

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE
INTEGRACIJA RANLJIVIH SKUPIN NA TRG DELA

Ljubljana, avgust 2025

TANJA MALIJEVIĆ

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Tanja Maližević, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Integracija ranljivih skupin na trg dela, pripravljenega v sodelovanju s mentorico asist. dr. Barbaro Hvalič Erzetič

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo pisnih del UL EF, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo pisnih del UL EF;
4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Univerze v Ljubljani Ekonomski fakulteti v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi;
11. da sem preverila verodostojnost informacij, ki izhajajo iz zapisov na podlagi uporabe orodij umetne inteligence.

V Ljubljani, dne 21.8.2025

Podpis študentke: *Tanja Maližević*

POVZETEK

Zaključna strokovna naloga obravnava problematiko vključevanja ranljivih skupin na trg dela, pri čemer se osredotoča tako na teoretične vidike in tudi na empirično raziskavo. V teoretičnem delu so predstavljene definicije ranljivih skupin in ključni izzivi, s katerimi se soočajo pri iskanju zaposlitve, poleg tega so opredeljeni zaposlitveni centri, invalidska podjetja, socialna podjetja, pozitivna diskriminacija. Analizirana je tudi vloga pozitivne diskriminacije kot potencialnega orodja za izboljšanje njihovega položaja.

Empirični del temelji na kvantitativni raziskavi, katere cilj je bil ugotoviti, kako širša javnost dojema in zaznava integracijo ranljivih skupin, katere skupine prepozna kot najbolj prikrajšane ter ali ljudje podpirajo ukrepe pozitivne diskriminacije. Rezultati kažejo, da večina anketiranih podpira vključevanje ranljivih skupin, vendar da obstajajo ovire pri vključevanju, najbolj zaradi predsodkov delodajalcev in njihove slabe izobrazbe. Med najbolj prikrajšane skupine so prepoznani invalidi, dolgotrajno brezposelni in priseljenci.

Zaključim lahko, da uspešna integracija ranljivih skupin zahteva celovit in dolgoročen pristop, ki vključuje zakonodajno podporo, ozaveščanje javnosti ter sodelovanje vseh deležnikov na trgu dela.

KLJUČNE BESEDE: ranljive skupine, trg dela, zaposlovanje, pozitivna diskriminacija, socialna izključenost, zaposlitveni center, socialno podjetje, invalidsko podjetje

CILJI TRAJNOSTNEGA RAZVOJA



ABSTRACT

The final thesis addresses the issue of integrating vulnerable groups into the labor market, focusing on both theoretical aspects and empirical research. The theoretical part presents the definitions of vulnerable groups and the key challenges they face when seeking employment. Additionally, employment centers, disability enterprises, social enterprises, and positive discrimination are defined and discussed. The role of positive discrimination is also analyzed as a potential tool for improving the position of these groups.

The empirical part is based on a quantitative survey aimed at identifying how the general public perceives and understands the integration of vulnerable groups, which groups are recognized as the most disadvantaged, and whether people support positive discrimination measures. The results show that the majority of respondents support the inclusion of vulnerable groups, but there are still obstacles to their integration, primarily due to employer

prejudice and the low level of education or qualifications among members of these groups. The most disadvantaged groups identified are people with disabilities, the long-term unemployed, and immigrants.

In conclusion, successful integration of vulnerable groups requires a comprehensive and long-term approach, involving legislative support, public awareness, and the cooperation of all stakeholders in the labor market.

KEYWORDS: vulnerable groups, labor market, employment, positive discrimination, social exclusion, employment center, social enterprise, disability enterprise

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



KAZALO

1	UVOD	1
2	OPREDELITEV POJMA RANLJIVE SKUPINE	1
2.1	Kategorije ranljivih skupin.....	3
2.1.1	Osebe z invalidnostjo	3
2.1.2	Mladi brez delovnih izkušenj	4
2.1.3	Starejši delavci.....	4
2.1.4	Dolgotrajno brezposelni	5
2.1.5	Priseljenci	6
2.1.6	Ženske na določenih segmentih trga dela.....	7
2.2	Socialne in ekonomske posledice izključenosti.....	8
2.3	Pozitivna diskriminacija pri zaposlovanju ranljivih skupin.....	10
3	INVALIDSKA PODJETJA, ZAPOSLOTITVENI CENTRI IN SOCIALNA PODJETJA	12
3.1	Invalidsko podjetje	12
3.2	Zaposlitveni center.....	13
3.3	Socialno podjetje	13
3.4	Primeri pozitivne diskriminacije	14
4	RAZISKAVA O INTEGRACIJI RANLJIVIH SKUPIN NA TRG DELA.....	15
4.1	Potek raziskave in predstavitev vzorca.....	15
4.2	Predstavitev rezultatov raziskave.....	17
4.3	Glavne ugotovitve raziskave	20
5	SKLEP.....	21
	SEZNAM KLJUČNE LITERATURE	22
	LITERATURA IN VIRI	22
	PRILOGE.....	25

KAZALO SLIK

Slika 1:	Spol anketirancev	16
Slika 2:	Starost anketirancev	16
Slika 3:	Status anketirancev	17

Slika 4: Izkušnje anketirancev s sodelavci iz ranljivih skupin.....	17
Slika 5: Mnenje anketirancev o težavah ranljivih skupin pri iskanju zaposlitve	18
Slika 6: Mnenje anketirancev o pravičnosti spodbud za zaposlovanje ranljivih skupin...	18
Slika 7: Stopnja strinjanja z upravičenostjo pozitivne diskriminacije	19
Slika 8: Stališča anketirancev do sodelovanja z osebami iz ranljivih skupin na delovnem mestu	19
Slika 9: Mnenje anketirancev o potrebi po dodatni podpori za ranljive skupine.....	19
Slika 10: Dejavniki, ki po mnenju anketirancev ovirajo vključevanje ranljivih skupin na trg dela	20
Slika 11: Percepcija enakosti možnosti za zaposlitev ranljivih skupin.....	20

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Anketni vprašalnik	1
Priloga 2: Število invalidskih in socialnih podjetij ter zaposlitvenih centrov po krajih v Sloveniji.....	3

SEZNAM KRATIC

APZ – aktivna politike zaposlovanja

ZGD-1 – Zakon o delovnih razmerjih

ZVZD-1 – Zakon o varnosti in zdravju pri delu

ZUTD – Zakon o urejanju trga dela

ZZRZI – Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov

1 UVOD

V zaključni strokovni nalogi preučujem integracijo ranljivih skupin na trg dela, saj je v Sloveniji problem nizka vključenost teh skupin na trg dela, kar posledično povzroča revščino, socialno izključenost in obremenjevanje socialnega in ekonomskega sistema. Pod pojmom ranljive skupine se uvrščajo prikrajšani delavci, resno prikrajšani delavci in invalidi. Integracija ranljivih skupin na trg dela je kompleksna zadeva, saj zahteva usklajenost delodajalcev in države.

Velikega pomena pa je za posameznika, saj je zaposlitev eden od ključnih temeljev osebne neodvisnosti. Za pripadnike ranljivih skupin ima zaposlitev dodatno korist, saj jim velikokrat predstavlja pot iz socialne izolacije, revščine in stigmatizacije. Pozitivno vpliva na duševno zdravje, povečuje samozavest ter krepi občutek pripadnosti in enakopravnosti.

Namen zaključne strokovne naloge je podrobno preučiti problematiko vključevanja ranljivih skupin na trg dela in težave, s katerimi se soočajo različne ranljive skupine. Raziskati, kako trenutna zaposlitvena politika, zakonodajni okvir in institucionalna podpora vplivajo na izboljšanje položaja ter v kolikšni meri omogočajo enakopravno vključevanje posameznikov na trg dela. S poudarkom na vlogi in namenu invalidskih podjetij, socialnih podjetij in zaposlitvenih centrov pri zaposlovanju ranljivih skupin.

Cilj zaključne strokovne naloge je odgovoriti na raziskovalna vprašanja, kako javnost dojema vključevanje ranljivih skupin na trg dela, ali javnost podpira ukrepe pozitivne diskriminacije pri zaposlovanju, kakšni so najpogostejši predsodki, povezani z ranljivimi skupinami na delovnem mestu, katere ranljive skupine ljudje dojemajo kot najbolj prikrajšane na trgu dela in ali ljudje verjamejo, da imajo ranljive skupine enake možnosti za zaposlitev kot drugi.

Pri izdelavi zaključnega strokovnega dela sem uporabila teoretični in empirični pristop. V teoretičnem delu sem predvsem analizirala strokovno literaturo, strokovne članke ter statistične podatke in primere dobrih praks. V empiričnem delu sem izvedla raziskavo, s katero sem pridobila mnenja in stališča anketirancev o vključevanju ranljivih skupin na trg dela.

2 OPREDELITEV POJMA RANLJIVE SKUPINE

Pod pojmom ranljive skupine vključujemo vse tiste skupine ljudi, ki so prikrajšane zaradi svojega finančnega stanja, brezposelnosti ali nizke izobrazbe itd. (Trbanc in drugi, 2003, str. 5). V zadnjem času se veliko več ranljivih skupin sooča z revščino, eden od razlogov je tudi pomanjkanje izobrazbe (Gracin, 2016, str. 109).

Različni avtorji različno opredeljujejo ranljive skupine ljudi (Grimšič, 2013). V Sloveniji so ranljive skupine na trgu dela opredeljene tudi v zakonodaji, zlasti v Zakonu o zaposlovanju

in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB), Zakonu o urejanju trga dela (ZUTD) in Zakonu o socialnem podjetništvu (ZSocP).

Pod pojmom ranljive skupine uvrščamo prikrajšane delavce, resno prikrajšane delavce in invalide. Prikrajšan delavec je oseba, ki v zadnjih 6 mesecih ni imela redno plačane zaposlitve in je prijavljena v vsaj eni od evidenc Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje ali če nima zaključenega srednjega poklicnega oz. tehniškega izobraževanja ali splošnega srednjega izobraževanja. Oseba, ki ima več kot 50 let, ali oseba, ki živi sama in ima enega ali več članov, ki jih vzdržuje. Če oseba ni bila v zadnjih 24 mesecih ali več zaposlena, sodi med resno prikrajšane delavce. Invalidi so tiste osebe, ki imajo s strani državne zakonodaje priznana invalidnost ali omejitev, ki izhaja iz telesnih, duševnih ali psihičnih okvar (Grimšič, 2013).

Dolgotrajno brezposelne, invalide, osebe, starejše od 50 let, mlade brez izkušenj in ženske uvrščamo med ranljive skupine, ker se soočajo z ovirami pri vključevanju na trg dela. Te skupine ljudi imajo tudi skupne značilnosti in težave pri vključevanju, kot so težje pridobivanje zaposlitve zaradi diskriminacije in predsodkov, nizka izobrazba ali pomanjkanje kompetenc in znanj, ki jih trg dela zahteva. V večini so bili odsotni dlje časa z delovnega mesta, kar vodi do izgube delovnih navad, veščin in aktualnih znanj. Ker obstoječi programi dostikrat niso dovolj prilagojeni specifičnim potrebam skupin, kot na primer za migrante ne priskrbijo jezikovne podpore ali invalidom ne prilagodijo delovnega mesta, da bi imeli možnost opravljati delo, to vodi v pomanjkanje ustrezne podpore in prilagoditev. Nekaterne ranljive skupine se soočajo z omejitvami zmožnosti opravljanja dela s polnim delovnim časom, ker imajo kronične bolezni, težave z duševnim zdravjem, invalidnostjo in s tem fizičnimi omejitvami ter stiskami, kot so izključenost, revščina itd. Dolgotrajna brezposelnost lahko pripelje do izgube socialnih stikov, izolacije od drugih ljudi, zmanjšanja vključevanja v družbeno dejavnost, kar še dodatno otežuje vključevanje na trg dela in povečuje možnost za nastanek revščine. Do revščine najpogosteje pride zaradi tega, ker prejemajo minimalne dohodke od socialnih transferjev; revščina je eden od dejavnikov, ki omejuje možnost aktivnega iskanja zaposlitve zaradi potrebnega prevoza na razgovor, kodeksa oblačenja, potrebe po računalniški opremi (Grimšič, 2013). Zaradi vseh teh dejavnikov in številnih individualnih imajo ranljive skupine slabše možnosti za kakovostno zaposlitev, in sicer jih velikokrat zaposlijo le kratkoročno, so slabše in manj plačani, velikokrat so zaposleni na nevarnih delovnih mestih, največkrat na tistih delovnih mestih, ki niso ravno priljubljena, malo možnosti imajo za napredovanje. Posledično, ko ljudje ne napredujejo, nimajo niti motivacije in spodbude za opravljanje svojega dela, delo velikokrat opravljajo malomarno, ne zavzamejo se za svoje delo. Zaradi tega lahko to posledično vpliva tudi na opravljanje dela drugih zaposlenih, predvsem na tistih delovnih mestih, kjer je potrebno sodelovanje.

