

## **Prikaz položaja žensk z oviranostmi na trgu dela: pregled teoretičnih dognanj in empiričnih študij**

*Polona DOMADENIK MUREN, Tjaša REDEK*

### **1 Uvod**

Dostop do trga dela je ključen element družbene vključenosti ter ekonomske in osebne neodvisnosti posameznika. Kljub zakonodajnim ukrepom pa osebe z oviranostjo na trgu dela<sup>1</sup> še vedno pogosto ostajajo v izrazito neenakem položaju. Po ocenah WHO (2022) je bilo leta 2021 invalidnih približno 1,3 milijarde ljudi – skoraj vsaka šesta oseba. V Evropi je leta 2024 kar 23,9 % prebivalcev, starih najmanj 16 let, poročalo o nekaterih (17,2 %) ali hudih omejitvah (6,7 %) zaradi zdravstvenih težav. Deleži se med državami močno razlikujejo – najnižji je v Bolgariji (12,7 %), na Malti (14,2 %) ter Italiji (14,5 %), najvišji pa v Latviji (41,2 %), na Finskem, Slovaškem, Nizozemskem in Estoniji, kjer se gibljejo nad 30 %. Deleži oseb z zmernimi ali hudimi oblikami invalidnosti so na splošno višji pri ženskah (v EU se povprečno 26,2 % žensk v primerjavi z 21,5 % moških) in naraščajo s starostjo, pri čemer je največji delež oseb z invalidnostjo v starostni skupini nad 65 let (Eurostat, 2024). Politike

---

1 Pri opredelitvi oseb z oviranostjo sledimo konceptu Evropskega statističnega urada, ki na ta način opredeli tiste posameznike, ki so navedli, da jih dolgotrajne zdravstvene težave omejujejo ali močno omejujejo pri dejavnostih na trgu dela (Eurostat, 2024).

vključevanja oseb z invalidnostjo na trg dela so pomembne, saj se predvsem v razvitih državah srečujemo z demografskim prehodom, zato so osebe z invalidnostjo vse pogostejše prepoznane kot tiste, ki jih lahko v večji meri vključimo na trg dela, prav tako pa bo zaradi staranja prebivalstva in posledičnega dviga upokojitvene starosti naraščal tudi delež invalidnih oseb v delovno aktivni populaciji (Vornholt idr., 2018; Bonaccio idr., 2020). Nenazadnje tudi mednarodne zaveze – cilji trajnostnega razvoja (SDG 8.5) in 27. člen Konvencije o pravicah invalidov (CRPD) – izrecno poudarjajo pravico do zaposlitve in enakega plačila (OZN, 2006).

Kljub temu empirične študije kažejo, da se vključenost invalidov na trg dela povečuje počasi: sedem od desetih oseb z oviranostjo na svetu na trgu dela ni aktivnih, stopnja brezposelnosti med njimi pa je višja kot pri osebah brez invalidnosti v več kot polovici držav, ki jih spremlja Mednarodna organizacija dela (Stoevska, 2022). V državah EU je bilo leta 2022 zaposlenih okoli 17,1 milijona ljudi z omejitvijo ali hudo omejitvijo (Eurostat, 2023). Delež delovno aktivnih v starostni skupini med 15 in 64 let je med invalidnimi osebami precej nižji kot pri ostalih osebah – leta 2024 je bilo delovno aktivnih samo 65 % oseb z določenimi in 32,3 % s hudimi omejitvami, v primerjavi z 78 % ostalih (Eurostat, 2025). Zaposlitvena vrzel med osebami z določenimi ali hudimi omejitvami in ostalimi v državah EU (20–64 let) je leta 2024 znašala 24 odstotnih točk – najnižja je bila v Sloveniji (14,2 %), najvišja pa v Romuniji (44,8 %) in na Hrvaškem (41 %). Če upoštevamo samo osebe, ki so delovno sposobne, vendar imajo hude omejitve, se razlika poveča na 45,5 odstotnih točk. Podobno se razlike, čeprav manjše, pokažejo tudi pri stopnji brezposelnosti. Leta 2024 je bila stopnja brezposelnosti v EU pri osebah z omejitvami 9,5 %, pri osebah s hudimi omejitvami 11,6 %, pri ostalih pa 5,9 % (Eurostat, 2025). Razlike v stopnji delovne aktivnosti in plačah, ki jih bomo prikazali v točki 2.1, so deloma posledica nižje izobrazbe in krajšega delovnega časa, deloma pa diskriminacije, kar potrjujejo naključni terenski poskusi v več razvitih državah (Bjørnshagen in Ugreninov, 2021). Dodatne ovire ustvarjajo neprilagojena delovna okolja in procesi zaposlovanja.

Namen prispevka je povzeti ključne raziskave, ki obravnavajo različne dejavnike vpliva na zaposlovanje oseb z oviranostmi. Prispevek najprej v drugem delu predstavi teoretične in empirične vidike vpliva invalidnosti na zaposlitveni položaj posameznikov. Dejstvo je, da imajo invalidne osebe pogosto značilnosti, ki lahko vsaj delno pojasnijo,

zakaj zaostajajo pri vključevanju na trg dela. Zato je pri analizi razlik v zaposlitvenih rezultatih (del 2.1) nujno upoštevati sociodemografske značilnosti, kot so izobrazba, kompetence in delovne izkušnje, saj to omogoča boljše razumevanje vpliva invalidnosti in oblikovanje učinkovitih politik za podporo invalidnim osebam, ki se ne začnejo v času, ko vstopajo na trg dela, temveč že v procesu šolanja in usposabljanja (UNESCO, 2023, OECD, 2022). Sledi razprava o razlikah med plačami in delovnimi pogoji (2.2) ter poseben (tretji) del, ki se nanaša na položaj žensk z oviranostjo na trgu dela. V zaključku povzamemo bistvene izzive, s katerimi se srečujejo oblikovalci zaposlitvenih in socialnih politik pri vprašanju povečevanja zaposljivosti invalidov.

## **2 Pregled teoretičnih in empiričnih študij o vplivu invalidnosti na položaj posameznika na trgu dela**

### **2.1 Zaposlenost in brezposelnost oseb z oviranostjo**

V metodologiji Evropskega statističnega urada so kot osebe z invalidnostjo opredeljeni posamezniki, ki so navedli, da jih dolgotrajne zdravstvene težave omejujejo ali močno omejujejo pri dejavnostih na trgu dela<sup>2</sup> (Eurostat, 2024). To je tudi v raziskavah ena izmed pogosto uporabljenih definicij za določanje invalidnosti (Jones, 2008; Molden in Tøssebro, 2010),<sup>3</sup> uporablja pa jo tudi Akademsko mreža evropskih strokovnjakov za invalidnost pri poročanju o stopnjah zaposlenosti invalidnih oseb (Grammenos, 2013; Waddington, 2018). Kljub temu velja opozoriti, da opredelitev metodološko ni popolna, saj lahko nacionalni konteksti vplivajo na definicijo in poročanje o invalidnosti, kar otežuje primerjave med državami (Kapteyn idr.,

---

2 Eurostat za merjenje invalidnosti uporablja instrument GALI (Global Activity Limitation Indicator), ki je vključen v anketo EU-SILC. Ker temelji na konceptu samoprijave, na rezultate vplivata subjektivna zaznava posameznika ter socialni in kulturni kontekst. Med osebe z oviranostmi tako niso vključene osebe, ki so v institucionalni oskrbi.

