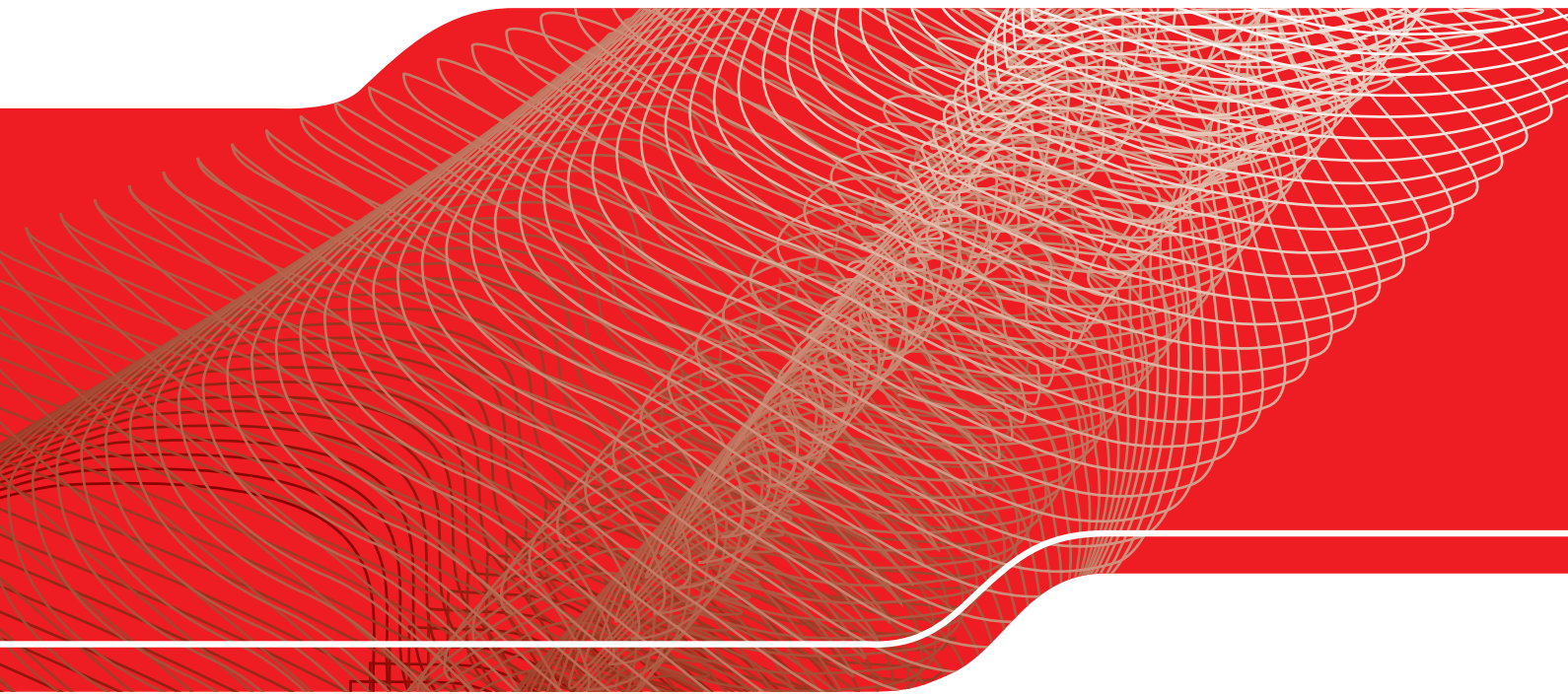


Fötlunarstjórnun á vinnustað

Viðmiðunarreglur ILO



Pýtt og gefið út á Íslandi af
Alþýðusambandi Íslands

Frumútgáfa þessa rits var gefin út af Alþjóðavinnumálastofnuninni í Genf undir nafninu Managing disability in the workplace. An ILO code of practice. Höfundarréttur © 2002 International Labour Organization. Höfundarréttur íslenskrar þýðingar © 2003. Alþýðusamband Íslands. Þýtt og endurútféið með heimild.

Þau merki sem koma fram í útgáfum Alþjóðavinnumálastofnunarinnar og sem eru í samræmi við venjur Sameinuðu Þjóðanna og kynning á efni undir þeim merkjum gefur ekki til kynna neina skoðun Alþjóðavinnumálastofnunarinnar varðandi stöðu nokkurs ríkis, svæðis eða umdæmis eða varðandi stjórnvöld þeirra eða breytingu á landamærum þeirra.

Ábyrgð á þeim skoðunum sem fram koma í rannsóknum eða öðru efni hvílir alfarið á herðum höfunda þeirra og útgáfa á þeim þýðir ekki að Alþjóðavinnumálastofnunin fallist á þær skoðanir sem þar koma fram. Tilvísun til nafngreindra fyrirtækja, vöru eða framleiðslu þýðir ekki stuðning af hálfu Alþjóðavinnumálastofnunarinnar og ef tiltekið fyrirtæki, vara eða framleiðsla er ekki nefnd má ekki skilja það sem svo að í því felist andúð.

Þýtt og gefið út á Íslandi af Alþýðusambandi Íslands. Drög að þýðingu annaðist Arnar Ingi Hreiðarsson.

EFNISYFIRLIT

FORMÁLI.....	3
1. ALMENN ÁKVÆÐI.....	6
1.1. MARKMIÐ.....	6
1.2. MEGINREGLUR	6
1.3. NOTKUN	7
1.4. SKILGREININGAR	7
2. ALMENNAR SKYLDUR ATVINNUREKENDA, FULLTRÚA STARFSMANNA OG ÞAR TIL BÆRRA YFIRVALDA.....	10
2.1. ALMENNAR SKYLDUR ATVINNUREKENDA.....	10
2.2. SKYLDUR ÞAR TIL BÆRRA YFIRVALDA.....	12
2.3. ALMENNAR SKYLDUR FULLTRÚA LAUNAFÓLKS.....	13
3. RAMMI UM STJÓRNUN FÖTLUNARMÁLEFNA Á VINNUSTAÐ	14
3.1. AÐ ÞRÓA FÖTLUNARSTJÓRNUNARSTEFNU Á VINNUSTAÐ	14
3.2. SAMSKIPTI OG VITUNDARVAKNING.....	15
3.3. FYLGST MEÐ FRAMVINDU	15
4. RÁÐNINGAR.....	16
4.1. UNDIRBÚNINGUR RÁÐNINGA	16
4.2. VIÐTÖL OG PRÓFUN	17
4.3. KYNNING Á STÖRFUM	17
4.4. STARFSREYNSLA.....	18
4.5. VINNA TIL REYNSLU OG VINNA MEÐ STUÐNINGI.....	18
4.6. ÁRANGURSMAT	19
5. FRAMGANGUR Í STARFI	19
5.1. STARFSFRAMI	19
5.2. ÞJÁLFUNARTÆKIFÆRI, HANDBÆKUR OG NÁMSKEIÐ KOSTUÐ AF ATVINNUREKANDA	19
5.3. YTRI VERKLEG ÞJÁLFUN	20
5.4. ENDURSKOÐUN OG MAT	20
6. ÁFRAMHALDANDI STARF	20
6.1. STEFNA VEGNA SÍÐAR TILKOMINNAR FÖTLUNAR.....	20
6.2. MAT OG ENDURHÆFING	21
7. BREYTINGAR.....	22
7.1. AÐGENGI	22
7.2. AÐLÖGUN	23
7.3. UMBUN OG STUÐNINGSÞJÓNUSTA	23
8. LEYND UM UPPLÝSINGAR.....	23
VIÐBÆTUR.....	24
1. ALÞJÓÐLEGAR REGLUR OG RÁÐSTAFANIR SEM MÁLI SKIPTA	24
2. AÐRAR SAMÞYKKTIR OG TILMÆLI ILO	24
3. DÆMI UM LAGARAMMA OG STEFNU SUMRA AÐILDARRÍKJA ILO VARÐANDI MÁLEFNI FATLAÐRA. .	26

Formáli

Fatlað fólk er ekki einsleitur hópur. Það getur verið líkamlega fatlað, heyrnar eða sjónskert, greindarskert eða haldið miklum geðrænum sjúkdómum. Það getur verið fatlað frá fæðingu, barnæsku, unglingsaldri eða síðar í lífinu, í námi eða starfi. Fötlun þess getur haft lítil áhrif á getu til vinnu og þátttöku í samfélaginu, en einnig haft mikil áhrif, sem gerir það að verkum að það þarfnast talsverðs stuðnings og aðstoðar.

Um allan heim er fatlað fólk að leggja til og taka þátt í heimi vinnunnar. Vegna ýmissa hindrana fá hins vegar margir fatlaðir einstaklingar sem vilja vinna ekki tækifæri til vinnu.

Atvinnuleysi meðal hinna 386 milljóna fatlaðra á vinnualdri er mun meira en meðal annarra á vinnualdri. Um leið og viðurkennt er að hagvöxtur geti leitt til fjölgunar atvinnutækifæra þá draga reglur þessar ramma um “bestu framkvæmd” sem gerir atvinnurekendum mögulegt að nota hæfni og möguleika fatlaðs fólks í þeim aðstæðum sem í hverju ríki eru.

Það kemur sífellt betur í ljós að fatlað fólk færir ekki einungis efnahagslífi hvers ríkis mikilvægt framlag heldur einnig að atvinna þess dregur úr kostnaði við örorkubætur og getur dregið úr fátaekt. Sterk viðskiptaleg rök eru fyrir því að ráða það til starfa þar sem það er oft hæft til þess að taka að sér tiltekin störf. Atvinnurekendur geta einnig hagnast á því að stækka hóp hæfs launafólks með því að halda í starfi þeim sem fatlast. Þannig helst innan fyrirtækisins verðmæt sérþekking sem fæst í starfi og með vinnutengdri þjálfun.