2.1 Kategorije ranljivih skupin

2.1.1 Osebe z invalidnostjo

Invalidi so osebe, ki imajo manjše ali večje telesne, socialne ali psihične posebnosti, ki jim otežujejo vključevanje na trg dela. Posebnosti, ki jih imajo, so lahko prirojene ali pridobljene. Eden od razlogov, zakaj invalidne osebe niso zaposlene, so njihove omejene delovne zmožnosti (Svetlik, 1985, str. 92).

V veliko primerih imajo invalidi bolj razvite druge sposobnosti, zato jih je pomembno tudi ugotoviti in jim na podlagi tega podati ustrezno zaposlitev. Kajti pri zaposlovanju ni nujno, da zmanjšana delovna zmožnost predstavlja oviro pri opravljanju dela. Invalidne osebe, ki imajo težavo z gibljivostjo, še zmeraj lahko opravljajo dela, pri katerih ni potrebna mobilnost, z enako kakovostjo kot drugi (Svetlik, 1985, str. 93).

Brezposelnost invalidov se lahko poveže tudi s politiko, saj sta mogoči dve skrajnosti, in sicer politika »invalidizacije« in dodeljevanja različnih oblik pomoči ter politika socialne integracije. Politika »invalidizacije« in dodeljevanja različnih oblik pomoči predstavlja proces, ko država ali institucija formalno opredeli invalide in jim s tem zagotovi socialno pomoč, nadomestila itd. Politika socialne integracije je namenjena vključevanju invalidov in ranljivih skupin v družbeno in ekonomsko življenje, glavni cilj je zmanjšati socialno izključenost ter stremiti k usposabljanju in vključevanju na trg dela (Svetlik, 1985, str. 93).

Država je uvedla kvote. Kvota predstavlja zakonsko določen obvezni delež invalidov, ki jih mora delodajalec, ki je zavezanec, zaposliti. Višina kvote se razlikuje glede na število zaposlenih in glavno registrirano dejavnost. Zavezanci za kvoto so vsi delodajalci, ki zaposlujejo 20 ali več delojemalcev in so registrirani v Republiki Sloveniji (Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije, brez datuma a).

Invalidska kvota je zakonsko določena obveznost delodajalcev, da morajo z določenim številom zaposlenih zagotoviti zaposlitev invalidov ali pa namesto tega plačujejo nadomestilo. To ureja Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov v Sloveniji. Višina kvote je odvisna od registrirane glavne dejavnosti podjetja, ki je določena po standardni kvalifikaciji dejavnosti in znaša med 2 in 6 % celotnega števila zaposlenih. Kvota je lahko različna med dejavnostmi, vendar ne sme presegati 6 % oz. ne sme biti manj kot 2 % skupnega števila zaposlenih. Delodajalcem, ki zaposlujejo manj kot 50 zaposlenih, se določena kvota zniža za 1 odstotno točko. Pri izpolnjevanju kvote se upoštevajo vse invalidne osebe, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za vsaj 20 ur tedensko in so vključene v obvezno zavarovanje v skladu s pravili za prijavo invalidov (Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije, brez datuma b).

2.1.2 Mladi brez delovnih izkušenj

Mladi na trgu dela spadajo med ranljive skupine zaradi pomanjkanja izkušenj. Ob zaključku izobraževanja in izstopu iz izobraževalnega sistema se soočajo z ovirami, kot so pomanjkanje praktičnega znanja, ki se pridobi s prakso, nezaupanje v njihove sposobnosti in znanje. Veliko delodajalcev da prednost pri zaposlovanju osebam z izkušnjami in delovno prasko, česar večina mladih nima in jih postavlja v neenak položaj (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2023). Eden od dejavnikov, ki vpliva na položaj mladih na trgu dela in stopnjo aktivnosti, je trajanje in kakovost izobraževanja (Ignjatović, 2006, str. 66–68).

V zadnjih letih se je povečal delež mladih, ki so se odločili za nadaljevanje šolanja po zaključku srednješolskega izobraževanja. Razlog za to je največkrat, da si zagotovijo višjo stopnjo izobraževanja in s tem boljši položaj na trgu dela. Z višjo stopnjo izobrazbe imajo mladi večje možnosti za zaposlitev, vendar ker se vse več in več mladih odloči za nadaljevanje izobraževanja, narašča konkurenca med mladimi z višjo stopnjo izobrazbe. Naraščanje števila diplomantov lahko v prihodnosti pride do dveh različnih scenarijev, in sicer prvi je, da bo prišlo do prehoda v družbo znanja, ki bo zahteval nova bolj zahtevna delovna mesta v skladu z visoko izobraženo delovno silo, in drugi, da bo vse večja podzaposlenost in brezposelnost med mladimi.

Le-ti imajo pogosto nestabilne oblike zaposlitev, kot so začasna ali priložnostna dela, prekarnost in pogodbe za določen čas, v veliki meri opravljajo tudi študentsko delo. Zaradi tega težje pridobivajo ekonomsko neodvisnost, kar vpliva tudi na njihovo socialno vključenost in kakovost življenja. Brezposelnost mladih ni enoznačna, saj je ključnega pomena, kaj študirajo. Podatki, ki jih je objavil Zavod Republike Slovenije, kažejo, da se diplomanti iz smeri, kot so tehnika, zdravstvo in naravoslovje, hitreje zaposlijo kot tisi z družboslovno izobrazbo (Malačič, 2006, str. 83–84).

2.1.3 Starejši delavci

Demografske spremembe in proces staranja prebivalstva imajo ključen vpliv na strukturo trga dela. Manjše število rojstev in daljša življenjska doba ljudi vodita k vse večjemu deležu starejšega prebivalstva, kar povzroča izzive za ekonomsko in socialno politiko (Lah in drugi, 2013, str. 8). Starejši delavci so ljudje, ki so stari 50 let ali več (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2022).

Odhod starejših delavcev iz trga dela je kompleksen in bolj raznolik kot pri mlajših delavcih, saj nanj vplivajo različni dejavniki, kot so zdravje, delovni pogoji, finančna varnost ter dojemanje starosti in dela. V preteklosti so bile upokojitve večinoma neprostovoljne, medtem ko danes posamezniki pogosteje odločajo sami, dostikrat tudi o predčasni upokojitvi. Kljub temu številni starejši ostajajo delovno aktivni tudi po izpolnitvi pogojev za upokojitve, največkrat iz ekonomskih razlogov. Zaradi psiholoških izzivov, ki so

povezani z nenadno izgubo delovne rutine in socialnih stikov, se kot uspešna rešitev vse pogosteje uveljavlja postopno upokojevanje. Postopna upokožitev omogoča starejšim delavcem, da se postopoma prilagajajo novemu življenjskemu obdobju, obenem pa delodajalcem omogoča prenos znanja na mlajše zaposlene. Postopno upokojevanje vključuje skrajšan delovni čas, delo od doma ali manjše delovne obremenitve v zadnjih letih pred polno upokožitvijo (Lah in drugi, 2013, str. 17).

Statistika kaže nizek delež brezposelnih starejših oseb, vendar je njihova brezposelnost problematična, ker je dolgotrajna. Kot v nasprotju z mladimi, ki so le za krajše časovno obdobje brez zaposlitve. Trajna brezposelnost znižuje možnost ponovne zaposlitve in lahko tudi prizadene posameznikovo osebnost. Najbolj pogost razlog, zakaj starejši ljudje ostajajo brez zaposlitve, je zaradi slabšanja njihovega zdravstvenega stanja. S staranjem pride tudi sprememba v psihofizični strukturi osebe, saj postajajo vse manj mobilni, težje se odločijo za prekvalifikacijo in se težko prilagodijo tehnološko naprednim delovnim procesom (Svetlik, 1985, str. 85–87).

2.1.4 Dolgotrajno brezposelni

Dolgotrajno brezposelni ljudje so tisti, ki so 27 tednov ali več brez zaposlitve. Gre za eno od ranljivih skupin na trgu dela, saj se z dolžino brezposelnosti možnosti za ponovno zaposlitev praviloma zmanjšujejo. Razlog za to je lahko ciklična brezposelnost in strukturna brezposelnost. Do ciklične brezposelnosti najpogostejše pride zaradi recesije. Medtem ko je strukturna brezposelnost, ko delavec ne izpolnjuje in ne zagotavlja več potreb trga dela. Razlog, zakaj dolgotrajna brezposelnost predstavlja problem pri zaposlovanju, je to, da ko je posameznik dolgotrajno odsoten iz trga dela, izgublja veščine in tudi samozavest, kar vodi k manjšim možnostim za zaposlitev. V skupino dolgotrajno brezposelnih se največkrat uvrščajo starejše osebe, ki iščejo zaposlitev, nižje izobražene osebe, osebe, ki imajo zdravstvene težave (Bricly, brez datuma).

Pri starejših od 50 let je ta pojav še posebej razširjen, saj po izgubi službe težje najdejo novo zaposlitev zaradi starosti, izzivov s tehnologijo, zmanjšane telesne zmogljivosti in predsodkov delodajalcev (Kadri in drugi, 2021, str. 50).

Posledice, do katerih lahko pride zaradi dolgotrajne brezposelnosti, so: socialna izključenost zaradi izgube stikov z ljudmi in lahko pripelje tudi do duševne stiske, finančna nestabilnost, zdravstvene težave, ki se lahko pojavijo zaradi stresa, depresije ali poslabšanja fizičnega zdravja, ter težji ponovni vstop na trg dela (Kadri in drugi, 2021, str. 50).

Dolgotrajna brezposelnost se dostikrat izraža skozi socialno izključenost in prispeva k strukturnim težavam na trgu dela, na to države vse pogosteje odgovarjajo z aktivacijskimi politikami. Uporabljajo se tudi socialne aktivacije, ki naslavlajo zaposlitvene cilje, a tudi celostno obravnavo posameznika, da bi se ponovno družbeno vključil. Koncept »pozitivnih

izhodov« se uporablja kot merilo uspešnosti socialne aktivacije (Trebežnik, 2024, str. 31–35).

Če je posameznik dolgotrajno brez zaposlitve, to ne vpliva le na njegov ekonomski položaj, ampak ima tudi pomembne družbene in psihološke vplive. Ko je posameznik več časa brez zaposlitve, pogosto začne doživljati občutke neuporabnosti, manjvrednosti in izgube identitete, saj je delo za mnoge ključen vir samopotrditve in družbene vključenosti (Bregar, 2023, str. 9–10).

2.1.5 Priseljenci

Priseljenec je oseba, ki se preseli iz svoje države v drugo državo z namenom, da bo tam živela dlje časa oz. stalno ali začasno. Za priseljevanje se uporablja tudi sopomenka imigracija. Do priseljevanja pride, ker posamezniki iščejo boljše priložnosti za življenje, bodisi zaradi ekonomskih razlogov, političnega preganjanja, vojn ali negotovosti v domovini. Priseljenci predstavljajo eno od ranljivih skupin na trgu dela, saj se soočajo z ovirami ob prihodu v drugo državo. Najbolj pogoste ovire, s katerimi se srečujejo, so jezikovne ovire, nepoznavanje delovnega okolja in tudi zakonodaje te države, nekateri se soočajo tudi z diskriminacijo zaradi narodnosti, vere in kulturne pripadnosti, ter slabša dostopnost do potrebnih informacij o zaposlitvenih možnostih. Zaradi teh dejavnikov se lahko ti posamezniki soočajo z brezposelnostjo in tudi z nižjo plačo. Za družbo in gospodarstvo je ključnega pomena, da se priseljenci učinkovito integrirajo. Če je priseljenec aktivno vključen, se zmanjšuje socialna izključenost, povečuje se gospodarska produktivnost, več delovne sile na trgu spodbuja kulturno raznolikost in prispeva k inovativnemu delovnemu okolju. Da bi to dosegli, lahko pozitivno vplivajo tako delodajalci kot tudi država, s tem da priseljencem ponujajo programe za učenje jezika, mentorstvo, svetovanje, priznavanje izobrazbe in kvalifikacije itd. (Economy-Pedia, brez datuma).

