



Latvijas Republikas tiesībsargs

Personu ar invaliditāti nodarbinātība Darba devēju aptauja

Rīga

2017

Saturs

| | |
|---|----|
| Ievads..... | 2 |
| Metodoloģija..... | 3 |
| I Darba devēju vispārīgs raksturojums | 4 |
| II Darba devēju pieredze ar darbiniekiem ar invaliditāti..... | 5 |
| III Darba devēji, kuriem nav pieredzes, darbā ar darbiniekiem ar invaliditāti | 9 |
| IV Darba devēju redzējums par personu ar invaliditāti nodarbinātību..... | 12 |
| Secinājumi | 14 |

Ievads

2010. gada 1. martā Latvijas Republikas Saeima ratificēja Apvienoto Nāciju Organizācijas konvenciju „Par personu ar invaliditāti tiesībām” (turpmāk – ANO Konvencija). ANO Konvencija Latvijā stājās spēkā 2010. gada 31. martā. Likuma „Par Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām” 2. pantā noteikts, ka „*Konvencijā paredzēto saistību izpildi koordinē Labklājības ministrija. Konvencijas 33. panta 2. punktā minēto pārraudzību nodrošina Latvijas Republikas tiesībsargs.*”

Īstenojot iepriekš minēto pārraudzības funkciju, tiesībsargs katru gadu izvēlas vienu ANO Konvencijas pantu detalizētākai izvērtēšanai. 2016. gadā tika pētīts ANO Konvencijas 24. pants *Izglītība*, liekot lielāku uzsvāru augstākās izglītības pieejamību personām ar invaliditāti.

Savukārt 2017. gadā detalizētāk tiek pētīts ANO Konvencijas 27. pants *Nodarbinātība*. 2014. gada aptaujā par ANO Konvencijas ieviešanu respondenti ar invaliditāti (38%) norādīja, ka situācija nodarbinātības pieejamībā nav mainījusies kopš ANO Konvencijas ieviešanas 2010. gadā, 35% respondentu norādīja, ka situācija nodarbinātības pieejamībā ir pasliktinājusies, savukārt tikai 12% respondentu norādīja, ka situācija ir uzlabojusies (15% respondentu norādīja, ka nav viedokļa šajā jautājumā).¹

Tiesībsarga 2017. gada aktivitātes par ANO Konvencijas 27.pantu ietver vairāku darbību kopumu – darba devēju aptauja par darbiniekiem ar invaliditāti (darba devēja perspektīva); informatīvā materiāla izstrāde darba devējiem par dažādiem vides pielāgošanas elementiem dažādiem personu ar invaliditāti veidiem (sadarbībā ar personu ar invaliditāti pārstāvošajām organizācijām un Sabiedrības integrācijas fondu); konferences organizēšana personām ar invaliditāti par nodarbinātību. Konferencē personas ar invaliditāti iepazīstinās ar savu pieredzi nodarbinātībā, darba devēji informēs par personu ar invaliditāti nodarbinātību no savas perspektīvas, un atbildīgās valsts institūcijas sniegs informāciju par atbalsta mehānismiem personu ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanai.

Ņemot vērā iepriekš minēto, šajā dokumentā ir iekļauta informācija par darba devēju aptaujas rezultātiem (darba devēju viedoklis par personu ar invaliditāti nodarbinātību).

¹ Pētījums par ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām ieviešanu. Personu ar invaliditāti aptauja. 09-11/2014. Pieejams: <http://www.tiesibsargs.lv/uploads/content/legacy/ANO_invaliditates_konvencija_Personu_ar_invaliditati_aptauja_2014.pdf>

Metodoloģija

Darba devēju viedoklis par personu ar invaliditāti nodarbinātību tika izziņāts ar aptaujas palīdzību. Aptauja kā metode tika izvēlēta, jo ar to ir iespējams gūt vispilnīgāko priekšstatu par esošo situāciju un iespējamiem uzlabojumiem. Aptaujas anketa tika izstrādāta sadarbībā ar Invalīdu un viņu draugu apvienību "Apeirons" un biedrību "Latvijas Darba devēju konfederācija." Aptauja darba devējiem tika sagatavota elektroniskā formātā, izvietojot to interneta vietnē www.visidati.lv.

Darba devēju aptaujas anketa sastāvēja no 12 – atvērta un slēgta tipa - jautājumiem. Aptaujas jautājumi bija adresēti gan darba devējiem, kuri ir nodarbinājuši personas ar invaliditāti, gan tādiem, kuri nav, gan tādiem, kuriem nav informācijas par darbiniekiem ar invaliditāti. Aptaujas anketa bija anonīma, līdz ar to nav iespējams konstatēt, kuri darba devēji un kādas atbildes ir snieguši.

