

Nodarbinātība personām ar funkcionēšanas traucējumiem



LEA rudens konference
«Iespēja+Izvēle=Taisnīgums»

Santa Survila, 29/10/2022

Apskatīsim jautājumus

- ▶ **Vai un kā invaliditāte ietekmē cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību**
- ▶ **ANO Koncencija, ratifikācija Latvijā, likumi**
- ▶ **Dati par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību**
- ▶ **Kā paaugstināt darba tiesisko attiecību dibināšanu**
- ▶ **Kā dažādību pārvērst par ieguvumu**
- ▶ **NVO, sociālo tīklu grupu atbalsts darba meklētājiem**
- ▶ **Pozitīvas izmaiņas likumos**

Santa Survila



- ▶ Trīs augstākās izglītības, maģistra grāds finansēs LU, t. sk. augstākā – juridiskā
- ▶ RD un personu ar invaliditāti NVO konsultatīvās padomes locekle
- ▶ «Santas Survilas konsultāciju biroja» IK dibinātāja, vadītāja
- ▶ LMSA «Sartorius» valdes prezidente
- ▶ Biedrības «Wings for Wheels» valdes locekle
- ▶ Vada 5 interešu grupas Facebook
- ▶ Sociālā mentore
- ▶ Vai invaliditātes ietekmē aktivitāti?

Biedrība «Wings for Wheels»

<https://w4>



wings
for wheels

- «Spārni riteņiem» (latv. val.)
- Dibināta: 2017. gadā
- Vada direktors: Kaspars Apinis
- 5 darbinieki, brīvprātīgais darbs, periodiski piesaista citus
Integrācija (nometnes, aktivitāšu dienas, koncerti)
- Praktiskais atbalsts (rehabilitācija, sadraudzība, konsultācijas)
- Informatīvais atbalsts (elektroniskais žurnāls «Spārni riteņiem» (<https://sparniriteniem.mozello.lv/>), sociālās konsultācijas, mazās grupas)

«W4W» darbības virzieni





Nodarbinātības politika

- ▶ **80 miljoniem** cilvēku Eiropas Savienībā ir invaliditāte
- ▶ Cilvēki saskaras ar šķēršļiem
- ▶ 2008. gadā Latvija parakstīja **ANO Konvenciju**, 2010. gadā ratificēja
- ▶ Latvija apņēmusies veicināt, aizsargāt un nodrošināt visu personu ar invaliditāti pilnīgu un vienlīdzīgu cilvēktiesību un pamatbrīvību ievērošanu.
- ▶ Cilvēki ar invaliditāti joprojām tiek **diskriminēti**
- ▶ Invaliditāte kā mazāk labvēlīgas attieksmes iemesls – **aizliegtais kritērijs!!!**

Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģijas līdz 2030. gadam prioritāte

- ▶ Prioritāte – ilgtermiņa ieguldījumi cilvēkkapitālā
- ▶ **Cilvēki ar invaliditāti – nenovērtēts darba resurss**
- ▶ Mazināt diskrimināciju darba tirgū – t. sk. pret cilvēkiem ar funkcionāliem traucējumiem
- ▶ Uzņēmumi un nevalstiskās organizācijas informē sabiedrību par dažādību
- ▶ **Svarīgi!** Pārvērst atšķirības starp cilvēkiem darba tirgū par uzņēmumu izaugsmes iespējām

Darbinieku atlases dažādība

- ▶ Atzīt dažādību – saprast, ka iespējams apvienot cilvēkus ar atšķirībām – nevis par spīti tām.
- ▶ Mēs nevaram visiem piemērot vienotu modeli un standartu.
- ▶ Atšķirības un līdzības jāņem vērā, lai no tā iegūtu indivīds, organizācija un visa sabiedrība kopumā.

(Avots: Dažādības vadība. <https://www.slideshare.net/providus/dadbas-vadba-neizmantots-iespjas> (skatīts: 26.10.2022.))

Vienādība VS vielīdzība



(Avots: National Academy of Medicine, skatīts: 27.10.2022.)

