



NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA
Eiropas Sociālais
fonds

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

IEKĻAUJOŠAS DARBA VIDES UN DAŽĀDĪBAS VADĪBAS PRINCIPU IEVIEŠANA DARBAVIETĀS LATVIJĀ

DARBA DEVĒJU APTAUJAS GALAREZULTĀTU APKOPOJUMS



KANTAR TNS.

RĪGA, 2017

SATURS

SATURS	2
IEVADS	3
1. ESOŠĀ PRAKSE ATTIECĪBĀ UZ IEKĻAUJOŠAS DARBA VIDES IZVEIDI...4	
2. DARBA DEVĒJU AKTIVITĀTES JAUNU DARBINIEKU PIESAISTEI	9
3. DARBA DEVĒJU VIEDOKLIS PAR DAŽĀDĪBAS VADĪBAS UN IEKĻAUJOŠAS DARBA VIDES IEGUVUMIEM UN ŠĶĒRŠĻIEM	13
4. DARBA DEVĒJIEM NEPIECIEŠAMIS ATBALSTS DAŽĀDĪBAS VADĪBAS UN IEKĻAUJOŠAS DARBA VIDES JAUTĀJUMOS	14
4. SECINĀJUMI.....	16

IEVADS

Latvijā jau līdz šim ir veikta virkne pētījumu par dažādības vadības, iecietības un diskriminācijas novēršanas jautājumiem, bet šis pētījums ir viens no mēģinājumiem noskaidrot attieksmi pret iekļaujošas darba vides jautājumiem nacionāli reprezentatīvā darba devēju izlasē. Tā vienlaicīgi ir iespēja uzzināt vairāk par konkrētās mērķa grupas viedokļiem, attieksmēm un esošo praksi, kā arī apzināt izaicinājums, īpaši, tāpēc, ka datus nav iespējams korekti salīdzināt.

Pētījuma mērķis bija apzināt mērķa grupas dalībnieku viedokļus par šķēršļiem darba vidē, kas līdz šim ir kavējis un apgrūtinājis to spēju īstenot iekļaujošas darba vides un dažādības vadības principus, kā arī par vēlmēm, iespējām un nepieciešamajiem atbalsta pasākumiem/aktivitātēm, kas palīdzētu apzināties iekļaujošas darba vides un dažādības vadības pozitīvo ietekmi, kā arī ieviest un attīstīt dažādības vadības politiku.

Aptaujai tika izmantota CATI Ad Hoc jeb telefonintervijas metode, un tā norisinājās no 2017. gada 24. oktobra līdz 2017. gada 3. novembrim, un to veica pētījumu kompānija Kantar TNS. Izlase tika veidota nacionāli reprezentatīvai mērķa grupai – privāto un valsts uzņēmumu, pašvaldību iestāžu, biedrību vai nodibinājumu ar 6-199 darbiniekiem B-S darbības nozaru augstākā līmeņa vadītāji vai personāla vadītāji.

Šajā kopsavilkumā sniegta informācija par galvenajiem pētījuma ietvaros gūtajiem secinājumiem attiecībā uz darba devēju gatavību nodarbināt dažādas personu grupas, pašreizējo praksi dažādības vadības un iekļaujošas darba vides izveides jomā, šķēršļiem, kas traucē attīstīt vai ieviest dažādības vadības un iekļaujošas darba vides pasākumus uzņēmumos, iestādēs un organizācijās Latvijā, kā arī nepieciešamajiem pasākumiem, lai respondents varētu pilnveidot savas aktivitātes šajā jomā.

Metodoloģiskā informācija

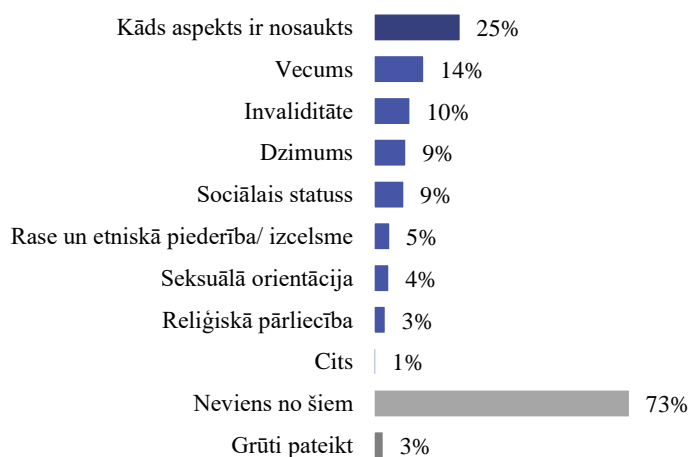
Izlase	Nacionāli reprezentatīva mērķa grupai
Mērķa grupa	Privāto un valsts uzņēmumu un pašvaldību iestāžu vai biedrību vai nodibinājumu ar 6-199 darbiniekiem B-S darbības nozaru augstākā līmeņa vadītāji vai personāla vadītāji
Metode	CATI Ad Hoc jeb telefonintervija
Vidējais intervijas garums	14,51 minūtes
Laika periods	No 2017. gada 24. oktobra līdz 2017. gada 3. novembrim
Intervijas valoda	Latviešu vai krievu valoda, pēc respondenta izvēles

1. ESOŠĀ PRAKSE ATTIECĪBĀ UZ IEKĻAUJOŠAS DARBA VIDES IZVEIDI

Analizējot datus jautājumā “Uz kuriem aspektiem šobrīd ir vērsti Jūsu pārstāvētā uzņēmuma/iestādes dažādības vadības un iekļaujošas darba vides pasākumi, lai nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi un iespējas?” kļūst skaidrs, ka darba devēji maz domā par īpašiem pasākumiem noteiktām nodarbināto grupām, jo **73% apstiprina, ka īpašu uzmanību nevelta ne vecuma un dzimuma, ne invaliditātes un citiem aspektiem.** Piemēram, pat šobrīd aktuālajam darbinieku vecumam, saskaņā ar aptaujas datiem, pievērsušies 14% darba devēju, bet invaliditātes aspektiem – tikai 10%.

