

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
SOCIĀLO ZINĀTŅU FAKULTĀTE
SOCIOLOĢIJAS NODAĻA

**NETIEŠĀS DISKRIMINĀCIJAS RISKS CILVĒKU AR REDZES
TRAUCĒJUMIEM NODARBINĀTĪBĀ**

BAKALaura DARBS

Autors: **Megija Naudiša**

Studenta apliecības Nr.: mn14002

Darba vadītāja: docente Dr. sc. soc. Līga Rasnača

RĪGA 2017

ANOTĀCIJA

Bakalaura darba “Netiešās diskriminācijas risks cilvēku ar redzes traucējumiem nodarbinātībā” mērķis ir izpētīt netiešās diskriminācijas risku cilvēku ar redzes traucējumiem nodarbinātībā.

Pētījumā tika izmantota kvalitatīvā pētniecības metode. Datu analīzē izmantota kvalitatīvā kontentanalīze. Teorētiskais pamats veidots balstoties uz kritiskās invaliditātes teorijas sociālo modeļi, riska - neaizsargātības teoriju un Gērija Bekera diskriminācijas modeļi.

Rezultāti norādīja uz netiešās diskriminācijas riskiem: attieksmes, sociālām attiecībām, darba vides iekārtojumu. Darba devēji apgalvo, ka ir gatavi piedāvāt vakanci cilvēkam ar redzes invaliditāti, savukārt nav gatavi pielāgot darba vidi atbilstoši to vajadzībām.

Atslēgvārdi: nodarbinātība, cilvēki ar invaliditāti, cilvēki ar redzes traucējumiem, diskriminācija, netiešā diskriminācija.

ANNOTATION

The aim of the Bachelor thesis "Risk of indirect discrimination in employment of persons with visual disabilities" is to investigate the risk of indirect discrimination in employment of persons with visual disabilities.

In this study were used a qualitative research method. For data analysis had been used qualitative content analysis. The theoretical basis was built on the basis of the social model of the critical disability theory, risk - vulnerability theory and Gary Becker's model of discrimination.

Results of the study pointed to the risks of indirect discrimination: attitudes, social relations, work environment condition. Employers claim that they are ready to offer the job vacancy to a person with a visual disability, while are not willing to adapt the work environment according to their needs.

Keywords: employment, people with disabilities, people with visual disabilities, discrimination, indirect discrimination.

SATURS

IEVADS	6
1. CILVĒKS AR REDZES INVALIDITĀTI.....	12
1.1. Invaliditāte kā traucējums.....	12
1.2. Redzes traucējumu īpatnības	13
2. NETIEŠĀS DISKRIMINĀCIJAS IZPAUSME.....	16
2.1. Diskriminācija un tās veidi.....	16
2.2. Netiešā diskriminācija nodarbinātībā	18
2.3. Gērija Bekera diskriminācijas teorija	20
3. CILVĒKU AR INVALIDITĀTI NODARBINĀTĪBA.....	24
3.1. Ekonomiskā situācija Latvijā: cilvēki ar invaliditāti	24
3.2. Nodarbinātības trūkuma sekas.....	28
3.3. Invaliditātes - nabadzības cikls.....	29
4. NEAIZSARGĀTĪBAS INTERPRETĀCIJA	32
4.1. Riska - neaizsargātības teorija.....	32
4.2. Kritiskā invaliditātes teorija: sociālais modelis	34
METODOLOĢIJA	37
DISKRIMINĀCIJAS RISKĀ ANALĪZE RESPONDENTU SKATĪJUMĀ.....	45
NETIEŠĀS DISKRIMINĀCIJAS RISKĀ FAKTORI: RESPONDENTU VIEDOKĻU ANALĪZE.....	56
DISKUSIJA UN REZULTĀTI.....	64
SECINĀJUMI	66
IZMANTOTIE INFORMĀCIJAS AVOTI.....	69
PIELIKUMI.....	74
1.pielikums Intervijas vadlīnijas: darba devēji	75
2.pielikums Intervijas vadlīnijas: darba ņēmēji	76

<i>3.pielikums</i> Intervijas transkripts: darba devējs.....	77
<i>4.pielikums</i> Intervijas transkripts: darba devējs.....	80
<i>5.pielikums</i> Intervijas transkripts: darba devējs.....	84
<i>6.pielikums</i> Intervijas transkripts: darba devējs.....	87
<i>7.pielikums</i> Intervijas transkripts: darba devējs.....	90
<i>8.pielikums</i> Intervijas transkripts: cilvēks ar invaliditāti	93
<i>9.pielikums</i> Intervijas transkripts: cilvēks ar invaliditāti	96
<i>10.pielikums</i> Intervijas transkripts: cilvēks ar invaliditāti	99
<i>11.pielikums</i> Intervijas transkripts: cilvēks ar invaliditāti	101
<i>12.pielikums</i> Intervijas transkripts: cilvēks ar invaliditāti	104

IEVADS

Cilvēkiem ar invaliditāti iekļaujoties sabiedrībā var nākties sastapties ar papildus grūtībām. Šīs grūtības var izpausties, kā socializācijas procesā, tā arī cilvēka ar invaliditāti ikdienas darbu izpildē. Nodarbinātības iespējas ir veids kā atvieglot personu ar invaliditāti iekļaušanos sabiedrībā, stiprināt neatkarību un pašapziņu. Darba vides pielāgošana atbilstoši darbinieka vajadzībām ir svarīgs solis netiešās diskriminācijas riska mazināšanā.

Sociālā iekļaušana ir process, kas nodrošina iespējas un resursus nabadzības un sociālās atstumtības riskam pakļautajām grupām (Samuseviča, 2010, 7.lpp.). Sociālās iekļaušanas mazināšana ietver stratēģijas, kas tiecas uzlabot noteiktu mazaizsargātu personu grupu dzīves kvalitāti (Ose, 2010, 3.lpp.).

Diskriminācija ir nepamatoti atšķirīga attieksme pret dažādām grupām, arī personām ar invaliditāti (LR Labklājības ministrija, 2007, 1.lpp.). Autore iepazīsinies ar vairākiem pētījumiem, kuros analizēta diskriminācijas un nodarbinātības saistība (Tobler, 2008; Osis, Brants, 2014; Eiropas Komisija, 2005). Minētajos pētījumos netiešā diskriminācija, tās riski cilvēkiem, ar redzes invaliditāti, skarta tikai virspusēji, tāpēc autore izlēma pievērsties šai problemātikai savā darbā.

Sociālās iekļaušanas problēmas var novērot cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības rādītājos, kuri norāda uz to, ka ievērojami vairāk ir nestrādājošo cilvēku ar invaliditāti nekā strādājošo (LR Centrālā statistikas pārvalde, 2015). Kā viens no nodarbinātības līmeni ietekmējošiem faktoriem varētu būt diskriminācija, īpaši netiešā diskriminācija, kuru grūtāk identificēt un nepieļaut.

Cilvēks ar invaliditāti ir persona, kam ir īpašas vajadzības un, kamēr sabiedrība uzskata, ka šis cilvēks nav tāds kā citi, sociālajā telpā viņu uztver kā atšķirīgu, zināmā mērā atsvešinātu personu (Samaha, 2007). Atšķirīgā attieksme var veicināt diskriminācijas risku, radot iespējami nelabvēlīgas sekas cilvēku ar invaliditāti nodarbinātībai kopskatā.

Darba devējiem un uzņēmējiem ir jābūt ļoti vērtīgiem pret personu, kurai piemīt invaliditāte. Jāņem vērā, ka cilvēkiem ar invaliditāti ir jābūt vienlīdzīgām iespējām, kā cilvēkiem, kuriem nav invaliditātes. Apvienoto Nāciju organizācijas (ANO) “Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām” preambulas 5.panta “Vienlīdzība un diskriminācijas aizliegums” 2.punktā uzsvērts, ka “dalībvalstis aizliedz jebkādu diskrimināciju invaliditātes

dēļ un garantē personām ar invaliditāti vienlīdzīgu un efektīvu tiesisko aizsardzību pret diskrimināciju jebkāda iemesla dēļ” (ANO, 2010). Nav svarīgi, kāda invaliditāte piemīt dotajam indivīdam. Katram ir tiesības uz adekvātu un līdzvērtīgu attieksmi situācijās, kas skar nodarbinātību.

Analizējot invaliditātes un netiešās diskriminācijas attiecības, ir svarīgi apzināt, kas ir invaliditāte. Nacionālā Apgāda elektroniskajā resursā invaliditāte tiek definēta, kā “ilgstošs vai nepārejošs cilvēka organismā nesaistīts fizisko vai psihisko spēju ierobežojums, kas apgrūtina cilvēka integrāciju sabiedrībā, pilnīgi vai daļēji ierobežo spēju sevi apkopt. Atkarībā no tā, kāds ir cilvēkam noteikts fiziskais vai psihiskās spējas pakāpes, izšķir pirmo, otro vai trešo invaliditātes grupu” (letonika.lv, 2002). Apzinot invaliditātes pakāpi, kā arī traucējuma veidu, kas piemīt konkrētajai personai, ir svarīgi apzināt iespējamās diskriminācijas riskus, ar ko cilvēks ar invaliditāti var saskarties nodarbinātībā.

Gan uzsākot nodarbinātību, gan tālākajā darba gaitā cilvēks ar redzes traucējumiem var saskarties ar dažādām diskriminācijas izpausmēm. Pēc autores domām, nodarbinātībā viens no svarīgākajiem faktoriem ir darbā pieņemšanas prakse, ar ko saskaras darba devēji un uzņēmēji. Katra darba devēja darbā pieņemšanas praksē ir nācies saskarties ar dažādiem amata kandidātiem. To starpā var būt arī cilvēki ar invaliditāti. Pieņemot darbā cilvēkus ar invaliditāti, darba devēja pienākums ir nodrošināt darbiniekiem atbilstošu darba vidi, kur potenciālais darbinieks savu darbu varētu veikt maksimāli efektīvi. Lai vai kā, ne visi darbinieki ir spējīgi veikt noteikto darbu noteiktajos apstākļos, ņemot vērā to specifisko veselības stāvokli, tādēļ būtu vēlams pielāgot darba vidi atbilstoši individuālajām vajadzībām. Atbilstošas darba vides trūkums var būt viens no netiešās diskriminācijas iemesliem, ar kuru var saskarties cilvēki ar invaliditāti. Autori interesē netiešās diskriminācijas riski, ar kuriem var saskarties cilvēki ar redzes traucējumiem. Netiešā diskriminācija var sākties jau darba intervijas gaitā, kad darba devējs aizbaidinās ar piemērotu darba vietu trūkumu tā vietā, lai izmantojot valsts atbalstu un aprīkotu darba vietu atbilstoši cilvēku ar redzes traucējumiem vajadzībām.

Autore uzskata, ka netiešā diskriminācija dotajā gadījumā varētu kalpot kā apslēptā barjera, risks sociālajai iekļaušanai nodarbinātībā, tādēļ pievērsās šā jautājuma izpētei, ko turpmāk aprakstīs bakalaura darbā. No visiem funkcionālo traucējumu veidiem, kas var traucēt cilvēkam ar invaliditāti, pētījumā tika izvēlēti cilvēki ar redzes traucējumiem, to

specifisko vajadzību dēļ, kas attiecas uz pielāgotas darba vides prasībām. Precizējot norādīto informāciju, darbā tiek pētīti cilvēki ar redzes traucējumiem, kuriem ir invaliditāte kopš dzimšanas.

Latvijas Republikas Labklājības ministrija netiešo diskrimināciju definē, kā *praksi, kuru konstatē, kad noteiktā situācijā šķietami neitrāls noteikums vai kritērijs norāda uz vienu personu, vai grupu, kurus apvieno kāds no diskriminācijas pamatiem, radot nelabvēlīgu situāciju tai grupai, kuru diskriminē*. Savukārt tiešā diskriminācija izpaužas kā attieksme pret personu, radot tai mazāk labvēlīgu situāciju noteiktā vidē (LR Labklājības ministrija, 2007, 1.lpp.). Lai gan pastāv arī tiešās diskriminācijas riski, tos ir vieglāk konstatēt un novērst. Tāpēc rūpīga izpēte nepieciešama tieši netiešās diskriminācijas analīzei un bakalaura darbā tiks analizēti netiešās diskriminācijas riski un izpausmes.

Cilvēku redzes traucējumu pamatā var būt vairāki saslimšanas veidi. Tos uzskaita Latvijas Neredzīgo biedrības (LNB) RPO valdes locekle, Līga Ķikute rakstā “Es skatos tavām acīm jeb redzes traucējumu datorsimulācija”. Kā biežāk sastopamie traucējumi tiek minēti: katarakta, glaukoma, tālredzība, krāsu redzes traucējumi, diabētiskā retinopātija, mākulas deģenerācija un pigmentozais retinīts (Ķikute, 2012).

Saslimšanas, ar ko sirgst cilvēki, kuriem ir redzes traucējumi, mēdz būt dažādi, un katrs no saslimšanas veidiem ierobežo kādu noteiktu darbību. Tāpat kāds no saslimšanas veidiem spēj ietekmēt darbinieka efektivitāti, tādēļ ir būtiski ievērot katra darbinieka individuālās īpatnības un, atvieglējot darba izpildi, pielāgot darba vidi atbilstoši indivīda nepieciešamībām.

Pētnieciskais pamatojums: Cilvēku ar redzes invaliditāti nodarbinātība ir zemāka nekā pārējai sabiedrībai (LR Centrālā statistikas pārvalde, 2016). Iespējamais izskaidrojums var būt arī darba devēju nevēlēšanās pieņemt šīs personas darbā, gan piemērotas darba vides trūkuma, gan citu iemeslu dēļ. Šāda veida darba devēju atteikšanās pieņemt darbā potenciālo darbinieku var tikt uzskatīta par netiešo diskrimināciju.

Iespējamie aspekti, kas var kalpot par šķēršļiem cilvēku ar redzes traucējumiem nodarbinātībai ir, piemēram,:

- nav speciāla aprīkojuma;
- nav pienācīgi apmācīts personāls, kurš spētu veiksmīgi strādāt ar cilvēkiem, ar invaliditāti;

- asistentu trūkums, kuri spētu palīdzēt cilvēkiem ar redzes traucējumiem integrēties darba vidē.

Autore uzskata, ka būt nodarbinātam – tā ir nepieciešamība, jo tas sniedz ienākumus izdzīvošanai. Cilvēkiem ar invaliditāti tas ir jo īpaši svarīgi, jo ar ikmēneša saņemto pabalstu var nepietikt (kas pārsvarā ir vienīgais cilvēku ar invaliditāti ienākumu avots), tādēļ cilvēkam ar invaliditāti ir nepieciešams algots darbs, kur gūt papildu ienākumus, piemēram, medikamentu iegādei, rēķinu apmaksai. Ar ikmēneša nodrošināto VSAA (Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra) pabalstu izdzīvot bieži nav iespējams, jo jebkurš ikmēneša pabalsts, ko var saņemt viena persona ar invaliditāti, atkarībā no piešķirtās invaliditātes grupas, ir zem 380 EUR (VSAA, 2017). Tas ir mazāk par minimālo algu, kā precizē Latvijas Republikas Labklājības ministrija, jo sākot ar 2017.gada 1.janvāri normāla darba laika ietvaros minimālā mēneša darba alga ir 380 eiro (LR Labklājības ministrija, 2017).

Autore uzskata, nodarbinātība, diskriminācija un invaliditāte kopskatā ir sensitīvs temats, kuru ir svarīgi apzināt un pētīt. Šīs kopsakarības izpētei, autore pētījumā pēta personas ar redzes traucējumiem, kuriem ir noteikta invaliditāte kopš dzimšanas. Invaliditāte šajā gadījumā palīdzēs izpētīt pašlaik esošo situāciju Latvijā, kur statistikas datus bieži var redzēt, ka cilvēku ar invaliditāti nodarbinātība ar katru gadu samazinās (LR Centrālā statistikas pārvalde, 2015).

Nodarbinātība ir problēma gan sabiedrības, gan individuālā līmenī. Individuālā līmenī tā var kļūt par sensitīvu personisku problēmu, jo, ja mēģinot iesaistīties nodarbinātībā cilvēks ar invaliditāti ir izjutis sākotnēju neveiksmi, turpmāk viņam trūks pārliecības un drosmes iekarot savu pozīciju darba tirgū. Tādējādi persona var pakļaut sevi nabadzības un sociālās atstumtības riskam.

Pētnieciskais pieņēmums: Darba devēji savā darbā pieņemšanas praksē biežāk izvēlas nepieņemt cilvēkus ar redzes traucējumiem iekļaujošas darba vides trūkuma dēļ, radot netiešo diskrimināciju.

Sastopoties ar neveiksmi jau darba intervijas laikā, var palielināties risks, ka cilvēks ar redzes traucējumiem turpmāk var nemaz nevēlēties iekļauties darba tirgū, jo tiek saņemti neskaitāmi noraidījumi no darba devējiem. Dotajai situācijai arī var sekot nelabvēlīgas sekas, kas var būt, bezdarbnieku, cilvēku ar invaliditāti skaita pieaugums.

Pētījumā tika izmantota kvalitatīvā pieeja, savukārt datu iegūšanai autore izmantoja intervijas metodi. Iegūtie dati tika analizēti, izmantojot kvalitatīvo kontentanalīzi. Darba teorētiskais pamats veidots balstoties uz kritisko invaliditātes teoriju (*critical disability theory*), konkretizētu invaliditātes sociālo modeli (*social model of disability*) un Gērija Bekera (*Gary Becker*), amerikāņu ekonomista, diskriminācijas modeli, kurš 1957.gadā aizsāka "gaumes un vēlmes" diskriminācijas pieejas izpēti, bakalaura darbā tāpat tiek arī izmantota riska - neaizsargātības teorija.

Ar izvēlēto teoriju palīdzību autore mēģinās pamatot, ar kādiem netiešās diskriminācijas riskiem cilvēki ar redzes traucējumu radītu invaliditāti var saskarties nodarbinātībā. Nodarbinātības iespējas var būt vērstas arī uz neiekļaušanu. Tādējādi var izveidoties situācija, ka darba devēji atsakās pieņemt darbā cilvēku ar redzes traucējumiem, priekšroku dodot cilvēkiem bez traucējumiem. Šādā situācijā var izpausties arī netiešā diskriminācija.

Pētnieciskā aktualitāte: Autorei neizdevās atrast kādu netiešajai diskriminācijai veltītu pētījumu Latvijā. Tiesa, atrodami citu valstu pētījumi par netiešo diskrimināciju un Latvijas pētnieku darbi par dažādiem diskriminācijas veidiem darba tirgū. Minētie pētījumi neiedziļinās cilvēku ar redzes traucējumiem nodarbinātības problēmās. Diskriminācijas izpausmes tika pētītas sekojošos pētījumos:

- ES tiesību profesore Bāzeles Universitātē un Leidenes Universitātē, Krista Toblere (*Christa Tobler*), 2008.gada rakstā "*Netiešās diskriminācijas koncepta ierobežojumi un potenciāls*" (*Limits and potential of the concept of indirect discrimination*) raksta par netiešo diskrimināciju, kā arī par cilvēkiem ar invaliditāti, un kā tos iespējami spētu aizsargāt likums. Netiek minēts par cilvēkiem ar redzes traucējumiem.
- Doc., sociologs, Juris Osis, un pētnieks (maģistra grāds socioloģijā), Māris Brants, pētījums "*Diskriminācija Latvijas darba tirgū*" (2014). Tiek ziņots par diskrimināciju darba tirgū, un kā tā skar cilvēkus ar invaliditāti, bet detalizēti netiek aprakstīta netiešā diskriminācija. Tā sasaiste ar darba meklētājiem (cilvēkiem ar invaliditāti) un darba devējiem.
- Eiropas Komisijas sagatavotajā izdevumā "*Diskriminācijas apkarošana*" (2005) tiek pausts par diskrimināciju, bet netiek minēts, kā tā ietekmē cilvēkus ar redzes traucējumiem, tos, kuriem ir invaliditāte.

Bakalaura darba mērķis ir izpētīt netiešās diskriminācijas risku cilvēku ar redzes traucējumiem nodarbinātībā.

Darbā arī tiks apskatīts cilvēku ar invaliditāti kopējie nodarbinātības rādītāji Latvijā.

Lai to sasniegtu, tika izvirzīti sekojoši **pētnieciskie jautājumi**:

- Kā izpaužas netiešās diskriminācijas risks cilvēku ar redzes traucējumiem nodarbinātībā?
- Kādi ir pašreizējie faktori, kas veido netiešās diskriminācijas risku nodarbinātībā?

Darba **mērķa grupa** ir cilvēki ar redzes traucējumiem, kuriem ir invaliditāte.

Pētījuma mērķa sasniegšanai tika izvirzīti sekojoši **uzdevumi**:

1. Izveidot darba teorētisko bāzi, balstoties uz darba vides pieejamību cilvēku ar redzes traucējumiem vajadzībām, netiešās diskriminācijas un riska izpausmi nodarbinātībā.
2. Veikt daļēji strukturētas intervijas ar cilvēkiem ar redzes traucējumiem, kuru noteiktā invaliditāte ir tikusi piešķirta kopš dzimšanas.
3. Veikt daļēji strukturētas intervijas ar dažādu nozaru darba devējiem.
4. Veikt iegūto datu analīzi un veikt secinājumus par netiešās diskriminācijas risku cilvēku ar redzes traucējumiem nodarbinātībā.

Bakalaura darba sākumposmā tiks ietverta informācija par cilvēkiem, kuriem ir redzes invaliditāte. Nodaļā tiks padziļināti analizētas redzes traucējumu īpatnības. Dotajai nodaļai sekos tālākā informācija par netiešās diskriminācijas izpausmi, kura ietver Gērija Bekera diskriminācijas modeli. Šī nodaļa reflektēs ar bakalaura darba ietverto mērķi. Tālākai analīzei un šī brīža situācijas izpratnei tiek ietverta statistiskā informācija par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību. Šī nodaļa pamato temata izpēti problemātisko pusi. Teorētiskās daļas nobeigumā tiek ietverta nodaļa “Neaizsargātības interpretācija”, kura apkopo “Riskā - neaizsargātības teorijas” un “Kritiskās invaliditātes teorijas: sociālā modeļa” teorētisko rāmi. Savukārt tālākai satura analīzei tiek iekļauta “Empīriskā pētījuma rezultātu analīze”, kura ietver kategoriju interpretāciju par tematam saistoši aktuālajiem notikumiem un problemātiku.

1. CILVĒKS AR REDZES INVALIDITĀTI

Cilvēks ar redzes traucējumiem, kuram ir invaliditāte, ir sociālajā vidē uzskatāms par atšķirīgu, tā specifisko vajadzību dēļ. Sabiedrība mēģina veikt atbilstošus pasākumus, kuru rezultāts būtu – sociālā iekļaušana nodarbinātībā, bet nereti aizmirst par invaliditātes dziļāko izpratni.

Šajā nodaļā tiks padziļinātāk aprakstīts, kas ir invaliditāte, kā arī konkretizēta redzes traucējumu nozīme un atšķirība. Šo jēdzienu izpratne darbā ir nozīmīga tālākai teksta konteksta apzināšanai, kā arī pragmatiskas analīzes veicināšanai.

1.1. Invaliditāte kā traucējums

Invaliditāte tiek definēta dažādi. Tāpat ir arī atšķirības invaliditātes definējumos, kas skar nodarbinātību. Par kopējo invaliditātes definējumu Latvijas Republikas Saeimas izdotajā “Invaliditātes likuma” 2.nodaļas “Prognozējama invaliditāte un invaliditāte” 5.panta pirmā daļa noteic, ka “invaliditāte ir ilgstošs vai nepārejošs ļoti smagas, smagas vai mērenas pakāpes funkcionēšanas ierobežojums, kas ietekmē personas garīgās vai fiziskās spējas, darbības, pašaprūpi un iekļaušanos sabiedrībā” (LR Saeima, 2011). Savukārt invaliditāte darbnespējas gadījumā tiek definēta, kā “fiziski vai garīgi traucējumi, kas samazina personas spēju normāli dzīvot un veikt ierastā veidā ikdienas darbus, īpaši tos, kas attiecas uz iztikas līdzekļu pelnīšanu” (Birznieks, Kamene-Skujiņa, Liedskalniņa, Skujiņa, Treimanis, 1998).

Izprotot precīzi invaliditātes skaidrojumu, jāapzinās, ka invaliditātei ir arī dažādi veidi, kur tā var būt, kā invalīdu un viņu draugu apvienība “Apeirons” 2003.gada “Rokasgrāmata informatīvi izglītojošām video īsfilmām – Tilts uz izpratni” raksta, ka invaliditāte var būt iegūta, iedzimta, fiziska, garīga vai sensora (Apeirons, 2003, 8.lpp.). Tāpat atšķiras invaliditātes veidi - dzirdes, redzes, fiziskie traucējumi vai garīga rakstura traucējumi, vienlaicīgi – invaliditātes smagums, kas ietekmē darbības, pašaprūpi un iekļaušanos sabiedrībā (LR Labklājības ministrija, 2008, 5.lpp.).

Jo vājāka ir invaliditātes veida izpausme ikdienas aktivitāšu veikšanā, jo lielāka iespēja, ka cilvēkam var būt pieejama tāda darba vide, kāda tā ir visiem. Dažos no gadījumiem, redzes traucējumus ir iespējams noslēpt, kas padara to par nemanāmu

invaliditāti. Invaliditāte, ko nevar noslēpt, tā ir manāma arī apkārtējiem, kura rada ierobežojumus pašam cilvēkam ar invaliditāti, veidot ikdienas aktivitātes, radot grūtības mijiedarbē ar apkārtējiem cilvēkiem sociālajā telpā, lai gan šīs grūtības rada paši apkārtējie cilvēki nevis pats cilvēks ar invaliditāti.

Apvienoto Nāciju organizācija (ANO) definē invaliditāti pēc vienlīdzības pieejamības, kur "Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām" preambulā e-punktā atzīst, ka "invaliditātes jēdziens pastāvīgi attīstās un ka invaliditāte rodas, cilvēkiem ar funkcionāliem traucējumiem, saskaroties ar attieksmes un apkārtējās vides šķēršļiem, kas ierobežo vienlīdzīgas iespējas pilnvērtīgi un efektīvi līdzdarboties sabiedrības dzīvē" (ANO, 2010), kur var noprast, ka invaliditāte ir tas, kas ierobežo cilvēka spējas, nevis to nodala no sabiedrības.

Savukārt Vulfa institūta (*Wolf Institute*) studiju direktore, Emma Harisa (*Dr. Emma Harris*), un Bornmutas Universitātes programmas direktors, Čantals Simons (*Dr. Chantal Simon*), 2010.gada "Invaliditāte un diskriminācija" (*Disability and Discrimination*) rakstā invaliditāti apskata no psiholoģiska skatpunkta, norādot, ka invaliditāte ir fizisks vai garīgs traucējums, kas ietekmē cilvēka dzīvi vismaz 12 mēnešus, negatīvi ietekmējot indivīda spējas veikt ikdienas aktivitātes (Harris & Simon, 2010, p.323). Invaliditāte ir plašs termins, kas ietver jebkuru situāciju, kurā indivīds nav spējīgs veikt ikdienas darbību vai ierobežoti piedalās ikdienas notikumos fizisko, kognitīvo vai psiholoģisko traucējumu dēļ. Tādējādi invaliditāte ir sarežģīta parādība, kas atspoguļo indivīda personisko traucējumu un sabiedrības mijiedarbību (Harris & Simon, 2010, p.322).

Apkopojot definējumu klāstu, var secināt, ka invaliditāte ir tā, kas ierobežo cilvēka ikdienas aktivitātes nevis tā, kas padara to par atšķirīgu un nepieņemamu sabiedrībai. Traucējumi šajā gadījumā kalpo kā barjera, kas traucē indivīdam iekļauties sociālajā telpā, kur redzes traucējumi nosaka noteiktas prakses, ko nepieciešams veikt, lai veiksmīgi integrētu indivīdu sabiedrībā.

1.2. Redzes traucējumu īpatnības

Redzes traucējumi paredz noteiktu pasākumu veikšanu, tādējādi integrējot personu sociālajā telpā. Šāda veida traucējumi ierobežo indivīda ikdienas aktivitātes līdzvērtīgi kā, ja konkrētajai personai būtu raksturīgi citi traucējumi. Ievērojot konkrētā traucējuma īpatnības,

ir nepieciešams nodrošināt cilvēkam pieeju noteiktām ierīcēm, kas atvieglotu tā iekļaušanos sabiedrībā.

Par konkrētām redzes traucējumu īpatnībām invalīdu un viņu draugu apvienība “Apeirons” 2012.gada rakstā “Personas ar redzes traucējumiem un neredzīgas personas” paskaidro, ka redzes traucējumus iedala divās grupās, kur tie var būt kā stipri redzes bojājumi (aklums), tā arī vāja redze. Cilvēkiem ar stipriem redzes bojājumiem bieži ir nepieciešams Braila raksts, datori ar ekrānu-lasošajām programmām un balti spieķi. Savukārt vājredzīgie ar stipru briļļu vai reizēm pat ar palielināmā stikla palīdzību spēj orientēties apkārtējā vidē (Apeirons, 2012, 1.lpp.). Izmantojot pieejamās palīg-ierīces, cilvēka ar redzes traucējumiem ikdienas gaitas var tikt vairākkārt atvieglotas.

To arī apstiprina Eiropas Sociālā fonda projekta ietvaros izteiktie secinājumi - cilvēkam ar redzes traucējumiem atkarībā no traucējuma smaguma pakāpes, ikdienā informācijas uztveršana ir apgrūtināta vai neiespējama. Informācijas uztveršanai ir nepieciešami palīglīdzekļi un lai to pareizi uztvert, tai jābūt pielāgotos formātos (Apeirons, 2012, 7.lpp.).

Lai veicinātu pieejamu vidi cilvēkiem ar redzes traucējumiem, vājredzības gadījumā ir nepieciešams veikt sekojošus pasākumus:

- Teksta un attēlu palielināšana – liela teksta izdruka, speciālas datorprogrammas;
- Teksta un tā fona kontrasta palielināšana – atsevišķu vārdu izcelšana, drukāti teksti uz kontrastkrāsām;
- Teksta burti, kas mazina saplūdumu – Arial, Tahoma u.tml.
- Pielāgota datora operētājsistēma – palielinātas ikonas, iespēja palielināt peles rādītāja redzamību (Golsta, 2010, 8.lpp.).

Neredzības gadījumā ir nepieciešams Braila raksts (sešu reljefpunktu kopa, ko lasa ar taustes palīdzību), ekrānlasošas programmas, Braila displejs (katru uz ekrāna redzamo rindu pārveido reljefos, ar tausti sataustāmos rakstos), audio ieraksti (Golsta, 2010, 8.lpp.).

Sasaistot esošo informāciju ar pētījuma tematu, var secināt, ka cilvēkam ar redzes traucējumiem nodarbinātībā būtu ļoti lietderīgas atbilstošas traucējuma īpatnībām palīgierīces. Nodrošinot darbinieku ar nepieciešamo iekārtu veiksmīga darba veikšanai, darba devējs iespējami var iegūt darbinieku ar maksimāli produktīvu darba efektivitāti. Jautājums ir, vai darba devējs ir gatavs iekļaut uzņēmuma izdevumos vides pieejamības nodrošināšanu.

Darba devēja atteikšanās no šāda veida pasākuma izpildes var liecināt par netiešo diskrimināciju.

2. NETIEŠĀS DISKRIMINĀCIJAS IZPAUSME

Svarīgi ir aizdomāties par pašreizējo situāciju, par diskriminācijas risku, kas turpina ietekmēt cilvēku ar invaliditāti dzīvi. Digitālajā pasaulē cilvēkiem ar invaliditāti nereti nākas saskarties ar šķēršļiem un iespējām, ko tiem jāpārvar, lai veiksmīgi integrētos sabiedrības sociālajos procesos.

Nodaļā tiks apskatīta diskriminācijas nozīme un netiešās diskriminācijas izpausme nodarbinātībā, kā arī Gērija Bekera diskriminācijas modeļa nozīme nodarbinātībā. Gērija Bekera modeļa izpratne šajā darbā ir nozīmīga, jo tā norāda uz diskriminācijas izpausmēm darba vidē.

Šo sadaļu analīze ir nepieciešama tālāko nodaļu izpratnei. Diskriminācijas nozīmi ir ļoti svarīgi pētīt, ja tā skar nodarbinātību. Tā var liecināt par turpmākā cēloņa sekām – bezdarbu un nabadzību.

2.1. Diskriminācija un tās veidi

Gan tiešo, gan netiešo diskrimināciju vieno kopīgas aprises, kas to definē.

Diskriminācija sākotnējā izcelsme - latīņu *discriminatio* 'atdalīšana' (Letonika.lv, 2009). Diskriminācija arī tiek pieņemta, kā atšķirīga attieksme pret dažādām grupām vai to izslēgšana, tai skaitā arī personu ar invaliditāti (LR Labklājības ministrija, 2007, 1.lpp.). Tātad, diskriminācija ir negatīva attieksme, kura var izraisīt neprognozējamu reakciju sabiedrībā.