Pozitivni učinki priseljevanja ljudi so povečanje domače potrošnje, saj priseljenci porabljajo domačo hrano, prevoze, stanovanja, izobraževanje itd., kar spodbuja gospodarsko rast v domači državi. S priseljevanjem se poveča ponudba delovne sile in prenašajo se znanja. Kljub vsem pozitivnim učinkom so tudi negativni, kot je tveganje za porast nasilja in kaznivih dejanj, treba je okrepiti vlaganja v zdravstvo, izobraževanje in stanovanjsko infrastrukturo, ker prihaja do povečanja števila prebivalstva v državi (Economy-Pedia, brez datuma).

Priseljenci prispevajo h gospodarski rasti, s tem ko zapolnijo delovna mesta, ki niso ravno priljubljena med domačimi delavci. Na takih delovnih mestih so pogosto slabše razmere, dela so težavna in delavci zelo malo plačani. Veliko jih je izpostavljeno zlorabam, kršitvama delavskih pravic in delovne zakonodaje (Pajnik in drugi, 2010, str. 152).

2.1.6 Ženske na določenih segmentih trga dela

Položaj žensk na trgu dela se je po 2. svetovni vojni v veliko državah bistveno izboljšal, vendar se razlike v položaju glede na spol še danes lahko zaznajo, te razlike se pripisujejo tradicionalni vlogi ženske v gospodinjstvu (Čelebič in drugi, 2017, str. 5).

Osebe ženskega spola predstavljajo malo manj kot polovico delovno aktivnega prebivalstva, skoraj polovica delovno aktivnih žensk ima terciarno izobrazbo. Medtem je aktivnih moških s to stopnjo izobrazbe nekaj več kot četrtnina. Poklicna tveganja žensk in moških se pomembno razlikujejo. Kar 45 % žensk dela v dvajsetih t. i. feminiziranih poklicih, kot so npr. medicinske sestre, učiteljice, gospodinje, čistilke, administratorke. Ti poklici so dostikrat povezani z visokimi čustvenimi obremenitvami (Zavod za zdravstveno varstvo in usposabljanje Zaupnik, brez datuma).

Pri 50 letih starosti ženske prehajajo v menopavzo in s tem pride začasno porušenje hormonskega ravnotežja. Zaradi tega lahko nekaterim ženskam delo predstavlja oviro, če ne more izbrati bolj prilagojenega načina za opravljanje dela. V tem obdobju so ženskam dobrodošli občasni odmori, zaradi znojenja kakšne klimatske naprave itd. (Zavod za zdravstveno varstvo in usposabljanje Zaupnik, brez datuma).

Posebno pozornost je treba nameniti varovanju zdravja nosečih žensk in doječih mater z ustreznimi ukrepi varnosti in zdravja pri opravljanju dela. Nosečnost je naravno fiziološko stanje, vendar zahteva dodatno skrb in previdnost, saj je pomembno zaščititi tako mater kot tudi nerojenega otroka. Še posebej v prvih mesecih nosečnosti lahko delovno okolje pomembno vpliva na razvoj ploda. Številni dejavniki pri delu lahko ogrozijo otrokovo zdravje in povzročijo trajne posledice. Zato je ključno prepoznati in obvladovati tveganja, ki lahko vplivajo na plod ali na sposobnost za starševstvo, ter zagotoviti ustrezno zaščito za nosečnice in doječe matere (Zavod za zdravstveno varstvo in usposabljanje Zaupnik, brez datuma).

Po osamosvojitvi se je v Republiki Sloveniji zmanjšala razlika med spoloma v delovni aktivnosti, ki je danes relativno majhna glede na druge države. Na to so vplivali dejavniki, kot so tradicija zaposlovanja žensk, dobra dostopnost formalnega varstva predšolskih otrok, in sicer je vključenost otrok v vrtce relativno visoka, nekoliko bolj enakomerna delitev neplačanega dela v gospodinjstvu, saj moški v Sloveniji opravijo več tovrstnega dela kot v mnogih drugih državah, ter ureditev starševskega dopusta, ki omogoča koriščenje obema staršema in ženskam olajša vrnitev na delo. Kljub temu ženske še vedno pogosteje kot moški opravljajo delo s krajšim delovnim časom ali imajo zaposlitve za določen čas, kar prispeva k plačni vrzeli med moškim in ženskim spolom (Čelebič in drugi, 2017, str. 5).

Čeprav imajo ženske v večini višjo stopnjo izobrazbe in so bolj izobražene v primerjavi z moškimi, so njihove plače nižje. Pogosto se soočajo z ovirami pri napredovanju na višje delovno mesto ali boljšo pozicijo – t. i. »steklenimi stenami in stropi«, ki predstavljajo nevidne pregrade za doseg višjih, bolje plačanih položajev. Do plačne vrzeli med spoloma

pride zaradi različnih dejavnikov, kot so izbira izobrazbe in poklica, poklicna segregacija, delovne izkušnje, vrsta dela, opravljene ure ter tudi starševstvu (Čelebič in drugi, 2017, str. 5–6).

2.2 Socialne in ekonomske posledice izključenosti

Izključenost posameznika iz trga delovne sile ima lahko posledice tako zanj kot tudi za celotno družbo. To lahko pripelje do socialnih, družbenih in ekonomskih posledic. Poleg tega, da je delo vir dohodka, je tudi socialna vključenost, občutek vrednosti, osebna stabilnost, pripomore k razvijanju kompetenc, pridobivanju novega znanja in izkušenj (Höfler in Bojnec, 2013, str. 15).

Ko pride do izključenosti posameznika, lahko to na trgu dela povzroči pomanjkanje delovne sile in s tem prizadene številne sektorje. To se je tudi zgodilo v obdobju pandemije covid-19, saj so bile omejitve pri mobilnosti delovne sile, slabi delovni pogoji, nizka varnost itd. (Eurofound, 2023, str. 7).

Socialna izključenost posameznika ima velike posledice na posameznikovo duševno zdravje, mentalno in fizično zdravje, osebno življenje, lahko ima tudi vpliv na odnose z drugimi ter velik vpliv na položaj v družbi. Ko je oseba brezposelna, se v večini počuti izolirano, manjvredno, nekoristno, nesprejemljivo oz. nezaželeno v družbi, kar ima še toliko večji vpliv in se intenzivnejše kaže pri ranljivih skupinah. Pri ranljivih skupinah se to kaže še izraziteje, saj nimajo že v izhodišču enakega dostopa do družbenih virov in priložnosti, ko pa so izključene iz trga dela, so še toliko bolj izpostavljene izključevanju. Posledice, ki se lahko pojavijo zaradi izključenosti, so (Lorenčič, 2013, str. 66):

- Socialna izolacija, ker brezposelna oseba izgubi redne socialne stike z drugimi ljudmi, ki jih na delovnem mestu lahko vzpostavijo. Skozi čas se lahko zgodi, da prekine stike tudi z ljudmi in prijatelji, s katerimi se je v preteklosti družila. Do tega najpogosteje pride, ker brezposelna oseba večino časa preživi doma in nima obveznosti ter priložnosti za druženje.
- Negotovost glede prihodnosti, ki velja predvsem za mlade, saj posamezna oseba ne ve, kdaj in ali bo zaposlena. S tem ko je dlje časa izključena iz trga dela in ne najde zaposlitve, začne dvomiti in posledično tudi odlaša z osamosvojitvijo ter ustvarjanjem lastne družine.
- Zdravstvene težave, ki se lahko pojavijo zaradi stresa, ko je oseba brezposelna, lahko pripeljejo do različnih fizičnih in psihičnih težav. Lahko se začnejo pojavljati tesnoba, nespečnost in kronične bolezni. Priseljenci, ki nimajo urejenega zavarovanja, ne morejo obiskati in imeti svojega zdravnika.
- Stigmatizacija, to pomeni, da družba posameznika označuje in zmerja kot lenuha, odvečnega ali nekompetentnega. Pri priseljencih se lahko dostikrat zazna, da če ne dobi zaposlitve, se pojavijo predsodki, kot to, da so tujci neizobraženi ali nekompetentni.

- Nižja samopodoba, do katere lahko pride, če je posameznik dlje časa izključen iz trga dela in se ne more ponovno zaposliti oz. ne najde zaposlitve. Takrat lahko začne dvomiti v svoje znanje, sposobnosti, spretnosti, kar lahko pripelje v pomanjkanje motivacije.
- Depresija se lahko pojavi, predvsem če posameznik nima ob sebi podporne okolice in ljudi, na katere bi se lahko naslonil v težkih situacijah. Lahko se umaknejo iz družbe in trpijo zaradi brezposelnosti, ker se počutijo manjvredni.
- Občutek sramu, ker se lahko primerjajo z drugimi osebami, ki imajo zaposlitev. Sram ni nujno zaradi objektivnih okoliščin, ampak je družbeno pogojen. V okolju, kjer se delo enači z vrednostjo posameznika, je brezposelnost predstavljena kot neuspeh. Ženskam v obdobju porodniškega dopusta ali zaradi odsotnosti z dela zaradi skrbi za otroka se lahko pojavi občutek neizpolnjene ekonomske vloge in jih je sram, ker ne morejo biti prisotne na delovnem mestu.

Poleg socialnih posledic lahko posamezniki, družba in tudi država občuti ekonomske posledice zaradi izključenosti. Ekonomske posledice izključenosti se nanašajo na finančne, gospodarske in strukturne učinke, ki nastanejo zaradi odsotnosti posameznika na trgu dela. Izključenost iz trga dela za posameznika predstavlja izgubo glavnega vira dohodka, posledično ima manjšo potrošnjo, kar zmanjšuje bruto domači proizvod in se povečajo obremenitve socialnega sistema. Ker se posamezniku zmanjša kupna moč, ima to vpliv na lokalno gospodarstvo, saj se zmanjša povpraševanje po blagu in storitvah. Ekonomske posledice, ki lahko nastanejo (Lorenčič, 2013, str. 66–68):

- Finančna nestabilnost zaradi izgube glavnega vira dohodka, zaradi česar lahko pride do tega, da si posameznik ne more privoščiti osnovnih obveznosti za življenje, kot so hrana, stanovanje oz. najemnina itd. V veliko primerih lahko pride tudi do zadolževanja.
- Nižja potrošnja in vpliv na gospodarstvo – ko je v državi veliko brezposelnih ljudi, se v gospodarstvu zmanjšuje skupna potrošnja, saj si ti posamezniki v večini ne privoščijo izdelkov, storitev, ki niso nujnega pomena, temveč denar namenijo nujnim potrebščinam. To ima posledično vpliv na podjetja, saj jim prodaja upada in s tem lahko pripelje do dodatnega odpuščanja zaposlenih, ker ni potrebe po tolikšni količini delovne sile v podjetju. Ranljive skupine večino svojega pridobljenega dohodka porabijo za osnovne potrebščine.
- Odvisnost od socialnih transferjev, kot so socialna pomoč, subvencije za najemnine, otroški dodatki, nadomestila za brezposelnost itd., kar povečuje obremenitev državne blagajne.
- Neizkoriščen človeški kapital, ki ga nosi vsak posameznik, določeno znanje, kompetence, sposobnosti. Če je oseba brezposelna, teh sposobnosti, znanj, izkušenj ne more pokazati in uporabiti pri opravljanju določenega dela. Z leti se začnejo vse te sposobnosti zmanjševati, in če je posameznik dlje časa odsoten z delovnega mesta, se prav tako zmanjšujejo motivacija, samodisciplina in profesionalno znanje. Invalidi, ki imajo težavo z iskanjem zaposlitve, velikokrat ne morejo razviti svojih potencialov.