Pēdējo piecu gadu laikā ir organizētas un joprojām norisinās vairākas kampaņas un iniciatīvas, kas saistītas ar senioru (pirmspensijas vai pensijas vecuma personu) nodarbināšanas veicināšanu un/ vai diskriminācijas novēršanu. Neskatoties uz to, tikai niecīgs skaits (14%) darba devēju pašlaik īpaši domā un īsteno pasākumus, kas vērsti uz darbinieku vecumu. Šie dati sakrīt ar rādītājiem citos jautājumos, kas atklāj, ka kopumā attiecībā uz darbiniekiem un darba vidi tiek īstenots plašs pasākumu klāsts, bet šī aktivitātes lielākoties paredzētas visiem un reti pielāgotas darbinieku individuālajām interesēm un vajadzībām.

Uz kuriem aspektiem šobrīd ir vērsti Jūsu pārstāvētā uzņēmuma/ iestādes dažādības vadības un iekļaujošas darba vides pasākumi, lai nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi un iespējas?



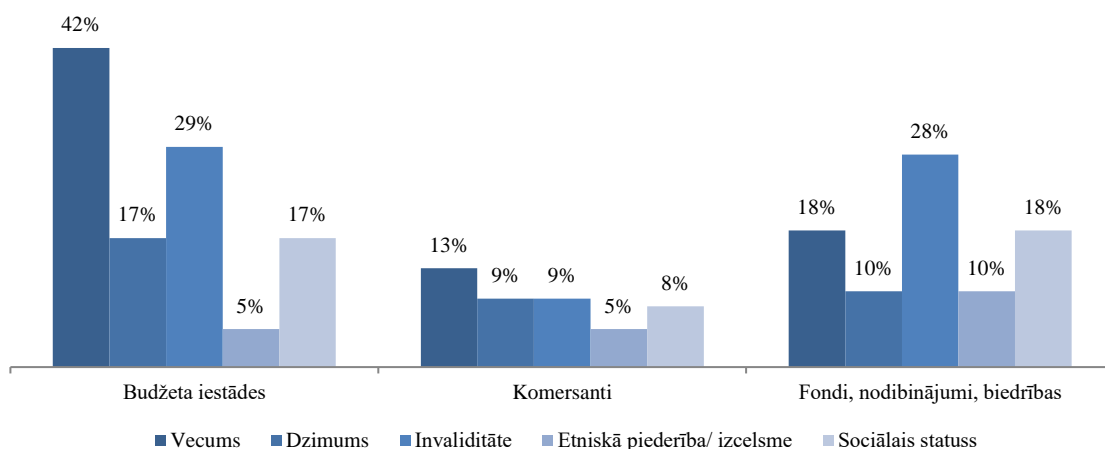
Bāze: visi respondenti, n=405

Salīdzinājumam: līdzīgā globālā aptaujā 72% darba devēju norāda, ka īsteno īpašus pasākumus attiecībā uz darbinieku vecumu. Savukārt 81% risina dažādības vadības un iekļaujošas darba vides jautājumus, kas saistīti ar darbinieku dzimumu, vai etnisko izcelsmi (77%).¹ Pēc ekspertu domām atšķirības skaidrojamas ar diviem iemesliem – pirmkārt, darba devēji Latvijā tiešām maz domā par īpašiem pasākumiem attiecībā uz konkrētiem aspektiem, otrkārt, pat tie, kuri īsteno vismaz atsevišķus pasākumus, nespēj to sasaistīt ar dažādības vadības un iekļaujošas darba vides jēdzieniem.

Uz visu darba devēju fona pozitīvi izceļamas budžeta iestādes, jo to pārstāvji daudz biežāk (58%) nekā darba devēji kopumā (25%) norāda, ka to īstenotie iekļaujošas darba vides pasākumi ir vērsti uz noteiktiem aspektiem, visbiežāk tieši uz darbinieku vecumu (42%). Arī nevalstiskā sektora vadītāji biežāk min, ka fokusējas uz noteiktām dimensijām (37%), bet šeit biežāk tiek norādīti pasākumi, kas saistīti ar invaliditātes aspektiem (28%).

¹ Forbes, "Global Diversity and Inclusion Fostering Innovation Through a Diverse Workforce" [tiešsaiste]. ASV [skatīts 2017.gada 31.oktobrī]. Pieejams: http://images.forbes.com/forbesinsights/StudyPDFs/Innovation_Through_Diversity.pdf.