3 OECD se konceptualno opira na Mednarodno klasifikacijo funkcioniranja, zmanjšane zmožnosti in zdravja (ICF – *International Classification of Functioning, Disability and Health*) Svetovne zdravstvene organizacije, ki invalidnost razume kot rezultat interakcije med zdravstvenim stanjem posameznika in okoljskimi ter osebnimi dejavniki – torej ne kot lastnost osebe same, temveč kot razmerje med posameznikom in okoljem (OECD, 2022). Pri primerjavi raziskav je torej treba biti previden glede na uporabljeno podatkovno bazo.

2007; O'Brien, 2015). Žal pa so to vprašanja, ki jih zaradi zapletenosti samega pojma invalidnosti ni enostavno razrešiti (Baumberg idr., 2015; Molden in Tøssebro, 2010).

Sprejem Konvencije o pravicah invalidov (več v četrtem poglavju) ter ciljev trajnostnega razvoja je vplival na zavedanje, da je dostop do zaposlitve ključen dejavnik za to, da lahko oseba z invalidnostjo živi dostojno življenje in to uresničuje tako zase kot za svojo družino. Poročilo Mednarodne organizacije dela (MOD) poudarja pomembne razlike med osebami z oviranostjo in ostalimi pri dostopu do izobraževanja in usposabljanja, kar zmanjšuje njihove možnosti za zaposlitev (Stoevska, 2022). Vrzeli v veččinah in spretnostih invalidov pogosto otežuje njihov položaj na trgu dela. Osebe z invalidnostjo lahko zapolnijo prosto delovno mesto ali ohranijo zaposlitev le, če imajo zahtevane spretnosti ter jih vzdržujejo in nadgrajujejo na nenehno spreminjajočem se trgu dela. Sistemi izobraževanja odraslih bi lahko pomagali odpraviti veliko vrzeli v spretnostih, a je udeležba oseb z invalidnostjo v programih izobraževanja odraslih nižja kot pri osebah brez invalidnosti, še posebej tistih, ki iščejo zaposlitev (OECD, 2022).

Kljub naraščajočemu priznavanju pomena vključevanja oseb z invalidnostjo na trg dela in številnim empiričnim raziskavam ta skupina še vedno beleži eno najnižjih stopenj zaposlenosti na svetu, tudi v Evropi. Nedavna študija, ki temelji na podatkih iz raziskav o delovno aktivnem in neaktivnem prebivalstvu in drugih anketah na ravni gospodinjstev, vključenih v zbirko ILO Harmonized Microdata iz 65 držav, analizira zaposlitvene izide invalidnih oseb. Analiza vključuje podatke o zaposlitvenem statusu in zaslužkih članov gospodinjstva ter njihovi oviranosti v obdobju med letoma 2019 in 2022. Podatki o značilnostih delovnega mesta in zaslužkih se nanašajo na glavno zaposlitev posameznika. Med analiziranimi državami se delež invalidnih oseb v delovno aktivni populaciji močno razlikuje – od manj kot 1 % do več kot 13 %.<sup>4</sup> Rezultati kažejo, da so imele osebe z invalidnostjo manjšo verjetnost za sodelovanje na trgu dela kot ostali, tudi v primeru, če upoštevamo starost in izobrazbo. V povprečju prisotnost invalidnosti zmanjša verjetnost participacije na trgu dela za 29 odstotnih točk pri moških in za 20 odstotnih točk pri ženskah (Ananian in Dellafrerra, 2024), pri čemer obstaja tudi negativna povezava med

4 Poleg zdravstvenega stanja lahko to variabilnost med državami pojasnimo tudi z razlikami v dojemanju invalidnosti, kulturnimi razlikami, stopnjo ozaveščenosti in razlikami v metodologiji merjenja (OECD, 2022).

stopnjo participacije invalidov na trgu dela in razvitostjo držav. Tudi če primerjamo zaposlene po starosti, izobrazbi ali poklicu, invalidnost negativno vpliva na verjetnost redne zaposlitve – tako pri moških kot ženskah. Poleg tega imajo osebe z invalidnostjo, če že sodelujejo na trgu dela, večjo verjetnost za brezposelnost kot tiste brez invalidnosti. V povprečju se pri moških z invalidnostjo verjetnost brezposelnosti poveča za 8 odstotnih točk, pri ženskah z invalidnostjo pa za 7 odstotnih točk. Vendar pa je vrzel v brezposelnosti med invalidnimi in ženskami in ženskami brez oviranosti v državah z nizkimi dohodki celo negativna (–1,5 odstotne točke), kar pomeni, da so invalidne ženske manj pogosto brezposelne kot ženske, ki niso invalidke. Ta rezultat bi lahko odražal dejstvo, da zaradi omejenih virov (predvsem finančnih virov iz naslova socialnih transferjev) v državah v razvoju osebe z invalidnostjo pogosto hitreje sprejmejo katero koli razpoložljivo delo (Ananian in Dellaferrera, 2024).

Zanimivo je, da imajo osebe z invalidnostjo večjo verjetnost za samozaposlitev (Ananian in Dellaferrera, 2024). Ti izsledki so skladni z omenjeno literaturo, ki obravnava večjo verjetnost samozaposlitve invalidov, večinoma v razvitih državah z visokimi dohodki (Pagán-Rodríguez, 2009; Gouskova, 2020). Glavni razlogi za to so večja fleksibilnost in boljše prilagajanje delovnim pogojem, ki jih samozaposlitev omogoča (Pagán-Rodríguez, 2009).

Tudi empirična raziskava v ZDA potrjuje, da se osebe z invalidnostjo pogosto odločajo za samozaposlitev iz nematerialnih razlogov, čeprav se ne izključuje možnosti, da jih v samozaposlitev »potisne« diskriminacija delodajalcev (Gouskova, 2020). Večja pogostost samozaposlitve med invalidi povečuje tveganje za delo v neformalnem sektorju, zlasti v državah v razvoju. Ocene MOD kažejo, da velika večina samozaposlenih oseb deluje v neformalnem gospodarstvu (v državah v razvoju kar osem od deset samozaposlenih dela neformalno), čeprav znaša svetovno povprečje štirje od desetih zaposlenih, v razvitih državah z visokim dohodkom pa samo eden od desetih (MOD, 2023). Poleg tega so invalidne osebe v večini držav z razpoložljivimi podatki pogostejše vključene v neformalno delo kot osebe brez invalidnosti (Stoevska, 2022).<sup>5</sup>

---

5 V Sloveniji uradni registrski podatki za obdobje 2010–2020 kažejo, da je bila večina oseb z invalidnostjo zaposlena v podjetjih (92 %), medtem ko je bil delež samozaposlenih, oseb s poklicnimi dejavnostmi ali kmetov v skupini invalidov nižji kot pri osebah brez invalidnosti (manj kot 5 % v primerjavi z 8 %) (Redek idr., 2024).

