



Paket ukrepov za zaposlovanje oseb z invalidnostjo

Evropska komisija

Generalni direktorat za
zaposlovanje, socialne zadeve in
vključevanje

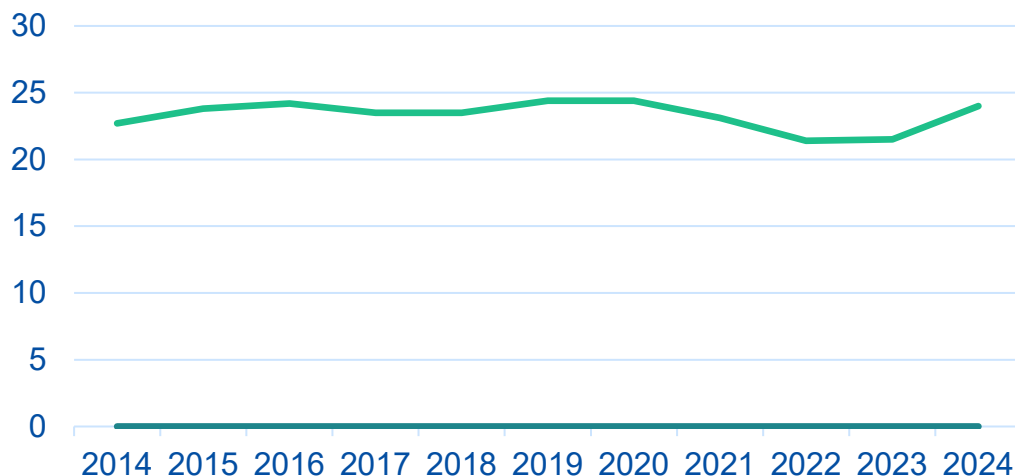
Monika Chaba

1. Izhodišča



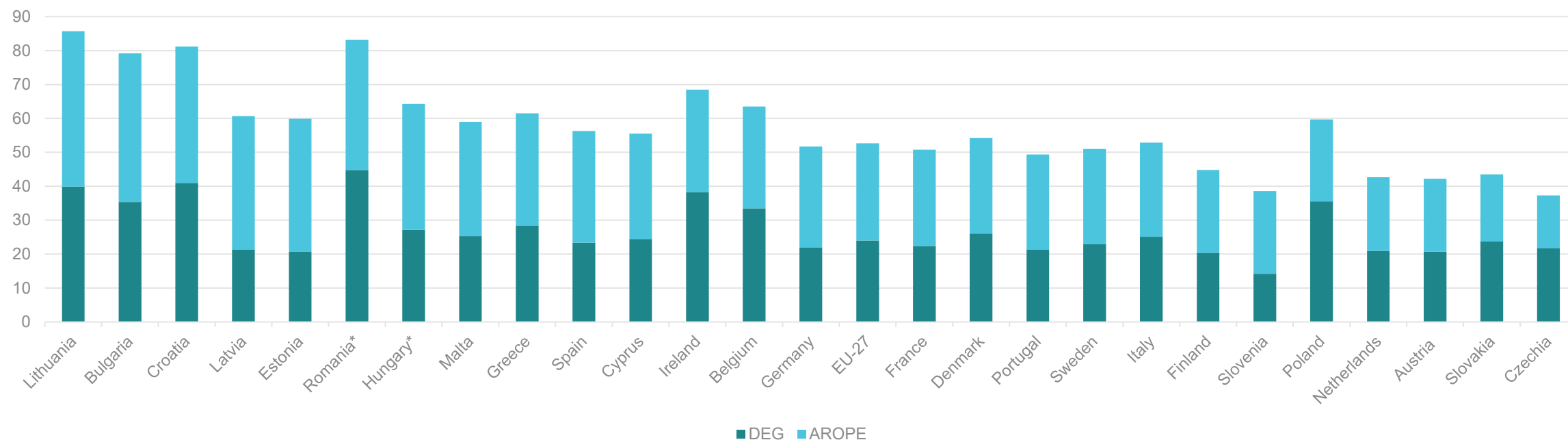
Na področju zaposlovanja oseb z invalidnostjo ni večjega napredka.

Vrzel v zaposlenosti med osebami z invalidnostjo in brez invalidnosti (v odstotnih točkah), EU



- **54 % oseb z invalidnostjo je zaposlenih, pogosto v poklicih za preprosta dela;**
- **48 % žensk z invalidnostjo je zaposlenih;**
- **47 % mladih oseb z invalidnostjo je zaposlenih;**
- **30 % oseb s težjo invalidnostjo je zaposlenih;**
- **40 % oseb z invalidnostjo je ekonomsko neaktivnih.**

Vrzel v zaposlenosti med osebami z invalidnostjo in osebami brez invalidnosti ter tveganje revščine in socialne izključenosti, 2024



