|  |
| --- |
| University of South-Eastern Norway –**Katedra štúdií v oblasti zdravia, sociálnych vecí a životných podmienok****2020** |
| **Stručná správa o politikách a opatreniach inklúzie v pracovnej sfére pre ľudí s nepriaznivým zdravotným stavom v Nórsku**Autor: Prof. Steffen Torp |

# Úvod

Táto stručná správa bola vytvorená ako súčasť projektu realizovaného na Slovensku: Chcem pracovať, kto mi pomôže? Správa je zhrnutím kompletnej štúdie vypracovanej v anglickom jazyku[[1]](#footnote-1).

Nórsko má populáciu 5,3 milióna obyvateľov a nie je súčasťou Európskej únie (EÚ), ale je s ňou od roku 1992 úzko prepojené prostredníctvom Dohody o Európskom hospodárskom priestore (EHP). Nórsko je kapitalistická ekonomika so zmiešaným trhovým systémom s vysokou mierou súkromného vlastníctva v kombinácii s veľkým počtom podnikov v štátnom vlastníctve a podielov štátu vo verejne obchodovaných podnikoch. Z komparatívneho pohľadu sa zabezpečenie životných podmienok v Nórsku považuje skôr za štedré a zahŕňa univerzálne dostupnú zdravotnú starostlivosť a komplexný systém sociálneho zabezpečenia. Väčšinu služieb v oblasti zdravotníctva, sociálnej starostlivosti a dôchodkov poskytuje verejná sféra a financuje ich štát. Súkromné zdravotné a sociálne poistenie preto nie je potrebné.

Bežný týždenný pracovný čas je 37,5 hod. Štandardný vek odchodu do dôchodku je 67 rokov. Zamestnávatelia sú zamestnancom povinní poskytovať schválenú pracovnú zdravotnú službu, ak si to vyžadujú rizikové faktory v danom podniku (70 % podnikov). Pracovná zdravotná služba je pre zamestnancov bezplatná, pričom zamestnávateľ hradí náklady všetkých služieb. Pracovná zdravotná služba musí pomáhať zamestnávateľom a zamestnancom pri vytváraní bezpečných pracovných podmienok, to znamená zabezpečiť primárnu a sekundárnu prevenciu a *nie* vykonávať klinické vyšetrenia zamestnancov a pacientov.

Pracovníci v Nórsku sú spokojnejší s prácou (94 %) ako pracovníci v akejkoľvek inej európskej krajine (priemer EÚ = 86 %). Fyzické zdravie pracovníkov v Nórsku je približne rovnaké ako priemer krajín EÚ, pričom vykazujú lepšie mentálne zdravie. Nórsko má najvyššiu priemernú mieru neprítomnosti v práci z dôvodu choroby v Európe.

# Podporné opatrenia

Všetci platení zamestnanci majú garantované pracovné voľno počas obdobia práceneschopnosti od prvého dňa a na dobu jedného roka. Väčšina ľudí dostáva počas obdobia práceneschopnosti dávku vo výške 100 % príjmu, ktorý mali tesne pred začiatkom doby práceneschopnosti. Po jednom roku trvania obdobia práceneschopnosti môže zamestnanec požiadať agentúru NAV o dávku pri zníženej pracovnej schopnosti, ak ju má zníženú najmenej o 50 %. Cieľom obdobia poskytovania dávky pri zníženej pracovnej schopnosti je udržanie si existujúceho pracovného miesta alebo získanie novej práce, ktorú zamestnanec dokáže vykonávať. Medzi príslušné opatrenia patrí zdravotná rehabilitácia, zaškolenie na pracovnom mieste a nové vzdelávanie. Obdobie poskytovania dávky pri zníženej pracovnej schopnosti je do 3 rokov, pričom výška dávky je približne 66 % dávky, ktorú jednotlivec poberal počas predchádzajúceho obdobia práceneschopnosti. Ak po troch rokoch poskytovania dávky pri zníženej pracovnej schopnosti jednotlivec nezíska pracovné miesto, môže požiadať o invalidný dôchodok. Podľa miery zostávajúcej pracovnej schopnosti sa určí, či má jednotlivec nárok na 100 % invalidného dôchodku alebo na nižšie percento. Dávky invalidného dôchodku predstavujú približne 66 % predchádzajúceho platu zamestnanca. Ľudia, ktorí poberajú invalidný dôchodok (100 % alebo nižšie percento), môžu popri poberaní tejto dávky pracovať podľa svojich možností a vôle. Ak má poberateľ dôchodku príjem do 0,4-násobku sumy verejného poistného základu ročne (v roku 2019: približne 4 000 EUR ročne), nemá to žiaden vplyv na výšku poberaného dôchodku. Ak príjem z práce presiahne túto sumu, dôchodková dávka sa zníži. Skôr než zamestnanec môže požiadať o invalidný dôchodok, musí absolvovať určité liečebné a pracovné aktivity. Výnimkou sú prípady, keď je znížená pracovná schopnosť v dôsledku vážneho ochorenia alebo zranenia s následkom zjavne dlhodobého postihnutia.