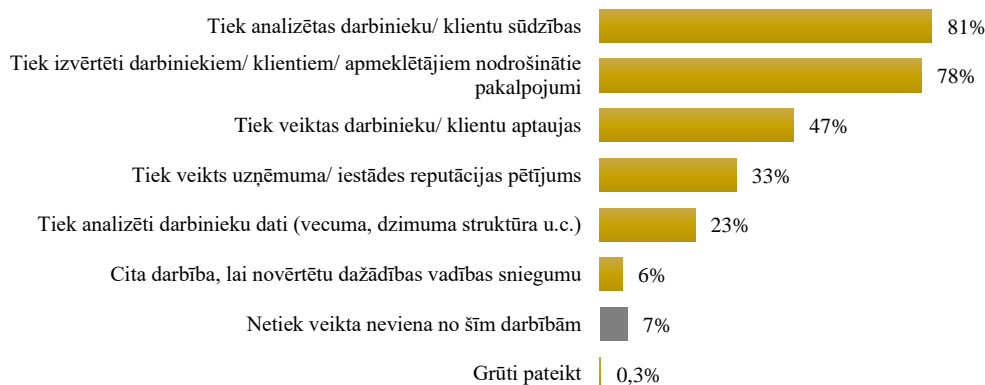
Uz kuriem aspektiem šobrīd ir vērsti Jūsu pārstāvētā uzņēmuma/ iestādes dažādības vadības un iekļaujošas darba vides pasākumi, lai nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi un iespējas?



Bāze: respondenti, kuri nosaukuši kādu aspektiem

Kopējie pētījuma dati liek domāt, ka tie darba devēji, kuri apzina esošo darbinieku dažādību, spēj to veicināt, tai skaitā, vēršot savas aktivitātes uz noteiktiem aspektiem. Faktiski var uzskatīt, ka tikai katrs piektais darba devējs ir informēts par sava kolektīva dažādību, jo, atbildot uz jautājumu “*Kuras no šīm darbībām Jūsu uzņēmums/ iestāde veic, lai novērtētu dažādības vadības un iekļaujošas darba vides aspektu sniegumu?*”, **tikai 23% norāda, ka analizē darbinieku datus (vecumu, dzimuma struktūru u.c.)**. Interesanti, ka tieši darba devēji, kas nodarbina 50-99 darbiniekus gandrīz divreiz biežāk nekā citas grupas analizē darbinieku struktūru (43%). Savukārt pašsaprotami, ka darba devēji ar 6-9 darbiniekiem to dara visretāk (13%).

Kuras no šīm darbībām Jūsu uzņēmums/ iestāde veic, lai novērtētu dažādības vadības un iekļaujošas darba vides aspektu sniegumu?



Bāze: visi respondenti, n=405

Kā pozitīvais aspekts jāmin, fakts, ka 81% darba devēju veic sūdzību analīzi, savukārt 78% izvērtē darbiniekus, klientiem un apmeklētājiem nodrošinātos pakalpojumus, tomēr šis vēl nesniedz apliecinājumu, ka minētās darbības ietver arī dažādības vadības un iekļaujošas darba vides aspektu analīzi.

Analizējot konkrētu respondentu sniegtās atbildes, kļūst skaidrs, ka kopumā **tieši personāla vadītāji ir labāk informēti par īstenotajiem pasākumiem darbavietās**. Piemēram, 39% personāla vadītāju un 22% augstākā līmeņa vadītāju norāda, ka viņu darbavietās tiek analizēti darbinieku dati (vecuma, dzimuma struktūra u.c.). Tāpat 92% personāla vadītāju un 78% augstākā līmeņa vadītāju ir informēti par darbiniekus, klientiem un apmeklētājiem nodrošināto pakalpojumu izvērtēšanu. Minētie dati apliecina, ka turpmākos pētījumos, kas attiektos uz darba devēju faktisko sniegumu dažādības vadības un iekļaujošas darba vides jautājumos, aptaujas procesā nav būtiski koncentrēties uz tieši augstākā līmeņa vadītājiem. Vienlaicīgi tieši augstāko vadītāju viedoklis ir būtisks attieksmes jautājumos, jo tieši šie cilvēki pieņem svarīgākos lēmumus un veido organizācijas politiku un kultūru.

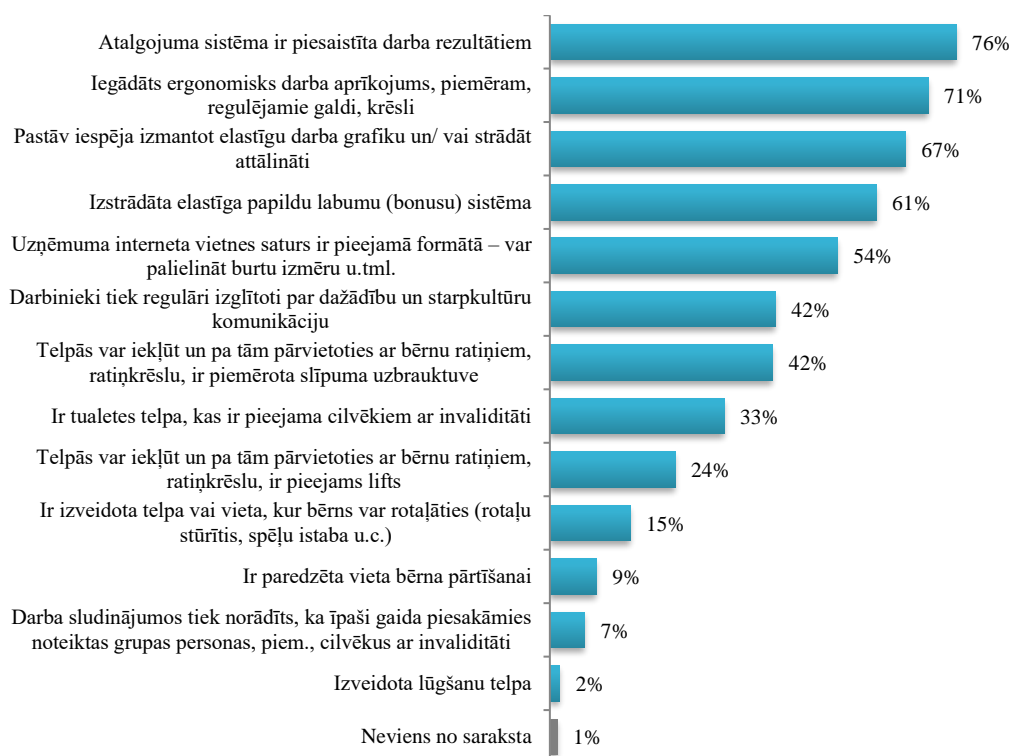
Budžeta iestādēs darba devēji biežāk veic gan darbinieku un klientu aptaujas (88%), gan izvērtē savus pakalpojumus (95%). Arī darbinieku datus budžeta iestādes analizē divreiz biežāk (45%) nekā komersanti (22%), biedrības un nodibinājumi (18%). Viens no iemesliem tam varētu būt tiesiskais regulējums, kuru budžeta iestādes ievēro precīzāk gan attiecībā uz nodarbinātības, gan klientu attiecību jautājumiem. Otrs iemesls noteikti ir saistīts ar nepieciešamību precīzāk atskaitīties, ne tikai par saviem finanšu rādītājiem, bet arī nefinanšu sniegumu, tai skaitā, personāla un klientu apkalpošanas jautājumos.

