

Bodimo vključujoči!



Ljudje z invalidnostmi na trgu dela: namestitev, vključevanje in trajnostno zaposlovanje v MSP

Erasmus + - KA2: Partnerstvo za sodelovanje - poklicno izobraževanje in usposabljanje

Projekt št. 2023-1-DE02-KA220-VET-000156454



Sofinancira
Evropska unija



Impressum

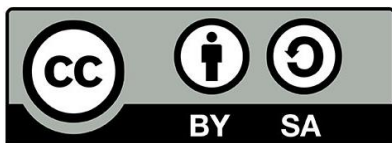
Projekt: Bodi vključujoč! Invalidi na trgu dela: namestitvev, vključevanje in trajnostno zaposlovanje v MSP), ki ga financira: Erasmus+ / Strateško partnerstvo (poklicno izobraževanje in usposabljanje), št: 2023-1-DE02-KA220-VET-000156454, 1.9.2023-31.8.2025

Koordinacija: Akademie Klausenhof, Klausenhofstr. 100, 46499 Hamminkeln, Nemčija

info@akademie-klausenhof.de

Urednik: Centro per lo Sviluppo Creativo Danilo Dolci - Ente del Terzo Settore, Italija

Domača stran projekta: <https://www.be-inclusive.net/>



Vsebina se lahko prosto uporablja pod pogojem, da je naveden avtor. V primeru objave je treba uporabiti isto licenco CC BY SA.

Financirano s strani Evropske unije. Izražena stališča in mnenja so zgolj stališča in mnenja avtorja(-ev) in ni nujno, da odražajo stališča in mnenja Evropske unije ali Evropske izvajalske agencije za izobraževanje in kulturo (EACEA). Zanje ne moreta biti odgovorna niti Evropska unija niti EACEA. Številka projekta: 2023-1-DE02-KA220-VET-000156454

Vsebina

Uvod	4
O projektu.....	4
Partnerji.....	4
O brošuri	6
Metodologija	6
Kratek predgovor – Zaposlovanje in ljudje z invalidnostmi: pravice in dobro počutje, ki jih je treba zagotoviti	7
Nekatere koordinate	7
Zaposlovanje in vključevanje ljudi z invalidnostjo v MSP v Evropi	8
Pregled zaposlovanja ljudi z invalidnostjo v vseh partnerskih državah.....	10
Nacionalne pravne določbe in obveznosti MSP	13
<i>Nemčija</i>	13
<i>Avstrija</i>	14
<i>Slovenija</i>	15
<i>Italija</i>	17
<i>Grčija</i>	18
<i>Latvija</i>	20
<i>Švica</i>	21
Mala in srednje velika podjetja, izvajalci usposabljanja za delo in ljudje z invalidnostjo: potrebe in rešitve .	23
Ljudje z invalidnostjo in stigma na delovnem mestu	23
Dejavniki, ki ljudem z invalidnostjo preprečujejo dostop do delovnih mest.....	24
Ovire za ohranitev zaposlitve	25
Analiza ugotovljenih najboljših praks	27
Seznam najboljših praks iz partnerskih držav.....	27
Program poklicnega usposabljanja.....	27
Zaposlovanje.....	28
Praksa ali metodologija za spodbujanje zaposlovanja ljudi z invalidnostjo	30
Pravila	31
Inovacije.....	31
Usposabljanje MSP	32
Sklep	33
Sklepi in predlogi	44
Reference	45

Uvod

V tej brošuri so zbrane informacije partnerjev EU, vključenih v projekt **Bodimo vključujoči! – Kako deluje vključevanje ljudi z invalidnostmi v MSP – učni viri za posredovanje dela in zaposlovanje**.

Glavni cilj projekta je spodbujati motivacijo malih in srednje velikih podjetij (MSP) za zaposlovanje ljudi z invalidnostmi, zagotavljati bistvene informacije in podpirati trajnostno vključevanje na trg dela. Ta brošura je namenjena podajanju potrebnih informacij za vse podjetnike, prikazu dobrih praks, ki dokazujejo, da je vključujoč pristop mogoč tudi v delovnih okoljih; hkrati želi ta dokument olajšati vključevanje in zaposlovanje ljudi z invalidnostmi na trgu dela.

O projektu

Projekt **Bodimo vključujoči! – Kako deluje vključevanje ljudi z invalidnostmi v MSP – učni viri za posredovanje dela in zaposlovanje**, ki ga sofinancira program Erasmus+, je namenjen razvoju in podpori pristopov, kako izboljšati sodelovanje ljudi z invalidnostmi v delovnem življenju.

Projekt je namenjen:

- Motiviranju in ozaveščanju za zaposlovanje in usposabljanje ljudi z invalidnostmi.
- Zagotavljanju osnovnih informacij o temi.
- Boljšemu in bolj trajnostnemu vključevanju ljudi z invalidnostmi v delovne procese.
- Izboljšanju uspeha ljudi z invalidnostmi pri zaposlovanju.
- Razvoju in uporabi digitalnega, inovativnega učnega gradiva / izmenjavi izkušenj in primerov prakse z različnih področij in držav.

V 24 mesecih trajanja projekta bodo doseženi naslednji rezultati:

- Razvoj **Brošure "Ljudje z invalidnostmi na trgu dela: namestitev, vključevanje in trajnostno zaposlovanje v malih in srednje velikih podjetjih"** s ciljem spodbujati motivacijo malih in srednje velikih podjetij za zaposlovanje ljudi z invalidnostmi, posredovati bistvene informacije in podpirati trajnostno vključevanje na trg dela.
- Oblikovanje **modularno zasnovanih učnih videoposnetkov (mikroučenje) za mala in srednje velika podjetja** za podporo procesu vključevanja ljudi z invalidnostmi. Vsebujejo konkretne predloge in praktične nasvete.
- **Dopolnilno gradivo** k učnim videoposnetkom, ki ponuja dodatne učne možnosti za poglobljeno samostojno učenje in uporabo v praksi. Namenjeno je tudi izvajanju v okviru usposabljanj na področju vključevanja in trga dela.

V projektu sodeluje 8 partnerjev iz različnih evropskih držav.



Partnerji



Akademie Klausenhof, Nemčija



Die Berater, Avstrija



Izobraževalni center Geoss, Slovenija



Centro per lo Sviluppo Creativo Danilo Dolci - Ente del Terzo Settore, Italija



Laboratorij za raziskave, inovacije in razvoj, Grčija



Evropsko združenje ponudnikov storitev za invalide, Belgija



SUSTENTO, Latvija



Travail.Suisse Formation, Švica

O brošuri

Ta dokument je sestavljen iz štirih ključnih delov:

1. **Uvod v nacionalni kontekst**, ki omogoča pregled vseh nacionalnih kontekstov osmih vključenih držav.
2. **Politike**, ki opredeljujejo glavne politične pristope v vsaki partnerski državi.
3. **Potrebe**, ki opredeljujejo različne potrebe na nacionalni ravni za ljudi z invalidnostmi in MSP.
4. **Najboljše prakse**: izkušnje, pridobljene v sodelujočih partnerskih državah na področju vključevanja v MSP.

V tem dokumentu so zbrane nacionalne raziskave iz osmih držav, ki so jih pripravili projektni partnerji iz Nemčije, Avstrije, Slovenije, Italije, Grčije, Belgije, Latvije in Švice, in podaja pregled trenutnega položaja ljudi z invalidnostmi na trgu dela na evropski ravni. Kot bo prikazano na naslednjih straneh, bo dokument dal vpogled in opredelil nacionalne okvire ter tako postal dober prvi korak na tem področju – kjer se srečujejo MSP in ljudje z invalidnostmi.

Metodologija

Sedanje delo je razvoj več nacionalnih podatkov, ki jih je zagotovil vsak partner: vsi so prejeli predlogo, da bi zbrali informacije v okviru posebnih tem in opredelili lokalne dobre prakse, ki so lahko navdih za MSP pri zaposlovanju in zaposlovanju ljudi z invalidnostmi. V nekaterih primerih so bili opravljeni kratki intervjuji, da bi razumeli potrebe ciljnih skupin in situacijo lokalnih okolij. CSC Danilo Dolci je poskrbel za povzetek informacij in predstavil trenutne rezultate.

Opozorilo: EASPD predstavlja evropsko perspektivo in ne nacionalnega konteksta Belgije.

Kratek predgovor – Zaposlovanje in ljudje z invalidnostmi: pravice in dobro počutje, ki jih je treba zagotoviti

V skladu s členom 27¹ Konvencije ZN o pravicah invalidov² je pravica do dela in zaposlitve temeljna pravica.

Kljub temu pa še zdaleč ni realnost za milijone ljudi z invalidnostmi, ki želijo delati.

V EU je verjetnost zaposlitve ljudi z invalidnostmi veliko manjša kot pri neinvalidih. Zadnji razpoložljivi podatki za celotno EU so iz leta 2019 in kažejo, da **imajo ljudje z invalidnostmi v EU za 24,4 odstotkov manjšo verjetnost, da bodo zaposleni, kot ljudje brez invalidnosti**. Le 50,8 % ljudi z invalidnostjo je zaposlenih, v primerjavi s 75 % ljudi brez invalidnosti. **Položaj je še slabši za ženske z invalidnostmi. V povprečju jih ima zaposlitev le 48,3 %**. Številke so še nižje, če upoštevamo zaposlitev za polni delovni čas: le 20,6 % žensk z invalidnostjo in 28,5 % ljudi z invalidnostmi dela s polnim delovnim časom. Med najbolj prizadetimi so osebe s psihosocialnimi motnjami in osebe z motnjami v duševnem razvoju.

Ovire za kakovostno zaposlitev še povečujejo problem revščine in socialne izključenosti ljudi z invalidnostmi. Zadnji podatki Eurostata na evropski ravni kažejo, da 29,7 % vseh ljudi z invalidnostmi v EU živi v revščini. Zagotovo gre za zelo zapleteno temo, ki jo dodatno otežujejo različne politike na nacionalni ravni. Vendar pa dobre prakse na vseh ravneh dajejo upanje v nekaterih posebnih pobudah, kjer sta usposabljanje in izobraževanje ključnega pomena v tem procesu zagotavljanja pravic za vse.

Nekatere koordinate

Tematika ljudi z invalidnostmi je obsežna in jo je vedno treba prilagoditi različnim okoliščinam in realnostim, ki se upoštevajo. Zlasti ko govorimo o temi zaposlovanja, je vsak nacionalni kontekst drugačen in ima različne deklinacije. Zato je, preden se lotimo podrobnosti, bolje imeti jasno skupno opredelitev in razumevanje glavnih pojmov na temelju.

Na koga se nanašamo, ko govorimo o ljudeh z invalidnostjo?

Konvencija o pravicah invalidov in njen izbirni protokol (CRPD, 2006, A/RES/61/106)³ opredeljuje invalide kot "osebe z dolgotrajnimi telesnimi, duševnimi, intelektualnimi ali senzoričnimi okvarami, ki jih v povezavi z različnimi ovirami lahko ovirajo pri polnem in učinkovitem sodelovanju v družbi na enaki osnovi kot druge".

Izhajajoč iz te opredelitve je pomembno tudi razumeti, kaj pomeni vključevanje, saj je to ključna značilnost tega dokumenta.

¹ 27. člen - Delo in zaposlitev <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities#27>

² Konvencija o pravicah invalidov <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>

³ Konvencija o pravicah invalidov [A/RES/61/106] : Priloga II Izbirni protokol h Konvenciji o pravicah invalidov <https://social.desa.un.org/issues/disability/resources/handbook-for-parliamentarians/convention-on-the-rights-of-persons-with>

Vključevanje lahko opredelimo kot "prakso ali politiko zagotavljanja enakega dostopa do priložnosti in virov ljudem, ki bi bili sicer izključeni ali marginalizirani, kot so osebe s telesnimi ali duševnimi motnjami in pripadniki drugih manjšinskih skupin". Projekt Bodimo vključujoči! se nanaša na ljudi, ki imajo prirojene ali pridobljene (zaradi bolezni ali nesreče) telesne ali duševne omejitve. Vključene niso vse omejitve, ki niso fizično nakazane (revščina, migracija, družinski status, splošna starost itd.).

Nenazadnje je še en ključni izraz, ki je v središču tega dokumenta, MSP – to je kratica za mala in srednje velika podjetja. Evropska komisija opredeljuje mikro, mala in srednje velika podjetja kot "vsak subjekt, ki se ukvarja z gospodarsko dejavnostjo, ne glede na njegovo pravno obliko. To vključuje zlasti samozaposlene osebe in družinska podjetja, ki se ukvarjajo z obrtnimi ali drugimi dejavnostmi, ter partnerstva ali združenja, ki se redno ukvarjajo z gospodarsko dejavnostjo"⁴. Natančneje, za vsako opredeljeno vrsto podjetja so predvidene naslednje opredelitve, ki temeljijo na številu zaposlenih in finančnih zgornjih mejah:

1. V kategorijo **mikro, malih in srednje velikih podjetij (MSP)** spadajo podjetja, ki zaposlujejo manj kot 250 oseb in katerih letni promet ne presega 50 milijonov EUR in/ali letna bilančna vsota ne presega 43 milijonov EUR.
2. V kategoriji MSP je **malo podjetje** opredeljeno kot podjetje, ki zaposluje manj kot 50 oseb in katerega letni promet in/ali letna bilančna vsota ne presega 10 milijonov EUR.
3. V kategoriji MSP je **mikropodjetje** opredeljeno kot podjetje, ki zaposluje manj kot 10 oseb in katerega letni promet in/ali letna bilančna vsota ne presega 2 milijona EUR.

Po opredelitvi ključnih pojmov bodo na naslednjih straneh poglobljeno obravnavane teme zaposlovanja ljudi z invalidnostjo v MSP, pri čemer se bomo osredotočili na razlike med državami partnericami projekta.

Zaposlovanje in vključevanje ljudi z invalidnostjo v MSP v Evropi

Vključevanje ljudi z invalidnostjo na trg dela je v zadnjih letih postalo pomemben cilj Evropske unije (EU) in njenih držav članic, pri čemer so bili v podporo temu cilju uvedeni različni ukrepi. Vendar se je dejanski položaj ljudi z invalidnostjo na trgu dela le nekoliko izboljšal, pandemija COVID-19 in njen socialno-ekonomski vpliv v EU pa sta v večini držav ovirala rast povpraševanja po delovni sili, vendar sta s širitvijo e-učenja in dela na daljavo prinesla tudi nove priložnosti.

Po podatkih in številkah Eurostata naj bi bilo leta 2022 v EU približno 101 milijon ljudi z določeno obliko invalidnosti, kar pomeni enega od štirih odraslih.⁵ Verjetnost, da bodo ljudje razvili neko obliko invalidnosti, se s starostjo povečuje, možnost povečanja števila ljudi z invalidnostjo v EU pa je zaradi splošnega trenda staranja prebivalstva zelo velika.

Stopnje brezposelnosti so med ljudmi z invalidnostjo vedno višje, mnogi pa se soočajo z dolgotrajno brezposelnostjo ali neaktivnostjo, kar vodi v večje tveganje revščine. Leta 2019 je bilo v EU 16 % delovno

⁴ Priporočilo Komisije z dne 6. maja 2003 o opredelitvi mikro, malih in srednje velikih podjetij (Besedilo velja za EGP) (notificirano pod dokumentarno številko K(2003) 1422)

⁵ Svet Evropske unije. (2022). Infografika - Invalidnost v EU: dejstva in številke. Pridobljeno s spletne strani

sposobnega prebivalstva ljudi z invalidnostjo, pri čemer so bile med državami članicami velike razlike. Poleg tega 49,4 % ljudi z invalidnostjo, starih od 20 do 64 let, ni delalo, v primerjavi s 25 % brezposelnih oseb brez invalidnosti.⁶

Če primerjamo podatke iz leta 2012 (45,5 %) z letom 2020 (50,8 %), lahko ugotovimo, da se je udeležba ljudi z invalidnostjo na trgu dela precej spremenila, vendar je razlika še vedno zelo velika.⁷ Počasno rast v zadnjem desetletju bi lahko povezali tako z gospodarsko in finančno krizo leta 2008, ki je neposredno vplivala na stopnjo zaposlenosti in povzročila zmanjšanje javnih proračunov z družbenopolitičnimi posledicami, kot seveda s pandemijo COVID-19, ki je vplivala na vsa gospodarstva EU na več ravneh.

Čeprav lahko večina ljudi z invalidnostjo dela, potrebujejo dodatno podporo, usposabljanje, primerne prilagoditve in socialne storitve, da lahko vstopijo na trg dela, na njem ostanejo ali se nanj vrnejo. Vendar so ljudje z invalidnostjo na trgu dela tradicionalno izpostavljeni diskriminaciji v več oblikah. Poročali so o diskriminaciji na podlagi invalidnosti, predvsem osebe s težjo motnjo v duševnem razvoju, ki običajno ne delajo na odprtem trgu dela, temveč v zaščiteneh oblikah zaposlitve, vključno z zaščiteno zaposlitvijo. Prav tako je pri moških z invalidnostjo manjša verjetnost, da bodo deležni stopnje zaposlenosti, kot pri ženskah z invalidnostjo.⁸ Poleg tega so ljudje z invalidnostjo, ki so zaposleni, še vedno prepogosto plačani manj ali v višini minimalne plače.

Za reševanje teh izzivov so bili sprejeti okviri in pobude za izboljšanje položaja na področju zaposlovanja ljudi z invalidnostjo in prehod na modele v skladu s Konvencijo Združenih narodov o pravicah invalidov (UN CRPD).⁹ Evropska unija in njene države članice so po ratifikaciji Konvencije ZN o pravicah invalidov zavezane k polnemu uresničevanju pravic invalidov. Vključujoče in pravično zaposlovanje je v bistvu zajeto v členu 27 Konvencije ZN o pravicah invalidov, ki ni namenjen uvajanju novih ali izključnih pravic za ljudi z invalidnostjo, temveč potrjuje obstoječe pravice in spodbuja njihove možnosti za sodelovanje v vseh vidikih družbenega in političnega življenja, vključno z zaposlovanjem, na enaki podlagi kot pri drugih.

V ta namen je Evropska komisija leta 2022 sprejela "sveženj o zaposlovanju invalidov", ki je ena od sedmih vodilnih pobud "strategije za pravice invalidov 2021–2030". To sprejeto orodje je posebej namenjeno izboljšanju rezultatov ljudi z invalidnostjo na trgu dela. Poleg tega prispeva tudi k uresničevanju ciljev EU, kot so evropski stebri socialnih pravic. Natančneje, za tiste cilje, ki se nanašajo na doseganje vsaj 78-odstotne zaposlenosti delovno sposobnega prebivalstva (od 20 do 64 let), bo treba povečati stopnjo zaposlenosti ljudi z invalidnostjo in zmanjšati vrzel v zaposlenosti v primerjavi z ljudmi brez invalidnosti.¹⁰

Udeležba ljudi z invalidnostjo na trgu dela je v EU še vedno velik izziv, saj se pojavljajo vrzeli v zaposlovanju, višje stopnje brezposelnosti in različne ovire pri vključevanju. Čeprav je bil dosežen napredek, so potrebna nadaljnja prizadevanja za celovito izvajanje Konvencije ZN o pravicah invalidov

⁶ Evropski parlament. (2020). Zaposlovanje in invalidnost v Evropski uniji. Pridobljeno:

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/651932/EPRS_BRI\(2020\)651932_EN](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/651932/EPRS_BRI(2020)651932_EN).

⁷ Ibidem.

⁸ EASPD. (2021). *Podpora ekonomsko neaktivnim invalidom pri vstopu na trg dela*. Bruselj. Pridobljeno: [...](#)

⁹ EASPD. (2022) *Spodbujanje zaposlovanja prek zaščiteneh delavnic: (realnost, trendi in naslednji koraki)*. Bruselj. Pridobljeno: [...](#)

¹⁰

Evropska komisija. Sveženj o zaposlovanju invalidov za izboljšanje položaja invalidov na trgu dela. Pridobljeno:

ter zagotovitev poštenega, odprtega in vključujočega zaposlovanja za vse. Evropska unija in njene države članice morajo še naprej dajati prednost pravicam in priložnostim ljudi z invalidnostjo, saj to ne prispeva le k njihovi socialni in gospodarski vključenosti, temveč je tudi v skladu s širšimi cilji EU, kot so zmanjšanje revščine, povečanje stopnje zaposlenosti ter krepitev socialne kohezije in odpornosti.