Saskaņā ar Valsts ieņēmuma dienesta sniegto informāciju² 2016.gada februārī Latvijas Republikā bija reģistrēti 79 706 darba devēji. Lai sasniegtu pēc iespējas plašāku darba devēju loku aptaujas anketa elektroniski tika izplatīta šādām darba devēju grupām:

- a) visām pašvaldībām (pavisam kopā 119).
- b) valsts iestādēm, kuru kontakti ir pieejami Valsts kancelejas Tiešās pārvaldes iestāžu datu bāzē (pavisam kopā 234)³ - aptaujas anketa netika sūtīta Latvijas Republikas Saeimai, tiesām, tām valsts institūcijām, kuru darbinieku saraksti ir kvalificējami kā ierobežotas pieejamības informācija (piemēram, Satversmes aizsardzības birojs, Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojs).
- c) uzņēmējus pārstāvošajām organizācijām/ aliansēm (pavisam 89) - tiesībsargs lūdza uzņēmējus pārstāvošās organizācijas pārsūtīt aptaujas anketu saviem biedriem, lai tā sasniegtu pēc iespējas plašāku adresētu loku.

Aptauja norisinājās no 2017.gada 30.maija līdz 2017.gada 10.jūnijam.

Pavisam kopā tika saņemtas 320 atbildes no visu trīs grupu darba devējiem. Izlases apjoms (N) ir mainīgs, jo tas ir atkarīgs no tā, cik daudz respondentu ir atbildējuši uz konkrēto jautājumu (piemēram, atsevišķi jautājumi bija vairākatbilžu).

Darba devēju sniegtās atbildes uz atvērtajiem aptaujas jautājumiem tika nepieciešamības gadījumā labotas gramatiski, bet ne stilistiski. Atsevišķos gadījumos darba devēju sniegtās atvērta stila atbildes tika sagrupētas pēc tēmām, atsevišķi norādot, cik darba devēji bija snieguši līdzīga rakstura informāciju.

² Valsts ieņēmuma dienesta 2017.gada 12.maija elektroniskais pasts. Nav publisks.





³ Tiešās pārvaldes iestāžu datu bāze. Pieejams: <http://tpi.mk.gov.lv/ui/>

I Darba devēju vispārīgs raksturojums

Pavisam kopā atbildes uz aptaujas jautājumiem sniedza 320 darba devēji, no kuriem lielākā daļa (Tabula Nr.1) bija valsts iestādes (45%), tām sekoja pašvaldības/ pašvaldību iestādes (31,3%), privātie uzņēmumi, kas dibināti Latvijā vai nevalstiskā sektora organizācijas (18,8%) un privātie uzņēmumi, kuri ir dibināti ārvalstīs (5%).

Tabula Nr. 1 (N=320)





Darba devējs ir:

| | |
|---|---|
| Valsts iestāde; |  45% |
| Pašvaldība/ pašvaldības iestāde; |  31.3% |
| Privāts uzņēmums, kas ir dibināts Latvijā/ nevalstiskā sektora organizācija; |  18.8% |
| Privāts uzņēmums, kura “mātes uzņēmums” ir ārvalstīs dibināts. |  5% |

Ja vērtē respondentu iestādēs/ uzņēmumos nodarbināto skaitu, tad visvairāk ir atbildējuši respondenti, kuri nodarbina no 51-200 cilvēkiem (skatīt Tabula Nr.2).

Tabula Nr. 2 (N=320)


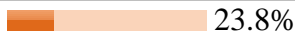

Darbinieku skaits uzņēmumā/iestādē:

| | |
|------------------|--|
| Līdz 10; |  9.7% |
| No 11 līdz 50; |  16.9% |
| No 51- 250; |  41.3% |
| Vairāk nekā 250. |  32.2% |

Lielākā daļa respondentu pēdējo piecu gadu laikā ir nodarbinājuši darbiniekus ar invaliditāti (skatīt Tabula Nr.3).

Tabula Nr. 3 (N=320)

Vai Jūsu iestāde/uzņēmums ir pēdējo piecu gadu laikā nodarbinājis darbinieku ar invaliditāti?

| | |
|--------|--|
| Jā |  66.9% |
| Nē |  23.8% |
| Nezinu |  9.4% |







Līdz ar to respondenta portrets ir šāds – valsts iestāde, kura nodarbina no 51-200 darbiniekiem un kura pēdējo piecu gadu laikā ir nodarbinājusi darbinieku ar invaliditāti.

II Darba devēju pieredze ar darbiniekiem ar invaliditāti

Tie darba devēji, kuri ir nodarbinājuši darbiniekus ar invaliditāti, kā invaliditātes veidu norāda "cita veida invaliditāte" (Tabula Nr.4). Minētā atbilde var būt skaidrojama gan ar faktu, ka darba devēji var nezināt savu darbinieku invaliditātes veidu, ko atsevišķi darba devēji bija uzsvēruši, gan arī ar faktu, ka vairums personas ar invaliditāti, kas ir nodarbinātas, ir ar tā saukto "slēpto" invaliditāti (piemēram, diabēts). Savukārt no pārējiem invaliditātes veidiem darbinieki ar kustību traucējumiem (28,8%) visvairāk ir bijuši nodarbināti respondentu iestādēs/ uzņēmumos.