# NAV

Agentúra NAV je verejná organizácia, ktorá zodpovedá za poskytovanie sociálneho zabezpečenia, starostlivosti a poradenstva občanom. Jedným z hlavných cieľov agentúry NAV je znížiť počet pasívnych ekonomických transferov prostredníctvom lepšej koordinácie a vyššej efektívnosti vďaka aktívnym politikám trhu práce na základe medzinárodných trendov. Jednotlivci, ktorí potrebujú pomoc v oblasti zamestnania a príslušné podporné opatrenia, sa musia obrátiť na poradcov agentúry NAV. Poradcovia sú navyše tiež v kontakte s ošetrujúcim lekárom a zamestnávateľom. V rámci organizácie NAV sú po celej krajine vytvorené Centrá podpory inkluzívnych pracovísk. Tieto sa nezameriavajú na riešenie zdravotných či sociálnych problémov jednotlivcov, ale poskytujú podporu zamestnávateľom a zamestnancom pri vytváraní postupov a kultúry na úrovni podnikov s cieľom poskytnúť jednotlivcom so zníženou pracovnou schopnosťou zaobchádzanie v súlade so zámermi zákona o pracovnom prostredí a takzvanej zmluvy o inkluzívnom zamestnávaní medzi štátom, zamestnávateľskými zväzmi a odborovými organizáciami zamestnancov.

# Štandardné postupy pri práceneschopných zamestnancoch

Zamestnávateľ má dôležitú úlohu podporovať zamestnancov, ktorým sa znížila pracovná schopnosť v dôsledku choroby, zlého zdravotného stavu a postihnutia, pri návrate do práce alebo zotrvaní v práci. Zamestnávateľ aj zamestnanec musia mať k dispozícii potrebnú podporu v úzkej spolupráci s poradcami agentúry NAV a ďalšími relevantnými inštitúciami. V tabuľke 1 je uvedený podrobný prehľad akcií, zodpovedností a termínov, ktoré sa týkajú práceneschopných zamestnancov, zamestnávateľov, NAV a lekárov na pracovisku a tam, kde je agentúra NAV viac zapojená do procesov ako poskytovatelia zdravotnej starostlivosti.