Zagotavljanje dostopa do kakovostne zaposlitve na trgu dela je nedvomno del popolnega uresničevanja identitete in prispevka osebe k skupnosti, pa tudi ekonomske neodvisnosti in socialne vključenosti. Vsakodnevno se izvajajo inovativne prakse za zagotavljanje pristopa, ki vključuje ljudi z invalidnostjo, na vseh področjih življenja, vključno z zaposlovanjem. Skrbno oblikovane politike lahko bistveno povečajo vključenost ljudi z invalidnostjo na trg dela, kar je bistvenega pomena za spodbujanje večje enakosti in dostopnosti delovne sile. S spodbujanjem dostopa do kakovostne zaposlitve, izvajanjem inovativnih vključujočih praks in oblikovanjem učinkovitih politik bo mogoče pospešiti popolno ekonomsko in socialno vključenost ljudi z invalidnostjo v skupnost.

Pregled zaposlovanja ljudi z invalidnostjo v vseh partnerskih državah

Glede na podatke, zbrane v nacionalnih raziskavah, na evropski ravni ni skupnega pristopa za zbiranje podatkov o ljudeh z invalidnostjo in zaposlovanju. Dejansko v številnih državah ni posodobljenih posebnih podatkov o tej vrsti informacij. Zagotovo je njihovo zaposlovanje odvisno od vrste ali stopnje invalidnosti, vendar je mogoče opaziti, da v številnih državah obstajajo diskriminatorni dejavniki (spol, generacija, vrsta in stopnja invalidnosti ter geografija), ki vplivajo na to že tako ranljivo skupino. Čeprav imajo nekatere države zakone, namenjene zaposlovanju ljudi z invalidnostjo, statistični podatki pogosto kažejo, da se kljub zakonom razmere niso izboljšale. V nadaljevanju so pojasnjeni podatki iz vseh držav, vključenih v projekt: primerjave po letih ni bilo mogoče narediti, saj vsak podatek za posamezno državo sledi drugačni časovnici glede na potrebne nacionalne statistike. Vendar pa je na podlagi tega mogoče dobiti prvi pregled nacionalnih kontekstov, vključenih v projekt.

Po zadnjih statističnih podatkih je v Nemčiji približno 10,2 milijona ljudi z invalidnostjo, od tega 3,3 milijona delovno sposobnih. Glede na zadnje trende se njihovo zaposlovanje povečuje, brezposelnost pa zmanjšuje. Čeprav zaposlitev iščejo veliko dlje kot osebe brez težjih invalidnosti. V Nemčiji je 4,6 % vseh zaposlenih ljudi s težjo invalidnostjo. Večina teh oseb (86 %) je ljudi s težjo invalidnostjo zaradi bolezni ali nesreče in so večinoma starejše. Število brezposelnih težjih ljudi z invalidnostjo se je v zadnjih letih zmanjšalo na rekordno nizko število 160.000. Čeprav je delež dolgotrajno brezposelnih s 43 % precej višji kot med osebami brez invalidnosti (35 %) (Statistika, 2024). **V Avstriji** je stanje – vsaj kar zadeva podatke – drugačno: država se namreč sooča z izzivi pri zbiranju pomembnih statističnih podatkov o različnih vidikih življenja ljudi z invalidnostjo. Avstrijski odbor varuha človekovih pravic je poudaril, da Statistični urad Avstrije nima političnega mandata za zbiranje takšnih podatkov, kar kaže na vrzel pri izvajanju politike (Sprajer et al., 2022, S. 134). Podatki avstrijskega ministrstva za socialne storitve razkrivajo razlike v razširjenosti invalidnosti med različnimi segmenti avstrijskega prebivalstva. Medtem ko je splošna stopnja invalidnosti leta 2015 znašala 18,4 %, pri čemer naj bi bilo v zasebnih gospodinjstvih prizadetih 1,3 milijona posameznikov, so obstajale velike razlike v stopnji invalidnosti med zaposlenimi in nedelavnimi posamezniki (Rubisch et al., 2017). Kljub tem izzivom obstajajo znaki napredka. Nedavni

podatki kažejo, da je v Avstriji zaposlenih 52,8 % ljudi z invalidnostjo, kar odraža prizadevanja za spodbujanje vključevanja delovne sile (Scheibengraf et al. Wirtschaftskammer Österreich, 2024). Na podlagi poročila službe za trg dela je bilo leta 2022 povprečno trajanje brezposelnosti posameznikov z zdravstvenimi ovirami pri zaposlovanju 212 dni, kar je skoraj dvakrat več kot pri posameznikih brez takih omejitev (AMS, 2023).

Razmere v **Sloveniji** so lahko zahtevne. Država pogosto ne zagotavlja zadostne podpore, zaradi česar posamezniki živijo pod pragom revščine, ko niso več sposobni delati. Poleg tega si več kot tretjina posameznikov, ki so kategorizirani kot delovni ljudje z invalidnostjo, težko zagotovi možnosti za zaposlitev. V podjetjih je bilo skupaj nekaj več kot **11.500 aktivno zaposlenih posameznikov** (0,4 % več kot decembra prej), od tega približno 6.000 ljudi z invalidnostjo (od tega 55,8 % moških in 44,2 % žensk). Ob koncu decembra 2021 je bilo v podjetjih zaposlenih skupno 155 ljudi z invalidnostjo (SURS, 2022).

Razpoložljivi podatki iz **Italije** niso podobno spodbudni: od 100 oseb, starih od 15 do 64 let, ki so kljub omejitvam motoričnih in/ali senzoričnih funkcij, bistvenih za vsakdanje življenje, ali intelektualnim ali vedenjskim motnjam **sposobne delati**, jih je zaposlenih le **35,8** (... , 2019). V nekaterih drugih poročilih so statistični podatki še slabši (31,3 % - Istat, 2019). Tej številki je treba dodati še **diskriminacijo** (glede na spol, generacijo, vrsto in stopnjo invalidnosti ter geografijo): v Italiji ni podatkov o zaposlovanju ljudi z invalidnostjo, ki ne bi pokazali, da so ženske v primerjavi z moškimi v slabšem položaju. To je jasno, če izhajamo iz skupnega odstotka zaposlenih oseb: če je zaposlenih **moških 36,3 %**, se delež **žensk** v isti starostni skupini (15-64 let) zmanjša na **26,7 %**. V italijanskem kontekstu podatki kažejo na še en diskriminatorni element: stopnjo invalidnosti. Zdi se, da ima večina zaposlenih (61,9 %) stopnjo invalidnosti pod 67 %, 18,5 % srednjo stopnjo - med 67 % in 79 % - medtem ko ima le 14,2 % (od že tako zelo malo zaposlenih ljudi z invalidnostjo) hudo invalidnost, tj. 80 % ali več. V italijanskem gospodarskem sistemu je zaposlenih manj kot 9.000 invalidov z 80-odstotno ali višjo stopnjo invalidnosti (starostna skupina pod 40 let) (FONTE).

Po naši analizi **Grčija** nima pozitivnega konteksta glede podatkov o zaposlovanju: kljub obstoju zakonodaje, ki opredeljuje enake pravice ljudi z invalidnostjo na vseh področjih njihovega življenja, v praksi prihaja do diskriminacije. Od leta 2008 do leta 2023 je stopnja brezposelnosti nihala, pri čemer se je leta 2020 le rahlo zmanjšala in dosegla 28,6 % prav za posameznike s popolno invalidnostjo. Osebe z delno invalidnostjo so se soočale z nekoliko nižjo stopnjo, ki je znašala **19,9 %**. Po podatkih invalidskega observatorija je bila leta 2022 udeležba v aktivni delovni sili med ljudmi z invalidnostjo, stari od 20 do 64 let, zaskrbljujoče nizka in je znašala 23,7 %. Hkrati je stopnja zaposlenosti posameznikov s težjo invalidnostjo v isti starostni skupini znašala 18,4 %, kar je pomenilo znatno razliko 50 odstotnih točk v primerjavi s populacijo brez invalidnosti. Te številke poudarjajo vztrajne izzive pri vključevanju na trg dela in nujno potrebo po ciljno usmerjenih ukrepih za njihovo reševanje (Anketa o delovni sili, 2022). Stopnja zaposlenosti ljudi z invalidnostjo, starih od 20 do 64 let, trenutno znaša 18,4 %, stopnja delovne aktivnosti do 44. leta pa 12,5 %. Nasprotno pa je stopnja delovne aktivnosti pri osebah brez invalidnosti 58-odstotna (Felix, 2023). Poleg tega je pomanjkanje znanj in spretnosti pomembna ovira: po ocenah 47 % oseb nima tehničnih ali splošnih znanj in spretnosti, pri čemer 38 % oseb nima zlasti splošnih znanj in spretnosti, čeprav je opazen pozitiven trend pri pridobivanju digitalnih spretnosti (52 % leta 2021). Z vidika spola še vedno obstajajo razlike med spoloma, saj je večja verjetnost, da bodo zaposleni moški kot ženske.

Tako kot druge do zdaj analizirane države ima tudi **Latvija** opredeljen okvir za spodbujanje zaposlovanja ljudi z invalidnostjo. Statistični podatki govorijo drugo zgodbo: po podatkih Državne komisije strokovnjakov za zdravje in delovno zmožnost v Latviji je v **Latviji** trenutno **201 549 invalidov**, kar predstavlja 10,6 % celotnega prebivalstva. Med njimi je v starostni skupini delovno aktivnih odraslih **10,1 % ali 193 154 posameznikov** ljudi z invalidnostjo (Latvijska državna agencija za socialno vključevanje,

2021). V zadnjem pregledu leta 2022 je bilo v Latviji po uradnih statističnih podatkih, ki jih je posredovalo Ministrstvo za socialno varstvo, prijavljenih 52.950 delovnih ljudi z invalidnostjo.

Zanimivi so tudi **švicarski** podatki: odvisno od vira in opredelitve invalidnosti se za invalide v Švici šteje med **220.000** (invalidnost – medicinska opredelitev) in **1,8 milijona** (socialna opredelitev) ljudi. Zaradi različnih opredelitev invalidnosti se te skupine prebivalstva razlikujejo glede na velikost (število oseb) in profil (sociografske značilnosti) ljudi z invalidnostjo. Te skupine se prekrivajo le v omejenem obsegu. Ti podatki temeljijo na podatkih Zveznega statističnega urada, ki dela z definicijo iz Zakona o diskriminaciji invalidov.¹¹ Po tem viru **v Švici živi** približno **20 %** prebivalstva z invalidnostjo. Drug zanimiv vir, ki se nanaša na tukaj obravnavano populacijo, je raziskava o dohodkih in življenjskih pogojih (SILC) iz leta 2021, ki zajema ljudi z invalidnostjo, ki živijo doma v skladu z Zakonom o enakosti spolov, stare 16 let in več, ki imajo dolgoročne zdravstvene težave in so (močno ali nekoliko) omejeni v svojem vsakdanjem življenju.¹² Ljudje z invalidnostjo predstavljajo 22 % celotnega prebivalstva. Skoraj tri četrtine teh oseb, starih od 16 do 64 let, je zaposlenih, pogosto s krajšim delovnim časom.¹³

73 % ljudi z invalidnostjo, starih od 16 do 64 let, je bilo leta 2021 delovno aktivnih (zaposlenih ali iskalcev zaposlitve). Na trgu dela so bistveno manj udeleženi kot ljudje z invalidnostjo, pri katerih je stopnja udeležbe na trgu dela **88-odstotna**. Delež oseb s **težjimi oblikami invalidnosti** na trgu dela **znaša 51 %**. Kar zadeva delovno obremenitev, **50 %** zaposlenih invalidov dela s **krajšim delovnim časom od polnega**, v primerjavi s **67 %** ljudi s težjo invalidnostjo. Poleg udeležbe na primarnem trgu dela številni ljudje z invalidnostjo opravljajo produktivno delo v zaščiteneh strukturah, ki so prilagojene njihovim sposobnostim (sekundarni trg dela).

Kot je razvidno, je podatkovna krajina precej različna in včasih se lahko opredelitev vprašanja spremeni glede na "objektiv" – podatke, perspektivo in okvir – ki se uporabljajo za vpogled v temo.

¹¹ V Švici sta v tej raziskavi upoštevani dve opredelitvi invalidnosti: v skladu s **švicarskim zakonom o invalidskem zavarovanju** je invalidnost opredeljena kot "**popolna ali delna nezmožnost za delo, ki bo verjetno trajna ali dolgotrajna**" in je posledica okvare telesnega, duševnega ali psihičnega zdravja. Okvara zdravja je posledica prirojene napake, bolezni ali nesreče. Hkrati pa je v skladu z zakonom o diskriminaciji na podlagi invalidnosti (BehiG) invalidnost omejitev sodelovanja v družbenem življenju zaradi okvare zdravja ali trajnih zdravstvenih težav. Ta opredelitev temelji na družbenem razumevanju invalidnosti, ki se razlikuje od individualnega/medicinskega modela. Pri družbenem razumevanju invalidnosti so vključene družbene ovire, ki ovirajo posameznikovo življenje.

¹² Podatki SILC ne vključujejo otrok, mlajših od 16 let, in oseb v domovih za ostarele in drugih kolektivnih gospodinjstvih.

¹³ Tu uporabljeni podatki se nanašajo na primarni trg dela. To je redni trg dela, na katerem obstajajo delovna in zaposlitvena razmerja v svobodnem gospodarstvu. Drugi trg dela pa ponuja zaščitena delovna mesta.

Nacionalne pravne določbe in obveznosti MSP

Pri zakonskih določbah, povezanih z MSP, so razmere bolj zapletene: vsaka država ima svoje zakone o ciljnem zaposlovanju ljudi z invalidnostjo, čeprav se v nekaterih državah ti zakoni v zasebnem sektorju včasih ne izvajajo pravilno.

V naslednjem razdelku je podan kratek pregled za vsako državo posebej. Odločili smo se, da ne bomo nadaljevali s primerjalnim pristopom, želimo namreč na enostaven način zagotoviti potrebne informacije za prihodnja MSP, ki berejo dokument in iščejo informacije za svoje potrebe.

Nemčija

V Nemčiji so leta 2016 reformirali zakonodajo in sprejeli Zvezni zakon o udeležbi (Bundesteilhabegesetz). Glavne točke so:

- prilagoditev Konvenciji ZN o pravicah invalidov,
- za vse je pripravljen ločen načrt sodelovanja,
- vzpostavitev svetovalnih centrov,
- zakonska pravica do ustrezne podpore pri vključevanju, npr. upravičenost do asistenta,
- svobodna izbira stanovanja (ni več obveznosti bivanja v študentskem domu),
- možnost lastnega premoženja (do 50.000 evrov),
- delodajalci dobijo denar, če zaposlijo ljudi z invalidnostjo.

Druga pomembna pravna določba je bil Zakon o enakosti invalidov (Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen, 2002). Glavne točke so:

- ljudem z invalidnostjo je treba omogočiti, da enakopravno sodelujejo v javnem življenju in niso prikrajšani;
- omogočiti je treba, da ljudje živijo življenje, ki ga določajo sami;
- vsi javni organi in institucije morajo biti brez ovir, uporabljati znakovni jezik, paziti na razumljivost in enostavnost jezika.

Zakon ne vključuje zasebnega sektorja. V Nemčiji obveznost dostopnosti velja le za vladne agencije.

Številne določbe so urejene tudi v obsežnem socialnem zakoniku (Sozialgesetzbuch SGB), ki ga sestavlja 15 posameznih knjig, npr. socialna varnost, rehabilitacija, varstvo otrok in mladine itd.

Razmere v Nemčiji so zelo raznolike in zapletene, zlasti na področju izobraževanja, dela in pokojnin za ljudi z invalidnostjo. V nadaljevanju so povzeti najpomembnejši predpisi, ki so določeni v različnih zakonih in programih financiranja:

- **Delodajalci morajo zaposliti določen delež ljudi s težjo invalidnostjo, vendar lahko plačajo kompenzacijsko dajatev ("Ausgleichsabgabe"), če tega ne morejo ali nočejo storiti.** Nadomestilo znaša od 125 do 320 evrov na mesec za vsako prosto delovno mesto. Denar se steka v program financiranja, s katerim se lahko npr. kupijo pripomočki za ljudi z invalidnostjo na delovnem mestu. V Nemčiji je približno 168.000 ustreznih podjetij, od katerih jih je moralo 100.000 plačati to nadomestno dajatev. Skupaj se na leto zbere približno 670 milijonov evrov.

- Delavci s težjo invalidnostjo imajo določene pravice: posebno varstvo pred odpuščanjem, lahko se upokojijo prej in imajo svoje predstavništvo v podjetju. Prav tako morajo plačevati manj davkov.
- Lahko dobite določeno pomoč pri iskanju ali zagotavljanju zaposlitve. To vključuje pripomočke, ki so potrebni za nadomestitev invalidnosti, npr. avto, primerno mizo itd. Delodajalec lahko dobi tudi pomoč za ureditev delovnega mesta brez ovir (izgradnja dvigala itd.).
- Brezposelni ljudje z invalidnostjo so deležni posebne podpore: zanje skrbijo in jim intenzivno pomagajo posebni svetovalci zavoda za zaposlovanje. Omogočeni so številni nakupi in tečaji usposabljanja, da lahko začnejo delati. Delodajalci prejmejo denar, ko zaposlijo brezposelno osebo z invalidnostjo.

Za MSP ni posebnih predpisov na področju ljudi z invalidnostjo.

Avstrija

Avstrija je od oktobra 2008 podpisnica Konvencije ZN o pravicah invalidov, s katero se je zavezala k izvajanju politik, ki spodbujajo enakost. V Avstriji različne institucije in regulativni organi nadzorujejo zaposlovanje ljudi z invalidnostjo. Zlasti ministrstvo za socialne storitve je odgovorno za izvajanje Zakona o zaposlovanju invalidov (Bundesministerium für Soziales, 2024). Javni zavod za zaposlovanje v Avstriji (AMS) nudi podporo pri zaposlovanju ljudi z invalidnostjo na trgu dela, pri čemer zagotavlja posebno financiranje in možnosti usposabljanja (Arbeitsmarkt Service Österreich, 2024). Poleg tega karriere.myAbility.jobs služi kot spletna borza dela, ki je posebej namenjena iskalcem zaposlitve s posebnimi potrebami in podjetjem, ki iščejo usposobljene delavce s posebnimi potrebami (karriere.myAbility.jobs). Na voljo sta tudi dodatna podpora in pomoč, ki ljudem z invalidnostjo pomagata pri vključevanju na trg dela. Poleg omenjenih ukrepov obstajajo tudi programi, kot je Fit2work, katerih cilj je zmanjšati invalidnost in preprečiti brezposelnost zaradi zdravstvenih težav v zgodnji fazi. Z ustvarjanjem zdravega delovnega okolja ta program olajša ponovno vključitev sposobnih posameznikov, ki so bili zaradi bolezni dlje časa odsotni z dela (Arbeiterkammer, 2024).

Pravni okvir invalidskega prava v Avstriji poleg zveznega zakona o diskriminaciji ljudi z invalidnostjo in zveznega zakona o enakosti ljudi z invalidnostjo vključuje tudi zakon o enakosti ljudi z invalidnostjo. Ti zakoni zajemajo ključne predpise v zvezi z obveznostjo zaposlovanja ljudi z invalidnostjo, izravnalnim davkom, "priznanimi invalidnostmi", predstavniki invalidov in zaščito pred diskriminacijo (Bundesministerium für Soziales, 2024).

V skladu z Zakonom o zaposlovanju ljudi z invalidnostjo **morajo podjetja s 25 ali več zaposlenimi v Avstriji zaposliti eno osebo s "priznano invalidnostjo" na vsakih 25 zaposlenih**. Šteje se, da so posamezniki "priznani invalidi", če je njihova stopnja invalidnosti vsaj 50 % (Bundesministerium für Soziales, 2024). Določanje stopnje invalidnosti poteka po medicinskem modelu [5]. Konvencija ZN o pravicah invalidov poziva k spremembi paradigme z medicinskega na socialni model. Socialni model invalidnosti poziva k dostopnosti in vključujoči družbi, saj invalidnost nastane zaradi neupoštevanja različnih sposobnosti in pogojev v družbi. Po drugi strani pa medicinski model odgovornost za prizadetost nalaga posamezniku (Diversity Arts Culture).

Delodajalci, ki zaposlujejo "priznane invalide", so oproščeni nekaterih prispevkov od plač, vključno s prispevkom delodajalca, dodatkom k prispevku delodajalca, lokalnim davkom in davkom na podzemno železnico na Dunaju (Atzenberger, Steininger).

