



2017/2277(INI)

5.2.2018

ZIŅOJUMA PROJEKTS

par risinājumiem attiecībā uz darba ņēmēju reintegrāciju kvalitatīvā nodarbinātībā pēc traumas vai slimības
(2017/2277(INI))

Nodarbinātības un sociālo lietu komiteja

Referente: *Jana Žitňanská*

SATURA RĀDĪTĀJS

	Lpp.
EIROPAS PARLAMENTA REZOLŪCIJAS PRIEKŠLIKUMS	3
PASKAIDROJUMS.....	7

EIROPAS PARLAMENTA REZOLŪCIJAS PRIEKŠLIKUMS

par risinājumiem attiecībā uz darba ņēmēju reintegrāciju kvalitatīvā nodarbinātībā pēc traumas vai slimības (2017/2277(INI))

Eiropas Parlaments,

- ņemot vērā neseno izmēģinājuma projektu attiecībā uz gados vecāku darba ņēmēju veselību un drošību, ko īsteno Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (turpmāk “*EU-OSHA*”),
 - ņemot vērā *EU-OSHA* 2016. gada ziņojumu „Rehabilitācija un atgriešanās darbā: analīzes ziņojums par ES un dalībvalstu politikas virzieniem, stratēģijām un programmām”,
 - ņemot vērā Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda (*Eurofound*) 2014. gada ziņojumu par nodarbinātības iespējām cilvēkiem ar hroniskām slimībām,
 - ņemot vērā Eiropas Biznesa konfederācijas (*Business Europe*) 2012. gada ziņojumu par darba devēju praksi attiecībā uz aktīvām vecumdienām,
 - ņemot vērā Reglamenta 52. pantu,
 - ņemot vērā Nodarbinātības un sociālo lietu komitejas ziņojumu (A8-0000/2018),
- A. tā kā gados vecāku darba ņēmēju īpatsvars kopējā darbaspējīgā vecuma iedzīvotāju skaitā strauji pieaug un ir sagaidāms, ka 2020. gadā tas sasniegs 21 %; tā kā novecošana palielina hronisku garīgās un fiziskās veselības traucējumu, slimību un problēmu risku;
- B. tā kā novecošana ir viena no lielākajām Eiropas sociālajām problēmām; tā kā tādēļ ir vajadzīga politika, ar ko veicina aktīvas vecumdienas, sekmē nodarbināmību un nodarbinātību un ļauj cilvēkiem ilgāk dzīvot aktīvu dzīvi;
- C. tā kā darba ņēmēju reintegrācija darba tirgos ir arī cieši saistīta ar pieaugošo saslimstību ar hroniskām slimībām, invaliditāti un garīgās veselības traucējumiem, kā arī traumām un slimībām;
- D. tā kā labai darba drošības un veselības aizsardzības praksei ir ārkārtīgi svarīga nozīme tāda produktīva un motivēta darbaspēka nodrošināšanā, kas uzņēmumiem palīdz saglabāt konkurētspēju un būt novatoriskiem, kā arī palīdz saglabāt vērtīgas prasmes un darba pieredzi, samazināt kadru mainību un novērst atstumtību;
- E. tā kā darba ņēmēju veselības stāvokļa uzlabošanās un reintegrācija palielina sabiedrības vispārējo labklājību, nodrošina ekonomiskus ieguvumus dalībvalstīm, darba ņēmējiem un darba devējiem, kā arī palīdz saglabāt prasmes, kuras citādi tiktu zaudētas,

Profilakse un agrīna iejaukšanās

1. uzskata, ka pastāv spēcīgi argumenti tam, lai dalībvalstīs uzlabotu ar slimību saistītas

prombūtnes pārvaldību, kā arī lai labāk pielāgotu darba vietas darba ņēmējiem ar hroniskām slimībām un invaliditāti;

2. uzskata, ka nākamajā ES stratēģiskajā satvarā par drošību un veselības aizsardzību darbā laikposmam pēc 2020. gada būtu jāturpina par prioritāti uzskatīt ES līdzekļu ieguldījumus, kuru mērķis ir pagarināt veselīgāku darba mūžu un sekmēt darba ņēmēju pieņemšanu darbā un atgriešanos darbā;
3. mudina dalībvalstis pilnībā iesaistīties nākamajā 2020.–2022. gada ES mēroga kampaņā par darba izraisītu balsta un kustību aparāta slimību novēršanu un rast novatoriskus nelegislatīvus risinājumus; aicina dalībvalstis aktīvi iesaistīties *EU-OSHA* sniegtās informācijas izplatīšanā;
4. uzskata, ka īstenošanas pasākumiem, kas paredzēti sistemātiskai psihosociālo risku novēršanai, vajadzētu būt svarīgiem mūsdienīgu darbavietu iezīmei; aicina dalībvalstis sniegt atbalstu uzņēmumiem šo risku pārvaldīšanā;
5. norāda, ka agrīna iejaukšanās ir ļoti svarīgs panākumu faktors profesionālajā rehabilitācijā;