Tabula Nr. 4 (N=295)

Kāda veida invaliditāte ir/ ir bijusi Jūsu darbiniekam/-iem? (vairākas atbildes iespējamas)

| | |
|--------------------------|--|
| Redzes grūtības |  9.8% |
| Dzirdes grūtības |  6.8% |
| Kustību ierobežojumi |  28.8% |
| Garīgie traucējumi |  4.1% |
| Intelektuālie traucējumi |  3.7% |
| Cita veida invaliditāte |  46.8% |








Saskaņā ar Tabulā Nr.5 norādīto, var secināt, ka lielākoties darba devēji uztver darbiniekus ar invaliditāti vienlīdzīgi ar darbiniekiem bez invaliditātes (47%), tāpat tiek norādīts, ka darbinieki ar invaliditāti ir bijuši/ ir labi un profesionāli darbinieki (26,8%).

Mazāk respondentu ir norādījuši uz negatīvajiem aspektiem, piemēram, darbinieks ar invaliditāti slimoja biežāk nekā citi darbinieki (12,2%); bija problēmas atbrīvot personu ar invaliditāti no darba neelastīgu normatīvo aktu dēļ (4,2%); citiem darbiniekiem bija jāstrādā vairāk, jo personai ar invaliditāti nebija atbilstošas darba spējas (4,9%). Tāpat tika norādīts uz citu darbinieku diskomfortu, strādājot kopā ar darbiniekiem ar invaliditāti (3,1%).

Sadaļā "Cits" tika sniegtas šādas atbildes: neizturēja pārbaudes laiku profesijā; te nav personas ar invaliditāti; nav tādas pieredzes; ir sava spēju ierobežotība un personai piedāvā darbu atbilstoši spējām.

Tabula Nr.5 (N=287)

Kā Jūs raksturotu iestādes/uzņēmuma pieredzi darbā ar darbinieku ar invaliditāti? (vairākas atbildes iespējamas)

| | |
|---|---|
| Labs un profesionāls darbinieks |  26.8% |
| Nevaru neko īpašu iedomāties, tāds pats darbinieks kā citi |  47% |
| Persona ar invaliditāti biežāk slimoja nekā citi darbinieki |  12.2% |
| Bija problēmas atbrīvot personu ar invaliditāti no darba (Darba likuma 109.panta otrā daļa) |  4.2% |
| Citi darbinieki izjuta diskomfortu, strādājot kopā ar personu ar invaliditāti |  3.1% |
| Citiem darbiniekiem bija jāstrādā vairāk, jo personai ar invaliditāti nebija atbilstošas darba spējas |  4.9% |
| Cits |  1.7% |

Lielākajai daļai respondentu, kuri ir nodarbinājuši darbiniekus ar invaliditāti, nav nācies pielāgot darba vidi darbinieku ar invaliditāti vajadzībām (Tabula Nr.6).

Vai Jums ir bijis nepieciešams pielāgot darba vidi darbiniekam ar invaliditāti?

| | | |
|----|--|-----|
| Jā | | 19% |
| Nē | | 81% |

Tie respondenti, kuri ir pielāgojuši darba vidi personām ar invaliditāti, norādīja, ka informācija par vides pieejamību (21,1%) ir viegli atrodama (ar interneta palīdzību), un bija nepieciešams visu tikai īstenot praksē (Tabula Nr.7). Vienāds skaits respondentu norādīja, ka pašai iestādei/ uzņēmumam jau ir vadlīnijas par darbībām, ko nepieciešams veikt, lai pielāgotu darba vidi (19,35%); kā arī informāciju par darba vides pielāgošanu darbiniekiem ar invaliditāti tika saņemta no valsts iestādēm (19,3%).

Pozitīvi ir vērtējams apstāklis, ka neviens no respondentiem nenorādīja, ka vides nepieejamība ir bijis iemesls personas ar invaliditāti atbrīvošanai no darba.

Tomēr bija respondenti, kuri vērsa uzmanību, ka nav saprotams, kur meklēt informāciju, lai varētu veikt darba vides pielāgošanas pasākumus (12,3%), tāpat 17,5% respondentu norādīja, ka darba vides pielāgošana ir dārga.

Sadaļā "cits" tika sniegtas šādas atbildes: ja meklē, tad risinājums tiek atrasts un var pielāgot. Galvenais ir gribēšana strādāt; nebija nepieciešamība pielāgot, bet varētu rasties sarežģījumi; jau bija nepieciešamie līdzekļi; informāciju ieguvām Invalīdu un viņu draugu apvienībā "Apeirons".

LABĀ PRAKSE: Atbildes "tika izvērtētas darbinieka personīgās vajadzības/individuāla pieeja;" "darba vidi pielāgojam, veicot pārrunas ar pašu darbinieku," var uzskatīt par labo praksi, jo saprātīga pielāgojuma pamatā ir individuāla pieeja, turklāt pats darbinieks vislabāk var norādīt uz nepieciešamajām lietām, procesiem, lai varētu veikt savus darba pienākumus.