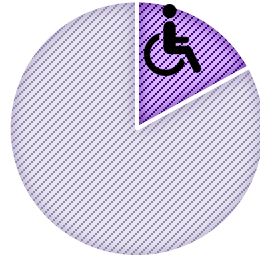
Razsežnost izziva

RAZŠIRJENOST INVALIDNOSTI



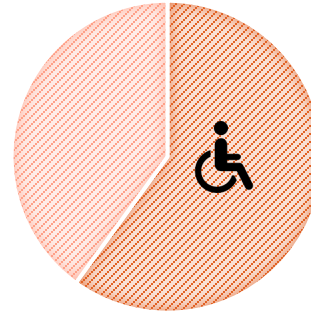
≈90 000 000

DELOVNA STAROST



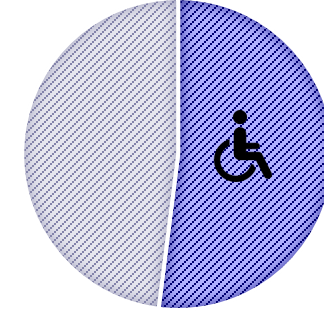
≈48 000 000

AKTIVNI



≈31 000 000

ZAPOSLENI



≈26 000 000

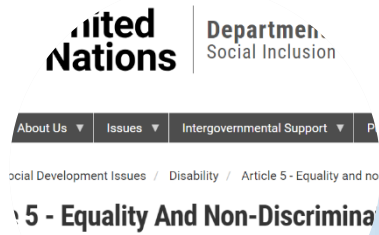
≈ 22 000 000 oseb z invalidnostjo ni zaposlenih.

Brez večjega napredka skozi leta.

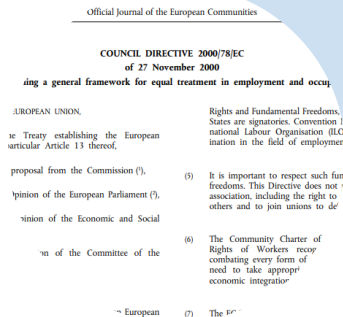
Visok delež mladih, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo in se ne usposablajo (NEET) = zahtevno izhodišče
Prikrajšanost se začne že zgodaj.

Kaj EU že izvaja?

Konvencija
o pravicah
invalidov



Direktiva Sveta
2000/78/ES o splošnih
okvirih enakega
obravnavanja pri
zaposlovanju in delu



Strategija o pravicah
invalidov za obdobje
2021–2030



Evropski akt o
dostopnosti – Direktiva
(EU) 2019/882



Evropski steber
socialnih pravic



Evropska kartica ugodnosti za
invalidne in evropska parkirna
karta za invalide – Direktiva
(EU) 2024/2841



Zaposlovanje kot vodilna pobuda

1 Platforma za invalidnost.

2 Paket ukrepov za zaposlovanje oseb z invalidnostjo.

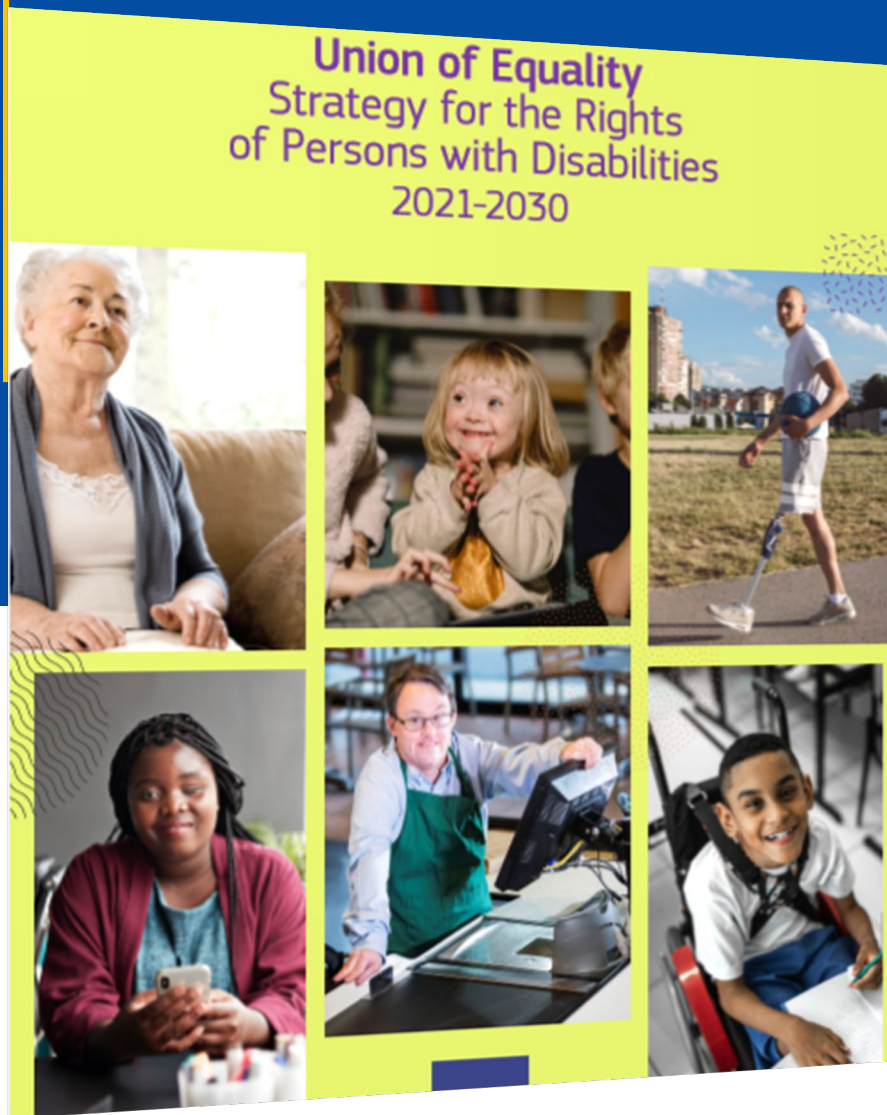
3 Evropsko središče za dostopnost AccessibleEU.