Atgriešanās darbā

6. atzīst, ka ilgtermiņa bezdarbnieku integrācija darba dzīvē, izmantojot individuāli pielāgotus pasākumus, ir būtisks faktors nabadzības un sociālās atstumtības apkarošanā un nodrošina arī citus preventīvus psihosociālus ieguvumus; uzsver, ka to personu integrācijai, kas atgriežas darbā pēc slimības, ir divkārtša ietekme — ieguvumi attiecīgajai personai un ekonomikas stimulēšana;
7. uzskata, ka dalībvalstīm būtu jāīsteno pozitīva un uz nodarbinātību orientēta pieeja darba ņēmējiem ar invaliditāti, gados vecākiem darba ņēmējiem un tiem, kurus skārusi slimība, koncentrējoties uz indivīda atlikušo spēju agrīnu novērtējumu un darba vietas pielāgošanu, ņemot vērā personas nodarbošanos un sociālekonomisko situāciju; mudina dalībvalstis uzlabot tos sociālā nodrošinājuma sistēmu noteikumus, ar kuriem sekmē atgriešanos darbā;
8. šajā sakarībā mudina visos attiecīgajos pasākumos un politikas virzienos izmantot Pasaules Veselības organizācijas (PVO) Starptautisko klasifikāciju par funkcionalitāti, invaliditāti un veselību (*ICF*); piekrīt viedoklim, ka invaliditāte ir veselības pieredze, ar ko saskaras noteiktā kontekstā; uzskata, ka *ICF* ir vispiemērotākais instruments ES mēroga statistikas salīdzināšanai;
9. aicina Komisiju un dalībvalstis izstrādāt un sniegt pamatnostādnes par paraugpraksi un konsultācijas darba devējiem par to, kā izstrādāt un īstenot reintegrācijas plānus;
10. aicina dalībvalstis sniegt ārēju atbalstu, lai nodrošinātu norādījumus un tehnisku atbalstu mazajiem uzņēmumiem un mikrouzņēmumiem, kuriem ir neliela pieredze profesionālās rehabilitācijas un atgriešanās darbā pasākumu veikšanā;
11. ņem vērā atsevišķu lietu izskatīšanas pieejas panākumus dažādās programmās, kas ļauj darba ņēmējiem atgriezties darbā, un uzsver, ka ir jānodrošina individualizēts atbalsts,

ko sniedz sociālie darbinieki vai īpaši izraudzīti konsultanti un kas ir pielāgots attiecīgās personas situācijai;

12. uzsver, ka liela nozīme veiksmīgā darba ņēmēju fiziskā un profesionālā rehabilitācijā ir saziņai un daudznozaru pieejai, kas balstīta uz sadarbību starp visām ieinteresētajām personām (darba ņēmējiem, ārstiem, sociālajiem dienestiem un darba devējiem); atzinīgi vērtē Austrijas “fit2work” programmas nebirokrātiskās un praktiskās pieejas panākumus, jo tajā galvenā uzmanība pievērsta vienkāršai saziņai, kas pieejama visiem darba ņēmējiem (piemēram, vienkāršotas valodas lietojums);
13. uzskata, ka ir jānodrošina finanšu stimuli, lai cilvēki ar samazinātām darba spējām turpinātu strādāt; stingri atbalsta tādu darba ņēmēju integrāciju, kuru medicīniskais stāvoklis to ļauj, izmantojot pārkvalificēšanas un kvalifikācijas celšanas pasākumus integrācijai atvērtā darba tirgū;
14. aicina dalībvalstis ieviest politikas satvaru, tostarp stimulus darba devējiem un aktīvai darba tirgus politikai, ar ko sekmētu personu ar invaliditāti un hroniskām slimībām nodarbinātību, tostarp likvidējot šķēršļus darba vietā;
15. šajā sakarībā atzīst, ka elastīgam darba režīmam, piemēram, tāldarbam, elastīgam darba laikam un saīsinātam darba laikam, ir svarīga loma, atgriežoties darbā; uzsver, ka ir svarīgi veicināt drīzu atgriešanos darbā (ja personas medicīniskais stāvoklis to ļauj), izmantojot elastīgu darba režīmu un saīsinātu darba laiku, ko varētu papildināt ar daļēju slimības pabalstu;