- Gospodarska škoda, ki nastane zaradi dolgotrajne izključenosti iz trga dela. Pomanjkanje delovne sile se pojavi v določenih panogah, medtem ko ostane skupina ljudi neizkoriščena, gospodarsko s tem izgublja možnost prilagajanja, inovativnost in produktivnost, kar je izrecnega pomena pri konkuriranju. Ko je veliko brezposelnih, posledično je tudi manj davkoplačevalcev, to zmanjšuje pokojninsko in zdravstveno blagajno.
- Višji javni izdatek zaradi dodatnega vlaganja v aktivacijo, programe usposabljanja, prekvalifikacije in subvencioniranje zaposlitev. Povečajo se proračunski izdatki zaradi izvajanja aktivne politike zaposlovanja in vlaganja v zdravstvo.

Poleg vseh posledic, ki jih občuti posameznik, ima izključenost vpliv tudi na državo. Brezposelnost prizadene državni proračun, saj se bolj povečajo izdatki kot prihodki. Izdatki se povečajo, ker država izplačuje nadomestila za primer brezposelnosti in storitve, ki jih zagotavlja, ter socialne transferje, ki jih izplačuje ranljivim skupinam, za nekatere invalidne osebe je potrebna tudi dodatna zdravstvena oskrba, ki je ravno tako lahko v državni lasti. Z brezposelnostjo posameznika država ne prejema davčnih prihodkov, ki jih prejema od zaposlenih oseb (Lorenčič, 2013, str. 65).

2.3 Pozitivna diskriminacija pri zaposlovanju ranljivih skupin

Varstvo pred diskriminacijo poleg tega, da prepoveduje neenako obravnavanje in zagotavlja formalne enakopravnosti, zagotavlja tudi enake možnosti in ukrepe zaradi različnih položajev neenakosti predvsem ranljivim skupinam ljudi. S tem želi te neenakosti odpraviti ali vsaj ponuditi blažilne ukrepe s posegi, spodbudami in različnimi vrstami pomoči (Lobnik, 2023, str. 149).

Zakon o enakih možnostih žensk in moških poudarja, da je ustvarjanje enakih možnosti naloga vsakega posameznika v družbi. To vključuje odpravljanje vseh morebitnih ovir, ki preprečujejo enak položaj med spoloma. Zakon prav tako spodbuja vzpostavitev pogojev za enako zastopanost obeh spolov na vseh področjih družbenega življenja (Lobnik, 2023, str. 149).

Da bi se zagotovila dejanska enakost, se na ravni države oblikujejo javne politike, kot so ukrepi aktivne politike zaposlovanja, ki s spodbudami podpirajo zaposlovanje ranljivih skupin. Ti ukrepi so pričakovani, saj se država zavezuje k njihovemu izvajanju. K izvajanju takih ukrepov se lahko zavežejo tudi zasebni delodajalci, s kotnim sistemom za zaposlovanje invalidov. Pozitivna diskriminacija so torej posebni ukrepi, ki so namenjeni spodbujanju enakih možnosti (Lobnik, 2023, str. 149).

Za zagotavljanje enakih možnosti ob prepovedi diskriminacije je treba upoštevati dva ključna pristopa, ki omogočata bolj pravično vključevanje posameznikov v delovno okolje. Eden od pristopov je različna obravnavo za zmanjševanje neenakosti med družbenimi skupinami, ki temelji na tem, da se ranljive skupine velikokrat soočajo z neugodnejšim

položajem. Da bi se ranljivim skupinam omogočilo enako izhodišče, so nujno potrebne spodbude, ugodnosti in dodatne pravice. Ukrepe lahko sprejme država s pomočjo javnih politik ali jih uvedejo posamezni delodajalci. Drugi pristop poudarja prilagoditev delovnega okolja glede na potrebe posameznika. To so ukrepi, ki izhajajo iz konteksta življenjskega položaja posameznika. Za invalidne osebe so te ukrepi in prilagoditve izrecnega pomena, tudi zakon določa obveznost razumnih prilagoditev. Te prilagoditve so nujne, da bi posameznik lahko imel možnost učinkovitega vključevanja v delo in delovno okolje. V primeru, da delodajalec tega ne zagotovi, gre za kršitev zakona in se šteje kot diskriminacija (Lobnik, 2023, str. 150).

Evropski steber socialnih pravic poudarja, da mora imeti vsak posameznik enake možnosti in biti enako obravnavan pri dostopu do zaposlitve, izobraževanja, socialne varnosti ter javnih dobrin in storitev, ne glede na svojo raso, spol, vero, invalidnost itd. Poleg tega zagotavlja pravice do hitre in individualne podpore za izboljšanje zaposlitvene možnosti, kar vključuje dostop do različnih oblik pomoči, svetovanja, usposabljanja ter do programa prekvalifikacije. V primeru spremembe zaposlitve ali kariernega prehoda imajo posamezniki pravico prenesti svoje pravice, ki so povezane s socialnim varstvom in izobraževanjem (Lobnik, 2023, str. 151).

Slovenska zakonodaja, zlasti Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) in Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), vsebuje posebne določbe, ki so namenjene zaščiti določenih ranljivih skupin. Država to uresničuje preko različnih mehanizmov: z uvajanjem spodbud, posebnih zaščitnih pravic in s predpisi, ki neposredno zavezujejo tudi druge deležnike (Lobnik, 2023, str. 151).

Poleg zakonodajnih ukrepov s strani države na področju trga dela izvaja tudi ciljno usmerjene programe, ki so ustvarjeni z namenom povečati zaposlenost prebivalstva in izboljšati delovanje trga dela. Pomemben dokument so Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja (v nadaljevanju APZ), ki ga določa Zakon o urejanju trga dela (ZUTD). Smernice za APZ, ki so ustvarjene za obdobje 2021–2025, temeljijo na nacionalnem razvoju usmeritev in podeljujejo prednostna področja ukrepanja (Lobnik, 2023, str. 154).

Prostovoljni ukrepi delodajalcev se velikokrat vključujejo v različne notranje strategije in dokumente podjetja, kot so politike enakosti, načrti za upravljanje raznolikosti in program vključevanja. Ukrepi, ki jih izvajajo delodajalci za spodbujanje enakih možnosti, vključujejo tri glavna področja, in sicer preventivne, nediskriminatorne in transparentne postopke zaposlovanja, ter ciljno usmerjene posebne ukrepe. Preventivni ukrepi zajemajo spoštovanje zakonodaje in preprečevanje diskriminacije na delovnem mestu, kot so urejeni notranji prostori, sprejet pravilnik in analize tveganj kršitev. Za delodajalce v zasebnem sektorju veljajo posebni ukrepi, ki so obvezni in zakonsko določeni. V to spadajo zakonsko določene kvote za zaposlovanje invalidov (ZZRZI), posebna pravna zaščita zaposlenih iz ranljivih skupin v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1) in obveznost poslovanja v

italijanskem ali madžarskem jeziku na območju, kjer živita avtohtoni narodni skupnosti. Poleg teh določenih obveznosti imajo možnost samoiniciativnega uvajanja dodatnih ukrepov. Primeri tovrstnih ukrepov so prilagojena komunikacija in informiranje, oglaševanje prostih delovnih mest v specializiranih medijih, ki so dostopni ranljivim skupinam, ponudba štipendije za specifične skupine in se razlikujejo od podjetja do podjetja (Lobnik, 2023, str. 161).

3 INVALIDSKA PODJETJA, ZAPOSLOTITVENI CENTRI IN SOCIALNA PODJETJA

3.1 Invalidsko podjetje

Invalidsko podjetje je podjetje, ki zagotavlja delovna mesta invalidnim osebam. Z ustanavljanjem invalidskega podjetja se spodbuja integracija ranljivih skupin (invalidov) na trg dela (Uršič, 1977, str. 34–35). Status invalidskega podjetja podeljuje na podlagi predhodnega mnenja vlade Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti in ga lahko pridobi družba z omejeno odgovornostjo (d.o.o.), delniška družba (d.d.) in komanditna družba (k.d.) (Čufer in Tabaj, 2004, str. 82).

Pravico do zaposlitve v invalidskem podjetju imajo vsi, ki imajo invalidnost priznano z zakonom. V Republiki Sloveniji so se invalidska podjetja prvič začela ustanavljati po koncu 2. svetovne vojne. Takrat je sekretariat za zdravstvo in socialno varnost priznal status invalidskega podjetja vsem tistim, ki so redno zaposlovali vsaj polovico invalidov od vseh zaposlenih. Leta 1976 so sprejeli Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ki je določal, da so družbe morale zaposlovati vsaj 40 % invalidnih oseb, če so želele pridobiti status invalidskega podjetja. V invalidskem podjetju imajo vsi zaposleni enake pravice in obveznosti, ne glede na to, ali gre za invalidno osebo ali ne. Zaposleni invalidi lahko prejemajo poleg plače tudi dodatek zaradi invalidnosti. Invalidska podjetja se financirajo s prihodki od prodaje izdelkov in storitev (Uršič, 1977, str. 38–39). Imajo pravico do davčnih olajšav, carinskih olajšav in proračunskih subvencij, oproščeni so plačevanja davka na dobiček, ni jim treba plačati davka na neizplačane plače, ne plačujejo carin za opremo in tehnične pripomočke, ki služijo usposabljanju in zaposlovanje invalidov, prejemajo subvencije za razvojna sredstva ZPIZ-a.

Za invalidska podjetja je ključno, da najprej opredelijo svoje neprofitno poslanstvo, ustvarjen dobiček od poslovanja uporabijo za uresničitev opredeljenega poslanstva, lasten razvoj in kakovost svojega dela (Čufer in Tabaj, 2004, str. 82).

V Republiki Sloveniji je registriranih 44 invalidskih podjetij, ki delujejo. Na sliki 1 v prilogi 2 je prikazano število invalidskih podjetij po posameznih krajih v Sloveniji za leto 2025. Iz podatkov je razvidno, da je največ invalidskih podjetij v Ljubljani, kar 7, in v Mariboru jih je 6. Za tem sledijo kraji, kot so Koper, Škofja Loka in Celje, kjer delujejo po 2 do 3

invalidska podjetja. V večini ostalih krajev je prisotno po le 1 invalidsko podjetje, kar kaže na razpršeno, a redkejšo prisotnost v manjših občinah. Takšna porazdelitev prikazuje, da so invalidska podjetja v večji meri skoncentrirana v urbanih središčih, kjer je večja dostopnost do delovne sile, poslovne podpore in programov za zaposlovanje invalidov (AJPES, 2025).

3.2 Zaposlitveni center

Zaposlitveni center predstavlja pravno osebo, katere osnovni namen je ustvarjanje in zagotavljanje zaščitene delovne mesta, ki so namenjena invalidnim osebam. Zaradi invalidnosti ne dosegajo od 30 do 70 % pričakovanih delovnih rezultatov in imajo s strani Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje izdano odločbo, da se lahko zaposlijo le na delovnih mestih, ki so zaščitena (Pravilnik o zaposlitvenih centrih (PRAV13181), Ur. l. RS, št. 8/18, 11/22 in 129/23, 2. člen). Invalidi, ki so zaposleni na zaščitene delovne mesta, so deležni strokovnega vodenja skozi celoten delovni proces. Svoje delo opravljajo v skladu z navodili, ki jim jih podajo strokovni delavci in sodelavci zaposlitvenega centra, ne glede na to, ali se delo opravlja v samem centru ali zunaj njega (PRAV13181, 3. člen).

Na zaščitene delovne mesta mora zaposlitveni center zaposliti vsaj 5 invalidov. Za podporo in vodenje teh invalidov zaposlitveni center zaposluje strokovne delavce. Število zaposlenih, ki niso invalidi, ne sme presegati števila zaposlenih invalidov. V centru, kjer je do 14 invalidov, je potreben 1 strokovni delavec, medtem ko sta v centrih, kjer je 15 ali več zaposlenih invalidov, potrebna 2 strokovna delavca. Od 25 zaposlenih invalidov je potreben na vsakih 10 invalidov 1 dodaten strokovni delavec. Poslovni prostori morajo biti prilagojeni, in sicer, da so dostopni, opremljeni tako, da lahko izvajajo svoje delo (PRAV13181, 4. člen).