Če podjetje ne izpolni obveznosti zaposlovanja ljudi z invalidnostjo, mora plačati nadomestilo za vsako odprto obvezno delovno mesto in mesec. Znesek je odvisen od velikosti podjetja in znaša od 320 do 477 EUR na mesec in odprto obvezno delovno mesto (Bundesministerium für Soziales, 2024). Delodajalci lahko to obveznost izpolnijo tudi tako, da invalide zaposlijo za krajši delovni čas, tudi pod pragom socialnega zavarovanja (Wirtschaftskammer Österreich, 2023).

Za zaposlovanje vajencev s "priznanimi invalidnostmi", ki se usposablajo, podjetja prejmejo dodatno nagrado v višini trenutnega davka na nadomestilo iz sklada za izravnalni davek (Arbeitsmarktservice Österreich, 2024 – Förderung für behinderte Menschen).

Posamezniki s "priznanimi invalidnostmi" so po štirih letih zaposlitve upravičeni do posebnega varstva pred odpovedjo. To vključuje štiri tedne odpovednega roka, odpoved pa mora odobriti odbor za ljudi z invalidnostjo. Prav tako so deležni podpore na svojem poklicnem področju, kot so finančna pomoč, tehnični pripomočki in specializirano usposabljanje. Za ljudi z invalidnostjo s stopnjo invalidnosti 25 % ali več je mogoče uveljavljati davčne olajšave (Bundesministerium für Soziales, 2024).

Shemi Inclusion Promotion in Inclusion Promotion Plus spodbujata zaposlovanje ljudi z invalidnostjo in zagotavljata finančno podporo podjetjem. Subvencija za plače nadomešča omejitve pri delu, povezane z invalidnostjo, medtem ko shema Inclusion Promotion Plus nudi dodatno podporo manjšim podjetjem (Wotke, 2023).

Mreža za poklicno pomoč (NEBA - Netzwerk Berufliche Assistenz) ponuja vrsto storitev za ljudi z invalidnostjo in podjetja, vključno s pomočjo pri poklicnem usposabljanju, osebno asistenco na delovnem mestu in zaposlitvenim svetovanjem (Arbeitsmarkt Service Österreich, 2024 - NEBA).

Kljub tem prizadevanjem se ljudje z invalidnostjo v Avstriji še vedno soočajo z izzivi. Med 25.000 in 30.000 posameznikov, ki so razvrščeni med ljudi z invalidnostjo, dela v delavnicah, kjer namesto plače prejemajo žepnino. Zato nimajo dostopa do nekaterih ugodnosti, kot so pokojnine, zdravstveno zavarovanje in delovnopravno varstvo, ter ostajajo odvisni od socialnih prejemkov. Prizadevanja za reševanje teh vprašanj so v skladu z načeli, opredeljenimi v Konvenciji ZN o pravicah invalidov (Tritscher, Zarinfard, 2023).

Slovenija

V Sloveniji obstaja več zakonodajnih določb, ki zagotavljajo pravice ljudi z invalidnostjo pri zaposlovanju. Nekateri ključni zakoni in predpisi vključujejo:

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI): Namen tega zakona je spodbujanje zaposlovanja ljudi z invalidnostjo z določitvijo kvot za zaposlovanje invalidov v podjetjih javnega in zasebnega sektorja. Delodajalci z 20 ali več zaposlenimi morajo zagotoviti, da vsaj 2 % njihove delovne sile predstavljajo invalidi (Uradni list RS, št. 16/07, 87/11, 96/12 - ZPIZ-2, 98/14 in 18/21; 2021).

Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD): Ta zakon prepoveduje diskriminacijo na delovnem mestu na različnih podlagah, vključno z invalidnostjo. Ljudem z invalidnostjo zagotavlja enako obravnavo in enake možnosti pri zaposlovanju, usposabljanju in poklicnem napredovanju. (Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18; 2018).

Zakon o socialnem varstvu – ZSV: Ta zakonodaja zagotavlja različne dajatve socialne varnosti in podporne storitve za invalide, vključno s poklicno rehabilitacijo, nadomestili za invalidnost in drugimi oblikami pomoči za lažje vključevanje invalidov na trg dela. (Uradni list RS, št. 3/07, 23/07 - popr, 41/07

- popr, 61/10 - ZSVarPre, 62/10 - ZUPJS, 57/12, 39/16, 52/16 - ZPPreb-1, 15/17 - DZ, 29/17, 54/17, 21/18 - ZNOrg, 31/18 - ZOA-A, 28/19, 189/20 - ZFRO, 196/21 - ZDOsk, 82/23 in 84/23 - ZDOsk-1; 2023).

Statut Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ) zagotavlja storitve zaposlovanja in podporne programe za iskalce zaposlitve, vključno z ljudmi z invalidnostjo. Ponuja poklicno usposabljanje, pomoč pri iskanju zaposlitve in druge storitve, ki posameznikom pomagajo najti in obdržati zaposlitev. (Uradni list RS, št. 34/08, 58/11 in 50/12; 2012).

Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI) obravnava pomen izenačevanja možnosti za invalide, pri čemer si prizadeva z različnimi ukrepi preprečevati in odpravljati diskriminacijo ter zagotavljati njihovo polnopravno vključevanje v družbo. Področje izenačevanja možnosti ljudi z invalidnostjo ureja Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI). Ljudje z invalidnostjo potrebujejo več podpore za samostojno življenje in so pogosto diskriminirani na različnih področjih življenja, kot so odnosi z različnimi organi in institucijami, dostopnost do blaga in storitev ter javne infrastrukture. S prepovedjo diskriminacije ljudi z invalidnostjo na različnih področjih in izvajanjem različnih ukrepov je cilj ustvariti enake možnosti zanje na vseh področjih življenja in s tem prispevati k razvoju človeških potencialov, koristnih za družbo kot celoto. (Uradni list RS, št. 94/10, 50/14 in 32/17; 2017).

Te zakonodajne določbe imajo ključno vlogo pri zagotavljanju pravic in možnosti za ljudi z invalidnostjo na delovnem mestu v Sloveniji. Njihov cilj je spodbujati enako obravnavo, se boriti proti diskriminaciji in olajšati vključevanje ljudi z invalidnostjo v smiselno in trajnostno zaposlitev.

V Sloveniji je za urejanje in nadzor nad zaposlovanjem invalidov pristojnih več institucij in regulativnih organov. Nekateri ključni subjekti so:

- **Ministerstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti:** Ministrstvo nadzira politike dela in socialne zadeve, vključno s tistimi, ki se nanašajo na zaposlovanje invalidov. Oblikuje zakonodajo, razvija politike in usklajuje prizadevanja za spodbujanje vključevanja invalidov v delovno silo (Uršič, 2015).
- **Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ):** Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje je odgovoren za zagotavljanje storitev zaposlovanja, poklicne rehabilitacije in posredovanja dela iskalcem zaposlitve, vključno z ljudmi z invalidnostjo. Omogoča lažje vključevanje ljudi z invalidnostjo na trg dela in podpira delodajalce pri izpolnjevanju obveznosti v okviru kvot za zaposlovanje ljudi z invalidnostjo (Uršič, 2015).
- **Inštitut Republike Slovenije za šolstvo – IRSVET):** Inštitut za poklicno izobraževanje in usposabljanje se ukvarja z razvojem programov poklicne rehabilitacije in pobud za usposabljanje, namenjenih povečanju zaposljivosti ljudi z invalidnostjo. Sodeluje z izobraževalnimi ustanovami, delodajalci in drugimi deležniki, da bi spodbujal vključujoče poklicno izobraževanje in priložnosti za usposabljanje (Uršič, 2015).
- **Inšpektorat Republike Slovenije za delo:** Inšpektorat za delo nadzoruje spoštovanje delovnopravne zakonodaje in predpisov, vključno s tistimi, ki se nanašajo na zaposlovanje ljudi z invalidnostjo. Preiskuje pritožbe zaradi diskriminacije ali kršitev kvot za zaposlovanje ljudi z invalidnostjo in po potrebi izvaja izvršilne ukrepe za zagotovitev skladnosti (Uršič, 2015).
- **Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (ZPIZ):** Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije je pristojen za upravljanje invalidskih dajatev in pokojnin ljudi z invalidnostmi. Posameznikom z invalidnostjo, tudi tistim, ki zaradi invalidnosti ne morejo delati,

zagotavlja finančno podporo in pomoč ter jim zagotavlja dostop do dajatev socialne varnosti (Uršič, 2015).

Te institucije in regulativni organi sodelujejo pri uveljavljanju zakonodaje o zaposlovanju ljudi z invalidnostjo, zagotavljanju podpornih storitev invalidom in spodbujanju vključujočih praks zaposlovanja v Sloveniji. Imajo pomembno vlogo pri zagotavljanju pravic in možnosti ljudi z invalidnostjo na trgu dela ter spodbujanju večje vključenosti v delovno silo.

MSP v Sloveniji morajo upoštevati posebne zakone in pobude, ki urejajo zaposlovanje ljudi z invalidnostjo. Zakon o zaposlovanju in delu invalidov (ZIMDI) določa, da morajo MSP z 20 ali več zaposlenimi zagotoviti, da vsaj 2 % njihove delovne sile sestavljajo ljudje z invalidnostjo. Poleg tega Zakon o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZRZI) spodbuja MSP k sodelovanju v programih poklicne rehabilitacije in pobudah za zaposlovanje ljudi z invalidnostjo. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ) ponuja podpirne storitve in pomoč MSP, vključno s programi zaposlovanja in poklicnega usposabljanja za invalide. Poleg tega Zakon o preprečevanju diskriminacije (ZPDis) prepoveduje diskriminacijo na podlagi invalidnosti na delovnem mestu in zahteva enako obravnavo in enake možnosti za zaposlene invalide. Z upoštevanjem teh predpisov MSP prispevajo k ustvarjanju vključujočih delovnih mest in zagotavljanju smiselnih zaposlitvenih možnosti za ljudi z invalidnostjo (Uršič, 2015).

Italija

V Italiji obstajajo različni zakoni, ki predvidevajo zaposlovanje ljudi z invalidnostjo. Njihovo zaposlovanje ureja Zakon št. 68 z dne 12. marca 1999¹⁴ "Pravila o pravicah invalidov na delovnem mestu".

Zaradi izzivov, s katerimi se invalidi pogosto soočajo pri dostopu do trga dela, italijanska zakonodaja delodajalcem nalaga, da zaposlijo določeno število delavcev ljudi z invalidnostjo. Ti delavci morajo dokazati določeno stopnjo preostale delovne zmožnosti, tudi če je ta minimalna.

Glavne **kategorije delavcev z invalidnostjo**, vključenih v obvezno zaposlovanje, so:

- civilni ljudje z invalidnostjo v delovni dobi, ki imajo telesne ali duševne okvare, zaradi katerih je njihova delovna zmožnost zmanjšana za več kot 45 %;
- ljudje z invalidnostjo v delovni dobi z zmanjšano delovno zmožnostjo za več kot 33 %;
- slepim ali gluhoslepim osebam;
- vojni invalidi, civilni invalidi vojne in delovni invalidi, razvrščeni od prve do osme kategorije.

Invalidnost se preverja z zdravniškimi pregledi, ki jih opravijo **zdravniške komisije**, ustanovljene pri ASL (lokalni zdravstveni organ).

Javni in zasebni delodajalci morajo zaposliti določeno število ali kvoto delavcev invalidov (**rezervne kvote**):

- pri delodajalcih, ki zaposlujejo več kot **50 delavcev**, mora biti **7 %** zaposlenih invalidov;
- delodajalci, ki zaposlujejo **od 36 do 50 delavcev**, morajo zaposliti vsaj **dva** invalida;
- delodajalci, ki zaposlujejo **od 15 do 35 delavcev**, morajo zaposliti **vsaj enega** invalida;
- Delodajalci, ki zaposlujejo **manj kot 15 delavcev**, so izvzeti iz obvezne zaposlitve.

¹⁴ LEGGE 12 marzo 1999, n. 68 <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1999-03-12;68!vig=>

Zakonodajni odlok št. 151 z dne 14. septembra 2015¹⁵ je temeljito spremenil predpise o spodbudah za zaposlovanje ljudi z invalidnostjo in s tem delovanje relativnega sklada. Sistem, ki je predvideval letno dodelitev sredstev s strani države regijam in nato izplačilo s strani regij delodajalcem na podlagi zaposlitev, opravljenih v preteklem letu, je bil nadomeščen.

Sredstva finančnega sklada, od 1. januarja 2016, plačilo INPS (Nacionalni inštitut za socialno varnost) spodbude delodajalcem, ki zaposlujejo delavce s posebnimi potrebami, kot tudi eksperimentalnih projektov za zaposlovanje vključevanje invalidov s strani Ministrstva za delo in socialne politike.

Spodbuda se izplača v obliki prilagoditve mesečnih obračunov prispevkov prek posebnega telematskega postopka, ki ga izvaja INPS, in se dodeli zasebnim delodajalcem in gospodarskim javnim subjektom za obdobje 36 mesecev po stopnji

- **70 %** bruto mesečne plače, obdavčljive za namene socialne varnosti, za stalno zaposlitev oseb z zmanjšano delovno zmožnostjo za več kot 79 % ali z okvarami, ki se pripisujejo od prve do tretje kategorije, v skladu s tabelami, priloženimi prečiščenemu besedilu predpisov o vojnih pokojninah
- **35 %** bruto mesečne plače, obdavčljive za namene socialne varnosti, za zaposlitev za nedoločen čas za osebe z zmanjšano delovno zmožnostjo med 67 % in 79 % ali z okvarami, uvrščenimi v četrto do šesto kategorijo, iz tabel, priloženih prečiščenemu besedilu zakonov o vojnih pokojninah.

Spodbuda je dodeljena tudi zasebnim delodajalcem in gospodarskim javnim organom v višini 70 % bruto mesečnega plačila, obdavčenega za namene socialne varnosti, za zaposlovanje delavcev z intelektualno in psihično oviranostjo, ki imajo za posledico zmanjšanje delovne zmožnosti za več kot 45 %:

- za obdobje 60 mesecev v primeru zaposlitve za nedoločen čas;
- za ves čas trajanja pogodbe, če gre za zaposlitev za določen čas, ki ni krajši od 12 mesecev.

Spodbuda velja tudi za zasebne delodajalce in gospodarske javne organe, ki sicer niso zavezani obveznostim iz zakona št. 68 z dne 12. marca 1999, vendar se odločijo zaposliti delavce z invalidnostjo.

Grčija

V Grčiji je vzpostavljen celovit zakonodajni okvir za zaščito in zagotavljanje zaposlitvenih možnosti za ljudi z invalidnostjo. Ti zakoni in določbe predstavljajo usklajena prizadevanja vlade za spodbujanje vključevanja, enakosti in socialne pravičnosti na področju delovne sile. V nadaljevanju se bomo poglobili v večplastne sestavine tega zakonodajnega okvira:

- **Zakon 2646/1998:** Ta prelomni zakon je temelj zaščite pravic invalidov pri zaposlovanju. Predvsem določa kvote za zaposlovanje ljudi z invalidnostjo v javnem in zasebnem sektorju. Delodajalci s 50 ali več zaposlenimi morajo določen odstotek delovne sile nameniti ljudem z invalidnostjo. Z zakonsko ureditvijo teh kvot Grčija dokazuje svojo zavezanost ustvarjanju vključujočega trga dela, ki sprejema raznolikost in zagotavlja enake možnosti za vse (Geitonas, 1998).
- **Zakon 3699/2008:** Zakon 3699/2008, ki temelji na temeljih prejšnje zakonodaje, dodatno krepi varstvo pravic invalidov, zlasti na področju zaposlovanja. Ta zakon poudarja obveznost

¹⁵ DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2015, n. 151 <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2015-09-14;151!vig=>

delodajalcev, da zaposlijo ljudi z invalidnostjo, in uvaja spodbude za njihovo lažje vključevanje v delovno silo. S ciljno usmerjenimi ukrepi in pobudami si Grčija prizadeva odpraviti ovire pri zaposlovanju, s katerimi se soočajo invalidi, in spodbujati okolje, ki bo omogočalo njihovo poklicno rast in razvoj (Avramopoulos, 2008).

- **Zakon 4486/2017:** Zakon 4486/2017 priznava spreminjajoče se potrebe in izzive, s katerimi se srečujejo ljudje z invalidnostjo na trgu dela, in uvaja progresivne ukrepe, katerih cilj je olajšati njihovo zaposlovanje. Ti vključujejo izvajanje programov poklicnega usposabljanja, subvencije za delodajalce, ki zaposlujejo ljudi z invalidnostjo, in vzpostavitev podpornih struktur za pomoč pri njihovem vključevanju na trg dela. Z vlaganjem v te pobude si Grčija prizadeva invalidom omogočiti, da dosežejo ekonomsko neodvisnost in smiselno prispevajo k družbi (Xanthos, 2017).

Te zakonodajne določbe poudarjajo zavezanost vlade k spoštovanju pravic ljudi z invalidnostjo in boju proti diskriminaciji na delovnem mestu. Grčija si s sprejemanjem zakonov, ki določajo kvote, zagotavljajo spodbude in nudijo podporne storitve, prizadeva ustvariti vključujoč in dostopen trg dela, na katerem imajo ljudi z invalidnostjo enake možnosti za zaposlitev in poklicno napredovanje. Poleg tega ti zakoni odražajo širšo družbeno zavezanost raznolikosti, vključevanju in socialni koheziji ter Grčijo postavljajo v vlogo pionirja pri spodbujanju pravic in blaginje ljudi z invalidnostjo.

Regulativni nadzor in izvrševanje določb za zaščito in spodbujanje zaposlovanja ljudi z invalidnostjo izvajajo ključne institucije in organi, ki so zadolženi za zagotavljanje skladnosti in spodbujanje vključevanja delovne sile:

- **Ministrstvo za delo, socialno varnost in socialno solidarnost (MLSSS)** oblikuje in izvaja politike, povezane z zaposlovanjem, vključno s tistimi za invalide, ter zagotavlja skladnost z ustreznimi zakoni in predpisi.
- **Organizacija za zaposlovanje delovne sile (OAED)**, javni organ v okviru MLSSS, podpira delodajalce in invalide pri pobudah za zaposlovanje in poklicno usposabljanje.
- **Odbor za poklicno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov (KEADAP)** se osredotoča na poklicno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov ter zagotavlja smernice, podporo in spremljanje programov.

Te institucije in organi sodelujejo, da bi zagotovili spoštovanje pravic ljudi z invalidnostjo in sprejeli proaktivne ukrepe za njihovo vključevanje na trg dela. Grčija želi z močnim regulativnim nadzorom, strateškimi posegi in ciljno usmerjenimi podpornimi programi spodbujati vključujoč in pravičen trg dela, na katerem so ljudje z invalidnostjo cenjeni sodelavci gospodarstva in družbe na splošno.

Opisane so tudi **posebne zahteve za mala in srednje velika podjetja (MSP)** glede zaposlovanja ljudi z invalidnostjo, da se zagotovi njihovo vključevanje v delovno silo in skladnost z ustrezno zakonodajo:

- **Skladnost s kvotami:** MSP s 50 ali več zaposlenimi morajo upoštevati zahteve glede kvot, določene v zakonu 2646/1998, in zagotoviti zaposlovanje ljudi z invalidnostjo, da bi se izognili kaznim.
- **Uporaba podpornih programov:** Mala in srednje velika podjetja lahko dostopajo do vladnih podpornih programov, ki ponujajo subvencije za zaposlovanje ljudi z invalidnostjo in pobude za poklicno usposabljanje, spodbujajo njihovo vključevanje v delovno silo in zagotavljajo spodbude za delodajalce.

- **Zahteve glede dostopnosti:** MSP morajo zagotoviti dostopnost delovnega mesta za ljudi z invalidnostjo, pri čemer morajo izpolnjevati standarde iz ustreznih zakonov in predpisov, vključno z zagotavljanjem primernih prilagoditev in fizične dostopnosti objektov.

Z upoštevanjem teh posebnih zahtev imajo MSP v Grčiji ključno vlogo pri spodbujanju raznolikosti, enakosti in vključevanja delovne sile, hkrati pa izpolnjujejo zakonske obveznosti in prispevajo k blaginji ljudi z invalidnostjo.

