % invalidov (ne)končano osnovno šolo oziroma osnovno šolo in tečaj (v IP 61 %). Invalidi imajo v veliki večini že veliko delovnih izkušenj, saj jih ima 82 % več kot 20 let delovne dobe - med njimi 44 % več kot 30 let (v IP je invalidov z več kot 20 let delovne dobe 76 % oziroma z več kot 30 let 25 %).

Vzrok invalidnosti: V vseh družbah prevladujejo bolezni, v IP sledi visok delež invalidov s priznano poklicno boleznijo, v GD pa sledi delež invalidov zaradi poškodb pri delu, nato je skupina invalidov, ki so utrpeli poškodbo izven dela. Z uradnimi statističnimi podatki (Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije 1998), ki sicer niso specifični za področje gozdarstva, se ujema le ugotovljeni vodilni delež bolezni kot vzrok invalidnosti. V ostalem so razlike velike glede na to, da so v letu 1997 invalidske komisije pri Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije pri novih invalidih kot vzrok invalidnosti ugotovile: poškodbo izven dela v 5,75 % primerov (podatek iz ankete je 10 %), poškodbo pri delu v 2,6 % primerov (v IP recimo 7 %, GD pa 15 %) in poklicno bolezen le v 1,03 % primerov (v IP 23 %, ostali GD 4 %).

Trajanje bolniškega staleža in ukrepi za njegovo zmanjšanje: V letu 1997 je bilo v IP odsotnih z dela 127 invalidov ali 69 % vseh, v GD pa 110 invalidov oziroma 67 %. V GD so prevladovali invalidi, ki so bili odsotni večkrat vsaj po 30 dni, v IP pa so bile najpogostejše večkratne kratke odsotnosti z dela. Praktično vse družbe so ocenile bolniški stalež kot problematičen! Zato smo postavili tudi vprašanje, katere ukrepe so v družbi že sprejeli za zmanjševanje bolniškega staleža. V odgovorih GD prevladujejo možnosti v smislu večjega sodelovanja z osebnimi zdravniki, poostrenega nadzora delavca v času trajanja bolniškega staleža in poizkus obnove postopka ocene na invalidski komisiji. Le eno podjetje je navedlo možnost pogovorov z invalidi in njihovo prekalifikacijo, dve pa sta navedli možnost reševanja tega problema z večjim prilaganjem dela invalidnim delavcem. Med IP je le eno navedlo ukrepe in vidi možnost v prilagajanju dela invalidnim delavcem.

Drugi ukrepi s področja zdravstvenega varstva za izboljšanje dela invalidov: Humanizacija in oblikovanje dela sodita med naloge aktivnega (preventivnega) zdravstvenega varstva vseh delavcev pri delu (MODIC 1983). Mednje sodi tudi analiza in zdravstvena ocena delovnega mesta. Iz odgovorov povzemamo, da imajo za delovna mesta, na katerih delajo invalidi, tovrstno analizo narejeno v 4 ali 40 % GD in le v enem od treh IP. Oblika aktivnega zdravstvenega varstva je tudi izvajanje preventivnih zdravstvenih pregledov delavcev. Od podjetij, ki so odgovorila na vprašalnik, jih izvajajo vsa tri IP in 8 (80 %) GD, v časovnem razponu od 6 mesecev do dveh let. Na vprašanje, kako skušajo še pomagati invalidnim delavcem, je največ

GD (50 %) navedlo, da zmanjšujejo obremenitve na delovnem mestu, 30 % jih organizira svetovanje invalidnim delavcem, 20 % jih daje denarno pomoč za zdraviliško zdravljenje in 20 % ima organizirane druge oblike pomoči. IP so v odgovorih popolnoma heterogena in se v glavnem odločajo za eno obliko pomoči. Izbrani specialist medicine dela, prometa in športa lahko prispeva pomemben delež pri obvladovanju negativnih kazalcev zdravja. Anketni odgovori kažejo, da ima tako sodelovanje organizirano le 5 ali 50 % GD in le eno IP. Končno družbe zagotavljajo, skladno s panožno kolektivno pogodbo, invalidom tudi dodatne dneve dopusta. 3 GD imajo določen razpon (upoštevajoč kategorijo invalidnosti) od 2 do 5 dni, ostale GD in IP pa določajo število dodatnih dni dopusta za vse invalide enako.