Zaposlitveni centri, ki zaposlujejo od vključno 5 do vključno 10 invalidov, imajo pravico do sofinanciranja, in sicer sofinanciranje znaša 4.760 € mesečno, za vsakega dodatnega zaposlenega invalida se ta znesek zviša za 240 € na mesec (PRAV13181, 9. člen). Poleg tega pa ima pravico do prejemanja drugih javnih sredstev (PRAV1318, 10. člen).

V Republiki Sloveniji je 37 registriranih in delujočih zaposlitvenih centrov. Na sliki 2 v prilogi 2 je prikazano število zaposlitvenih centrov po posameznih krajih v Sloveniji za leto 2025. Največ zaposlitvenih centrov je v Ljubljani, ki močno izstopa v primerjavi z ostalimi. Sledita ji Maribor in Ptuj. Ostali kraji, kot so Koper, Pivka, Ljutomer in drugi, imajo po 1 zaposlitveni center (AJPES, 2025).

3.3 Socialno podjetje

Socialno podjetje je nepridobitna pravna oseba, ki je ustanovljena z namenom opravljanja dejavnosti v javnem interesu in vključevanja ranljivih skupin. Ustvarjeni dobiček vlagajo nazaj v svojo dejavnost. Deluje avtonomno, samostojno in po zakonih, vključeno je lahko

prostovoljno delo (Zakon o socialnem podjetništvu, ZSocP, Ur. l. RS, št. 20/11). V primerjavi z navadnim podjetjem ima socialno podjetje dva cilja, in sicer ekonomski in socialni, pri čemer ima socialni cilj prednost pred ekonomskim. Ekonomski cilj je namenjen bolj kot orodje za doseganje višjega, družbeno koristnega cilja. Zaradi tega dobiček ni edino, kar se lahko uporablja za merjenje uspešnosti, saj je ključnega pomena to, koliko podjetje dejansko prispeva k reševanju družbenega izziva, za katerega je bilo ustanovljeno. Ključna razlika med socialnim in klasičnim podjetjem je način odločanja, saj v socialnem podjetju glasovna pravica ni odvisna od finančnega vložka. Ne glede na to, kolikšen delež ima kdo, imajo vsi člani enak glas pri sprejemanju odločitev (Natsvlishvili, 2018, str. 53).

Socialna podjetja prispevajo h gospodarskemu razvoju države, predvsem ko socialno podjetje zaposluje ranljive skupine, saj imajo težavo pri zaposlovanju. Nekateri skladi opredeljujejo socialnega podjetnika kot tistega, ki ima inovativen pristop k reševanju najbolj bolečih socialnih težav (Natsvlishvili, 2018, str. 55).

Za socialna podjetja veljajo naslednja načela: načelo nepridobitnosti, ki določa, da premoženje in ustvarjene prihodke vlaga nazaj v podjetje, načelo enakopravnosti članstva določa, da ustanovitelj ali lastnik nima prevladujočega vpliva pri odločanju in da se odločitve sprejemajo po načelu »en član, en glas«, ter načelo prostovoljnosti, ki določa, da se v poslovanje socialnega podjetja lahko prostovoljno vključijo vsi deležniki (Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport, 2024).

Na sliki 3 v prilogi 2 so prikazana socialna podjetja po krajih v Sloveniji v letu 2025. Vseh skupaj je registriranih in delujočih 190 socialnih podjetij na območju Slovenije. Prikazani so tisti kraji, ki imajo največ socialnih podjetij, za večjo preglednost pa so vsi kraji z enim samim podjetjem združeni pod kategorijo »Drugo« (AJ PES, 2025).

Največ socialnih podjetij deluje v Ljubljani (51), sledijo Maribor (20), Murska Sobota (8) ter Kočevje in Ljutomer (po 4). V ostalih prikazanih krajih so od dve do tri podjetja. Kategorija "Drugo" obsega 103 kraje, v katerih deluje le eno socialno podjetje, kar kaže na razpršenost tovrstne dejavnosti po celotnem ozemlju Slovenije, vendar z izrazitim poudarkom v večjih urbanih središčih (AJ PES, 2025).

3.4 Primeri pozitivne diskriminacije

Primeri pozitivne diskriminacije v Sloveniji (Združenje izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije v Republiki Sloveniji, 2022; P., R., 2019; Pust, 2023):

- Društvo za pomoč in samopomoč Želva – Eureka Žalec: Društvo je leta 2022 prejelo nagrado za dobro prasko pri zaposlovanju v letu 2021, ki že od leta 2001 deluje na področju duševnega zdravja in socialnega vključevanja in je bilo ustanovljeno z namenom, da se programi pomoči izvajajo bolj učinkovito izven javnih ustanov. Društvo zaposluje najbolj ranljive skupine, kot so osebe, ki imajo težave v duševnem zdravju, bivše uporabnike programov za zdravljenje zasvojenosti ter težje zaposljive invalidne

osebe. Leta 2021 je bilo v društvu zaposlenih 13 oseb, od tega je bilo 9 invalidov, kar predstavlja 70-% delež med vsemi zaposlenimi. Zaposleni invalidi sodelujejo pri socialnovarstvenih programih, kot so zavetišče za brezdomce, dnevni center za osebe s težavami v duševnem zdravju, javna kuhinja, pomoč na domu in svetovalna pomoč uporabnikom drog.

- Pro Storitve: Podjetje v praksi spodbuja zaposlovanje mladih, ki nimajo izkušenj. Namesto tega, da zahtevajo običajne prijave na razpis za delovna mesta, zahtevajo kratek video posnetek, na katerem se kandidat predstavi. Izbranim kandidatom omogočijo plačano pripravništvo in ponudijo možnost kasnejše redne zaposlitve v njihovem podjetju. Veliko kandidatov se tudi odloči ostati v njihovem podjetju. Mladim ponujajo priložnosti za osebni razvoj, mentorstvo in karierno rast. Mlade tudi spodbujajo tako, da jim ponujajo mentorstvo in podporo.
- Mercator: Podjetje Mercator že kar nekaj let vključuje starejše osebe v delo in upokoјence za občasno delo, predvsem na področju operativnih nalog v trgovinah. V letu 2023 je v njihovem kolektivu sodelovalo celo 90 upokoјencev, velik del so njihovi nekdanji zaposleni. V podjetju opažajo veliko zanimanje za to obliko dela. Razlogi, zaradi katerih se želijo vključevati, so ohranjanje socialne mreže in občutek pripadnosti, nekateri si želijo ustvariti dodaten prihodek.

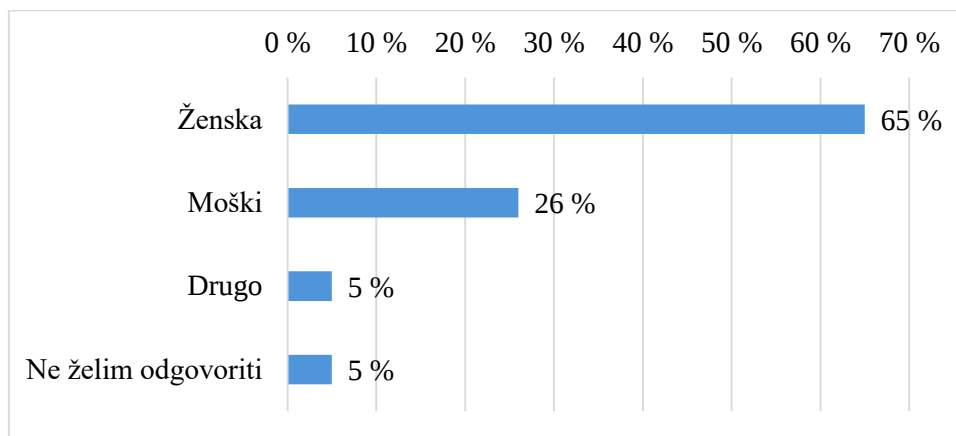
4 RAZISKAVA O INTEGRACIJI RANLJIVIH SKUPIN NA TRG DELA

4.1 Potek raziskave in predstavitev vzorca

Na spletni strani 1KA je bil oblikovan anketni vprašalnik na temo Integracija ranljivih skupin na trg dela, ki je imel 11 vprašanj. Raziskava je potekala v juliju in avgustu leta 2025. V raziskavi je sodelovalo 115 oseb. Raziskovalna vprašanja so: kako javnost dojema vključevanje ranljivih skupin na trg dela, ali javnost podpira ukrepe pozitivne diskriminacije pri zaposlovanju, kakšni so najpogostejši predsodki, povezani z ranljivimi skupinami na delovnem mestu, Katere ranljive skupine ljudje dojemajo kot najbolj prikrajšane na trgu dela, ali ljudje verjamejo, da imajo ranljive skupine enake možnosti za zaposlitev kot drugi.

V raziskavi je sodelovalo skupaj 115 oseb, kar je prikazano na sliki 1, največji delež predstavljajo ženske, kar 65 %. Moških je bilo 26 %, kar predstavlja približno četrtno vzorca. Preostali anketiranci so se identificirali kot »drugo« (5 %) oz. so izbrali možnost »ne želim odgovoriti« (5 %).

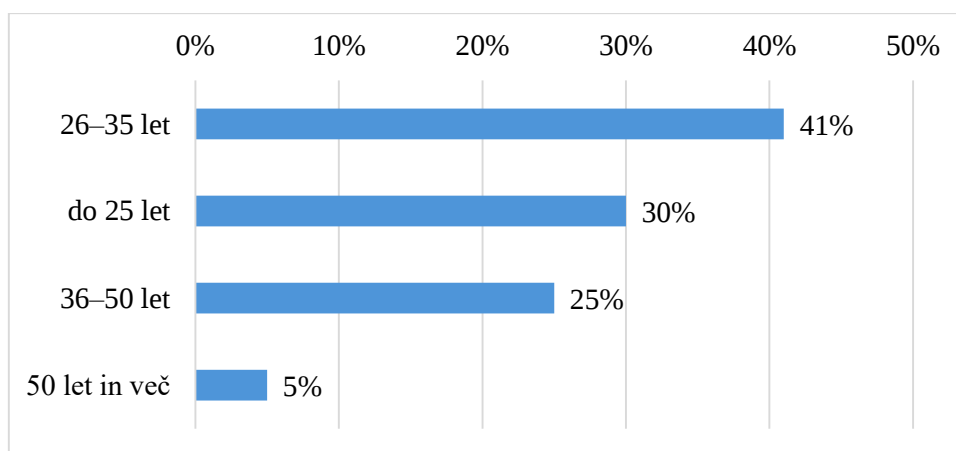
Slika 1: Spol anketirancev



Vir: lastno delo.

S slike 2 je razvidno, da prevladuje starostna skupina 26–35 let, in sicer predstavlja 41 % vseh sodelujočih. Sledi skupina do 25 let s 30 %, kar kaže na pomemben delež mlajših posameznikov v raziskavi. Starostna skupina 36–50 let predstavlja 25 % anketirancev, medtem ko je delež oseb, starejših od 50 let, najmanjši, in sicer 5 %.

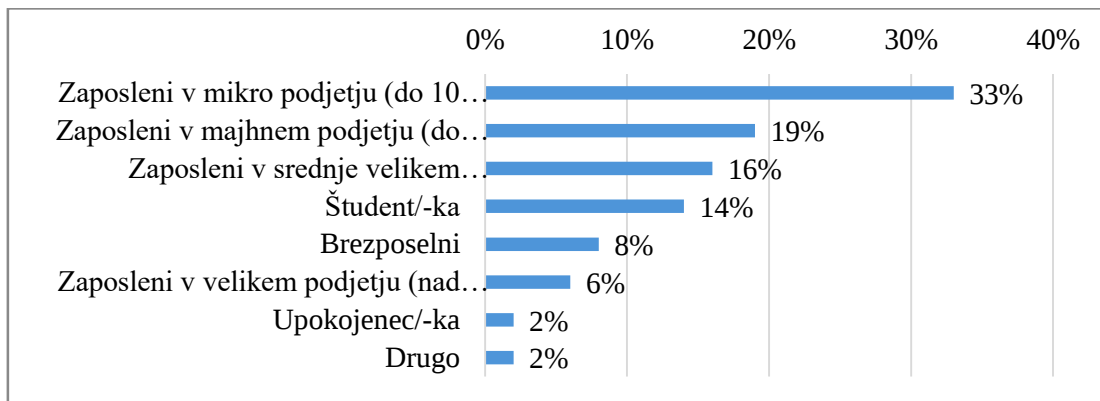
Slika 2: Starost anketirancev



Vir: lastno delo.

