

KNJIŽNA OCENA

Olga Drofenik, Zvonka Pretnar, Tanja Dobrin, Tone Brejč, Ciril Klajnšček, Usposabljanje in zaposlovanje invalidov v OZD, Knjižnica Sindikati št. 74, Delavska enotnost, Ljubljana, 1985.

Letos bo končana raziskava Usposabljanje in zaposlovanje invalidov v organizacijah zdrženega dela, ki jo na pobudo Zveze skupnosti za zaposlovanje izvaja Inštitut za regionalno ekonomiko in socialni razvoj v Ljubljani, in ob sofinanciranju Skupnosti pokojninskega in invalidskega zavarovanja SR Slovenije, Skupnosti socialnega skrbstva SR Slovenije, Rudarsko energetskega kombinata Franc Leskošek - Luka iz Titovega Velenja ter Nacionalnega inštituta za raziskovanje prizadetih pri ministrstvu za vzgojo ZDA (Department of Education) v Washingtonu. Cilj raziskave je bil oblikovati model usposabljanja in zaposlovanja invalidov v organizacijah združenega dela, model, ki bi odpravil dosedanje slabosti, in v okviru katerega bi se povezali vsi, ki vplivajo na usposabljanje in zaposlovanje invalidov v organizacijah združenega dela. Izhodišče za oblikovanje takega modela je bila analiza sedanjega stanja, ki so jo opravili na vzorcu 1400 ozdov in na vzorcu okrog 2000 invalidov, zaposlenih v teh ozdih. Rezultati te analize, kakor tudi zasnova novega modela so v poljudni obliki (brez številnih tabel in metodološko tehničnih podrobnosti) objavljeni v novem zvezku zbirke Sindikati. Knjižica, ki obsega vsega nekaj manj kot 90 strani, in je že zaradi priročnega obsega vsekakor obvladljivo branje tudi za praktika, ki mora ukrepati, ne da bi mogel veliko premišljevati, ima v bistvu dva dela: analizo sedanjega stanja in predstavitev novega modela.

Naj povzamemo nekaj podatkov in sklepov analize. V Sloveniji je bilo leta 1982 med vsemi zaposlenimi delavci 3,8 odstotka invalidov; v rudarstvu, metalurgiji in ladjedelništvu celo do 10 odstotkov vseh zaposlenih. Kljub temu, da večkrat kritično govorimo o zaposlovanju invalidov in da tudi avtorji te raziskave ne olepšujejo stanja, vendarle poudarjajo, da se invalidi v glavnem aktivno in enakopravno vključujejo v svoje delovno in življenjsko okolje.

To pomeni, da se praviloma zaposlujejo tam, kjer je invalidnost nastala; zaposlujejo se v normalnem delovnem okolju, kljub težnjam, ki se tudi pojavljajo, da bi jih izolirali v invalidskih delavnicah ali v posebnih oddelkih organizacij združenega dela. Zaradi neenotne pravne ureditve statusa invalida in previc, ki so povezane z določenim statusom, ni za vse vrste invalidov (delovni invalidi, invalidne osebe, otroci in mladostniki z motnjami v telesnem in duševnem razvoju) enako dobre evidence o uspešnosti zaposlitve, kar otežkoča presojo. O nekaterih drugih vidikih usposabljanja in zaposlovanja je več podatkov. Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb določa, da ima nezaposlena invalidna oseba prednost pri zaposlitvi na prostih delih in nalogah, za katere se je prijavilo več oseb, če seveda ustreza vsem razpisnim pogojem. Od invalidov, ki so se prijavili na razpise, je bila sprejeta dobra polovica, ostali so bili odklonjeni, ker niso izpolnjevali razpisnih pogojev. Toda velik del invalidov je v prijavi prikril svoj status in so ga uveljavili šele po sklenitvi delovnega razmerja. "Gre za neobveščенost o prednostni pravici ali za nezaupanje", se sprašujejo avtorji. Analiza ugotavlja, da delajo invalidi v glavnem na delih brez norme, poleg tega pa so zaposleni tudi na fiktivnih delih in nalogah. V celoti pa velja, da je okrog 40 odstotkov invalidov zaposlenih na pomožnih in enostavnih delih, med katerimi prevladujejo dela pri strojih za tekočim tokom, 25 odstotkov jih opravlja kvalificirana dela, kar da skupaj že skoraj dve tretjini, 15 odstotkov pa "klasična" invalidska dela (vratarji, čuvaji, varnostniki). Ni razvidno, ali je prišlo v času do kakih sprememb v zaposlovanju na "klasičnih" i invalidskih delih. Med strokovnimi delavci, ki se v ozdih ukvarjajo z invalidsko problematiko, prevladujejo socialni delavci. Poleg invalidov so problem tudi delavci z zmanjšano delovno zmožnostjo, ki jih je 1,8 odstotka vseh zaposlenih. Ocenjujejo, da v industriji in rudarstvu, kjer je večje število zaposlenih delavcev, ki dobivajo nedomestila zaradi manjšega osebnega dohodka na drugem delu ali kjer je večje število zaposlenih delavcev z zmanjšano delovno zmožnostjo, vsak deseti delavec ne doseže svojega osebnega dohodka s svojim delom; v posameznih ozdih pa dosega ta odstotek celo tretjino delavcev. Analiza ugotavlja, da je pri nas prevladujoča oblika prekvalifikacije oz. dokvalifikacije za praktično delo. Možnosti

