

PEOPLE'S WITH DISABILITIES INTEGRATION INTO THE LATVIAN HOTELS LABOUR MARKET

CILVĒKU AR ĪPAŠĀM VAJADZĪBĀM INTEGRĀCIJA LATVIJAS VIESNĪCU DARBA TIRGŪ

Kitija Kirila, Dr.oec., Latvia University of Agriculture
Liela 2, Jelgava, LV-3001, e-mail: Kitija.Kirila@llu.lv, phone: 29595431

Ilze Daube, Professional Bachelor's Degree in Entrepreneurship, LUA
Liela 2, Jelgava, LV-3001, e-mail: ilzedaub@inbox.lv, phone: 28303028

Abstract

Disabled people are willing to integrate in the society and to be recognized as full – fledged members of the society. Therefore it is important for them not to be ostracized but to be involved in all its happenings. Integration is a process of all the manifold society which secures long term welfare for all its members. It is necessity to be needed to the society. For successful integration process, it would be beneficial to change opinion of the society on the disabled as different members of the society. They are an organic part of labour market and society. Disabled people fall within risk group, and therefore there is a very important question about their integration in the society, including also its labour part. Hotels of Latvia also have opportunity to take part in solving of this question, involving the disabled people in work.

As the result of the research, it was cleared that view and understanding of the manager about a disabled person as an employee is essential for succesful involvement of the disabled in the working collective and performing his/her tasks. One of the main positive things, viewed by employers employing the disabled is the fact that they help to integrate such people in the society and opportunity to show them that they are also accepted as full - scale useful members of the society. The main reason which prevents employment of the disabled, by the view of the employers, is improper enterprise environment, as well as city infrastructure.

Employers, having experience with disabled employees evaluate them as very good and competititive among other workers of the same position.

Key-words. Disabled people, labour communication, integration

Ievads

Nodarbinātība ir instruments cilvēku pamatvajadzību apmierināšanai. Ja cilvēkam ir darbs, tas rada iespēju ne tikai nodrošināt sevi ar iztikas līdzekļiem, bet arī veicina profesionālo attīstību, kā arī ļauj pilnībā piedalīties valsts sabiedriskajā, ekonomiskajā un politiskajā dzīvē. Arī cilvēki ar īpašām vajadzībām jeb invalīdi ir neatņemama darba tirgus un sabiedrības daļa. Invalīdi pieder pie sociālās riska grupas, līdz ar to ļoti svarīgs ir jautājums par viņu integrēšanu ne tikai sabiedrībā, bet arī darba tirgū. Lai veiksmīgi noritētu integrācijas process, būtu vēlams mainīt sabiedrības viedokli par invalīdiem kā atšķirīgiem sabiedrības locekļiem. Nepieciešams mudināt darba devējus nodarbināt cilvēkus ar īpašām vajadzībām. Invalīdi spēj dot savu ieguldījumu Latvijas Republikas uzņēmējdarbības un valsts kopējā attīstībā, un Latvijas viesnīcām ir iespēja piedalīties šī jautājuma risināšanā, iesaistot cilvēkus ar īpašām vajadzībām darbā.

Pētījuma mērķis: izpētīt situāciju par cilvēku ar īpašām vajadzībām integrāciju Latvijas viesnīcu darba tirgū.

Definētā mērķa sasniegšanai tiek pakārtoti šādi **darba uzdevumi**:

1. Definēt invaliditātes būtību.
2. Noskaidrot nepieciešamos darba apstākļus un vidi cilvēkiem ar īpašām vajadzībām.
3. Intervēt viesnīcu vadošo personālu, lai noskaidrotu darbinieku ar īpašām vajadzībām integrāciju Latvijas viesnīcās.
4. Apkopot, analizēt un izvērtēt pētījumā iegūtos rezultātus.

Materiāli un metodes

Pētījumā izmantoti šādi **informācijas avoti** – mācību un zinātniskā literatūra; LR normatīvie akti, kā arī internetā pieejamie resursi un citi informācijas avoti, kas saistīti ar iepriekš formulētā mērķa un uzdevumu izpildi.