Poleg razlik v verjetnosti zaposlitve ali samozaposlitve se osebe z invalidnostjo razlikujejo tudi po dolžini delovnega časa. V primerjavi z osebami brez invalidnosti pogosto delajo manj ur, invalidi v državah v razvoju pa so pogostejše zaposleni na podlagi pogodb za določen čas. V povprečju v državah, ki so jih v raziskavo vključili v MOD, invalidi pogostejše delajo 20 ur ali manj v primerjavi z drugimi delavci. Natančneje, 13 odstotkov invalidnih delavcev dela manj kot 20 ur na teden, kar je 5 odstotnih točk več, kot je delež delavcev brez invalidnosti s krajšim delovnim časom. Ta razlika je precej stabilna med državami, ki so na različnih ravneh gospodarskega razvoja, saj znaša od 4 odstotnih točk v državah z nizkim in nižjim srednjim dohodkom do 6 odstotnih točk v državah z višjim srednjim dohodkom (v državah z visokimi dohodki znaša ta razlika 5 odstotnih točk). Razliko je delno mogoče pojasniti z dejstvom, da so nekateri invalidi zaradi zmanjšane delovne zmožnosti prisiljeni zmanjšati obseg delovnih ur (Ananian in Dellaferrera, 2024).

V državah v razvoju je mogoče opaziti trend čezmerne obremenjenosti delavcev invalidov, saj zaradi nizkih zaslužkov precejšen delež teh delavcev (v državah z nizkimi in srednjimi dohodki naj bi ta delež znašal kar med 12 in 22 odstotkov) dela več kot 55 ur na teden (Ananian in Dellaferrera, 2024). To zbuja skrb, saj so ocene MOD in Svetovne zdravstvene organizacije (WHO) pokazale povečano tveganje za ishemično bolezen srca in možgansko kap pri ljudeh, ki delajo bistveno več od običajnega delovnika. Prav tako so invalidne osebe v državah v razvoju pogostejše zaposlene na podlagi pogodb za določen čas kot osebe brez invalidnosti, kar lahko v primeru neustrezno vzpostavljenih pravnih okvirjev dodatno poslabša varnost invalidnih oseb na trgu dela. Kar 44 % zaposlenih invalidov v državah v razvoju naj bi imelo pogodbo o zaposlitvi za določen čas, medtem ko je delež takšnih pri ostalih zaposlenih 38 odstotkov (Ananian in Dellaferrera, 2024).

Iz empirične raziskave o zaposlovanju delavcev z oviranostjo v Sloveniji, ki je zajela celotno populacijo zaposlenih med letoma 2010 in 2020, izhaja, da je število zaposlenih z invalidnostjo v tem obdobju naraščalo – s skupno 29.900 v letu 2010 na 35.000 oseb v letu 2020 glede na registrske podatke. Med osebami z invalidnostjo je bilo v povprečju 49 % žensk, njihov delež pa se je povečal s 44 % na 52 % med letoma 2010 in 2020 (Redek idr., 2024). V Sloveniji osebe z invalidnostjo pogostejše delajo v večjih podjetjih – več kot 38 % jih je

bilo zaposlenih v podjetjih z najmanj 50 zaposlenimi, medtem ko je bil delež ostalih zaposlenih v tej skupini podjetij le 29 %. Pogodbo za nedoločen čas je imelo 89 % oseb z invalidnostjo, v primerjavi s 76 % oseb brez invalidnosti, kar odstopa od deleža zaposlenih invalidov za določen čas v ostalih državah. Največ oseb z invalidnostjo je bilo zaposlenih v predelovalnih dejavnostih – v povprečju 34,5 % vseh zaposlenih z invalidnostjo, v primerjavi z le 22,9 % ostalih oseb, sledi zdravstvo in socialno varstvo (12 %) ter dejavnost trgovine na drobno (9,2 %) (Redek idr., 2024).

Kljub temu je treba poudariti, da zaradi številnih dejavnikov, kot so zdravje, starost ali sama invalidnost, zaposlitev ni vedno realna ali primerna možnost za vse invalide. Zato je nujno razumeti, da zaposlitev ne more biti edini vir prihodka za preživetje pri osebah z oviranostmi, zato je treba vzporedno razviti sistem socialne zaščite, ki zagotavlja alternativne oblike podpore in možnosti za preživetje (Heymann idr., 2022).

## **2.2 Plače, delovni pogoji in tveganje revščine oseb z oviranostjo**

Invalidne osebe so, kot kažejo empirične raziskave, pogosto na spodnjem delu plačne lestvice zaposlenih, če primerjamo plačilo na uro dela, čeprav obstajajo razlike med državami na različnih stopnjah razvoja. V povprečju je bilo v podskupini 30 držav, ki vključujejo podatke o plačah zaposlenih, kar 30 % zaposlenih invalidov v prvem kvintilu plačne distribucije, kar pomeni, da zaslužijo manj kot 80 % vseh zaposlenih (Ananian in Dellaferrera, 2024). V državah, ki se uvrščajo v skupino držav z nizkimi in nižjimi srednjimi dohodki na prebivalca (bruto nacionalni prihodek BNP na prebivalca je nižji od 4.515 USD), je ta delež še višji, saj dosega 35 %, v primerjavi z 28 % v državah z visokimi dohodki (BNP na prebivalca višji od 14.000 USD). V povprečju je v državah v vzorcu 32 % zaposlenih invalidov prejelo plačo, nižjo od dveh tretjin mediane urne plače v državi, v primerjavi z 22 % zaposlenih brez invalidnosti (Ananian in Dellaferrera, 2024).<sup>6</sup>

---

6 Plačo, nižjo od dveh tretjin mediane, ima 46 % zaposlenih invalidov v državah z nizkimi in nižjimi srednjimi dohodki, v primerjavi z 28 % ostalih zaposlenih, pri čemer razlika znaša 64 %, medtem ko je ta razlika v državah z visokimi dohodki 42 % (27 % zaposlenih z oviranostjo v primerjavi z 19 % ostalih).

Podatki Eurostata za EU-27 v letu 2024 kažejo, da je bilo kar 28,8 % oseb z oviranostjo, starih 16 let ali več, izpostavljenih tveganju revščine ali socialne izključenosti, v primerjavi s 17,9 % oseb brez oviranosti. Podobne razlike so bile opazne pri stopnji tveganja revščine (20,7 % v primerjavi s 14,2 %), hudi materialni in socialni prikrajšanosti (10,4 % v primerjavi s 4,7 %) ter deležu oseb, mlajših od 65 let, ki živijo v gospodinjstvih z zelo nizko delovno aktivnostjo (18,4 % v primerjavi s 5,5 %). Stopnja tveganja revščine med osebami z oviranostjo je bila leta 2024 najvišja v Litvi (38,2 %), na Hrvaškem (37,8 %), v Estoniji (35,5 %) in v Latviji (34,8 %). Huda materialna in socialna prikrajšanost invalidov je bila najpogostejša v Bolgariji (27,1 %) in Romuniji (26,7 %), sledi Grčija (18,5 %).<sup>7</sup> Ker gospodinjstva, v katerih živijo osebe z oviranostjo, izkazujejo nizko delovno aktivnost, to vsaj deloma odraža otežen dostop do trga dela za te osebe.

Čeprav empirične študije, ki temeljijo na administrativnih virih podatkov, ne ločujejo po vrstah oviranosti, je treba opozoriti, da tudi ta vpliva na zaslužek posameznika. Študija na primeru podatkov o zasluških oseb z oviranostjo v Veliki Britaniji je pokazala, da imajo osebe z duševno motnjo nižjo povprečno plačo kot osebe z drugimi oblikami invalidnosti, razen pri ženskah, kjer je povprečna plača podobna tako pri telesnih kot duševnih oviranostih (Longhi, 2017). Čeprav obstaja manj študij na ravni posameznikov v državah v razvoju, denimo, ocene za Libanon kažejo, da so imele osebe s težavami pri komunikaciji najnižje zaslužke med invalidnimi zaposlenimi (MOD, 2023).