za usposabljanje so pa zelo malo izkoriščene; število delovnih invalidov, napotениh na usposabljanje, se z leti zmanjšuje. Samo v polovici ozdov je organizirano usposabljanje; prevladuje praktično prilagajanje na delo na manj zahtevnih delih in nalogah. Avtorji analize: "Tako prihaja skoraj do absurda: po deležu zaposlenih invalidov se uvrščamo med razvite dežele, po deležu napotениh na usposabljanje pa smo na repu". Analiza tudi ugotavlja, da delovne organizacije slabo izkoriščajo možnosti zakona o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb v zvezi z povezovanjem in namenskim združevanjem sredstev; od 1400 anketiranih so samo štiri združile sredstva.

V povzetku analize so naštete in opisane osnovne pomanjkljivosti sedanjega sistema usposabljanja in zaposlovanja, kot na primer: prakticistično reševanje problematike in iskanje rešitve problema v medicinski rehabilitaciji (kako povrniti zdravje in delovno zmogljivost) namesto v modelu poklicne rehabilitacije (kako usposobiti in izkoristiti preostalo delovno zmogljivost); prepozno in pretežno paliativno ukrepanje (blaženje težav, namesto odkrivanja preostalih zmogljivosti in razvojnih možnosti); izvzemanje invalidske problematike iz celote socialnih procesov v delovni organizaciji in poverjanje skrbi posebni službi, brez konkretnega sodelovanja vodstvenih struktur itd. Morda najbolj tehtna je ugotovitev, da se "medikalizirajo problemi tehnološke, ekonomske, socialne in psihološke narave, ki jih ima ozd", kar sproži verigo neustreznih ravnanj.

Strokovnemu delavcu, ki se v organizaciji bori za ustrežnejšo politiko do usposabljanja in zaposlovanja invalidov bodo prav prišli argumenti, s katerimi avtorji zavračajo pet najbolj razprostranjenih "mitov" ali predpostavk, na katerih temelji praktično ravnanje v delovnih organizacijah. Ti miti so: da invalidni delavci več izostajajo z dela; da se pogosteje poškodujejo; da so manj produktivni; da so z zaposlovanjem invalidov povezani večji stroški; da invalidi negativno vplivajo na sodelavce in njihovo delovno moralo. Za vsakega teh predsodkov je naveden protiargument - v večini podprt z empiričnimi izsledki raziskav. Ob koncu prvega dela sta predstavljena dva konkretna primera obravnave invalidnega delavca - eden od primerov kaže ustrezen, drugi pa neustrezen odnos oziroma pristop.

V drugem delu knjižice je predstavljen model zaposlovanja in usposabljanja in sicer, njegove rehabilitacijske, organizacijske ter pravne in samoupravne zasnove. Ta del ima značaj priročnika, saj skuša neposredno odgovoriti na povsem konkretna vprašanja kot so: kdaj pričeti z obravnavo, kako ugotovimo prizadetosti, kako oceniti zaposlitveno oviranost, kaj lahko pričakujemo od programa pomoči, kako poteka proces usposabljanja itd. Verjetno bodo strokovni delavci najbolj s pridom uporabili prav ta del knjižice. Koristno informacijo pa predstavlja tudi sklepni del o vlogi, mestu in pomenu zavodov za usposabljanje invalidnih oseb v sistemu usposabljanja in zaposlovanja.

Knjižica bo nedvomno dobro služila kot pripomoček strokovnim delavcem v organizacijah združenega dela pri delu na področju zaposlovanja in usposabljanja invalidov, je uporabna tudi kot študijsko gradivo, in kot vir informacij in usmeritev na tem področju za vse, ki se zanj zanimajo.

Blaž Mesec