4 Smernice za neodvisno življenje

5 Kartica ugodnosti in parkirna karta EU

6 Evropski okvir kakovosti za socialne storitve

7 Nova kadrovska strategija Komisije

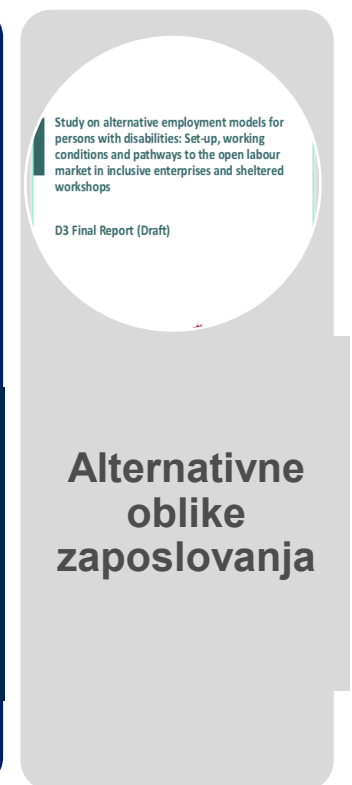
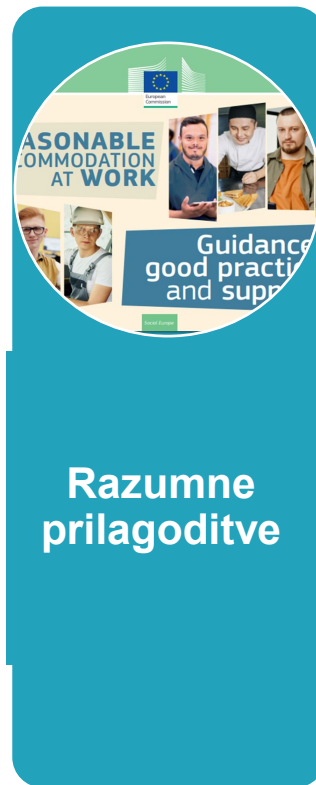


2. Paket ukrepov za zaposlovanje oseb z invalidnostjo



Podrobneje o paketu ukrepov za zaposlovanje oseb z invalidnostjo

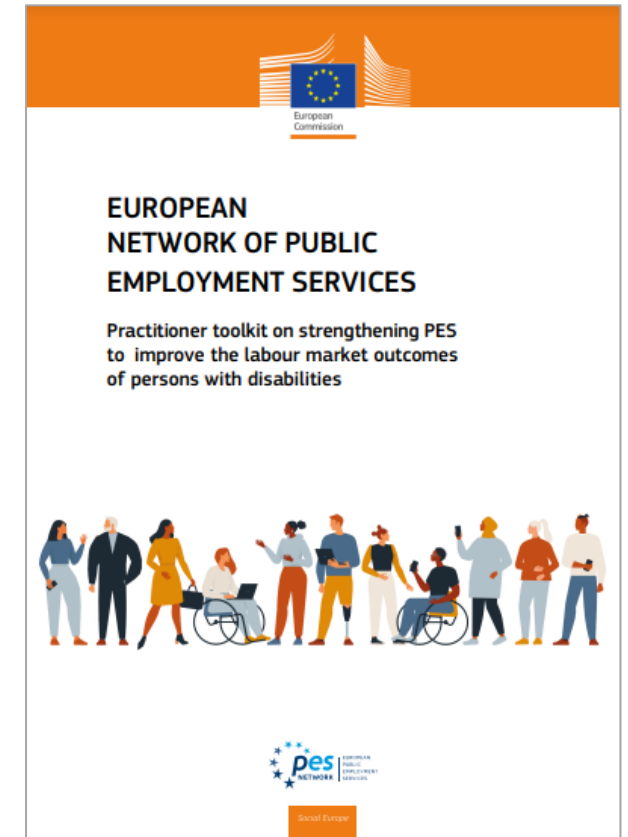
Pojasnitev pravnih obveznosti, smernic, navodil, primerov dobre prakse



Orodje evropske mreže javnih služb za zaposlovanje: rezultat paketa ukrepov za zaposlovanje oseb z invalidnostjo

Šest področij ukrepanja:

1. Notranji ukrepi zavodov za zaposlovanje: **usposabljanje, politika zaposlovanja, cilji glede uspešnosti.**
2. Storitve: **zagotavljanje informacij, usmerjanje in storitve posredovanja zaposlitve, zaposlitveni portali.**
3. Programi aktivne politike zaposlovanja (APZ): **podporna zaposlitev, individualizirana podpora, samozaposlovanje in podjetništvo.**
4. Razumne prilagoditve: **smernice za podjetja, dostopnost v okviru zavodov za zaposlovanje.**
5. Program terenskega dela: **ciljno usmerjeni karierni sejmi, specializirano karierno svetovanje za osebe z invalidnostjo.**
6. Sodelovanje s partnerji: **primeri dobrih praks.**



Primeri

SLOVENIJA: Slovenski zavod za zaposlovanje sodeluje z davčnim organom in inšpektoratom za delo pri odkrivanju delodajalcev, ki diskriminirajo svoje zaposlene ali kandidate za zaposlitev.

MALTA: Javna služba za zaposlovanje **je začela sodelovati** s fundacijo Lino Spiteri (LSF) pri izvajanju kakovostnega programa prilagajanja delovnih nalog posamezniku, vključno z usposabljanjem.

NEMČIJA: Video svetovanje *Moje video srečanje* je oblika spletne komunikacije, ki jo je razvil nemški zavod za zaposlovanje. Namenoma je zasnovana tako, da je preprosta za uporabo in dostopna osebam z invalidnostjo ter starejšim.