**Tabuľka 1.** *Prehľad zapojených agentúr, činností, zodpovedností a termínov pri podpore návratu práceneschopných zamestnancov do práce.*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Termíny, úlohy a povinnosti** | **Vlastné vyhlásenie o práceneschopnosti****1 – 8 dní\*** | **Doba práceneschopnosti\*\**** **4 týždne**
 | **Doba práceneschopnosti*** **7 týždňov**
 | **Doba práceneschopnosti*** **8 týždňov**
 | **Doba práceneschopnosti*** **26 týždňov**
 | **Doba práceneschopnosti*** **1 rok**
 |
| **Zamestnávateľ zodpovedá za včasné začlenenie zamestnancov****Musí dokumentovať plán ďalšieho postupu pre práceneschopných zamestnancov** | Uchovať formuláre vlastného vyhlásenia o práceneschopnostiKontaktovať zamestnanca, ak je niekoľko dní práceneschopný | Vytvoriť plán ďalšieho postupu so zamestnancomInformovať lekára a agentúru NAV (ak sa vyžaduje podpora NAV)  | Ak je zamestnanec práceneschopný s dávkou 100 %, iniciovať stretnutie 1 so zamestnancomZúčastniť sa môže predstaviteľ NAV, pracovnej zdravotnej služby, lekár a zástupca zamestnancov |  | Zúčastniť sa na stretnutí 2 spolu s NAV, zamestnancom a ďalšímiOdoslať NAV aktualizovaný plán ďalšieho postupu 1 týždeň pred stretnutím | Zúčastniť sa na stretnutí 3, ak sa zorganizujeMôže iniciovať stretnutie 3 |
| **Zamestnanec musí spolupracovať a aktívne sa podieľať na hľadaní riešení pre skorý návrat do práce\*\*\*** | Kontaktovať zamestnávateľa Informovať o očakávanej dobe práceneschopnosti | Podieľať sa na vytvorení plánu ďalšieho postupu s cieľom návratu do práce, ak je to možné | Zúčastniť sa na stretnutí 1 (ak to zdravotný stav umožňuje)Informovať zamestnávateľa, či sa na stretnutí majú zúčastniť aj ďalšie strany | Ak nevykonáva aktivitu súvisiacu s prácou, vyžaduje sa nové potvrdenie o práceneschopnosti od lekára  | Zúčastniť sa na stretnutí 2 Podieľať sa na hľadaní riešení pre návrat do práce | Zúčastniť sa na stretnutí 3Môže požiadať o stretnutie 3Pred skončením doby 1 roka: spolu s lekárom zvážiť pomoc od agentúry NAVPožiadať o dávku pri zníženej pracovnej schopnosti alebo invalidný dôchodok |
| **Lekár vydávajúci osvedčenie musí osobu motivovať k návratu do práce na 10 % alebo čiastočný úväzok, ak je to vhodné zo zdravotného hľadiska** |  | Zvážiť čiastočnú dobu práceneschopnosti na trvalom základeZískať plán ďalšieho postupu | Zúčastniť sa na stretnutí 1 | Vydať osvedčenie, či sa zamestnanec nemôže zapájať do príslušných pracovných činností | Zúčastniť sa na stretnutí 2, ak sa zorganizuje | Zúčastniť sa na stretnutí 3, ak sa zorganizujeMôže požiadať o stretnutie 3 |
| **NAV musí poskytovať podporu zamestnávateľovi a zamestnancovi****Vyplácať nemocenské dávky počas práceneschopnosti****Navrhnúť spôsoby návratu do práce** |  | Odoslať všeobecné informácie všetkým práceneschopným zamestnancom |  | Posúdiť, či boli splnené požiadavky týkajúce sa pracovnej činnosti | Organizovať stretnutie 2 | Organizovať stretnutie 3, ak je to potrebné alebo o to požiada niektorá zo stránPosúdiť, či je potrebné vykonať ďalšie akcie týkajúce sa práce alebo dávky pri zníženej pracovnej schopnosti |
| **Zástupcovia zamestnancov** | Prispievať k predchádzaniu práceneschopnosti prostredníctvom systematických opatrení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia. Poskytovať poradenstvo práceneschopnému zamestnancovi a napomáhať dialógu so zamestnávateľom. Zúčastniť sa na stretnutiach, ak o to požiada zamestnanec. |
| **Pracovná zdravotná služba**  | Prispievať k systematickým opatreniam v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a následných opatreniach so zamestnancom a zamestnávateľom. Zúčastniť sa na stretnutiach, ak o to požiada zamestnávateľ a/alebo zamestnanec.  |
| **Inšpektorát práce** | Vykonávať dozor a dohľad nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci v podniku s cieľom predchádzať práceneschopnosti. Dohliadať, či podniky alebo zamestnávatelia ďalej kontaktujú zamestnancov v súlade s vyššie uvedenými smernicami.  |

\* 1 – 3 dni, ak medzi zamestnávateľmi a zamestnancami nie je uzavretá žiadna dohoda o 8-dňovom vlastnom vyhlásení.

\*\* Osvedčené lekárom.