Kā Jūs raksturotu Jūsu iestādes/ uzņēmuma pieredzi ar darba vides pielāgošanas pasākumiem? (vairākas atbildes iespējamas)

| | | |
|---|--|-------|
| Informāciju par darba vides pielāgošanu personām ar invaliditāti sniedza valsts institūcija; | | 19.3% |
| Informācija par darba vides pielāgošanu personām ar invaliditāti ir samērā viegli pieejama (ar interneta palīdzību), atlika tikai visu realizēt praksē; | | 21.1% |
| Mūsu iestādei/ uzņēmumam ir vadlīnijas, kā veikt šādus pasākumus, tādējādi tas nesagādāja grūtības; | | 19.3% |
| Nav saprotams, kur meklēt informāciju, lai varētu veikt darba vides pielāgošanas pasākumus (būtu nepieciešams minēto informāciju apkopot); | | 12.3% |
| Nepieciešamība pielāgot darba vidi bija iemesls personas ar invaliditāti atbrīvošanai no darba; | | 0% |
| Darba vides pielāgošana ir ļoti dārga; | | 17.5% |
| Cits | | 10.5% |

Vairākums respondentu, kuri nodarbina darbiniekus ar invaliditāti, arī turpmāk ir gatavi nodibināt darba tiesiskās attiecības ar darbiniekiem ar invaliditāti (Tabula Nr.8). 3% respondentu ir norādījuši, ka, balstoties uz līdzšinējo pieredzi, nevēlas nākotnē nodarbināt personas ar invaliditāti, 6,5% respondentu ir norādījuši, ka būtu gatavi nodarbināt personas ar invaliditāti atkal, bet ir jāpaiet kādam laikam.

Tabula Nr. 8 (N=216)

Vai, balstoties uz Jūsu līdzšinējo pieredzi darbā ar darbinieku ar invaliditāti, Jūs turpmāk pieņemt darbā darbinieku ar invaliditāti?

| | |
|-----------------------|-------|
| Jā | 77.3% |
| Nē | 3.2% |
| Varbūt pēc kāda laika | 6.5% |
| Cits | 13% |

Samērā daudz respondentu ir norādījuši atbildi “cits”, sniedzot papildu pamatojumus, kurus var iedalīt vairākās grupās:

- persona ar invaliditāti tiktu pieņemta darbā, bet tiktu vērtēts invaliditātes veids (13 atbildes);
- persona ar invaliditāti tiktu pieņemta darbā, bet tiktu vērtēts, vai kandidāts var darīt konkrēto darbu (septiņas atbildes);
- darba devējs vērtē darbinieku, nevis faktu par invaliditāti (četras atbildes);
- pieņemtu darbā personu ar invaliditāti, ja nebūtu citas alternatīvas (viena atbilde);
- pieņemtu darbā personu ar invaliditāti, ja izdotos sabalansēt riskus (viena atbilde);
- pieņemtu darbā personu ar invaliditāti, jo tā mums ir misija un izaicinājums (viena atbilde);
- pieņemtu darbā personu ar invaliditāti, taču ne absolūti. Pamatā iestādē amati ir civildienesta ierēdņi, darba pienākumi ir saistīti t.sk. ar fizisku piepūli ārpus ofisa, tāpat ar lēmumu pieņemšanu attiecībā uz trešajām personām, kas objektīvi izslēdz iespēju pretendēt un ieņemt šos amatus noteiktu invaliditātes gadījumā – piemēram, kustību traucējumu gadījumā, garīga rakstura invaliditātes gadījumā, u.c. (viena atbilde).

Respondentiem, kuriem ir bijusi pieredze personu ar invaliditāti nodarbinātībā, tika lūgts sniegt viedokli par iemesliem, kas varētu kavēt personu ar invaliditāti nodarbinātību (Tabula Nr.9). Vairums respondentu norādīja uz atbalsta pasākumu trūkumu darba devējiem, lai varētu pielāgot darba vidi personām ar invaliditāti (22,7%), kā arī problēmām normatīvajā regulējumā, kad nav iespējams izbeigt darba tiesiskās attiecības ar personām ar invaliditāti (22%).

Sadaļā “cits” tika sniegtas šāda atbildes:

- Ne visos amatos ir iespēja nodarbināt personas ar ierobežotām vajadzībām, jo nevar veikt visus amata pienākumus (četras atbildes).
- Nav viedokļa (divas atbildes).
- Daudz citu apstākļu.
- Personu ar invaliditāti attieksme – atsevišķos gadījumos personas ar invaliditāti nāk ar gatavām savām prasībām un nav gatavi atkāpties ne no vienas no tām, respektīvi, nav gatavas kompromisam, kurā daļēji tiek izpildītas viņu prasības, kas ļauj veikt darba pienākumus, bet mazāk svarīgās nav apmierinātas, jo šobrīd darba devējs to nevar atļauties.
- Kopējais sabiedrības noskaņojums, aizspriedumi, kas kavē arī personu pieteikšanos darbam uzņēmumā.
- Dažreiz citiem darbiniekiem ir jāuzņemas daļa pienākumu.
- Jāsaprot, ka darbs ar personām ar invaliditāti ir sociālās līdzatbildības misija pret līdzcilvēkiem, kurus kādam ir jāiesaista, un tie varētu būt arī uzņēmēji.