Attieksmes maiņa pret darba ņēmēju reintegrāciju

16. aicina Komisiju un dalībvalstis nodrošināt, lai ar to paziņojumiem, pamatnostādnēm un politikas virzieniem tiktu sekmēts tas, ka darba devēji uztver reintegrācijas procesu kā iespēju atgūt darba ņēmēju prasmes, kompetences un pieredzi; uzskata, ka darba devēji ir pilntiesīgi atgriešanās darbā procesa dalībnieki jau no paša sākuma un ir daļa no lēmumu pieņemšanas procesa;
17. uzsver, ka izpratnes veidošana par profesionālo rehabilitāciju un programmām, kas palīdz cilvēkiem atgriezties darbā, un labāka uzņēmējdarbības kultūra ir ļoti svarīgi veiksmes faktori atgriešanās darbā procesā un negatīvas attieksmes apkarošanā;
18. pauž atzinību uzņēmumiem, kuri īsteno iniciatīvas, lai sniegtu atbalstu cilvēkiem ar veselības problēmām vai ierobežotām darba spējām, piemēram, visaptverošas preventīvas programmas, pienākumu pielāgošanu, apmācību un pārkvalifikāciju; stingri mudina vairāk uzņēmumu iesaistīties šādu iniciatīvu īstenošanā;
19. aicina veidot labāku izpratni par problēmām, kas mazina cilvēku ar veselības problēmām iespējas, piemēram, izpratnes trūkums par attiecīgo veselības problēmu, šķietami zems darba ražīguma līmenis un sociāli aizspriedumi;
20. uzskata, ka ES mēroga kampaņām ir liela nozīme iedzīvotāju viedokļa maiņā;

- o
- o o

21. uzdod priekšsēdētājam šo rezolūciju nosūtīt Padomei un Komisijai.

PASKAIDROJUMS

Paredzamais mūža ilgums ES rada izmaiņas vecuma piramīdā. Jaundzimušo vidējais paredzamais mūža ilgums ES 28 dalībvalstīs 2015. gadā bija 83,3 gadi sievietēm un 77,9 gadi vīriešiem. Tomēr veselīgas dzīves bez ierobežojumiem ilgums kļūst īsāks, jo īpaši dažās dalībvalstīs. Paredzamā mūža ilguma palielināšanās apvienojumā ar aizvien lielāku vidējo pensionēšanās vecumu rada Eiropai un dalībvalstīm būtiskas problēmas ne tikai attiecībā uz mūsu veselības aprūpes sistēmām, bet arī mūsu darba tirgiem. Referente vēlas rast pieeju to politikas iespēju apzināšanai, kas vajadzīgas, lai veidotu mūsu darba tirgus a) iekļaujošākus un reaģētspējīgākus attiecībā uz novecojošas un neveselas sabiedrības vajadzībām un b) ar mazāku noslieci uz prasmju zudumu, kas rodas tādēļ, ka attiecīgās personas nav aktīvas darba tirgū. Referente ir centusies to darīt, ierosinot pasākumus, ar kuriem varētu racionalizēt darba ņēmēju reintegrāciju darba tirgū pēc traumas vai slimības.

Referente piekrīt viedoklim, ka darba ņēmēju rehabilitācijai ir trīs dažādi aspekti: pirmkārt, medicīniskais, otrkārt, profesionālais (saistīts ar nodarbošanos) un, treškārt, sociālais aspekts. Šajā ziņojumā galvenā uzmanība ir pievērsta profesionālajai rehabilitācijai un sarežģījumiem, ar ko saskaras gan darba devēji, gan darba ņēmēji, kuri vēlas atgriezties darbā (procedūras un iniciatīvas, ar ko sekmē reintegrāciju darbavietā). Vienlaikus ziņojuma mērķis ir uzsvērt to, ka sekmīga rehabilitācija un atgriešanās darbā ietver visus trīs minētos aspektus.

Ziņojumā arī sniegti ieteikumi, lai mudinātu dalībvalstis mācīties no labas prakses un metožu piemēriem, un vienlaikus mēģināts apzināt jomas, kurās ES var nodrošināt pievienoto vērtību un zinātību, lai turpinātu veicināt politikas virzienus, kas palīdzēs dalībvalstīm sekmēt darba ņēmēju reintegrāciju darba tirgū.