Latvija

Nacionalne zakonodajne določbe v Latviji, ki zagotavljajo zaposlovanje ljudi z invalidnostjo, so opisane v zakonu o delu, sprejetem 20. junija 2001. Delovni zakon zagotavlja zaščito pred vsemi oblikami diskriminacije: neposredno in posredno diskriminacijo, nadlegovanjem, navodili za diskriminacijo in viktimizacijo v vseh vidikih delovnih razmerij v javnem in zasebnem sektorju. Od leta 2006 se določbe o nediskriminaciji uporabljajo tudi za državne javne uslužbenke. V skladu z delovnim zakonom ima vsakdo enako pravico do dela, do poštenih, varnih in zdravih delovnih pogojev ter do pravičnega plačila za delo. Natančneje je navedeno, da **mora delodajalec sprejeti potrebne ukrepe v skladu z okoliščinami**. Cilj teh ukrepov je prilagoditev delovnega okolja, olajšanje možnosti ljudi z invalidnostjo za vzpostavitev delovnega razmerja, opravljanje delovnih nalog, napredovanje na višja delovna mesta ali poklicno usposabljanje ali nadaljnje izobraževanje. Takšne ukrepe je treba izvajati brez nerazumnega bremena za delodajalca.

Ljudje z invalidnostjo na odprtem trgu dela prejemajo polno invalidsko pokojnino. Poleg tega zakon o dohodnini določa, da je neobdavčljivi minimum za osebe, ki prejemajo invalidsko pokojnino v skladu z zakonom o državnih pokojninah, višji od običajnega neobdavčljivega minimuma. Trajanje zagotavljanja finančne podpore za zaposlovanje brezposelnih ljudi z invalidnostjo je 24 mesecev. V Latviji ni sistema kvot.¹⁶

V Latviji ima **Ministrstvo za socialno varstvo** eno od ključnih vlog kot pristojna institucija za urejanje in nadzor zaposlovanja invalidov. Naloga ministrstva za blaginjo je oblikovanje in izvajanje politik, ki spodbujajo vključenost in enake možnosti pri zaposlovanju. Sodeluje z različnimi zainteresiranimi stranmi, vključno z delodajalci, zagovorniški skupinami in organizacijami za poklicno usposabljanje, da bi ustvarilo ugodno okolje za ljudi z invalidnostjo.

Ministrstvo za socialno varstvo ima ključno vlogo pri pripravi in izvajanju predpisov, ki določajo dostopna delovna mesta in razumne prilagoditve za zaposlene z invalidnostjo. Z izobraževalnimi pobudami in programi usposabljanja si prizadeva za spodbujanje ozaveščenosti in razumevanja med delodajalci ter poudarja pomen vključevanja ljudi z invalidnostjo v delovni sektor.

Naloga državnega zavoda za zaposlovanje Republike Latvije je zagotoviti izvajanje politike zmanjševanja brezposelnosti z zagotavljanjem učinkovitih storitev in spodbujanjem zaposlovanja v javnem interesu. Državni zavod za zaposlovanje ima posebne programe. Eden od njih je subvencija za prilagoditev delovnega mesta: Preventivni ukrep za zmanjšanje brezposelnosti "Ukrepi za prilagoditev delovnih mest za zaposlene invalide, ki jim grozi brezposelnost". Organizira in izvaja se v sodelovanju z izvajalcem storitev delovnega terapevta, ki delodajalcu – trgovcu ali gospodarski družbi zagotavlja storitev delovnega terapevta, da bi po potrebi prilagodil delovno mesto za zaposlenega z invalidnostjo. Delodajalci, ki se lahko prijavijo na ukrep: samostojni podjetniki posamezniki; gospodarske družbe (osebne družbe in družbe z omejeno odgovornostjo).¹⁷

Državna agencija podpira vključevanje brezposelnih ljudi z invalidnostjo na trg dela, na svoji spletni strani pa je objavila tudi različne druge vrste subvencij (**subvencija za nadomestilo delovnega mentorja**

¹⁶ Ministrstvo za finance. (2022). Davek na dohodek fizičnih oseb. Ministrstvo za finance. https://www.fm.gov.lv/en/personal-income-tax?utm_source=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F

¹⁷ Državni zavod za zaposlovanje. (2020.). Poslanstvo državnega zavoda za zaposlovanje (SEA). State Employment Agency (Državni zavod za zaposlovanje). <https://www.nva.gov.lv/en/state-employment-agency-sea#:~:text=The%20mission%20of%20State%20Employment,employment%20in%20the%20public%20interests.>

brezposelne osebe; subvencija za nadomestilo plače za brezposelnost; subvencija za usposabljanje zaposlenega; storitve tolmača za znakovni jezik, asistenta, delovnega terapevta.¹⁸ Poleg tega državna agencija zagotavlja telefonska in osebna svetovanja za vse vrste vprašanj ljudi z invalidnostjo v zvezi z delovnim mestom in zaposlovanjem.

V Latviji ni posebnih nacionalnih zakonov ali pobud, ki bi jih morala mala in srednje velika podjetja (MSP) upoštevati pri zaposlovanju ljudi z invalidnostjo.

Švica

V Švici je z zagotavljanjem dela za ljudi z invalidnostjo povezana naslednja zakonodaja:

Zvezna ustava (BV)¹⁹

- **Člen 8, odstavek 2 BV**

²Nihče ne sme biti diskriminiran, zlasti na podlagi [...] telesne, duševne ali psihološke invalidnosti.

V drugem odstavku 8. člena je ljudem z invalidnostjo izrecno zagotovljena večja zaščita pred diskriminacijo s strani državnega organa. To pomeni, da se diskriminacija, ki jo oseba utрпи zaradi telesne, duševne ali psihološke prizadetosti, posebej upošteva.

- **Člen 8, odstavek 2 BV**

⁴Zakon določa ukrepe za odpravo diskriminacije ljudi z invalidnostjo.

Samo prepoved diskriminacije ni dovolj, da bi ljudem z invalidnostjo zagotovili polno udeležbo v družbi. Ustava zato od zveznih, kantonskih in občinskih zakonodajalcev zahteva, da sprejmejo ukrepe za odpravo prikrajšanosti invalidov.

Konfederacija, kantoni in občine so dolžni v okviru svojih pristojnosti aktivno analizirati pomanjkljivosti veljavne in obstoječe zakonodaje ter jo ustrezno izboljšati.

Zvezni zakon o odpravi diskriminacije invalidov (BehiG)²⁰

Zakon o diskriminaciji invalidov velja od 1. januarja 2004, njegov namen pa je izvajanje ustavnega pooblastila (v 4. odstavku 8. člena zvezne ustave) in odprava ali zmanjšanje diskriminacije ljudi z invalidnostjo. Vsebuje določbe o tem, kako je treba omogočiti sodelovanje ljudi z invalidnostjo v družbenem življenju. V ta namen predvideva ukrepe na naslednjih področjih: stavbe in objekti; javni prevoz; storitve; šole; izobraževanje in usposabljanje; zvezno zaposlovanje.

Posebej problematično je pomanjkanje zaščite pred diskriminacijo ljudi z invalidnostjo pri zasebnih delodajalcih. V primeru konfederacije, kantonov in občin kot delodajalcev lahko v določenih primerih zaščito pred diskriminacijo zagotavljajo prepoved diskriminacije v zvezni ustavi, večja dolžnost skrbnega ravnanja državnih delodajalcev in za konfederacijo Zakon o diskriminaciji invalidov (BehiG).

Številni ljudje z invalidnostjo delajo tudi na drugem trgu dela, v tako imenovanih "zaščiteneh delavnicah". Vendar pa so tam običajno med seboj in imajo malo stikov z osebami brez invalidnosti, kar je v nasprotju z idejo vključujoče družbe. Vendar pa je prav to tisto, k čemur Švica poziva v okviru Konvencije ZN o pravicah invalidov (CRPD).

Zakon o enakosti invalidov se trenutno pregleduje in razpravlja se o spremembah za boljšo zaščito v zasebnem sektorju zaposlovanja.

¹⁸ Nacionalni zavod za zaposlovanje. (15. marec 2020). Podpora za invalide. Nacionalni zavod za zaposlovanje.

<https://www.nva.gov.lv/en/print/pdf/node/327>

¹⁹ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/404/de>

²⁰ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2003/667/de>

Zvezni zakon o invalidskem zavarovanju (IVG)²¹

- Člen 68^(četrtna) IVG
Invalidsko zavarovanje je treba še naprej razvijati v smeri integracijskega in ne pokojninskega zavarovanja. V ta namen Zvezni urad za socialno zavarovanje išče pilotne projekte, s katerimi bi lahko preizkusili inovativne pristope k (ponovnemu) vključevanju ljudi z invalidnostjo v gospodarstvo. Vloge za podporo posameznim projektom lahko vložite pri FSIO.
- Člen 68^{seksualci} IVG
Invalidsko zavarovanje od 1. januarja 2022 predvideva možnost sklepanja sporazumov o sodelovanju s krovnimi organizacijami sveta dela, da bi okrepili poklicno vključevanje oseb z zdravstvenimi ovirami na primarni trg dela. V tem okviru se lahko dodeli finančna pomoč za podporo posebnih ukrepov, prilagojenih potrebam sektorjev in regionalnim razmeram.

Pobuda za vključevanje

Septembra 2024 je bila predložena "pobuda za vključitev", ki jo trenutno obravnava zvezni svet, nato pa še parlament.²² Namen te pobude je okrepiti pravice ljudi z invalidnostjo s spremembo zvezne ustave. Po eni strani pobuda poziva k učinkovitemu varstvu ljudi z invalidnostjo pred diskriminacijo. Konfederacijo in kantone poziva, naj sprejmejo ukrepe za zagotovitev pravne in dejanske enakosti invalidov na vseh področjih življenja. Poleg tega je treba vsem ljudem omogočiti sodelovanje in izražanje mnenja v družbi.

Če bo pobuda za vključevanje sprejeta, bi lahko sprememba zvezne ustave prinesla nadaljnje pravne izboljšave na področju vključevanja ljudi z invalidnostjo v svet dela.

V Švici ni sistematičnega pregleda pravne podlage Konvencije ZN o pravicah invalidov (CRPD) in Zakona o enakosti invalidov, prav tako ni celovitega nacionalnega akcijskega načrta za njuno izvajanje. V javnem sektorju določene naloge prevzema Zvezni urad za enakost invalidov (EBGB). Poleg tega različne organizacije civilne družbe, kot sta Inclusion Handicap ali AGILE, prevzemajo določene regulativne naloge, vključno z zagotavljanjem pravnega svetovanja, objavljanjem statističnih podatkov o pravnih primerih, študij itd. Pregled je na voljo na spletni strani Zveznega urada za enakost invalidov (FOGE).²³ Na kantonski in občinski ravni obstaja nekaj uradov varuha človekovih pravic za invalide, ki pa običajno niso kontaktne točke za delovnopravna vprašanja.

Invalidsko zavarovanje (DI) lahko obravnavamo tudi kot institucijo, ki prevzema določeno regulativno funkcijo v zvezi z zaposlovanjem invalidov. Vendar pa se DI vedno osredotoča na poklicno vključevanje invalidov. Zato zagotavlja obsežne storitve na tem področju: Poleg tega DI krije stroške poklicnega usposabljanja ali preusposabljanja ali celo pomoči v poklicnem kontekstu.

Cilj posredovanja zaposlitve je aktivno podpirati ljudi z invalidnostjo pri ohranjanju zaposlitve ali iskanju ustreznega delovnega mesta na primarnem trgu dela. Podpora za ohranitev zaposlitve je predvsem prilagoditev obstoječega delovnega mesta tako, da ga je mogoče ohraniti. Če to ni mogoče, se preuči možnost notranje prerazporeditve. To se izvede s pojasnili na kraju samem, z obveščanjem delodajalca o virih in omejitvah zadevne osebe glede na profil delovnega mesta ali z delovnim usposabljanjem.

Iskanje zaposlitve vključuje tudi pomoč pri pripravi dokumentacije za prijavo in pripravo prošenj za zaposlitev.

V zvezi z zaposlovanjem ljudi z invalidnostjo ni posebnih nacionalnih zakonov ali pobud, ki bi jih morala MSP upoštevati.

²¹ https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1959/827_857_845/de

²² <https://www.inklusions-initiative.ch/>

²³ <https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/ebgb/anlaufstellen---adressen/rechtliche-beratung.html>

Mala in srednje velika podjetja, izvajalci usposabljanja za delo in ljudje z invalidnostjo: potrebe in rešitve

Po pregledu okoliščin in pravnega okvira, v katerem se MSP in ljudje z invalidnostjo medsebojno povezujejo, je treba razumeti potrebe obeh strani. Pravne določbe bi morale omogočati upoštevanje potreb vseh obravnavanih strani, vendar se včasih razmere spremenijo, odvisno od države. Da bi bolje razumeli to temo, partnerji niso iskali le specifičnih informacij na podlagi nacionalnih raziskav, temveč so v nekaterih primerih izvedli anketo med delodajalci, izvajalci usposabljanja za delo in ljudmi z invalidnostjo, kar je omogočilo jasen in posodobljen prikaz nekaterih kontekstov. V nadaljevanju je predstavljen nekaj najpomembnejših podatkov po posameznih državah. Natančneje, v naslednjih razdelkih so upoštewane glavne potrebe invalidov in malih in srednje velikih podjetij pri dostopu do delovnih mest in njihovem ohranjanju, s čimer je zagotovljen poseben pregled evropskega in državnega konteksta.

Ljudje z invalidnostjo in stigma na delovnem mestu

Ali se na delovnem mestu še vedno pojavlja stigmatizacija ljudi z invalidnostjo? Na žalost se. Kot je splošno znano, stigmatizacija izhaja predvsem iz pomanjkljivega znanja, razumevanja in izkušenj z ljudi z invalidnostjo in njihovimi potrebami, kar se seveda lahko odraža na več ravneh, ne le v vsakdanjem, temveč tudi v delovnem življenju. Če so negativne posledice te stigmatizacije jasne in očitne (marginalizacija in izključenost), so včasih učinki teh stereotipov bolj prikriti ali subtilni: ljudje z invalidnostjo se na primer zaposlujejo le zato, da bi zadostili zakonsko predpisanim kvotam ali da bi pokazali dobro voljo in vključenost podjetja. To povzroča dodatno izključevanje in stigmatizacijo ljudi z invalidnostjo, ki se že tako ali tako soočajo z izzivi pri vsakodnevnem delu, zato se jim zdi, da so le "zaposleni za raznolikost" in da ne bi dobili dela, če ne bi imeli invalidnosti. To se odraža tudi v vsakodnevni delovni rutini: ljudje so do ljudi z invalidnostjo običajno še vedno nekoliko zadržani, včasih zaradi strahu, da bi rekli kaj narobe, ali zaradi predsodkov, ki jih imajo o ljudeh z invalidnostjo. Kot poudarja slovenska raziskava, je ena od izrazitih oblik stigme, s katero se ljudje z invalidnostjo soočajo na delovnem mestu, povezana z "nevidnimi" invalidnostmi. Kljub obstoju pravnih okvirov in kategorij, ki priznavajo različne vrste invalidnosti, se lahko posamezniki z invalidnostmi, ki niso takoj vidne, srečujejo s skepticizmom glede svojih sposobnosti. Sodelavci in delodajalci imajo lahko napačne predstave in dvome o njihovih sposobnostih, kar vodi v subtilne oblike diskriminacije in izključevanja. To se lahko kaže v nezaupanju ali skepticizmu glede njihove potrebe po prilagoditvah ali podpori in pričakovanju, da morajo delovati na enaki ravni kot njihovi zdravi kolegi, ne da bi se zavedali njihovih edinstvenih izzivov.

Kot je razvidno, je to področje precej težko raziskati, zlasti v že tako zapletenem delovnem okolju. Vendar pa sta, kot bo razvidno iz naslednjega poglavja, izobraževanje in usposabljanje med glavnimi rešitvami, ki lahko pomagajo pri zmanjševanju stigme do ljudi z invalidnostjo in izboljšanju njihove vključenosti na delovnem mestu.

Dejavniki, ki ljudem z invalidnostjo preprečujejo dostop do delovnih mest

Ko govorimo o potrebah ljudi z invalidnostjo, je treba razumeti ovire, ki jim preprečujejo dostop do trga dela. Podobno kot predstavljeni nacionalni podatki ima vsak kontekst svoje posebnosti ali podobnosti, ki jih povzemamo v nadaljevanju.

V **Nemčiji** je eden od glavnih razlogov, ki ovirajo dostop do delovnih mest za ljudi z invalidnostjo, povezan s **poklicnimi kvalifikacijami in zahtevami glede znanja in spretnosti**. Dejansko tisti, ki ne uspejo pridobiti teh kvalifikacij – in včasih so ljudje z invalidnostjo tisti, ki so izključeni –, ne morejo dostopati do določenih vrst delovnih mest. Včasih obstajajo tudi tako imenovani "pomožni" poklici, ki so posebej prilagojeni ljudem z invalidnostjo. Vendar je delovnih mest za to skupino razmeroma malo. Poleg tega, čeprav se zdi pravna določba jasna, hkrati prihaja do nejasnosti na komunikacijski ravni, kar ne pripomore k dostopu ljudi z invalidnostjo na trg dela. Tudi v **Avstriji** je komuniciranje in informiranje na to temo ena od korenin številnih ovir za ljudi z invalidnostjo, ki želijo dostopati do delovnih mest: čeprav zakon dejansko predpostavlja in predpisuje obveznost delodajalcev, da zaposlujejo ljudi z invalidnostjo in si proaktivno prizadevajo za njihovo zaposlovanje, pa ne ponuja posebnih informacij o razumnih prilagoditvah ali najboljših praksah na področju zaposlovanja (Naue & Flieger, 2023). Pomanjkanje podatkov, čeprav se dojema kot široko in abstraktno vprašanje, se izteče v ustvarjanje neugodnih pogojev za uspešno vključevanje invalidov na trg dela, saj ni celovitih podatkov o najboljših praksah ali podrobnih načrtov na ravni države, kako to doseči. Poleg tega je v pozni raziskavi poudarjeno, kako "glavni izziv za zaposlovanje oseb z motnjami v duševnem razvoju predstavlja neinkluzivni trg dela v Avstriji. Podjetja niso pripravljena zaposlovati oseb z motnjami v duševnem razvoju, kar je pogosto posledica pomanjkanja informacij in ozaveščenosti" (Naue & Flieger, 2023). In končno, čeprav imajo ljudje z invalidnostjo v osnovi dostop do vseh ukrepov splošnega trga dela, "v praksi le, če niso razvrščeni kot nezmožni za delo" (NAP, 2023). V **Grčiji** je med drugimi ugotovljenimi vprašanji pomembna ovira, ki jo je treba upoštevati, pomanjkanje socialne mreže in povezav: zdi se, da velika večina, kar 57 %, pripisuje svoje zaposlitve osebnim povezavam, kot so znanci, prijatelji ali družina. Nasprotno pa je delež posameznikov, ki si zaposlitev zagotovijo prek uradnih zaposlitvenih oglasov, še vedno precej nižji, saj je zanemarljivo majhen. **Slovenija** poroča o različnih ovirah pri dostopu do zaposlitve za ljudi z invalidnostjo: *a) omejene zaposlitvene možnosti*: kljub napredku pri pobudah za vključevanje in raznolikost številne panoge in delodajalci še vedno zaostajajo pri zagotavljanju dostopnih delovnih okolij. Posledično so ljudje z invalidnostjo pogosto izključeni s trga dela ali pa so se prisiljeni potegovati za omejeno število delovnih mest (Uršič, 2015); *b) težave pri iskanju dela s krajšim delovnim časom*: Posamezniki z določenimi vrstami invalidnosti pogosto dajejo prednost delovnim mestom s krajšim delovnim časom, ki omogočajo prožnost in manjše delovne obremenitve, vendar je teh priložnosti malo, kar povečuje stopnjo brezposelnosti med to demografsko skupino (prav tam, 2015); *c) že obstoječa zaposlitev in invalidnost*: za tiste, ki pridobijo invalidnost, ko so že zaposleni, predstavlja prehod med delovno silo posebne izzive. Nenaden pojav invalidnosti lahko povzroči negotovost, izgubo samozavesti in strah pred diskriminacijo (Ibid., 2015). V **Latviji** so ovire na delovnem mestu za invalide večplastne in zajemajo več ključnih izzivov. Na številnih delovnih mestih morda ni ustrezne infrastrukture in naprav, prilagojenih ljudem z invalidnostjo (kot so stopnice, ozka vrata in pomanjkanje klančin ali dvigal), zaradi česar je dostop do delovnega prostora za osebe z gibalnimi ovirami težaven. Poleg fizičnih ovir obstajajo tudi negativni odnosi in predsodki v podjetjih, skupaj s stigmo, napačnimi predstavami, pomanjkanjem razumevanja in prilagodljivosti delovnega časa za tiste, ki to potrebujejo, kar lahko vodi v diskriminacijo in izključenost, zaradi česar si težko zagotovijo zaposlitev ali uspevajo na delovnem mestu. V skladu s poročilom Evropske agencije za posebne potrebe in vključujoče izobraževanje iz leta 2020 mnogi

delodajalci v Latviji menijo, da je prilagajanje zaposlenim ljudem z invalidnostjo predrago ali težavno, prav tako pa ni ozaveščenosti in razumevanja o prednostih zaposlovanja ljudi z invalidnostjo. Kar zadeva **Švico**, je udeležba ljudi z invalidnostjo na trgu dela s 73 odstotki bistveno nižja od udeležbe ljudi brez invalidnosti. Družba *Pro Infirmis*²⁴ je naročila študijo o vključevanju invalidov (Grünenfelder et al., 2023). V ta namen so bili ljudje z invalidnostjo, stari med 16 in 64 let,²⁵ neposredno vprašani o različnih vidikih vključevanja. Eden od ključnih vidikov je dostop do trga dela. Po podatkih raziskave vsak drugi človek z invalidnostjo meni, da nima dobrih možnosti, da bi našel zaposlitev na primarnem trgu dela. Kar 26 odstotkov jih ocenjuje, da so njihove možnosti precej slabe, 25 odstotkov pa jih meni, da so njihove možnosti dobre ali precej dobre. V raziskavi smo udeležence spraševali tudi o razlogih, zakaj menijo, da so njihove možnosti za iskanje zaposlitve na primarnem trgu dela majhne. Med njimi je bilo največ odgovorov med naslednjimi trditvami: "Podjetja ne želijo zaposlovati ljudi z invalidnostjo " (45 %); "Za ljudi z mojo invalidnostjo je premalo delovnih mest" (36 %); "Podjetja dvomijo v mojo popolno zmožnost za delo" (32 %) in "Zaradi svoje invalidnosti nimam potrebnih znanj" (32 %). Vsi ti odgovori odražajo tako ponudbo delovnih mest na trgu dela kot stereotipe ali pomanjkanje samospoštovanja med zaznanimi glavnimi ovirami. Nazadnje, v **Italiji** imajo ljudje z invalidnostjo, podobno kot v drugih nacionalnih okoljih, različne potrebe v zvezi z delovnim življenjem, pri čemer delodajalci ne poznajo podrobno zakona ali ga uporabljajo, ne da bi upoštevali prave potrebe; hkrati pa dostop do trga dela včasih ni omogočen z vidika usposabljanja, saj ljudje z invalidnostjo pogosto nimajo potrebnih spretnosti za opravljanje vloge, za katero bi jih lahko zaposlili.