Mörg samtök og samskiptanet þeirra – þar á meðal samtök atvinnurekenda og launafólks og samtök fatlaðs fólks – veita mikilsvert framlag til þess að auðvelda fötluðu fólki, áframhaldandi starf og tækifæri til þess að snúa að nýju til starfa fyrir fatlað fólk. Aðgerðir sem þessi samtök hafa gripið til eru m.a. stefnuyfirlýsingar, ráðgjöf og stuðningsþjónusta.

Þessar viðmiðunarreglur hafa verið samdar til leiðbeiningar fyrir atvinnurekendur – hvort heldur þeir eru stórir, meðalstórir eða litlir, í einkageira eða hinum opinbera, í þróunarlöndum eða mjög þróuðum iðnríkjum – til þess að þau geti tekið upp framsæknar aðgerðaáætlanir um fötlunarstjórnun á vinnustað.

Þó þessum reglum sé aðallega beint að atvinnurekendum þá leika ríkisstjórnir grundvallarhlutverk við að skapa stuðningsramma í löggjöf og félagsmálastefnu og með því að veita hvatningu og umbun til þess að auka framboð atvinnutækifæra fyrir fatlað fólk. Jafnframt er þátttaka samtaka fatlaðs fólks mikilvæg til þess að viðmiðunarreglurnar þjóni þeim tilgangi sem þær eiga að þjóna.

Efni reglnanna er grundvallað á þeim meginreglum sem liggja til grundvallar alþjóðlegum verkfærum og verefnum (sjá viðbætur 1 og 2) sem ætlað er að styðja örugg og heilsusamleg störf alls fatlaðs fólks. Viðmiðunarreglurnar eru ekki lagalega skuldbindandi og það er ekki tilgangur þeirra að fara fram úr eða koma í stað gildandi lagareglna í hverju ríki gilda. Þær bera að lesa í samhengi við ástand í hverju ríki og þeim á að hrinda í framkvæmd í samræmi við löggjöf og venjur hvers ríkis.

Viðmiðunarreglurnar voru samdar og samþykktar einróma á þríhliða fundi sérfræðinga í Genf 3. – 12. október 2001 á grundvelli samþykktar stjórnarnefndar ILO sem gerð var á 277 fundi hennar í mars 2000. Sérfræðingarnir voru tilnefndir að höfðu samráði við ríkisstjórnirnar, fulltrúa atvinnurekenda og launafólk innan stjórnarnefndar ILO. Eftirtaldir sérfræðingar tók þátt í fundinum:

Sérfræðingar skipaðir að höfðu samráði við ríkisstjórnirnar

- Ms. Christine LANGSFORD, Director, Employment Outcomes Section, Disability Service Reforms Branch, Department of Family and Community Services, Canberra, Australia.
- Mr. Michael CARLETON, Appeal Commissioner, Workers' Compensation Board of British Columbia, British Columbia, Canada.
- Ms. Lucía VIVANCO, Deputy Director, National Foundation on Disability, Santiago, Chile.
- r. Jian Kun YIN, Deputy Director, Division of Labour Force, Department of Training and Employment, Ministry of Labour and Social Security, Beijing, China.
- Mr. Julio César MARTINEZ-LANTIGUA, Sub-Director General of Employment, State Secretariat of Labour, Santo Domingo, Dominican Republic.
- Mr. Pierre BLANC, Deputy Director General, AGEFIPH, Bagneux, France.
- Ms. Csilla SZAUER, Ministry of Family and Social Affairs, Department of Rehabilitation and Disability Affairs, Budapest, Hungary.

Ráðgjafar

- Ms. N. Popper (Hungary).
- Ms. F. Lagadien (South Africa).
- Ms. P. Linders (South Africa).

Sérfræðingar skipaðir að höfðu samráði við atvinnurekendur

- Dr. Robert KOSNIK, Director of Occupational Health Services, XEROX Canada Ltd., Ontario, Canada.
- Ms. Anne-Geneviève DE SAINT GERMAIN, Chef de Service, Direction des Relations Sociales, Mouvement des Entreprises de France, Paris, France.
- Mr. Reinhard EBERT, Representative of BDA German Board on the Integration of Handicapped Workers, Brühl, Germany.
- Ms. Minako NISHIJIMA, Manager, AP Workforce Diversity, IBM World Trade Asia Corporation, Tokyo, Japan.
- Mr. William DAMBULENI, Executive Director, The Employers' Consultative Association of Malawi, Blantyre, Malawi.
- Ms. Anne KNOWLES, Executive Director, Business New Zealand, Wellington, New Zealand.
- Dr. Christiaan DE BEER, General Manager, Disability Management, Coris Capital (Pty) Ltd., Pretoria, Gauteng, South Africa.
- Ms. Gunilla SAHLIN, Senior Adviser, Confederation of Swedish Enterprise, Stockholm, Sweden.
- Mr. James G. CASSADY, Vice-President, Human Resources and Administration, Electronic Sensors & Systems Sector, Northrop Grumman Corporation, Baltimore, Maryland, United States.

Ráðgjafar

Mr. A. J. Madott (Canada).

Mr. E. Humpal (United States).

Sérfræðingar skipaðir að höfðu samráði við launafólk

Mr. Andrew KING, Department Leader, Health, Safety and Environment
Department, Canadian National Office, United Steel Workers of America,
Toronto, Canada.

Mr. Luis Alberto HERNANDEZ GUILLEN, Confederación de Trabajadores de
Colombia, Bogota, Colombia.

Mr. John K. BRIMPONG, 1st National Vice Chairman, Trades Union Congress
(TUC, Ghana), Accra, Ghana.

Mr. Shri N. SUNDARESAN, General Secretary, Hind Mazdoor Sabha Andhra
Pradesh State Council, Secunderabad, India.

Mr. Ray HOWELL, Jamaica Confederation of Trade Unions, Kingston, Jamaica.

Mr. Nico VALENTINY, Confédération des Syndicats chrétiens Luxembourg,
Mensdorf, Luxembourg.

Mr. Boubacar GUEYE, Secrétaire général, Syndicat des Travailleurs de la Caisse de
Sécurité Sociale, Dakar, Senegal.

Ms. Carina NILSSON, Landsorganisationen, Stockholm, Sweden.

Áheyrnarfulltrúar

International Confederation of Free Trade Unions.

International Organisation of Employers.

Office of the High Commissioner for Human Rights.

Inclusion International.

International Council of Nurses.

International Organisation for the Provision of Work for People with
Disabilities and who are Occupationally Handicapped (IPWH)

Fulltrúar ILO

Mr. Pekka Aro, Director, ILO InFocus Programme on Skills, Knowledge and
Employability.

Ms. Barbara Murray, Coordinator, Equity Issues, IFP/Skills.

Ms. Sebenzile Joy Patricia MATSEBULA, Acting Director, President's Office on the
Status of Disabled Persons, Pretoria, South Africa.

1. Almenn ákvæði

1.1. Markmið

Markmið þessara leiðbeiningarreglna er að leggja til hagnýta leiðsögn um fötlunarstjórnun á vinnustað með því:

- (a) að tryggja að fatlað fólk njóti jafnra tækifæra á vinnustað;
- (b) að fjölga atvinnutækifærum fatlaðra með því að auðvelda ráðningu þeirra, endurkomu á vinnumarkað og að þeir haldi störfum og tækifærum til framgangs í starfi;
- (c) að stuðla að öruggum og heilsusamlegum vinnustað;
- (d) að tryggja að kostnaður atvinnurekenda vegna fötlunar starfsmanna sé í lágmarki, þar á meðal í sumum tilvikum gjöld vegna heilsugæslu og trygginga;
- (e) að hámarka það framlag sem fatlað launafólk getur lagt til fyrirtækisins.

1.2. Meginreglur

1.2.1. Meginreglurnar sem einkenna þessar leiðbeiningarreglur eru þær sem liggja til grundvallar alþjóðlegum meginreglum, þar á meðal reglum um verklega endurhæfingu og vinnu (Fatlaðir einstaklingar), 1983 (Nr. 159) og Tilmæli (Nr.168), 1983.

1.2.2. Virk fötlunarstjórnun á vinnustað, vönduð framkvæmd og reynsla gerir fötluðu launafólki mögulegt að gefa af sér til fyrirtækisins og varðveita verðmæta starfsþekkingu.

1.2.3. Viðmiðunarreglurnar eru byggðar á þeirri sannfæringu að atvinnurekendur hagnist á vinnu fatlaðs fólks, sem getur lagt mikið af mörkum á vinnustað í störfum sem hæfa hæfni þeirra og getu, ef fötlun á vinnustað er stjórnað með viðeigandi hætti. Það er einnig byggt á sönnunum fyrir því að fyrirtæki geti hagnast á að halda reyndum starfsmönnum sem fatlast, og með vísbendingum um að spara megi talsverða fjármuni vegna tapaðs tíma og kostnaðar vegna heilbrigðis- og tryggingamála ef til staðar er virk fötlunarstjórnunarstefna.

1.2.4. Í samræmi við ILO - reglur eru sérstakar jákvæðar aðgerðir sem miða að raunverulegum jöfnum tækifærum fyrir alla og reglur um fötlunarstjórnun á vinnustað ekki taldar mismuna gagnvart öðrum starfsmönnum.

1.2.5. Mestur árangur næst í fötlunarstjórn ef hún byggir á jákvæðu samstarfi stjórnvalda, samtaka atvinnurekenda, fulltrúa launafólks, samtaka launafólks og samtaka fatlaðra.