BELGIJA: Belgijski zavod za zaposlovanje je z nevladno organizacijo GTB sklenil pogodbo za zagotavljanje zaposlitvene podpore uporabnikom z invalidnostjo. GTB je metodologijo individualnega nameščanja in podpore (IPS) prilagodila uporabnikom z oviranostmi na področju duševnega zdravja.

Karierna orientacija

LIFELONG GUIDANCE FOR PERSONS WITH DISABILITIES

Cedefop has reviewed recent policies and practices improving education, training and labour market outcomes for all

An estimated 87 million people with disabilities live in the European Union (1) (?). The many barriers they encounter daily in a world lacking inclusive and accessibly designed services include limited access to education and training, career support and jobs fitting their interests and abilities. Across all EU Member States, in 2021, the employment gap between those with disabilities and those without was 23 percentage points. Few people with disabilities complete a tertiary degree. Those who are enrolled in vocational education and training (VET) are often referred to specific-needs institutions. Their participation in adult learning is below average, while their rate of early leaving or poor education outcomes is above.

Recent European policy developments

This is why the EU has reinforced its focus on inclusive education and training and labour market access for those with disabilities. Together with the European Pillar for Social Rights action plan, the European Commission adopted in March 2021 the EU Strategy for the rights of persons with disabilities 2021-30. It spells out priority areas for action which include strengthening services that help people with disabilities find and keep jobs. This includes opening more pathways into employment, designing workplaces for the needs of people with disabilities (reasonable accommodation) and developing career management skills from a young age. The Council, with its 2022 Conclusions on the inclusion of persons with disabilities in the labour market, has invited the Commission and EU Member

States to take further action in this direction (?).

What's happening on the ground

To accompany this renewed policy process, Cedefop, together with its CareersNet partners in EU Member States and beyond, has collected examples of lifelong guidance policies and practices that support the rights and opportunities of people with disabilities. They are presented in Cedefop's online Inventory of lifelong guidance systems and practices, which monitors progress in key policy areas and offers information on different approaches to policy-makers, practitioners and researchers (?).

This briefing note showcases some of these initiatives in EU Member States and beyond, and presents policy pointers for further action (?). Career guidance for people with disabilities has evolved in recent years to link in with a widening range of career support measures: skills assessment and development, job coaching, confidence building, career planning, reasonable accommodation of workplaces and 'supported employment' (?). They all aim at enabling people with specific needs to participate in learning opportunities and, ultimately, the open labour market. Sheltered employment is seen, as far as possible, as a transitional step on their road towards this goal. So-called twin-track approaches offer services specifically adapted to the needs of people with disabilities

(?) As cited in the European Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030, drawing on data from Eurostat sources, i.e. EU SILC (Statistics on income and living conditions) and LFS (labour force survey) 2020.

(?) Of those with disabilities aged 16 and above, 24.7% are limited in their activities, 12.7% have moderate and 7% severe limitations.

(?) Projects in the area of social inclusion and access to services such as career support are funded by European Social Fund Plus (ESF+). Projects showcasing good practices in career guidance include the Youth Transition project (24) supporting the labour market transition of young people with disabilities, and De Groeneweg (BE) centre for autism coaching. The ESF+ budget amounts to almost EUR 99.3 billion for the period 2021-27.

(?) It is complemented by Cedefop's transferability tool supporting decision-making in the field.

(?) It is complemented by Cedefop's transferability tool supporting decision-making in the field.

(?) It was reviewed by the Disability Platform and its expert group.

Osredotočanje na:

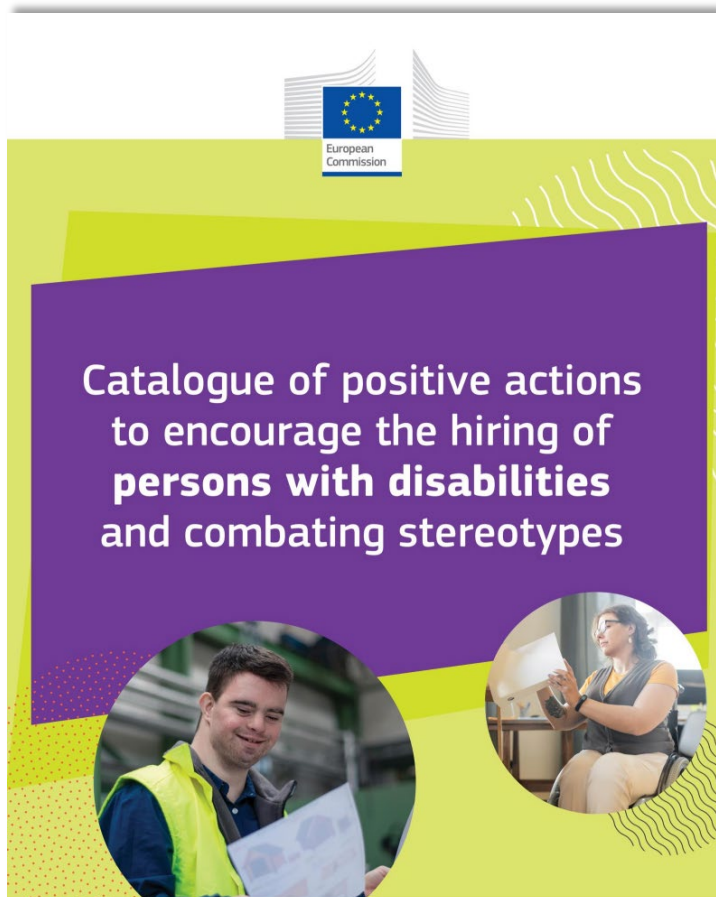
- Nedavni razvoj evropske politike.
- Novosti v praksi.
- Splošno dostopno karierno orientacijo.
- Razvijanje spretnosti za upravljanje kariere.
- Zagotavljanje kakovostne podpore.
- Ciljno usmerjeno usposabljanje za opolnomočenje deležnikov.
- Dostop za vse ciljne skupine.
- Pridobljene izkušnje in nadaljnje korake.