Neskatoties uz zemajiem rādītājiem atsevišķos jautājumos, pētījums apliecina, ka Latvijā ir virkne atbildīgu darba devēju, kas īsteno plašus pasākumus, gan lai motivētu un noturētu esošos darbiniekus, gan lai uzlabotu viņu labsajūtu darbā. Tipiskākie darba devēju pasākumi ir atalgojuma sistēmas sasaiste ar rezultātiem (76%), ergonomiska aprīkojuma iegāde (71%), elastīgs darba grafiks vai iespēja strādāt attālināti (67%) un elastīga papildu labumu sistēma (61%).

Līdzīgi kā citos aspektos arī te saskaņā ar datiem darbavietās retāk tiek nodrošināti pasākumi, kas paredzēti noteiktām personu grupām, piemēram, strādājošiem vecākiem, cilvēkiem ar funkcionāliem traucējumiem u.tml. Šos rādītājus

ir interesanti aplūkot saistībā ar darba devēju atbildēm jautājumā par gatavību pieņemt darbā noteiktas personu grupas (skatīt nodaļu 2.2.). **Gandrīz visi darba devēji (96%) ir gatavi pieņemt darbā personas, kas atgriežas pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma**, respektīvi, personas ar maziem bērniem, tomēr tikai 15% ir izveidojuši vietu bērniem, piemēram, rotaļu stūri vai spēļu istabu.

Kuri no šiem aspektiem ir nodrošināti darbiniekiem Jūsu uzņēmumā/ iestādē?



Bāze: visi respondenti, n=405

Pozitīvi, ka vairāk nekā pusei darba devēju telpas ir pielāgotas iekļūšanai un pārvietošanās iespējai ar bērnu ratiņiem, ratiņkrēslu, un šim mērķim ir pieejams vai nu lifts (24%), vai izveidota piemērota slīpuma uzbrauktuves (42%). Būtiski, ka šāda iespēja 71% darba devēju budžeta iestādēs un tikai 40% komersantu.

Dati apliecina, ka **darba devēja darbības joma, nozare var būtiski ietekmēt gan vides pieejamības aspektus, gan atbalsta formas darbiniekiem.** Piemēram, tualetes telpa, kas ir pieejama cilvēkiem ar funkcionāliem traucējumiem, ir tikai 15% darbavietu apstrādes rūpniecībā, bet 100% - veselības un sociālās aprūpes nozares darbavietu. Valsts pārvaldes un aizsardzības nozarē tikai 11% darba devēju norāda uz iespēju izmantot elastīgu darba grafiku un/ vai strādāt attālināti, savukārt finanšu un apdrošināšanas nozarē to apliecina 100% darba devēju un pat

elektroenerģijas, gāzes apgādes, siltumapgādes un gaisa kondicionēšanas nozarē šādu iespēju piedāvā 70% darba devēju.

2. DARBA DEVĒJU AKTIVITĀTES JAUNU DARBINIEKU PIESAISTEI

Lai gan publiskajā telpā darba devēji darbaspēka trūkumu min kā galveno izaicinājumu, aptaujas dati jautājumā “Kādus atbalsta pasākumus Jūsu uzņēmums/iestāde ir paredzējis/-usi, lai piesaistītu jaunus darbiniekus?” atklāj, ka kopumā darba devēji veic tikai atsevišķus pasākumus, turklāt **24% Latvijas darba devēju atzīst, ka pašlaik neveic nekādus pasākumus** (28% vadītāju un 8% personāla vadītāju) **jaunu darbinieku piesaistei.**



Avots: Kantar TNS Latvijas darba devēju aptauja 2017. gada oktobrī - novembrī.

