

**INVALIDU
NODARBINĀTĪBAS
UN AR TO SAISTĪTO
PROBLĒMU
IZVĒRTĒJUMS
SOCIĀLĀS ATSTUMTĪBAS
MAZINĀŠANAI**

2006

Šis pārskata ziņojums ir izdots ESF projekta
„Invalīdu nodarbinātības un ar to saistīto problēmu izvērtējums sociālās atstumtības mazināšanai”
(Projekta Nr. VPD1/ESF/NVA/04/GS/3.1.5.3./0001/0010/08) ietvaros.

Šis dokuments ir veidots ar 70% Eiropas Savienības finansiālu atbalstu no Eiropas Sociālā fonda un 23% Latvijas valsts budžeta finansiālo atbalstu.

Par šī dokumenta saturu pilnībā atbild Latvijas Invalīdu biedrība un pārskata autori, un tas nevar tikt uzskatīts par Eiropas kopienas vai Latvijas valsts viedokli.

Projekta vadītāja: Liliņa Laube

Projekta koordinatore: Tamāra Vahļina

Pētījuma veicēji: Ilze Koroļeva, Rīma Rungule, Ilze Trapenciere, Sigita Sniķere, Silva Senkāne, Māra Zirņīte

Latvijas Universitātes Aģentūra LU Filozofijas un socioloģijas institūts un Data Serviss

Pārskata ziņojuma autori: Ilze Koroļeva, Rīma Rungule, Ilze Trapenciere, Inta Mieriņa

Ziņojuma 3. nodaļa „Darba devēju attieksme pret cilvēku ar invaliditāti nodarbināšanu: pieredze, iespējas un rekomendācijas” sagatavota, izmantojot Data Serviss iesniegto prezentācijas materiālu (materiāla autors Reinis Spunde)

Redaktore: Ināra Stašulāne

Vāka dizains: Matīss Kūlis

Makets: Artūrs Kalniņš

© Latvijas Invalīdu biedrība, 2006

Raunas iela 64, Rīga, LV-1039

PRIEKŠVārds

„Cilvēki ar invaliditāti neprasa žēlsirdību. Viņi prasa iespēju.

Viņi negrib saņemt uzspiestus, ārēji radītus risinājumus.

Viņi grib izmantot iespēju rīkoties paši.”

Pasaules Bankas prezidents Džeimss D. Volfensons

Projekts „**Invalidu nodarbinātības un ar to saistīto problēmu izvērtējums sociālās atstumtības mazināšanai**” īstenots ar Eiropas Savienības struktūrfondu un Latvijas valsts finansiālo atbalstu, kā arī Latvijas Invalidu biedrības līdzfinansējumu.

Latvijas Invalidu biedrība jau 17 gadus darbojas invalidu interešu aizstāvības jomā. Mūsu valsts Satversmē ir viennozīmīgi pateikts, ka valsts augstākā pamatvērtība ir cilvēks – viņa dzīvība, brīvība, cieņa un tiesības. Likums nosaka, ka tiesības uz darbu, drošiem darba apstākļiem un taisnīgu atalgojumu nodrošināmas bez jebkādas diskriminācijas. Tomēr reālajā dzīvē invaliditāte ierobežo cilvēku iespējas strādāt. Nodarbinātība ir katra cilvēka pamatvajadzība. Vajadzība būt noderīgam sabiedrībā, ne tikai atrast darbu, bet arī tajā labi justies. Jau vairākus gadus, iekārtojot cilvēkus ar invaliditāti darbā, rodas daudzi un dažādi jautājumi gan no darba devēju puses, gan no cilvēku ar invaliditāti puses.

Projekta pamatmērķis – noskaidrot reālo situāciju invalidu nodarbinātības jomā, precizējot faktorus, kuri veicina vai kavē invalidu nodarbinātību. Izvērtēt darba zaudēšanas un ekonomiskās neaktivitātes iemeslus, noskaidrot šķēršļus, kuri traucē aktīvi iesaistīties darba tirgū. Projekta ietvaros aptaujāti 1000 cilvēki ar dažāda veida invaliditāti un 50 uzņēmēji, kuru uzņēmumos strādā cilvēki, kuriem ir invaliditāte, kā arī valsts iestāžu speciālisti un NVO eksperti.

Balstoties uz iegūtās informācijas analīzi, tiks izstrādāti priekšlikumi un rekomendācijas sadarbības modelim, kas turpmāk veicinātu cilvēku ar invaliditāti veiksmīgu integrāciju darba tirgū. Ņemot vērā iegūto informāciju, NVO un pašvaldības organizācijas, rakstot jaunus projektus nodarbinātības jomā, var plānot savu darbu, orientējoties uz tiem pakalpojumiem un aktivitātēm, kuras visvairāk nepieciešamas cilvēkiem ar invaliditāti. Projekta laikā izstrādātā brošūra būs noderīga gan cilvēkiem ar invaliditāti, gan strādājošiem sociālajā sfērā un uzņēmējiem, gan arī citiem interesentiem, kuriem patiesi rūp cilvēku ar invaliditāti integrācija sabiedrībā.

Īpašu paldies Latvijas Invalidu biedrības vārdā gribu izteikt visiem LU Filozofijas un socioloģijas institūta ekspertiem – Ilzei Koroļevai, Ritmai Rungulei, Ilzei Trapencierei un citiem pētniekiem, kuri palīdzēja šī pētījuma tapšanā un realizācijā.

Lilīta Laube
LIB valdes priekšsēdētāja

LU FILOZOFIJAS UN SOCIOLOĢIJAS INSTITŪTA SOCIOLOGI UN PĀRSKATA AUTORI PATEICAS PAR ATBALSTU PĒTĪJUMA VEIKŠANĀ

Latvijas Invalīdu biedrības priekšsēdētājai Lilitai Laubei un projekta koordinatorei Tamārai Vahļinai

ekspertiem -- Guntai Ančai (sabiedriskā organizācija „Sustento”), Ārijai Vītoliņai (biedrība „Rīgas pilsētas „Rūpju bērns””), Agnesei Gelžiņai (NVA pārvalde), Jeļenai Lāmai (NVA Kuldīgas filiāle), Arnoldam Pavlinam (Latvijas Nedzirdīgo savienība), Inesei Riekstiņai (NVA pārvalde, ESF projekts „Apmācību nodrošināšana sociālās atstumtības riska grupām, iekļaujot informācijas un komunikāciju atbalstu invalīdiem”), Tālivaldim Saulītim (NVA Preiļu filiāle), Anitai Simsonei (NVA Cēsu filiāle), Gitai Stalidzānei (NVA Jēkabpils filiāle), Irēnai Vilciņai (NVA Jelgavas filiāle), Maijai Zariņai (NVA pārvalde, modulārā apmācība), Ivetai Strupkājai (NVA pārvalde, stratēģiskās plānošanas nodaļa), Ilzei Bērziņai (NVA pārvalde, statistikas nodaļa), Leonīdam Salcēvičam (Jēkabpils pilsētas dome), Vladimiram Ivanovam (Preiļu novada dome), Vladislavam Krištopānam (NVA Ludzas filiāle), Ārim Rozem (Latvijas Invalīdu Integrācijas fonds), Edgaram Zalānam (Kuldīgas pilsētas dome), Diānai Vucānei (Preiļu Sociālais dienests), Emīlijai Zvegincevai (Ludzas Sociālais dienests), Marutai Sējējai (Kuldīgas Sociālais dienests)

Rīgas un lauku rajonu invalīdu biedrībām, kas sniedza ziņas par cilvēkiem ar invaliditāti

aptaujas lauka darba koordinatorei Silgai Priekulei un intervētājiem

SATURS

PRIEKŠVārds	3
IEVADS	6
1. LIKUMDOŠANAS, POLITIKAS DOKUMENTU UN TIESĪBU AKTU ANALĪZE. PĒTĪJUMI PAR CILVĒKU AR INVALIDITĀTI NODARBINĀTĪBU	10
1.1. Sociālās atstumtības mazināšanas politika	10
1.2. Iekļaujošs darba tirgus	11
1.3. Pieejamība resursiem, tiesībām, precēm un pakalpojumiem. Sociālā drošība	13
1.4. Pētījumi par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību	17
2. CILVĒKU AR INVALIDITĀTI INTEGRĀCIJA DARBA TIRGŪ	21
2.1. Nodarbinātības problēmas: fokusgrupu diskusiju apkopojums	21
2.2. Institucionālais atbalsts invalīdu nodarbinātībai: ekspertu viedokļi	24
3. DARBA DEVĒJU ATTIEKSME PRET CILVĒKU AR INVALIDITĀTI NODARBINĀŠANU: PIEREDZE, IESPĒJAS UN REKOMENDĀCIJAS	34
3.1. Darba devēju pieredze invalīdu nodarbināšanā	34
3.2. Valsts piedāvāto iespēju invalīdu nodarbinātības veicināšanai novērtējums	40
3.3. Darba devēju rekomendācijas situācijas uzlabošanai	42
4. CILVĒKU AR INVALIDITĀTI NODARBINĀTĪBA UN AR TO SAISTĪTĀS PROBLĒMAS: SITUĀCIJAS ANALĪZE UN IETEIKUMI	44
4.1. Cilvēku ar invaliditāti mērķa grupas raksturojums	44
4.2. Izglītība un tās pieejamība invalīdiem	53
4.3. Darba pieredze un nodarbinātības statuss	70
4.4. Darbs pēc invaliditātes iegūšanas: darba apstākļi un darba vides pieejamība	74
4.5. Nestrādājošo iekļaušanās darba tirgū: problēmas un šķēršļi	93
5. CILVĒKI AR INVALIDITĀTI ĀRPUS DARBA: APSTĀKĻI, AKTIVITĀTES UN LĪDZDALĪBA	101
5.1. Iesaistīšanās sabiedriskajā dzīvē un brīvā laika aktivitātes	101
5.2. Līdzdalība sabiedriskajās organizācijās	106
5.3. Sabiedrības attieksmes un materiālās labklājības vērtējums	116
KOPSAVILKUMS	120
SECINĀJUMI UN IETEIKUMI	129

IEVADS

Latvijas politiskais mērķis ir iekļaujoša darba tirgus izveide un nodarbinātības veicināšana, samazinot bezdarbu un sociālās atstumtības risku. Kopējā sociālās iekļaušanas memorandā iekļaujoša darba tirgus veicināšana ir definēta kā viena no politikas prioritātēm, paplašinot aktīvo nodarbinātības pasākumu klāstu, lai uzlabotu bezdarbnieku – īpaši sociālās atstumtības riska grupu pārstāvju iespējas apgūt jaunas un papildināt jau esošās prasmes. Kā viena no identificētajām iedzīvotāju grupām, kura pakļauta paaugstinātam bezdarba un sociālās atstumtības riskam, minēti cilvēki ar invaliditāti. Tā kā nodarbinātība ir tikai viens no indikatoriem un komponentiem sociālās atstumtības raksturošanai, tad paralēli nodarbinātības un ar to saistīto problēmu izpētei projekta ietvaros tika pētīts daudz plašāks indikatoru loks – izglītības resursi un to pieejamība, līdzdalība sabiedriskajā dzīvē, dzīves apstākļi, dažādi pašvērtējuma aspekti u.c.

Sociālā atstumtība ir daudzdimensiju process, kas ietver gan ekonomiskos, gan sociālos, gan psiholoģiskos aspektus. Balstoties uz somu sociologa E. Allarta teoriju par labklājības resursiem, sociālo atstumtību var analizēt kā labklājības resursu trūkumu. To var raksturot, veidojot kumulējošu indikatoru vai indikatoru grupas.

Galvenās cilvēkam nepieciešamās labklājības resursu dimensijas ir „piederēt” (*having*), „mīlēt” (*loving*) un „būt” (*belonging*). Atbilstoši šīm dimensijām galvenie sociālās atstumtības aspekti ir:

- ▶ materiālā deprivācija, kas ietver materiālo un finansiālo līdzekļu trūkumu. Līdzekļu trūkums saistīts ar bezdarbu, zemu atalgojumu. Tas savukārt ietekmē indivīda un viņa ģimenes iespējas iegūt labu izglītību, labu mājokli, iegādāties veselīgu pārtiku, apģērbus, apmeklēt kultūras pasākumus, iegādāties grāmatas. Materiālās deprivācijas aspekts ietver arī mazākas iespējas iegūt informāciju – gan par sabiedrībā notiekošajiem procesiem, gan par nodarbinātības iespējām, gan sociālās palīdzības saņemšanas iespējām un citiem jautājumiem;
- ▶ sociālā atsvešinātība, kas ietver retus kontaktus ar citiem cilvēkiem, nedrošības sajūtu, bailes tikt izsmietam, draugu trūkumu, nomāktības sajūtu un citus aspektus;
- ▶ sociālā izolētība, kas saistīta ar cilvēka nespēju un/vai nevēlēšanos piedalīties sabiedrības dzīvē. To raksturo tādi aspekti kā neinteresēšanās par sabiedrībā notiekošo, nevēlēšanos piedalīties vēlēšanās, jo „tāpat jau nevaru neko ietekmēt”, noraidošā attieksme pret jaunām iniciatīvām, neticība politiķiem, valsts institūcijām, citiem cilvēkiem, viedoklis, ka visi ir krāpnieki, u. tml.

Latvijas Invalīdu biedrības ierosinātais pētījums vērsts gan uz reālās situācijas nodarbinātības jomā, gan sociālās atstumtības dažādu aspektu apzināšanu un izvērtēšanu, aptverot dažādas mērķa grupas – cilvēkus ar invaliditāti, darba devējus, kuriem ir pieredze invalīdu nodarbināšanā, to institūciju pārstāvjus, kuru aktivitāte un darbības mērķi vērsti uz palīdzību cilvēkiem ar invaliditāti, šo cilvēku atbalstu un integrāciju sabiedrības dzīves jomās.

PĒTĪJUMA MĒRĶI

Pētījuma vispārīgie mērķi vērsti uz sekmīgu un cilvēku ar invaliditāti vajadzībām un interesēm atbilstošu integrāciju darba tirgū. Lai uzlabotu pašreizējo situāciju, izstrādātu rekomendācijas situācijas uzlabošanai invalīdu nodarbinātības jomā, vispirms nepieciešama situācijas apzināšana un problēmas zinātniska izpēte.

Atbilstoši iepriekšminētajam izvirzīti veiktā pētījuma konkrētie mērķi:

- ▶ Novērtēt cilvēku ar invaliditāti situāciju izglītības un nodarbinātības jomā, noskaidrot viņu iespējas un vajadzības izglītības un darba tirgū.
- ▶ Noskaidrot cilvēku ar invaliditāti viedokli par nosacījumiem un apstākļiem, kas veicina vai kavē viņu integrāciju darba tirgū.
- ▶ Noskaidrot šķēršļus, kuri traucē cilvēkiem ar invaliditāti integrēties darba tirgū.
- ▶ Noskaidrot valsts institūciju speciālistu un sabiedrisko organizāciju pārstāvju, kuri nepastarpināti atbildīgi vai ieinteresēti invalīdu nodarbinātības veicināšanā, viedokli un ierosinājumus sabiedrības integrācijas sociālo mehānismu darbības uzlabošanai.

Atbilstoši projekta mērķiem pētījuma ietvaros tika apzinātas vairākas mērķa grupas un izmantotas dažādas pētījumu metodes. To apraksts un raksturojums dots turpmāk tekstā.

Pētījuma mērķa grupas:

- ▶ cilvēki ar invaliditāti darbības vecumā (15–64 g.v.);
- ▶ invalīdu integrācijā iesaistīto valsts institūciju speciālisti un sabiedrisko organizāciju pārstāvji;
- ▶ uzņēmēji/ darba devēji, kuri savā uzņēmumā nodarbina cilvēkus ar invaliditāti.

Lai sasniegtu pētījumā paredzētos mērķus, tika izmantotas vairākas savstarpēji papildinošas socioloģiskās metodes:

- ▶ Likumdošanas dokumentu un šajā nozarē veikto pētījumu un projektu analīze.
- ▶ Ekspertu intervijas.
- ▶ Kvantitatīva cilvēku ar invaliditāti aptauja.
- ▶ Fokusgrupu diskusijas.

PĒTĪJUMĀ IZMANTOTO METOŽU RAKSTUROJUMS

Padziļinātas intervijas ar NVA speciālistiem, pašvaldību un sociālo dienestu speciālistiem, NVO pārstāvjiem (n=20)

Ekspertu intervijas pētījumā izmantotas gan kā pamatmetode, gan papildu metode vairāku iemeslu dēļ:

- ▶ kā galvenā metode, lai noskaidrotu informāciju par sabiedrības integrācijas sociālo mehānismu darbību invalīdu nodarbinātības un profesionālās izglītības jomā;
- ▶ realizētās politikas ietekmes uz bezdarba un sociālās atstumtības situāciju noskaidrošanai valsts, pašvaldību un institūciju līmenī;
- ▶ cilvēku ar invaliditāti sociālās atstumtības mazināšanas un nodarbinātības veicināšanas esošo, plānoto, iespējamo pasākumu noskaidrošanai;
- ▶ kā informācijas resurss instrumentārija izstrādei cilvēku ar invaliditāti kvantitatīvās aptaujas sagatavošanas etapā.

Ekspertu intervijas nodrošināja kompetentu un vispusīgu informāciju par pētāmajiem jautājumiem un sniedza padziļinātu izpratni par pētījuma rezultātiem, kas gūti, izmantojot citas metodes.

Ekspertu intervijās iegūtā informācija izmantota, izvērtējot līdzšinējo politiku un izstrādājot priekšlikumus ieinteresētajām mērķa grupām invalīdu integrācijas darba tirgū veicināšanai.

Fokusgrupu diskusijas cilvēku ar invaliditāti darbības vecumā mērķa grupā (2 fokusgrupu diskusijas)

Fokusgrupu diskusijas ir viena no kvalitatīvajām metodēm, kas bieži tiek izmantota politikas attīstības un novērtēšanas procesā, kā arī ir ļoti efektīva, pētot konkrētu problēmu vai parādību izpratni un attieksmi pret tām. Fokusgrupas tika organizētas pētījuma sākuma posmā – pirms kvantitatīvās aptaujas sagatavošanas, un tās ļāva fiksēt un salīdzināt dažādu cilvēku (gan tādu, kuri veiksmīgi iekļāvušies darba tirgū, gan tādu, kuri nav nodarbināti) viedokļus par iesaisti darba tirgū, darba meklēšanas pieredzi, vajadzības, intereses, argumentāciju un pretargumentāciju vēlmei un nepieciešamībai strādāt.

Tika organizētas 2 fokusgrupu diskusijas: Rīgā un Jelgavā.

Reprezentatīva cilvēku ar invaliditāti darbības vecumā (15–64 g.v.) aptauja (mērķa izlases apjoms n=1000)

Aptaujas lauka darbs veikts no 28.06.2006. līdz 20.07.2006.

Lauka darbu realizēja LU Aģentūra LU Filozofijas un socioloģijas institūts

Galvenā kvantitatīvās informācijas ieguves metode bija reprezentatīva izlases veida aptauja cilvēku ar invaliditāti mērķa grupā. Atbilstoši pētījuma metodoloģijai kvantitatīvās aptaujas ģenerālo kopumu veido cilvēki ar invaliditāti darbības vecumā – no 15 līdz 64 gadiem. Vecuma robežas noteiktas saskaņā ar pētījuma mērķiem, kas paredz izvērtēt invalīdu iekļaušanos darba tirgū un atstumtības riskus. Izlases apjoms (n=1000) mērķa grupas ietvaros tika noteikts atbilstoši pētāmo pazīmju hipotētiskai variācijai šīs grupas ietvaros, grupas heterogenitātei.

Pētījuma kvantitatīvās daļas pamathipotēze: faktori, kas nosaka cilvēku ar invaliditāti iekļaušanos vai neiekļaušanos darba tirgū, ir invaliditātes grupa, invaliditātes veids un cilvēka dzīvesvietas urbanizācijas līmenis.

Izlases veidošanai tika izmantota stratificēta nejaušā gadījumu izlases metode, kas nodrošina visu Latvijas reģionu un apdzīvoto vietu reprezentāciju izlasē. Pirmajā izlases veidošanas posmā Latvijas teritorija tika sadalīta izlases vienībās (stratās) atkarībā no reģiona un urbanizācijas līmeņa. Atsevišķas stratas veidoja Rīga un sešas valsts nozīmes pilsētas, katrs rajona administratīvais centrs un katra administratīvā rajona lauku un daļēji urbanizētā teritorija. Tādējādi kopumā tika izveidotas 58 stratas. Izlasē iekļaujamo personu skaits tika aprēķināts proporcionāli cilvēku ar invaliditāti skaitam ģenerālajā kopā. Otrajā posmā personu atlasei bija paredzēts izmantot Veselības un darbības ekspertīzes ārstu valsts komisijas (VDEĀK) rīcībā esošo datu bāzi, lai ar nejaušās gadījumu izlases palīdzību katras stratas ietvaros atlasītu izlasē iekļaujamo personu vārdus, uzvārdus. Diemžēl, neskatoties uz Personas datu aizsardzības likumā noteiktiem izņēmumiem, kas paredz personas ziņu izmantošanu zinātniski pētnieciskiem mērķiem, Valsts datu inspekcija nepieļauj šādu ziņu iegūšanu. Tas padara par praktiski neiespējamu uzdevumu adekvāti realizēt nejaušo vai sistemātisko izlasi (kas ir visatbilstošākais veids, lai nodrošinātu reprezentatīvas un droši ticamas informācijas iegūvi) no jebkuras mērķa grupas (konkrētā gadījuma invalīdu) reģistra vai datu bāzes.

Šajā pētījumā plānoto izlases posmu nācās aizstāt ar pieejamo izlasi. Lai sasniegtu mērķa grupas pārstāvjus, tika izmantota Latvijas rajonu invalīdu biedrībās pieejamā informācija. Tomēr realizētā izlase uzskatāma par reprezentatīvu attiecībā pret mērķa grupu kopumā, un tas ļauj izdarīt vispārinājumus attiecībā uz ģenerālo kopumu kā nacionālā, tā reģionālā mērogā atbilstoši pētījuma mērķiem.

Aptaujas metode bija tieša (*face-to-face*) intervija respondenta dzīvesvietā. Atsevišķos gadījumos pēc savstarpējas vienošanās ar respondentu intervijas tika veiktas darbavietā vai kādā citā sabiedriskā vietā.

Pētījuma instrumentārijs. Aptaujas veikšanai tika izstrādāta oriģināla daļēji standartizēta anketa, kurā iekļauti šādi indikatoru mērījumi un tiem atbilstoši jautājumu bloki:

- ▶ invaliditātes grupa, invaliditātes raksturs un atbilstīgie darbaspēju ierobežojumi;
- ▶ izglītības statuss, plāni attiecībā uz izglītības turpināšanu un izglītības pieejamības vērtējums;
- ▶ darba pieredzes un profesionālās kvalifikācijas mērījumi;
- ▶ darba vietas pieejamība un darba apstākļi;
- ▶ prasmju un sociālo iemaņu mērījumi;
- ▶ attieksme pret darbu un motivācija iesaistīties darba tirgū;
- ▶ iekļaušanās sabiedrības dzīvē vai atstumtības iemesli, brīvā laika aktivitātes;
- ▶ sabiedrības attieksmes vērtējums.

Padziļinātas intervijas ar uzņēmējiem, kuri nodarbina invalīdus (n=50)

Aptaujas lauka darbs veikts no 09.08.2006. līdz 22.08.2006.

Lauka darbu realizēja „Data Serviss”.

Latvijas uzņēmēju aptaujas tiešie mērķi bija:

- ▶ apzināt uzņēmēju pieredzi invalīdu nodarbināšanā;
- ▶ noskaidrot uzņēmēju viedokli par invalīdu integrāciju darba tirgū – to kavējošiem un veicinošiem faktoriem;
- ▶ noskaidrot uzņēmēju viedokli par valsts piedāvātajām iespējām invalīdu nodarbinātības veicināšanā;
- ▶ apzināt uzņēmēju rekomendācijas situācijas uzlabošanai invalīdu nodarbinātības jomā.

Aptaujas mērķa grupa – Latvijā reģistrēto uzņēmumu (mazo, vidējo, lielo) un organizāciju pārstāvji – lēmumu pieņēmēji (vadītāji, personāldaļu vadītāji), kuriem ir pieredze invalīdu nodarbinātības jomā.

Aptaujas metode – strukturēta intervija pa telefonu.

1. LIKUMDOŠANAS, POLITIKAS DOKUMENTU UN TIESĪBU AKTU ANALĪZE. PĒTĪJUMI PAR CILVĒKU AR INVALIDITĀTI NODARBINĀTĪBU

1.1. SOCIĀLĀS ATSTUMTĪBAS MAZINĀŠANAS POLITIKA

Tā kā sociālajai atstumtībai ir daudz dimensiju, tad gan šī procesa analīzei, gan politikai, kas orientēta uz sociālās atstumtības samazināšanu, ir jābūt daudzpusīgai, balstoties uz mērķtiecīgu, savstarpēji saskaņotu un koordinētu pasākumu kopumu.

Sociālās atstumtības mazināšanas politika ietver plašu politikas dokumentu un tiesību aktu kopumu tādās jomās kā nodarbinātība, izglītība, veselības aprūpes politika, sociālā palīdzība, sociālie pakalpojumi, sociālā apdrošināšana, kā arī mājošanas politika un citas jomas.

Politikas dokumentu analīze svarīga, lai skaidrotu, kādas sociālās garantijas ir noteiktas un kāda sociālā palīdzība ir pieejama invalīdiem Latvijā.

Latvijas politikas dokumenti balstās uz Lisabonas stratēģiju (2000) un citiem ES politikas dokumentiem, kuros definēti svarīgākie Eiropas Savienības ilgtermiņa attīstības mērķi, kuru vidū īpaši akcentēts mērķis „būtiski samazināt sociālo atstumtību katrā ES dalībvalstī līdz 2010. gadam, celt iedzīvotāju dzīves līmeni un nodrošināt augstu sociālās kohēzijas līmeni”.

Pirmais nozīmīgais politikas dokuments, kurā pievērsta uzmanību sociālās atstumtības problemātikai, ir „Latvijas Kopējais sociālās iekļaušanas memorands” (2003), kurā definēti galvenie mērķi nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanai.

Iestājoties Eiropas Savienībā, Latvija pievienojās ES dalībvalstu politikas sociālās iekļaušanas un sociālās aizsardzības saskaņošanas procesam, kur valstu politiku saskaņošanai tiek lietota atvērtās koordinācijas metode. 2004. gada Latvija izstrādāja „Nacionālo rīcības plānu nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanai (2004–2006)”. Gan KIM, gan šajā Nacionālajā rīcības plānā nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanai definētas un analizētas galvenās sociālās atstumtības riska grupas:

- ▶ ģimenes ar trim un vairāk bērniem;
- ▶ vecāki, kuri vieni audzina bērnus;
- ▶ invalīdi;
- ▶ bezdarbnieki, īpaši ilgstošie bezdarbnieki;
- ▶ veci cilvēki, īpaši vientuļie pensionāri;
- ▶ bijušie cietumnieki;
- ▶ bezpajumtnieki;
- ▶ etniskās minoritātes, īpaši čigāni;
- ▶ cilvēktirdzniecības upuri u.c.

Rīcības plānā minēts, ka sociālās atstumtības risks pastāv arī pirmspensijas vecuma cilvēkiem, kuriem pasliktinājusies veselība, bet nav noteikta invaliditāte (21. lpp.). 2005. gadā Latvijā tika izstrādāta nacionālā reformu programma – „Nacionālā Lisabonas programma”, balstoties uz ES vispārējās ekonomiskās politikas un nodarbinātības pamatnostādņēm, ko ES apstiprināja 2005. gadā. Latvijas Nacionālās Lisabonas programmas mērķis ir veicināt valsts izaugsmi un nodarbinātību.

Arī Latvijas Nacionālās attīstības plānā (2006) ir nosauktas tādas attīstības prioritātes kā cilvēkresursu attīstība, nodarbinātības veicināšana un sociālās atstumtības mazināšana.

Svarīgi ir atzīmēt, ka Eiropas Savienības rīcības plānu invaliditātes jomā sāka izstrādāt pēc Eiropas Komisijas iniciatīvas no 2003. gada. ES politika un pamatnostādnes lielā mērā ietekmē valstu likumdošanu invaliditātes jautājumos, tomēr par invaliditātes politiku valstī ir atbildīga katra dalībvalsts.

ES rīcības pamatnostādnes invaliditātes jomā balstās uz trim mērķiem:

- ▶ direktīvas par vienlīdzīgu nodarbinātību pilnīga īstenošana;
- ▶ sekmīga invalīdu līdztiesības jautājumu īstenošana attiecīgajās ES politikas jomās;
- ▶ pieejamības uzlabošana.

Rīcības plāns invaliditātes jomā (2004.–2010. g.) ir konkretizēts pa atsevišķiem posmiem. 2006.–2007. gada prioritātes ir šādas:

- ▶ invalīdu aktivitātes veicināšana;
- ▶ piekļuves veicināšana kvalitatīviem atbalsta un aprūpes pakalpojumiem;
- ▶ preču un pakalpojumu pieejamības veicināšana;
- ▶ ES analītiskās spējas palielināšana, veicot papildus pētījumus par cilvēkiem ar invaliditāti dažādās jomās.

1.2. IEKĻAUJOŠS DARBA TIRGUS

Nodarbinātības veicināšana

Nodarbinātības politika vērsta uz nodarbinātības un bezdarba jautājumu risināšanu, kā arī tādām jomām kā minimālā alga, darba aizsardzība, aktīva piedalīšanās darba tirgū, darba tiesiskās attiecības un darba drošība. Par nodarbinātības politikas koordinēšanu atbildīga ir Ekonomikas ministrija, bezdarba samazināšanas politikas izstrāde un īstenošana ir Labklājības ministrijas un tās pārraudzībā esošās Nodarbinātības valsts aģentūras un Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras kompetencē.

Nodarbinātība un iekļaujoša darba tirgus veicināšana ir izvirzītas par Latvijas politikas prioritātēm, uzsverot nepieciešamību paplašināt aktīvo nodarbinātības pasākumu klāstu, lai uzlabotu bezdarbnieku, īpaši sociālās atstumtības riska grupu pārstāvju iespējas apgūt jaunas prasmes un papildināt jau esošās iemaņas.

Nodarbinātības jomā svarīgi ir vairāki politikas dokumenti un likumi.

„Latvijas Nacionālā Lisabonas programma 2005.–2008. gadam”¹, kuras mērķis ir veicināt valsts izaugsmi un nodarbinātību. Lisabonas stratēģija ir 2000. gada Lisabonā Eiropas Padomes apstiprināts Eiropas Savienības stratēģiskās attīstības dokuments, kas nosaka ekonomiskās attīstības virzienus līdz 2010. gadam. Stratēģijas pamatmērķis ir panākt, lai līdz 2010. gadam ES kļūtu par konkurētspējīgāko ekonomisko bloku pasaulē.

Nacionālā Lisabonas programma ir balstīta uz Latvijas Republikā pieņemtajiem politikas plānošanas dokumentiem. Šī programma ir politikas plānošanas dokuments, kas parāda, kā Latvija 2005.–2008. gadā sasniegs Lisabonas stratēģijas mērķus. Tā atspoguļo Latvijas aktuālākās problēmas Lisabonas stratēģijas mērķu sasniegšanai, norāda galvenos rīcības virzienus un pasākumus problēmu risināšanai. Programmā izvirzītas Latvijas nodarbinātības politikas prioritātes, kurās ir ietverta iekļaujoša darba tirgus veicināšana, paplašinot aktīvo nodarbinātības pasākumu klāstu, lai uzlabotu bezdarbnieku, īpaši sociālās atstumtības riska grupu konkurētspēju darba tirgū, uzlabojot Nodarbinātības Valsts aģentūras un darba devēju sadarbību (3.1. nodaļa, 18., 19. un 20. pamatnostādne).

Nozīmīgs politikas dokuments ir „Latvijas Nacionālais attīstības plāns”², kas ir galvenais valsts vidēja termiņa plānošanas dokuments 2007.–2013. gadam, kas akcentē „iekļaujoša un noturoša darba tirgus” izveides nepieciešamību (6.2. nodaļa).

¹ Latvijas Nacionālā Lisabonas programma 2005.–2008. gadam, LR Ministru kabineta 2005. gada 19. oktobra rīkojums Nr. 684; www.em.gov.lv

² Latvijas Nacionālais attīstības plāns, LR Ministru kabineta 2006. gada 4. jūlija rīkojums Nr. 564; www.em.gov.lv

Tālāk pievērsīsimies Latvijas likumdošanai nodarbinātības jomā.

Satversme (1922) nosaka, ka „ikvienam ir tiesības izvēlēties nodarbošanos un darbavietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai” (106. pants).

Darba likums (spēkā kopš 2002) ir likums, kas regulē darba devēju un darbinieku savstarpējās tiesiskās attiecības, kas dibinātas uz darba līguma pamata.

Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums (spēkā kopš 2002) nosaka aktīvos nodarbinātības pasākumus un bezdarba samazināšanas preventīvos pasākumus, kā arī bezdarbnieku un darba meklētāju tiesības un pienākumus.

Nodarbinātības jomu regulē Darba likums. Paaugstinātam bezdarba riskam pakļautajām iedzīvotāju grupām būtiska ir aizsardzība no diskriminācijas. Darba likuma 7. pants uzsver vienlīdzības principu, kas aizliedz atšķirīgu attieksmi atkarībā no darbinieku rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskas, politiskas un citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa vai citiem apstākļiem, dibinot darba tiesiskās attiecības, pārbaudes laikā, darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, it īpaši paaugstinot darbinieku amatā, nosakot darba apstākļus, darba samaksu vai profesionālo apmācību, kā arī uzteicot darba līgumu.

Darba likums nosaka, ka sociālās atstumtības riska grupas ir pasargātas pret diskrimināciju darba attiecībās, taču ir grūti īstenot un kontrolēt šīs likuma normas. Pierādīt diskriminācijas faktu ir ļoti grūti, tiesas process var būt ilgstošs, tāpēc neliels ir ierosināto lietu skaits.

Likumdošanā ir veiktas izmaiņas, kuru mērķis ir veicināt invalīdu integrēšanos darba tirgū. Piemēram, Darba likuma 108. pants nosaka 10 darbinieku grupas, kurām ir priekšrocības palikt darbā, ja darba rezultāti un kvalifikācija neatšķiras. Viena no šīm grupām ir invalīdi.

Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums nosaka, ka Nodarbinātības Valsts aģentūra (NVA) ir atbildīgā institūcija par valsts politiku bezdarba mazināšanā, palīdzības sniegšanā bezdarbniekiem un darba meklētājiem. Šis likums nosaka aktīvos nodarbinātības pasākumus, motivējot bezdarbniekus un darba meklētājus aktīvāk meklēt darbu; tas virzīts uz to, lai veicinātu vienlīdzīgu iespēju radīšanu personām, kas vēlas iekļūt darba tirgū, veicinātu bezdarbnieku konkurētspēju, veicinātu darba tirgum piemērotiespējīgu un apmācīta darbaspēka veidošanos. Šis likums nosaka, ka invalīdiem ir pieejami tie paši pakalpojumi, kas citiem bezdarbniekiem, kā arī paredz īpašu atbalstu invalīdu nodarbinātības veicināšanai. Cilvēkiem ar invaliditāti ir tiesības uz bezdarbnieka statusu pēc reģistrēšanās NVA atbilstoši deklarētajai dzīvesvietai, izņemot gadījumus, kad Veselības darbību ekspertīzes ārstu komisija ir noteikusi 100 procentu darbību zaudējumu.

Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums nosaka bezdarbniekiem un darba meklētājiem paredzētos aktīvos nodarbinātības pasākumus un bezdarba samazināšanas preventīvos pasākumus,

valsts un pašvaldību kompetenci šo pasākumu īstenošanā, kā arī bezdarbnieka un darba meklētāja

statusu, tiesības un pienākumus. Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likuma 3. pantā ir noteikti aktīvās nodarbinātības pasākumi personām ar diagnosticētu invaliditāti; personām ar garīga rakstura traucējumiem (pasākums “Atbalstītais darbs”); subsidētās darba vietas invalīdiem bezdarbniekiem; pasākumi invalīdu bezdarbnieku mobilitātes veicināšanai; sociālie uzņēmumi darba tirgū mazāk konkurētspējīgo bezdarbnieku nodarbināšanai u.c.

NVA iespēju izmantošana lielā mērā ir atkarīga no bezdarbnieku un darba meklētāju sociālās aktivitātes un informētības. Līdz ar to pastāv risks, ka daļa to iedzīvotāju, kas ilgstoši atrodas ārpus darba tirgus, var palikt ārpus aktīvajiem nodarbinātības pasākumiem.

Saistībā ar Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likuma 4. panta otro un piekto daļu izstrādāti Ministru kabineta noteikumi Nr. 309 „Aktīvo nodarbinātības pasākumu organizēšanas un finansēšanas kārtība un aktīvo nodarbinātības pasākumu realizētāju izvēles principi” (2003. gada 17. jūnijs). Šajos noteikumos ir nodaļa par darba vietu izveidošanu (pielāgošanu) bezdarbniekiem – invalīdiem.

Iesaistoties NVA organizētajos pasākumos invalīdiem, subsidētās darba vietas tiek finansētas no valsts budžeta, papildus piesaistot darba devēja līdzekļus. Darba devējs var saņemt:

- ▶ vienreizējo dotāciju, lai izveidotu darba vietu invalīdam bezdarbniekam, ja darba devējs ir noslēdzis līgumu ar NVA par pasākumu īstenošanu, uzņemoties saistības saglabāt izveidoto darba vietu invalīdam ne mazāk kā divus gadus;
- ▶ vienreizēju dotāciju tehnisko palīgīdzekļu izgatavošanai un iegādei, lai pielāgotu darba vietu invalīdam bezdarbniekam atbilstoši viņa funkcionālo traucējumu veidam un smaguma pakāpei, pamatojoties uz ergoterapeita slēdzienu;
- ▶ dotācijas bezdarbnieka invalīda darba samaksai minimālās darba algas lielumā pirmos 12 mēnešus, 75% apmērā no minimālās mēnešalgas pasākuma īstenošanas 12 mēnešos;
- ▶ ikmēneša dotāciju piemaksai darba devējam par darba vadīšanas nodrošināšanu.

Aktīvie nodarbinātības pasākumi, stipendija un īres vai transporta izdevumu kompensācija bezdarbnieka profesionālās apmācības laikā tiek finansēta no valsts budžeta līdzekļiem. Pēc tam darba devējs nesāņem nozīmīgu atbalstu, kas stimulētu turpināt nodarbināt invalīdu. Kopš 2006. gada janvāra paredzēts, ka invalīdiem bezdarbniekiem ir tiesības saņemt bezdarbnieka pabalstu.

Tomēr pastāv vairākas problēmas, kuru risināšanu neregulē likumdošana, bet kuru atrisināšana varētu veicināt invalīdu nodarbinātību. Invalīdu nodarbinātības iespējas bieži kavē vides nepieejamība. Cilvēkiem ar kustību traucējumiem būtiska vajadzība ir transporta pieejamība un speciāli aprīkotas darba vietas. Transporta izmantošana ir apgrūtināta arī personām ar redzes un dzirdes problēmām, jo trūkst skaņu un gaismas signalizatoru u.c.

Invalīdu nodarbinātību ietekmē zemā darba samaksa, jo bieži invalīdiem tiek piedāvāts darbs par minimālo atalgojumu. Tas ir viens no iemesliem, kāpēc daudzi invalīdi izvēlas saņemt invaliditātes pensiju, nevis strādāt.

Darba devējs nevar saņemt nodokļu atvieglojumus, nodarbinot invalīdu. Vienīgais uzņēmumu veids, kas, nodarbinot invalīdus, var saņemt uzņēmumu ienākumu nodokļu atvieglojumus, ir invalīdu biedrību dibināti uzņēmumi, kuri uzņēmuma ienākumu nodokli var izmantot organizācijas mērķu īstenošanai.

Sākotnēji noteiktais 10 mēnešu periods subsidētās darba vietas nodrošināšanai bija nepietiekams, lai invalīds varētu iegūt nepieciešamās profesionālās iemaņas un prasmes un sekmīgi integrēties darba tirgū. Veikto izmaiņu rezultātā pasākuma ilgums tika pagarināts līdz 24 mēnešiem. Tomēr pasākuma ietvaros nostrādātais laiks nedod iespējas invalīdam, kurš līdz tam nav bijis nodarbināts, saņemt invaliditātes pensiju.

NVA piedāvāto iespēju izmantošana lielā mērā ir atkarīga no bezdarbnieku pašu aktivitātes un informētības. Līdz ar to pastāv risks, ka daļa to iedzīvotāju, kas ilgstoši bijuši ārpus darba tirgus (un bieži tie ir invalīdi), var palikt ārpus aktīvajiem nodarbinātības pasākumiem.

Kopumā jāatzīmē, ka esošie pasākumi vairāk vērsti uz invalīdu nodarbinātības problēmu īstermiņa risinājumu. Trūkst atbalstošas nodokļu politikas, pietiekamu profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu, kā arī ir nepilnīgas izglītošanās iespējas.

Viens no potenciālajiem risinājumiem, kā sekmēt pasīvo sociālās atstumtības riska grupu pārstāvju iesaistīšanu aktīvajos nodarbinātības pasākumos, ir atbilstošu motivācijas pasākumu un programmu īstenošana. Šāds atbalsta instruments kopš 2004. gada tiek finansēts, piesaistot ESF līdzekļus grantu shēmās „Motivācijas programmas sociālās atstumtības riska grupām”.

1.3. PIEEJAMĪBA RESURSIEM, TIESĪBĀM, PRECĒM UN PAKALPOJUMIEM

Sociālā drošība

Saskaņā ar LR Satversmi „ikvienam ir tiesības uz sociālo nodrošinājumu vecumā, darbnespējas, bezdarba un citos likumā noteiktajos gadījumos” (109. pants).

Sociālās drošības sistēmas principus nosaka LR likums „Par sociālo drošību”, kas ir jumta likums. Likums nosaka galvenās sociālās tiesības un pienākumus, kā arī reglamentē sociālo pakalpojumu veidus. Ar šo likumi saistīts ir „Valsts sociālo pabalstu likums”.

Svarīga sociālās drošības sistēmas sastāvdaļa ir sociālā apdrošināšana. Sociālā apdrošināšana ir pasākumu kopums, ko organizē valsts, lai apdrošinātu personas vai tās apgādībā esošu personu risku zaudēt darba ienākumus sociāli apdrošinātās personas slimības, invaliditātes, maternitātes, bezdarba, vecuma, nelaimes gadījuma darbā vai saslimšanas ar arodslimību dēļ, kā arī saistībā ar sociāli apdrošinātās personas vai tās apgādībā esošas personas nāvi. Sociālā apdrošināšana iekļauj piecus apdrošināšanas veidus:

- ▶ valsts pensiju apdrošināšana;
- ▶ sociālā apdrošināšana bezdarba gadījumam;
- ▶ sociālā apdrošināšana pret nelaimes gadījumiem darbā;
- ▶ invaliditātes apdrošināšana;
- ▶ maternitātes un slimības apdrošināšana.

Sociālā apdrošināšana ir attiecināma uz visiem strādājošajiem no 15 gadu vecuma, ko nodarbina darba devējs, un paredz obligātos maksājumus no darba devēja un darba ņēmēja puses speciālajos valsts budžetos.

Lielākais sociālās drošības drauds ir bezdarbs. Valsts paredz apdrošināšanu bezdarba gadījumā personām, kuras ir apdrošinātas un kurām ir noteikts apdrošināšanas stāžs. Uz bezdarbnieka pabalstu var pretendēt personas, kuru apdrošināšanas stāžs ir ne mazāks par vienu gadu un par kurām ir veiktas obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksas vismaz 9 mēnešus pēdējā gada laikā pirms bezdarbnieka statusa iegūšanas. Īpašs statuss tiek piešķirts personām, kuras ir pēc invaliditātes atguvušas darba spējas vai ir kopušas bērnu invalīdu līdz 16 gadu vecumam, – šīm personām piešķir bezdarbnieka pabalstu arī gadījumos, ja pēdējo 9 mēnešu laikā nav veiktas obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksas.

Bezdarbnieka pabalsta apjomu nosaka proporcionāli apdrošināšanas stāžam un atbilstoši ienākumiem, par kuriem ir veiktas obligātās apdrošināšanas iemaksas.

Invalīdu medicīniskās un sociālās palīdzības programma tiek finansēta no valsts budžeta. To izstrādā un tās realizāciju koordinē Latvijas Republikas Ministru kabinets.

Invaliditātes samazināšanas, invalīdu rehabilitācijas un sociālās aizsardzības pasākumus veic rajonu, pilsētu un pagastu pašvaldības vai to institūcijas par sociālā budžeta un pašvaldību budžeta līdzekļiem.

Likuma „Par invalīdu medicīnisko un sociālo aizsardzību” 11. pants nosaka, ka katram invalīdam ir tiesības uz sociālo palīdzību, lai nodrošinātu viņa vēlmēm un spējām atbilstošu vietu sabiedrībā, it īpaši nodarbošanos. Likuma 13. pants “Palīdzība invalīdiem nodarbinātības jautājumos” paredz palīdzību piemērota darba vai nodarbošanās atrašanā, zināšanu papildināšanā un piemērotas profesijas apgūvē. Likums nosaka, ka pastāv Ministru kabineta noteikts invalīdiem rezervēto piemēroto darba vietu normatīvs pašvaldībām. Par katru darbā nepieņemto invalīdu darba devējs iemaksā pašvaldības budžetā summu minimālās darba algas apmērā.

Lai personām, kurām ir noteikta invaliditāte, garantētu minimālus iztikas līdzekļus, ja šīs personas nav sociāli apdrošinātas, tiek maksāts valsts sociālā nodrošinājuma pabalsts. 2006. gadā

1. grupas invaliditātes pensijas minimālais apmērs ir 72 lati (invalidam kopš bērnības – 80 LVL).
2. grupas invaliditātes pensijas minimālais apmērs ir 63 LVL (invalidam kopš bērnības tie ir 70 lati),
3. grupas invaliditātes pensijas minimālais apmērs ir 45 LVL (invalidam kopš bērnības – 50 LVL).

Saistot pastāvošo minimālās darba algas apmēru un invalīdu pensiju apmērus, var secināt, ka invalīdiem var nebūt pietiekamas motivācijas strādāt algotu darbu, jo ienākumu pieaugums ir nebūtisks.

Ģimenes, kas audzina bērnus invalīdus līdz 18 gadu vecumam, saņem piemaksu (50 LVL) pie ģimenes valsts pabalsta, kas atkarībā no bērnu skaita ir no 7,50 līdz 10,80 LVL mēnesī. Invalīdiem, kuriem ir apgrūtināta pārvietošanās, ir tiesības uz valsts pabalstu 28 latu apmērā transporta izdevumu kompensēšanai, ko izmaksā divas reizes gadā.

Veselības aprūpe un tās pieejamība

LR Satversme nosaka, ka „valsts aizsargā cilvēku veselību un garantē ikvienam medicīniskās palīdzības minimumu (111. pants).

Veselības aprūpes sistēmas organizāciju, finansēšanu, veselības aprūpes pakalpojumu sniedzēju un saņēmēju tiesiskās attiecības Latvijā regulē Ārstniecības likums un Ministru kabineta noteikumi Nr. 13 “Veselības aprūpes finansēšanas noteikumi” (1999), Farmācijas likums un Ministru kabineta noteikumi Nr. 428 “Ambulatorajai ārstniecībai paredzēto zāļu, medicīnisko ierīču un preču iegādes izdevumu kompensācijas kārtība” (1998). Nozīmīgs ir likums „Par invalīdu medicīnisko un sociālo aizsardzību” (1992). Šis likums definē invaliditāti un dažādus invaliditātes veidus, nosaka invalīdu tiesības un valsts un pašvaldību pienākumus pret cilvēkiem ar invaliditāti. Šajā likumā reglamentēta invaliditātes noteikšanas kārtība, medicīniskās un sociālās palīdzības sniegšanas kārtība, pasākumi sociālās iekļaušanas veicināšanai. Likuma 3. pantā noteikts, ka invalīdu medicīniskās un sociālās palīdzības valsts programmas finansē no valsts pamatbudžeta. Tās koordinē Ministru kabinets, ievērojot invalīdu sabiedrisko organizāciju rekomendācijas. Invaliditātes samazināšanas, invalīdu rehabilitācijas un sociālās aizsardzības pasākumus veic rajonu, pilsētu un pagastu pašvaldības vai to institūcijas par valsts pamatbudžeta un pašvaldību budžetu līdzekļiem.

Likuma 12. pantā uzsvērts, ka invalīdiem sniedzamās medicīniskās palīdzības mērķis ir novērst invaliditāti un tās progresēšanu vai samazināt invaliditātes sekas. Medicīniskā palīdzība invalīdiem ietver ambulatoru ārstēšanu mājās vai stacionārā vai citu medicīnas līdzekļu un metožu lietošanu, arī ārstēšanu sanatorijās (1), nodrošinājumu ar protēzēm, dzirdes aparātiem un citiem palīgīdzekļiem, arī pārvietošanās līdzekļiem— invalīdu ratiņiem (2). Likums nosaka, medicīniskās palīdzības sniegšanu, izņemot šā panta 2. punktā minētos pasākumus, nodrošina valsts un pašvaldību ārstniecības iestādes un prakses ārsti.

Vērtējot veselības aprūpes nodrošinājumu un pieejamību sociālās atstumtības riska grupām no likumdošanas efektivitātes viedokļa, galvenā uzmanība pievēršama iedzīvotājiem ar zemiem ienākumiem, cilvēkiem ar invaliditāti, ģimenēm ar bērniem un nepilnajām ģimenēm, kā arī bijušajiem ieslodzītajiem.

Veselības aprūpes jomā Latvijā izstrādāti vairāki politikas plānošanas dokumenti, piemēram, „Sabiedrības veselības stratēģija” (2001), „Mātes un bērna veselības aprūpes stratēģija”(2003), kuri ir vērsti uz iedzīvotāju veselības uzlabošanu kopumā vai uz noteiktām iedzīvotāju grupām, to skaitā arī uz sociālās atstumtības riska grupām. 2004. gadā pieņemts Ministru kabineta rīkojums Nr. 150 „Sabiedrības veselības stratēģijas ieviešanas rīcības programma 2004.–2010. gadam” (2004. gada 9. marts). Diemžēl problēma ir šo politikas plānošanas dokumentu īstenošana, jo piešķirtais finansējums to īstenošanai ir nepietiekams.

Mājokļa pieejamība

Mājokļu problemātikas jautājumi atspoguļoti šādos politikas dokumentos:

Nacionālais attīstības plāns (NAP) uzsver, ka mājokļu pieejamību kopumā nosaka vispārējais dzīves līmenis valstī, tāpēc valsts piedalīšanās mājokļu attīstībā no makroekonomiskā viedokļa ir jāvērtē kā būtisks ieguldījums tautas attīstībā. Viens no svarīgākajiem iedzīvotāju dzīves līmeņa rādītājiem ir

nodrošinājums ar kvalitatīvu dzīves telpu, kas reizē ir nosacījums cilvēka veselības saglabāšanai un aktīvai dzīvesdarbībai. Zemie iedzīvotāju ienākumi un salīdzinoši augstie maksājumi par mājokli kavē esošā dzīvojamā fonda efektīvu uzturēšanu un atjaunošanu, kas vienlaikus rada priekšnosacījumus iedzīvotāju segregācijai.

Ievērojot iedzīvotāju atšķirīgo maksātspēju, nepieciešams radīt priekšnosacījumus mājokļa piedāvājuma dažādošanai, t.sk. īres sektora attīstībai, iedzīvotāju līdzekļu kooperācijai būvniecībā, valsts un privātās partnerības projektu veicināšanai, kā arī jaunās būvniecības attīstībai reģionos. Akcentēts, ka risināmo uzdevumu vidū ir šādi jautājumi:

- ▶ radīt priekšnosacījumus daudzveidīgam mājokļa piedāvājumam, lai palielinātu mājokļa pieejamību iedzīvotāju grupām ar dažādu ienākumu līmeni;
- ▶ efektīvi realizēt visaptverošas palīdzības sistēmas izveidi mājokļa sektorā, sadalot pienākumus un atbildību starp valsti, pašvaldību un individu;
- ▶ ieviest finanšu atbalsta instrumentus mājokļa pieejamības veicināšanai atsevišķām mērķa grupām.

Latvijas kopējā sociālās iekļaušanas memorandā, definējot galvenos mērķus nabadzības un sociālās atstumtības jautājumu risināšanai, akcentēta piemērota mājokļa nodrošināšana.

Latvijas ilgtspējīgas attīstības pamatnostādnes identificē problēmas mājokļu jomā un definē mērķus un uzdevumus to novēršanai, tai skaitā „nodrošināt visus iedzīvotājus ar labu, veselīgu un drošu mājokli, efektīvā un elastīgā mājokļa tirgū, ar pienācīgu patērētāja tiesību aizsardzību”.

Likums „Par pašvaldību palīdzību dzīvokļa jautājumu risināšanā” nosaka, kuras personas ir tiesīgas saņemt palīdzību dzīvokļa jautājumu risināšanā, kā arī palīdzības veidus un to sniegšanas kārtību. Palīdzības veidi ietver pašvaldībai piederošas vai uz likumīga pamata pašvaldības lietojumā esošas dzīvojamās telpas izīrēšanu, sociālā dzīvokļa izīrēšanu, nodrošināšanu ar pagaidu dzīvojamo telpu, vienreizēja pabalsta piešķiršanu dzīvojamās telpas vai dzīvojamās mājas remontam u. c. Šī likuma 14. pants nosaka maznodrošināto iedzīvotāju kategorijas, kam ir tiesības saņemt pašvaldības palīdzību, tai skaitā personas, kas sasniegušas pensijas vecumu vai ir darbnespējīgas invaliditātes dēļ, maznodrošinātas personas, ar kurām kopā dzīvo un kuru apgādībā ir vismaz viens nepilngadīgs bērns, aizgādībā esoša persona, maznodrošināta pensijas vecumu sasniegusi persona vai maznodrošināta persona, kura ir darbnespējīga invaliditātes dēļ, u. c. Tomēr diskriminējošs šķiet likuma 22. pants, kurā teikts, ka pagaidu dzīvojamā telpa var neatbilst šā likuma 16. panta noteikumiem, kas paredz dzīvošanai derīgu mājokli ar apkuri un apgaismojumu.

Sociālie mājokļi tiek veidoti saskaņā ar likumu „Par sociāliem dzīvokļiem un sociālām dzīvojamām mājām” un paredzēti iedzīvotājiem ar zemiem ienākumiem. Sociālo mājokļu skaits ir ievērojami zemāks par nepieciešamo, un esošo sociālo mājokļu kvalitāte nenodrošina kvalitatīvu dzīves vidi, jo vidēji tikai 50% no kopējā sociālo mājokļu skaita ir labiekārtoti. Lai sekmētu mājokļu politikas attīstību, tiek plānots izmantot Eiropas Savienības finansējumu sociāliem mājokļiem un nepabeigto būvju atjaunošanai.

Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 1. pantā definēta grupu māja (dzīvoklis) un pusceļa māja. Grupu māja ir atsevišķs dzīvoklis vai māja, kurā personām ar garīga rakstura traucējumiem nodrošina individuālu atbalstu sociālo jautājumu risināšanā. Pusceļa māja ir sociālā institūcija, kurā personām ar garīga rakstura traucējumiem tiek nodrošināti īslaicīgi sociālās rehabilitācijas pakalpojumi. Grupu māju (dzīvokļu) un pusceļa māju izveidošanas un aprīkošanas izdevumi tiek finansēti no valsts budžeta 50 procentu apmērā.

1.4. PĒTĪJUMI PAR CILVĒKU AR INVALIDITĀTI NODARBINĀTĪBU

Laikā no 2000. gada Latvijā veikti vairāki pētījumi par invalīdu problēmām un iespējām integrēt invalīdus darba tirgū. Pētījumu galvenais mērķis ir noskaidrot, kāda ir invalīdu integrācija darba tirgū un kādi ir būtiskākie šķēršļi, kas traucē invalīdiem iegūt pilnvērtīgu izglītību, atrast darbu un integrēties sabiedrībā.

Pētījumi iedalāmi četras lielās grupās atkarībā no pētnieciskā virsuzdevuma.

1. Vairāki pētījumi veikti par nodarbinātības iespējām konkrētām invaliditātes grupām (piemēram, invalīdi ratiņkrēslos, nedzirdīgās multiinvalīdes, nedzirdīgie jaunieši, cilvēki ar intelektuālās attīstības traucējumiem). Šo pētījumu mērķis ir izpētīt situāciju, lai mazinātu invalīdu diskrimināciju un veidotu iekļaujošu nodarbinātības politiku. Šajā grupā ieskaitāms arī pētījums par dažādu sociālās atstumtības riska grupu sociālo iekļaušanu (piemēram, Pranka M., 2004).
2. Savukārt daļa pētījumu orientēti uz invalīdu cilvēkresursu izmantošanas iespējām dažādās tautsaimniecības nozarēs (piemēram, elektronikas un elektrotehnikas, mašīnbūves un metālapstrādes nozarē).
3. Pētījumi, kas vērsti uz sociālo pakalpojumu efektivitātes un resursu izmantošanas optimizācijas iespēju izvērtēšanu invalīdu integrācijas nodrošināšanā (piemēram, Ozolzīle G., 2001.; SIA ATTĪKA E, 2005).
4. Monitoringa tipa pētījumi par cilvēku ar invaliditāti sociālo pakalpojumu monitoringu pilsoniskās līdzdalības nodrošināšanai ("Apeirons", 2002).

Pētījumos secināts, ka atkarībā no invaliditātes smaguma, invalīda izglītības, profesionālās kvalifikācijas un dažādiem objektīviem un subjektīviem apstākļiem nodarbināti ir vidēji no 40% līdz 52% invalīdu. Pētījumos konstatēts, ka invalīdu nodarbinātība ir kompleksa problēma, kur blakus tādiem objektīvajiem apstākļiem kā fiziskai darba videi nepieejamībai (Zepa B., 2006) liela nozīme ir arī dažādiem subjektīviem faktoriem. Vairākos pētījumos uzsvērtas divas subjektīvo faktoru grupas. Pirmā subjektīvo faktoru grupa ir sabiedrības un darba devēju neizpratne un domāšanas stereotipi par invalīdiem kā „atšķirīgiem cilvēkiem”. Otra subjektīvo problēmu grupa balstās uz invalīdu pakļaušanos sabiedrības stereotipu spiedienam, kas izraisa pasivitāti vai pat atteikšanos no iesaistīšanās darba dzīvē.

Vairākos pētījumos uzsvērts, ka sekmīgai invalīdu integrācijai darba tirgū nepieciešama gan institucionāla, gan sabiedrības izpratne un morāls atbalsts.

Ir pētījumi, kuros analizētas risinājuma iespējas cilvēkresursu trūkumam dažās ražošanas nozarēs, iesaistot darbā invalīdus, kā arī risinot invalīdu izglītības pieejamības jautājumu.

Šajos pētījumos analizētas vienlīdzīgas visu veidu un pakāpju izglītības pieejamības iespējas invalīdiem, ņemot vērā reģionālos aspektus, darba tirgus prasības un izglītojamo vajadzības, pētītas invalīdu apmācības iespējas inženiertehniskajās specialitātēs. Šajos pētījumos svarīga loma ierādīta darba devēju apsekojumiem, noskaidrojot darba devēju izpratni un viedokli par invaliditāti, invalīdu vajadzībām un darbaspējām, un gatavību sadarboties viņu nodarbināšanā uzņēmumos (piem., SIA ERK pētījums). Piedāvāts darba devēju labās pieredzes izklāsts, nodarbinot invalīdus, kā arī piedāvātas rekomendācijas pašvaldībām, Izglītības un zinātnes ministrijai, Ekonomikas ministrijai un Labklājības ministrijai, par pasākumiem invalīdu nodarbinātības veicināšanai.

Pētījumos izmantotas dažādas metodes – gan kvalitatīvās, gan kvantitatīvās socioloģiskās pētniecības metodes.

Dalā pētījumu veikta politikas dokumentu analīze (piemēram, projekts “Vairāk tiesību cilvēkiem ar intelektuālās attīstības traucējumiem”), likumdošana par iespējām integrēt invalīdus darba tirgū, citu dokumentu analīze (piemēram, par apmācības un izglītības iespējām elektronikas un elektrotehnikas nozares un citās inženiertehniskās specialitātēs cilvēkiem ar invaliditāti konkrētā pilsētā vai rajonā).

Dažos pētījumos veikta statistikas datu analīze, piemēram, par invalīdu skaitu un skaita dinamiku, par konkrētas nozares nodarbināto skaita dinamiku, par bērnu invalīdu izglītības iespējām un bērnu

invalidu izglītošanās iespējām vispārējā izglītībā, daļā pētījumu sniegts arī pārskats par agrāk veiktajiem pētījumiem Latvijā.

Lielākajā daļā pētījumu izmantotas kvalitatīvās pētniecības metodes: ekspertu intervijas, fokusgrupu diskusijas, padziļinātās intervijas ar invalīdiem, „risku grupas pārstāvjiem”, tiešas strukturētas intervijas ar nedzirdīgām respondentēm, kuru laikā intervētājs izskaidroja jautājumus nedzirdīgo zīmju valodā (Ungurs Z., 2006), veiktas padziļinātās intervijas ar darba devējiem (Kāpiņa un citi, 2006; Zepa B. un citi 2006), veiktas vairākas intervijas ar invalīdiem, kuri ir atraduši darbu (piemēram, Sustento, 2006).

Dažos pētījumos, kuros izmantota darba devēju aptauja, pētījuma secinājumi balstās uz darba devēju viedokļu izpēti un analīzi (piemēram, Kāpiņa un citi, 2006).

Atsevišķā pētījumā tika identificēta un analizēta Latvijas elektronikas un elektrotehnikas nozares ražošanas uzņēmumu (E&E) un citu inženiertehnisko nozaru ražošanas uzņēmumu pieredze cilvēku ar invaliditāti nodarbināšanā.

Vērtējot kvantitatīvo metožu izmantošanu Latvijā veiktajos pētījumos par cilvēku ar invaliditāti integrāciju darba tirgū, jāatzīmē, ka neviena aptauja nav veikta, pamatojoties uz reprezentatīvu izlases kopu, tādēļ pētījumu rezultāti nav attiecināmi uz cilvēkiem ar invaliditāti kā vienotu (lai arī iekšēji ļoti nevienmērīgu) sabiedrības grupu. Arī vidējais izlases apjoms aptaujās parasti nepārsniedz 300 respondentu.

Viena no plašākajām aptaujām veikta LU Filozofijas un socioloģijas institūta pētījumā (Pranka M., un citi, 2004), taču šajā gadījumā aptaujas mērķa grupa bija ne tikai cilvēki ar invaliditāti. Aptaujas mērķa grupu veidoja visu bezdarba skarto sociālās atstumtības riska grupu pārstāvji.

Un visbeidzot jāpiemin pētījums, kurā izmantota līdz šim Latvijā mazpopulāra metode „līdzīgs aptaujā līdzīgu”, kura balstās uz koncepciju, ka cilvēkiem ar līdzīgām veselības problēmām un ierobežojumiem ir vienkāršāk saprasties, novērtēt otra situāciju un aprakstīt izteikto viedokli. Tika izveidota īpaša intervētāju grupa no cilvēkiem, kuriem pašiem draud vai jau ir noteikta invaliditāte slimību jomās, uz kurām bija vērsts pētījums. Šie cilvēki pēc apmācības kļuva par intervētājiem, aptaujājot 280 respondentu.

