

RAZVIJANJE ZAPOSRLJIVOSTI IN ZAPOSRLITVENIH MOŽNOSTI INVALIDOV

Cveto Uršič
Andrejka Fatur - Videtič

IZVLEČEK

Prva leta tega stoletja so za področje usposabljanja in zaposlovanja invalidov izjemno pomembna in dinamična. Vstop v Evropsko unijo in kot posledica tega spremembe na področju ekonomske, monetarne in tudi socialne politike, sprejem in postopno uveljavljanje zakona o delovnih razmerjih, zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju in končno zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ki se je v celoti začel uporabljati v začetku tega leta, so v temeljih zamajali model, ki se je uporabljal zadnjih trideset let. Nov sistem, ki temelji na modelu 'flexicurity' oziroma programih 'podpora - kazni', kot jih je poimenoval Kluve v prikazu rezultatov 130 evalvacijskih študij programov aktivne politike zaposlovanja v EU, že kaže pozitivne učinke. Predstavljen je tudi Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu, ki ga je pred leti sprejela MOD in vsebuje napotke za delodajalce, strokovnjake in invalide o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu.

Ključne besede: invalid, zaposlovanje, zaposlitvene možnosti, delodajalec, kodeks etične prakse

ABSTRACT

The first years of this century have been crucial for the field of training and employment of invalids. The effect of Slovenia joining the European union, and the consequent changes in the economic, monetary and social policy, the introduction and gradual implementation of the acts on work relations, on invalid and pension insurance, and on working rehabilitation and employment of invalids (wholly implemented in this year), has thoroughly shaken the model, that has been in use for the last thirty years. The new system, based on the "flexicurity" model, i.e. on the programs "support - penalty" as named by Kluve in his survey of the results of 130 evaluation studies of the programmes of active employment policy in EU, is already showing its first positive results. Also the Code for handling with invalidity at the workplace, adopted a few years ago by MOD, containing guidelines for employers, specialists and invalids for handling the invalidity at the workplace.

Keywords: invalid, employment, employment possibilities, employer, code of ethical practice

UVOD

Gibanja na trgu dela v Sloveniji so pozitivna: stopnja zaposlenosti se povečuje, prilagodljivost trgu dela se z instrumenti delne in začasne zaposlitve izboljšuje, stopnja brezposelnosti se znižuje. Še vedno pa se kljub zniževanju števila brezposelnih pojavlja visoka stopnja brezposelnosti med invalidi, osebami brez izobrazbe in starejšimi. Zaposlitev je posebej za ranljive skupine brezposelnih oseb temelj njihove socialne varnosti, delo pa poleg zagotavljanja sredstev za preživljanje omogoča tudi udeležbo v družbi (socialno vključevanje).

Strukturni problemi brezposelnosti invalidov:

- dolgotrajnost brezposelnosti, ta je namreč daljša kot pri neinvalidni populaciji,
- nizka izobrazbena raven in nizka usposobljenost,
- višja starost,
- diskriminacija s strani delodajalcev, njihovi predsodki, neznanje, nepoznavanje.

Ključni izzivi razvoja za to skupino so torej:

- ukrepi, ki ciljajo na odpravljanje vzrokov brezposelnosti: nizka raven izobrazbe, neustrezna poklic-

na usposobljenost, težave, povežane z iskanjem zaposlitve - aktivni ukrepi namesto pasivnih socialnih transferjev,

- posebno pozornost je treba nameniti razvijanju in razširjanju vseživljenjskega učenja. Nadaljevati je treba spodbujanje uporabe informacijsko komunikacijskih tehnologij,
- različne oblike diskriminacije so lahko vzrok za socialno izključenost, ki jo je treba čim bolj preprečevati.