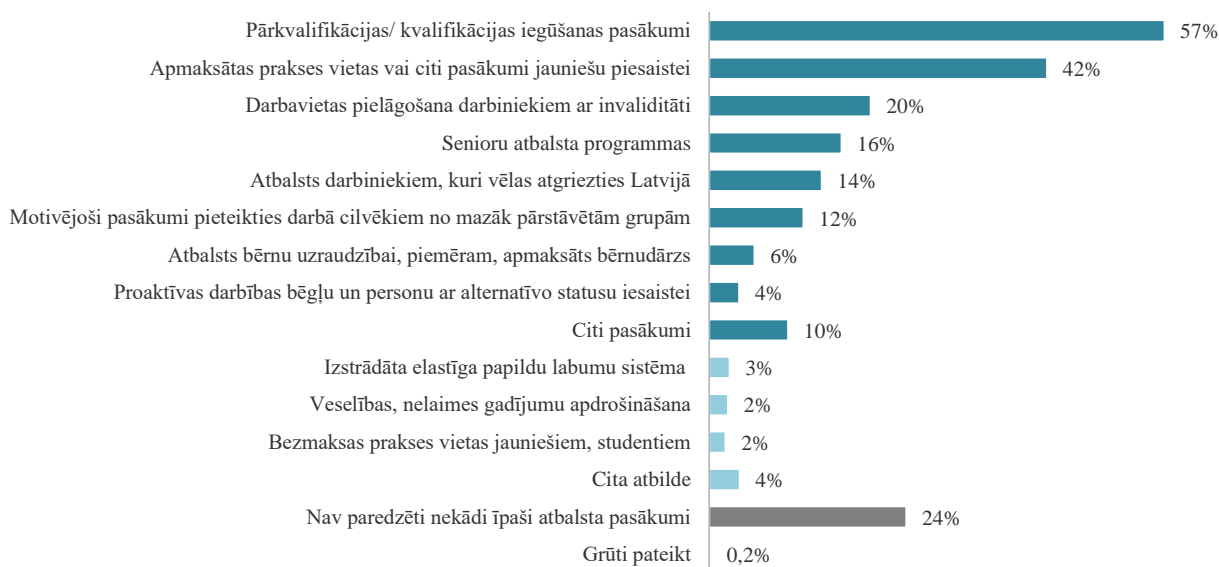
Divas tipiskākās darba devēju aktivitātes jaunu darbinieku piesaistei Latvijā ir pārkvalifikācijas/ kvalifikācijas nodrošināšanas pasākumi (57%), kā arī apmaksātas prakses vietas un citi pasākumi jauniešu piesaistei (42%). Šos atbalsta pasākumus biežāk piedāvā būvniecībā, veselības un sociālās aprūpes nozarē, kā arī finanšu un apdrošināšanas sektorā.

Pasākumi, kuri vērsti uz noteiktu personu grupu piesaisti, tiek organizēti reti. Piemēram, senioru atbalsta programmas īsteno tikai 16% darba devēju, bet 20%

pielāgo darbavietas cilvēkiem ar invaliditāti, savukārt tikai 7% darba sludinājumos norāda, ka īpaši gaida piesakāmie kādas noteiktas grupas personas, piemēram, jauniešus, cilvēkus ar invaliditāti, “cilvēkus ar lielu dzīves pieredzi” u.tml.

Neskatoties uz to, ka publiskajā telpā daudz tiek runāts par emigrantu atgriešanu Latvijā, darba devēju aptauja atklāj, ka tikai 14% piedāvā atbalstu, lai palīdzētu nodrošināt speciālistu atgriešanos. Visbiežāk (36%) to dara izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu nozarē.

Kādus atbalsta pasākumus Jūsu uzņēmums/ iestāde ir paredzējis/-usi, lai piesaistītu jaunus darbiniekus?



Bāze: visi respondenti, n=405

Darbavietas pielāgošanu darbiniekiem ar invaliditāti, piemēram, ierobežotām pārvietošanās spējām, intelektuālās attīstības traucējumiem u.c. budžeta iestādes veic biežāk nekā citi darba devēji - 46%, salīdzinot ar 18% komersantu un 43% biedrību un nodibinājumu. Aktīvākā ir finanšu nozare, kurā 65% darba devēju norāda uz darbavietu pielāgošanas praksi.

Vienlaicīgi darba devēji nevalstiskajā sektorā biežāk īsteno motivējošus pasākumus, lai darbam pieteiktos cilvēki no līdz šim mazāk pārstāvētajām sociālajām vai etniskajām grupām, mazāk pārstāvētā dzimuma u.tml. – 26% (komersanti un budžeta iestādes – 11%).