Primeri

AVSTRIJA: CareersPaths Inclusive je spletna platforma, ki **mladim z okvaro sluha** ponuja teste karijerne orientacije, vodiče in informativne videoposnetke o poklicih. Videoposnetke so posnele osebe z okvaro sluha, ki v nacionalnem znakovnem jeziku predstavljajo svoje delovne izkušnje. V okviru projekta razvijajo tudi učna gradiva, prilagojena potrebam učencev z okvaro sluha, ter zagotavljajo tolmačenje v znakovni jezik na svojih dogodkih in dogodkih drugih organizacij.

FINSKA: Finska je vzpostavila funkcijo »**koordinatorjev delovne zmožnosti**«, tj. višjih strokovnjakov z različnih področij, kot so zdravje pri delu, upravljanje človeških virov, izobraževanje, poklicno izobraževanje in usposabljanje ter karierna orientacija. Njihovo usposabljanje je osredotočeno na sistem storitev na področju zaposlovanja in delovne zmožnosti, prepoznavanje in obvladovanje tveganj ter izzivov, povezanih z delovno zmožnostjo, in poznavanje orodij ter tehnik usmerjanja za iskalce zaposlitve in delodajalce.

Izbor in zaposlitev



Različne kategorije

* Storitve podpore podjetjem.

- Subvencije.
- Kvotni sistem.
- Ozaveščanje.

Več kot 40 primerov:

- Program storitev za podjetja, Avstrija;
- Open Doors Day, Latvija;
- ocena poklicnih zmožnosti, Malta;
- zaposlitvena platforma, Španija;
- oznaka *Vsi dobrodošli*, Estonija;
- kampanja *Boj proti stereotipom*, Francija.

PRIMERI

BELGIJA: SAREW zagotavlja prilagojene rešitve za premagovanje specifičnih ovir, s katerimi se na delovnem mestu soočajo **gluhe osebe**. Nudi celostno podporo: oblikovanje CV-ja, pripravo na razgovore, vključevanje posameznikov v delovna okolja, prilagojena gluhim osebam.

FRANCIJA: Pobuda francoskega zavoda za zaposlovanje '**Zaposlovanje in avtizem**' nudi individualno podporo iskalcem zaposlitve z avtizmom. Prav tako zagotavlja podporo na drugih področjih življenja, kot so bivanje, zdravstvo in mobilnost.

LUKSEMBURG: Pobuda »Duoday« in pobuda »zaposlitvene kavarne« spodbujata srečevanje delodajalcev in iskalcev zaposlitve ter uvajanje pomočnikov za vključevanje.

LIHTENŠTAJN: Urad za invalidsko zavarovanje izvaja ukrepe za zgodnje prepoznavanje oseb, pri katerih obstaja tveganje za nastanek invalidnosti, ter preventivne ukrepe. Prijava v postopek zgodnje obravnave pri Uradu za invalidsko zavarovanje, ki jo poda delodajalec, ter sodelovanje z Uradom ne vplivata na obstoječe delovno razmerje.

Razumne prilagoditve



- ✓ Uporabniku prijazno.
- ✓ Navodila: kaj / kako / kdaj
- ✓ Pojasnitev vlog in odgovornosti.
- ✓ Osredotočenost na različne faze zaposlovanja.
- ✓ Pojasnitev pravnih obveznosti.
- ✓ Zagotavljanje koristnih nacionalnih povezav.
- ✓ Zagotavljanje informacij o ustrezni podpori.
- ✓ Metode.
- ✓ Primeri.

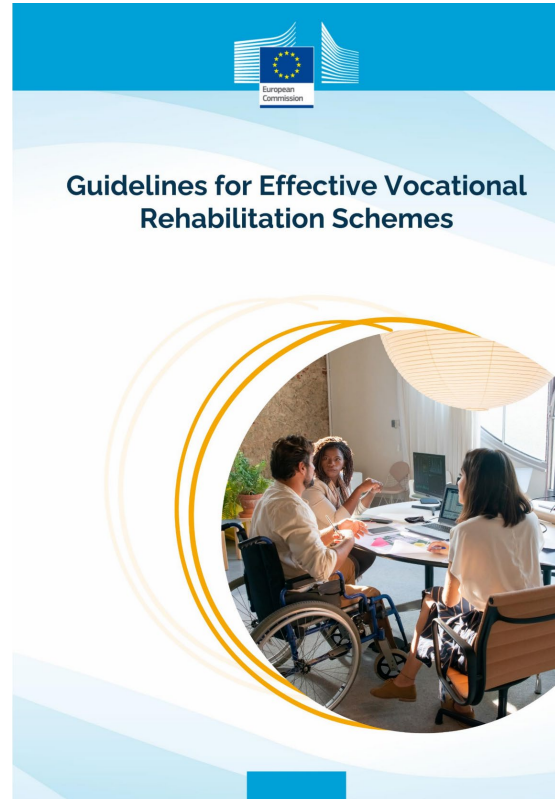
Primeri

Država	Avstrija
Delodajalec	Ponudnik storitev na trgu stanovanjskih nepremičnin
Ovira za zaposlenega	Okvara vida
Zagotovljene razumne prilagoditve	Bralni pripomočki in prilagojen zaslon
Cilj	Učinkovito opravljanje dela
Koristi za delodajalca	Večja samostojnost in zadovoljstvo strank
Strošek	Nizek do zmeren