Par reakcijas izpausmēm Emma Harisa (*Dr. Emma Harris*) un Čantals Simons (*Dr. Chantal Simon*) norāda, ka invaliditāte spēj izraisīt neskaitāmas emocijas otra indivīda attieksmē, piemēram, žēlumu, nicinājumu, vainas apziņu un bailes, no kurām vairākums ietekmē negatīvi cilvēkus ar invaliditāti. Kā sabiedrībai, mūsu pienākums būtu nojaukt šīs barjeras, veicinot taisnīgumu un ne-diskriminējošu sabiedrību (Harris & Simon, 2010, p.323).

Iepriekš minētās barjeras pauž diskrimināciju, kur galvenokārt sabiedrība izjūt bailes no nezināmā, tādēļ iespējami cilvēku ar invaliditāti diskriminē. Detalizētākai izpratnei, ekonomikas zinātnes kandidāte, Omskas Valsts universitātes Ekonomikas un socioloģijas

katedras pasniedzēja, Tatjana Jurjevna Stuken (*Стукен Татьяна Юрьевна*) 2003.gada "Diskriminācija sociāl-darba attiecībās: ekonomiskās analīzes iespējas" (*Дискриминация в социально-трудовых отношениях: возможности экономического анализа*) rakstā ziņo, ka termins "diskriminācija" ietver:

- a) Jebkuru atšķirību, izņēmumu, pamatojoties uz rasi, ādas krāsu, dzimumu, reliģijas piederību, politiskajiem uzskatiem, nacionālo vai sociālo izcelsmi, kuru sekas ir iznīcināt vai traucēt vienlīdzību nodarbinātībā un citur;
- b) Jebkuras citas atšķirības, izņēmuma kārtā vai dodot priekšroku, kuru sekas ir iznīcināt vai traucēt vienlīdzību nodarbinātībā un citur (Стукен, 2003, с. 105).

Šo atšķirību uzskaitījums norāda, ka cilvēks ar invaliditāti arī var būt diskriminējams, tā kā tiek apzināts par atšķirīgu. Diskriminācija atstāj sekas cilvēka apziņā, kā arī var traucēt nodarbinātībā. Diskriminācija ir tā, kas traucē cilvēkam normāli iekļauties sabiedriskajos procesos, un sabiedrības pienākums ir nepieļaut jebkāda veida diskrimināciju, radot iekļaujošu vidi visiem bez izņēmuma.

Tatjana Jurjevna Stuken (*Стукен Татьяна Юрьевна*) precizē, ka arvien biežāk tiek spriests ne tikai par nevienlīdzību, bet arī par diskriminācijas izpausmi pret noteiktām iedzīvotāju grupām (Стукен, 2003, с. 105). Diskriminācija bieži rodas tad, kad dotajā vidē ir manāma nevienlīdzība, ņemot vērā vai pastāv līdzvērtīgi sākotnējie nosacījumi, kas skar darba ņēmēju un darba vietu (Стукен, 2003, с. 106). Darba tirgū diskriminācija nozīmē nevienlīdzīgas iespējas darba ņēmēju grupām, ņemot vērā līdzvērtīgus apstākļus, ko nodrošina darba devējs visiem darbiniekiem. Kā arī diskriminācija var izpausties nelīdzvērtīgi novērtētās iespējās, ko var sniegt konkrētais darbinieks, ņemot vērā visu darbinieku līdzvērtīgos darba pienākumus (Стукен, 2003, с. 106).

No apakšnodaļā izklāstītās informācijas var secināt, ka diskriminācijai ir tieša saistība ar vienlīdzīgām iespējām, jo reti kur pastāv sākotnēji līdzvērtīgi nosacījumi, kas skar cilvēku ar redzes traucējumiem nodarbinātību. Cilvēks, kuram ir redzes traucējumi, tiek pieņemts kā indivīds, kas konkrētajā vidē var saskarties ar nelīdzvērtīgi novērtētām iespējām. Šajā gadījumā būtu svarīgi apzināt konkrētā indivīda stiprās un vājās puses, radot atbilstošus apstākļus, kur persona var saņemt vienlīdzīgu attieksmi.

2.2. Netiešā diskriminācija nodarbinātībā

Padziļinātākai izpratnei, ir vērts nošķirt divus minētos diskriminācijas veidus, kur uzskatāmi būtu izprotams, kādēļ darbā tiek apskatīta tieši netiešā diskriminācija.

Ar tiešās diskriminācijas palīdzību tiek izpausta nevienlīdzīga attieksme, kad cilvēks nonāk negodīgā situācijā, pamatojoties uz vienu no iemesliem. Tiešā diskriminācija darba tirgū izpaužas, kā, piemēram, darba devēja uzskatāms atteikums darbinieka dzimuma dēļ. Savukārt netiešā diskriminācija bieži nav tik acīmredzama, kā tiešā diskriminācija. Dažkārt dotā situācija norāda uz to, ka dotā darbība tiek praktizēta visiem vienlīdzīgi, bet, pētot šo aktivitāšu kopumu sīkāk, atklājas slēptās nevienlīdzības pazīmes. Darba vidē tā var izpausties, kā, piemēram, lai pretendētu uz noteikto amatu, ir jābūt vismaz desmit gadu pieredzei. Jauni cilvēki ar atbilstošu kvalifikāciju varētu pretendēt uz noteikto amatu, kaut gan amata prasībām neatbilst. Rezultātā jauniešiem nav izredžu pretendēt uz noteikto amatu (Anti-Discrimination Commission Queensland, 2013). Netiešās diskriminācijas gadījumā risku var radīt šķietami neitrāli apstākļi (piemēram, darba apstākļi, papildus apmācību pieejamība, citu darbinieku attieksme).

Darba devējam uzsākot darba tiesiskās attiecības ar cilvēku, kuram ir invaliditāte, būtu vēlams vispirms nodrošināt atbilstošus darba vides apstākļus, ieviest atbilstošu programmatūru (ja tā ir nepieciešama), veikt instruktāžu, informēt darbiniekus par iespējamām izmaiņām. Saskaņā ar Latvijas Republikas Saeimas “Darba aizsardzības likuma” 2.nodaļas “Darba devēja pienākumi un tiesības” 5.panta pirmā daļa noteic, ka “darba devējam ir pienākums organizēt darba aizsardzības sistēmu, kurā ietilpst darba vides iekšējā uzraudzība, tai skaitā darba vides riska novērtēšana” (LR Saeima, 2010).

Neievērojot iepriekš veikto pasākumu nepieciešamību, pastāv iespēja, ka laika gaitā darba devējs var secināt, ka noteiktā darba vide nav atbilstoši pielāgota cilvēkam ar invaliditāti. Lai gan dotajam amatam cilvēks ar invaliditāti var būt atbilstošs, ņemot vērā iegūto kvalifikāciju, pastāv risks, ka darba devējs var izteikt pieņēmumu, ka indivīds nevar turpināt darba izpildi. Neatbilstošas darba vides gadījumā, darba devējs var izvēlēties neuzsākt darba attiecības ar konkrēto personu, tādējādi radot netiešo diskrimināciju.

Lai gan Apvienoto Nāciju organizācija (ANO) “Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām” preambulā 27.panta “Darbs un nodarbinātība” 1.punkta b-punktā uzsver, ka “personu ar invaliditāti tiesības uz taisnīgiem un labvēlīgiem darba apstākļiem vienlīdzīgi ar

citiem, ieskaitot vienlīdzīgas iespējas un vienādu atlīdzību par līdzvērtīgu darbu, drošus un veselīgus darba apstākļus, tostarp aizsardzību pret uzmākšanos un sūdzību apmierināšanu” (ANO, 2010).

Tas tikai apliecina, ka katram ir tiesības uz vienlīdzīgu, nediskriminējošu attieksmi. Šie uzskati sasaucas kopā ar iepriekšējā apakšnodaļā minēto, kur diskriminācija tika skatīta kopējā kontekstā. Jāuzsver, ka netiešas diskriminācijas preventīvo pasākumu kopā būtu jāiekļauj, ka līdzvērtīgai attieksmei jābūt visas indivīda nodarbinātības laika posmā.

Tāpat netiešas diskriminācijas preventīvajos pasākumos jāietilpst iepriekšējai darba vides pielāgošanai atbilstoši indivīda vajadzībām. Par to Emma Harisa (*Dr. Emma Harris*) un Čantals Simons (*Dr. Chantal Simon*) norāda, ka ir vairāki nepieciešamie aspekti, ko jāveic, nodarbinot cilvēkus ar invaliditāti:

- Iesnieguma aizpilde – tai jābūt pieejamā formātā;
- Vienošanās par darba intervijas laiku, ilgumu, vietas pieejamību;
- Darba vides labierīcību pieejamība;
- Elastīgs darba laiks;
- IT (Informācijas tehnoloģiju) pieejamība, kas ir atbilstoša programmatūra cilvēkiem ar redzes traucējumiem;
- Apmācību iespējas vai to pielāgošana atbilstoši cilvēka ar invaliditāti spējām (Harris & Simon, 2010, p.327).

Ja darba devējs sākotnēji nav vērīgs pret šo pasākumu izpildi, pastāv risks netiešajai diskriminācijai. Cilvēks ar invaliditāti var izjust negatīvu attieksmi no darba devēja puses, radot situāciju, kur cilvēks ar invaliditāti var izvēlēties atteikties no nodarbinātības iespējām turpmākajā dzīves laika posmā, balstoties uz sākotnēju neievērību, nelīdztiesību no apkārtējo cilvēku puses.

Kā darbiekārtosšanās process, tā arī darba process ir jāpielāgo cilvēka ar invaliditāti vajadzībām, lai indivīds sajustu, ka tas var un spēj iekļauties darba tirgū ar vienlīdzīgām tiesībām, kā to spēj cilvēki, kuriem nav invaliditātes. Neveiksmīgas nodarbinātības rezultātā, indivīds pakļauj sevi bezdarbam, kas var psiholoģiski ietekmēt indivīda turpmāko dzīves posmu. Hārvardas asociācijas (*The Harvard Law Review Association*) 1997.gada “Meklējot vietu bezdarbniekiem diskriminācijas teorijā” (*Finding a place for the jobless in discrimination theory*) materiālos ir minēts, ka būt bezdarbniekam nozīmē būt par vilšanos

(The Harvard Law Review Association, 1997, p. 1612). Tās ir tās izjūtas, ko var izjust jebkurš cilvēks. Cilvēks ar invaliditāti to izjūt krasāk, jo papildu visai nelabvēlīgajai situācijai, indivīdam ir invaliditāte, kas ierobežo tā spējas darba tirgū. Izjutot sākotnēju vilšanos, cilvēks ar invaliditāti nākotnē var atteikties tikt nodarbinātam, kur bez bezdarba, pakļauj sevi tālākajai nabadzībai.

Pat ja cilvēks ar invaliditāti ir nokļuvis finansiāli neizdevīgā situācijā, ja tam ir vēlme nākotnē atgriezties darba tirgū, dotā persona ir jāatbalsta. *The Harvard Law Review Association* raksta, ka atzīšana, ka daudzi cilvēki saskaras ar diskrimināciju, jo tie ir bezdarbnieki - papildus diskriminācijai, viņi bieži saskaras ar dalību vienā vai vairākās no citām, biežāk atzītām grupām - ļaus mums bagātināt nediskriminācijas diskusiju, padziļinot mūsu izpratni par katra cilvēka individuālo pieredzi (The Harvard Law Review Association, 1997, p. 1610).

Apkopojot, diskriminācija ir attiekties un izturēties pret kādu savādāk izpratnes, statusa vai noteiktu, atšķirīgu īpašību kopuma dēļ. Daudziem šķiet, ka netiešā diskriminācija neeksistē un nav, bet tā joprojām ir ar mums, starp mums, tai skaitā – nodarbinātībā. Diskriminācija limitē cilvēka iespējas iegūt provizoriskās iespējas sabiedrībā, tādēļ, lai to nepieļautu, ir jāizturas ar ievērību pret cilvēkiem ar invaliditāti.

Padziļinātai teorētiskajai izpratnei, netiešo diskrimināciju ir vērts apskatīt no Gērija Bekera skatpunkta, kur tiek konkretizēta diskriminācijas nozīme nodarbinātībā. Tā var izpausties, kā, ja darba devējam ir gaumes diskriminācija pret cilvēkiem ar invaliditāti, tie var atteikties no sadarbības ar cilvēkiem ar invaliditāti. Par netiešās diskriminācijas izpausmēm, balstoties uz Gērija Bekera viedokli, tiks aprakstīts nākamajā apakšnodaļā.

2.3. Gērija Bekera diskriminācijas teorija

Gērija Bekera (*Gary Becker*) diskriminācijas modelis tiek izmantots nevis kā apsmiešanas izskaidrojums, bet gan kā nelīdzvērtīgas attieksmes izpausmes pamatojums. Dotajā apakšnodaļā diskriminācija tiek interpretēta kā “gaumes diskriminācija” (*taste-based discrimination*), kur tiek pamatota tās izpausme un iespējamās sekas, kā arī darba devēju veidotā distance nodarbinātībā.

Diskriminācija ir iztumšana no vairākuma vai cita jebkāda reakcija, kas liedz cilvēkam pilnvērtīgi socializēties ar apkārtējiem. Gērijs Bekers (*Gary Becker*) 1957.gadā

aizsāka diskriminācijas teoriju, kur daudz runā par “gaumes” diskrimināciju (*taste-based discrimination*) un statistisko diskrimināciju (*statistical discrimination*).

Atbilstoši pētījuma mērķiem, tiek uzsvērts “gaumes diskriminācijas” modeļa kopsakarības, kur Gērijs Bekers lielākoties pauda par darbiniekiem (kuriem ir melna ādas krāsa) un diskrimināciju, kur, nodarbinot cilvēkus ar tumšas ādas krāsu, darba devējam nāktos saskarties ar lielākām izmaksām. Lai šīs izmaksas neveikt, darba devējs labprātāk nepieņems darbā cilvēku ar melnu ādas krāsu.

Šai teorijai ir liela līdzība ar pētījuma mērķi. Lai gan vispirms var šķist, ka Gērija Bekera diskriminācijas teorijā vairāk tiek attiecināts uz tiešās diskriminācijas pazīmēm, “gaumes diskriminācijai” ir jaušamas kopsakarības ar netiešo diskrimināciju. Netiešās diskriminācijas gadījumā darba devējs nav aizspriedumains pret cilvēku ar invaliditāti kā tādu, bet gan nepieciešamībā pielāgot darba vidi atbilstoši cilvēka ar redzes traucējumiem vajadzībām.

Gērija Bekera modeļa izpratne šajā darbā ir nozīmīga, jo tā norāda uz diskriminācijas izpausmēm nodarbinātībā. Lai gan tiek vairākkārt pieminēti cilvēki ar melno ādas krāsu, tēzēs ir manāmas kopsakarības, ko var attiecināt uz cilvēkiem ar invaliditāti.

Ņujorkas Universitātes profesore, Paula Englanda (*Paula England*), un Teksasas Universitātes profesors, Pīters Levins (*Peter Lewin*), 1989.gada “Ekonomiskie un socioloģiskie skatījumi uz diskrimināciju darba tirgū: neatlaidība vai atteikšanās?” (*Economic and sociological views of discrimination in labor markets: persistence or demise?*) rakstā ziņo, ka Gērijs Bekers (Gary Becker) (1957) aizsāka mūsdienu pētījumu par diskrimināciju ekonomikā ar savu "gaumes" modeli. Bekers apgalvoja, ka darba devēji, darba ņēmēji, arī klienti, tiem var būt "gaumes" diskriminācija. Runājot par gaumes diskrimināciju, viņš precizē, ka darba devējiem ir priekšroka “nepieņemt darbā” cilvēkus ar melnu ādas krāsu (England & Lewin, 1989, p. 240).

Ievada apgalvojumā var noprast kopsakarības, ko var saistīt ar cilvēkiem, kuriem ir invaliditāte, un netiešās diskriminācijas risku, ar ko tie var saskarties nodarbinātībā. Darba devēji vai uzņēmēji var sākotnēji piekrist turpmākajām darba attiecībām ar cilvēku ar invaliditāti, bet līdz ko tie saprot, ka traucējumi, kas piemīt dotajai personai, var ierobežot darba efektivitāti, ko var labot, ja atbilstoši pielāgo darba vidi, visbiežāk atsakās nodarbināt cilvēkus ar invaliditāti.

Paula Englanda (*Paula England*) un Pīters Levins (*Peter Lewin*) pauž G. Bekera idejas, secinot, ka darba devējs, kuram piemīt gaumes diskriminācija pret melnajiem, nevēlas nolīgt melno (England & Lewin, 1989, p. 240). To var arī interpretēt kā, ja darba devējam ir gaumes diskriminācija pret cilvēkiem ar invaliditāti, nenolīgs cilvēkus ar invaliditāti.

Šīs idejas ir nozīmīgas, pētot diskrimināciju nodarbinātības kontekstā. Par G. Bekera ideju nozīmīgumu Debora Figarta (*Deborah M. Figart*) (Ph.D. ekonomikā) un darba tirgus un nodarbinātības politikas profesore, Elena Mutari (*Ellen Mutari*), 2005.gada "Pārlasot Bekeru: diskriminācijas teorijas attīstības kontekstualizācija" (*Rereading Becker: contextualizing the development of discrimination theory*) min, ka Gērija Bekera "gaumes un vēlmes" pieeja diskriminācijai darba tirgū, ir bijusi dominējošā diskriminācijas teorija vispārīzglītojošās ekonomikas laikā (Figart & Mutari, 2005, p. 475), un tai ir liela nozīme arī mūsdienās, jo diskriminācija joprojām pastāv. Tā ir ar mums, starp mums.

Debora Figarta (*Deborah M. Figart*) un Elena Mutari (*Ellen Mutari*) norāda, ka G. Bekers īpašu uzmanību vērš uz sociālo un psiholoģisko distanci, kas kalpo par pamatu diskriminācijai, kur pilsoņu tiesību jautājumi tika ierāmētas šīs diskriminācijas laukā (Figart & Mutari, 2005, p. 475).

Sociālā un psiholoģiskā distance joprojām pastāv starp cilvēku ar invaliditāti un sabiedrību. Grūtībām, ar kurām nākas saskarties cilvēkiem ar invaliditāti, ir kā viens no diskriminācijas pamatiem.

Distances izpausme var liecināt par nepatiku, jaušamu nesaprašanos sociālajā vidē. Debora Figarta (*Deborah M. Figart*) un Elena Mutari (*Ellen Mutari*) norāda, ka persona (darba devējs, kolēģis, cits darbinieks vai patērētājs / klients), tiem ir "gaumes diskriminācijas", kas ir tāda pati kā ne-gaume pret zemenēm. Ja būtu iespēja, viņš vai viņa varētu maksāt, lai saglabātu sociālo vai psiholoģisko distanci no citiem indivīdiem (Figart & Mutari, 2005, p. 476). Attālumam, citiem vārdiem sakot, Bekera "gaumes" diskriminācijā ir balstīta uz koncepciju - izslēgt (Figart & Mutari, 2005, p. 478).

Kā var manīt, te var rast kopsakarības ar cilvēkiem, kuriem ir invaliditāte. Pastāv iespēja, ka nodarbinātībā var tikt iekļauts stāvoklis, kā "izslēgt" cilvēkus ar invaliditāti. Tas var notikt neapzināti, piemēram, nepielāgotas vides, darba kolēģu, paredzamās klientu attieksmes dēļ u.tml. No vienas puses, jebkurš var pretendēt uz noteikto amatu. No otras puses – darba vide bieži nav atbilstoši pielāgota jebkura cilvēka īpašajām vajadzībām. Un

šajā minētajā situācijā var manīt netiešās diskriminācijas izpausmi. Lai vai kā, distance, kas vērsta uz izslēgšanu, pastāv.

Nepielāgotas darba vides kopsakarības atrodamas Debora Figarta (*Deborah M. Figart*) un Elena Mutari (*Ellen Mutari*) pārdomās par G. Bekera diskriminācijas modeli. Tiek izteikts pieņēmums, ka attiecībā uz darba tirgu, rasu diskriminācija tika definēta kā piekļuves trūkumu konkrētos amatos (Figart & Mutari, 2005, p. 480), kur ir līdzība ar nodarbinātības problēmām. Darba devēju maldīgie priekšstati darbiekārtošanās procesā var kalpot par cilvēku ar invaliditāti piekļuves trūkumu konkrētos amatos.

Vienā no Čikāgas universitātes 2010.gada preses izdevumiem ir arī paša amerikāņu ekonomista, Gērija Bekera (Gary S. Becker), pārdomas rakstā “Diskriminācijas ekonomika” (*The economics of discrimination*), kur tiek atainotas Gērija Bekera domas, ka darba devējs var atteikties pieņemt darbā nēģerus tikai tāpēc, ka viņš kļūdaini nepietiekami novērtē to ekonomisko efektivitāti. Viņa uzvedība ir diskriminējoša ne tāpēc, ka viņš ir aizspriedumains pret tiem, bet gan tā nevēlēšanās uzzināt nēģeru patieso efektivitāti (Becker, 2010, p.16).

Vajadzētu piebilst, ka visas iepriekš izteiktās pozīcijas, kas pauž par diskriminācijas teoriju no G. Bekera skatpunkta, vairāk tiek vērstas uz tiešo diskrimināciju, kur darba devējs tieši norāda potenciālajam amata kandidātam, ka tam nav iespējas pretendēt uz noteikto amatu. Netiešās diskriminācijas gadījumā darba devējs arī var veidot augstāk minēto distanci vairāku iemeslu dēļ, kas liegtu nodarbināt cilvēku ar invaliditāti. Kā arī, joprojām darba tirgū ir darba devēji, kas izjūt tādu pašu “gaumes” diskrimināciju pret cilvēkiem ar invaliditāti, tikai bieži vien atklāti par to neviens nerunā. Šie un vairāki citi izteikumi iezīmē ļoti būtisku situāciju, kas var izpausties nodarbinātībā – diskriminācija.

3. CILVĒKU AR INVALIDITĀTI NODARBINĀTĪBA

Nodarbinātība tiek definēta, kā kopējais algota darba piedāvājums un pieprasījums (Birznieks, Kamene-Skujiņa, Liedskalniņa, Skujiņa, Treimanis, 1998) jeb datu apkopojums par pašreizējo nodarbinātības situāciju valstī. Dati, kas skar nodarbinātību, ir ļoti svarīgi, jo tie ir noderīgi dažādu grupu nodarbinātības situācijas raksturojumam. Dati dažkārt nesniedz pietiekamu informāciju par svarīgām tēmām, piemēram, konkrētiem, specifiskiem redzes traucējumiem un to saistību ar nodarbinātību. Šī detalizētā informācija būtu ļoti noderīga, lai gan tā ir laikietilpīga un praktiski grūti īstenojama. Ne mazāk svarīgi ir kopējie dati, kas liecina par kopējo ainu Latvijā.

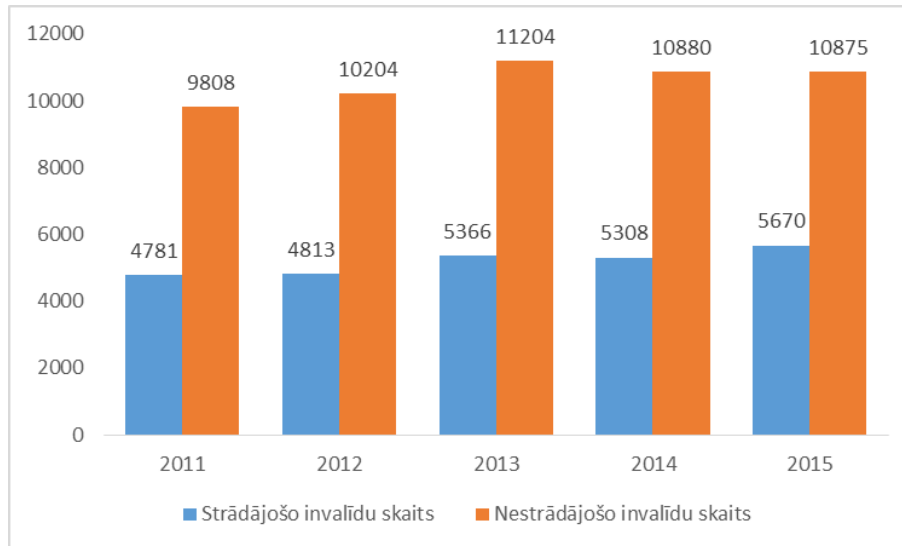
Šajā nodaļā tiek apskatīta pašreizējā situācija Latvijā, raksturojot personu ar invaliditāti skaita dinamiku: liels ir pieaugums/samazinājums cilvēku ar invaliditāti kopskatā. Tālāk tiks analizēta nodarbinātības trūkuma sekas. Apakšnodaļā tiks uzskatāmi parādīts, ka invaliditātes-nabadzības cikls var norādīt uz iespējamām sekām sākotnēji izveidotai nodarbinātības trūkumam. Turpmāk seko invaliditātes un nabadzības cikla ietekme un tā ciešā sasaiste ar nodarbinātību.

3.1. Ekonomiskā situācija Latvijā: cilvēki ar invaliditāti

Ir būtiski veikt aprēķinus un vākt datus, kas skar cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību, tādējādi tiek noskaidrota situācija, kāda tā ir pašreiz valstī. Lai risinātu problemātiku, jānoskaidro katras iesaistītās puses viedoklis: kā darba devēju, tā arī cilvēku ar invaliditāti, kuriem ir redzes traucējumi. Pirms pētīt iesaistīto pušu viedokli, ir svarīgi apzināt faktiskos datus, kas šobrīd skar cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību Latvijā, kurš arī ir šīs apakšnodaļas mērķis. Tas jādara savstarpējas cieņas gaisotnē, lai veicinātu sociālo iekļaušanu nodarbinātībā, nevis atstumtību no tās.

Sākotnējai analīzei būtu nepieciešams apzināt, cik ir cilvēku ar invaliditāti, to skaits salīdzinājumā ar gadu mijām, cilvēku ar redzes traucējumiem skaits (starp visu cilvēku ar invaliditāti kopskaita) un arī to ikgadējais skaita salīdzinājums. Latvijas Republikas Centrālās statistikas pārvaldes (LR CSP) datubāzes datus var redzēt (sk. 3.1. 1.att.), ka nestrādājošo personu ar invaliditāti skaits no 2011.g.-2015.g. palielinās. 2011.g. reģistrēts 9808

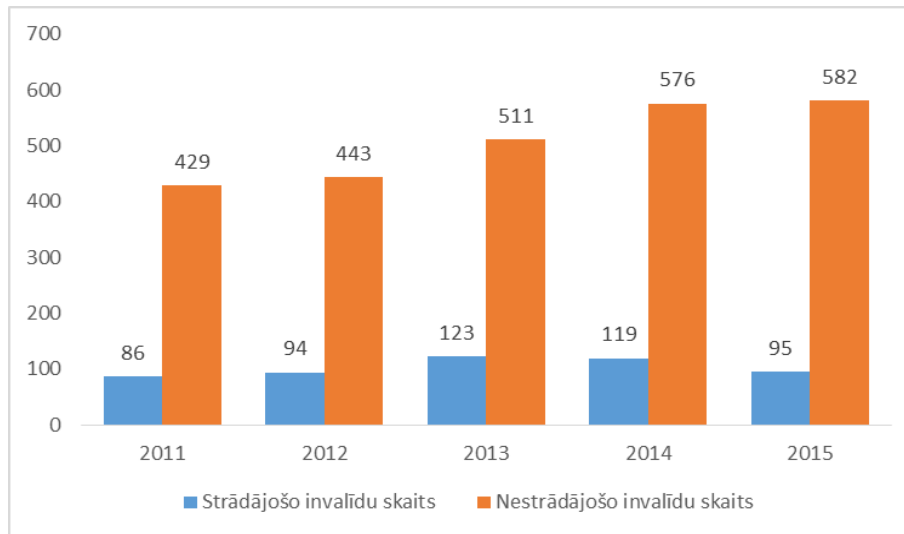
nestrādājošo un 4781 strādājošo personu ar invaliditāti skaits. 2015.gadā strādājošo invalīdu skaits bija 5670, bet nestrādājošo 10875 (LR Centrālā statistikas pārvalde, 2015). No attēlā norādītajiem datiem var secināt, ka nestrādājošo invalīdu skaits ik gadu ir lielāks nekā strādājošo skaits.



3.1. 1.att. Pirmoreiz par invalīdiem atzīto iedzīvotāju skaits pēc invaliditātes cēloņiem (pavisam) (LR CSP, 2015)

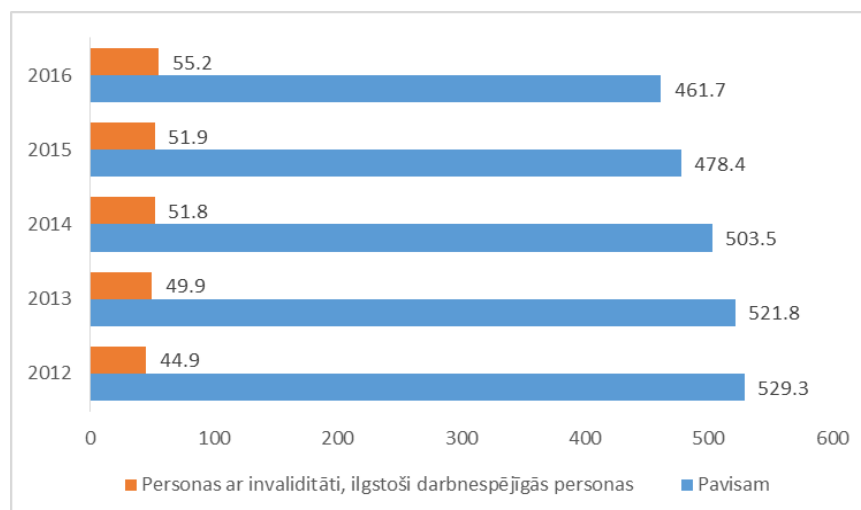
Tā kā, izrietot no iepriekš veiktajiem secinājumiem, nestrādājošo invalīdu skaits ik gadu ir lielāks nekā strādājošo invalīdu skaits, jāuzsver, ka nestrādājošo skaits ik gadu palielinās. Lai gan iepriekš norādītie dati ir par visiem cilvēkiem ar invaliditāti, ir nepieciešams konkrētāk apskatīt strādājošo/nestrādājošo cilvēku ar invaliditāti, kuriem ir redzes traucējumi, skaita attiecību. Situācija, kas skar nodarbinātību, ir līdzīga, kā iepriekšējos datos, kur tika apskatīts cilvēki ar invaliditāti strādājošo/nestrādājošo skaits pavisam (sk. 3.1. 2.att.).

Nestrādājošo cilvēku ar invaliditāti skaits, kuriem ir redzes traucējumi, skaits ir izteikti lielāks par strādājošo cilvēku ar invaliditāti skaitu, uzsverot, ka šie dati ir par cilvēkiem, kuriem ir acu un to palīgorgānu slimības. Datus tiek uzskatāmi norādīta nestrādājošo cilvēku ar īpašo vajadzību skaita pieaugums, savukārt strādājošo cilvēku ar invaliditāti skaits 2015.gadā (95) ir mazāks par 2014.gadā norādīto skaitu – 119. Var secināt, ka laika gaitā no 2011.g.-2015.g. nestrādājošo personu ar invaliditāti, kuriem ir redzes traucējumi, skaits ir pieaudzis par 153 indivīdiem (LR Centrālā statistikas pārvalde, 2015).



3.1. 2.att. Pirmoreiz par invalīdiem atzīto iedzīvotāju skaits pēc invaliditātes cēloņiem (acu un to palīgorgānu slimības) (LR CSP, 2015)

Tāpat ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju kopskaitā, kur tiek iekļauti cilvēki, kuriem nav invaliditātes, kā arī tie, kuriem tā ir, cilvēku ar invaliditāti, kā ilgstošo darbnespējīgo personu skaits, ar katru gadu palielinās. Savukārt, kopējais ilgstošo darbnespējīgo personu skaits samazinās. Laika posmā no 2012.g.-2016.g. ilgstošo darbnespējīgo personu skaits ir samazinājies par 67.6 tūkstošiem, savukārt personu ar invaliditāti skaits šajā pašā laika periodā ir palielinājies par 10.3 tūkstošiem (sk. 3.1. 3.att.) (LR Centrālā statistikas pārvalde, 2016).