Atšķirībā no līdzšinējiem pētījumiem, kuri vērsti uz samērā šauru mērķa grupu izpēti un atsevišķu problēmu, kas skar šo mērķa grupu, analīzi, pētījums, kura rezultāti tiek analizēti šajā ziņojumā, aptver cilvēkus ar invaliditāti kā īpašu sabiedrības grupu un ir vērsts ne tikai uz nodarbinātības problēmu, bet ar sociālās atstumtības indikatoru analīzi. Līdz šim veiktajos pētījumos meklēts risinājums un piedāvātas rekomendācijas, kas būtu darāms, lai cilvēkus ar speciālajām vajadzībām sekmīgāk integrētu darba tirgū. Secinājumus un rekomendācijas iespējams iedalīt vairākās grupās.

1. Visos pētījumos sniegts vairāk vai mazāk izvērsts dažādu invalīdu grupu sociālais portrets, ieskaitot attiecīgās invaliditātes grupas izglītību, darba pieredzi, darba iespējas, par savstarpējo veselības stāvokļa un nodarbinātības mijiedarbību, kā invalīdi vērtē savu konkurētspēju darba tirgū un cik šis vērtējums pamatots; kā arī invalīdu viedoklis par nepietiekamo palīdzību no valsts un pašvaldību institūciju puses.
2. Vairākos pētījumos uzsvērts, ka nepieciešams veidot nediskriminējošu sociālo telpu cilvēkiem ar speciālajām vajadzībām, sabiedriskās domas veidošanā iesaistot visas ieinteresētās puses – gan garīgās veselības jomā darbojošos speciālistus, tai skaitā gan psihiatrus, psihoterapeitus, gan psihologus, sociālos darbiniekus, ergoterapeitus, gan invalīdu organizāciju aktīvistus, kā arī atbildīgo valsts institūciju pārstāvjus un darba devējus.
3. Atzīmēts, ka kopumā integrācijas sistēma attīstās, bet lēni. Izstrādāti arī dažādi ieteikumi turpmākās politikas veidošanā, nepieciešamie risinājumi invalīdu izglītībai, kā arī citi problēmu risinājumi. Rekomendācijās visbiežāk minēti šādi risinājumi:
 - ▶ subsidētās darbavietas;
 - ▶ atbalstītais darbs;
 - ▶ specializētās darbnīcas;
 - ▶ kvotu sistēmas;
 - ▶ iekļaušana kopējā darba tirgū, izmantojot darba devēja motivāciju.

Vairākos pētījumos ieteikts Izglītības un zinātnes ministrijai izstrādāt mūža izglītības sistēmu cilvēkiem ar intelektuālās attīstības traucējumiem, datorapmācības programmas bērniem ar intelektuālās attīstības traucējumiem, kā arī iekļaut vispārīglītojošo skolu programmās informāciju par cilvēkiem ar intelektuālās attīstības traucējumiem.

Sabiedrības informācijas darbam jābūt rūpīgi plānotam un valsts finansētam, svarīgi uzlabot sabiedrisko organizāciju informatīvo un propagandas darbu reģionos.

Situācijas uzlabošanai būtu nepieciešama ciešāka sadarbība starp Izglītības un zinātnes ministriju un sabiedriskajām organizācijām. Atšķirtībā no citām ministrijām IZM reti konsultējoties ar sabiedriskajām organizācijām jaunu tiesību aktu sagatavošanas procesā. Konsultācijas notiekot ar speciālistus pārstāvošajām organizācijām, bet citas ieinteresētās organizācijas, piemēram, vecāku sabiedriskās organizācijas tiek uzskatītas par nevēlamām.

Ierosināts, ka nepieciešams izstrādāt jaunu likumu invalīdu sociālās aizsardzības nodrošināšanai, iestrādājot normas tieši personu ar garīgās attīstības traucējumiem tiesību nodrošināšanai.

Pārskatam izmantotā literatūra

1. Latvijas Nacionālā Lisabonas programma 2005.–2008. gadam, LR Ministru kabineta 2005. gada 19.oktobra rīkojums Nr.684
2. Latvijas Nacionālais attīstības plāns, LR Ministru kabineta 2006. gada 4. jūlija rīkojums Nr. 564; www.em.gov.lv
3. Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums / Grozījumi Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumā, <http://www.mk.gov.lv>
4. Darba likums / Grozījumi Darba likumā: <http://www.mk.gov.lv>
5. Ministru kabineta noteikumi Nr. 309. Aktīvo nodarbinātības pasākumu organizēšanas un finansēšanas kārtība un aktīvo nodarbinātības pasākumu realizētāju izvēles principi, 2003.17.06.
6. Latvijas Republikas Satversme: www.likumi.lv
7. Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums / Grozījumi Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā. http://www.mk.gov.lv/site/A_VSS/vss%20pp%2026%20maijs/736a.doc
8. Ārstniecības likums / Grozījumi Ārstniecības likumā, 1997.–2006.: www.likumi.lv
9. Ministru kabineta noteikumi Nr. 13 “Veselības aprūpes finansēšanas noteikumi”, 1999.
10. Farmācijas likums / Grozījumi Farmācijas likumā, 1997.–2006.: www.likumi.lv
11. Ministru kabineta noteikumi Nr. 428 “Ambulatorajai ārstniecībai paredzēto zāļu, medicīnisko ierīču un preču iegādes izdevumu kompensācijas kārtība”.
12. Likums „Par cilvēku ar invaliditāti medicīnisko un sociālo aizsardzību”, 1992.
13. Sabiedrības veselības stratēģija, 2001.
14. Mātes un bērna veselības aprūpes stratēģija, 2003.
15. Ministru kabineta rīkojums Nr. 150. Sabiedrības veselības stratēģijas ieviešanas rīcības programma 2004.–2010. gadam, 2004. gada 9. marts
16. Likums Par palīdzību dzīvokļa jautājumu risināšanā / Grozījumi, 2001.-2005.
17. Likums Par sociālajiem dzīvokļiem un sociālajām dzīvojamām mājām, 1997.
18. Anča G., Kamerovska D., Svikliņa L., Neimane I. Cilvēks ar draudošu invaliditāti darba tirgū, SUSTENTO, Rīga, 2006.
19. Leimane I. Fona pētījums Cilvēku ar garīgas attīstības traucējumiem un garīgi slimu cilvēku interešu aizstāvības programmai. LCESC, Rīga, 2000.
20. Ozolzīle G. Garīga attīstībā traucēti jaunieši kā sociāla grupa un viņu rehabilitācijas iespējas Latvijā. Latvijas Policijas akadēmijas raksti Nr. 8, 2001.
21. Cilvēku ar invaliditāti sociālo pakalpojumu monitorings pilsoniskās līdzdalības nodrošināšanai. Monitoringa ziņojums. Invalīdu un viņu draugu apvienība “Apeirons”, 2002.

22. Pranka M., Trapenciēre I., Trupovniece A. Sociālas atstumtības iespējamība un tas iemesli bezdarba riska apdraudētājam iedzīvotāju grupām. LU FSI, Rīga, 2004.
23. Kāpiņa L., Žabko O., Koļesņikova K., Mihejeva V., Lemša S., Narodovska I. Cilvēku argarīga rakstura traucējumiem iespējas darba tirgū. Garīgo slimību destigmatizācijas nozīme diskriminācijas mazināšanā un iekļaujošas nodarbinātības politikas veidošana. SIA MarketLab, 2006.
24. Invalīdu nodarbinātības iespēju izpēte Latvijas mašīnbūves un metālapstrādes nozarē. SIA ERK, 2005.
25. Sociālo pakalpojumu efektivitāte un resursu izmantošanas optimizācijas iespējas invalīdu integrācijas nodrošināšanā. SIA ATTIKA E, 2005.
26. Cilvēku ar intelektuālās attīstības traucējumiem tiesības: Izglītības un nodarbinātības pieejamība. Ziņojums, 2005. EUMAP, Eiropas Savienības monitoringa un interešu aizstāvības programma. Atvērtās sabiedrības institūta Garīgās veselības iniciatīva, 2005.
27. Ungurs Z. Latvijas nedzirdīgās multiinvalīdes. Situācija un iespējas darba tirgū. Rīga, 2006.
28. Zepa B., Šūpule I., Tomsone I., Krastiņa L. Invalīdu riteņkrēslu lietotāju integrācija darba tirgū. BSZI, 2006.
29. Allardt E. 'Dimensions of Welfare in a Comparative Scandinavian Study' Acta Sociologica, 1976, vol. 19, pp. 227–239.

2. CILVĒKU AR INVALIDITĀTI INTEGRĀCIJA DARBA TIRGŪ

(kvalitatīvo pētījumu rezultātu analīze)

Saskaņā ar iepriekš definēto pētījuma mērķi, var izdalīt divus galvenos izpētes aspektus: 1) invalīdu reālās nodarbinātības situācijas analīze un 2) institucionālā atbalsta un pasākumu raksturojums invalīdu nodarbinātības veicināšanai. Reālās nodarbinātības situācijas analīze balstīta uz diviem datu avotiem: fokusgrupu diskusijas ar invalīdiem un cilvēku ar invaliditāti kvantitatīva aptauja (4. nodaļa).

2.1. NODARBINĀTĪBAS PROBLĒMAS: FOKUSGRUPU DISKUSIJU APKOPOJUMS

Darba meklēšana: veidi un problēmas

Kā vispieejamākais darba meklēšanas veids tika minēta draugu/paziņu/ģimenes locekļu palīdzība. Savukārt saistībā ar Nodarbinātības valsts aģentūru (NVA) tika minēts, ka, pirmkārt, invalīdiem nav pieejama pietiekami plaša informācija par NVA piedāvātajiem pakalpojumiem, otrkārt, arī no NVA darbinieku puses nav pietiekami liela atsaucība, sniedzot informāciju par invalīdu iespējām un potenciālajām darba vietām. Atrast darbu, izmantojot internetu, sludinājumus un arī NVA piedāvājumus, ir salīdzinoši grūti, jo, aizejot uz intervijām, invalīdi parasti tiek atraidīti kā nepiemēroti.

„Mana pieredze ir tāda, ka katrs darba devējs grib redzēt pie sevis darbā veselu cilvēku, un, kad es esmu un saku, ka es esmu invalīds, uzreiz attieksme ir savādāka, vai tu esi invalīds, tu neproti darīt, tev rezultāti var būt vēl labāki kā veselam cilvēkam, tu to darīsi ilgāk kā vesels cilvēks, nu viņi uzreiz skatās kā uz invalīdu vai kā uz...”

Vieglāk atrast darbu ir tiem invalīdiem, kas pirms invaliditātes iegūšanas ir strādājuši, atrast jaunu darbu cilvēkam ar invaliditāti ir daudz grūtāk.

„Nu vispār jau ir ļoti grūti, invalīdiem ir ļoti grūti, ja es nebūtu strādājusi, tad es nezinu, kā es vispār... Es strādāju savā vecā darba vietā slimnīcā, arī es no māsiņas aizgāju, mani pārveda uz vieglāku, tagad es pie datora strādāju, bet, ja es tur nestrādātu, tad es nezinu, kā es dabūtu darbu.”

Kā vietu, kur visvieglāk atrast darbu, invalīdi minēja Rīgu, norādot, ka arī Rīgā tas nav izdarāms ļoti viegli, taču Rīgā invalīdiem darbs ir pieejamāks. Diskusiju dalībnieki atzina, ka laukos dzīvojošie invalīdi biežāk nestrādā, jo viņiem ir mazāk informācijas un mazāk darba vietu.

„Rīgā vieglāk atrast darbu nekā reģionos. Man ir ļoti daudz draugu citās pilsētās un viņi saka, ka, piemēram, Daugavpilī tur pavisam nav darba.”

Kā labs piemērs darba meklēšanai tieši invalīdiem tika minēts dienas aprūpes centrs SAULE (atbalstītā darba aģentūra), kur katram invalīdam tiek piešķirts darba audzinātājs un piemeklēts piemērots darbs, tāpat tiek gādāts par invalīda tiesību ievērošanu darba vietā un saistībā ar veselības jautājumiem, piemēram, tiek piedāvātas plašākas rehabilitācijas iespējas, nekā invalīdam pašam meklējot šīs iespējas.

Galvenās problēmas darba meklējumos invalīdiem rada psiholoģiskie faktori, veselība un fiziskās izturības trūkums, kā dēļ ir specifiskas prasības darba vietai, kā arī informācijas trūkums un savu tiesību nezināšana. Psiholoģiskie faktori saistīti ar zemu pašnovērtējumu, kautrīgumu, nepietiekamu drosmi un pašpārliecinātību. Fiziskās izturības un darba spējas trūkums tiek raksturots salīdzinājumā ar veselīgiem cilvēkiem, uzsverot, ka daudzus darbus invalīds nevar veikt viens, viņam vajag kādu, kas uzrauga vai palīdz, tāpat invalīdi ātri nogurst un strādā ļoti lēni, vidēji tika minēts, ka var strādāt četras stundas un tad nepieciešama atpūta. Invalīdi nezina par savām tiesībām darba vietā, viņiem trūkst informācijas, jo darba devējs nesniedz informāciju par viņu tiesībām, un viņi paši nezina, kur šādu informāciju varētu iegūt.

Kā iespējamu darba meklēšanas problēmu risinājumu diskusiju dalībnieki ieteica darba meklēšanas

procesā likt uzsvaru uz to, ka darbs tiek meklēts vai arī piedāvāts tieši invalīdiem. Piemēram, ievieojot sludinājumos norādes, ka darba vietas ir piemērotas tieši invalīdiem. Vēl tika minēta iespēja izveidot specializētu avīzi invalīdiem, kur būtu apkopota informācija par nodarbinātības iespējām un invalīdu tiesībām. Tika izteikta ideja izveidot uzņēmumu, kur būtu nodarbināti tikai invalīdi. Šo ideju atbalstīja visi diskusijas dalībnieki, tāpat šajā sakarā tika minēts reāls piemērs par Vācijas uzņēmumu, kurā tiek nodarbināti invalīdi ar garīgiem traucējumiem, kas jau pati par sevi ir smaga invaliditātes grupa.

Nodarbinātība: problēmas darba vietās

Problēmas ir vairākas: darba vide nav pielāgota invalīdu vajadzībām, pastāv komunikācijas problēmas ar darba biedriem.

Lielākoties darba vietās, kur organizācijas darbība nav saistīta ar invalīdiem, darba vidi speciāli nepielāgo invalīdu vajadzībām. Invalīdu viedokli vai sūdzības darba devējs bieži vien neuztver nopietni, bet darba rezultātu un darba veikšanas ātrumu no invalīda sagaida tādu pašu kā no vesela cilvēka.

„Nav nekādu atlaistu. Tieši tāpat, jādara tas pats darbs un tādā pašā veidā.”

Komunikācijas problēmas rodas no tā, ka kolēģi darba vietā nezina, kā kontaktēties ar invalīdu, līdz ar to invalīdi arī paši baidās no citu cilvēku attieksmes, kas ne vienmēr ir pozitīva.

„Ir atkarīgs no tā, kā mūs uzņems kolektīvs, jo ne visi zina par mums informāciju un nezina, kā ar mums kontaktēties, sarunāties...”

Tika atzīts, ka invalīdiem, kuriem viņu invaliditāte ir redzama, ir daudz grūtāk atrast darbu, to noturēt, kā arī daudz lielākas problēmas, darba vietā kontaktējoties ar kolēģiem, darba devējiem un klientiem.

Dažāda ir darba devēju attieksme pret darbinieku, kurš ieguvis invaliditāti. Ja tiek saglabātas darba spējas, tad darba devējs var nākt pretī darbiniekam, kurš nodarbinātības laikā ieguvis invaliditāti.

„Es vispār, es strādāju savā vecā darba vietā slimnīcā, arī es no māsiņas aizgāju, mani pārveda uz vieglāku darbu, tagad es pie datora strādāju.”

Taču salīdzinoši liela daļa invalīdu pēc invaliditātes iegūšanas no savām darba vietām aiziet galvenokārt pēc pašu vēlēšanās, jo viņi vairs nejūtas pietiekami pārliecināti par sevi, invalīdi kļūst viegli iespaidojami, un darba devēji bieži iegalvo darbiniekam, kurš ieguvis invaliditāti, ka viņam šis darbs nav piemērots, un tādējādi ietekmē to, ka invalīds aiziet no darba, jo baidās, ka pēc atlaišanas būs daudz grūtāk atrast darbu, nekā pašam aizejot.

„Es nobijos, ka samazinās, un es ātrāk aizgāju, citādāk viņi varēja ar tādu pantu atlaist, ka pēc tam vairs nekur darbu nevarēs atrast.”

Izglītības iegūšanas un papildināšanas iespējas

Invalīdi labprāt izmantotu dažādas papildu izglītības iespējas, bet viņiem trūkst informācijas gan par iestādēm, kur viņi var iegūt izglītību vai to papildināt dažādosursos un semināros, gan arī par apmaksu, jo invalīdi nevar atļauties maksas izglītību no sava nelielā invaliditātes pabalsta.

„Es labprāt mācītos kaut ko sociālu, bet vajag atkal naudu.”

Tika norādīts, ka trūkst informācijas par iespējām mācīties bez maksas, piemēram, Bulduru medicīnas skolā, kā arī par NVA piedāvātajām papildu apmācības iespējām bezdarbniekiem. Tikai daļa invalīdu izmanto NVA apmācības, jo daudziem trūkst informācijas par šādām iespējām.

„Es nezinu, man ir tāda sajūta, tāda doma, ka nekur nevar iestāties.”

Iemesli, kāpēc invalīdi nestrādā un nevēlas strādāt

Invalīdu nestrādāšanas iemesli ir vairāki: psiholoģiskie, informācijas un izglītības trūkums, darba vides neatbilstība invalīdu vajadzībām. Kā galvenie tika minēti psiholoģiska rakstura iemesli: invalīdi nevar saņemties pārvarēt sevi, nav pietiekama motivācija, ir negatīva iepriekšējā pieredze, saņemts atraidījums, ir bailes no jaunā, no darba kolēģu un darba devēju attieksmes. Diskusijās tika norādīts, ka nav pietiekami plaši pieejama informācija par iespējamām invalīdiem piemērotām darba vietām.

Invalīdiem, kuriem invaliditāte ir jau kopš bērnības, ir sarežģītāk atrast darbu, jo viņiem ir ierobežotas

izglītības ieguves iespējas, kā arī ierobežoti līdzekļi, lai apmaksātu izglītību, līdz ar to profesijas iegūšana kļūst problemātiska, taču profesija ir būtisks faktors, lai veiksmīgi atrastu darbu un strādātu kādā stabilā specialitātē.

Daļa invalīdu arī nevēlas strādāt, jo darba vietā darba devēji viņus neuztver pietiekami nopietni un bieži necenšas nākt pretī invalīdiem, pielāgojot darba vidi un samazinot darba stundas un arī darba apjomu.

Iemesli, kādēļ invalīdi strādā un vēlas strādāt

Kā vienu no galvenajiem iemesliem minēja naudu, jo invalīdu pabalsti ir mazi un ar tiem nepietiek, lai spētu patstāvīgi sevi nodrošināt. Otrs svarīgākais faktors ir tas, ka invalīdi vēlas kaut ko darīt, justies noderīgi, sabiedrībā pieņemti, iespēja kontaktēties ar citiem cilvēkiem, nevis nošķirti sēdēt mājās.

„Es domāju, ka ir ļoti, ļoti svarīgi... ka esi vajadzīgs, ka tu vari kaut ko padarīt, nesēdēt tikai mājās, materiālais – alga kaut kāda. Un tomēr ir tāda sajūta, ka tu vari kaut ko darīt.”

„Lai celtu savu pašapziņu, tas prieks, ka tu citam vari palīdzēt, jūties noderīgs citam.”

Ieteikumi invalīdu nodarbinātības uzlabošanai

Ieteikumus invalīdu situācijas uzlabošanai var iedalīt divās grupās: ieteikumi, kuru īstenošana saistīta ar paša invalīda personību, un tādi, kuru īstenošanā nepieciešams valsts vai citu institūciju atbalsts.

Galvenais ieteikums pašiem invalīdiem – kļūt drošākiem, pašpārliecinātākiem un uzņēmīgākiem, mazāk baidīties. Šeit varētu palīdzēt dažādi personības pilnveidošanas, attīstības kursi, psihologa bezmaksas atbalsts un padoms.

Savukārt invalīdi uzskata, ka būtu jāmainās arī apkārtējo cilvēku attieksmei.

Vairumā gadījumu tomēr nepieciešams valsts, pašvaldību vai dažādu NVO atbalsts. Apkopojot sacīto, galvenie ieteikumi ir šādi:

- ▶ izveidot invalīdiem pieejamus informācijas avotus, lai būtu plašākas iespējas uzzināt par nodarbinātības iespējām, apmācību, rehabilitāciju un invalīdu tiesībām;
- ▶ likumdošanā konkretizēt invalīdu darba tiesības, priekšrocības un darba devēju pienākumus;
- ▶ specializētu uzņēmumu dibināšana, kur tiktu nodarbināti tikai invalīdi.

2.2. INSTITUCIONĀLAIS ATBALSTS INVALIDU NODARBINĀTĪBAI: EKSPERTU VIEDOKĻI

Viens no pētījuma uzdevumiem ir iegūt un izanalizēt informāciju par sabiedrības integrācijas sociālo mehānismu darbību – aptaujājot valsts institūciju speciālistus un sabiedrisko organizāciju pārstāvjus, kuri nepastarpināti ir atbildīgi vai ieinteresēti invalīdu nodarbinātības veicināšanā.

Bezdarbnieku apmācība

NVA piedāvā modulāro apmācību (apmācību programmas zināšanu pilnveidei) – 22 moduļu apmērā. Visas programmas tiek piedāvātas cilvēkiem, kuriem ir bezdarbnieka statuss, t.sk. arī cilvēkiem ar invaliditāti. Šīs apmācību programmas var ļoti labi noderēt cilvēkiem ar invaliditāti, kuri meklē papildu nodarbošanos. Apmācības ir paredzētas pa četrām stundām dienā, kas cilvēkiem pirmspensijas un pensijas vecumā, kā arī cilvēkiem, kuriem ir invaliditāte, lielā mērā atvieglo apmācību, uzlabo tās kvalitāti. Kopumā apmācību ilgums ir 2,5 mēneši.

Piedāvājot šāda veida apmācības cilvēkiem ar invaliditāti, jāņem vērā, vai mācību iestādē, kas organizē šīs apmācības, ir iespēja iekļūt cilvēkiem ar kustību traucējumiem. Svarīgi ir, lai apmācību vietas būtu pielāgotas cilvēkiem ar kustību traucējumiem. Veicot modulāro apmācību, šādas stingras prasības netiek noteiktas, taču, organizējot profesionālo apmācību riska grupām, viens no nosacījumiem ir pielāgota vide. Tās pielāgošanai tiek atvēlēts arī finansējums.

Ieteikumi

Lai produktīvāk un kvalitatīvāk realizētu NVA organizētās apmācības, nepieciešama sadarbība ar pašvaldībām. Lai arī pašvaldības neraksta projektus bezdarbnieku nodarbinātības veicināšanai (to dara darba devējs vai izglītības iestāde), tomēr no pašvaldības atbalsta ir atkarīga telpu piemērošana apmācībai cilvēkiem ar invaliditāti. Cits aspekts, kur arī ir nepieciešams pašvaldību atbalsts, ir vides pieejamības nodrošinājums, lai cilvēki ar kustību traucējumiem varētu bez grūtībām izkļūt no savām mājām un nokļūt līdz mācību vietai.

Subsidētās darba vietas

2005. gadā visā Latvijā izveidotas 358 subsidētās darba vietas cilvēkiem ar invaliditāti.

2006. gadā no darba devēju puses ir pieprasītas 237 subsidētās darba vietas cilvēkiem ar invaliditāti. Visvairāk cilvēkus ar invaliditāti nodarbina Zemgales reģions, tad Latgale, Rīga un Vidzeme.

Subsidētajās darba vietās ir trīs pasākumu virzieni.

1. Invalīda bezdarbnieka darba prakse. Tajā iesaistās invalīdi vecumā no 18 līdz 25 gadiem, ja ieguvuši augstāko vai profesionālo izglītību, ja beiguši profesionālās pārkvalifikācijas kursus, ja darba pieredze profesijā ir mazāka par gadu.
2. Invalīdu bezdarbnieku pilnveides programma subsidētajā darba vietā (no 25 gadu vecuma līdz pensijai) – iesaistīšanās noteikumi tādi paši kā iepriekšējai grupai.
3. Atbalsts invalīdiem bezdarbniekiem profesionālo prasmju apguvei subsidētajā darba vietā – attiecas uz cilvēkiem darbības vecumā. Var strādāt jebkurā profesijā, ja tas nav pretrunā ar Latvijas profesiju klasifikatoru – atbilstoši izglītībai un kvalifikācijai.

Subsidētās darba vietas tiek organizētas uz diviem gadiem. Subsidētajā darba vietā bezdarbniekam – invalīdam tiek maksāta minimālā darba alga, apmaksāts tiek darba vadītājs, kas palīdz jaunajam darbiniekam apgūt vienu vai otru darbu. Darba devējam ir jāsedz sociālais nodoklis, otrajā gadā jāsedz arī 25% no minimālās algas.

Pēc šī laika perioda darbā paliek puse no iesaistītajiem subsidētajās darba vietās. Iemesli: paši invalīdi nevēlas turpināt strādāt, aizbaidinās ar veselības stāvokli. Darba devēji nevēlas turpināt

nodarbināt invalīdu: papildu atbildība, biežas slimošanas.

2005. gadā visvairāk subsidētajās darba vietās invalīdus nodarbināja pašvaldības, SIA, zemnieku saimniecības, sabiedriskās organizācijas, pašvaldību iestādes. Invalīdi visvairāk bija nodarbināti šādās profesijās: aprūpētājs, grāmatvedis, šuvējs, datoroperators, labiekārtošanas strādnieks, pavāra palīgs, informācijas ievadīšanas operators, lietvedis.

2001. gadā bija grūtības atrast darba devējus, kas vēlētos veidot subsidētās darba vietas, bet šobrīd vairs tā nav. Grūtības sagādā atrast darba devēja vēlmēm piemērotu darba ņēmēju – invalīdu. NVA veica nelielu pētījumu: apzinot darba devēju pieprasījumu un cilvēku ar invaliditāti vēlmes, kādās profesijās labprāt viņi tiktu nodarbināti. Secinājums bija tāds, ka darba devēju vēlmes nesakrīt ar invalīdu vēlmēm. Piemēram, darba devēji pieprasa šuvējus, invalīdi visvairāk vēlas strādāt par aprūpētājiem. Pēc iegūtajiem datiem var secināt, ka cilvēki ar invaliditāti tomēr diezgan adekvāti izvērtē savas iespējas un vēlas būt nodarbināti tādās specialitātēs, kuras vairāk vai mazāk atbilst viņu fiziskajām iespējām: grāmatvedis, datoroperators, palīgstrādnieks, sargs. Savukārt darba devēji vairāk vēlas darbiniekus tādās specialitātēs, kurās vajadzīga lielāka slodze, piemēram, šuvējs, ražošanas operators.

Problēmas rada arī invalīdu veselības stāvoklis – ne vienmēr visi var nostrādāt 2 gadus subsidētajā darba vietā.

Ieteikumi

Nepieciešamas izmaiņas likumdošanā, kas noteiktu, ka darba devējam, kas nodarbina invalīdu, ir zināmas nodokļu atlaides, tas veicinātu darba devējus pieņemt darbā vairāk cilvēku ar invaliditāti, apmācīt viņus un paturēt ilgstoši.

Nepieciešami noteikumi, kas regulētu, ka uz 10 strādājošajiem uzņēmumā jāņem darbā viens cilvēks ar invaliditāti, tā tas darbojas citās valstīs, pie mums vēl nav. Tas atvieglotu NVA darbu, veicinātu šo cilvēku nodarbinātību.

ESF projekts „Apmācību nodrošināšana sociālās atstumtības riska grupām, iekļaujot informācijas un komunikāciju atbalstu invalīdiem”

Profesionālajā apmācībā un pārkvalifikācijā var iesaistīties tikai tie cilvēki ar invaliditāti, kuri ir ieguvuši bezdarbnieka statusu un reģistrējušies NVA. Salīdzinot iepriekšējo gadu statistiku, var secināt, ka cilvēku ar invaliditāti skaits, kuri vēlas mācīties, ir pieaudzis. Liela nozīme ir informācijas pieejamībai, kā arī tam, ka mācību procesā cilvēks ar invaliditāti saņem mācību stipendiju. 2005. gadā apmācības riska grupām iesaistīti 208 invalīdi bezdarbnieki, pārkvalifikācijas programmās – 223, kvalifikācijas paaugstināšanas programmās – 131 cilvēks ar invaliditāti.

Izglītības iestādēm, kuras organizē programmu ieviešanu, ir iespējas pielāgot infrastruktūru tieši cilvēkiem ar kustību traucējumiem, 2005. gadā veikti 134 infrastruktūras pielāgojumi. Finansējums tiek paredzēts no ESF līdzekļiem.

Iesaistoties šajās apmācību programmās, cilvēkam ar invaliditāti ir iespēja saņemt psihologa un ergoterapeita konsultācijas. 2005. gadā veiktas 806 psihologa konsultācijas, 543 ergoterapeita konsultācijas.

2005. gadā apmācības beiguši 442 cilvēki ar invaliditāti, no tiem 139 iekārtojušies darbā.

Problēmas rada cilvēku ar invaliditāti zemaizglītības līmenis. No 697 cilvēkiem ar invaliditāti, kuri uzsākuši apmācības, augstākā izglītība ir tikai 84 (12%). Piemēram, ja cilvēkam ir augstākā arhitekta izglītība, situācijā, ja viņš zaudējis kājas, darbu viņš zaudēs retos gadījumos, profesionālās zināšanas saglabājas. Savukārt, ja cilvēkam ir bijusi profesionālā izglītība, piemēram, šoferis, traktorists, pēc šāda veida traumas atjaunot savas iemaņas iepriekšējā specialitātē nav iespējams. NVA piedāvātās apmācības var papildināt zināšanas vienā vai otrā jomā, tās ir kvalifikācijas celšanas programmas, kas uzlabo cilvēka ar invaliditāti konkurētspēju darba tirgū, bet ne programmas, kuras piedāvā pārkvalifikācijas iespējas. Reālā situācija ir tāda, ka, izejot apmācības, pat puse nespēj iekārtoties darbā.

Ieteikumi

Cilvēkiem ar invaliditāti, kuri vēlas iziet apmācību, profesionālo pārkvalifikāciju vai kvalifikācijas celšanu, iepriekš ir jāpārinteresējas pie darba devējiem, vai, apgūstot vienu vai otru profesiju, viņi atradīs darbu.

Izglītības iestādēm pirms apmācību grupu komplektēšanas vienā vai otrā specialitātē sadarbībā ar darba devēju jānoskaidro nepieciešamais pieprasījums: vai pēc šo kursu beigšanas cilvēks ar invaliditāti varēs dabūt darbu kādā uzņēmumā.

Invalīdu iesaistīšana darba tirgū reģionos

Jēkabpils

2005. gadā bezdarbnieku kopskaits Jēkabpils rajonā ir 2595, Jēkabpils pilsētā 1150 cilvēki, no tiem cilvēki ar invaliditāti – 98 (8,5%). Iepriekš cilvēkiem ar invaliditāti bijusi tāda pārliecība, ka, stājoties bezdarbnieku uzskaitē, var zaudēt esošo invaliditātes pensiju, tagad tas tā nav – un atsaucība no cilvēku puses ir augusi. Šie cilvēki strādājot saņem algu un pensiju.

Jēkabpils NVA filiāle piedāvā četrus galvenos nodarbinātības pasākumus cilvēkiem ar invaliditāti:

1. Algotie pagaidu sabiedriskie darbi. 2004. gadā tajos iesaistījās 14 cilvēki, 2005. gadā 9 cilvēki ar invaliditāti. Šis nodarbinātības pasākums nodrošina cilvēkiem iespēju, kaut neilgu laiku (3 un 6 mēneši) nodrošināt sev darbu. Šie cilvēki strādā pilsētas labiekārtošanas darbos. Algotie pagaidu sabiedriskie darbi pārsvarā ir pašvaldību uzņēmumos.
2. Pasākumi konkurētspējas paaugstināšanai. Iespēja piedalīties modulārajās programmās: vispārējais darba meklēšanas kurss; darba likumdošanas pamati; uzņēmējdarbības pamati; mācīšanās prasmju attīstīšana. Šajās apmācībās var iesaistīties darba meklētāji, un nav obligāts noteikums, ka šiem cilvēkiem ir jāreģistrējas kā bezdarbniekiem. 2004. gadā šajā pasākumā iesaistījās 19 cilvēki ar invaliditāti. 2005. gadā – pieci.
3. Mācību pieejamība cilvēkiem ar invaliditāti. 2005. gadā bija plānots iesaistīt apmācībās 18 cilvēkus ar īpašām vajadzībām. Pagaidām šajā aktivitātē iesaistījušies 9 invalīdi bezdarbnieki. Mācības notiek šādās programmās: datora apmācība, informācijas ievadīšanas operators, florists, grāmatvedis, frizieris, mazumtirdzniecības pārdevējs, ekspeditors.
4. Invalīdu bezdarbnieku subsidētā nodarbinātība, kas sekmē iekārtošanos patstāvīgā darbā, pilnveido darba prasmes un iemaņas. Pasākums tiek īstenots trīs virzienos:
 - ▶ invalīdu (no 18 līdz 25 gadus vecu) darba prakse pie darba devēja;
 - ▶ profesionālo prasmju pilnveides programma (no 25 gadu līdz valstī noteiktajam pensijas vecumam);
 - ▶ atbalsts profesionālo prasmju pilnveidei. Pasākumā iesaistījās 18 invalīdi. 2005. gada septembrī darbu ir beiguši 10 cilvēki ar invaliditāti, no tiem darbā iekārtojušies 7 cilvēki šādās specialitātēs: dārznieks, lietvedis, kokapstrādes operators, bibliotekāre. Trīs cilvēki ar invaliditāti iekārtojās darbā pie citiem darba devējiem.

Darba vietas iekārtošanai (iekārtu, instrumentu, mēbeļu iegādei) darba devējs var saņemt līdz 200 LVL, ir arī dotācija līdz 500 LVL – tā tiek piešķirta tad, ja ir ergoterapeita slēdziens, ka cilvēkam ar invaliditāti ir nepieciešams īpašs aprīkojums darba vietai. Pasākums ir populārs Jēkabpils rajonā – subsidētās darba vietas ir izveidotas 18 invalīdiem. Septembrī darbu beidz 10 cilvēki un septiņi jau iekārtojušies darbā. Četri paliek pie iepriekšējiem darba devējiem, trīs iekārtojušies darbā pie citiem darba devējiem šādās profesijās: dārznieks, kokapstrādes speciālists, bibliotekārs. Subsidēto darba vietu izveidē vairāk iesaistās lauku teritorijās dzīvojošie darba devēji. Aktīvas ir rajona pašvaldības. Pilsētā darba devēji nav tik aktīvi. Problēmas darba devējiem rada tas, ka ir jāpiemaksā pie darba algas. Citi to nevar atļauties, algas ir mazas, nav ieinteresēti arī cilvēki ar invaliditāti. Līdz šim sadarbība ar darba devējiem ir bijusi veiksmīga.

Laba sadarbība ir ar Jēkabpils Invalīdu biedrību, kas ir izveidojusi vienu darba vietu – grāmatvedim.

Sabiedriskām organizācijām ir problēmas ar nodokļu nomaksu, lai to risinātu, ir jāsadarbojas ar pašvaldībām.

Jēkabpils invalīdiem ir iespēja mācīties arī Sociālās integrācijas centrā Jūrmalā. Bet līdzšinējā pieredze liecina, ka cilvēki vēlas mācīties netālu no savas dzīvesvietas.

Pašreiz NVA Jēkabpils filiālē tiek realizēts ESF projekts invalīdiem, kas ir bijuši ilgstoši bezdarbnieki, viņi tiek nodarbināti kokapstrādē.

Jelgava

Jelgavas NVA filiālē pašlaik ir reģistrējušies 150 cilvēki ar invaliditāti: no Jelgavas pilsētas – 101 cilvēks, pārējie – no rajoniem. NVA darbību ierobežo tas apstāklis, ka nav informācijas, cik cilvēku ar invaliditāti rajonā ir darbības vecumā, cik meklē darbu. NVA var piedāvāt nodarbinātību tikai tiem, kas paši ir tik aktīvi un atnāk interesēties. Invalīdu nodarbinātībā diezgan aktīvi iesaistās vietējās pašvaldības, kas nodarbina cilvēkus ar invaliditāti, gan kā palīgstrādniekus pašvaldībā, gan bibliotēkurus, sociālā darba veicējus.

Pašlaik subsidētajās darba vietās strādā 9 cilvēki dažādās profesijās: sētnieks, klientu reģistrators (medicīnas iestādē, pašvaldībā), datorspeciālists, bibliotekārs, sociālais darbinieks, remontstrādnieks, mīksto rotaļlietu šuvējs, ainavu arhitekts.

NVA filiālē pieteikušies darba devēji, kuri turpmāk vēlas nodarbināt cilvēkus ar invaliditāti. Ir pieprasījums pēc darbinieka pavāra specialitātē, bet ļoti grūti ir atrast cilvēku ar invaliditāti, kurš varētu veikt šo darbu, jo pavāram ir liela slodze. Darba slodze ir viens no būtiskākajiem faktoriem, kas nosaka to, vai subsidētā darba vieta invalīdam kļūst par pastāvīgu darba vietu. No iepriekšējām subsidētajām darba vietām palikuši strādāt pie darba devēja pastāvīga darbā ir pieci cilvēki: divi saimnieciskie pārziņi, divi grāmatveži un viens administrators. Tās ir profesijas, kurās var strādāt cilvēks ar invaliditāti.

Parasti pagastos darbā tiek ņemti konkrēti jau zināmi cilvēki. Subsidētā darba vieta tiek izveidota konkrētam cilvēkam. „*Pagasts jau iesniedz projektu, jau mērķējot uz noteiktu invalīdu. Uz to cilvēku, ko viņi varētu iesaistīt, kas dzīvo pagastā. Tāpat Glūdas pagasts, Līvberze, Jaunsvirlaukas pagasts – savus cilvēkus ņem darbā.*” To skaidro ar diviem iemesliem: no vienas puses, tiek nodrošināts darbs savas teritorijas cilvēkiem, no otras puses, šīs darba vietas ir tuvu dzīvesvietai, kas invalīdiem ir ļoti svarīgi.

Tika atzīts, ka vēlme iesaistīties darbā vairāk ir atkarīga no cilvēka paša, invaliditātes raksturs ne vienmēr un visos gadījumos ir noteicošais. Katrs gadījums ir atšķirīgs, cilvēki, kas invaliditāti ieguvuši darbā, ir piesardzīgi darba izvēlē. „*Cits invalīds pats raujas no mājām un grib strādāt. Taču ir arī tādi darba invalīdi, kas ir nostrādājuši visu mūžu un ir dabūjuši invaliditāti, vairs strādāt nevēlas. Ir citreiz tā, ka negrib iet strādāt, jo viņš jau fiziski nespēj to darbu veikt. Cits pārvērtē savas spējas.*” Ne vienmēr darba samaksa ir noteicošais darba izvēles faktors, cilvēkiem ar invaliditāti svarīgi ir arī sociālie kontakti, ko nodrošina darba vieta. „*Viņi neuztver to subsidēto darba vietu kā darbu, bet kā izejšanu cilvēkos.*”

Sociālo kontaktu nodrošināšanā nozīmīgu ieguldījumu var dot sabiedriskās organizācijas, jo bieži vien šiem cilvēkiem vairāk par visu ir nepieciešama atrašanās sabiedrībā, savas piederības apzināšanās vienai vai otrai grupai. Iesaistīšanās sabiedriskajā dzīvē palīdz arī aktīvāk iesaistīties NVA pasākumos. „*Daudz ir tādu cilvēku ar invaliditāti, kuri nevēlas no mājas izejt ārā. Viņus nepieciešams apzināt, un jāiesaista sākotnēji sabiedriskajās aktivitātēs, tālāk jau NVA aktivitātēs.*” No aktivitātes veicināšanas viedokļa tika ieteikts vairāk iesaistīties ESF projektos, kas paredz gan rehabilitācijas iespējas, gan motivācijas veicināšanas iespējas invalīdiem.

Eksperti norādīja, ka sabiedriskās organizācijas labprāt iesaista invalīdus darbā, izveidojot subsidētās darba vietas, pēc tam, kad subsīdijas beidzas, organizācijām ir grūti šīs darba vietas uzturēt. „*Ar sabiedriskajām organizācijām ir tā, kamēr cilvēks strādā subsidētajā darba vietā, viss ir kārtībā, kad 2 gadi beidzas, nevar viņu paturēt, jo nav finansējuma algām. Protams, pastāv iespēja sadarboties ar pašvaldību un tur meklēt šo atbalstu.*”

Cēsis

Cēsu filiālē ESF projektu ietvaros apmācībā iesaistīti 16 invalīdi. Līdzšinējā pieredze liecina, ka pēc apmācības beigšanas darbā iekārtojas apmēram trešdaļa.

2005. gadā izveidotas 4 subsidētās darba vietas, galvenās profesijas, kurās strādā invalīdi, – namu apsaimniekotājs, masieris, informācijas ievadīšanas operators. Subsidēto darba vietu izveides aktivitātes ir vēl jaunas, darba devēji vēl ir piesardzīgi, daudzus baida atskaites un dokumentu kārtošana, labākā reklāma ir tas, ja kāds darba devējs to jau ir paveicis. Pakāpeniski šajā procesā iesaistās arī rajona pašvaldības.

Tāpat kā visu bezdarbnieku vidū, arī bezdarbnieku invalīdu vidū ir ļoti dažādi cilvēki, tāpēc eksperti ir piesardzīgi, raksturojot invalīdus kā īpašu bezdarbnieku grupu. *„Ir cilvēki, kas ļoti aktīvi izmanto mācīšanās iespējas. Iet kvalifikācijas un pārkvalifikācijas kursus. Viņi mācās modulārajā apmācībā, izmanto visu, ko NVA var piedāvāt. Protams, cilvēki mēģina atgriezties darba tirgū. Nevar tā izdalīt, ka invalīds būtu savādāks uz pārējo bezdarbnieku fona.”* Vairākiem cilvēkiem ar invaliditāti ir vidējā izglītība, tas jāņem vērā atbilstoša darba meklējumos.

Kā viens no galvenajiem faktoriem invalīdu nodarbinātības veicināšanā tika uzsvērtā sadarbība ar uzņēmējiem, viņu informētība un ieinteresētība; lai uzņēmējs ņemtu darbā cilvēkus ar invaliditāti, ir nepieciešamas lielāki nodokļu atvieglojumi.

Invalīdi ir dažādu ESF projektu mērķa grupa, būtu nepieciešama to koordinācija un mērķtiecīga virzība.

Kuldīga

Kuldīgas NVA filiāles uzskaitē ir vidēji 130 invalīdi gadā. Subsidētajās darba vietās pašlaik strādā 15 cilvēki. Invalīdus nodarbina dažāda rakstura organizācijas: SIA, sabiedriskās organizācijas, zemnieku saimniecības, pagastu pašvaldības. Arī profesijas ir dažādas: sargs, datu ievadīšanas operators, sekretārs lietvedis, dārznieks, laukstrādnieks, finanšu direktors, sociālais aprūpētājs, lopkopis. Subsidētās darba vietas cilvēkiem ir izdevīgas: viņi strādā un saņem minimālo algu, gandrīz visi darba devēji vēl piemaksā klāt, zemnieku saimniecības, piemēram, piemaksā 20 latu pie minimālas algas, darba devēji maksā arī sociālās iemaksas.

Subsidētajās darba vietās nodarbinātie cilvēki darbu pārtrauc galvenokārt divu iemeslu dēļ: fiziski nespēj pildīt iesāktu darbu, ir noguruši no darba slodzes un paši nepagarina darba līgumu; otrs faktors ir dzeršana, dažādas atkarības, tādēļ ir grūti izpildīt darba prasības un darbu nākas pārtraukt.

Svarīgi būtu paplašināt subsidēto darba vietu organizēšanā iesaistīto pašvaldību un darba devēju loku, jo, kā atzīmēja eksperti, *„mums parādās gadu no gada vieni un tie paši darba devēji”*.

Preiļi

2001. gadā tika izveidotas subsidētās darba vietas 25 cilvēkiem ar invaliditāti. Tagad katru gadu tiek izveidotas 20. 2005. gadā bija 22 subsidētās darba vietas. Uz 2006. gadu pieteikušies darba devēji, lai izveidotu 10 subsidētās darba vietas invalīdiem. Kopš sākās invalīdu subsidētā nodarbinātība, invalīdu skaits uzskaitē pieaudzis piecas reizes. Sākumā, ja invalīds saņēma pensiju, tad, ja kaut kur strādāja, pensija netika maksāta, tikai alga. Kopš jaunā Darba likuma stāšanās spēkā strādājošam invalīdam ir gan alga, gan paliek sava pensija, tas ir veicinājis invalīdu interesi par nodarbinātību un vēlmi strādāt.

Preiļu apvidū, kur nav tik ļoti aktīva ekonomiskā darbība, šīs subsīdijas ir pietiekami pievilcīgas darba devējiem un lielas problēmas nav bijušas ar darba devēju atrašanu. Cilvēkus ar invaliditāti nodarbina konditorejas cehs, šūšanas uzņēmums, meliorācijas uzņēmums, NVO centrs un sociālais dienests. Samērā neaktīvas invalīdu nodarbināšanā ir pašvaldības. Galvenokārt tas tiek skaidrots ar to, ka pašvaldības savos budžetos nav paredzējušas finansējumu jaunu darba vietu izveidei. *„Pašvaldības aizbildinās ar tādu lietu: viņiem no budžeta paredzēts algu fonds konkrētam štatu skaitam un ir problēmas ar plānošanu... Fakts ir tāds, ka tad, kad tiek plānots budžets, pašvaldības aizmirst par to, ka pilsētās vai konkrētā pagastā ir invalīdi, kuriem ar šīm subsidētām darba vietām varētu palīdzēt.”*

Ar pašvaldībām pagastos NVA filiālei pašreiz nav izveidojusies tāda sadarbība kā gribētos. Kā galvenais iemesls, kāpēc cilvēki ar invaliditāti ir maz nodarbināti subsidētajās darba vietās, tiek uzskatīts darba devēju informācijas trūkums.

Runājot par bezdarbnieku apmācību, Preiļos, tāpat kā citur, atsevišķas grupas tikai bezdarbniekiem invalīdiem netiek komplektētas, jebkurš cilvēks ar invaliditāti tiek iekļauts kopējā bezdarbnieku apmācību grupā. Teorētiski ir arī iespējama individuālā apmācība gadījumos, kad cilvēks tiešām nevar tikt no mājas laukā. Taču praktiski gandrīz neiespējami ir nodrošināt pasniedzējus individuālās apmācības veikšanai, jo valstij tas izmaksā ļoti dārgi.

Invalīdu NVO viedokļi par invalīdu nodarbinātību

Izglītības loma

Izglītība ir viens no svarīgākajiem faktoriem, kas ietekmē invalīdu nodarbinātību. Īpaši tas attiecas uz invalīdiem, kuru fiziskās iespējas ir mazinājušās, arī bērniem, kam invaliditāte ir jau no dzimšanas, atbilstoša izglītība var palīdzēt atrast darbu nākotnē.

„Ja runājam par ratiņniekiem, tad nu nevaram mēs malku skaldīt un veikt fizisku darbu; ja nav izglītības, es nevaru neko. Man tā iespēja ir liegta, kā jebkuram citam ratiņniekam. Pirmā lieta izglītība, ļoti svarīgi to nodrošināt jau no bērnības tiem bērniem, kam invaliditāte jau ir no dzimšanas.”

Taču jau vidējās izglītības ieguve invalīdiem rada problēmas. Tā kā obligāta ir pamatzglītības ieguve, tad to arī invalīdi iegūst, vidējās izglītības ieguve rada grūtības, galvenokārt vides nepieejamības dēļ.

„Te ir cits jautājums – ar vidējo izglītību ir slikti. Vidējā izglītība nav obligāta. Pabeigtas ir 9 klases, un viņam var pateikt – viss. Mājskolotājs uz mājām nenāk un viss. Sevišķi tas ir aktuāli lauku rajonos.”

Izglītības kvalitāte nopietni satrauc invalīdus. Latvijas Nedzirdīgo savienības priekšsēdētājs Arnolds Pavlins norādīja uz dzirdes invalīdu izglītības ieguves problēmām Latvijā: zema pamatzglītības kvalitāte, vidējā līmeņa izglītība pieejama tikai dažās vietās Latvijā, bet augstākā izglītība gandrīz nepieejama tulku trūkuma dēļ.

„Lielākai daļai mūsu cilvēku ir tikai pamata izglītība. Un kāda? Tie, kas tagad beidz Rīgas nedzirdīgo internātskolu, ir 5. klases līmenī, viņi neprot riktīgi pareizi teikumu uzrakstīt. Izglītības kvalitāte ir šausmīga. Vidējā izglītība vai vidējā profesionālā izglītība Latvijā nedzirdīgiem ir apgūstama dažās vietās: Alsviķos, Baldonē, Jūrmalā, vēl kur, citur nav. Par austāko izglītību varam aizmirst, jo mūsu augstskolās nav tulku. Varam piedāvāt savus, taču, kas to apmaksās, – pats cilvēks ar invaliditāti? Valsts tādas dotācijas nav paredzējusi.”

Sabiedriskās organizācijas „Sustento” vadītāja Gunta Anča uzsvēra, ka svarīga ir individuālā pieeja katram gadījumam, ka jāmeklē veidi, kā tam, ko cilvēks prot darīt, atrast vispiemērotāko izpausmi invaliditātes gadījumā, piemēram, darbs pie datora nav vienīgais variants cilvēkam, kurš nonācis ratiņkrēslā.

„...ir jādoma par vienkāršākām lietām. Par piemēru – mūrnieks, viņš ir cietis negadījumā, palicis uz ratiem, 40 gadi, nekad nav strādājis uz datora un nekad arī nestrādās tik labi, lai konkurētu ar veselajiem. Ļoti svarīga ir individuālā pieeja, lai iegūtu izglītību, kas ir ļoti līdzīga tai iepriekšējai nodarbei – iespējams konsultēt, vadīt darbus mūrniecībā, izstrādāt projektus. Apmācīt mācekļus. Darīt tādas lietas, kur viņš var izmantot jau savas esošās praktiskās zināšanas.”

Izglītības paaugstināšana un izglītības pieejamība dažādu grupu invalīdiem ir cieši saistīta ar invalīdu nodarbinātību. Palielinot invalīdu izglītības iespējas, kopumā var veicināt arī viņu nodarbinātību.

NVA pakalpojumu vērtējums

Subsidētās darba vietas veicina invalīdu rehabilitāciju un integrāciju sabiedrībā, bet pilnībā neatrisina viņu nodarbinātības jautājumu. Galvenais, kāpēc invalīdi iesaistās subsidētajās darba vietās, ir vēlme nopelnīt. Minimālā darba alga, ko invalīdi saņem, no vienas puses, uzlabo viņu materiālo stāvokli, bet,

no otras puses, viņi baidās zaudēt maznodrošinātā statusu, kas savukārt saistīts ar iespēju saņemt pašvaldības pabalstus.

„Tas ir izšķirīgs jautājums, ka maznodrošinātais nevēlas kļūt par nodrošinātu... Ar darbu cilvēks ir kļuvis zaudētājs. Transports, tas arī nav lēti, ja sevišķi ir pats pie stūres. Strādājot ir lielāki izdevumi, ja tas ir ratiņnieks – noteikti.”

Kritiska attieksme pret subsidētajās darba vietām ir galvenokārt saistīta ar to ilgtspēju – vai invalīdi tajās būs nodarbināti arī pēc tam, kad subsidēšanas laiks beigsies.

„Ja runājam par subsidētajām darba vietām, es uz tām skatos ļoti skeptiski. Tā ir veltīgi nomesta nauda, vienīgais labums, ka tagad tas cilvēks var strādāt pie darba devēja 2 gadus, agrāk bija 6 mēneši, tas veicina adaptēšanos šajā darba vidē. NVA sniedz statistiku par to, cik cilvēki viņiem ar invaliditāti strādā subsidētajās darba vietās, taču viņiem nav statistikas, cik pēc tā noteiktā laika paliek strādāt šajā darba vietā kā pastāvīgā darbā. Jāatzīst, ka ļoti maz. Darba devējs paņems atkal citu invalīdu, tas viņam ir izdevīgāk.”

Cita problēma ir darba vides un laika organizēšana atbilstoši veselo darbinieku iespējām. Darba devējiem neienāk prātā, ka invalīdiem varētu būt atšķirīgas vajadzības, savukārt invalīdi baidās par savām vajadzībām runāt.

„Ļoti daudzi cilvēki nevar nosēdēt ratos... Atnāk viens man un saka: „Nevārēju nostrādāt astoņas stundas...” – nu, bet tu taču vari 2 stundas atpūsties. Darba devējam un darba ņēmējam neveidojas šis savstarpējais kontakts, lai izrunātu elementāras lietas. Varbūt ir kaut kur kāds dīvāns, kur var atlaisties tās divas stundas, nav jau problēma ilgāk darbā pabūt. Trūkst informācijas.”

Šajā gadījumā invalīdu organizācijas varētu būt tas starpposms, kas informē darba devējus par invalīdu vajadzībām un iedrošina invalīdus dialogam ar darba devējiem.

„Mēs pat iesākām ar NVA runāt, ka vajadzētu tādu projektu, kurā apmācītu par konsultantiem cilvēkus, kuri ir ratiņkrēslos... Tā ideja projektam bija tāda, ka apmāca „advokātu brigādi”, kas iesaistās gan subsidētajās darba vietās, gan vispār meklējot darbu – palīdzēt saprasties ar darba devēju.”

Projekti ir vienīgais un galvenais invalīdu organizāciju finansējuma avots. Invalīdu organizācijas, tāpat kā citas nevalstiskās organizācijas, Latvijā nekādu finansējumu no valsts nesaņem.

„Jāsaka, ka Latvija ir vienīgā valsts Eiropā, kurai nav valsts finansējuma sabiedriskām organizācijām. Esam mēģinājuši runāt ar valsts institūcijām par to, ka varētu no valsts ienākuma šo 1% piešķirt sabiedriskajām organizācijām, grūti, nav atbildes.”

NVA organizētā bezdarbnieku apmācība principā ir paredzēta arī invalīdiem, taču galvenā problēma ir šo kursu pieejamība. Atkarībā no invaliditātes veida pieejamības problēmas ir atšķirīgas, piemēram, cilvēkiem ratiņkrēslos tā ir vides pieejamība, cilvēkiem ar dzirdes traucējumiem tas ir tulku jautājums.

„Apmācībās ir nepieciešami tulki, mums tādi ir, bet NVA kliedz: „Dārgi maksā.” Tāda, lūk, ir šī attieksme. Nevar visus invalīdus uztvert vienādi, katrai grupai un katrai invaliditātei tomēr ir savas atšķirības.”

Invalīdu nodarbinātība

Ekspertu viedokļi ir atšķirīgi par to, kā organizēt invalīdu nodarbinātību: vai veidojot īpašus uzņēmumus, kur nodarbināti tikai invalīdi, vai nodarbinot invalīdus kopā ar citiem.

Pret atsevišķu invalīdiem domātu uzņēmumu veidošanu iebilst Gunta Anča, uzsverot, ka tas kavē invalīdu integrāciju sabiedrībā.

„Esmu pret tādu modeli kā Vācijā, kur ir invalīdu ražotnes, viņus jau no vidusskolas apmāca par šuvējiem, integrācijas nav nemaz un nekādas.”

Lai invalīdi varētu uzsākt patstāvīgu dzīvi, viņiem nepieciešami asistenti, tie palīdz risināt arī viņu nodarbinātības jautājumus. Šāds modelis darbojas Skandināvijas valstīs, tas garantē individuālu pieeju katram gadījumam, taču prasa no valsts apmaksāt asistentu darbu.

„...skandināvu modelis, mums stipri tālu līdz tam. Pamatideja ir asistenti, cilvēkiem, kas netiek ar sevi galā uz tik ilgu laiku, cik tas cilvēkam vajadzīgs. Asistentus apmaksā valsts. Jau 18 gadus cilvēks var doties prom no mājām, viņam nav jādzīvo ar saviem vecākiem. Vecākiem nav jāvelta visa dzīve saviem slimajam bērnam.”

Īpašu noteiktām invalīdu grupām piemērotu uzņēmumu veidošana bija raksturīgs invalīdu nodarbinātības veids padomju laikā. Nedzirdīgo savienības priekšsēdētājs Arnolds Pavlins atzīst, ka daļēji šī pieeja saglabājusies, taču daudz mazākā apmērā.

„Padomijas laikos mūsu uzņēmumos strādāja 600 cilvēku ar dzirdes traucējumiem, tagad darbu varam nodrošināt tikai 150 cilvēkiem. Es nesaku, ka visu vajadzēja saglabāt, kā bija toreiz, taču bija daudzas lietas, kas tikai veicināja cilvēku nodarbinātību.”

Atšķirībā no padomju laika tagad invalīdu darbu organizē Nedzirdīgo savienība, nesaņemot nekādu atbalstu no valsts.

„Mēs bijām viena no tām organizācijām, kurai pēc Padomju Savienības laika palika savi īpašumi Latvijā, kuros iepriekš darbojās dažādas ražotnes... Ja agrāk bija tā, ka pasūtījumus varējām dabūt no valsts, kas lielā mērā ļoti daudziem cilvēkiem nodrošināja darbu, tad tagad to organizējam paši. Ļoti grūti ir dabūt valsts pasūtījumus. Es nesaprotu, kāpēc mēs nevarētu šūt armijai, slimnīcām un vēl kam citam, mūsu produkcija nekādā ziņā nav sliktāka. Bet tā tas nenotiek.”

Kā argumenti atsevišķu uzņēmumu veidošanai dzirdes invalīdiem tiek minētas komunikācijas grūtības un nespēja saprasties ar darba devēju. Nodarbinot vairākus dzirdes invalīdus, kā tas tiek darīts Nedzirdīgo savienības uzņēmumos, vairāk iespējams rēķināties ar darbinieku vajadzībām un atbilstoši tām organizēt darbu.

„Principā darbu nedzirdīgiem cilvēkiem atrast ir gandrīz neiespējami. Pirmkārt, kurš darba devējs gribēs pieņemt darbinieku savā kolektīvā, kurš slikti dzird vai nedzird nemaz, bieži vien jau šādām saslimšanām seko tas, ka šis cilvēks ir kurlmēms. Viņš var strādāt pie mums... bet visus jau arī mēs nevaram nodarbināt.”

Iespējams, ka katrai invaliditātes grupai ir savs optimālais nodarbinātības modelis, ka nav jāizvēlas viens Latvijā atbalstāmais invalīdu nodarbinātības modelis, bet jāļauj izvēlēties katrai grupai vai katram indivīdam pieņemamākais.

Līdzīgās domās bija arī Ārija Vītoliņa (biedrības „Rīgas pilsētas „Rūpju bērns”” direktore). Balstoties uz darba pieredzi dienas aprūpes centrā un kombināta „Sarma” darbību padomju laikā, Ā.Vītoliņa iesaka veidot mājražošanas uzņēmumus invalīdiem arī mūsdienās. Šādā uzņēmumā kopā varētu strādāt cilvēki ar dažāda rakstura invaliditāti, piemēram, dzirdes, redzes un garīgās attīstības traucējumiem. Cilvēki ar garīga rakstura traucējumiem nevar strādāt regulāri un plānveidīgi, viņi ir jāuzrauga, viņiem nepieciešami asistenti, šo uzdevumu varētu veikt invalīdi, kam nav garīgās attīstības traucējumu. Mājražošanas uzņēmumā kvalificētu speciālistu vadībā tiek izstrādāti modeļi, to ražošanas tehnoloģija, veikta apmācība, sagādātas izejvielas, pēc tam, kad invalīdi ir apguvuši produkcijas ražošanu, viņi to dara mājās. Mājās viņiem var palīdzēt tuvinieki, tā, ja nepieciešams, risinot arī ģimenes nodarbinātības problēmas. Saražoto produkciju uzņēmums pārdod. Šāds invalīdu nodarbinātības modelis vienlaicīgi var risināt vairākus jautājumus, ko pašlaik veic Dienas aprūpes centri, subsidētās darba vietas, kā arī veicinātu invalīdu pašvērtības apziņu un sociālo iekļaušanu. Invalīdu mājražošanas uzņēmums nevar funkcionēt bez valsts atbalsta, taču daļēji tas pats var sevi uzturēt. Invalīdu mājražošanas uzņēmumi varētu būt viens no invalīdu nodarbinātības subsidēšanas veidiem paralēli jau esošajiem. Dažādu veidu nepieciešamību nosaka invalīdu dažādās darba spējas, dažādās vajadzības, ne visi invalīdi ir spējīgi strādāt daudzas stundas no vietas kā veselie cilvēki, viņiem nepieciešama lielāka elastība sava darba laika organizēšanā. Atrast vienu visiem piemērotu modeli būs grūtāk nekā veidot dažādus modeļus dažādām grupām.

Eksperti atzīmēja, ka pēdējā laikā invalīdu nodarbinātības iespējas palielinās, jo daudzas darba vietas ir atbrīvojušās saistībā ar darbu ārzemēs.

„...tagad šī situāciju varbūt ir drusku uzlabojusies, jo ļoti daudzi labi speciālisti, kas nepieciešami vienkāršos darbos, ir aizbraukuši uz ārzemēm, tagad darba devējs ir gatavs paņemt darbā arī invalīdu, pat nedzirdīgu, jo nav jau ko ņemt darbā.”

Secinājumi

Nodarbinātības valsts aģentūra piedāvā savus pasākumus darba meklētājiem un bezdarbniekiem, īpaši neatšķirot atsevišķus pakalpojumus tikai cilvēkiem ar invaliditāti. Tiek nodalīti atsevišķi pakalpojumi

riska grupām, kuros tiek iekļauti arī cilvēki ar invaliditāti. Cilvēks ar invaliditāti var NVA izmantot:

- ▶ modulāro apmācību no 50 līdz 120 stundām, 22 moduļi, papildus no 2006. gada 9 moduļi pirmspensijas vecuma darba meklētājiem vai pensijā esošajiem darba meklētājiem, t.sk. cilvēkiem ar invaliditāti;
- ▶ algotos pagaidu sabiedriskos darbus, kas ir dažādi sakopšanas darbi uz laika periodu no 3 līdz 6 mēnešiem;
- ▶ ESF programma riska grupām, t.sk. invalīdiem. Apmācību, kvalifikācijas celšanas, pārkvalifikācijas programmas, stundu skaits no 240 līdz 1020 stundām;
- ▶ apmācības, kvalifikācijas celšana, pārkvalifikācija, bezdarbniekiem iekļaujoties kopējās bezdarbnieku grupās.
- ▶ subsidētās darba vietas pie darba devēja.
- ▶ var saņemt psihologa, ergoterapeita, jurista, CV sastādīšanas konsultācijas.

Neskatoties uz to, ka NVA ir pietiekami daudz piedāvāto pasākumu cilvēkiem ar invaliditāti, tikai neliels skaits cilvēku pēc pasākumu izmantošanas atrod darbu. Darba devēji ir neaktīvi subsidēto darba vietu izveidē cilvēkiem ar invaliditāti. Iemesli:

- ▶ NVA stingrie noteikumi šī pasākuma izmantošanā;
- ▶ ikmēneša dokumentācijas kārtošana un atskaišu sagatavošana NVA;
- ▶ invalīdu mainīgais veselības stāvoklis;
- ▶ nevēlēšanās veikt piemaksas pie minimālās darba algas;
- ▶ atsevišķa darbinieka deleģēšana invalīda apmācīšanai, ievadīšanai darbā;
- ▶ papildu atbildība, nodarbinot invalīdu;
- ▶ nav valsts atbalsta darba devējiem, kuri nodarbinātu invalīdus (nodokļu atlaides utt.).