1.3. Notkun

1.3.1. Reglunum er ætlað að þjóna:

- (i) atvinnurekendum í einkageira og hjá hinu opinbera af ólíkum stærðum, í dreifbýli sem þéttbýli, í iðnvæddum ríkjum, þróunarríkjum og ríkjum á breytingarstigi;
- (ii) samtökum atvinnurekenda í hlutverki þeirra sem veitendum upplýsinga, ráðgjafar og annarrar þjónustu til handa félagsmönnum sínum og sem talsmönnum fyrir atvinnutækifærum fatlaðra;
- (iii) samtökum launafólks í hlutverki þeirra sem tala fyrir hagsmunum launafólks á vinnustað, þar á meðal fatlaðra, og í samráði á landsvísu og í kjarasamningum;
- (iv) opinberum stofnunum sem bera ábyrgð á stefnu stjórnvalda varðandi fjölgun atvinnutækifæra fyrir fatlaða og framkvæmd hennar;
- (v) fötluðum einstaklingum án tillits til orsaka eða eðlis fötlunarinnar;
- (vi) samtökum fatlaðra í hlutverki þeirra sem veitendum atvinnutækifæra fyrir fatlað fólk;
- (vii) öðrum starfsmönnum á vinnustað til meðvitundar um að til staðar sé á vinnustað stuðningur fyrir þá ef þeir fatlast, hver svo sem örsök fötlunarinnar er.

1.3.2. Líta ætti á ákvæði þessara viðmiðunarreglna sem grundvallarþátt í virkri fötlunarstjórnun á vinnustað. Þau ættu að aðstoða atvinnurekendur í að hámarka hagkvæmni þess að ráða eða halda í störfum fötluðum starfsmönnum. Þau geta tryggt verðmætt framlag fatlaðra og að þeir njóti jafnra tækifæra, þeir séu meðhöndlaðir á jafnréttisgrundvelli og sé ekki mismunað að landsrétti.

1.4. Skilgreiningar

Breytingar eða aðlögun

Aðlögun starfsins, þar með taldar stillingar og breytingar tækja og búnaðar og/eða breytingar á innihaldi vinnunnar, vinnutíma, skipulagi vinnunnar og aðlögun vinnuumhverfisins til að veita aðgang að vinnustaðnum og til að auðvelda ráðningu fatlaðra einstaklinga.

Þar til bær yfirvöld

Ráðherra, ráðuneyti eða önnur stjórnvöld sem hafa vald til setningu reglugerða, fyrir mæla eða annarra leiðbeininga sem hafa í gildi laga.

Fötlunarstjórnun

Ferli á vinnustað sem ætlað er að auðvelda ráðningu fatlaðra einstaklinga með samhæfðum aðgerðum sem taka tillit til þarfa einstaklingsins, vinnuumhverfis, þarfa fyrirtækja og lagalegrar ábyrgðar.

Fatlaður einstaklingur

Einstaklingur, hvers möguleikar á að tryggja sér vinnu við hæfi, snúa aftur til hennar, viðhalda henni og öðlast frama eru talsvert skertir sökum tilhlýðilega viðurkenndrar líkamlegrar, skynjunarlegrar, greindarfarslegrar eða geðrænnar skerðingar.

Mismunun

Öll mismunun, útilokun eða forgangur, byggður á sérstökum ástæðum, sem ógilda eða skaða jöfn tækifæri eða jafna meðhöndlun í vinnu eða starfsgrein. Almennar kröfur sem skapa mismunun byggða á ólögmætum forsendum er mismunun að lögum. Sértek afstaða yfirvalda eða einstaklinga sem meðhöndla á ójafnan og ólögmætan hátt einstaklinga eða meðlimi hóps, er mismunun í verki. Óbein mismunun vísar, að því er virðist, til hlutlausra kringumstæðna, reglugerða eða framkvæmdar sem í raun leiðir til ójafnrar meðhöndlun einstaklinga með sérstök einkenni. Aðgreining eða forgangsréttur vegna beitingar sérstakrar verndar og úrræða til að mæta sérþörfum fatlaðra einstaklinga er ekki talin fela í sér mismunun.

Atvinnurekandi

Einstaklingur eða félag sem hefur launafólk í vinnu samkvæmt skriflegum eða munnlegum ráðningarsamningi sem tilgreinir réttindi og skyldur beggja aðila í samræmi við landslög og venjubundna framkvæmd. Ríkisstjórnir, stjórnvöld, einkafyrirtæki og einstaklingar geta verið atvinnurekendur.

Áætlun um aðstoð við starfsmenn

Áætlun, annað hvort samstarfsverkefni atvinnurekenda og samtaka launafólks eða atvinnurekanda eins, eða einungis samtaka launafólks, sem býður starfsmönnum og oft fjölskyldum þeirra aðstoð við lausnir vandamála sem gætu valdið persónulegum erfiðleikum, sem hafa eða geta haft áhrif á framleiðni í starfi.

Samtök atvinnurekenda

Samtök hvers meðlimir eru einstakir atvinnurekendur, önnur samtök atvinnurekenda eða bæði, sem stofnuð eru fyrst og fremst til þess að verja og koma á framfæri hagsmunamálum meðlima sinna og leggja meðlimum sínum til þjónustu í málefnum sem tengjast atvinnumálum.

Jöfn tækifæri

Jafnt aðgengi og jöfn tækifæri fyrir allt vinnandi fólk í atvinnu, fólk í starfsþjálfun og einstökum starfsgreinum, án mismununar í samræmi við 4. gr. Samþykktar ILO nr. 159.

Skerðing

Allt tjón eða afbrigðileiki af sálrænum, líffræðilegum eða líkamlegum toga, þar með talin andleg geta.

Alþjóðlegar meginreglur á vinnumarkaði

Meginreglur og viðmið í öllum málefnum vinnumarkaðsins sem samþykkt eru á þríhliða þingi Alþjóðavinnuálastofnunarinnar (ríkisstjórnir, atvinnurekendur og launamenn). Þessar reglur taka á sig mynd Samþykktar og Tilmæla Alþjóðavinnuálastofnunarinnar og Tilmæla. Með staðfestingu aðildarríkjanna, skapa

Samþykktir bindandi skyldu til að hrinda í framkvæmd ákvæðum þeirra. Tilmæli eru óskuldbindandi verkfæri sem veita leiðsögn í stefnumótun, löggjöf og framkvæmd.

Aðlögun að starfi

Aðlögun eða endurhönnun verkfæra, véla, vinnustöðva og vinnuumhverfis með þarfir einstaklingsins í huga. Það getur einnig þýtt aðlögun á skipulagi vinnunnar, tímaröð vinnu, vinnulotur og að brjóta viðfangsefni vinnunnar niður í frumeiningar sínar.

Starfsgreining

Gerð nákvæms lista yfir þær skyldur sem í hverju starfi felast og þá hæfileika sem það krefst. Þetta segir til um hvað starfsmaðurinn þarf að gera, hvernig hann eða hún þarf að gera það og hvaða færni þarf til. Greiningin getur einnig innihaldið upplýsingar um þau verkfæri og vélar sem notaðar eru. Starfsgreining er yfirleitt fyrsta skrefið í því ferli sem leiðir til staðsetningar starfsmanna.

Að halda vinnu

Að starfa hjá sama atvinnurekanda, með sömu eða aðrar skyldur eða aðstæður við vinnu, þar með talin endurkoma eftir launaða eða ólaunaða fjarveru.

Samþætting

Að gera ráð fyrir fötluðu fólki í störfum, námi, þjálfun og öllum öðrum þáttum samfélagsins.

Heilsuverndarþjónusta starfsmanna

Heilbrigðisþjónusta sem er aðallega fyrirbyggjandi og sem ber ábyrgð á ráðgjöf fyrir atvinnurekanda, rétt eins og starfsmenn og fulltrúa þeirra, varðandi skilyrði til að koma á og viðhalda öruggu og heilbrigðu vinnuumhverfi til að auðvelda ákjósanlegt líkamlegt og andlegt heilbrigði í vinnu. Heilbrigðisþjónusta veitir einnig ráðgjöf varðandi aðlögun vinnu að getu starfsmanna í ljósi líkamlegrar og andlegrar heilsu þeirra.

Samtök fatlaðra

Samtök sem koma fram fyrir hönd fatlaðra og berjast fyrir réttindum þeirra. Þetta geta ýmist verið samtök fatlaðra sjálfra eða samtök sem starfa í þeirra þágu.

Endurkoma til vinnu

Það ferli þegar starfsmanni er veittur stuðningur til þess að snúa aftur til vinnu eftir fjarveru vegna slyss eða sjúkdóms.

Verkleg endurhæfing

Ferli sem gerir fötluðum einstaklingum mögulegt að tryggja, halda og ná frama í vinnu við hæfi og stuðlar þannig að samlögun og endursamlögun þeirra að samfélaginu.

Starfsmannaráð / vinnustaðanefnd

Nefnd launafólks innan fyrirtækis sem atvinnurekandi á samstarf við og sem hann sem ráðfærir sig við um málefni sem báða aðila varða.

Launamaður / starfsmaður

Sérhver einstaklingur sem þiggur laun fyrir þjónustu sína við atvinnurekanda. Réttindi og skyldur aðila í starfi ráðast af skriflegum eða munnlegum ráðningarsamningi.

Fulltrúar starfsmanna

Einstaklingar sem eru viðurkenndir sem slíkir samkvæmt landslögum eða reynd, í samræmi við Samþykkt um fulltrúa starfsmanna, 1971 (ILO - nr.135), hvort sem þeir eru: (a) fulltrúar stéttarféлага, nánar til tekið tilnefndir eða kosnir af stéttarfélögum eða (b) kosnir fulltrúar, nánar til tekið fulltrúar sem eru kosnir af starfsmönnum fyrirtækis samkvæmt ákvæðum landslaga eða reglugerða eða samkvæmt kjarasamningum og hverra hlutverk fela ekki í sér athafnir sem viðurkenndar eru að tilheyra stéttarfélögum í viðkomandi landi.

Vinnuaðstæður

Þættir sem ákveða aðstæður launamanns við vinnu. Þar á meðal vinnutími, skipulag vinnunnar, innihald vinnunnar, velferðarþjónusta og ráðstafanir sem gerðar hafa verið vegna öryggis og heilsu þeirra á vinnustað.