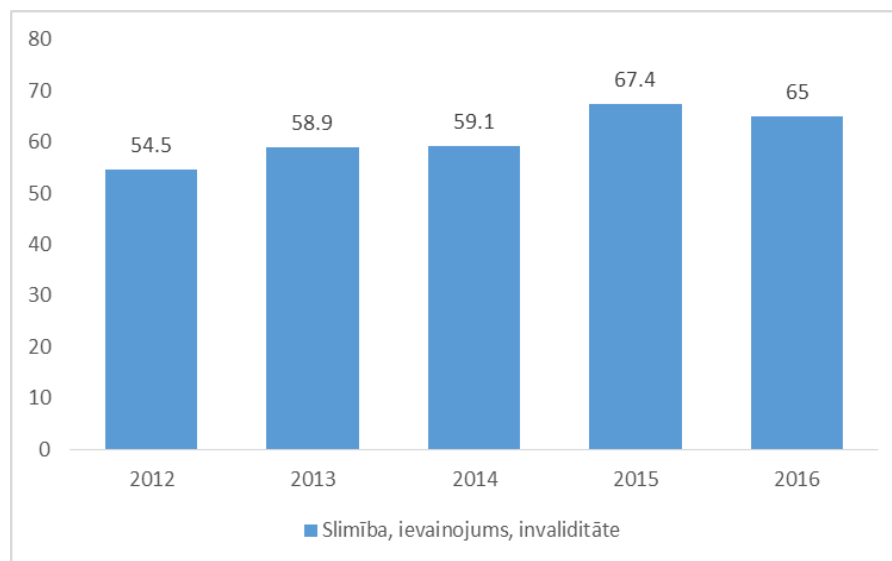
3.1. 3.att. Ekonomiski neaktīvie iedzīvotāji (LR CSP, 2016)

No tā var secināt, ka kopumā cilvēkiem, kuriem nav invaliditātes, ir vieglāk iekļūt atpakaļ darba tirgus aprītē, savukārt cilvēkiem ar invaliditāti šīs iespējas ir komplicētākas. Tā

rezultātā, ko arī var saskatīt datos, cilvēki ar invaliditāti ir vairāk pakļauti ilgstošajam bezdarbam.

Kā viens no iemesliem, kādēļ indivīds var atteikties no jebkāda veida darba meklēšanas, ir iespējamā slimība, ievainojums un/vai invaliditāte. Ņemot vērā iepriekš minētos datus (sk. 3.1. 1.att.; sk. 3.1. 2.att.; sk. 3.1. 3.att.) kuri kalpoja par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības attēlojumu, dati norādīja uz manāmu nodarbinātības trūkumu. Cilvēki ar invaliditāti ir biežāk pakļauti bezdarba riskam, kas var ietekmēt darba meklēšanas praksi un veicināt sociālo apātiju.

Invaliditāte kā barjera nodarbinātībā jeb katra individuālā izvēle, uztverot to par bezdarba iemeslu. Daudzi indivīdi uzskata slimību, ievainojumu vai invaliditāti par darba nemeklēšanas iemeslu. To skaits ar katru gadu pieaug (sk. 3.1. 4.att.). Laika posmā no 2012.g.-2016.g. šo indivīdu skaits ir palielinājies par 10.5 tūkstošiem (LR Centrālā statistikas pārvalde, 2016).



3.1. 4.att. Ekonomiski neaktīvie iedzīvotāji pēc darba nemeklēšanas iemesla (LR CSP, 2016)

Norādītās izmaiņas var apliecināt pieņēmumu, ka daudzi cilvēki uzskata slimību, ievainojumu, invaliditāti par pietiekamu argumentu, lai nemeklētu darbu. Iespējams, ka tās ir bailes no diskriminācijas riska nodarbinātībā, tādēļ labprātāk izvēlas atteikties no potenciālajām nodarbinātības iespējām.

3.2. Nodarbinātības trūkuma sekas

Nodarbinātības trūkums var tikt izraisīts vairāku grūtību dēļ, ar ko saskaras cilvēki ar invaliditāti nodarbinātībā. Neskatoties uz pastāvošajām grūtībām, cilvēkiem ar invaliditāti ir tiesības uz algotu darbu un vienlīdzīgu attieksmi.

Katram cilvēkam ir tiesības uz algotu darbu. Apvienoto Nāciju organizācija (ANO) "Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām" preambulā 27.panta "Darbs un nodarbinātība" 1.punktā to apstiprina, ka "dalībvalstis atzīst personu ar invaliditāti tiesības uz darbu vienlīdzīgi ar citiem; tās ietver iespēju pelnīt iztikas līdzekļus ar darbu, kuru persona ar invaliditāti brīvi izvēlas vai kuram piekrīt darba tirgū un darba vidē, kas ir atklāta, veicina integrāciju un ir pieejama personām ar invaliditāti" (ANO, 2010).

Preambulā izteiktajiem apstiprinājumiem, ka cilvēkiem ar invaliditāti ir līdzvērtīgas tiesības, kā cilvēkiem, kuriem nav invaliditātes, 9.panta "Pieejamība" 1.punktā Apvienoto Nāciju organizācija (ANO) piebilst, ka, "lai personas ar invaliditāti varētu dzīvot neatkarīgi un pilnvērtīgi piedalīties visās dzīves jomās, dalībvalstis veic atbilstošus pasākumus, lai vienlīdzīgi ar citiem nodrošinātu personām ar invaliditāti pieeju fiziskajai videi, transportam, informācijai un sakariem, tostarp informācijas un sakaru tehnoloģijām un sistēmām, un citiem objektiem un pakalpojumiem, kas ir atvērti vai ko sniedz sabiedrībai gan pilsētās, gan lauku rajonos" (ANO, 2010). Šis izteikums pierāda to, ka cilvēkiem ar invaliditāti, lai iegūtu algotu darbu, nevajadzētu saskarties ar jebkādam grūtībām, jo "dalībvalstis veic atbilstošus pasākumus". Lai vai kā, dati liecina par pretējo, kur nenodarbināto cilvēku ar invaliditāti skaits ik gadu ir daudz lielāks nekā nodarbināto, un šis skaits palielinās.

Cilvēki ar invaliditāti ir, pirmkārt, cilvēki, otrkārt – ar invaliditāti, tādēļ pret tiem ir jāattiecas atbilstoši, vienlīdzīgi. Lai tie veiksmīgāk integrētos visās dzīves jomās, sabiedrībai tiem ir jādod iespēja. Algots darbs nodrošina stabilitāti nākotnei, un, ja tas iztrūkst, cilvēks ir pakļauts bezdarbam. Ilgstoša bezdarba gadījumā – nabadzībai.

Invaliditāte nodarbinātībā joprojām ir barjera, ar kuru nākas saskarties cilvēkiem ar invaliditāti. Vai nu iegūtā darba, kas ir mazkvalificēts, vai tās neesamības dēļ, cilvēkiem ar invaliditāti ir liela iespēja saskarties ar finansiālām grūtībām. Emma Harisa (*Dr. Emma Harris*) un Čantals Simons (*Dr. Chantal Simon*) norāda, ka daži cilvēki ar invaliditāti cieš finansiālas grūtības piemītošās invaliditātes dēļ (Harris & Simon, 2010, p.325), kas var

apstiprināt pieņēmumu, ka invaliditāte ir barjera, kas apgrūtina pilnvērtīgi realizēt savas iespējas nodarbinātībā.

Finansiālas grūtības indivīdu var skart arī tajā gadījumā, ja tā vienīgais iztikas avots uz doto brīdi ir sociālais ikmēneša pabalsts. VSAA (Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra) publicētajos materiālos raksturots valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta apmērs (mēnesī). Invaliditātes gadījumā noteiktais pabalsta apmērs ir atkarīgs no noteiktās invaliditātes pakāpes, kura var tikt piešķirta kā no dzimšanas, tā arī dzīves laika gaitā:

- Cilvēkiem, kuriem ir I invaliditātes grupa - 83,24 EUR;
 - II invaliditātes grupa - 76,84 EUR;
 - III invaliditātes grupa - 64,03 EUR;
- Cilvēki, kuriem ir kopš bērnības piešķirta I invaliditātes grupa - 138,74 EUR;
 - II invaliditātes grupa - 128,06 EUR;
 - III invaliditātes grupa - 106,72 EUR (VSAA, 2017).

Katrs no iepriekš minētajiem ikmēneša pabalsta apmēriem ir daudz mazāks nekā valstī noteiktā minimālā mēneša darba alga (380 EUR). Pabalsta apmērs būtu mazāks arī tajā gadījumā, ja ikmēneša minimālās darba algas apmērs tiktu norādīts kā pirms nodokļu nomaksas. Akcentējot līdzvērtīgu tiesību politiku attiecībā pret cilvēkiem ar invaliditāti, ir jāapzinās, ka piešķirtais ikmēneša pabalsts praktiski jebkurā invaliditātes gadījumā retos gadījumos var segt visus personas individuālos ikmēneša izdevumus, kuru skaitā var būt kā medikamenti u.c. medicīnas pakalpojumi, kā arī citi rēķini. Pilnvērtīgai dzīvei, kura neliktu ieslgt nabadzībā, cilvēku ar invaliditāti, kuram ir redzes traucējumi, būtu nepieciešams vairāk integrēt nodarbinātībā, tādējādi sekmējot to kopējo nodarbinātību.

Cilvēks ar invaliditāti ir daļa no ekonomiski mazaizsargātās grupas, kura ir pakļauta bezdarba riskam. Bieži vien algots darbs ir viens no to galvenajiem iztikas avotiem. Ja tā trūkst, cilvēks var nonākt apātijas stāvoklī, rezultātā – ilgstošā bezdarba stāvoklī. Nodarbinātības trūkuma sekas var izpausties vairākos veidos. Kā viens no šiem veidiem ir nabadzība, par ko tiks aprakstīts nākamajā apakšnodaļā.

3.3. Invaliditātes - nabadzības cikls

Pārdomājot invaliditāti un nabadzību, lai gan tas ir sarežģīti, ir vairākas lietas, ko mēs zinām, kas ir diezgan skaidras. Kaut invaliditāte nedrīkst novest pie nabadzības, cilvēks ir

pakļauts tās riskam, kuras laika gaitā ir iespēja iegūt personiskās vērtības samazināšanos, un tikai tad, vēlāk dzīvē, pastāv lielāks risks, ka tas var novest līdz nabadzībai. Šāda situācija var notikt arī karjeras pārtraukuma dēļ, kad cilvēks ar invaliditāti nespēj atrast vēlamo darba piedāvājumu, kā arī ilgstošas nenodarbinātības gadījumā. Šos aspektus var uzskatīt par lieliem draudiem, pamatojoties uz Latvijā esošajiem datiem, kas skar cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību.

CBM (Starptautiska kristiešu attīstības organizācija) 2013.gada “Nabadzības un invaliditātes cikls” (*The cycle of poverty and disability*) rakstā skaidro, kas ir nabadzības un invaliditātes cikls. Invaliditāte bieži vien spēj pastiprināt nabadzību un otrādi. Šis pastāvīgais cikls turpina atstumt cilvēkus ar invaliditāti, kuri ir pakļauti nabadzībai (CBM, 2013, p. 1). Bieži nabadzīgākajās valstīs, cilvēki ar invaliditāti tiek izslēgti no izglītības, no darba iespējām vai ar to saistītām apmācībām, no rehabilitācijas un veselības aprūpes iespējām negatīvas attieksmes un citu šķēršļu dēļ, tādēļ ir pakļauti lielākam nabadzības riskam invaliditātes dēļ. Un miljoniem cilvēku, kas dzīvo nabadzībā, ir pakļauti lielākam invaliditātes riskam. Cēlonis tam var būt: netīrs ūdens, nepietiekams uzturs un nedroši darba apstākļi. Tiek pieņemts, ka šie ir tie kritēriji, kas izraisa nabadzības un invaliditātes ciklu (CBM, 2013, p. 1).

No tā var secināt, ka invaliditāte un nabadzība ir cieši kopā pastāvošas lietas. Šie apgalvojumi ir svarīgi, jo tie pamato, kādā veidā invaliditāte ir saistīta ar nabadzību. Atstumtība jeb diskriminācija – viens no kritērijiem, ka var novest līdz nabadzībai. Un ja šo problēmu apskata dziļākā kontekstā, var nojaust, ka atstumtība, ar kuru var saskarties nodarbinātībā, var novest pie nabadzības, kas daļēji var kalpot par argumentu tam, kādēļ Latvijā nenodarbināto cilvēku ar invaliditāti ir daudz vairāk nekā nodarbināto.

Nabadzības un invaliditātes ciešo saikni apstiprina invaliditātes un tās attīstības konsultante, Loraina Vaplinga (*Lorraine Wapling*), kura 2010.gada “Invaliditāte un nabadzība” (*Disability and poverty*) rakstā ziņo, ka invalīdiem ir vienādas problēmas kā nabadzīgajiem, kuriem nav invaliditātes, lai gan tos nabadzība skar daudz intensīvāk. Attieksmes un strukturālie šķēršļi ierobežo viņu iespējas izkļūt no nabadzības. Pastāv spēcīgs invaliditātes un hroniskas nabadzības cikls - tie, kuri ir nabadzīgi, tiem piemīt tieksme kļūt par invalīdiem noteikto apstākļu dēļ, savukārt invalīdiem piemīt liela tieksme nokļūt nabadzībā (Wapling, 2010, p. 1). Vairākumam, bērniem un pieaugušajiem ar invaliditāti,

izredzes iet uz skolu, strādāt, baudīt ģimenes dzīvi un piedalīties vienlīdzīgi sabiedriskajā dzīvē, ir stingri ierobežotas - ne pastāvošo traucējumu dēļ, bet attieksmes un diskriminācijas dēļ, ar ko saskaras kopienās. (Wapling, 2010, p. 1).

Šie izteikumi ir ļoti būtiski, jo tie atspoguļo nabadzības, invaliditātes un diskriminācijas kopsakarību, kur tiek pausts par diskrimināciju, sasaistot to ar invaliditātes – nabadzības ciklu. Dažas cilvēku grupas var tikt pakļautas neaizskaramībai un tās riskam. Cilvēkiem ar invaliditāti ir grūtības iekļauties sabiedriskajos procesos, sākt strādāt vai piedalīties citos sabiedriskajos procesos. Var rasties bailes. Bailes izraisa iespējamā diskriminācija. Diskriminācija nodarbinātībā var izpausties kā traucējumu dēļ, tā arī sabiedrībā radušos stereotipu dēļ. Bailes no diskriminācijas var novest cilvēku ar invaliditāti bezdarba stāvoklī.

Nabadzība ietver sevī finansiālas grūtības, kas draud nenodarbinātajam. Loraina Vaplinga (*Lorraine Wapling*) piebilst, ka invalīdiem, kuri ir liegta formālā izglītība, laika gaitā saskaras ar grūtībām iegūt darbu, piekļūt sabiedriskajiem pakalpojumiem vai piedalīties sabiedrības attīstībā, tādējādi nodalot tos no sabiedrības un padarot tos atkarīgus no citu atbalsta (Wapling, 2010, p. 1). Šīs un neskaitāmas citas barjeras, un diskriminācija, var būt par cēloni tam, kādēļ realitātē cilvēki ar invaliditāti saskaras ar nodarbinātības problēmām.

4. NEAIZSARGĀTĪBAS INTERPRETĀCIJA

Šajā nodaļā tiks aprakstītas divas teorijas, kuras savā starpā ir netieši saistītas. Tās ir “riskā - neaizsargātības teorija” un “kritiskās invaliditātes teorija: sociālais modelis”. Abu teoriju kopējā ideja ir tā, ka cilvēks ar invaliditāti ir uzskatāms par neaizsargātu invaliditātes dēļ.

4.1. Riska - neaizsargātības teorija

Cilvēki ar invaliditāti tiek bieži saistīti ar neaizsargātību, jo sabiedrības pienākums ir iekļaut tos sabiedriskajos dzīves procesos, bet bieži tam rodas blakusefekti, piemēram, diskriminācija, kuras rezultātā veiksmīga iekļaušana cieš neveiksmi. Neaizsargātības teorija (*Vulnerability theory*) norāda uz riskiem, ar kuriem var saskarties laika gaitā. Ar šīs teorijas palīdzību tiks analizēta riska nozīme, kura var parādīties nodarbinātībā.

Neaizsargātības definējums var tikt interpretēts arī kā mazaizsargātība vai ievainojamība. Autore izvēlas neaizsargātības definējuma lietojumu, jo tas, pēc autores domām, visprecīzāk raksturo cilvēku ar redzes traucējumiem sociālo stāvokli sabiedrībā, kā arī sabiedrības pieņemto uzskatu attēlojumu.

Vašingtonas Universitātes asociētais pētniecības dekāns, Nina Kohna (*Nina A. Kohn*), 2014.gada “Neaizsargātības teorija un valdības loma” (*Vulnerability theory and the role of government*) rakstā ziņo, ka "neaizsargātības teorija" ir kļuvusi par ietekmīgu un spēcīgu jaunu kritiku formālai vienlīdzībai un kā alternatīva sistēma, lai izprastu patstāvīgu līdztiesību. Tā ierosina, ka neaizsargātība ir raksturīga cilvēka stāvoklim, un ka līdz ar to valdības ir atbildīgas, nodrošinot, ka visi cilvēki iegūst vienlīdzīgu piekļuvi sabiedrības institūcijām (Kohn, 2014, p.3). Centrālā neaizsargātības teorijas tēze ir, ka visi cilvēki ir neaizsargāti un pakļauti atkarībai (hroniskai un epizodiskai), un tāpēc valstij ir pienākums samazināt un kompensēt šo ievainojamību (Kohn, 2014, p.5).

Cilvēki ar invaliditāti ir neaizsargāta grupa, kura noteiktos gadījumos nodarbinātībā pilda minoritātes lomu. Ievainojamība, ar ko tie var saskarties, var būt diskriminācija. Lai vai kā, visiem darbiniekiem ir jānodrošina vienlīdzīga pieeja, tai skaitā cilvēkiem ar redzes traucējumiem. Par to Nina Kohna (*Nina A. Kohn*) piebilst, ka valstij ir jānodrošina

vienlīdzīga pieeja "sabiedrības institūcijām, piemēram, veselības aprūpei, nodarbinātībai un drošības jomām (Kohn, 2014, p.5).

Tāpat neaizsargātībai ir arī cieša sakarība ar riska pazīmēm, kur Ph.D. antropoloģijā, Sapams Ranabirs Singhs (*Sapam Ranabir Singh*), tehniskais vadītājs, Mohamads Reza Egdami (*Mohammad Reza Eghdami*), un asociētais profesors, Sarbjuts Singhs (*Sarbjeet Singh*) 2014.gada "Sociālās neaizsargātības koncepts: Katastrofu perspektīvu pārskats" (*The Concept of social vulnerability: a review from disasters perspectives*) rakstā norāda, ka neaizsargātību var definēt kā iekšēju objekta vai sistēmas riska faktoru, kas tiek pakļauts bīstamībai, riskam tikt ietekmētam, vai bojājumiem. Citiem vārdiem sakot, ievainojamība ir fizisko, ekonomisko, politisko pušu ietekme uz kopienu (Singh, Eghdami & Singh, 2014, p.71). Cilvēki ar invaliditāti nodarbinātībā ir tā grupa, kas tiek pakļauti diskriminācijas riskam. Tie ir ievainojami, un pret tiem ir jāizturas īpaši rūpīgi, tā kā tie tiek iekļauti neaizsargātības kategorijā, kā neaizsargātā grupa.

Neaizsargātība var arī ietvert atsevišķu apstākļu nepielāgošanu atsevišķām vajadzībām, kas arī palielina riska izpausmi, kas izpaužas kā indivīda pastiprinātas bažas pret apkārt pastāvošajiem apstākļiem. Sapams Ranabirs Singhs (*Sapam Ranabir Singh*), Mohamads Reza Egdami (*Mohammad Reza Eghdami*) un Sarbjuts Singhs (*Sarbjeet Singh*) par to raksta, ka nepieejamība resursiem, piemēram, informācijai, zināšanām, tehnoloģijām, kā arī ierobežota piekļuve politiskajai varai, tie arī ir faktori, kas ietekmē neaizsargātību (Singh, Eghdami & Singh, 2014, p.78).

Apkopojot visu augstāk minēto informāciju par neaizsargātību, var secināt, ka tā veicina risku, kas sākotnēji rodas objekta iekšienē. To var sasaitīt ar cilvēka ar invaliditāti iekšējām bažām par diskrimināciju nodarbinātībā. Cilvēki ar invaliditāti ir neaizsargāta grupa, pret kuru ir jāattiecas ar uzmanību, neradot tai neatbilstošus apstākļus, piemēram, darba vidē, bet gan integrējot tos.

Neaizsargātības teorija ir kā alternatīva, kas var palīdzēt izprast līdztiesību. Teorijas centrālā tēze ir tā, ka cilvēki ar invaliditāti ir pakļauti neaizsargātībai un tās riskam. Pētījuma ietvaros neaizsargātībai ir pakļauti cilvēki ar invaliditāti, kuriem ir redzes traucējumi, atšķirīgo īpašību dēļ, kas tiem piemīt, jo tie sākotnēji ir savādāki nekā, piemēram, cilvēki, kuriem nav redzes traucējumu. Situācijas problemātikas izpratnei šī teorija kalpo par ieskatu

cilvēka ar invaliditāti ikdienas psiholoģiskajā ainā, kas tālāk aprakstīta “Kritiskās invaliditātes teorijas” apakšnodaļā.

4.2. Kritiskā invaliditātes teorija: sociālais modelis

Integrācijas un diskriminācijas problēmas var tikt novērotas arī ar kritiskās invaliditātes teorijas palīdzību. Kritiskajā invaliditātes modelī tiek pieņemts, ka invaliditāte uzskatāma par traucējumu, kas sastāv no diviem faktoriem:

- a) fiziskajiem vai garīgajiem traucējumiem;
- b) vides, ko veido sabiedrība (Samaha, 2007, p.2), kur invaliditāte nodrošina izaicinājuma izjūtu, indivīdam reprezentējot savu ķermeni sabiedrībai (Siebers, 2001).

Šis modelis ļauj interesentam iepazīt invaliditāti no cita skatpunkta. Tā būtiskākā doma ir tā, ka traucējumi ir tie, kuru dēļ sabiedrība diskriminē. Nodala no pārējās sociālās grupas. Invaliditāte ir tā, kas cilvēkam piemīt, raksturīga īpatnība, kura pārsvarā ir sociāli konstruēta.

Zvērināts advokāts, Deivids L. Hoskings (David L. Hosking), 2008.gada “Kritiskā invaliditātes teorija” (*Critical disability theory*) rakstā ziņo, ka kritiskā invaliditātes teorija ir jauns teorētiskais pamats pētījumiem un analīzei, kas skar invaliditātes jautājumus (Hosking, 2008, p.1). Kritiskās invaliditātes teorijas centrā ir invaliditāte, kur tā salīdzina liberālisma normas un vērtības, aktualizējot tās invalīdu ikdienā (Hosking, 2008, p.5). Tāpat kritiskā invaliditātes teorija identificē septiņus elementus: invaliditātes sociālo modeli, daudzpusība un tās novērtējums, tiesības, invaliditātes balsis, valoda un transformācija politikā (Hosking, 2008, p.5).

Pētījumā tiek vairāk vērsta uzmanība uz sociālo modeli. Tas ir balstīts trīs principiem.

- Invaliditāte ir sociāla konstrukcija, nevis nenovēršamas traucējumu sekas;
- Invaliditāti vislabāk raksturo kā - sarežģītas kopsakarības starp traucējumiem, individuālo reakciju uz traucējumiem ar sociālo vidi;
- Sociālās problēmas, ar ko saskaras cilvēki ar invaliditāti, izraisa fiziskā, institucionālā un sociālā vide, kas nespēj apmierināt cilvēka vajadzības, jo neatbilst sociālajām normām (Hosking, 2008, p.7).

Sociālais modelis vieno indivīda veselības traucējumus ar individuālajām īpatnībām un sociālo vidi (Samaha, 2007, p.1). Deivids L. Hoskings (*David L. Hosking*) atzīst, ka tomēr ir saskatāma sakarība starp medicīnisko modeli, kura mērķis ir izcelt traucējumus un sociālo modeli, kas pieņem un patiesi ciena cilvēkus ar invaliditāti, kā vienlīdzīgus, integrētus sabiedrības locekļus (Hosking, 2008, p.8).

Viena lieta ir tā, ka persona, piemēram, nav spējīga staigāt veselības traucējumu dēļ. Pavisam cita lieta ir tā, ka indivīdam nav iespējas iekļūt ēkā, jo arhitekts izvēlējās ēkā būvēt kāpnes nevis pārdomātu, visiem pielāgotu ieeju (Samaha, 2007, p.9). Šos dažādos sabiedrības izpausmes veidus mēģina skaidrot un analizēt ar sociālo invaliditātes modeli.

Lai gan sociālais modelis bija modernisma projekts, kas balstās uz marksisma pamatiem (Watson & Shakespeare, 2002, p.29), Veselības un labklājības institūta profesors, Nikolas Vatsons (*Nicholas Watson*), un sociologs, Toms Šekspīrs (*Tom Shakespeare*), izsakās, ka sociālo invaliditātes modeli raksturo precīzs sauklis – invaliditāte, ko nosaka sabiedrība nevis cilvēka veselības stāvoklis (Watson & Shakespeare, 2002, p.6). Daudzi cilvēki ar invaliditāti nevēlas redzēt sevi kā invalīdus, vai nu attiecinot to uz medicīnas modeli vai sociālo modeli (Watson & Shakespeare, 2002, p.20).

Vai nu politiskā ziņā, vai no medicīniskā skatpunkta raugoties, joprojām pastāv nevēlēšanās sevi identificēt kā invalīdu. Būt aktīvistam - vai kā geju pārstāvošajam, vai sievietei, vai invalīdam - ir kā izveidot sev zīmi par emblēmu par opozicionāru kultūru. Ko darīt tiem, kas vēlas būt parasti, ne savādāki, kā visi? (Watson & Shakespeare, 2002, p.20). Cilvēki ar invaliditāti ir tādi paši, kā citi sabiedrības locekļi. Diemžēl tiem bieži vien nākas saskarties ar grūtībām, kur tiem ir jāpierāda savas spējas un prasmes, lai citi sabiedrības locekļi piekristu un pieņemtu doto indivīdu savā kopienā.

Bez šaubām, katrs no traucējuma veidiem izpaužas savādāk indivīda dzīvē. Piemēram, redzami traucējumi var izsaukt piezīmes sociālajā vidē, savukārt neredzami var tikt nepamanīti. Daži traucējumi ir statistiski, citi ir epizodiski vai deģeneratīvi. Daži galvenokārt ietekmē izskatu, citi ierobežo darbību. Visām šīm atšķirībām ir spilgta ietekme gan uz individuālo, gan uz psiholoģisko līmeni. Tas nav arguments, kas skaidro dalījumu starp invaliditātēm, atsaucoties tikai uz klīnisko diagnozi. Tā ir apziņa, ka dažādie traucējumu grupējumi, to funkcionālo ietekmes dēļ, atstāj dažādas individuālās un sociālās sekas indivīda dzīvē (Watson & Shakespeare, 2002, p.12). Apgalvojums, ka “visiem ir

traucējumi”, ne "cilvēki-invalīdi", ir tālākejošs un daudz svarīgāks cilvēka turpmākajā dzīves pieredzē (Watson & Shakespeare, 2002, p.29).

Kritiskās invaliditātes teorijas mērķis ir informēt sabiedrību, ka pastāv arī medicīniskais modelis, kurš uzsvēr indivīda atšķirīgumu sabiedrībā tam piemītošo traucējumu dēļ. Savukārt sociālais invaliditātes modelis vislabāk raksturo pētāmo problēmu, kur cilvēks ar invaliditāti tiek visbiežāk uztverts par atšķirīgu sabiedrības skatījumā.

Nodaļa “Kritiskā invaliditātes teorija: sociālais modelis” tika aprakstīta par kritiskās invaliditātes teorijas īpatnībām, kur tika konkretizēta sociālā invaliditātes modeļa izpausme. Šī modeļa izpratne darbā ir jo īpaši nozīmīga, jo tā nodod lasītājam informāciju par to, ka visbiežāk cilvēks ar invaliditāti tiek uztverts par atšķirīgu sabiedrībā sākotnēji pieņemto uzskatu dēļ.

METODOLOĢIJA

Ietverot pētījuma gaitu, autore izmanto, gan teorētisko, gan empīrisko informācijas analīzes metodi. Empīriskā pētījumā tiek izmantota kvalitatīvā pieeja. Lai sasniegtu pētījuma mērķi, kas ir izpētīt netiešās diskriminācijas risku cilvēku ar redzes traucējumiem nodarbinātībā, tika veiktas daļēji strukturētas intervijas ar darba devējiem un personām, kuriem ir redzes traucējumi un invaliditāte. Datu analīzē tika izmantota kvalitatīvā kontentanalīze, balstoties uz kritiskās invaliditātes teorijas sociālo modeli, riska - neaizsargātības teoriju un Gērija Bekera diskriminācijas modeli.

Par kvalitatīvās metodes nozīmīgumu Ziemeļaustrumu universitātes koledžas: datoru un informācijas zinātnes (Northeastern University College of Computer and Information Science) 2006.gada izdevumā “Kvalitatīvās pētniecības metodes: datu vākšana” (*Qualitative research methods: a data collector's field guide*) teikts, ka kvalitatīvā pētījuma metode ir īpaši efektīva, kad to izmanto kulturāli specifiskas informācijas apkopošanā par vērtībām, viedokļiem, uzvedībām, kā arī noteiktu iedzīvotāju sociālo kontekstu analīzē (Northeastern University, 2006, p.1). Kvalitatīvo pētījumu stiprā puse ir tā, ka tā spēj nodot kompleksus teksta aprakstu nozīmi par to, kā konkrētā cilvēku kategorija uztver doto pētījuma jautājumu. Šī pētniecības metode sniedz informāciju par konkrēto jautājumu no “cilvēciskā” skatpunkta. Informācijas nesējs šajā gadījumā var būt uzvedība, uzskati, viedokļi, emocijas, un noteiktas attiecības ar apkārtējiem (Northeastern University, 2006, p.1).

Pētījumā ietvertā teorētiskā informācija kalpo par analīzes metodi, kura ietver literatūras pārskatu par analizējamo tematu. Analīzē ietverti riska – neaizsargātības teorija, Gērija Bekera (Gary Becker, 1957) diskriminācijas teorija un kritiskās invaliditātes teorija: invaliditātes sociālais modelis.

Sociālās invaliditātes modelis pētījumā palīdz nošķirt cilvēka un traucējumu nozīmi. Ar modeļa palīdzību tiek pamatots, ka invaliditāti nosaka sabiedrība, kur invaliditāte rada šķēršļus, kurus sākotnēji veido – sabiedrība. Asociētais profesors, K. Raghava Reddi (C. Raghava Reddy), par to 2011.gada izdevumā “No traucējumiem līdz invaliditātei un tālāk: kritiskie pētījumi invaliditātes studijās” (*From impairment to disability and beyond: critical explorations in disability studies*) raksta, ka personu nevar saukt par invalīdu. Sakot, ka

cilvēks ir ar invaliditāti, nozīmē šķēršļus, kas tiek noteikti viņam/viņai atrodoties noteiktajā kopienā. Šķēršļi, kurus daļēji arī rada cilvēka traucējumi (Reddy, 2011, p.289).

Savukārt par diskriminācijas teoriju, kas arī tiek izmantota pētījumā, Ostravas Tehniskās universitātes (Technická univerzita Ostrava) vecākā pētniece, Mariola Pitļikova (Mariola Pytliková), 2015.gada rakstā par “Diskrimināciju” (*Discrimination*) min, ka diskriminācijā, kur darba devējs ir kā daļa no diskriminācijas modeļa (Becker, 1957), tā skaidro, ka, ja darba devēja ādas krāsa, piemēram, ir balta, darba devējam aizspriedumi rastos pret darbinieku, kura ādas krāsa ir tumša. To var izskaidrot ar to, ka, nodarbinot tumšas ādas krāsas darbiniekus, tā izmaksas būs dārgākas, tā kā tā ir minoritāte, kas nav vēlama darba vidē (Pytliková, 2015, p.4). Līdzīga situācija ir sastopama darba vidē. Ja darba devējam ir nepieciešamība atbilstoši pielāgot darba vidi, piemēram, cilvēka ar redzes traucējumiem vajadzībām, darba devējs visdrīzāk atteiksies to darīt, tā kā būs jāveic dārgākas izmaksas, ko visbiežāk darba devējs neplāno veikt.

Mariola Pitļikova (Mariola Pytliková) piebilst, ka kvalitatīvās metodes parasti ir elastīgāki - tas ir, tas piedāvā lielāku spontanitāti un pielāgošanu mijiedarbību starp pētnieks un pētījuma dalībnieku. Intervijās bieži tiek uzdoti atvērtie jautājumi, kuri ne vienmēr tiek formulēti tādā pašā veidā ar katru intervijas dalībnieku. Izmantojot atvērtos jautājumus, informanti var brīvi atbildēt, izmantojot sev ērtu leksiku. Šīs atbildes mēdz būt sarežģītākas nekā vienkāršas "jā" vai "nē" tipa atbildes (Pytliková, 2015, p.4).

Intervijā izmantotie jautājumi tika veidoti pēc daļēji strukturēto interviju principa. Autorei jau ir priekšzināšanas par cilvēkiem ar redzes traucējumiem nodarbinātībā, kā arī par iespējamajiem riskiem, ar ko tie var saskarties darba vidē, skarot netiešo diskrimināciju. Ar intervijas metodi mērķis ir uzzināt respondentu pieredzi un viedokli. Šajā gadījumā daļēji strukturētās intervijas vislabāk spēj atspoguļot izmantotās intervijas struktūru.

Datu vākšana, kā daļēji strukturēta intervija, ietver daļēju iepriekš sagatavotu plānu, uz kuru tiek vērsta uzmanība pētījuma gaitā (Blandford, 2013, p.3), kurdaļēji strukturētas intervijas princips ir piedāvāt intervējamajam konkrētus temata jautājumus. Tiem ir jābūt rūpīgi izstrādātiem. Intervijas laikā ir būtiski uzzināt informanta idejas un viedokli par konkrēto tematu, nevis ļaut intervējamajam virzīt intervijas gaitu, nonākot līdz aizspriedumainam tematam (Zorn, 2003, p.1).