Ob tem pa je enako pozornost treba namenjati zaposlenim invalidom. Tako se v strategiji obvladovanja invalidnosti v zvezi z delom vse bolj uveljavljajo razširjeni modeli, ki obsegajo programe in dejavnosti za ohranjanje zaposljivosti invalidov in za razvijanje zaposlitvenih možnosti zanje. Skupno jim je, da delovno zmožnost invalida opredelijo sicer kot njegovo temeljno lastnost (njegova celovita funkcijska sposobnost/zmožnost za delo), ki jo obravnavajo ob upoštevanju še drugih dejavnikov: aktivne vloge invalida, številnih nemedicinskih dejavnikov na strani človeka, bolj jasno definirane vloge in pomena programov poklicne/zaposlitvene rehabilitacije in drugih podpornih programov, aktivne vloge delodajalca, urejanja odnosov v kolektivu, aktivnosti lo-

kalne skupnosti in ukrepov temeljnega sistema politike zaposlovanja posamezne države, itd. Tako smer razvoja podpirajo tudi rezultati različnih študij (1, 2, 3, 4). Univerzalnega modela, ki bi bil primeren za vse družbene sisteme in za vse invalide, ni. Zasnovana je kot dinamičen proces, vsebino in metode dela oblikuje trajno spremljanje delovne zmožnosti, z namenom da jo ohranjamo na čim višji ravni pri vseh delavcih invalidih. V okviru tega modela so že razviti tudi instrumenti, ki za oblikovanje in vodenje procesa ohranjanja zaposljivosti in za spremljanje zaposlitvenih možnosti zaposlenih invalidov vključuje ne le invalide kot posameznike in skupino, temveč tudi celotno delovna skupnost, vodstvo podjetja in delovno okolje. Eden takih je Indeks delovne zmožnosti (5), ki je pokazal dobre rezultate tudi za oceno delovne zmožnosti in zaposljivosti invalidov in neinvalidov v izbrani skupini invalidskih podjetij (6).

Poudarimo, da so invalidi skupina ljudi, ki imajo zaradi trajne okvare zdravja lahko posledično in istočasno izredno številne, raznolike in časovno spremenljive spremembe funkcijskega stanja, ki temeljno vplivajo na njihovo delovno zmožnost in bi njihova podrobnejša obravnava s stališča zaposljivosti in

zaposlitvene možnosti presegla namen prispevka. V nadaljevanju je poudarjena predvsem vloga in pomen delodajalca ter poklicne/zaposlitvene rehabilitacije in kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu kot temeljno vodilo.

VLOGA IN POMEN DELODAJALCA

V sodobnih in preventivno naravnanih programih vračanja obolelega delavca na delo postaja delodajalec vse pomembnejši partner. Pravzaprav je tisti, ki sam ali s svojimi strokovnimi delavci realizira omejitve, ki jih za delavca poda zdravnik/komisija. Sodeluje pri iskanju dela, ki po vsebini, potrebnih veščinah in znanju ustreza lastnostim invalida, soglašati mora z morebiti potrebnim prilagajanjem delovnega časa, s predhodnim delovnim preskusom, in zagotoviti tudi podporo sodelavcev ob vrnitvi. Še posebno pri mlajših invalidih, ki opravljajo delo s pretežno telesnimi obremenitvami, je pomembno, ali bo delodajalec podprl izobraževanje kot morebitno dobro rešitev.

Od njegovega sodelujočega odnosa je tudi odvisno, ali bo možno delavcu prilagoditi delovno mesto in okolje, ki bi olajšalo vrnitev na delo (3, 7, 8).

Delodajalca moramo pritegniti k sodelovanju, da bomo lahko delo in delovni proces z vsemi prilagoditvami uporabili za hitro in načrtovano vrnitev na delo.

Da so pripravljeni sodelovati, kažejo rezultati analize vprašalnikov 55 oseb, predstavnikov različnih delodajalcev in poklicev. Po njihovi oceni sta ključna dejavnika za uspešno vrnitev na delo ortopedskih bolnikov pravočasno zdravljenje in prenos informacij, olajšajo pa jo lahko za ta namen pripravljeni programi na delovnem mestu, učinkovita komunikacija, timsko delo, zaupanje in verodostojnost delodajalcev (9).