Analiza ostalih odgovorov: Vse družbe (GD in IP) ocenjujejo, da so delovni rezultati invalidov v povprečju slabši od rezultatov 'zdravih' delavcev. Na vprašanje, ali so imeli v letu 1997 posebne težave pri razporejanju invalidov na primerna delovna mesta, so vsi odgovorili z pritrdilno, kot razlog pa ravno tako v skoraj vseh primerih navedli, da narava delovnega procesa ne ustreza oviranosti invalidov. Ravno tako so vse družbe v letu 1997 izvajale ukrep 'čakanje na domu'. Tako je bilo skoraj četrtina invalidov določen čas 'doma' - mnogi tudi celo leto! Izstopa podatek enega izmed IP, da na ta način invalidi niso delali skupaj kar 1.300 delovnih dni. Na koncu smo družbe tudi vprašali, kdo spremlja invalide delavce in jim pomaga reševati njihove probleme. V 1 IP skrbi za to področje zunanja strokovna institucija s svojim strokovnim timom delavcev s področja poklicne rehabilitacije (socialni delavec, psiholog, tehnolog), v 2 IP pa sta to poslovna sekretarja. Med GD prevladujejo različni vodstveni delavci (direktor, vodja obrata, ipd) s 60 % ali varnostni inženir oziroma služba za varstvo pri delu (40 %), v 1 GD pa je to interdisciplinarna skupina strokovnjakov. Zadnje vprašanje se je glasilo: Ali vidite rešitev za delovno problematiko invalidnih delavcev v ustanovitvi invalidskega podjetja - in zakaj? 80 % GD je odgovorilo pritrdilno, ravno tako vsa tri IP. Navedli so več razlogov: večja skrb za invalide, finančne olajšave za IP s strani države in zaradi tega lažje poslovanje ter oblikovanje ustreznih delovnih mest.

4 PRIPOROČILA IN PREDLOGI

4 RECOMMENDATIONS AND SUGGESTIONS

Upoštevač ugotovitve in spoznanja, do katerih smo prišli v analizi vprašalnikov, poslanim gozdarskim družbam v Sloveniji, kot tudi v drugih raziskavah, ki smo jih opravili v zadnjih treh letih na področju usposabljanja in zaposlovanja invalidov v Sloveniji (URŠIČ et al. 1997, URŠIČ et al. 1996a, URŠIČ et al. 1996b), oziroma upoštevač usmeritve iz predloga 'vladnega' programa usposabljanja in zaposlovanja invalidov, lahko na koncu zapišemo najprej naslednje:

- delež invalidov, zaposlenih v dejavnosti gozdarstva, je bistveno višji od državnega povprečja;
- osebne lastnosti invalidov z vidika reševanja njihove zaposlitvene problematike niso ugodne - njihova izobrazbena raven je nizka, ravno tako je izrazito neugodna starostna struktura te skupine zaposlenih;
- vzrok invalidnosti invalidnih delavcev (visok delež poškodb pri delu in poklicnih boleznih) je bistveno različen od 'uradnih' statističnih podatkov za celotno Slovenijo;
- vse družbe ocenjujejo bolniški stalež invalidnih delavcev kot zelo problematičen;

- družbe izvajajo različne posamezne oblike aktivnega zdravstvenega varstva, največ jih skuša zmanjšati obremenitve pri delu. IP je skupno le to, da vsa izvajajo preventivne zdravstvene preglede, vendar v različnih časovnih obdobjih;
- strokovnih delavcev, ki bi imeli ustrezno znanje za celovito svetovanje invalidom in delovnemu okolju, nimajo zaposlenih praktično nikjer.

Če upoštevamo še 'stereotype', ki so po naših ugotovitvah prisotni praktično pri vseh delodajalcih (URŠIČ in sod. 1997), ugotavljamo, da velja:

- invalidi so obravnavani kot homogena skupina, vendar različna od ostalih zaposlenih. Ta domneva prezre dejstvo, da se invalidi med seboj razlikujejo tako glede na vrsto invalidnosti kot tudi stopnjo oviranosti, ravno tako pa spregleda tudi to, da je vsak posameznik specifičen (glede na njegove sposobnosti in zmožnosti, interese) ter da lahko vsak zaposleni postane invalid;
- večina invalidov po končani rehabilitaciji ne potrebuje nobene pomoči več, kar med drugim pomeni, da so enako produktivni kot njihovi ne-invalidni sodelavci in ne potrebujejo nobene nadaljnje podpore - torej naj ne bi bili obravnavani nič drugače kot drugi zaposleni;
- probleme, povezane z delom in zaposlitvijo, se rešuje predvsem z rehabilitacijskimi ukrepi, ki se tičejo posameznika, in ne s spremembami delovnega okolja;
- odnos '*laissez-faire*' delodajalca, ki misli na primer, da se mora invalid sam vključiti v delovno okolje oziroma mu bodo pri tem pomagali sodelavci na osnovi njihove dobre volje.



