

Lygių galimybių politikos įgyvendinimo priemonės

Viena iš pažeidžiamiausių darbuotojų grupių - Neįgalųjų grupė

Šiuo metu Lietuvoje apie 8,03 proc. visų šalies gyventojų sudaro neįgalieji. Reikia paminėti, kad šis skaičius nuolat didėja, o tai reiškia, kad šioje srityje laiku neišspręstos problemos didės, todėl reikės papildomo dėmesio ir paslaugų. Neįgalieji baiminasi, kad darbdaviai nelaukia jų išskėstomis rankomis. Mūsų tikslas – sukurti neįgaliesiems sąlygas maksimaliai dirbti visose įmonėse, juk visi nori jaustis reikalingi. Todėl akcentuotume būtent į trišalės grupės sudarymą įmonėje, į kurios sudėtį įeitų darbdavio atstovai, kompetetingi neįgalumą išmanantys darbuotojai ir profesinės sąjungos atstovai. Ši darbo grupė sudarytų ir pateiktų apklausos klausimyną, nes tai yra įrankis, kuriuo analizuojame lygybės (ar jos trūkumo) situaciją organizacijoje. Klausimai formuluojami taip, kad būtų galima atskleisti darbuotojų poreikius, savijautą, mikroklimatą. Apklausa suteikia duomenų strategijos tikslams ir veiksmų plano rodikliams nusistatyti, taip pat patitikrinti, ar rodikliai buvo pasiekti, ir spręsti kaip situaciją gerinti.

Apibendrintuose apklausos rezultatuose ir pateikiamose išvadose matyti, kad neįgaliesiems reikia pritaikyti darbo sąlygas – darbovietės infrastruktūrą.

Taip pat norėtume neįgaliesiems kaip priemonę taikyti darbo lankstumą, kurį sudarytų: lankstus darbo laiko organizavimas, darbo sąlygų keitimas ir pareigybinių funkcijų keitimas.

Profesinė sąjunga su darbdaviu sutars, kad į įmonės kolektyvinę sutartį būtų įrašyti šie punktai:

- 1) Darbuotojui gavus profesinę ligos diagnozę dirbant įmonėje, darbdavys privalo sukurti darbo vietą, įgyvendinant nedarbingumo sąlygas.
Jeigu speciali darbo vieta nesukuriama - mokėti maksimalią išmoką įstatymų nustatyta tvarka.
- 2) Gavus neįgalumą dėl profesinės ligos, sudaryti galimybę išeiti į išankstinę pensiją ir mokėti priedą.
- 3) Sudaryti sąlygas neįgaliajam persikvalifikuoti apmokant mokymus.
- 4) Vieną kartą metuose suteikti galimybę reabilitaciniam gydymui ir padengti gydymo išlaidas.
- 5) Suteikti neįgalumo poreikius atitinkančią darbo vietą.
- 6) Organizuoti išvykimą/atvykimą iš/į darbą, jei neįgalumas susijęs su judėjimo negalia.

- 7) Psichologo konsultacija pagal poreikį.
- 8) Sudaryti sąlygas dirbti nuotoliniu būdu.
- 9) Darbdavys kompensuoja profesinės sąjungos nario mokestį.

Tik profesinėms sąjungoms prisidėjus prie šių priemonių įgyvendinimo, neįgaliųjų darbuotojų darbo sąlygos ženkliai pagerėtų, sustiprėtų darbuotojų motyvacija ir palengvėtų integracija į kolektyvą.