Viens no aktīvākajiem darba devējiem, kas varētu nodarbināt cilvēkus ar invaliditāti, varētu būt pašvaldības. Pēc iegūtās informācijas reģionos labprātāk to izmanto pagastu pašvaldības, jo kaut arī nelielas subsīdijas darba vietas pielāgošanai un iekārtošanai mazām pašvaldībām ir nozīmīgas. Lielās pašvaldības un pilsētu domes vēl nav gatavas savās iestādēs nodarbināt cilvēkus ar invaliditāti: dubulta atbildība, jādeleģē cilvēks no iestādes kā darba vadītājs invalīdam, kas lielā mērā kavē domes ikdienas darbu.

Pastāv atšķirības reģionālajā skatījumā. Latgales reģionā bez darba ir liela daļa „veselo” cilvēku – kāpēc darba devējam būtu jāņem darbā cilvēks ar invaliditāti, ja ir vesela rinda bezdarbnieku, kuriem šīs invaliditātes nav?

NVA statistikas dati apliecina, ka lielākajai daļai cilvēku ar invaliditāti ir vidējā vai profesionālā izglītība, tikai nelielai daļai ir augstākā izglītība, kas lielā mērā iemesls zemai konkurētspējai darba tirgū. Invalīdu izglītības kvalitāte un izglītības pieejamība invalīdiem ir svarīgs viņu nodarbinātības priekšnoteikums. Invalīdu nodarbinātības jautājumi jārisina saistībā ar izglītības pieejamību un kvalitāti.

Tiem cilvēkiem, kuriem invaliditāte ir no dzimšanas, trūkst darba iemaņu vai tādu vispār nav, kas apgrūtina atrast darbu. Darba devējam nav izdevīgi pieņemt darbā cilvēku, kuram labākajā gadījumā ir tikai teorētiskās zināšanas vai iemaņas vienā vai otrā specialitātē.

Piedāvātais atalgojums no darba devēju puses ir pārāk zems, kas liek invalīdam izvēlēties, vai izdzīvot no pensijas vai, smagi strādājot, piepelnīties, saņemot zemu atalgojumu. Bieži vien cilvēki izvēlas nestrādāt.

Nepielāgota vide cilvēkiem ar kustību traucējumiem: pārsvarā pašvaldībās un pagastos ir tāda situācija, ka cilvēks, kurš atrodas ratiņkrēslā, netiek laukā no savām mājām, nemaz nerunājot par apmācībām vai iesaistīšanos subsidētajā darba vietā.

Ieteikumi

- ▶ Nodokļu atlaides darba devējiem, kuri nodarbina invalīdus.
- ▶ Veidot aktīvu dialogu ar darba devējiem, informēt viņus par invalīdu vajadzībām, iesaistīt invalīdu sabiedriskās organizācijas kā starpniekus starp NVA un darba devējiem.

- ▶ Likumdošanā ietvert: uz 10 uzņēmumā strādājošajiem jābūt nodarbinātam vienam cilvēkam ar invaliditāti.
- ▶ NVA profesionālajās programmās ietvert padziļināto profesijas apmācību cilvēkiem ar invaliditāti, kas nodrošinātu praktisku zināšanu apguvi izvēlētajā specialitātē.
- ▶ Pašvaldībās pielāgot vidi, kas nodrošinātu brīvu pārvietošanos cilvēkiem ar invaliditāti; risināt jautājumus par dzīvokļu piešķiršanu pirmajā stāvā, uzbrauktuvi ierīkošanu apmācību iestādēs, domēs un pašvaldībās.
- ▶ Pašvaldību atbalsts sabiedriskajām organizācijām, kuras varētu nodarbināt invalīdus, piemēram, sociālo nodokļu nomaksā.
- ▶ Atbalstīt uzņēmumus, kuros nodarbināti tikai invalīdi. Neuzskatīt to par padomju laika „palieku”, bet pieņemt kā vienu no risinājumiem invalīdu nodarbinātībai. Atbalstīt invalīdu mājražošanas uzņēmumu veidošanu.

3. DARBA DEVĒJU ATTIEKSME PRET CILVĒKU AR INVALIDITĀTI NODARBINĀŠANU: PIEREDZE, IESPĒJAS UN REKOMENDĀCIJAS

Darba devēju viedokļu noskaidrošanai veiktas 50 intervijas ar Latvijā reģistrēto uzņēmumu (mazo, vidējo, lielo) un organizāciju pārstāvjiem – lēmumu pieņēmējiem (vadītājiem, personāldaļu vadītājiem), kuriem ir pieredze invalīdu nodarbinātības jomā.

3.1. DARBA DEVĒJU PIEREDZE INVALIDU NODARBINĀŠANĀ

Kā uzņēmumi sākuši nodarbināt invalīdus

Lielāka daļa uzņēmumu pārstāvju atzina, ka invalīdi uzņēmumā nonākuši nejauši, meklējot vakancei piemērotu darbinieku. Parasti izšķirties par invalīda nodarbināšanu palīdzēja

- ▶ Nodarbinātības valsts aģentūras darbinieku ieteikumi piedalīties invalīdu bezdarbnieku subsidētās nodarbinātības programmā;
- ▶ paziņu vai kolēģu ieteikumi, kuriem paziņu lokā ir kāds invalīds vai kuriem bija kas zināms par invalīdu nodarbināšanas iespējām;
- ▶ konkrētā pretendenta profesionalitāte un atbilstība prasībām.

Dažos gadījumos uzņēmumā bija jau iepriekš pieņemts lēmums, ka jānodarbina tieši cilvēks ar invaliditāti, lai atbalstītu valsts un nevalstisko organizāciju centienus integrēt invalīdus darba tirgū. Jāatzīmē, ka tie ir uzņēmumi, kuri ikdienā ir saskārušies ar invalīdiem un orientējas invalīdu problēmās, piemēram, invalīdu biedrībām vai organizācijām sniedz kādu pakalpojumus, lēmumu pieņēmējam uzņēmumā pašam bijusi invaliditāte.

Ir arī daži uzņēmumi, kuru tradīcijas invalīdu nodarbināšanā aizsākās vēl padomju laikos – šim mērķim tika izveidotas speciālas mācību ražotnes, pēc Latvijas neatkarības atjaunošanas šīs ražotnes gan tikušas reorganizētas vai likvidētas un vēlāk daļēji atjaunotas, tādējādi ražošanas jaudas un darbinieku invalīdu skaits ir būtiski samazinājies.

Nejauši: “Aizgājām uz biržu, un mums piedāvāja, ka ir tādi cilvēki. Mēs ilgi domājām. Kāpēc gan ne, ja mēs viņus apmācīsim, un varam pieņemt tāda veida cilvēkus. Pamēģinājām”; “Pazīstams invalīds, sākumā strādāja praksē šajā uzņēmumā”; “Piedāvāja caur paziņām tādu cilvēku, pie tam bija pieredze tīrīšanā, kādas nedēļas divas viņu apmācīja, un pēc tam sāka pati strādāt”; “Nekad nekas nav bijis pret, un pieņemam darbā kā visus pārējos, nekas īpaši netiek izdalīts, pat nepiedomājām pie tā”; “Viņš bija uzskaitē kā bezdarbnieks, ievērojām invalīda precizitāti, atbildību, vēlmi strādāt, tās īpašības, kuras reizēm pat pietrūkst veseliem cilvēkiem”; “Tika noturēta darba intervija un secināts, ka šis cilvēks ir darbam piemērotākais, viņam bija nepieciešamās zināšanas, pēc apspriešanās viņš tika pieņemts darbā”

Lēmums: “Mūsu uzņēmums jau 5 gadus, ja ne vairāk, sniedz transporta pakalpojumus invalīdiem. Mēs, vairāk uzzinot un izjūtot uz saviem pleciem, redzot invalīdu problēmas, nolēmām piedalīties projektā un nodrošināt invalīdiem darbavietas, tādā veidā veicinot viņu nodarbi”; “Tā kā direktors pats ir bijis invalīds, tad viņš ļoti atbalsta.”

Tradīcijas: “Uzņēmums pastāv jau 54 gadus. (..) Kādreiz strādāja uzņēmumā 500 darbinieki, no kuriem 260 bija redzes invalīdi. Mainoties laikiem, ekonomiskām formācijām, brīvā tirgus ekonomiskos apstākļos nav daudz invalīdi nodarbināti diemžēl”; “1955. gadā bija valdības lēmums par redzes invalīdu nodarbinātību, tieši tāpēc tika uzprojektēta un uzbūvēta šī ražotne. (..) 1997. gadā uzņēmums nonāca bankrotā. Viss uzņēmums tika pārdots izsolē. Pratām savākt atpakaļ to tehnoloģiju, ražojumus. Tirgus ir palicis tikai Latvijā.”

Invalidu nodarbināšana organizācijās

Ir arī sabiedriskās organizācijas, kurās tiek nodarbināti cilvēki ar invaliditāti. Parasti tās ir organizācijas, kuras ir tieši saistītas ar invalidu interešu aizstāvību. Šo organizāciju pārstāvji uzsvēra, ka invalidu nodarbināšana organizācijā ir pati par sevi saprotama un pat obligāti nepieciešama, jo tādējādi tiek apliecināta un īstenota organizācijas misija. Vienīgi šajās organizācijās nav tik plašu darba iespēju kā uzņēmumos vai valsts iestādēs, jo darba vietu skaits ir ierobežots.

„Mēs esam organizācija, kura pārstāv šo cilvēku intereses. Pilnīgi stulbi, ja viņi pie mums tagad nestrādātu”; „Mēs esam invalidu organizācija, mēs darbā ņemam tikai invalīdus. Valsts nodarbinātības aģentūra arī piedāvā mums darbiniekus, bet mēs tikai vienu darbinieku paņēmām no NVA”; „Mums savējie ir jāatbalsta, tāpēc mēs neņemsim citas invaliditātes pārstāvjus, tomēr atbalstīsim un centīsimies ņemt darbā redzes invalīdus”; „Mēs esam tie, kuri lobē likumu Saeimā, jo parasti līdz šim invalīdam bija ieraksts – nestrādā vai kopjams. Mēs arī panācām, ka invalīds var būt arī bezdarbnieks, viņš arī var saņemt bezdarbnieka pabalstu. Tas būtu pretdabiski, ja pie mums nestrādātu cilvēki ar invaliditāti.”

Kā uzņēmumi atrod darbiniekus ar invaliditāti

Tie uzņēmumi, kuri invalidu nodarbināšanā iesaistījušies nejauši, darbinieku ar invaliditāti atrod tādā pašā veidā kā jebkuru citu darbinieku:

- ▶ ar darba sludinājumu palīdzību,
- ▶ ar Nodarbinātības valsts aģentūras (NVA) vai darbā iekārtošanas firmu palīdzību,
- ▶ retāk – ar paziņu palīdzību.

Tie uzņēmumi, kuros bija nolemts pieņemt darbā invalīdu, parasti šādus darbiniekus meklē ar nevalstisko organizāciju palīdzību, kuras nodarbojas ar invalidu interešu aizstāvību, vai vēršas Nodarbinātības valsts aģentūrā.

“Mēs piezvanījām “Apeironam”, un viņi mums iedeva vienu cilvēku”; „Nekāda īpaša situācija nebija, ieliekam sludinājumu avīzē un tad skatāmies, vai viņš var šo darbu veikt un vai viņš ir gatavs veikt, un, ja viņš to var, tad uzliekam viņam kaut kādu pārbaudes laiku, ja viņš var, tad strādā, bet, ja nevar, tad nestrādā”; „Tiek izsludinātas vakances, starp pretendentiem gadās arī invalīdi”; „Uzzināju, ka ir tāda programma (NVA) un pieteicos”.

Invalida spēju novērtējums

Pieņemot darbā invalīdu, darba devējs pirmkārt vērtē konkrētā cilvēka spējas veikt darba pienākumus. Lielākā daļa aptaujāto pieminēja uzņēmuma vai darba pienākumu specifiku, kuri neļauj nodarbināt cilvēkus ar konkrētām invaliditātēm, piemēram, aktīvam fiziskam darbam nederēs cilvēks ratiņkrēslā.

Aptaujātajos uzņēmumos invalīdi parasti tiek nodarbināti

- ▶ zemāk kvalificētos darbos (apkopēji, trauku mazgātāji, sētnieki, sanitāri u.tml.),
- ▶ kā palīgstrādnieki jeb asistenti (galdnieka palīgs, pavāra palīgs, grāmatveža palīgs, darbs lietvedībā, tehniskais sekretārs u.tml.).

Nedaudz retāk invalīdi tiek nodarbināti kā speciālisti (elektriķis, juvelieris, mehāniķis, darba aizsardzības inženieris, grāmatvedis u.tml.), uzņēmumu vai organizāciju administrācijā (administrators, informācijas dienesta vadītājs, datora salona vadītājs).

Protams, ka nodarbošanās veidu nosaka objektīvi apstākļi – invaliditātes veids, indivīda spējas un prasmes, bet liela loma ir arī sabiedrībā valdošajam stereotipam, ka jebkurš invalīds ir nevarīgāks.

“Virtuvē ir vajadzīgi darbinieki, tāpēc vairāk uz virtuvi, jo tādi cilvēciņi bārā jau nevar stāvēt.”

“Uzņēmuma specifika (ātrās ēdināšanas iestāde, kur svarīgs ātrums) neļauj kaut kā pielāgot darbu tā, lai invalīdam īpaši nāktu pretī.”

“Mums jāskatās, kāda ir darba organizācija, kādus invalīdus mēs vispār varam izmantot, jo tomēr ir šī apkalpojošā sfēra un darbiņš nav no tiem pateicīgākajiem, un, ja mēs gribam augstu klientu

apkalpošanas servisu, tad ir jāskatās kurās vietās ko mēs varam. Mēs nevaram cilvēkus ar fiziskiem traucējumiem likt pie plauktu kārtošanas.”

“Nu ne visi cilvēki mums der, piemēram, invalīdiem ar kustību traucējumiem ir problēmas, jo tas vienkārši ir tāds darbs!”

“Invalīds vieglāk ir pakļauts saslimšanām, kad viņš var nebūt darbā, bez tam viņi arī nevar izdarīt tik daudz kā vesels cilvēks.”

Darba vides ietekme uz izvēli nodarbināt invalīdu

Darba devēji ņem vērā arī darba vides un apstākļu atbilstību potenciālajam darbiniekam ar konkrēto invaliditāti. Aptaujātie gan to intervijās neuzsvēra, taču bija noprotams, ka parasti izvēlēti tādi invalīdi, kuru nodarbināšanai nav būtiski jāpielāgo darba vide, piemēram, uzņēmums jau pirms tam bija pieejams cilvēkam ratiņkrēslā vai ražotne jau kopš padomju laikiem ir veidota un piemērota redzes invalīdiem.

Uzņēmējiem nav izdevīgi atsevišķu gadījumu dēļ veikt ieguldījumus darba vietas pielāgošanā – tas prasa ne tikai naudas, bet arī laika resursus. Bija gadījumi, kad uzņēmumu pārstāvji apgalvoja, ka darba vidi nav iespējams pielāgot, reti kad šādos gadījumos tiek meklētas citas alternatīvas, piemēram, kādā uzņēmumā tika pieņemts lēmums, ka speciāli vienam darbiniekam netiks pielāgots birojs un darbinieks ratiņkrēslā varēs strādāt mājās pie datora.

“Vēl vienu gribējām pieņemt ar kustību traucējumiem administrācijā, bet tad mums vajadzētu taisīt speciāli liftu, mums viss būtu jāpārbūvē.”

“Mums vispār nebija piedomāts pie tādām lietām, tāpēc arī izvēlējamies šādas kategorijas invalīdus, (..) dzirdes invalīdiem nebija nekādu specifisku vajadzību.”

“Nav nekādu specifisku vajadzību, jo ņemam darbā tikai tos, kuri var veikt darbu.”

“Ja nu vienīgi plauktiņus vajadzēja pārvietot zemāk. Viņām tika piešķirti apakšējie plauktiņi.”

“Vajadzēja ērtu krēslu. Apgaismojumu speciālu.”

“Jābūt labam apgaismojumam, datora monitoram jābūt lielākam.”

“Mēs šo dokumentu pārnēsāšanu atrisinājām ar tādu speciālu mapīti, kur viņš var ielikt tos dokumentus. Citas specifiskās vajadzības viņam nav aktuālas, jo ēkā pats par sevi jau ir iekārtots lifts.”

“Tas, kas tagad ir palicis, ir atskaņas no kādreizējā lielā uzņēmuma, tās ierīces ir palikušas no tiem laikiem. Tas jau viss bija tā nostādīts, lai neredzīgie varētu strādāt un ražot.”

“Mums ir ātrās apkalpošanas picērija, kurā neko nevar pielāgot.”

“Pieņemu, ka varētu nodarbināt arī cilvēkus ratiņkrēslos, ja ir kaut kāda montāža ar rokām, bet tīri teorētiski, mums nav nekādu iespēju piebraukt tur, kur ir vajadzīgs, gan tualetē, gan visur citur, mums nav tādu iespēju uzņēmumā.”

“Ratiņkrēslā invalīds, protams, ja viņš ir telpās, tad sliekšņi un tualete jāpielāgo. Bet mūsējais strādā no mājām. Mums neviens cits no mājām nestrādā.”

Konkurence darba tirgū

Bez iepriekš minētajiem nosacījumiem (darbinieka spējas un prasmes, darba vides piemērotība), kuri vairāk attiecas tieši uz cilvēkiem ar invaliditāti, tiek ņemti vērā nosacījumi, kuri ir svarīgi, nodarbinot ikvienu, proti, darbinieka attieksme pret darbu – vēlme strādāt, kā arī iemaņas, profesionalitāte. Tas nozīmē, ka invalīdam kā jebkuram darba meklētājam zināmā mērā ir jābūt konkurētspējīgam, tai skaitā jāprot pārliecināt par savām prasmēm un spējām, jāizrāda iniciatīva.

Nodarbināto invalīdu skaits

Visvairāk invalīdu attiecībā pret kopējo darbinieku skaitu tiek nodarbināti

- ▶ uzņēmumos, kuri tika izveidoti uz padomju laikā speciāli invalīdu nodarbināšanai radīto mācību ražošanas uzņēmumu bāzes un
- ▶ sabiedriskajās organizācijās, kuras nodarbojas ar invalīdu interešu aizstāvību.

Citos uzņēmumos nodarbināto invalīdu skaits parasti nepārsniedz 4. Lielāki uzņēmumi dažkārt nodarbina 8 – 15 cilvēkus ar invaliditāti, tomēr šādas situācijas ir sastopamas retāk. Jāatzīmē, ka dažu uzņēmumu pārstāvji nevarēja precīzi pateikt, cik invalīdu pie viņiem strādā, jo šādi darbinieki netiek īpaši uzskaitīti, daļai nekādas ārēji novērojamas izpausmes neliecina par invaliditāti, nekādi invaliditāti apliecinoši dokumenti darbiniekam netiek prasīti, tātad šie cilvēki uzņēmumā nekādi neizceļas uz pārējo darbinieku fona.

“Divi galdniecībā ir – viņš ir kļuvis par meistara asistentu un tad vēl viena meitene kā virtuves strādnieka asistente, pašreiz izmēģina, vai varēs tikt galā ar šiem darbiem”; “Viens, bet agrāk bija trīs”; “Ofisā ir viens, bet vispār varbūt ir vairāk, nezinu, apliecības neviens neprasa”; “mēs to neuzskaitām, tas nekur neparādās (..) nav bijusi vajadzība, ja es pieņemu darbinā cilvēku, man ir šī te darbinieka uzskaites kartīte un mani tomēr interesē šie fakti, kas tur man ir jāaizpilda, ja tas nav ārēji redzams un ja cilvēks pats to nenorāda, tad es nezinu, vai man to būtu prātīgi jautāt, es pat nezinu, kur tas varētu parādīties, jā – nodokļu grāmatiņā, tur tas ir redzams, jo tas attiecas uz nodokļiem”.

Argumenti pret invalīdu pieņemšanu darbā

Lielākajai daļai respondentu galvenie apsvērumi saistās ar to, ka

- ▶ invalīds nespēs veikt darba pienākumus, tika uzsvērts, ka iepriekš to nav iespējams novērtēt – tas atklājas tikai darba procesā,
- ▶ bieži kavēs darbu sava veselības stāvokļa dēļ – darbs netiks izpildīts vai būs jāmeklē aizvietoja,
- ▶ invalīds nevar strādāt pilnu darbadienu – līdz ar to pilnai slodzei ir nepieciešams atrast vēl vienu darbinieku.

Retāk tika minēti šādi iemesli: invalīdiem būs jāveltī vairāk uzmanības nekā citiem darbiniekiem; šaubas par kolektīva attieksmi pret invalīdu – citādo, atšķirīgo; grūtības ar darba vietas pielāgošanu, kā jau iepriekš tika minēts, parasti darba devēji tomēr cenšas izvēlēties darbinieku, kura dēļ nebūtu jāveic kādas lielas izmaiņas; ilgā dokumentu kārtošana, kamēr invalīds tiek noformēts darbā.

“Protams, ka atturēja tas, ka viņi nevarēs strādāt pilnu darbadienu. Var slimot bieži.”

“Tas invalīds pēkšņi paliks slim, un nav zināms, cik viņš ilgi slimos, to nevar zināt, vai tiešām man šis cilvēks būs šajā vietā. Bet es kā uzņēmējs esmu rēķinājies, ka šis cilvēks būs tajā vietā. Nevar paredzēt, kad viņš sāks slimot un kad beigs.”

“Invalīds vieglāk ir pakļauts saslimšanām, kad viņš var nebūt darbā, bez tam viņi arī nevar izdarīt tik daudz kā vesels cilvēks, vajadzīga biežāka atpūta.”

“Šie cilvēki prasa daudz vairāk uzmanības.”

“Tas, ka ilgi jāapmāca (darbinieks ar garīgās attīstības traucējumiem). Un viņš var nākamā dienā atkal aizmirst. Un sanāk gandrīz atkal no jauna mācīt. Brīžiem ir tā, ka jāstāv ir klāt. Jābūt ir papildus darbiniekam, kas staigā pakaļ un uzpasē, kas pasaka kaut ko, pamāca, atkārto. Gandrīz jābūt ir darba audzinātājam blakus. Grūti ir viņiem pēc atvaļinājuma, pēc brīvdienām.”

“Kādam ir jāuzrauga, ja budžets ir mazs, tad tam nepietiek līdzekļu.”

“Mums ir grūtības izskaidrot par darba samaksu. Grūti ir iestāstīt. Un vēl ir, iestājoties darbā, jāparaksta daudz dokumentu, un tas apgrūtina.”

“Vienīgais – kā pārējais kolektīvs attiecas pret to, ka tāds cilvēks strādā.”

“Mums nav lifta, un cilvēkam ar protēzi mēs prasījām, vai viņš varēs.”

“Bija šaubas par pārvietošanos, bija jāiegādājas pacelājs, bet mēs atrisinājām šo problēmu.”

Apmierinātība ar invalīdu darbu

No aptaujātajiem darba devējiem aptuveni vienāds skaits ir tādu, kuri bija pilnībā apmierināti ar invalīdu darbu, un tādu, kuri bija mazāk apmierināti un vairāk uzsvēra grūtības, ar kādām darba procesā nācās saskarties.

Tie, kuri ir apmierināti ar invalīdu nodarbināšanu, uzsvēra izdevīgumu un minēja šādus argumentus:

- ▶ invalīdi kā darbinieki ir centīgāki un lojālāki, jo izjūt pateicību par uzticēšanos un pretimnākšanu,
- ▶ invalīds piekrīt strādāt zemāk kvalificētu darbu – ieņemt vakances, kurās ir izteiktas grūtības atrast darbiniekus, tai skaitā zemu kvalificētu nepilnas slodzes darbu, kurš tiek uzskatīts kā piemērots invalīdam,
- ▶ viņi ir tādi paši kā pārējie darbinieki, labi spēj iekļauties kolektīvā.

“Viņi spēj darīt to darbu. Nav nekādas problēmas. Ir ar mieru par tādu algu strādāt.”

“Rūpīgi veic to darbu. Attieksme pret darbu ir uzmanīgāka.”

“Mēs viņiem parādījām, pastāstījām, paskatījāmies, vai viņš spēj to darbu darīt, un pieņemām. Viņi ir uzticami, nāk vienmēr laikā uz dabu un ir ļoti labi darbinieki.”

“Tie cilvēki novērtē, ka viņiem ir dota iespēja strādāt. Viņiem ir lielāka atbildība.”

“Varu ielikt visaugstāko novērtējumu tādiem darbiniekiem, un pēdējie divi darbinieki ir vienkārši lieliski.”

“Ņēmām uz pārbaudes laiku un skatījāmies, vai viņš tiek galā vai ne, bet bija viss kārtībā. Darba audzinātājs skatījās, kā viņš izpilda darbu.”

“Pagaidām nav mums grūtības. Kas strādā tagad, ir baigais malacis.”

“Vispār problēmas nav bijušas, arī kolektīvā pieņēma ļoti labi, viņi dodas kopīgi uz pasākumiem, ekskursijām, komandējumiem. Netiek dalīti no pārējiem.”

“Viņiem ir samērā nopietna invaliditāte, bet mēs esam ļoti apmierināti. Es redzu, ka viņi ir apzinīgāki un labāki darbinieki par citiem. Viņiem ir vēlme pierādīt un censties strādāt. Viņi ir potenciāli lojālāki.”

“Tā kā darbs nav uz pilnu slodzi, pāris stundu dienā, tad arī tāds darbiņš ir piemērots tādiem cilvēkiem.”

“Cilvēki ar attīstības traucējumiem ļoti labi tiek galā ar vienkāršiem darbiem, kurus negrib darīt citi darba ņēmēji.”

“Protams, normāls darbinieks var izdarīt daudz vairāk darba, ko dara invalīds. Bet, no otras puses, varu 100% pateikt, ka mēs nevaram vienkārši dzīvot bez tās meitenes, kas mums tagad strādā. Jo tad vienkārši restorānu netīrītu neviens.”

Grūtības, ar kurām saskārās darba devēji

Daļēji apstiprinājās iepriekš minētie pretargumenti – kāpēc uzņēmēji šaubījās par invalīdu nodarbināšanu:

- ▶ zemāks darba ražīgums, lēnāk strādā,
- ▶ nevar strādāt pilnu darbadienu,
- ▶ nespēja tikt galā ar uzticētajiem darba pienākumiem.

Vēl darba devēji kā grūtības minēja invalīdu psiholoģisko stāvokli – invalīds sagaida, lai pret viņu attiecas savādāk nekā pret citiem darbiniekiem, piemēram, vairāk pažēlo, tika piebilsts, ka invalīdi speciāli uzspēlē, ka ir slimāki un vairāk žēlojami nekā patiesībā, kādam no darbiniekiem ir jāvelta laiks, lai uzraudzītu un apmācītu invalīdu (biežāk tika minēts sakarā ar darbiniekiem, kuriem ir garīgās attīstības traucējumi).

Atsevišķos gadījumos darba devēji uzsvēra, ka grūtības bijušas tikai sākumā un ar laiku tikušas atrisinātas, piemēram, laukietilpīgā dokumentācijas kārtošana, darba ierādīšana invalīdam.

“Uzņēmējs nevar būt 100% pārliecināts, ka šis uzticētais darbs tiks veikts pilnībā.”

“Jo tomēr tie ir slimie cilvēki. Nevarēja ilgi strādāt.”

“Desmit stundas bija jāstrādā, un viņa nav tikusi galā. Tur jānovāc galdiņi, jānomazgā trauki, tas praktiski ir jaunu cilvēku darbs. Viņa pamēģināja un nevarēja izturēt. Praktiski pierādījās, ka invalīds tādu tempu nemaz nevar izturēt. Tur arī neko nevar mainīt.”

“Praktiski viņš nav pilnas darbadienas strādnieks.”

“Invalīdi vēlējās daudz saņemt, bet strādāt kā veseli cilvēki nevarēja.”

“Nav izdevīgi. Cik maksāju par veselu cilvēku nodokļus, tikpat arī maksāju par invalīdiem nodokļus. Bet invalīds nevar strādāt tikpat ražīgi kā vesels cilvēks. Nav nekādas izdevības uzņēmumam.”

“Invalīdu psiholoģiskais stāvoklis, kas dažreiz var būt traumēts.”

“Viņiem bieži nākas kavēt darbu, jo viņi regulāri iet pie ārstiem. Bez tam viņš pats arī attiecas pret sevi kā pret invalīdu, viņš grib, lai viņu pažēlo. Cilvēki ar dzirdes traucējumiem patiesībā ir normāli cilvēki, bet viņi it kā reizēm uzspēlē to savu invaliditāti, jo viņi tomēr grib, lai viņus pažēlo.”

“Bieži vien invalīdi iztaisa sevi slimāku, nekā viņi ir, man tagad ir pieredze ar viņiem.”

“Cilvēks ar pirmo reizi neuztver to informāciju, kādu es cenšos pateikt.”

“Ir jābūt kādam klāt, kas var pamācīt un atgādināt. Kādam darbiniekam ir jāvelta savs laiks.”

“Viņš biežāk pajautās, paprasīs, jo šiem invalīdiem, kuriem ir garīgās attīstības traucējumi, kuriem visu neparādīs un nepastāstīs, tad viņš nesapratīs, kas ir jādara, piemēram, jānoslauka tur līdz tam kokam, tad viņš var arī notīrīt 3 km attālumā.”

“Sākumā viss tas likās ļoti piņķerīgi, jo no sākuma darbības jāveic darba inspekcijā, likās, ka es paņēmu uz sava kakla veselu žūksni ar liekiem papīriem! Pēc tam, kad tas viss jau ir cauri, tad nav nekādu problēmu.”

Vai labprāt nodarbinātu invalīdus arī turpmāk

Lielākajai daļai aptaujāto uzņēmumu pieredze invalīdu nodarbināšanā nav ilgāka par 4 gadiem. Daļa darba devēju uzsvēra, ka interesi par invalīdu nodarbināšanu ir ietekmējis darbaspēka trūkums. Viņi sprieda, ka darbaspēka trūkuma problēma tik drīz netiks atrisināta un darba devēju interese par invalīdu nodarbināšanu varētu pieaugt (*“Tas darba tirgus ir tāds, tie cilvēki brauc prom un varbūt uzņēmēji būs spiesti domāt, vai arī šos cilvēkus nevar piesaistīt. Darba tirgus jau bišķiņ paregulēs un pievērsīs uzmanību viņiem”*).

Taču, vērtējot situāciju savā uzņēmumā, viedokļi bija atšķirīgi – sākot ar vēlmi nodarbināt vairāk invalīdu un beidzot ar noraidošu attieksmi.

Vēlme turpmāk nodarbināt vairāk invalīdu parasti saistās ar vairāku faktoru kopumu, piemēram:

- ▶ pozitīvo līdzšinējo pieredzi,
- ▶ darbaspēka trūkumu,
- ▶ atbilstošu darba vides infrastruktūru.

Taču tika piebilsts, ka invalīdu aktīvāku nodarbināšanu kavē viens būtisks apstāklis – trūkst invalīdu, kuri ir gatavi strādāt.

Noraidoša attieksme pret invalīdu nodarbināšanu ir saistīta ar:

- ▶ negatīvu līdzšinējo pieredzi, piemēram, darbinieks nav ticis galā ar darba pienākumiem vai nav motivēts – neizrāda vēlmi strādāt;
- ▶ resursu trūkumu – invalīdu nodarbināšana prasa lielāku resursu ieguldījumu.

Lielākajā daļā gadījumu darba devēji tomēr atbildēja, ka neko negrasās mainīt – nav invalīdiem piemērotu vakanču, invalīdiem ir jāvelta pastiprināta uzmanība (uzraudzība, apmācība), tādēļ nebūtu izdevīgi palielināt šādu darbinieku skaitu.

Jā: *“Mēs neesam vīlušies. Mēs piemeklējam šādiem cilvēkiem piemērotu amatu. Kopumā es domāju, ka medicīnas iestādēm tā infrastruktūra ir piemērotāka. Mums ir speciāli atbilstošas tualetes, ir uzbrauktuves, ir automātiskas durvis, ērta pieklūšana.”*

“Palielināt, tikai ir problēmas ar kandidātiem, nav kur viņus atrast.”

“Mēs esam plānojuši noteikti palielināt šādu darbinieku skaitu, jo esam pat pieprasījuši vairāk cilvēku, bet ir tā, ka šādu cilvēku arī nav.”

“Mēs labprāt būtu iesaistījušies Nodarbinātības aģentūras projektā invalīdu piesaistē uzņēmumam, bet diemžēl mēs sazinājāmies ar Nodarbinātības aģentūru, un viņi teica, lai mēs tādas īpašas cerības neliekam uz šo pasākumu, jo tie cilvēki, kuri grib strādāt no šīs kategorijas, viņi jau strādā. Nestrādā tie, kuri ne tik ļoti to vēlas un nemaz nemeklē.”

Nē: *“Diemžēl jāatzīstas, ka tie invalīdi, kas pie mums strādā – kādi 90% nevēlas strādāt. Un mēs esam nolēmuši, ka uz doto brīdi šādos projektos nepiedalīsimies.”*

“Ja attieksme pret darbu kopumā nemainīsies, tad noteikti nē.”

“Nav arī tīri resursu, kam nodarboties šobrīd ar to, un nevis tas, ka būtu kaut kas pret šiem cilvēkiem – nē, bet vienkārši tas prasa lielas investīcijas.”

Jā, bet ne vairāk kā līdz šim: *“Ziemas sezonā būs jārunā ar aģentūru, vai tie cilvēči var ar sniegu strādāt, un viņi tikai 4 stundas dienā var strādāt. Jo pludmales darbi beigsies, tad ir jādomā, vai varēsīm piedāvāt darbiņu. No mūsu puses, ja ir darbs, ko viņi varēs veikt, tad lai strādā.”*

“Mums nav citu darbu ko piešķirt. Vienīgais amats ir apkopējs.”

“Diemžēl man ir jāsaka, ka tā ir vienīgā tāda vieta, kur var strādāt šāds cilvēciņš. Jo pārējie darbi ir ar lielu slodzi. Un ir nepieciešama nopietna izglītība.”

“Ar pašiem cilvēkiem nav nekādu grūtību. Vienīgi ar kurlmēmo sievieti ir grūtības tīri komunikācijas ziņā, kad brigadierim ir jāstāsta, kā to darbu veikt. OK, ar vienu cilvēku vēl to var, bet, ja tādu būtu daudz, tad tas ir neefektīvi, jātērē daudz laika, lai ierādītu to darbu, izstāstītu kaut ko.”

Secinājumi

Var izšķirt divu veidu attieksmi pret invalīdiem:

- ▶ kā pret nevarīgākiem, kuriem ir īpašas vajadzības un nepieciešama uzmanība,
- ▶ kā pret jebkuru cilvēku.

Uzņēmējiem ir izdevīgi, ka darbinieks ar invaliditāti pēc iespējas mazāk atšķiras no pārējiem darbiniekiem, spēj tikt galā ar uzticētajiem darba pienākumiem, viņa vajadzībām pēc iespējas mazāk jāpielāgo darba vieta, nav jāvelta pastiprināta uzmanība.

3.2. VALSTS PIEDĀVĀTO IESPĒJU INVALĪDU NODARBINĀTĪBAS VEICINĀŠANAI NOVĒRTĒJUMS

Valsts ieguldījuma novērtējums

Lielākā daļa aptaujāto darba devēju atzina, ka pēdējo gadu laikā jūtams lielāks valsts atbalsts invalīdu integrācijai sabiedrībā kopumā, tai skaitā darba tirgū. Tajā pašā laikā tika uzsvērts, ka “tas ir tikai sākums” un šāda prakse noteikti jāturpina – darba devēji uzskata, ka tieši valstij ir būtiskākā loma invalīdu nodarbināšanas veicināšanā, tai skaitā sagatavošanā darba tirgum – apmācībā, psiholoģiskas palīdzības sniegšanā u.tml.

Taču bija arī tādi, kuri kritiskāk izteicās par valsts ieguldījumu invalīdu nodarbināšanas veicināšanā: valsts pietiekami neatbalsta darba devējus, kuri nodarbina invalīdus, piemēram, nepiedāvā nodokļu atvieglojumus, kopumā lielāku ieguldījumu invalīdu nodarbinātības veicināšanā devušas nevalstiskās organizācijas, piemēram, palīdzot atrast darbiniekus, neapmierinoši notiek darba vides pieejamības problēmas risināšana cilvēkiem ar kustību traucējumiem.

Vadoties pēc negatīvas invalīdu nodarbinātības pieredzes, atsevišķos gadījumos tika pausts arī šāds viedoklis – valsts ieguldījums ir pietiekams, taču pašu invalīdu ieguldījums gan ne – invalīdiem nav vēlmes strādāt.

“Aizvien ir daudz aktuālāk nodarbināt šādus cilvēkus, un arī NVA rīko daudz dažādus projektus. Uzņēmēji vairs nebaidās nodarbināt šādus cilvēkus un pieņemt viņus darbā.”

“Pozitīvi, ka valsts subsidē invalīdu darba vietas.”

“Nav nekādu priekšrocību, ne atvieglojumu.”

“Valsts pilnīgi neko nedara šajā ziņā. Mēs šo cilvēku atradām, pateicoties nevalstiskai organizācijai.”

“Valsts politika ir pārāk maiga. Nevar tikai iztikt ar invalīdu biedrībām, to ieguldījumu.”

“Valdībai atvieglojumiem ir vairāk jāpievērš vērība. Kad valsts divus gadus maksā to minimālo algu,

tad uzņēmums ietaupa līdzekļus uz to. Nodokļu politikā nav šādu atvieglojumu.”

“Valsts nedara pietiekami, varētu vairāk, jo, ja invalīdi ar kustību traucējumiem arī gribētu pieteikties darbā, tad problēmas būtu pārvietoties, ar tikšanu uz darbu, varētu nākt pretī ar pacēlāja iegādi un visādi citādi, bet valsts nav pretimnākoša.”

“Taisīt nobrauktuves, liftus, likt skolā jau no bērnības, cik vien iespējams kopā ar citiem bērniem, sabiedrības domāšanu uzreiz nevar mainīt. Visi, protams, nebūs kā Žanete Vasaraudze, kura ir domē, izmācījusies, pasniedz, ir bērni, brauc ar mašīnu, bet šāds piemērs ir ļoti labs.”

“Valstij ir vislielākā loma, jo neviens uzņēmējs tāpat aiz brīvas gribas, ja būs cita alternatīva, ar to nenodarbosies.”

“Valsts, veidojot šos te projektus un finansējot darba vietu izveidi, savu ieguldījumu ir devusi, bet es domāju, ka šiem invalīdiem ir jābūt lielākai vēlmei strādāt, kamēr viņiem tās vēlmes nebūs, valsts neko nevarēs padarīt.”

Invalīdu bezdarbnieku subsidētā nodarbinātība

Vairums aptaujāto zināja par invalīdu bezdarbnieku subsidēto nodarbinātību – vai nu bija izmantojuši šo iespēju, vai dzirdējuši par to.

Lielākā daļa šo atbalstu kopumā novērtēja atzinīgi. Tie, kuri bija saņēmuši dotācijas, tās raksturoja kā finansiālu atvieglojumu, vienīgi daži uzsvēra, ka atbalsts ir pārāk niecīgs, īpaši, ja runā par konkrētām invaliditātēm, piemēram, ļoti liels resursu ieguldījums ir redzes invalīdu nodarbināšanas gadījumā.

Bija arī tādi, kuri par invalīdu bezdarbnieku subsidēto nodarbinātību neko nebija dzirdējuši un tuvāk interesējušies, vai nu līdz viņiem nebija nonākusi informācija, vai neuzskatīja par vajadzīgu veltīt laiku, lai iepazītos ar informāciju, uzskatot, ka nav pārāk nopietni iesaistījušies invalīdu nodarbināšanā.

Kritiskas piezīmes izpelnījās “lielā birokrātija”, kurai jāvelta resursi, lai pretendētu uz valsts atbalstu.

Saistībā ar subsidēto nodarbinātību tika apspriests arī NVA darbs – kopumā tas tika vērtēts pozitīvi, īpaši darbinieku ieinteresētā attieksme un atsaucība, tiek sniegta nepieciešamā informācija par darba meklētāju, piemēram, kādam darbam konkrētais pretendents ir piemērotāks.

Atzinīgs vērtējums: *“Labi, jo tomēr ir tā valsts programma, ar kuru aģentūra strādā, valsts maksā algu, iekārto darba vietu”; “Paredz to, ka darba devējs nomaksā tikai darba devēja subsidēto nodokli, algu maksā valsts. Tas ir pozitīvs aspekts”; “Mēs maksājam tikai nodokļus – tas ir finansiāls atvieglojums”; “Meitene ar ļoti mazu augumu, viņai nebija piemērots galds, bet to jau veica Nodarbinātības valsts aģentūra. Viņi apskatās, kas kuram vajadzīgs, un tad iekārto un apmaksā mums”.*

Nepietiekams atbalsts: *“Tā ir tā sociālā programma, kas apmaksā naudiņu, tas ir viss, cits nekas”; “Tie atvieglojumi ir tik smieklīgi, ka nesedz to, ko vajag ieguldīt (..) jo citiem invalīdiem tas ir savādāk, bet par redzes invalīdiem te nav piedomāts, jo izmaksas ir krietni lielākas”; “Es pat nezinu, ko tagad valsts piedāvā, vienīgi ja pēc tām programmām tur kaut ko piedāvā, var saņemt kaut kādu naudiņu darba vietu iekārtošanai, papildus ierīču un iekārtu iegādei, ja to var uzskatīt par atvieglojumu, tad tas arī ir, bet tad arī pie tā ļoti daudz nākas piestrādāt un pierādīt, ka to patiešām vajag”.*

Nav interesējušies: *“Neesam par to domājuši, neesam to izmantojuši, jo, tā kā tie ir tikai 2 cilvēki no 200 strādājošiem, tad neesam uz to iespringuši”; “Godīgi sakot, es neesmu par to interesējies, tāpēc man būs grūti pateikt, bet vismaz neesmu dzirdējis, neesmu jutis, ka būtu kaut kāds aktīvs atbalsts, kaut vai tā pati piebraukšana, pieejamība darba vietām, lai kaut vai vismaz daļēji nosponsorētu, lai kaut ko tamlīdzīgu iekārtotu, bet nu nejut nekādu lielu atbalstu”.*

Par sadarbību ar NVA: *“NVA ļoti labi strādā”; “Pozitīvi, jo ir tā attieksme, ka tomēr darba devējiem piedāvā, arī informē, ka tie cilvēki spēs veikt to darbiņu”; “It kā jau ļoti pozitīvi, jo no nodarbinātības dienesta ir liela pretimnākšana un atsaucība”; “Diezgan pozitīvi, saistībā ar visiem projektiem, kas caur aģentūru iet, bet es zinu, ka no uzņēmēju puses ir problēmas, pateicoties lielās birokrātijas un dokumentu kaudzēm, kas ir jāpilda, varētu būtu problēmas tieši tādēļ”.*

Secinājumi – valsts piedāvātās iespējas

Uzņēmumu pārstāvji uzsvēra, ka valsts institūcijām ir jāuzņemas galvenā loma invalīdu sagatavošanai darba tirgum un jāsniedz uzņēmējiem atbalsts, lai invalīdi kā pilnvērtīgi darbinieki varētu iekļauties darba tirgū.

Atzinīgi tika novērtētas valsts dotācijas invalīdu nodarbināšanā – dotācijas kompensē tos papildu resursu ieguldījumus, kuri nebūtu nepieciešami, ja vakanci ieņemtu darbinieks bez invaliditātes. Ja dotācijas konkrētā gadījumā nav pietiekamas un darbinieks ar invaliditāti neapmierina darba devēju, tad uzņēmējam trūkst argumentu, lai turpinātu nodarbināt invalīdu.

3.3. DARBA DEVĒJU REKOMENDĀCIJAS SITUĀCIJAS UZLABOŠANAI

Biežāk minētās darba devēju rekomendācijas

Darba devējam ir nepieciešama pēc iespējas pilnīgāka informācija gan par invalīdu nodarbināšanu kopumā (priekšrocības, trūkumi), gan par konkrēto potenciālo darbinieku: kādus darbus viņš var veikt, vai ir kādas specifiskās vajadzības, ar kurām darba devējam ir jārēķinās u.tml.

Šādu informāciju vajadzētu sniegt NVA un nevalstisko organizāciju darbiniekiem, kuri nodarbojas ar invalīdu iekārtošanu darbā. Viens respondents ar savu pieredzi apliecināja, ka šāda informācijas sniegšana tiešām ir nepieciešama: *“Es izlasīju par tādu biedrību “Apeirons”, kur piedāvā šādus darbiniekus. Viņiem ir kaut kāda datu bāze. Ja mēs iegūstam cilvēku no viņu datu bāzes, tad viņi mums arī rekomendēja, kādam darbam viņš der. Un mēs esam galīgi apmierināti.”*

Tā kā darba devēji nav pārliecināti par darbinieku spējām veikt darba pienākumus, jebkurā gadījumā ir nepieciešams pārbaudes laiks un iespēja no darbinieka atteikties.

Optimizēt nepieciešamo dokumentu kārtošānu – svarīgi, lai tā nebūtu laikietilpīga un sarežģīta.

Varētu piešķirt nodokļu atvieglojumus.

Informācija par invalīdiem: *“Jāzina ir tam, kas iesaka šo cilvēku, nevis uzņēmējam”; “Varbūt sagatavošanā vēl ir nepieciešams tas izskaidrošanas process, kā viņus var nodarbināt, kādas ir ieteicamās jomas, jo noteikti ir kādi pētījumi no ārstu puses, invalīdiem – kādos darbiņos būtu ieteicamākais veids, kā viņus nodarbināt, jo nav jau visiem tās iespējas”; “Vajadzētu apzināt, cik lielas un kādas ir invaliditātes grupas. Tad attiecīgajām grupām, izvērtējot, piedāvāt darbus”; “Nu, vispirms jau ir jārunā ar vadītāju, jāinformē, jāparāda par visu to, kas viņam būs, ja viņš ņem pie sevis šādu darbinieku, jo viņš jau labāk darbā ņem neinvalīdu nekā invalīdu”; “Darba devēji nezina, cik daudz ir invalīdu, kas varētu strādāt un veikt vienkāršus darbus”; “Darba devēji maz zina par invalīdiem”.*

Pārbaudes laiks: *“Paredzēt iespēju darba devējam invalīdus pieņemt uz pārbaudes darba laiku. Jo no pārrunām neko nevar secināt. (..) Un dot iespēju darba devējam kaut kādā veidā vienkāršāk atteikties no šī te cilvēka pakalpojumiem. Jo šī procedūra ir diezgan sarežģīta.”*

Optimizēt dokumentācijas kārtošānu: *“Samazināt papīru apjomu, kas jāpilda uzņēmējam, pieņemot darbā invalīdu”; “Varētu atvieglot birokrātiskās procedūras. Jo starptautiskiem uzņēmumiem nav laika tādām lietām kā dokumentu kārtošānai, lai pieņemtu darbā invalīdus”.*

Nodokļu atvieglojumi: *“Jādod lielākas atlaides, dažādu nodokļu atlaides un piemaksas, jo tam, kurš apmāca, ir vairāk laika jāpavada, lai ierādītu šo te darbu, vadītu”; “Aktīvāk atbalstīt, kaut arī neesmu interesējies, tomēr aktīvāk varētu ieviest progresīvāku nodokļu politiku”; “Noteikti ir nepieciešama finansiāla palīdzība uzņēmumiem”; “Vajadzētu lielākas atlaides uzņēmējiem. To pašu sociālo nodokli. Lai ir lielāka interese”.*

Retāk minētās darba devēju rekomendācijas

Lai motivētu darba devēju, ir nepieciešams radīt iespaidu, ka invalīdus var veiksmīgi nodarbināt un tas nerada liekus sarežģījumus. Kā iespējama instruments tika minēts veiksmīgas invalīdu nodarbināšanas pieredzes popularizēšana, kas ir izdevīga gan darba devējam, gan darba ņēmējam, gan sabiedrībai kopumā.

Darba meklētājiem invalīdiem ir jābūt aktīvākiem, jācenšas sevi pierādīt darba tirgū un jāapliecina vēlmei strādāt.

Atbildīgajām valsts institūcijām sadarbībā ar nevalstiskajām organizācijām jāturpina invalīdu apmācības programmas – tajās arī veiksmīgi varētu izzināt, kāds darbs konkrētajam cilvēkam labāk padodas vai atbilst viņa spējām.

Pāris respondentu ieteica atbildīgajām valsts institūcijām sadarbībā ar nevalstiskajām organizācijām veidot speciālas ražotnes, kuras būtu piemērotas invalīdu nodarbināšanai.

Jāpopularizē pozitīvā pieredze: *“Jārada tēls, ka invalīds nav tikai slogs valstij, kurš saņem tikai sociālos pabalstus, bet var strādāt un maksāt nodokļus”; “Droši vien par to ir jārunā. Ka tas nav nekas ārkārtīgi sarežģīti. Tas ir cilvēciski un tas ir viegli atrisināms”.*

Aktīvāki darba meklētāji: *“Galvenais, lai viņi ieteiktu tiem cilvēkiem nākt un pieteikties, jo viņu ir ļoti daudz uzskaitē, bet ne jau visi grib strādāt!”*

Izglītība: *“Viennozīmīgi zināšanas, izglītība. Jo bez izglītības nevaram pieņemt darbā”; “Jāturpina investēt šo cilvēku apmācības programmās. Jo šie cilvēki nevar pieņemt jebkuru darbu. Šaurs loks, ko var darīt. Vajadzīga profesionāļu palīdzība, lai spētu palīdzēt un sagatavot un kopā ar viņiem atrast to darbības sfēru, kurā viņi būtu varoši strādāt. Valstij ir jāpalīdz šādus cilvēkus sagatavot darbavietām. Gan tīri profesionāli, gan psiholoģiski”.*

Speciālas ražotnes: *“Vajadzētu organizēt speciālas ražotnes, kur būtu piemērots darbs un apstākļi. Vajadzētu apmācīt – pulksteņmeistars vai apavmeistars, skatoties, vai tas invalīds ir spējīgs nokļūt tai apmācības vietā”; “Valstij jau jāzina, ko darīt ar tādiem. Jārada speciālas darba vietas. Atkarībā, kāda ir invaliditāte, ja viņam nav roku, tad jārada tāda, kur var ar kājām iet un otrādi. Ir noteikti daudz dažādas iespējas, gan uz datoriem strādāt, gan citas. Nevar parazitēt tikai uz darba devēju, kurš visu tagad iekārtos un sakārtos”.*

Secinājumi

Rekomendācijas lielākoties ir vērstas uz to, lai darba devēji nekļūdītos izvēlē un varētu izvēlēties piemērotāko darbinieku, – lēmuma pieņemšanai ir nepieciešama uzticama informācija par darbinieka spējām un specifiskajām vajadzībām, kā arī pārbaudes laiks, lai darba devējs spētu reāli izvērtēt situāciju. Īpaši svarīgi tas būtu tiem darba devējiem, kuri līdz šim nav nodarbinājuši invalīdus, – tas mazinātu sajūtu par kaut ko nezināmu un neparedzamu.

Uzņēmējus motivē ieguvumi un izdevīgums – piemēram, daudziem šķiet vilinoši nodokļu atvieglojumi, kas būtu stabilāks ieguvums nekā līdz šim piedāvātās dotācijas, atvieglojuma iegūšanai (valsts dotācijas par invalīda nodarbināšanu kārtošana) nevajadzētu patērēt daudz darba laika – uzņēmēji uzskata, ka ikviena risinājuma izmaksas var optimizēt.

Svarīgi, lai cilvēks ar invaliditāti pēc iespējas mazāk atšķīrots no ikviena darba meklētāja – būtu motivēts, apmācīts un gatavs strādāt.

4. CILVĒKU AR INVALIDITĀTI NODARBINĀTĪBA UN AR TO SAISTĪTĀS PROBLĒMAS: SITUĀCIJAS ANALĪZE UN IETEIKUMI

4.1. CILVĒKU AR INVALIDITĀTI MĒRĶA GRUPAS RAKSTUROJUMS

Lai noskaidrotu cilvēku ar invaliditāti situāciju izglītības un nodarbinātības jomā, viņu iespējas un vajadzības izglītības un darba tirgū, kā arī viedokli par nosacījumiem un apstākļiem, kas veicina vai kavē integrāciju darba tirgū, tika veikta kvantitatīva invalīdu aptauja.

Runājot par invaliditāti, daudziem nāk prātā cilvēks ratiņkrēslā. Tomēr tā ir tikai maza daļa šīs grupas. Invaliditātes veidi ir dažādi – vieni apkārtējiem ir acīm redzami, bet citi var būt iekšēji un nemanāmi. Turklāt slēptā invaliditāte, kas nav acīm redzama, ir daudz plašāk izplatīta.

Invaliditātes definīcija dažādās Eiropas valstīs ievērojami atšķiras un atspoguļo dažādas sociālās un kultūras pieejas šim jautājumam. 1995. gadā Lielbritānijā pieņemtais Invaliditātes diskrimināciju akts (Disability Discrimination Act) invaliditāti definē kā fizisku vai garīgu bojājumu, kuram ir nozīmīga ilgtermiņa ietekme uz cilvēka spēju veikt ikdienas uzdevumus. Atbilstoši invaliditātes un veselības klasifikācijai (CIF), ko izstrādājusi Pasaules veselības organizācija, “invaliditāte” ir vispārējs jēdziens, ar kuru saprot trūkumus un faktorus, kas ierobežo darbību un piedalīšanos sabiedriskajā dzīvē. Slimība var radīt trūkumus, kas indivīdu nostāda nelabvēlīgā stāvoklī. Atbilstoši Eiropas Komisijas direktīvai 2000/78 jēdziens “invaliditāte” ir jāsaprot kā ierobežojums, kas rodas fizisku, garīgu vai psihisku traucējumu dēļ un kas ir saistīts ar attiecīgās personas piedalīšanos profesionālajā dzīvē.

Balstoties uz pētījuma mērķiem un ierobežoto izlases apjomu, šajā pētījumā izdalītas 5 invaliditātes grupas:

1. **Cilvēki ar kustību traucējumiem** jeb traucējumiem, kas ietekmē cilvēka kustībspēju. Traucējumi var būt gan rokās, gan kājās, un tie ir redzami. Šiem cilvēkiem var būt nepieciešami noteikti palīgīdzekļi vai palīdzība pārvietojoties.
2. **Cilvēki ar maņu traucējumiem.** Šis invaliditātes veids pamatā attiecas uz redzes vai dzirdes traucējumiem. Arī šie traucējumi ir acīm redzami.
3. **Cilvēki ar garīga rakstura traucējumiem**, kas izpaužas kā psihiskās jeb garīgās slimības, intelektuāla, apmācību, kognitīva nevarība vai neiroloģiska invaliditāte saistībā ar bojājumiem nervu sistēmā. Šie traucējumi var būt gan redzami, gan slēpti.
4. **Neredzamā invaliditāte** jeb kaut kas, kas ārēji nav redzams, taču ietekmē cilvēka spēju veikt ikdienas aktivitātes. Šajā grupā ietilpst, piemēram, sirds slimības, bojājumi elpošanas orgānos, vēzis, diabēts u.tml.
5. **Citi invaliditātes veidi**, piemēram, bojājumi balss aparātā, fizisks izkropļojums jeb ādas bojājumi, kā arī kaulu, muskuļu locītavu sistēmas traucējumi, kas neierobežo kustības.

4.1. tabula. Respondentu sociāli demogrāfiskais raksturojums (%)

Sociāli demogrāfiskā pazīme	%
Dzimums	
Sievietes	54
Vīrieši	46
Tautība	
Latviešu	70
Krievu	23
Cita	7
Vecums	
Līdz 29 gadiem	23
30–44 gadi	26
45–54 gadi	29
55 vai vairāk gadu	22
Apdzīvotās vietas tips	
Rīga un valsts nozīmes pilsētas	38
Citas pilsētas	29
Pagasts	33
Invaliditātes grupa (pakāpe)	
1. grupa	14
2. grupa	58
3. grupa	28
Invaliditātes cēlonis	
Iedzimta slimība	25
Dzīves laikā iegūta slimība, kaite	51
Dabisks novecošanās process	<1
Arodslimība	2
Savainojums – saistībā ar darbu (nelaimes gadījums darbā)	4
Savainojums sportojot vai atpūšoties	3
Savainojums – transporta negadījumā	9
Savainojums – mājās	3
Psiholoģiska vai fiziska vardarbība/ izmantošana	<1
Cits cēlonis	2
Invaliditātes veids	
Kustību traucējumi	39
Maņu traucējumi	16
Garīga rakstura traucējumi	29
Neredzamā invaliditāte	31
Cits invaliditātes veids	16
Noteicošais invaliditātes iemesls	
Kustību traucējumi	33
Maņu traucējumi	14
Garīga rakstura traucējumi	22
Neredzamā invaliditāte	24
Cits invaliditātes veids	7

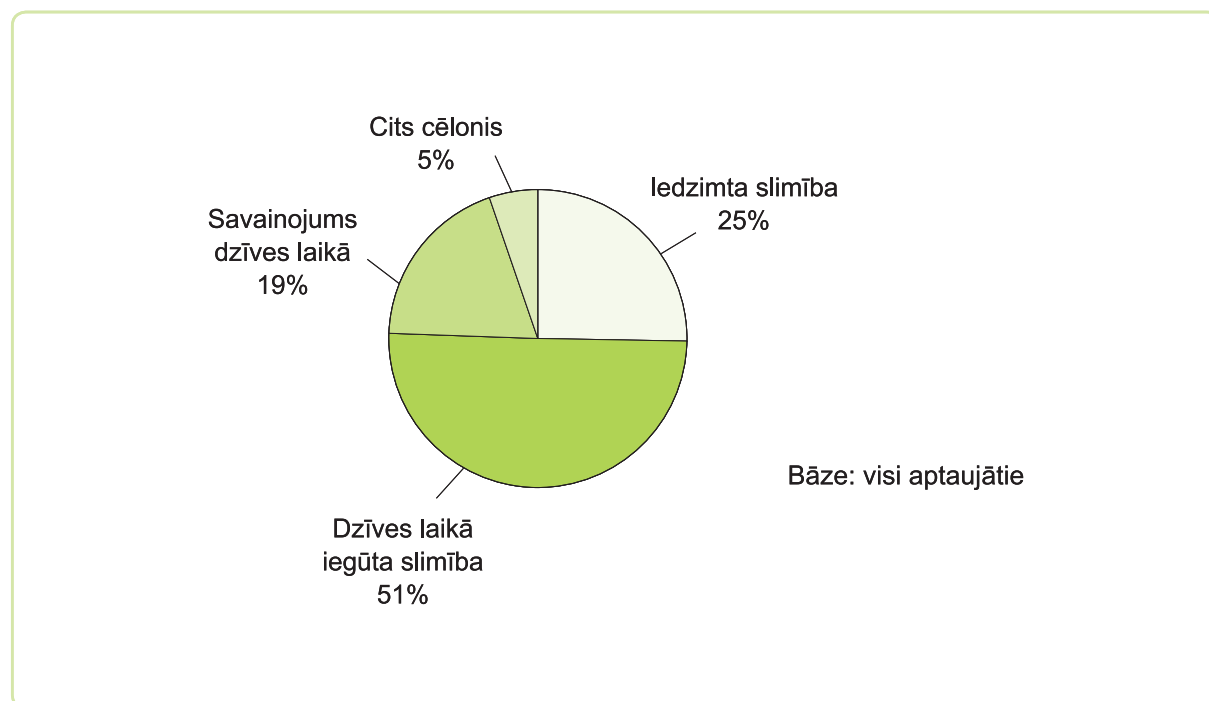
Cilvēki ar invaliditāti – kādi viņi ir?

Invalīdu vidū ir ļoti dažādi cilvēki – gan tie, kuri invaliditāti ieguvuši tikai nesen, gan invalīdi no dzimšanas; gan ratiņkrēslu invalīdi, gan onkoloģiskie slimnieki; gan jaunieši, gan pirmspensijas vecuma cilvēki; gan izglītoti cilvēki, gan cilvēki ar zemu izglītības līmeni utt. Invalīdi ir tikpat atšķirīgi kā visi sabiedrības locekļi. Tādēļ gan vajadzības, gan aktivitāte un prasības var būtiski atšķirties.

Lai izprastu invalīdu motivāciju un iespējas iesaistīties darba tirgū, vispirms svarīgi noteikt visas mērķa grupas kvalitatīvo sastāvu. Tādēļ turpmākajā analīzē cilvēkus ar invaliditāti raksturosim pēc sociāli demogrāfiskajiem rādītājiem, attieksmes un aktivitātes, atkarībā no invaliditātes grupas, dzīvesvietas un citiem rādītājiem. Tas ļaus mērķtiecīgāk virzīt nodarbinātības politiku uz konkrētām invalīdu grupām.

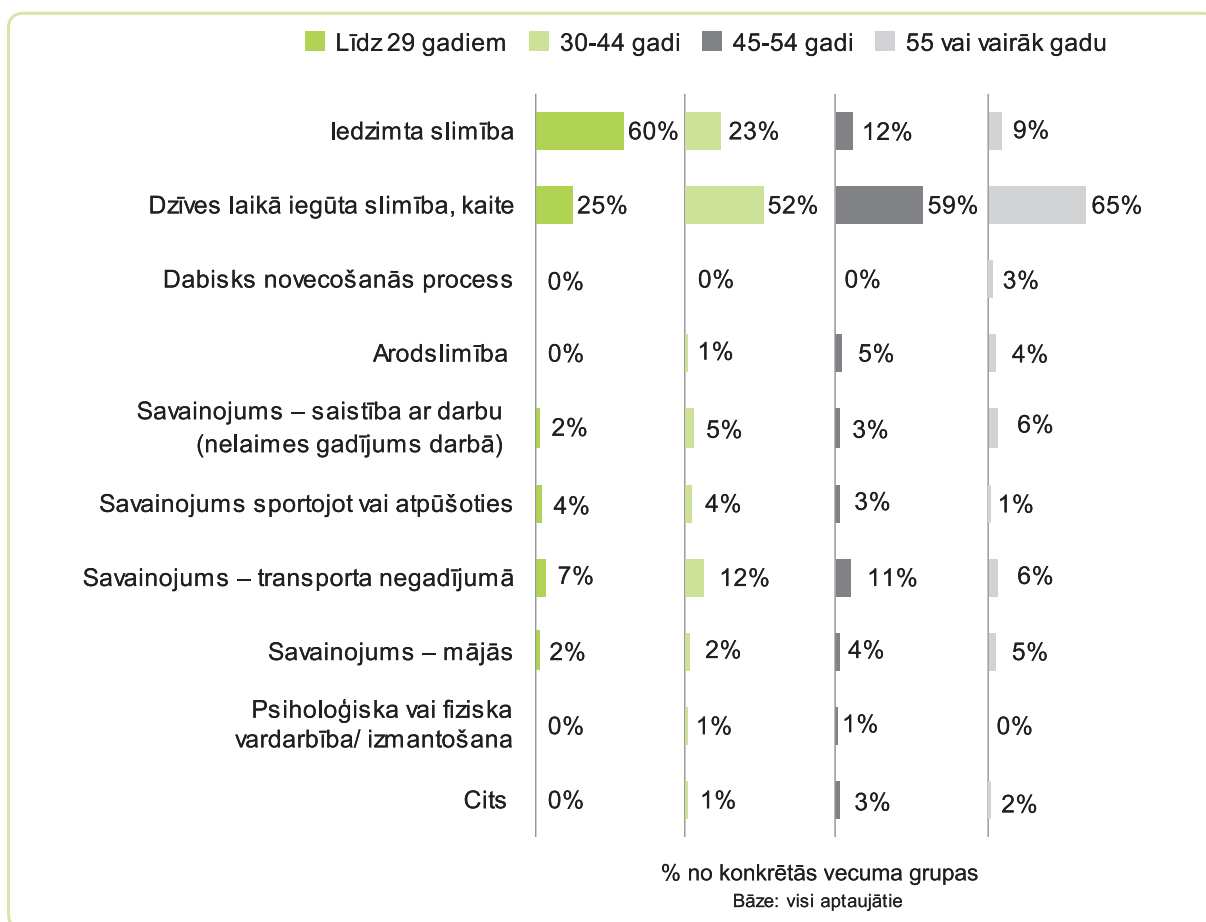
Invaliditāte vienlīdz bieži skar gan vīriešus, gan sievietes, gan latviešus, gan citu tautību pārstāvjus. Lielākajai daļai (73%) aptaujāto invaliditāte ir jau vairāk nekā 5 gadus un 24% – pat visu mūžu. Tomēr visbiežāk invaliditāte iestājas dzīves laikā slimības dēļ (51%). 19% invaliditāti ieguvuši dzīves laikā savainojuma dēļ, turklāt aptuveni pusē gadījumu savainojuma cēlonis ir transporta negadījums.