Pētījuma uzdevumu risināšanai izmantotas šādas zinātnisko **pētījumu metodes** – monogrāfiskā jeb aprakstošā metode; socioloģisko pētījumu metode– strukturētā intervija; analīzes un sintēzes metode.

Rezultāti

1. Invaliditāte un tās jēdziens

Atbilstoši likuma „Par invalīdu medicīnisko un sociālo aizsardzību” 4. pantam **invalīds** tiek definēts kā persona, kurai sakarā ar slimību, traumu vai iedzimtu defektu izraisītiem orgānu sistēmu funkciju traucējumiem ir nepieciešama papildu medicīniskā un sociālā palīdzība un kurai ir noteikta invaliditāte šajā likumā un citos tiesību aktos noteiktajā kārtībā. Invaliditāte šā paša likuma 5. pantā tiek definēta šādi „**Invaliditāte** ir ilgstošs vai nepārejošs ar vecuma pārmaiņām cilvēka organismā nesaistīts fizisko vai psihisko spēju ierobežojums, kas apgrūtina personas integrāciju sabiedrībā, pilnīgi atņemt vai daļēji ierobežo tās spēju strādāt un sevi apkopt”.

Pašreizējā situācijā valstī ir aptuveni 70 000 invalīdu darbaspējas vecumā, no tiem nodarbināti ir tikai 10%. Latvijā gadā invaliditāte pirmreizēji vai atkārtoti tiek noteikta 40043 personām darbaspējīgā vecumā, no kurām 1412 personām (4%) Veselības un darbaspēju ekspertīzes ārstu valsts komisija un tās struktūrvienības sniedz atzinumu par nepieciešamību pārkvalificēties vai apgūt jaunu profesiju. (Invalīdu nodarbinātības ..., 2008)

Nodarbināto invalīdu procents ir neliels no invalīdu darba spējīgā vecumā kopskaita. Tas liecina, ka ir vēl neizmantots darbaspēks, kurā ir iespējams investēt resursus, kas šo darbaspēku padarītu par konkurētspējīgu darba tirgū. Arī neliels pabalsta apmērs, kas invalīdam tiek maksāts, nav salīdzināms ar darba algu, kas varētu tikt izmaksāta, ja invalīds strādātu kvalificētu darbu.

2. Darba tiesiskās attiecības un darba vides prasības cilvēkiem ar dažāda veida invaliditāti

Latvijas Republikas Darba likums darba devējam nosaka vairākus pienākumus un normas, kas jāpilda, noslēdzot, uzturot un pārtraucot darba attiecības ar invalīdiem. Galvenais - jāievēro **vienlīdzības princips**, nav pieļaujama atšķirīga attieksme pret darbiniekiem, tostarp invalīdiem.

Izšķiramas triju veidu **vides**, kurās iekļaujas un darbojas cilvēks: tiešajiem darba apstākļiem domātā darba vide; uzņēmuma iekšējā vide; uzņēmuma ārējā vide. Lai invalīdu iekļaušanās notiktu veiksmīgi, visām vidēm ir jābūt piemērotām un atbilstošām katra cilvēka vajadzībām. Ja kāda no tām iztrūkst un nav piemērota, integrācijas process kļūst apgrūtināts vai neiespējams. Saskaņā ar darba likumdošanu, pieņemot darbā cilvēkus ar īpašām vajadzībām, darba devējam ir jāievēro vairāki darba vides iekārtošanas nosacījumi. Darba vietu izveidošana invalīdiem ir darba vietu aprīkošana ar tehniskajiem līdzekļiem, atbilstoši invalīdu funkcionālā traucējuma veidam, smaguma pakāpei un veicamajam darbam. Tas ir nepieciešams, lai veicinātu invalīdu nodarbinātību, iekārtošanos pastāvīgā darbā un radītu viņiem vienlīdzīgas iespējas iekļūšanai darba tirgū. (Drošas un..., 2006; Vides pieejamība, 2008; Viša K., 2007.)