Zaposlovanje/zaposlitev invalidov je za delodajalca pogosto breme, še posebno ob zaostreni zakonodaji s področja varnosti in zdravja pri delu. Njegovo motiviranje za tovrstne programe, zagotavljanje minimalnih oblik izobraževanja in ustrezne strokovne ter sistemske podpore bi moralo biti sestavni del uresničevanja zaposlitvene rehabilitacije in zaposlovanja invalidov kot način ustvarjanja dobrega socialnega vzdušja podjetja. Poleg uresničevanja temeljnih zakonsko določenih strokovnih načel, ki že upoštevajo tudi skrb za zdravo in varno delo delavcev invalidov, so v pomoč in podporo lahko naslednja temeljna strokovna priporočila:

- ocena tveganja, splošna ali specifična, naj bi upoštevala individualne razlike med delavci, pri čemer pa ni mišljeno, da bi za priporočila morala upoštevati vse možne vrste invalidnosti. Dober je že pristop, da prepoznamo skupine delavcev, pri katerih je tveganje za okvare zdravje večje in uporabimo temu primerne specifične metode za oceno tveganja;
- aktivno sodelovanje delavca invalida pri izvedbi ocene tveganja in morebitnih prilagoditvah;
- že pri načrtovanju delovnega procesa/dela je smiselno upoštevati prilagoditve, da se bo delavec invalid, ki ima specialne veščine in znanja, lahko učinkovito vključil v delo (proaktivna vloga pri ohranjanju/razvijanju zaposljivosti in zaposlitvenih možnosti ter delovne zmožnosti);
- za dobre rešitve je pomembno povezovanje z drugimi strokovnjaki s področja varnosti in zdravja pri delu, tudi ergonomi, s strokovnjaki, ki delajo na področju zaposlovanja invalidov in z invalidskimi organizacijami;
- dostopnost na delovnem mestu ne pomeni le dostopnosti v fizičnem okolju, temveč tudi ustrezno/razumljivo dostopnost do informacij, navodil, napredovanja/razvoja ne glede na invalidnost. Pogosto so dovolj že temeljne, ne drage rešitve;
- delavcem invalidom naj bodo prilagojeni tudi programi promocije zdravja na delovnem mestu;
- prilagoditve za delavca invalida lahko posegajo na področje delovnega okolja s poudarkom na varno označeni dostopnosti delovnega položaja, komunikacij in komunikacijske tehnologije, organizacije dela, delovnega časa, usposabljanja in mentorstva/vodenja, osebne delovnega razvoja (10).

POKLICNA/ZAPOSPLITVENA REHABILITACIJA

Poklicna/zaposlitvena rehabilitacija je definirana kot proces, ki s timskim pristopom v celoti uresničuje biopsihosocialni model vračanja na delo in zaposlovanje invalidov. Izvajalec je strokovni tim, ki na ravni človeka upošteva zdravstvene in socialne dejavnike, delovno funkcioniranje dejavnikov okolja in invalidov, ugotovljenim lastnostim invalida opredeli ustrezno področje dela in šolanja, povezuje se z institucijami, prek katerih invalidi uresničujejo svoje

pravice z zvezi z delom in zaposlitvijo (Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje) in z delodajalci (11, 12). V celotnem procesu obravnavana oseba aktivno sodeluje s člani tima.

Po zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZ-UPB1) programsko izvaja 14 storitev:

- svetovanje, spodbujanje in motiviranje invalidov k aktivni vlogi,
- priprava mnenja o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov,
- pomoč pri sprejemanju lastne invalidnosti in seznanjanje o možnostih vključevanja v usposabljanje in delo,
- pomoč pri izboru ustreznih poklicnih ciljev,
- razvijanje socialnih spretnosti in veščin,
- pomoč pri iskanju ustreznega dela oziroma zaposlitve,
- analiza konkretnega delovnega mesta in delovnega okolja invalida,
- izdelava načrta prilagoditve delovnega mesta in okolja,
- izdelava načrta potrebne opreme in sredstev za delo,
- usposabljanje na konkretnem delovnem mestu oziroma v izbranem poklicu,
- spremljanje invalida na delovnem mestu po zaposlitvi,
- sprotne ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa,
- ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov zaposlenih invalidov,
- opravljanje drugih storitev zaposlitvene rehabilitacije.

