



Darbuotojų sauga ir sveikata bei užimtumo gebėjimų didinimas: programos, praktika ir patirtis Agentūros ataskaitos santrauka

Pastaraisiais metais užimtumo gebėjimų didinimas yra viena iš pagrindinių politikos iniciatyvų, kurių pagalba vyriausybės gali padidinti užimtumą nacionalinėje valstybių ekonomikoje. Užimtumo gebėjimų didinimas pirmiausiai laikomas darbo rinkos priemone. Ir nors nėra vieningai priimto apibrėžimo, užimtumo gebėjimų didinimas yra labiausiai susijęs su dirbančiųjų ir bedarbių žinių bei įgūdžių gerinimu tolimesnio švietimo ir profesinio mokymo pagalba. Pagrindinis tikslas yra padėti darbuotojams rasti arba išlaikyti darbą.

1999 m. rugsėjo mėn. bendrai organizuotoje Europos agentūros ir tuo metu ES pirmininkavusios Suomijos konferencijoje pirmą kartą buvo pamėginta įsigilinti į ryšį tarp darbuotojų saugos ir sveikatos bei užimtumo gebėjimų didinimo (1). Nuo to laiko Agentūra organizavo keletą veiklų, įskaitant ataskaitas, kurios santrauka čia pateikiama, parengimą. Ataskaitoje pažymima, kad darbuotojų sauga ir sveikata gali įvairiais būdais prisidėti prie darbuotojų užimtumo gebėjimų didinimo, įskaitant darbo vietas (per)planavimą, rūpinimąsi sveika ir saugia darbo aplinka, mokymą ir perkvalifikavimą, darbo reikalavimų įvertinimą, medicininę diagnozę, sveikatos priežiūrą bei funkcinį gebėjimų įvertinimą.

Ataskaitoje apibendrinami 26 iniciatyvų, vykdytų įvairiose organizacijose, pavyzdžiai; jie sugrupuoti į keturias pagrindines kategorijas:

- Pagrindinės programos, susijusios su pavojais saugai ir sveikatai, skirtos traumų darbe ir profesinių ligų prevencijai. Šiose programose svarbiausias dėmesys dažnai skiriamas specifinėms rizikos grupėms;
- Sergančių darbuotojų reabilitacija teikiant jiems atitinkamas paslaugas arba pritaikant darbo vietas taip, kad sergantys ar sužaloti darbuotojai galėtų pasveikti ir reintegruoti į darbo vietas;
- Ilgalaikę negalę turinčių žmonių reintegravimo iniciatyvos;
- Sveikatos skatinimo darbo vietose iniciatyvos, kurias įgyvendinant vykdoma veikla stengiamasi pagerinti bendrąją darbuotojų sveikatą.

Ataskaitoje aprašomos 26 iniciatyvos (priemonės), pagrindiniai jų dalyviai, pasiekti rezultatai ir problemos, įvertinamas vykdytų iniciatyvų poveikis, nagrinėjama galimybė plačiau pritaikyti ir perduoti išmoktas pamokas. Toliau pateikiami septyni pavyzdžiai, aprašyti ataskaitoje.

Pagrindinės prevencijos programos ir specifinės rizikos grupės

Pavyzdžiai, aprašyti ataskaitoje

- 3 nacionalinės užimtumo gebėjimų palaikymo programos (Suomija);
- Susitarimai tarp interesų grupių rizikos sektoriuose (Nyderlandai);
- Holistinis požiūris į darbo jėgos trūkumą sveikatos priežiūros sektoriuje (Nyderlandai);
- Per profesinės saugos mokymą link aukštesnio saugos sąmoningumo (Italija);
- Prevencija didelės rizikos darbo vietose, dirbant tarpinstitucinėms grupėms miesto taryboje (Nyderlandai).