Cilvēks ar invaliditāti, nonākot darba tirgū, ļoti bieži izjūt atstumtību un noraidījumus no darba devēju puses. Tādēļ liela nozīme ir sabiedrības attieksmei un atbildīgo institūciju darbībām. Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA) ir iestāde, kas ar dažāda veida projektiem palīdz invalīdiem iekļauties darba tiesiskajās attiecībās, radot invalīdu - bezdarbnieku subsidētās darba vietas, kā rezultātā sabiedrība un darba devēji var pārliecināties, ka invalīdi arī ir labi darbinieki un spēj veikt viņiem uzticētos pienākumus. (Invalīdu – bezdarbnieku subsidētā nodarbinātība, 2008)

3. Darbinieku ar īpašām vajadzībām integrācijas Latvijas viesnīcās novērtējums

Pētījumā izvirzītā mērķa sasniegšanai veiktas intervijas 10 Latvijas viesnīcās. Viesnīcas tika izvēlētas, ņemot vērā NVA informāciju, ka tajās tiek nodarbināti invalīdi, kā arī balstoties uz pašu viesnīcu vadošā personāla atsaucību un iniciatīvu.

Galvenie **pētnieciskie jautājumi**: vai Latvijas viesnīcās ir (vai ir bijuši) nodarbināti cilvēki ar īpašām vajadzībām, kāds ir viesnīcu personāla viedoklis par cilvēkiem ar īpašām vajadzībām kā par darbiniekiem un kolektīva locekļiem, kādi ir ieguvumi un zaudējumi, pieņemot darbā cilvēkus ar īpašām vajadzībām, kāds ir viedoklis par nepieciešamo atbalstu, lai invalīdu integrācija darba tirgū notiktu veiksmīgāk.

Intervēti tika viesnīcu vadošie darbinieki – direktori un personāla vadības speciālisti. Piecās viesnīcās ir bijusi pieredze cilvēku ar īpašām vajadzībām nodarbināšanā, t.i. trijās viesnīcās – „Konventa sēta” (Rīgā), „Hotel de Rome” (Rīgā) un „Līva” (Liepājā) cilvēki ar īpašām vajadzībām veikuši istabeņu pienākumus, viesnīcā „Club -1934” (Ogrē) invalīds veicis dārziņa pienākumus, bet viesnīcā „Akva” Jelgavā – cilvēki ar īpašām vajadzībām pieņemti vairākos amatos – administrators, grāmatvede, saimnieciskie darbinieki. Līdz šim cilvēki ar īpašām vajadzībām nav bijuši darba attiecībās viesnīcās: „Reval Hotel Latvia” (Rīgā); „Jūra” (Liepājā), „Dobele”(Dobelē), „Kuldīgas Metropole” (Kuldīgā) un „Helvita” (Liepājā).

Cilvēku ar īpašām vajadzībām kā darbinieku raksturojums

Viesnīcās, kurās ir strādājuši vai strādā cilvēki ar invaliditāti, viesnīcas personāls ar sadarbību ir apmierināts un vērtē to kā veiksmīgu, uzsverot, ka šādu darbinieku darba spējas praktiski neatšķiras no citiem darbiniekiem, ja vien pats darbinieks ir ieinteresēts savā darbā un vēlas pilnvērtīgi strādāt:

„... draudzīgi, labi sastrādājas ar kolēģiem. Ja gadās kāda konfliktsituācija, tad tā tiek veiksmīgi atrisināta un uzskatu, ka tam pamatā nav šī cilvēka invaliditāte...” (Līva)

Viesnīcu vadošie darbinieki, kurās nav bijusi iespēja nodarbināt invalīdus, nenoliedz, ka cilvēki ar īpašām vajadzībām varētu būt labi darbinieki:

„... nav nācies saskarties, bet piekrītu, ka invalīds, kā jebkurš cits cilvēks, ir pilntiesīgs darba tirgus dalībnieks un var veiksmīgi darboties viesnīcu nozarē. ...ja cilvēkam ir fiziski rakstura traucējumi, tad viņš var veiksmīgi strādāt ar prāta un intelekta spējām. Kā piemēru var minēt: darbs birojā, operators vai darbs neklātienē.” (Reval Hotel Latvia)

Kolēģu attieksme un cilvēku ar īpašām vajadzībām iekļaušanās kolektīvā

Pārsvarā viesnīcās, kurās nodarbināti cilvēki ar īpašām vajadzībām, iekļaušanās kolektīvā nav bijusi sarežģīta, un kolēģi visu ir sapratuši un invalīdu ir pieņēmuši, nav iztikts arī bez konfliktsituācijām, kam par pamatu gan nav bijusi cilvēka invaliditāte, bet gan cilvēcīgais faktors:

„...Protams, ka ir problēmas un konflikti, taču ar citiem darbiniekiem ir tieši tas pats. Un es domāju, ka šīs problēmas ir risināmas.” (Konventa sēta)

„Attieksme no kolēģu puses bija pozitīva, arī paši invalīdi bija draudzīgi un veiksmīgi iekļāvās kolektīvā. Nē, problēmu nebija.” (Akva)

Viesnīcās, kurās nav nodarbināti invalīdi, uzskata, ja perspektīvā tiktu noslēgtas darba tiesiskās attiecības ar cilvēku ar īpašām vajadzībām, nebūtu problēmu ar tā iekļaušanos kolektīvā:

„Domāju, ka ar kolēģu attieksmi un invalīda iekļaušanos kolektīvā problēmām nevajadzētu būt. Mūsu kolektīva panākuma atslēga ir labs komandas darbs, un cilvēkam ar fiziskiem rakstura traucējumiem darbs noteikti atrastos, ja vienīgi viņam pašam ir vēlme darīt un pozitīva domāšana.”
(Reval Hotel Latvija)

Ieguvumi, pieņemot darbā cilvēku ar īpašām vajadzībām

Intervijās nosaukti vairāki ieguvumi, kas radušies, pieņemot darbā invalīdu. Kā galvenais pozitīvais ieguvums atzīts tas, ka mainīta sabiedrības attieksme pozitīvā virzienā, kā arī notikusi invalīdu iekļaušana sabiedrībā un darba tirgū.

„Kā viens no galvenajiem plusiem ir palīdzēt cilvēkam dzīvot pilnvērtīgu dzīvi, ja mēs viņam varam palīdzēt, iesaistot kā darbinieku mūsu viesnīcā, tad mēs to darām un tas priecē.” (Līva)

Sadarbība ar cilvēkiem, kuriem ir invaliditāte, mainījusi arī pašus viesnīcas darbiniekus. Mainījušās domas un attieksme pret šādiem cilvēkiem:

„Jāteic, ka komunikācija ar klusuma pasaulē mītošajiem cilvēkiem mani ir bagātinājusi ar jaunu pieredzi un atziņām, savstarpējā saskarsme mūs visus disciplinē...” (Konventa sēta)

Cilvēku ar īpašām vajadzībām nodarbināšanu kavējošie faktori

Kā atzīst viesnīcu vadošie darbinieki, lai cilvēki ar invaliditāti varētu strādāt viesnīcās, ir nepieciešams pielāgot gan uzņēmuma, gan pilsētvidi. Traucē arī sabiedrības aizspriedumi par invalīdu nodarbināšanu un viņu iekļaušanu sabiedrībā:

„Sabiedrības attieksme, uzņēmumu standarti par to, kādam jāizskatās darbiniekam, bet visticamāk, ka šie kavējošie faktori ir mūsu galvās un nespēja iedomāties, kā tas būs.” (Reval Hotel Latvija)

„Jāatzīst, ka kopumā visai sabiedrībai vēl garš izpratnes veidošanas ceļš ejams, lai tā spētu bez aizspriedumiem pieņemt jebkuru iedzīvotāju grupu, arī nedzirdīgos. Iedrošinos teikt, ka mūsu gatavība pieņemt praksē un arī darbā šīs mūsu jaunās darbabiedrenes ir mazs solītis šajā ceļā.”
(Hotel de Rome)