Vinnuumhverfi

Aðstaða og umhverfi þar sem vinna fer fram og umhverfisþættir sem geta haft áhrif á heilsu launafólks.

Vinnustaður

Allir þeir staðir sem fólk í starfi þarf að vera á eða fara til í vinnu sinni og eru undir beinni eða óbeinni stjórn atvinnurekanda. Til dæmis skrifstofur, verksmiðjur, plantekjur, byggingarsvæði, skip og einkaheimili.

Vinnustöð

Hluti skrifstofu eða verksmiðju þar sem einstaklingur vinnur, þar með talið skrifborð, flötur notaður til vinnu, stóll, búnaður og aðrir hlutir.

Vinna til reynslu

Vinna til að öðlast reynslu eða til að kanna hvort sérstakt starf henti.

2. Almennar skyldur atvinnurekanda, fulltrúa starfsmanna og þar til bærri yfirvalda

2.1. Almennar skyldur atvinnurekanda

2.1.1. Til þess að stjórna fötlunarmálefnum á vinnustað, ættu atvinnurekendur að hafa í gildi stefnu þar að lútandi sem væri óaðskiljanlegur hluti almennrar atvinnumálastefnu þeirra og sérstaklega sem hluta starfsmannastefnu sinnar. Þessi áætlun gæti tengst áætlunum um aðstoð við starfsmenn þar sem slíkar áætlanir eru til staðar.

2.1.2. Fötlunarstjórnunarstefna á vinnustað ætti að innihalda ákvæði um:

- (a) að ráða fatlaða atvinnuleitendur, þar á meðal þá sem ekki hafa unnið áður og þá sem geta hugsað sér að snúa aftur til starfa eftir atvinnuleysi;
- (b) jöfn tækifæri fyrir fatlaða starfsmenn;
- (c) áframhaldandi vinnu starfsmanna sem fatlast.

2.1.3. Fötlunarstjórnunarstefna ætti að tengjast vinnustaðastefnu sem hvetti til öruggs og heilbrigðs vinnustaðar og geyma þar á meðal ákvæði um öryggi og aðbúnað, áhættumat á öllum breytingum og aðlögun, tímanlega íhlutun og tilvísun til meðferðar og endurhæfingar þeirra sem fatlast á starfstíma og leiðbeinenda kerfi sem tryggja að samlögun nýrra starfsmanna sé sinnt.

2.1.4. Stefnan ætti að vera í samræmi við stefnu stjórnvalda og löggjöf og sameina meginreglur um jöfn tækifæri og samþættingu í samræmi við viðeigandi samþykktir ILO og sérstaklega samþykkt nr.159.

2.1.5. Stefnan ætti að vera unnin í samstarfi við fulltrúa starfsmanna, í samráði við einstaka fatlaða starfsmenn, heilsuverndarþjónustu þar sem þær eru til staðar og ef hægt er með samtökum fatlaðra. Við þróun áætlunarinnar gætu atvinnurekendur hagnast á að ráðfæra sig við þar til bær yfirvöld og sérhæfða þjónustuaðila sem búa yfir sérþekkingu á málefnum fatlaðra.

2.1.6. Fötlunarstjórnunarstefna ætti að nýta sér það fulltrúa kerfi sem til staðar er eða nýtt kerfi sem byggt væri upp í þeim tilgangi. Sá eða þeir einstaklingar sem falin er samhæfing stefnunnar ættu að fá þjálfun á þessu sviði eða hafa aðgang að hæfu starfsliði.

2.1.7. Atvinnurekendur ættu að leita eftir samstarfi við vinnumiðlanir til að “máta” fatlaða atvinnuleitendur við störf sem henta hæfileikum þeirra, vinnugetu og áhuga.

2.1.8. Atvinnurekendur ættu að tryggja að fatlaðir starfsmenn þeirra séu meðhöndlaðir til jafns við aðra ófatlaða starfsmenn í sambandi við fríðindi eins og t.d. ferðir og húsnæði.

2.1.9. Meðal félagsmanna sinna ættu samtök atvinnurekenda að berjast fyrir auknum atvinnutækifærum fatlaðra og áframhaldandi vinnu þeirra sem fatlast hafa á starfstíma sínum. Það geta þau gert t.d. með því að veita hagnýtar upplýsingar og ráðgjöf, sérstaklega minni fyrirtækjum, kynna viðskiptalega kosti fötlunarstjórnunar á vinnustað, með því að efna til samstarfs atvinnurekenda í málum er varða fötlunarstjórnun og með því að hvetja til fötlunarstjórnunar á vinnustað í ráðgjafarferli á landsvísu sem og á alþjóðavettvangi.

2.1.10. Til þess að kynna fötlunarstjórnunarstefnu á vinnustað ættu samtök atvinnurekenda að kynna og koma slíkri stefnu í framkvæmd fyrir sína eigin starfsmenn.

2.2. Skyldur þar til bærra yfirvalda

2.2.1. Þar til bær yfirvöld ættu að hvetja atvinnurekendur til að taka upp fötlunarstjórnun sem hluta stefnu sinnar á landsvísu til að auka atvinnutækifæri fatlaðs fólks, bæði í einkageira og hjá hinu opinbera.

2.2.2. Yfirvöld ættu að setja málefni tengd fötlun inn í almennar reglur varðandi efnahags- og félagsmál, að teknu tilliti til aðstæðna og framkvæmdar í hverju landi.

2.2.3. Þar til bær yfirvöld ættu reglulega að endurskoða allar reglur og reglugerðir varðandi atvinnumál, áframhaldandi vinnu og endurkomu til vinnu í einkageira sem og hjá hinu opinbera, til að tryggja að þær innihaldi ekki atriði sem mismuna fötluðu fólki.

2.2.4. Þar til bær yfirvöld ættu reglulega að framkvæma endurskoðun félagslegra kerfisins, þar á meðal bætur til launafólks, til að tryggja að engar óvæntar hindranir komi óvart í veg fyrir að fatlaðir einstaklingar fái vinnu, haldi starfi sínu eða réttindum til tiltekinna starfa, eða komist að nýju á opinn vinnumarkað og í launuð störf.

2.2.5. Þar til bær yfirvöld ættu að hvetja atvinnurekendur til fötlunarstjórnunar og til ráðningar, áframhaldandi vinnu eða endurkomu fatlaðra einstaklinga til starfa, með því að hjálpa þeim að finna besta fyrirkomulagið, bestu tæknilegu ráðgjöfina og bestu endurhæfinguna og aðra stuðningsþjónustu, bæði opinbera og einkarekna. Rétt er einnig að nefna í þessu sambandi og í samræmi við aðstæður og löggjöf í viðkomandi ríkjum, öryggis- og heilbrigðisnefndir á vinnustað, áætlanir um aðstoð við starfsmenn, samráðsnefndir á vinnumarkaði og jafnréttisnefndir.

2.2.6. Þar til bær yfirvöld ættu að tryggja að þjónusta ýmissa aðila sem atvinnurekendur þarfnast sé af háum gæðaflokki og veitt í tíma á samræmdan hátt.

2.2.7. Þar til bær yfirvöld ættu, í samræmi við landslög og venju, að búa til viðmiðanir um hvað sé sanngjarnt þegar kemur að breytingum og aðlögun.

2.2.8. Þar til bær yfirvöld ættu að veita tæknilegan stuðning, niðurgreiðslu launa og aðra fyrirgreiðslu til að efla og auðvelda atvinnutækifæri og áframhaldandi ráðningu fatlaðra einstaklinga og upplýsa atvinnurekendur um þessa möguleika.

2.2.9. Þar til bær yfirvöld ættu að leitast eftir að fá samtök atvinnurekenda til þátttöku í veitingu ráðgjafar og til samstarfs við vinnumiðlanir og aðra tengda þjónustu, til að tryggja að þær séu fullnægjandi og árangursríkar. Þau ættu einnig að bjóða samtökum atvinnurekenda að taka þátt í eða styrkja vitundarvakningar herferðir um fötlun og atvinnuþátttöku.

2.2.10. Þar til bær yfirvöld ættu að auðvelda samskipti milli samtaka atvinnurekenda og launafólks og við viðeigandi sérfræðiþjónustur, þjónustuveitendur og samtök fatlaðra til að skiptast á upplýsingum varðandi fötlunarstjórnun á vinnustað, þar á meðal varðandi:

- (a) þróun tækni og aðferða fyrir aðlögun vinnustaða;
- (b) kerfi til þess að meta fatlað fólk í störf og til þess að afla því starfsreynslu;
- (c) breytingar á auglýsingafyrirkomulagi og viðtölum vegna ráðninga og starfsframa fatlaðra einstaklinga;
- (d) venjur í tengslum við siðferðileg málefni sem tengjast veitingu upplýsinga um fatlaða starfsmenn og vitundarvakningu um fötlun.

2.2.11. Í tengslum við ráðningu fatlaðra einstaklinga, jöfn tækifæri þeirra, ákvæði um rétt til að halda vinnu og til að snúa aftur til starfa, ættu þar til bær yfirvöld að fylgjast með og meta reglulega árangur allra aðgerða eða tæknilegrar ráðgjafarþjónustu varðandi fötlun og atvinnu.

2.2.12. Til að efla kynningu á fötlunarstjórnarstefnu á vinnustað ættu þar til bær yfirvöld að kynna og hrinda í framkvæmd slíkri stefnu fyrir sína eigin starfsmenn og verða fyrirmyndar atvinnurekendur þegar kemur að ráðningu fatlaðra einstaklinga, jöfn tækifæri þeirra og skilyrði fyrir áframhaldandi starfi og endurkomu til starfa.

2.2.13. Þar til bær yfirvöld ættu að íhuga aðgerðir til að efla atvinnuþátttöku fatlaðra einstaklinga og ákvæði um áframhaldandi störf þeirra og möguleika til að snúa aftur til starfa sem fela í sér sértækar aðgerðir vegna fatlaðra kvenna.