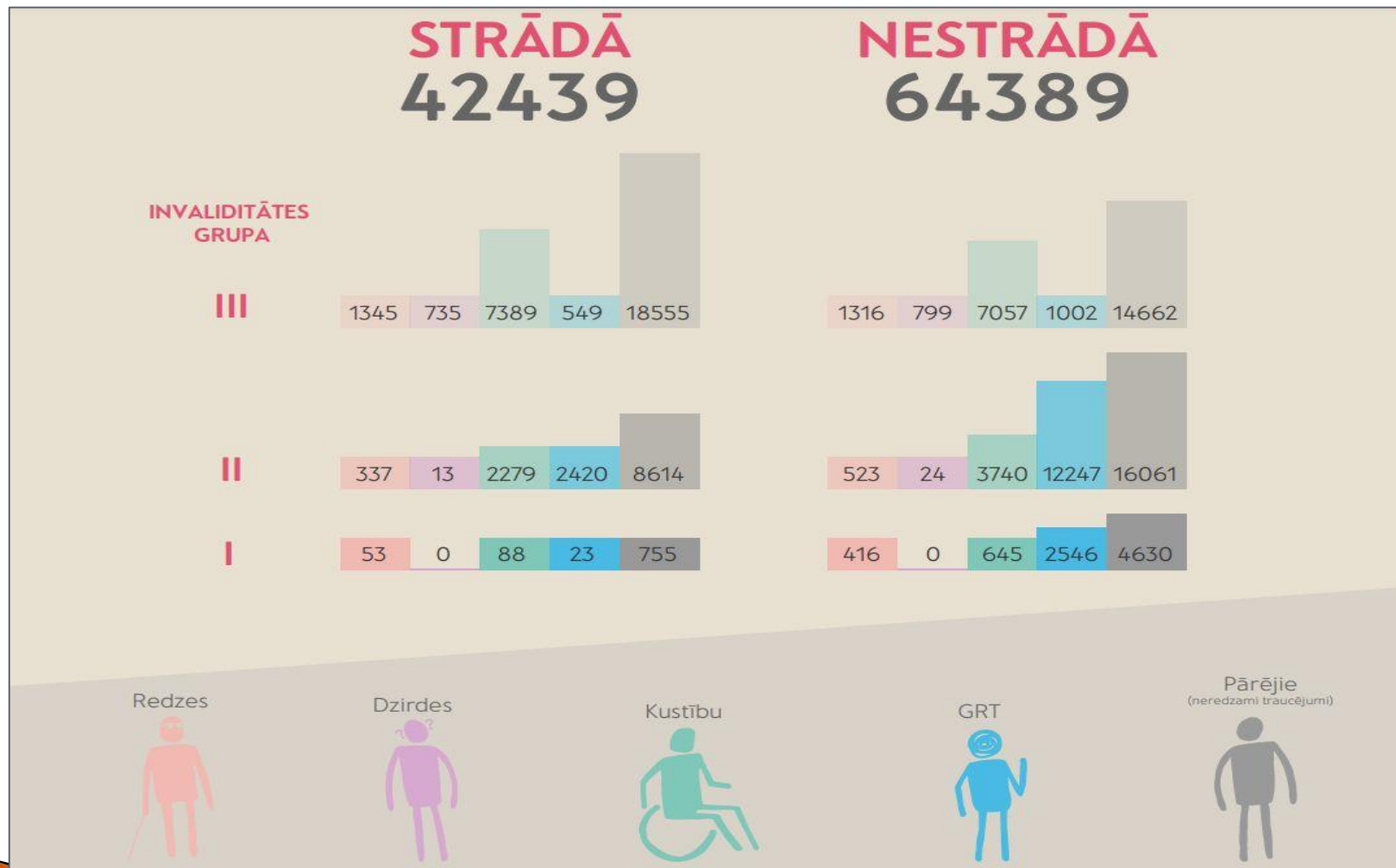
Darba tirgus cilvēkiem ar invaliditāti šobrīd

«Darba tirgus pakāpeniski kļūst atvērtāks, sabiedrībā un darba vietās mazinās stereotipi un aizspriedumi par cilvēku ar invaliditāti spējām profesionāli un atbildīgi veikt darba pienākumus».

- ✓ Kopumā valstī pašlaik nodarbināti vairāk nekā 42000 cilvēku ar invaliditāti darbspējīgā vecumā
- ✓ Vairāk nekā 64 000 nestrādā
- ✓ **Svarīgi!** Cilvēki ar invaliditāti izmanto dažādas atbalsta iespējas, apgūst darba tirgū pieprasītas profesijas, prasmes un vēlas pierādīt sevi kā uzticamus un lojālus darbiniekus.