Kas, Jūsaprāt, kavē personu ar invaliditāti nodarbinātību?
(vairākas atbildes iespējamās)

| | |
|--|-------|
| Nekas nekavē, personu ar invaliditāti nodarbinātība neatšķiras no personu bez invaliditātes nodarbinātības; | 16.4% |
| Informācijas trūkums par personu ar invaliditāti vajadzībām; | 9.4% |
| Nav nodrošināti atbalsta pasākumi darba devējiem personu ar invaliditāti nodarbinātībai, piemēram, ir prasība pielāgot darba vidi, bet darba devējam tas ir jā dara pa saviem līdzekļiem utt.; | 22.7% |
| Normatīvais regulējums nav pietiekami elastīgs, kā rezultātā darba devējs atrodas sliktākā situācijā, jo nevar atbrīvot no darba personu ar invaliditāti pat tad, ja tas ir nepieciešams (Darba likuma 109.panta otrā daļa); | 22% |
| Valsts īstenotā politika nemotivē uzsākt darba tiesiskās attiecības ar personām ar invaliditāti; | 15% |
| Personas ar invaliditāti nav pietiekami profesionālas, lai veiktu darba pienākumus; | 2.7% |
| Aizspriedumi par personām ar invaliditāti, piemēram, citiem kolēģiem ir jā dara vairāk, jo personas ar invaliditāti bieži slimo, nav spējīgas veikt darba pienākumus utt.; | 9.2% |
| Cits | 2.7% |

III Darba devēji, kuriem nav pieredzes, darbā ar darbiniekiem ar invaliditāti

Respondentiem, kuriem nebija pieredze darbā ar personām ar invaliditāti, tika lūgts sniegt informāciju par iemesliem, kādēļ ar personām ar invaliditāti nav uzsāktas darba tiesiskās attiecības. Vairums respondentu (52%) kā galveno iemeslu norādīja, ka neviena persona ar invaliditāti nebija pieteikusies uz vakantajām darba vietām (Tabula Nr.10).

Samērā liela daļa respondentu kā vēl vienu iemeslu norādīja, ka konkrētie darba pienākumi nav piemēroti personām ar invaliditāti (10%).

Pozitīvi ir vērtējams, ka tikai 0,9% respondentu ir norādījuši uz šādām atbildēm: personām ar invaliditāti vispār nevajadzētu strādāt, vai personas ar invaliditāti nav pietiekami profesionālas, lai veiktu darba pienākumus.

Kā citas atbildes ir norādītas:

- Iestādē nav vakantu amata vietu (trīs atbildes).
- Tas [*invaliditāte*] noteikti nav ierobežojums. Ēkā ir lifts, un arī sakārtota iekļuve pašā ēkā. Galu galā šobrīd ir akcija par to, ka strādāt var jebkur. Noteikti tas attiecas arī uz mums, jo galvenais ir griba strādāt.
- Mēs esam nodrošinājuši darba vietu maznodrošinātiem.
- Manā iestādē strādā tikai ģimene, kurā nav personu ar invaliditāti.
- Biedrībā visi darbojas uz brīvprātības principa un finansiāli nevaram atļauties nodarbināt personas ar invaliditāti.

Tabula Nr. 10 (N=113)

Kādēļ Jūsu iestāde/ uzņēmums nav nodarbinājis personu ar invaliditāti? (vairākas atbildes iespējamas)

| | |
|--|-------|
| Personām ar invaliditāti vispār nevajadzētu strādāt; | 0.9% |
| Neviena persona ar invaliditāti nav pieteikusies uz vakantajām darba vietām; | 52.2% |
| Neesam par to aizdomājušies; | 1.8% |
| Mūsu uzņēmumā veicamie darba pienākumi nav piemēroti personām ar invaliditāti; | 10.6% |
| Nav pietiekama informācija par personu ar invaliditāti vajadzībām darba vietā; | 6.2% |
| Nav nodrošināti atbalsta pasākumi darba devējiem personu ar invaliditāti nodarbinātībai, piemēram, ir prasība pielāgot darba vidi, bet darba devējam tas ir jādara pa saviem līdzekļiem utt.; | 6.2% |
| Normatīvais regulējums nav pietiekami elastīgs, kā rezultātā darba devējs atrodas sliktākā situācijā, jo nevar atbrīvot no darba personu ar invaliditāti pat tad, ja tas ir nepieciešams (Darba likuma 109.panta otrā daļa). Līdz ar to izvairāties pieņemt personu ar invaliditāti darbā; | 6.2% |
| Valsts īstenotā politika nemotivē uzsākt darba tiesiskās attiecības ar personām ar invaliditāti; | 6.2% |
| Personas ar invaliditāti nav pietiekami profesionālas, lai veiktu darba pienākumus; | 0.9% |
| Persona ar invaliditāti daudz slimos, nespēs veikt savus darba pienākumus, līdz ar to citiem darbiniekiem būs papildu pienākumi; | 2.7% |
| Cits | 6.2% |