2.3. Almennar skyldur fulltrúa launafólks

2.3.1. Til að styrkja stefnu um jöfn atvinnutækifæri fyrir launafólk bæði í samskiptum við einstaka atvinnurekendur og í samráði og samningum á landsvísu ættu samtök launafólks að berjast fyrir atvinnu og þjálfunartækifærum fatlaðra einstaklinga þar á meðal áframhaldandi vinnu þeirra og endurkomuúrræðum.

2.3.2. Samtök launafólks ættu á virkan hátt að hvetja fatlað launafólk til aðildar að samtökum launafólks og til að taka að sér forystuhlutverk.

2.3.3. Samtök launafólks ættu á virkan hátt að gæta hagsmuna fatlaðs launafólks gagnvart stjórnnum fyrirtækja og í starfsmannaráðum, öryggisnefndum og öðrum nefndum á vinnustað og ættu að efla jákvæðar aðgerðir sem stefna á að hlúð sé að hlutdeild þeirra í vinnustaðnum, þar á meðal vitundarvakningu meðal stjórnenda og starfsfólks og um allar nauðsynlegar breytingar og aðlaganir.

2.3.4. Samtök launafólks ættu að upplýsa og þjálfa félagsmenn sína varðandi fötlun með sérstökum uppákomum og með útgáfu um málefni er varða jafnrétti og fötlun.

2.3.5. Til eflingar heilbrigðs og öruggs vinnustaðar ættu samtök launafólks að:

- (a) berjast af krafti fyrir fylgi við gildandi öryggis- og heilbrigðisstaðla og kynningu á tímanlegri íhlutun og tilvísunaraðferðum í samræmi við þessar reglur;
- (b) eiga samstarf um og taka þátt í áætlunum í þágu launafólks um veitingu upplýsinga og forvarnir sem boðið er upp á af atvinnurekendum og/eða samtökum fatlaðra einstaklinga.

2.3.6. Til þess að hvetja til að fötlunarstjórnunarstefna sé sett á vinnustað ættu samtök launafólks að kynna til sögunnar og hrinda í framkvæmd slíkum áætlunum fyrir sína eigin starfsmenn.

2.3.7. Samtök launafólks ættu að vekja meðvitund atvinnurekenda um sérstök ákvæði í löggjöf um vinnumarkaðinn, alþjóðlegum sáttmálum og um tæknilega aðstoð sem auðveldað getur fötluðum einstaklingum atvinnuþátttöku.

2.3.8. Samtök launafólks ættu að hvetja meðlimi sína til samvinnu innan þeirra áætlana sem atvinnurekendur þróa um skjóta endurkomu til starfa, allt í samræmi við reglur þessar.

3. Rammi um stjórnun fötlunarmálefna á vinnustað

3.1. Að þróa fötlunarstjórnunarstefnu á vinnustað

3.1.1. Atvinnurekendur ættu að skilgreina fötlunarstjórnun á vinnustað sem forgangsverkefni sem stuðli að velgengni í atvinnuresktri og líta á hana sem óaðskiljanlegan hluta af þróun á starfsmannastefnu sinni.

3.1.2. Fötlunarstjórnunarstefna á vinnustað ætti að vera sett fram í samræmi við landslög, stefnu og framkvæmd og taka tillit til viðkomandi stofnana og samtaka á þessu sviði.

3.1.3. Við gerð fötlunarstjórnunarstefnu á vinnustað, ættu atvinnurekendur að vinna með fulltrúum starfsmanna og ráðfæra sig við fatlaða starfsmenn eða fulltrúa þeirra.

3.1.4. Vinnustaðastefnu ætti að koma sem viðbót við þann þátt starfsmannastefnu sem hefur það að markmiði að hámarka framlag og getu allra starfsmanna, þar á meðal þeirra einstaklinga sem eru fatlaðir. Hún ætti að styðja fylgni við reglur um aðbúnað og hollustuhætti og skyldar fyrirbyggjandi reglur og tilvísunarúrræði í samræmi við meginreglur þessara reglna.

3.1.5. Fötlunarstjórnunarstefna ætti að innihalda ráðstafanir vegna starfsmanna sem bera fjölskylduábyrgð á fötluðum einstaklingi eða einstaklingum.

3.1.6. Fötlunarstjórnunarstefna á vinnustað ætti að innihalda ákvæði um samráð við vinnumiðlunum eða aðra sérhæfða þjónustuaðila, þar sem þörf er á, til að tryggja að fötluðum einstaklingum séu fengin störf sem henta hæfileikum þeirra, vinnugetu og áhuga, eins og venja er í ráðningarferli.

3.2. Samskipti og vitundarvakning

3.2.1. Á auðskyldu tungumáli og í samvinnu við fulltrúa starfsmanna ætti að vekja athygli allra starfsmanna á fötlunarstjórnunarstefnu á vinnustað.

3.2.2. Almennum upplýsingum um fötlunarstjórnun á vinnustað ætti að vera dreift til allra starfsmanna, ásamt sérstökum upplýsingum um stefnu fyrirtækis, og um allar þær aðlaganir sem nauðsynlegt þykir að framkvæma á vinnuumhverfi, vinnustöð og vinnuáætlun svo fatlaðir starfsmenn geti aukið afköst sín. Þetta gæti verið hluti almennrar kynningar fyrir verkstjórnendur og starfsmenn, eða hluti vitundarvakningarfunda um málefni er varða fötlun. Að auki ættu allir starfsmenn að fá tækifæri til að spyrja spurninga varðandi líkindi þess að fatlaðir verði samstarfsmenn þeirra.

3.2.3. Ef nauðsyn ber til ætti að leita eftir framlagi frá sérhæfðum aðilum, sem gætu verið samtök fatlaðra, við skipulagningu þessarar upplýsingagjafar og vitundarvakningar á vinnustað.

3.2.4. Atvinnurekendur, þar á meðal yfirstjórnendur, ættu að gefa til kynna að þeir leggi metnað í fötlunarstjórnunarstefnu á vinnustað, með þeim hætti sem þeir telja viðeigandi hvað varðar ráðningar og fatlaðra einstaklinga og áframhaldandi ráðningu starfsmanna sem fatlast.

3.2.5. Atvinnurekendur, samtök atvinnurekenda, samtök launafólks, viðeigandi stofnanir og samtök fatlaðra ættu að íhuga að gefa út í samstarfi, fötlunarstjórnunarstefnu og upplýsingar um framkvæmd þeirra.

3.2.6. Atvinnurekendur ættu að upplýsa birgja og viðskiptavinum sína um fötlunarstjórnunarstefnu sína með það fyrir augum að stuðla að góðum starfsvenjum.

3.2.7. Til þess að vinna að framgangi fötlunarstjórnunarstefnu á vinnustað ættu hópar atvinnurekenda og samtök þeirra að hugleiða það að skipuleggja upplýsingagjöf sín í milli og þjálfun með viðeigandi opinberum aðilum, sérfræði fyrirtækjum og öðrum fyrirtækjum.

3.3. Fylgst með framvindu

3.3.1. Atvinnurekendur ættu reglulega að meta áhrif áætlana sinna um meðhöndlun fötlunar á vinnustað og gera endurbætur þar sem þurfa þykir.

3.3.2. Fulltrúar starfsmanna ættu að hafa aðgang að matinu og taka þátt í því.

3.3.3. Þar til bær yfirvöld mega óska upplýsinga frá atvinnurekanda til þess að meta áhrif af stuðningi sínum ef hann er einhver.

3.3.4. Allar upplýsingar er varða fötlunarstjórnun ættu ekki að tilgreina nöfn og gæta á persónuverndarsjónarmiða áður en þeim er dreift.

4. Ráðningar

4.1. Undirbúningur ráðninga

4.1.1. Meginreglur um bann við mismunun ætti að virða í öllu ráðningarferlinu, til að tryggja hámarks arðsemi atvinnurekanda og jöfn tækifæri fatlaðra sem ófatlaðra umsækjenda. Atvinnurekendur gætu t.d. látið yfirlýsingu um vilja sinn til jafnra tækifæra fylgja með í reglum um ráðningarferlið og í atvinnuauglýsingum, nota sérstakt merki til að segja frá því að slík stefna sé til staðar í fyrirtækinu, sérstaklega bjóða fötluðum að sækja um og lýsa því yfir að umsækjendur verði aðeins metnir af hæfileikum sínum.

4.1.2. Atvinnurekendur ættu að tryggja að ráðningarferlið laði fram umsóknir frá eins mörgum hæfum fötluðum einstaklingum og hægt er. Þetta gætu þeir t.d. gert með því að ráðfæra sig við vinnumiðlun fatlaðra eða aðra sérhæfða þjónustu með því að tryggja að laus störf séu auglýst á formi sem sé aðgengilegt fólki með ólíka fötlun - á prenti, í útvarpi, á netinu - með því að veita atvinnuumsóknir á ýmsu formi.

- 4.1.3. Þar sem atvinnurekendur reiða sig á ráðningarstofur, gætu yfirvöld unnið með samtökum atvinnurekenda, samtökum fatlaðra sem máli skipta og auglýsingasamtökum að þróun venja í auglýsingum sem laða fram umsóknir fatlaðra atvinnuleitenda.

4.1.4. Þar til bær yfirvöld ættu að aðstoða atvinnurekendur með því að auðvelda ráðningu fatlaðs fólks í gegnum virka þjónustuaðila á þessu sviði. Þar til bær yfirvöld ættu einnig að veita tæknilega aðstoð, greiða niður laun og bjóða upp á önnur úrræði eins og við á.

4.1.5. Samtök atvinnurekenda og launafólks og þar til bær yfirvöld þar sem það á við gætu undirbúið leiðbeinandi reglur til að aðstoða við atvinnuþátttöku fatlaðs fólks í þéttbýli jafnt sem dreifbýli. Þessar leiðbeinandi reglur ættu að endurspegla aðstæður á landsvísu og í starfsgreinum.