Visok delež nizko plačanih med zaposlenimi z oviranostjo lahko pojasnimo s sociodemografsko strukturo te populacije. Dejavniki, ki vplivajo na oblikovanje človeškega kapitala (znanje, delovne izkušnje, spretnosti), močno vplivajo na višino zaslužka. Pri analizi plač oseb, ki so ovirane ali hudo ovirane, je zato treba upoštevati izobrazbo in delovne izkušnje. Glede izobrazbe velja, da imajo zaposleni z invalidnostjo nižjo raven izobrazbe kot ostali. V 30 državah iz vzorca je 38 % zaposlenih oseb z oviranostjo imelo manj kot srednješolsko izobrazbo, v primerjavi s samo 28 % takšnih med ostalimi zaposlenimi (Ananian in Dellaferrera, 2024). Ta izobrazbena vrzel je prisotna v vseh treh skupinah držav: državah z visokimi, višjimi srednjimi ter nizkimi in nižjimi srednjimi dohodki.

7 [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability\\_statistics\\_-\\_poverty\\_and\\_income\\_inequalities](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability_statistics_-_poverty_and_income_inequalities)

Izobrazbeno vrzel lahko deloma pojasnimo kot posledico ovir, s katerimi se invalidne osebe srečujejo že v zgodnjem dostopu do izobraževanja. Izobrazbena raven oseb z invalidnostjo se je v zadnjih dveh desetletjih v državah OECD znatno izboljšala, a ne dohaja ravni oseb brez invalidnosti; osebe z invalidnostjo zaostajajo za vsaj 15 let (OECD, 2022). Izobrazbena vrzel se odraža v znatni vrzeli v spretnostih: skoraj 50 % tistih s trajno invalidnostjo ima slabe bralne spretnosti in 55 % slabe matematične spretnosti, v primerjavi z le malo več kot 20 % oziroma 25 % v celotni populaciji. Vrzeli v izobraževanju in spretnostih se začnejo zgodaj v življenju, saj se otroci in mladi z invalidnostjo pogosto soočajo z večkratnimi prikrajšanostmi pri dostopu do izobraževanja, kar se kaže v težavah pri osvajanju določenih znanj in spretnosti v šoli in na prehodu na trg dela. Posledično so mladi z invalidnostjo močno čezmerno zastopani med tistimi, ki predčasno zapustijo izobraževalni sistem. Prav tako imajo mladi z invalidnostjo težave pri prehodu na trg dela. Približno 30 % mladih z invalidnostjo in skoraj 70 % tistih z visokimi podpornimi potrebami spada med odrasle, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo niti ne usposablajo – v primerjavi z le enim od osmih mladih brez invalidnosti<sup>8</sup> (OECD, 2022).

Tudi v Sloveniji je bil delež oseb s samo osnovnošolsko izobrazbo v obdobju med letoma 2010 in 2020 bistveno višji med osebami z invalidnostjo (23,4 %) kot med ostalimi (9,9 %). Podobno velja tudi za poklicno srednješolsko izobrazbo (31,3 % v primerjavi z 22,3 %), medtem ko je delež oseb z višjo srednješolsko ali terciarno izobrazbo znatno nižji med osebami z invalidnostjo (13,7 % v primerjavi s 33,4 %) (Redek idr., 2024).

Nižja stopnja izobrazbe vpliva tudi na strukturo delovnih mest, ki jih zasedajo invalidi. Ti so pretežno zaposleni na delovnih mestih poklicev za preprosta dela, medtem ko so premalo zastopani med menedžerji in strokovnjaki. V povprečju 24 % invalidov opravlja samo

---

8 Glede na velik delež mladih z invalidnostjo med NEET je ključno podpreti njihov prehod na trg dela ob hkratnem zagotavljanju ustrezne socialne zaščite. Splošni programi pomoči NEET in olajševanje prehoda na trg dela morajo dati večji poudarek oviram za mlade z invalidnostjo in oviram, ki jih povzroča invalidnost. Zagotavljanje socialne zaščite je ključno, da bi mladi z invalidnostjo ohranili dostojni življenjski standard. Toda prejemki za mlade z invalidnostjo lahko tudi utrjujejo medgeneracijsko prikrajšanost in negujejo kulturo odvisnosti od socialnih prejemkov, zato je treba poiskati ravnovesje med podporo in spodbudami za samostojnost.

enostavna dela, v primerjavi s 16 % ostalih zaposlenih. V državah z nizkimi in nižjimi srednjimi dohodki je ta razlika še večja: 42 % invalidnih zaposlenih opravlja osnovna dela v primerjavi s 26 % ostalih. Na drugi strani pa v kategoriji »menedžerji, strokovnjaki in tehniki« dela le 28 % invalidov, v primerjavi z 38 % ostalih zaposlenih (Ananian in Dellaferrera, 2024). Podobni vzorci se kažejo tudi v Sloveniji, o čemer govorimo v petem poglavju.

Natančnejša dekompozicija razlik v plačah med zaposlenimi invalidi in ostalimi zaposlenimi pokaže, da tri četrtine plačne vrzeli med zaposlenimi z oviranostjo in ostalimi ni mogoče pojasniti z razlikami v izobrazbi, starosti ali poklicu (Ananian in Dellaferrera, 2024). V povprečju v 30 državah iz vzorca zaposleni z invalidnostjo na uro zaslužijo 12 % manj kot ostali zaposleni. Povprečna plačna vrzel je večja v državah z nizkimi in nižjimi srednjimi dohodki (26 %), od česar je 11 odstotnih točk nepojasnenih. V razvitih državah znaša povprečna razlika 9 %, pri čemer je polovica te razlike (5 odstotnih točk) nepojasnjena (Ananian in Dellaferrera, 2024). Dejavniki, ki bi to razliko lahko pojasnili, so omejitve produktivnosti invalidnih oseb zaradi neskladja med njihovimi sposobnostmi in zahtevami delovnega mesta, kompromisi med višjo fleksibilnostjo ali prilagoditvami na delovnem mestu ter nižjo plačo ter diskriminacija invalidnih oseb (Kruse idr., 2018).

Razmeroma malo raziskav natančno meri obseg diskriminacije invalidov glede na plačilo, čeprav obstajajo dokazi, da ta diskriminacija, ki lahko izhaja iz negativnih stališč delodajalcev do invalidov ali pa iz t. i. statistične diskriminacije, kjer delodajalci oceno posameznika utemeljujejo na podlagi domnevne povprečne produktivnosti celotne skupine, obstaja. Empirična študija iz ZDA potrjuje, da je diskriminacija pomemben dejavnik, saj se plačna vrzel pojavlja tudi potem, ko se upoštevajo možna neskladja med sposobnostmi in zahtevami delovnega mesta (Kruse idr., 2018).