4.1. attēls. Invaliditātes galvenais cēlonis (%)



Saprotams, ka dzīves laikā varbūtība iegūt invaliditāti pieaug. Tādēļ invalīdi salīdzinoši ir nedaudz vecāki kā sabiedrība kopumā. Tomēr atšķirības nav tik lielas, kā varētu likties. 22% aptaujāto invalīdu jau tuvojas darbības vecuma noslēgumam – ir 55 vai vairāk gadu vecumā, tomēr 23% ir jaunāki par 30 gadiem. Interesanti, ka galvenais iemesls, kādēļ jaunieši līdz 30 gadu vecumam kļūst par invalīdiem, visbiežāk ir nevis negadījumi, bet iedzimtas slimības.

4.2. attēls. Invaliditātes cēloņi dažādās vecuma grupās



Lūgti nosaukt vienu galveno invaliditātes cēloni, 60% jauniešu min iedzimtas slimības. Jaunākiem invalīdiem biežāk raksturīgi maņu traucējumi vai garīgas saslimšanas, bet vecākiem – kustību traucējumi un neredzamā invaliditāte.

Visbiežāk iedzimtās slimības ir garīga rakstura traucējumi (38%). Taču pētījums neapstiprina, ka iedzimtās slimības vai invaliditāte, kas skārusi jauniešus, būtu progresējošāka nekā citas slimības. Tādējādi tas, ka iedzimtās invaliditātes šajā vecuma grupā ir tik spēcīgi izteiktas, liecina par iedzimtības problēmu aktualizēšanos noteiktā laika posmā.

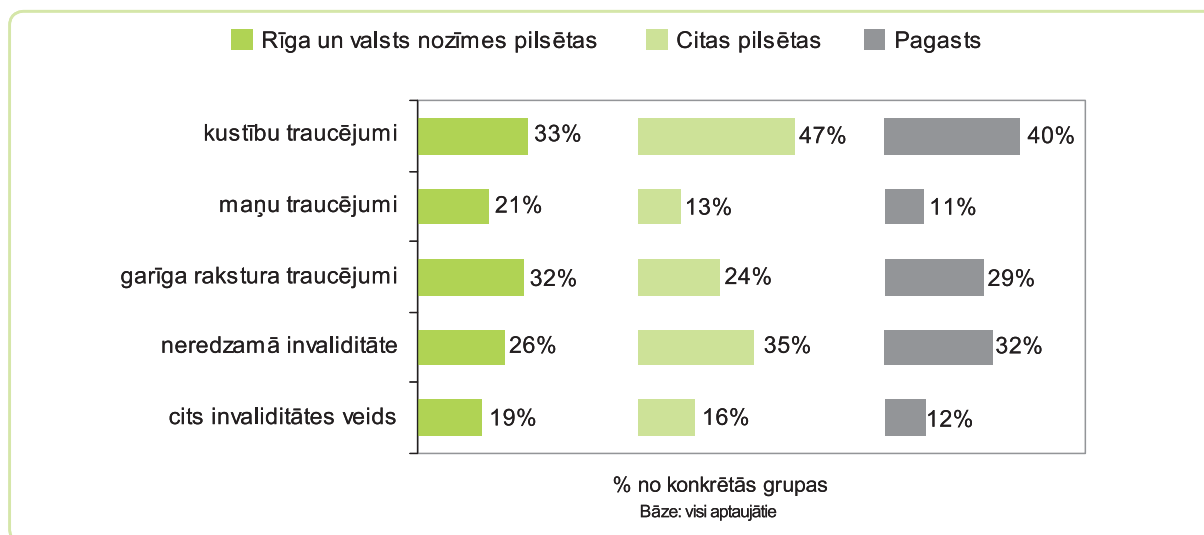
Kā konstatējis ANO Bērnu fonds (UNICEF)¹, pēc Padomju Savienības sabrukuma bērnu ar invaliditāti skaits Centrālajā un Austrumeiropā dramatiski palielinājās. Reģionā esošajās 27 valstīs laikā no 1990. gada līdz 2000. gadam reģistrētais bērnu ar invaliditāti kopīgais skaits Centrālajā un Austrumeiropā, NVS un Baltijas valstīs trīskāršojās no 500 000 1990. gadā līdz 1,5 miljoniem 2000. gadā. Tiek lēsts, ka vēl miljons bērnu nav reģistrēti ar invaliditātes statusu. Vairums šo bērnu turpina dzīvot nošķirtās institūcijās, ciešot no diskriminācijas un atstumtības.

Lai nākotnē nevairotos invalīdu skaits Latvijas sabiedrībā, ieteicams veikt informatīvu darbu ar jaunajām māmiņām, veicinot veselīgu dzīvesveidu un atbildību pret savu bērnu.

Invaliditātes veidošanos lielā mērā var ietekmēt vide, kādā cilvēks dzīvo, un apstākļi, ar kādiem dzīves laikā saskaras. Tādēļ veselības traucējumi Rīgā un valsts nozīmes pilsētās ir atšķirīgi no citās pilsētās un pagastos novērotajiem.

¹ www.unicef.lv

4.3. attēls. Invaliditātes veids pēc respondentu dzīvesvietas



Rīgā un valsts nozīmes pilsētās vairāk cilvēku cieš no redzes vai dzirdes traucējumiem. Biežāk nekā citās pilsētās problēmas sagādā garīga rakstura traucējumi un biežāk nekā laukos – cita veida invaliditāte. Savukārt kustību traucējumi un neredzamā invaliditāte biežāk ir raksturīgi invalīdiem citās pilsētās un laukos.

Lai gan aptaujātie invalīdi pamatā cieš no kustību traucējumiem, šādi simptomi var arī nebūt vienīgais invaliditātes iemesls, bet parādīties kā blakusefekts citai saslimšanai. Kustību traucējumi visbiežāk pavada garīga rakstura traucējumus (28%) un neredzamo invaliditāti – iekšējas saslimšanas (21%).

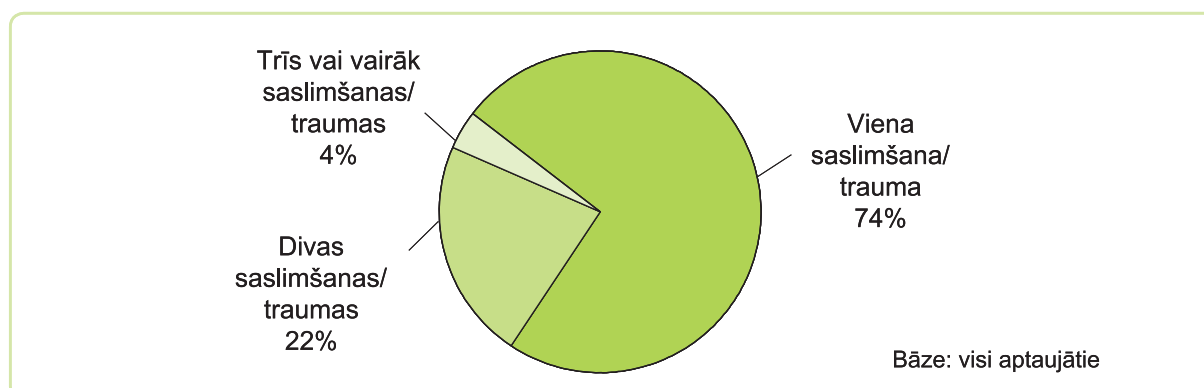
4.2. tabula. Invaliditātes iemesls saistībā ar citiem traucējumu veidiem (%)

	Kustību traucējumi	Maņu traucējumi	Garīga rakstura traucējumi	Neredzamā invaliditāte	Cita invaliditātes forma
Ir arī kustību traucējumi	100	17	28	21	6
Ir arī maņu traucējumi	7	100	7	7	31
Ir arī garīga rakstura traucējumi	21	14	100	10	17
Ir arī neredzamā invaliditāte	16	14	11	100	19
Ir arī cits invaliditātes veids	2	32	10	10	100

% no grupas Bāze: visi aptaujātie

Kopumā 26% aptaujāto atzīst, ka viņiem ir vairākas saslimšanas/ traumas.

4.4. attēls. Invaliditātes iemesli

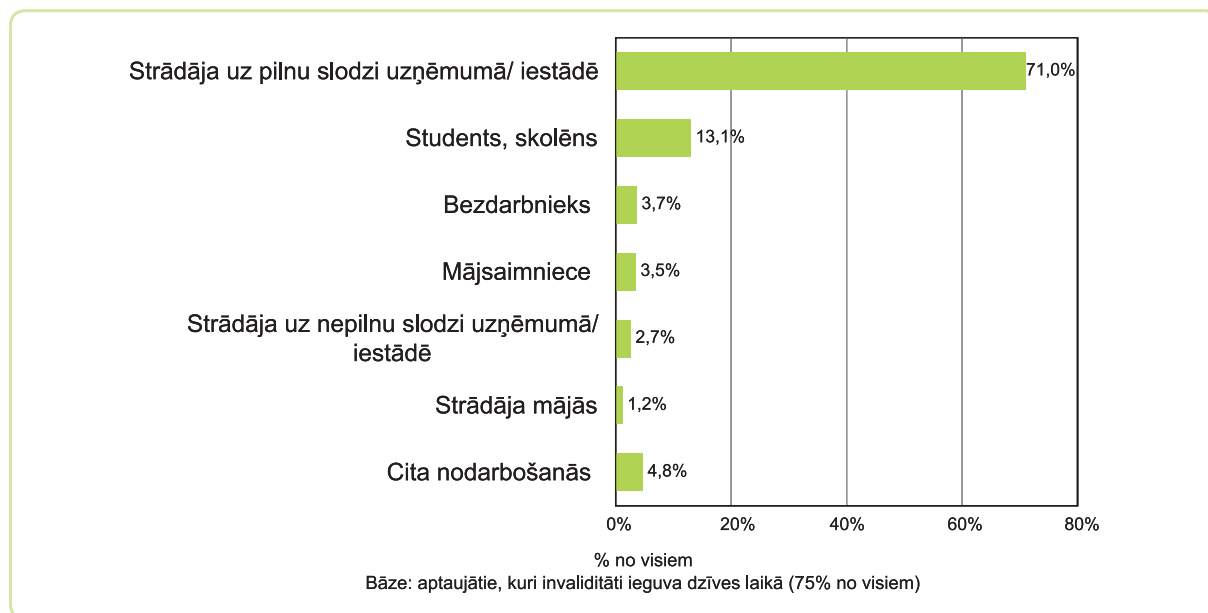


Vismaz divas saskimšanas ir lielākajai daļai no tiem, kuru invaliditāte saistīta ar maņu (redzes vai dzirdes) traucējumiem vai kuriem ir cits invaliditātes veids.

Cilvēki ar vairākām saskimšanām jeb multiinvaliditāti uzskatāmi par paaugstinātu riska grupu. Neraugoties uz nepieciešamību pārvarēt vairākas grūtības, viņi nesaņem nekādus citus papildu atvieglojumus ne valsts, ne finansiāli, ne medicīniskā aprūpē vai zāļu iegādē.

Lielākā daļa (71%) no tiem, kuri invaliditāti ieguvuši dzīves laikā, pirms tam strādājuši uz pilnu slodzi kādā uzņēmumā vai iestādē. Šie cilvēki dzīvojuši pilnvērtīgu darba dzīvi, tāpat kā citi sabiedrības locekļi.

4.5. attēls. Nodarbinātības statuss pirms slimības/ savainojuma (% no tiem, kuri invaliditāti ieguvuši dzīves laikā)

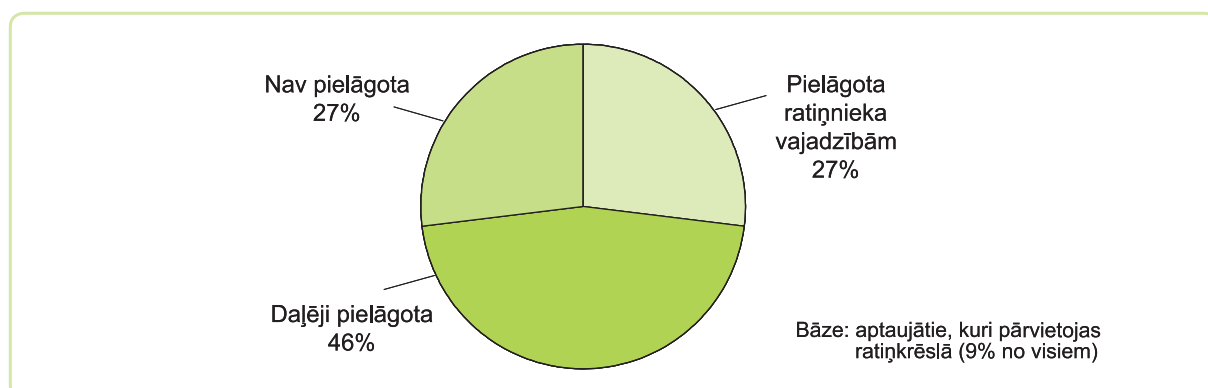


Invaliditāte nostāda viņus situācijā, kad no jauna jāizvērtē savas spējas un iespējas un jāmainās arī pašam, meklējot ceļus, kā iekārtot savu dzīvi nākotnē.

Kā jau minēts, visbiežāk kā galvenais invaliditātes iemesls minēti kustību traucējumi. 9% aptaujāto pārvietoja ratiņkrēslā, 6% – ar palīg līdzekli un 18% pārvietoja, taču ir gaitas traucējumi. Lai invalīds ratiņkrēslā spētu justies pilnvērtīgi un izmantot iespējas, kas pieejamas citiem sabiedrības locekļiem, nepieciešams veikt atbilstošus vides pielāgojumus – pirmkārt jau paša invalīda dzīvesvietā. Nepiemērota vide ne tikai mazina invalīda pašvērtības sajūtu, bet var kļūt par nepārvaramu šķērsli turpmākas apmācības vai nodarbinātības uzsākšanā.

Diemžēl situācijas, kad dzīvesvieta ir pilnībā piemērota invalīda ratiņkrēsla lietotāja vajadzībām, šobrīd ir retums.

4.6. attēls. Dzīvesvietas pielāgotība ratiņnieka vajadzībām (% no tiem, kuri pārvietoja ratiņkrēslā)

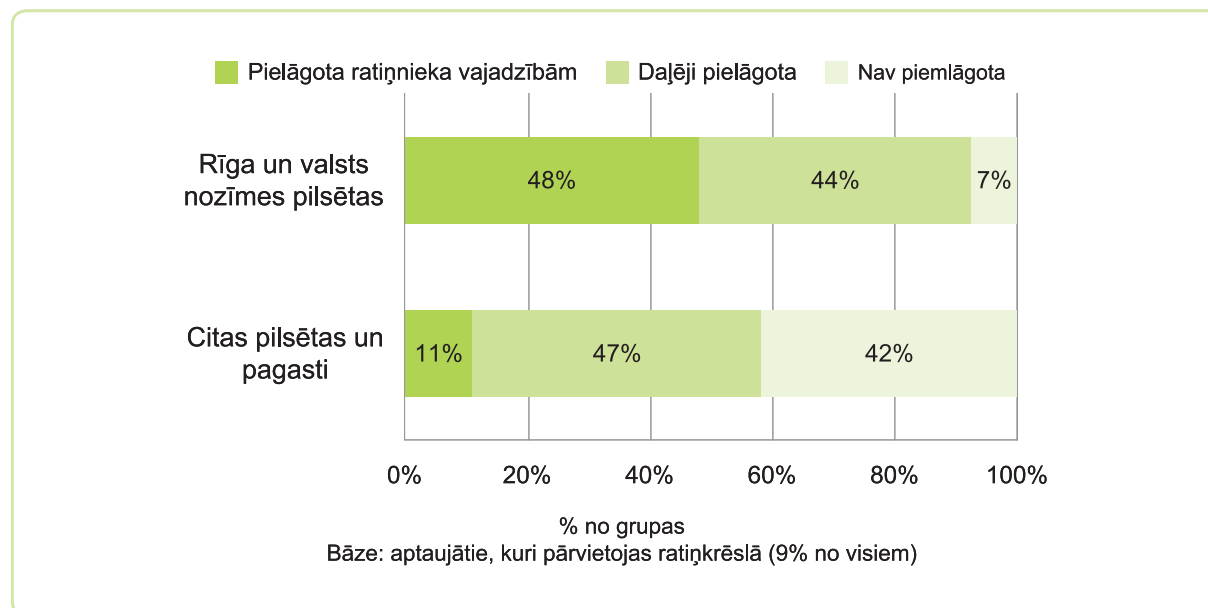


46% ratiņkrēslu invalīdu uzskata, ka viņu dzīvesvieta ir daļēji pielāgota, savukārt 27% norāda, ka tā nav pielāgota. Jāatzīmē, ka 94% no tiem, kuru dzīvesvieta nav pielāgota ratiņnieka vajadzībām, invaliditāti ieguvuši jau pirms vairāk nekā 5 gadiem. Tādējādi nav pamata uzskatīt, ka šie pielāgojumi, nesaņemot ārēju atbalstu, nākotnē tiks veikti. Izveidojusies invalīdu ratiņkrēslā grupa, kas ilgstoši dzīvo apstākļos, kas pat savās mājās neļauj justies pilnvērtīgi.

Iemesls šādai situācijai ir ne tikai līdzekļu trūkums, lai veiktu nepieciešamos pielāgojumus. Vidi iekārtot var traucēt arī tas, ja dzīvesvieta, kurā ratiņkrēsla invalīds dzīvo, nav personiskajā īpašumā. Pašlaik vislabāk pielāgotā vide ir invalīdiem, kuri dzīvo personiskajā dzīvoklī.

Īpaši satraucoša ir situācija mazākajās pilsētās un ciematos.

4.7. attēls. Dzīvesvietas pielāgotība ratiņnieka vajadzībām atkarībā no apdzīvotās vietas tipa (% no tiem respondentiem, kuri pārvietojas ratiņkrēslā)

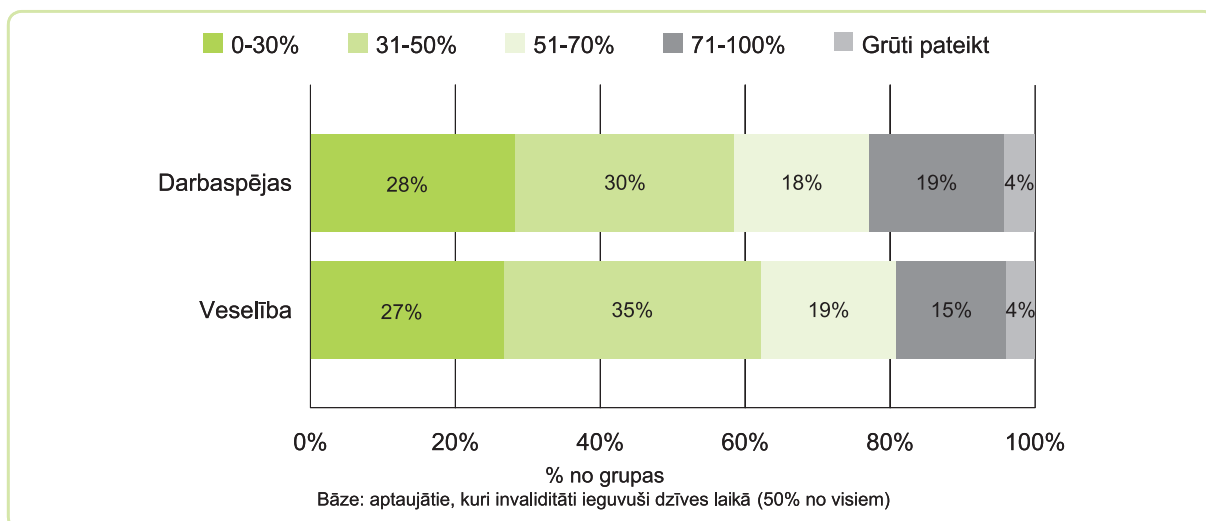


Rīgā un valsts nozīmes pilsētās 48% ratiņkrēslu invalīdu dzīvesvieta ir pielāgota viņu vajadzībām un tikai 7% tā nav pielāgota. Turpretī citās pilsētās un pagastos dzīvesvieta ir pielāgota tikai 11% ratiņnieku, bet 42% dzīvo vidē, kas invalīdam nav pielāgota.

Lai iegūtu izpratni par invaliditātes ietekmi uz cilvēka spēju pilnvērtīgi veikt darba pienākumus, pētījumā noskaidrots, kā paši invalīdi vērtē savu veselības un darbaspēju zudumu pēc invaliditātes iegūšanas.

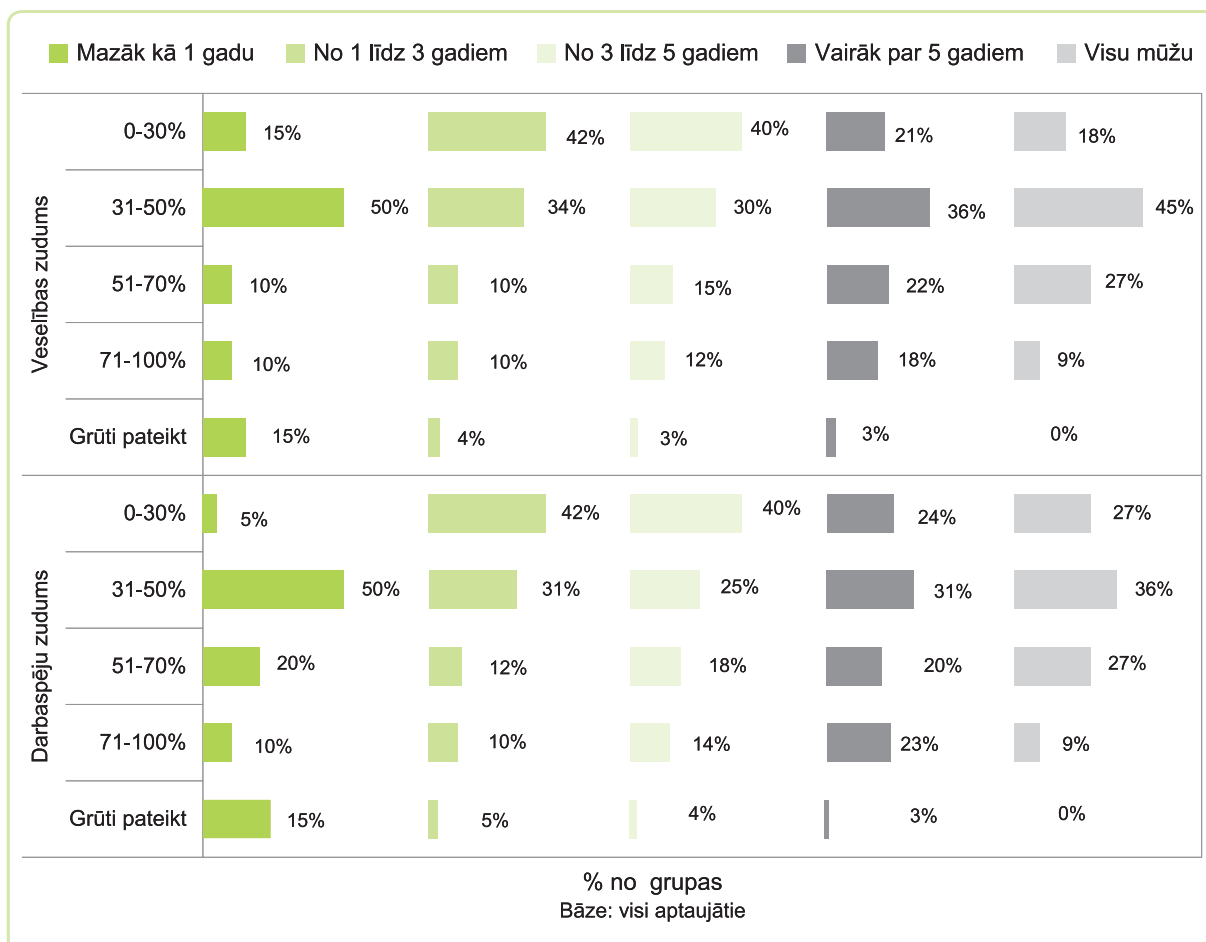
Lielākā daļa no tiem, kuri invaliditāti ieguvuši dzīves laikā, uzskata, ka nav zaudējuši vairāk kā pusi savu darbaspēju. 19% atzīst, ka viņu darbaspējas ir tikpat kā zudušas.

4.8. attēls. Darbaspēju zaudējuma raksturojums dažādās vecuma grupās (% no tiem, kuri invaliditāti ieguvuši dzīves laikā)



Taču jāņem vērā, ka iemesli zemam pašvērtējumam var būt ne tikai objektīvi, bet arī subjektīvi – balstīti cilvēku vērtītorientācijās un aizspriedumos. To ilustrē fakts, ka gandrīz 40% 1. grupas invalīdu uzskata, ka nav zaudējuši vairāk kā pusi savu darbaspēju. Kādi iemesli gan var likt cilvēkam novērtēt savu veselības stāvokli un spējas kā zemas? Pētījums liecina, ka daudz biežāk savas darbaspējas kā lielākoties vai gandrīz pilnībā zudušas vērtē invalīdi, kuri invaliditāti ieguvuši jau sen – pirms 5 vai vairāk gadiem.

4.9. attēls. Darbaspēju vērtējums atkarībā no invaliditātes ilguma

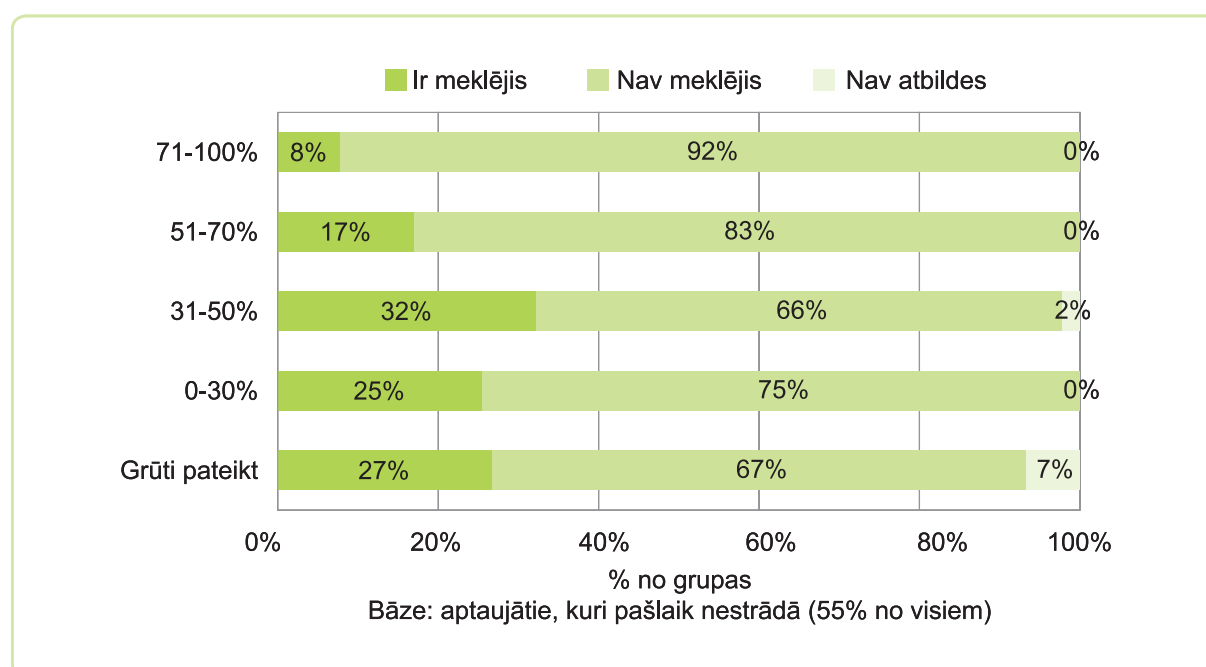


Pozitīvāks pašvērtējums ir raksturīgs tad, ja invaliditāte iegūta nesen – pēdējo 1–3 gadu laikā. Var secināt, ka, laikam ejot un ilgāku laiku esot bez darba, krītas arī invalīda pārliecība par saviem spēkiem, viņš sāk apzināties, ka darbaspējas ir zudušas. Šis process var būt saistīts gan ar nespēju ilgstošu laiku atrast darbu, gan sabiedrības attieksmi pret invalīdu kā slimu cilvēku, kas rezultātā liek arī pašam invalīdam sajusties nepilnvērtīgi.

Daudz pozitīvāki attiecībā uz savām veselības izmaiņām un to, kā tās ietekmē darbaspējas, ir cilvēki līdz 30 gadu vecumam. Viszemākais pašvērtējums vērojams vecuma grupā virs 55 gadiem. Tas nozīmē, ka īpaša nozīme jāpievērš vecāku invalīdu pašvērtības un motivācijas iesaistīties darba tirgū celšanai.

Indivīda pašvērtējums ir ārkārtīgi nozīmīgs tādēļ, ka, ja invalīds par savām darbaspējām nav pārliecināts, viņš pats netieksies aktīvi iekļauties darba tirgū. Kā liecina pētījums, invalīdi, kuri pēdējā gada laikā ir meklējuši darbu, par savām darbaspējām ir krietni vairāk pārliecināti nekā tie, kuri darbu nav meklējuši.

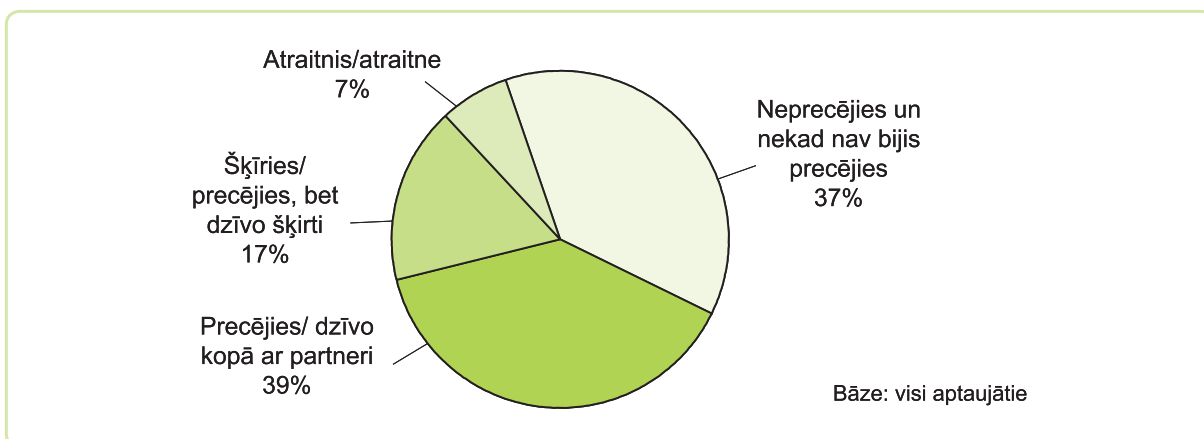
4.10. attēls. Iesaiste darba meklējumos atkarībā no darbaspēju vērtējuma (% no tiem respondentiem, kuri pašlaik nestrādā)



Nozīmīgi atšķiras dažādu invaliditātes grupu pārstāvju pašvērtējums. Visasāk savas veselības izmaiņas uztver cilvēki, kuru invaliditātes pamatā ir kustību traucējumi. Savukārt savu darbaspēju zudumu līdzīgi negatīvi vērtē tie, kuriem ir kustību traucējumi, maņu traucējumi vai garīgās slimības. Tas norāda, ka, lai gan paši cilvēki un sabiedrība mēdz saasināti uztvert tieši fizisku invaliditāti, tomēr, pēc pašu invalīdu domām, darbaspējas tās iegūšana neietekmē vairāk kā maņu traucējumi vai garīgās slimības.

Nozīmīga loma tajā, kā veidosies cilvēka ar invaliditāti attieksmes, cik veiksmīgi viņš spēs atrast sev vietu sabiedrībā un darba tirgū, ir ikdienas kontaktiem un sociālā atbalsta tīklam. Indivīda primārā grupa, kas sniedz atbalstu un palīdzību, ir ģimene. Tomēr pētījums parāda, ka invalīdi, salīdzinot ar citiem Latvijas iedzīvotājiem, retāk spēj atrast partneri, lai veidotu kopdzīvi.

4.11. attēls. Respondentu ģimenes stāvokļa raksturojums



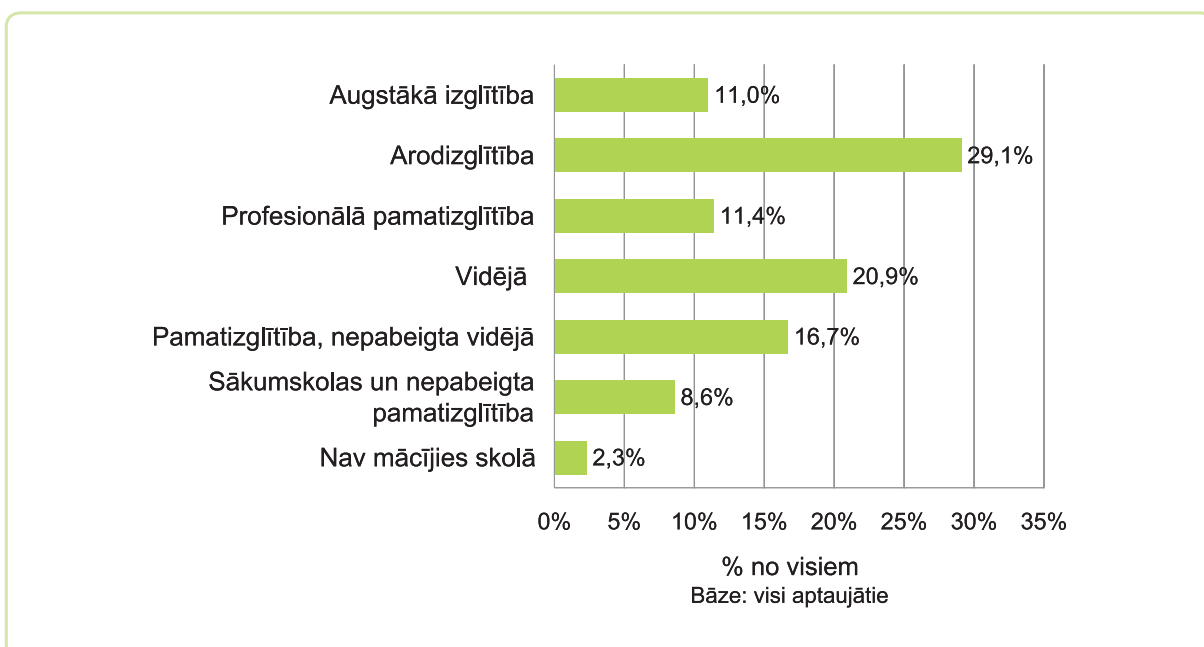
37% aptaujāto nekad nav bijuši precējušies, turpretī 17% no sava dzīvesbiedra ir šķīrušies. Mazāk nekā puse invalīdu dzīvo kopā ar partneri, bet 19% invalīdu (to skaitā 22% no ratiņniekiem) dzīvo vieni. Visbiežāk vieni paši dzīvo vecāki invalīdi. Šāda situācija var pastiprināt sociālo atstumtību un izolētības no sabiedrības izjūtu. Jāatzīmē arī, ka īpaši vājas izredzes atrast partneri ir, uzsākot dzīvi kā invalīdam. 70% invalīdu no dzimšanas nekad nav precējušies. Šo problēmu iespējams mazināt, sniedzot invalīdiem iespējas aktīvāk iesaistīties sabiedriskajā dzīvē jau no bērnības, tādējādi veicinot plašāka kontaktu tīkla veidošanos un saskarsmes prasmju attīstību.

4.2. IZGLĪTĪBA UN TĀS PIEEJAMĪBA INVALĪDIEM

Nozīmīgs aspekts invalīdu integrācijas darba tirgū veicināšanā un sociālās atstumtības mazināšanā ir atbilstoša izglītības līmeņa nodrošināšana cilvēkiem ar invaliditāti.

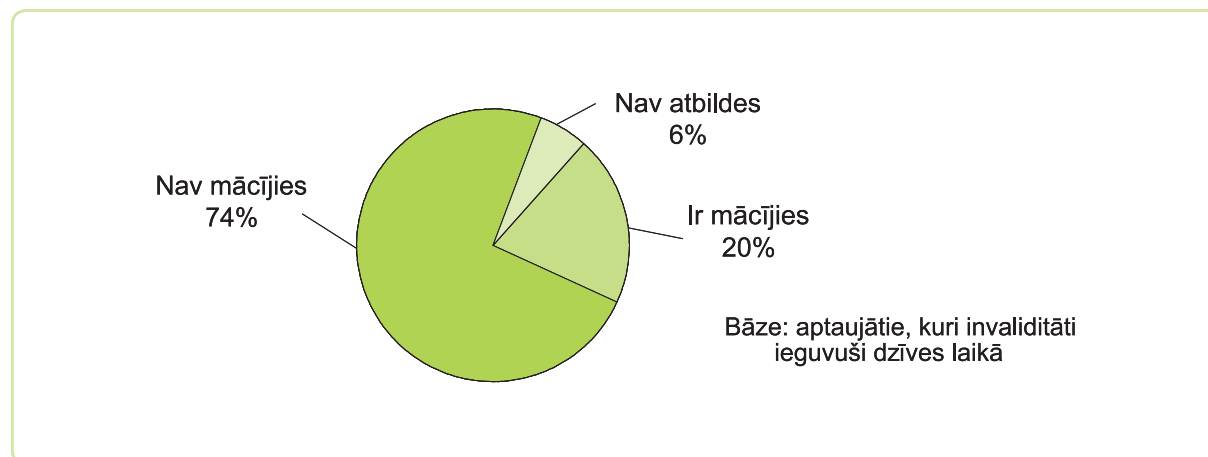
Pētījums ļauj secināt, ka pašlaik invalīdu izglītības līmenis ir zemāks nekā citu Latvijas iedzīvotāju izglītības līmenis. 39% nav ieguvuši vairāk kā pamatizglītību. Arodizglītību (vidējo speciālo vai tehnisko, profesionālo izglītību) ieguvuši 29% invalīdu, bet augstāko izglītību – 11% invalīdu.

4.12. attēls. Respondentu izglītības līmenis



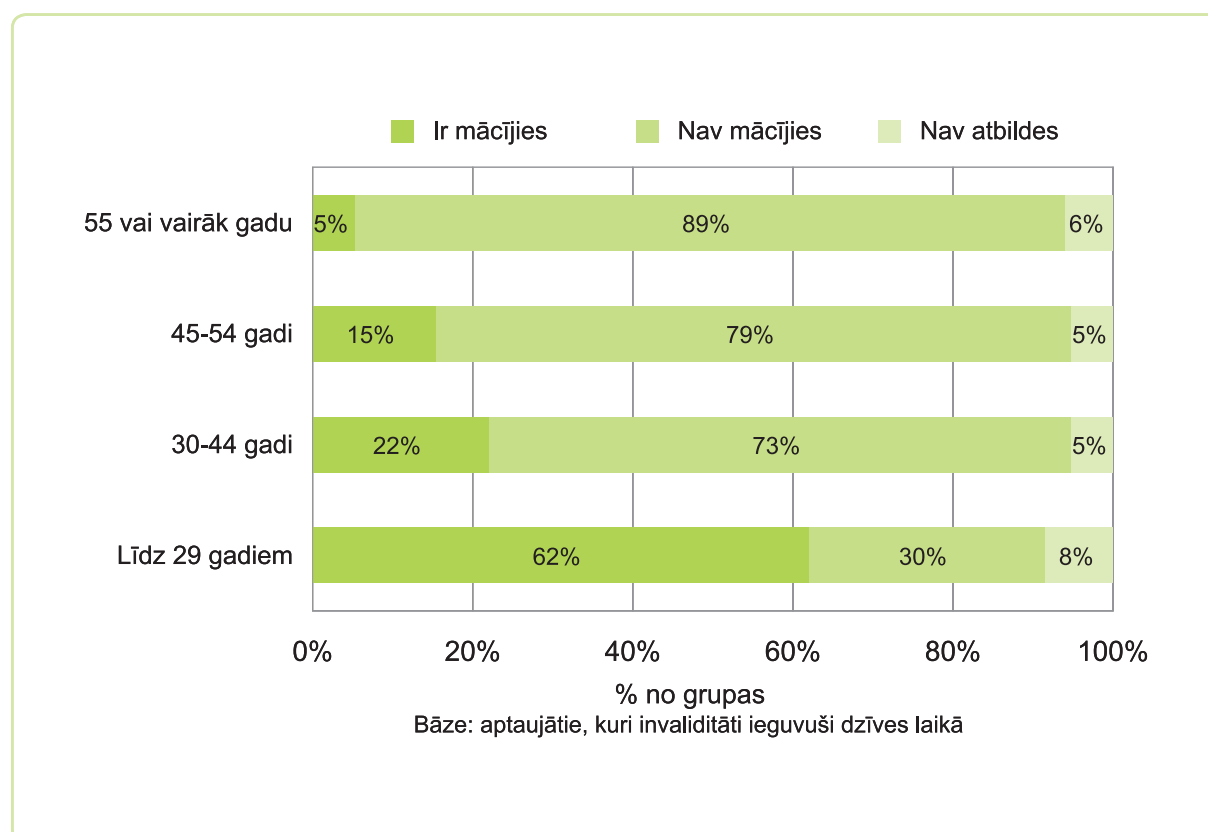
Izglītības trūkuma cēlonis lielā mērā ir tieši invaliditāte. Kā liecina pētījums, situācija, kad cilvēks pēc invaliditātes iegūšanas turpina mācīties kādā izglītības iestādē, nav bieži sastopama. Šādu iespēju izmantojuši 20% invalīdu, kuri invaliditāti ieguvuši dzīves laikā. Var secināt, ka invalīdu izglītības līmenis visbiežāk sasniegts pirms slimības vai traumas.

4.13. attēls. Mācību uzsākšana/turpināšana pēc iegūtās slimības/traumas (% no tiem, kuri invaliditāti ieguvuši dzīves laikā)



Tomēr, ja aplūkojam situāciju dažādās vecuma grupās, jāsecina, izglītības neturpināšana lielā mērā saistīta ar cilvēka vecumu un tās vecuma robežas pārkāpšanu, kad parasti beidzas mācību laiks izglītības iestādēs. Invaliditāte nav atturējusi no turpmākas izglītības 62% aptaujāto līdz 30 gadu vecumā.

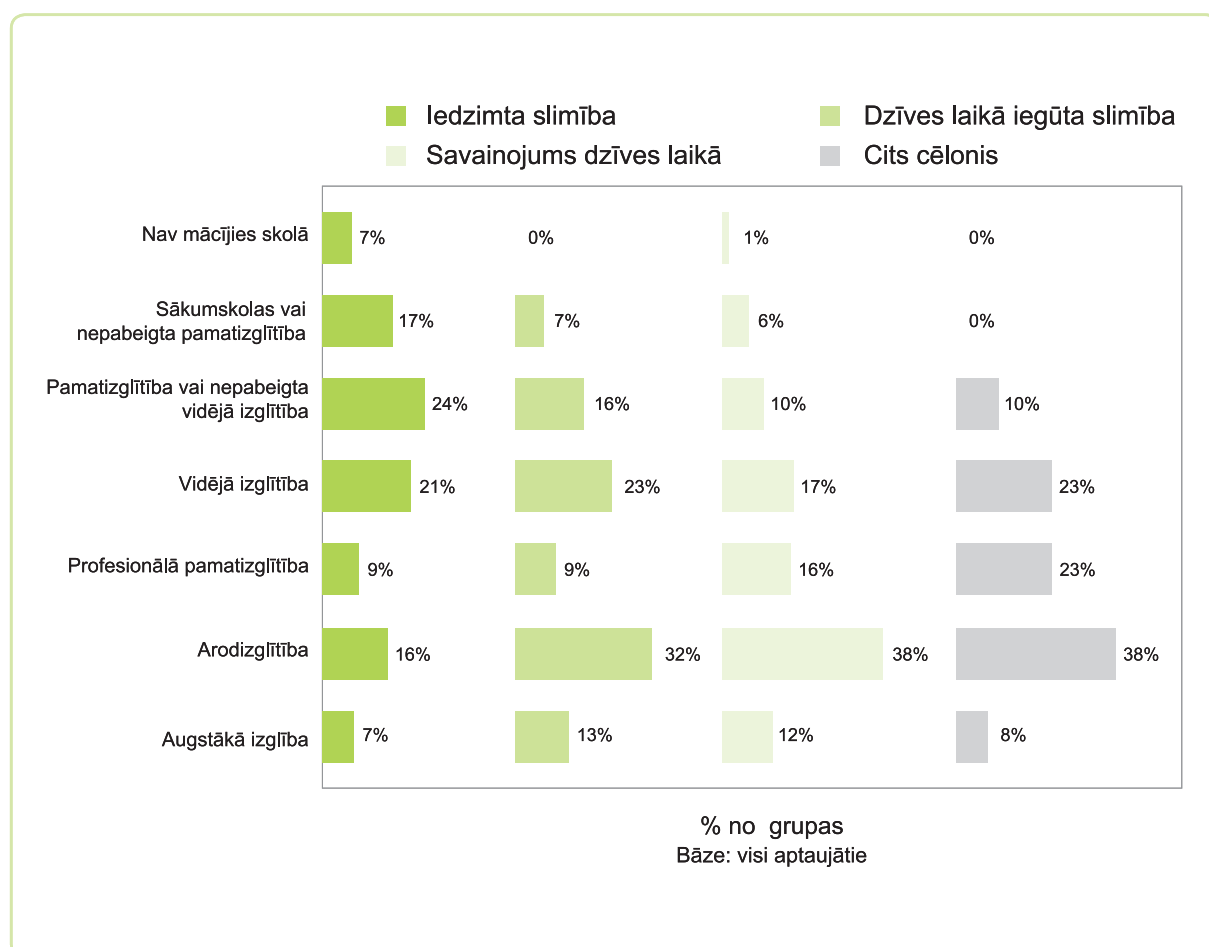
4.14. attēls. Mācību uzsākšana/turpināšana pēc iegūtās slimības/traumas atkarībā no vecuma grupas (% no tiem, kuri invaliditāti ieguvuši dzīves laikā)



Tas liecina, ka vairums invalīdu, ja vien vēlas, var atrast iespējas turpināt izglītību un mācīties kādā mācību iestādē. Šobrīd nozīmīgi aktīvāk turpmākā izglītībā iesaistījušies Rīgas un citu valsts nozīmes pilsētu invalīdi (29%). Citās pilsētās un pagastos pēc invaliditātes iegūšanas izglītības iestādi apmeklējuši tikai 16%.

Tā kā esošais izglītības līmenis tomēr parasti iegūts pirms saslimšanas/ traumas, viennozīmīgi viszemākais izglītības līmenis ir invalīdiem, kuriem ir bijusi iedzimta slimība. 24% no viņiem nav beiguši pat pamatskolu, bet augstākā vai arodizglītība ir tikai 23%.

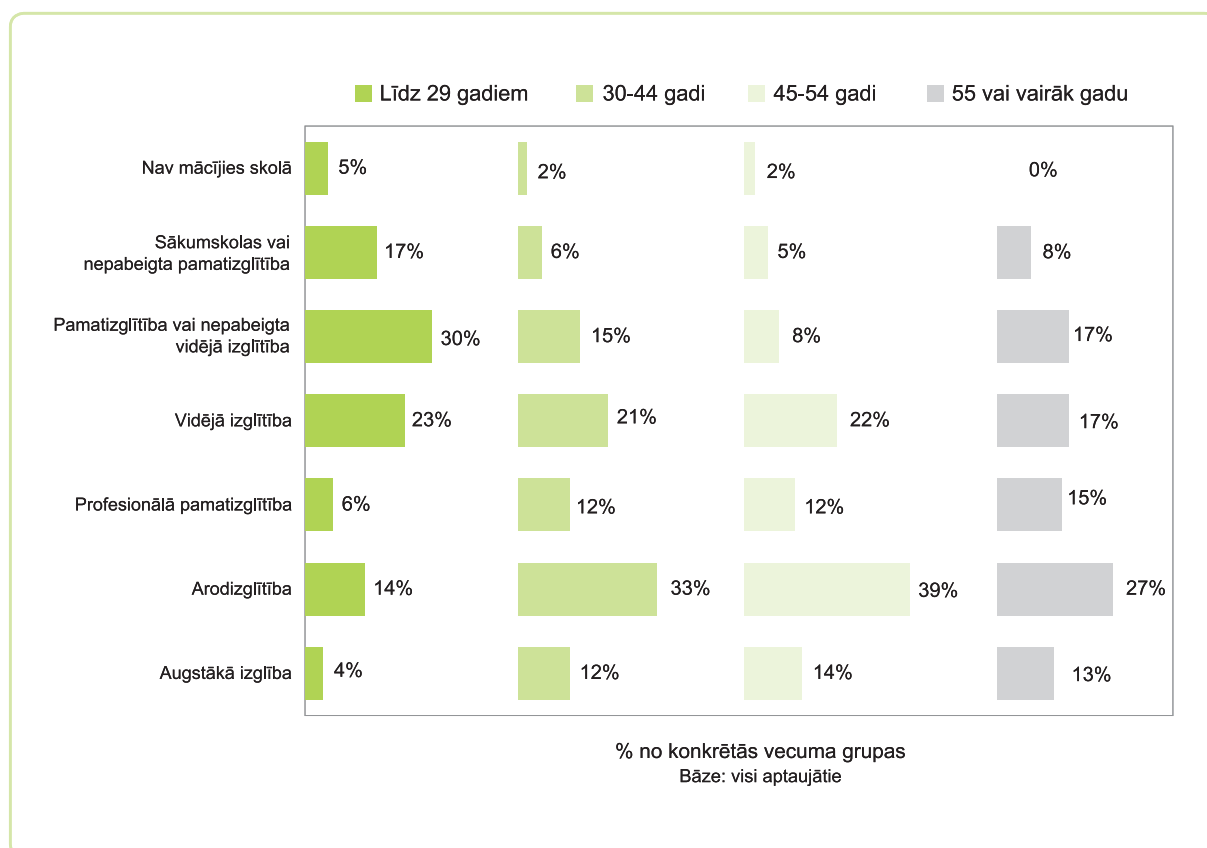
4.15. attēls. Izglītības līmenis un invaliditātes veids



Tā kā iedzimtās slimības ir izplatītākas tieši jauniešiem līdz 30 gadu vecumam, šajā grupā arī vērojams salīdzinoši zemāks izglītības līmenis. Augstāko izglītību ieguvuši 4% invalīdu vecumā līdz 30 gadiem, arodizglītību – 14%, bet 22% nav ieguvuši pat pamatzglītību.

Analizējot situāciju dažādās invaliditātes grupās, var secināt, ka augstāko izglītību vai arodizglītību visbiežāk ieguvuši cilvēki ar kustību traucējumiem vai neredzamu invaliditāti.

4.16. attēls. Izglītības līmenis atkarībā no vecuma



4.3. tabula. Cilvēku ar invaliditāti izglītības līmenis (% dalījums pēc invaliditātes veida)

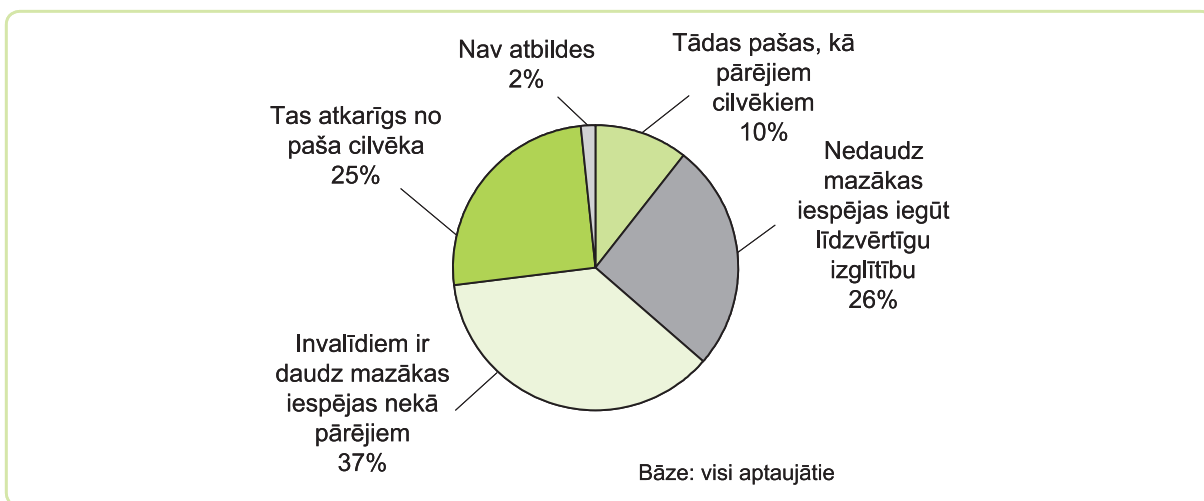
	Kustību traucējumi	Maņu traucējumi	Garīga rakstura traucējumi	Neredzamā invaliditāte	Cita invaliditātes forma
Nav mācījies skolā	4	1	5	1	3
Sākumskolas vai nepabeigta pamatzglītība	7	10	12	8	8
Pamatizglītība vai nepabeigta vidējā izglītība	14	13	24	16	10
Vidējā izglītība	18	32	21	19	26
Profesionālā pamatzglītība	11	12	9	10	17
Arodizglītība	33	27	21	32	28
Augstākā izglītība	14	5	8	13	8

% no grupas Bāze: visi aptaujātie

Pamatizglītības trūkums visbiežāk vērojams starp invalīdiem ar garīga rakstura traucējumiem (17%).

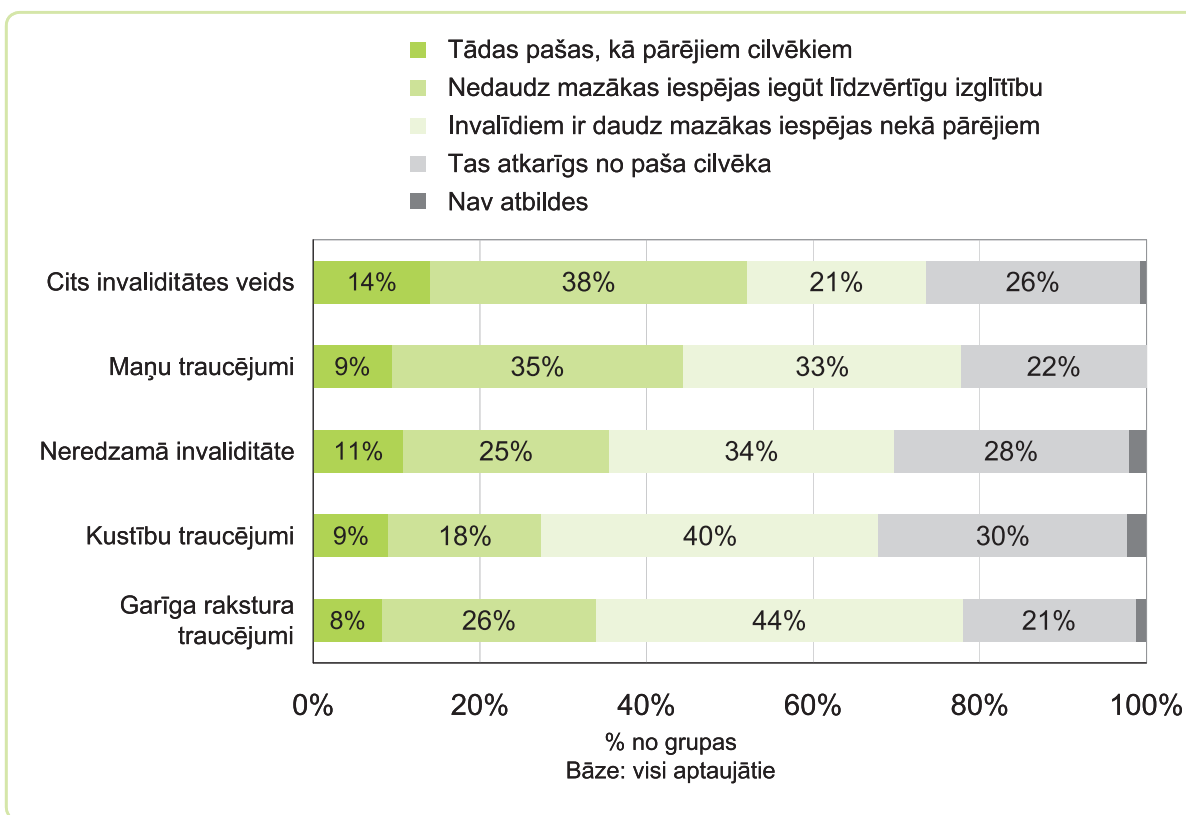
Lai izprastu iespējas iesaistīt invalīdus apmācībā, svarīgi uzzināt, kā paši invalīdi vērtē savas iespējas iegūt līdzvērtīgu izglītību, kādi iemesli šobrīd var kavēt invalīdus turpināt izglītošanos un ar kādām grūtībām viņiem jāsaskaras mācību procesā. Uz jautājumu par cilvēku ar invaliditāti iespējām iegūt izglītību, 37% atbild, ka invalīdu iespējas ir daudz mazākas nekā citiem sabiedrības locekļiem. 26% uzskata, ka šīs iespējas ir nedaudz mazākas. Tas norāda, ka vairums invalīdu attiecībā uz izglītības ieguves iespējām jūtas sliktākās pozīcijās nekā pārējie un izjūt viņu invaliditātes noteiktos izglītības iespēju ierobežojumus.

4.17. attēls. Iespējas cilvēkiem ar invaliditāti iegūt izglītību: respondentu vērtējums



Visskeptiskāk invalīdu iespējas iegūt izglītību vērtē cilvēki ar garīga rakstura traucējumiem – 44% ir pārliecināti, ka šīs iespējas ir daudz mazākas nekā citiem sabiedrības locekļiem. Taču, kā liecina pētījums, problēmas, ar kurām viņi saskaras izglītošanās procesā, visbiežāk saistītas ar viņu pašu veselības stāvokli.

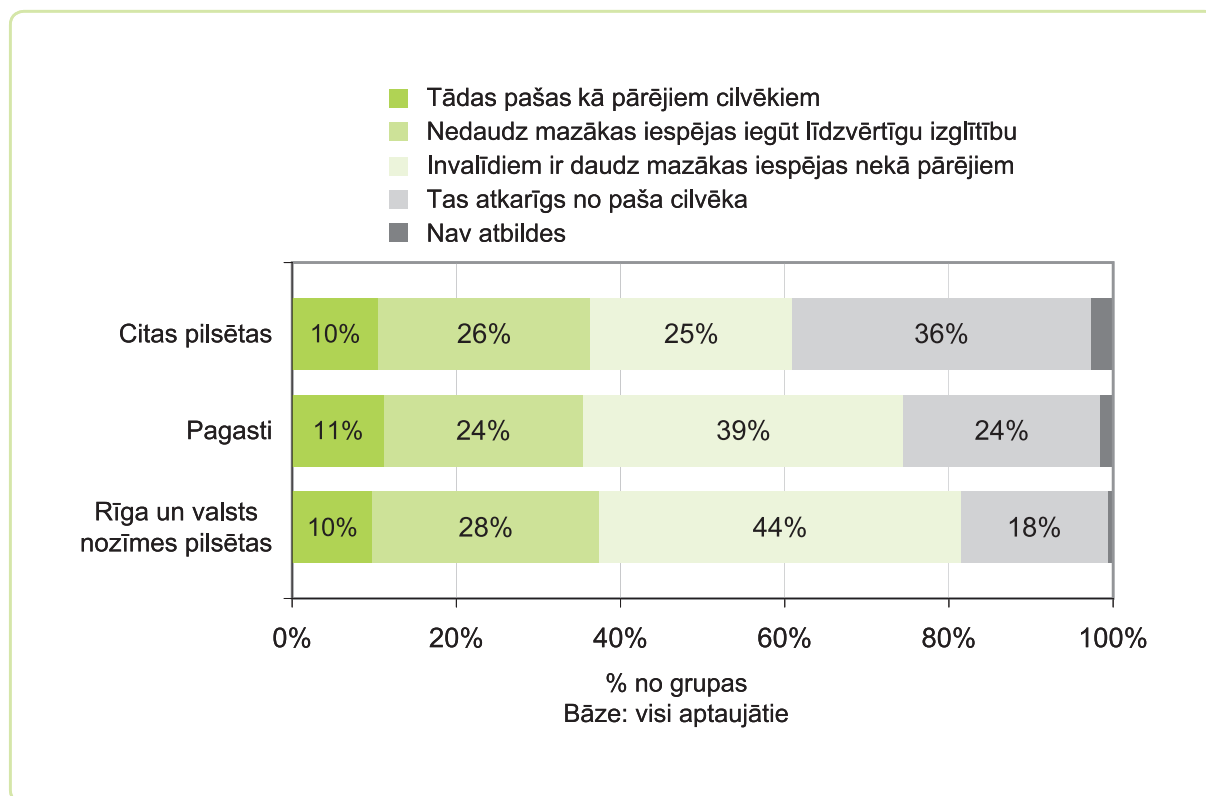
4.18. attēls. Izglītošanās iespēju vērtējums atkarībā no invaliditātes veida



Aptaujātie, kuri cieš no kustību traucējumiem vai neredzamās invaliditātes, biežāk pauduši viedokli, ka iespējas invalīdam iegūt izglītību atkarīgas no paša cilvēka. Turpretī tie, kuriem ir redzes vai dzirdes traucējumi, biežāk uzskata, ka invaliditāte iespējas iegūt izglītību ietekmē nedaudz.

Ir vērojamas atšķirības invalīdu izglītības iespēju vērtējumā Rīgā un valsts nozīmes pilsētās un citur.