4.1.6. Samtök atvinnurekenda gætu stutt ráðningu fatlaðra með samvinnu við þjónustufyrirtæki, ráðningarstofur og samtök fatlaðs fólks til að tryggja að þjónustan mæti á virkan hátt þörfum atvinnurekenda.

4.1.7. Þegar fatlaðir umsækjendur í ákveðið starf eru metnir, ættu atvinnurekendur ef þess er þörf að vera opnir fyrir aðlögunum á vinnustað, vinnustöð og vinnuaðstæðum, til að hámarka getu umsækjandans til að vinna starfið. Ráðgjöf og leiðsögn vegna viðeigandi aðlögunnar má fá frá vinnumiðlunum eða sérhæfðum þjónustuaðilum þar með talið frá samtökum fatlaðs fólks. Aðlaganir, þar sem þörf er

á, ætti að undirbúa í samráði við fatlaða og ófatlaða starfsmenn og framkvæma með samþykki fulltrúa starfsmanna og þeirra fötluðu og ófötluðu starfsmanna sem þær taka til (sjá einnig 7. kafla).

4.2. Viðtöl og prófun

4.2.1. Prófanir fyrir ráðningu og skilgreiningar sem ráða vali ættu að beinast að þeirri sérstöku hæfni, þekkingu og getu sem talin er nauðsynleg í hinu lausa starfi. Vanda skal val prófa til að tryggja að þau séu af þeirri gerð sem aðgengileg er fötluðum umsækjendum. Á sama hátt ættu skilgreiningar sem ráða vali að vera vandlega kannaðar til að tryggja að þær útiloki ekki fatlað fólk með óbeinum hætti.

4.2.2. Meðlimum viðtalsnefnda á opinberum og almennum vinnumarkaði ætti að sjá fyrir leiðbeiningu um viðtöl og ráðningarferli fatlaðs fólks.

4.2.3. Atvinnurekendur ættu að íhuga leiðir til að gera fötluðum umsækjendum mögulegt að taka þátt og sýna getu sína í viðtölum með sama hætti og öðrum umsækjendum t.d. með því að hafa táknmálstúlk eða stuðningsaðila viðstaddan.

4.2.4. Þegar boðað er til viðtals, ættu atvinnurekendur að hvetja umsækjendur til að tilgreina fyrirfram hvaða sérstöku ráðstafanir grípa þarf til svo þeir geti tekið þátt í viðtalinu.

4.2.5. Aðlaganir á ráðningarferlinu til að taka tillit til ólíkra þarfa fatlaðra umsækjenda og forsendur slíkra aðlagana ætti að tilkynna fötluðum umsækjendum og starfsmönnum.

4.3. Kynning á störfum

4.3.1. Atvinnurekendur ættu að kynna fyrirtækið eða þjónustuaðilann, vinnuumhverfið og starfið fyrir hverjum nýráðnum fötluðum starfsmanni með sama hætti og gert er gagnvart ófötluðum starfsmanni.

4.3.2. Atvinnurekendur ættu að tryggja að upplýsingar sem nauðsynlegar eru vegna starfsins og um vinnustaðinn svo sem starfslýsing, vinnuleiðbeiningar, upplýsingar um starfsreglur, kvörtunarferli eða heilsu- og öryggisþætti komist til fatlaðra starfsmanna á formi sem tryggir að þeir séu fyllilega upplýstir.

4.3.3. Þegar fötluðum umsækjanda er boðið starf, ætti atvinnurekandi að tilgreina allar fötlunar tengdar aðlaganir á vinnuumhverfi, vinnustöð, vinnuáætlun eða þjálfun sem fyrirsjáanleg er og ráðfæra sig frekar við umsækjanda um málið. Alla sérstaka starfsþjálfun eða einstaklingsbundinn stuðning sem nauðsynlegur er ætti einnig að ræða á þessum tíma.

4.3.4. Samráð ætti að hafa við fulltrúa starfsmanna og samstarfsmenn um allar verulegar aðlaganir sem gerðar hafa verið eða standa fyrir dyrum vegna sérþarfa fatlaðra starfsmanna.

4.3.5. Atvinnurekendur ættu að vinna með þar til bærum yfirvöldum eða öðrum aðilum sem málið varðar til að koma á námskeiðum fyrir yfirstjórn, yfirmenn eða samstarfsmenn sem vilja læra aðra samskiptatækni til að auðvelda samskipti við samstarfsfólk sem á í erfiðleikum með tal, heyrn eða skilning á töluðu máli.

4.3.6. Þegar ráðning fatlaðs starfsmanns hefur átt sér stað, getur eftirfylgjandi þjónusta verið mikilvæg til að tryggja að vandamál sem komið geta upp séu viðurkennd og leyst þegar í stað. Í þessu samhengi geta atvinnurekendur og fatlaðir starfsmenn hagnast á áframhaldandi samskiptum við vinnumiðlanir og aðrar tilheyrandi stofnanir. Atvinnurekendur ættu að ráðfæra sig við þessa þjónustuaðila og stofnanir beint, ef þurfa þykir, og auðvelda fötluðum starfsmönnum einnig að hafa við þær samskipti, með það fyrir augum að stuðla að fullnægjandi samlögun þeirra á vinnustaðnum.

4.4. Starfsreynsla

4.4.1. Þar sem atvinnurekendur eru ekki þegar stakk í búinir til að ráða fatlaðan starfsmann, gætu þeir íhugað að veita fötluðum atvinnuleitendum tækifæri til starfsþjálfunar, til að gera þeim kleift að öðlast þá hæfni, þekkingu og vinnuviðhorf sem ætlast er til í sérstökum störfum á vinnustaðnum. Slík vinnustaðareynsla getur hjálpað atvinnuleitandanum að öðlast þá hæfni sem atvinnurekandanum hentar. Það veitir atvinnurekandanum einnig tækifæri til að meta hæfileika og getu hins fatlaða starfsmanns og ef til vill að íhuga ráðningu þegar þjálfunartímabilinu lýkur.

4.4.2. Þar sem starfsreynsla er veitt, geta atvinnurekendur falið yfirmanni eða reyndum starfsmanni að aðstoða viðkomandi. Að öðrum kosti gæti þjónusta vinnuþjálfara fengist í gegnum vinnumiðlanir.

4.5. Vinna til reynslu og vinna með stuðningi

4.5.1. Þar til bær yfirvöld ættu að greiða fyrir vinnu til reynslu, tilraunum til vinnu og vinnu með stuðningi, með því að veita atvinnurekendum og fötluðu fólki tæknilega ráðgjöf eins og óskað er eftir og með því að upplýsa þá um frumkvæðisáætlanir sem eru fyrir hendi til að niðurgreiða kostnað, svo sem launakostnað, kostnað vegna breytinga vinnustað, verkfærum eða búnaði.

4.5.2. Sem valkost við tafarlausa ráðningu eða ráðningu til reynslu gætu atvinnurekendur hugleitt að veita fötluðum einstaklingi tækifæri til að prófa vinnu eða starf með stuðningi í samræmi við landslög eða venju. Eins og á við um starfsreynslu getur þetta veitt atvinnurekandanum tækifæri til að meta hæfni og getu. Í sumum tilvikum getur ráðning fylgt í kjölfarið. Jafnvel þó það verði ekki niðurstaðan getur það að prófa vinnu eða vinna með stuðningi gefið fötluðum atvinnuleitanda verðmæta starfsreynslu sem eykur starfshæfni hans.

4.5.3. Í sambandi við studda vinnu, gætu þar til bær yfirvöld auðveldað þjónustu vinnuþjálfara og áframhaldandi eftirfylgni í gegnum ráðninguna, annað hvort beint í gegnum opinberar vinnumiðlanir eða í gegnum aðra sérhæfða þjónustu.

4.5.4. Við lok vinnu til reynslu, gætu þar til bær yfirvöld eða önnur sérhæfð þjónusta, fylgt málinu eftir við atvinnurekanda til að meta árangur reynsluvinnunnar og gera aðrar ráðstafanir ef nauðsynlegt er talið. Þær gætu falið í sér reynsluvinnu í öðru starfi innan fyrirtækisins eða annars staðar, eða skipulagningu viðbótar þjálfunar eða annars stuðnings fyrir hinn fatlaða einstakling.

4.6. Árangursmat

4.6.1. Atvinnurekendur ættu að hafa ráðningarferli sitt til stöðugar endurskoðunar, til þess að tryggja að það sé aðgengilegt fólki með mismunandi fötlun.

4.6.2. Þar til bær yfirvöld ættu reglulega að endurskoða áhrif aðgerða sem ætlað er að auka atvinnutækifæri fatlaðs fólks, og taka skref til að auka áhrif þessara aðgerða þar sem þörf er á. Endurskoðun þessi ætti að fara fram í samráði við atvinnurekanda og fulltrúa launafólks rétt eins og fulltrúa fatlaðs fólks.

5. Framgangur í starfi

5.1. Starfsframi

5.1.1. Fötlðu launafólki ætti að veita jöfn tækifæri og öðru launafólki á vinnustaðnum til að öðlast þá kunnáttu og reynslu sem þar til að ná frama í starfi.

5.1.2. Upplýsingar um tækifæri til þróunar og framgangs í starfi ættu að vera aðgengilegar og til á ýmsu formi fyrir fatlaða starfsmenn fyrirtækisins. Sérstök áhersla ætti að vera lögð á aðgengi að þeim stöðum þar sem slíkar upplýsingar eru veittar á rafrænan hátt.

5.1.3. Hvetja ætti fatlaða launamenn til að sækja um stöðuhækkun, sérstaklega þar sem það virðist að þeir gætu verið tregir til slíks vegna skerðingar og annarra hindrana sem fötlun þeirra veldur eða vegna hindra sem sjá má í vinnuumhverfi þeirra.

5.1.4. Þegar starfsmenn eru metnir með stöðuhækkun í huga, ættu atvinnurekendur að taka til greina fyrri reynslu ef einhver er, hæfni, núverandi frammistöðu og getu til viðbótar við viðurkennd réttindi sem henta grundvallarþætti viðkomandi starfs.