Lielas problēmas rada tas, ka viesnīcu vide nav piemērota, lai pieņemtu darbā cilvēkus ar kustību traucējumiem:

„Mums nav piemērotu apstākļu... ēka celta Padomju laikā, tāpēc arī tā nav piemērota un nav pielāgota tādām vajadzībām.” (Dobele)

Dažkārt arī pieredzes trūkums kavē darba devēju nodarbināt savā viesnīcā cilvēku ar īpašām vajadzībām. Tas rada aizspriedumus un stereotipus:

„Nav bijusi nepieciešamība tos nodarbināt, jo nav darbinieku trūkuma, kā arī neviens invalīds līdz šim par šādu iespēju nav interesējies.” (Jūra)

Bieži vien arī invalīdu fiziskie trūkumi var sākumā radīt nevēlēšanos nodarbināt invalīdus:

„Var traucēt fiziskie trūkumi, kā ar runas traucējumi, jo darbs, galvenokārt, ir saistīts ar cilvēkiem!” (Helvita)

Nepieciešamais atbalsts invalīdu integrācijai darba tirgū

Visās viesnīcās atzīst, ka ir nepieciešama palīdzība, lai invalīdu nodarbināšana būtu iespējamāka un darba vietas pieejamākas. Darba devēji gaida dažāda veida atbalstu, galvenokārt, **no valsts**. Tā ir gan informācijas pieejamība, gan finansiāls atbalsts. Šajā viedoklī jūtama vajadzība pēc pozitīvas sabiedriskās domas veidošanas par iespējamiem invalīdu integrācijas pasākumiem. Darba devēji uzskata, ka nepieciešams sabiedrības atbalsts un pieredze šādās situācijās:

„Apmācības vai kursi, publiskās debates, kuras varētu būt bezmaksas. Iespējas redzēt to dzīvē. Uzņēmumi varētu saņemt kaut kāda veida stimulējošus atvieglojumus.” (Reval Hotel Latvija)

„Informēt viesnīcas par potenciālajiem darbiniekiem ar nepieciešamajām iemaņām un uzņēmumiem, kas nodarbina invalīdus, dot kādus nodokļu atvieglojumus.” (Jūra)

Izteikts arī viedoklis, ka invalīdu sagatavošana darbam ir jābūt valsts atbildībā un viesnīcas labprāt redzētu jau gatavus un apmācītus darbiniekus:

„Ja valsts sagatavotu invalīdus darbam pati, tas radītu interesi viesnīcu direktoriem nodarbināt invalīdus vai pieņemt tos darbā.” (Club - 1934)

Atbalsts ir nepieciešams arī **no pašvaldību puses**, jo pielāgota viesnīcas ēka un pretimnākoši darba devēji vēl nav garants veiksmīgai invalīdu uzņemšanai viesnīcās, jo traucējošā ir arī pati pilsētas vide, kura nav draudzīga invalīdiem, lai viņi veiksmīgi varētu pa to pārvietoties un nokļūt viesnīcā bez sarežģījumiem:

„Būtu nepieciešams pašvaldības atbalsts, jo ne tikai viesnīcas ēka ir jāpielāgo cilvēkiem ar īpašām vajadzībām, bet arī pati pilsētas vide” (Līva)

Viens no svarīgākajiem nosacījumiem, lai viesnīcā tiktu pieņemts jauns darbinieks, ir atbilstoša kvalifikācija. Taču būtiskas ir arī cilvēciskās īpašības: atbildības sajūta, ieinteresētība un vēlme pilnvērtīgi strādāt. Ņemot vērā iepriekš uzskaitītos nosacījumus, nav iemesls domāt, ka cilvēki ar invaliditāti nespētu konkurēt šajā darba tirgū. Iemesls, kādēļ netiek nodarbināti invalīdi, varētu būt informācijas un pieredzes trūkums par šāda veida gadījumiem Latvijā. Citu viesnīcu pieredze varētu darboties kā motivējošs faktors invalīdu nodarbināšanas jautājumā. Viesnīcās, kurās ir bijusi šāda pieredze, sākumā arī ir nācies saskarties ar šaubām, bet tas nav bijis par iemeslu atteikumam. Daļai no šīm viesnīcām invalīdu nodarbināšana ir bijis Nodarbinātības valsts aģentūras