Slika 2: Enostavna ročna dela so primerna tudi za invalide (Vse foto: C. Uršič)

Figure 2: Simple manual works are suitable also for persons with disabilities (All photo by: C. Uršič)

Za preseganje sedanjih razmer lahko priporočimo naslednje:

- z vidika reševanja trenutnih problemov zaposlovanja invalidov, kot tudi z vidika vodenja dolgoročne politike, mora država čim prej sprejeti program usposabljanja in zaposlovanja invalidov v Sloveniji;
- (ustrezno in učinkovito) reševanje problematike zaposlovanja invalidov v gozdarstvu zahteva, da to problematiko vključimo v projekte kadrovskega in programskega prestrukturiranja gozdarskih družb - v konkretnem primeru je zaradi obsega in zahtevnosti reševanja potrebna pomoč in podpora (finančna, kadrovska) s strani države in lokalnih skupnosti;
- kljub temu, da področje gozdarstva poznamo le na osnovi analize vprašalnika, pa vseeno priporočamo še naslednje: za učinkovitejšo vključitev invalidnih delavcev v delovni proces bi bilo vsekakor smiselno razširiti in uskladiti izvajane oblike aktivnega zdravstvenega varstva invalidnih delavcev v vseh gozdarskih družbah (vključno z IP), ki naj bi združevalo varovanje zdravja in varno delo, ergonomijo in organizacijo dela, promocijo zdravja, izvajali pa naj bi te programe za to ustrezno izobraženi in usposobljeni strokovni delavci! Nadalje priporočamo, da se, če je to možno, v povezavi z drugimi podjetji oziroma lokalno skupnostjo, razmisli o oblikovanju posebne družbe (IP ali v prihodnosti novih oblik, ki naj bi jih omogočal novi zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidov), ki bo zaradi svojega posebnega poslanstva in specifične državne podpore zagotavljala invalidom in drugim zaposlenim delo in zaslužek. Seveda na koncu ne smemo pozabiti, da če želimo izboljšati prakso v podjetjih potrebujemo znanja, informacije in veščine, in to tako vodilni delavci, kot tudi strokovni delavci, ki se pri svojem delu srečujejo z invalidi!

Ob koncu želimo poudariti, da bi bilo za celovitejšo oceno stanja v gozdarskih družbah in pripravo predloga ukrepov (kratkoročnih in dolgoročnih za reševanje problematike delovnih invalidov (ki mora vključevati tudi ukrepe na strani preprečevanja nastajanja invalidnosti) potrebno izdelati poseben program. Pri njegovi pripravi bi morali sodelovati odgovorna ministrstva in predstavniki lokalnih skupnosti, strokovne organizacije in seveda gozdarska podjetja.

MANAGING DISABILITY IN FORESTRY

Summary

In this article, the authors analyse the situation of persons with disabilities working in forestry companies and sheltered enterprises founded by the former. They conclude that the proportion of the persons with disability employed in forestry is markedly higher than the average for Slovenia; the personal qualities of persons with disabilities are not in favour of a solution to their employment problems: their educational level is low, the age structure is unfavourable, the cause of their disability (high share of work-related disability and professional diseases) differs significantly from official statistical data; their absence due to health problems is very elevated, causing many difficulties in the organisation of work for the companies. Considering the situation in the field of training and employment of persons with disability in Slovenia, this necessitates the preparation of a special programme for solving the problems persons with disabilities working in forestry.

VIRI / REFERENCES

- Ministrstvo za delo, 1998. Program usposabljanja in zaposlovanja invalidov v Sloveniji - Osnutek, neobjavljeno, Ljubljana, 68 s.
- MODIC, S., 1983. Raven in dinamika bojnškega staleža in invalidiziranje v SFRJ in SRS, vzroki in predlogi ukrepov za obvladovanje teh pojavov. V: MODIC, S., ur. Seminar-Spremljanje, proučevanje in obvladovanje bojnškega staleža in invalidnosti (prevencija). Ljubljana, Univerzitetni klinični center TOŽO Univerzitetni inštitut za medicinsko dela, prometa in športa, 10 s.
- SVETLIK, I., 1992. Na prehodu. V: Preželj, B., Svetlik, I., 1992. Zaposlovanje - perspektive, priložnosti, iverjanja. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče, 256 s.
- URŠIČ, C., in sod., 1997. Reševanje problemov invalidnih delavcev ob ukinitvah delov proizvodnje, proizvodnih programov in števčaje. Raziskava, Ljubljana, Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, 120 s.
- URŠIČ, C., in sod., 1995a. Ekonomski in socialni položaj brezposelnih invalidov. Raziskava, Ljubljana, Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Ljubljana, 77 s.
- URŠIČ, C., in sod., 1996b. Zaposlovanje invalidov v invalidskih podjetjih. Raziskava, Ljubljana, Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, 58 s.
- Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, 1998. Analiza dela invalidskih komisij v letu 1997. Ljubljana, 6 s.