4.19. attēls. Izglītošanās iespēju vērtējums atkarībā no dzīvesvietas



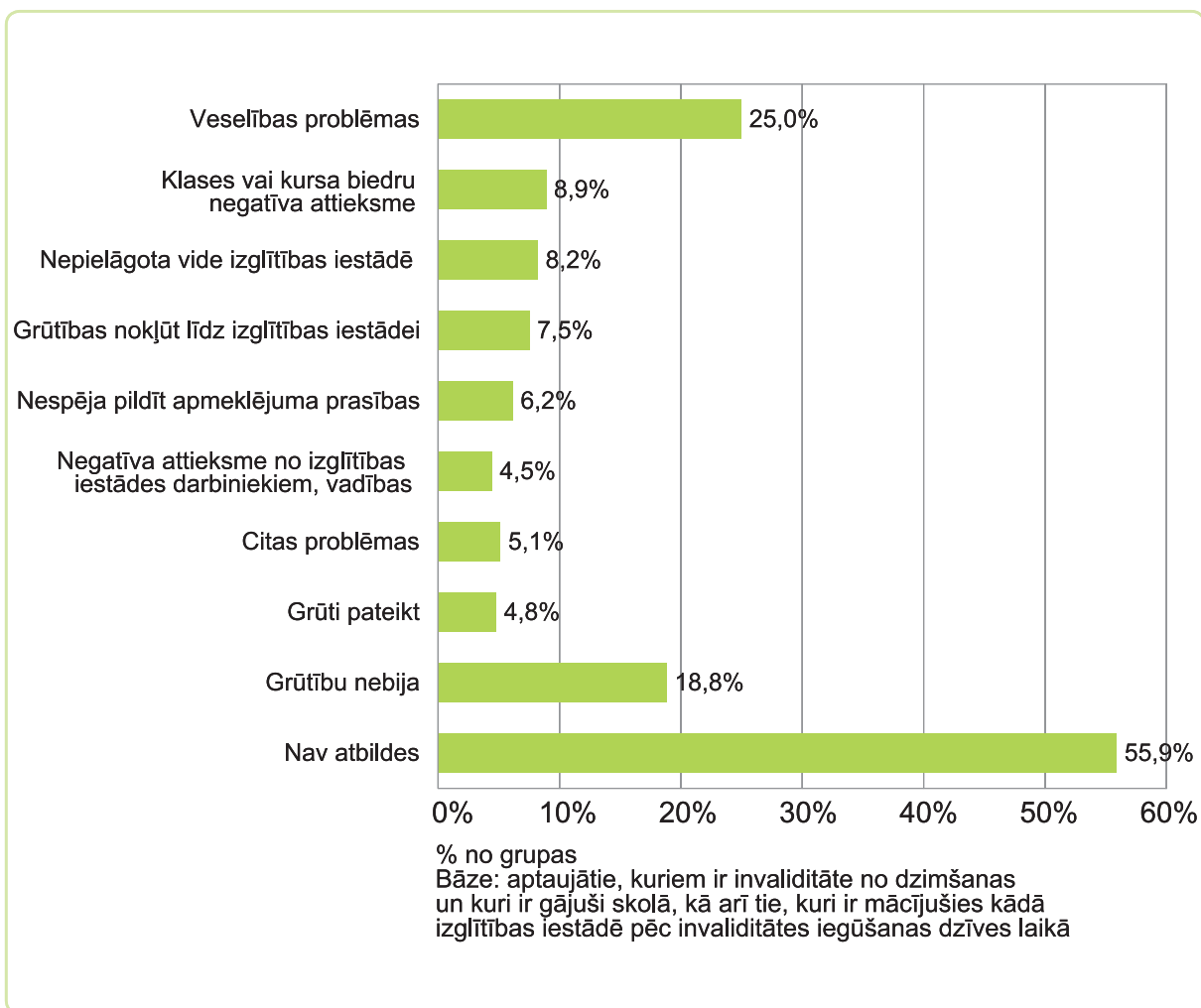
Neraugoties uz augstāku dzīves līmeni, invalīdi Rīgā un valsts nozīmes pilsētās biežāk nekā citās pilsētās vai pagastos pauduši viedokli, ka invalīdiem ir mazākas iespējas iegūt līdzvērtīgu izglītību nekā pārējiem sabiedrības locekļiem. Citās pilsētās dominē viedoklis, ka tas atkarīgs no paša cilvēka.

Kopumā šis vērtējums norāda, ka iemesls tam, kādēļ pagastos un citās pilsētās pēc invaliditātes iegūšanas mācības turpina retāk, nav tikai specializēto skolu invalīdiem pieejamība. Svarīgi rosināt un iedrošināt šo apdzīvoto vietu invalīdus turpināt mācības un celt savu izglītības līmeni.

Invalīdu iesaistīšanos izglītībā var mazināt ne tikai priekšstatu par to, ka invalīdam iegūt izglītību ir grūti. Pastāv arī objektīvi ierobežojumi vai grūtības, ar kurām jāsasaskaras mācību procesā.

Lielākā daļa aptaujāto uz jautājumu, ar kādām grūtībām viņi saskārās, iegūstot izglītību, nav atbildējuši. Daudziem formālās izglītības laiks jau ir tālā pagātnē un, iespējams, to grūti atsaukt atmiņā. Tomēr visvairāk – 25% aptaujāto mācības apgrūtināja viņu pašu veselības problēmas. Tieši veselības problēmas ir galvenais iemesls, kādēļ invalīdi uzskata, ka viņiem ir grūti iegūt līdzvērtīgu izglītību kā pārējiem sabiedrības locekļiem.

4.20. attēls. Grūtības, ar kurām nācās saskarties izglītības ieguves procesā (% no tiem, kuriem ir invaliditāte no dzimšanas vai kuri mācījušies pēc invaliditātes iegūšanas)

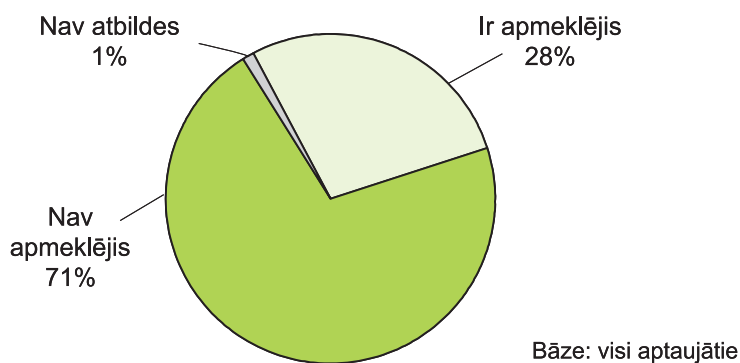


9% izjutuši negatīvu attieksmi no klases biedru un kursa biedru puses. Visbiežāk ar to saskārušies invalīdi ar maņu (redzes vai dzirdes) traucējumiem – 14%. Tomēr galvenā šīs invaliditātes grupas problēma, kuru minējuši 17%, ir nepielāgota vide izglītības iestādē. Tas norāda, ka nākotnē ieteicams pievērst uzmanību ne tikai vides pielāgošanai invalīdu ar kustību traucējumiem vajadzībām, bet vairāk apdomāt arī iespējas padarīt skolu vidi piemērotāku cilvēkiem ar redzes vai dzirdes traucējumiem.

Pētījums liecina, ka ar lielākajām grūtībām, iegūstot izglītību, saskaras invalīdi ar kustību traucējumiem. Viņi pat biežāk nekā vides nepiemērotības problēmas (11%) minējuši grūtības nokļūt līdz izglītības iestādei (17%). Var secināt, ka šīs invalīdu grupas iesaistīšanos izglītībā veicinātu transporta nodrošinājums līdz izglītības iestādei.

Nemot vērā, ka invalīdu izglītības līmenis parasti nav augsts un daļa invalīdu izglītoti profesijās, kurās pēc invaliditātes iegūšanas vairs nespēj strādāt, aktuāls ir gan zināšanu ieguves un papildināšanas, gan profesionālās pārorientācijas jautājums – nepieciešamība apgūt jaunas prasmes, iemaņas un zināšanas. Invalīdu integrācijas darba tirgū veicināšanā īslaicīgās apmācības kursu vai semināru apmeklējumam ir būtiska nozīme. Pētījuma dati liecina, ka 28% invalīdu pēc invaliditātes iegūšanas ir apmeklējuši kādas apmācības vai kursus. Mūsu mērķis nav dot vērtējumu, vai tas ir daudz vai maz, bet gan raksturot atšķirības dažādās grupās, saistību starp pieprasījumu un iespējām izglītības papildināšanā.

4.21. attēls. Kursu/semināru apmeklējums pēc invaliditātes iegūšanas

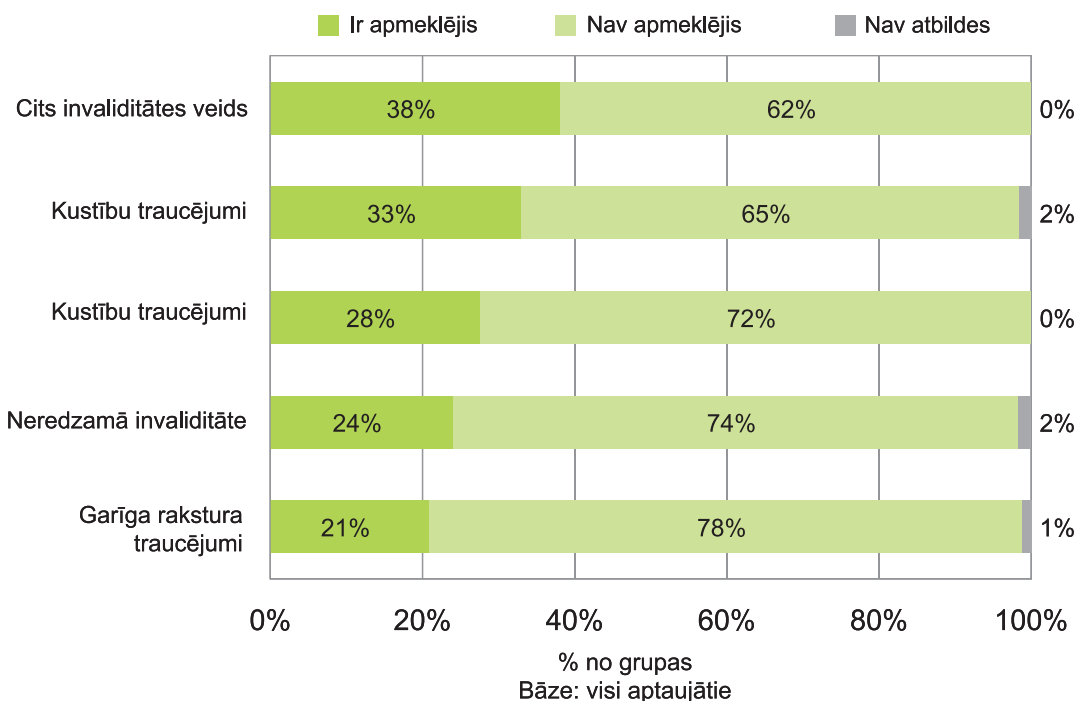


Vissliktākā situācija ir vērojama pagastos – tur kursus apmeklējuši tikai 22% invalīdu. Iemesls tam var būt meklējams gan mazāk plašā kursu piedāvājumā, gan lauku rajoniem raksturīgākajās transporta problēmās.

Biežāk kursus apmeklējuši tie invalīdi, kuru slimība vai trauma iegūta dzīves laikā, taču tie, kuriem invaliditāte ir jau no dzimšanas un kuru izglītības līmenis ir viszemākais, 78% gadījumu nekādus kursus nav apmeklējuši. Tas liecina, ka invalīdi, kuriem ir iedzimta slimība, uzskatāmi par vienu no galvenajām riska grupām.

Neraugoties uz pārvietošanās grūtībām, cilvēki, kuru invaliditātes galvenais iemesls ir kustību traucējumi, kursus ir apmeklējuši pat biežāk nekā cilvēki ar neredzamo invaliditāti vai garīga rakstura traucējumiem.

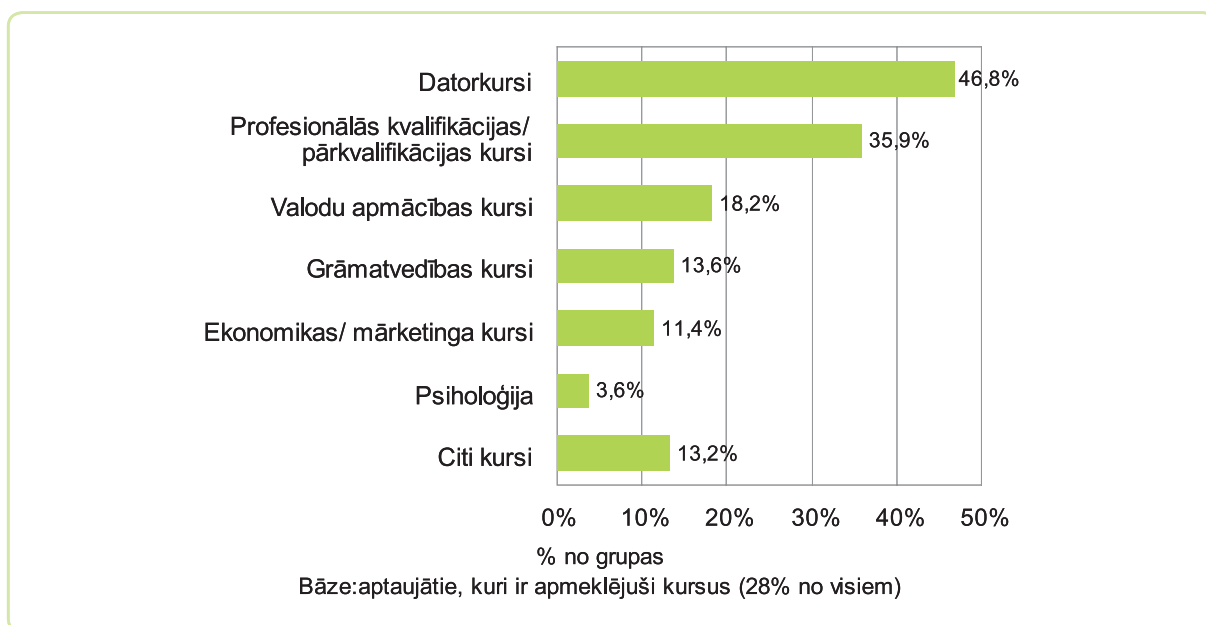
4.22. attēls. Kursu apmeklējums dažādās invaliditātes grupās



Tas norāda, ka ne vienmēr iemesls kursu neapmeklēšanai ir kursu piedāvājums, izmaksas vai pieejamība. Liela nozīme arī paša invalīda motivācijai un vēlmei attīstīt savas prasmes un celt savu izglītības līmeni. Ja invalīds nav gatavs aktīvi iesaistīties karjeras veidošanā, ja viņš netiecas pārorientēties, apgūt jaunas zināšanas un prasmes, ir svarīgi saprast grūtības un iemeslus, kāpēc tas tā ir un vai to būtu iespējams mainīt.

Visbiežāk invalīdi apmeklējuši datorkursus (48%) vai profesionālās kvalifikācijas kursus. Valodu apmācību izmantojuši 18%.

4.23. attēls. Apmeklēto kursu raksturojums (% no tiem, kuri apmeklējuši kursus, seminārus u.tml.)



Biežāk minētās kvalifikācijas programmas, kuras apmeklējuši aptaujātie, ir:

- ▶ kabeļu salikšana,
- ▶ šuvēju, piegriezēju kursi,
- ▶ floristika,
- ▶ kulinārija, pavārs,
- ▶ kurinātājs.

Profesionālās kvalifikācijas kursi vispopulārākie ir pagastos. Turpretī pilsētās invalīdi biežāk apgūst valodas un datorprasmes.

4.4. tabula. Kursu izvēle: dalījums pēc respondentu dzīvesvietas (% no tiem, kuri apmeklējuši kursus, seminārus u.tml.)

	Rīga un valsts nozīmes pilsētas	Citas pilsētas	Pagasti
Datorkursi	49	49	40
Grāmatvedības kursi	10	17	14
Valodu apmācības kursi	22	21	9
Ekonomikas/ mārketinga kursi	10	14	9
Citi kursi	8	18	14
Profesionālās kvalifikācijas kursi	33	30	49
Psiholoģija	1	5	5

% no grupas
Bāze: aptaujātie, kuri ir apmeklējuši kursus (28% no visiem)

Ja aplūkojam kursu izvēli starp cilvēkiem ar dažādu invaliditātes iemeslu, redzam, ka invalīdi ar kustību, maņu (redzes, dzirdes) vai garīgiem traucējumiem nozīmīgi retāk apmeklējuši profesionālās kvalifikācijas vai pārkvalifikācijas kursus. Tas norāda, ka viņiem trūkst informācijas, kādu profesiju labāk izvēlēties – kura profesija būtu pieprasīta un viņu veselības stāvoklim atbilstoša. Tādēļ ieteicams NVA vai profesionālās orientācijas organizācijām turpmāk aktīvāk konsultēt invalīdus nākamās profesijas izvēlē.

4.5. *tabula.* Kursu izvēle: dalījums pēc invaliditātes grupas (% no tiem, kuri apmeklējuši kursus, seminārus u.tml.)

	Kustību traucējumi	Maņu traucējumi	Garīga rakstura traucējumi	Neredzamā invaliditāte	Cits invaliditātes veids
Datorkursi	48	55	51	33	52
Grāmatvedības kursi	14	10	19	13	10
Valodu apmācības kursi	22	17	19	17	5
Ekonomikas/ mārketinga kursi	10	14	11	13	10
Citi kursi	14	17	11	13	10
Profesionālās kvalifikācijas kursi	30	31	27	50	52
Psiholoģija	7	7	0	0	0

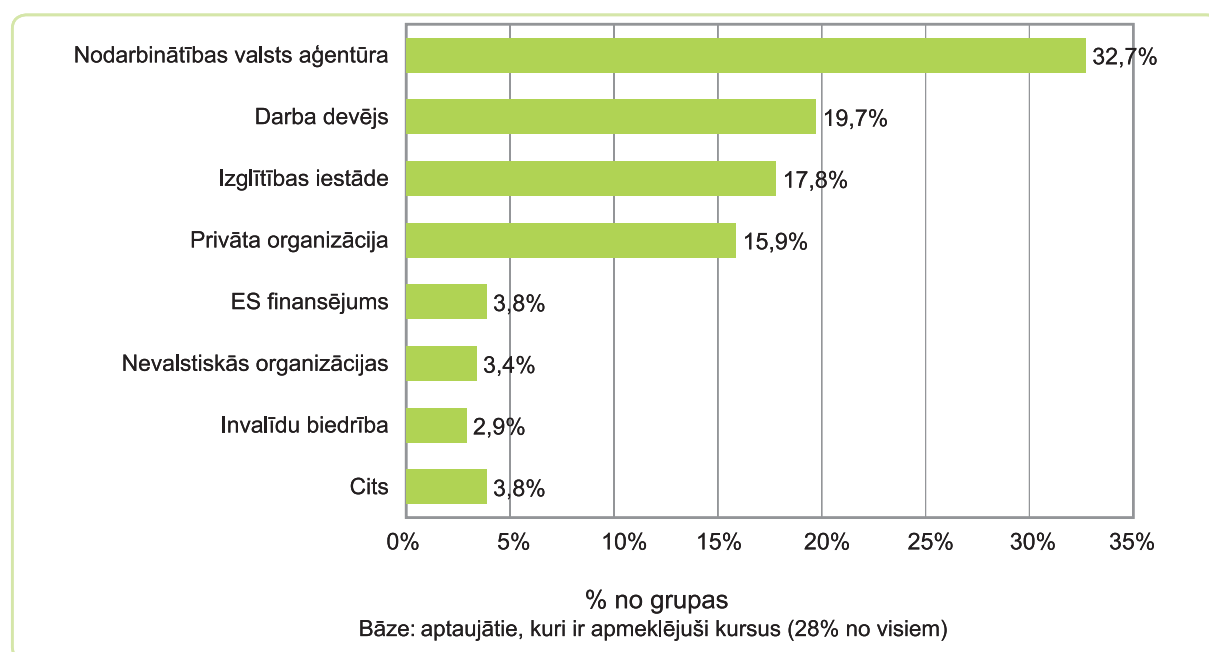
% no grupas

Bāze: aptaujātie, kuri ir apmeklējuši kursus (28% no visiem)

Kursu izvēli lielā mērā ietekmē un ierobežo esošais piedāvājums un spēja to atļauties. Šobrīd visvairāk – 33% invalīdu apmeklējuši NVA organizētos kursus. Tādējādi tieši NVA piedāvājumam ir ļoti liela ietekme uz to, kādu papildu izglītību iegūs invalīdi. Svarīgi pievērst uzmanību tam, kādi kursi tiek piedāvāti, cik atbilstoši tie ir darba tirgus prasībām, kā arī rūpēties par vides piemērotību invalīdiem.

Jāatzīmē arī, ka daudzi aptaujātie apmeklējuši kursus, kurus piedāvāja darba devējs. Tādējādi arī darba devēji sniedz būtisku ieguldījumu invalīdu apmācībā. Šī apmācība parasti ir specifiski piemērota konkrētā amata prasībām.

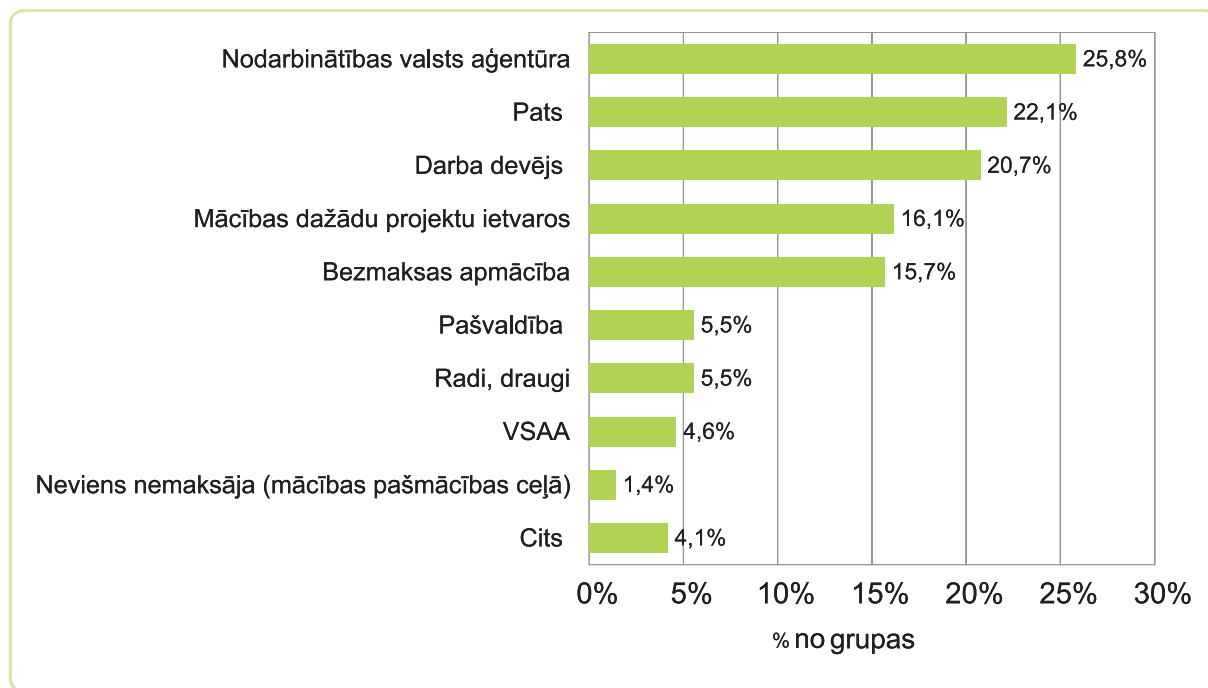
4.24. *attēls.* Kursu organizatoru raksturojums (% no tiem, kuri apmeklējuši kursus, seminārus u.tml.)



Invalīdi ir viena no mazturīgākajām sabiedrības grupām. Tādēļ svarīgi, lai par šķērsli kursu apmeklējumā neklūtu finansiāli ierobežojumi.

Pašlaik tikai 22% invalīdu par mācībām maksājuši paši. Organizācija, kas visvairāk atbalsta invalīdu apmācību, ir Nodarbinātības valsts aģentūra – tā apmaksājusi 26% invalīdu apmācību. Darba devēji apmaksājuši 21% invalīdu apmācību.

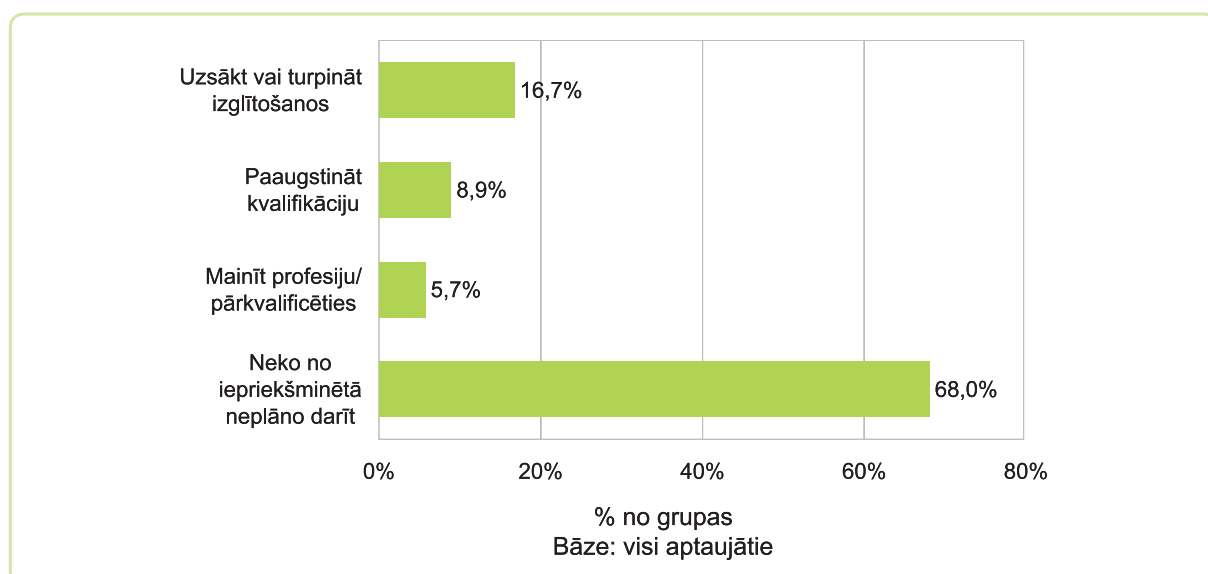
4.25. attēls. Personas/ institūcijas, kas apmaksāja kursus (% no tiem, kuri apmeklējuši kursus, seminārus u.tml.)



Par dažādu projektu nodarbinātības veicināšanai nozīmi liecina tas, ka 16% invalīdu apmeklējuši mācības tieši šādu projektu ietvaros. 16% izmantojuši bezmaksas apmācību.

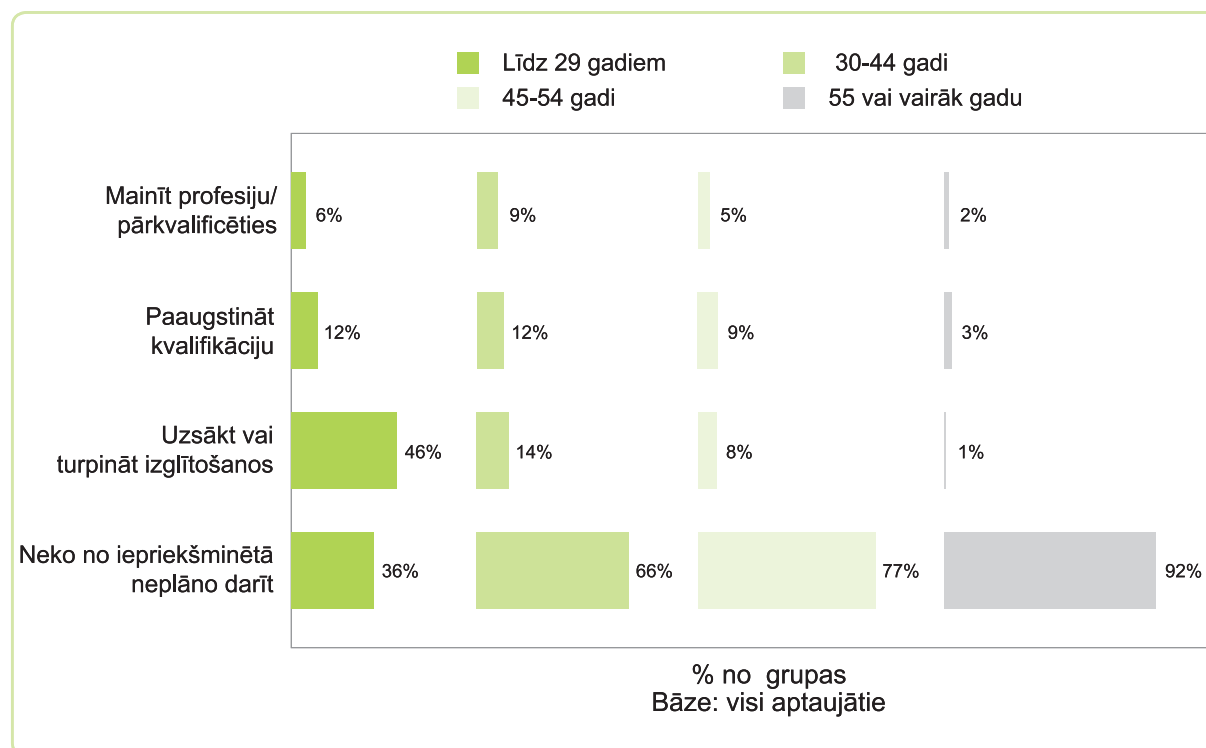
Tomēr jāatzīst, ka vairums invalīdu ir samērā kūtri un neieinteresēti attiecībā uz izglītības ieguvu vai kvalifikācijas paaugstināšanu nākotnē. 68% aptaujāto tuvāko gadu laikā neplāno ne izglītoties, ne paaugstināt kvalifikāciju vai pārkvalificēties.

4.26. attēls. Respondentu plāni uzsākt/ tupināt izglītību/ pārkvalificēties



Visretāk apgūt vai pilnveidot savas prasmes plāno tie, kuri uzskata, ka viņu darbaspējas ir tikpat kā zudušas, vai invalīdi virs 55 gadu vecuma. Ja cilvēks uzskata savu darba dzīvi par tikpat kā beigušos, tad saprotams, ka motivācija apgūt jaunas prasmes un zināšanas nav augsta.

4.27. attēls. Plāni mācīties/ pārkvalificēties atkarībā no vecuma



Turpretī 46% jauniešu ir motivēti uzsākt vai turpināt izglītošanos, un 18% plāno pārkvalificēties vai paaugstināt kvalifikāciju.

Sarp invaliditātes grupām vismotivētākie ir cilvēki ar maņu traucējumiem – viņi vēlas turpināt izglītošanos (26%) vai paaugstināt kvalifikāciju (14%).

4.6. tabula. Nākotnes plāni atkarībā no invaliditātes grupas

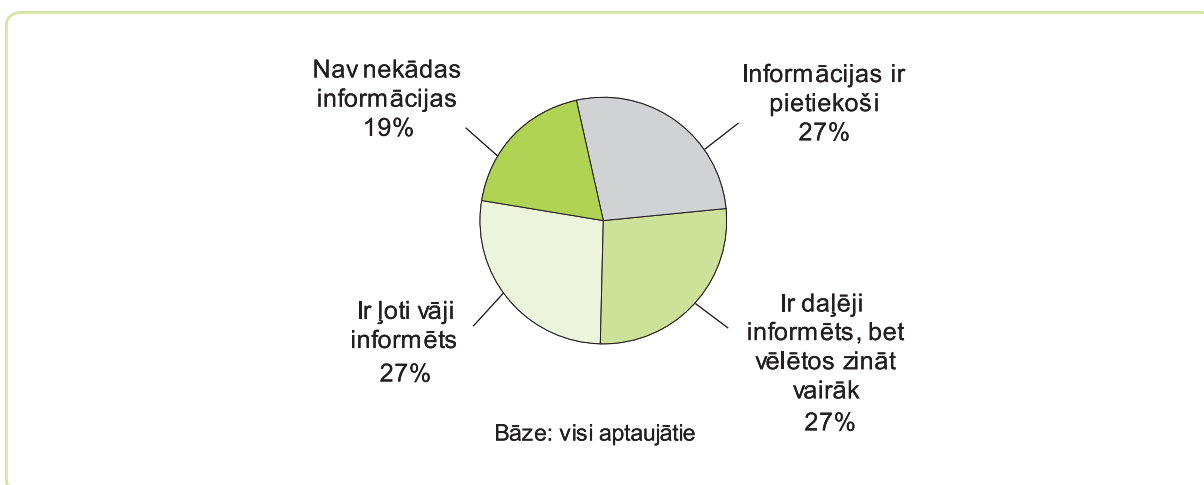
	Kustību traucējumi	Maņu traucējumi	Garīga rakstura traucējumi	Neredzamā invaliditāte	Cita invaliditātes forma
Mainīt profesiju/ pārkvalificēties	5	4	7	4	8
Paaugstināt kvalifikāciju	9	14	6	9	7
Uzsākt vai turpināt izglītošanos	16	26	17	13	17
Neko no iepriekšminētā	70	56	70	72	67

% no grupas Bāze: visi aptaujātie

Kā pozitīvs aspekts jāatzīmē tas, ka salīdzinoši bieži (39%) vēlēšanos uzsākt kaut ko savu prasmju celšanai izteikuši tieši cilvēki, kuriem invaliditāte ir no dzimšanas. Pašlaik viņiem ir salīdzinoši zems izglītības līmenis un arī kursi apmeklēti reti, tomēr 24% vēlas nākotnē uzsākt vai turpināt izglītošanos un 11% – paaugstināt kvalifikāciju. Mazāk motivēti ir cilvēki pagastos un laukos – 77% neplāno neko darīt savas izglītības vai prasmju celšanai. Tas apliecina, ka galvenais iemesls mazākai šo cilvēku iesaistei izglītībā ir motivācijas trūkums. Cita grupa, kura gan retāk ir apmeklējuši kursus, gan retāk vēlas pilnveidot savas prasmes nākotnē, ir vīrieši.

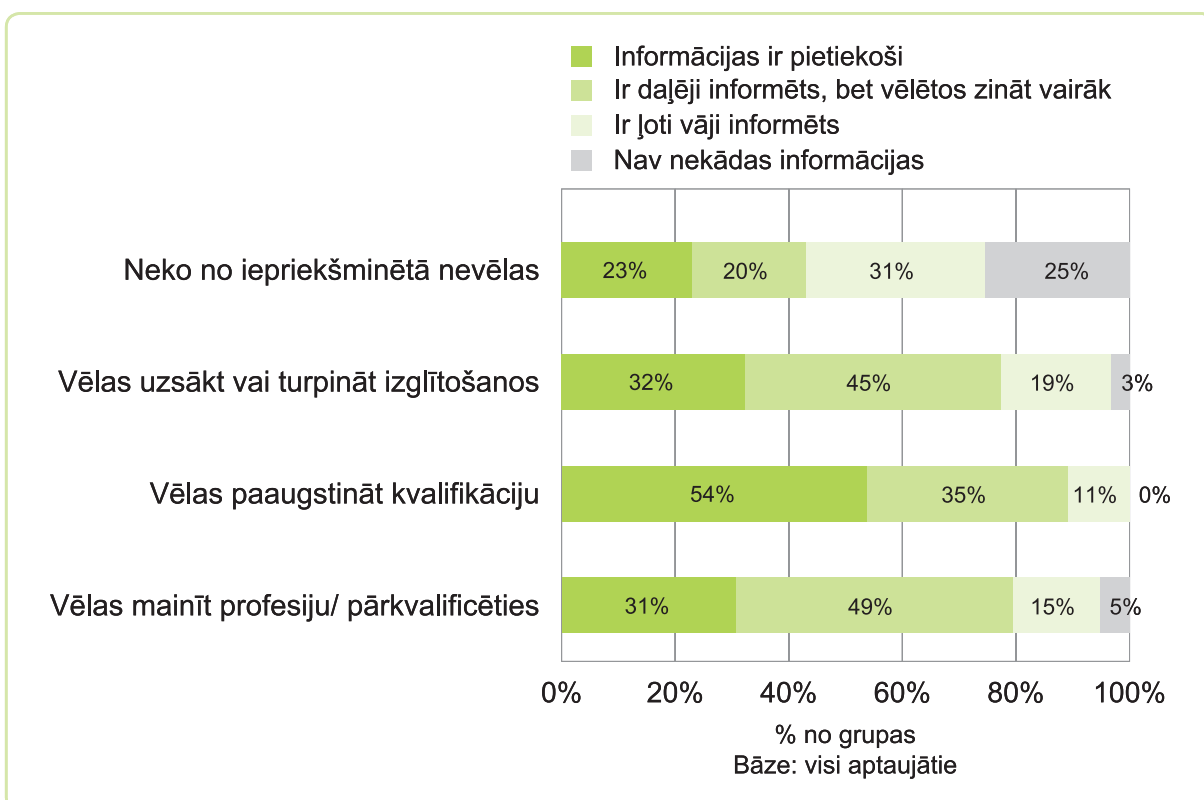
Kursu apmeklējumu un izglītības ieguvu būtiski var kavēt informācijas trūkums par piedāvātajām iespējām. Runājot par savu informētību par izglītības ieguves un papildināšanas iespējām, 27% aptaujāto atzīst, ka informācijas ir pietiekoši. 27% ir ļoti vāji informēti, bet 19% nav nekādas informācijas.

4.28. attēls. Informētība par izglītības ieguves un papildināšanas iespējām



Tomēr pilnībā neinformēti par izglītības iespējām visbiežāk ir tie, kuri arī nevēlas ne izglīties, ne celt kvalifikāciju – viņus šāda informācija neinteresē. Tiem, kuri vēlas izglīties vai celt/mainīt kvalifikāciju, informācijas trūkst daudz retāk.

4.29. attēls. Informētība atkarībā no nākotnes plāniem izglītības ieguvē/ pārkvalifikācijā



Tas nozīmē, ka informācijas trūkums šobrīd nav uzskatāms par būtisku problēmu, kas mazina invalīdu iesaisti izglītībā, tai pašā laikā invalīdi labprāt par izglītošanās iespējām vēlētos būt labāk informēti.

Informētība par izglītošanās iespējām ir mazāka tur, kur par tām ir arī mazāka interese. Latvijas pagastos 25% aptaujāto par izglītošanās iespējām nav nekādas informācijas.

4.7. tabula. Informētības vērtējums

	Rīga un valsts nozīmes pilsētas	Citas pilsētas	Pagasti
Informācijas ir pietiekoši	25	31	27
Ir daļēji informēts, bet vēlētos zināt vairāk	32	28	20
Ir ļoti vāji informēts	25	27	28
Nav nekādas informācijas	17	13	25
% no grupas Bāze: visi aptaujātie			

Tāpat mazāk informācijas ir arī cilvēkiem vecumā virs 45 gadiem, vīriešiem un cittautiešiem.

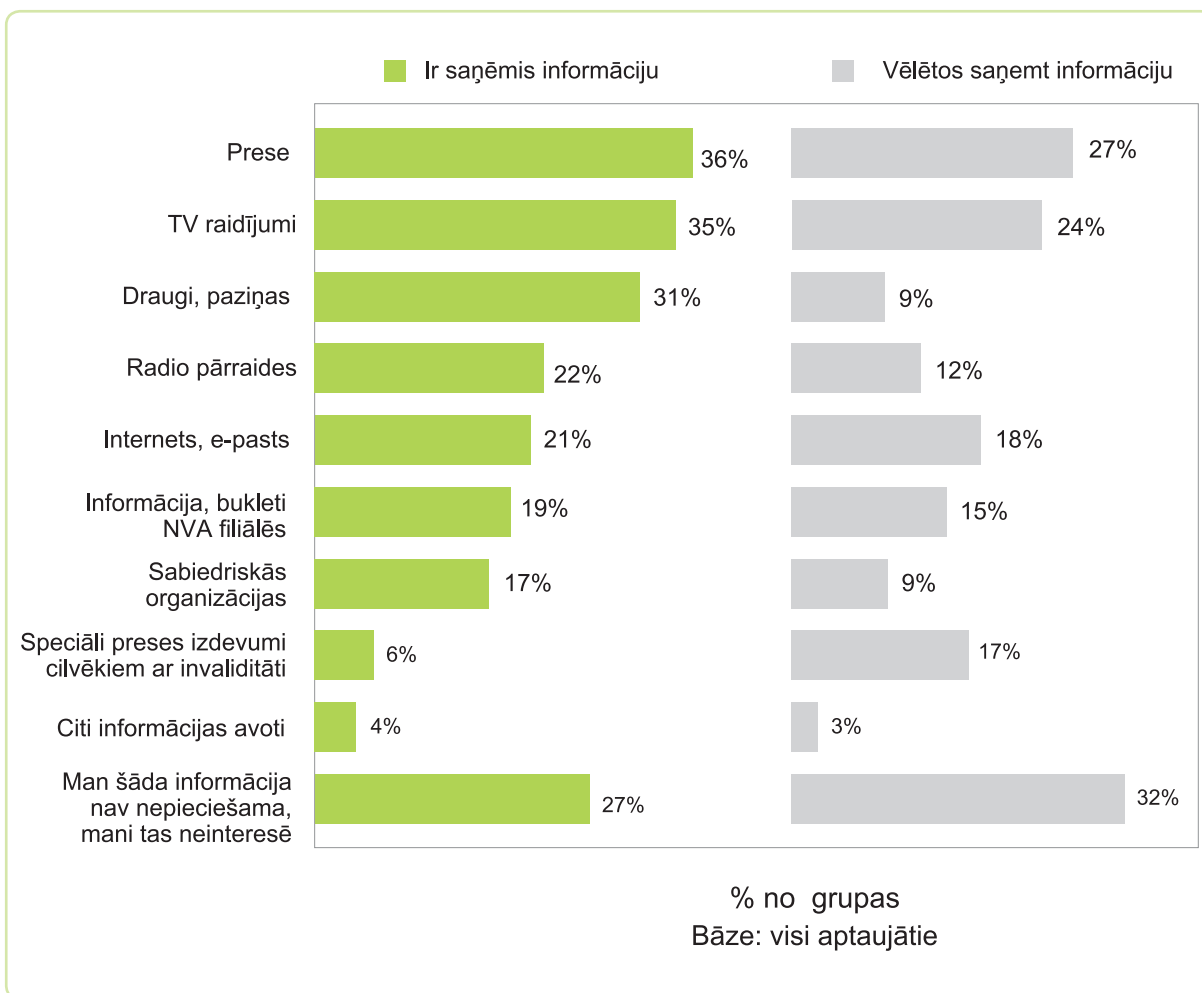
Informācijas par izglītošanās iespējām trūkst arī cilvēkiem ar garīga rakstura traucējumiem. Arī tas var būt viens no apstākļiem, kādēļ šai grupai vērojams vislielākais pamatizglītību neieguvušo skaits un vismazākais kursu apmeklētāju skaits.

4.8. tabula. Informētības vērtējums dažādās invaliditātes grupās

	Kustību traucējumi	Maņu traucējumi	Garīga rakstura traucējumi	Neredzamā invaliditāte	Cita invaliditātes forma
Informācijas ir pietiekoši	30	29	21	31	28
Ir daļēji informēts, bet vēlētos zināt vairāk	24	36	29	25	34
Ir ļoti vāji informēts	26	24	28	28	23
Nav nekādas informācijas	20	12	23	16	16
% no grupas Bāze: visi aptaujātie					

Līdz šim informācija par izglītības ieguves vai papildināšanas iespējām dažādosursos visbiežāk iegūta presē vai televīzijā. Šie informācijas kanāli invalīdiem ir ērti un pieņemami – tieši tajos viņi visbiežāk vēlētos saņemt informāciju arī turpmāk. Turklāt jāatzīmē, ka šie informācijas kanāli ir populāri visās sociāli demogrāfiskajās grupās.

4.30. attēls. Informācijas par izglītības iestādēm un mācīšanās iespējām avoti



Izplatīts informācijas iegūšanas veids ir arī neformālie kontakti – 31% informāciju ieguvuši no draugiem un paziņām. 22% šādu informāciju ieguvuši no radio pārraidēm un 17% – no sabiedriskajām organizācijām. Tomēr šie informācijas kanāli nav populāri – nākotnē invalīdi labprātāk vēlētos iegūt informāciju citur. Vai nu šie informācijas kanāli nav tik ērti un pieejami, vai arī neapmierina pati sniegtā informācija, tās precizitāte un lietderīgums.

Arī internets ir daudziem invalīdiem pieejams informācijas kanāls – šobrīd tajā informāciju par izglītības ieguves vai papildināšanas iespējām ieguvuši 21% aptaujāto, bet vēlētos iegūt 18%. Daudz biežāk nekā tas iespējams pašlaik, invalīdi vēlētos iegūt informāciju speciālos preses izdevumos cilvēkiem ar invaliditāti. Šāds informācijas kanāls liktos saistošs 17% aptaujāto. Tas nozīmē, ka nākotnē iespējams attīstīt īpašus izdevumus invalīdiem kā vietu, kur invalīds var iepazīties ar sev nepieciešamo informāciju par izglītības un nodarbinātības iespējām. 32% aptaujāto (visbiežāk tie ir cilvēki vecumā virs 45 gadiem) norāda, ka viņiem šāda informācija nav nepieciešama, neinteresē.

Kā jau minēts, vismazāk informētie par izglītības iespējām un arī vismazāk šādu iespēju izmantojušie ir invalīdi pagastos, laukos. Taču, atbildot par informācijas kanāliem, kur vēlētos saņemt informāciju, 43% norāda, ka viņus tas nemaz neinteresē.

4.9. tabula. Informācijas avotu raksturojums pēc respondentu dzīvesvietas (%)

	Rīga un valsts nozīmes pilsētas	Citas pilsētas	Pagasti
TV raidījumi	26	31	16
Radio pārraides	18	14	4
Prese	30	33	19
Internets, e-pasts	21	23	12
Sabiedriskās organizācijas	12	11	6
Draugi, paziņas	14	9	4
Informācija, bukleti NVA filiālēs	13	17	15
Speciāli preses izdevumi cilvēkiem ar invaliditāti	17	21	14
Citi informācijas avoti	4	2	1
Man šāda informācija nav nepieciešama, mani tas neinteresē	30	23	43

% no grupas Bāze: visi aptaujātie

Visieinteresētākie informācijā par izglītošanās iespējām ir invalīdi ar maņu traucējumiem vai citu invaliditātes formu. Viņi arī bieži vien plāno pilnveidot savas prasmes vai zināšanas. Tomēr citādi informācijas kanāli, kuros vēlas iegūt ziņas par izglītošanās iespējām cilvēki, kuri cieš no dažāda veida invaliditātes, būtiski neatšķiras. Tas nozīmē, ka tos nav nepieciešams īpaši diferencēt.

Jāatzīmē tikai, ka cilvēkiem ar garīga rakstura traucējumiem pieņemami liekas daudzi un dažādi informācijas kanāli, turpretī cilvēki ar kustību traucējumiem minējuši mazāk atbilstošu kanālu. Pieņemamākie tiem liekas TV raidījumi, internets, prese un speciāli izdevumi cilvēkiem ar invaliditāti.

4.10. tabula. Informācijas avoti: sadalījums pēc invaliditātes grupas (%)

	Kustību traucējumi	Maņu traucējumi	Garīga rakstura traucējumi	Neredzamā invaliditāte	Cita invaliditātes forma
TV raidījumi	21	26	28	26	30
Radio pārraides	13	14	18	9	12
Prese	25	29	29	25	33
Internets, e-pasts	20	27	18	12	21
Sabiedriskās organizācijas	12	9	10	10	3
Draugi, paziņas	8	15	16	5	15
Informācija, bukleti NVA filiālēs	14	12	16	16	17
Speciāli preses izdevumi cilvēkiem ar invaliditāti	20	19	16	15	13
Citi informācijas avoti	2	3	2	2	2
Man šāda informācija nav nepieciešama, mani tas neinteresē	32	24	34	33	26

% no grupas Bāze: visi aptaujātie

Jau pieminējām, ka cilvēki ar iedzimtu invaliditāti uzskatāmi par vienu no galvenajām riska grupām. Viņiem arī bieži vien trūkst informācijas par izglītošanās iespējām un viņi šādu informāciju vēlas iegūt (tikai 26% norāda, ka šāda informācija neinteresē). Pašlaik viņi informāciju par izglītības iespējām visbiežāk iegūst no paziņām un draugiem (38%), kuri var nebūt pietiekami informēti par šādām iespējām un to piemērotību invalīdam. Salīdzinoši bieži viņi informāciju iegūst arī sabiedriskās organizācijās (23%).

Pētījums liecina, ka visvairāk šādi cilvēki sagaida informāciju par izglītības vai apmācību iespējām presē (31%) vai TV (28%). Pašlaik viņi šajos kanālos informāciju par izglītības iespējām ieguvuši retāk nekā citi. Viņu situācija ir īpaša – daudzi no viņiem nekad nav mācījušies vai strādājuši, un iegūtais izglītības līmenis mēdz būt ļoti zems. Tādēļ nākotnē ieteicams populārajos informācijas avotos (piemēram, reģionālajā presē) vairāk izvietot arī informāciju, kas būtu labāk piemērota un saprotama šai invalīdu grupai.

4.3. DARBA PIEREDZE UN NODARBINĀTĪBAS STATUSS

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicinošo un kavējošo faktoru noskaidrošana ir viens no galvenajiem šī pētījuma mērķiem. Šo jautājumu izziņai aptaujas anketā veltīti vairāki jautājumu bloki. Profesijas izvēli, iespējas atrast darbu un darba gaitas ietekmē ļoti daudzi dažādi faktori, un tie ir līdzīgi visās sabiedrības grupās. Izglītība un tās pieejamība kā viens no noteicošajiem faktoriem tika analizēta iepriekš. Šajā nodaļā tiks aplūkots cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības statuss, strādājošo un nestrādājošo attieksme pret darbu, vēlme vai nepieciešamība strādāt u.c. ar nodarbinātību saistīti jautājumi.

Darbs ir ne tikai ienākumu avots, kas nodrošina augstāku vai zemāku dzīves līmeni. Darbs nodrošina cilvēkam iespēju attīstīties, būt noderīgam sabiedrībai kopumā, celt pašapziņu, vienkārši būt starp cilvēkiem. Iespējams, tieši pēdējie faktori cilvēkiem ar invaliditāti ir īpaši nozīmīgi. To apliecina aptaujāto atbildes uz jautājumu, kāpēc viņi vēlas strādāt. Jautājums tika uzdots tiem respondentiem, kuri pēdējā gada laikā meklējuši darbu. Lai arī vairums (74%) aptaujāto norāda, ka darbs nepieciešams, lai nodrošinātu iztikas līdzekļus, tomēr liela daļa respondentu (39%) atzīmē, ka vēlas atrasties starp cilvēkiem, būt sabiedrībā. Šie argumenti vislabāk raksturo cilvēka motivāciju strādāt. Pārējie minēti ievērojami retāk. Motivācijā strādāt pastāv nozīmīgas atšķirības starp dažādām vecuma grupām. Jaunieši biežāk kā argumentu min vēlmi būt sabiedrībā, būt starp cilvēkiem, kamēr vecākiem respondentiem (jo īpaši pirmspensijas vecuma) galvenais iemesls viennozīmīgi ir iztikas līdzekļu nodrošināšana.

4.11. tabula. Iemesli, kāpēc meklē darbu (% no tiem, kas meklē darbu)

	Kopā	15– 29 g.v.	30–44g.v.	45–54 g.v.	55 g.v. un vecāki
Vajadzīgi iztikas līdzekļi	74	69	77	73	88
Vēlas strādāt interesējošā profesijā	12	23	10	4	12
Vēlas strādāt mācību iestādē apgūtajā profesijā	2	4	0	4	0
Vēlas būt starp cilvēkiem, sabiedrībā	39	54	37	30	25
Cits iemesls	4	8	3	4	0

Nodarbinātības statuss

Apmaksātā darbā nodarbināto daļa respondentu kopā ir diezgan augsta, lai arī zemāka nekā vidēji iedzīvotāju vidū. Gandrīz puse (46%) aptaujāto strādā apmaksātu darbu (no tiem 1% ir uzņēmēji, 5% pašnodarbinātie). Aptuveni trešā daļa respondentu (35%) nestrādā veselības stāvokļa dēļ. Vairums šo cilvēku arī nevēlas un nevar strādāt. Pārējie nestrādājošie (skolēni, studenti, mājsaimnieces, reģistrēti bezdarbnieki u.c.) veido salīdzinoši nelielas grupas respondentu kopskaitā.

4.12. tabula. Pašreizējais nodarbinātības statuss (%)

Uzņēmējs, darba devējs	1
Algots darbinieks	40
Pašnodarbinātais (individuālais darbs, zemnieks)	5
Students, skolēns	5
Atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā	< 1%
Nodarbojas ar mājsaimniecību, audzina bērnus (mājsaimniece)	5
Nestrādā veselības stāvokļa dēļ	35
Nestrādā, jo nevar atrast piemērotu darbu	5
Reģistrēts bezdarbnieks	3
Cits	1

Nodarbinātības statuss ļoti lielā mērā ir atkarīgs no invaliditātes grupas un invaliditātes rakstura. Visaugstākais nodarbināto skaits ir to respondentu vidū, kuriem ir 3. invaliditātes grupa, viszemākais – 1. grupā. Un tieši pretēja proporcija vērojama, ja aplūkojam nestrādājošo daļu dažādās invaliditātes grupās. Lielākā daļa (62%) 1. grupas invalīdu nestrādā tieši veselības stāvokļa dēļ.

4.13. tabula. Nodarbinātības statuss atkarībā no invaliditātes grupas (%)

	Visi respondenti	1. grupa	2. grupa	3. grupa
Ir nodarbināti apmaksātā darbā (algots darbs, darba devēji, pašnodarbinātie)	45	23	43	61
Nestrādā veselības dēļ	34	62	38	14
Nestrādā citu iemeslu dēļ	21	15	19	25

Mazākā strādājošo daļa ir invalīdu grupā ar garīga rakstura traucējumiem. Arī šajā gadījumā kā nestrādāšanas iemesls visbiežāk minēts veselības stāvoklis. Savukārt visaugstākais nodarbinātības rādītājs ir invalīdu grupā, ko nosacīti dēvējam par citu invaliditātes veidu (t.i., traucējumi vairumā gadījumu ir neredzami un tos izraisījuši bojājumi ādas, muskuļu, locītavu sistēmā utt.).

4.14. tabula. Nodarbinātības statuss dažādās invaliditātes grupās pēc traucējumu veida (%)

	Kustību traucējumi	Maņu traucējumi	Garīga rakstura traucējumi	Neredzamā invaliditāte	Citi invaliditātes veidi
Ir nodarbināti apmaksātā darbā (algots darbs, darba devēji, pašnodarbinātie)	41	45	38	48	69
Nestrādā veselības dēļ	39	25	42	32	13
Nestrādā citu iemeslu dēļ	19	30	20	20	18

Augstākie nodarbinātības rādītāji ir vecuma grupā no 30 līdz 54 gadiem. Ievērojami mazāk nodarbināto ir jauniešu un pirmspensijas vecuma respondentu grupā. Tas izskaidrojams ar to, ka daļa jauniešu vēl mācās vai dzīvo vecāku apgādībā. Satrauc tas, ka īpaši straujš nodarbinātības rādītāju samazinājums vērojams, pieaugot vecumam. Pēc 55 gadu vecuma algotā darbā nodarbināti vairs tikai 33% cilvēku ar invaliditāti. Tam ir vairāki iemesli – pirmkārt, pieaugot vecumam, palielinās to cilvēku skaits, kuri nevar strādāt sava veselības stāvokļa dēļ (šī iemesla dēļ nestrādā puse (52%) atbilstīgās vecuma grupas pārstāvju). Otrkārt, šiem cilvēkiem ir daudz grūtāk piemēroties jaunajām darba tirgus prasībām, pārkvalificēties, ja tas neieciešams, vai atrast darbu, ja tas zaudēts.

4.15. tabula. Nodarbinātības statuss pēc vecuma grupas (%)

	15–29 g.v.	30–44g.v.	45–54 g.v.	55 g.v. un vecāki
Ir nodarbināti apmaksātā darbā (algots darbs, darba devēji, pašnodarbinātie)	43	51	50	33
Nestrādā veselības dēļ	24	30	34	52
Nestrādā citu iemeslu dēļ	32	20	17	16

Vēlēšanās strādāt

Lai izvērtētu faktorus, kas veicina vai kavē cilvēku ar invaliditāti iekļaušanos darba tirgū, vispirms būtu jānoskaidro šīs mērķa grupas pārstāvju vēlēšanās to darīt – vēlēšanās strādāt. Neatkarīgi no pašreizējās nodarbošanās algotu darbu vēlētos strādāt 59% aptaujāto. Rezultāti liecina, ka respondentu

viedokļi nozīmīgi atšķiras atkarībā no to pašreizējā nodarbinātības statusa. Gandrīz visi strādājošie (96%) vēlas turpināt darbu, turklāt 6% no tiem gribētu kļūt par uzņēmējiem. Daudz pieticīgākas ir to cilvēku vēlmes, kuri patlaban nestrādā sava veselības stāvokļa dēļ. Tomēr arī šo respondentu vidū aptuveni trešā daļa (34%) vēlētos strādāt. Domājot par darba tirgus politiku un aktivitātēm, kas vērstas uz cilvēku ar invaliditāti integrāciju darba tirgū, šī grupa, šķiet, ir svarīgākā. Tie ir cilvēki ar invaliditāti, kuri vēlas strādāt un ir gatavi to darīt, bet dažādu iemeslu dēļ nespēj atrast darbu vai darba vietā nepieciešami īpaši darba apstākļi un pielāgojumi.

Runājot par darba tirgu, cilvēkus ar invaliditāti nevar aplūkot kā homogēnu sabiedrības grupu, uz kuru būtu attiecināmi vieni un tie paši likumi un kurai būtu piemērojami vienādi atvieglojumi. Šajā jomā īpaši svarīgi nodrošināt dažādas darba un nodarbinātības formas. Par to liecina arī respondentu atbildes. Tā, piemēram, 17% nestrādājošo invalīdu vēlētos strādāt kā pašnodarbinātie. Iespējams, ka cilvēkiem ar invaliditāti tā ir viena no pieejamākām un piemērotākām nodarbinātības formām, jo paredz iespēju strādāt mājās, elastīgu darba laiku, atpūtas stundu un brīvdienu izvēles fleksibilitāti.

4.16. tabula. Vēlamā nodarbošanās (%)

Neatkarīgi no pašreizējās nodarbošanās:	Kopā	No tiem, kuri strādā	Nestrādā veselības dēļ	Nestrādā citu iemeslu dēļ
Vēlas strādāt algotu darbu	59	86	26	55
Vēlas kļūt par uzņēmēju	4	6	2	3
Vēlas kļūt par pašnodarbināto	10	9	6	17
Nevēlas strādāt, jo neatļauj veselības stāvoklis	25	3	59	16
Nevēlas strādāt, jo tas nav nepieciešams	4	<1	8	3

Lielākā daļa aptaujāto vēlas strādāt parastā uzņēmumā / iestādē, bet atbilstoši invaliditātes grupai un invaliditātes cēloņa raksturam variē respondentu vēlme strādāt individuāli mājās (17%) vai speciāli invalīdiem pielāgotos uzņēmumos (11%). Pēdējos biežāk vēlas strādāt cilvēki ar maņu traucējumiem (21%), t.i., redzes un dzirdes invalīdi. Subsidētās darba vietas vairāk atbalsta cilvēki ar garīga rakstura traucējumiem un maņu traucējumiem. Parastos uzņēmumos visbiežāk vēlas strādāt cilvēki ar neredzamo invaliditāti (50-62%). Vēlmi strādāt mājās vienlīdz bieži izteikuši visu grupu pārstāvji, lai gan nedaudz lielāka šī nepieciešamība ir cilvēkiem ar kustību traucējumiem.

4.17. tabula. Vēlamā darba vieta (%)

Gribētu strādāt ...	
Speciāli cilvēkiem ar invaliditāti veidotā/ pielāgotā uzņēmumā	11
Subsidētajā darba vietā	8
Parastā uzņēmumā/ iestādē	43
Individuāli, mājās	17
Citā veidā	2
Nevēlas/ nevar strādāt algotā darbā	22

Profesionālais statuss

Tas, cik veiksmīgi cilvēks ar invaliditāti spēj iekļauties darba tirgū, lielā mērā atkarīgs no profesionālās kvalifikācijas, kura iegūstama izglītošanās procesā, un profesionālajām prasmēm, iemaņām, kuras tiek gūtas darba procesā. Kopumā pētījuma dati liecina, ka cilvēkiem ar invaliditāti izglītības pieejamība ir salīdzinoši ierobežotāka un līdz ar to raksturīgs zemāks izglītības līmenis. Tomēr, neskatoties uz to, lielai daļai aptaujāto (67%) ir profesija, kas iegūta izglītības iestādē vaiursos. Pēc noteicošā invaliditātes veida, retāk profesionālo kvalifikāciju ieguvuši cilvēki ar garīga rakstura traucējumiem.

4.18. tabula. Ir profesija, kas iegūta izglītības iestādē vai kursos un kas ir apstiprināta ar diplomu vai sertifikātu (%)

	Ir iegūta profesija	Nav profesionālās kvalifikācijas
Kustību traucējumi	73	27
Maņu traucējumi	61	39
Garīga rakstura traucējumi	53	47
Neredzamā invaliditāte	75	25
Citi invaliditātes veidi	70	30

Svarīgi ir noskaidrot, vai profesionālā kvalifikācija iegūta pirms invaliditātes vai pēc tam, jo, domājot par izglītības un profesionālās kvalifikācijas pieejamību, jāņem vērā fakts, ka liela daļa aptaujāto bijuši spiesti pārtraukt darbu savā profesijā tieši pēc invaliditātes iegūšanas – 42% aptaujāto vairs nestrādā profesijā, kuru apguvuši skolā vai mācību iestādē. Profesionālās kvalifikācijas iegūšana vai pārkvalificēšanās nepieciešamība pēc slimības vai traumas izraisītās invaliditātes ir viens no faktoriem, kas neapšaubāmi kavē sekmīgu iekļaušanos darba tirgū.

Profesionālās darbības salīdzinājums pirms un pēc invaliditātes iegūšanas aplūkots nākamajā sadaļā.

4.19. tabula. Darba pieredze profesijā, kura apgūta mācību iestādē vai kursos (% no tiem, kuri ieguvuši profesionālo kvalifikāciju)

Pašlaik strādā	45
Ir strādājis šajā profesijā, bet pašreiz vairs nestrādā	42
Nekad nav strādājis šajā profesijā	13

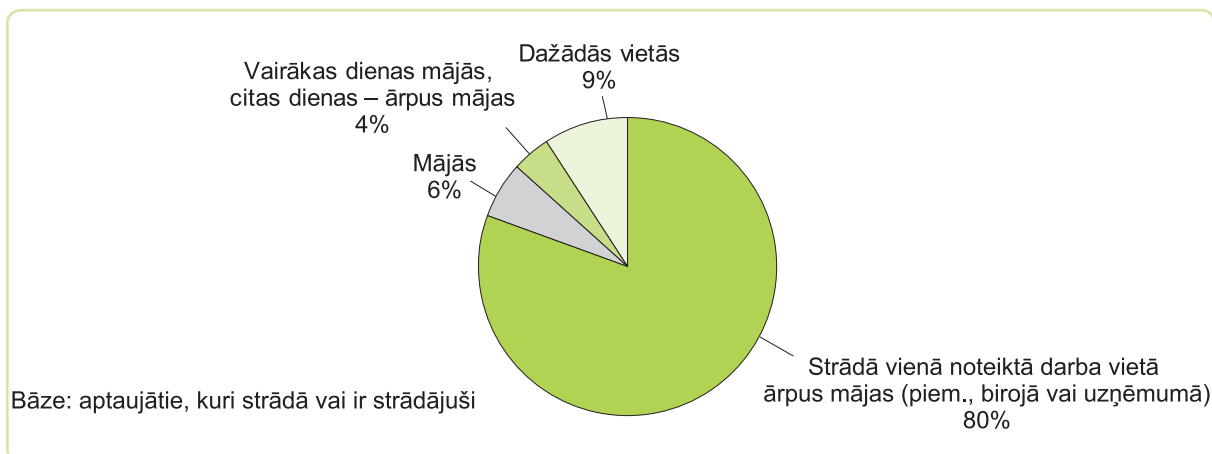
Salīdzinoši visvairāk invalīdu nodarbināti vienkāršajās profesijās. Katrs piektais strādājošais ir kvalificēts strādnieks vai amatnieks. Diezgan liels ir to respondentu īpatsvars, kas strādā kā speciālisti. Visbiežāk nosauktās profesijas, kurās pašlaik strādā cilvēki ar invaliditāti, ir šādas: pārdevēji, sekretāri, autovadītāji, mehāniķi, atslēdznieki, iekārtu montieri, apkopēji, palīgstrādnieki, lauksaimniecības strādnieki. Atbilstoši invalīdu grupā ar augstāko izglītību biežāk minētās profesijas ir: skolotāji, mācību iestāžu speciālisti, uzskaites speciālisti, pamatdarbības struktūrvienību vadītāji.