Intervējamajam vispirms ir jāsniedz pārskatu par savu mērķi, intervijas datu izmantojamību, kā arī iespēju par aizsargātu konfidencialitāti un anonimitāti. Pirms intervijas arī ir būtiski precizēt, vienoties ar informantu, vai ir iespējams veikt jebkādas ierakstus intervijas laikā (Zorn, 2003, p.1).

Intervijas tika ierakstītas diktofonā, kuru rezultatīvais atspoguļojums tiks interpretēts transkriptā. Lai no transkriptā iegūtajām atbildēm veiktu secinājumus, tiek izmantota kontentanalīze. Ar kontentanalīzes palīdzību tiek rastas atbildes uz sākotnēji pētījumā uzdotajiem pētnieciskajiem jautājumiem.

Oslo Universitātes profesors, Jans Čžans (Yan Zhang), un Ziemeļkarolīnas universitātes profesore Čapelhilā (University of North Carolina at Chapel Hill), Barbara M. Vildemuta (Barbara M. Wildemuth), precizē 2008.gada rakstā “Kvalitatīva satura analīze” (*Qualitative analysis of content*), ka kvalitatīvā pētījuma kontentanalīze akcentē integrētu runas / transkriptu skatījumu un to īpašos kontekstus. Kontentanalīze palīdz iegūt objektīvu saturu no transkriptiem. Izskata to nozīmi, kas var būt noderīgs konkrētā kontekstā. Šī analīzes metode ļauj pētniekiem izprast sociālo realitāti subjektīvi pētnieciskā veidā (Zhang & Wildemuth, 2008, p.1).

Kontentanalīze ir nozīmīga, jo tā pievērš uzmanību tēmām, kas ilustrē parādību nozīmju klāstu, nevis statistikas nozīmi konkrētajos kontekstos vai jēdzienos (Zhang & Wildemuth, 2008, p.2). Ne mazāk nozīmīgi ir precizēt analīzes metodes detaļas, kur pārsvarā dominē konvencionālā kontentanalīze (*conventional content analysis*), lai gan ir arī vērstās kontentanalīzes (*directed content analysis*) nianšes.

Darbā tiek izmantota konvencionālā kontentanalīze, kura parasti tiek izmantota, lai aprakstītu fenomenu. Šis dizaina veids ir lietderīgs, ja esošā teorija vai pētniecības literatūra par fenomenu ir ierobežota. Konvencionālās pieejas satura analīzes priekšrocība ir iegūt tiešu informāciju no pētījuma dalībniekiem, nepievienojot aizspriedumainas kategorijas vai teorētiskās perspektīvas. Ieskatam un salīdzinājumam vietām tiek izmantota arī vērstā kontentanalīze, kura apgalvo, ka dažreiz esošā teorija vai pirms-izpētes informācija par parādību, varētu iegūt vērtību, ja tiktu tālāk papildināta (Hsieh & Shannon, 2005). Ar šīs metodes palīdzību tiks vairāk analizēts respondentu viedoklis par doto tematu un mazāk tās sasaiste ar teoriju, lai gan viedokļu dažādība kalpos par papildinājumu sākotnēji izvirzītajai teorētiskajai bāzei.

Pētījuma metodes pielietojamība saistībā ar informantiem

Intervijas tika veiktas Rīgas pilsētā. Tika veiktas piecas intervijas ar darba devējiem no dažādām nozarēm: medicīna, tirdzniecība, izglītība, informācijas tehnoloģijas (ofisā strādājoši) un būvniecības sektora pārvaldošie, kā arī piecas intervijas ar cilvēkiem ar redzes traucējumiem, kuriem ir invaliditāte, kuri ir sociāli aktīvi, darbaspējas vecumā un bijuši nodarbināti.

Darba devēji tika izvēlēti no dažādām nozarēm, lai pētījuma tālākajā gaitā objektīvi vērtēt šobrīd esošo situāciju nodarbinātībā. Nozaru dažādība nodrošina objektivitāti viedokļos, kur katrs informanta subjektīvais viedoklis tiek ņemts vērā individuāli.

Darba devējiem tika nodrošināta sākotnēja anonimitāte, kura ļauj izpausties “*vairāk*”, tādējādi sevi neaprobežojot viedokļa izvēlē. Konfidencialitāte tiek ievērota pēc iepriekšējas darba devēju prasības.

Cilvēki ar redzes traucējumiem, kuriem ir invaliditāte, tika izvēlēti pēc pieejamības principa. Tie ir cilvēki, kas autorei ir iepriekš piekrituši intervijai, balstoties uz saņemto informāciju par pētījuma tematu, norisi un tā mērķi.

Kā pētījuma metode tika izmantota kvalitatīva pētījuma metode, bet kā tās instruments – intervija. Intervijas iegūtie dati tika analizēti ar kvalitatīvās kontentanalīzes palīdzību.

Intervijas mērķi

Atbildēt uz pētnieciskajiem jautājumiem:

- Kā izpaužas netiešās diskriminācijas risks cilvēku ar redzes traucējumiem nodarbinātībā?
- Kādi ir pašreizējie faktori, kas veido netiešās diskriminācijas risku nodarbinātībā?

Respondentu atlase

Cilvēki ar redzes traucējumiem tika izvēlēti balstoties uz vēlmi piedalīties intervijā. Šie cilvēki bija autorei nosacīti zināmi, proti, ieteikti no paziņu loka un attāli zināmi cilvēki. Izvēlētie respondenti ir sociāli aktīvi, darbaspējas vecumā un ir bijuši nodarbināti.

Darba devēji tika autorei iepriekš attāli zināmi, kur divi no darba devējiem autorei tika iepriekš ieteikti.

Kopumā atrast cilvēkus, kuri būtu gatavi piekrist piedalīties intervijā, bija sarežģīti, jo vairākiem cilvēkiem pētījuma temats šķita pārāk sensitīvs, par kuru atteicās runāt. Tādēļ tika pētīts sašaurinātas kopienas loks – darba devēju un cilvēku ar redzes traucējumiem. Ņemot vērā, ka atrast atbilstošus darba devējus, kuri būtu gatavi piekrist intervijai, bija grūti, tie tika izvēlēti no dažādām nozarēm, viedokļu analīzes objektivitātes dēļ.

Intervijas norises laiks

- Cilvēki ar redzes traucējumiem tika intervēti (individuāli) 2017.gada 23. un 25.janvārī, kā arī 2.februārī, 1. un 2.aprīlī.
- Darba devēju intervija norisinājās 2017.gada 23.janvārī, 2.februārī, 6.martā, 30. un 31.martā.

Intervijas organizācijas vieta

Cilvēku ar redzes traucējumiem intervija norisinājās Rīgas pilsētā. Ar vienu cilvēku ar redzes traucējumiem intervija notika Jelgavā. Visas intervijas notika iepriekš saskaņotā, tiem ērtā laikā un vietā. Ar diviem cilvēkiem ar redzes traucējumiem tikšanās tika norunāta to dzīvesvietā, jo tiem tā šķita kā ērtākā vieta intervijas norisei. Trīs informanti tika intervēti vienā no Rīgas centrā esošajām kafejnīcām.

Savukārt ar darba devējiem intervijas galvenokārt norisinājās to darbavietās, to pamatojot, kā tiem vienīgo iespējamo vietu, kur tos var sastapt un “izbrīvēt” laiku intervijai. Ar vienu no darba devējiem (būvniecības sektora) intervija norisinājās līdzīgos apstākļos, kā ar cilvēku ar redzes traucējumiem – neformālā vidē, vienā no Rīgas centrā esošajām kafejnīcām.

Neskatoties uz vairākiem darbiem, kurus darba devējiem nepieciešams veikt ikdienā un dažkārt atlikto intervijas datumu, darba devēji atvēlēja laiku intervijai. Kopumā, nebija radušās jebkādas grūtības ar intervijas norises datuma un laika norunāšanu.

Visi informanti intervijā piedalījās labprātīgi un neizteica negatīvu kritiku par dalību tajā. Pēc autores domām, visas intervijas noritēja veiksmīgi.

Intervijas tika veiktas latviešu valodā, lai gan tika piedāvātas izvēles iespējas – krievu vai latviešu val. Daudzi informanti, kā darba devēji, tā cilvēki ar redzes traucējumiem, lai gan to dzimtā valoda bija krievu val., izvēlējās runāt latviešu val. Visbiežāk dzirdētais pamatojums, kādēļ tika izvēlēta tieši šī valoda – “tā ir valsts valoda”. Lai vai kā, netika izteikta vēlme pāriet uz kādu tiem ērtāku valodu.

Intervijas rezultāti tika transkribēti, apkopoti un vēlāk - analizēti. Iegūtie dati tika analizēti ar kontentanalīzes metodes palīdzību, kur intervijās sniegtās atbildes tika sadalītas kategorijās.

Intervijas laikā tika ievērota informācijas konfidencialitāte un anonimitāte. Pirms iesaistes intervijā, respondenti tika informēti, ka tiem ir iespēja nenorādīt savu vārdu, tādējādi, slēpjot savu patieso identitāti. Tā nolūks bija veicināt intervijas dalībniekiem būt atsaucīgākiem un ieinteresētākiem iesaistīties intervijā. Intervijas dalībnieki tika informēti, ka, ja tiem kāds no jautājumiem šķiet pārāk sensitīvs, tie var atteikties jebkurā laikā no dalības intervijā.

Lauka darba gaita

Tika plānots veikt interviju ar gan cilvēkiem ar redzes traucējumiem, kam ir invaliditāte, gan ar darba devējiem no dažādām nozarēm. Pirms intervēt informantus, tika veikta pirmā pilotintervija, kura palīdzētu uzzināt, vai jautājumu secība un struktūra būtu saprotama intervējamajiem.

Pirmās pilotintervijas laikā radās grūtības, kas skāra atbilžu sniegšanas procesu. Atbildes tika sniegtas patiesākas un atvērtākas, ja radās iespēja neizpaust savu identitāti, proti vārdu un/vai dzimumu. Pēc pirmās pilotintervijas radās sarežģījumi ar respondentu atrašanu, tādēļ lielākoties tie ir autorei ieteikti cilvēki no paziņu loka. Tika mēģināta iespēja piedāvāt piedalīties intervijā pilnīgi svešiem cilvēkiem, bet tika saņemti vairāki atteikumi, pamatojot to, ka intervijas jautājumi ir pārāk sensitīvi un aizskaroši.

Informantiem tika nodrošināta anonimitāte, balstoties uz tiem iepriekš izteiktās vēlmes dēļ. Respondenti izvēlējās neatklāt savu vārdu, tā vietā aizstājot to ar kādu citu, tādēļ visi respondentu vārdi norādītajās intervijās ir mainīti.

Kā jau iepriekš tika metodoloģijā minēts, intervijas tika veidotas pēc daļēji strukturēta principa. Autorei ir sākotnējas priekšzināšanas par pētījuma tematu, konkrētāk – cilvēku ar

redzes traucējumiem nodarbinātību Latvijā un netiešās diskriminācijas iespējamajiem riskiem. Intervijas tika iesāktas ar aprakstu, par ko ir pētījums, tā mērķis, kas ir darba autore, kādēļ ir nepieciešams veikt interviju un kādiem mērķiem šīs atbildes tiks izmantotas. Jautājumu secība ar katru no respondentiem atšķīrās atkarībā no sarunas gaitas.

Interviju dalībnieku apraksts

Cilvēki ar invaliditāti, kuriem ir redzes traucējumi (invaliditāte iegūta kopš dzimšanas):

- Santa. 23 gadi. Šobrīd mācās augstskolā. Redzes traucējuma veids: šķielēšana.
- Vitālijs. 20 gadi. Šobrīd strādā kafejnīcā un mācās tehnikumā. Redzes traucējuma veids: šķielēšana.
- Anna. 24 gadi. Strādā zvanu centrā. Redzes traucējuma veids: šķielēšana un vienai acij nav tīklenes.
- Miks. 32 gadi. Strādā par pārdošanas menedžeri. Redzes traucējuma veids: krāsu redzes trūkums.
- Dina. 28 gadi. Šobrīd strādā veikalā. Redzes traucējuma veids: jauktais astigmātisms.

Piezīme: Intervijas laikā Dina izvairījās konkretizēt invaliditātes traucējuma veidu, savukārt pēc intervijas atklāja, ka visdrīzāk tai ir iedzimts astigmātisms, kuru diemžēl nevar koriģēt ar briļļu palīdzību, tādēļ invaliditāte praktiski tika piešķirta kopš dzimšanas, lai gan faktisko invaliditātes piešķiršanas laiku Dinai ir grūti minēt.

Darba devēji no sekojošām nozarēm: medicīna, tirdzniecība, izglītība, informācijas tehnoloģijas (ofisā strādājoši) un būvniecības sektora pārvaldošie.:

- Lilija. 47 gadi. Pārstāv medicīnas nozari – galvenais ārsts.
- Ģirts. 40 gadi. Pārstāv tirdzniecības nozari – veikala vadītājs.
- Justīne. 52 gadi. Pārstāv izglītības nozari – direktora vietnieks mācību darbā.
- Māris. 39 gadi. Pārstāv informācijas tehnoloģiju nozari - nodaļas vadītājs.
- Arnis. 54 gadi. Pārstāv būvniecības sektora nozari - būvdarbu vadītājs.

Datu analīzes secība

Tālāk sekos empīriskā pētījuma rezultātu nodaļa, kura tika sadalīta divās daļās. Katra no nodaļām sniedz atbildes uz vienu no pētījumā sākotnēji izvirzītajiem jautājumiem, kuri ir:

1. Kā izpaužas netiešās diskriminācijas risks cilvēku ar redzes traucējumiem nodarbinātībā?
2. Kādi ir pašreizējie faktori, kas veido netiešās diskriminācijas risku nodarbinātībā?

Lai sasniegtu bakalaura darbā sākotnēji izvirzīto mērķi, kas ir izpētīt netiešās diskriminācijas risku cilvēku ar redzes traucējumiem nodarbinātībā, intervijās izanalizētie faktori tika sadalīti kategorijās atbilstoši pētnieciskajiem jautājumiem sekojošās nodaļās:

- Izpratne par diskrimināciju un tās risku nodarbinātībā;
- Pielāgotas darba vides trūkums un nepieciešamība;
- Darba devēju neizpratne par cilvēku ar redzes invaliditāti darba spējām;
- Vizuālais tēls kā prioritāte nodarbinātībā un
- Darba vakance cilvēkiem ar redzes traucējumiem

Šīs sadaļas kalpos par pētniecisko jautājumu atbilžu interpretācijām.

DISKRIMINĀCIJAS RISKĀ ANALĪZE RESPONDENTU SKATĪJUMĀ

Šajā nodaļā tiek sniegtas atbildes uz pētniecisko jautājumu, kas ir - Kā izpaužas netiešās diskriminācijas risks cilvēku ar redzes traucējumiem nodarbinātībā?

Lai sasniegtu izvirzīto mērķi nodaļā tika ietvertas apakšnodaļas, kas ir

- Izpratne par diskrimināciju un tās risku nodarbinātībā;
- Darba devēju neizpratne par cilvēku ar redzes invaliditāti darba spējām

Ar pētnieciskā jautājuma palīdzību tika iegūtas kategorijas: neiekļaušana, izslēgšana vai nelīdzvērtīgas attieksmes izpausme, mazkvalificēto darbu trūkums, emigrācija, gaumes izjūta, kolēģu sapratnes trūkums. No teorētiskā ietvara tika izmantota neaizsargātības teorija un Gērija Bekera diskriminācijas modelis. Teorijas papildina intervijas analīzes interpretāciju, veidojot to lasītājam pieejamāku. Iegūtie dati tika analizēti, izmantojot kvalitatīvo kontentanalīzi.

Cilvēku ar redzes invaliditāti un darba devēju sniegtās atbildes tika apkopotas. Šādā veidā tiek vislabāk iegūts priekšstats par vienu no pētījumā izvirzītajiem jautājumiem.

Izpratne par diskrimināciju un tās risku nodarbinātībā

Diskriminācija nodarbinātībā var izpausties kā traucējumu dēļ, tā arī sabiedrībā radušos stereotipu dēļ. Tā ir negatīva attieksme, kura var izraisīt neprognozējamu reakciju sabiedrībā. Sākotnēji izraisītā diskriminācija var skart nodarbinātību. Tās rezultātā, indivīds pakļauj sevi bezdarba riskam, kas var psiholoģiski ietekmēt indivīda turpmāko dzīves posmu.

Lai par to objektīvi spriestu, sākotnēji ir vērts uzzināt, ko par to domā darba devēji, kas ir diskriminācija, kādas ir to pārdomas par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību Latvijā, iespējamais risks, ar ko var saskarties cilvēks ar redzes traucējumiem nodarbinātībā un, kas būtu jāuzlabo, jāmaina, lai palielinātu cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības skaitu. Objektīvatītei tika izprasti arī cilvēku ar redzes traucējumiem domas, kuriem ir invaliditāte: pārdomas par nodarbinātību Latvijā, diskriminācijas risku, saskarsmi ar diskrimināciju nodarbinātībā, attieksmi pret diskrimināciju kopumā, kā arī, kas būtu jāveic, lai palielinātu cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības skaitu.

Iegūtās kategorijas liecina, ka darba devēji uzskata, ka diskriminācija ir **neiekļaušana, izslēgšana** vai **nelīdzvērtīgas attieksmes** izpausme. Justīne, kurai ir divdesmit gadu pieredze mācību darbā, par to izsakās, ka attiecībā pret darbu *“diskriminācija, ja kādam cilvēkam noteiktu iemeslu dēļ netiek dota iespēja sevi pašapliecināt”, “diskriminācija var būt visvisāda”*. Arnis, balstoties uz savu piecpadsmit gadu pieredzi vadošajā amatā, kā būvdarbu vadītājs, konstatē, ka diskriminācija ir novērojama tad, kad *“attiecas savādāk nekā pret pārējiem”*. Šī attieksme, kā izsakās Lilija, kura jau desmit gadus strādā kā galvenais ārsts, piebilst, ka tā ir *“negatīvas attieksmes kā verbāla, tā neverbāla izpausme”*. Savukārt, nodarbinātībā, pēc Ģirta domām, kurš līdzīgu laika periodu, kā Lilija strādā vadošajā amatā, no sava veikala vadītāja skatpunkta vērtē, ka *“diskriminācija, kad “neņem” cilvēkus tādus, kuri savādāk izskatās”*. No tā var secināt, ka darba devējiem ir izpratne par diskriminācijas negatīvajiem aspektiem.

Izvērtējot darba devēju sniegtās atbildes jautājumā par diskrimināciju, ne mazāk svarīgas ir to pārdomas par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību Latvijā. Diskriminācija ir nepamatoti atšķirīga attieksme pret dažādām grupām, arī personām ar invaliditāti, kas arī atklājas respondentu viedokļos. Darba devēji cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību Latvijā vērtē kā **nepietiekamu**, kur invaliditāte saistīta ar **nelīdzvērtīgu attieksmi**. Justīne nodarbinātību vērtē kā nepietiekamu saistot to ar likumu, ka *“tā ir nepietiekama. Noteikti. Netiek dotas iespējas. Nevēlās “ņemt” darbā, tāpēc ka likums vēsta par to, ka pēc tam viņu nevar atlaist”*. Likuma nozīmīgumu attiecībā pret darba devēju nevēlēšanos pieņemt darbā cilvēkus ar invaliditāti piemin arī Ģirts, ka *“Latvijā “neņem” cilvēkus ar invaliditāti strādāt, cenšās “neņemt” darbā, jo pēc tam no viņiem nekā nevar atbrīvoties, bet viņš nespēj strādāt vai nu nesaprot kaut ko, bet viņš ir invalīds, viņu nevar atlaist”*. Pēc viņa uzskatiem, cilvēkiem ar invaliditāti darbs ir jāmeklē kaut kur citur, jo cilvēku bez jebkādiem veselības traucējumiem ir vieglāk atlaist no darba, savukārt cilvēku ar redzes traucējumiem *“gandrīz kā nekā”*. Pārējiem darba devējiem, kā Mārim, tā arī Lilijai bija līdzīgi viedokļi šajā jautājumā, ka nav daudz cilvēku ar invaliditāti, kuri būtu nodarbināti. Māris balstījās uz savu darba pieredzi, ka *“neuzskatu, ka dati būtu spīdoši, ja jau arī pats neesmu saticis nevienu savas darba pieredzes laikā”*. Ņemot vērā iepriekš minētos uzskatus, Lilija uzskata, ka faktiski darba devēji nevēlas pieņemt darbā cilvēkus ar invaliditāti to invaliditātes dēļ. Lilija piemin, ka savā ārsta praksē tika sastapti vairāki pacienti, kuri ir teikuši, ka *“nekur nestrādā”*.

Tā nu ir sanācis, ka pēc darba intervijas neatzvana”. Rezumējot sniegtās atbildes, darba devēji ir informēti par nepietiekami nodarbināto cilvēku ar invaliditāti skaitu. Arī paši darba devēji apzinās, ka ar šādu personu darba devēji nelabprāt dibina darba attiecības. Salīdzinājumam, ir vērts apskatīt, ko par šo jautājumu domā cilvēki, kuriem ir redzes traucējumi un invaliditāte.

Cilvēki ar redzes traucējumiem, kuriem ir invaliditāte līdzīgi kā darba devēji cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību Latvijā vērtē, kā sliktu, kur nodarbinātības rādītāji ir ļoti zemi. Par cēloņiem tiek minētas **segregācijas** problēmas sabiedrībā un **mazkvalificēto darbu trūkums**. Kā risinājums tiek minēta – **emigrācija**. Santa, kura šobrīd mācās augstskolā, balstoties uz asistenta darba pieredzi, nodarbinātību vērtē negatīvi, uzsverot, ka bezdarbnieku ir ļoti daudz. Pie tā Santa vaino sabiedrību, ka *“pie tā jau vainīga tauta. Atvainojiet, kāda esmu, tāda esmu, un tādēļ man nav jāstrādā? Absurds”*. Anna, kura šobrīd strādā zvanu centrā, arī uzskata, ka nodarbinātības rādītāji ir zemi, bilstot, ka *“visur taču tiek rakstīts par atbalsta programmām, par to, ka labi pret tiem jāattiecas, nav jāaizskar. Ja jau par to raksta, tad nekā laba jau valstī nav”*. Miks, kuram ir krāsu redzes trūkums, uzskata, ka vieglāk atrast brīvu vakanci ir tiem, kuriem var ieteikt paņēties vai citi zināmi cilvēki, jo patstāvīgi tas ir grūti izdarāms. Pēc viņa uzskatiem ir maz samērā viegli izpildāmo darbu, ko var attiecināt uz zemajiem nodarbinātības rādītājiem, sakot, ka *“maz jau tādu “vieglo” darbu, ko var darīt, pie tam, kur var arī kaut ko nopelnīt”*. Vitālijs, kurš pagaidām strādā kafejnīcā kā viens no apkalpojošā personāla darbiniekiem, uzskata, ka viņam ir paveicies, ka ir atradis darbu, kurā var strādāt, jo uzskata, ka viņam piemītošais redzes traucējums ir manāms, sakot, ka *“man jau ir tā, ka it kā uz pieres rakstīts, ka esmu ar invaliditāti”*. Vitālijam ir izteikta šķielēšana. Savukārt Dina, kura šobrīd strādā veikalā, uzskata, ka zemās cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības sekas ir manāmas pastāvīgajā cilvēku plūsmā, emigrācijā uz ārzemēm. Ņemot vērā esošos redzes traucējumus, ja būtu iespēja, Dina arī emigrētu uz ārzemēm, to pamatojot, kā *“cik man teica, tur visa atmosfēra ir daudz jaukāka. Cilvēki tur arī ir saprotošāki”, “te nav darba. Ne savējiem, ne svešajiem. Maksā arī maz”*.

Cilvēki ar invaliditāti nodarbinātībā ir tā grupa, kas tiek pakļauti diskriminācijas riskam. Tie ir ievainojami, un pret tiem ir jāizturas īpaši rūpīgi, tā kā tie tiek iekļauti neaizsargātības kategorijā, kā neaizsargātā grupa. Lai gan kā darba devēji, tā arī cilvēki ar redzes traucējumiem, kuriem ir invaliditāte sākotnēji izteicās, ka cilvēku ar invaliditāti

nodarbinātība Latvijā ir zema, jautājumā, kas skar diskriminācijas risku ar kuru varētu saskarties cilvēks ar redzes traucējumiem nodarbinātībā, ir manāma viedokļu dažādība abās pusēs.

Darba devēji uzskata, ka nodarbinātībā iespējama diskriminācijas risks ir atkarīgs no katra individuāli, ņemot vērā redzes traucējumu īpatnības, kas piemīt konkrētajam darbiniekam. Diskriminācijas risku var sekmēt, kā **sabiedrība, tā arī pats indivīds**. Lilija no medicīniskā viedokļa par to spriež, ka ir svarīgi, ko pats cilvēks domā par sev piemītošo redzes traucējumu, kā arī iespējamo diskrimināciju nevar prognozēt, ka *“atkarīgs no tā, ko cilvēks pats domā par savu traucējumu”, “godīgi sakot, neviens nav paglābts no diskriminācijas. Vienmēr var rasties kādi pastāvošie faktori, kas var radīt nelabvēlīgu situāciju, kas skar personu ar īpašām vajadzībām”*. Arnis ir līdzīgās domās ar Liliju, ka viss ir no paša cilvēka atkarīgs individuālā veidā. Diskriminācija nav prognozējama, *“tas jau no katra cilvēka atkarīgs, kas tam galvā. Ja nepatīk kāds cilvēks, būs tā diskriminācija un dari Tu, ko gribi”*. Savukārt par diskriminācijas riska neesamību izglītības iestādē, Justīne ir pārliecināta, saistot to ar apsmiešanas neesamību, ka *“nav. Nu, mums nepiesmej. Un vismaz mūsu skolā, nu, nav šī. Neviens tur nesmejās”*. Gadījumā, ja rodas diskriminācija, kuru nevar prognozēt, Māris var piedāvāt alternatīvu, kas ir darbs no mājām. Māris uzskata, ka tādējādi diskriminācijas risks tiktu *“pielīdzināts nullei”*, lai gan to viņa uzņēmums nevarētu nodrošināt ilglaicīgi, jo *“būs nepieciešama pieeja visām datubāzēm, un tai, nu, diemžēl var piekļūt tikai biroja telpās”*. Māris arī piemin tāpat kā Arnis un Lilija, ka lielākoties viss ir no katra atkarīgs, ka *“tepat uzņēmuma telpās, te viss ir no katra atkarīgs”*. Secinot, darba devēji uzskata, ka diskriminācijas risks ir atkarīgs no paša cilvēka ar invaliditāti nevis no apkārtējās vides. To var interpretēt, kā, ja indivīds jūtas nedrošs sociālajā vidē, tas ir pakļauts lielākam diskriminācijas riskam.

Cilvēki, kuriem ir redzes traucējumi par diskriminācijas risku izsakās, ka tā varbūtība un iespējamība ir liela. Tā tiek saistīta ar **nelīdzvērtīgo attieksmi** nodarbinātībā, kas skar redzes traucējumus. Miks viedoklī ir jaušamas bažas, ka diskriminācijas risks var rasties sākot ar to, ka darba devējs var aizrādīt, ka darbs netiek veikts atbilstoši tā prasībām *“darba devējs var aizrādīt par to, ka nedari tā kā visi, jo nesaprot, kā tas ir – būt ar invaliditāti un to traucējumu”*, beidzot ar to, ka vēlamā vakanci visbiežāk izdodas atrast cilvēkiem, kuriem nav redzes traucējumu *“pat darbu var neatrast, jo visu atrod tie redzīgie”*. Anna lielo

diskriminācijas riska iespējamību pamato ar to, ka, ja tiek atklāts, ka personai piemīt invaliditāte, pastāv liela iespēja, ka dotais darbinieks tiks atbrīvots no amata, tādēļ Anna labprātāk nebilst par tai piemītošo invaliditāti. Savas bažas viņa izsaka, ka *“var būt tā, ka pasaka, ka ir invaliditāte un viss, var izdzīt. Var arī tā nebūt. Es to nezinu. Negribu pārbaudīt”*. Par sev piemītošo invaliditāti Anna labprāt noklusē, ka *“atceros, kā man darba intervijā pajautāja:”Tev taču nav invaliditāte?”*. Un ko es, es neko. Pateicu, ka man tādas nav. It kā jau nav melots, nevar redzēt. Neviena ar varu tāpat nepārbaudīs”. Annas pieredzē ir manāmas arī tiešās diskriminācijas sekas. Līdzīgu attieksmi var novērot arī Vitālija apgalvojumā, ka *“diezgan liela iespēja, ka var neiepatikties un tā attieksme mainīsies par 180 grādiem”*. Santa uzskata, ka arī ādas krāsa var tapt par problēmu, kas var veicināt diskriminācijas risku, sacīdama, ka *“iespēja ir liela. To izskaust nav iespējams. Pat cilvēka ādas krāsa var būt par problēmu”*. Diskriminācijas riska kopsakarību ar apstākļu nepielāgotību cilvēkiem ar redzes traucējumiem uzsver Dina, ka *“noteikti, ka tāds ir. Paskatieties, kur ir tādi cilvēki ar traucējumiem, kas strādā. Reti gadās apmeklēt tādu iestādi, kur, jā, visu, arī man, ir iespēja redzēt, visur pašai nokļūt, nevienam neprasot pēc palīdzības”*, piebilstot, ka pati nevar strādāt jebkuros darba apstākļos, *“tas darba devējs jau laikam var piekrist sadarbībai, bet es jau nevarēšu jebkuros apstākļos strādāt, saprotiet”*. Šajās sniegtajās atbildēs ir manāma viedokļu dažādība. Cilvēki ar invaliditāti, kuriem ir redzes traucējumi, uzskata, ka diskriminācijas risks var rasties apkārtējā vidē, savukārt darba devēji uzskata, ka diskriminācijas risks rodas indivīda iekšējās izjūtās.

Izvērtējot cilvēku ar redzes traucējumiem, kuriem ir invaliditāte, sniegtās atbildes, tie nav personīgi saskārušies ar diskrimināciju nodarbinātībā. Lai gan iepriekš pauda tās uzskatāmos riskus, personīgo apsvērumu dēļ izvēlas noklusēt par personisko pieredzi. Anna, Vitālijs, Miks un Dina apgalvo, ka nav saskārušies ar diskrimināciju nodarbinātībā. Miks piebilst, ka tā darba pienākumi ir diezgan vienkārši veicami, un ka konkurence uz doto amatu nav jaušama, sakot, ka *“es daru diezgan vienkāršus darbus. Uz tiem neviens cits nepretendē”*. Savukārt Dina piebilst, ka tikai viņai zināma persona netika uz pretendēto amata vietu diskriminācijas dēļ, ka *“cilvēks ir ļoti izglītots, bet netika darbā, jo neiepatikās”*. Šeit ir manāma Gērija Bekera gaumes iemeslu iezīme. Vienīgā no visiem respondentiem, Santa, piekrita, ka ir saskārušies ar diskrimināciju nodarbinātībā, to mutiski apstiprinot, ka *“jā, esmu”*. Iepriekš minētajiem viedokļiem var attiecināt Justīnes, kā darba devēja,

izteikumu attiecībā pret cilvēku ar redzes traucējumiem, kuriem ir invaliditāte, nodarbinātību un iespējām pretendēt uz kādu no amatiem. Justīne par to saka, ka *“nezinu”, “konkurence. Drīzāk “ņems” tur kaut kādu savādāku, un tādi uzskati ir arī manāmi cilvēku, kuriem ir redzes traucējumi un invaliditāte, viedokļos. Diskriminācijas risks mazkvalificētos darbos tiek prognozēts, kā minimāls, savukārt uz augstākiem amatiem pretendējot, diskriminācijas risks pastiprinās.*

Precizējot jautājuma būtību, cilvēkiem, kuriem ir redzes traucējumi, tika vaicāts, vai tie ir saskārušies ar diskrimināciju no darba devēja puses darbiekārtošanās procesā. Katrs no respondentiem šajā jautājumā puda noliegumu, minot tikai nianšes, ka tiek manīts izteikts sākotnēji pausts bažīgums, vai cilvēks ar traucējumiem spēs pilnvērtīgi veikt savus darba pienākumus. Neskatoties uz uzskatāmām bažām, darba devēji bija piekrituši sadarbībai, jo pārsvarā darbs, ko veic konkrētā persona no respondentu loka, ir vai nu vienkāršs, vai pretendentu skaits uz doto amatu nav liels. Miks par darba devēja nevērību un kolēģu nevēlēšanos palīdzēt saka, ka *“vienīgais, ko dzirdu ir tagad priekšnieks dažreiz pasaka, ka man ir jāievēro tāda un tāda informācija. Tā esot aktuāla informācija, bet pēc tam saka:”Ā, jā, Tu taču nezini. Gan jau kolēģi izskaidros.”. Tikai bieži nevienam šitā nav laika skaidroties”*. Šis izteikums izceļ netiešās diskriminācijas īpatnības, jo tiek pieminēta kolēģu attieksme. Vitālijam darba devējs uzdeva vairākus jautājumus, vai viņš spēs pilnvērtīgi veikt savus darba pienākumus, ko uzskata par vienīgo argumentu, ko var attiecināt uz diskrimināciju, kas ir attiecināma uz darbiekārtošanās procesu. Vitālijam lielākas neērtības sagādā apmeklētāju skatieni, kas ir vērsti uz šķielēšanu, kas viņam piemīt, sakot, ka *“ievēroju, ka apmeklētāji gadās tā uzkrītoši skatās. Tas nedaudz krīt uz nerviem”*. Savukārt par darba vienkāršību un konkurences trūkumu, Dina apgalvo, ka arī darba samaksa nav liela, ka *“visi visu saprot”, “maksā man simbolisku maksu, jo daudz nevaru darīt. Kopā ar pabalstu, ikdienas precēm pietiek”*. Ģirts domā savādāk nekā Dina. Vadoties pēc darba devēja teiktā, cilvēki ar redzes traucējumiem, kuriem ir invaliditāte, var atļauties nestrādāt, jo, pēc viņa domām, tie saņem pieklājīgu ikmēneša pabalstu. Ģirts domā, ka *“par to, nav par to jādomā, kur viņiem strādāt. Principā, tāpat ar darbu ir grūti. Viņiem taču maksā pabalstu. Priekš kam viņiem strādāt? Viņiem trūkst? Normālu summu noteikti saņem”*. Ģirta uzskatus var uztvert par maldīgiem, jo cilvēku ar invaliditāti ikmēneša vidējie ienākumi ir daudz mazāki par valstī noteikto ikmēneša minimālo algas apmēru.