Užimtumo gebėjimų palaikymas (MWA) - Suomija

Suomijoje MWA programa pradėta vykdyti 1992 m.; jos tikslas – kovoti su didėjančiu paankstintu išėjimu į pensiją ir sumažinti didelį su darbu susijusių traumų skaičių. Padaryti atitinkami pakeitimai nacionaliniuose teisės aktuose, įtraukiant MWA veiklą į pagrindines šalies profesinės sveikatos tarnybų funkcijas. Buvo vykdoma daugiau nei 100 įvairių programų. Profesinės sveikatos tarnybose MWA buvo pristatyta kaip 3 žingsnių sveikatinimo, nelaimingų atsitikimų ir traumų prevencijos bei reabilitacijos veiksmų modelis. Įmonių lygmenyje buvo parengtas "trikampis" įgyvendinimo modelis, kuriame aprašyta veikla, skirta asmens sveikatai, aplinkosaugai ir organizacinei funkcijai. Pagrindinė MWA koncepcijos naujovė įmonių lygmenyje buvo skatinti darbuotojus dalyvauti plėtojant sveikatinimo darbo vietose veiklą ir našumą.

Interesų grupių susitarimai (Arbo convenanten) –Nyderlandai

Arbo convenanten yra interesų grupių susitarimai dėl sveikatos ir saugos darbe tuose sektoriuose, kuriuose vyriausybė ir socialiniai partneriai prisidėmė bendrą atsakomybę dėl darbo sąlygų gerinimo didelių rizikų atžvilgiu. Suformuluoti nacionaliniai tikslai, numatyti įgyvendinimo veiklos grafikai, susiję su tokiomis rizikomis darbe kaip kėlimas, darbo įtampa, pasikartojančios įtampos traumos, triukšmas, tirpikliai, alergizuojančios medžiagos ir kvarcas. Tikslas yra sumažinti šiuos rizikos veiksnius, pasirašant susitarimus su darbdaviais ir darbuotojais sektoriuose, kur šių rizikos veiksnių yra daugiausiai.

Susitarimų uždaviniai yra poveikio standartai arba prevencijos priemonės, kurių turi imtis įmonės, priemonės rizikos atsiradimo šaltinyje priklausomai nuo dabartinės ar būsimos technologijos būklės. Naudojamos priemonės: finansinės iniciatyvos, viešosios informavimo kampanijos ir mokestinės priemonės. Sektorių organizacijos dažnai prisideda prie šių priemonių finansavimo. Šie susitarimai, vyriausybės nuomone, turi pagerinti beveik 40% darbuotojų, dirbančių didelės rizikos darbo vietose, darbo sąlygas. Darbdaviai ir darbuotojai šių susitarimų nuostatas gali perkelti į kolektyvines sutartis.

Sergančių darbuotojų reabilitacija

Ataskaitoje pateikiami pavyzdžiai:

- Pagalbos programa sergantiems gydytojams (Ispanija);
- Grįžimas į darbą po smegenų traumų (Švedija);
- Socialinio draudimo nuo nelaimingų atsitikimų fondas: nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevencija (Austrija);
- Darbuotojų, patyrusių rankų traumas, gydymas (Belgija);
- Civilinės bylos ir grįžimas į darbą (Airija);
- Darbdavių apdovanojimas už neįgalumo valdymą (Nyderlandai);
- Psichologinių traumų valdymas ir grįžimas į darbą (Belgija);
- Sergančių darbuotojų reintegravimas į miesto tarybą (Portugalija);
- Reabilitavimas įmonės lygmenyje (Danija);
- Kompanijos susitarimas skatinti neįgalių darbuotojų užimtumą (Prancūzija);
- Reabilitacijos strategijos kaip priemonė darbo medikams (Vokietija).

(1) Sauga ir sveikata bei užimtumo gebėjimų didinimas – konferencijos medžiaga, Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra, 112 psl., ISBN 92-828-3016-0.