Država	Hrvaška
Delodajalec	Gledališče za slepe
Ovira za zaposlenega	Okvara vida
Zagotovljene razumne prilagoditve	Prilagojen prostor, scenografija, scenariji in podpora videčnih vodnikov
Cilj	Samostojnejše gibanje in delo na odru
Koristi za delodajalca	Večja vključenost in širši ustvarjalni potencial
Stroški	Prilagoditev prostora in delovnega okolja

Država	Estonija
Delodajalec	Srednje veliko pohištveno podjetje
Ovira za zaposlenega	Omejena mobilnost in gibljivost rok
Zagotovljene razumne prilagoditve	Prilagoditev delovnega mesta in tehnični pripomočki
Cilj	Varno in učinkovito delo
Koristi za delodajalca	Vključevanje sposobnega zaposlenega in večja raznolikost
Strošek	Minimalen; krit iz javnih sredstev

Odsotnost z dela in vrnitev na delo



- Enotna vstopna točka EU-OSHA za vsebine o invalidnosti.
- Priročnik za obravnavo invalidnosti na delovnem mestu – preventiva.
- Smernice za vrnitev na delo (poklicna rehabilitacija).
- Navodila.
- Primeri dobrih praks.

Odsotnost z dela in vrnitev na delo

Themes

Ageing & OSH +

Benefits of OSH

COVID-19: resources for the workplace

Dangerous substances +

Digitalisation of work

Green jobs

Health and social care

Leadership & worker participation

Mainstreaming OSH into education

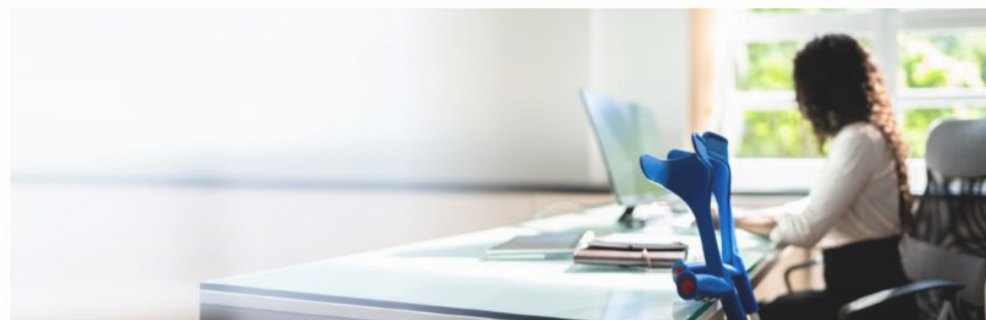
Micro and small enterprises & OSH

Musculoskeletal disorders +

Nanomaterials

Psychosocial risks and mental health +

Disability and occupational safety and health



© Andrey Popov - stock.adobe.com

Approximately half of the 42.8 million working-age individuals with disabilities in the European Union (EU) are currently employed. People with an existing health condition or disability should be able to continue working, enter or return to the workforce. Consequently, an accessible and inclusive work model capable of accommodating a diverse workforce and facilitating their (re-)entry and retention in employment is essential.

Disability Employment Package



Primeri

ŠPANIJA: Ciljno usmerjena sindikalna kampanja o samostojnem obvladovanju mišično-skeletnih poškodb. Za sindikalne predstavnike v hotelirstvu in gostinstvu ter v sektorju domov za starejše sta bila v španščini pripravljena dva informativna vodnika.

BELGIJA: Fedrisov pilotni projekt **Burn-out** je ocenjeval učinkovitost individualizirane podpore in poti obravnave za delavce z zgodnjimi znaki izgorelosti. Vključeval je deležnike z različnih ravni preventive in zdravstvenega varstva, da bi olajšali njihovo usklajevanje ter spodbudili celosten in multidisciplinaren pristop.

Alternativne oblike zaposlovanja

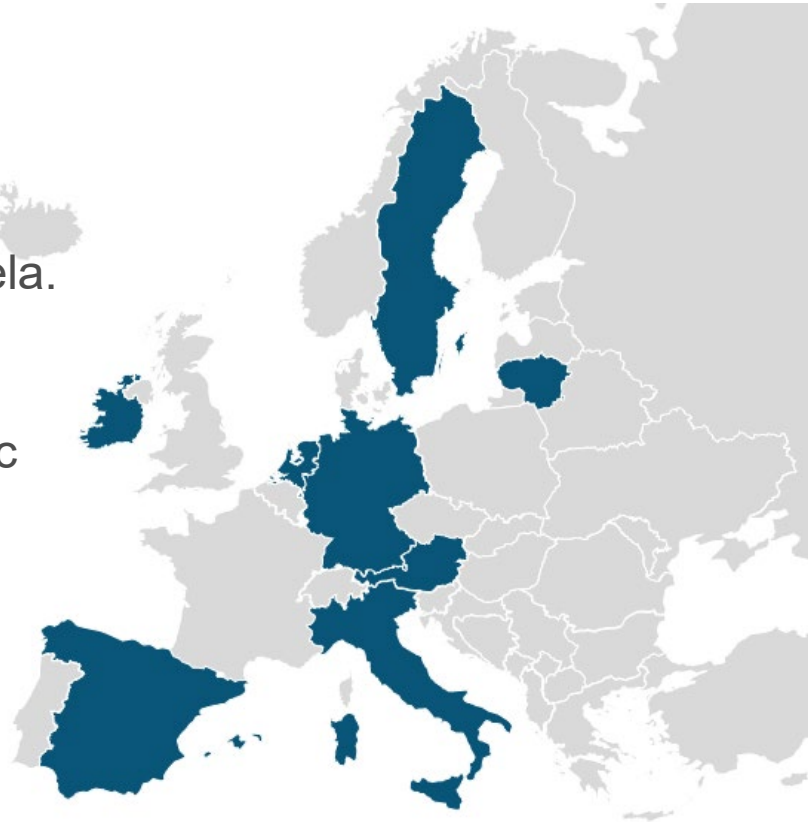
- Pregled pravnega in socialno-ekonomskega položaja vključujočih podjetij, ki zaposlujejo osebe z invalidnostjo, v evropskih državah.
- Določitev družbenega vpliva vključujočih podjetij na osebe z invalidnostjo in na družbo.