Ovire za ohranitev zaposlitve

Uspešen proces uvajanja je odvisen predvsem od tega, kako dobro so sodelavci in neposredni vodje pripravljene na novega zaposlenega z invalidnostjo. Zato je usposabljanje na področju vključevanja na delovnem mestu zelo pomembno, saj je kot ukrep za ohranitev delovnega mesta zelo pomembno. Vendar imajo lahko ljudje z invalidnostjo podobno kot pri ovirah za dostop do delovnih mest tudi pri njihovem ohranjanju svoje težave, zato je v naslednjem pregledu prikazana kompleksna slika v vseh državah, vključenih v projekt, s podobnostmi med državami ali vprašanji, značilnimi za posamezne države, ki so posledica potreb ljudi z invalidnostjo ter malih in srednje velikih podjetij.

V **Nemčiji** vključujoče strokovno znanje ni razširjeno med MSP kot celoto, čeprav obstajajo različne pobude. Splošni model zaposlovanja se nanaša na ljudi, ki lahko in morajo razviti svoj polni potencial. Obstajajo osamljeni koncepti za boljšo zaščito starejših zaposlenih pred zdravstvenimi težavami. Upravljanje vključevanja v podjetje je zagotovljeno tudi, če se nekdo po daljšem bolniškem dopustu vrne na delo. Zaradi pomanjkanja kvalificirane delovne sile pa postaja za delodajalce vse bolj zanimivo in pomembno, da pritegnejo zaposlene z invalidnostjo in jih srednjeročno zadržijo v podjetju. Zdi se, da je v **Avstriji** prožnost pri delu ključni vidik, kako ohraniti delovna mesta: obstaja določeno pričakovanje glede količine nalog, ki jih je treba opraviti v določenem času, pri doseganju teh pričakovanj pa je vse manj prožnosti, tudi za ljudi brez invalidnosti. Za ljudi z invalidnostjo se to izkaže kot glavna ovira pri

²⁴ Pro Infirmis je krovna organizacija regionalnih in lokalnih invalidskih organizacij v Švici. <https://www.proinfirmis.ch/>

²⁵ Odločitev o omejitvi študije na starostno obdobje od 16 do 64 let temelji na dveh različnih premislekih. Po eni strani se vprašanje enakosti ljudi z invalidnostjo na nekaterih področjih življenja, zlasti pri dostopu do izobraževanja in trga dela, najbolj jasno pojavlja pri tej starosti. Drugič, prejšnja raziskovalna analiza je pokazala, da register Pro Infirmis vključuje le zelo malo upokojujencev in da so zato možnosti za uravnoteženo bazo podatkov v tej starostni skupini za načrtovano študijo omejene.

ohranjanju delovnih mest, saj je za kakovostne rezultate potrebna večja prožnost. Drugo vprašanje, ki se je pokazalo v raziskavi, je pokazalo, da neustrezni delovni pogoji (zlasti glede trajanja dela in predpisov o odmorih) še vedno obstajajo in bistveno ovirajo delo ljudi z invalidnostjo. Poleg tega so procesi uvajanja v delo in navodila, ki jih dobijo zaposleni, premalo prožni, da bi lahko poskrbeli za ljudi z invalidnostjo in jih uspešno vključili v vse pomembne procese. Prostorski pogoji so še ena pomembna težava pri ohranjanju delovnih mest, pa tudi splošno pomanjkanje virov (znanja in časa) za odzivanje na posebne potrebe zaposlenih ter neustrezne določbe in zavarovanja za različne zdravstvene težave skupaj z neugodnim delovnim okoljem. Zdi se, da ima **Grčija** podobne težave (fizične težave, priprava in organizacijska kultura glede invalidnosti itd.).

V **slovenskem** kontekstu so ovire, ki so izpostavljene, kultura na delovnem mestu, vzdrževanje namestitvev, napredovanje v karieri in finančne spodbude. Poleg tega so potrebe povezane tudi s posebno vrsto invalidnosti ter z razpoložljivostjo za več bolniških dni za rehabilitacijo in neustreznim dostopom do potrebnih podpornih storitev (saj lahko ljudje z invalidnostjo potrebujejo občasno odsotnost z dela zaradi zdravniških pregledov, terapevtskih srečanj ali rehabilitacijskih prizadevanj, namenjenih obvladovanju njihovega stanja ali izboljšanju njihovih funkcionalnih sposobnosti). Vendar pa se vse bolj poudarja zagotavljanje pravic ljudi z invalidnostjo in spodbujanje spoštovanja njihovih delovnih pogojev v MSP. Ta premik poudarja zavezanost ustvarjanju okolja, v katerem se vsi zaposleni počutijo cenjene in podprte. Drugič, MSP dejavno sodelujejo s strokovnjaki s področja invalidnosti, da bi pridobila vpogled in smernice o najboljših praksah vključevanja. Z izkoriščanjem zunanega strokovnega znanja lahko podjetja izboljšajo svoje razumevanje vprašanj, povezanih z invalidnostjo, in izvajajo učinkovitejše strategije za prilagajanje različnim potrebam. Poleg tega je opazen trend ocenjevanja primernosti delovnih mest za invalide in nudenja prilagojene podpore za lažje prilagajanje delovnih mest.

V **Latviji** na delovnem mestu ni neposredne podpore države, zato so ljudje z invalidnostjo odvisni le od podpore iz socialnih programov. Ta odsotnost notranje pomoči v poklicnem okolju lahko privede do izzivov, kot so omejene prilagoditve, nezadostna sredstva za razvoj spretnosti ter pomanjkanje pobud za spodbujanje raznolikosti in vključevanja. Posamezniki se zanašajo na posebne socialne programe, prilagojene njihovim potrebam, ki pa morda ne ustrezajo vedno dinamičnim zahtevam trga dela. Poleg tega, ko oseba pridobi invalidnost, pogosto izgubi možnosti za zaposlitev in se morda ne bo mogla vrniti na svoje prejšnje delovno mesto. Razlog za to je, da prejšnje delovno mesto ni dostopno in ljudje ne morejo prilagoditi potrebnih delovnih nalog. Zato je ključnega pomena, da delodajalci opravijo usposabljanja, da bi razumeli pomen zagotavljanja dostopnosti delovnega mesta za vrnitev posameznika. Včasih na ponovno zaposlitev vpliva velikost podjetja MSP: majhna podjetja z manj sredstvi imajo lahko težave pri prilagajanju potrebam posameznikov ali zagotavljanju nadomestnih nalog, ko se zdravje ali sposobnosti spremenijo, zato so potrebna proaktivna prizadevanja za vključitev. Poleg tega lahko neprilagodljiva pravila na delovnem mestu v večjih pisarnah ovirajo posameznike z invalidnostjo pri dobrem opravljanju dela, kar še poslabšajo težave pri dostopu do zdravstvenih in podpornih storitev. Kot v drugih nacionalnih kontekstih, ki smo jih videli zgoraj, pomanjkanje ozaveščenosti in usposabljanja o invalidnosti na delovnem mestu dodatno prispeva k izzivom, saj morda vsi ne vedo, kako zagotoviti potrebno podporo.

Kar zadeva **Švico**, ni splošnih študij o izzivih ljudi z invalidnostjo pri ohranjanju zaposlitve. Vendar študija o duševnem zdravju na delovnem mestu kaže, da 80 % vseh duševno prizadetih zaposlenih izgubi zaposlitev (Baer et al., 2017). Razlogi za to so pomanjkanje ozaveščenosti delodajalcev ter neustrezne spodbude in podporni ukrepi. Vodje so na primer le redko usposobljeni, kako upravljati ljudi z duševnimi motnjami (prav tam, 2017). Poleg tega vodje primerov ali uradi DI redko ali skoraj nikoli ne sodelujejo pri izzivih (Ibid., 2017). Nazadnje, v **Italiji** usposabljanje na delovnem mestu velja za ključno za povečanje

ohranjanja zaposlitve: pravzaprav velja, da je potrebno že od samega začetka, v fazi razgovora, da bi se seznanili s potrebami in omejitvami, ki jih na splošno potrebuje vrsta invalidnosti, da bi zagotovili vključitev v zaposlitev in ustrezno namestitev ter življenjske pogoje in vključitev v tim. Vključujoč delovni prostor in potrebna finančna sredstva za njegovo prilagoditev zaposlenim invalidnostjo so tisto, kar je z vidika MSP in zaposlenih najbolj potrebno.

Analiza ugotovljenih najboljših praks

V tem delu brošure bodo predstavljene najpomembnejše najboljše prakse v zvezi z zaposlovanjem ljudi z invalidnostjo, ugotovljene v vključenih državah. Vsak partner je bil zaprosen, da opredeli najboljše prakse na področju zaposlovanja invalidov v skladu s posebnimi merili, s čimer je zagotovljeno merilo, na podlagi katerega bo partnerstvo lahko razvilo naslednje korake projekta. Prikazani primeri izstopajo po svojih inovacijah na področju vključevanja in spodbujanja zaposlovanja ljudi z invalidnostjo ter so pobude, ki so se izvajale v zadnjih letih. Za bolj poglobljen pregled nekaterih najboljših praks za vsako državo, vključeno v partnerstvo, bo na koncu tega dokumenta. Ta del brošure je lahko tudi navdihujoč del za vsa tista mala in srednje velika podjetja ter organizacije, ki bi želele izvesti posebno vključujočo pot in pobudo za vključevanje ali podporo vključevanju invalidov. Včasih so bile vključene tudi nekatere dobre prakse iz drugih evropskih držav, da bi zagotovili dodatne primere, ki jih je treba upoštevati.

Seznam najboljših praks iz partnerskih držav

Zaradi jasnosti in boljše uporabnosti te brošure so najboljše prakse zbrane po vrstah, čeprav je številne pobude težko razvrstiti. Razvrščene so po naslednjih vrstah:

- Program poklicnega usposabljanja
- Iskanje zaposlitve
- Praksa ali metodologija za spodbujanje zaposlovanja ljudi z invalidnostjo
- Pravila
- Inovacije
- Usposabljanje MSP

Program poklicnega usposabljanja

Poklicno usposabljanje se nanaša na učne programe ali tečaje, ki se osredotočajo na spretnosti, potrebne za določeno delovno mesto ali poklic. *Poklicno izobraževanje in usposabljanje pripravlja ljudi na delo in razvija spretnosti državljanov, da ostanejo zaposljivi in se odzivajo na potrebe gospodarstva.*²⁶ V okviru teh kategorij je bilo opredeljenih več dobrih praks: v **Latviji** od leta 2008 **Državna agencija za socialno vključevanje (SIVA)** spodbuja socialno vključevanje ljudi z invalidnostjo in oseb s funkcionalnimi motnjami, da bi zagotovila možnost poklicne rehabilitacije in pridobitve poklicne srednješolske ali visokošolske strokovne izobrazbe prve stopnje. Posebej za **osebe z motnjami v duševnem razvoju** so bili

²⁶ <https://education.ec.europa.eu/education-levels/vocational-education-and-training>

razviti štiri programe usposabljanja, katerih cilj je zagotoviti jim zaposljive spretnosti. Ti programi se osredotočajo na temeljna opravila, kot so sajenje in vrtnarjenje, pomivanje posode in postavljanje miz ter pranje in likanje perila. V **Grčiji** se od leta 1990 izvajajo različni programi poklicnega usposabljanja: **Šola za poklicno usposabljanje invalidov v Atenah** zagotavlja usposabljanje za ljudi z invalidnostjo, ki so končali srednjo šolo, in jim zagotavlja digitalna znanja, potrebna za digitalno preobrazbo prihodnjega gospodarstva. Leta 2020 je **skupina The Mytilineos** v sodelovanju s socialnim podjetjem "Knowl" zasnovala brezplačni program "mellonability", ki je trajal šest mesecev in je bil namenjen razvoju poklicnih spretnosti ljudi z invalidnostjo. Ta projekt je podjetje navdihnil v okviru ciljev trajnostnega razvoja do leta 2030, tj. ničelne revščine, dostojnega dela, gospodarske rasti in manjše neenakosti. V **Švici** je **podjetje Blindspot** leta 2024 ustvarilo vključujoč projekt v svojih vključujočih podjetjih v Bernu. Ponujajo pripravništvo v kuhinji in strežbi za osebe z oviranostmi in brez njih, pri čemer usposobljeni trenerji spremljajo in podpirajo pripravnike ter jim nudijo podporo in znanje. V **Italiji ANDEL (Nacionalna agencija za invalide in zaposlovanje)** svoje dejavnosti utemeljuje na načelu solidarnosti, zato deluje v nekonkurenčnem ali alternativnem duhu do tistih, ki so že vključeni v sistem vključevanja ljudi z invalidnostjo v zaposlovanje. S spodbujanjem kulturnih, izobraževalnih in storitvenih dejavnosti, podpisovanjem sporazumov o sodelovanju, konvencij, protokolov in skupnih podjetij z vsemi javnimi in zasebnimi subjekti, ki delujejo na področju delovne vključenosti invalidov in aktivne politike zaposlovanja. V **Nemčiji** je bila kot dobra praksa opredeljena **organizacija Zukunft trotz Handicap e.V.**, ki izvaja programe poklicnega usposabljanja za varstvo otrok in gastronomijo. **Zukunft trotz Handicap** s svojim kvalifikacijskim programom razširja dodatno izobraževalno pot mladim odraslim z motnjami v duševnem razvoju, od katerih so se mnogi doslej zaposlovali predvsem v zaščiteneh delavnicah, namenjenih posameznikom z motnjami v duševnem razvoju. **Na Nizozemskem** od leta 2018 poteka **pilotni projekt MBO Praktijkleren** (praktično učenje), katerega cilj je delavcem s potrebami po podpori ponuditi možnost učenja strokovnih veščin na delovnem mestu. Sodelovanje med poklicnimi ustanovami (MBO), običajnimi podjetji, mestno občino Amsterdam, varovanimi delavnicami in nizozemsko agencijo za zavarovanje zaposlenih (UWV). V **Avstriji, Nemčiji in Švici** se je leta 2023 začel izvajati **program The myAbility Talent®**. Gre za uveljavljen karierni program za študente, akademike in posameznike s posebnimi potrebami po poklicnem usposabljanju, povezanimi z dostopnostjo. V času trajanja semestra imajo udeleženci programa myAbility Talent koristi od celovitega kariernega svetovanja in raznolikih priložnosti za mreženje s podjetji, ki si prizadevajo za strategije vključevanja.

Zaposlovanje

V **Latviji** je bilo ugotovljenih več praks glede posredovanja zaposlitve: od leta 2004 **državni zavod za zaposlovanje** oblikoval "**Ukrepe za prilagoditev delovnih mest za zaposlene z invalidnostjo, ki jim grozi brezposelnost**". Ukrep se izvaja v okviru projekta ESS "Subvencionirana delovna mesta za brezposelne" št. 9.1.1.1/15/I/001 in predvideva **finančno podporo** do največ 1000 EUR na prilagoditev delovnega mesta. Agencija v sodelovanju z izvajalcem storitev delovnega terapevta, ki delodajalcu – trgovcu ali gospodarski družbi zagotovi storitev delovnega terapevta za prilagoditev delovnega mesta za zaposlenega invalida. Druga praksa **državne agencije za zaposlovanje** iz leta 2020, ki je še vedno aktivna, je **Svetovanje za usmerjanje delodajalcev o zapletih pri zaposlovanju invalidov**, ki zagotavlja svetovanje delodajalcem. Namen teh posvetovanj je usmerjati delodajalce o zapletih pri zaposlovanju invalidov in jim ponuditi vpogled v ustvarjanje vključujočega in prilagojenega delovnega okolja. **Nacionalni zavod za zaposlovanje** je od leta 2018 do leta 2020 program pomoči, imenovan **Motivacijski program za iskanje zaposlitve in storitve socialnega mentorstva za dolgotrajno brezposelne invalide**. Za upravičenost do programa so morali biti ljudje z invalidnostjo brezposelni vsaj 12 zaporednih mesecev, med katerimi niso bili več kot dva meseca brez prekinitve razvrščeni med zaposlene ali samozaposlene osebe. Sestavljen je