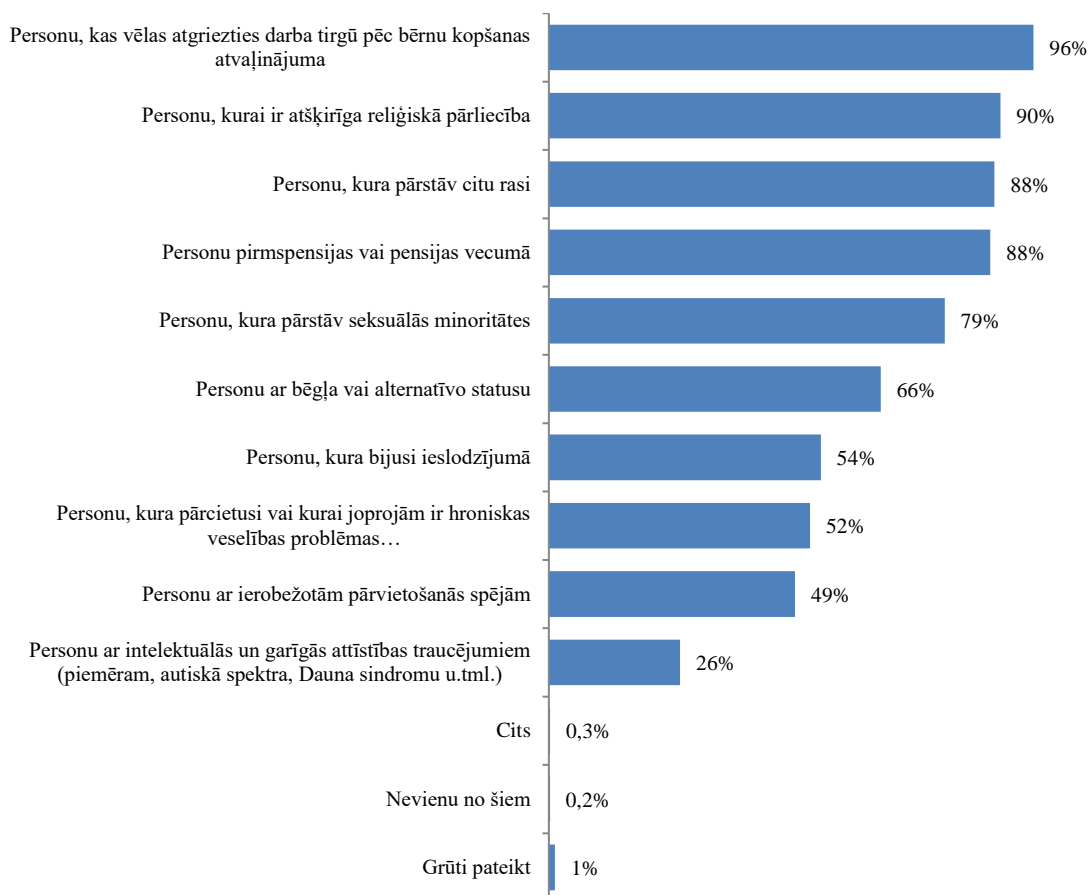
Kopumā var redzēt, ka dati par darba devēju īstenotajiem pasākumiem jaunu darbinieku piesaistei sakrīt arī ar Ilgtspējas indeksa rezultātiem. Ilgtspējas indekss ir uzņēmumu novērtēšanas instruments, kas palīdz noskaidrot to sniegumu dažādos aspektos, tai skaitā, attiecībā uz darba vidi un darbiniekiem. Novērtējumā piedalās Latvijas atbildīgākie uzņēmumi, tomēr tikai 33% no tiem veic proaktīvus pasākumus jaunu darbinieku piesaistei. Piemēram, tikai 7 no 57 augstāk novērtētajiem uzņēmumiem, veikuši atbalsta pasākumus, lai palīdzētu Latvijā atgriezties profesionāļiem no ārzemēm. No šiem tikai viens daļēji sedza pārvākšanās izdevumus, bet pārējie piedāvāja darba intervijas ar *Skype* starpniecību.

Aptaujā tika uzdots arī jautājums, kas palīdz novērtēt darba devēju attieksmi pret noteiktām personu grupām, kuras ir pakļautas diskriminācijas riskam. Saskaņā ar rezultātiem jautājumā “*Kuras no šīm personām Jūs būtu gatavi pieņemt darbā uzņēmumā/ iestādē, ja to profesionālie, izglītības un pieredzes rādītāji atbilstu prasībām?*” visretāk darba devēji ir gatavi nodarbināt personas ar intelektuālās un garīgās attīstības traucējumiem (29%). Tāpat tikai puse (49%) ir gatavi pieņemt darbā personas ar ierobežotām pārvietošanās spējām vai cilvēkus, kuri pārcietuši vai kuriem joprojām ir hroniskas slimības (52%). Arī bijušos ieslodzītos būtu gatavi nodarbināt tikai 54% darba devēju.

Kopējo iecietības līmeni parāda arī dati par gatavību pieņemt darbā personas, kuras pārstāv seksuālās minoritātes – to gatavi darīt tikai 79%, lai gan seksuālā orientācija nekā nevar ietekmēt potenciālā darbinieka profesionālās spējas.

Interesanti, ka 88% ir atvērti personām, kuras pārstāv citu rasi vai ir ar atšķirīgu reliģisko pārliecību (90%), bet vienlaicīgi par 22-24% retāk ir gatavi nodarbināt personas ar bēgļa vai alternatīvo statusu (66%).

Kuras no šīm personām Jūs būtu gatavi pieņemt darbā uzņēmumā/ iestādē, ja to profesionālie, izglītības un pieredzes rādītāji atbilstu prasībām?



Bāze: visi respondenti, n=405

Šajā jautājumā iezīmējās statistiski nozīmīgas atšķirības atkarībā no darba devēja sektora, piemēram, komersanti retāk ir gatavi pieņemt darbā personas ar ierobežotām pārvietošanās spējām (47%), salīdzinot ar budžeta iestādēm (81%) un nevalstiskā sektora organizācijām (72%). Savukārt budžeta iestādes ir mazāk atvērtas potenciālajiem darbiniekiem, kuri pārstāv seksuālās minoritātes (64%) (79% - komersantu un 82% biedrību, nodibinājumu).

Līdzīgi būtiskas atšķirības vērojamas, analizējot darba devēja nozari. Piemēram, transporta un uzglabāšanas nozarē, kā arī apstrādes rūpniecībā darba devēji ir atvērtāki personām, kuras ir bijušas ieslodzījumu vietās, attiecīgi 70% un 75% būtu gatavi viņus nodarbināt. Savukārt **informācijas un komunikāciju nozares darba devēji ir kopumā atvērtāki attiecībā uz dažādu personu grupu nodarbināšanu.**

Arī globālajos pētījumos 94% šīs nozares darba devēju norāda, ka dažādības vadība un iekļaujoša darba vide ir viņu prioritārā joma.²

3. DARBA DEVĒJU VIEDOKLIS PAR DAŽĀDĪBAS VADĪBAS UN IEKĻAUJOŠAS DARBA VIDES IEGUVUMIEM UN ŠĶĒRŠLIEM

Pētījuma dati rāda, ka darba devējiem trūkst izpratnes jautājumā “*Kuri ir nozīmīgākie ieguvumi, īstenojot dažādības vadības un iekļaujošas darba vides izveides pasākumus?*”. **39% darba devēju nespēj nosaukt nevienu ieguvumu**, bet tikai 17% min darba produktivitātes un kvalitātes paaugstināšanos, savukārt 13% - darbinieku motivācijas un lojalitātes pieaugumu. Būtiski, ka rādītāji ir līdzīgi gan komersantiem, gan budžeta iestādēm un nevalstiskajām organizācijām.