Osredotočanje na:

- Institucionalno ureditev EU.
- Delovne pogoje.
- Poti na odprti trg dela.
- Poglabljene študije, 8 držav.
- 20 primerov dobre prakse.
- Priporočila.

Vsebina študije

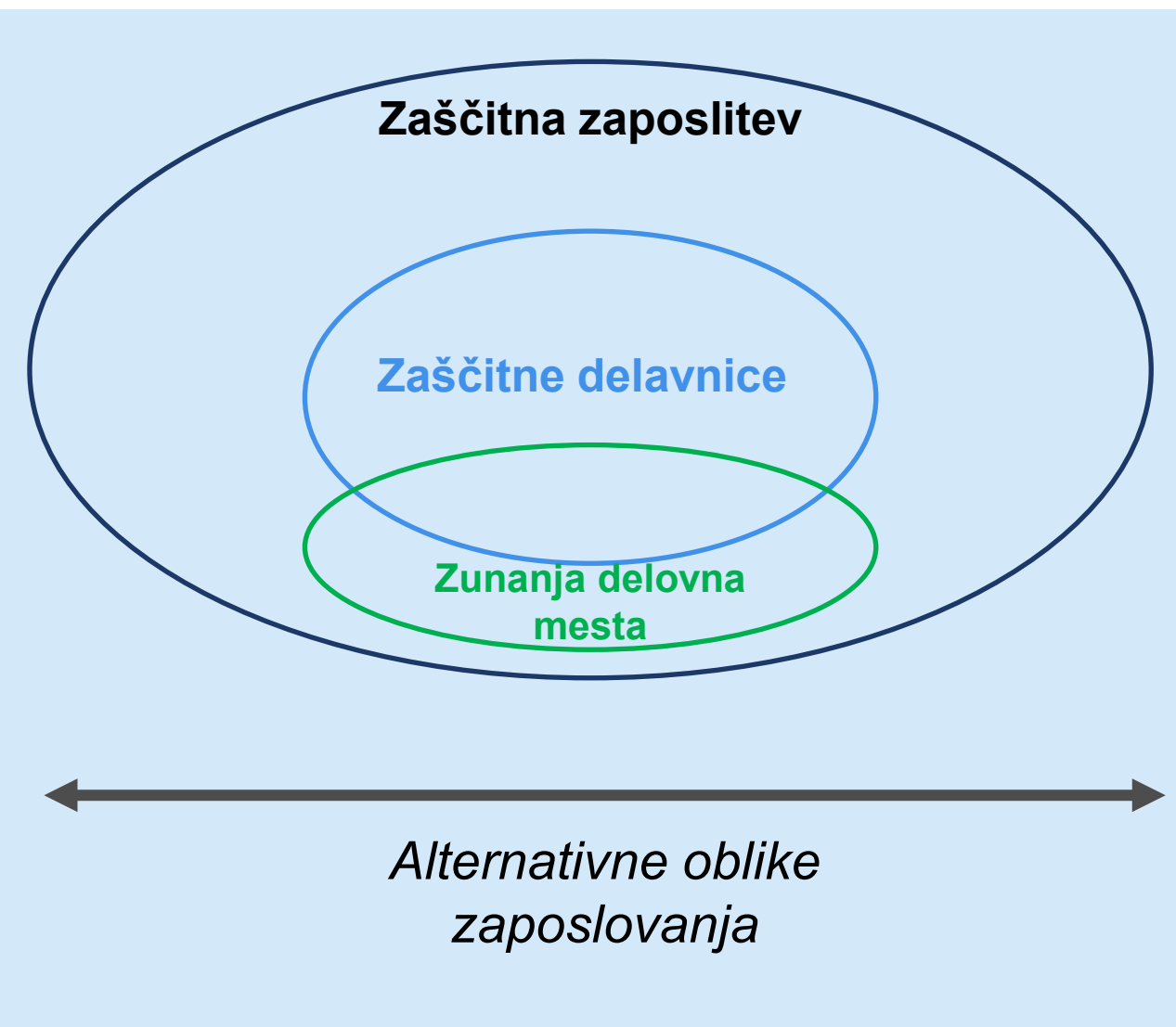
1. Opredelitev alternativnih oblik zaposlovanja in modelov zaposlitvene podpore za osebe z invalidnostjo.
2. Glavne značilnosti alternativnih oblik zaposlovanja.
3. Rezultati in poti prehoda na odprti trg dela.
4. Priporočila za oblikovanje politik.
5. Poglobljena analiza izbranih držav članic EU.
6. Primeri dobrih praks.