bil iz **motivacijskega programa za iskanje zaposlitve**, ki se je izvajal na skupinskih srečanjih, trajal je največ tri mesece in je vključeval 80 akademskih ur, ki so vključevale motivacijske dejavnosti, podporo in svetovanje, namenjene reševanju posameznih socialnih izzivov. Tudi **storitve socialnega mentorja**, ki se izvajajo z individualnimi posvetovanji, trajajo največ sedem mesecev in obsegajo 40 delovnih ur na teden. Leta 2020 je razvil še eno prakso, in sicer **pobude za spodbujanje socialnega podjetništva s ponudbo popustov in nepovratnih sredstev podjetjem**, ki zaposlujejo posameznike s posebnimi potrebami. Ta pobuda je bila namenjena malim in srednje velikim podjetjem s ponudbo popustov in nepovratnih sredstev podjetjem, ki zaposlujejo invalide. V **Grčiji** se je **zavod za zaposlovanje** zavezal, da bo od leta 2022 subvencioniral **75 % plače in prispevkov** podjetjem, ko bodo zaposlovala ljudi z **invalidnostjo**. To predstavlja pomemben korak k reševanju večplastnih izzivov, s katerimi se ta demografska skupina srečuje pri dostopu do zaposlitvenih možnosti. **Grška organizacija za zaposlovanje delovne sile OAED** je leta 2024 s financiranjem izvajala **programe nacionalne politike za spodbujanje zaposlovanja ljudi z invalidnostjo**. Ta predvideva **ustvarjanje novih delovnih mest** za zaposlitev osebe z invalidnostjo za obdobje štirih let. V prvih treh letih se financirajo delodajalci (polni delovni čas: 25 EUR/delovni dan, krajši delovni čas: 15 EUR/delovni dan) + eno leto, ko mora podjetje ohraniti zaposlenega v svoji delovni sili brez financiranja). V **Sloveniji** sta bili ugotovljeni dve dobri praksi glede posredovanja zaposlitve. Od leta 2012 Uspešen model **restavracije "Druga violina"**, ki vključuje **prakse vključujočega zaposlovanja**, vključevanje skupnosti z ustvarjalnimi delavnicami in dogodki, zavezanost kulinarčni odličnosti in poudarek na družbeni odgovornosti, služijo kot prenosljive dobre prakse za druga okolja. Leta 2017 je bila ustanovljena **trgovina "Skrbovin'ca"**, katere namen je zadovoljiti številne potrebe ljudi z invalidnostjo z zagotavljanjem **zaposlitvenih možnosti**, spodbujanjem **socialne vključenosti**, **omogočanjem razvoja spretnosti** in pridobivanjem podpore skupnosti. Skrbovin'ca predstavlja **pionirsko pobudo**, ki združuje vire in strokovno znanje štirih uglednih **ljubljskih varovanih delavnic**: Centra za delo in zaposlovanje Janeza Levca, Zveze društev za cerebralno paralizo Sonček, Varstveno delovnega centra Tončke Hočevar ter **podjetja za usposabljanje in zaposlovanje invalidov Želva**. Ti subjekti skupaj in ob močni podpori Mestne občine Ljubljana izvajajo različne zaposlitvene programe, prilagojene posameznikom, ki se spopadajo z motnjami v duševnem razvoju in drugimi ovirami, omogočajo razvoj spretnosti in spodbujajo aktivno družbeno udejstvovanje. V **Švici** je **fundacija MyHandicap** leta 2024 ustvarila platformo za in s strani skupnosti same, ki se imenuje **"EnableMe"**. Platforma je dostopna in brezplačna. Velik nabor informacij in poročil o izkušnjah pomaga prizadetim in njihovim svojcem, da se korak za korakom (ponovno) uveljavijo v življenju. Poleg skupnosti in člankov so vse storitve, ki jih podpira MyHandicap, na primer zaposlitveni portal ali programi za vrstnike, oblikovane z mislijo na ciljno skupino. V **Nemčiji** si je projekt **"LAUT - Življenje, delo in sodelovanje v vključujoči družbi"** od leta 2019 dalje zastavil cilj zagotoviti nove, trajnostno učinkovite spodbude za podporo in okrepitev obstoječih ukrepov za **spodbujanje iskalcev zaposlitve s pomembnimi zdravstvenimi omejitvami**, vključno z **ljudmi s težjo invalidnostjo s posebnimi potrebami po zaposlitvi**. Projekt LAUT je tako kontaktna točka in trener za iskalce zaposlitve kot tudi kompetenten svetovalec in partner za delodajalce pri vzpostavljanju vključujočih struktur v podjetjih. Projekt je zelo dejaven tudi na področju odnosov z javnostmi: **podeljuje nagrado za dobro vključevanje** v regiji, organizira konference in sodeluje v javnih razpravah. V letu 2021 je bil projekt **G-A-L - Gesundheit - Arbeit - Leben (Zdravje - Delo - Življenje)** namenjen zagotavljanju intenzivne podpore za **poklicno reintegracijo oseb z motnjami v duševnem razvoju**, ki so deležne bolnišnične ali ambulantne oskrbe. V **Italiji** je bilo opredeljenih več praks: ena od njih je – od leta 1992 – **Sistema Servizi Orso Blu (Sistem storitev Modri medved)**, ki deluje na področju vključevanja ljudi z invalidnostjo v delovno življenje. Zgodba zadruge se je začela v Bielli, ko je bila skupina oseb z **motnjami v duševnem razvoju** pozvana, da vodi odmor za kavo med študijskim dnevom o psihiatrični nujnosti, ki ga je organiziral oddelek za duševno zdravje, od takrat pa so zavezani

k zagotavljanju dela ljudem z invalidnostjo. Danes je **več kot 30 %** zaposlenih članov oseb iz težkih razmer, ki imajo tako dostop do sveta dela, ekonomske varnosti in možnosti nove vključitve v družbeno tkivo. **Raggio di luce (Žarek svetlobe)** je še en dober primer aktivnega vključevanja ljudi z invalidnostjo v delovno življenje z različnimi lokacijami v Italiji. **Podjetje Raggio di Luce** si prizadeva zagotoviti zaposlitev **prikrajšanih oseb** po vsej državi, ponuja inovativne in kakovostne izdelke in storitve ter tako spodbuja socialno kohezijo in izboljšuje kakovost življenja ter se odziva na potrebe po vključevanju podjetij in družbe. Leta 2024 je podporna kavarna postala **kavarna Equo Cream aut**, prva socialna gostinska realnost na Siciliji, ki se osredotoča na osebe z **motnjami avtističnega spektra in drugimi invalidnostmi**. Projekt socialnega vključevanja se je rodil na pobudo **podjetja Asp n.2 iz Caltanissetta** v sodelovanju s **socialno zadrugo Etnos**. Aut Cafè je poseben prostor, kjer so se kreme, rogljički in predvsem sicilijanski sladoled, simbol okusa, sladkosti in lahkotnosti, dobesedno spremenili v **simbol in instrument vključevanja** ter prispevali k preoblikovanju nekdanje Equo cream aut cafè, solidarnostne sladoledarne, v, prav Aut Cafè, **bistro vključevanja**. V **Španiji** je bila identificirana **Rodilla A LA PAR**, un Rodilla diferente. "RODILLA" je veriga 156 neformalnih, obrtniških, zdravih in kakovostnih restavracij po vsej Španiji, ki služijo kot stičišče za vse državljane in si prizadevajo zagotoviti ekonomsko in socialno samostojnost oseb z **motnjami v duševnem razvoju**, ki jih zaposlujejo. Na **Hrvaškem** je leta 2020 **socialna zadruga Humana Nova** vzpostavila postopek pakiranja felt, ki je družbi Humana Nova omogočil povečanje priložnosti za **marginalizirane skupine in invalide**. **Socialna zadruga Humana Nova** ponuja tečaje usposabljanja na delovnem mestu za sortiranje, ponovno uporabo in recikliranje tekstilne in polstene embalaže.

Praksa ali metodologija za spodbujanje zaposlovanja ljudi z invalidnostjo

V **Sloveniji** je od leta 2019 do 2021 potekal **projekt "Invalidnost je priložnost"**. Glavni cilj projekta "Invalidnost je priložnost" je bil ustvariti **nove zaposlitvene možnosti za ljudi z invalidnostjo na podeželju, zlasti na kmetijah**, z razvojem novih dejavnosti, usposabljanjem strokovnjakov in spodbujanjem socialne vključenosti v kmetijskem sektorju. Od leta 2019 do leta 2020 je bil aktiven še en projekt, imenovan **"4ALL"**, ki je obravnaval različne družbene izzive, vključno z diskriminacijo, neenakimi priložnostmi in marginalizacijo, s katerimi se soočajo ranljive skupine v slovenski družbi, kot so Romi, homoseksualci, begunci, socialno ogroženi in **ljudje z invalidnostjo**. Ključni cilji so vključevali ozaveščanje nevladnih organizacij, izboljšanje razumevanja diskriminacije in zagovarjanje varstva pravic ranljivih skupin. Projekt zajema vrsto dejavnosti, vključno z javnimi dogodki, izobraževanji in usposabljanji ter delavnicami o ustreznih zakonodaji in izkušnjah različnih ranljivih skupin. V **Italiji** je leta 2024 ustanovljena pobuda **"model vključujočega dela v podjetjih Lombardije"**, katere cilj je izvajanje načel vključevanja ljudi z invalidnostjo "v skladu z referenčno prakso UNI/PdR 159:2024", ki vsebuje operativne smernice za vključujoče delo invalidov. Gre za razpis, ki ga je pripravila **dežela Lombardija** v sodelovanju z **Unioncamere Lombardia** in v okviru katerega bo **2 milijona evrov** namenjenih **podpori podjetjem** v regiji pri izvajanju načel vključevanja ljudi z invalidnostjo. V **Švici** se **podjetje Band-Genossenschaft** že več kot 75 let zavzema za vključevanje ljudi z invalidnostjo v svet dela. Zavezani so k zagotavljanju, da se lahko talenti optimalno razvijajo na pravem mestu. **Posredujejo med ljudmi in trgovino**, da bi uskladili priložnosti in znanja svojih zaposlenih s potrebami svojih strank in partnerjev. Druga opredeljena praksa je **Impulse - Trg dela za vsakogar**. Impulse spodbuja vključevanje v svet dela in družbe ter opolnomoča **ljudi z invalidnostjo in iskalce zaposlitve, starejše od 50 let**. Podpira podjetja pri uresničevanju enakih možnosti in zagotavljanju prepoznavnosti njihovih odgovornih kadrovske politik. Podpirajo podjetja pri ustvarjanju delovnega okolja, v katerem lahko usposobljeni delavci z motnjami v telesnem ali duševnem razvoju izkoristijo svoj potencial za ustvarjanje vrednosti. V **Avstriji** je bilo ugotovljenih več praks. V letu

2022 je potekal projekt z naslovom **ZERO PROJECT 2022 - Unternehmensdialog - Dafür** (dafuer.at). Glavni cilj poslovnega dialoga ZERO PROJECT 2022 je predstaviti primere "dobre prakse", ki dokazujejo uspešno zaposlovanje ljudi z invalidnostjo v maloprodajnem sektorju. Strategije in primere, predstavljene na poslovnem dialogu ZERO PROJECT 2022, je mogoče prenesti v druge sektorje in države ter tako spodbujati prakse vključujočega zaposlovanja. Druga praksa, ki je aktivna od leta 2022, je "**Ich will arbeiten!**". **21 Menschen mit Lernschwierigkeiten erzählen über ihre Arbeit** ("Hočem delati! 21 posameznikov z učnimi težavami govori o svojem delu.) Gre za dopolnilni zvezek k brošuri z informacijami o poklicni poti za osebe z učnimi težavami. V njej je predstavljenih 21 individualnih zgodb oseb z učnimi težavami, ki govorijo o svojem delu. Glavni cilj projekta je motivirati in navdihniti osebe z učnimi težavami, tako da jim predstavimo realistične in oprijemljive primere zaposlitvenih možnosti in kariernih poti. Prav tako jim želi zagotoviti podporo in svetovanje pri iskanju zaposlitve ali vajeništva. Od leta 2020 deluje Služba za osebe s posebnimi potrebami in podjetja (pobuda ministrstva za socialne zadeve), imenovana Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA). Služba podpira podjetja pri vseh vprašanih, povezanih z delom in invalidnostjo, vključevanjem v podjetja in starosti primernim delom, s kompetentnim svetovanjem in celovito ponudbo storitev ter usklajuje ponudbe za ohranjanje delovne zmožnosti.

Pravila

Med vsemi državami je bila v kategoriji Politike ugotovljena dobra praksa v **Avstriji**: od leta 2020 do 2030 bo **Nationaler Aktionsplan Behinderung** (Nacionalni akcijski načrt o invalidnosti) zagotavljal pravice ljudi z invalidnostjo s konkretnimi ukrepi in kazalniki. Postopek usklajuje **Zvezno ministrstvo za socialne zadeve, zdravje, dolgotrajno oskrbo in varstvo potrošnikov**. Organizacije civilne družbe, kot je **Avstrijski svet za invalide**, lahko prispevajo k vsebinskim predlogom. Načrt obravnava izziv zagotavljanja polnega uresničevanja pravic ljudi z invalidnostjo in krepitve njihove poklicne udeležbe z zagotavljanjem celovitega okvira in usklajenega pristopa v različnih sektorjih.

Inovacije

V **Sloveniji** je **Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti** leta 2017 ustanovilo **nagrado za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov** (Invalidom prijazno podjetje). Glavni cilj natečaja je prepoznati in spodbujati zglede prakse na področju zaposlovanja invalidov, spodbujati večjo vključenost delovne sile in spodbujati druge organizacije k posnemanju uspešnih modelov invalidom prijaznega zaposlovanja. Projekt se osredotoča na spodbujanje vključujočih praks zaposlovanja invalidov in obravnava izzive, kot so omejene možnosti zaposlovanja, ekonomska marginalizacija, socialna izključenost, pravne vrzeli in odnosne ovire. S priznavanjem in spodbujanjem zglednih pobud želi projekt spodbujati bolj vključujočo in pravičnejšo družbo. Organizacija **Lichtwerk** v **Belgiji** izvaja **izvajanje pametnih pomožnih delovnih postaj in postaj za usposabljanje z razširjeno resničnostjo**. Cilj organizacije Lichtwerk je ustvariti vključujoč trg dela, da bi imeli invalidi in drugi posamezniki z določeno oddaljenostjo od trga dela dostop do plačane zaposlitve. V ta namen podjetje Lichtwerk zagotavlja pametne podporne postaje za delo in usposabljanje z razširjeno resničnostjo, ki jih poganja programska oprema LightGuide AR. Ta rešitev je bila doslej nameščena v socialnih podjetjih, proizvodnih podjetjih, šolah in centrih za usposabljanje. V letu 2021 bo na voljo projekt **Arbeiten - wie ich es will!** (Delaj tako,

kot si želim!) je bila aktivirana v **Nemčiji**. Cilj je **ugotavljanje spretnosti in veščin** ter vključevanje **oseb s težjo invalidnostjo** na trg dela. Z uporabo participativnih metod in digitalnih tehnologij se analizirajo individualne potrebe po sodelovanju, ljudje pa lahko delujejo na samoodločujoč način. Z uporabo številnih različnih metod postanejo ljudje z invalidnostjo strokovnjaki za svoje potrebe in želje. V okviru projekta se razvija vrsta **dostopne tablice**, ki se lahko uporablja za **analizo individualnih** potreb in sposobnosti. Pri tem se uporablja tudi **umetna inteligenca**. Ta naprava bo v okviru projekta razvita do tržne zrelosti in bo na voljo **po vsej Nemčiji**, samostojno pa jo bo lahko uporabljala vsaka oseba z invalidnostjo. V **Grčiji** je leta 2023 **VIRTUALNE svetovalne storitve - EURES** opravil **grški javni zavod za zaposlovanje (D.YP.A)**. Preko platforme **MyOAEDlive**, ki ponuja strokovne svetovalne storitve pomoči ranljivim brezposelnim, podjetjem in specializiranemu osebju. Svetovalci na tej platformi, ki vključuje tudi video, zvočne prostorske scenarije in barvno označene informacije, zagotavljajo podporo svetom pri vprašanih poklicne mobilnosti in svetovanje podjetjem. Storitve za **ljudi z invalidnostjo** so na voljo v grškem znakovnem jeziku, njegovo velikost besedila pa je mogoče povečati do 200 % brez pomikanja.

Usposabljanje MSP

Leta 2021 se je v **Nemčiji** začel projekt **Innoklusio**. Innoklusio je program, ki temelji na potrebah protagonistov vključevanja, saj že od samega začetka projekta vključuje **dva glavna akterja** tega procesa: **podjetja, ki jih zanima vključevanje invalidov** v delovno silo, in **ljudi z invalidnostjo**, ki kot "inkluzionisti" sodelujejo na delavnicah. V tem projektu sodeluje **15 podjetij** iz različnih sektorjev in različnih velikosti podjetij. Cilj je graditi strokovno znanje o vključevanju, spodbujati invalide in spodbujati kulturne spremembe.

Sklep

Analiza dobrih praks kaže, da gre pogosto za časovno omejene projekte, kar lahko povzroči tudi omejen učinek. Prakse za vključevanje ljudi z invalidnostjo v delovno okolje pogosto predlagajo države. Čeprav bi lahko nekatere dobre prakse zajemale različne teme, je iz analize razvidno, da se največ ugotovljenih praks nanaša na temo **posredovanja zaposlitve**, sledijo **prakse ali metodologija, katerih cilj je spodbujanje zaposlovanja ljudi z invalidnostjo**, ter **program poklicnega usposabljanja in inovacije**. Le nekaj praks je bilo opredeljenih v okviru teme **Politike in usposabljanje malih in srednjih podjetij**, kar je področje, na katerem so intervencije bolj zahtevane.

V naslednjem razdelku si lahko podrobneje ogledate nekatere že omenjene najboljše prakse:

Ime najboljše prakse	Socialna vključenost oseb z motnjami v duševnem razvoju
Država	Latvija
Vrsta	Program poklicnega usposabljanja
Leto izvajanja (od leta 2019)	od leta 2008 do danes
<i>Opis začetnih razmer</i>	<p>V Latviji je zagotavljanje zaposlitvenih možnosti za posameznike z motnjami v duševnem razvoju še posebej zahtevno. Eden od glavnih razlogov je, da delodajalci težko razumejo edinstvene sposobnosti in potencial te skupine. Napačne predstave, pomanjkanje ozaveščenosti in družbeni predsodki prispevajo k splošnemu nerazumevanju sposobnosti posameznikov z motnjami v duševnem razvoju.</p> <p>Poleg tega na delovnem mestu pogosto ni posebne podpore in prilagoditev, ki bi ustrezale posebnim potrebam oseb z motnjami v duševnem razvoju. Delodajalci morda ne vedo, kako ustvariti vključujoče in podporno delovno okolje, zaradi česar oklevajo pri zaposlovanju oseb iz te demografske skupine.</p> <p>Poleg tega lahko prevladuje stigmatizacija intelektualne oviranosti, kar posameznikom, ki iščejo zaposlitev, povzroča ovire. Negativni stereotipi in predsodki o produktivnosti in sposobnosti še dodatno ovirajo zaposlitvene možnosti te skupine ljudi.</p> <p>Zaradi teh dejavnikov je zagotavljanje zaposlitvenih možnosti za posameznike z motnjami v duševnem razvoju velik izziv, saj je tej skupini težko ali skoraj nemogoče zagotoviti smiselno delo.</p>
<i>Potrebe</i>	<p>Ustvariti izobraževalni program, ki temelji na praktičnih elementih in je posebej zasnovan tako, da je dostopen brez potrebe po predhodni izobrazbi ali zapletenem znanju. Osredotočiti se na praktično, praktično učenje, ki posameznikom omogoča, da pridobijo dragocene spretnosti, neposredno uporabne za zaposlitev. Z odpravo ovire, da je potrebna predhodna izobrazba ali zapletena znanja, je cilj programa omogočiti osebam z motnjami v duševnem razvoju, da pridobijo znanje in sposobnosti, potrebne za iskanje smiselne zaposlitve.</p> <p>Ta pobuda ne odpravlja le vrzeli v izobraževanju, temveč prispeva tudi k spodbujanju vključenosti in enakih možnosti na trgu dela.</p>