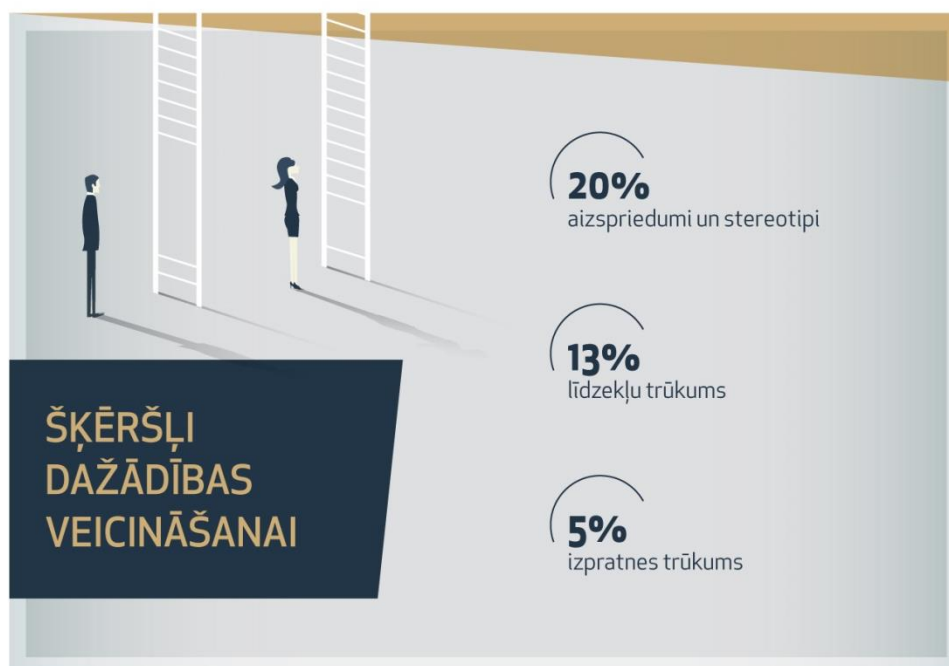
Atšķirības vērojamas komersantu grupā, kas nodarbina 100-199 darbiniekus. Šie darba devēji min tikai ieguvumus - personāla mainības samazināšanos un ilgtermiņa sadarbību ar darbiniekiem (10%), kā arī darbinieku motivācijas un lojalitātes pieaugumu (11%). Būtiski, ka neviens šajā grupā neuzskata, ka ieguvumu nav.

Salīdzinājumam: globālie uzņēmumi kā vienu no galvenajiem dažādības vadības ieguvumiem min inovācijas – 85% vadītāju piekrīt, ka dažāds un iekļaujošs darbaspēks ir būtisks priekšnosacījums inovāciju radīšanai.³

Visi darba devēji kā galveno šķērsli dažādības veicināšanai min aizspriedumus un stereotipus (20%), 13% norāda uz līdzekļu trūkumu, bet 5% min izpratnes trūkumu. Vienlaicīgi gandrīz katrs trešais (28%) jautājumā “*Kas kopumā traucē attīstīt vai ieviest dažādības vadības un iekļaujošas darba vides pasākumus uzņēmumos/ iestādēs Latvijā?*” nevar nosaukt nevienu šķērsli.

² PwC, “Diversity & Inclusion Benchmarking Survey: Technology Data sheet” [tiešsaiste] [skatīts 2017.gada 31.oktobrī]. Pieejams: <https://www.pwc.com/gx/en/services/people-organisation/global-diversity-and-inclusion-survey/technology-report.pdf>

³ Forbes, “Global Diversity and Inclusion Fostering Innovation Through a Diverse Workforce” [tiešsaiste]. ASV [skatīts 2017.gada 31.oktobrī]. Pieejams: http://images.forbes.com/forbesinsights/StudyPDFs/Innovation_Through_Diversity.pdf.



Avots: Kantar TNS Latvijas darba devēju aptauja 2017. gada oktobrī - novembrī.

Arī šie dati lielā mērā ir saistīti ar izpratni, jo **15% no darba devējiem bija grūti nosaukt jebkādu šķēršļu**. Visticamāk šie vadītāji nav domājuši par dažādības veicināšanu darbavietā un savu lomu tajā.

Analizējot nozaru datus, statistiski nozīmīgas atšķirības nav vērojamas. Izņēmums ir darba devēji, kas saistīti ar administratīvo un apkalpojošo dienestu darbību – viņi biežāk nekā citi (37%) norāda, ka trūkst valsts atbalsta.