Jautājumā par to, kāda ir cilvēku ar redzes traucējumiem, kuriem ir invaliditāte, attieksme pret diskrimināciju, kas ir vērsta pret cilvēkiem ar invaliditāti kopumā, respondenti atzīst, ka izjūt savādāku attieksmi, kā arī neizslēdz sabiedrības zināšanu trūkumu, kas attiecināma pret cilvēkiem ar invaliditāti kopumā. Respondenti sabiedrībā izjūt nevienlīdzību. Vitālijs to apstiprina, ka *“tai sabiedrībai nekad neietrāpīsi... Vienmēr esmu baidījies no diskriminācijas”*. Annai šķiet, ka cilvēkus ar invaliditāti nepieņem citi cilvēki, piebilstot, ka *“jā, saka jau, ka visi vienādi un tā, bet nekā tur vienāda es nesaskatu”*. Nelīdzvērtīgo attieksmi arī saskata Miks *“kopumā pret tiem jau attiecas savādāk. Redzu, ka cilvēki, tā, no malas raugoties, neko nesaka, bet kad pasaku, ka man “tā un tā ir”, uzreiz tāda sajūta rodas, ka visi grib ļoti palīdzēt. Tikai es neredzu šo palīdzību”*. Miks nesaskata sabiedrības vēlmi palīdzēt cilvēkiem ar invaliditāti nodarbinātības jautājumos, argumentējot to ar *“es zinu, ka ir daudz iespējas, kur var strādāt, bet es pat nevaru šos rakstus izlasīt. Tas īstenībā ir diezgan skumji”*. Iespējams, ka apkārtējie cilvēki vienkārši cilvēkus ar redzes traucējumiem, kuriem ir invaliditāte, redz savādākus nekā tie patiesībā ir. Dina par to saka, ka *“cilvēki mūs redz savādākus, nekā patiesībā esam. Mēs zinām, ka mums nav vienkārši daudz lietas paveikt, bet mēs esam pie tā pieraduši. Katram ir tiesības pilnvērtīgi dzīvot”*. Iespējams, ka sabiedrība vēlas redzēt tikai cilvēkus bez redzes traucējumiem. Tā uzskata Santa, sacīdama, ka *“domāju, ka cilvēki jau ir tādi, ka grib tikai redzēt veselos”*.

Vairāki izteikumi iezīmē ļoti būtisku situāciju, kas var izpausties nodarbinātībā – diskriminācija. Netiešās diskriminācijas gadījumā darba devējs arī var veidot augstāk minēto distanci vairāku iemeslu dēļ, kas liegtu nodarbināt cilvēku ar invaliditāti. Lai palielinātu cilvēku ar invaliditāti, kuriem ir redzes traucējumi, nodarbinātības skaitu, darba devēji galvenokārt uzskata, ka par to būtu jādomā **valsts** amatpersonām, ir nepieciešams pielāgot **darba vidi** atbilstoši traucējuma īpatnībām, kā arī būtu vēlams, lai būtu vairāk iespējamo **vakanču skaits**, kas būtu domātas cilvēkiem ar invaliditāti, kuriem ir traucējumi. Pārsvārā nodarbinātības problēmas jārisina valstij, tā uzskata Ģirts, teikdams, ka *“lai valsts taisa specializētas darbavietas un domā, ko viņi darīs, un ar ko nodarbosies”*. Arī Māris uzskata, ka ir nepieciešams piedāvāt atbilstošas darba vietas. Arnis konkretizē, ka darbam nav jābūt smagam un darba devējam jābūt vairāk pretimnākošam, ka *“jāiesaista tos kādos vienkāršākos darbos, kur tie varētu darbu veikt diezgan vienkāršā veidā. Neko fizisku smagu. Vairāk apmācības jāriko, darba devējiem jābūt pretimnākošiem”*. Tāpat netiešās

diskriminācijas preventīvajos pasākumos jāietilpst iepriekšējai darba vides pielāgošanai atbilstoši indivīda vajadzībām. Justīne uzskata, ka tas ir valsts pienākums, sacīdama, ka *“nu, ja tā vide un ir problēma ar to vidi, tad tā ir jāpielāgo. To tā kā pašai valstij ir jārisina, jo tā ir valsts iestāde”*. Lilija piekrīt tam, ka *“darba vide jāsakārto. Tas būtu mūsu klupšanas akmens”*. Tādā veidā, pēc darba devēju domām, varētu palielināt cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības skaitu. Lai gan tika vairākkārt minēta darba vide, darba devēji paši neizrāda interesi to pielāgot, šo uzdevumu nododot valsts pašvaldību risināšanai.

Arī cilvēki ar redzes traucējumiem uzskata, ka būtu nepieciešams veidot vairākas darbavietas, kas būtu atbilstošas cilvēkiem ar redzes traucējumiem. Tāpat arī, ņemot vērā respondentu viedokli, ne mazāk svarīgi ir informatīvo pasākumu veicināšana, kur būtu iespēja, kā veidot sākotnēju kontaktu ar darba devēju, tā arī, kā iespēja atrast iespējamo darbavietu. Svarīga joprojām ir arī sabiedrības attieksme, kas bieži vien ir maldīga attiecībā pret cilvēkiem ar invaliditāti, tajā sākotnējo maldīgo priekšstatu dēļ. Atbilstoši pasākumi, sapulces, kur var rast motivāciju, Miks par to saka, ka *“zinu, ka dažreiz tādi notiek. Vajag biežāk. Cilvēkus noteikti vairāk vajag motivēt, lai nebaidās un arī mēģina un dara”*, kur arī ir svarīga *“komunikācijas veicināšana ar darba devējiem”*, par kuru runā Dina. Nepieciešamas arī atbilstošas darbavietas, ko arī Anna apstiprina, sacīdama, ka *“vajag izveidot vairāk tādas atbilstošas darbavietas, kur invalīds var strādāt. Tagad tādu nav”*. Tikpat pozitīvi tiktu vērtēta iespēja ieviest darba sludinājumos piezīmi, ka darbs ir piemērots cilvēkiem ar invaliditāti. Santa par to min, ka *“varbūt jāievieš darba sludinājumos kategorija “darbs cilvēkiem ar invaliditāti”. Tas jau būtu super, bet tā nenotiks”*. Santa piebilst, ka *“strādāt grib visi”*. Kopumā, pēc Vitālija domām, zemo cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību veicina cilvēku neziņa un attieksme, kuri ir manāmi dīvaina. Vitālijs domā, ka *“ja citi neskatīsies, kā uz dīvaino, tad jau pats cilvēks ar redzes traucējumiem nebaidīsies iet meklēt darbu”*.

Secinājumi:

1. Diskriminācijas risks mazkvalificētos darbos tiek prognozēts, kā minimāls, savukārt uz augstākiem amatiem pretendējot, diskriminācijas risks pastiprinās;
2. Darba devēji uzskata, ka diskriminācijas risku rada pats cilvēks, kuram ir invaliditāte un redzes traucējumi, savukārt cilvēki, kuriem ir invaliditāte un redzes traucējumi, diskriminācijas risku saskata sabiedrības attieksmē.

3. Demonstratīva palīdzība saistīta ar pārējo cilvēku neizpratni par cilvēku ar redzes traucējumu vajadzībām.

Darba devēju neizpratne par cilvēku ar redzes invaliditāti darba spējām

Cilvēkiem ar īpašām vajadzībām bieži vien nākas saskarties ar grūtībām, kur tiem ir jāpierāda savas spējas un prasmes, lai citi sabiedrības locekļi pieņemtu doto indivīdu savā kopienā. Viena lieta ir tā, ka cilvēks nespēj kaut ko saskatīt redzes traucējumu dēļ, savukārt pavisam cita lieta ir darba devēju nevēlēšanās piedalīties cilvēku ar īpašām vajadzībām integrēšanā darba vidē, tādējādi nenodrošinot visiem pielāgotu darba vidi bez izņēmuma.

Lai par to varētu objektīvi spriest, sākotnēji ir vērts uzzināt, kādi, pēc darba devēju domām, ir cilvēki, kuriem ir redzes traucējumi, darba devēju attieksme pret cilvēkiem ar invaliditāti, cilvēku ar redzes traucējumiem darbspējīguma izvērtējums un, diskriminācijas pazīmju novērojums savā uzņēmumā. Objektivitātei tika izprasti arī cilvēku ar redzes traucējumiem viedokļi, to izvērtējums, cik grūti / viegli ir veikt ikdienas aktivitātes.

Jautājumā, kādi, pēc darba devēju domām, ir cilvēki, kuriem piemīt redzes traucējumi, lai gan sākotnēji darba devēji min, ka tie ir cilvēki, kas slikti redz, tie arī min, ka tie ir cilvēki, kas **nēsā brilles**. Justīne uzskata, ka tie ir normāli cilvēki, kuri *“pārsvārā tie ir atšķirīgi ar to, ka staigā ar brillēm, nēsā brilles, un tādu cilvēku vispār ir ļoti, ļoti daudz. Ne katrs, protams, ir invalīds”*. Ģirts arī piemin, ka tie ir cilvēki, kuri nēsā brilles, kā arī kuriem ir spieķis, sacīdams, ka *“tāds, kas strādā ar spieķi. Vispār, domāju, ka tādu cilvēku ir kaudze”*. Arnis un Māris ir vienisprātis, paužot, ka tie ir cilvēki, kas neredz. Māris saka, ka *“slikti redz – tā laikam būtu pareizāk”*, savukārt Arnis piebilst, ka *“tie var būt arī cilvēki ar brillēm, ar suņiem”*. Vienīgā no respondentiem, kas izvēlējās medicīniskā termina definējumu attiecībā pret cilvēkiem ar redzes traucējumiem, ir Lilija. Tā skaidro, ka tas ir *“pacients, kura redzes tīklenē ir izveidojies gaismas staru lūzums. Terminoloģijā mēs to saucam par refrakcijas kļūdu”*. Ņemot vērā darba devēju uzskatus par to, kādi ir cilvēki ar redzes traucējumiem, jāpiebilst, ka neviens no pētījumā internētajiem cilvēkiem ar redzes traucējumiem, kuriem ir invaliditāte, neatbilst šiem nosacījumiem.

Lai vai kā, darba devēju **attieksme** pret cilvēkiem ar invaliditāti galvenokārt ir **pozitīva**. Tā domā Justīne, kura saka, ka *“viņa ir ļoti pozitīva, es zinu. Man rados ir cilvēki ar invaliditāti un viss kaut kas tāds, saprotu un izprotu tos”*, Lilija, kura bilst, ka *“pilnīgi un*

absolūti pozitīva”. Lilija uzskata, ka cilvēki ar īpašām vajadzībām ir absolūti līdzvērtīgi sabiedrības locekļi, un *“mums nav nekādu tiesību tos apspiest vai izslēgt no sabiedrības, vai neļaut tiem izmantot kādu pakalpojumu, kas ir pieejams visiem līdzvērtīgi”*, tie ir cilvēki ar ierobežotām spējām. Arnis uzskata, ka tie ir normāli cilvēki, sacīdams, ka *“cilvēks un cilvēks, normāls cilvēks”*. Savukārt Māris piebilst, ka izjūt tieksmi attiekties savādāk nekā pret citiem cilvēkiem, *“bieži izjūtu nepieciešamību tiem palīdzēt”*.

Darba devēji arī uzskata, ka cilvēki ar redzes traucējumiem ir darbspējīgi tiktāl, ja veicamais darbs nav grūti izpildāms. Justīne uzskata, ka tie ir tikpat spējīgi kā visi pārējie darbinieki, teikdama, ka *“ja viņam domāšana un izglītība ir normāla, nu ko tur”*. Arī Ģirts uzskata, ka tie ir tikpat darbspējīgi, sacīdams, ka *“es domāju tādi, kā visi pārējie cilvēki”*, lai gan ir manāmas viedokļu dažādības Ģirta uzskatos, kur tas ir teicis, ka ir saskāries ar cilvēku ar invaliditāti nodarbinātībā savā darba pieredzē. Ģirts neatlaida darbinieku, lai gan to gribēja darīt un uzskatīja to par nekompetentu darba praksē. Par to Ģirts izsakās, ka *“gribēju viņu atlaist, jo viņš neko nesaprot. Darbu izpilda nekvalitatīvi”*. Savukārt Arnis uzskata, ka tie noteikti nav fiziski spēcīgi *“nezinu, kā par pārējām lietām, bet fiziski spēcīgi viņi noteikti nav”*. Lilija piebilst, ka *“pēc pieredzes varu teikt, ka tie ir spējīgi veikt jebkāda veida darbu. Dažkārt tie izrāda lielāku interesi, jo bīstās, ka var darbu pazaudēt”, “kopumā, jā, neuzskatu, ka ir atšķirība”*. Ne vienmēr viss notiek tā, kā tiek prognozēts. Dinai zināma persona no draugu loka, kurai piemita izteikta tuvredzība, saņēma atteikumu no darba devēja. Darba devējs uzskatīja, ka dotā persona nespēs tikt galā ar darba pienākumiem, to apstiprinot savā teiktajā, ka *“viņam teica tā, ka darbs esot smags un viņi šauboties, ka darbu darīt viņš varēs. Telefonintervijā viss bija lieliski. Klātienē gan negāja”*. Darba atteikuma iemesls arī māj bažas Santai, kura pati uzskata, ka ir pietiekami darbspējīga. Viņa piekrīt tam, ka nepielāgota darba vide arī var kalpot kā atteikuma iemesls, to minot savā teiktajā, ka *“tā var būt”, “manas paziņas sākumā domāja, ka es gandrīz neko nevaru darīt. Invaliditāte ir kā nasta – viņi domā, bet tā nav”, “jā, tā acs man skatās drusku šķībi, bet tas jau nenozīmē, ka esmu piesieta pie gultas”*. Jāpiebilst, ka darba devēju sniegtie viedokļi atšķiras no cilvēku, kuriem ir redzes traucējumi un invaliditāte, viedokļiem. Darba devēji sākotnēji apgalvo, ka cilvēki ar redzes traucējumiem ir spējīgi strādāt kā pārējie cilvēki, savukārt paši cilvēki, kuriem ir redzes traucējumi, ir saņēmuši atteikumus un maldīgi paustus uzskatus.

Uz tiešo jautājumu, vai darba devēji ir novērojuši diskriminācijas pazīmes savā uzņēmumā, visi no intervētajiem respondentiem atbildēja ar noliedzošu atbildi. Darba devēji min, ka diskriminējoša attieksme ir kategoriski aizliegta. Pēc Ģirta domām, tikai normāli cilvēki nenodarbojas ar diskrimināciju, sakot, ka *“kāda starpība, kam pārdot”*. Par diskriminācijas veicināšanu kā aizliegtu darbību darbavietā, Māris saka, ka *“šāda tipa attieksme ofisā ir kategoriski liegta”*. Savukārt Arnis piemin laika trūkumu un tā sasaisti ar diskriminācijas neesamību tā uzņēmumā *“mums nav laika kādu diskriminēt”*. Jāpiebilst, ka Arnis nelabprāt savā uzņēmumā, kura novirziens ir celtniecība, kā iespējamo amata kandidātu vēlētos redzēt cilvēkus ar veselības traucējumiem, iezīmējot specifiskās iezīmes *“ar sirdi kaut kas nav tā vai kustību traucējumi, tiem nav jāstrādā”*. Lai gan Arnis cilvēkus ar veselības traucējumiem nevēlētos redzēt savā uzņēmumā, Miks ir strādājis šajā nozarē diezgan veiksmīgu laika periodu, ņemot vērā, ka Mikam ir krāsu redzes trūkums.

Pildot ikdienas aktivitātes, cilvēki ar redzes traucējumiem, kuriem ir invaliditāte, neizjūt diskomforta sajūtu, piemītošie redzes traucējumi netraucē veikt ikdienas aktivitātes. Turklāt, ja ir iespēja uzlabot dzīves kvalitāti, atvieglojot kādu no darbības procesiem, cilvēki ar īpašām vajadzībām labprāt šīs iespējas izmanto. Ja ir nepieciešamība, tiek izmantota **kontrastkrāsu palīdzība, burtu lieluma** maiņa programmatūrā, citos gadījumos, tiek uzskatīts, ka papildu **programmatūra**, kas ir daudz labākā kvalitātē, ir diezgan dārga, tādēļ laika gaitā nācās pielāgoties apstākļiem un iztikt bez palīgierīces. Miks saka, ka *“man ir svarīgi, lai teksts, bildes, tur būtu iekļautas kontrastkrāsas. Ja krāsas saplūst kopā, tad bieži jāprasa citu palīdzība”*. Par burtu lieluma maiņas nepieciešamību komentē Dina, ka *“telefonā esmu uzlikusi lielāku burtu lielumu”*, kā arī, ja būtu iespēja, izmantotu citas palīgierīces, bet diemžēl tās nav pieejamas, *“izmantotu, bet tās noteikti dārgi maksā, un diezgan lielu iekrājumu man nav”*. Savukārt pārējie trīs respondenti, kuriem piemīt šķielēšana, uzskata, ka redzes traucējumi nesagādā tiem grūtības veikt ikdienas aktivitātes.

Secinājumi:

1. Darba devēji nav novērojuši diskriminācijas savā uzņēmumā un uzskata, ka diskriminācijas risks nodarbinātībā ir zems, kaut gan paši nav mēģinājuši nodarbināt vai piedāvāt darba piedāvājumu cilvēkam ar redzes traucējumiem.

NETIEŠĀS DISKRIMINĀCIJAS RISKA FAKTORI: RESPONDENTU VIEDOKĻU ANALĪZE

Šajā nodaļā tiek sniegtas atbildes uz pētniecisko jautājumu, kas ir - Kādi ir pašreizējie faktori, kas veido netiešās diskriminācijas risku nodarbinātībā?

Lai sasniegtu izvirzīto mērķi nodaļā tika ietvertas apakšnodaļas, kas ir:

- Pielāgotas darba vides trūkums un nepieciešamība;
- Vizuālais tēls kā prioritāte nodarbinātībā
- Darba vakance cilvēkiem ar redzes traucējumiem.

Ar pētnieciskā jautājuma palīdzību tika iegūtas kategorijas: nepielāgota darba vide, zināšanu trūkums par traucējumu īpatnībām, vizuālais tēls, līdzvērtības un atbildības trūkums, līdzvērtīgas darbaspējas, darba piedāvājumu pieejamība. No teorētiskā ietvara tika izmantota kritiskās invaliditātes teorijas sociālais modelis un Gērija Bekera diskriminācijas modelis. Teorijas papildina intervijas analīzes interpretāciju, veidojot to lasītājam pieejamāku. Iegūtie dati tika analizēti, izmantojot kvalitatīvo kontentanalīzi.

Arī šajā nodaļā tika apkopotas cilvēku ar redzes invaliditāti un darba devēju sniegtās atbildes. Tādējādi tiek vislabāk iegūts priekšstats par vienu no pētījumā izvirzītajiem jautājumiem.

Pielāgotas darba vides trūkums un nepieciešamība

Netiešās diskriminācijas preventīvajos pasākumos jāietilpst iepriekšējai darba vides pielāgošanai atbilstoši indivīda vajadzībām. Darba vide bieži nav atbilstoši pielāgota cilvēka vajadzībām, un šajā minētajā situācijā var manīt netiešās diskriminācijas izpausmi. Lai izvērtētu tās nepieciešamību vai tās trūkumu, tika pētītas respondentu atbildes, kā darba devēju, tā cilvēku ar redzes traucējumiem, kuriem ir invaliditāte, domas, kategorizētas un analizētas, kas tiks aprakstītas šajā apakšnodaļā.

Iegūtās kategorijas liecina, ka cilvēki ar īpašām vajadzībām uzskata, ka darba vide, kurā tie strādā, nav pielāgota atbilstoši to vajadzībām, lai gan vēlētos, lai tā būtu pielāgota. Kā arī darba devēji nav ieinteresēti atbilstošas darba vides pielāgošanā.

Cilvēki ar redzes traucējumiem, balstoties uz savu pieredzi, uzskata, ka darba vide un tajā esošie apstākļi, kādos tie bija strādājuši, **netika** specifiski **pielāgoti** atbilstoši to vajadzībām. Darba vide neatšķīrās no tās, kurā atradās cilvēki, kuriem nav redzes traucējumi. Miks komentē par abām darbavietām, kur ir strādājis. Remontdarbu izpildē neviens nepalīdzēja, *“neviens negāja manis dēļ tur ko tīrīt”*. Ar pārdošanu pa telefonu, kur Miks šobrīd strādā, darba vide netika īpaši pielāgota *“darbs ir sēdošs”*, kur nav īpaši bīstamu apstākļu, kā tikai psiholoģisku, *“man vajag pārdot dienā noteiktu preču skaitu, pie tam nav jāapvainojas, ja kāds izsaka kaut ko nepatīkamu vai mani aizskar. Es jau zinu, mani konkrēti neviens neaizskar, bet gan to, ko tajā brīdī daru”*. Arī Vitālija darba vide kafejnīcā netika pielāgota, ņemot vērā piemītošo traucējuma veidu. Vitālijs tika informēts par drošības pasākumiem, kurus pašam ikdienā ir jāievēro. Neviens par to neatbild, jo pats par to ir parakstījis *“nav viegli, tas ir fakts”, “esmu parakstījis neskaitāmus noteikumus, ar kuriem esmu iepazinies. Kopumā darba vide nav droša, kaut kas var notikt, kaut kur var paslīdēt, bet jebkur var kaut kas gadīties”*. Tāpat arī Annas darba vide zvanu centrā nav savādāka, kāda tā ir citiem darbiniekiem, kuriem nav redzes traucējumu. Neskatoties uz to, Anna neizsaka nepatiku pret nodrošināto darba vidi, sacīdama, ka *“darba vide ir jauka, pārdomāta. Kā jau – katram darba galds, telefons, dators”*. No tā var secināt, ka faktiskā situācija ir tāda, ka darba devēji nepielāgo darba vidi, ņemot vērā darbinieka veselības traucējumus. Darba apstākļi tiek nodrošināti visiem līdzvērtīgi.

Lai gan darba vide, ar kuru saskārās respondenti, nav pielāgota atbilstoši to vajadzībām, cilvēki, kuriem ir redzes traucējumi uzskata, ka būtu ļoti **nozīmīgi**, ja darba vide tiktu pielāgota atbilstoši cilvēka ar redzes traucējumiem vajadzībām. *“Ļoti nozīmīgi. Es darbu varētu veikt daudz labāk. Varbūt, ja visi rakstītie teksti, uzraksti arī būtu “taisīti” tā, ka es tos varētu lasīt, izprast. Bet tā, tā jau neko. Nākas jautāt. Labu cilvēku netrūkst, bet ne visi ir labi”*, tā uzskata Miks. Arī Santa uzskata, ka tādējādi darba vide atvieglotu veicamo pienākumu izpildi, sacīdama, ka *“nepieciešamības gadījumā, tā darba vide ir jāpielāgo. Tas jau ļoti atvieglotu darba procesu, saprotiet”*. Savukārt Dina mēģina izprast, ka, lai pielāgotu darba vidi, darba devējam tas radīs liekas izmaksas. Dina arī piekrīt, ka pielāgotā darba vidē veikt darba pienākumus ir daudz vieglāk, ka *“ja apkārtējie būtu tiešām no sirds saprotoši un pielāgotu darba vidi tā, ka darbu būtu veikt kaut nedaudz vieglāk, tas būtu ļoti nozīmīgi”*. Vitālija domas neatšķiras no pārējo respondentu viedokļiem, pēc viņa uzskatiem,

nepieciešamības gadījumā tā ir jāpielāgo, lai gan nav pārliecināts, vai pielāgot darba vidi ir darba devēja interesēs *“kafejnīcā, ko tur var pielāgot. Visam jāizskatās tā, lai apmeklētājs gribētu ienākt, un maz kam interesē, ko darbinieks grib”*. Tas saskan ar Ģirta izteikto viedokli, kurš piekrita, ka būtu gatavs pieņemt darbā cilvēku ar invaliditāti, ja darba vide nav pielāgota, sacīdams, ka *“nu, principā, jā. Lai pats paskatās, kā ir”*, lai gan uzskata, ka cilvēks ar redzes traucējumiem, kuram ir invaliditāte, savu darbu varētu veikt efektīvi pielāgotos darba apstākļos, pats tos nenodrošinot, to apstiprinot, ka *“protams, svarīgi, kur viņš strādās, kāds ir apgaismojums, kur viņš ies un tā”*. No tā izriet pieņēmums, ka cilvēkiem ar redzes traucējumiem, kuriem ir invaliditāte, tiem ir būtiski, lai darba vide tiktu pielāgota, tas atvieglotu darba procesu.

Darba devēji uzskata, ka to uzņēmuma **darba vide ir nepielāgota** cilvēka ar redzes traucējumiem vajadzībām. Pārsvārā iemesls ir **zināšanu trūkums**, kas skar to, kādai ir jābūt darba videi, lai cilvēks ar redzes traucējumiem darbu varētu veikt maksimāli efektīvi. Justīne to komentē, ka *“tad nav. Šitā visa nav. Es nemaz tik labi nepārzinu, kādai videi jābūt”*. Arī Ģirta izteikumos ir manāms zināšanu trūkums, sniedzot atbildes, kur to izvērtējums Ģirtam sagādāja grūtības, sacīdams, ka darba vide tā uzņēmumā ir *“pielāgota”*, pēc brīža mainot domas, ka tā ir *“nepielāgota”*. Ģirts šaubās, ka *“viņam laikam vajag kaut kādus īpašus apstākļus, kaut ko tādu. Nezinu, ko viņš darītu pie manis. Bet, ja atnāktu, lai strādā”*. Rezumējot, darba devējus būtu vēlams informēt par darba vides pielāgošanas iespējām. Pielāgota darba vide atvieglo darba izpildes procesu, kas nav mazsvarīgi nodarbinātībā.

Secinājumi:

1. Darba vide, kurā strādā cilvēki ar īpašām vajadzībām, nav pielāgota atbilstoši to vajadzībām, kā arī darba devēji nav ieinteresēti atbilstošas darba vides pielāgošanā;
2. Darba devēji izvēlas nodrošināt visiem līdzvērtīgus darba apstākļus zināšanu trūkuma dēļ par atbilstošas darba vides nepieciešamību cilvēkiem ar īpašām vajadzībām.

Vizuālais tēls kā prioritāte nodarbinātībā

Sociālajā telpā cilvēka traucējumi bieži vien kalpo par reprezentatīvo tēlu, kas spēj izraisīt neprognozējamu reakciju sabiedrībā. Kritiskais invaliditātes modelis to skaidro, kā

izaicinājuma izjūtu, ko nodrošina invaliditāte, indivīdam reprezentējot savu ķermeni sabiedrībai.

Katrs no traucējuma veidiem izpaužas savādāk indivīda dzīvē. Redzami traucējumi var izsaukt piezīmes sociālajā vidē, savukārt neredzami var tikt nepamanīti. Vizuālais tēls ir noteicošais faktors, ja invaliditāte tiek pamanīta, vai par to tiek uzzināts laika gaitā. Maldīgie uzskati un nevēlēšanās piedāvāt norādīto amatu cilvēkam tam piemītošo traucējumu dēļ, rada ilūziju, ka nodarbinātībā ir un jāpastāv atbilstošiem darba piedāvājumiem, kas tiktu pakārtoti cilvēku ar īpašu vajadzību spējām.

Šajā nodaļā tika atklātas sekojošas kategorijas, kas ir slēptās invaliditātes noklusēšana, invaliditāte kā acīmredzama lieta, par kuru nav iespējams klusēt un darba vides pielāgošana noteiktā laika periodā.

Cilvēki ar redzes traucējumiem, kuriem ir invaliditāte, izsaka dažādus viedokļus jautājumā par to, vai darba devējs tika informēts, ka dotajai personai ir invaliditāte un / vai redzes traucējumi. Visi no intervētajiem cilvēkiem, kuriem ir redzes traucējumi, apgalvoja, ka informēja darba devēju par piemītošo invaliditāti un redzes traucējumu. Savukārt Anna labprātāk izvēlas noklusēt piemītošo invaliditāti un redzes traucējuma veidu. Annai ir šķielēšana un vienai acij nav tīklenes, *“tas nozīmē, ka ar vienu aci es neko neredzu”*. Tā kā šķielēšanu Anna ar medicīnas pakalpojumiem laboja, tādējādi, spriežot pēc Annas vizuālā tēla, grūti būtu pateikt, ka Annai piemīt invaliditāte. Vienīgā nianse, kura var sagādāt grūtības darba vidē ir nepiemērots darba režīms, teica Anna, ka *“datorā jau nu gan es nevarēšu ilgi skatīties, jo acis sāk sāpēt, viena acs tik lielu slodzi nevar izturēt, bet tā jau ir tāda specifiska lieta”*. Lai vai kā, darba devējs, kā visiem darbiniekiem, kas strādā ar datoru, pieprasa izziņu no ārsta, ka dotais darbinieks spēj un var strādāt ar datoru. Anna mēģina atlikt laiku uz citu brīdi, kad ir iespēja aiznest izziņu, jo bīstas, ka pēc izziņas norādes var tikt atlaista no darba par nepatiesi sniegto informāciju, kas skar viņas veselības stāvokli. Anna par to komentē, ka *“prasīja, bet es to visu laiku atliku un teicu, ka vēlāk atnesīšu, ka tas tā arī palika. Nezinu, kas būtu, ja pieprasītu un, ja es atnestu... varbūt atlaistu”*. Santa arī piekrīt, ka vizuālais tēls var būt svarīgs darba devējam un neatbilstības gadījumā var kalpot par atteikumu. Santa atminas, kā darba devējs viņai atteica vakanci uz salona administratora amatu, sakot, ka *“mani nepieņēma”*, *“jo mans vizuālais tēls bija neatbilstošs. Man šķiet, ka traucēja mana šķielēšana, jo ar izskatu man viss bija kārtībā, bet man viņa delikāti norādīja,*

ka nederu amatam". No tā var secināt, ka, piemēram, ja personai piemīt šķielēšana, vizuālais tēls nodarbinātībā spēlē lielu lomu. Tādā gadījumā cilvēks ar redzes traucējumiem, kuram ir invaliditāte, labprātāk izvēlas noklusēt sev piemītošo traucējuma dēļ.

Kā alternatīvu darbam ar cilvēkiem, kur vizuālais tēls ir svarīgs, var piedāvāt Māris, minot iespēju strādāt no mājām. Šī specifiskā darba režīma vienīgais trūkums, ka šis darba veids var būt īslaicīgs, tik un tā radīsies nepieciešamība apmeklēt oficiālo darbavietu, lai vismaz būt informētam par darba vidē notiekošajiem un aktuālajiem procesiem. Par to Māris stāsta, ka *"mēs varam nodrošināt šim cilvēkam darbu no mājām", "bet tas nevar turpināties ilglaicīgi"*. Lai gan iepriekš Māris nav saskāries ar cilvēkiem, kuriem ir traucējumi un invaliditāte, savā darba pieredzē, Māris uzskata, ka arī ofisa telpās neviens nediskriminētu vizuālā tēla dēļ, sacīdams, ka *"šeit ir mazsvarīgi, kāds ir Tavs vizuālais tēls, ko visticamāk tauta uzreiz diskriminē, šeit ir svarīgi, kādas ir Tavas spējas un ko Tu proti darīt"*. Arī piedāvātais darba veids "darbs no mājām" var tikt interpretēta kā sava veida diskriminācija vai bailes no tās riska. Dotais darba veids neatrisina situāciju, kā arī neatvieglo darba procesu, tā tikai ir sava veida attieksmes izpausme un nevēlēšanās rast risinājumu problēmai.