<p><i>Glavni cilj</i></p>	<p>Glavni cilj je odpraviti obstoječe ovire, spremeniti družbene poglede in ustvariti idealno vključujoče okolje, ki bo osebam z motnjami v duševnem razvoju omogočilo bogato življenje. Ta celovita vizija ne zajema le dostopa do kakovostnega izobraževanja in zaposlitvenih možnosti, temveč si prizadeva tudi za širše družbeno sprejemanje, ki tem posameznikom omogoča, da se aktivno vključijo v vse vidike življenja v skupnosti.</p>
<p><i>Obravnavani izzivi</i></p>	<p>1. Družbeni predsodki in diskriminacija: Posamezniki z motnjami v duševnem razvoju se pogosto srečujejo z družbenimi predsodki in diskriminacijo, kar vodi v izključenost in omejeno družbeno udeležbo.</p> <p>2. Omejen dostop do usposabljanja: Osebe z motnjami v duševnem razvoju imajo lahko težave pri dostopu do možnosti izobraževanja.</p> <p>3. Neustrezne strokovne rehabilitacijske storitve: Posamezniki s posebnimi potrebami pogosto potrebujejo specializirane rehabilitacijske storitve, da bi izboljšali svoje spretnosti in sposobnosti.</p> <p>4. Ovire pri zaposlovanju: Diskriminacija na delovnem mestu in pomanjkanje prilagoditev pogosto predstavljata velik izziv za posameznike z motnjami v duševnem razvoju, ki iščejo zaposlitev.</p> <p>5. Omejeno ozaveščanje in zagovorništvo: Pomanjkanje ozaveščenosti o izzivih, s katerimi se soočajo osebe z motnjami v duševnem razvoju, lahko prispeva k brezbriznosti družbe.</p>
<p><i>Vsebina</i></p>	<p>Državna agencija za socialno vključevanje (SIVA) je neposredna upravna institucija pod nadzorom ministra za socialno varstvo. Minister nadzira agencijo prek Ministrstva za socialno varstvo v Latviji.</p> <p>Namen SIVA je spodbujati socialno vključevanje invalidov in funkcionalno oviranih oseb, jim omogočiti poklicno rehabilitacijo in pridobitev poklicne srednješolske ali visokošolske strokovne izobrazbe prve stopnje.</p> <p>Posebej za osebe z motnjami v duševnem razvoju so bili razviti štirje programi usposabljanja, katerih cilj je bil zagotoviti jim zaposljive spretnosti. Ti programi se osredotočajo na temeljna opravila, kot so sajenje in vrtnarjenje, pomivanje posode in postavljanje miz ter pranje in likanje perila. Čeprav se te spretnosti zdijo preproste, so na trgu dela neprecenljive in udeležencem omogočajo, da si zagotovijo zaposlitev.</p> <p>S poudarkom na preprostih, a bistvenih spretnostih je cilj olajšati njihovo vključevanje na trg delovne sile ter spodbujati neodvisnost in samozadostnost. Končno si ti programi prizadevajo ustvariti bolj vključujoč trg dela, na katerem lahko osebe z motnjami v duševnem razvoju prispevajo svoje sposobnosti in vodijo izpolnjujoče poklicno življenje.</p>
<p><i>Inovacije</i></p>	<p>To je priložnost za osebe z motnjami v duševnem razvoju in brez predhodne izobrazbe v zelo dostopni obliki, ki jim ponuja točno to, kar potrebujejo.</p>
<p><i>Kaj je mogoče prenesti v druga okolja</i></p>	
<p>Povezava</p>	<p>https://www.siva.gov.lv/lv/jpv-macibu-programmas</p>

<p>Ime najboljše prakse</p>	<p>Atenska šola za poklicno usposabljanje invalidov</p>
------------------------------------	--

Država	Grčija
Vrsta	Program poklicnega usposabljanja
Leto izvajanja (od leta 2019)	od leta 1990 do danes
<i>Opis začetnih razmer</i>	Skoraj polovica ljudi z invalidnostjo se sooča s pomanjkanjem tehničnih ali splošnih spretnosti, kar jim onemogoča dostop do zaposlitvenih možnosti in učinkovit prispevek k delovni sili.
<i>Potrebe</i>	Zagotoviti enak dostop do zaposlitvenih možnosti za ljudi z invalidnostjo ter jim omogočiti, da pridobijo znanja in spretnosti, ki so potrebna za uspeh na delovnem mestu in pomemben prispevek k družbi.
<i>Glavni cilj</i>	Izboljšanje sposobnosti posameznikov s posebnimi potrebami.
<i>Obravnavani izzivi</i>	Odpraviti pomanjkanje kompetenc za posameznike s posebnimi potrebami.
<i>Vsebina</i>	Prilagoditve so za sodelovanje v programih skrbno izbrani na podlagi različnih dejavnikov, vključno z njihovim znanjem, individualnimi okoliščinami in izobrazbo. Programi so namenjeni predvsem diplomantom srednjih šol in omogočajo specializirano usposabljanje na področjih, kot so: <ul style="list-style-type: none"> • Računalniško usposobljen računovodja • Oblikovanje in izdelava spletnih strani • Vloge upravnega in finančnega uradnika
<i>Inovacije</i>	Razvite digitalne spretnosti so bistvene za digitalno preobrazbo prihodnjega gospodarstva.
<i>Kaj je mogoče prenesti v druga okolja</i>	Diverzifikacija na dodatne kompetence, kot so mehke veščine, lahko obogati druge programe usposabljanja in izboljša druge kontekste.
Povezava	http://sxoliamea.gr/athinon/home.html

Ime najboljše prakse	G-A-L - Gesundheit - Arbeit - Leben (Zdravje – delo – življenje)
Država	Nemčija
Vrsta	Iskanje zaposlitve
Leto izvajanja (od leta 2019)	2021
<i>Opis začetnih razmer</i>	Brezposelnost je tesno povezana s pojavom duševnih bolezni in je lahko tako vzrok kot posledica. Brezposelni imajo v primerjavi z zaposlenimi nesorazmerno več težav z duševnim zdravjem.
<i>Potrebe</i>	Vključevanje na trg dela je še posebej težavno za osebe z duševnimi ali psihičnimi motnjami. Po drugi strani pa se podjetja spopadajo z naraščanjem števila starejših zaposlenih, visoko stopnjo bolniškega staleža in pomanjkanjem mladih talentov, kar na koncu privede do nenehnega zmanjševanja potenciala delovne sile.
<i>Glavni cilj</i>	Cilj projekta je zagotoviti intenzivno podporo pri poklicni reintegraciji duševno izzvanih oseb, ki so na bolnišničnem ali ambulantnem zdravljenju.
<i>Obravnavani izzivi</i>	Duševne bolezni postajajo vse pogostejše, hkrati pa primanjkuje znanja in razumevanja, kako se z njimi spopasti.
Opis najboljše prakse (največ 2000 znakov na oddelek)	
<i>Vsebina</i>	Bistvo projekta je zgodnje sodelovanje med zavodom za zaposlovanje ter bolnišnicami in ambulantami. Sodelovanje med uradom za delo in psihiatrijo je bilo prej le sporadično. V posameznih primerih so bili zelo dobri stiki s socialnimi delavci, ki so tam delali. Ni bilo ustaljenih struktur sodelovanja.

	<p>Zavod za zaposlovanje praviloma ne pozna trenutnega stanja terapije in s tem povezane uspešnosti v smislu poklicnega vključevanja. Uporaba vse bolj dinamičnega trga dela kot stabilne podlage za trajnostno poklicno vključevanje in neposreden dostop do podjetij sta pri zaposlenih v terapevtskih ustanovah povezana z velikimi napori in visoko stopnjo osebne zavzetosti.</p> <p>Zato je treba poklicno reintegracijo, ki je primerna bolnikovemu stanju, začeti v terapevtskem centru.</p> <p>Lečeči psihiatri, psihologi in socialni delavci so v proces poklicne reintegracije vključeni že v zgodnji fazi (skupne konference, skupno načrtovanje strategije reintegracije), saj so strokovnjaki za duševno odpornost in učinkovitost prizadetih oseb in se zato lahko strokovno odzovejo na morebitne krizne situacije med procesom poklicne reintegracije ali jih preprečijo v zgodnji fazi.</p> <p>Zavod za zaposlovanje podpira in usklajuje celoten proces poklicne reintegracije.</p>
<i>Inovacije</i>	Sodelovanje med področji psihiatrije in posredovanja dela za boljše vključevanje duševno bolnih oseb nazaj na trg dela.
<i>Kaj je mogoče prenesti v druga okolja</i>	razširitev na druge ciljne skupine z zdravstvenimi omejitvami (npr. odvisnost, rak itd.)
Povezava	https://www.landkreis-oder-spree.de

Ime najboljše prakse	Trgovina Skrbovin'ca
Država	SLOVENIJA
Vrsta	Iskanje zaposlitve
Leto izvajanja (od leta 2019)	2017 do danes
<i>Opis začetnih razmer</i>	Začetne razmere so vključevale okolje, v katerem so se ljudje z invalidnostjo srečevali s precejšnjimi ovirami pri zaposlovanju, socialnem vključevanju in razvoju spretnosti. Zaradi omejenih možnosti na tradicionalnem trgu dela so bili pogosto marginalizirani in ekonomsko prikrajšani. Poleg tega je primanjkovalo platform, ki bi prepoznale in izkoristile njihove talente in sposobnosti. Ta kontekst je poudaril nujnost pobud, kot je Skrbovin'ca, katerih cilj je bil obravnavati te izzive z zagotavljanjem vključujočih zaposlitvenih možnosti, spodbujanjem socialne vključenosti in podpiranjem razvoja spretnosti v skupnosti.
<i>Potrebe</i>	Družba Skrbovin'ca je bila ustanovljena za izpolnjevanje večplastnih potreb invalidov, saj jim zagotavlja zaposlitvene možnosti, spodbuja socialno vključenost, omogoča razvoj spretnosti in pridobiva podporo skupnosti. S svojim inovativnim pristopom trgovina služi kot svetilnik opolnomočenja in zagovorništva, obravnava izzive, s katerimi se soočajo marginalizirani posamezniki, in spodbuja bolj vključujočo družbo.
<i>Glavni cilj</i>	Glavni cilj projekta Skrbovin'ca je bil invalidom zagotoviti smiselne zaposlitvene možnosti, razvijanje dragocenih spretnosti in spodbujanje socialne vključenosti v skupnosti.
<i>Obravnavani izzivi</i>	Potencialni izzivi za podjetje Skrbovin'ca so zagotavljanje dostopnosti trgovine, zagotavljanje finančne vzdržnosti, izpolnjevanje tržnega povpraševanja po izdelkih, zagotavljanje ustreznega usposabljanja in podpore zaposlenim invalidom, reševanje družbene stigme, zagotavljanje skladnosti s predpisi in

	spodbujanje sodelovanja z lokalnimi partnerji za čim večji učinek v skupnosti.
<i>Vsebina</i>	<p>V živahnem mestnem središču mimoidoče pritegnejo živahne izložbe z očarljivimi igračami iz blaga in volne ter skrbno izdelanimi ročnimi izdelki. Skrbovin'ca je dokaz sodelovanja na področju socialnega podjetništva.</p> <p>Skrbovin'ca predstavlja pionirsko pobudo, ki združuje vire in strokovno znanje štirih uglednih ljubljanskih varovanih delavnic: Centra za delo in zaposlovanje Janeza Levca, Zveze društev za cerebralno paralizo Sončrk, Varstveno delovnega centra Tončke Hočevar in podjetja za usposabljanje in zaposlovanje invalidov Želva. Ti subjekti skupaj in ob močni podpori Mestne občine Ljubljana izvajajo različne zaposlitvene programe, prilagojene posameznikom, ki se spopadajo z motnjami v duševnem razvoju in drugimi ovirami, omogočajo razvoj spretnosti in spodbujajo aktivno družbeno udejstvovanje.</p>
<i>Inovacije</i>	<p>Inovativnost te pobude je v njenem sodelovalnem, vključujočem in pravičnem trgovinskem pristopu k reševanju družbenih in gospodarskih izzivov, s katerimi se soočajo ljudje z invalidnostjo. Z združitvijo več zaščitenih delavnic in organizacij pod eno streho v okviru pobude Skrbovin'ca pobuda spodbuja sinergije in izkorišča vire za podporo zaposlitvenim možnostim in razvoju spretnosti za posameznike s posebnimi potrebami. Ta model sodelovanja ne spodbuja le vključevanja delovne sile, temveč tudi dokazuje, da lahko socialna podjetja spodbujajo pozitivne spremembe in krepijo gospodarsko moč v marginaliziranih skupnostih. Poleg tega preoblikovanje podjetja Skrbovin'ca iz občasne prodaje v stalno ustanovo pravične trgovine poudarja njegovo zavezanost etičnim poslovnim praksam, ki obrtnikom zagotavlja pošteno plačilo za njihovo delo. Ta pristop poudarja sodelovanje, vključenost, trajnost in načela pravične trgovine, zaradi česar je Skrbovin'ca inovativna in vplivna pobuda na področju socialnega podjetništva.</p>
<i>Kaj je mogoče prenesti v druga okolja</i>	<p>Več vidikov pobude Skrbovin'ca je mogoče prenesti v druga okolja, da bi spodbudili socialno vključenost in ekonomsko opolnomočenje posameznikov s posebnimi potrebami. To vključuje sprejemanje modelov sodelovanja za učinkovito izkoriščanje virov, izvajanje vključujočih praks zaposlovanja, dajanje prednosti načelom pravične trgovine, sodelovanje s skupnostjo prek delavnic in dogodkov ter zagotavljanje trajnosti in razširljivosti pri oblikovanju projektov. S ponavljanjem teh strategij lahko podobne pobude povečajo svoj učinek in podpirajo blaginjo marginaliziranih skupnosti v različnih okoljih.</p>
Povezava	https://skupnost-vdc.si/2017/12/01/skrbovinca/

Ime najboljše prakse	Blindspot - Delovni trg in trgovina z ljudmi
Država	Švica
Vrsta	Usposabljanje MSP
Leto izvajanja	2024
<i>Opis začetnih razmer</i>	Ljudje z invalidnostjo, ki poskušajo najti zaposlitev
<i>Potrebe</i>	Podpora in prenos znanja za organizacije, ki želijo postati bolj raznolike in zaposlovati invalide.
<i>Glavni cilj</i>	Zaposlovanje ljudi z invalidnostjo

<i>Obravnavani izzivi</i>	Pomanjkanje podpore organizacijam, ki želijo zaposliti ljudi z invalidnostjo.
<i>Vsebina</i>	<p>V okviru projekta "Arbeitsmarkt Inklusiv" Blindspot izvaja ozaveščanje in svetovanje za delodajalce. Ne želijo le pokazati, da je vključevanje ljudi z invalidnostjo na trg dela mogoče in bogato, temveč predstavlja tudi pomembno konkurenčno prednost za podjetja. Z upoštevanjem načel Konvencije ZN o pravicah invalidov ter doseganjem ciljev "Manj neenakosti" (#10 Reduced Inequalities) iz Agende ZN 2030 (Cilji trajnostnega razvoja ZN) se trajnostne organizacije vključujejo v vključujoče delovne strukture.</p> <p>Blindspot ima večletne izkušnje z vključevanjem invalidov na primarni trg dela. S temi izkušnjami in strokovnim znanjem o vključevanju svetujejo delodajalcem in organizacijam ter jih spremljajo na poti do vključujoče podjetniške kulture, vključujočega delovnega okolja in raznolikih timov. S ciljem, da bi skupaj dosegli dolgoročno trajnostno vključevanje invalidov na primarnem trgu dela.</p> <p>V okviru projekta organizirajo tudi dogodke za ozaveščanje javnosti, izvajajo izobraževalne misije na univerzah ter delavnice in predavanja.</p>
<i>Inovacije</i>	Pri svojih svetovalnih nalogah se Blindspot osredotoča na celostne in dolgoročne učinke vključevanja ter to naravno sodelovanje prenaša na ravni oči ljudi z oviranostmi in brez njih. S svojimi dejanskimi projekti so pionirji na področju vključevanja. Da bi to v naši družbi še bolj pospešili, prenašajo naprej, kar so se naučili, in delujejo na podlagi močne mreže.
<i>Kaj je mogoče prenesti v druga okolja</i>	<p>Blindspot ima modularno ponudbo svetovanja, ki strankam omogoča standardizirano in hkrati individualno svetovanje ter podporo. Po oceni stanja v podjetju ter pripravljenosti in motivacije za spodbujanje vključevanja skupaj ocenijo možne cilje in postopke – glede na razmere in potrebe so ti različni, od ozaveščanja zaposlenih, ponudbe pripravništev do zaposlovanja ljudi z invalidnostjo. Njihov pristop temelji na indeksu vključevanja, prilagojenem trgu dela, s tremi fazami in individualno prilagojenimi ukrepi.</p> <p>Blindspot ponuja tudi zbirko orodij z različnimi smernicami in orodji za spodbujanje vključevanja invalidov.</p>
Povezava	https://blindspot.ch/en/inclusion-projects/labor-market-for-inclusion

Ime najboljše prakse	Equo Cream Aut Café
Država	Italija
Vrsta	Iskanje zaposlitve
Leto izvajanja (od leta 2019)	2024
<i>Opis začetnih razmer</i>	V Caltanissetti, občini na Siciliji, je projekt socialnega vključevanja nastal na pobudo skupnosti Asp n.2 iz Caltanissette v sodelovanju s

	socialno zadružno Etnos. Bar zaposluje in usposablja ljudi z invalidnostjo za spodbujanje socialne in delovne vključenosti.
<i>Potrebe</i>	Ljudje z invalidnostjo je bilo treba vključiti v družbeno in delovno življenje.
<i>Glavni cilj</i>	Ustvariti delovne priložnosti za ljudi z invalidnostjo in si prizadevati tudi za socialno vključenost, saj je delovno mesto lokalni bar.
<i>Obravnavani izzivi</i>	
<i>Vsebina</i>	Podporna kavarna je postala kavarna Equo Cream aut, prva socialna kavarna na Siciliji, ki se osredotoča na osebe z motnjami avtističnega spektra in drugimi invalidnostmi. Aut Cafè je poseben prostor, kjer so se kreme, rogljički in predvsem sicilijanski sladoled, simbol okusa, sladkosti in lahkotnosti, dobesedno spremenili v simbol in instrument vključevanja, kar je prispevalo k preoblikovanju nekdanje Equo cream aut cafè, solidarne sladoledarne, v bistro vključevanja, prav Aut Cafè, ki ga spodbuja Etnos in pri katerem sodeluje podjetje Fabbri 1905, ki podpira Nissena - tako pri dobavi sestavin kot pri usposabljanju osebja.
<i>Inovacije</i>	To je prvi socialni <i>catering</i> na Siciliji, ki ga zagotavljajo ljudje z invalidnostjo, večina od njih so ljudje z motnjo avtističnega spektra in drugih invalidnosti.
<i>Kaj je mogoče prenesti v druga okolja</i>	To je odličen primer posredovanja zaposlitve, ki ga je mogoče ponoviti in prenesti v drugo vrsto dejavnosti, katere storitve lahko vodijo invalidi.
Povezava	https://www.facebook.com/autcafe

Ime najboljše prakse	Nationaler Aktionsplan Behinderung (engl.: National Action Plan on Disability)
Država	Avstrija
Vrsta	Dolgoročna strategija zvezne vlade za izvajanje Konvencije ZN o pravicah invalidov.
Leto izvajanja (od leta 2019)	2022–2030
Opis začetnih razmer	Diskriminacija in izključevanje ljudi z invalidnostjo.
Potrebe	Načrt obravnava potrebo po konkretnih ukrepih in kazalnikih za učinkovito izvajanje pravic ljudi z invalidnostjo. Njegov namen je zagotoviti okvir za usklajevanje prizadevanj različnih sektorjev za spodbujanje vključevanja in dostopnosti.