Pagalbos programa sergantiems gydytojams (PAIMM) – Ispanija

La Programa d'atenció integral al metge malalt (PAIMM) yra efektyvios privataus sektoriaus iniciatyvos regioniniame lygmenyje pavyzdys. Ispanijoje gydytojai kaip profesinė grupė pagal mirtingumą dėl psichologinių priekasčių užima penktą vietą. Profesinė gydytojų organizacija, Katalonijos medicinos asociacijos taryba nustatė, kad gydytojai labai dažnai patiria stresą darbe. Be to, pacientams grėsė 'antrinė rizika', nes gydytojai ir toliau tęsė savo darbą, nepaisydami su stresu susijusių problemų, o tai galėjo pakentki jų priimamiems sprendimas ir kompetencijai.

PAIMM – tai programa, kuri stengiasi padėti gydytojams, turintiems psichologinių problemų arba sunkiai įveikiamų įpročių, galinčių trukdyti jų profesinei praktikai. Patirtis parodė, kad ankstyvos intervencijos gali pagelbėti gydytojams, ir net gaudami gydymą, jie gali tęsti darbą. Nuo 1999 m. iki 2000 m. birželio mėn. PAIMM programa pagalbą suteikė 170 atvejų. Pagal preliminarinius rezultatus, iš 72 gydytų gydytojų, 98% yra stabilūs arba tapo abstinentais per pirmuosius 7 mėnesius po gydymo (ataskaitoje apie panašią iniciatyvą JAV teigiama, kad reabilitacijos lygis po dviejų metų yra apie 80%).

Sužalotų darbuotojų reabilitacija – Danija

Sužalotų darbuotojų reabilitacijos iniciatyvas dažnai vykdo draudimo nuo nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų kompanijos, bet jas taip pat įgyvendina ir pačios įmonės. Novo Nordisk A/S gamina ir prekiauja įvairiais farmaciniais produktais ir yra pasaulyje lyderiaujanti insulino bei priemonių diabetikams gamintoja. 1992 m. buvo pradėta vykdyti kompanijos reabilitacijos politika. Parengtos rekomendacijos, apibrėžtos funkcijos ir atsakomybė, o ši politika laikoma sudėtine verslo dalimi. Reabilitacijos proceso pagrindą sudaro subalansuoti sprendimai, suteikiantys darbuotojams palankiausias sąlygas grįžti į darbą.

Vadovas ir darbuotojas privalo kaip galima greičiau numatyti potencialią reabilitacijos situaciją, užmegzti kontaktus su socialiniu patarėju, DSS arba personalo skyriumi. Daugeliu atveju darbuotojai lieka dirbti savo skyriuje, tik darbas yra individualiai adaptuojamas. Beveik visada reabilitacijos procese dalyvauja DSS ekspertai. Reabilitacijos proceso metu dažnai padidinami užimtumo gebėjimai papildant kompetenciją arba pakeičiant darbo aplinką. Iki 2000 m. sausio 1 d. užbaigti 691 reabilitacijos atvejai. 55% darbuotojų liko dirbti, 39% gavo invalidumo pensiją, o 6% išėjo iš Novo Nordisk įmonės prieš surandant sprendimą.

Ilgą laiką neįgalių darbuotojų reintegravimo iniciatyvos

Ataskaitoje pateikiami pavyzdžiai:

- Žmonių, turinčių negalią, įgalinimas konkuruoti darbo rinkoje (JK);
- Neįgalių darbuotojų integravimo programa (Prancūzija);
- Pagalba neįgaliems žmonėms išlikti darbe ir integruotis į darbo rinką (Austrija);
- Darbdavių mokymas ir informavimas apie epilepsiją (Airija);
- Žmonių su įgimta ar įgyta negalia užimtumas ir reabilitacija (Ispanija).