5.2. Þjálfunartækifæri, handbækur og námskeið kostuð af atvinnurekanda

5.2.1. Þróa ætti og kynna tækifæri fatlaðra launamanna til að hagnast á áætlunum um starfsþjálfun. Þar til bær yfirvöld eða samtök fatlaðs fólks ættu að veita aðgang að lesþjónustu, túlkum og sérstöku efni þar sem þörf er á.

5.2.2. Atvinnurekendur ættu að íhuga það að aðlaga tímaáætlanir, staðsetningar og dagskrár til að hámarka þátttöku fatlaðs fólks í aðgerðum sem ætlaðar eru til þróunar á starfsframa allra starfsmanna.

5.2.3. Við þróun þjálfunartækifæra ættu atvinnurekendur eða hópar atvinnurekenda að tryggja að þau nái einnig til fatlaðs fólks.

5.2.4. Efni og handbækur um vinnustaðþjálfun ættu að vera aðgengilegar einstaklingum með samskiptahömlur og skerta greind, þar á meðal ýmsar gerðir prentefnis og notkun mynda í stað texta þegar þörf krefur.

5.3. Ytri verkleg þjálfun

5.3.1. Jafnaðar ætti að gæta við skráningu í verklega þjálfun á vinnustaðnum með því að gera námskeið tiltæk og aðgengileg öllum starfsmönnum, þar á meðal þeim fötluðu og breyta ætti handbókum og kennsluefni þar sem þörf er á.

5.3.2. Þar til bær yfirvöld ættu að tryggja að kennsla og þjálfun sé aðgengileg fötluðu fólki til að gera þeim kleift að eiga aðgang að opnum vinnumarkaði.

5.3.3. Í vali á þjónustu og tækifærum frá utanaðkomandi aðilum ættu atvinnurekendur að taka með í reikninginn aðgengi fyrir fatlað launafólk.

5.4. Endurskoðun og mat

5.4.1. Mat á frammistöðu fatlaðs launafólks ætti að fara fram undir sömu skilmálum og gilda gagnvart sama eða samskonar fólki sem þegar er í starfi.

6. Áframhaldandi starf

6.1. Stefna vegna síðar tilkominnar fötlunar

6.1.1. Þar sem starfsmenn fatlast á meðan þeir eru í starfi, geta atvinnurekendur haldið áfram að hagnast á uppsafnaðri sérþekkingu og reynslu þeirra með því að gera þeim kleift að halda vinnunni. Við þróun fötlunarstjórnunarstefnu á vinnustað, ættu atvinnurekendur gera ráð fyrir aðgerðum vegna áframhaldandi vinnu, þar á meðal:

- (a) tímanlegri íhlutun og tilvísun til viðeigandi þjónustuaðila;
- (b) ráðstöfunum vegna endurkomu til starfa stig af stigi;
- (c) tækifærum fyrir fatlað launafólk til að reyna sig við vinnu eða öðlast reynslu í öðru starfi ef það er ekki fært um að halda áfram í fyrri störfum;
- (d) notkun stuðnings- og tækniráðgjafar til að koma auga á þau tækifæri og aðlaganir sem þörf gæti verið á.

6.1.2. Þegar reynt er að auðvelda áframhaldandi starf eða endurkomu fatlaðs starfsmanns, ættu atvinnurekendur að gera sér grein fyrir ýmsum möguleikum. Í sumum tilfellum gæti starfsmaður verið fær um að snúa aftur til starfa án nokkurra breytinga. Í öðrum tilfellum gæti þurft aðlaganir á starfinu sjálfu, vinnustöð eða vinnuumhverfi. Í enn öðrum tilfellum gæti verið nauðsynlegt fyrir einstaklinginn að flytjast í annað starf á vinnustaðnum. Fötlunarstjórnunarstefna ætti að geyma ráðstafanir sem stuðla að áframhaldandi vinnu í öllum áðurnefndum tilfellum. Þar gæti verið um þjálfun eða endurþjálfun viðkomandi einstaklings að ræða, ákvæði um upplýsingar fyrir yfirmenn og samstarfsmenn, notkun búnaðar og tækja, rétt til aðgangs að öðrum stuðningi eftir því sem við á, sem og breytingar eða annað sem þarf til þess að sinna starfinu án þess að úr þeim kröfum sem til þess eru gerðar sé dregið.

6.1.3. Við þróun ráðstafana vegna tilflutnings fatlaðs launafólks í starfi, ættu atvinnurekendur að höfðu samráði við fulltrúa starfsmanna að taka tillit til vilja þessa launafólks um hvaða störfum það vilji gegna.

6.1.4. Þegar launafólk fatlast ætti atvinnurekandi að fullvissa sig um að allra aðlögunarúrræða sé leitað þannig að launamaður geti nýtt þá starfsorku sem hann á eftir, áður en önnur skref eru tekin.

6.1.5. Þar til bær yfirvöld ættu að veita atvinnurekendum, hópum atvinnurekenda eða samtökum þeirra leiðsögn, þjónustu og hvatningu með það fyrir augum að hámarka tækifæri fatlaðs fólks til áframhaldandi vinnu og til að hverfa fljótt aftur til starfa eftir slys, tjón á líkama, veikindi, breytta getu eða fötlunarástand. Þar gæti verið um að ræða ráðstafanir sem gerðu ráð fyrir einstaklingsbundinni ráðgjöf, einstaklingsbundinni endurhæfingu eða áætlun um áframhaldandi starf, í þeim tilgangi að efla tækifæri þessara starfsmanna í núverandi eða öðrum störfum þar sem þeir geta notað hæfileika sína og reynslu eins mikið og unnt er án tekjutaps. Slíkar ráðstafanir ætti að þróa í samráði við samtök atvinnurekenda og launafólks, sérfræðinga sem skipta máli í þessu sambandi og fulltrúa samtaka fatlaðs fólks.

6.2. Mat og endurhæfing

6.2.1. Þar til bær yfirvöld, að fenginni beiðni atvinnurekanda, ættu að auðvelda atvinnurekendum að meta getu og starfsreynslu launafólks sem fatlast eða hvers starfsorka hefur skerts, með það fyrir augum að þeir haldi áfram sama starfi með aðlögun verkefna, vinnuumhverfis eða vinnuáætlun, eða með endurþjálfun, ef nauðsyn krefur.

6.2.2. Þar til bær yfirvöld ættu með eftirfarandi hætti að efla tækifæri þess launafólks sem fatlast, lendar í vinnuslysum eða fær atvinnusjúkdóma á starfsæfi sinni, svo það geti verið fjárhagslega virkt:

- (a) með tækifærum til endurstarfsþjálfunar, þar á meðal þeim sem henta ýmsum starfsgreinum á opnum vinnumarkaði;
- (b) með eflingu og stuðningi við upplýsinga- og ráðgjafar þjónustu sem tengist því að geta haldið starfi og endurkomu til starfa;
- (c) með þróun efnis, ef mögulegt er í formi rafræns gagnagrunns, sem sýni á myndrænan hátt dæmi um árangursríka framkvæmd og reynslu af stefnu

- um áframhaldandi starf og sem henti konum jafnt sem körlum, eldra sem yngra launafólki og í þéttbýli sem dreifbýli og aðstæðum í hverju landi;
- (d) með virkum áætlunum sem auðvelda samlögum eða endursamlögum fatlaðs fólks að vinnumarkaði;
 - (e) með eftirliti með því að almannatryggingakerfið sem styrkir fatlað launafólk sé samhæft markmiðum um áframhaldandi störf og endurkomu til starfa.

6.2.3. Þar til bær yfirvöld ættu að tryggja að viðeigandi þjónusta við fólk sem fatlast meðan það er í störfum sé ætíð til staðar, í háum gæðaflokki og vel skipulögð.

6.2.4. Þar til bær yfirvöld gætu vakið athygli alls launafólks á fjölbreytileika og innihaldi úrræða, bæði peningaframlögum og öðrum framlögum innan félagslega kerfisins sem ætlað er að hafa fyrirbyggjandi, bætandi og endurhæfandi áhrif í sambandi við fötlun.

6.2.5. Þar til bær yfirvöld ættu að vera til fyrirmyndar í framkvæmd og aðferðafræði varðandi áframhaldandi vinnu innan opinbera geirans.

6.2.6. Fulltrúar launafólks ættu að taka upp stefnu um áframhaldandi vinnu fatlaðs fólks innan sinna eigin samtaka og í tillögum þeirra í kjarasamningaviðræðum.

7. Breytingar

Þegar ráða skal eða halda fötluðum starfsmönnum, gætu atvinnurekendur í sumum tilvikum þurft að gera breytingar til að gera einstaklingnum kleift að vinna sitt starf vel. Til að auðvelda það er ákvæðum er varða mismunandi hugsanlegar breytingar ráðað saman í þessum kafla. Á það er hins vegar lögð áhersla að í mörgum tilvikum er breytinga ekki þörf.

7.1. Aðgengi

7.1.1. Til að auðvelda ráðningu fatlaðs fólks og áframhaldandi störf þeirra sem fatlast ættu atvinnurekendur að gera það sem til þarf til að bæta aðgengi að vinnustað fyrir fólk með mismunandi tegundir fötlunar. Þar á meðal ætti að skoða umhverfi og inngang að vinnustaðinn og snyrtiaðstöðu.

7.1.2. Aðgengi ætti einnig að skilja þannig að átt sé við þær merkingar sem í notkun eru, vinnustaðaleiðbeiningar og rafrænar upplýsingar. Þetta ætti að endurskoða sérstaklega með tilliti til sjónskertra og andlega fatlaða.

7.1.3. Aðgengi heyrnarkertra felur m.a. í sér aðgengi að upplýsingum sem oft er stjórnað með hljóði, svo sem hringingu bjöllu, brunaviðvörðun, flautu eða sírenu. Slíkan búnað ætti að endurskoða og bæta við hann búnaði eins og t.d. ljósi sem blikkar.