- Avstrija.
- Nemčija.
- Irska.
- Italija
- Litva.
- Nizozemska.
- Španija.
- Švedska.

Alternativne oblike zaposlovanja: glavne vrste

- **Alternativne oblike zaposlovanja:** Delovna mesta, namenjena osebam z invalidnostjo.
- **Zaščitna zaposlitev:** Delovna mesta v zaščitenem okolju.



MODEL PODPORNE ZAPOSLITVE

Zagotavljanje podpore osebam z invalidnostjo ali drugim prikrajšanim skupinam pri pridobivanju in ohranjanju plačane zaposlitve na odprtem trgu dela poteka prek:

- Zagotavljanja posebej prilagojene podpore v obliki strokovnega in osebnega svetovanja ter informiranja;
- razvijanja spretnosti pri iskanju zaposlitve;
- medicinske in psihološke ocene delovnih zmožnosti;
- iskanja ustreznih delovnih mest in posredovanja pri zaposlitvi v sodelovanju z delodajalci, ki so pripravljeni sodelovati;
- stalne, potrebne prilagojene podpore tako za zaposlenega kot za delodajalca;
- individualno prilagojenega zaposlovanja, ki običajno zajema prilagajanje delovnih nalog posamezniku;
- mentorja pri zaposlovanju.

- **Faza vključevanja uporabnika:** Oseba na ustrezen način prejme vse informacije, ki jih potrebuje za odločitev o vključitvi v storitve podporne zaposlitve.
- **Faza oblikovanja poklicnega profila:** S pristopom, usmerjenim na posameznika, se zberejo pomembne informacije o željah, interesih in delovnih zmožnostih osebe. Posameznik prejme podporo pri sprejemanju informiranih in realističnih odločitev o zaposlitvi in prihodnosti. Za vsakega iskalca zaposlitve se pripravi individualen in prilagodljiv načrt.
- **Faza iskanja ustrezne zaposlitve:** Osebi se zagotovita ustrezno usposabljanje in podpora pri iskanju zaposlitve. Pri tem prejme podporo pri iskanju zanjo najustreznejšega delovnega mesta.
- **Faza sodelovanja z delodajalcem:** Delodajalec prejme podporo pri iskanju najprimernejše osebe za določeno delovno mesto.
- **Faza podpore na delovnem mestu in zunaj njega:** Usposabljanje in podpora zaposlenemu sta ustrezna in učinkovita ter spodbujata samostojnost na delovnem mestu in nadaljnji razvoj.

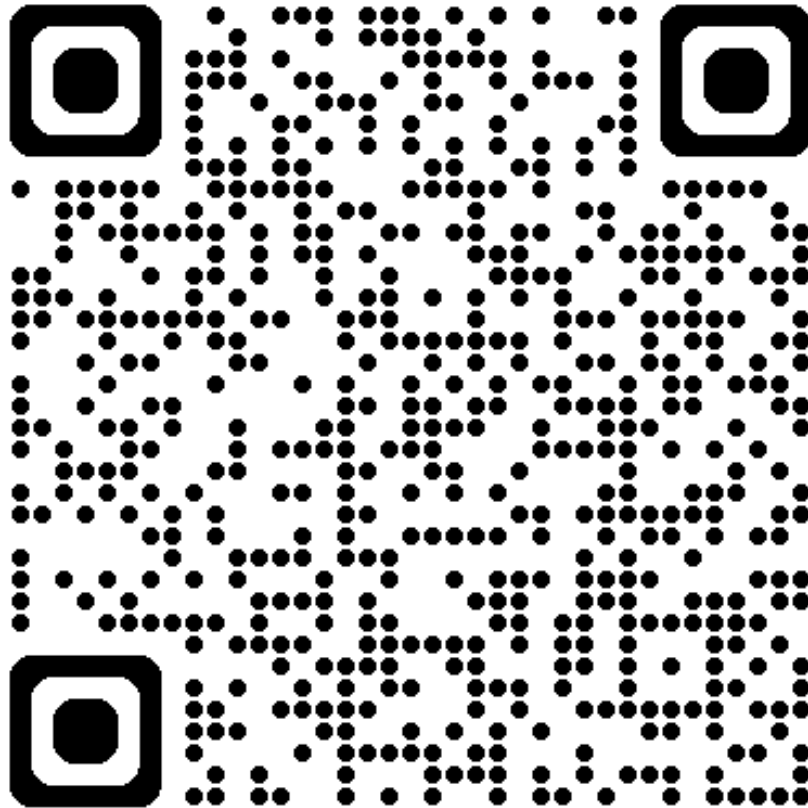
Standardi kakovosti ASEE.

Kaj sledi



- Naslednji koraki:
 - Poudarek na ženskah, mladih, UI, podjetništvu in podporni zaposlitvi.
 - Raziskave v sodelovanju z OECD in Eurofoundom.
- Izvajanje:
 - Transnacionalni razpis EaSI.
 - Dogodki za izmenjavo znanja v državah članicah.
- **1. september 2026:** za predstavnike javnih služb za zaposlovanje, Berlin, Nemčija.
- Doseganje ciljnih skupin, sodelovanje z delodajalci, kadrovsko področje in učenje, ciljno usmerjene storitve.
- **3. november 2026:** za podjetja, Krakov, Poljska.
 - Odpravljanje stigme, podpora podjetjem, razumne prilagoditve, doseganje ciljnih skupin.

Obiščite spletno stran paketa in si prenesite smernice. 😊



Hvala!

Disability Employment Package to improve labour market outcomes for persons with disabilities - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission (europa.eu)

Kontakt: Monika.Chaba@ec.europa.eu