Interesanti, ka *Forbes* globālajā pētījumā vadītāji kā galvenos iemeslus minēja vidējā līmeņa vadītāju nespēju īstenot iecerētās dažādības vadības programmas (46%) un budžeta ierobežojumus jeb līdzekļu trūkumu (46%), turklāt tikai 7% vadītāju norāda, ka šobrīd nav nekādu šķēršļu iekļaujošas darba vides izveidei.⁴

4. DARBA DEVĒJIEM NEPIECIEŠAMĀIS ATBALSTS DAŽĀDĪBAS VADĪBAS UN IEKĻAUJOŠAS DARBA VIDES JAUTĀJUMOS

70% respondentu norādīja, ka pilnveidot savas aktivitātes dažādības vadības un iekļaujošas darba vides izveides jomā palīdzētu visas informācijas pieejamība

⁴Forbes, "Global Diversity and Inclusion Fostering Innovation Through a Diverse Workforce" [tiešsaiste]. ASV [skatīts 2017.gada 31.oktobrī]. Pieejams: http://images.forbes.com/forbesinsights/StudyPDFs/Innovation_Through_Diversity.pdf

vienuviet elektroniski, savukārt 67% atbildēja, ka palīdzētu darbinieku bezmaksas izglītošana un 58% - vadības bezmaksas izglītošana. Turklāt interesanti, ka nepieciešamību paaugstināt vadības izpratni biežāk norādīja tieši personāla vadītāji (80%), nevis paši vadītāji (53%).



Avots: Kantar TNS Latvijas darba devēju aptauja 2017. gada oktobrī - novembrī.

Jāņem vērā, ka **respondenti no budžeta iestādēm biežāk nekā vidēji norāda uz nepieciešamību pēc bezmaksas izglītības pasākumiem** – bezmaksas darbinieku izglītošanu (76%), bezmaksas vadības izglītošanu (77%) un bezmaksas konsultācijām par dažādības vadības un iekļaujošas darba vides jautājumiem (77%).

Būtiski, ka kopumā respondenti izvēlējās norādīt tieši dažādus izglītības un konsultatīvos pasākumus, nevis finansiālu atbalstu (5%) vai birokrātiskā sloga mazināšanu, kas visbiežāk kā argumenti parādās publiskajā telpā. Tikai fondu, nodibinājumu un biedrību pārstāvju vidū nozīmīgāka loma tiek piešķirta finansiālajam atbalstam (17%). Vienlaicīgi **11% respondentu uzskata, ka viņiem nav nepieciešami nekādi atbalsta pasākumi.**

Interesanti, ka **komersanti vairāk par citiem darba devējiem novērtētu kvalitatīvu rokasgrāmatu (vadlīnijas, prakses standarti u.c.) par dažādības vadības un iekļaujošas darba vides jautājumiem** (48%, salīdzinot ar budžeta iestādēm – 28% un fondiem, nodibinājumiem, biedrībām – 39%).

Kāda veida atbalsta pasākumi būtu nepieciešami, lai Jūsu uzņēmums/ iestāde varētu pilnveidot savas aktivitātes dažādības vadības un iekļaujošas darba vides izveides jomā?



Bāze: visi respondenti, n=405

4. SECINĀJUMI

Pozitīvi, ka kopumā tikai 2% darba devēju uzskata, ka dažādības vadība un iekļaujošas darba vides jautājumi Latvijā nav aktuāli. Turklāt dati apliecina, ka darba devēji ir ieinteresēti dažādos atbalsta pasākumos, kas palīdzētu novērst pašreizējos šķēršļus attiecībā uz izpratnes trūkumu un pastāvošajiem stereotipiem.

Interesanti, ka aptaujas dati visos jautājumos ir līdzīgi gan uzņēmumiem ar vietējām īpašumtiesībām, gan ārvalstu. Tas parāda, ka sabiedrībā bieži vien esošais priekšstats par starptautiskiem uzņēmumiem kā būtiski atvērtākiem dažādībai un atbalstošākiem attiecībā uz iekļaujošas darba vides veidošanu, nav patiess.

Statistiski nozīmīgākas atšķirības iezīmējās atkarībā no respondentu amata. Jautājumos par faktisko sniegumu vadītāji/-as bieži vien retāk sniedza apstiprinošas atbildes kā personāla vadītāji/-as, kuru ikdienas pienākumi ir saistīti gan ar darbinieku rekrutēšanu, gan dažādiem citiem praktiskiem aspektiem.

Darba devēju aptauja tāpat kā sabiedrības pētījumi dažādības vadības un iecietības jautājumos apliecina nepieciešamību paaugstināt izpratni, mazinot aizspriedumus un stereotipus attiecībā uz dažādām personu grupām. Būtiski, ka arī paši darba devēji atzīst, ka tieši izpratnes trūkums un maldīgi priekšstati šobrīd kavē darīt vairāk un veidot patiesi iekļaujošu darba vidi.

Pozitīvi, ka darba devēji kā nepieciešamo atbalstu norāda tieši informācijas un izglītības pasākumus, nevis nodokļu atvieglojumus vai cita veida finansiālo atbalstu. Vienlaicīgi jāatceras, ka attieksme pret bezmaksas izglītības vai konsultāciju iespējām ir piesardzīga, jo bieži vien šāds atbalsts tiek uztverts ar aizdomām par slēptiem nodomiem vai tiek skatīts kā mazāk vērtīgs.

Svarīgi, lai 2 -3 gadiem līdzīga aptauja tiktu atkārtota, novērtējot izmaiņas un īstenoto aktivitāšu efektivitāti. Jautājumu loku noteikti ir vērts paplašināt, tikai, pētījuma plānošanas fāzē noteikti jāņem vērā, ka telefonintervija var prasīt ilgāku laiku, nekā sākotnēji iecerēts. Tas ir saistīts ar zemo izpratnes līmeni un nepieciešamību intervijas laikā respondentiem sniegt papildu skaidrojumus, norādes.