4.20. tabula. Profesionālais statuss

Profesiju grupa pēc ISCO klasifikatora	%
9 Vienkāršās profesijas	23
7 Kvalificēti strādnieki un amatnieki	20
3 Speciālisti	18
5 Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki	12
8 Iekārtu un mašīnu operatori, izstrādājumu montieri	8
2 Vecākie speciālisti (t.sk. skolotāji, ārsti)	7
4 Kalpotāji, klientu apkalpotāji	6
1 Likumdevēji, valsts amatpersonas, vadītāji	4
6 Kvalificēti lauksaimniecības darbinieki	2

Lielākā daļa nodarbināto (80%) strādā ārpus mājas noteiktā darba vietā.

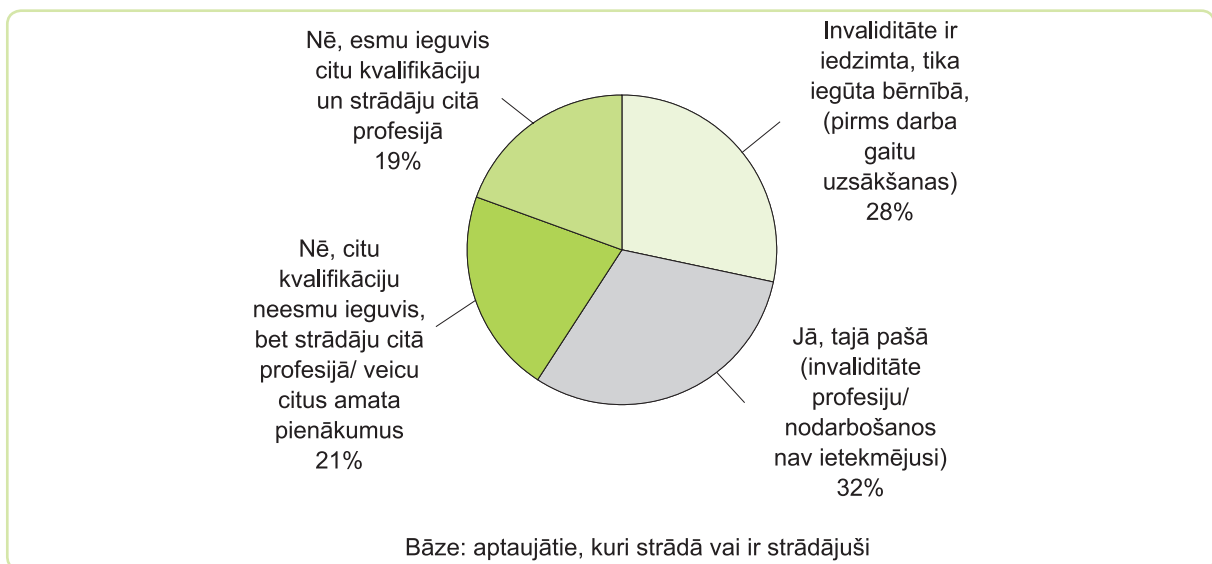
4.31. attēls. Pamatdarba vietas raksturojums



4.4. DARBS PĒC INVALIDITĀTES IEGŪŠANAS: DARBA APSTĀKĻI UN DARBA VIDES PIEEJAMĪBA

Invaliditāte var atņemt cilvēkam noteiktas spējas vai apgrūtināt kādu ienākumu veikšanu. Tādēļ, ja invaliditāte iegūta dzīves laikā, bieži vien nākas pārkvalificēties, apgūt jaunas prasmes un zināšanas, lai veiktu kādu citu darbu. Aptauja liecina, ka lielākā daļa no tiem, kuri invaliditāti ieguvuši dzīves laikā, pēc tās strādā citā profesijā, turklāt bieži vien tās veikšanai apgūta jauna kvalifikācija. 32% (jeb 44% no tiem, kuri invaliditāti ieguvuši dzīves laikā) strādā tajā pašā profesijā, kur pirms invaliditātes iegūšanas.

4.32. attēls. Darbs pēc invaliditātes iegūšanas



Pētījums atklāj, ka 66% no tiem, kuri invaliditāti iegūst dzīves laikā, pēc tās maina profesiju. Tādējādi invalīdu pārkvalifikācijas jautājums ir ārkārtīgi aktuāls.

Izmaiņas nodarbinātības statusā un pārkvalifikācijas nepieciešamība

Lai izvērtētu, kāda ir pārkvalifikācijas loma karjeras veicināšanā, aplūkosim pārkvalifikācijas saistību ar ieņemto amatu. Aplūkojot atšķirības starp tiem invalīdiem, kuri ir pārkvalificējušies, un tiem, kuri nav pārkvalificējušies, var secināt, ka pārkvalificējušies invalīdi biežāk strādā kā augstākā līmeņa vadītāji, vidējā līmeņa speciālisti vai arī ieņem kādu amatu apkalpojošā sfērā. Turpretī tie, kuri izvēlējušies nepārkvalificēties, strādā zemāka līmeņa amatos – kā asistenti, tehniskie darbinieki vai nekvalificēti strādnieki. Šāds rezultāts norāda uz pārkvalificēšanās nozīmi invalīda karjeras attīstībā. Situācijā, kad saglabāt līdzšinējo nodarbošanos vairs nav iespējams, pārkvalificēšanās var palīdzēt apgūt jaunu profesiju un ieņemt līdzvērtīgu amatu kā pirms invaliditātes iegūšanas vai pat attīstīt savu karjeru augstākā līmenī. Turpretī tiem, kuriem nav bijusi iespēja saglabāt esošo nodarbošanos un kuri tomēr nepārkvalificējas, nākas samierināties ar zemākas kvalifikācijas tehniskiem darbiem.

4.21. tabula. Ieņemamais amats saistībā ar invaliditātes raksturu un pārkvalifikāciju (%)

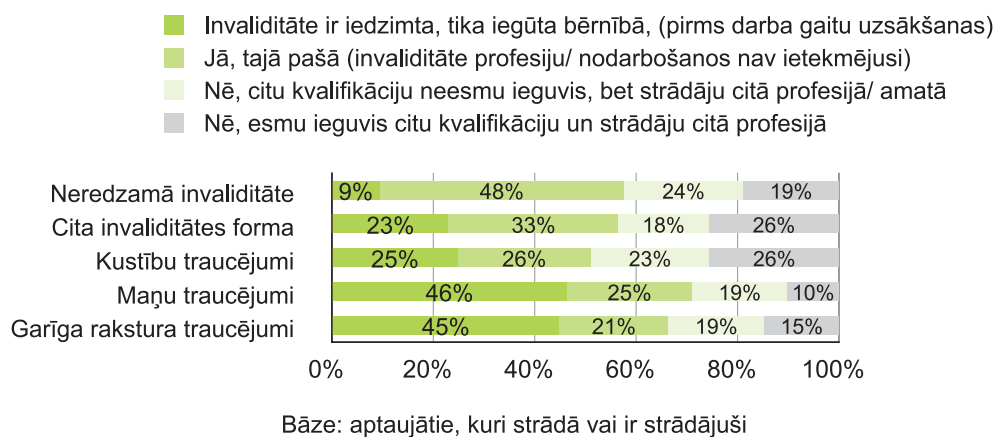
	Invaliditāte ir iedzimta, tika iegūta bērnībā, (pirms darba gaitu uzsākšanas)	Jā, tajā pašā (invaliditāte profesiju/ nodarbošanos nav ietekmējusi)	Nē, citu kvalifikāciju neesmu ieguvis, bet strādāju citā profesijā/ amatā	Nē, esmu ieguvis citu kvalifikāciju un strādāju citā profesijā
Uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs/ direktors/ finanšu direktors/ izpilddirektors	2	1	1	5
Uzņēmuma vidējā līmeņa vadītājs/ menedžeris	0	1	3	3
Galvenais speciālists (ar augstāko izglītību specialitātē)	4	8	0	1
Vidējā līmeņa speciālists	8	19	13	18
Asistents, tehniskais darbinieks	5	0	15	6
Ierēdnis	6	4	2	2
Strādā apkalpojošā sfērā	14	13	13	24
Kvalificēts strādnieks	17	41	23	24
Nekvalificēts strādnieks	43	11	30	16
Cits amats	2	1	1	0

Bāze: aptaujātie, kuri strādā vai ir strādājuši

Invaliditātes iegūšana visbiežāk nav ietekmējusi galveno speciālistu vai kvalificētu strādnieku nodarbošanos. Vidēji 55% no invalīdiem, kuri strādā šādās profesijās vai amatos, ir strādājuši tajos arī pirms invaliditātes iegūšanas. Turpretī tie, kuri strādā kā nekvalificēti darbinieki, biežāk jau piedzimuši ar invaliditāti vai nonākuši šajā amatā pēc invaliditātes iegūšanas. Arī asistenta, tehniskā darbinieka amatā invalīdi visbiežāk nonākuši pēc invaliditātes iegūšanas. No vienas puses, šis rezultāts apliecina, ka bieži vien invaliditātes iegūšanai seko karjeras kritums. Tai pašā laikā tas norāda, ka, ja cilvēks pirms tam ir bijis labs konkrētās jomas speciālists, tad pēc invaliditātes iegūšanas viņam ir labākas izredzes saglabāt ieņemto amatu un nemainīt nodarbošanos – darba devējs šādā situācijā var nākt pretī, piedāvājot elastīgāku darba laiku, pielāgojot aprīkojumu u.tml.

Tas, kā invaliditāte ietekmē darbaspējas un vai nepieciešams mainīt profesiju, lielā mērā atkarīgs no iegūtā invaliditātes veida.

4.33. attēls. Izmaiņas nodarbinātības statusā atkarībā no invaliditātes veida



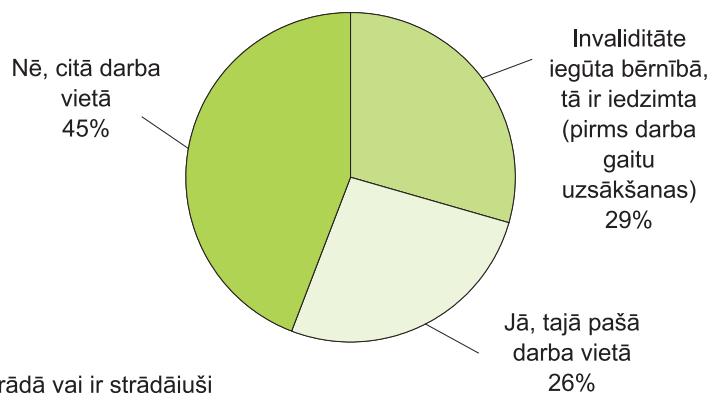
Visbiežāk savu nodarbošanos/profesiju saglabājuši cilvēki ar neredzamo invaliditāti. 54% no tiem, kurus šī slimība skārusi dzīves laikā, savu profesiju/ amatu nav mainījuši. Turpretī visretāk savu profesiju/ amatu izdevies saglabāt cilvēkiem ar kustību traucējumiem. Tikai 36% no viņiem pēc invaliditātes iegūšanas ir saglabājuši savu nodarbošanos.

Garīga rakstura traucējumi, tāpat kā maņu traucējumi, bieži vien iegūti jau no dzimšanas. Cilvēki, kurus šī slimība skar dzīves laikā, arī parasti (62% gadījumu) maina profesiju/ amatu.

Kopumā pētījums ļauj secināt, ka salīdzinoši bieži nodarbinātības maiņu izraisa garīgās saslimšanas vai kustību traucējumi. Taču, kā minēts iepriekš, savu darbaspēju zudumu līdzīgi novērtē arī cilvēki ar maņu traucējumiem. Var secināt, ka redzes vai dzirdes traucējumu iegūšana, lai gan arī nozīmīgi mazina darbaspējas, tomēr retāk noved pie profesijas vai nodarbošanās maiņas.

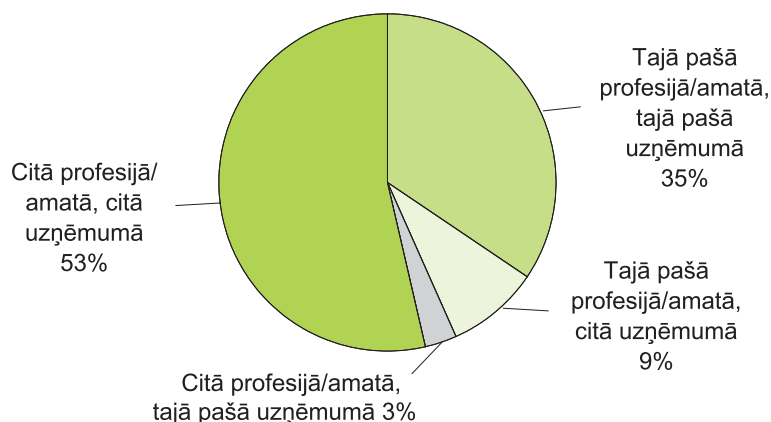
Kopumā 26% invalīdu (jeb 37% no tiem, kuri invaliditāti ieguvuši dzīves laikā) strādā tajā pašā uzņēmumā, kur pirms invaliditātes iegūšanas.

4.34. attēls. Darba turpināšana pēc invaliditātes iegūšanas



Pēc invaliditātes iegūšanas nodarbinātība vispār nav mainījusies 35% aptaujāto – viņi palikuši tajā pašā amatā tajā pašā uzņēmumā. Turpretī 53% invalīdu pēc invaliditātes iegūšanas nodarbošanās mainījusies pilnībā – viņi strādā gan citā profesijā/ amatā, gan arī citā uzņēmumā nekā līdz invaliditātes iegūšanai.

4.35. attēls. Profesijas/ amata maiņa pēc invaliditātes iegūšanas



Bāze: aptaujātie, kuri strādā vai ir strādājuši un nav ieguvuši invaliditāti pirms darba gaitu sākšanas

Reti (9% gadījumu) sastopamas situācijas, kad invalīds mainījis darba vietu, bet saglabājis to pašu amatu/profesiju. Raksturīgāk tas ir invalīdiem ar garīgiem traucējumiem (15%). Tā kā viņu invaliditāte bieži vien nav ārēji redzama, atrast līdzvērtīgu darbu citā uzņēmumā ir vieglāk.

Arī nodarbošanās maiņa tā paša uzņēmuma ietvaros nav īpaši izplatīta. Ja invalīds izvēlēties citu nodarbošanos, tad parasti to veic kādā citā uzņēmumā.

Visbiežāk tajā pašā darba vietā un amatā palikuši galvenie speciālisti (67%). Citā amatā tajā pašā uzņēmumā visbiežāk palikuši tie, kuri strādā par kvalificētiem vai nekvalificētiem strādniekiem. Tas norāda, ka līdz ar invaliditātes iegūšanu, nelielu daļu invalīdu uzņēmumā pārvirza citā amatā, piesaistot vienkāršu fizisku vai tehnisku darbu veikšanai.

4.22. tabula. Ieņemamais amats pirms un pēc invaliditātes iegūšanas (%)

	Tajā pašā profesijā/amatā, tajā pašā uzņēmumā	Tajā pašā profesijā/amatā, citā uzņēmumā	Citā profesijā/amatā, tajā pašā uzņēmumā	Citā profesijā/amatā, citā uzņēmumā
Uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs/ direktors/ finanšu direktors/ izpilddirektors	29	0	0	71
Uzņēmuma vidējā līmeņa vadītājs/ menedžeris	14	0	0	86
Galvenais speciālists (ar augstāko izglītību specialitātē)	67	25	0	8
Vidējā līmeņa speciālists	39	8	0	53
Asistents, tehniskais darbinieks	0	0	0	100
Ierēdnis	50	10	0	40
Strādā apkalpojošā sfērā	24	10	2	63
Kvalificēts strādnieks	47	11	5	37
Nekvalificēts strādnieks	22	4	5	69
Cits amats	0	50	0	50

Bāze: aptaujātie, kuri strādā vai ir strādājuši

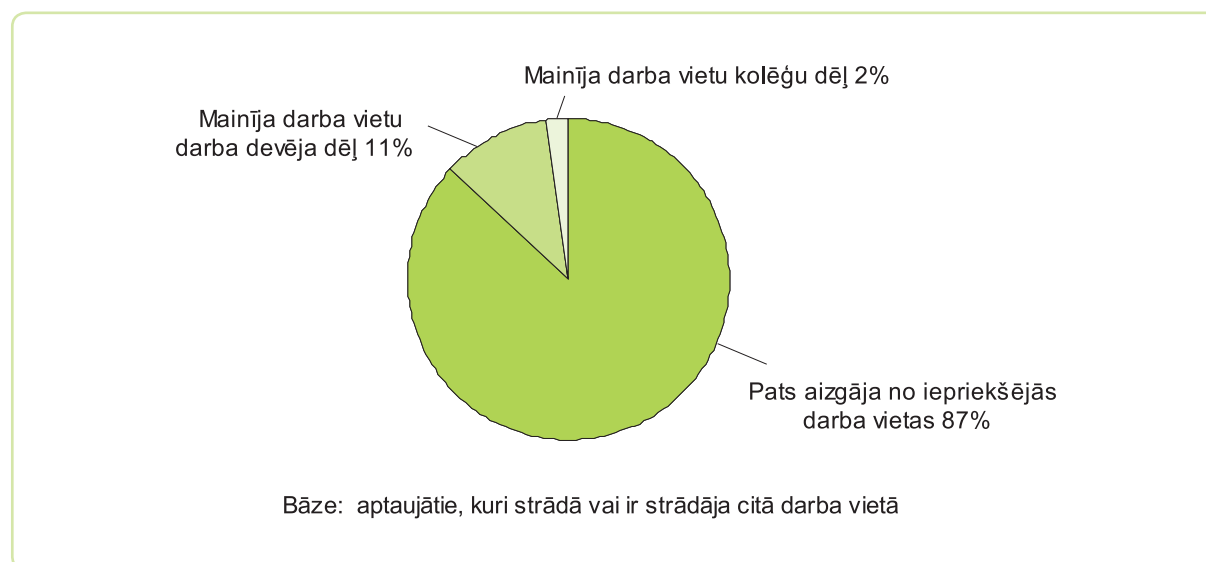
Tomēr pārsvarā gadījumu uzņēmums tiek mainīts. Daļa invalīdu pēc invaliditātes iegūšanas aktīvi iesaistās organizācijās, kuras nodarbojas ar invalīdu problēmām, vai arī uzsāk savu individuālo

komercdarbību. Tieši tie invalīdi, kuri kļuvuši par augstākā vai vidējā līmeņa vadītājiem, parasti šo darbu atraduši citā uzņēmumā vai iestādē.

Salīdzinot, kādos amatos strādā invalīdi, kuri ir vai nav mainījuši darba vietu, redzams, ka savā uzņēmumā invalīds biežāk turpina strādāt kā kvalificēts speciālists (7%), bet citos – kā asistents, tehniskais darbinieks (9%). Savā uzņēmumā biežāk strādā kā kvalificēts speciālists (43%), bet citā – kā nekvalificēts speciālists (21%). Tas nozīmē, ka, mainot uzņēmumu, invalīds tiek „atsviests” soli atpakaļ savā karjerā. No vienas puses to var ietekmēt darbaspēju zudums, kas noved pie aiziešanas no darba un nespējas veikt līdzšinējos amata pienākumus. Tomēr jāreķinās ar to, ka savā uzņēmumā invalīda prasmes un iemaņas zina, bet citā par tām jāpārlicina no jauna. Svarīgi sekot līdzi, lai par iemeslu, kādēļ darba devēji liedz invalīdiem ieņemt augstāku, kvalifikācijai atbilstošu amatu, neklūtu ar invaliditāti saistītie aizspriedumi.

Kādēļ gan tik liela daļa invalīdu pēc invaliditātes iegūšanas maina darbu?

4.36. attēls. Darbavietas maiņas iemesli



87% aptaujāto atzīst, ka no darba aizgāja paši, savukārt 11% norāda, ka iemesls bija darba devējs. Visbiežāk (16% gadījumu) darba devēja dēļ no darba aizgājuši invalīdi Rīgā un valsts nozīmes pilsētās.

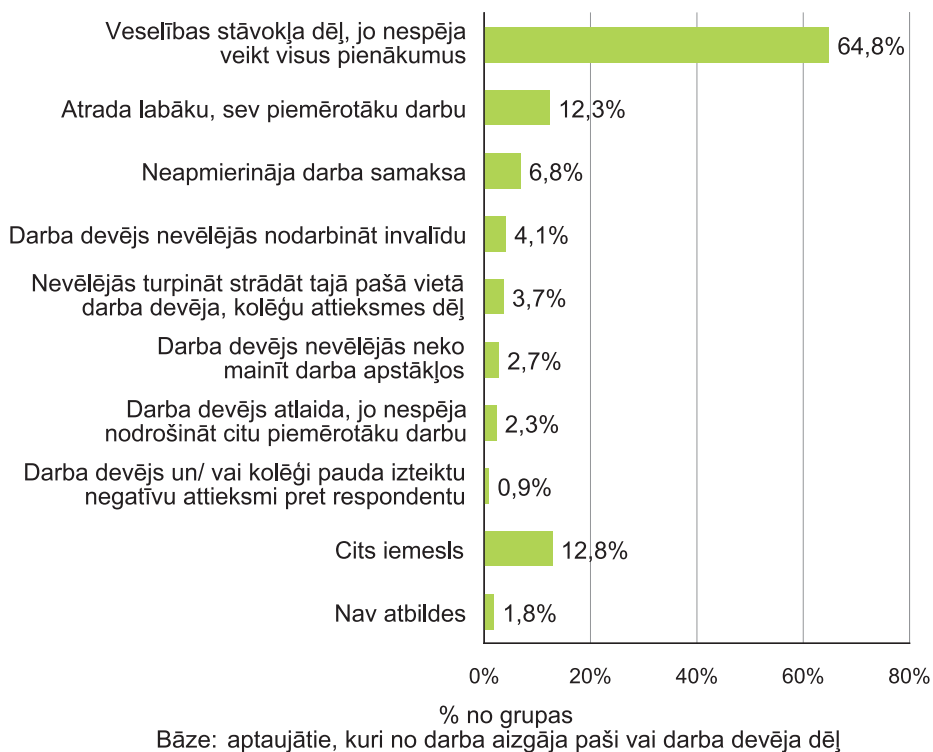
2% mainīja darbu kolēģu dēļ. Visbiežāk šāds iemesls raksturīgs invalīdiem ar maņu traucējumiem. Ja atceramies, tieši invalīdi ar maņu traucējumiem visbiežāk arī mēdz sajust negatīvu attieksmi no klases biedriem mācību laikā. Var secināt, ka vai nu šīs invalīdu grupas vajadzības kaut kādā mērā traucē vai apgrūtina apkārtējos, izraisot negatīvu attieksmi, vai arī kolēģi neprot adekvāti izturēties un komunicēt ar šādiem cilvēkiem.

Tie, kurus skāra garīgi vai kustību traucējumi, visbiežāk no darba izlēma aiziet paši. Pārsvārā, nespējot vairs pilnvērtīgi veikt līdzšinējos darba pienākumus, viņi izvēlējās citu nodarbošanos citā uzņēmumā.

Kolēģu un darba devēju attieksmes raksturojums

Visbiežāk (65%) aptaujātie kā iemeslu aiziešanai no darba min veselības stāvokli, kas neļāva turpināt veikt līdzšinējos pienākumus. Daļu (visbiežāk jauniešus) neapmierināja darba samaksa, citi atrada labāku darbu.

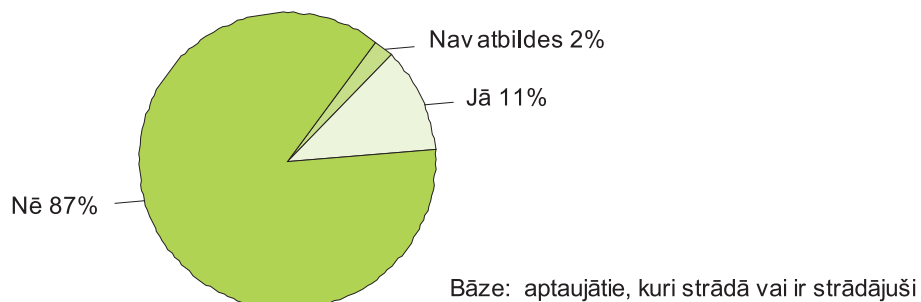
4.37. attēls. Darba pārtraukšanas iemesli



Darba devējs par iemeslu invalīda aiziešanai visbiežāk kļuva, nevēloties nodarbināt invalīdu. Biežāk šādu iemeslu min aptaujātie Rīgā un valsts nozīmes pilsētās – tur darba devējs visbiežāk bijis aiziešanas iemesls.

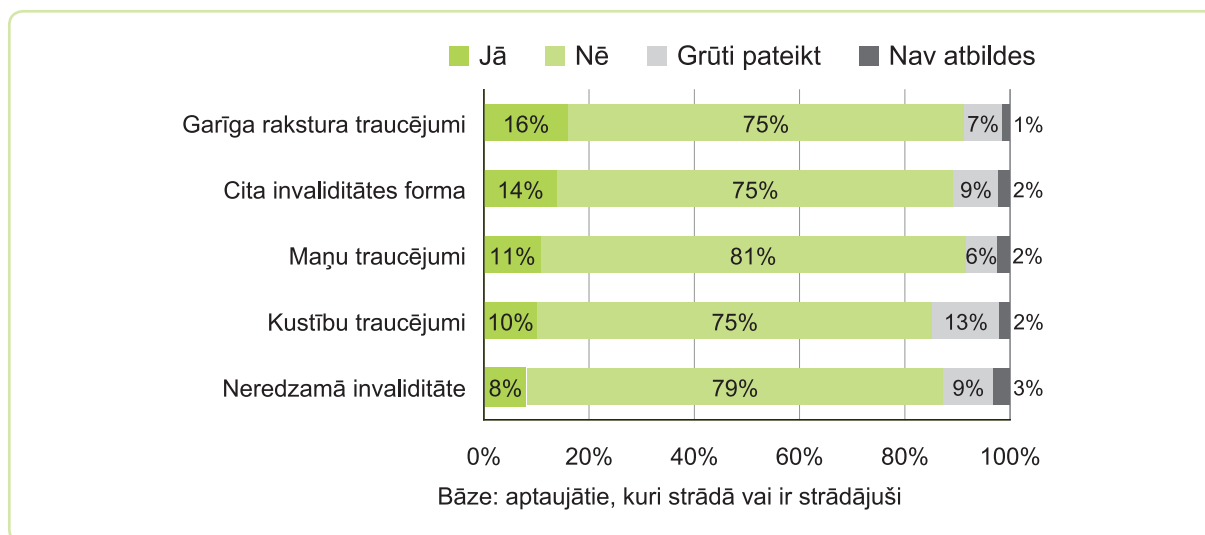
11% aptaujāto atzīmē, ka ir izjūtuši jebkāda veida negatīvu, neiecietīgu attieksmi darba vietā sakarā ar savu invaliditāti.

4.38. attēls. Negatīvas attieksme izpausmes darba vietā



Visbiežāk negatīvu attieksmi izjūtuši cilvēki ar garīga rakstura traucējumiem (16%).

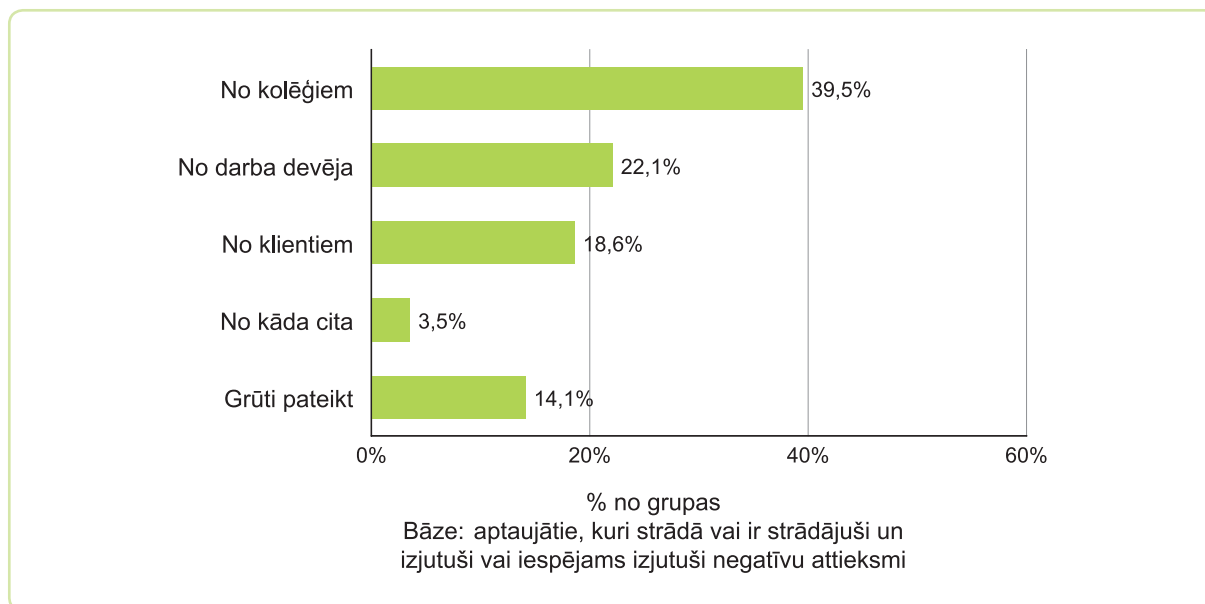
4.39. attēls. Negatīva attieksme atkarībā no invaliditātes veida



Tas apliecina, ka sabiedrībā valda noteikti stereotipi par cilvēkiem ar garīgām saslimšanām, kas var pasliktināt attieksmi pret šiem cilvēkiem un kavēt viņu integrāciju darba tirgū.

Negatīva attieksme visbiežāk izjūta no kolēģiem (40%).

4.40. attēls. Personas, no kurām izjūta negatīva attieksme

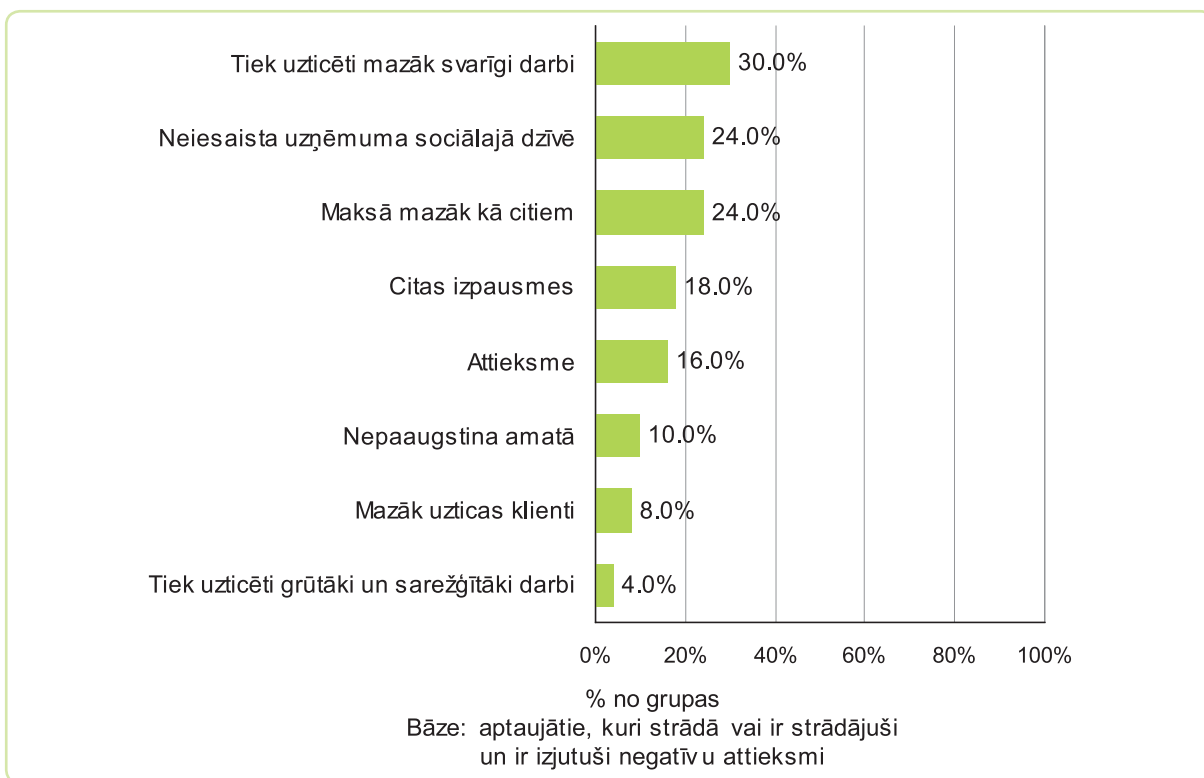


Interesanti, ka biežāk negatīvu attieksmi izjūt tie invalīdi, kuri strādā tajā pašā uzņēmumā, kur pirms invaliditātes iegūšanas. 14% izjūtuši negatīvu attieksmi, turklāt ļoti bieži (45%) no darba devēja. Tas norāda, ka, paliekot tajā pašā uzņēmumā, ne vienmēr ir viegli abpusēji pieņemt jauno situāciju, rēķināties ar to un adekvāti rīkoties. It īpaši, ja skaidrā atmiņā vēl ir agrākais attiecību modelis.

No klientiem negatīva attieksme visbiežāk izjūta Rīgā un valsts nozīmes pilsētās – to minējuši 31% no tiem, kuri izjūtuši negatīvu attieksmi. No darba devēja negatīvu attieksmi pat biežāk izjūtuši citās pilsētās. Tas norāda, ka lielajās pilsētās zināmu spiedienu attiecībā uz invalīdu nodarbināšanu rada klientu un visas sabiedrības attieksme un uztvere. Mainoties sabiedrības attieksmei, arī darba devēji labprātāk nodarbinās invalīdus.

Uz jautājumu, kā izpaužas izjustā negatīvā attieksme, visbiežāk aptaujātie atbildējuši, ka tiek uzticēti mazāk svarīgi darbi (minējuši 30%), neiesaista uzņēmuma sociālajā dzīvē (24%) vai maksā mazāk nekā citiem (24%).

4.41. attēls. Attieksmes raksturojums



To, ka tiek uzticēti mazāk svarīgi darbi, visbiežāk kā negatīvas attieksmes izpausmi min invalīdi ar maņu (33%) vai garīga rakstura (29%) traucējumiem. Arī neiesaistīšanu sociālajā dzīvē kā problēmu visbiežāk atzīmē tie, kuriem ir garīga rakstura traucējumi (21%) vai maņu traucējumi (20%).

Invalīdi ar garīgiem traucējumiem arī nozīmīgi biežāk izjūt, ka viņiem tiek uzticēti grūtāki darbi (9%), bet maksā sliktāk nekā citiem (21%). Viņi jūt, ka netiek atbilstoši novērtēti.

To, ka neiesaista sociālajā dzīvē, mazāk uzticas klienti un maksā mazāk nekā citiem, nozīmīgi biežāk izjūt invalīdi Rīgā un valsts nozīmes pilsētās. Saistot to ar iepriekšējām atziņām, var secināt, ka tieši Rīgā un valsts nozīmes pilsētās pastāv lielākie aizspriedumi pret invalīdiem. Viņi kā grupa tiek atstumti un izolēti.

4.23. tabula. Negatīvās attieksmes raksturojums: atbilžu dalījums pēc dzīvesvietas (%)

	Rīga un valsts nozīmes pilsētas	Citas pilsētas	Pagasti
Tiek uzticēti mazāk svarīgi darbi	21	47	25
Tiek uzticēti grūtāki un sarežģītāki darbi	0	0	13
Mazāk uzticas klienti	16	0	6
Maksā mazāk kā citiem	26	27	19
Nepaaugstina amatā	0	27	6
Neiesaista uzņēmuma sociālajā dzīvē	42	7	19
Citas izpausmes	16	20	19
Attieksme	16	7	25
Nav atbildes	15	20	29

Bāze: aptaujātie, kuri strādā vai ir strādājuši un ir izjutuši negatīvu attieksmi

Citās pilsētās un laukos biežāk negatīva attieksme izpaužas kā mazāk svarīgu darbu uzticēšana un nepaaugstināšana amatā (pilsētās). Taču šeit invalīdus retāk izolē no kolektīva sociālās dzīves un klientiem.

Invalīdu darba apstākļi un darbaspēju raksturojums

Turpmākajā sadaļā pievērsīsimies invalīdu darba apstākļiem, jo tie var vai nu motivēt, vai kavēt invalīdu iesaisti darba tirgū un ietekmēt vispārējās veselības stāvokļa izmaiņas.

Raksturojot savus darba apstākļus, 48% aptaujāto atzīst, ka bieži vai vienmēr mājās no darba atgriežas pārguruši. 25% darbs bieži vai vienmēr rada stresu.

4.24. tabula. Darba izraisīto sajūtu raksturojums (%)

	Vienmēr	Bieži	Dažreiz	Ļoti reti	Nekad	Grūti pateikt
Mājās no darba atgriežos pārguris	9	39	34	10	3	6
Darbs ir fiziski smags	9	23	20	23	20	5
Darbs rada stresu	5	20	32	21	17	5
Nākas strādāt bīstamos apstākļos	3	7	15	20	49	7
Ir garīgi ļoti daudz jāstrādā	8	20	25	22	21	5

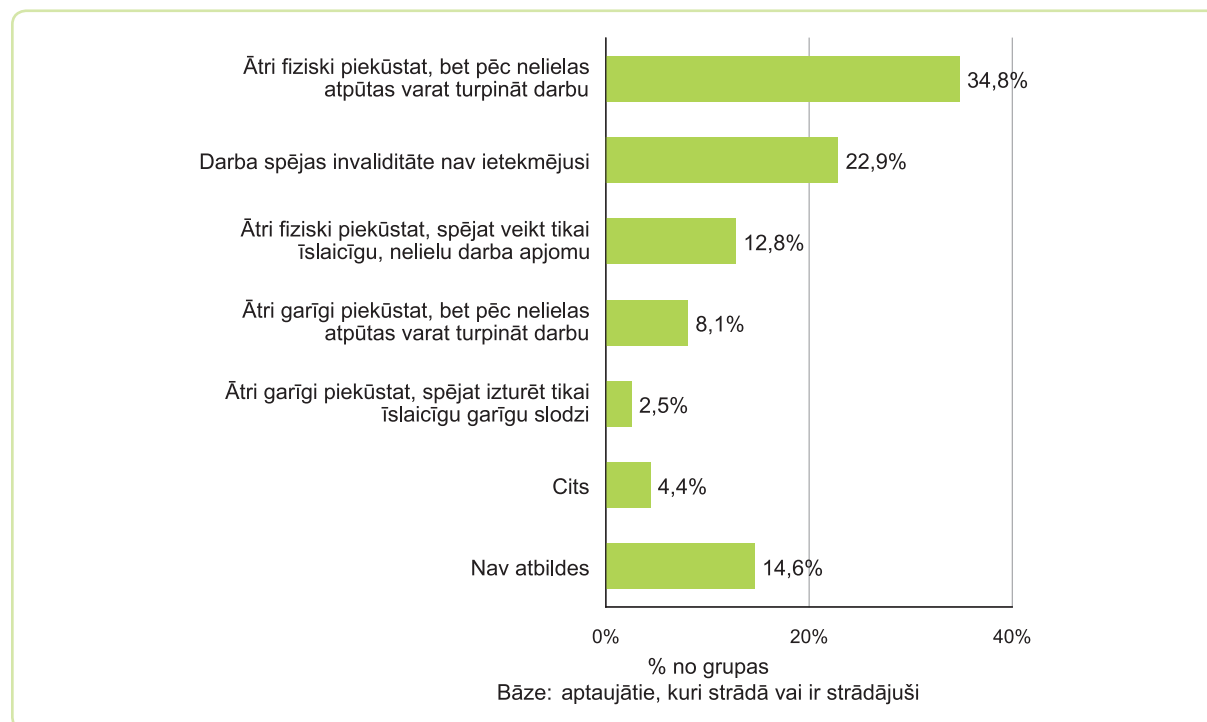
Bāze: aptaujātie, kuri strādā vai ir strādājuši

Šis vērtējums norāda, ka invalīdi mēdz iesaistīties fiziski vai garīgi smagā darbā, kas pašiem liek justies pārgurušiem un dzīvot regulārā stresā. Svarīgi, lai, baidoties nezaudēt darbu vai kādu citu iemeslu dēļ, invalīds neslēptu savas sajūtas un grūtības no darba devēja. Ņemot vērā, ka daudziem (38%) invalīdiem slimība ir progresējoša rakstura, pastāvīgs darbs pārslodzes apstākļos var vēl vairāk pasliktināt veselības stāvokli.

Visvairāk grūtību atzīmē invalīdi ar garīga rakstura traucējumiem. Viņiem darbs visbiežāk rada stresu (39% vienmēr vai bieži). Pārguruši visbiežāk jūtas invalīdi ar garīga rakstura traucējumiem un neredzamu invaliditāti (56% vienmēr vai bieži). Aptuveni pusei invalīdu ar garīgiem vai maņu traucējumiem darbs bieži ir fiziski smags.

Pētījums liecina, ka invaliditāte visbiežāk mazina cilvēka fiziskās iespējas. Raksturojot savas darbaspējas, 35% aptaujāto norāda, ka ātri fiziski piekūst, bet pēc nelielas atpūtas spēj turpināt darbu. 13% invalīdu var veikt tikai nelielu, īslaicīgu fiziska darba apjomu.

4.42. attēls. Darba spēju pašvērtējums



Retāk invalīdiem ir mazinājušās garīgās darbaspējas.

Vērojamas atšķirības dažādās invaliditātes grupās. Invalīdi ar kustību traucējumiem biežāk spēj veikt tikai īslaicīgu fizisku darbu (17%), bet invalīdi ar garīgiem traucējumiem ātri fiziski piekūst, bet pēc nelielas atpūtas tomēr var turpināt darbu.

No otras puses – invalīdi ar garīga rakstura traucējumiem biežāk spēj izturēt tikai īslaicīgu garīgu slodzi, tai pašā laikā invalīdi ar kustību traucējumiem arī ātri garīgi piekūst, tomēr spēj turpināt darbu pēc atpūtas.

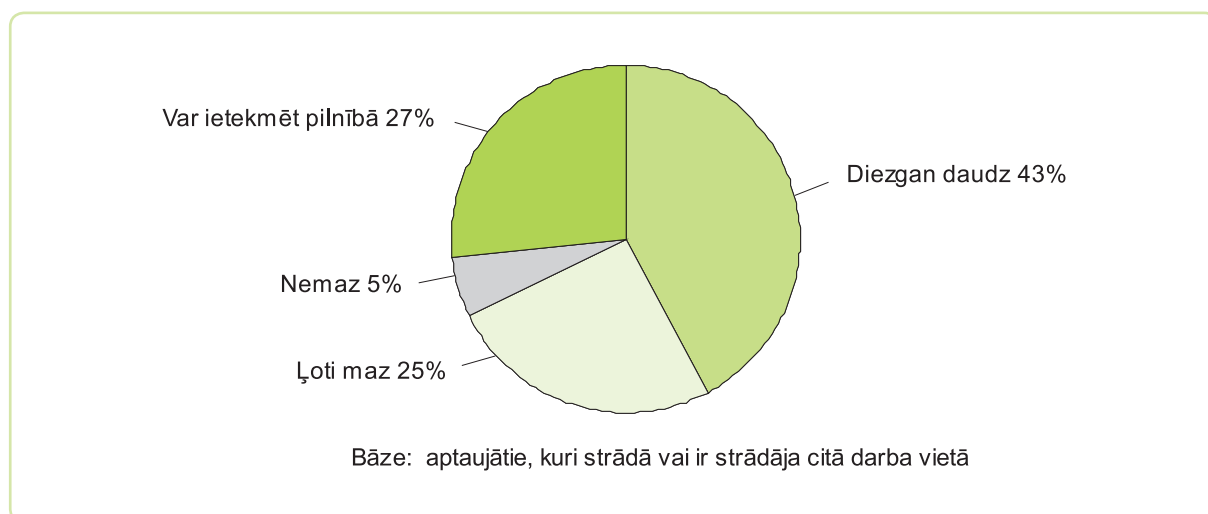
4.25. tabula. Darbaspēju raksturojums atkarībā no invaliditātes veida (%)

	Kustību traucējumi	Maņu traucējumi	Garīga rakstura traucējumi	Neredzamā invaliditāte	Cita invaliditātes forma
Ātri fiziski piekūstat, bet pēc nelielas atpūtas varat turpināt darbu	28	33	44	39	34
Ātri fiziski piekūstat, spējat veikt tikai īslaicīgu, nelielu darba apjomu	17	13	12	14	15
Ātri garīgi piekūstat, bet pēc nelielas atpūtas varat turpināt darbu	11	7	8	6	5
Ātri garīgi piekūstat, spējat izturēt tikai īslaicīgu garīgu slodzi	3	1	5	3	2
Darba spējas invaliditāte nav ietekmējusi	20	23	15	20	29
Cits	5	6	3	2	6
Nav atbildes	16	16	12	17	10

Bāze: aptaujātie, kuri strādā vai ir strādājuši

Kā liecina pētījums, lielākā daļa aptaujāto paši var nozīmīgi ietekmēt savus darba pienākumus un darba tempu.

4.43. attēls. Iespēja ietekmēt veicamos pienākumus un darba tempu

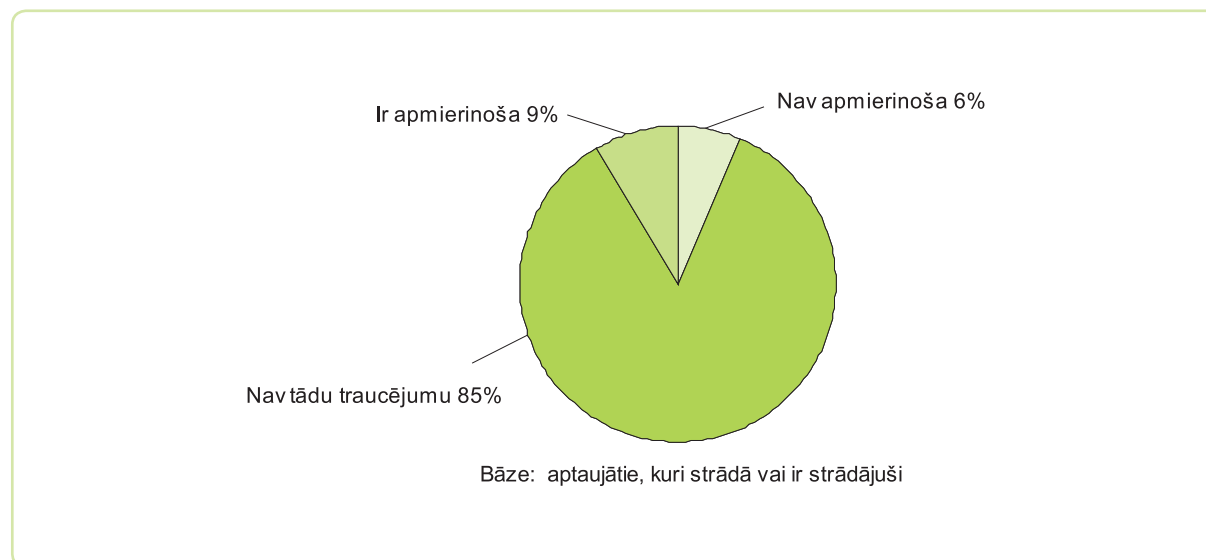


Darba vides pieejamība

Interesanti, ka nedaudz smagāk strādā un pārgurst tieši tie, kuri paši var ietekmēt savus darba pienākumus un tempu, nevis tie, kuri to nevar ietekmēt. Tas norāda, ka iemesls tam, kādēļ invalīds smagi strādā un no darba atgriežas pārguris, bieži vien ir nevis tas, ka viņu darbā pārslogotu, bet gan tas, ka šādi strādāt izvēlas viņš pats – cenšoties labāk parādīt sevi vai labāk izdarītu uzticēto darbu.

Būtisks aspekts, kas var ietekmēt invalīdu ar kustību traucējumiem nodarbinātības iespējas, ir vides pieejamība. Vērtējot vides pieejamību uzņēmumā kopumā, 85% aptaujāto norāda, ka viņiem nav nekādu kustību traucējumu un vides pielāgojumi nav nepieciešami. 9% aptaujāto norāda, ka vide ir apmierinoša, bet 6% tā neapmierina.

4.44. attēls. Vides pieejamības raksturojums darba vietā

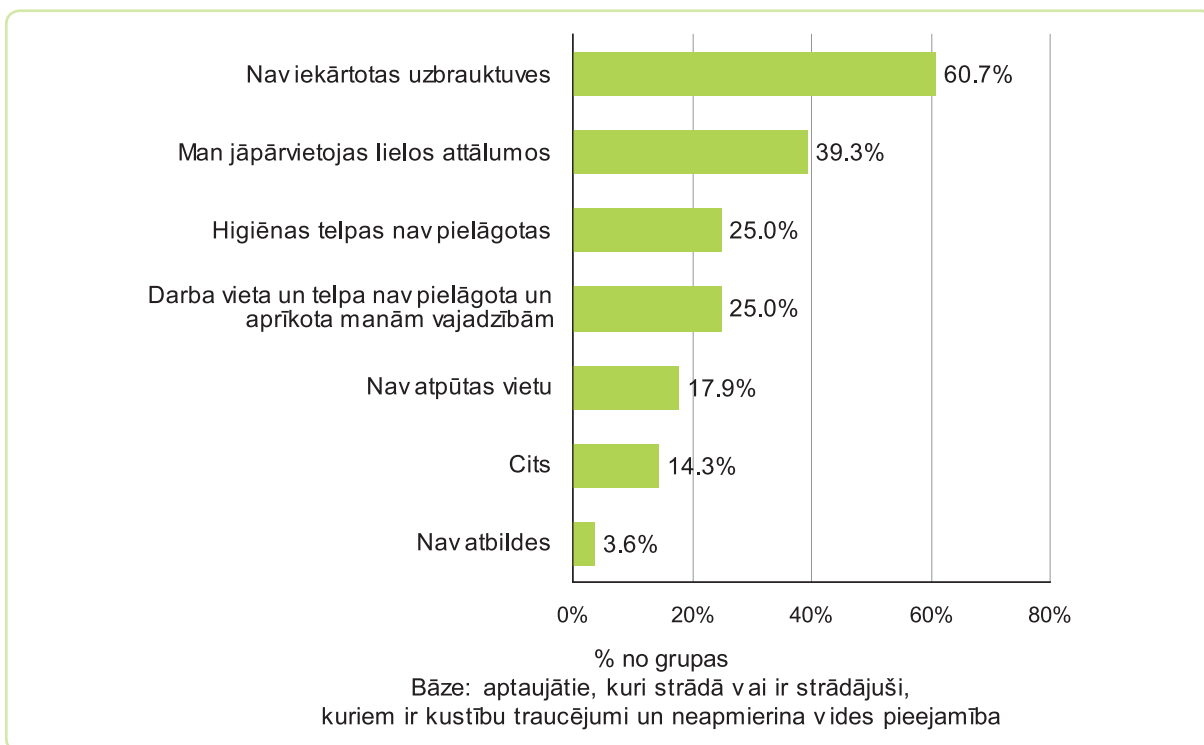


Ja apskatām tikai tos, kuriem vides pieejamība ir aktuāla, var secināt, ka 42% invalīdu ar kustību traucējumiem vides pieejamība uzņēmumā neapmierina.

Savas darba vietas pieejamību nozīmīgi augstāk novērtē invalīdi Rīgā un valsts nozīmes pilsētās. Starp tiem, kuriem ir kustību traucējumi, lielajās pilsētās vidi par piemērotu atzīst 77%, citās pilsētās – 42%, bet laukos – 38%. Var secināt, ka vides pielāgošanas process daudz straujāk ir attīstījies lielajās pilsētās, bet citur vides pielāgošanā veicams vēl daudz darba.

Biežākais pieejamības aspekts, kas neapmierina invalīdus ar kustību traucējumiem, ir tas, ka nav iekārtotas uzbrauktuves tur, kur tās būtu nepieciešamas. Tādējādi invalīdam ratiņkrēslā ir fiziski neiespējami ierasties darba vietā.

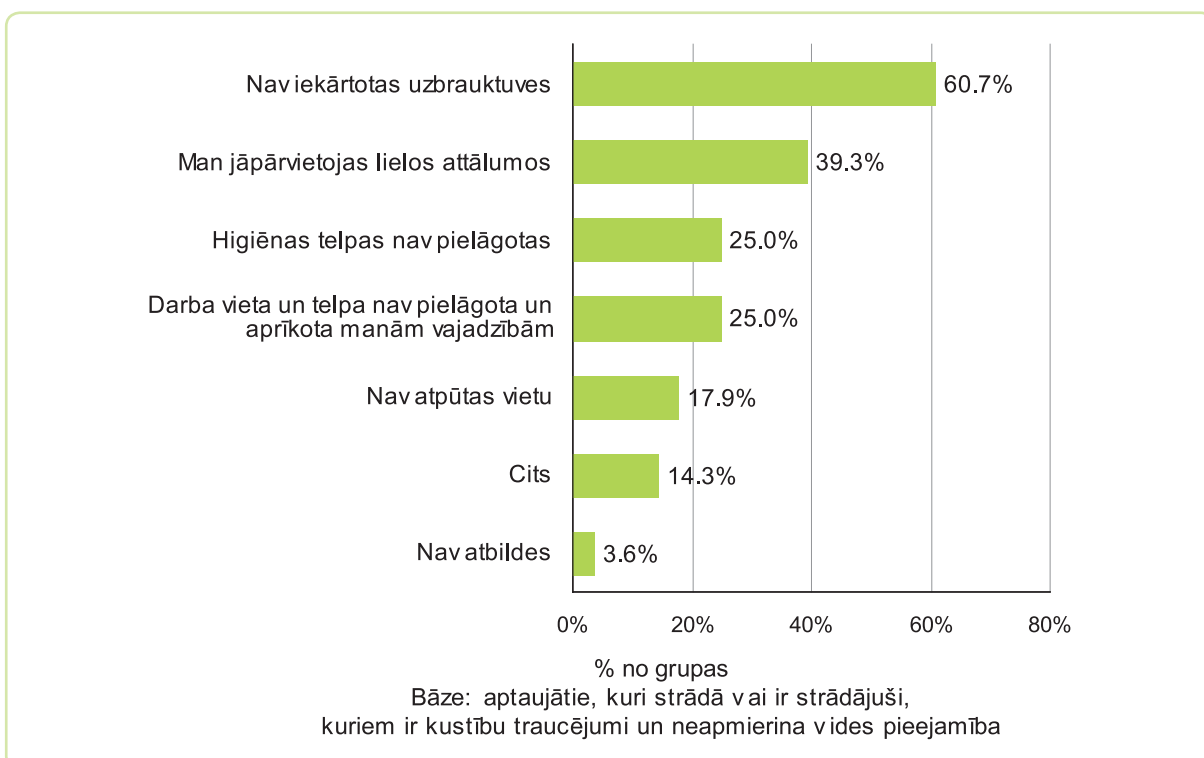
4.45. attēls. Vides pieejamība cilvēkiem ar kustību traucējumiem



Citi biežākie neapmierinātības iemesli ir tas, ka jāpārvietojas lielos attālumos, higiēnas telpas nav pielāgotas (sliekšņi, šauras durvis, nav pieturēšanās stieņu u.tml.) un nav atpūtas vietu.

Nozīmīgs aspekts ir ne tikai vides pieejamība, bet arī atbilstošs darba telpas un darba vietas iekārtojums. Šobrīd 5% strādājošo invalīdu (jeb 27% no tiem, kuriem ir nepieciešami šādi pielāgojumi) atzīst, ka darba vietā nepieciešamie pielāgojumi nav veikti. 75% aptaujāto norādījuši, ka viņiem šādi pielāgojumi nav nepieciešami.

4.46. attēls. Pielāgojumi darba vietā



Visbiežāk pielāgojumi ir nepieciešami cilvēkiem, kuru invaliditātes iemesls ir kustību traucējumi (43%). 10% invalīdu ar kustību traucējumiem darba vieta nav nemaz pielāgota, 14% ir daļēji pielāgota un 10% ir pilnībā pielāgota.

4.26. tabula. Pielāgojumu nepieciešamība darba vietā (%)

	Kustību traucējumi	Maņu traucējumi	Garīga rakstura traucējumi	Neredzamā invaliditāte	Cita invaliditātes forma
Nekādi pielāgojumi nav nepieciešami	57	74	84	84	77
Ir pilnībā	10	10	5	4	6
Ir daļēji	14	8	5	3	7
Nav nemaz	10	3	2	5	6
Grūti pateikt	9	5	4	5	6

Bāze: aptaujātie, kuri strādā vai ir strādājuši

Tas, ka invalīdu ar kustību traucējumiem vajadzībām darba vietas pilnībā ir pielāgotas reti, ļauj secināt, ka invalīdu ar kustību traucējumiem, īpaši ratiņkrēslu invalīdu, darba vietas nodrošināšana šķiet salīdzinoši grūtāka vai dārgāka. Šo pielāgojumu veikšanai būtu ieteicams sniegt zināmu atbalstu uzņēmumiem arī no pašvaldībām.

Pielāgojumi, kuri visbiežāk ir nepieciešami, taču nav pilnībā veikti, ir atbilstoša darba galda un krēsla nodrošināšana. 24% uzskata, ka tie ir daļēji piemēroti un 2% – ka tie ir neatbilstoši. Salīdzinoši bieži uzņēmums nenodrošina darbiniekus arī ar speciāliem paliktņiem, atbalstiem. 14% aptaujāto uzskata, ka tie ir daļēji atbilstoši, bet 10% norāda, ka to vispār trūkst.

4.27. tabula. Nodrošināto pielāgojumu raksturojums (%)

	Pilnībā	Daļēji	Nemaz	Nav nepieciešams
Darba galds un krēsli ir man piemēroti	52	24	2	21
Ir speciāli paliktņi, atbalsti (mugurai, kājām u.c.)	11	14	10	65
Ir dažādas ortozes (plaukstām, pēdām u.c.)	4	4	12	81
Ir speciāli aprīkoti darbarīki	8	2	4	86
Ir speciāli piemērota vieta pie datora	19	2	5	74
Ir citi speciāli piemēroti priekšmeti	17	11	3	69

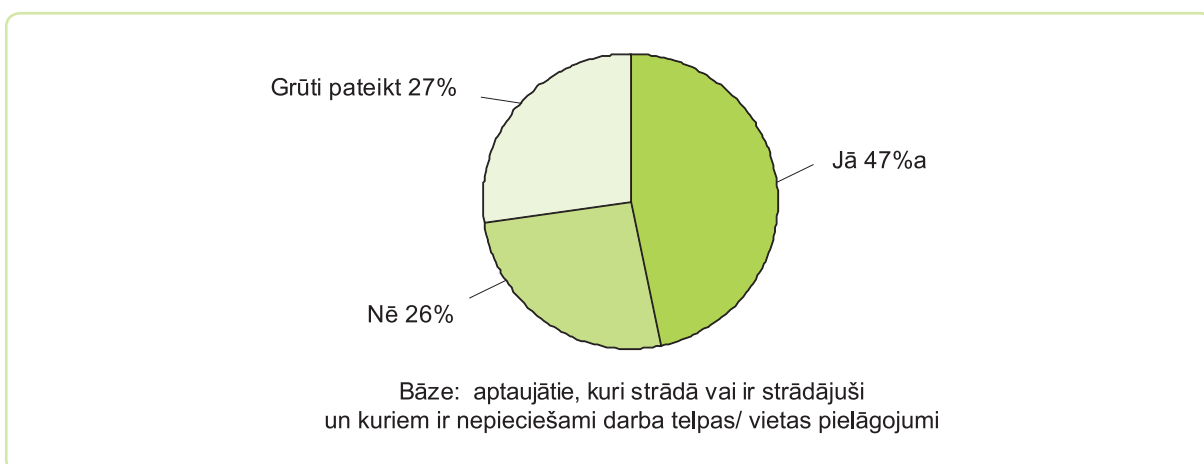
Bāze: aptaujātie, kuri strādā vai ir strādājuši, ir nepieciešami darba telpas/ vietas pielāgojumi un ir spējuši novērtēt atbilstību

Ortozes nepieciešamas salīdzinoši mazai daļai invalīdu (19%), bet tiem, kuriem tās nepieciešamas, tās visbiežāk nav nodrošinātas.

Lai darba devējs spētu nodrošināt invalīdam nepieciešamo aprīkojumu, viņam par to jābūt informētam. Ne vienmēr darba devējiem ir izpratne par to, kas tieši nepieciešams cilvēkiem, kuriem vajadzīgs speciāls aprīkojums vai vides pielāgojumi.

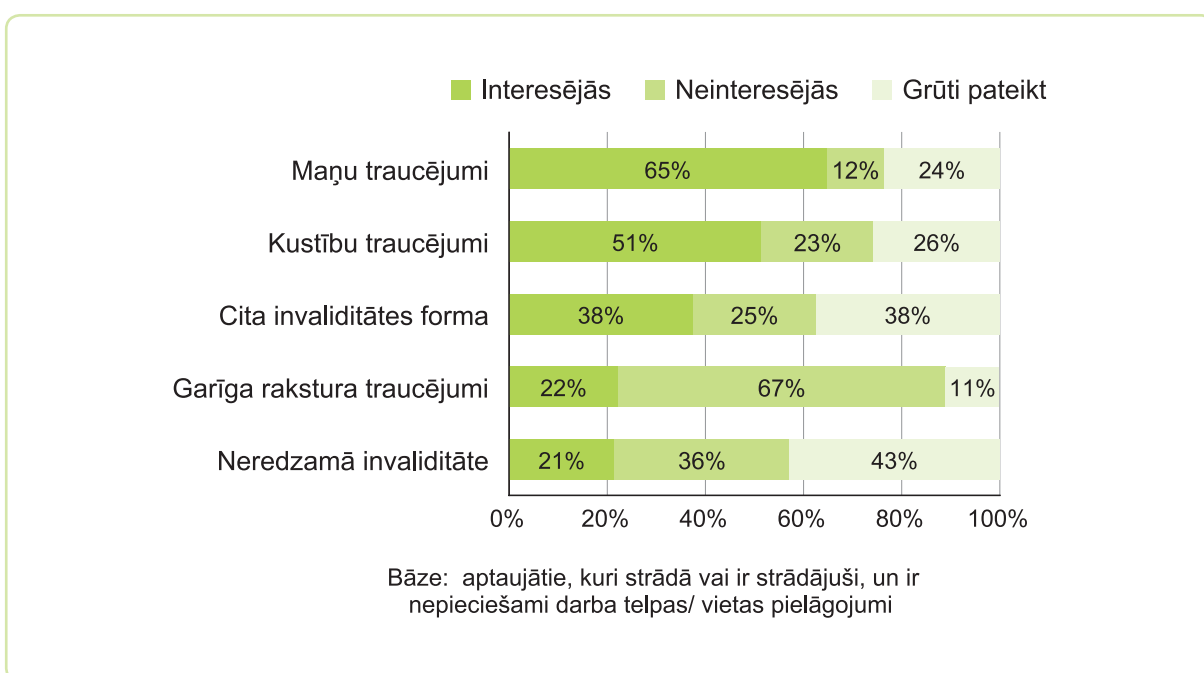
Kopumā 47% gadījumu, uzsākot darbu, darba devējs interesējās par īpašajām invalīda vajadzībām vides pielāgošanas jomā. 27% aptaujāto neatceras, vai viņš interesējās, bet 26% gadījumu darba devējs par to neinteresējās.