Secinājumi:

1. Darba devēji dažkārt izvēlas atteikt darba piedāvājumu cilvēkam ar redzes traucējumiem, ja tam ir šķielēšana, tā vizuālā tēla dēļ, kas darba devējam nav pieņemams;
2. Darba devēja piedāvātā darba iespēja "darbs no mājām" kā atteikšanās no problēmas risinājuma.

Darba vakance cilvēkiem ar redzes traucējumiem

Netiešās diskriminācijas preventīvajos pasākumos ietilpst iepriekšēja darba vides pielāgošana atbilstoši indivīda vajadzībām. Atbilstošo darba piedāvājumu trūkums cilvēkiem ar redzes traucējumiem, kuriem ir invaliditāte, - šādas domas tika novērotas respondentu viedokļos. Darba vide šajā gadījumā tiek uztverta kā piekļuves trūkums konkrētajos amatos.

Tādā gadījumā, lai nepieļautu iespējamās netiešās diskriminācijas risku nodarbinātībā, pastāv vairāki nepieciešamie aspekti, ko būtu vēlams veikt, nodarbinot cilvēkus ar invaliditāti: Iesnieguma aizpilde pieejamā formātā, darba intervijas laiks, ilgums, norises vietas pieejamība, labierīcību pieejamība, elastīgs darba laiks, kā arī IT (Informācijas

tehnoloģiju) pieejamība. Ne mazāk svarīgas ir arī iespējamās apmācību iespējas vai to pielāgošana atbilstoši cilvēka ar invaliditāti spējām (Harris & Simon, 2010, p.327). Katram cilvēkam ir tiesības uz algotu darbu un pielāgotu darba vidi.

Darba devēju izteikumos tika manītas Gērija Bekera ideju atainojums. Gērija Bekera idejas var interpretēt, kā - darba devēji mēdz izjust “gaumes” diskrimināciju pret cilvēkiem ar invaliditāti, tikai bieži vien atklāti par to neviens nerunā. To var arī interpretēt kā, ja darba devējam ir gaumes diskriminācija pret cilvēkiem ar invaliditāti, nenolīgs cilvēkus ar invaliditāti. Par atbilstošas darbavietas iezīmēm un darba devēju attieksmi tiks aprakstīts šajā nodaļā.

Darba devēju atbildēs, attiecinot uz to uzskatiem par gatavību pieņemt darbā cilvēku ar redzes traucējumiem, iezīmējās **līdzvērtības** un **atbildības trūkuma** kategorijas. Justīne, Ģirts un Lilija būtu gatavi pieņemt darbā cilvēku ar redzes traucējumiem. Māris pauda noliegumu, to komentējot ar atbildību, ko viņam, kā darba devējam, būtu jānes, attiecībā pret cilvēku, kuram piemīt redzes traucējumi. Tas izpaužas Māra teiktajā, ka *“nebūtu gatavs, jo tā būtu papildu slodze redzei. Manās interesēs nav nodarīt jebkādu kaitējumu cita darbinieka veselībai, turklāt, ja tā jau sākotnēji ir traumēta”*. Māris precizē, ka, kā kaitējums veselībai šajā gadījumā tiek minēts darbs ar datoru. Arī Arnis ir līdzīgās domās ar Māri, jo nebūtu gatavs dibināt darba attiecības ar cilvēku ar redzes traucējumiem, sakot, ka *“ir jāredz visu, kur iet. Tur ir bīstami, var dabūt traumu”*. Lilija uzskata, ka visiem cilvēkiem ir tiesības uz līdzvērtīgu darbu, tādēļ šajā jautājumā tā sacīja, ka *“mēs visi esam līdzvērtīgi cilvēki, visiem ir tiesības uz līdzvērtīgu darbu”*.

Attiecinot uz iepriekšējā jautājumā analizēto atbilžu atainojumu, jautājumā par darba devēju domām, kā tie rīkotos, ja uz norādīto amatu to uzņēmumā kandidē cilvēks ar redzes traucējumiem, kuram ir invaliditāte, arī šajā jautājumā darba devēju domas nemainījās. Justīnei ir svarīgi, lai cilvēks pats izvērtē savas individuālās spējas, sakot, ka *“pieņemtu, ja šis cilvēks pats izvērtē savas spējas”*. Savukārt Ģirts šajā jautājumā izrādīja pasīvu ignoranci, sakot, ja dotajā amatā būs brīva vakance, ja cilvēks vēlas, drīkst strādāt – *“ja atnāks un nebūs, kam strādāt, un būs vakance, lai iet un strādā”*, lai gan viņa uzņēmumā jau strādā cilvēks ar traucējumiem, kuru viņš vēlas atlaist, pēc viņa uzskatiem, cilvēks ar redzes traucējumiem ir spējīgāks strādāt. Par pašreizējo darbinieku komentē, ka *“viņam kaut kas tur pa iekšējiem orgāniem. Galva viņam normāla. Atcerējos... viņam ar sirdi kaut kas”*. Lilija

savu pozīciju nemaina, sacīdama, ka *“es attiektos kā pret visiem jaunažiem speciālistiem”*. Savukārt Arnis pamato, kādēļ nebūtu gatavs sadarbībai ar cilvēku, kuram ir redzes traucējumi, teikdams, ka, ja personai būtu kustības traucējumi, tad būtu gatavs piedāvāt vakanci, pretējā gadījumā *“... es atteiktu”*, jo *“pateiktu, ka man nav nekādas šobrīd brīvas vakances”*. Pēc viņa domām būvniecībā darbi ir riskanti – *“jābūt ļoti atbildīgam tos veicot. Pat ja izskata ziņā un zināšanu ziņā būtu atbilstošs, tik un tā nepieņemtu”*. Nodarbinātības jautājumos Arnis sevi uzskata par pretimnākošu, lai gan *“katru gadījumu jāizskata atsevišķi”*. Mikam, kuram ir redzes traucējumi un invaliditāte, pauž savādāku skatījumu, balstoties uz savu pieredzi. Miks, kurš ir nodarbojies ar remontdarbiem, uzskata, ka bija spējīgs šāda veida darbu veikt, sacīdams, ka *“es biju piesardzīgs. Pārdošs es nebiju. Darīju, kas tika uzdots. Darbu veicu labi”*. Māris šajā situācijā būtu ļoti piesardzīgs, pieprasot izziņu no ārsta, kurš būtu kā apstiprinājums vēlāmā darbinieka darbaspēju atbilstībai – *“noteikti pieprasītu izziņu no ģimenes ārsta, kurš varētu apstiprināt, ka tas var strādāt ar datoru”*. Šajos uzskatos ir manāma piesardzība pret nezināmo. Neziņa par cilvēku ar redzes traucējumiem, kuriem ir invaliditāte, spējām un potenciālu.

Turpinot Mika pieredzes stāstu, arī pārējie respondenti, kuriem ir redzes traucējumi un invaliditāte, minēja dažāda tipa darbus, kurus ir veikuši. Šīs atbildes norādīja uz to, ka cilvēki ar redzes traucējumiem, kuriem ir invaliditāte ir arī tikpat darbaspējīgi, cik cilvēki, kuriem nav veselības traucējumu. Jāuzsver, ka šie cilvēki, kuriem ir traucējumi, galvenokārt strādāja tiem nepielāgotos darba apstākļos, darba gala rezultāts bija līdzvērtīgs. Miks, kā jau iepriekšējā jautājuma atbilžu analīzē tika minēts, ir nodarbojies ar remontdarbiem, šobrīd strādā, kā pats izsakās, par pārdošanas menedžeri. Piebilst, ka vienīgā problēma ir ar darba patstāvīgu atrašanu, *“es internetā nesēžu, avīzes nelasu. Televizoru šad tad paskatos. Pats es nekad nezinātu, kur darbs mani meklē”*. Kā neatsverams palīgtrīks šajā situācijā ir citu sniegtā informācija, *“līdz manim informācija nonāk tikai caur pastarpinātiem kanāliem”*, jo grūti atrast paša spēkiem tādu darbavietu, kur, izvērtējot savas personīgās spējas, varētu pilnvērtīgi strādāt. Pārējie respondenti: Santa ir strādājusi par privāto asistenti, Anna strādā zvanu centrā, bet Vitālijs strādā par baristu jeb apkalpojošo personālu kafejnīcā. Minētajiem darbiem nav nepieciešama augsta kvalifikācija, līdzīgā situācijā ir arī Dina. Dina strādā ziedu veikalā. Darba pienākumi Dinai nesagādā grūtības, jo veicamais darbs ir labi zināms un izprotams, *“pārsvārā jau visu zinu no galvas, kur, kas atrodas”*.

Kā jau tika minēts, neatsverams faktors ir pastarpinātie kanāli, no kuriem var iegūt informāciju par darba piedāvājumu. Cilvēki, kuriem ir redzes traucējumi un invaliditāte, par to, kādā veidā tika atrasts vēlamā darba piedāvājums, pārējie respondenti sacīja, ka meklēšanas procesu veica pašu spēkiem. Anna savu amatu atrada vienā no interneta tīmekļa vietnēm, *“internetā meklēju visādus darba sludinājumus. Atradu šo te”*. Savukārt Vitālijs pamanīja izkārtņi kafejnīcā, kuru pats ikdienā mēdza apmeklēt, *“turpat kafejnīcā bija izkārtne, ka meklē jaunu kolēģi”*. Dina un Santa izmantoja citu sniegto informāciju par darba piedāvājuma iespējām. Dina precizē, ka pašai atrast darba vakanci *“man to būtu ļoti grūti izdarīt”*. Ģirts, kā darba devējs, apgalvo, ka darba iespēju cilvēkiem ar redzes traucējumiem ir daudz, precizējot, ka *“viņu nepaņems tikai par šoferi strādāt uz sabiedrisko autobusu. Pārējās vietās viņš varētu strādāt. Mierīgi”*. Ģirta izteikumu būtu grūti pamatot, jo pārsvarā darbavietas, kurās strādā / strādāja cilvēki ar redzes traucējumiem, kuriem ir invaliditāte, ir mazkvalificēti, kā arī atrast piedāvājumu, kuru spētu paša spēkiem veikt, ir grūti. Ja nebūtu grūtību darba piedāvājuma atrašanā, pastāv maza varbūtība, ka cilvēki, kuriem ir redzes traucējumi, par to runātu.

Secinājumi:

1. Darba devējiem piemīt līdzvērtības un atbildības trūkums, tādēļ tie labprātāk nepieņem darbā cilvēku ar redzes traucējumiem, kuram ir invaliditāte;
2. Darba devēji pauž neziņu par cilvēku ar redzes traucējumiem, kuriem ir invaliditāte, spējām un potenciālu;
3. Cilvēki ar redzes traucējumiem, kuriem ir invaliditāte ir spējīgi pilnvērtīgi strādāt. Tie strādā dažādos amatos. Darba vide tiem netiek atbilstoši pielāgota;
4. Nepielāgotas vides dēļ, cilvēki ar redzes traucējumiem ir spiesti strādāt mazkvalificētos darbos.

DISKUSIJA UN REZULTĀTI

Bakalaura darbā mērķī tika paredzēts noskaidrot netiešās diskriminācijas riskus cilvēku ar redzes traucējumiem nodarbinātībā. Pētījumā tika izmantota kvalitatīvā pētniecības metode. Savukārt datu analīzē tika izmantota kvalitatīvā kontentanalīze. Teorētiskais pamats tika veidots balstoties uz kritiskās invaliditātes teorijas sociālo modeļi, riska - neaizsargātības teoriju un Gērija Bekera diskriminācijas modeli.

Tika pētīti cilvēki ar redzes traucējumiem, kuriem invaliditāte piešķirta kopš dzimšanas. Lai iegūtu kā darba devēju, tā arī cilvēku ar redzes traucējumiem viedokli par netiešās diskriminācijas riskiem cilvēku ar redzes traucējumiem nodarbinātībā, tika izmantota daļēji strukturēta intervija.

Pētījuma rezultāti norādīja uz netiešās diskriminācijas riskiem: attieksmes, sociālām attiecībām, darba vides iekārtojumu. Darba devēji apgalvo, ka ir gatavi piedāvāt vakanci cilvēkam ar redzes invaliditāti, savukārt nav gatavi pielāgot darba vidi atbilstoši to vajadzībām. Tika novēroti arī slēptie faktori, kas ir programmatūras neesamība, darbinieku neinformētība par cilvēku ar redzes traucējumiem īpatnībām, nodarbināto zināšanu trūkums, informācijas trūkums par iespējamajām darba vakancēm u.c. Iespējams, ka darba devējiem ir ērti atsaukties uz darba vidi un tās neatbilstību, jo piemīt vispārējs zināšanu trūkums par visiem iespējamajiem netiešās diskriminācijas riskiem.

Teorētiskā analīze pilnvērtīgi papildināja empīriskajā analīzē iegūto informāciju. Gērija Bekera diskriminācijas modeļa īpatnības tika saskatītas arī respondentu izteikumos par netieši izteiktajām gaumes īpatnībām. Neaizsargātības teorija papildina respondentu tēlu kā neaizsargāto grupu. Rezultatīvi, tie spēj iekļauties tikai mazkvalificētos darba apstākļos. Savukārt kritiskās invaliditātes teorijas sociālais modelis papildina pētījumā sniegto informāciju par indivīda traucējumu sociāli konstruētām īpatnībām.

Kā bakalaura darba rezultātīvo apkopojumu var izvirzīt, ka darba devējiem trūkst zināšanu par netiešās diskriminācijas riskiem, tādēļ tie atsaucas uz darba vidi, kura, pēc to domām, ir tā, kura nosaka netiešās diskriminācijas risku cilvēku ar redzes traucējumiem nodarbinātībā. Savukārt cilvēki ar redzes invaliditāti min arī citus netiešās diskriminācijas iespējamus riskus: darba kolēģu attieksme, datora programmatūras trūkums, kā arī informācijas trūkums par iespējamajām darbavietām.

Autore uzskata, ka bija veiksmīga izvēle veikt intervijas ar cilvēkiem, kuriem ir redzes traucējumi, un darba devējiem no dažādām nozarēm, jo tādējādi tika atspoguļots abu pušu skatījums pret netiešās diskriminācijas riskiem nodarbinātībā. Ar interviju palīdzību tika noskaidrota pašreizējā situācija, kas skar cilvēku ar redzes traucējumiem nodarbinātību. Tāpat tika noskaidroti netiešās diskriminācijas riski, ar kuriem cilvēki ar redzes invaliditāti bija saskārušies savā nodarbinātības pieredzē.

SECINĀJUMI

Bakalaura mērķis tika sasniegts, ievērojot pētījumā izvirzīto uzdevumu secību. Izmantojot kvalitatīvo kontentanalīzi, tika iegūtas atbildes uz pētījumā izvirzītajiem jautājumiem, kuri ir:

- Kā izpaužas netiešās diskriminācijas risks cilvēku ar redzes traucējumiem nodarbinātībā?
- Kādi ir pašreizējie faktori, kas veido netiešās diskriminācijas risku nodarbinātībā?

Lai sasniegtu bakalaura darba mērķi, autore veica daļēji strukturētas intervijas ar dažādu nozaru darba devējiem un cilvēkiem, kuriem ir redzes traucējumi un invaliditāte, kuriem ir nodarbinātības pieredze. Tika noskaidrota darba devēju attieksme pret cilvēkiem ar redzes traucējumiem, kā potenciālajiem amata kandidātiem, to gatavību kopīgu darba attiecību uzsākšanai un kopēju izpratni, uzskatus par diskrimināciju. Tāpat arī tika noskaidrots cilvēku ar redzes invaliditāti viedoklis par to nodarbinātības pieredzi un diskriminācijas riskiem.

Izanalizējot iegūtos datus, bakalaura darba autore nonāca līdz šādiem secinājumiem:

- Diskriminācijas risks, pretendējot uz augstākiem amatiem, pastiprinās;
- Darba devēji uzskata, ka diskriminācijas risku rada pats cilvēks;
- Cilvēki, kuriem ir invaliditāte un redzes traucējumi, diskriminācijas risku saskata sabiedrības attieksmē;
- Pārējo cilvēku neizpratne par cilvēku ar redzes traucējumu vajadzībām, tiek izpausta, kā demonstratīva palīdzība;
- Darba vide, kurā strādā cilvēki ar īpašām vajadzībām, nav pielāgota atbilstoši to vajadzībām;
- Darba devēji nav ieinteresēti atbilstošas darba vides pielāgošanā;
- Darba devēji izvēlas nodrošināt visiem līdzvērtīgus darba apstākļus zināšanu trūkuma dēļ par atbilstošas darba vides nepieciešamību cilvēkiem ar īpašām vajadzībām;

- Darba devēji nav mēģinājuši nodarbināt vai piedāvāt darba piedāvājumu cilvēkam ar redzes traucējumiem;
- Darba devēji dažkārt izvēlas atteikt darba piedāvājumu cilvēkam ar redzes traucējumiem, ja tam ir šķielēšana, tā vizuālā tēla dēļ, kas darba devējam nav pieņemams;
- Darba devēja piedāvātā darba iespēja “darbs no mājām” kā atteikšanās no problēmas risinājuma;
- Darba devējiem piemīt līdzvērtības un atbildības trūkums, tādēļ tie labprātāk nepieņem darbā cilvēku ar redzes invaliditāti;
- Darba devēji pauž neziņu par cilvēku ar redzes invaliditāti spējām un potenciālu;
- Cilvēki ar redzes traucējumiem, kuriem ir invaliditāte ir spējīgi pilnvērtīgi strādāt;
- Cilvēki ar redzes invaliditāti strādā dažādos amatos. Darba vide tiem netiek atbilstoši pielāgota;
- Nepielāgotas vides dēļ, cilvēki ar redzes traucējumiem ir spiesti strādāt mazkvalificētos darbos.

Bakalaura darba rezultāti norādīja uz netiešās diskriminācijas riskiem: attieksmes, sociālām attiecībām, darba vides iekārtojumu. Darba devēji apgalvo, ka ir gatavi piedāvāt vakanci cilvēkam ar redzes invaliditāti, savukārt nav gatavi pielāgot darba vidi atbilstoši to vajadzībām. Darba devēji, kā atsperes punktu vairākkārt izvēlējās darba vides pieminēšanu savās atbildēs, savukārt cilvēki ar redzes invaliditāti kā netiešās diskriminācijas riskus pieminēja – kolēģu attieksme, programmatūras neesamība, kā arī informācijas trūkums par piedāvātajām darba iespējām.

Saskaņā ar teorētisko ietvaru, var secināt, ka netiešās diskriminācijas risks cilvēku ar redzes traucējumiem nodarbinātībā izpaužas, kā darba devēju atbildības trūkums, tādēļ tie labprātāk nepieņem darbā cilvēku ar redzes invaliditāti, pārējo cilvēku neizpratne par cilvēku ar redzes traucējumu vajadzībām (demonstratīva palīdzība), sapratnes trūkums no darba kolēģu puses, programmatūras, asistentu trūkums, darba vides neatbilstība cilvēku ar redzes traucējumiem vajadzībām.

Savukārt pašreizējie faktori, kas veido netiešās diskriminācijas risku nodarbinātībā ir: apkārtējo cilvēku zināšanu trūkums par traucējumu īpatnībām, atbilstošu darbavietu trūkums, nepielāgota darba vide, darbam ar datoru nepieciešamo programmatūru neesamība, darba devēju kļūdainie priekšstati par cilvēku ar redzes invaliditāti potenciālu.

Tālākai temata izpētei varētu veikt padziļinātāku cilvēku ar invaliditāti, kuri ilgstoši nav nodarbināti, nenodarbinātības iemeslus, to vispārīgo attieksmi pret nodarbinātības iespējām.

IZMANTOTIE INFORMĀCIJAS AVOTI

- Anti-Discrimination Commission Queensland (2013). *Work environment*. Retrieved from:
<https://www.adcq.qld.gov.au/resources/brochures-and-guides/fact-sheets/indirect-discrimination>
- Apeirons (2003). *Rokasgrāmata informatīvi izglītojošām video īsfilmām "Tilts uz sapratni"*.
Izgūts no www.apeirons.lv/down/doc/rokas_gramata_video.doc
- Apeirons (2012). *Personas ar redzes traucējumiem un neredzīgas personas*. Izgūts no
http://kurzemesregions.lv/userfiles/files/1355229487_Izdales%20materiali%20%20Personas%20ar%20redzes%20traucejumiem.pdf
- Apgāds "Jumava" (2009). *Invaliditāte*. Izgūts no letonika.lv
- Apvienoto Nāciju organizācija (31.03.2010.). *Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām*. Izgūts no <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/1630>
- Barnes, C., Mercer, G. (2004). *CHAPTER 1. Theorising and Researching Disability from a Social Model Perspective*. Retrieved from <http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/Barnes-implementing-the-social-model-chapter-1.pdf>
- Becker, S., G. (2010). *The Economics of Discrimination*. Izgūts no
https://books.google.lv/books?hl=lv&lr=&id=50qHcSNVVEMC&oi=fnd&pg=PP7&dq=gary+becker+discrimination&ots=EQnSQdeqDn&sig=O8xUldXLsojqo0B9VY YHkfvuGo&redir_esc=y#v=onepage&q=gary%20becker%20discrimination&f=false
- Becker, G. S. (2010). *The economics of discrimination*. University of Chicago press.
- Birznieks, D., Kamene-Skujiņa, V., Liedskalniņa, J., Skujiņa, V., Treimanis, B. (2009).
Invaliditāte. Izgūts no letonika.lv
- Blandford, A. (2013). *Semi-Structured Qualitative Studies*. Retrieved from
http://discovery.ucl.ac.uk/1436174/2/semi-structured_qualitative_studies.pdf
- Brants, M., Osis, J. (2014). *Diskriminācija Latvijas darba tirgū*. Izgūts no
http://www.nva.gov.lv/docs/30_53217f16241943.63850296.pdf
- CBM (2014). *The cycle of Poverty and Disability*. Retrieved from
<https://www.cbm.org.au/documents/FactSheets/The%20cycle%20of%20Poverty%20and%20Disability.pdf>

- Eghdami, R., M., Singh, R., S., Singh, S. (2014). *The Concept of Social Vulnerability: A Review from Disasters Perspectives*. Retrieved from <http://www.ijims.com/uploads/2a1a7b4810a19951ea42z10.pdf>
- Eiropas Komisija (2005). *Diskriminācijas apkarošana*. Izgūts no <http://www.lu.lv/materiali/biblioteka/es/pilnieteksti/nodarbinatiba/Diskriminacijas%20apkarosana%20ES.pdf>
- England, P., Lewin, P. (1989). *Economic and Sociological Views of Discrimination in Labor Markets: Persistence or Demise?* Retrieved from <http://www.utdallas.edu/~plewin/EngLewinDiscrimSocSpectrum1989.pdf>
- Figart, M., D., Mutari, E. (2005). *Rereading Becker: Contextualizing the Development of Discrimination Theory*. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/4228160>
- Golsta, B. (2010). *Juridiskais slēdziens par informācijas pieejamības cilvēkiem ar īpašām vajadzībām juridiskajiem aspektiem un atbilstību vajadzībām*. Izgūts no <http://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3339/img-X28151626-0001.pdf>
- Harris, E., Simon, C. (2010). *Disability and Discrimination*. Retrieved from DOI: <https://datubazes.lanet.lv:4876/10.1093/innovait/inq023>
- Harvard Law Review (1997). *Finding a Place for the Jobless in Discrimination Theory*. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/1342182>
- Hosking, L., D. (2008). *Critical Disability Theory*. Retrieved from http://www.lancaster.ac.uk/fass/events/disabilityconference_archive/2008/papers/hosking2008.pdf
- Hsieh, F., H., Shannon, E., S. (2005). *Three Approaches to Qualitative Content Analysis*. Retrieved from http://www.iiseagrant.org/pdf/glssn/Supplemental_Reading_on_Coding_2.pdf
- Ķikute, L. (2012). *Es skatos tavām acīm jeb redzes traucējumu datorsimulācija*. Izgūts no <http://www.lnbiedriba.lv/en/lv-main/141-rosme/zurnalu-arhivs/2012/1-2012/1965-es-skatos-tavam-acim-jeb-redzes-traucejumu-datorsimulacija>
- Kohn, A., N. (2014). *Vulnerability Theory and the Role of Government*. Retrieved from <http://digitalcommons.law.yale.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1345&context=yjlf>
- LR Centrālā statistikas pārvalde (2015). *Ekonomiski neaktīvie iedzīvotāji pēc darba nemeklēšanas iemesla*. Izgūts no

- http://data.csb.gov.lv/pxweb/lv/Sociala/Sociala_ikgad_nodarb/NB0340.px/?rxid=ada2c142-11e3-4b45-bd09-b1b0e794f042
- LR Centrālā statistikas pārvalde (2015). *Pirmoreiz par invalīdiem atzīto iedzīvotāju skaits pēc invaliditātes cēloņiem*. Izgūts no http://data.csb.gov.lv/pxweb/lv/Sociala/Sociala_ikgad_veseliba/VA0130.px/?rxid=ada2c142-11e3-4b45-bd09-b1b0e794f042
- LR Centrālā statistikas pārvalde (2016). *Ekonomiski neaktīvie iedzīvotāji pēc statusa un dzimuma*. Izgūts no http://data.csb.gov.lv/pxweb/lv/Sociala/Sociala_ikgad_nodarb/NB0330.px/?rxid=92b1bdc7-e809-497e-ac23-e5e47fd26772
- Latvijas Republikas Labklājības ministrija (2007). *Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana darba, sociālajā un pakalpojumu jomā*. Izgūts no http://www.lm.gov.lv/upload/dzimumu_lidztiesiba/situacija_latvija/tiesibsargs_vienl.pdf
- Latvijas Republikas Labklājības ministrija (06.03.2008.). *Vadlīnijas ES fondu projektu iesniegumu iesniedzējiem par horizontālās prioritātes „Vienlīdzīgas iespējas” ievērošanu ES fondu projektos*. Izgūts no http://www.esfondi.lv/upload/00-vadlinijas/2007-2013_vadlinijas_ES_fondu_projektu_iesniedzējiem.pdf
- Latvijas Republikas Labklājības ministrija (2017). *Minimālā darba alga*. Izgūts no <http://www.lm.gov.lv/text/2525>
- LR Saeima (28.04.2010). *Darba aizsardzības likums*. Izgūts no <https://m.likumi.lv/doc.php?id=26020>
- LR Saeima (01.01.2011). *Invaliditātes likums*. Izgūts no <https://likumi.lv/doc.php?id=211494>
- Nacionālais Apgāds (2002). *Invaliditāte*. Izgūts no letonika.lv
- Northeastern University College of Computer and Information Science (2006). *Qualitative Research Methods: A Data Collector's Field Guide*. Retrieved from <http://www.ccs.neu.edu/course/is4800sp12/resources/qualmethods.pdf>
- Ose, L. (2010). *Sociālās inovācijas sociālās iekļaušanas veicināšanai*. Izgūts no http://www.lm.gov.lv/upload/sociala_aizsardziba/sociala_ieklausana/eg/liesma_ose.pdf

- Pytliková, M. (27.01.2015.). *Discrimination*. Retrieved from http://home.cerge-ei.cz/munich/labor14/Resources/Lectures/Mariola/LE_Lec_Discrimination_handouts_2015.pdf
- Reddy, R., C. (2011). *From Impairment to Disability and Beyond: Critical Explorations in Disability Studies*. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/23620921>
- Samaha, M., A. (2007). *What good is the social model of disability?*. Retrieved from http://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1377&context=public_law_and_legal_theory
- Samuseviča, A. (2010). *Jauniešu sociālā atstumtība: problēmas un risinājumi*. Izgūts no <http://www.atbalsts.lv/uploads/f/20110718123850880.pdf>
- Shakespeare, T., Watson, N. (2002). *The social model of disability: an outdated ideology?* Retrieved from http://www.um.es/discatif/PROYECTO_DISCATIF/Textos_discapacidad/00_Shakespeare2.pdf
- Siebers, T. (2001). *Disability in Theory: From Social Constructionism to the New Realism of the Body*. Retrieved from <https://academic.oup.com/alh/article-abstract/13/4/737/206383/Disability-in-Theory-From-Social-Constructionism?redirectedFrom=PDF>
- Tobler, C. (2008). *Limits and potential of the concept of indirect discrimination*. Retrieved from ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1663&langId=en
- VSAA (01.02.2017.). *Valsts sociālā nodrošinājuma pabalsts invaliditātes gadījumā*. Izgūts no <http://www.vsaa.lv/lv/pakalpojumi/personam-ar-ipasam-vajadzibam/valsts-sociala-nodrosinajuma-pabalsts-invaliditates-gadijuma>
- Zhang, Y., Wildemuth, M., B. (2008). *Qualitative Analysis of Content*. Retrieved from https://www.ischool.utexas.edu/~yanz/Content_analysis
- Zorn, T. (2003). *Designing and Conducting Semi-Structured Interviews for Research*. Retrieved from <http://home.utah.edu/~u0326119/Comm4170-01/resources/Interviewguidelines.pdf>
- Wapling, L. (2010). *Disability and poverty*. Retrieved from http://cdn.worldvision.org.uk/files/4713/8053/8733/MDG_1_Eradicate_extreme_poverty_and_hunger.pdf

Стукен, Ю., Т. (2003). *Дискриминация в социально-трудовых отношениях: возможности экономического анализа*. Izgūts no elib.omsu.ru/file.php?id=1366699076289507

PIELIKUMI

Intervijas vadlīnijas: darba devēji

1. Cik ilgi Jūs strādājat konkrētajā nozarē?
2. Cik ilgi atrodaties vadošajā amatā?
3. Ar kādiem potenciālajiem amata kandidātiem mēdzat saskarties darbiekārtošanās procesā, balstoties uz savu pieredzi?
4. Kādi ir kritēriji, kurus Jūs noteiktu, kādiem būtu jāpieņem potenciālajam darbiniekam, kas pretendē uz darbavietu Jūsu uzņēmumā?
5. Aprakstiet, lūdzu, cilvēku, kādu nevēlētos redzēt savā uzņēmumā kā darbinieku.
6. Kas, Jūsaprāt, ir diskriminācija?
7. Vai esat novērojis/-usi diskriminācijas pazīmes savā uzņēmumā?
8. Kāda ir Jūsu attieksme pret cilvēkiem ar invaliditāti?
9. Cik darbaspējīgi, Jūsaprāt, tie ir?
10. Kādas ir Jūsu pārdomas par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību Latvijā?
11. Kā Jūs aprakstītu cilvēku, kam ir redzes traucējumi?
12. Cik liels, Jūsaprāt, ir diskriminācijas risks, ar kuru varētu saskarties cilvēks ar redzes traucējumiem nodarbinātībā?
13. Vai Jūs būtu gatavi pieņemt darbā cilvēku ar redzes traucējumiem? Kāpēc?
14. Iedomājieties situāciju, kur uz norādīto amatu Jūsu uzņēmumā kandidē cilvēks ar redzes traucējumiem, kuram ir invaliditāte, kāda ir Jūsu reakcija, tālākā darbība?
15. Vai, Jūsaprāt, Jūsu uzņēmuma darba vide ir pielāgota/nepielāgota cilvēka ar redzes traucējumiem vajadzībām? Kāpēc?
16. Kas būtu jāuzlabo, jāmaina, lai palielinātu cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības skaitu?

**Intervijas vadlīnijas: darba ņēmēji
Cilvēki ar redzes traucējumiem, kuriem ir invaliditāte**

1. Lūdzu, raksturojiet, kad esat ieguvis/-usi invaliditāti (kopš dzimšanas, laika gaitā)?
2. Raksturojiet, lūdzu, redzes traucējuma izpausmes veidu, kas Jums piemīt?
3. Kā Jūs jūtaties, pildot ikdienas aktivitātes? Cik viegli/grūti ir tās veikt?
4. Aprakstiet, lūdzu, savu darba pieredzi.
5. Kādā veidā atradāt vēlamā darba piedāvājumu?
6. Vai esat saskāries/-usies ar diskrimināciju nodarbinātībā?
7. Kāda ir Jūsu attieksme pret diskrimināciju, kas ir vērsta pret cilvēkiem ar invaliditāti kopumā?
8. Vai esat saskāries/-usies ar diskrimināciju no darba devēja puses darbiekārtošanās procesā?
9. Vai esat teicis/-usi darba devējam, ka Jums ir invaliditāte un/vai redzes traucējumi? Kāpēc?
10. Aprakstiet, lūdzu, darba vidi un tajā esošos apstākļus, kādos esat strādājis/-usi, balstoties uz savu pieredzi. Cik viegli/grūti nācās veikt darba pienākumus?
11. Cik nozīmīgi, Jūsaprāt, ir pielāgot darba vidi atbilstoši cilvēka ar redzes traucējumiem vajadzībām?
12. Kādas ir Jūsu pārdomas par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību Latvijā?
13. Cik liels, Jūsaprāt, ir diskriminācijas risks, ar kuru varētu saskarties cilvēks ar redzes traucējumiem nodarbinātībā?
14. Kas būtu jāuzlabo, jāmaina, lai palielinātu cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības skaitu?

Intervijas transkripts: darba devējs

Intervijas datums: 23.01.17.

Vieta: Rīga, Pļavnieki

Vārds: Justīne

Vecums: 52 g.

Intervētājs: Sakiet, lūdzu, cik ilgi Jūs strādājat konkrētajā nozarē?