(Labklājības ministrijas Darba tirgus politikas departamenta direktors Imants Lipskis, projektā «Dara citādi, izdara tāpat»)

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātība, 18–63 gadi (2020. g. decembris)



(Avots: Labklājības Ministrijas sistēmas dati)

Personu ar invaliditāti darba tiesību realizēšanas iespējas Latvijā. Pētījums kvalifikācijas darba ietvarā

- ✓ **Fokusa grupa** – personas ar invaliditāti, bijušas vai atrodas darba tiesiskajās attiecībās
- ✓ Anketā 15 jautājumi
- ✓ 41 respondents
- ✓ Vidējais vecums **44,9 gadi**
- ✓ **97,5%** personām ar invaliditāti atrast darbu ir grūti
- ✓ **42,9%** personas ar invaliditāti tiek diskriminētas
- ✓ **23,5%** darba vietas vides pieejamība neatbilst viņu vajadzībām
- ✓ **22,4%** nodokļu atvieglojumi motivētu darba devējus pieņemt darbā personas ar invaliditāti un paaugstinātu darba devēju sociālo atbildību

(Santa Survila, «Personu ar invaliditāti darba tiesību realizēšanas iespējas Latvijā», kvalifikācijas darbs, Tiesību zinātnes, 2022.)

Ieteikumi darba devējiem, nodarbinot cilvēkus ar kustību traucējumiem

- ▶ Cilvēku invaliditāte atšķiras
- ▶ Par invaliditāti ar kustību traucējumiem
- ▶ Atkarībā no invaliditātes pakāpes, ir svarīgi veidot sabalansētā darba iespējas (darbs + atpūta)
- ▶ Ņemt vērā cilvēka individuālās fiziskās, intelektuālās spējas
- ▶ Darba mentora iesaiste, motivēt un atbalstīt jauno darbinieku
- ▶ Nodrošināt fiziskās vides pieejamību, t. sk. labierīcības
- ▶ Informēt darba kolēģus, preventīvi veidot pieņemošu attieksmi pret jauno darbinieku – cilvēku ar invaliditāti

(Santa Survila. Ieteikumi Labklājības ministrijas projektā
«Dara citādi, izdara tāpat!»)

Uzsvērt potenciālo darbinieku spēju – darbā pieņem dēļ prasmēm, nevis dēļ invaliditātes!

- ▶ **Cilvēki ar redzes traucējumiem** – lieliski konsultanti, padomdevēji, uz klausītāji pa telefonu
- ▶ **Cilvēki ar dzirdes traucējumiem** – datu, grafikas, teksta apstrāde, veic uzņēmuma klientu elektronisko saraksti
- ▶ **Cilvēki ar autismu** – tekstu rediģēšana, smalks darbs uz precizitāti – dēļ diagnozes spēj ļoti precīzi un ilgstoši koncentrēties
- ▶ **Cilvēki ar kustību traucējumiem** – darbs pie datora (informācijas tehnoloģijas, loģistika, projektēšanas darbi), teksta ievade, apstrāde, grāmatvedība, u. c. – spēj nemainīt lokāciju (ievērot pārējos nosacījumus!)
- ▶ **Nosacījums** – ja citas prasmes un talanti atbilst amata prasībām!

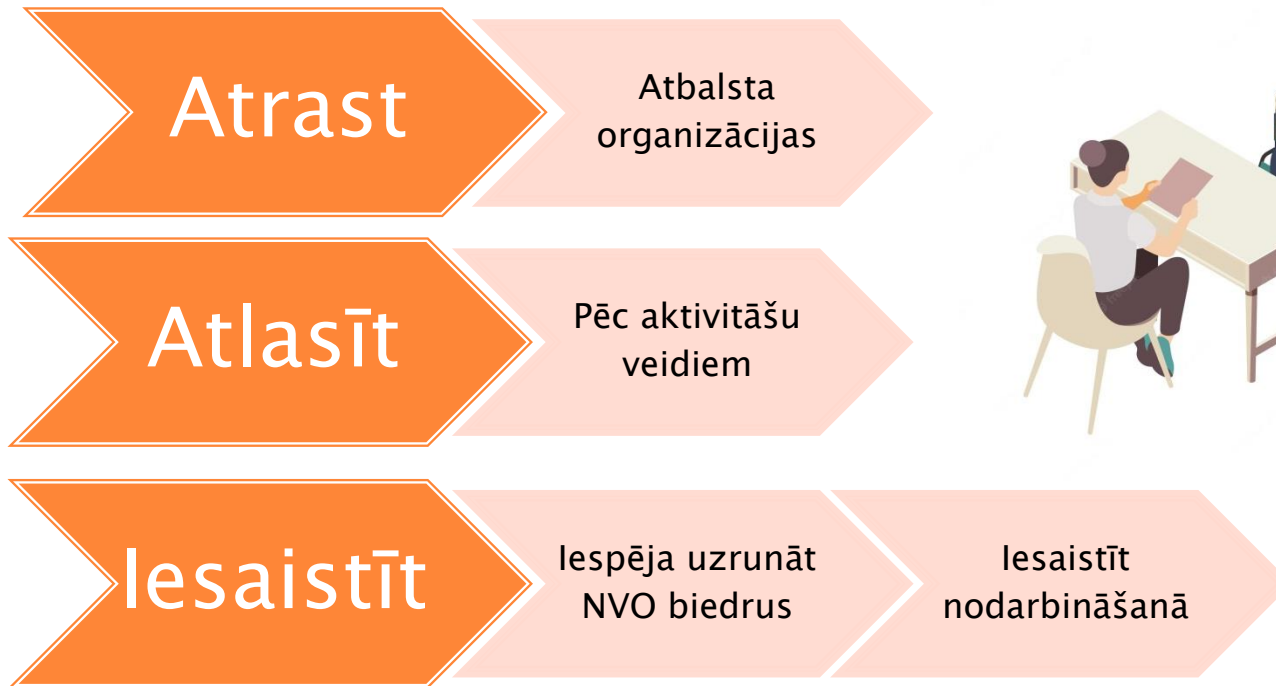
(Santa Survila, «Dažādības vadība cilvēku ar invaliditāti karjeras un talantu izaugsmē», kursa darbs, SIVA, 2018.)