4.47. attēls. Darba devēja ieinteresētība par invalīdam nepieciešamo palīdzību



Visbiežāk darba devējs interesējās par to invalīdu īpašajām vajadzībām, kuriem ir redzama invaliditāte – vai nu kustību traucējumi, vai maņu traucējumi. Turpretī, piemēram, par invalīdu ar garīga rakstura traucējumiem vajadzībām 67% gadījumu darba devējs neinteresējās. Jau iepriekš minēts, ka paši garīga rakstura invalīdi 15% gadījumu, stājoties darbā, darba devēju par savu slimību vispār neinformē. Šī invaliditāte bieži vien nav ārēji redzama, tādēļ darba devējs par to var arī neuzzināt.

4.48. attēls. Darba devēja ieinteresētība atkarībā no darba ņēmēja invaliditātes veida

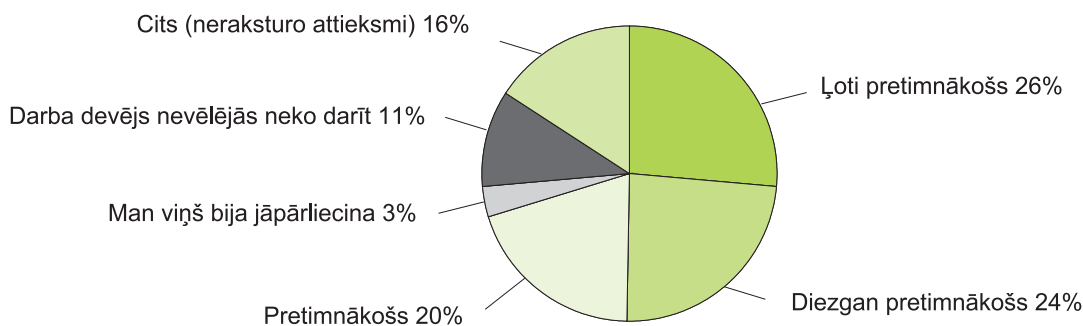


Garīgās slimības mēdz nopietni ietekmēt darbaspējas un spējas veikt konkrēto pienākumu. 16% šīs grupas invalīdu atzīst, ka viņiem pielāgojumi, kaut vai atpūtas telpu formā, ir nepieciešami. Tādēļ svarīgi saprast, ka, ja pats invalīds neinformēs darba devēju par savu slimību, darba devējs šos pielāgojumus arī nepiedāvās un iespējas tos saņemt būs mazas.

Svarīgi mazināt aizspriedumus sabiedrībā, kas saistīti ar garīgajām slimībām. Tas rosinātu invalīdus atklātāk runāt par savām problēmām, nebaidoties saņemt negatīvu attieksmi no kolēģu puses vai zaudēt darbu.

Lielākā daļa aptaujāto, kuriem ir nepieciešamība pēc kāda veida pielāgojumiem vai papildu aprīkojuma, atzīst, ka darba devējs attiecībā uz viņa darba vietas pielāgošanu ir pretimnākošs.

4.49. attēls. Darba devēja attieksme pret veicamajiem vides pielāgojumiem

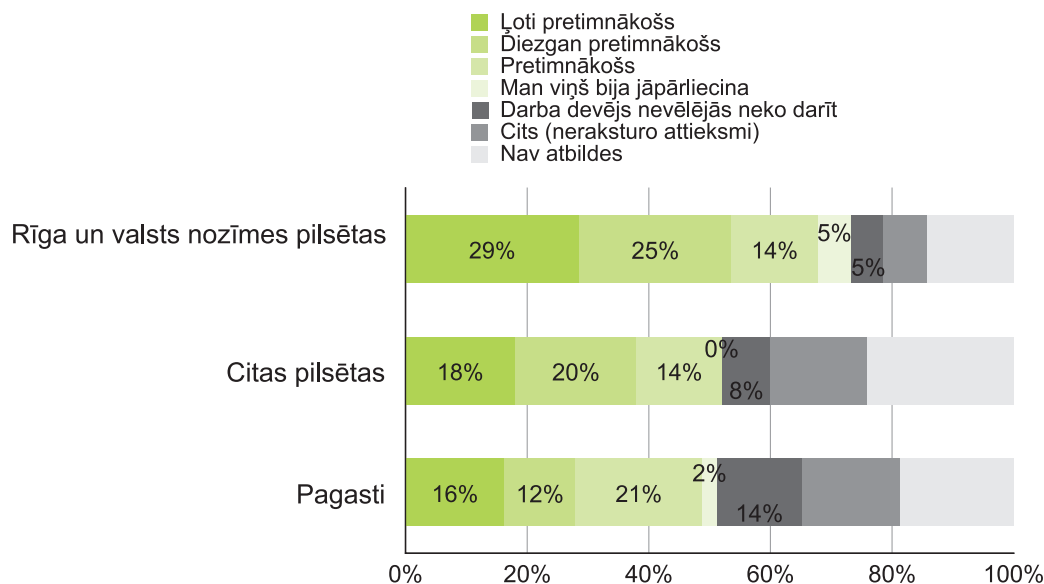


Bāze: aptaujātie, kuri strādā vai ir strādājuši un kuriem ir nepieciešami vides pieejamības, telpu vai darba vietas pielāgojumi

3% norāda, ka viņiem darba devējs bija jāpārlicina, bet 11% norāda, ka darba devējs vispār nevēlējās neko darīt. Kopumā var secināt, ka nozīmīgi lielākā daļa darba devēju izrāda sapratni un pretimnākšanu, cenšoties savu iespēju robežās palīdzēt.

Vispretimnākošākā attieksme vērojama Rīgā un citās valsts nozīmes pilsētās. Tikai 5% nevēlējās neko darīt, bet vēl 5% bija jāpārlicina.

4.50. attēls. Darba devēju attieksme atkarībā no apdzīvotās vietas tipa



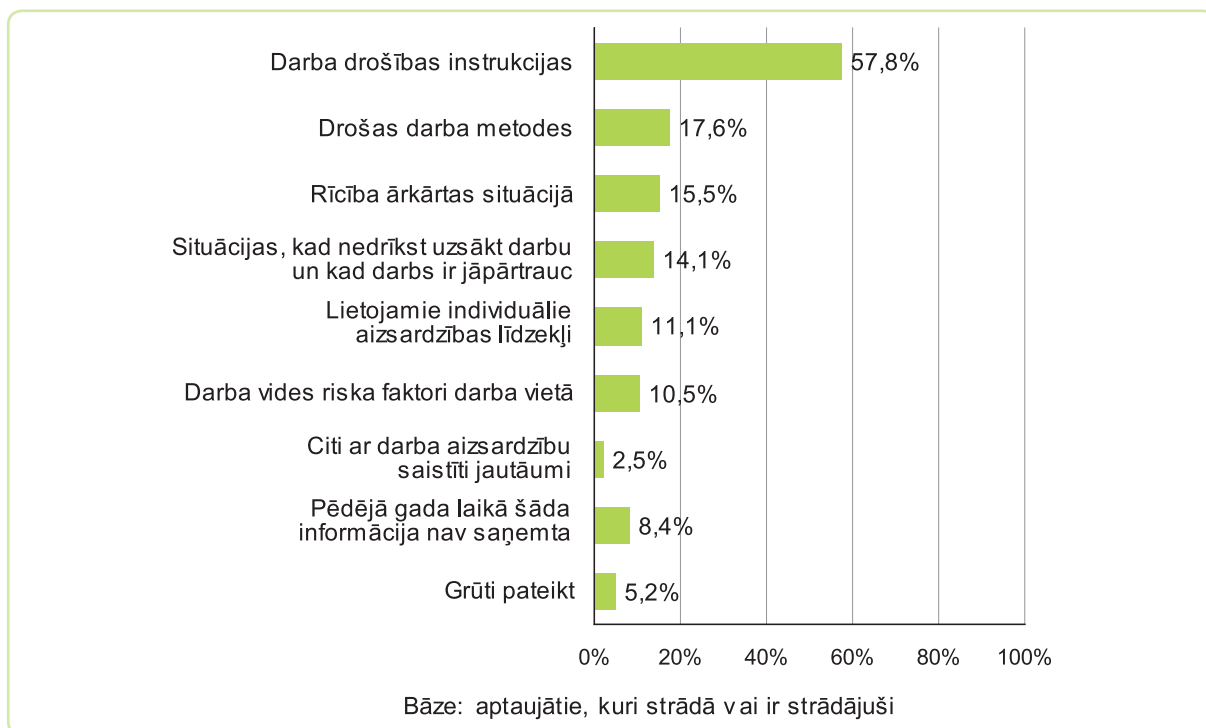
Bāze: aptaujātie, kuri strādā vai ir strādājuši un kuriem ir nepieciešami vides pieejamības, telpu vai darba vietas pielāgojumi

Turpretī ar negatīvāko attieksmi no darba devēju puses saskārās invalīdi pagastos. 14% darba devēju pagastos nevēlējās darīt neko vides pielāgošanai invalīda vajadzībām. Var secināt, ka, lai gan kopumā darba devēji Rīgā un valsts nozīmes pilsētās biežāk nekā laukos kļūst par iemeslu invalīdu aiziešanai no darba un atstumj viņus sociāli, tomēr, reiz nolēmuši nodarbināt invalīdu, viņi ir arī gatavi atbilstoši pielāgot darba vidi. Iespējams, tas saistīts ar lielākām finansiālajām iespējām. Visretāk darba devēji

bijuši gatavi nākt pretī cilvēkiem ar neredzamo invaliditāti – 13% darba devēju neko nav vēlējušies darīt un tikai 6% bijuši ļoti pretimnākoši. Tas norāda, ka cilvēkiem ar neredzamu invaliditāti ir grūtāk pamatot savu vajadzību. Iespējams, darba devējs neredz, kādēļ šādi pielāgojumi nepieciešami, jo neizprot problēmas būtību un nevar pats par to pārliecināties. Ieteicams vairāk informēt darba devējus par to, kādas sekas var izraisīt neredzamā invaliditāte, kādi pielāgojumi un kāpēc būtu nepieciešami.

Runājot par invalīdu darba apstākļiem, jāatzīmē arī, ka invalīdi nav īpaši labi informēti par darba drošības jautājumiem. Lai gan 58% pēdējā gada laikā ir iepazinušies ar darba drošības instrukcijām, tomēr konkrētāk par dažādiem jautājumiem, kā, piemēram, darba vides riska faktori, rīcība ārkārtas situācijās, kad nedrīkst uzsākt darbu, lietojamie individuālās aizsardzības līdzekļi un drošas darba metodes, pēdējā gada laikā invalīdi ir informēti reti.

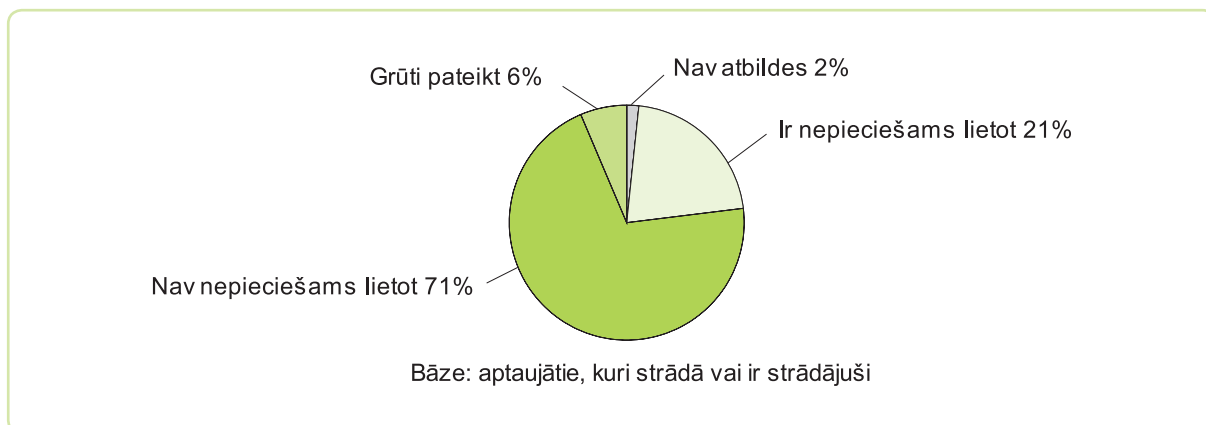
4.51. attēls. Invalīdu informētība par darba drošību un darba apstākļiem



Būtu ieteicams vairāk informēt invalīdus par darba vides riska faktoriem (ķīmiskiem, fizikāliem, ergonomiskiem, psihosociāliem, traumatiskiem u.c.), jo šobrīd par to viņi informāciju saņemusi vismazāk.

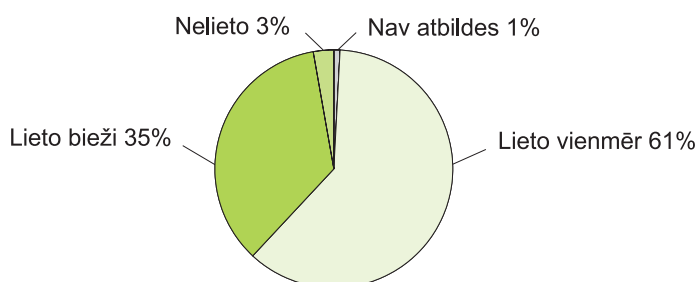
21% aptaujāto atzīst, ka viņiem darbā ir nepieciešams lietot individuālos aizsardzības līdzekļus (piemēram, austiņas, cimdus, aizsargķiveri, respiratoru).

4.52. attēls. Nepieciešamība lietot individuālos aizsardzības līdzekļus



61% no tiem, kuriem darbā ir nepieciešami individuālās aizsardzības līdzekļi, tos vienmēr lieto. 35% tos lieto bieži, bet 3% tos nelieto, tādējādi pakļaujot sevi riskam.

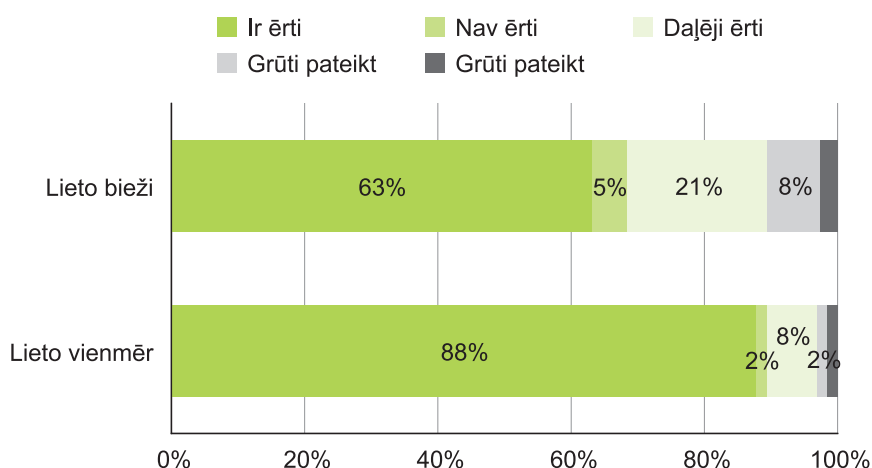
4.53. attēls. Individuālo aizsardzības līdzekļu lietošana



Bāze: aptaujātie, kuri strādā vai ir strādājuši un darbā ir nepieciešams lietot individuālos aizsardzības līdzekļus

Individuālo aizsardzības līdzekļu izmantošanu kavē to neērtums.

4.54. attēls. Individuālo aizsardzības līdzekļu lietošanas ērtums

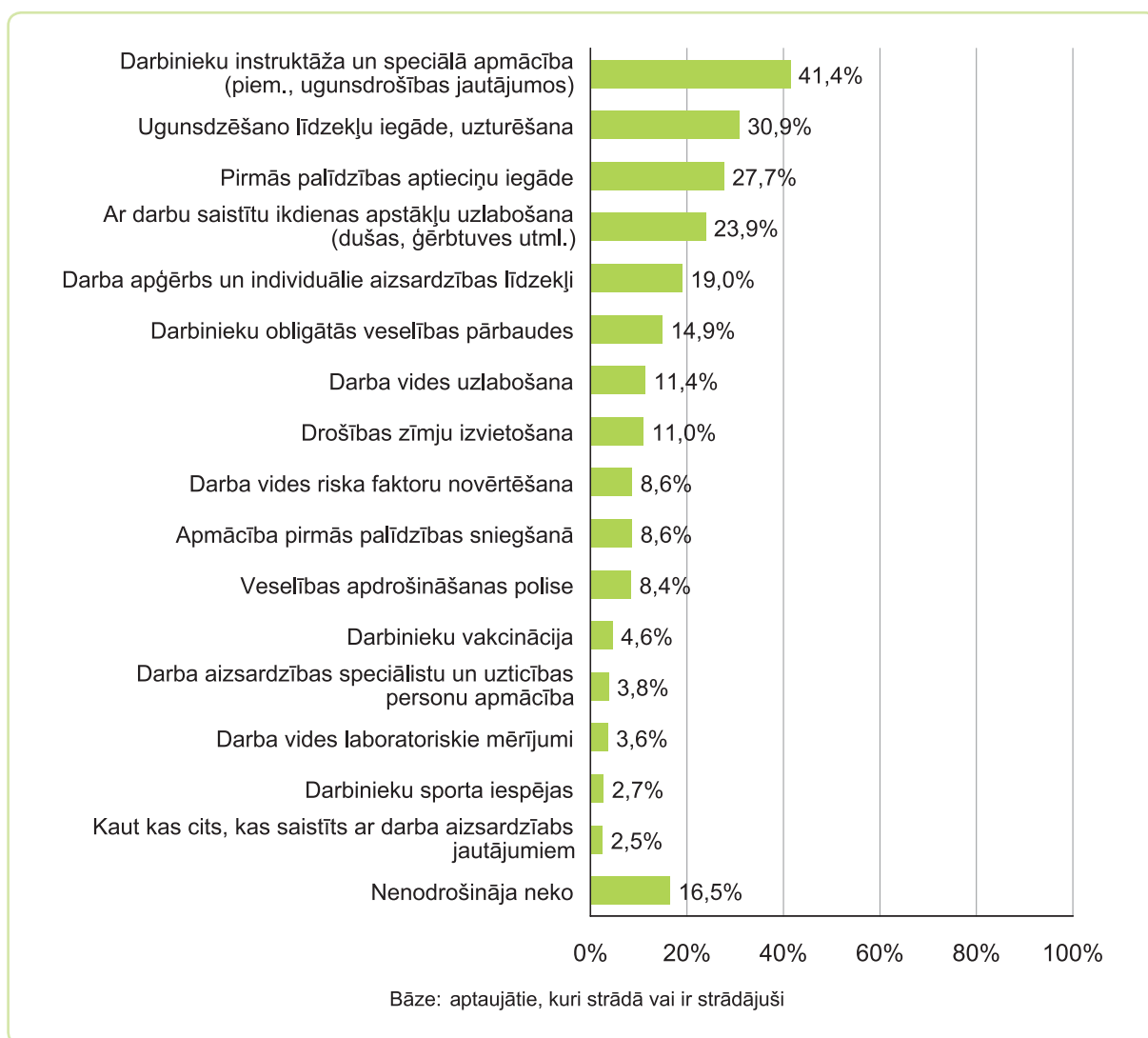


Bāze: aptaujātie, kuri strādā vai ir strādājuši un darbā ir nepieciešams lietot individuālos aizsardzības līdzekļus

Tie, kuri tos lieto ne katru reizi, kaut gan būtu nepieciešams, biežāk uzskata, ka individuālie aizsardzības līdzekļi nav ērti (21%).

41% aptaujāto atzīmē, ka darba devējs viņiem ir nodrošinājis speciālo apmācību (piemēram, ugunsdrošības jautājumos). 31% zina, ka darba devējs iegādājies ugunsdzēsamos aparātus, 28% – pirmās palīdzības aptieciņas, 24% – uzlabojuši ar darbu saistītus ikdienas apstākļus (ierīkojuši dušu, atpūtas telpu u.c.) un 19% izsnieguši darba apģērbu vai individuālās aizsardzības līdzekļus.

4.55. attēls. Informētība par darba drošības noteikumiem

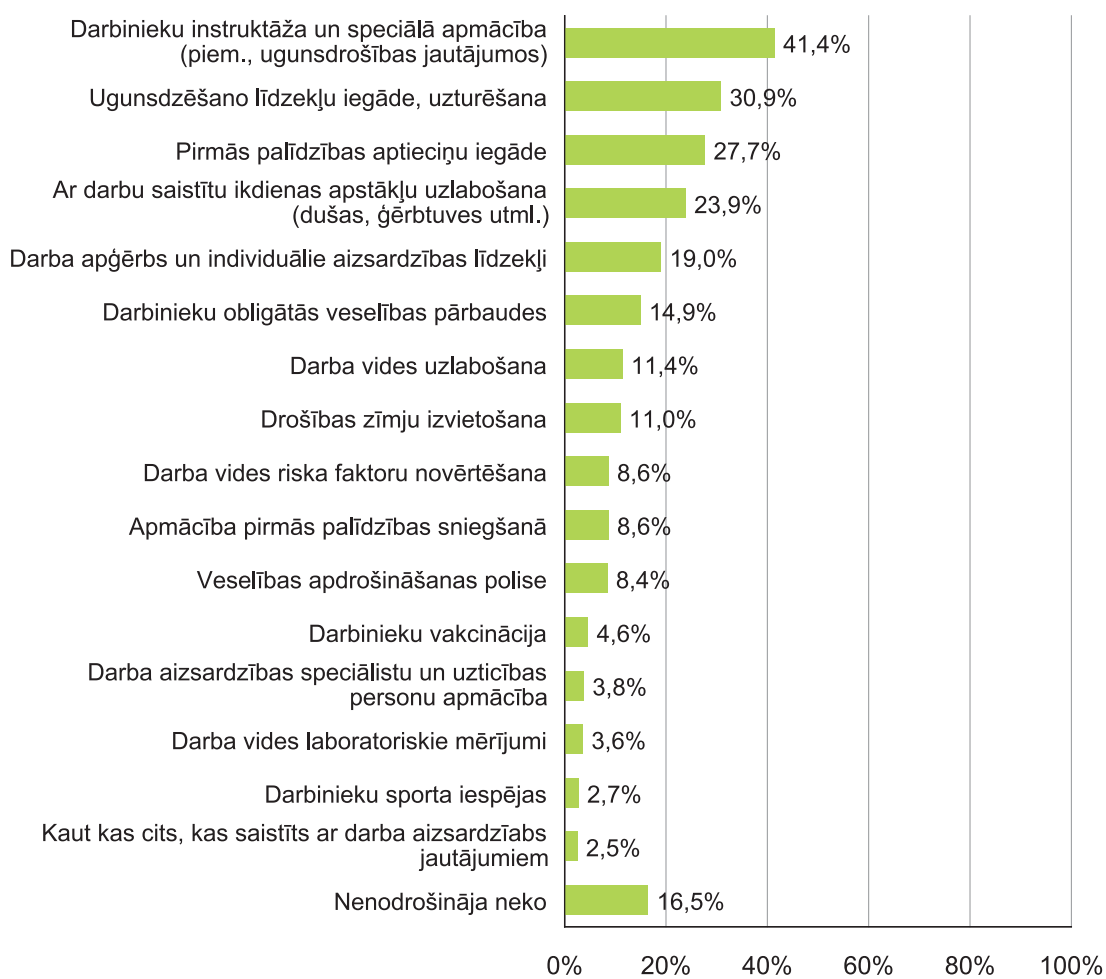


Darbinieku obligātās veselības pārbaudes nodrošina 15% darba devēju, veselības apdrošināšanas polisi – 8%, bet darbinieku vakcināciju – 5% darba devēju.

Tomēr jāatzīmē, ka šis vērtējums atspoguļo tikai aptaujāto priekšstatus. Iespējams, reāli pieejamais nodrošinājums ir daudz plašāks, tikai invalīdi par to nav informēti.

Pēdējo 3 gadu laikā darbavieta uz obligāto veselības pārbaudi nosūtījusi un to izgājis 41% aptaujāto.

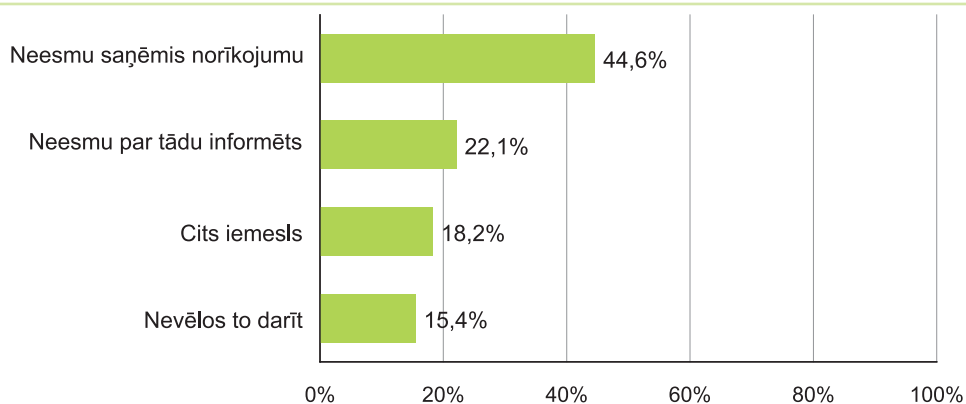
4.56. attēls. Obligātās veselības pārbaudes



Bāze: aptaujātie, kuri strādā vai ir strādājuši

Kā iemeslu tam, kādēļ nav izieta šāda pārbaude, aptaujātie visbiežāk min norīkojuma trūkumu, bet 22% par šādu pārbaudi nemaz nav informēti.

4.57. attēls. Iemesli, kādēļ nav izieta obligātā veselības pārbaude

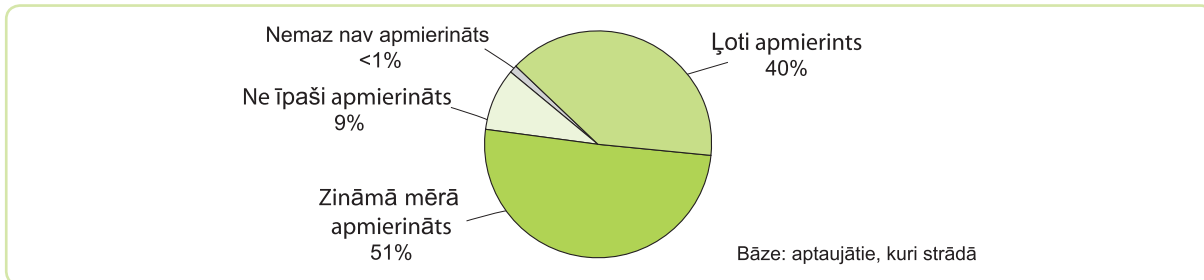


Bāze: aptaujātie, kuri strādā vai ir strādājuši, bet nav izgājuši obligāto veselības pārbaudi

Apmierinātība ar darbu

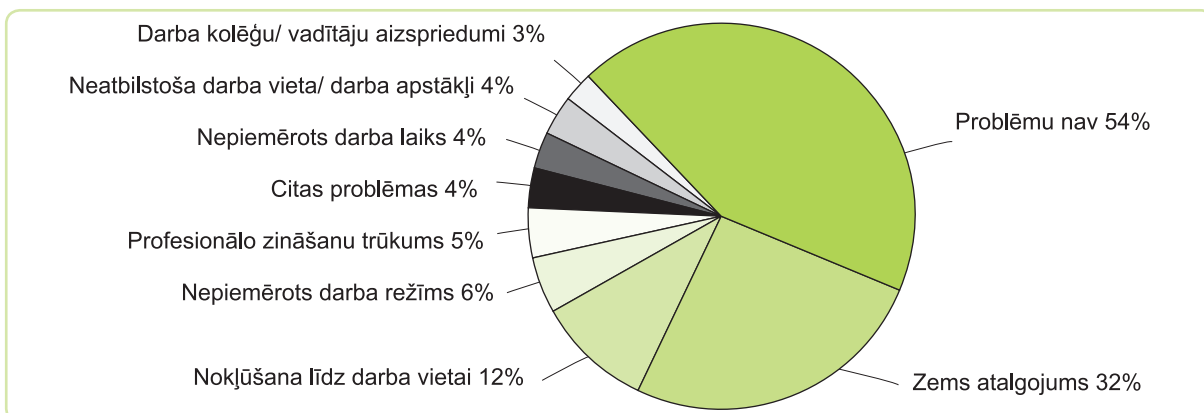
Visi iepriekš aplūkoto darba raksturojumi kopumā nosaka cilvēka attieksmi un apmierinātību ar darba dzīvi. Neskatoties uz problēmām, gandrīz visi strādājošie respondenti ar savu pamatdarbu ir apmierināti.

4.58. attēls. Apmierinātība ar pašreizējo darbu (%)



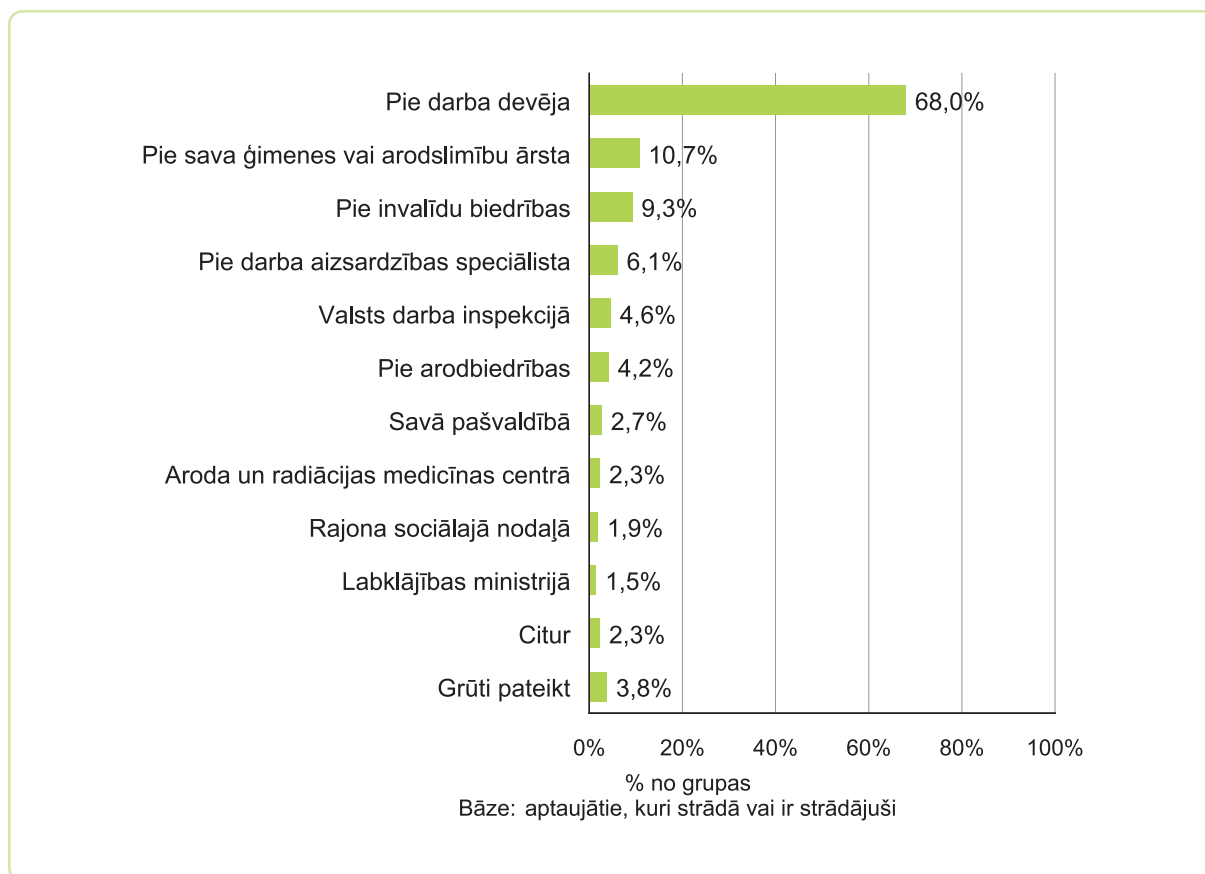
Jautāti par problēmām, ar kādām jāsasit darba vietā, aptuveni puse aptaujāto uzsver, ka nekādu īpašu problēmu nav. Trešā daļa nosauc zemu atalgojumu – problēmu, kas vienlīdz lielā mērā skar lielu sabiedrības daļu un nav saistīta ar invaliditātes statusu. Vēl salīdzinoši bieži tiek nosaukta problēma, kas saistīta ar nokļūšanu līdz darba vietai.

4.59. attēls. Galvenās problēmas pašreizējā darbā (%)



Sastopoties ar kādu problēmu, kas saistīta ar darba apstākļiem un darba vidi, aptaujātie visbiežāk (68%) vērstos pie sava darba devēja.

4.60. attēls. Pie kā vērstos problēmsituācijās, kas saistītas ar darbu



4.5. NESTRĀDĀJOŠO IEKĻAUŠANĀS DARBA TIRGŪ: PROBLĒMAS UN ŠĶĒRŠĻI

Atbilstīgi projekta mērķim līdz šim tika analizētas ar darbu saistītās problēmas nodarbināto grupā. Bet tikpat lielu daļu aptaujāto kopā veido nestrādājošie invalīdi. Daudzi no šiem cilvēkiem nestrādā un arī nevarēs strādāt veselības stāvokļa dēļ. Jādomā par šo cilvēku dzīves kvalitātes uzlabošanu, integrāciju sabiedrības dzīvē, bet šo jautājumu apzināšana un analīze nav saistīta ar konkrētā projekta mērķiem un uzdevumiem.

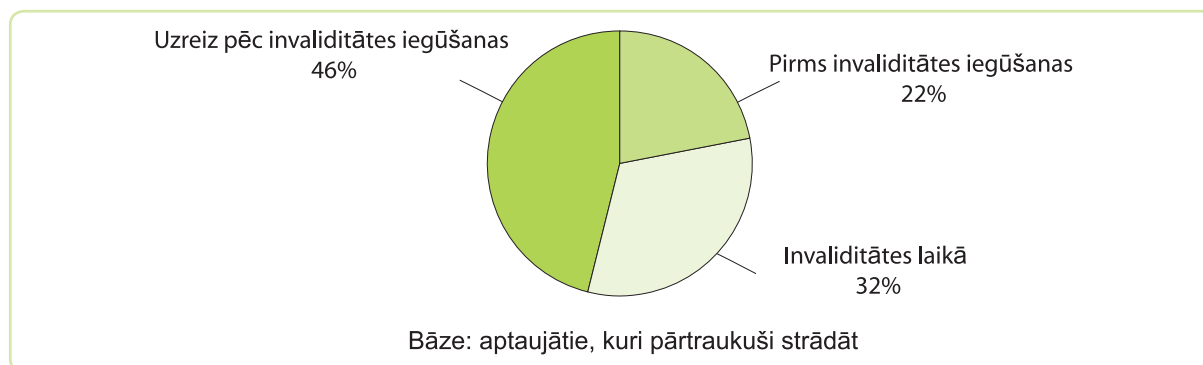
Aplūkojot nestrādājošo grupu, svarīgi atzīmēt, ka lielākā daļa – 71% respondentu agrāk ir strādājuši algotu darbu un tikai 29% vispār nekad nav strādājuši. Ne mazāk svarīgs ir vēl cits šī jautājuma aspekts – lielākā daļa (66%) nestrādājošo ir bez darba jau vairāk nekā 5 gadus. Un nav noslēpums, ka, jo ilgāk cilvēks nestrādā, jo grūtāk ir sameklēt darbu un atgriezties darba dzīvē. To apliecina daudzu pētījumu rezultāti dažādās mērķa grupās. Domājot par darba tirgus politikas veidošanu, būtu jāparedz konkrēta palīdzība un atbalsts tiem cilvēkiem ar invaliditāti, kuri vēlas atgriezties darba tirgū pēc ilgāka pārtraukuma. Turklāt jāņem vērā, ka lielākā daļa no ilgstoši nestrādājošajiem darbu pārtraukuši pēc invaliditātes iegūšanas un, iespējams, darba tirgū var atgriezties pavisam citā statusā. Liela daļa no viņiem, iespējams, vairs nespēj veikt iepriekšējos pienākumus, strādāt iepriekšējos apstākļos un ar iepriekšējo slodzi. Konkrētie pasākumi šajā gadījumā varētu būt saistīti ar profesionālās orientācijas un profesionālās pārkvalifikācijas iespēju nodrošināšanu.

4.28. tabula. Bezdarba ilgums (%)

	Kopā	Pirms invaliditātes iegūšanas	Invaliditātes laikā	Pēc invaliditātes iegūšanas
1 – 6 mēnešus	4	0	7	4
7 – 12 mēnešus	3	0	4	4
1 – 1,5 gadus	4	2	3	5
2 – 2,5 gadus	4	5	9	<1
2,5 – 3 gadus	6	3	5	8
3 – 4 gadus	13	18	10	12
5 un vairāk gadus	66	73	61	67

Lielākā daļa (46%) invalīdu pārtraukuši strādāt uzreiz pēc invaliditātes iegūšanas. Jāsecina, ka tieši saslimšanas vai traumas dēļ cilvēks bijis spiests pārtraukt darba gaitas. No aptaujātajiem, kuri jebkad ir strādājuši algotu darbu, visilgākais bezdarba periods raksturīgs personām, kuras darbu zaudējušas jau pirms invaliditātes iegūšanas. Nav šaubu, ka invaliditāte vairumā gadījumu var tikai kavēt šo cilvēku atgriešanos darba tirgū.

4.61. attēls. Pārtrauca strādāt



Kā jau minēts, darba pārtraukšanas iemesls vairumā gadījumu bijis veselības stāvoklis (70%). Tomēr dati liecina, ka tas nav vienīgais būtiskais iemesls. Katrs piektais respondents bijis spiests pārtraukt darbu uzņēmuma likvidācijas dēļ – tātad ticis atlaists. Būtībā uz šiem cilvēkiem būtu attiecināmi tie paši pasākumi, kas uz jebkuru citu sabiedrības locekli, kurš palicis bez darba. Jautājums tikai, vai veselības stāvoklis un darba spējas ļauj šiem cilvēkiem konkurēt darba tirgū uz vienlīdzīgiem nosacījumiem ar citiem cilvēkiem.

4.29. tabula. Algota darba/ uzņēmējdarbības pārtraukšanas iemesli (%)

Veselības stāvokļa dēļ	70
Slikti darba apstākļi	4
Tika likvidēta darba vieta/ uzņēmums	20
Tika atlaists no darba	6
Izbeidzās darba līgums	2
Neapmierināja darba samaksa	3
Konflikts ar kolēģiem, vadību	2
Ģimenes apstākļu dēļ	3
Cits iemesls	4

Bāze: aptaujātie, kuri pārtraukuši strādāt

Dati liecina, ka to nestrādājošo invalīdu daļa, kuri meklē darbu, salīdzinoši nav ļoti liela. No tiem, kas nestrādā, darbu pēdējā gada laikā meklējusi piektā daļa aptaujāto (22%).

Jo ilgāku laiku cilvēks ir bez darba, jo lielākā mērā samazinās gan iespēja atgriezties darba tirgū, gan arī paša cilvēka motivācija meklēt darbu un strādāt. To apliecina arī šī pētījuma dati. No tiem, kuri bez darba ir aptuveni gadu, darbu meklē lielākā daļa invalīdu. Darba meklētu daļa aptaujāto kopumā, strauji samazinās pieaugot bezdarba ilgumam.

4.30. tabula. Darba meklēšana saistībā ar bezdarba ilgumu (% no tiem, kas nestrādā)

	Meklē dabu	1 – 6 mēneši	7 – 12 mēneši	1 – 1,5 gadi	1,5 – 2,5 gadi	2,5 – 3 gadi	3 – 4 gadi	5 un vairāk gadi
Jā	22	46	56	64	25	35	27	16
Nē	78	54	44	36	75	65	73	84

Līdzīgi kā iepriekšējos jautājumos, sliktais veselības stāvoklis ir galvenais iemesls pasivitātei darba meklējumos. Ar veselības stāvokļa raksturojumu cieši saistīts arī nākamais iemesls – nespēja atrast fiziskajām spējām atbilstošu darbu.

Runājot par nodarbinātības problēmām un invalīdu integrāciju darba tirgū, īpaši jāņem vērā to respondentu intereses, kuri meklējuši, bet dažādu iemeslu dēļ nav atraduši darbu, un to cilvēku vajadzības, kuri vairs nemeklē darbu, jo zaudējuši cerības to atrast. Iekļaujošas darba tirgus politikas mērķis ir palīdzēt un atbalstīt šos cilvēkus.

4.31. tabula. Iemesli, kāpēc netiek meklēts darbs (% no tiem, kas nemeklē darbu)

Veselības stāvoklis neļauj strādāt	70
Nevar atrast fiziskajām spējām/ veselības stāvoklim atbilstošu darbu	15
Vietā, kur dzīvo, nav darba piedāvājumu	9
Cits iemesls	8
Nav pārliecināts, ka spēs pildīt darba pienākumus	7
Neļauj citi ģimenes locekļi, radnieki	5
Nevar atrast interesēm atbilstošu darbu	4
Nevar nokļūt līdz darba vietai	3
Nevar atrast izglītībai/ profesijai atbilstošu darbu	2
Nav, kas pieskata bērnus, mazbērnus	2
Nevēlas strādāt, jo ir pietiekami nodrošināts	1

Bāze: aptaujātie, kuri nav meklējuši darbu

4.32. tabula. Iemesli, kāpēc līdz šim nav izdevies atrast darbu (% no tiem, kas meklē darbu)

Darba devēji nevēlas pieņemt darbā cilvēkus ar ierobežotām darbaspējām	40
Nav nepieciešamās izglītības	21
Nav pietiekami daudz vakantu darba vietu	17
Nemeklē pietiekami intensīvi	16
Trūkst informācijas	13
Neapmierina piedāvātais atalgojums	11
Nav profesijas	11
Darba vide nav piemērota cilvēkiem ar īpašām vajadzībām	10
Nav pietiekama darba pieredze	7
Cits iemesls	6
Pēc profesijas nav pieprasījuma	6

Bāze: aptaujātie, kuri ir meklējuši darbu

Rezultāti liecina, ka tie, kas darbu meklējuši, bet nav spējuši atrast, visbiežāk kā iemeslu neveiksmei min uzņēmēja/ vadītāja nevēlēšanos pieņemt darbā cilvēku ar ierobežotām darbaspējām. Otrs biežāk minētais iemesls ir nepieciešamās izglītības trūkums. Retāk minēti tādi faktori kā informācijas trūkums, vides nepiemērotība cilvēkiem ar īpašām vajadzībām, piedāvātā atalgojuma apjoms utt.

Raksturojot darba atrašanai nepieciešamo palīdzību, respondenti visbiežāk nosauc informācijas nodrošināšanu un pieejamību. Tā ir informācija par pieejamām darba vakancēm, ko varētu nodrošināt kā NVA, tā arī invalīdu biedrības, sadarbojoties ar NVA. Apkopojot iepriekšējā nodaļā sacīto un atbildes uz aplūkojamo jautājumu, var secināt, ka cilvēki ar invaliditāti ir ļoti ieinteresēti tālākizglītības, apmācības kursos, kas ļautu papildināt vai iegūt izglītību, pārkvalificēties pēc invaliditātes iegūšanas.

Nepieciešamās palīdzības apjoms un forma lielā mērā atkarīga no invaliditātes veida.

Jebkura palīdzības forma salīdzinoši mazāk nepieciešama personām ar neredzamo invaliditāti. No šīs grupas tikai 1% respondentu uzskata, ka nepieciešama specializētu darba vietu izveide, 3% aptaujāto interesējas par apmācības kursiem, tālākizglītību.

Savukārt specializētu darba vietu izveide un, jo īpaši, speciāla transporta nodrošināšana uz darba vietu vai iespēja strādāt mājās visvairāk nepieciešama invalīdiem ar kustību un maņu traucējumiem. Minēto grupu respondenti ir lielākā mērā nekā citi interesējas par kursiem, apmācību. Specializētu darba vietu izveidē vai iespējā strādāt mājās jo īpaši ieinteresēti cilvēki ar citu dominējošo invaliditātes veidu.

Atbildes uz šo jautājumu vēlreiz apliecina, ka risinot invalīdu nodarbinātības problēmas, šo sabiedrības grupu nevar aplūkot kā vienotu veselumu. Cilvēku ar invaliditāti vajadzības un iespējas nodarbinātības jomā ir ārkārtīgi atšķirīgas un lielā mērā tās atkarīgas no invaliditātes veida, grupas. Šī vajadzību un spēju daudzveidība būtu jāņem vērā gan darba tirgus politikas veidotājiem un realizētājiem, gan darba devējiem, lai turpmāk risinātu un sekmētu invalīdu integrācijas integrāciju darba tirgū.

4.33. *tabula.* Darba atrašanai nepieciešamā palīdzība atkarībā no invaliditātes veida (% no tiem, kas meklē darbu)

	Visi darba meklētāji	Kustību traucējumi	Maņu traucējumi	Garīgā rakstura traucējumi	Neredzamā invaliditāte	Cita invaliditāte
Regulāra informācija par pieejamajām vakancēm	47	17	18	19	8	23
Tālākizglītība, apmācības kursi	32	22	27	16	3	12
Iespēja strādāt mājās	22	21	35	20	14	41
Specializētu darba vietu izveide	21	12	11	7	1	29
Nodrošināts speciālais transports uz darba vietu	13	26	25	13	13	0

Aktuālās problēmas un ierosinājumi: cilvēku ar invaliditāti viedoklis

Nobeigumā visiem respondentiem tika lūgts nosaukt, viņuprāt, valstī aktuālākās problēmas invalīdu nodarbinātības jomā un izteikt ierosinājumus, kas būtu veicams, lai situāciju uzlabotu. Atbildes uz atklāto jautājumu skar ļoti plašu problēmu loku, tomēr to apkopojums sniedz diezgan konkrētu ieskatu jautājumos, kas satrauc cilvēkus ar invaliditāti. Tabulā apkopotas biežāk minētās atbildes, kā arī atsevišķi citāti no respondentu sacītā. Visbiežāk minētās problēmas ir šādas:

- darba vietu trūkums, tajā skaitā īpaši cilvēkiem bez profesionālām prasmēm;
- darba devēju attieksme (nevēlēšanās riskēt un pieņemt darbā cilvēkus ar invaliditāti).

Salīdzinoši retāk izskan valsts aprūpes kritika un sabiedrības attieksmes negatīvs vērtējums. Ļoti reti tiek pausts paškritisks viedoklis: tas, ka paši invalīdi ir pārāk neuzņēmīgi, baidās iesaistīties, nav pārliecināti par savām spējām.

4.34. tabula. Galvenās problēmas nodarbinātības jomā: respondentu vērtējums (%)

Trūkst darba vietu, nav tādu darbu, ko var darīt invalīds, bez profesijas grūti atrast darbu	44
<i>Invalīdiem nav darbavietu, bet bez darba viņi nodzeras un degradējas. Ventspilī ir tik liels bezdarbs, ka invalīdiem bez pazīšanās par darbu nav ko domāt. Nav jomu, kur invalīds varētu tā īsti izpausties.</i>	
Darba devēji neņem invalīdus	22
<i>Ne visi darba devēji dod invalīdiem iespēju pierādīt, ka prot strādāt. Darba devēju aizspriedumi, kaut gan invalīdi ir vairāk motivēti nekā tie, kas nav invalīdi. Līdz uzzina, ka ir invalīds, cenšas atbrīvoties no darbinieka. Ļoti grūti atrast darbu, lai gan var to izpildīt, bet vadītājs neuzticas. Nav cieņas pret cilvēkiem ar invaliditāti, daudzi vēlas atbrīvoties no tāda darbinieka. Daudzi darba devēji noraksta invalīdus kā nederīgus darbam, izvairās no savu pienākumu pildīšanas. Labāk, ja darba devējs nezina par veselības problēmām. Darba devēji atbrīvojas no invalīdiem.</i>	
Valsts nerūpējas par invalīdiem, trūkst sociālo darbinieku, asistentu	13
<i>Valsts tikai izliekas, ka rūpējas par invalīdiem. Valsts nedomā vispār ne par vienu, kur nu vēl par invalīdiem. Par invalīdiem jau kungi nedomā. Valsts nav ieinteresēta, gaida no ES, paši neizrāda iniciatīvu.</i>	
Negatīva attieksme, aizspriedumi, invalīdi tiek atstumti, diskriminēti	11
<i>Stereotipi sabiedrībā pret cilvēkiem ar invaliditāti. Sabiedrība uzskata, ka invalīds ir cilvēks, kas nespēj strādāt. Cilvēki nav izglītoti attiecībā uz invalīdiem un to vajadzībām. Visiem invalīdiem jānodrošina darbs, lai iekļautos sabiedrībā, nebūtu atstumti. Invalīdu vērtēšana zemāk par veselu cilvēku, nevēlēšanās saprast, atbalstīt no valsts iestādēm. Invalīdi tiek nostādīti zemāk par pārējiem. Pārāk atšķirīgas pasaules starp invalīdiem un parasto sabiedrību, nav saiknes. Bieži veselie cilvēki neizprot invalīdu problēmas. Par maz invalīdus ievēro, viņi atstāti novārtā. Cilvēki ar invaliditāti tiek pilnībā diskriminēti gan nodarbinātības, gan mācību jomā.</i>	
Nabadzība, invalīdiem mazāk maksā, vajag atlaides, piemaksas, milzīgi nodokļi	8
<i>Zems atalgojums, nav iespējams ar tādu pilnvērtīgu dzīvot. Darba devēji ignorē un nedod darbu invalīdiem, ja iedod, darba samaksa ir zemāka.</i>	
Darba vietas nav pielāgotas	6
Trūkst informācijas	5
Paši invalīdi neuzņēmīgi, bailīgi	4
<i>Cilvēkam pašam ir ļoti jāvēlas veidot pilnvērtīgu dzīvi. Ja cilvēkam ir visi locekļi, darbu vienmēr var atrast, ja tikai grib. Invalīdi baidās iet strādāt, jo ir pieraduši vieni.</i>	
Trūkst rehabilitācijas iespēju, dārga medicīna, maz kompensējamo zāļu	2
<i>Medicīnas dārgās izmaksas, kuras izmantošana palīdzētu ātrāk izvesēties un iekļauties darba vidē.</i>	
Trūkst iespēju pārkvalificēties, mācīties	2
Nesakārtota likumdošana, pieņemot darbā invalīdu, liela birokrātija	1
Nav iespēju strādāt mājās, netiek pielāgots darbalaiks	1
Vide nav pielāgota invalīdu vajadzībām	1
Invalīdu biedrībām nav līdzekļu, laukos nav invalīdu biedrību, invalīdu organizācijas ir neaktīvas	1
Cits (pēc slimnīcas netiek saglabāta darbavieta, nedrošība par nākotni, trūkst psiholoģiskā atbalsta, problēmas ir tikai ratiņniekiem, invalīdiem vispār nevajadzētu strādāt)	1

Problēmu nav	2
Īpaši nav problēmu, ja vien pašam ir vēlšanās. Neesmu domājis, jo pašam pagaidām problēmu nav.	

Sagrupējot izteiktos ierosinājumus, jāsecina, ka dominē viens – visbiežāk minētais mērķis – darba vietu radīšana mūsu valstī (tepat uz vietas), jo, kā uzsver paši invalīdi – „viņi nevar tik viegli kā citi aizbraukt peļņā uz ārzemēm”. Lai sekmētu noteiktas grupas invalīdu iekļaušanos darba tirgū, nepieciešams palielināt pielāgotu darba vietu skaitu, veidot uzņēmumus, kuros nodarbināti tikai invalīdi. Citas atbildes minētas daudz retāk. Bez algu un pensiju palielināšanas uz darba tirgus politikas jautājumiem attiecas ieteikums darba devējiem obligātā veidā pieņemt darbā noteiktu skaitu invalīdu, nodrošināt nodokļu atvieglojumus gadījumos, kad tiek nodarbināti cilvēki ar invaliditāti. Būtisks ir ierosinājums samazināt birokrātiju, invalīdam stājoties darba attiecībās. Šo ierosinājumu no savas puses izteikuši arī darba devēji. Un visbeidzot jāpiemin ne vienreiz vien jau izskanējušais aicinājums sabiedrībai mainīt attieksmi pret invalīdiem, bet, no otras puses, informēt sabiedrību par šo cilvēku spējām, panākumiem, sniegt atbalstu nepieciešamības gadījumā.

4.35. tabula. Ierosinājumi situācijas uzlabojumiem nodarbinātības jomā (%)

Vairāk invalīdiem pielāgotu darba vietu, dibināt uzņēmumus, kur strādā tikai invalīdi	44
<i>Pats galvenais – darba vietas palielināt, lai katrs, kas vēlas, strādā. Arī garīgi slimiem invalīdiem varētu nedēļā uz pāris stundām dot iespēju pastrādāt radnieku uzraudzībā. Radīt darba vietas, jo mēs jau uz ārzemēm aizbraukt nevaram. Jāveido vairāk darba vietu, dažādot, ne tikai to, ko veselie negrib darīt. Iespējams izveidot darba vietas, kur strādā tikai invalīdi, kur visi ir vienādi.</i>	
Lielāki pabalsti, pensijas, algas, jābūt atlaidēm	15
<i>Atvieglojumi tiem invalīdiem, kas tomēr cenšas un strādā.</i>	
Likt uzņēmējiem nodarbināt invalīdus, dot atlaides, atvieglojumus, samazināt birokrātiju, pieņemot darbā invalīdus	12
<i>Jāmaina likumi, jānosaka, ka uzņēmumā jādod strādāt vismaz vienam invalīdam, lai palielinātos invalīdu iespējas atrast darbu. Piešķirt darba devējiem atlaides vairāk, lai būtu lielāka interese pieņemt darbā invalīdus. Ieinteresēt darba devējus caur nodokļu politiku ņemt invalīdus darbā. Piespiest darba devējus ņemt darbā arī invalīdus, ja viņi var darbu izdarīt. Jāmaina darba devēju attieksme pret invalīdiem, jo arī invalīds spēj strādāt, tas nemaina rezultātu.</i>	
Valstij vairāk jā rūpējas par invalīdiem, mainīt likumdošanu, veicināt sadarbību starp valsti un darba devējiem	11
<i>Valstij ir jāsaprot slimie cilvēki, neviens slimību neizvēlas. Likumdošanas līmenī piespiest darba devējus ņemt darbā invalīdus. Valstij jāsāk nopietnāk domāt par invalīdu problēmām. Vajadzētu daudz vairāk domāt par likumdošanu, lai invalīdiem būtu tādas pašas tiesības. Ne tikai darba devējiem, bet arī valstij pašai jānodrošina darba vietas invalīdiem.</i>	
Vairāk informēt sabiedrību, integrēt invalīdus sabiedrībā	9
<i>Informēt darba devējus par invaliditātes veidiem un invalīdu iespējām. Jāreklamē to, ko spēj invalīdi, viņu panākumi. Jāizglīto sabiedrība par invalīdu vajadzībām. Jārada savstarpējā sapratne un izpratne. Veikt testu, kādas ir iespējas, varēšana veikt kādu darbu.</i>	
Uzlabot izglītības sistēmu, vairāk apmācīt invalīdus, vajag apmācīt kādā profesijā	8
<i>Jāapmāca jaunieši vairāk amatu, ko viņi varētu darīt.</i>	
Piemērot darbalaiku, darbavietas mājās	8

<i>Daudziem vajadzētu iespēju strādāt mājās.</i>	
Vairāk pielāgojumu darba vietās	6
Informēt invalīdus par viņu tiesībām, iespējām, rehabilitāciju	4
<i>Vairāk izglītēt, stāstīt par viņu tiesībām, izglītību.</i>	
Transporta pieejamība	4
<i>Jāpadara vieglāka nokļūšana līdz iespējamajai darba vietai.</i>	
<i>Speciālas invalīdu mašīnas, kuras aizved līdz darbam.</i>	
Invalīdi ir tādi paši cilvēki, maksāt tādas pašas algas, tādas pašas tiesības, ļaut strādājošajiem saņemt pensijas	3
<i>Vajadzētu invalīdu uzskatīt par tādu pašu cilvēku, ja viņš uzskata, ka viņš var to darbu padarīt.</i>	
Izmaiņas nodokļu politikā	3
Vairāk sanatoriju un iespējas tās apmeklēt	2
<i>Regulāra rehabilitācija, kas palīdzētu labākam darbam.</i>	
Vairāk sociālo darbinieku, asistentu, kas nāk uz mājām, individuālu pieeju	2
<i>Objektīva katras situācijas izvērtēšana.</i>	
Pielāgot vidi	2
<i>Jāpievērš uzmanība tam, lai invalīdi ar dažādiem kustību traucējumiem varētu iekļūt dažādās iestādēs.</i>	
<i>Lai ratiņnieki tiek vismaz ārā no mājas, kas Ventspilī nav iespējams.</i>	
Motivēt invalīdus darbam	1
<i>Invalīdi jāiedrošina strādāt.</i>	
Invalīdiem pašiem jābūt aktīvākiem	1
Lētāku, labāku medicīnas aprūpi	1
Cits	1
<i>Vajadzētu speciālu papildu literatūru domātu invalīdiem, jo visiem nav pieejas TV, presei, internetam.</i>	
<i>Vairāk invalīdus Saeimā, tad varbūt kaut kas mainīsies.</i>	
<i>Samazināt pensijas, lai būtu lielāka motivācija strādāt.</i>	
<i>Invalīdiem vispār nevajadzētu strādāt.</i>	
Tāpat nekas nemainīsies	1
<i>Par to es nemaz negribu domāt, tāpat nekas nemainīsies.</i>	
<i>Pat negribu par to runāt, nav jēgas.</i>	

5. CILVĒKI AR INVALIDITĀTI ĀRPUS DARBA: APSTĀKĻI, AKTIVITĀTES UN LĪDZDALĪBA

5.1. IESAISTĪŠANĀS SABIEDRISKAJĀ DZĪVĒ UN BRĪVĀ LAIKA AKTIVITĀTES

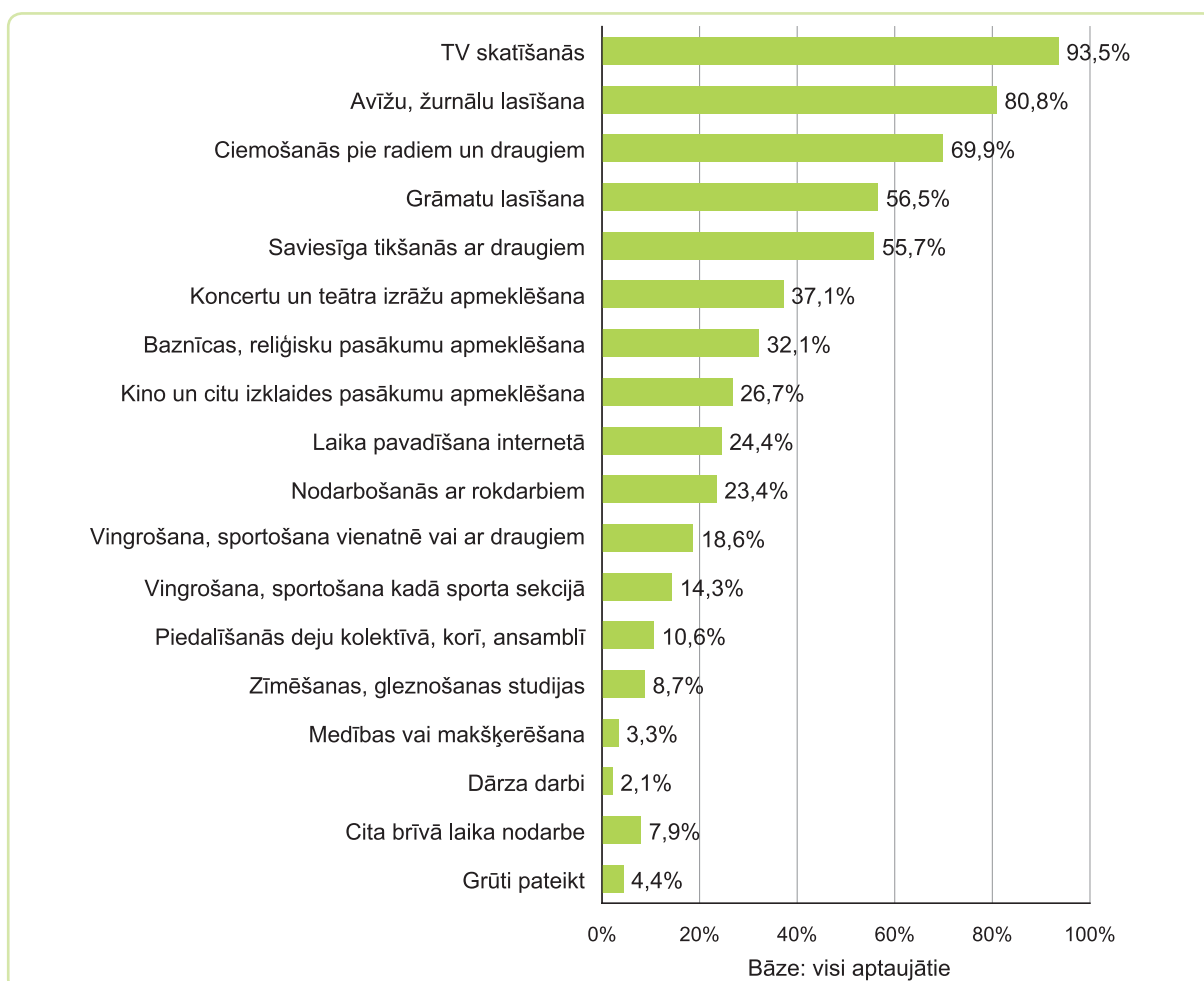
Atstumtība no darba tirgus ir tikai viens no sociālās atstumtības aspektiem. Cits un ne mazāk būtisks aspekts ir atstumtība no sociālajām attiecībām, piemēram, tas, ka cilvēks nevar atļauties sabiedriskās aktivitātes, kuras uzskata par katram cilvēkam nepieciešamām, nevar satikt draugus un ģimeni, nav no kā iegūt atbalstu un palīdzību, neiesaistās kopienas dzīvē, politiskajā dzīvē un sabiedriskajās aktivitātēs.

Šajā nodaļā aplūkosim invalīdu sabiedriskās aktivitātes un to, kādas iespējas viņi atrod brīvā laika pavadīšanai. Aktīvāk iesaistoties sabiedrības dzīvē, invalīds ne tikai veido sociālo kapitālu – gūst jaunus kontaktus, atbalstu un pieeju informācijai. Šīs aktivitātes ļauj dzīvot kā pilnvērtīgam sabiedrības loceklim.

Populārākās invalīdu brīvā laika nodarbes ir TV skatīšanās (94%) un avīžu lasīšana (81%). Tomēr invalīdu dzīvē svarīgu vietu ieņem arī kontaktēšanās ar citiem cilvēkiem – 70% brīvajā laikā ciemojas pie radiem un draugiem un 56% piedalās saviesīgās tikšanās ar draugiem.