Na sliki 3 je prikazano, da največji delež anketiranih oseb predstavljajo zaposleni v mikro podjetjih (do 10 zaposlenih), in sicer 33 % vseh sodelujočih. Sledijo zaposleni v majhnih podjetjih (do 50 zaposlenih) z 19 % in zaposleni v srednje velikih podjetjih (do 250 zaposlenih) s 16 %. Študenti predstavljajo 14 % vzorca, kar kaže na prisotnost mlajše, še ne zaposlene populacije. Brezposelni anketiranci predstavljajo 8 %, medtem ko je delež zaposlenih v velikih podjetjih (nad 250 zaposlenih) nižji, in sicer 6 %. Upokojeanci in anketiranci, ki so izbrali možnost »drugo«, predstavljajo po 2 %.

Slika 3: Status anketirancev

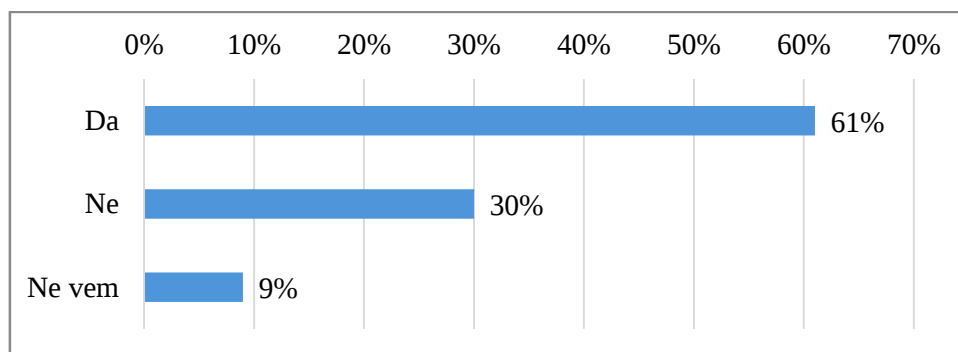


Vir: lastno delo.

4.2 Predstavitev rezultatov raziskave

Na vprašanje, ali so na svojem delovnem mestu že imeli sodelavca, ki spada v katero od ranljivih skupin (npr. invalidi, priseljenci, starejše osebe, dolgotrajno brezposelni ipd.), je odgovorilo 115 oseb. Na sliki 4 je prikazano, da večina anketirancev (61 %) odgovarja pritrdilno, kar nakazuje na to, da ima pomemben delež anketirancev neposredno izkušnjo s sodelavcem iz ranljive skupine. 30 % anketirancev odgovarja, da takšnih izkušenj nimajo, medtem ko jih je 9 % navedlo, da ne vedo, kar lahko nakazuje na nejasno zaznavanje ali pomanjkanje informacij o sodelavcih.

Slika 4: Izkušnje anketirancev s sodelavci iz ranljivih skupin

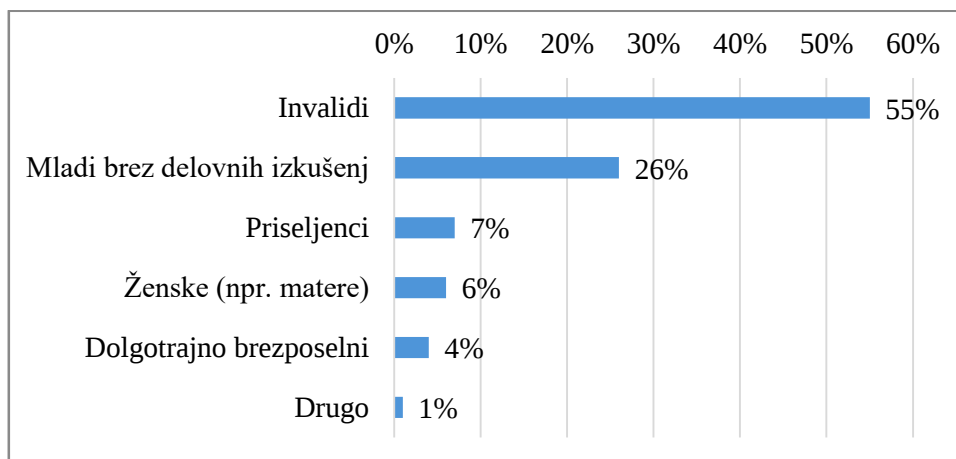


Vir: lastno delo.

Skupno je 114 anketiranih oseb odgovorilo na vprašanje, katera od ranljivih skupin ima po njihovem mnenju največ težav pri iskanju zaposlitve. Na sliki 5 je prikazano, da več kot polovica anketirancev (55 %) meni, da imajo največ težav pri zaposlovanju invalidi, kar kaže na visoko zaznavanje in zaznavanje ovir, s katerimi se ta skupina sooča na trgu dela. Sledi skupina mladih brez delovnih izkušenj (26 %), kar nakazuje na zavedanje težav pri vstopu na trg dela. Priseljence kot najbolj ranljivo skupino izpostavlja 7 % anketirancev, ženske

(npr. matere) 6 %, medtem ko dolgotrajno brezposelne osebe izpostavljajo 4 % sodelujočih. Možnost »drugo« je izbral 1 % anketirancev.

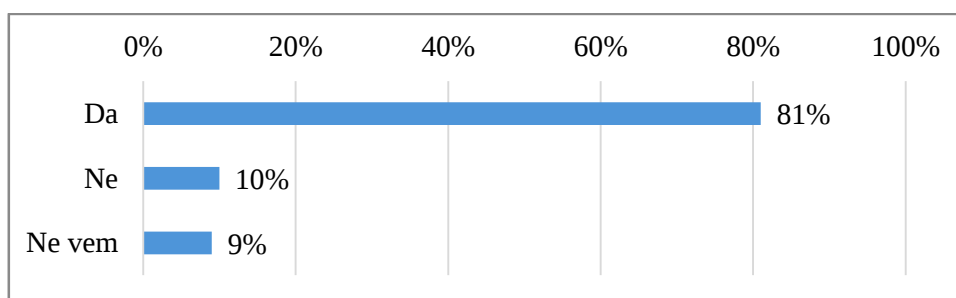
Slika 5: Mnenje anketirancev o težavah ranljivih skupin pri iskanju zaposlitve



Vir: lastno delo.

Na sliki 6 so prikazani odgovori anketirancev glede njihovega stališča do obstoja posebnih spodbud za zaposlovanje ranljivih skupin, kot so kvote in subvencije. Na vprašanje je odgovorilo skupno 113 oseb. Večina anketirancev (81 %) meni, da je pravično, da obstajajo posebne oblike spodbujanja zaposlovanja ranljivih skupin. 10 % vprašanih meni, da takšni ukrepi niso pravični, in 9 % anketirancev se glede vprašanja ni znalo opredeliti in je odgovorilo »ne vem«.

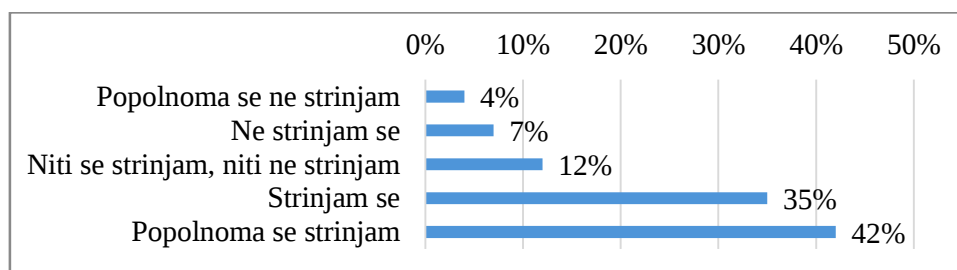
Slika 6: Mnenje anketirancev o pravičnosti spodbud za zaposlovanje ranljivih skupin



Vir: lastno delo.

Večina anketirancev meni, da je pozitivna diskriminacija, kot je prednost pri zaposlovanju ranljivih skupin, upravičena. Na sliki 7 so prikazani odgovori, da se s trditvijo popolnoma strinja 42 % anketiranih, dodatnih 35 % pa se strinja, kar pomeni, da skupno 77 % vprašanih podpira takšen ukrep. Nevtravno stališče, torej, da se s trditvijo niti strinjajo niti ne strinjajo, je zavzelo 12 % anketirancev. Nestrinjanje s pozitivno diskriminacijo izraža 7 % vprašanih, medtem ko se 4 % s trditvijo popolnoma ne strinjajo.

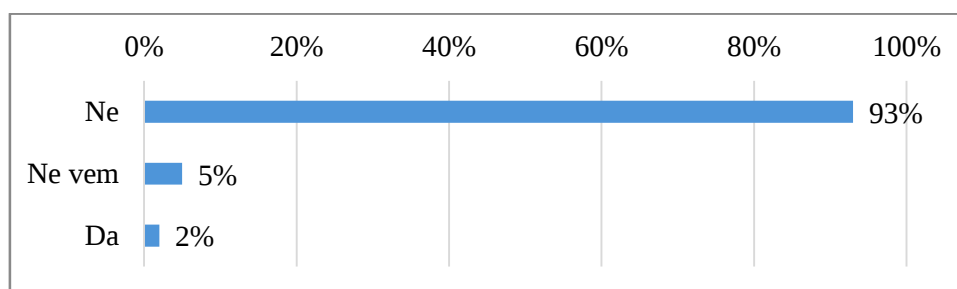
Slika 7: Stopnja strinjanja z upravičenostjo pozitivne diskriminacije



Vir: lastno delo.

Na vprašanje, ali bi jih motilo, če bi bil njihov sodelavec oseba iz ranljive skupine, je odgovorilo skupno 111 anketiranih oseb. Slika 8 prikazuje, da je kar 93 % vprašanih je odgovorilo, da jih to ne bi motilo, kar kaže na pozitivno naravnost do vključevanja oseb iz ranljivih skupin v delovno okolje. Le 2 % anketirancev sta izrazila, da bi jih to motilo, medtem ko se 5 % vprašanih ni znalo opredeliti.

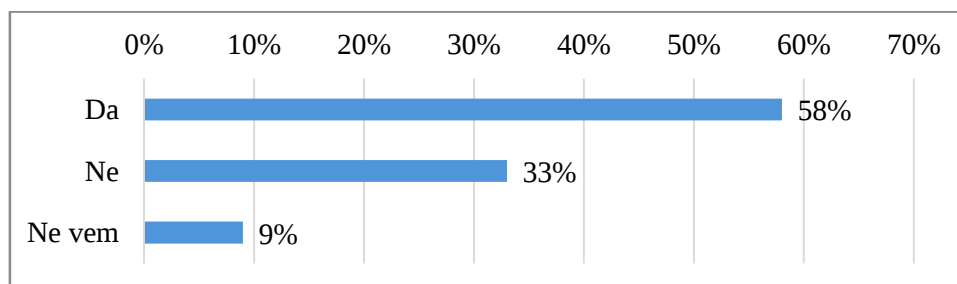
Slika 8: Stališča anketirancev do sodelovanja z osebami iz ranljivih skupin na delovnem mestu



Vir: lastno delo.

Na vprašanje, ali ranljive skupine potrebujejo dodatno podporo (npr. mentorstvo, usposabljanja, prilagoditve delovnega mesta), je prikazano na sliki 9 in je 58 % anketirancev odgovorilo pritrdilno, 33 % jih meni, da takšna podpora ni potrebna, medtem ko se 9 % anketirancev ni znalo opredeliti.