Ergoterapeiti, metodes veiksmīgai nodarbinātībai

- ▶ **Mērķis** – kavēt slimības progresēšanu
- ▶ **Novērst** invaliditātes attīstīšanos
- ▶ **Veicināt** neatkarību ikdienas darbībās

- ▶ **Palīdz:** adaptēties jauniem apstākļiem; mazināt, novērst vides šķēršļus
- ▶ **Apmācīt** pacientu lietot tehnisko palīglīdzekli, pielāgo; izgatavo speciālas ortozes
- ▶ **Veicina, palielina** nodarbinātības iespējas!

NVO atbalsts cilvēku ar invaliditāti nodarbinātībai



(Avots: <https://www.asistenti.lv/atbalsts/nvo-atbalsts>)

«Darba iespējas cilvēkiem ar invaliditāti» Facebook grupa

Šobrīd 431 dalībnieki (septembrī – 229)
Platforma cilvēku ar invaliditāti nodarbinātībai



- ✓ Dibinājusi, vada: Santa Survila
- ✓ Pieredze, sludinājumi, jautājumi

Grupa kā iespēja

- ✓ cilvēkiem ar invaliditāti – paust vēlēšanos strādāt, būt neatkarīgiem
- ✓ darba devējiem – ieraudzīt iespējas, kādas viņu uzņēmumā var sniegt cilvēki ar invaliditāti

(Avots: <https://www.facebook.com/groups/3829614293829775>)

**...Kas vēl var motivēt pieņemt
darbā cilvēkus ar invaliditāti**



Motivators Nr. 1

Darbinieku ar invaliditāti var atlaist!

Izmaiņas veicinās darba devēju gatavību ņemt darbā cilvēkus ar invaliditāti!

- ▶ **No Darba likuma izslēgta 109. panta otrā daļa**, ar kuru darba devējam bija aizliegts atlaist darbinieku, kam ir invaliditāte, likuma 101. panta pirmajā daļā noteiktajās trijās situācijās:
- ▶ ja ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu (101. panta pirmās daļas 8. punkts);
- ▶ tiek samazināts darbinieku skaits (101. panta pirmās daļas 9. punkts);
- ▶ darbinieks pārejošas darbnespējas dēļ neveic darbu vairāk kā 6 mēnešus[...] (101. panta pirmās daļas 11. punkts)

(Avots: Darba likums, <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>)

Motivators Nr. 2

Izmaiņas Darba likuma 40. panta 2. d. 4. p.)
(01.08.2022.)

- ▶ Turpmāk – darba līgumos jāparedz darbinieka tiesības brīvi noteikt savu darba vietu, turklāt darbinieks var izvēlēties darba vietu, piemēram, strādāt no jebkuras pasaules valsts vai vietas (no mājām, attālināti).

Darba līgumā jānorāda darba vietu (ja darba pienākumu veikšana nav paredzēta kādā noteiktā darba vietā, to, ka darbinieku var nodarbināt dažādās vietās) vai to, ka darbinieks var brīvi noteikt savu darba vietu.

(Avots: Darba likums, <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>)

Kontakti

Santa Survila

- ▶ T. +371 29615644
- ▶ **Whatsapp**

- ▶ Juristspalidz@inbox.lv
- ▶ Soc.konsultacijas@inbox.lv



Paldies par uzmanību!

Lūdzu, jautājiet!

