



Nodarbinātība un invaliditāte – darbā atgriešanās stratēģijas

Informācijas lapa

“Eiropas Savienības Padome... aicina dalībvalstis un Komisiju ... turpināt darbu, lai novērstu šķēršļus, kas traucē invalīdu iesaistīšanos un līdzdalību darba tirgū ...”

Eiropas Padomes 2003. gada 15. jūlija rezolūcija par invalīdu nodarbinātības un sociālās integrācijas veicināšanu



KOPSAKARĪBAS

Bezdarba un darba zaudēšanas cēloņi mēdz būt dažādi, lai gan pēdējos gados par noteicošiem faktoriem ir uzskatāmas hroniskas slimības un invaliditāte. Vērojamās tendences un sociālās izmaiņas, kā arī Eiropas darbaspēka novecošana liek arvien vairāk uzmanības pievērst pasākumiem, kas palīdz invalīdiem un hroniski slimiem cilvēkiem saglabāt darbu.

Jautājums par to, kā cilvēki ar hroniskām slimībām zaudē darbu, ir sarežģīts un nepietiekami izpētīts. Tikmēr daudzās dalībvalstīs darbnespējas pabalstu saņēmēju vai slimības dēļ pastāvīgi darbu zaudējušo cilvēku skaits pārsniedz to cilvēku skaitu, kuri nevar atrast darbu citu iemeslu dēļ.

Cilvēkiem, kas aiziet no darba slimības vai invaliditātes dēļ, šī problēma lielākoties radusies vēl strādājot. Kaut arī ES mērogā un daudzās dalībvalstīs aizvien biežāk tiek izteiktas bažas šajā sakarā, trūkst izpratnes par pasākumiem, kas varētu veicināt invalīdu un hroniski slimu cilvēku nodarbinātību, un par šo pasākumu efektivitāti.

PĒTĪJUMA jēga

Darba vietu atzīst par noteicošu faktoru sociālās integrācijas veicināšanā. Nodarbinātību saista ar augstāku ienākumu līmeni, neatkarību, veselību, labklājību un sociālo kontaktu veidošanos. Hroniska slimība vai invaliditāte var pasliktināt nodarbinātības iespējas un līdz ar to radīt arvien lielākas izmaksas pašam cilvēkam, viņa ģimenei, darba devējam un visai sabiedrībai kopumā.

Fonda ziņojuma par nodarbinātību un invaliditāti galvenie mērķi ir papildināt mūsu zināšanas šajā jautājumā un veicināt domu apmaiņu starp galvenajām ieinteresētajām personām. Ziņojumā ir aplūkoti septiņu dalībvalstu ierosinājumi, kuru mērķis ir veicināt hroniski slimu cilvēku nodarbinātību. Tajā piedāvāts jauns modelis, kas ļauj izprast problēmas būtību un nodrošina savlaicīgu palīdzību un atbilstīgus pretpasākumus.

Pētījumā analizēta pašreizējā politika un likumdošanas iniciatīvas šajā jomā un minēti labas prakses piemēri uzņēmuma līmenī. Īpaša uzmanība pievērsta izmaksu un ieguvumu sadalei starp galvenajām ieinteresētajām personām politikas īstenošanas gaitā. Visbeidzot, tajā ieteikti konkrēti pasākumi invalīdu un hroniski slimu cilvēku sociālās integrācijas veicināšanai.

SECINĀJUMI

Problēmas būtība

- Ilgtermiņa darbnespējas pabalstu pieprasītāju skaits daudzās dalībvalstīs arvien palielinās, dažās dalībvalstīs pārsniedzot 10 % no darbaspēka.
- Ir pierādījumi tam, ka slimība ir nozīmīgs faktors, kas pašlaik nosaka augstos agrās pensionēšanās rādītājus.
- Mainās arī slimības, kas izraisa agro pensionēšanos un darbnespējas pabalstu pieprasījumu pieaugumu – arvien biežāk, salīdzinājumā ar nelaimes gadījumiem un traumām darbā, ir sastopami ar stresu saistīti traucējumi un psihiskās veselības traucējumi.
- Tā kā veselības traucējumus, kas neļauj turpināt darbu, cilvēki lielākoties iegūst strādājot, nevis profesionālu iemeslu dēļ, darbā atgriešanās modelis bieži izrādās nepiemērots.