Institucionalni mehanizmi, kot je minimalna plača, lahko pomagajo zmanjšati plačne razlike med invalidnimi osebami in ostalimi zaposlenimi. Ker so invalidi pogosto na spodnjem delu plačne lestvice, je politika minimalne plače ključno orodje za zmanjševanje plačne neenakosti. Število zaposlenih invalidov, ki prejemajo minimalno plačo ali manj, je višje kot med drugimi zaposlenimi. V podskupini razvitih držav z določeno minimalno plačo 15 % invalidov prejema minimalno plačo ali manj v primerjavi z 9 % ostalih zaposlenih. V

državah v razvoju so te številke še višje: 44 % invalidov v primerjavi s 33 % ostalih (Ananian in Dellaferrera, 2024). Še bolj skrbi dejstvo, da v razvitih državah kar 11 % invalidov (6 % ostalih) zasluži manj kot minimalno plačo, v državah razvoju pa je takšnih kar 36 % (v primerjavi s 26 % ostalih), kar pomeni, da je uveljavljanje zakonodaje v tej skupini težje, prav tako pa obstajajo pravne izjeme, ki dovoljujejo nižje plačilo za invalidne osebe kot mehanizem za zaščito njihove zaposlitve v primerih nižje produktivnosti (MOD, 2014).

V boju proti diskriminaciji pomembno vlogo igrajo tudi kolektivna pogajanja. Anketa MOD o kolektivnih pogodbah, ki veljajo v različnih državah, je pokazala, da številne kolektivne pogodbe vključujejo določbe o razumnih prilagoditvah za invalidne osebe, in zajemajo področja, kot so zaposlovanje, delovni čas, delovno okolje in razporeditev nalog. Dve tretjini analiziranih kolektivnih pogodb je vsebovalo tudi določbe o spodbujanju različnosti in vključevanja, vključno s prepovedjo diskriminacije na podlagi rase, spola, vere, etnične pripadnosti, invalidnosti ali okužbe s HIV (Ananian in Dellaferrera, 2024).

## **2.3 Vloga teorije ponudbe in povpraševanja na trgu dela pri zaposlovanju invalidnih oseb**

Pri raziskovanju povezave med osebami z invalidnostjo in dinamiko zaposlovanja lahko kot analitični okvir uporabimo model izbire med delom in prostim časom, ki pojasnjuje, kako lahko tako dejavniki povpraševanja kot tudi ponudbe vplivajo na razlike v stopnjah zaposlenosti med invalidnimi osebami in njihovimi vrstniki (Boutros in Fakihi, 2023).

Pri ponudbi dela se teorija osredotoča na delavca, torej posameznike, ki so sposobni in pripravljeni delati. Na »zmožnost« invalidnih oseb za delo vpliva več dejavnikov, vključno s stopnjo in vrsto invalidnosti, dostopnostjo delovnega mesta, naravo dela, ki ga lahko opravljajo, ter družbenimi stališči do invalidnosti. »Željo« po delu spodbuja več dejavnikov: finančna nuja, želja po samopotrditvi in samouresničevanju, ki jo nudi zaposlenost, možnost vzpostavite in vzdrževanja socialnih stikov, kar prispeva k izboljšanju duševnega stanja, in podobno (Mizunoya in Mitra, 2013; Vornholt idr., 2013). Delo je pogosto razumljeno tudi kot način spoprijemanja z družbeno stigmatizacijo invalidnosti.

Vplivi invalidnosti na ponudbo dela so lahko pozitivni ali negativni – invalidnost lahko ponudbo zmanjša ali poveča, odvisno od skupnega učinka (Mizunoya in Mitra, 2013). Če delovna okolja niso ustrezno prilagojena ali pa so fizično ali psihološko naporna, lahko delovna aktivnost poslabša že obstoječo invalidnost ali povzroči novo (Schur idr., 2005). Številni invalidni delavci se lahko znajdejo v psihološki pasti, saj čutijo, da morajo čezmerno delati z namenom kompenziranja svojih zaznanih »pomanjkljivosti«, kar lahko poveča tveganje za poškodbe ali zdravstvene zaplete (Schur idr., 2014).

Na strani povpraševanja po delu pa lahko invalidnost posameznika naredi manj produktivnega – zlasti če vrsta dela zanj ni primerna (Mitra in Sambamoorthi, 2008). Pri nižji mejni produktivnosti dela je manj verjetno, da bo invalidna oseba zaposlena, ali pa bo za svoje delo prejemala nižje plačilo (MOD, 2023). Baldwin in Johnson (1994) pojasnjujeta, da so nekatere invalidne osebe zaradi dohodkovne diskriminacije izrinjene s trga dela. Zaradi diskriminacije pri plačilu, ki odvrča invalide od sodelovanja na trgu dela v obliki zaposlitev za določen ali nedoločen čas (Schur idr., 2002), se poveča stopnja samozaposlitve med invalidi, kot kažejo primeri tudi iz številnih razvitih držav (Boylan in Burchardt, 2002, za primer Velike Britanije).

### 3 Ženske z invalidnostjo na trgu dela

Zaposlitev je izjemno pomembna tudi za ženske z invalidnostjo. Nekatere študije poudarjajo, da je delo ključno za uresničevanje njihovih človekovih pravic in omogoča uspešno vključevanje v skupnost. Empirične raziskave poudarjajo, da imajo moški z invalidnostjo večje možnosti za zaposlitev in ohranitev delovnega mesta v primerjavi z invalidnimi ženskami, kar se kaže tudi v statistiki zaposlenosti (McCauley, 2020).

Ženske z invalidnostjo se soočajo z več vrstami diskriminacije pri zaposlovanju: njihova stopnja brezposelnosti je višja kot pri invalidnih moških,<sup>9</sup> opravljajo dela nižjega socialnega statusa in imajo manj možnosti za zaposlitev za polni delovni čas. Poleg

9 Stopnja brezposelnosti pri ženskah z invalidnostjo je za 50 % višja kot pri moških z invalidnostjo, in celo dvakrat višja v primerjavi z njihovimi vrstnicami, ki niso invalide (US Department of Labor, 2024).

zaslužka pa zaposlitev zanje predstavlja tudi priložnost za socialne stike, pridobivanje novih znanj in spretnosti ter vključevanje v družbo. Poklicna vključenost tako pomembno prispeva k višji kakovosti življenja, izboljšuje samozavest in invalidnim ženskam omogoča, da postanejo enakovreden del družbe. Ena izmed raziskav je pokazala, da je brezposelnost še posebej težka za ženske z invalidnostjo, ki se pogosto počutijo manjvredne in zavrnjene od družbe (McLaren idr., 2021). V državah, za katere so bili na voljo podatki o plačah po spolu, ženske z invalidnostjo v povprečju zaslužijo manj kot moški z invalidnostjo. Tudi v nedavni empirični študiji Mednarodne organizacije dela so v podskupini 14 držav ločeno analizirali povprečne plače invalidnih oseb po spolu in ugotovili, da je neprilagojena plačna vrzel v korist moških znašala 6 % v razvitih državah in 5 % v državah v razvoju. Ta razlika pa je manjša kot med osebami brez invalidnosti, kjer znaša 13 % v razvitih in 9 % v državah v razvoju (Ananian in Dellafrerra, 2024). Tudi druge študije za razvite države potrjujejo obstoj plačne vrzeli med invalidi, ki so različnega spola (McDiarmid, 2023). Raziskava v ZDA je pokazala, da invalidne ženske zaslužijo 72 centov na vsak dolar, ki ga zasluži invalidni moški, in 80 centov na dolar, ki ga zasluži ženska, ki se ne sooča z oviranostjo (Boyer, 2015). Poleg tega so invalidne ženske pogosto prikrajšane za možnost izbire vrste dela. Statistični podatki kažejo, da so ženske z invalidnostjo pogostejše zaposlene v storitvenem sektorju (poklici za storitve in prodajo, kot so prodajalci, blagajniki ali demonstratorji) kot pa v boljše plačanih upravnih in vodstvenih poklicih (Zhavoronkova idr., 2022). Diskriminacijo žensk z invalidnostjo pri zaposlovanju povzročajo tudi spolni stereotipi, ki veljajo tako za ženske kot za moške z ali brez invalidnosti. Vloga žensk je še vedno pogosto povezana z domom, kar še posebej velja za ženske z invalidnostjo. Njihovo delo je pogosto manj cenjeno, kar je posledica tradicionalnih spolnih vlog. Nekatere študije navajajo, da je delo invalidnih žensk razumljeno kot sekundarno glede na delo moških. Prisoten je tudi stereotip, da so invalidne ženske zaradi zdravstvenih težav pogostejše na bolniški odsotnosti (McLaren idr., 2021). Poseben izziv tako predstavljajo tudi manjše možnosti za zaposlitev invalidnih žensk na podežlju. Ovire, s katerimi se soočajo invalidne ženske na podežlju, so pogosto še izrazitejše – zlasti na področju dostopa do izobraževanja in družbene izolacije (Dahlström, 1996). Zaradi neenake obravnave se invalidne ženske pogostejše srečujejo s pomanjkanjem »denarja, znanja, veščin