Papildus gan darba devējiem, kuri nav nodarbinājuši personas ar invaliditāti, gan darba devējiem, kuru rīcībā nav informācijas par iespējamiem darbiniekiem ar invaliditāti, tika lūgts sniegt viedokli par iemesliem, kas kavē personu ar invaliditāti nodarbinātību.

Vairums respondentu (20,9%), tāpat kā darba devēji, kuri ir nodarbinājuši darbiniekus ar invaliditāti, norādīja uz atbalsta trūkumu darba devējiem, lai varētu nodrošināt vides pieejamību darbiniekiem ar invaliditāti (Tabula Nr.11). Gandrīz tikpat daudz respondentu vērsa uzmanību, ka personu ar invaliditāti nodarbinātība neatšķiras no personu bez invaliditātes nodarbinātības (17,9%). Interesanti, ka šī atbilde bija trešā populārākā tiem darba devējiem, kuri bija nodarbinājuši personas ar invaliditāti.

Savukārt 16,4% respondentu norādīja, ka aizspriedumi varētu būt viens no iemesliem, kas kavē personu ar invaliditāti nodarbinātību, kā arī Darba likuma normas, kas nav pietiekami elastīgas, lai darbinieku ar invaliditāti varētu atbrīvot no darba. 10,4% respondentu bija norādījuši uz informācijas trūkumu par personu ar invaliditāti vajadzībām.

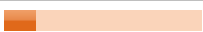
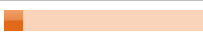
Savukārt sadaļā "cits" bija norādītas šādas atbildes:

- Nav nepieciešamības pēc papildus darbiniekiem.
- Darba ņēmējam nav pienākums informēt un darba devējam nav tiesību vaicāt par invaliditāti. Tas rada situāciju, ka darba devējs nezina par darba ņēmēja invaliditāti un reizēm to uzzina, kad vēlas atbrīvoties no darba ņēmēja. Šai gadījumā darba ņēmējs invaliditātes faktu ceļ gaismā un izmanto to savā labā tiesā. Tā manis pārstāvētai organizācijai tika ar tiesas lēmumu uzlikts 16000 EUR darba algas atmaksa un darbinieka atjaunošana amatā, neskatoties uz to, ka darbinieks bija maz efektīvs un viņa pakalpojumi nebija vairs vajadzīgi un nav arī tagad. Liekēdis.
- Neesam interesējušies.
- Finanšu aspekts - valsts pārvaldes ieguldījums darba vietas iekārtošanai, arī neviennozīmīga personas ar invaliditāti paustā attieksme paziņojot, ka ir ar invaliditāti. Darba devējam ir nepieciešams nodarbinātais, kas veic funkcijas, nevis sociālais dienests, kas uztur šīs personas. Ja nodarbinātais vēlas strādāt, arī darba devējs ir gatavs pielāgoties.
- Nav saskarsmes pieredzes, līdz ar to iespējamās negatīvas gaidas un emocijas.
- Nav saskarsmes pieredzes ar personām ar invaliditāti.

Tabula Nr. 11 (N=67)

Kas, Jūsaprāt, kavē personu ar invaliditāti nodarbinātību? (vairākas atbildes iespējamās)

| | |
|--|-------|
| Nekas nekavē, personu ar invaliditāti nodarbinātība neatšķiras no personu bez invaliditātes nodarbinātības; | 17.9% |
| Informācijas trūkums par personu ar invaliditāti vajadzībām; | 10.4% |
| Nav nodrošināti atbalsta pasākumi darba devējiem personu ar invaliditāti nodarbinātībai, piemēram, ir prasība pielāgot darba vidi, bet darba devējam tas ir jādara pa saviem līdzekļiem utt.; | 20.9% |
| Normatīvais regulējums nav pietiekami elastīgs, kā rezultātā darba devējs atrodas sliktākā situācijā, jo nevar atbrīvot no darba personu ar invaliditāti pat tad, ja tas ir nepieciešams (Darba likuma 109.panta otrā daļa); | 16.4% |
| Valsts īstenotā politika nemotivē uzsākt darba tiesiskās attiecības ar personām ar invaliditāti; | 4.5% |
| Personas ar invaliditāti nav pietiekami profesionālas, lai veiktu darba pienākumus; | 4.5% |

| | |
|---|---|
| Aizspriedumi par personām ar invaliditāti, piemēram, citiem kolēģiem ir jādara vairāk, jo personas ar invaliditāti bieži slimo, nav spējīgas veikt darba pienākumus utt.; |  16.4% |
| Cits |  9% |

IV Darba devēju redzējums par personu ar invaliditāti nodarbinātību

Turpmāk tekstā tiks sniegta informācija, kas darba devēju skatījumā ir būtiska personu ar invaliditāti nodarbinātībā. Minētā informācija ir sargrupēta.