Darba vietas zaudēšana

- Darba vietas zaudēšana sākas tad, kad slimība pirmo reizi ietekmē darbinieka spēju strādāt. Šajā brīdī ir svarīgi laikus veikt atbilstīgus pretpasākumus.
- Ja vajadzīgie pasākumi netiek veikti, var iestāties ilgstošs darbnespējas periods. Ilgstošas darbnespējas gadījumā gados vecāki darbinieki, hroniski slimi darbinieki un sievietes ir pakļauti īpašam riskam zaudēt darbu.
- Parasti uzskata, ka 80 % no visiem cilvēkiem, kam darbnespēja ilgst sešas nedēļas vai ilgāk, ir vajadzīga palīdzība, lai atgrieztos darbā.
- Ja darbnespēja ilgst no trim līdz sešiem mēnešiem, varbūtība, ka viņi atgriezīsies darbā, ir mazāka par 50 %, bet, ja darbnespēja ilgst vairāk nekā 12 mēnešus, tikai 20 %.
- Tādi ar darbu saistīti faktori kā saiknes trūkums ar darba vietu darbnespējas periodā, invaliditātes apzināšanas procedūru trūkums un zems kultūras līmenis uzņēmumā var palielināt varbūtību, ka cilvēks neatgriezīsies darbā.
- Atkaliesaistīšanās darba procesā skar vairākas ieinteresētās personas, piemēram, darbinieku, viņa ģimeni, darba devēju, ārstu, arodiveselības uzraudzības un personāla nodaļas darbiniekus. Viņu veikumam un atbalsta sistēmām ir būtiska nozīme, no jauna iesaistot darbinieku darbā.



Publikāciju birojs

Publications.eu.int

Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds
Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland
Tālrunis: (+353 1) 204 21 00 e-pasts: postmaster@eurofound.eu.int
Tīmekļa vietne: www.eurofound.eu.int

Novērtēšanas iniciatīva

Lai apzinātu nepilnības pašreizējos noteikumos un norādītu uz racionalizācijas, integrācijas vai grozījumu nepieciešamību, fonda projektā ir izstrādāts vērtēšanas mehānisms. Tajā atrunāti dažādi aspekti saistībā ar hronisko slimību un invaliditātes apzināšanu darba mūžā, piemēram:

- nepieciešamība mainīt sociālās nodrošināšanas sistēmas;
- cik liela nozīme ir tam, kas finansē ilgtermiņa darbnespēju;
- atsevišķu iesaistīto personu pienākumi, nodrošinot un stimulējot atgriešanos darbā;
- sistēmu sarežģītība un problēmas attiecīgo iestāžu koordinēšanā;
- nepieciešamība uzlabot pakalpojumu un pabalstu pieejamību.

TURPMĀKĀ rīcība

Ziņojuma ieteikumi ir adresēti trim galvenajām iesaistītajām personām: politikas noteicējiem, pakalpojumu sniedzējiem un uzņēmumiem. Politikas noteicēji tiek aicināti izstrādāt preventīvu un vienotu pieeju, vienkāršot pabalstu un pakalpojumu shēmas un to pieejamību lietotājiem. Skaidri jāparedz darbinieka atgriešanās darbā. Jānosaka pienākumu sadale un jāpastiprina saikne starp darba devēju, darbiniekiem un pakalpojumu sniedzējiem. Jāuzlabo datu vākšana.

Pakalpojumu sniedzējiem jāizstrādā labāk saskaņota pieeja, kas veicina saiknes ar darba vietu. Tiem jāizstrādā preventīva pieeja invaliditātes apzināšanai, kas ir labāka par pašreizējiem intervences modeļiem un paredz profesionālo iemaņu uzlabošanu.

Uzņēmumiem vajadzētu iesaistīties pēc iespējas agrāk un attiecīgi pielāgot darba vietas, aprīkojumu un darba praksi, lai atvieglotu darbinieka atgriešanos darbā. Tiem aktīvi jāizstrādā invaliditātes apzināšanas politika un prakse.

Pilns teksts

http://www.eurofound.eu.int/living/illness_disability.htm

Papildu informācija

Teresa Renehan : ter@eurofound.eu.int

Fonda darbs saistītos jautājumos

Slimības, invaliditāte un sociālā integrācija (ziņojums)

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0335.htm>

Slimības un nodarbinātība – kā saglabāt saiknes ar darba vietu (konferences ziņojums)

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0474.htm>

Darba pieejamība mazāk aizsargātām iedzīvotāju grupām (fonda pētījums)

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0244.htm>

Vienotas pieejas aktīvai labklājības un nodarbinātības politikai

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0204.htm>

Veselības veicināšana darba vietā Eiropā

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF9724.htm>

Jaunas pieejas mainīga darbaspēka veselības uzlabošanai

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF9942.htm>

Invalīdu nodarbinātība MVU

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF9810.htm>

Dzīves kvalitāte Eiropā

http://www.eurofound.eu.int/living/qual_life/index.htm