in socialnih povezav«, zato so močno omejene pri dostopu do zaposlitve ter postanejo dolgoročno odvisne od družinskih članov ali socialnih podpornih sistemov.

Vendar pa so raziskave pokazale, da so invalidne ženske, kadar jim je dana priložnost za delo, zveste, visoko motivirane in zanesljive. Prizadevajo si dokazati svoje sposobnosti, zaslužiti denar za preživetje in postati aktivne članice družbe. Kljub temu se tudi ob zaposlitvi pogosto soočajo z različnimi oblikami diskriminacije (Yin idr., 2014).

## **4 Sklepne misli: kako povečati vključevanje oseb z invalidnostjo v delovno okolje?**

V kontekstu dostopa do dostojnega dela se osebe z invalidnostjo običajno soočajo z neugodnimi okoliščinami, ki izhajajo iz njihove nižje ravni izobrazbe, pomanjkanja usposabljanja, prikrite diskriminacije (na podlagi stališč delodajalcev) in fizičnih ovir delodajalcev in delovnih okolij (Abidi in Sharma, 2014; Mizunoya in Mitra, 2013). Ti dejavniki neposredno vplivajo na število invalidnih oseb, ki so pripravljene aktivno sodelovati na trgu dela in so sposobne pridobiti kakovostno zaposlitev. Na podlagi raziskav, ki so preučevale problematiko zaposlovanja oseb z invalidnostjo, lahko povzamemo, da so ključne ovire okoljske, institucionalne in miselne.

Prvič, delovno okolje in ovire, ki izhajajo iz njegovih značilnosti, so lahko pomembna ovira za polno sodelovanje in učinkovito delo vseh zaposlenih, še posebej oseb z invalidnostjo. Te ovire se pojavljajo v različnih oblikah in so pogosto subtilne, a lahko bistveno vplivajo na sposobnost posameznika, da izkoristi svoj potencial. Na primer, fizične ovire v stavbah vključujejo ozke prehode, stopnice brez ramp ali dvigal ter nedostopne sanitarije. Tovrstne ovire lahko osebam s fizičnimi oviranostmi otežujejo varno in svobodno gibanje po delovnem prostoru, neprilagojen javni prevoz pa dostop invalidov do delovnega mesta (Sanchez idr., 2003). Če delodajalci večinoma komunicirajo prek pisnih obvestil ali elektronske pošte, so lahko v slabšem položaju zaposleni z okvarami vida, kar predstavlja komunikacijske ovire. Podobno lahko pomanjkanje tolmačev za znakovni jezik ali podnapisov med sestanki izolira zaposlene z okvarami sluha (Power in Leigh, 2000). Manj očitna, a ključna komponenta dostopnosti delovnega mesta je tudi prevoz.

Drugič, med institucionalne ovire štejemo pomanjkanje vključujočega izobraževanja in usposabljanja (Albanesi in Nusbaum, 2017). Celovito izobraževanje in usposabljanje sta ključna za pridobitev veščin in znanja, potrebnih za zaposlitev. Če programi niso zasnovani na način, da bi se lahko vključile tudi osebe z invalidnostjo, lahko to predstavlja veliko oviro (Polat, 2011). Naslednji primer institucionalnih ovir je šibka implementacija zakonodaje proti diskriminaciji ali celo njena odsotnost. Takšna zakonodaja je ključen mehanizem za spodbujanje zaposlovanja invalidnih oseb, pri čemer mora biti tudi učinkovito uveljavljena. V mnogih državah obstajajo zakoni, vendar se v praksi ne izvajajo, kar omogoča delodajalcem, da izvajajo diskriminacijo brez posledic (Degener, 2016). Pomembna institucionalna ovira je tudi omejen dostop do zdravstvenega varstva, ki je ključnega pomena za vse, še posebej za osebe z invalidnostjo. Brez ustrezne zdravstvene oskrbe se lahko njihovo zdravstveno stanje poslabša, kar vpliva na njihovo sposobnost za delo (Clemente idr., 2022).

Osebe, ki se srečujejo z invalidnostjo, potrebujejo ustrezen sistem socialne zaščite. Pokritost socialne zaščite za osebe z invalidnostjo je v večini držav OECD visoka, kar zagotavlja določeno raven dohodkovne varnosti za osebe z invalidnostjo (OECD, 2022). Med osebami z invalidnostjo, ki niso zaposlene, jih približno 80 % prejema kakšno obliko izplačila za podporo dohodu, med tistimi, ki imajo visoke podporne potrebe pa je takšnih več kot 90 %. Kljub temu da socialna pomoč zagotavlja pomembno podporo posameznikom v času iskanja zaposlitve, pa lahko sistemi, ki zmanjšajo podporo ob začetku zaposlitve, delujejo na način, da posameznike odvrčajo od dela (Deshpande, 2016). V zadnjem desetletju je veliko držav reformiralo svoje sisteme invalidskih prejemkov, a so skupni učinki reform na zaposlovanje oseb z invalidnostjo ostali omejeni. Reforme, ki so vplivale na velikodušnost sistema za osebe z oviranostmi in krepijo programe zaposlovanja, se niso odrazile v spremembi stopnje zaposlenosti oseb z invalidnostjo, saj so ta prizadevanja še vedno na splošno premajhna<sup>10</sup> in prihajajo prepozno<sup>11</sup> (OECD, 2022).

---

10 Delež ukrepov, povezanih z zaposlovanjem, se je v celotnih izdatkih za nezmožnost za delo v državah OECD povečal z 9 % leta 2007 na komaj več kot 10 % leta 2017 (OECD, 2022).

11 Osebe, ki zaprosijo za invalidske prejemke, so praviloma že dolgo brez dela ali so šle skozi daljša obdobja nestabilne zaposlitve.

Tretjič, mnenjske ovire so med najbolj vztrajnimi in težko premagljivimi izzivi, s katerimi se osebe z invalidnostjo soočajo pri zaposlovanju. Te ovire so manj oprijemljive kot okoljske ali institucionalne, zato so v splošnem težje rešljive. Povezane so z globoko zakoreninjenimi predsodki in stereotipi, ki ne vplivajo le na zaposlitvene možnosti, temveč tudi na kakovost delovnega okolja in odnose na delovnem mestu. Diskriminacija in negativna stališča te ovire ohranjajo. Ta stališča segajo od neposrednega sovraštva do posrednih predsodkov, ki vplivajo na odločitve kadrovnikov v procesu presoje ustreznosti kandidatov (Hernandez idr., 2000). V nekaterih primerih delodajalci predpostavljajo, da oseba z invalidnostjo določenih nalog ne bo zmogla, ne da bi sploh preverili njene zmožnosti.