7.1.4. Þegar bætt aðgengi er undirbúið ættu atvinnurekendur að ráðfæra sig við fatlað launafólk og tæknilega sérfræðiþjónustur sem gætu verið samtök fatlaðra og vísa til skilyrða sem þar til bær yfirvöld hafa sett.

7.1.5. Neyðaráætlanir ættu að tryggja að fatlað fólk geti af öryggi og í raun yfirgefið vinnustaðinn og leitað skjóls á öruggu svæði.

7.2. Aðlögun

7.2.1. Aðlögun vinnustaðar getur verið nauðsynleg til að gera fötluðum starfsmanni kleift að inna sitt starf af hendi með fullnægjandi hætti. Við undirbúning aðlögunar ættu atvinnurekendur að ráðfæra sig við viðkomandi fatlaðan starfsmann og fulltrúa starfsmanna.

7.2.2. Á svipaðan hátt gæti aðlagana á tækjum og tólum verið þörf svo hámarks geta í starfi fáið. Þetta ætti einnig að vera gert í samráði við viðkomandi fatlaðan starfsmann og fulltrúa starfsmanna.

7.2.3. Fyrir sumt fatlað launafólk getur verið nauðsynlegt að endurskoða starfslýsingu og gera breytingar þar á, t.d. með því að taka út ákveðinn hluta starfsins sem einstaklingurinn er ófær um að sinna en bæta við öðrum verkefnum sem hann er fullfær um.

7.2.4. Sveigjanleiki vinnuáætlana getur verið mikilvægur sumum fötluðum einstaklingum svo þeir geti unnið starf sitt á fullnægjandi hátt. Þetta ætti að taka til athugunar, enn og aftur í samráði við viðkomandi starfsmann og fulltrúa þeirra.

7.2.5. Skilyrði um afköst gæti þurft að endurskoða í samráði við hið fatlaða launafólk og fulltrúa þeirra, sérstaklega skömmu eftir ráðningu eða eftir að starfsmaður sem þegar er í ráðningu hefur fatlast.

7.3. Umbun og stuðningsþjónusta

7.3.1. Þar til bær yfirvöld ættu að veita atvinnurekendum umbun vegna breytinga á vinnustað sem og tæknilega ráðgjafarþjónustu sem veitir ráð byggð á nýjustu upplýsingum og upplýsingar um breytingar á vinnustað eða skipulagningu verkefna, eins og þörf þykir.

8. Leynd um upplýsingar

8.1. Að fengnu samþykki og á þann hátt að trúnaður sé virtur ættu atvinnurekendur að safna og geyma þær upplýsingar sem máli skipta um skerta virkni eða skert heilbrigði fatlaðs einstaklings

Viðbætur

1. Alþjóðlegar reglur og ráðstafanir sem máli skipta

Á meðal mikilvægra alþjóðlegra aðgerða er varða fatlaða eru m.a.:

- The World Programme of Action Concerning Disabled Persons, adopted by the United Nations in 1982 (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/diswpa00.htm>).
- The United Nations Decade of Disabled Persons, 1983-92 (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dis50y60.htm>).
- The United Nations Standard Rules on the Equalization of Opportunities for People with Disabilities, adopted in 1993 (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissre00.htm>).
- International Labour Organization Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159), its accompanying Recommendation (No. 168), 1983, and Vocational Rehabilitation (Disabled) Recommendation, 1955 (No. 99) (<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/r-iii1ba.htm>).
- The Asian and Pacific Decade of Disabled Persons, 1993-2002) (<http://www.unescap.org/decade/index.htm>).
- The Copenhagen Declaration on Social Development, 1995 (<http://www.earthsummit2002.org/wssd/wssd/wssdr1.htm>).
- The African Decade of Disabled Persons, 2000-09 (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/disecn017e2.htm>).

Markmið þessara aðgerða er að hvetja til fullrar þátttöku fatlaðs fólks á öllum sviðum og samfélagsins. Í Kaupmannahafnaryfirlýsingunni frá 1995 er litið á fötlun sem hluta af fjölbreytni samfélagsins og bent á þörf fyrir svör sem fel í sér að byggja skuli upp “samfélag fyrir alla”.

2. Aðrar Samþykktir og Tilmæli ILO

Grundvallar mannréttindi

Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111), and Recommendation, 1958 (No. 111).

Atvinnumál

Stefna í atvinnumálum

Employment Policy Convention, 1964 (No. 122), and Recommendation, 1964 (No. 122);

Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158);
Employment Policy (Supplementary Provisions) Recommendation,
1984 (No. 169);
Employment Promotion and Protection against Unemployment
Convention, 1988 (No. 168).

Þjónusta á sviði atvinnumála

Employment Service Convention, 1948 (No. 88), and Recommendation,
1948 (No. 83).

Leiðsögn vegna starfsreynslu og þjálfunar

Human Resources Development Convention, 1975 (No. 142),
and Recommendation, 1975 (No. 150).

Ráðning sérstakra hópa af einstaklingum

Medical Examination of Young Persons (Industry) Convention,
1944 (No. 77);
Medical Examination of Young Persons (Non-Industrial Occupations)
Convention, 1946 (No. 78);
Medical Examination of Young Persons Recommendation, 1946
(No. 79);
Older Workers Recommendation, 1980 (No. 162).

Samskipti aðila á vinnumarkaði

Co-operation at the Level of the Undertaking Recommendation,
1952 (No. 94).

Starfsskilyrði

Aðbúnaður og hollustuhættir

Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention,
1977 (No. 148);
Occupational Safety and Health Convention, 1985 (No. 155), and
Recommendation, 1985 (No. 164);
Occupational Health Services Convention, 1985 (No. 161), and
Recommendation, 1985 (No. 171);
Chemicals Convention, 1990 (No. 170).

Laun

Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention,
1951 (No. 99);
Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100).

Félagslegt öryggi

Income Security Recommendation, 1944 (No. 67);
Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102);
Employment Injury Benefits Convention, 1964 (No. 121), and
Recommendation, 1964 (No. 121);
Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits Convention, 1967
(No. 128), and Recommendation, 1967 (No. 131).

Þessar samþykktir og tilmæli er hægt að nálgast á vef ILO (<http://www.ilo.org>).

3. Dæmi um lagaramma og stefnu sumra aðildarríkja ILO varðandi málefni fatlaðra.

Síðustu áratugi 20. aldar urðu mikilvægar breytingar í lögum og stefnu varðandi málefni fatlaðra í ríkjum um allan heim. Margar ríkisstjórnir hafa sett sér stefnu sem miðar að því að efla réttindi fatlaðs fólks til að taka eins mikinn þátt og hægt er í samfélaginu. Þar á meðal stefnu til að bæta atvinnutækifæri fatlaðs fólks og er þessu oft fylgt eftir með löggjöf.

Í sumum ríkjum tekur þetta til laga eða reglugerða sem gera kröfu til þess að atvinnurekendur taki tiltekinn hluta starfa frá fyrir fólk með viðurkennda fötlun – að jafnaði kölluð kvótalöggjöf. Ef atvinnurekendur uppfylla ekki skyldur þessar, gera mörg ríki þeim að greiða framlög til miðlægra sjóða sem nota á til þess að hvetja til þess að gera vinnustaðina aðgengilegri eða til starfsþjálfunar og endurhæfingar. Ríki með þessa tegund löggjafar eru mörg Evrópuríki eins og Frakkland, Þýskaland, Ítalía og nokkur Asíuríki eins og Kína, Japan og Taíland.

Önnur ríki hafa kynnt til sögunnar lög gegn misrétti eða lög um jafnrétti á vinnumarkaði sem gera það ólöglegt fyrir atvinnurekendur að mismuna á grundvelli fötlunar þegar kemur að ráðningum, stöðuhækkun, uppsögn eða öðrum þáttum á vinnumarkaði. Ríki með þessa tegund löggjafar eru m.a. Ástralía, Kanada, Nýja-Sjáland, Norðurlöndin, Suður-Afríka, Stóra-Bretland og Bandaríkin.

Margar ríkisstjórnir hafa kynnt til sögunnar úrræði til stuðnings við að hrinda í framkvæmd stefnu sinni og lögum í þessum málaflokki. Þar á meðal er um að ræða fjárhagslegan stuðning til atvinnurekenda sem hvetja á til eða tryggja að ráðning viðkomandi einstaklings valdi ekki aukalegum kostnaði eða öðrum vandamálum hjá atvinnurekanda og stuðningsþjónustur til að tryggja að sú tæknilega ráðgjöf sem þörf er á sé veitt og snögglega leyst úr vandamálum.

Í forgrunni þessara breytinga í stefnu og löggjöf hafa atvinnutækifæri fatlaðs fólks þróast með undraverðum hætti á síðustu tíu til tuttugu árum. Mun meiri áhersla er nú lögð á að samþætta fatlaða atvinnuleitendur inn í samkeppnisstörf í stað þess að útvega þeim störf í sérstökum miðstöðvum. Sumir atvinnurekendur hafa ráðið fatlaða umsækjendur beint á meðan aðrir hafa verið varkárari og kosið að bjóða reynslutímabil eða starfsreynslutímabil áður en þeir skuldbinda sig til endanlegrar ráðningar. Og margir atvinnurekendur halda nú í starfsliði sínu launafólki sem fatlast meðan það er í þjónustu þeirra, stundum vegna þess að þess er krafist í lögum og jafnframt liðka þeir til fyrir það fólk að snúa aftur á vinnumarkað sem fallið hefur af vinnumarkaði vegna fötlunar sinnar. Mikilvægur lærdómur hefur fengist um getu fatlaðs fólks og sem atvinnurekendur og aðrir sem veita atvinnutengdan stuðning ættu að hafa í huga til þess að tryggja að hinir fötluðu geti unnið störf sín með fullnægjandi hætti.