Respondents: Precīzi nepateikšu. Gadus (*domā*) piecpadsmit. Nu, kaut kā apmēram tā, ja man jāatbild, cik ilgi esmu šajā skolā.

Intervētājs: Un cik ilgi atrodaties vadošajā amatā?

Respondents: Kopumā (*domā*) esmu gadus (*domā*) divdesmit. Šeit visu šo laiku esmu tur, kur es esmu. Esmu arī citā skolā strādājusi par mācību pārstāvi.

Intervētājs: Ar kādiem potenciālajiem amata kandidātiem mēdzat saskarties darbiekārtošanās procesā, balstoties uz savu pieredzi?

Respondents: (*domā*) Skolotāji. (*pauze*) Pretendentiem uz skolotāja amatu, ar citiem es nesaskaros. Tikai un vienīgi. Sākumskolotāji, pie tam. Atbildu par sākumskolas skolotājiem.

Intervētājs: Kādi ir kritēriji, kurus Jūs noteiktu, kādiem būtu jāpiemīt potenciālajam darbiniekam, kas pretendē uz darbavietu Jūsu uzņēmumā?

Respondents: Nu, noteikti godīgums, izglītība... godīgums, (*domā*) profesionalitāte, vēlama darba pieredze. Es šīs te lietas vienmēr skatos.

Intervētājs: Aprakstiet, lūdzu, cilvēku, kādu nevēlētos redzēt savā uzņēmumā kā darbinieku.

Respondents: (*domā*) Negodīgs, tad, nu, neprofesionāls... Nu, viss, kas tur ir ar antonīmiem saistībā. Izglītību ieskaitot, jo cilvēks var mācīties. Negodīgs, neprofesionāls, nu, tur ar pieredzi arī var nebūt.

Intervētājs: Kas, Jūsprāt, ir diskriminācija?

Respondents: Nu, kā... (*domā*), diskriminācija... (*domā*) . Diskriminācija, ja kādam cilvēkam noteiktu iemeslu dēļ (*domā*) netiek dota iespēja (*domā*) sevi pašapliecināt, ja tas attiecas uz darbu. Nu, tā ir diskriminācija. Diskriminācija var būt dzimumu diskriminācija, kad tur kaut kur “neņem” vīrieti vai “neņem” sievieti. Diskriminācija var būt visvisāda.

Intervētājs: Kāda ir Jūsu attieksme pret cilvēkiem ar invaliditāti?

Respondents: Viņa ir ļoti pozitīva, es zinu. Man rados ir cilvēki ar invaliditāti un viss kaut kas tāds, saprotu un izprotu tos. Bērni, kuri nav spējīgi staigāt, invalīdi. Man pašai bērnu nav.

Intervētājs: Vai esat novērojusi diskriminācijas pazīmes savā uzņēmumā?

Respondents: Mums nav.

Intervētājs: Un, Jūsaprāt, cik darbaspējīgi tie ir?

Respondents: Atkarībā kāda invaliditāte.

Intervētājs: Ja mēs runājam, piemēram, par redzes invaliditāti...

Respondents: Atkarībā, kādu darbu veic.

Intervētājs: Skolā, piemēram, skolotājs...

Respondents: Ar traucējumiem, pie mums ir strādājuši cilvēki. Normāli... nekāda vaina nav. Ja viņam viss tur ar galvu ir kārtībā, nekāda problēma nav. Ja viņam domāšana un izglītība ir normāla, nu ko tur.

Intervētājs: Kādas ir Jūsu pārdomas par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību Latvijā?

Respondents: Nu (*domā*), tā ir nepietiekama. Noteikti. Netiek dotas iespējas. Nevēlās “ņemt” darbā, tāpēc ka likums vēsta par to, ka pēc tam viņu nevar atlaist. Tā ir patiesība.

Intervētājs: Kā Jūs aprakstītu cilvēku, kam ir redzes traucējumi?

Respondents: Nu (*domā*), nu normāls cilvēks. Nu, cits ar brillēm staigā. Pārsvarā tie ir atšķirīgi ar to, ka staigā ar brillēm, nēsā brilles, un tādu cilvēku vispār ir ļoti, ļoti daudz. Ne katrs, protams, ir invalīds. Un izprast, ja tur viņš (*domā*) nerāda zīmi vai nav tam apliecinājuma, nu, nevar, vai viņš ir invalīds vai nav.

Intervētājs: Cik liels, Jūsaprāt, ir diskriminācijas risks, ar kuru varētu saskarties cilvēks ar redzes traucējumiem nodarbinātībā?

Respondents: Nezinu.

Intervētājs: Šajā gadījumā – skolā.

Respondents: Nav. Nu, mums nepiesmej. Un vismaz mūsu skolā, nu, nav šī. Neviens tur nesmejās.

Intervētājs: Vai Jūs būtu gatavi pieņemt darbā cilvēku ar redzes traucējumiem? Kāpēc?

Respondents: Nu noteikti.

Intervētājs: Iedomājieties situāciju, kur uz norādīto amatu Jūsu uzņēmumā kandidē cilvēks ar redzes traucējumiem, kuram ir invaliditāte, kāda ir Jūsu reakcija, tālākā darbība?

Respondents: Normāla reakcija. Nu, kāda tur var būt reakcija... Pieņemtu, ja šis cilvēks pats izvērtē savas spējas.

Intervētājs: Vai, Jūsaprāt, Jūsu uzņēmuma darba vide ir pielāgota/nepielāgota cilvēka ar redzes traucējumiem vajadzībām? Kāpēc?

Respondents: (*domā*) ... Hmm.

Intervētājs: Tā var būt atbilstoša programmatūra, telpas, uzrakstu krāsas, to redzamība...

Respondents: (*domā*) ... tad nav. Šitā visa nav. Es nemaz tik labi nepārzinu, kādai videi jābūt.

Intervētājs: Kas būtu jāuzlabo, jāmaina, lai palielinātu cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības skaitu?

Respondents: Nezinu.

Intervētājs: (*Intervētājs paskaidro par līdzšinējo situāciju Latvijā, balstoties uz Centrālās statistikas pārvaldes datiem*)

Respondents: Konkurence. Drīzāk "ņems" tur kaut kādu savādāku. Nu, ko vajadzētu, es nezinu, ko vajadzētu. Nu, valstij jāiejaucās, lai tā pielāgotu vidi un tādā veidā. Nu, ja tā vide un ir problēma ar to vidi, tad tā ir jāpielāgo. To tā kā pašai valstij ir jārisina, jo tā ir valsts iestāde. Darba devējs šajā gadījumā ir bezspēcīgs. Ko mēs varam, ja cilvēks nevar strādāt, jo šī vide nav tāda, kādai tai ir jābūt? Neko.

Intervētājs: Skaidrs, labi. Paldies par atvēlēto laiku!

Intervijas transkripts: darba devējs

Intervijas datums: 02.02.17.

Vieta: Rīga, Purvciems

Vārds: Ģirts

Vecums: 40 g.

Intervētājs: Cik ilgi Jūs strādājat konkrētajā nozarē?

Respondents: 17 gadus.

Intervētājs: Cik ilgi atrodaties vadošajā amatā?

Respondents: Apmēram desmit gadus.

Intervētājs: Ar kādiem potenciālajiem amata kandidātiem mēdzat saskarties darbiekārtosānās procesā, balstoties uz savu pieredzi?

Respondents: Ar visiem, kuri nāk uz darbu, pat ar sētniekiem. Iepriekšējā darba pieredze un izskats, kā cilvēks izskatās. Varbūt dzērājs, es neakceptēšu.

Intervētājs: Kādi ir kritēriji, kurus Jūs noteiktu, kādiem būtu jāpiemīt potenciālajam darbiniekam, kas pretendē uz darbavietu Jūsu uzņēmumā?

Respondents: Konkrēti uz pārdevēja amatu?

Intervētājs: Kā piemērs, jā.

Respondents: Lai būtu cilvēks tīrs, normāli apģērpts, normāli runātu, (*domā*) cilvēciski izskatītos. Lai viņam būtu kaut kādi dokumenti, ka viņš ir pabeidzis kaut vidējo izglītību. Viss un latviešu valodas zināšanas prasme.

Intervētājs: Aprakstiet, lūdzu, cilvēku, kādu nevēlētos redzēt savā uzņēmumā kā darbinieku.

Respondents: Tikai tie, kuriem ir kaut kādi (*domā*) ... Cilvēkus ar atkarībām.

Intervētājs: Kas, Jūsaprāt, ir diskriminācija?

Respondents: Diskriminācija, kad “nepaņem” cilvēkus tādus, kuri savādāk izskatās, teiksim, no Sīrijas, ar “melnu ādu”, čigānus, dzērājus, narkomānus (*smejas*). Asociālos elementus.

Intervētājs: Vai esat novērojis diskriminācijas pazīmes savā uzņēmumā?

Respondents: Nē.

Intervētājs: Piemēram, klienti, kas nāk, vai Jūs...

Respondents: Nē. Nebiju nekad pamanījis. Man strādā tikai normāli cilvēki, kuri ar to nenodarbojas. Kāda starpība, kam pārdot.

Intervētājs: Kāda ir Jūsu attieksme pret cilvēkiem ar invaliditāti?

Respondents: Skatoties, ja cilvēks “ņem”, apņemas, jūt, ka viņš tiks galā ar darbu, uz kuru viņš pretendē, tad lai dara un strādā.

Intervētājs: Cik darbspējīgi, Jūsaprāt, tie ir?

Respondents: Protams, ja cilvēkam vienas rokas nav, protams, viņš nevar būt par sētnieku vai kaut ko tamlīdzīgu. Darbspējīgi. Es domāju tādi, kā visi pārējie cilvēki

Intervētājs: Kādas ir Jūsu pārdomas par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību Latvijā?

Respondents: Es domāju, ka Latvijā “ņem” cilvēkus ar invaliditāti strādāt, cenšas “ņemt” darbā, jo pēc tam no viņiem nekā nevar atbrīvoties, bet viņš nespēj strādāt vai nu nesaprot kaut ko, bet viņš ir invalīds, viņu nevar atlaist. Viņam jāmeklē kaut kādu citu darbu vai kaut kur, kaut ko tamlīdzīgu. Jā. Vienkāršu cilvēku viegli atlaist no darba, tad invalīdu, gandrīz kā nekā.

Intervētājs: Kāpēc Jūs tā domājat?

Respondents: Tāpēc, ka ir tādi likumi Latvijā. Tāda ir likumdošana.

Intervētājs: Vai esat saskāries ar tādu situāciju?

Respondents: Jā, esmu.

Intervētājs: Un kādu lēmumu esat / bijāt pieņēmis? Atlaist / neatlaist?

Respondents: Nē, netika atlaists.

Intervētājs: Kāpēc?

Respondents: Gribēju viņu atlaist, jo viņš neko nesaprot. Darbu izpilda nekvalitatīvi.

Intervētājs: Kā Jūs aprakstītu cilvēku, kam ir redzes traucējumi?

Respondents: Tāds, kas strādā ar spieķi. Vispār, domāju, ka tādu cilvēku ir “kaudze”. Uz ielas, kādi tur ir cilvēki, daudziem ir brilles. No kurienes viņi tur iet? No darba nāk. Ja viņiem tur būtu kaut kādas sarežģītas problēmas un dotu kaut kādu pirmo grupu, tad viņš saņemtu pabalstu, bet tā viņam ir jāpelna nauda. Visādi gadās. Nekas. Ja, piemēram, cilvēks sēž kaut kur ārstniecības iestādē, tad galvenais viņam tur to recepti uzrakstīt, lai viņš redzētu.

Intervētājs: Cik liels, Jūsaprāt, ir diskriminācijas risks, ar kuru varētu saskarties cilvēks ar redzes traucējumiem nodarbinātībā?

Respondents: Es domāju, ka viņu “nepaņems” tikai par šoferi strādāt uz sabiedrisko autobusu. Pārējās vietās viņš varētu strādāt. Mierīgi.

Intervētājs: Vai Jūs būtu gatavi pieņemt darbā cilvēku ar redzes traucējumiem? Kāpēc?

Respondents: Nu man ir tādi.

Intervētājs: ...Jūs nupat minējāt, ka vēlaties vienu atlaist...

Respondents: Ne ar redzes traucējumiem, viņam pavisam cita problēma.

Intervētājs: Kāda viņam ir problēma?

Respondents: Viņam kaut kas tur pa iekšējiem orgāniem. Galva viņam normāla. Atcerējos... viņam ar sirdi kaut kas.

Intervētājs: Kāpēc Jūs būtu gatavs pieņemt darbā cilvēku ar redzes traucējumiem?

Respondents: Ja atnāks un nebūs, kam strādāt, un būs vakance, lai iet un strādā.

Intervētājs: Vai, Jūsprāt, Jūsu uzņēmuma darba vide ir pielāgota/nepielāgota cilvēka ar redzes traucējumiem vajadzībām? Kāpēc?

Respondents: Pielāgota.

Intervētājs: Kāpēc?

Respondents: Nepielāgota.

Intervētājs: Kāpēc Jūs tā domājat?

Respondents: Viņam laikam vajag kaut kādus īpašus apstākļus, kaut ko tādu.

Intervētājs: Kāpēc Jūs tā domājat?

Respondents: Viņam laikam vajag kaut kādus īpašus apstākļus, kaut ko tādu. Nezinu, ko viņš darītu pie manis. Bet, ja atnāktu, lai strādā.

Intervētājs: Jūs būtu gatavs pieņemt darbā cilvēku ar invaliditāti, ja darba vide nav pielāgota?

Respondents: Nu, principā, jā. Lai pats paskatās, kā ir. Man taču nav specializēts uzņēmums, lai tur strādātu cilvēki ar invaliditāti. Ir taču uzņēmumi, kas ir domāti tādiem cilvēkiem, viņu, protams, ir maz, bet viņi ir domāti tiem.

Intervētājs: Vai Jūs varētu minēt kādu no šiem uzņēmumiem?

Respondents: Diemžēl nē, bet esmu dzirdējis, ka tur kaut ko līmē. Markas pielīmē, kaut ko taisa ar rokām, roku darbs.

Intervētājs: Un kā Jūs domājat, vai cilvēks ar redzes traucējumiem, kuram ir invaliditāte, savu darbu varētu veikt efektīvi / neefektīvi pielāgotos darba apstākļos?

Respondents: Es domāju, ka, jā. Ja “ņem” cilvēku ar kaut kādiem traucējumiem, kā Jūs sakāt, īpaši ar redzes traucējumiem, protams, svarīgi, kur viņš strādās, kāds ir apgaismojums, kur viņš ies un tā. Cik tālu viņš dzīvo... Par visu ir jādomā. Principā, “prasīšu” tā, kā no visiem.

Intervētājs: Kas būtu jāuzlabo, jāmaina, lai palielinātu cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības skaitu?

Respondents: Es domāju, ka, par to (*domā*), nav par to jādomā, kur viņiem strādāt. Principā, tāpat ar darbu ir grūti. Viņiem taču maksā pabalstu. Priekš kam viņiem strādāt? Viņiem trūkst? Normālu summu noteikti saņem. Bet tā, cilvēks ar invaliditāti var strādāt par pārdevēju. Nekas tur traks nav. Lai valsts taisa specializētas darbavietas un domā, ko viņi darīs, un ar ko nodarbosies.

Intervētājs: Tas būtu viss. Paldies par atvēlēto laiku!

Intervijas transkripts: darba devējs

Intervijas datums: 06.03.17.

Vieta: Rīga, Pārdaugava

Vārds: Māris

Vecums: 39 g.

Intervētājs: Cik ilgi Jūs strādājat konkrētajā nozarē?

Respondents: Konkrētajā nozarē strādājot, nu jau būs gadi 15, ja atmiņa mani neviļ.

Intervētājs: Cik ilgi atrodaties vadošajā amatā?

Respondents: Vadošajā amatā būšu jau astoto gadu.

Intervētājs: Ar kādiem potenciālajiem amata kandidātiem mēdzat saskarties darbiekārtošanās procesā, balstoties uz savu pieredzi?

Respondents: Mūsu apgrozījums ir ļoti liels. Vairāk par 8 milj. Euro gadā. Darbinieku skaits arī ir liels, tādēļ konkrēti, ar kādiem, man būs grūti spriest. Ar visiem topošajiem darbiniekiem netiekos. Ar tiem, kuru atlasīti man bija jāveic, tie bija apzinīgi cilvēki. Viņi zina uz ko viņi iet un daļēji, kas viņus sagaida.

Intervētājs: Kādi ir kritēriji, kurus Jūs noteiktu, kādiem būtu jāpiemīt potenciālajam darbiniekam, kas pretendē uz darbavietu Jūsu uzņēmumā?

Respondents: Spēt strādāt ar nepieciešamo programmatūru. Mums ir nepieciešamas zināšanas. Jāzina, kā jau – Java, CSS, PHP, SQL un tamlīdzīgi. Mums ir nepieciešami nozares eksperti.

Intervētājs: Aprakstiet, lūdzu, cilvēku, kādu nevēlētos redzēt savā uzņēmumā kā darbinieku.

Respondents: Tādu, kurš ir atnācis mācīties. Neko nesaprot un gaida, kad visu viņam iemācīs.

Intervētājs: Kas, Jūsaprāt, ir diskriminācija?

Respondents: Nelīdzvērtīga attieksme.

Intervētājs: Vai esat novērojis diskriminācijas pazīmes savā uzņēmumā?

Respondents: Neesmu. Šāda tipa attieksme ofisā ir kategoriski liegta.

Intervētājs: Kāda ir Jūsu attieksme pret cilvēkiem ar invaliditāti?

Respondents: Es teiktu, ka attiecos pret tiem savādāk nekā pret citiem cilvēkiem. Bieži izjūtu nepieciešamību tiem palīdzēt.

Intervētājs: Cik darbspējīgi, Jūsaprāt, tie ir?

Respondents: Man to būs grūti komentēt, jo ar šādiem darbiniekiem neesmu saskāries.

Intervētājs: Kādas ir Jūsu pārdomas par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību Latvijā?

Respondents: Neuzskatu, ka dati būtu spīdoši, ja jau arī pats neesmu saticis nevienu savas darba pieredzes laikā.

Intervētājs: Kā Jūs aprakstītu cilvēku, kam ir redzes traucējumi?

Respondents: Cilvēks, kurš neredz? Slikti redz – tā laikam būtu pareizāk.

Intervētājs: Cik liels, Jūsaprāt, ir diskriminācijas risks, ar kuru varētu saskarties cilvēks ar redzes traucējumiem nodarbinātībā?

Respondents: No cilvēciskā viedokļa raugoties, mēs varam nodrošināt šim cilvēkam darbu no mājām. Šādā veidā diskriminācijas risks tiktu pielīdzināts nullei, bet tas nevar turpināties ilglaicīgi, jo būs nepieciešama pieeja visām datubāzēm, un tai, nu, diemžēl var piekļūt tikai biroja telpās. Tepat uzņēmuma telpās, te viss ir no katra atkarīgs. Šeit ir mazsvarīgi, kāds ir Tavs vizuālais tēls, ko visticamāk tauta uzreiz diskriminē, šeit ir svarīgi, kādas ir Tavas spējas un ko Tu proti darīt.

Intervētājs: Vai Jūs būtu gatavi pieņemt darbā cilvēku ar redzes traucējumiem? Kāpēc?

Respondents: Nebūtu gatavs, jo tā būtu papildu slodze redzei. Manās interesēs nav nodarīt jebkādu kaitējumu cita darbinieka veselībai, turklāt, ja tā jau sākotnēji ir traumēta.

Intervētājs: Iedomājieties situāciju, kur uz norādīto amatu Jūsu uzņēmumā kandidē cilvēks ar redzes traucējumiem, kuram ir invaliditāte, kāda ir Jūsu reakcija, tālākā darbība?

Respondents: Es būtu ļoti piesardzīgs šādā situācijā. Noteikti pieprasītu izziņu no ģimenes ārsta, kurš varētu apstiprināt, ka tas var strādāt ar datoru. Tālāk viss būtu atkarīgs no ārsta viedokļa.

Intervētājs: Vai, Jūsaprāt, Jūsu uzņēmuma darba vide ir pielāgota/nepielāgota cilvēka ar redzes traucējumiem vajadzībām? Kāpēc?

Respondents: Visdrīzāk jāsaka, ka nav. Tas ir tikai loģiski. Cilvēks, kam ir redzes traucējumi, nevar strādāt ar datoru, jo tādā veidā var pasliktināt savu redzi. Pašsaprotami un loģiski.

Intervētājs: Kas būtu jāuzlabo, jāmaina, lai palielinātu cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības skaitu?

Respondents: Jāpiedāvā cilvēkiem ar invaliditāti tiem atbilstošas darba vietas.

Intervētājs: Kādas tās būtu?

Respondents: Noteikti tādas, kur nevajadzētu strādāt ar datoru.

Intervētājs: Tas būtu viss. Paldies par atvēlēto laiku!

Intervijas transkripts: darba devējs

Intervijas datums: 30.03.17.

Vieta: Rīga, centrs, “Double coffee”

Vārds: Arnis

Vecums: 54 g.

Intervētājs: Cik ilgi Jūs strādājat konkrētajā nozarē?

Respondents: Visu savu mūžu (*smejas*). Vairāk nekā 30 gadus.

Intervētājs: Cik ilgi atrodaties vadošajā amatā?

Respondents: Pusi no sava mūža gadiem (*smejas*).

Intervētājs: Ar kādiem potenciālajiem amata kandidātiem mēdzat saskarties darbiekārtošanās procesā, balstoties uz savu pieredzi?

Respondents: Ar nozares profesionāļiem. Darbiniekiem “ar zelta rokām”.

Intervētājs: Kādi ir kritēriji, kurus Jūs noteiktu, kādiem būtu jāpiemīt potenciālajam darbiniekam, kas pretendē uz darbavietu Jūsu uzņēmumā?

Respondents: Viņiem ir jābūt piedzīvojumu meklētājiem (*smejas*), ļoti labam sagatavotības līmenim ir jābūt, ar atbildības sajūtu apveltītiem, protams, arī kvalitātei ir jābūt, kādu pieprasa, piemēram projekts. (*domā*) Prasme, tā ir ļoti svarīga lieta. Ja viņš saprot kaut ko, viņam vienmēr var piemeklēt kādu nodarbi. Viņš var būt palīgstrādnieks vai kāds cits celtniecību darbu meistars.

Intervētājs: Aprakstiet, lūdzu, cilvēku, kādu nevēlētos redzēt savā uzņēmumā kā darbinieku.

Respondents: Ar veselības traucējumiem. Cilvēkiem ar veselības traucējumiem nav jāstrādā celtniecībā. Ar sirdi kaut kas nav tā vai kustību traucējumi, tiem nav jāstrādā.

Intervētājs: Kas, Jūsaprāt, ir diskriminācija?

Respondents: Kad pret mani vai pret Tevi (*smejas*) attiecas savādāk nekā pret pārējiem.

Intervētājs: Vai esat novērojis diskriminācijas pazīmes savā uzņēmumā?

Respondents: Neesmu es novērojis. Mums nav laika kādu diskriminēt.

Intervētājs: Kāda ir Jūsu attieksme pret cilvēkiem ar invaliditāti?

Respondents: Zinu, ka tādi ir. Cilvēks un cilvēks, normāls cilvēks.

Intervētājs: Cik darbspējīgi, Jūsaprāt, tie ir?

Respondents: Nezinu, kā par pārējām lietām, bet fiziski spēcīgi (*domā*) viņi noteikti nav.

Intervētājs: Kādas ir Jūsu pārdomas par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību Latvijā?

Respondents: Neesmu par to interesējies, tāpēc nezinu. Negribu samelot, nezinu.

Intervētājs: Kā Jūs aprakstītu cilvēku, kam ir redzes traucējumi?

Respondents: Cilvēks, kas slikti redz, kam vajag palīdzēt, lai kaut ko labāk saskatītu. Tie var būt arī cilvēki ar brillēm, ar suņiem.

Intervētājs: Cik liels, Jūsaprāt, ir diskriminācijas risks, ar kuru varētu saskarties cilvēks ar redzes traucējumiem nodarbinātībā?

Respondents: Grūti tā pateikt (*domā*). Tas jau no katra cilvēka atkarīgs, kas tam galvā. Ja nepatīk kāds cilvēks, būs tā diskriminācija un dari Tu, ko gribi.

Intervētājs: Vai Jūs būtu gatavi pieņemt darbā cilvēku ar redzes traucējumiem? Kāpēc?

Respondents: Nē.

Intervētājs: Kāpēc?

Respondents: Tāpēc, ka ir jāredz visu, kur iet. Tur ir bīstami, var “dabūt” traumu.

Intervētājs: Iedomājieties situāciju, kur uz norādīto amatu Jūsu uzņēmumā kandidē cilvēks ar redzes traucējumiem, kuram ir invaliditāte, kāda ir Jūsu reakcija, tālākā darbība?

Respondents: Ja būtu kustības traucējumi, tad pieņemtu. Tā... (*domā*) es atteiktu.

Intervētājs: Kāpēc Jūs atteiktu?

Respondents: Jo pateiktu, ka man nav nekādas šobrīd brīvas vakances. Būvniecībā darbi ir riskanti. Jābūt ļoti atbildīgam tos veicot. Pat ja izskata ziņā un zināšanu ziņā būtu atbilstošs, tik un tā nepieņemtu.

Intervētājs: Vai, Jūsaprāt, Jūsu uzņēmuma darba vide ir pielāgota/nepielāgota cilvēka ar redzes traucējumiem vajadzībām? Kāpēc?

Respondents: Absolūti nepielāgota.

Intervētājs: Kāpēc?

Respondents: Tāpēc, ka būvniecībā Tev ir jāredz to, ko Tu dari. Jāredz, vai ir labi, slīpi sataisīts. Šķirbas, precīzas krāsu atšķirības, toņu atšķirības. Šaubos, ka ar redzes traucējumiem tur ko var atšķirt – ir tā siena līdzena vai nav. Viņš pat no metra attāluma neieraudzīs.

Intervētājs: Kas būtu jāuzlabo, jāmaina, lai palielinātu cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības skaitu?

Respondents: Jāiesaista tos kādos vienkāršākos darbos, kur tie varētu darbu veikt diezgan vienkāršā veidā. Neko fizisku smagu. Vairāk apmācības jāriko, darba devējiem jābūt pretimnākošiem.

Intervētājs: Vai Jūs sevi šajā jautājumā uzskatāt par pretimnākošu?

Respondents: (*domā*) Jā (*domā*) (*klusē*), bet katru gadījumu jāizskata atsevišķi.

Intervētājs: Paldies par atvēlēto laiku!

Intervijas transkripts: darba devējs

Intervijas datums: 31.03.17.

Vieta: Rīga, Pļavnieki

Vārds: Lilija

Vecums: 47 g.

Intervētājs: Cik ilgi Jūs strādājat konkrētajā nozarē?

Respondents: Medicīnā esmu jau divdesmit gadus.

Intervētājs: Cik ilgi atrodaties vadošajā amatā?

Respondents: Kā galvenais ārsts klīnikā esmu desmit gadus.

Intervētājs: Ar kādiem potenciālajiem amata kandidātiem mēdzat saskarties darbiekārtošanās procesā, balstoties uz savu pieredzi?

Respondents: Mēdz atnākt dažādi dakteri, bet vienmēr nav zināms, vai viņš paliks strādāt. Tagad ir iespēja, noteikti zināt, braukt uz ārzemēm vai uz kādu citu pilsētu strādāt. Labs mediķis zina savu "cenu". Būtu vēlams vairāk jaunu speciālistu.

Intervētājs: Kādi ir kritēriji, kurus Jūs noteiktu, kādiem būtu jāpiemīt potenciālajam darbiniekam, kas pretendē uz darbavietu Jūsu uzņēmumā?

Respondents: Gribētos redzēt jaunus, talantīgus speciālistus.

Intervētājs: Aprakstiet, lūdzu, cilvēku, kādu nevēlētos redzēt savā uzņēmumā kā darbinieku.

Respondents: Uz pacientu neorientētu personu. Mediķa pienākums ir palīdzēt pacientam ar pieejami efektīvākajām metodēm. To ir jāvar. Ja nevar, tad mēs nevaram iekļaut tik nekompetentu speciālistu.

Intervētājs: Kas, Jūsaprāt, ir diskriminācija?

Respondents: Neiekļaušana, izslēgšana, negatīvas attieksmes kā verbāla, tā neverbāla izpausme.

Intervētājs: Vai esat novērojusi diskriminācijas pazīmes savā uzņēmumā?

Respondents: Neesmu.

Intervētājs: Kāda ir Jūsu attieksme pret cilvēkiem ar invaliditāti?

Respondents: Pilnīgi un absolūti pozitīva. Prieks, ka spēju palīdzēt pacientam, kopīgi risinot traucējuma izpausmi tā ikdienas dzīvē. Cilvēki ar īpašām vajadzībām ir absolūti līdzvērtīgi

sabiedrības locekļi, un mums nav nekādu tiesību tos apspiest vai izslēgt no sabiedrības, vai neļaut tiem izmantot kādu pakalpojumu, kas ir pieejams visiem līdzvērtīgi. Invaliditāti nosaka Veselības un darbības ekspertīzes ārstu valsts komisija, kura tos sākotnēji atzīst par cilvēkiem ar invaliditāti. Cilvēks jau nav vainīgs, ka viņam tāda ir. Tie ir cilvēki ar ierobežotām iespējām. Tādā veidā arī mēs tālāk varam novērtēt personas traucējuma veidu.

Intervētājs: Cik darbspējīgi, Jūsprāt, tie ir?

Respondents: Pēc pieredzes varu teikt, ka tie ir spējīgi veikt jebkāda veida darbu. Dažkārt tie izrāda lielāku interesi, jo bīstās, ka var darbu pazaudēt. Bet ir jāskatās, ir jāskatās, kāda ir šim cilvēkam invaliditātes pakāpe. Tā spēj norādīt, cik daudz cilvēks spēj paveikt. Kopumā, jā, neuzskatu, ka ir atšķirība.

Intervētājs: Kādas ir Jūsu pārdomas par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību Latvijā?

Respondents: Tas nav kāds slēpts noslēpums, ka, faktiski, darba devēji negrib uzņemt darbā cilvēkus ar invaliditāti. Ir bijuši pacienti, kas ir teikuši, ka nekur nestrādā. Tā nu ir sanācis, ka pēc darba intervijas neatzvana...

Intervētājs: Cik apmēram daudz Jums ir bijuši šādi pacienti, kam ir invaliditāte?

Respondents: Vairāk par desmit. Divdesmit droši vien. Neesmu skaitījusi, bet maz to nav.

Intervētājs: Kā Jūs aprakstītu cilvēku, kam ir redzes traucējumi?

Respondents: Pacients, kura redzes tīklenē ir izveidojies gaismas staru lūzums.

Terminoloģijā mēs to saucam par refrakcijas kļūdu.

Intervētājs: Cik liels, Jūsprāt, ir diskriminācijas risks, ar kuru varētu saskarties cilvēks ar redzes traucējumiem nodarbinātībā?

Respondents: Atkarīgs no tā, ko cilvēks pats domā par savu traucējumu. Ja problēmas ar redzi ir tik izteiktas, ka apgrūtina dzīvošanu, un tas ietekmē apkārtējos cilvēkus... (*domā*) Godīgi sakot, neviens nav paglābts no diskriminācijas. Vienmēr var rasties kādi pastāvošie faktori, kas var radīt nelabvēlīgu situāciju, kas skar personu ar īpašām vajadzībām.

Intervētājs: Vai Jūs būtu gatavi pieņemt darbā cilvēku ar redzes traucējumiem? Kāpēc?

Respondents: Protams. Nepieciešamas zināšanas un atbilstoša izglītība. Mēs visi esam līdzvērtīgi cilvēki, visiem ir tiesības uz līdzvērtīgu darbu.

Intervētājs: Iedomājieties situāciju, kur uz norādīto amatu Jūsu uzņēmumā kandidē cilvēks ar redzes traucējumiem, kuram ir invaliditāte, kāda ir Jūsu reakcija, tālākā darbība?

Respondents: Es attiektos kā pret visiem jaunajiem speciālistiem. Prasības būtu vienādas, neatkarīgi no traucējuma un/vai invaliditātes veida.

Intervētājs: Vai, Jūsaprāt, Jūsu uzņēmuma darba vide ir pielāgota/nepielāgota cilvēka ar redzes traucējumiem vajadzībām? Kāpēc?

Respondents: Ja mēs “rokam” dziļāk, tad ne gluži. Par to tad jau būtu jādomā. Noteikti, izvērtējot katra mediķa individuālo stāvokli, tad jau risinātu un domātu.

Intervētājs: Kas būtu jāuzlabo, jāmaina, lai palielinātu cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības skaitu?

Respondents: Darba vide jāsakārto. Tas būtu mūsu “klupšanas akmens”.

Intervētājs: Paldies par atvēlēto laiku!

Intervijas transkripts: cilvēks ar invaliditāti

Intervijas datums: 23.01.17.

Vieta: Rīga, Teika

Vārds: Miks

Vecums: 32 g.

Intervētājs: Lūdzu, raksturojiet, kad esat ieguvis invaliditāti (kopš dzimšanas, laika gaitā)?

Respondents: Man invaliditāte ir kopš dzimšanas.

Intervētājs: Raksturojiet, lūdzu, redzes traucējuma izpausmes veidu, kas Jums piemīt?