Posebej bi poudarili možnost ocenjevanja funkcijske zmožnosti in zmogljivosti, razširjeno na oceno delovne vzdržljivosti in učinkovitosti, sposobnosti učenja za delo - upoštevanje navodil, prenos veščin in znanja v izvedbo dela z ustreznim učnim napredkom in oceno delovnega vedenja – odnos do dela, medosebni odnosi, celovita analiza socialnega in družbenega položaja osebe, ki metodološko poteka z ocenjevanjem z delom (work evaluation) (13).

KODEKS O RAVNANJU Z INVALIDNOSTJO NA DELOVNEM MESTU

Ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu oblikuje kultura podjetja pri načrtovanju podpore delavcem invalidom. Pomembno je, da tudi za tako interdisciplinarno in razvejano področje veljajo vodila v obliki kodeksa o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu, ki

ga je sprejela Mednarodna organizacija dela leta 2002. Še isto leto smo dobili tudi slovenski prevod (14).

Umeščen je v 37. člen zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Uradni list RS, št. 100/2005). Cilji kodeksa: zagotoviti enake možnosti za invalide na delovnem mestu, povečati zaposlitvene možnosti invalidov, spodbuditi varno, zdravo in dostopno delovno mesto, zmanjšati stroške (država - delodajalec) in povečati prispevek delavca invalida – podjetju in družbi.

Temeljna načela: upošteva temeljne mednarodne standarde za delo, vključno s konvencijo o poklicni rehabilitaciji, št. 150 (1983) in Priporočilo o poklicni rehabilitaciji, št. 168 (1983); upošteva, da učinkovite prakse ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu omogočajo delavcem invalidom, da so produktivni in ohranijo delovne izkušnje; zaposlovanje invalidov koristi delodajalcem; z ohranjanjem zaposlitve izkušenih delavcev, ki postanejo invalidi, podjetja pridobijo; posebni ukrepi za enake možnosti delavcev invalidov ne diskriminirajo delavcev neinvalidov; pozitivno sodelovanje pristojnih organov oblasti, organizacij delodajalcev, predstavnikov delavcev, organizacij delavcev in organizacij invalidov.

Pomembna vsebina kodeksa so *splošne dolžnosti*, ki zavezujejo:

- delodajalca, da sprejme strategijo ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu,
- pristojne organe oblasti, da ravnanje z invalidnostjo vključijo v nacionalno politiko spodbujanja zaposlovanja invalidov,
- predstavnike delodajalcev, da aktivno zagovarjajo programe zaposlovanja invalidov, same invalidske organizacije delavcev pa spodbujajo za sodelovanje pri programih.

Ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu obsega priporočila za razvijanje strategij ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu, komuniciranje in ozaveščanje, ocenjevanje učinkovitosti. Na področju kadrovanja opredeli, kakšne priprave so potrebne, razgovori in testiranje, kako naj poteka uvajanje zaposlenih v delo, kako naj delodajalec omogoči pridobivanje delovnih izkušenj, delovne preskuse in vključitev v delo s podpornim zaposlovanjem in oceni možnosti napredovanja delavcem invalidom. Razvoj opredeljujejo naslednje možnosti: razvijanje poklicne in zaposlitvene kariere, priložnosti za usposabljanje, priročniki in tečaji, ki jih financira delodajalec, zunanje

poklicno usposabljanje in preverjanje ter ocenjevanje. Ohranjanje zaposlitve s priporočili opredeli, kako ravnati takrat, ko je invalidnost nastala med zaposlitvijo, kaj obsega ocenjevanje in rehabilitacija in kako to vpeljati v prakso vseh, ki jih kodeks povezuje in zavezuje. Predvidi tudi vsebino in obseg vseh vidikov dostopnosti in prilagoditev in opozori delodajalce, da morajo zagotavljati zaupnosti podatkov o zmanjšani delovni zmožnosti in okvari zdravja delavcev invalidov.