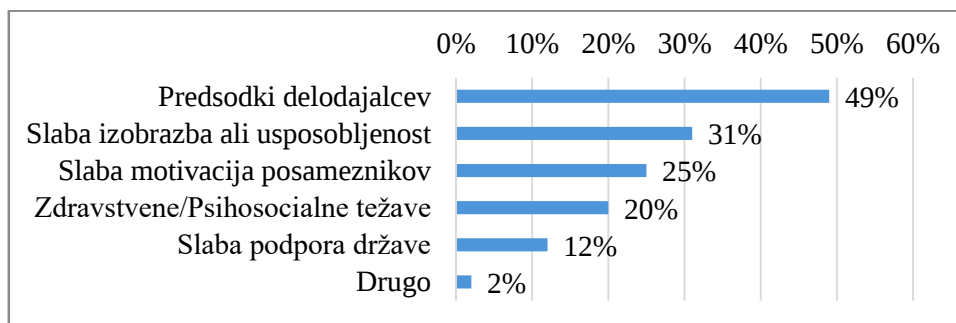
Slika 9: Mnenje anketirancev o potrebi po dodatni podpori za ranljive skupine



Vir: lastno delo.

Na vprašanje, kaj je po mnenju anketirancev največja ovira za vključevanje ranljivih skupin na trg dela, je skoraj polovica vprašanih (49 %) kot ključno oviro izpostavila predsodke delodajalcev, kar je prikazano na sliki 10. 31 % anketirancev meni, da je težava v slabi izobrazbi ali usposobljenosti, sledijo slaba motivacija posameznikov (25 %), zdravstvene oziroma psihosocialne težave (20 %) ter slaba podpora države, ki jo je izpostavilo 12 % vprašanih. Le 2 % anketirancev sta navedla druge razloge.

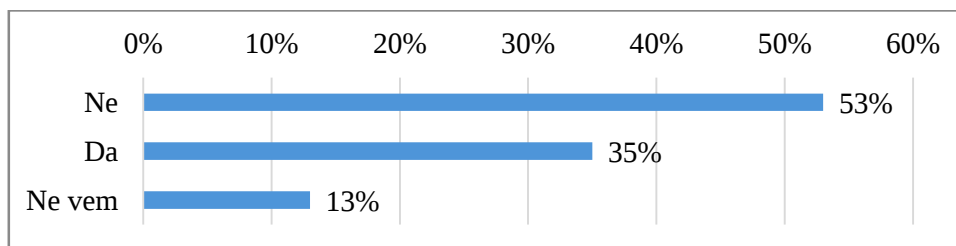
Slika 10: Dejavniki, ki po mnenju anketirancev ovirajo vključevanje ranljivih skupin na trg dela



Vir: lastno delo.

Na vprašanje, ali anketiranci menijo, da imajo ranljive skupine enake možnosti za zaposlitev kot vsi drugi, slika 11 prikazuje odgovore in sicer se 53 % ni strinjalo, kar kaže na prepričanje, da ranljive skupine nimajo enakih zaposlitvenih možnosti. 35 % vprašanih meni, da ranljive skupine enake možnosti imajo, medtem ko se je 13 % anketirancev opredelilo kot »ne vem«.

Slika 11: Percepcija enakosti možnosti za zaposlitev ranljivih skupin



Vir: lastno delo.

4.3 Glavne ugotovitve raziskave

Zaključna strokovna naloga preučuje integracijo ranljivih skupin na trg dela, na podlagi izvedene empirične raziskave in oblikovanega anketnega vprašalnika so pridobljene ključne ugotovitve, ki podajajo odgovore na zastavljena raziskovalna vprašanja.

- Kako javnost dojema vključevanje ranljivih skupin na trg dela?

Na podlagi pridobljenih podatkov je razvidno, da javnost večinoma prepoznava pomen vključevanja ranljivih skupin na trg dela. Mnogi anketiranci so mnenja, da je takšna

integracija pomembna za zmanjševanje socialne izključenosti in revščine, prav tako pa jo povezujejo z večjo družbeno pravičnostjo. Kljub vsemu temu obstaja del populacije, ki izraža dvome o učinkovitosti in smiselnosti teh prizadevanj, zlasti v primeru večjih prilagoditev delovnih pogojev. Na podlagi anketnih rezultatov lahko rečemo, da so anketiranci mnenja, da imajo invalidi največ težav z vključevanjem v delovno okolje zaradi telesnih okvar. Sledijo jim mladi zaradi pomanjkanja izkušenj.

- Ali javnost podpira ukrepe pozitivne diskriminacije pri zaposlovanju?
Rezultati kažejo, da se večina strinja s tem, da obstajajo pozitivne diskriminacije. Več kot polovica anketiranih podpira ukrepe pozitivne diskriminacije in se strinja s tem, da obstajajo spodbude za zaposlovanje ranljivih skupin. Manjši del anketiranih ima pomisleke, da to ni pravično, in sicer le 10 % anketiranih oseb. Prav tako je večina anketirancev odgovorila, da so pozitivne diskriminacije upravičene.
- Katere ranljive skupine ljudje dojemajo kot najbolj prikrajšane na trgu dela? Največ anketirancev meni, da so najbolj prikrajšani invalidi, mladi brez delovnih izkušenj in priseljenci. Sledijo ženske in dolgotrajno brezposelni. Invalide zaznavajo kot najbolj ranljive, ker imajo lahko tudi fizične ovire in se težko gibljejo, kar že predstavlja problem priti na delo. Mladi imajo težavo z vključevanjem na trg dela, ker jim primanjkuje izkušenj, ki jih delodajalci cenijo. Ženske so kot posebej ranljiva skupina omenjene predvsem v povezavi z materinstvom in slabšimi možnostmi za napredovanje.
- Ali ljudje verjamejo, da imajo ranljive skupine enake možnosti za zaposlitev kot drugi? Večina anketirancev meni, da ranljive skupine nimajo enakih možnosti za zaposlitev. Med ključnimi razlogi, ki so jih navedli, so predsodki delodajalcev. To že na samem začetku predstavlja oviro, saj se nimajo možnosti dokazati. Za tem so navedli slabo izobrazbo ali usposobljenost ter slabo motivacijo posameznikov za vključevanje na trg dela. Za nekatere od ranljivih skupin predstavljajo ovire zdravstvene in psihosocialne težave in kot zadnje so navedli tudi slabo podporo države.

5 SKLEP

Zaključno strokovno delo je osvetlilo pomembno in aktualno temo vključevanja ranljivih skupin na trg dela. Predstavljen je pojem ranljivih skupin, kategorije ranljivih skupin ter vloga zaposlitvenih centrov, invalidskih podjetij in socialnih podjetij za vključevanje ranljivih skupin na trg dela.

Raziskava o integraciji ranljivih skupin na trg dela je pokazala, da večina anketiranih podpira vključevanje teh skupin in prepozna pomen enakih možnosti, vendar hkrati obstajajo pomisleki glede učinkovitosti določenih ukrepov. Večina jih meni, da je pozitivna diskriminacija upravičena. Zaznani so tudi še vedno prisotni predsodki, ki se nanašajo predvsem na delovno učinkovitost in njihove priložnosti za vstopanje na trg dela, kot oviro so anketiranci omenili predsodke delodajalcev in slabo izobrazbo ter usposobljenost pripadnikov te skupine. Menijo, da so najbolj prikrajšane skupine dolgotrajno brezposelni, invalidi in priseljenci in da nimajo enakih možnosti na trgu dela.

Raziskava potrjuje, da javnost v veliki meri prepoznava obstoječe ovire, s katerimi se srečujejo ranljive skupine, in se jih zaveda, vendar obstajajo bistvene razlike v razumevanju in podpori različnim ukrepom. Integracija teh skupin ostaja družbeno pomembna in kompleksna, ki zahteva uravnotežen pristop med solidarnostjo, zakonodajo in realnimi zmogljivostmi delovnega trga.

Na podlagi ugotovitev lahko sklepamo, da je integracija ranljivih skupin na trg dela kompleksno področje, ki zahteva celovit pristop. Ključna je kombinacija ustreznih javnih politik, ozaveščanja delodajalcev in širše družbe ter odpravljanje stereotipov in predsodkov. Brez aktivnega sodelovanja vseh družbenih akterjev ni mogoče doseči resnične enakosti in vključujoče družbe. Dober korak je naredila že država z uvajanjem kvot in spodbud ter nadomestil, kar je bistveno povečalo zanimanje in na neki način tudi prisililo vključevanje ranljivih skupin ter ponujanje vsakemu posamezniku enake možnosti in priložnosti.

SEZNAM KLJUČNE LITERATURE

1. Čelebič, T., Kajzer, A., Perko, M. in Tršelič Selan. (2017). Položaj žensk na trgu dela v primerjavi s položajem moških v Sloveniji. *IB revija*, 51(2), 5–13.
2. Lah, L. M., Svetin, I. in Razpotnik, B. (2013). *Starejši na trgu dela*. Statistični urad Republike Slovenije.
3. Lobnik, M. (2023). *Zagotavljanje enakih možnosti in preprečevanje diskriminacije pri zaposlovanju in delu*. <https://zagovornik.si/wp-content/uploads/2023/03/Zagotavljanje-enakih-moznosti-in-preprecevanje-diskriminacije-pri-zaposlovanju-in-delu.pdf>
4. Natsvlishvili, I. (2018). Social entrepreneurship and corporate social responsibility in the context of a moral economy. *Our economy*, 64(4), 49–59.
5. Svetlik, I. (1985). *Brezposelnost in zaposlovanje*. Delavska enotnost.

LITERATURA IN VIRI

1. Agencija za javnopravne evidence in storitve – AJPES. (2025). <https://www.ajpes.si>
2. Bregar, N. (2023). *Učinkovitost dveh različnih programov socialne aktivacije* (diplomsko delo). Fakulteta za socialno delo Univerze v Ljubljani.
3. Brictly. (brez datuma). *Dolgotrajna brezposelnost: definicija, vzroki in učinki*. <https://sl.brictly.com/dolgotrajna-brezposelnost-njegovi-vzroki-in-ucinki>
4. Čufer, A. in Tabaj, A. (2004). Zaposlovanje invalidov v invalidskih podjetjih. *Socialno delo*, 43(2–3), 79–85.
5. Economy-Pedia. (brez datuma). *Priseljenec – kaj je to, opredelitev in koncept*. <https://sl.economy-pedia.com/11030815-immigrant>
6. Eurofound. (2023). *Societal implications of labour market instability*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/societal-implications-labour-market-instability>

7. Gracin, T. (2016). Ranljive skupine in njihova inkluzija v družbi. *Izzivi prihodnosti*, 1(3), 107–125.
8. Grimšič, R. (2013). *Ranljive skupine oseb na trgu dela*. https://socialna-druzba.si/novice/571_ranljive-skupine-oseb-na-trgu-dela
9. Höfler, K. in Bojnec, Š. (2013). Kvalitativna analiza vzrokov in posledic brezdomstva. *Socialno delo*, 52(4), 261–271.
10. Ignjatović, M. (2006). Položaj mladih na trgu delovne sile. *IB revija*, 40(4), 66–69.
11. Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije. (brez datuma a). *Kvota*. <https://www.srips-rs.si/sl/zaposlovanje-invalidov/kvota>
12. Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije. (brez datuma b). *Pripomoček za izračun kvote zaposlovanja invalidov*. <https://www.srips-rs.si/zaposlovanje-invalidov/kvota/izracun-kvota>
13. Kadri, A., Bobek, V. in Horvat, T. (2021). The European Social Fund supports the reintegration of the long-term unemployed individuals aged 50+ into the labor market - a comparison of the Federal States in Austria. *Our economy*, 67(2), 49–65.
14. Lorenčič, E. (2013). Model zaposlenosti: možna rešitev problema brezposelnosti? *Naše gospodarstvo*, 59(5–6), 64–75.
15. Malačič, J. (2006). Mladi in starejši v pasteh sprememb na trgu dela. *IB revija*, 40(4), 83–85.
16. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2023). *Ranljive skupine na trgu dela*. <https://www.gov.si teme/ranljive-skupine-na-trgu-dela/>
17. Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport. (2024). *Socialno podjetništvo*. <https://www.gov.si teme/socialno-podjetnistvo>
18. P., R. (2019). *Podjetje, ki nudi plačano pripravništvo, po njem pa zaposlitev!* <https://www.24ur.com/novice/slovenija/podjetje-ki-nudi-placano-pripravnistvo-po-njem-pa-zaposlitev.html>
19. Pajnik, M., Bajt, V. in Herič, S. (2010). Migranti na trgu dela v Sloveniji. *Dve domovini*, 32, 151–167.
20. Pravilnik o zaposlitvenih centrih (PRAV13181). *Uradni list RS*, št. 8/18, 11/22 in 129/23.
21. Pust, S. (2023). *Mladih ni, zato ta slovenska podjetja v lovu za upokojence*. <https://www.zurnal24.si/slovenija/mladih-ni-zato-ta-slovenska-podjetja-v-lovu-za-upokojenci-413698>
22. Trbanc, M., Boškić, R., Kobal, B. in Rihter, L. (2003). *Socialna in ekonomska vključenost ranljivih skupin v Sloveniji - možni ukrepi za dvig zaposljivosti najbolj ranljivih kategorij težje zaposljivih in neaktivnih oseb: Raziskovalno poročilo*. Fakulteta za družbene vede Ljubljana.
23. Trebežnik, J. (2024). Aktivacija dolgotrajno brezposelnih v Sloveniji. *Glasnik Slovenskega etnološkega društva*, 64(1), 31–42.
24. Uršič, C. (1997). Zaposlovanje invalidov v invalidskih podjetjih. *Socialno delo*, 36(1), 55.
25. Zakon o socialnem podjetništvu (ZSocP). *Uradni list RS*, št. 20/11.

26. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (2022). *Starejši (stari 50 let ali več) na trgu dela*. https://www.ess.gov.si/fileadmin/user_upload/Trg_dela/Dokumenti_TD/Trg_dela_v_stevilkah/Skupine_brezposelnih/Starejsi-december_2022.pdf
27. Zavod za zdravstveno varstvo in usposabljanje Zaupnik. (brez datuma). *Ženske* <https://zssszaupnikvzd.si/baza-znanja/elementi-sistema-varnosti-in-zdravja-pri-delu/ranljive-skupine-zaposlenih/zenske/zenske>
28. Združenje izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije v Republiki Sloveniji. (2022). *Invalidom prijazno podjetje*. <https://www.rtv slo.si/dostopno/clanki/invalidom-prijazno-podjetje/642368>

PRILOGE

Priloga 1: Anketni vprašalnik

Spoštovani,

sem Tanja Maližević in izvajam raziskavo za zaključno strokovno nalogo na Ekonomski fakulteti, Univerza v Ljubljani, na temo Integracija ranljivih skupin na trg dela. Vaši odgovori so anonimni in bodo uporabljeni izključno za raziskovalne namene.

Hvala za sodelovanje!

1. Ali ste imeli kdaj sodelavca iz ranljive skupine (invalid, priseljenec, starejša oseba, dolgotrajno brezposelni itd.)?
☐ Da
☐ Ne
☐ Ne vem
2. Za katero ranljivo skupino menite, da ima največ težav pri iskanju zaposlitve?
☐ Invalidi
☐ Mladi brez delovnih izkušenj
☐ Starejši delavci
☐ Priseljenci
☐ Dolgotrajno brezposelni
☐ Ženske (npr. matere, v menopavzi)
☐ Drugo: _____
3. Se vam zdi pravično, da obstajajo posebne spodbude za zaposlovanje ranljivih skupin (npr. kvote, subvencije)?
☐ Da
☐ Ne
☐ Ne vem
4. Kako močno se strinjate z naslednjo trditvijo: »Pozitivna diskriminacija (npr. prednost pri zaposlitvi za ranljive skupine) je upravičena.«
☐ Popolnoma se strinjam
☐ Strinjam se
☐ Niti se strinjam niti se ne strinjam
☐ Ne strinjam se
☐ Popolnoma se ne strinjam
5. Ali bi vas motilo, če bi bil vaš sodelavec oseba iz ranljive skupine (npr. invalid, priseljenec)?
☐ Da
☐ Ne

☐ Ne vem

6. Menite, da ranljive skupine potrebujejo dodatno podporo (npr. mentorstvo, usposabljanja, prilagoditve delovnega mesta)?

☐ Da

☐ Ne

☐ Ne vem

7. Po vašem mnenju, kaj je največja ovira za vključevanje ranljivih skupin na trg dela? (možnost več odgovorov)

☐ Predsodki delodajalcev

☐ Slaba izobrazba ali usposobljenost

☐ Slaba podpora države

☐ Slaba motivacija posameznikov

☐ Zdravstvene/psihosocialne težave

☐ Drugo: _____

8. Ali menite, da imajo ranljive skupine enake možnosti za zaposlitev kot vsi ostali?

☐ Da

☐ Ne

☐ Ne vem

9. Spol:

☐ Moški

☐ Ženska

☐ Drugo

☐ Ne želim odgovoriti

10. Starost:

☐ do 25 let

☐ od 25 do 35

☐ do 36 do 50

☐ več kot 50 let

11. Status:

☐ zaposleni v mikro podjetju (do 10 zaposlenih)

☐ zaposleni v majhnem podjetju (do 50 zaposlenih)

☐ zaposleni v srednje velikem podjetju (do 250 zaposlenih)

☐ zaposleni v velikem podjetju (nad 250 zaposlenih)

☐ študent/-ka

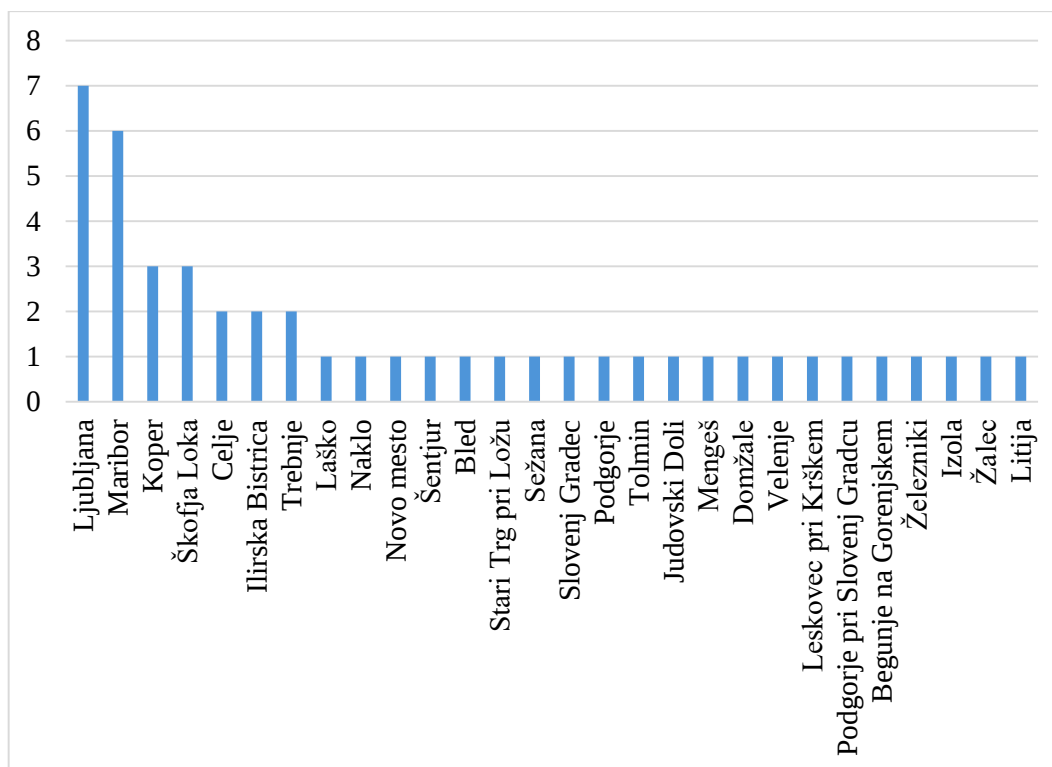
☐ upokojenec/-ka

☐ brezposelni

☐ drugo: _____

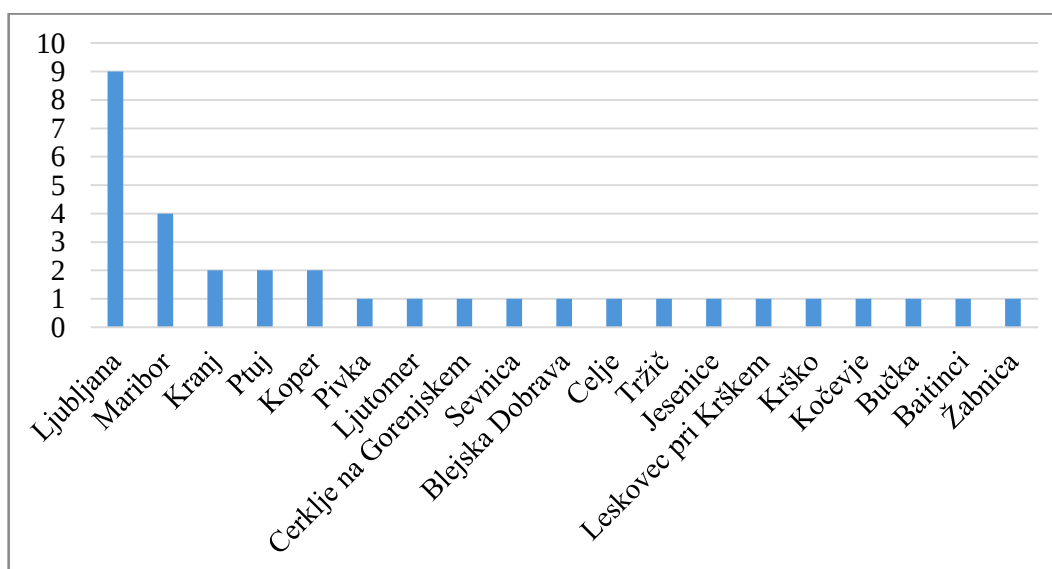
Priloga 2: Število invalidskih in socialnih podjetij ter zaposlitvenih centrov po krajih v Sloveniji

Slika 1: Invalidska podjetja po krajih v Republiki Sloveniji



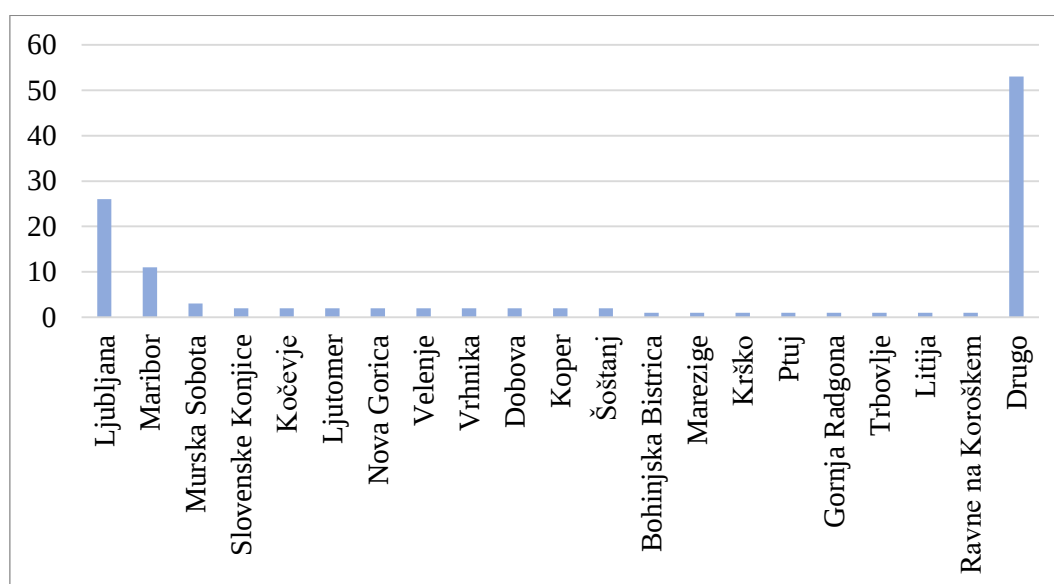
Vir: lastno delo.

Slika 2: Zaposlitveni centri po krajih v Republiki Sloveniji



Vir: lastno delo.

Slika 3: Socialna podjetja po krajih v Republiki Sloveniji



Vir: lastno delo.