Pri iskanju zaposlitve in napredovanju v karieri so izjemno pomembne socialne mreže, do katerih imajo invalidne osebe zaradi izolacije ali pomanjkanja vključujočih družbenih dejavnosti pogosto omejen dostop. To jim lahko onemogoča dostop do informacij o prostih delovnih mestih, priporočil ali drugih oblik podpore (Potts, 2005). Soočenje s temi ovirami lahko vpliva na samozavest invalidnih oseb, kar se lahko kaže v zmanjšani učinkovitosti pri iskanju zaposlitve, slabšem nastopu na razgovorih ter nižji delovni uspešnosti. Poleg tega lahko nizka samozavest vodi v duševne težave, kot sta depresija ali anksioznost, kar dodatno zaplete njihov položaj na trgu dela (Moon in Kim, 2021).

Svet dela se spreminja in te spremembe vplivajo na osebe z invalidnostjo vsaj toliko kot na druge skupine prebivalstva. Tekoče spremembe na trgu dela – kot so polarizacija delovnih mest, povečana avtomatizacija in pojav novih oblik dela – bi lahko neugodno vplivale na zaposlitvene možnosti oseb z invalidnostjo. Velike spremembe prinašajo tako tveganja kot priložnosti, in v rokah oblikovalcev politik je, da izkoristijo potencial boljšega trga dela, ki deluje za vse, vključno z osebami z invalidnostjo. Države bi morale stremeti k izboljšanju kakovosti in prožnosti zaposlovanja, da bi zmanjšale plačno vrzel invalidov, bolje zadovoljile potrebe delavcev z invalidnostjo, izboljšale dostop do socialne zaščite za delavce, ki delajo v nestandardnih oblikah dela, in usmerile napredek tehnologije v vključevanje invalidov s spodbujanjem vključujočih tehnologij.

## Literatura in viri

- Abidi, J. & Sharma, D. (2014). Poverty, disability, and employment: Global perspectives from the National Centre for Promotion of Employment for Disabled People. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 37(1), 60–68.
- Albanesi, H. & Nusbaum, E., A. (2017). Encountering Institutional Barriers and Resistance: Disability Discomfort on one Campus. V E. Kim & K. C. (ur.), Aquino *Disability as Diversity in Higher Education: Policies and Practices to Enhance Student Success* (str. 185–199). New York: Routledge.
- Ananian, S. & Dellaferrera, G. (2024). *A Study on the Employment and Wage Outcomes of People with Disabilities*. ILO Working Paper, 124. Geneva: ILO. Pridobljeno 15. 3. 2025 s <https://doi.org/10.54394/yrnc8597>
- Baumberg, B., Jones, M. & Wass, V. (2015) Disability Prevalence and Disability-Related Employment Gaps in the UK 1998–2012: Different Trends in Different Surveys? *Social Science and Medicine*, 141, 72–81.
- Bjørnshagen, V. & Ugreninov, E. (2021). Labour market inclusion of young people with mental health problems in Norway. *ALTER. European Journal of Disability Research*, 15–1, 46–60.
- Bonaccio, S., Connelly, C. E., Gellatly, I. R., Jetha, A., & Martin Ginis, K. A. (2020). The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: Employer concerns and research evidence. *Journal of business and psychology*, 35(2), 135–158.
- Boyer, C. (2015) Job challenges of women with disabilities 25 years after the A.D.A. *Regional Labour Review*, 17 (2). Pridobljeno 1. 4. 2026 s <https://www.hofstra.edu/pdf/academics/colleges/hclas/cld/cld-rlr-sp15-boyer-women-disabilities.pdf>
- Boutros, P. & Fakih, A. (2023). The disability employment paradox in developing countries: recent evidence from Lebanon. *Development Studies Research*, 10(1), 2244173.
- Clemente, K. A. P., Silva, S. V. D., Vieira, G. I., Bortoli, M. C. D., Toma, T. S., Ramos, V. D. & Brito, C. M. M. D. (2022). Barriers to the access of people with disabilities to health services: a scoping review. *Revista de saude publica*, 56, 64. Pridobljeno 14. 4. 2025 s <https://www.scielosp.org/article/rsp/2022.v56/64/>
- Dahlström, M. (1996) Young Women in a Male Periphery – Experiences from the Scandinavian North. *Journal of Rural Studies*, 12(3), 259–271. Pridobljeno 1. 5. 2026 s [https://doi.org/10.1016/0743-0167\(96\)00018-6](https://doi.org/10.1016/0743-0167(96)00018-6)
- Degener, T. (2016) Disability in a Human Rights Context. *Laws*, 5(3), 35. Pridobljeno 16. 4. 2025 s <https://doi.org/10.3390/laws5030035>
- Deshpande, M. (2016) Does Welfare Inhibit Success? The Long-Term Effects of Removing Low-Income Youth from the Disability Rolls. *American Economic Review*, 106(11), 3300–3330.

- Eurostat. (2023). Population with disability. Pridobljeno 15. 2. 2025 s [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population\\_with\\_disability](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_with_disability)
- Eurostat (2024). Glossary: Activity limitation. Statistics Explained. Pridobljeno 15. 2. 2025 s [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Activity\\_limitation](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Activity_limitation)
- Eurostat. (2025). Comprehensive database – Eurostat. Pridobljeno 15. 4. 2025 z Database - Disability - Eurostat
- Gouskova, E. (2020). Why self-employment rates are higher among people with work limitations. *Journal of Disability Policy Studies*, 31(1), 15–25.
- Grammenos, S. (2013). *European comparative data on Europe 2020 & people with disabilities*. Pridobljeno 8. 3. 2025 s <https://ecommons.cornell.edu/server/api/core/bitstreams/4c0f3ef0-f140-453c-ad7e-e9cbaa84b805/content>
- Hernandez, B., C. Keys & F. Balcazar. (2000) Employer Attitudes Toward Workers with Disabilities and Their ADA Employment Rights: A Literature Review. *Journal of Rehabilitation-Washington*, 66(4), 4–16.
- Heymann, J., E. Wong & W. Waisath. (2022) A Comparative Overview of Disability-Related Employment Laws and Policies in 193 Countries. *Journal of Disability Policy Studies*, 33(1), 25–34.
- Jones, M. (2008). Disability and the Labour Market: A Review of the Empirical Evidence. *Journal of Economic Studies*, 35(5), 405–424.
- Kapteyn, A., Smith, J. P. & van Soest, A. (2007). Vignettes and Self-Reports of Work Disability States in the United States and the Netherlands. *American Economic Review*, 97(1), 461–73.
- Kruse, D., Schur, L., Rogers, S. & Ameri, M. (2018). Why do workers with disabilities earn less? Occupational job requirements and disability discrimination. *British Journal of Industrial Relations*, 56(4), 798–834.
- Longhi, S. (2017). *Research report 107: the disability pay gap*. Manchester: Equality and Human Rights Commission. Pridobljeno 20. 2. 2025 s <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/research-report-107-the-disability-pay-gap.pdf>
- MOD. (2014) *Minimum Wage Systems*. Geneva: International Labour Organization. Geneva: ILO. Pridobljeno 10. 4. 2025 s <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/103/general-survey-reports-minimum-wage-fixing-convention-1970-no-131-and>
- MOD. (2023). *ILO Disability Inclusion Policy and Strategy (2020–23) Independent Evaluation*. Geneva: ILO. Pridobljeno 10. 4. 2025 s <https://www.ilo.org/publications/ilo-disability-inclusion-policy-and-strategy-2020-23>
- Molden, T. H. & Tøssebro, J. (2010). Measuring Disability in Survey Research: Comparing Current Measurements Within One Data Set. *Alter*, 4(3): 174–189.
- McCauley, E. J. (2020). The potential of college completion: How disability shapes labor market activity differentially by educational attainment and disability type. *Journal of Disability Policy Studies*, 30(4), 213–222.