# Marginalizované skupiny medzi pracovnými silami

Z perspektívy jednotlivca i spoločnosti je dôležité začleniť do pracovnej sily čo možno najviac ľudí vrátane marginalizovaných skupín, ako sú nezamestnaní mladí mimo vzdelávania (NEET), prisťahovalci, ktorí neovládajú nórsky jazyk, ľudia so závislosťou na alkohole alebo návykových látkach, ako aj ľudia s telesnými a mentálnymi postihnutiami a sociálnymi a kognitívnymi poruchami. Agentúra NAV poskytuje viacero opatrení s cieľom pomôcť týmto ľuďom začleniť sa na trh práce. Poradcovia NAV najprv posúdia schopnosti jednotlivca pracovať a potom spolu s klientom zostavia aktivačný plán. Cieľom tohto plánu je zabezpečiť schopnosť klienta pracovať na 100 % alebo čiastočný úväzok. V závislosti od potrieb jednotlivých klientov ponúka agentúra NAV praktickú alebo finančnú podporu. Podporné opatrenia možno rozdeliť do dvoch hlavných kategórií: vzdelávacie programy a iniciatívy na trhu práce.

Príkladom vzdelávacích programov môžu byť krátke kurzy zamerané na písanie životopisu, žiadostí o prácu a vyhľadávanie práce, kvalifikačné kurzy na rôzne pracovné pozície (v trvaní do 1 roka), štandardné stredoškolské vzdelávacie programy (2-ročné) alebo vyššie vzdelávanie na univerzitnej úrovni (do 3 rokov). Príkladom iniciatív na trhu práce sú pracovné školenia v chránených dielňach (s cieľom získať kvalifikáciu pre bežnú prácu), pracovné školenia v bežných podnikoch, pričom agentúra NAV hradí mzdu a zamestnávateľ sa môže rozhodnúť, či má záujem poskytnúť danému jednotlivcovi štandardnú pracovnú zmluvu, práce v bežných podnikoch, pričom zamestnanec má pracovnú zmluvu a agentúra NAV a zamestnávateľ sa podieľajú na úhrade mzdových nákladov (na dobu určitú alebo neurčitú), a podporované zamestnávanie, kde osoba získa štandardné pracovné miesto a zmluvu v podniku, pričom agentúra NAV hradí mzdu počas určitého obdobia a poskytuje zamestnancovi a zamestnávateľovi podporu a podrobný dohľad prostredníctvom osobitne vyškoleného supervízora (hlavný obchodný manažér).

Nórsko patrí medzi krajiny, v ktorých je menej častý výskyt ľudí bez domova. Problém bezdomovectva je tu však veľmi aktuálny. Javí sa, že Nórsko bolo vcelku úspešné pri znížení výskytu ľudí bez domova vďaka nasledujúcim iniciatívam: 1) používanie pomerne širokej definície bezdomovectva, 2) každé štyri roka sa zisťuje miera bezdomovectva a prieskumom sa zisťuje profil populácie ľudí bez domova s cieľom prispôsobiť príslušné intervencie, 3) zameranie sa na prevenciu bezdomovectva a poskytovanie ubytovania pre ľudí bez domova, 4) posun od modelu „postupných krokov premeny“ k modelu vychádzajúcemu z poskytovania ubytovania. Iniciatíva uvedená v bode 4 je pravdepodobne najdôležitejšia z tohto zoznamu. Model postupných krokov premeny si vyžaduje, aby jednotlivec so zdravotnými problémami alebo závislosťami zmenil svoj životný štýl a až potom mu je poskytnuté ubytovanie. Druhý model nevyžaduje splnenie žiadnej takejto podmienky. Model vychádzajúci z poskytnutia ubytovania považuje samotné ubytovanie ako nevyhnutné na to, aby mohol jednotlivec zmeniť svoj životný štýl. V Nórsku neexistuje jednoznačná deliaca čiara medzi prácou s ľuďmi bez domova a snahou o ich zamestnanie. Jedným z dôvodov môže byť skutočnosť, že väčšina ľudí má zabezpečené bývanie prostredníctvom relatívne štedrého sociálneho zabezpečenia z verejných zdrojov, čo im poskytuje príjem a bývanie.

1. Torp, S. (2020). „I want to work; who can help me?“ An overview of work inclusion policies and practices for people with adverse health conditions. [Chcem pracovať, kto mi pomôže? Prehľad politík a opatrení inklúzie v pracovnej sfére pre ľudí s nepriaznivým zdravotným stavom.] Tønsberg: University of South-Eastern Norway. [↑](#footnote-ref-1)