Respondents: Man ir krāsu redzes trūkums.

Intervētājs: Kā Jūs jūtaties, pildot ikdienas aktivitātes? Cik viegli/grūti ir tās veikt?

Respondents: Man ir svarīgi, lai teksts, bildes, tur būtu iekļautas kontrastkrāsas. Ja krāsas saplūst kopā, tad bieži jāprasa citu palīdzība, lai saprastu, kas kur ir norādīts.

Intervētājs: Aprakstiet, lūdzu, savu darba pieredzi.

Respondents: Esmu piedalījies remontdarbos vairākus gadus kā palīgs, pēdējo piecu gadu laikā esmu iestidzis pārdošanā. Sēdi un pārdod pa telefonu. Alga nav liela, bet var iztikt.

Intervētājs: Aprakstiet, lūdzu, savu pieredzi saistībā ar remontdarbiem.

Respondents: Nēsāju visādus darbarīkus, palīdzēju nēsāt malku, ar mēslojumu esmu šad tad nodarbojies (*smejas*). Universāls.

Intervētājs: Ņemot vērā Jūsu pieredzi ar remontdarbiem, vai Jūs uzskatat šis darbs bija bīstams/drošs Jūsu veselībai?

Respondents: Es biju piesardzīgs. Pādrošs es nebiju (*smejas*). Darīju, kas tika uzdots. Darbu veicu labi. Tas jau tāds vīriešu darbs. Protams, ar zāģi es nedarbojos, bet tādas vienkāršas lietas, kāpēc gan ne.

Intervētājs: Kādā veidā atradāt vēlāmā darba piedāvājumu, ja runājam par remontdarbiem vai pārdošanu?

Respondents: Ar remontdarbiem bija tā... Mani ieteica. Darbu paveicu labi. Tālāk ieteica. Tie bija tie laiki, kad laukos vēl dzīvoju. Netālu no Preiļiem. Pārdošanā (*domā*) mani iesaistīja sieva. Abi pārbraucām uz Rīgu, jo darba vairāk nebija. Naudu arī vairāk gribējām.

Teica, ka ir viegli veicams darbs. Viņa zināja, ka tik vienkārši man darbu nav atrast (*smaida*). Palīdzēja. Tagad esmu, kur esmu.

Intervētājs: Vai esat paša spēkiem meklējis darbu?

Respondents: Nē, neesmu. Līdz “manim” informācija nonāk tikai caur pastarpinātiem kanāliem (*smejas*). Es internetā “nesēžu”, avīzes nelasu. Televizoru šad tad paskatos. Pats es nekad nezinātu, kur darbs mani “meklē” (*smejas*).

Intervētājs: Vai esat saskāries ar diskrimināciju nodarbinātībā?

Respondents: Nē, neesmu. Es daru diezgan vienkāršus darbus. Uz tiem neviens cits nepretendē.

Intervētājs: Kāda ir Jūsu attieksme pret diskrimināciju, kas ir vērsta pret cilvēkiem ar invaliditāti kopumā?

Respondents: Kopumā pret tiem jau attiecas savādāk. Redzu, ka cilvēki, tā, no malas raugoties, neko nesaka, bet kad pasaku, ka man “tā un tā ir”, uzreiz tāda sajūta rodas, ka visi grib ļoti palīdzēt. Tikai es neredzu šo palīdzību. Redziet, mēs runājam par darbu un tādām lietām. Es zinu, ka ir daudz iespējas, kur var strādāt, bet es pat nevaru šos rakstus izlasīt (*smejas*). Tas īstenībā ir diezgan skumji.

Intervētājs: Vai esat saskāries ar diskrimināciju no darba devēja puses darbiekārtišanās procesā?

Respondents: Nē, nē.

Intervētājs: Nelīdzvērtīga, savādāka attieksme...

Respondents: Vienīgais, ko dzirdu ir tagad priekšnieks dažreiz pasaka, ka man ir jāievēro “tāda un tāda” informācija. Tā esot aktuāla informācija, bet pēc tam saka:”Ā, jā, Tu taču nezini. Gan jau kolēģi izskaidros.”. Tikai bieži nevienam “šitā” nav laika “skaidroties” (*smejas*).

Intervētājs: Vai esat teicis darba devējam, ka Jums ir invaliditāte un/vai redzes traucējumi? Kāpēc?

Respondents: Visi zināja, ka man tāda ir. Man nav, ko slēpt. Es arī neko nevaru noslēpt (*smejas*). Neredzu jēgu slēpt, tāpat uzzinās. Tā zina, ka man būs grūtības. Nebūs lieku jautājumu.

Intervētājs: Aprakstiet, lūdzu, darba vidi un tajā esošos apstākļus, kādos esat strādājis, balstoties uz savu pieredzi. Cik viegli/grūti nācās veikt darba pienākumus?

Respondents: Kad palīdzēju ar remontdarbiem, tur viss bija tā kā visiem. Neviens negāja manis dēļ tur ko tīrīt. Tagad, pārdodot dažādas preces pa telefonu, mani apstākļi apmierina. Darbs ir sēdošs. Svarīga ir balss un pārlicība.

Intervētājs: Un, cik viegli/grūti nācās veikt darba pienākumus?

Respondents: Pa telefonu strādāt ir grūtāk (*smejas*), ticiet man. Man vajag pārdot dienā noteiktu preču skaitu, pie tam nav jāapvainojas, ja kāds izsaka kaut ko nepatīkamu vai mani aizskar. Es jau zinu, mani konkrēti neviens neaizskar, bet gan to, ko tajā brīdī daru.

Intervētājs: Cik nozīmīgi, Jūsaprāt, ir pielāgot darba vidi atbilstoši cilvēka ar redzes traucējumiem vajadzībām?

Respondents: Ļoti nozīmīgi. Es darbu varētu veikt daudz labāk. Varbūt, ja visi rakstītie teksti, uzraksti arī būtu “taisīti” tā, ka es tos varētu lasīt, izprast. Bet tā, tā jau neko. Nākas jautāt. Labu cilvēku netrūkst, bet ne visi ir labi.

Intervētājs: Kādas ir Jūsu pārdomas par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību Latvijā?

Respondents: Hmm. Tiem jau, kuriem kāds pasaka priekšā, ka kaut kur var iet strādāt, tad jau ir labi. Tā, kā tas ir man. Patstāvīgi tas ir grūti izdarāms. Šeit jau ir tā, darba devējs jau prasa, bet piedāvāt to izdarīto darbu... Maz jau tādu “vieglo” darbu, ko var darīt, pie tam, kur var arī kaut ko nopelnīt.

Intervētājs: Cik liels, Jūsaprāt, ir diskriminācijas risks, ar kuru varētu saskarties cilvēks ar redzes traucējumiem nodarbinātībā?

Respondents: Tāds risks ir. Sākot jau no tā, ka darba devējs var aizrādīt par to, ka nedari tā kā visi, jo nesaprot, kā tas ir – būt ar invaliditāti un to traucējumu. Beidzot ar to, ka pat darbu var neatrast, jo visu atrod tie redzīgie.

Intervētājs: Kas būtu jāuzlabo, jāmaina, lai palielinātu cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības skaitu?

Respondents: Būtu noderīgi, ja tiktu veikti tādi pasākumi, sapulces, kur viss tiktu pateikts, kas, kur, kā notiek. Zinu, ka dažreiz tādi notiek. Vajag biežāk. Cilvēkus noteikti vairāk vajag motivēt, lai nebaidās un arī mēģina un dara.

Intervētājs: Paldies par man atvēlēto laiku!

Intervijas transkripts: cilvēks ar invaliditāti

Intervijas datums: 25.01.17.

Vieta: Rīga, centrs, "Double coffee"

Vārds: Anna

Vecums: 24 g.

Intervētājs: Lūdzu, raksturojiet, kad esat ieguvusi invaliditāti (kopš dzimšanas, laika gaitā)?

Respondents: Kopš dzimšanas.

Intervētājs: Raksturojiet, lūdzu, redzes traucējuma izpausmes veidu, kas Jums piemīt?

Respondents: Man ir šķielēšana un vienai acij nav tīklenes. Tas nozīmē, ka ar vienu aci es neko neredzu.

Intervētājs: Kā Jūs jūtaties, pildot ikdienas aktivitātes? Cik viegli/grūti ir tās veikt?

Respondents: Man mani redzes traucējumi netraucē pilnvērtīgi dzīvot.

Intervētājs: Aprakstiet, lūdzu, savu darba pieredzi.

Respondents: Pabeidzu vidusskolu un aizgāju strādāt uz zvanu centru. Piektais gads jau būs, kā tur esmu.

Intervētājs: Kādā veidā atradāt vēlāmā darba piedāvājumu?

Respondents: Internetā meklēju visādus darba sludinājumus. Atradu šo te. Aizgāju uz interviju, viss šķita labi. Paliku.

Intervētājs: Vai esat saskārusies ar diskrimināciju nodarbinātībā?

Respondents: Neesmu saskārusies.

Intervētājs: Kāda ir Jūsu attieksme pret diskrimināciju, kas ir vērsta pret cilvēkiem ar invaliditāti kopumā?

Respondents: Man jau šķiet, ka cilvēkus ar invaliditāti nepieņem citi cilvēki. Jā, saka jau, ka visi vienādi un tā, bet nekā tur vienāda es nesaskatu.

Intervētājs: Vai esat saskārusies ar diskrimināciju no darba devēja puses darbiekārtošanās procesā?

Respondents: Neesmu.

Intervētājs: Vai esat teikusi darba devējam, ka Jums ir invaliditāte un/vai redzes traucējumi? Kāpēc?

Respondents: Neteicu, jo negribu visiem par to teikt. Tas lai paliek manā ziņā, kam teikt un kam neteikt. Darbu es varu veikt un “zīmēties” katram, ka man ir invaliditāte, es negribu.

Intervētājs: Vai Jūs to slēpjat?

Respondents: Esmu gājusi un veikusi operāciju, kas šķielēšanu labo, tādā veidā neviens pat nepamana, ka man ir invaliditāte vai kādi traucējumi. Es neko neslēpju. Ja man jautātu, vai man ir invaliditāte, es atbildētu. Man dažreiz jautā, bet es labprātāk izvēlos to noliegt. Ar vienu aci es redzu labi. Man tā ir labi. Datorā jau nu gan es nevarēšu ilgi skatīties, jo acis sāk sāpēt, viena acs tik lielu slodzi nevar izturēt, bet tā jau ir tāda specifiska lieta.

Intervētājs: Aprakstiet, lūdzu, darba vidi un tajā esošos apstākļus, kādos esat strādājusi, balstoties uz savu pieredzi. Cik viegli/grūti nācās veikt darba pienākumus?

Respondents: Darba vide ir jauka, pārdomāta. Kā jau – katram darba galds, telefons, dators. Darba pienākumus ir tagad viegli veikt, jo orientējos programmatūrā. Vieglāk, piemēram, klientam atbildēt, jo uzreiz varu palīdzēt.

Intervētājs: Jūs nupat minējāt, ka grūti ilgi strādāt ar datoru, savukārt Jūsu darba ikdiena paiet pie datora...

Respondents: Jā. Agrāk es ņēmu vairāk maiņu, un tad bija traki. Bija liels nogurums, acis sāpēja, bija sarkanas. Tagad maiņu ir mazāk, ir vieglāk, bet, jā, ir nogurdinoši strādāt ar datoru. Pārsvārā redze ir sasprindzināta, kas nav labi veselībai.

Intervētājs: Bet Jūs turpināt strādāt šajā amatā...

Respondents: Jā, jo negribu mainīt darbavietu. Negribu atkal domāt, kas un kā būs.

Intervētājs: Vai darba devējs Jums iepriekš neprasīja/prasīja izziņu no ārsta, ka Jūs varat strādāt ar datoru?

Respondents: Prasīja, bet es to visu laiku atliku un teicu, ka vēlāk atnesīšu, ka tas tā arī palika. Nezinu, kas būtu, ja pieprasītu un, ja es atnestu... varbūt atlaistu. Tiešām nezinu.

Intervētājs: Cik nozīmīgi, Jūsaprāt, ir pielāgot darba vidi atbilstoši cilvēka ar redzes traucējumiem vajadzībām?

Respondents: Tas ir ļoti nozīmīgi. Ne tikai man. Katram ir savas vajadzības un nepieciešamības pēc kaut kā...

Intervētājs: Kādas ir Jūsu pārdomas par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību Latvijā?

Respondents: Es domāju, ka tagadējā situācija ir ļoti slikta. Visur taču tiek rakstīts par atbalsta programmām, par to, ka labi pret tiem jāattiecas, nav jāaizskar. Ja jau par to raksta, tad nekā laba jau valstī nav.

Intervētājs: Cik liels, Jūsaprāt, ir diskriminācijas risks, ar kuru varētu saskarties cilvēks ar redzes traucējumiem nodarbinātībā?

Respondents: Liels. Var būt tā, ka pasaka, ka ir invaliditāte un viss, var izdzīt. Var arī tā nebūt. Es to nezinu. Negribu pārbaudīt. Atceros, kā man darba intervijā pajautāja: "Tev taču nav invaliditāte?". Un ko es, es neko. Pateicu, ka man tādas nav. It kā jau nav melots, nevar redzēt. Neviens ar varu tāpat nepārbaudīs.

Intervētājs: Kas būtu jāuzlabo, jāmaina, lai palielinātu cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības skaitu?

Respondents: Vajag izveidot vairāk tādas atbilstošas darbavietas, kur invalīds var strādāt. Tagad tādu nav. Man draudzenei māte ir invalīde. Viņa ir bez darba. Grūti jau ir. Vajag arī ieviest apmācības kursus darba devējiem. Drošības pēc, lai tie saprot, ka cilvēki ar invaliditāti ir tādi kā visi pārējie.

Intervētājs: Paldies par man atvēlēto laiku!

Intervijas transkripts: cilvēks ar invaliditāti

Intervijas datums: 02.02.17.

Vieta: Rīga, centrs, "Double coffee"

Vārds: Vitālijs

Vecums: 20 g.

Intervētājs: Lūdzu, raksturojiet, kad esat ieguvis invaliditāti (kopš dzimšanas, laika gaitā)?

Respondents: Esmu ieguvis kopš dzimšanas.

Intervētājs: Raksturojiet, lūdzu, redzes traucējuma izpausmes veidu, kas Jums piemīt?

Respondents: Šķielēšana.

Intervētājs: Kā Jūs jūtaties, pildot ikdienas aktivitātes? Cik viegli/grūti ir tās veikt?

Respondents: Ikdienas aktivitātes veicu bez grūtībām. Pats visu daru.

Intervētājs: Aprakstiet, lūdzu, savu darba pieredzi.

Respondents: Tūrisma profesionālis ir Jūsu acu priekšā (*smejas*). Pagaidām esmu strādājis tikai par baristu.

Intervētājs: Kādā veidā atradāt vēlāmā darba piedāvājumu?

Respondents: Turpat kafejnīcā bija izkārtne, ka meklē jaunu kolēģi. Uzrakstīju pieteikumu.

Intervētājs: Vai esat saskāries ar diskrimināciju nodarbinātībā?

Respondents: It kā jau nē.

Intervētājs: Kāda ir Jūsu attieksme pret diskrimināciju, kas ir vērsta pret cilvēkiem ar invaliditāti kopumā?

Respondents: Tai sabiedrībai nekad neietrāpīsi... Vienmēr esmu baidījies no diskriminācijas.

Intervētājs: Vai esat saskāries ar diskrimināciju no darba devēja puses darbiekārtiņā procesā?

Respondents: Neesmu. Interesanti bija, ka visu laiku tik vien jautāja, vai es varēšu veikt pilnvērtīgi savus darba pienākumus. Es jau varu. Ievēroju, ka apmeklētāji gadās tā uzkrītoši skatās. Tas nedaudz "krīt uz nerviem".

Intervētājs: Vai esat teicis darba devējam, ka Jums ir invaliditāte un/vai redzes traucējumi? Kāpēc?

Respondents: Es pateicu. Kā ir, tā ir.

Intervētājs: Aprakstiet, lūdzu, darba vidi un tajā esošos apstākļus, kādos esat strādājis, balstoties uz savu pieredzi. Cik viegli/grūti nācās veikt darba pienākumus?

Respondents: Man ikdienā jāstrādā ar ēdienu, kafiju. Ļoti svarīgi ir visu pareizi izdarīt. Manos pienākumos ietilpst arī visas kafejnīcas uzkopšana. Nav viegli, tas ir fakts.

Apmeklētāju dažreiz ir daudz, bet es esmu viens, un visi visu grib ātri. Ja gribi strādāt, tad būs jāapkalpo. Esmu parakstījis neskaitāmus noteikumus, ar kuriem esmu iepazinies.

Kopumā darba vide nav droša, kaut kas var notikt, kaut kur var paslīdēt, bet jebkur var kaut kas gadīties.

Intervētājs: Cik nozīmīgi, Jūsaprāt, ir pielāgot darba vidi atbilstoši cilvēka ar redzes traucējumiem vajadzībām?

Respondents: Man nav nekādu īpašu vajadzību, lai man būtu kas jāpielāgo. Ticu, ka ir cilvēki, kam tas būtu nepieciešams. Jāskatās, kur strādā. Kafejnīcā, ko tur var pielāgot. Visam jāizskatās tā, lai apmeklētājs gribētu ienākt, un maz kam interesē, ko darbinieks grib.

Intervētājs: Kādas ir Jūsu pārdomas par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību Latvijā?

Respondents: Esmu dzirdējis, ka tā nodarbinātība ir nekāda. Man noteikti ir paveicies, ka esmu atradis darbu, jo man jau ir tā, ka (*domā*) it kā “uz pieres rakstīts”, ka esmu ar invaliditāti.

Intervētājs: Cik liels, Jūsaprāt, ir diskriminācijas risks, ar kuru varētu saskarties cilvēks ar redzes traucējumiem nodarbinātībā?

Respondents: Diezgan (*domā*). Diezgan liela iespēja, ka var neiepatīkties un tā attieksme mainīsies par 180°.

Intervētājs: Kas būtu jāuzlabo, jāmaina, lai palielinātu cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības skaitu?

Respondents: Kaut kā jāmaina tā attieksme cilvēku starpā, ka cilvēki ar invaliditāti ir tādi savādāki. Ja citi neskatīsies, kā uz dīvaino, tad jau pats cilvēks ar redzes traucējumiem nebaidīsies iet meklēt darbu.

Intervētājs: Paldies par man atvēlēto laiku!

Intervijas transkripts: cilvēks ar invaliditāti

Intervijas datums: 01.04.17.

Vieta: Jelgava

Vārds: Dina

Vecums: 28 g.

Intervētājs: Lūdzu, raksturojiet, kad esat ieguvusi invaliditāti (kopš dzimšanas, laika gaitā)?

Respondents: Man tā radās laika gaitā.

Intervētājs: Raksturojiet, lūdzu, redzes traucējuma izpausmes veidu, kas Jums piemīt?

Respondents: Kad biju maza, tad ap skolas laikiem teica, ka jānēsā brilles. Līdz 20 gadu vecumam tā redze pasliktinājās. Pēdējo trīs gadu laikā ir grūti atpazīt cilvēku sejas, par braukšanu vairāk pat nedomāju. Tā man ir (*domā*), viss paliek arvien sliktāk. Eju uz pārbaudēm. Ārsts jau vienmēr mēģina mani uzmundrināt, sakot, ka viss būs labi, bet es jau redzu, zinu un saprotu.

Intervētājs: Kā Jūs jūtaties, pildot ikdienas aktivitātes? Cik viegli/grūti ir tās veikt?

Respondents: Mūsdienās daudz ko var uzlabot. Telefonā esmu uzlikusi lielāku burtu lielumu. Gadās, ka draugi nesaprot, ka, kā es tā uz ielas mierīgi varu paiet garām nepasveicinoties. Es vienkārši bieži nevaru atšķirt tās sejas, dažreiz viss saplūst “vienā lielā bildē”, tad man ir jāklausās, kas ir apkārt. Ar dzirdi, paldies Dievam, man ir vislabākajā kārtībā.

Intervētājs: Vai Jūs esat domājusi par palīgierīcēm, kas uzlabotu ikdienas aktivitātes?

Respondents: Vai tādas ir? Noteikti jau ir (*domā*). Izmantotu, bet tās noteikti dārgi maksā, un diezgan lielu iekrājumu man nav. Paldies Dievam, viss man atrodas blakus. Māsa ar bērniem bieži nāk palīdzēt. Man ikdienā šī palīdzība ļoti noder, jo uz veikalu arī ir grūti aiziet.

Intervētājs: Aprakstiet, lūdzu, savu darba pieredzi.

Respondents: Strādāju joprojām veikalīnā, kas atrodas blakus mājai. Te sanāk ļoti tuvu, un ļoti labi. Varu aiziet pati. Tā ir vienīgā vieta, kur strādāju. Agrāk nekur citur nebiju. Jauki, ka ir iespēja blakus mājai strādāt.

Intervētājs: Ņemot vērā Jūsu veselības traucējuma īpatnības, kādi ir Jūsu darba pienākumi?

Respondents: Nu, ko tur es varu... Iespēju robežās.

Intervētājs: Kāda prece tiek pārdota Jūsu minētajā darbavietā?

Respondents: Es strādāju ziedu veikalā.

Intervētājs: Vai Jums sagādā/nesagādā grūtības veikt darba pienākumus?

Respondents: Pircēji ir ļoti laipni un saprotoši. Pārsvārā jau visu zinu no galvas, kur, kas atrodas. Tur jau sāku strādāt, kad redzēju nedaudz labāk. Tagad jau, nu, neesmu akla, redzu, ko daru, bet gadās, gadās, kad viss “saplūst vienā bildē”.

Intervētājs: Kādā veidā atradāt vēlāmā darba piedāvājumu?

Respondents: Man kaimiņi deva ziņu, ka blakus puķu veikaliņā ir brīva vieta.

Intervētājs: Vai esat pati mēģinājusi meklēt darba piedāvājumu?

Respondents: Man to būtu ļoti grūti izdarīt.

Intervētājs: Vai esat saskārusies ar diskrimināciju nodarbinātībā?

Respondents: Es personīgi, nē.

Intervētājs: No darba devēju puses, kolēģu puses, klientu puses...

Respondents: Man zināms labs ģimenes draugs tika nepatīkamā situācijā. Cilvēks ir ļoti izglītots, bet netika darbā, jo neiepatikās.

Intervētājs: Varbūt Jums ir zināms iemesls darba atteikumam?

Respondents: Viņam teica tā, ka darbs esot smags un viņi šauboties, ka darbu darīt viņš varēs. Telefonintervijā viss bija lieliski. Klātienē gan negāja. Viss laikam notiek uz labu. Tagad strādā ārzemēs par klientu konsultantu. Tā, lūk.

Intervētājs: Šim cilvēkam arī piemita redzes traucējumi?

Respondents: Jā. Izteikta tuvredzība.

Intervētājs: Kāda ir Jūsu attieksme pret diskrimināciju, kas ir vērsta pret cilvēkiem ar invaliditāti kopumā?

Respondents: Daudzi pat nevar iedomāties, cik grūti var būt ikdienā veikt vairākus darbus. Tā pati gatavošana arī ir savādāka. Daudz ko vajag aptaustīt, lai pareizi visu izdarīt, bet biežāk jau nu gatavoju ar radniekiem. Nedod Dievs, kaut ko pārdedzināt. (*klusē*) Cilvēki mūs redz savādākus, nekā patiesībā esam. Mēs zinām, ka mums nav vienkārši daudz lietas paveikt, bet mēs esam pie tā pieraduši. Katram ir tiesības pilnvērtīgi dzīvot.

Intervētājs: Vai esat saskārusies ar diskrimināciju no darba devēja puses darbiekārtošanās procesā?

Respondents: Nē, nē. Visi visu saprot. Alga nav liela, bet, kur es te labāku laimi meklēšu. Maksā man simbolisku maksu, jo daudz nevaru darīt. Kopā ar pabalstu, ikdienas precēm pietiek.

Intervētājs: Vai esat teikusi darba devējam, ka Jums ir invaliditāte un/vai redzes traucējumi? Kāpēc?

Respondents: Esmu teikusi. Nevaru noslēpt tādas lietas, ko nevaru darīt. Laikam jau, ja varētu noslēpt, to nu darītu. Varbūt dzīvotu labāk, kas zina.

Intervētājs: Cik nozīmīgi, Jūsaprāt, ir pielāgot darba vidi atbilstoši cilvēka ar redzes traucējumiem vajadzībām?

Respondents: Ja apkārtējie būtu tiešām no sirds saprotoši un pielāgotu darba vidi tā, ka darbu būtu veikta kaut nedaudz vieglāk, tas būtu ļoti nozīmīgi. Mēs jau saprotam, viss maksā naudu.

Intervētājs: Kādas ir Jūsu pārdomas par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību Latvijā?

Respondents: Tagad visi brauc uz ārzemēm, kas var. No šejienes visi brauc prom (*domā*). Ja es varētu, es arī brauktu. Cik man teica, tur visa atmosfēra ir daudz jaukāka. Cilvēki tur arī ir saprotošāki.

Intervētājs: Kāpēc Jūs tā domājat?

Respondents: Te nav darba. Ne savējiem, ne svešajiem. Maksā arī maz. Medicīnas pakalpojumi ļoti dārgi.

Intervētājs: Cik liels, Jūsaprāt, ir diskriminācijas risks, ar kuru varētu saskarties cilvēks ar redzes traucējumiem nodarbinātībā?

Respondents: Noteikti, ka tāds ir. Paskatieties, kur ir tādi cilvēki ar traucējumiem, kas strādā. Reti gadās apmeklēt tādu iestādi, kur, jā, visu, arī man, ir iespēja redzēt, visur pašai nokļūt, nevienam neprasot pēc palīdzības. Tas darba devējs jau laikam var piekrist sadarbībai, bet es jau nevarēšu jebkuros apstākļos strādāt, saprotiet.

Intervētājs: Kas būtu jāuzlabo, jāmaina, lai palielinātu cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības skaitu?

Respondents: Dažas lietas, kā motivējošs atbalsts no pašvaldību puses, komunikācijas veicināšana ar darba devējiem, būtu arī labi pārdomāt, kāda ir tā darbavieta, vai tādi, kā es arī var strādāt.

Intervētājs: Paldies par man atvēlēto laiku!

Intervijas transkripts: cilvēks ar invaliditāti

Intervijas datums: 02.04.17.

Vieta: Rīga, centrs, "Double coffee"

Vārds: Santa

Vecums: 23 g.

Intervētājs: Lūdzu, raksturojiet, kad esat ieguvusi invaliditāti (kopš dzimšanas, laika gaitā)?

Respondents: It kā jau nebiju piedzimusi "tāda", bet bērnībā jau bija... Sanāk, ka kopš dzimšanas.

Intervētājs: Raksturojiet, lūdzu, redzes traucējuma izpausmes veidu, kas Jums piemīt?

Respondents: Šķielēšana.

Intervētājs: Kā Jūs jūtaties, pildot ikdienas aktivitātes? Cik viegli/grūti ir tās veikt?

Respondents: Jūtos tā kā normāls cilvēks. Visu daru pati, palīdzēt man nevajag.

Intervētājs: Aprakstiet, lūdzu, savu darba pieredzi.

Respondents: Esmu strādājusi par privāto asistenti.

Intervētājs: Kādā veidā atradāt vēlāmā darba piedāvājumu?

Respondents: Draugs ieteica pieteikties.

Intervētājs: Vai esat saskārusies ar diskrimināciju nodarbinātībā?

Respondents: Jā, esmu.

Intervētājs: Kā tā izpaudās?

Respondents: Mani nepieņēma darbā par salona administratoru, jo mans vizuālais tēls bija neatbilstošs. Man šķiet, ka traucēja mana šķielēšana, jo ar izskatu man viss bija kārtībā, bet man viņa "delikāti" norādīja, ka nederu amatam.

Intervētājs: Kāda ir Jūsu attieksme pret diskrimināciju, kas ir vērsta pret cilvēkiem ar invaliditāti kopumā?

Respondents: Kopumā, nezinu. Domāju, ka cilvēki jau ir tādi, ka grib tikai redzēt "veselos".

Intervētājs: Pretendējot uz asistenta vakanci, vai esat saskārusies ar diskrimināciju no darba devēja puses darbiekārtīšanās procesā?

Respondents: Tajā reizē man problēmu nebija. Viņam bija vienalga, kāda esmu, kādi ir mani traucējumi. Galvenais iekļauties termiņos un pildīt to, kas ir uzdots.

Intervētājs: Vai esat teikusi darba devējam, ka Jums ir invaliditāte un/vai redzes traucējumi? Kāpēc?

Respondents: Teicu. Nezinu, kāpēc. Jautā par invaliditāti, es atbildu, kā ir.

Intervētājs: Aprakstiet, lūdzu, darba vidi un tajā esošos apstākļus, kādos esat strādājusi, balstoties uz savu pieredzi. Cik viegli/grūti nācās veikt darba pienākumus?

Respondents: Par asistenti strādāju no mājām. Bija daudz jāzvana, jāraksta. Daudz stresa.

Intervētājs: Vai esat domājusi par darbu “ne mājas apstākļos”?

Respondents: Pats par sevi saprotams! Tas jau nāks ar laiku. Pabeigšu augstskolu, man vēl divi gadi jāmacās, tad būs cits darbs. Ļoti gribu kādā ofisā strādāt, veidot jaunus kontaktus.

Intervētājs: Vai Jūs māc/nemāc bažas, ka arī nākotnē varat saskarties ar diskrimināciju?

Respondents: Mans izskats jau neatbaida (*smejas*). Gan jau viss būs labi (*domā*). Esmu atbildīga un apņēmīga. Nepazudīšu.

Intervētājs: Kā Jūs domājat, vai nepielāgota darba vide varētu kalpot par iemeslu, kādēļ Jums atsaka darba piedāvājumu?

Respondents: Tā var būt, tā var būt (*domā*). Manas paziņas sākumā domāja, ka es gandrīz neko nevaru darīt. Invaliditāte ir kā nasta – viņi domā, bet tā nav. Redziet, jā, tā acs man skatās “drusku” šķībi, bet tas jau nenozīmē, ka esmu “piesieta pie gultas”.

Intervētājs: Cik nozīmīgi, Jūsaprāt, ir pielāgot darba vidi atbilstoši cilvēka ar redzes traucējumiem vajadzībām?

Respondents: Nepieciešamības gadījumā, tā darba vide ir jāpielāgo. Tas jau ļoti atvieglo darba procesu, saprotiet.

Intervētājs: Kādas ir Jūsu pārdomas par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību Latvijā?

Respondents: Necik un nekādas. Zinu, ka bezdarbnieku ir ļoti daudz. (*domā*) pie tā jau vainīga tauta. Atvainojiet, kāda esmu, tāda esmu, un tādēļ man nav jāstrādā? Absurds.

Intervētājs: Cik liels, Jūsaprāt, ir diskriminācijas risks, ar kuru varētu saskarties cilvēks ar redzes traucējumiem nodarbinātībā?

Respondents: Iespēja ir liela. To izskaust nav iespējams. Pat cilvēka ādas krāsa var būt par problēmu.

Intervētājs: Kas būtu jāuzlabo, jāmaina, lai palielinātu cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības skaitu?

Respondents: Mazāk jārunā par muļķībām, bet gan par reālām tēmām. (*smejas*) Varbūt jāievieš darba sludinājumos kategorija “darbs cilvēkiem ar invaliditāti”. Tas jau būtu super, bet tā nenotiks. Cilvēkiem ar invaliditāti ir mazāk jākautrējas. Jāsaka, ka ir tā invaliditāte, un lai jau darba devējs pats domā, ko tālāk. (*domā*) Pašiem darba devējiem jāsaprot, ka nepastāv tāda “ideālsabiedrība”. Strādāt grib visi. Piedodiet, bet ja es nestrādāšu, ko es pensijā saņemšu? Neko es nesaņemšu.

Intervētājs: Paldies par sniegtajām atbildēm!

Bakalaura darbs
„Netiešās diskriminācijas risks cilvēku ar redzes traucējumiem nodarbinātībā”
izstrādāts LU Sociālo zinātņu fakultātē.

Ar savu parakstu apliecinu, ka pētījums veikts patstāvīgi, izmantoti tikai tajā norādītie informācijas avoti.

Darba apjoms (neskaitot titullapu, satura rādītāju, apzīmējumu sarakstu, izmantotās informācijas avotu sarakstu, pielikumus, dokumentāro lapu un zemsvītras atsauces) ir 138 448 rakstu zīmes (ieskaitot intervālus).

Autors: (_____) Megija Naudiša

Rekomendēju/nerekomendēju darbu aizstāvēšanai

(atbilstošo pasvītrot)

Vadītāja: docente Dr.sc.soc. Līga Rasnača _____ . ____ .2017.
(personiskais paraksts)

Recenzents: pasniedzēja Mg.sc.soc. Endija Rezgale-Straidoma _____
(personiskais paraksts)

Darbs iesniegts Socioloģijas nodaļā 29.05.2017.

Dekāna pilnvarotā persona: metodiķe Inga Poļaka

Darbs aizstāvēts bakalaura gala pārbaudījuma komisijas sēdē

____.06.2017. prot. Nr. _____

Komisijas sekretārs: _____ *(personiskais paraksts)*