Referente uzskata, ka ES var nodrošināt pievienoto vērtību, palīdzot dalībvalstīm:

- izstrādāt preventīvus pasākumus;
- paredzēt visaptverošus dalībvalstu politikas risinājumus, kas ietver agrīnu iejaukšanos, visu attiecīgo ieinteresēto personu institucionālu sadarbību un individuālu pieeju;
- veidot vides kultūras maiņu, proti, apzināšanos, ka ir jā rūpējas par šiem darba ņēmējiem, jā kultivē sabiedrības pozitīva attieksme pret viņiem un jā veic pasākumi, ar ko sekmē darba ņēmēju psihosociālo labjutību visa mūža garumā.

Turklāt ziņojumā ir apskatīts nozīmīgs ekonomiskais pamatojums tādas politikas īstenošanai, ar ko darba ņēmējiem palīdz atgriezties atvērtā darba tirgū. Piemēram, organizācijās ar vecuma ziņā vairāk līdzsvarotu darbinieku sastāvu ir novērota mazāka darbinieku mainība, un tās var strādāt ražīgāk, jo var izmantot plašākas prasmes un pieredzi. Saskaņā ar Eiropas Biznesa konfederācijas datiem darbinieku apsekojumu rezultāti liecina, ka gados vecāki darba ņēmēji ir uzticīgāki savai darbavietai un var pārsniegt gados jaunāku darba ņēmēju sniegumu saistībā ar problēmu risināšanas un vadības spējām. Ne vien darbinieku vecumam, bet arī daudzveidībai ir pozitīva ietekme. Līdz ar to atgriešanās darba tirgū nodrošina ne vien pašrealizāciju un neatkarīgu dzīvi, bet arī pozitīvu ekonomisko ietekmi uz sabiedrību, tādējādi

radot mazāku atkarību no dalībvalstu sociālā nodrošinājuma sistēmām. Kā apliecina Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) pētījumi¹, cilvēki ar invaliditāti ir darba ņēmēji ar līdzīgu darba ražīgumu, mazāku negadījumu skaitu un ilgāku darbvieta saglabāšanas laiku salīdzinājumā ar attiecīgajiem uzņēmuma darbaspēka kopējiem rādītājiem. Šie darbinieki ir neizmantots prasmju un talantu, tostarp tehnisko zināšanu, avots, ja viņiem ir pieejamas mācības un ikdienas dzīvē attīstītas un nododamas problēmu risināšanas prasmes. Cilvēkiem, kas iegūst invaliditāti darbvieta, bieži vien ir vērtīga pieredze papildus viņu formālajai prasmju kvalifikācijai.

Kā savos ziņojumos norādījusi *EU-OSHA*, darbinieku atgriešanās darbā uzņēmumiem var būt sarežģīts process, kas ietver ne tikai budžeta apsvērumus, bet arī zinātību. Mazākiem uzņēmumiem šis process var būt īpaši sarežģīts. Ārējais tehniskais un finansiālais atbalsts var palīdzēt darba devējiem izstrādāt individuālus pasākumus un paredzēt reintegrācijas risinājumus cilvēkiem, kuri atgriežas darbā pēc slimības atvaļinājuma. Labi izmantotam ES fondu finanšu atbalstam varētu būt nozīmīga loma pārmaiņu atbalstīšanā. Tomēr jebkuram atbalstam ir jāiet roku rokā ar patiesām pārmaiņām uzņēmumu organizatoriskajā kultūrā.

ES ir jāveic nozīmīgas funkcijas, atbalstot un veicinot dalībvalstu darba tirgu reformas, sekmējot novatorisku ideju apmaiņu un palīdzot izveidot veiksmīgas politikas satvaru. Referente piekrīt viedoklim, kas pausts ES stratēģiskajā satvarā par drošību un veselības aizsardzību darbā, ka attiecīgie tiesību akti ir apliecinājuši savu vērtību, nodrošinot ES augstu darba ņēmēju aizsardzības līmeni, kā arī vienotu definīciju, standartu, metožu un preventīvu pasākumu kopumu darba aizsardzības jomā. Tomēr, ņemot vērā modeļu daudzveidību, dalībvalstīm, lai panāktu pārmaiņas, būtu jāizmanto arī salīdzinošā novērtēšana, labas prakses apzināšana un apmaiņa, izpratnes veidošana, brīvprātīgas normas un lietotājam draudzīgi IT rīki.

Visbeidzot, referente vēlas arī pievērst uzmanību psihosociālo risku izplatībai darba vietā un uzskata, ka ir jāveic pasākumi, lai novērstu šādus riskus, kā arī pastāvīgi apkarotu ar šādām problēmām saistītos negatīvos stereotipus.

¹ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_167204.pdf