(NVA) projektu ietvaros, tas liecina, ka NVA ir iespēja ietekmēt un sekmēt šo procesu. Vērā ņemams ir viesnīcu, kurās nodarbināti cilvēki ar īpašām vajadzībām, vadošā personāla pozitīvais viedoklis par pieņemtajiem darbiniekiem. Galvenais pozitīvais moments, ko uzsver vadošie viesnīcu vadītāji, ir invalīdu integrācijas procesu atbalstīšana.

Secinājumi

1. Darba devēji, kuriem ir bijusi pieredze nodarbināt cilvēkus ar īpašām vajadzībām, vērtē šos darbiniekus, kā ļoti labus un konkurētspējīgus ar citiem konkrētā amata darbiniekiem. Darba attiecībās svarīgs ir vadītāja viedoklis un izpratne par invalīdu kā darbinieku, lai cilvēks ar invaliditāti varētu veiksmīgi iekļauties darba kolektīvā un efektīvi veikt uzticētos pienākumus.
2. Kā vienu no lielākajiem ieguvumiem, ko saskata darba devējs, pieņemot darbā cilvēku ar īpašām vajadzībām, ir palīdzība integrēties šiem cilvēkiem sabiedrībā, kā arī dot iespēju viņiem parādīt sevi kā pilntiesīgiem sabiedrības locekļiem.
3. Galvenais iemesls, kas kavē nodarbināt invalīdus, pēc darba devēju domām, ir uzņēmuma darba vides nepiemērotība, kā arī pilsētas infrastruktūras trūkumi.
4. Ņemot vērā darba devēju pieredzi, būtu nepieciešami pamudinājumi, kas motivētu uzņēmējus nodarbināt cilvēkus ar īpašām vajadzībām. Piemēram, sociālā nodokļa atvieglojumi darba devējiem.
5. Neraugoties uz viesnīcu gatavību pieņemt darbā cilvēkus ar īpašām vajadzībām, nepieciešams ar pašvaldību palīdzību uzlabot pilsētvides infrastruktūru, lai šiem cilvēkiem nebūtu grūtību pārvietoties (piem., pielāgots sabiedriskais transports, uzlaboti ceļi u.tml.), kā arī piekļūt nepieciešamajām iestādēm (piem, lai varētu iegūt nepieciešamo informāciju par darba piedāvājumiem, lai varētu ierasties uz darba intervijām u.tml.).

Izmantotās literatūras saraksts

1. Darba likums: LR likums, [tiešsaiste] [skatīts 15.08.2008]. Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=26019>
2. Drošas un atbalstošas darba vides izveide cilvēkiem ar invaliditāti Rokasgrāmata, 2006. Ekspertu grupa. Rīga: Apeirons, 108 lpp.
3. Invalīdu – bezdarbnieku subsidētā nodarbinātība, [tiešsaiste] [skatīts 30.03.2008]. Pieejams: <http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=2&mid=56&txt=46>
4. Invalīdu nodarbinātības veicināšana, [tiešsaiste] [skatīts 07.04.2008]. Pieejams: <http://www.sustento.lv/resource/show/1>
5. Par invalīdu medicīnisko un sociālo aizsardzību: LR likums, [tiešsaiste] [skatīts 15.08.2008]. Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=66352>
6. Vides pieejamība, [tiešsaiste] [skatīts 20.04.2008]. Pieejams: <http://www.apeirons.lv/index.php?p=9>
7. Viša K., 2007. Droša un atbalstoša darba vide cilvēkiem ar invaliditāti// Komersanta Vēstnesis, 15. augusts (2007.), 6.lpp.