Informācijas trūkums:

- a) Nav datu bāzes, kur darba devējs var atrast informāciju par personām ar invaliditāti, kuras meklē darbu.
- b) Ir nepieciešama informācija par to, kā nodarbināt personu ar invaliditāti, ko darīt un kā, palīdzētu darba devējiem vairāk pieņemt darba šādus cilvēkus.
- c) Nav skaidras informācijas par saslimšanas izraisītajiem ierobežojumiem.
- d) Tiesībsargam, kā arī valsts institūcijām jāveic vairāk pasākumu gan sabiedrības izglītošanai, gan vides pielāgošanai personu ar invaliditāti izglītības iespēju un pārvietošanās iespēju nodrošināšanai.
- e) Nav normatīvās bāzes, kas reglamentē cilvēkiem ar īpašām vajadzībām nodrošināt- piekļuvi, uzturēšanos, pārvietošanos publiskajā telpā. Ir tikai daži normatīvie akti, kuros ir pieminēts, bet nav iestādes, kas konkrēti pārbaudītu.

Personu ar invaliditāti attieksme

- f) Invaliditāte daudzām personām ar invaliditāti ir attaisnojums neko nedarīt.
- g) Personas ar invaliditāti spēja savu potenciālu pārdot darba devējam, nevis izmantot priekšrocības jeb sociālās garantijas.

Atbalsts darba devējiem

- h) Kā valsts un pašvaldība varētu palīdzēt uzņēmumiem (organizatoriski, finansiāli vai materiāli)?
- i) Nepieciešams valsts atbalsts darba devējam, kā arī par subsidētām darba vietām - nepieciešams lielāks skaits, piemēram, uz Siguldas filiāli ir tikai 3 vietas, tas ir par maz, jo šīs darba vietas ir ļoti liels atspajds NVO (sabiedriskā labuma organizācijām), kuras var sniegt atbalstu cilvēkiem ar invaliditāti.
- j) Principā personu ar invaliditāti (garīgo/psihisko) nodarbinātībai ir jābūt subsidētai, jo tā vairāk ir sociālā iekļaušana nekā bizness.

Darba vietu dažādība

- k) Ņemot vērā, ka invaliditāte ir dažāda, tāda pati kā uzņēmējdarbības vide un veids, tad ir vide, kur ir iespējams nodarbināt cilvēku ar īpašām vajadzībām un ir uzņēmējdarbības vide, kur tas vienkārši nav iespējams (divas atbildes).
- l) Ir būtiski nošķirt nevēlēšanos iesaistīt/pieņemt darbā personas ar invaliditāti, no objektīvas nepieļaujamības darīt noteiktu darbu ar noteikta veida invaliditāti. Mana pieredze ir darbā ar dzirdes invalīdu (vājdzirdība), kas nekādas problēmas neradīja un joprojām nerada konkrētu pienākumu izpildē. Bet, ja situācija būtu savādāka un cilvēks piemēram: būtu redzes vai kustību invalīds, tad viņš vienkārši nevarētu izpildīt pienākumus - regulāri braukt ar a/m, apmeklēt iedzīvotājus dzīvesvietās un darba vietās, t.sk. staigāt pa trepēm daudzstāvu mājās, iet pa piesnigušu vai pielījušu mālainu ceļu lauku apvidū vairākus kilometrus - gan gaišā, gan tumšā diennakts laikā, kad ar transportu piekļuve ir apgrūtināta, u.t.t. Citus pienākumus piedāvāt es viņam nevarētu, jo nav nedz speciāla amata, nedz arī objektīvas vajadzības tādu veidot.

Priekšlikumi iekļaujošās nodarbinātības veicināšanai

- m) Noteikti jāveicina darba darīšana arī no jebkuras vietas, jo iespējams [tā trūkums] arī var atturēt pieteikties darbā personas ar invaliditāti. Bet, ja zinātu, ka var pakāpeniski "ieiet darba dunas sociumā", tad varētu būt vairāk drosmes.

n) Vecrīgas bruģis. Noteikti liela vēsturiska vērtība, un noteikti jā saglabā, bet būtu labi padomāt par kādu “gludu taciņu”, lai cilvēks pats riteņkrēslā varētu tikt līdz darbam. Domāju, ka ir sāpīgi un pazemojoši, ka šādu iemeslu dēļ Tu tiec atturēts no darba iespējām.