Žmonių turinčių negalią, įgalinimas konkuruoti darbo rinkoje - JK

"Galėjimas dirbti" yra JK vyriausybės vykdoma programa, pradėta 1994 m., pagal kurią teikiama parama neįgaliems žmonėms, ieškantiems darbo, įskaitant adaptavimosi finansavimą ir specialios įrangos įsigijimą, remiantis

individualių besikreipiančių asmenų poreikiais. Programa skirta nedirbantiems neįgaliesiems žmonėms ir dirbantiems neįgaliesiems, kuriems grešia darbo praradimas; programos tikslas yra įgalinti juos vienodai konkuruoti darbo rinkoje su įgaliaisiais žmonėmis. Trys ketvirtadaliai apklaustųjų programos dalyvių išreiškė nuomonę, kad programa padėjo jiems jaustis tvirčiau arba išsaugoti turimą darbą. Daug žmonių kreiptis į programą pas-katino įmonių sveikatos ir saugos arba profesinės sveikatos tarnybos.

Neįgaliųjų darbuotojų integravimas – Prancūzija

Socialiniai partneriai irgi gali daug nuveikti integruojant ilgą laiką neįgalius žmones į darbą. 1992 m. regioninė darbdavių sąjunga Ariège departamente inicijavo priemonę, pavadintą Passerelles 09, skirtą skatinti neįgalių darbuotojų integravimą ir reabilitaciją. Programa vykdoma kartu su valstybiniais ir privačiais partneriais; jos metu darbdaviai informuojami apie jų pareigas, susijusias su neįgaliųjų darbuotojų priėmimu į darbą, ir pagalbos šaltinius, kur jie gali gauti paramos, norėdami išlaikyti darbe darbuotojus, pripažintus neįgaliais.

Passerelles 09 buvo įgyvendinama padedant ir finansuojant asociacijai, kuri valdo neįgaliųjų integravimo fondą (AGEFIPH). Programa inicijavo partnerystę ir padėjo įveikti kliūtis tarp įvairių dalyvaujančių organizacijų, paskatindama jas dirbti efektyviau. Jai pavyko sukurti palankų požiūrį į neįgaliųjų darbuotojų integravimą, kurį dabar įgyvendina visi partneriai.

Sveikatos skatinimo iniciatyvos darbo vietose

Ataskaitoje pateikiami pavyzdžiai:

- Sveikata darbe Nacionalinėje sveikatos tarnyboje – Jungtinė Karalystė;
- Sveikatos darbo vietose skatinimas kepyklose – Vokietija;
- Regioninis sveikatos draudimo fondas Rheinland – Vokietija.

Sveikata darbe Nacionalinėje sveikatos tarnyboje (HAWNHS) – Jungtinė Karalystė

HAWNHS yra dešimties metų iniciatyva – prasidėjo 1992 m., skirta pagerinti NST darbuotojų sveikatą bei gerovę, pasinaudojant sveikatos darbo vietose programomis, apimančiomis sveikatos ir saugos bei profesinės sveikatos klausimus bei sveikatos skatinimą.

Projektas turėjo du tikslus, susijusius su žmogiškųjų išteklių valdymu NST. NST vadovybei buvo pristatytos 12 pagrindinių sveikatos darbe veiklos sričių. Pagrindinis tikslas buvo padaryti NST pavyzdiniu darbdavių sveikatos ir darbuotojų gerovės srityje, sprendžiančiu įvairius klausimus, susijusius su darbuotojų sveikatos poreikiais. Darbuotojų sveikata buvo tarpiai susijusi su paslaugų teikimu sveikatos darbe programoms.

Kur gauti ataskaitą

Pilną ataskaitos tekstą anglų kalba galite rasti Agentūros tinklalapyje adresu <http://agency.osha.eu.int/publications/reports>.

Atspausdintą ataskaitą "Occupational Safety and Health and Employability: programmes, practices and experiences" ("Darbuotojų sauga ir sveikata bei užimtumo gebėjimų didinimas: programos, praktika ir patirtis"), European Agency for Safety and Health at Work, 2001, ISBN 92-95007-18-2 galima užsisakyti EK Leidinių biure EUR-OP Liuksemburge (<http://eur-op.eu.int/>), arba pas prekybos agentus. Kaina €13.5 (be PVM).