Glavni cilj	<p>Nacionalni akcijski načrt za invalide je celovit program, namenjen spodbujanju uresničevanja človekovih pravic invalidov in krejitvi njihovega poklicnega udejstvovanja.</p> <p>Zadnji nacionalni akcijski načrt se je iztekel leta 2021, sedanji pa velja od leta 2022 do 2030. Njegov cilj je uresničevanje pravic invalidov s konkretnimi ukrepi in kazalniki. Proces usklajuje Zvezno ministrstvo za socialne zadeve, zdravje, dolgotrajno oskrbo in varstvo potrošnikov. Organizacije civilne družbe, kot je avstrijski svet za invalide, lahko prispevajo vsebinske predloge. Razvoj novega načrta je potekal v okviru delovnih skupin, ki so se osredotočale na različna tematska področja. Novi nacionalni načrt bo v naslednjih osmih letih služil kot vodilni okvir za invalidsko politiko in bo pospešil uresničevanje pravic invalidov.</p>
Obravnavani izzivi	<p>Načrt obravnava izziv zagotavljanja polnega uresničevanja pravic invalidov in krepite njihove poklicne udeležbe z zagotavljanjem celovitega okvira in usklajenega pristopa v različnih sektorjih.</p>
Vsebina	<p>Načrt vključuje konkretne ukrepe in kazalnike za spodbujanje pravic invalidov in krepitev njihove poklicne udeležbe. Vključuje prispevke organizacij civilne družbe in tematskih delovnih skupin za obravnavo različnih vidikov invalidske politike.</p>
Inovacije	<p>Načrt je inovativen, saj zagotavlja celovit in usklajen pristop k spodbujanju pravic invalidov in krejitvi njihovega poklicnega udejstvovanja. Vključuje sodelovanje med vladnimi agencijami, organizacijami civilne družbe in tematskimi delovnimi skupinami za razvoj in izvajanje načrta.</p>
Kaj je mogoče prenesti na druge kontekste	<p>Podobne dolgoročne strategije je mogoče razviti in izvajati tudi v drugih državah za učinkovito spodbujanje pravic in poklicnega udejstvovanja invalidov.</p>
Povezava	<p>Nationaler Aktionsplan Behinderung in Österreich (sozialministerium.at)</p>

Ime najboljše prakse	Pobude za spodbujanje socialnega podjetništva s ponujanjem popustov in nepovratnih sredstev podjetjem, ki zaposlujejo invalide.
Država	Latvija
Vrsta	Iskanje zaposlitve
Leto izvajanja (od leta 2019)	2020
<i>Opis začetnih razmer</i>	Začetni izziv pred prepoznavanjem priložnosti za socialno podjetništvo je lahko visoka stopnja brezposelnosti, zlasti za posameznike, ki se soočajo s težavami pri zagotavljanju zaposlitve. Poleg tega lahko v družbi prevladujejo predsodki ali pomanjkanje ozaveščenosti glede zmožnosti ljudi z invalidnostjo. V tem primeru so podjetja težko našla primerne kandidate za določena delovna mesta, invalidi pa so se morda soočali z ovirami pri dostopu do zaposlitvenih možnosti.
<i>Potrebe</i>	Enak dostop do zaposlitvenih možnosti. MSP pogosto poslujejo z omejenimi sredstvi. Za spodbujanje njihovega sodelovanja v socialnem podjetništvu lahko MSP potrebujejo finančno podporo v obliki nepovratnih sredstev, subvencij ali davčnih spodbud. Te lahko nadomestijo stroške, povezane z zagotavljanjem večje dostopnosti in prilagoditve delovnih mest za invalide.
<i>Glavni cilj</i>	Spodbujanje vključenosti in raznolikosti delovne sile.
<i>Obravnavani izzivi</i>	Razlike v zaposlovanju in socialna izključenost.
<i>Vsebina</i>	V Latviji se izvajajo pobude za spodbujanje socialnega podjetništva s ponudbo popustov in subvencij podjetjem, ki zaposlujejo invalide. Namen tega naprednega pristopa je obravnavati izzive zaposlovanja, s katerimi se soočajo invalidi, in spodbujati vključujoče prakse na delovnem mestu.
<i>Inovacije</i>	MSP v Latviji lahko prejmejo finančne spodbude v obliki popustov, če zaposlujejo invalide. Ti popusti bi lahko pokrili vrsto stroškov, povezanih z ustvarjanjem dostopnih delovnih okolij in potrebnimi prilagoditvami. Posebne podrobnosti teh popustov se lahko razlikujejo, vendar so namenjeni lažšanju nekaterih finančnih bremen, ki jih lahko imajo podjetja pri spodbujanju vključujočega delovnega okolja. Poleg tega imajo lahko MSP v Latviji dostop do nepovratnih sredstev, ki so posebej namenjena zaposlovanju ljudi z invalidnostjo. Ta nepovratna sredstva bi lahko zagotovila finančno podporo za kritje različnih vidikov postopka zaposlovanja, vključno z usposabljanjem, prilagoditvami delovnega mesta in podpornimi tehnologijami. Namen teh nepovratnih sredstev je spodbuditi podjetja, da se dejavno vključijo v socialno podjetništvo, pri čemer se priznava pozitiven učinek raznolike in vključujoče delovne sile. Da bi bila MSP upravičena do teh popustov in nepovratnih sredstev, morajo izpolnjevati posebna merila, ki jih določijo vladne ali zasebne agencije, ki nadzorujejo te programe. Merila lahko vključujejo odstotek invalidov med delovno silo, vrsto zagotovljenih

	prilagoditev in splošno zavezanost ohranjanju vključujočega delovnega mesta.
<i>Kaj je mogoče prenesti v druga okolja</i>	
Povezava	https://sua.lv/

Ime najboljše prakse	Projekt Invalidnost je lahko priložnost
Država	Slovenija
Vrsta	Program poklicnega usposabljanja Praksa ali metodologija za spodbujanje zaposlovanja invalidov
Leto izvajanja (od leta 2019)	2019–2021
<i>Opis začetnih razmer</i>	Začetni položaj projekta "Invalidnost je priložnost" je vključeval pomanjkanje zaposlitvenih možnosti in socialne vključenosti invalidov, zlasti na podeželju. Invalidi so se pogosto srečevali z ovirami pri dostopu do smiselne zaposlitve in programov za razvoj spretnosti. Poleg tega sta bili ozaveščenost in podpora v kmetijskem sektorju za zaposlovanje invalidov omejeni. V tem kontekstu se je pokazala potreba po pobudah, kot je "Invalidnost je priložnost", ki bi obravnavale te izzive in ustvarjale vključujoče zaposlitvene možnosti v podeželskih skupnostih.
<i>Potrebe</i>	Projekt "Invalidnost je priložnost" je obravnaval več nujnih potreb v skupnosti. Najprej je bil namenjen odpravljanju pomanjkanja zaposlitvenih možnosti za invalide, zlasti na podeželju, kjer so bile možnosti zaposlitve omejene. Poleg tega si je projekt prizadeval zagotoviti dostop do programov usposabljanja in razvoja spretnosti, da bi povečal zaposljivost invalidov. Ključni poudarek je bil tudi na socialnem vključevanju, saj je bil cilj projekta boj proti socialni izolaciji in marginalizaciji, s katerima se soočajo številni invalidi. Poleg tega je bil cilj projekta povečati ozaveščenost in zagotoviti podporo v kmetijskem sektorju pri zaposlovanju invalidov ter tako spodbuditi bolj vključujoče in podporno okolje v skupnosti. Končni cilj projekta je bil ustvariti trajnostne zaposlitvene priložnosti, ki upoštevajo posebne potrebe in sposobnosti invalidov ter spodbujajo dolgoročni uspeh in neodvisnost na delovnem mestu.
<i>Glavni cilj</i>	Glavni cilj projekta "Invalidnost je priložnost" je bil z razvojem novih dejavnosti, usposabljanjem strokovnjakov in spodbujanjem socialne vključenosti v kmetijskem sektorju ustvariti nove zaposlitvene možnosti za invalide na podeželju, zlasti na kmetijah.
<i>Obravnavani izzivi</i>	Projekt je obravnaval različne družbene izzive, s katerimi se soočajo posamezniki s posebnimi potrebami. Z ustvarjanjem novih delovnih mest na kmetijah, spodbujanjem socialne vključenosti in odpravljanjem stereotipov o invalidnosti je bil namenjen boju proti diskriminaciji pri zaposlovanju in socialni izolaciji. Poleg tega je projekt obravnaval pomanjkanje dostopa do usposabljanja in podpornih storitev z zagotavljanjem prilagojenih programov za povečanje zaposljivosti in neodvisnosti. Na splošno je bil cilj projekta spodbujati bolj vključujočo družbo z odpravljanjem ovir in spodbujanjem enakih možnosti za invalide.
<i>Vsebina</i>	Projekt "Invalidnost je priložnost", ki ga je vodil Zaposlitveni center Papilot iz Kopra, je bil namenjen ustvarjanju novih zaposlitvenih možnosti za ljudi z invalidnostjo na podeželju, zlasti na kmetijah. V sodelovanju s kmetijo Prestranek se je projekt osredotočil na

	<p>povezovanje dejavnosti v kmetijstvu, turizmu in izobraževanju. Izvedena so bila usposabljanja za strokovne delavce za delo s posamezniki s posebnimi potrebami, na podlagi katerih so bili razviti uspešni modeli usposabljanja. Uvedene so bile dejavnosti, kot so kulinarika, rokodelstvo in rekreativno jahanje, ter nove dejavnosti, kot sta prevoz potnikov s kočijami s konjsko vprego in jahanje živali. Projekt je spodbujal tudi zaposlitvene možnosti za invalide v kmetijskem sektorju in tako ozaveščal lokalno skupnost o pomenu vključevanja. Na splošno rezultati projekta niso koristili le posameznikom, saj so jim odprli nove možnosti za zaposlitev, ampak so imeli tudi širše družbene posledice za podeželsko skupnost, saj so spodbujali pridobivanje spretnosti in neodvisnost.</p>
<i>Inovacije</i>	<p>Projekt "Invalidnost je priložnost" je uvedel inovativne pristope k zaposlovanju in socialni vključenosti invalidov na podeželju. Ustvaril je prilagojene zaposlitvene možnosti v kmetijskem sektorju in izvajal praktične modele usposabljanja za strokovnjake. Sodelovanje med zainteresiranimi stranmi je spodbujalo socialno vključenost in trajnostno zaposlovanje. Poleg tega je projekt širil znanje in najboljše prakse, da bi spodbudil njihovo ponovitev v drugih regijah, pri čemer je poudaril svoje inovativne prispevke k socialni in gospodarski krepitvi v podeželskih skupnostih.</p>
<i>Kaj je mogoče prenesti v druga okolja</i>	<p>Več vidikov projekta "Invalidnost je priložnost" ponuja prenosljiva spoznanja. Njegove prilagojene zaposlitvene priložnosti in praktični modeli usposabljanja se lahko uporabljajo v različnih panogah, da bi se prilagodili invalidom. Poleg tega je mogoče njegov pristop, ki temelji na sodelovanju, in razširjanje znanja ponoviti, da bi spodbudili socialno vključenost in ustvarili trajnostne zaposlitvene priložnosti v različnih okoljih.</p>
Povezava	<p>https://zelenisvet.com/oviranost-je-lahko-priloznost/ https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26864&langId=en</p>

Sklepi in predlogi

Kljub temu, da je v državah, kjer so bile opravljene raziskave, in na splošno na ravni Evropske unije invalidom z zakoni in različnimi ukrepi zagotovljena pravica do dela, statistični podatki (če so bili pripravljene) pogosto kažejo, da je stanje daleč od njihove vključenosti v zaposlovanje. Ena od možnih rešitev bi bil večji nadzor nad zaposlovanjem invalidov, ki bi zagotavljal izvajanje zakonov.

MSP je treba podpreti pri njihovi odločitvi, da zaposlijo ljudi z invalidnostjo, in jim zagotoviti ustrezno podporo v smislu usposabljanja osebja, delovnih inštruktorjev in podpore za zagotavljanje popolne vključenosti ne le na osebni ravni, temveč tudi v smislu fizičnih prostorov. Ker se število MSP na evropski ravni povečuje, jih je treba spodbujati k zaposlovanju invalidov, ne le z zakonodajnega vidika (kjer tega ni), temveč tudi z motivacijskega vidika, s čimer se zagotovi večja zaposljivost invalidov.

Ljudje z invalidnostjo si morajo prizadevati za vključevanje tudi na družbeni ravni. Da bi jim zagotovili delovna mesta, je treba sprejeti nekatere predpise, ki jim bodo lahko zagotovili ne le delovna mesta, temveč tudi podporo za zagotavljanje trajnostne zaposlitve. Zagotavljanje delovnih prostorov, ki so vključujoči, zagotavljanje potrebnega usposabljanja za opravljanje dela, za katerega so zaposleni, prilagajanje vrste dela in prožnosti z vidika delovnega časa in tudi časovnega razporeda pri opravljanju nalog, po potrebi pa tudi podpora pri opravljanju.

Razbijanje stereotipov in spodbujanje zaposlovanja invalidov bo pripomoglo k večji vključenosti.

Reference

- Ahlers, E.; Quispe Villalobos, V. (2022): Fachkräftemangel in Deutschland: Befunde der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22, WSI Report, No. 76
- Aktion Mensch (2024): Inklusionsbarometer Arbeit 2023
- AMS. (2023). Spezialthema zum Arbeitsmarkt.
- AMS. (2024). AMS. Von Beschäftigung von Menschen mit Behinderung: <https://www.ams.at/unternehmen/service-zur-personalsuche/beschaeftigung-von-menschen-mit-behinderungen#dienstleistungen-des-sozialministeriumservice> UND: 001_arbeitundbehinderung.pdf Rund um Arbeit und Behinderung. Informationen und Tipps.
- Arbeiterkammer. (2024). Förderungen für Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen. [Förderungen | Arbeiterkammer](#)
- Arbeitsmarktzugang. Austria. [Zu Menschen mit Behinderungen in Österreich und deren Arbeitsmarktzugang - DISTA \(uniability.org\)](#)
- Atzenberger, Steininger. *Wie kommen wir da raus?* Von <https://andererseits.org/wie-kommen-wir-da-raus/>
- Avramopoulos, D. (2008). Special Education and Education of people with disabilities or special educational needs. 3699/2008.
- BMSGPK (Federal Ministry of Social Affairs, Health, Care and Consumer Protection) (2022). *National Action Plan on Disability 2023-2030*. Vienna, 2022. Available via: https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=675&attachmentName=Nationaler_Aktionsplan_Behinderung_2022_2030_englisch.pdf
- Bundesministerium Soziales, G. P. (2024). *Bundesministerium Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz*. Von Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung: <https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales/Menschen-mit-Behinderungen/Berufliche-Teilhabe-von-Menschen-mit-Behinderungen.html>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2021: Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2022: Fachkräftestrategie der Bundesregierung
- Diversity Arts Culture. *Soziales Modell von Behinderung*: <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/soziales-modell-von-behinderung>
- Druga violina. Facebook. (n.d.). https://www.facebook.com/drugaviolina/?locale=sl_SI
- Felix, A. (2023). Majority of persons with disabilities locked out of quality employment. European Disability Forum.
- Geitonas, K. (1998). Development of the National Social Care System. 2646/1998.
- IW-Kurzbericht 2020 Nr. 7: Betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderung in Zeiten der Digitalisierung
- IW-Kurzbericht 2022 Nr. 66: Hohe betriebliche Unterstützung der Menschen mit Behinderungen
- karriere.myability.jobs. (2024). *Karriere.myability.jobs*. Von Karriere.myability.jobs: <https://karriere.myability.jobs/>
- KMU-Studie 2024 <https://dienews.net/news/2023/09/kmu-studie-fachkraeftemangel-hoch-wie-nie>
- Labour Force Survey. (2022). Hellenic Statistical Authority.
- Legal acts of the Republic of Latvia. (2010, February 17), Convention on the Rights of Persons with Disabilities. <https://likumi.lv/legislation/en/en/treaties/id/1630-convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities>
- Legal Acts of the Republic of Latvia. (2010, May 20) Disability Law, Chapter II, Section 5. Disability. <https://likumi.lv/ta/en/en/id/211494>
- Legal Acts of the Republic of Latvia (2010, May 20) Disability Law, Chapter II, Section 6, Predictable Disability and Disability. <https://likumi.lv/ta/en/en/id/211494>
- National Employment Agency. (2020 March 15). Support for people with disabilities. National Employment Agency. <https://www.nva.gov.lv/en/print/pdf/node/327>

- LSM.lv. (2020, November 17). Lursoft Latvija: mazie un mikrouzņēmumi. LSM.lv. <https://www.lsm.lv/raksts/zinas/ekonomika/lursoft-latvija-9865-uznemumu--mazie-un-mikrouzniecumi.a382075/>
- Merslavič K. (2021). Rezultati Projekta oviranost je lahko priložnost. Zeleni svet. <https://zelenisvet.com/oviranost-je-lahko-priloznost/>
- Ministry of Finance. (2022). Personal Income Tax. Ministry of Finance. https://www.fm.gov.lv/en/personal-income-tax?utm_source=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F
- Naue, U. & Flieger, P. (2022). *Striving for an inclusive labour market in Austria. Positive actions and reasonable accommodation to facilitate hiring and employment of persons with disabilities involving employers and employer initiatives*. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission. Available via: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26836&langId=en>
- Naue, U. & Flieger, P. (2023) *European Semester 2022-2023 country fiche on disability equality. With comparative data Annex provided by EDE. Austria*. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission. Available via: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1540&langId=en>
- projektu ZaVse/4ALL (2023). <https://za-vse.eu/o-projektu/>
- Rosner-Scheibengraf et al. (2024). *Wirtschaftskammer Österreich*. Von Beschäftigung von Menschen mit Behinderung: <https://www.wko.at/oe/news/position-behinderung>
- Rubisch et al. (2017). *Bericht der Bundesregierung über die Lage der Menschen mit Behinderungen in Österreich 2016*. Vienna: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.
- SiStat (2024). <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/si/Data/-/0765505S.PX/table/tableViewLayout2/>
- Skupnost VDC. (n. d). Skrbovinca <https://skupnost-vdc.si/2017/12/01/skrbovinca/>
- Social Integration State Agency of Latvia. (2021). Cik no cilvēkiem ar invaliditāti Latvijā ir bez darba? Retrieved from <https://www.siva.gov.lv/lv/jaunums/73-no-cilvekiem-ar-invaliditati-latvija-ir-bez-darba-siva-aicina-profesionali-rehabiliteties>
- Sustainable Development Strategy of Latvia until 2030 - VARAM. https://www.varam.gov.lv/sites/varam/files/content/files/lias_2030_en.pdf
- State Employment Agency. (2020.). The mission of State Employment Agency (SEA). State Employment Agency. <https://www.nva.gov.lv/en/state-employment-agency-sea#:~:text=The%20mission%20of%20State%20Employment,employment%20in%20the%20public%20interests.>
- Statistics 2024: <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/berufliche-teilhabe>
- Statut Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje. *Uradni list RS*, št. 34/08, 58/11 in 50/12. (2012).
- Sprajer et al. (2022). *Verfügbare Daten zur Bildungssituation und Arbeitsmarktlage von Menschen mit Behinderung und Möglichkeiten der Verbesserung der Informationslage*. Vienna: University of Economics and Business.
- Tritscher, Zarinpard (2023). *Dossier*. Von Endstation Werkstätte: <https://www.dossier.at/dossiers/ausgleichstaxe/endstation-werkstaette/>
- URS. (2022). Konec leta 2021 je bila povprečna starost delovno aktivnih OSEB 43,3 leta. <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/10155>
- Uršič C. (2015). Vodnik po pravicah invalidov. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Ljubljana, september 2015.
- Vojnovič Zorman A. (2023, March 13). Delež Invalidov Med Zaposlenimi v Sloveniji je zgolj 4-odstoten. [rtvslo.si. https://www.rtvlo.si/dostopno/delez-invalidov-med-zaposlenimi-v-sloveniji-je-zgolj-4-odstoten/661004](https://www.rtvlo.si/dostopno/delez-invalidov-med-zaposlenimi-v-sloveniji-je-zgolj-4-odstoten/661004)
- Vzemi invalidnost za en dan! (2020). <https://www.slovenec.org/2019/12/03/vzemi-invalidnost-za-en-dan/>
- WKO. (2023). *WKO Begünstigte behinderte Arbeitnehmer*. Von <https://www.wko.at/arbeitsrecht/beguenstigte-behinderte-arbeitnehmer>
- Wolf, Wegschneider, (2023). Zu Menschen mit Behinderungen in Österreich und deren
- Wotke, L. (2023). *Der Standard*. Von Tageswerkstätten für Menschen mit Behinderung: "Wir sind ja nicht faul": <https://www.derstandard.at/story/2000143892433/tageswerkstaetten-fuer-menschen-mit-behinderung-wir-sind-ja-nicht-faul>
- Xanthos, A. (2017). Reform of Primary Health Care. 4486/2017.

- Zakon o izenačevanju možnosti invalidov. Uradni list RS, št. 94/10, 50/14 in 32/17. (2017).
- Zakon o socialnem varstvu (ZSV). Uradni list RS, št. 3/07, 23/07 popr., 41/07 – popr., 61/10 – ZSVarPre, 62/10 – ZUPJS, 57/12, 39/16, 52/16 – ZPPreb-1, 15/17 – DZ, 29/17, 54/17, 21/18 – ZNOrg, 31/18 – ZOA-A, 28/19, 189/20 – ZFRO, 196/21 – ZDOsk, 82/23 in 84/23 – ZDOsk-1; (2023).
- Zakon o socialnem vključevanju Invalidov - ZaVse/4ALL. (n. d.). https://za-vse.eu/wp-content/uploads/2020/10/Zakon-o-socialnem-vkljucevanju-invalidov-v-lahkem-branju_web.pdf
- Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD). Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg. (2018).
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI). Uradni list RS, št. 16/07, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2, 98/14 in 18/21) (2021).
- ZIZRS. (2023, July 19). Register nagrad IPP ZIZRS. <https://zizrs.si/invalidom-prijazno-podjetje/register-nagrad-ipp/>
- ZIZRS. (2024, February 22). Javni Natečaj Ipp V letu 2024 (Za leto 2023). <https://zizrs.si/invalidom-prijazno-podjetje/javni-natecaj-ipp-v-letu-2023-za-letu-2022/>
- ZPIZ. (n. d.). Kaj je invalidnost?. <https://www.zpiz.si/cms/content2019/invalidnost-zpiz>