ZAKLJUČEK

Ministrstvo pripravlja nacionalni akcijski načrt za invalide do leta 2013. Med prednostnimi cilji je tudi zagotavljanje možnosti invalidom, "da zaslužijo za življenje z delom, ki so si ga svobodno izbrali ali sprejeli na trgu dela in v delovnem okolju, ki je invalidom odprto, vključujoče in dostopno" (naslov petega cilja). S tem naša država sledi usmeritvam evropske direktive 2000/78/ES, ki uveljavlja načelo enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu in prepoveduje diskriminacijo zaradi invalidnosti. Direktiva tudi določa učinkovite in praktične ukrepe za prilagoditev delovnih mest invalidom, npr. delovnih prostorov, opreme, ritma delovnega časa, razdelitve delovnih nalog ali zagotovitve sredstev za usposabljanje ali uvajanje v delo. Država želi s tem

- povečati delež invalidov med delovno aktivnim prebivalstvom in s tem zmanjšati obseg socialnih transferjev,
- omogočiti invalidom, da pridobijo poklic in zaposlitev, ki ustreza njihovim interesom, sposobnostim in zmožnostim,
- zagotoviti takšne delovne in življenjske razmere, ki bodo vplivale na zmanjšanje možnosti za nastanek invalidnosti,
- zagotavljati ustrezen dohodek invalidom, ki zaradi nezmožnosti ali okoliščin, ki so povezane z nezmožnostjo, začasno ali trajno izgubijo lastne dohodke;
- zagotavljati ustrezne podpore, storitve, prilagoditve, dostop in tehnične rešitve, ki bodo invalidom omogočale, da bodo učinkovito opravljali delo.

Za doseganje tega cilja je/bo potrebno usklajeno delovanje na ravni invalida, delodajalca oziroma celotnega delovnega kolektiva. Hkrati pa tudi na ravni tesnega sodelovanja stroke, državne uprave, delodajalcev in sindikatov.

LITERATURA

1. Uršič C., nosilec naloge. Ekonomski in socialni položaj brezposelnih invalidov. Raziskovalna naloga. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, 1996: 68 – 69.
2. Sirvastava S., Chamberlain MA. Factors determining job termination and return to work for disabled employees: a questionnaire study of opinions of disabled people's organisations in the UK. J Rehabil Med 2005;37:17-22.
3. Who returns to work and why? Geneva: International Social Security Association. Research Programme, 2002.
4. Sullivan MJL, Ward LC, Tripp D, French DJ, Adams H, Stanish WD. Secondary Prevention of Work disability: Community-Based Psychosocial Intervention for Musculoskeletal Disorders. J Occup Rehab 2005; 15 (3): 377-392.
5. Fatur – Videtič A., ur. Indeks delovne zmožnosti. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo. Ljubljana, 2005.
6. Fatur – Videtič A., Dietner S. Indeks delovne zmožnosti invalidov, zaposlenih v štirih invalidskih podjetjih v Republiki Sloveniji. Glasnik julij 2006; 1(2): 31-34.
7. Weir R., Nielson WR. Interventions for disability management. Clin J Pain 2001;17(Suppl4):S128-S132.
8. Isernhagen S., Job matching and return to work: Occupational rehabilitation as the link. Work 2006; 26: 237-242.
9. Friesen MN., Yassi A, Cooper Juliette. Return to work: The importance of human interactions and organizational structures. Work 2001;17:11-22.
10. European Agency for Safety and Health at Work Facts, št.53.http://europa.osha.eu.int/good_practice/person/disability/
11. Brejc T., Odnos med profilom rehabilitacijskih potreb delovnih invalidov in rezultati obravnave. Raziskava. Ljubljana: Univerzitetni inštitut RS za rehabilitacijo – Soča, 1992:37-41.
12. Fatur-Videtič A., Evalvacija profila prizadetosti (vrsta in stopnja) oseb z okvaro gibal, obravnavanih v procesu poklicne rehabilitacije. Gib. Revija o rehabilitaciji, december 1998;8-15.
13. Fatur Videtič A., ur. Poklicna rehabilitacija. 2. Rehabilitacijski dan, 1990: Zbornik dopolnjenih predavanj. 2.dp. izd. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, 1996.
14. Uršič C., Kroflič M., ur. Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije, 2002.