- McDiarmid, C. (2023). *Earnings pay gap among persons with and without disabilities, 2019*. Reports on Disability and Accessibility in Canada. Pridobljeno 15. 2. 2026 s <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/89-654-x2023002-eng.htm>
- McLaren, C., Rosenblum, D. & DeDona, M. (2021). *Spotlight on women with disabilities*. Department of Labour Office of Disability Employment Policy. Pridobljeno 14. 2. 2026 s <https://www.govinfo.gov/content/pkg/GOVPUB-L41-PURL-gpo235663/pdf/GOVPUB-L41-PURL-gpo235663.pdf>
- Mitra, S. & Sambamoorthi, U. (2008). Disability and the Rural Labor Market in India: Evidence for Males in Tamil Nadu. *World Development*, 36(5), 934–952. Pridobljeno 4. 2. 2025 s <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2007.04.022>
- Mizunoya, S. & Mitra, S. (2013) Is There a Disability Gap in Employment Rates in Developing Countries? *World Development*, 42, 28–43. Pridobljeno 1. 2. 2025 s <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2012.05.037>
- Moon, J. Y. & Kim, J. H. (2021). Association between self-esteem and efficacy and mental health in people with disabilities. *Plos one*, 16(10), e0257943.
- O'Brien, R. L. (2015). Disability and the Worlds of Welfare Capitalism. *Sociological Science*, 2, 1–19.
- OECD (2022). *Disability, Work and Inclusion: Mainstreaming in All Policies and Practices*. Paris: OECD Publishing. Pridobljeno 15. 3. 2026 s <https://doi.org/10.1787/1eaa5e9c-en>
- Pagán-Rodríguez, R. (2009). Self-employment among people with disabilities: Evidence for Europe. *Disability & Society*, 24, 217–229.
- Polat, F. (2011) Inclusion in Education: A Step Towards Social Justice. *International Journal of Educational Development*, 31(1), 50–58. Pridobljeno 20. 1. 2026 s <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2010.06.009>
- Potts, B. (2005). Disability and Employment: Considering the Importance of Social Capital. *Journal of Rehabilitation*, 71(3), 20.
- Power, D. & Leigh, G. R. (2000) Principles and Practices of Literacy Development for Deaf Learners: A Historical Overview. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 5(1), 3–8. Pridobljeno 12. 1. 2026 s <https://doi.org/10.1093/deafed/5.1.3>
- Redek, T., Pahor, M., Boškosi, P., Mileva Boshkoska, B., Kostevc, Č. & Franca, V. (2024). A Comparative Analysis of the Labour Market Position of Disabled Workers. *Revija za socialnu politiku*, 31(2), 203–229.
- Sanchez, T. W., Stolz, R., & Ma, J. S. (2003). *Moving to equity: Addressing inequitable effects of transportation policies on minorities*. Pridobljeno 12. 1. 2026 s <https://escholarship.org/content/qt5qc7w8qp/qt5qc7w8qp.pdf>.
- Schur, L., Kruse, D. & Blanck, P. (2005) Corporate Culture and the Employment of Persons with Disabilities. *Behavioral Sciences & the Law*, 23(1), 3–20. Pridobljeno 10. 1. 2025 s <https://doi.org/10.1002/bsl.624>

- Schur, L., Shields, T., Kruse, D., & Schriener, K. (2002). Enabling democracy: Disability and voter turnout. *Political Research Quarterly*, 55(1), 167-190.
- Schur, L., Nishii, L., Adya, M., Kruse, D., Bruyère, S. M. & Blanck, P. (2014). Accommodating Employees with and Without Disabilities. *Human Resource Management* 53(4), 593–621. Pridobljeno 20. 1. 2025 s <https://doi.org/10.1002/hrm.21607>
- Stoevska, V. (2022). *New ILO Database Highlights Labour Market Challenges of Persons with Disabilities*. ILOSTAT Blog (blog). Pridobljeno 10. 3. 2025 s <https://ilostat.ilo.org/blog/new-ilo-database-highlights-labour-market-challenges-of-persons-with-disabilities/>
- UNESCO (2023). *Disability Inclusive Education: A Call to Action to Ensure Inclusive and Equitable Quality Education*. Pridobljeno 5. 3. 2025 s [https://media.unesco.org/sites/default/files/webform/ed3002/Disability\\_Inclusive\\_Education\\_Call\\_to\\_Action\\_March\\_2023.pdf](https://media.unesco.org/sites/default/files/webform/ed3002/Disability_Inclusive_Education_Call_to_Action_March_2023.pdf)
- U.S. Department of Labor. (2024). *Persons with a disability: Labor force characteristics-2023*. Pridobljeno 5. 3. 2025 s [https://www.bls.gov/news.release/archives/disabl\\_02222024.pdf](https://www.bls.gov/news.release/archives/disabl_02222024.pdf).
- Vornholt, K., Uitdewilligen, S. & Nijhuis, F. J. (2013). Factors Affecting the Acceptance of People with Disabilities at Work: A Literature Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23(4), 463–475. Pridobljeno 10. 1. 2025 s <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9426-0>
- Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., ... & Corbière, M. (2018). Disability and employment—overview and highlights. *European journal of work and organizational psychology*, 27(1), 40-55.
- Waddington, L. (2018) *Mainstreaming Disability Rights in the European Pillar of Social Rights: A Compendium*. Brussels: Academic Network of European Disability Experts (ANED). Pridobljeno 1. 3. 2025 s <https://cris.maastrichtuniversity.nl/en/publications/mainstreaming-disability-rights-in-the-european-social-pillar/>
- WHO. (2022). *Global report on health equity for persons with disabilities*. World Health Organization. Pridobljeno 2.5. 2026 s <https://www.who.int/publications/i/item/9789240063600>
- Yin, M., Shaewitz, D. & Megra, M. (2014). *An Uneven Playing Field: The Lack of Equal Pay for People With Disabilities*. Pridobljeno 1. 3. 2025 s [https://www.air.org/sites/default/files/2021-06/Lack%20of%20Equal%20Pay%20for%20People%20with%20Disabilities\\_Dec%2014.pdf](https://www.air.org/sites/default/files/2021-06/Lack%20of%20Equal%20Pay%20for%20People%20with%20Disabilities_Dec%2014.pdf)
- Zhavoronkova, M., Khattar, R. & Brady, M. (2022). *Occupational Segregation in America*. Pridobljeno 2. 2. 2025 s <https://www.americanprogress.org/article/occupational-segregation-in-america>
- OZN. (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. United Nations. Pridobljeno 2. 2. 2025 s <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.htm>