Attieksme pret personām ar invaliditāti

o) Personas ar invaliditāti mūsu valstī nesaņem pietiekami lielu pabalstu, lai izdzīvotu, arī tie, kuri nav spējīgi strādāt.

p) Šķiet, ka personai ar invaliditāti nepieciešama aprīkota darba vieta. Protams – tas ir atkarīgs no invaliditātes pakāpes.

r) Invaliditāte visbiežāk nav redzama.

s) Būtībā katrā iestādē strādā darbinieki ar invaliditāti tikai to neviens nezina vai neievēro, jo darbinieks veic darbu kā visi, un šis neatpulgojas nekur.

t) Cilvēki, diemžēl, šajā valstī vēl joprojām uzskata, ka personas ar invaliditāti ir nepilnvērtīgi sabiedrības locekļi. Un tie, kam invaliditāte nav ārēji redzama, to slēpj, visticamāk.

u) Cilvēku ar invaliditāti (fizisko) nevajag “izcelt” no cilvēka bez invaliditātes. Viņi ir pilnīgi tādi paši kā visi. Mums kā sabiedrībai vajag tikai nodrošināt fizisku pieejamību.

Secinājumi

1. Aptaujā lielākoties piedalījās valsts iestādes, kuras ir nodarbinājušas personas ar invaliditāti (cita veida invaliditāti) pēdējo piecu gadu laikā, un kuras nodarbina no 51- 250 darbiniekiem.
2. Lielākoties darba devēji - respondenti raksturo personu ar invaliditāti nodarbinātību tāpat kā personu bez invaliditātes nodarbinātību, kas ir vērtējams pozitīvi, un ir gatavi arī turpmāk nodarbināt darbiniekus ar invaliditāti.
3. Lielākoties darba devējiem - respondentiem nav nācies saskarties ar nepieciešamību veikt vides pielāgošanas pasākumus darbiniekiem ar invaliditāti. Minētais var būt saistīts gan ar personu ar invaliditāti nelielo skaitu darba vietā, gan ar faktu, ka personas, kurām ir nepieciešams nodrošināt vides pielāgošanu, retāk tiek nodarbinātas. Lai arī vairums darba devēju - respondentu norādīja, ka informācija par nepieciešamajiem vides pielāgošanas pasākumiem ir pieejama un ir viegli atrodamā, tomēr nozīmīga darba devēju - respondentu daļa norādīja uz nepieciešamību minēto informāciju apkopot.
4. Kā labās prakses piemērs, darba vides pielāgošanas pasākumos, būtu norādāms: saprātīga pielāgojuma pamatā ir individuāla pieeja, turklāt pats darbinieks vislabāk var norādīt uz nepieciešamajām lietām, procesiem, lai varētu veikt savus darba pienākumus.
5. Darba devēji, kuri ir nodarbinājuši darbiniekus ar invaliditāti, kā galvenos ierobežojumus personu ar invaliditāti nodarbinātībai uzskata:
 - 5.1. atbalsta pasākumu trūkums darba devējiem personu ar invaliditāti nodarbinātībai;
 - 5.2. elastīguma trūkums normatīvajā regulējumā normās, kas attiecas uz personām ar invaliditāti. Vienlaikus darba devēji norāda, ka nepastāv šķēršļi personu ar invaliditāti nodarbinātībā, jo tā neatšķiras no personu bez invaliditātes nodarbinātības.
6. Darba devēji - respondenti, kuri nav nodarbinājuši personas ar invaliditāti, kā galveno iemeslu min faktu, ka neviena persona ar invaliditāti nav pieteikusies uz vakantajām darba vietām.
7. Darba devēji - respondenti, kuri nav nodarbinājuši personas ar invaliditāti, vai arī darba devēji, kuru rīcībā nav informācijas par darbinieku iespējamo invaliditāti, ir norādījuši uz šādiem šķēršļiem personu ar invaliditāti nodarbinātībā:
 - 7.1. atbalsta trūkums darba devējiem personu ar invaliditāti nodarbinātībā;
 - 7.2. personu ar invaliditāti nodarbinātību nekas nekavē, jo tā neatšķiras no personu bez invaliditātes nodarbinātības;
 - 7.3. normatīvā regulējuma elastības trūkums;
 - 7.4. aizspriedumi pret personām ar invaliditāti.
8. Daudzi respondenti ir uzsvēruši uz dažādajiem amata pienākumiem, kas var liegt personām ar invaliditāti ieņemt konkrētus amatus vai pildīt konkrētus pienākumus.
9. Tāpat darba devēji ir norādījuši, ka pašām personām ar invaliditāti būtu nepieciešams mainīt attieksmi, jo darbā ir jāstrādā, nevis jāuzsver invaliditāte.
10. Sadaļa “Darba devēju redzējums par personu ar invaliditāti nodarbinātību” ir izmantojams kā pamats turpmākām darbībām, attīstot personu ar invaliditāti nodarbinātību. Minēto var izmantot gan tiesībsargs, gan Nodarbinātības valsts aģentūra, gan personas ar invaliditāti.