Daudzi invalīdi izmanto iespēju garīgi pilnveidoties – 37% apmeklē koncertus un izrādes, bet 32% – baznīcu vai reliģiskus pasākumus.

5.1. attēls. Brīvā laika nodarbes



TV skatīšanās ir ne tikai visbiežākā, bet arī visregulārākā invalīdu brīvā laika nodarbe. 83% no tiem, kuri skatās TV, dara to katru dienu.

5.1. tabula. Brīvā laika aktivitātes: iesaiste un biežums (%)

	Katru vai gandrīz katru dienu	Dažas reizes nedēļā	Dažas reizes mēnesī	Dažas reizes gadā	Retāk	Nav atbildes
	%	%	%	%	%	%
TV skatīšanās	83	13	3	0	0	1
Avīžu, žurnālu lasīšana	56	34	7	0	1	1
Dārza darbi	50	31	6	6	0	6
Cita brīvā laika nodarbe	35	30	18	11	0	7
Laika pavadīšana internetā	31	28	14	6	20	1
Grāmatu lasīšana	30	34	24	6	5	0
Vingrošana, sportošana vienatnē vai ar draugiem	21	30	19	5	25	1
Nodarbošanās ar rokdarbiem	16	27	24	11	21	1
Zīmēšanas, gleznošanas studijas	9	12	14	6	58	2
Medības vai makšķerēšana	8	36	48	8	0	0
Piedalīšanās deju kolektīvā, korī, ansablī	6	26	12	4	51	1
Saviesīga tikšanās ar draugiem	6	24	50	16	2	1
Vingrošana, sportošana kādā sporta sekcijā	5	24	19	15	36	1
Ciemošanās pie radiem un draugiem	2	20	52	24	1	0
Kino un citu izklaides pasākumu apmeklēšana	1	5	25	43	25	0
Baznīcas apmeklēšana	1	13	27	36	22	0
Koncertu un teātra izrāžu apmeklēšana	1	4	20	54	20	1

Bāze: tie, kuri veic ar šīs aktivitātes

Turpretī pie draugiem ciemos iet vai saviesīgās tikšanās parasti piedalās dažas reizes mēnesī. Var secināt, ka lielākā daļa invalīdu uztur saites ar draugiem, tomēr kontaktēšanās pamatā nenotiek bieži.

Salīdzinoši reti pie radiem un draugiem ciemojas invalīdi ar kustību vai garīgiem traucējumiem. Šiem cilvēkiem slimības izraisīto ierobežojumu dēļ ir mazāk kontaktu ar apkārtējiem, tātad – lielāks sociālās atstumtības risks.

5.2. tabula. Brīvā laika aktivitāšu raksturojums dažādās invaliditātes grupās (%)

	Kustību traucējumi	Maņu traucējumi	Garīga rakstura traucējumi	Neredzamā invaliditāte	Cita invaliditātes forma
TV skatīšanās	95	81	94	96	94
Avīžu, žurnālu lasīšana	81	71	69	89	88
Ciemošanās pie radiem un draugiem	66	73	66	75	75
Grāmatu lasīšana	61	50	49	64	59
Saviesīga tikšanās ar draugiem	58	60	54	59	57
Koncertu un teātra izrāžu apmeklēšana	36	29	34	45	27
Baznīcas, reliģisku pasākumu apmeklēšana	30	30	39	36	26
Kino un citu izklaides pasākumu apmeklēšana	24	24	28	27	22
Nodarbošanās ar rokdarbiem	20	18	23	26	22
Laika pavadīšana internetā	25	27	24	20	24
Vingrošana, sportošana vienatnē vai ar draugiem	18	24	20	18	15
Piedalīšanās deju kolektīvā, korī, ansablī	7	10	12	11	10
Vingrošana, sportošana kādā sporta sekcijā	13	17	16	10	13
Cita brīvā laika nodarbe	10	11	9	8	6
Zīmēšanas, gleznošanas studijas	6	6	13	7	7
Grūti pateikt	4	5	4	6	3
Medības, makšķerēšana	3	3	2	4	5
Dārza darbi	2	1	1	3	2

Bāze: visi aptaujātie

Vērojamas arī citas atšķirības. Cilvēki ar maņu traucējumiem retāk skatās TV, apmeklē koncertus, lasa grāmatas vai žurnālus, nodarbojas ar rokdarbiem, taču viņi to kompensē, salīdzinoši aktīvi nodarbojoties ar sportu.

Invalīdi ar garīga rakstura traucējumiem retāk lasa, bet biežāk nekā citi cenšas sevi izpaust. 39% apmeklē baznīcu, 13% apmeklē zīmēšanas, gleznošanas studijas un 12% piedalās deju kolektīvā, korī vai ansablī.

Visbiežāk avīzes, žurnālus un grāmatas lasa cilvēki ar neredzamo invaliditāti. Viņi arī biežāk apmeklē koncertus un teātri. Tā kā neredzamā invaliditāte parasti ir vecākiem cilvēkiem, viņi labprātāk dod priekšroku pasīvai brīvā laika pavadīšanai nekā aktīvām nodarbēm.

Brīvā laika nodarbes atkarīgas arī no pieejamā aktivitāšu klāsta. Tādēļ saprotams, ka dažādās apdzīvotajās vietās aktivitātes nozīmīgi atšķiras.

5.3. tabula. Brīvā laika aktivitātes pēc respondenta dzīvesvietas (%)

	Rīga un valsts nozīmes pilsētas	Citas pilsētas	Pagasti
TV skatīšanās	92	95	94
Avīžu, žurnālu lasīšana	78	86	79
Ciemošanās pie radiem un draugiem	78	68	62
Grāmatu lasīšana	59	61	50
Saviesīga tikšanās ar draugiem	58	58	51
Kino un citu izklaides pasākumu apmeklēšana	41	15	21
Baznīcas, reliģisku pasākumu apmeklēšana	41	27	27
Koncertu un teātra izrāžu apmeklēšana	40	35	36
Laika pavadīšana internetā	30	20	22
Nodarbošanās ar rokdarbiem	27	21	22
Vingrošana, sportošana vienatnē vai ar draugiem	23	12	19
Vingrošana, sportošana kādā sporta sekcijā	17	9	16
Piedalīšanās deju kolektīvā, korī, ansablī	12	7	12
Zīmēšanas, gleznošanas studijas	12	5	9
Cita brīvā laika nodarbe	7	10	7
Grūti pateikt	5	5	4
Medības, makšķerēšana	2	7	2
Dārza darbi	1	3	2

Bāze: visi aptaujātie

Rīgā un valsts nozīmes pilsētās invalīdi minējuši daudz vairāk brīvā laika aktivitāšu. Viņi biežāk nekā invalīdi citās pilsētās vai laukos pavada laiku ārpus mājas – ciemojas pie draugiem, apmeklē baznīcu, kino vai kādus citus izklaides pasākumus. Viens no aspektiem, kas nosaka šādu situāciju, ir labāka infrastruktūras attīstība un izklaides, atpūtas iespēju piedāvājums. Lielo pilsētu iedzīvotāji arī biežāk pavada laiku internetā.

Citās pilsētās invalīdi biežāk laiku pavada vieni – lasot avīzes, žurnālus vai grāmatas, medījot vai makšķerējot. Viņi reti iesaistās kādās kolektīvās aktivitātēs – vingro vai sporto, piedalās deju kolektīvos, koros, apmeklē zīmēšanas, gleznošanas studijas. Tas norāda, ka citās pilsētās būtu vairāk uzmanības jāpievērš klubu vai sabiedrisko organizāciju izveidei, kas invalīdiem sniegtu iespējas kopā nodarboties ar viņus interesējošām aktivitātēm.

Atšķirībā no citu pilsētu invalīdiem pagastu iedzīvotāji ir aktīvāki – biežāk piedalās zīmēšanas, gleznošanas studijās, sporto vai vingro, taču retāk lasa. Zīmīgi, ka tieši invalīdi laukos visretāk ciemojas pie radiem vai draugiem, piedalās saviesīgās tikšanās. Tas var būt skaidrojams ar lielāku attālumu un transporta nodrošinājuma grūtībām lauku rajonos. Nespējot apmeklēt tuviniekus un draugus, samazinās sociālo saišu ciešums, un invalīdam ir lielāks risks nonākt izolācijā.

Atšķirības dažādu vecuma grupu invalīdu brīvā laika nodarbēs ir mazāk izteiktas un vairāk saistītas ar pašu invalīdu interesēm un spējām.

5.4. tabula. Brīvā laika aktivitātes dažādās vecuma grupās (%)

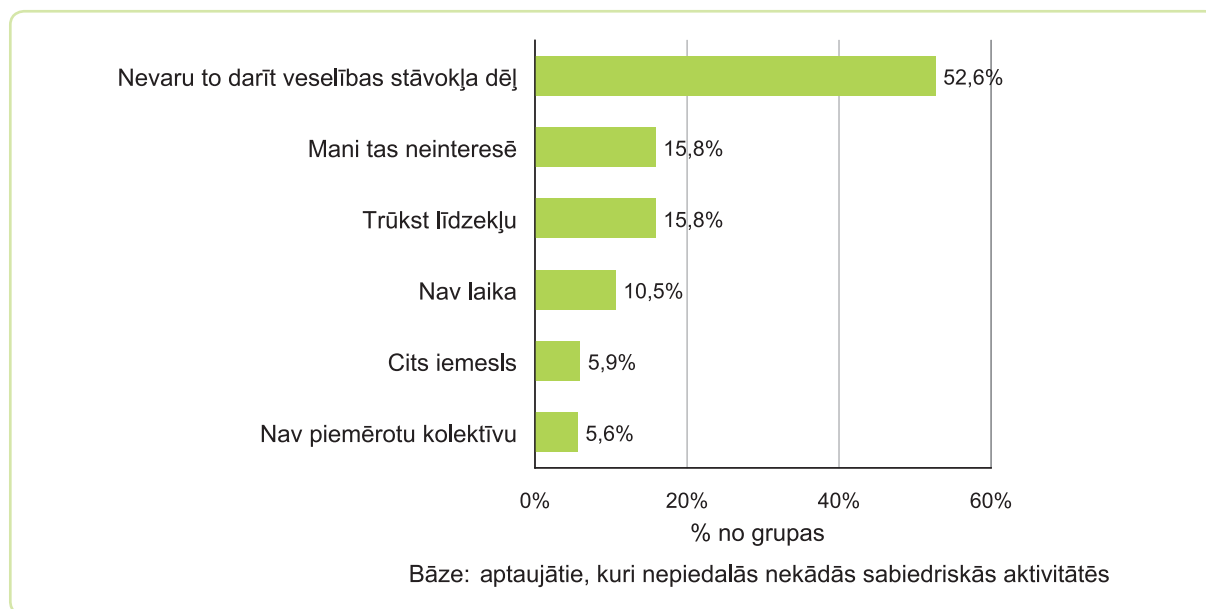
	Līdz 29 gadiem	30-44 gadi	45-54 gadi	55 vai vairāk gadu
TV skatīšanās	94	95	91	95
Ciemošanās pie radiem un draugiem	74	72	67	67
Avīžu, žurnālu lasīšana	69	82	88	82
Saviesīga tikšanās ar draugiem	58	63	52	49
Grāmatu lasīšana	53	63	54	55
Laika pavadīšana internetā	43	29	18	8
Kino un citu izklaides pasākumu apmeklēšana	40	30	23	15
Koncertu un teātra izrāžu apmeklēšana	34	45	38	30
Baznīcas, reliģisku pasākumu apmeklēšana	32	40	30	25
Vingrošana, sportošana vienatnē vai ar draugiem	28	23	14	10
Nodarbošanās ar rokdarbiem	24	27	23	18
Vingrošana, sportošana kādā sporta sekcijā	16	19	13	9
Piedalīšanās deju kolektīvā, korī, ansablī	13	13	11	5
Zīmēšanas, gleznošanas studijas	12	11	8	4
Cita brīvā laika nodarbe	6	8	6	12
Grūti pateikt	3	6	4	5
Medības, makšķerēšana	2	3	5	4
Dārza darbi	0	2	2	5

Bāze: visi aptaujātie

Jaunieši vecumā līdz 30 gadiem retāk lasa avīzes vai žurnālus, bet biežāk izmanto internetu. Invalīdi vecumā līdz 45 gadiem kopumā ir aktīvāki nekā gados vecāki invalīdi – biežāk ciemojas pie radiem un draugiem, piedalās saviesīgos pasākumos, vingro vai sporto, apmeklē zīmēšanas vai gleznošanas studijas. Var secināt, ka sociālās atstumtības riskam vairāk pakļauti invalīdi virs 45 gadu vecuma.

Tiem invalīdiem, kuri neiesaistās nekādās sabiedriskās aktivitātēs, tika uzdots jautājums par šādas izvēles iemesliem. Kā iemeslu tam, kādēļ viņi nepiedalās nekādās aktivitātēs, invalīdi visbiežāk (53% gadījumu) min veselības problēmas.

5.2. attēls. Neaktivitātes iemeslu raksturojums

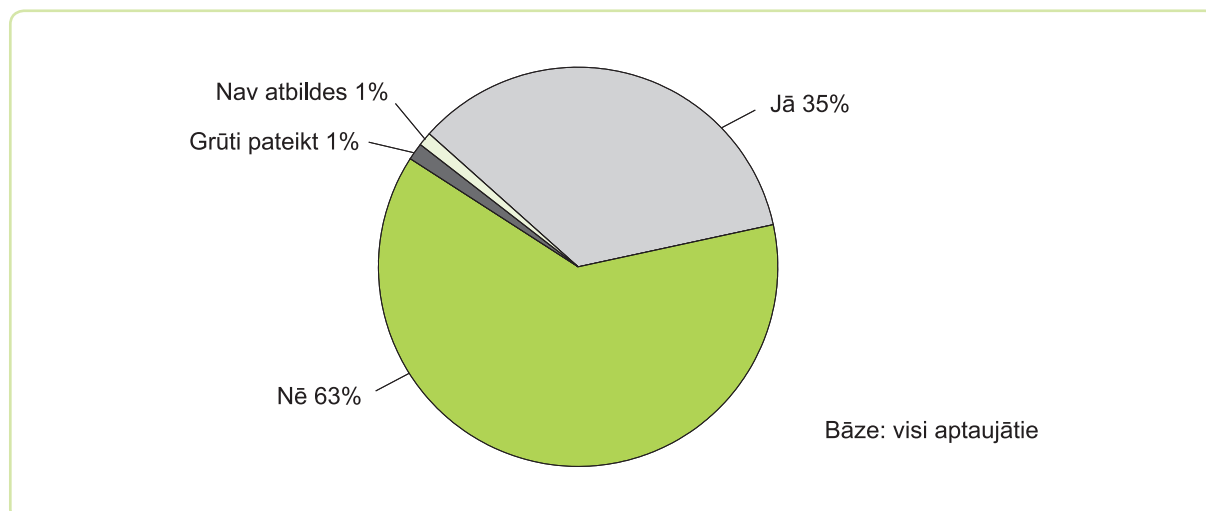


Tie 12% aptaujāto, kuri tomēr gribētu uzsākt darboties kādā organizācijā vai kolektīvā, visbiežāk nevar pateikt, kādā tieši.

5.2. LĪDZDALĪBA SABIEDRISKAJĀS ORGANIZĀCIJĀS

Invalīdus iesaistīt un būt sabiedriski aktīviem aicina arī dažādas invalīdu biedrības un organizācijas. Kādas invalīdu organizācijas biedri ir 35% aptaujāto. Puse no viņiem norāda, ka ir Latvijas Invalīdu biedrības biedri, 18% min, ka ir kādas invalīdu biedrības biedri, taču neprecizē tās nosaukumu. Vēl biežāk nosauktās biedrības ir Apeirons (5%), Aspazija (4%), Sustento (4%), Latvijas neredzīgo biedrība (4%), Latvijas invalīdu klubs (3%) u.c.

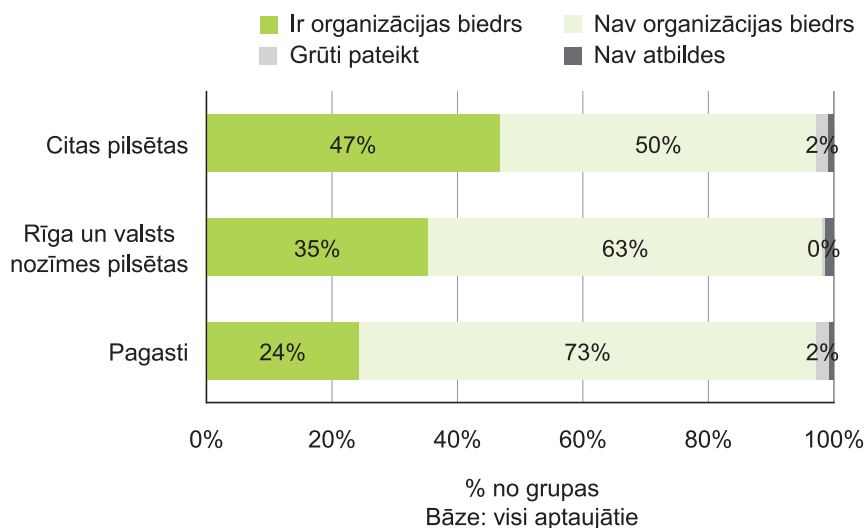
5.3. attēls. Līdzdalība invalīdu organizācijās/biedrībās



Nozīmīgi biežāk organizācijās iesaistījušies cilvēki ar kustību vai maņu traucējumiem (41%), īpaši līdz 30 gadu vecumā (39%).

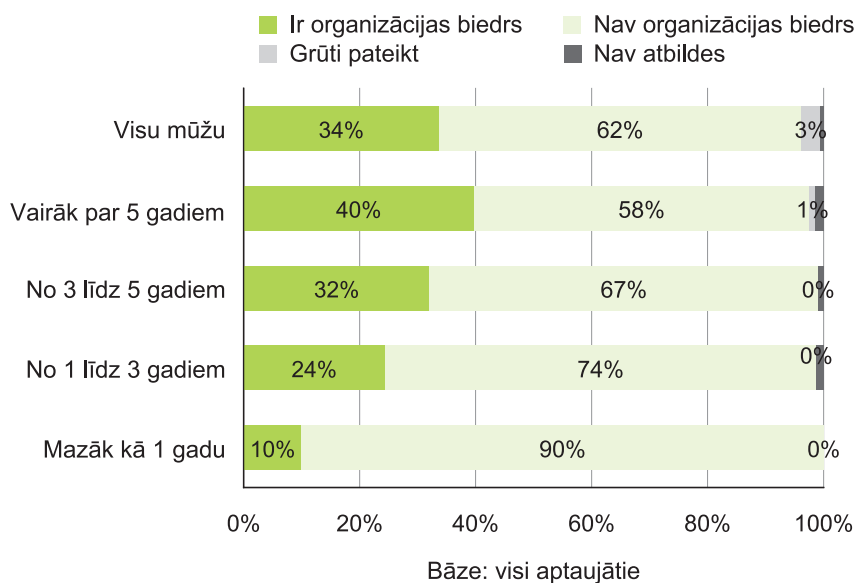
Īpaši izplatīta dalība organizācijās ir mazākās (ne valsts nozīmes) pilsētās, turpretī laukos kādā invalīdu biedrībā iesaistījušies tikai 24% invalīdu.

5.4. attēls. Līdzdalība invalīdu organizācijās atkarībā no dzīvesvietas



Satraucoši šķiet tas, ka invalīdu organizācijās maz iesaistās cilvēki, kuri kļuvuši par invalīdiem nesen.

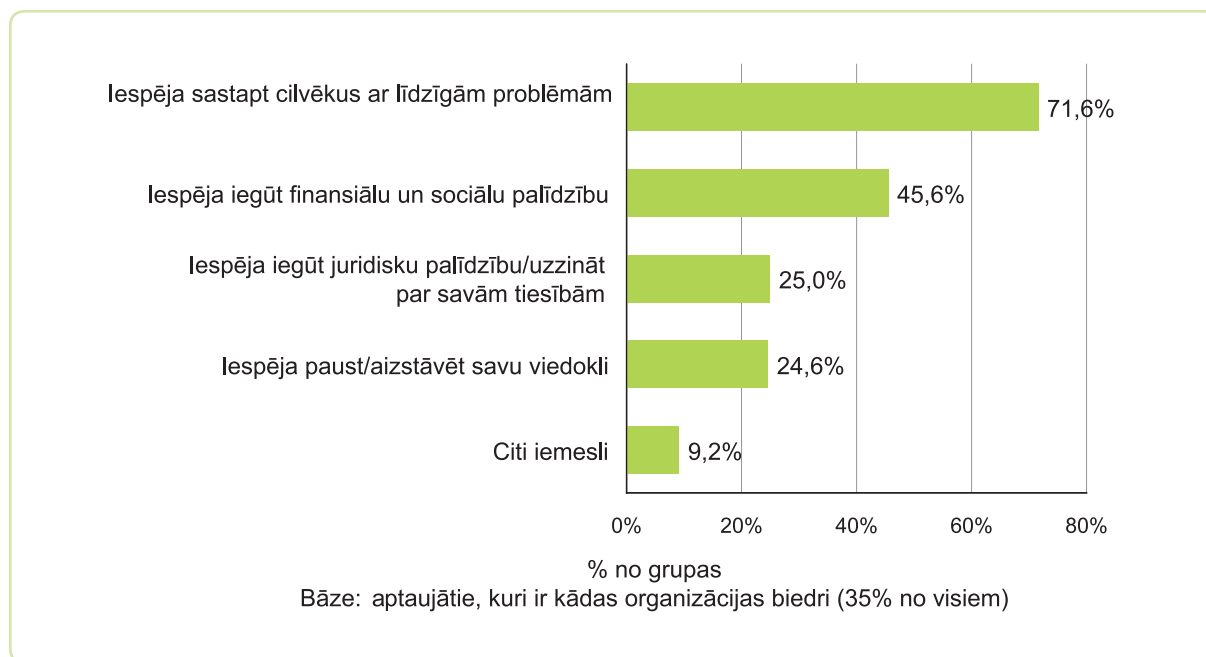
5.5. attēls. Līdzdalība invalīdu organizācijās atkarībā no invaliditātes ilguma



Viņi ir tie, kuriem atbalsts vai palīdzība varētu būt nepieciešama visvairāk. Pētījums neapstiprina, ka viņi būtu mazāk apmierināti ar dalību šajās organizācijās. Iespējams, šāda situācija izveidojusies informācijas par šīm organizācijām trūkuma dēļ. Ja tā, nepieciešams izvietot vairāk informācijas par to, kādi ir organizāciju mērķi un ko invalīds tajās var iegūt.

Iemesls dalībai invalīdu organizācijās visbiežāk ir iespēja sastapt cilvēkus ar līdzīgām problēmām (72%).

5.6. attēls. Iemesli dalībai invalīdu organizācijā



Šādām vajadzībām šobrīd biežāk izvēlas dalību mazākajās organizācijās, piemēram, Sustento, Latvijas neredzīgo biedrība, Aicinājums Tev. Iespējams, šīs organizācijas ir labāk definējušas savu saistību tieši ar konkrētām invaliditātes grupām, tādēļ izveidojies priekšstats, ka tajās būs lielākas iespējas sastapt cilvēkus ar līdzīgām problēmām.

Latvijas Invalīdu biedrībā biežāk nekā citās invalīdu organizācijās stājas ar mērķi iegūt finansiālu un sociālu palīdzību. Šāda motivācija bijusi 61% biedru. Šajā organizācijā tikai 10% iestājušies ar mērķi paust savu viedokli. Savukārt Latvijas invalīdu klubā biežāk invalīdi iestājas ar mērķi iegūt juridisku palīdzību, uzzināt par savām tiesībām (67%).

Īpaši svarīgi sastapt cilvēkus ar līdzīgām problēmām ir invalīdiem līdz 30 gadu vecumā (81%).

5.5. tabula. Iemesls dalībai invalīdu organizācijās atkarībā no vecuma grupas (%)

	Līdz 29 gadiem	30–44 gadi	45–54 gadi	55 vai vairāk gadu
Iespēja sastapt cilvēkus ar līdzīgām problēmām	81	69	69	67
Iespēja paust/aizstāvēt savu viedokli	19	31	30	16
Iespēja iegūt finansiālu un sociālu palīdzību	51	35	45	52
Iespēja iegūt juridisku palīdzību/uzzināt par savām tiesībām	24	20	27	30
Citi iemesli	12	6	13	5

Bāze: aptaujātie, kuri ir kādas organizācijas biedri (35% no visiem)

Turpretī invalīdus 30–45 gadu vecumā organizācijām biežāk piesaista iespēja paust un aizstāvēt savu viedokli.

Sastapt cilvēkus ar līdzīgām problēmām ir svarīgi visiem, kuri invaliditāti ieguvuši mazāk nekā pirms gada. Šādā veidā viņi redz, ka nav savās grūtībās vieni, un var smelties padomu un atbalstu no citiem līdzīgā situācijā nonākušies cilvēkiem.

Atšķiras arī dažādu invaliditātes grupu motivācija iesaistīties organizācijās.

5.6. tabula. Iemesli līdzdalībai invalīdu organizācijā atkarībā no invaliditātes veida (%)

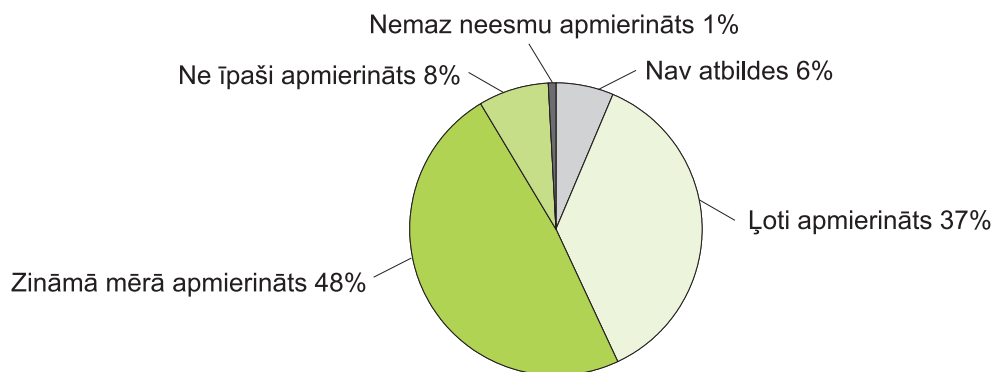
	Kustību traucējumi	Maņu traucējumi	Garīga rakstura traucējumi	Neredzamā invaliditāte	Cita invaliditātes forma
Iespēja sastapt cilvēkus ar līdzīgām problēmām	71	71	81	64	73
Iespēja paust/aizstāvēt savu viedokli	25	32	24	19	27
Iespēja iegūt finansiālu un sociālu palīdzību	44	43	43	56	40
Iespēja iegūt juridisku palīdzību/ uzzināt par savām tiesībām	26	27	17	28	33
Citi iemesli	9	9	15	7	0

Bāze: aptaujātie, kuri ir kādas organizācijas biedri (35% no visiem)

Iespēja sastapt cilvēkus ar līdzīgām problēmām nozīmīgi biežāk (81%) dalībai organizācijās ir motivējusi cilvēkus ar garīgiem traucējumiem. Iespēja paust savu viedokli biežāk organizācijām piesaista cilvēkus ar maņu traucējumiem (32%). Turpretī finansiālas un sociālas palīdzības dēļ organizācijās biežāk stājas cilvēki ar neredzamo invaliditāti (56%).

Uz jautājumu par savu apmierinātību ar dalību izvēlētajā organizācijā 48% aptaujāto atbild, ka ir zināmā mērā apmierināti.

5.7. attēls. Apmierinātība ar dalību izvēlētajā organizācijā



Bāze: aptaujātie, kuri ir kādas organizācijas biedri (35% no visiem)

Šis rezultāts ļauj secināt, ka, lai gan vairums invalīdu ar organizāciju darbu ir apmierināti, tomēr uzskata, ka tas varētu būt labāks. Ļoti apmierināti ir 37%, savukārt 9% ir neapmierināti vai ne īpaši apmierināti.

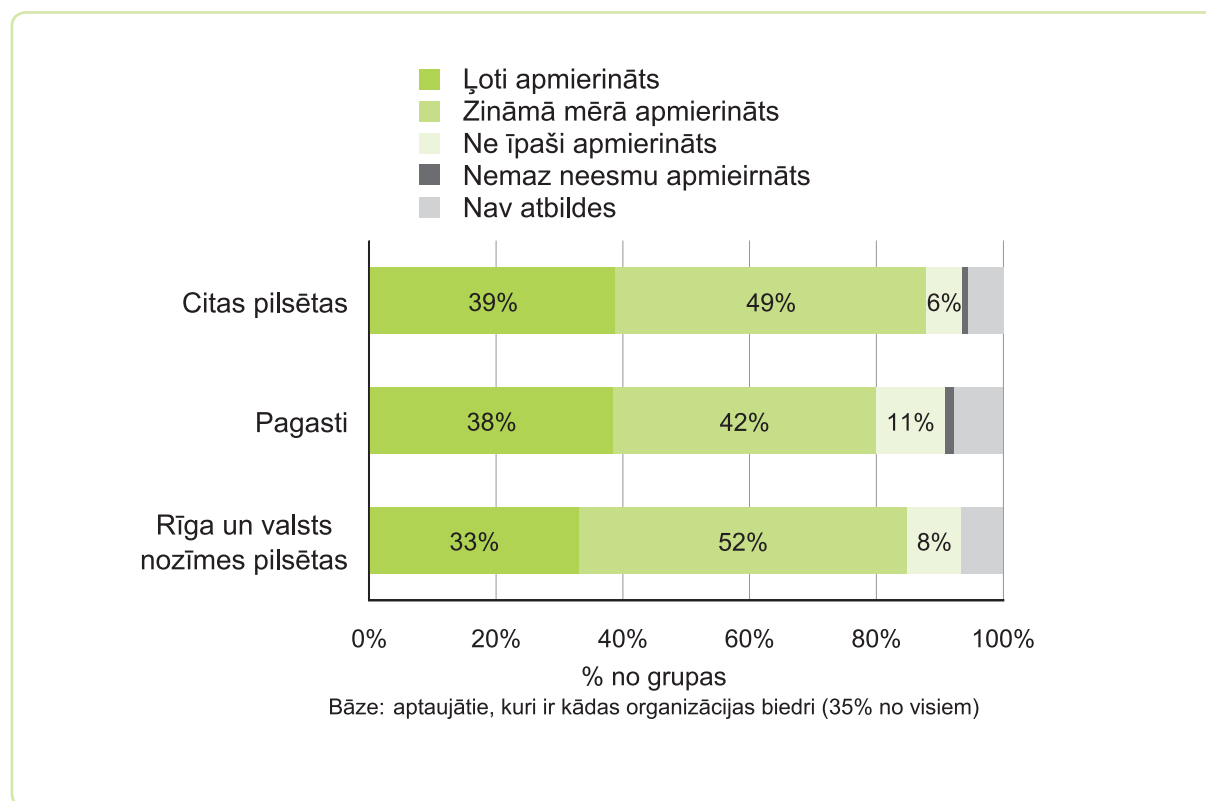
Vienīgā invalīdu grupa, kas ir izteikti neapmierinātāka nekā citas, ir tie, kuri organizācijā iestājas, cerot un finansiālu vai sociālu atbalstu. 11% no viņiem ar dalību organizācijā ir ne visai apmierināti un tikai 30% ir ļoti apmierināti. Tie invalīdi, kuri organizācijā iestājas ar jebkādu citu mērķi, ļoti reti nav apmierināti.

Tā kā tieši mērķis iegūt finansiālu vai sociālu atbalstu īpaši bieži raksturīgs tiem, kuri stājas Latvijas Invalīdu biedrībā, tad tieši šīs organizācijas biedri ir arī vismazāk apmierinātie. 26% ar dalību šajā

organizācijā ir pilnībā apmierināti, 55% zināmā mērā apmierināti, 12% ne īpaši apmierināti un 1% neapmierināti. 6% LIB biedru savu attieksmi nav pauduši.

Nedaudz atšķirīga ir dažādu apdzīvoto vietu organizāciju biedru apmierinātība.

5.8. attēls. Apmierinātība ar dalību organizācijā atkarībā no dzīvesvietas

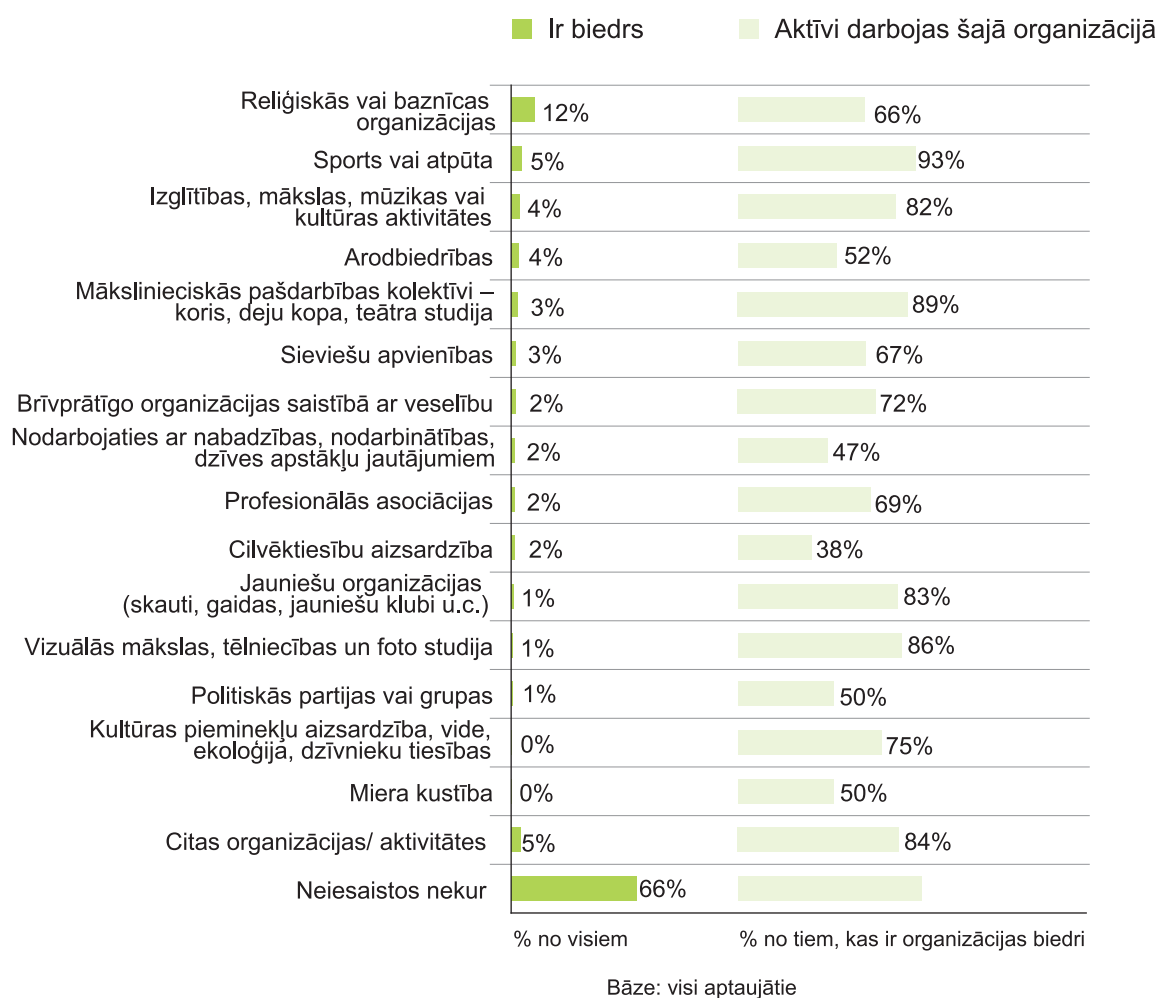


Rīgā un lielajās pilsētās invalīdi ar dalību organizācijā retāk ir ļoti apmierināti, taču nav arī neapmierināti. Lielākais neapmierināto skaits vērojams pagastos – kopumā 12%.

Invalīdiem ir iespējas izvēlēties ne tikai dalību invalīdu organizācijās, bet arī dažādās citās sabiedriskajās organizācijās.

Kopumā 34% aptaujāto šobrīd ir kādas sabiedriskās organizācijas biedri, turpretī 66% neiesaistās nekur.

5.9. attēls. Līdzdalība sabiedriskajās organizācijās



Jāatzīmē gan, ka 4% nav nevienas organizācijas biedri, tomēr kādās sabiedriskajās organizācijās darbojas. Visbiežāk invalīdi ir iesaistījušies reliģiskās vai baznīcas organizācijās (12%), sporta vai atpūtas organizācijās (5%), kā arī izglītības, mākslas, mūzikas vai kultūras organizācijās un arodbiedrībās.

Dalība arodbiedrībās bieži vien ir pasīva – tikai 52% biedru regulāri iesaistās šo organizāciju aktivitātēs. Arī reliģiskajās organizācijās aktīvi darbojas tikai 66% biedru. Turpretī izglītības, mākslas, mūzikas, kultūras, sporta vai atpūtas un māksliniecisko pašdarbību kolektīvu dalībnieki šajās organizācijās iesaistās regulāri un darbojas aktīvi. Tādējādi tieši šīs organizācijas šobrīd visvairāk mazina sociālo atstumtību, sniedz iespēju invalīdiem pilnveidoties un atrasties sabiedrībā.

Analizējot situāciju dažādās apdzīvotās vietās, var secināt, ka pagastos un laukos invalīdi ne tikai visretāk iesaistās invalīdu biedrībās, bet arī visretāk ir kādu citu sabiedrisko organizāciju biedri. 73% invalīdu laukos neiesaistās nevienā sabiedriskajā organizācijā.

5.7. tabula. Līdzdalība sabiedrisko organizāciju darbā atkarībā no dzīvesvietas (%)

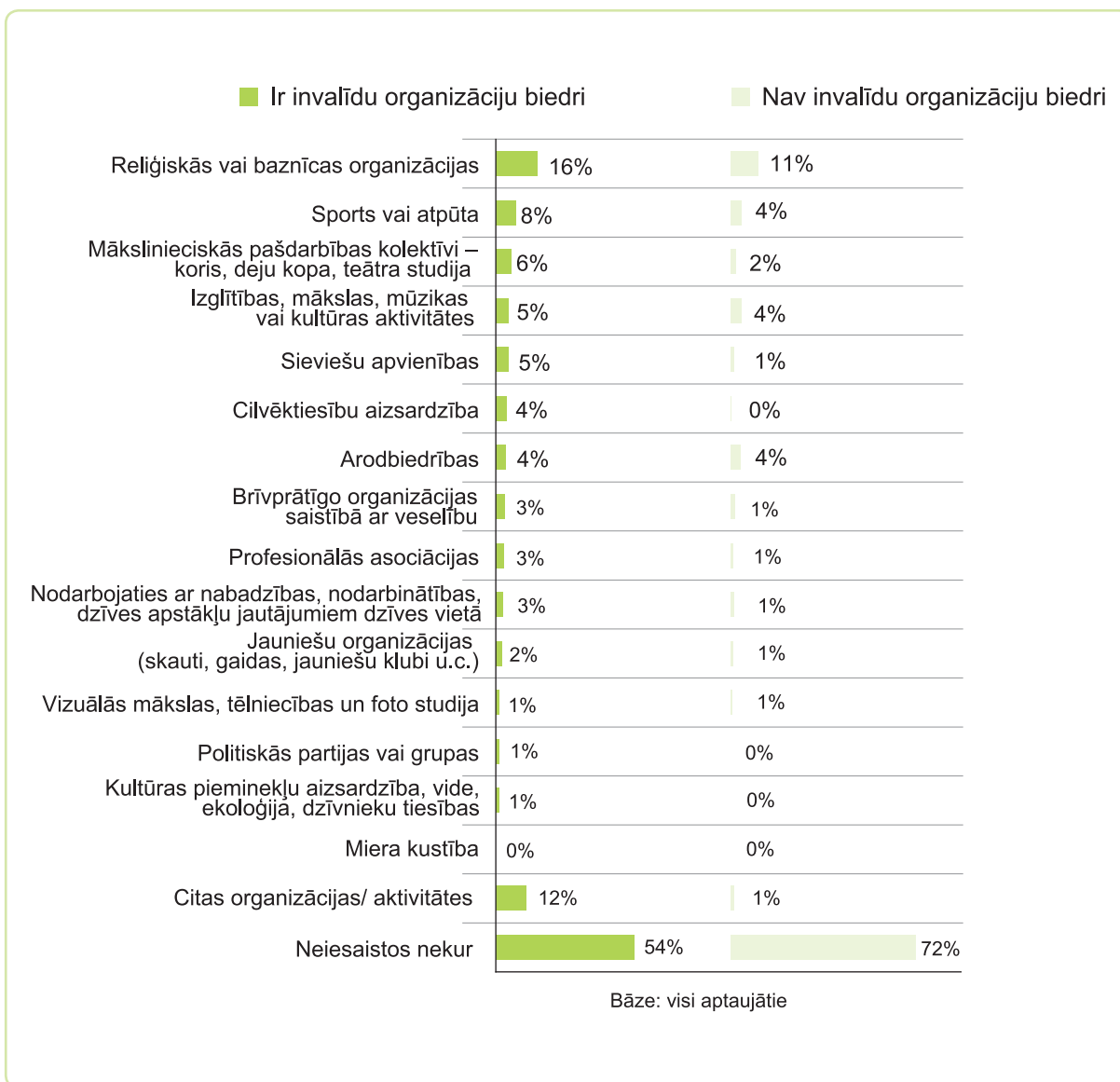
	Rīga un valsts nozīmes pilsētas	Citas pilsētas	Pagasti
Reliģiskās vai baznīcas organizācijas	16	13	8
Izglītības, mākslas, mūzikas vai kultūras aktivitātes	7	3	3
Mākslinieciskās pašdarbības kolektīvi – koris, deju kopa, teātra studija	3	2	5
Vizuālās mākslas, tēlniecības un foto studija	2	0	0
Arodbiedrības	6	2	2
Politiskās partijas vai grupas	1	1	0
Nodarbojaties ar nabadzības, nodarbinātības, dzīves apstākļu jautājumiem dzīvesvietā	2	2	2
Cilvēktiesību aizsardzība	3	0	1
Kultūras pieminekļu aizsardzība, vide, ekoloģija, dzīvnieku tiesības	1	0	0
Profesionālās asociācijas	3	1	0
Jauniešu organizācijas (skauti, gaidas, jauniešu klubi u.c.)	2	1	1
Sports vai atpūta	5	5	6
Sieviešu apvienības	2	3	3
Miera kustība	0	0	0
Brīvprātīgo organizācijas saistībā ar veselību	2	3	2
Citas organizācijas/ aktivitātes	2	10	3
Neiesaistos nekur	60	65	73

Bāze: visi aptaujātie

Starp dažādām vecuma grupām visneaktīvākie ir cilvēki virs 55 gadu vecumā – 73% nav iesaistījušies nevienā sabiedriskajā organizācijā. Jāatzīmē, ka nevienā organizācijā nedarbojas arī 75% invalīdu, kuri invaliditāti ieguvuši pirms mazāk nekā gada. Tas nozīmē, ka viņi ne tikai nesaņem to atbalstu, ko varētu sniegt invalīdu biedrības, bet nav arī iesaistīti kādās citās organizācijās. Ieteicams nākotnē pievērst vairāk uzmanības šīs invalīdu grupas iesaistīšanai, jo pašlaik izveidojusies situācija, kad pašā invaliditātes sākumā invalīds ir maz iesaistīts sabiedriskajā dzīvē un var asi izjust izolētības sajūtu.

Kopumā pētījums ļauj secināt, ka tieši tās invalīdu grupas, kuras aktīvi iesaistās dažādās sabiedriskajās organizācijās, arī visbiežāk iesaistās invalīdu biedrībās. 46% no tiem, kuri ir invalīdu organizāciju biedri, iesaistās vēl kādās sabiedriskās organizācijās. Turpretī no tiem, kuri nav invalīdu organizāciju biedri, 72% neiesaistās arī nevienā citā organizācijā.

5.10. attēls. Līdzdalība invalīdu un citās sabiedriskās organizācijās

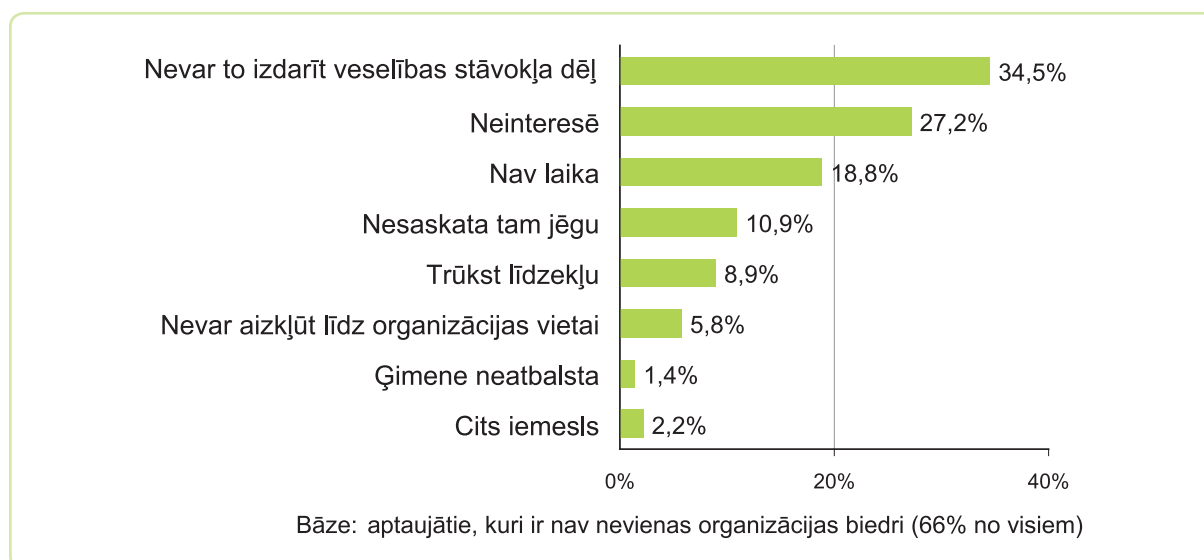


Tādējādi nevar apgalvot, ka invalīdu biedrības aizstātu vai kompensētu dalību sabiedriskās organizācijās. Tās to papildina. Cilvēki, kuri ir aktīvi, iesaistās daudzās aktivitātēs, dažādās organizācijās, savukārt tie, kuri nav aktīvi, arvien vairāk attālinās no sabiedrības un ir pakļauti sociālās atstumtības riskam. Pētījums ļauj secināt, ka visvairāk sociālās atstumtības riskam pakļauti:

- ▶ cilvēki, kuri ieguvuši invaliditāti nesen,
- ▶ vecāki cilvēki,
- ▶ lauku iedzīvotāji,
- ▶ vīrieši.

Kā iemeslu, kādēļ neiesaistās nevienā organizācijā, aptaujātie visbiežāk (35%) min veselības problēmas. Tātad viņi uzskata, ka veselības stāvokļa dēļ būtu grūti vai neiespējami līdzdarboties šādās organizācijās. Šo iemeslu visbiežāk min cilvēki ar kustību traucējumiem (47%) vai garīgiem traucējumiem (38%). 22% no tiem, kuri neiesaistās veselības dēļ, ir 1. grupas invalīdi, 62% – 2. grupas un 16% – 3. grupas invalīdi.

5.11. attēls. Iemesli, kādēļ neiesaistās sabiedriskajās organizācijās



Tas nozīmē, ka galvenie iemesli tam, kādēļ vairums invalīdu neiesaistās nevienā organizācijā, ir paša invalīda objektīvi vai subjektīvi priekšstati par ierobežojumiem, ko nosaka viņa slimība/ trauma. Bažas par veselību un pārliecības trūkums par savām spējām var būt būtisks pamatojums izvēlei labāk palikt mājās. Lai veicinātu plašāku invalīdu iesaisti, ieteicams informēt par to, kādas ir invalīdu iespējas piedalīties dažādās aktivitātēs un, iespējams, organizēt vairāk aktivitāšu, kas orientētas tieši uz invalīdiem un kur viņi varētu justies kā starp sev līdzīgiem.

Galvenais neiesaistīšanās iemesls, ko min invalīdi, kuri invaliditāti ieguvuši nesen – pēdējā gada laikā, ir laika trūkums (33%). Acīmredzot viņi dalību dažādās organizācijās neuzskata par tā vērtu, lai atņemtu laiku citām nodarbēm, kas var būt aktuālas dotajā dzīves periodā. Turpretī vīriešus no līdzdalības visvairāk attur tas, ka nav intereses (33%). Tas norāda, ka esošais piedāvājums nozīmīgu daļu invalīdu nesaista – viņi nevēlas to izmantot.

Ja aplūkojam situāciju dažādās apdzīvotās vietās, jāsecina, ka laukos, kur aktivitāte ir viszemākā, visvairāk līdzdalību kavē priekšstati par neatbilstošu veselības stāvokli. 41% pagastu iedzīvotāju minējuši, ka neiesaistās nevienā organizācijā, jo nevar to izdarīt veselības stāvokļa dēļ. Tas apliecina, ka veselības stāvoklis ir galvenais, kas neļauj invalīdiem aktīvāk iesaistīties sabiedriskajā dzīvē. Ar to jāreķinās, plānojot pasākumus invalīdiem nākotnē.

Tas, ka 10% pagastu iedzīvotāju iesaistīšanos kavē grūtības aizklūt līdz organizācijas vietai, apliecina, ka laukos aktuālas ir arī transporta problēmas.

5.8. tabula. Neiesaistīšanās iemesli: dalījums pēc respondenta dzīvesvietas (%)

	Rīga un valsts nozīmes pilsētas	Citas pilsētas	Pagasti
Nevar to izdarīt veselības stāvokļa dēļ	31	31	41
Nav laika	25	21	12
Trūkst līdzekļu	9	11	7
Neinteresē	27	25	29
Nesaskata tam jēgu	13	10	9
Ģimene neatbalsta	2	0	2
Nevar aizklūt līdz organizācijas vietai	2	6	10
Cits iemesls	2	3	2

Bāze: aptaujātie, kuri ir nav nevienas organizācijas biedri (66% no visiem)

Līdzīgas problēmas ir raksturīgas arī vecākiem cilvēkiem. 46% aptaujāto 55 vai vairāk gadu vecumā kā iemeslu tam, kādēļ neiesaistās nevienā organizācijā, minējuši veselības stāvokli, savukārt 9% – grūtības aizkļūt līdz organizācijas vietai.

5.9. *tabula*. Neiesaistīšanās iemesli: dalījums pēc vecuma grupas (%)

	Līdz 29 gadiem	30–44 gadi	45–54 gadi	55 vai vairāk gadu
Nevar to izdarīt veselības stāvokļa dēļ	31	29	33	46
Nav laika	16	24	23	11
Trūkst līdzekļu	11	8	8	8
Neinteresē	32	23	28	27
Nesaskata tam jēgu	11	14	13	6
Ģimene neatbalsta	2	2	1	1
Nevar aizkļūt līdz organizācijas vietai	3	6	5	9
Cits iemesls	4	2	1	3

Bāze: aptaujātie, kuri ir nav nevienas organizācijas biedri (66% no visiem)

Ērtākas piekļuves nodrošināšana (tuvāk mājām, bezmaksas transports u.tml.) un vides pielāgošana invalīdu vajadzībām veicinātu viņu iesaistīšanos un mazinātu sociālās atstumtības risku.

5.3. SABIEDRĪBAS ATTIEKSMES UN MATERIĀLĀS LABKLĀJĪBAS VĒRTĒJUMS

Sabiedrības attieksmes vērtējums

Cilvēku ar invaliditāti iekļaušanās sabiedrības dzīvē nav un nedrīkst būt tikai pašu invalīdu problēma. Katrai invalīdu grupai nepieciešams cita veida atbalsts – daļai tikai vienlīdzīgas iespējas ar citiem un psiholoģiska palīdzība, daļai – atvieglojumi darbā, vides pieejamības uzlabojumi, daļai sociāls un materiāls atbalsts vai kopšana. Bet visiem cilvēkiem ar invaliditāti neatkarīgi no slimības/traumas rakstura ir nepieciešama atbalstoša un saprotoša attieksme no sabiedrības puses. Ja bērnam ar invaliditāti tiks nodrošināta iespēja nokļūt līdz skolai un mācīties kopā ar citiem bērniem, bet skolasbiedru attieksme būs negatīva, bieži vien aizvainojoša vai pat nežēlīga, šis bērns nevarēs turpināt izglītības ieguvu tādā skolā un klasē. Ja darba devējs subsidētajā darba vietā nodarbinās invalīdu, bet tajā pašā laikā domās vai sacīs – es tev samaksāšu pienākošos algu, bet, lūdzu, paliec mājās, nenāc uz darbu, jo cits cilvēks tavu darbu var paveikt labāk vai tava slimība mulsina pārējos darbiniekus, tad, iespējams, šim cilvēkam tiks nodarīts lielāks kaitējums, nekā vispār neiesaistot to darbā. Šādi vai līdzīgi piemēri, kas bieži dzirdēti ikdienas sarunās, tika pausti arī fokusgrupu diskusijās. Šādas attieksmes pamatā visdrīzāk ir gan mūsu sabiedrībā kopumā pastāvošās cilvēciskās attiecības, gan ilgā laikā veidojušies aizspriedumi – raudzīties uz invalīdiem kā mazāk spējīgiem, neuzskatīt tos par līdzvērtīgiem cilvēkiem.

Pašu respondentu skatījumā sabiedrības attieksme pret invalīdiem biežāk tiek vērtētā kā neitrāla – tā uzskata puse (51%) aptaujāto. Tomēr vairāk nekā ceturtā daļa (29%) respondentu raksturo to kā negatīvu. Interesanti, ka nav statistiski nozīmīgas atšķirības, aplūkojot šos vērtējumus dažādās vecuma grupās, lai gan jauni cilvēki vecumā līdz 29 gadiem savus uzskatus pauž krasāk – lielāka daļa sabiedrības attieksmi vērtē kā negatīvu (34% pret vidējo rādītāju 28%). Var saskatīt atšķirību tendenci, salīdzinot attieksmes vērtējumu pilsētā un laukos. Kā negatīvu sabiedrības attieksmi biežāk vērtējuši lielākajās pilsētās, it īpaši Rīgā dzīvojošie cilvēki ar invaliditāti.

5.10. tabula. Sabiedrības attieksmes pret invalīdiem vērtējums (%)

	Vidēji	Rīga un valsts nozīmes pilsētas	Citas pilsētas	Pagasti
Pretimnākoša	11	10	9	12
Neitrāla	51	45	59	52
Negatīva	29	35	21	28
Grūti pateikt	9	11	8	9

Bāze: visi aptaujātie

Atbildes uz jautājumu, vai, kur un cik bieži paši respondenti izjutuši neiecietīgu attieksmi pret sevi, liecina, ka vienlīdz liela iespēja šādu attieksmi izjust ir gan uz ielas (23%), gan veikalā (19%), gan diemžēl arī valsts iestādēs (19%). Nedaudz mazākā mērā šāda attieksme izpaužas darba vietās (17%), vēl mazāk ģimenē (9%). Visbiežāk negatīvisms, neiecietība izjūtama ikdienā – uz ielas, ģimenē, veikalā. Atbildes būtiski atšķiras atkarībā no invaliditātes veida. Diemžēl nav pārsteidzoši, ka visbiežāk neiecietīgu attieksmi izjūt cilvēki ar redzamu invaliditāti – ar kustību, maņu vai garīga rakstura traucējumiem.

5.11. tabula. Neieciētīgas attieksmes izpausmes vērtējums (%)

Ir izjūtuši neieciētīgu attieksmi pret sevi:	Bieži	Dažreiz	Atsevišķos gadījumos	Grūti pateikt/ neattiecas
uz ielas	15	48	34	2
veikalā	11	52	31	6
darbā	8	23	13	55
ģimenē	10	41	40	9
valsts iestādēs	9	51	29	11

Bāze: visi aptaujātie

Materiālās labklājības novērtējums

Raksturojot respondentu kopu, jau iepriekš minēts, ka cilvēka ar invaliditāti iekļaušanos sabiedrībā vai – gluži pretēji – atstumtību ļoti lielā mērā nosaka ikdienas kontakti un sociālais atbalsts, ko vispirmām kārtām nodrošina ģimene. Tas ietekmē ne tikai atstumtības un izolētības no sabiedrības sajūtu, bet arī dažādu resursu pieejamību un dzīves kvalitāti kopumā.

No vienas puses, ģimene nodrošina morālu un fizisku atbalstu, bet tajā pašā laikā cilvēks ar invaliditāti ir līdztiesīgs savas ģimenes loceklis, līdzatbildīgs par ģimenes materiālo un garīgo labklājību. Vairāk nekā pusei (54%) invalīdu galvenais iztikas avots ir invaliditātes pensija, aptuveni trešdaļai (32%) tā ir darba apmaksa. Savukārt nosaucot pārējos ienākumu avotus, visbiežāk tiek minēti citu ģimenes locekļu (35%), kā arī dzīvesbiedra, partnera ienākumi (28%).

5.12. tabula. Iztikas avotu raksturojums (%)

	Galvenais	Citi avoti
Darba samaksa pamatdarba vietā	32	8
Ienākumi no privātprakses, uzņēmējdarbības	1	1
Invaliditātes pensija	54	29
Ienākumi no mājās ražotiem un pārdotiem mākslas/amatniecības darbiem	< 1	2
Ienākumi no zemnieku saimniecībā ražotiem produktiem	1	5
Ienākumi no nekustamajiem īpašumiem, dividendes no akcijām, banku procenti	< 1	2
Pabalsti	1	16
Dzīvesbiedra /partnera ienākumi	2	29
Citu ģimenes locekļu ienākumi	5	35
Sociālā palīdzība	1	11
Papilddarbs	1	3
Stipendija	< 1	2
Cits	1	2

Personīgo ienākumu apjoms svārstās no 7 līdz 800 Ls, vidēji 116 Ls mēnesī (jautājums tika noskaidrots par ienākumu apjomu pēdējā mēneša laikā). Tomēr, lai salīdzinātu materiālās dzīves līmeni ar sabiedrībā pastāvošajiem vidējiem rādītājiem, kā arī novērtētu atšķirības starp dažādām invalīdu grupām, svarīgāks rādītājs ir ienākumi uz vienu ģimenes locekli.

2006. gada jūlijā Latvijā noteiktā iztikas minimuma patēriņa groza vērtība bija 118,27 Ls. Iegūtie aprēķini liecina, ka ģimenēs, kurās dzīvo invalīdi vidējie ienākumi uz cilvēku ir 96,5 Ls (visbiežāk 86,6 Ls) un kopumā 76% šādu ģimeņu dzīvo zem noteiktā iztikas minimuma. Arī aplūkojot respondentu kopas sadalījumu pēc ienākumiem kvintilēs, redzams, ka materiālās labklājības līmenis ģimenēs, kurās dzīvo cilvēki ar invaliditāti, ir salīdzinoši zems. Ceturtās kvintiles augšējā robeža sasniedz 127 Ls un ir tikai neliels augstāks par noteikto iztikas minimumu. Salīdzinot ienākumu apjomu izlases apakškopās, jāsecina, ka pretēji prognozēm, invalīdiem, kuri dzīvo vieni paši, nebūt nav sliktākie materiālie apstākļi. Līdzīgs vidējais ienākumu apjoms uz cilvēku ir gan ģimenēs ar diviem cilvēkiem, gan invalīdiem, kuri

dzīvo vieni paši (atbilstoši 107,3 un 108,5 Ls.) Turpretī tas strauji samazinās ģimenēs, kurās dzīvo 3 un vairāk cilvēku (atbilstoši 82,6 Ls). Tas pats secināms, aplūkojot sadalījumu pēc kvintilēm – zemākajās ienākumu grupās koncentrējas lielāka daļa ģimeņu, kurās ir trīs un vairāk cilvēku.

Ņemot vērā to, ka vairums ģimeņu dzīvo zem iztikas minimuma, cilvēka ar invaliditāti ieguldījums ģimenes budžetā ir ļoti svarīgs materiālās labklājības resurss. Būtiski atšķiras ienākumu līmenis ģimenēs, kurās invalīds ir nodarbināts, strādā apmaksātu darbu, un ģimenēs, kurās nestrādā. Sadalījums pa kvintilēm mainās tieši proporcionāli nodarbinātības rādītājiem. Zemākajās trīs kvintilēs koncentrēti 74% ģimeņu, kurās dzīvo nestrādājošs invalīds, un otrādi – 79% ģimeņu, kurās dzīvo strādājošs invalīds, pieder pie trim augstākajām ienākumu grupām.

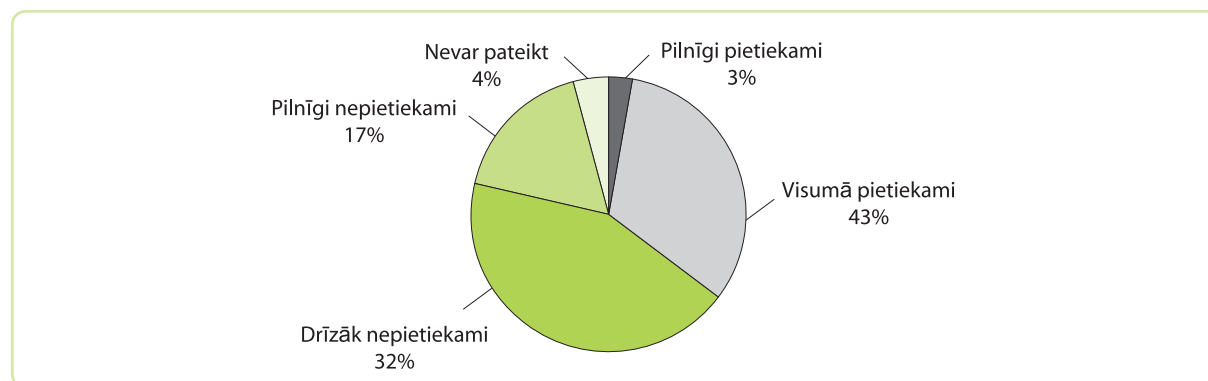
5.13. tabula. Ienākumu uz vienu cilvēku ģimenē sadalījums pa kvintilēm (%)

	Pirmā kvintile (3,5 – 54,0 Ls)	Otrā kvintile (55,0 – 74,5 Ls)	Trešā kvintile (75,0-99,0 Ls)	Ceturtdā kvintile (100,0-127,0 Ls)	Piektā kvintile (130,0-425,0 Ls)
Ģimenes, kurās cilvēks ar invaliditāti strādā	11	10	19	25	36
Ģimenes, kurās cilvēks ar invaliditāti nestrādā	28	20	27	19	7

Bāze: visi aptaujātie

Vispārējs ģimenes ienākumu novērtējums atbilst ienākumu apjoma rādītājiem. 60% aptaujāto uzskata, ka ienākumu apjoms ir nepietiekams, lai nodrošinātu dzīvei nepieciešamo.

5.14. attēls. Ģimenes ienākumu pietiekamība, lai nodrošinātu visu nepieciešamo (%)



Precīzāk ģimenes materiālo labklājības līmeni atspoguļo tas, cik lielā mērā ienākumi ļauj apmierināt ikdienas - eksistenciālās vajadzības, kā arī atvēlēt naudu garīgo un kultūras vērtību apguvei, ilglietojamības preču iegādei. Kaut arī subjektīvs, tomēr šis vērtējums parāda, ka pat elementārāko ikdienas vajadzību apmierināšana, t.i., pārtikas un apģērba, apavu nodrošināšana, lielai daļai ģimeņu var būt problemātiska. Tā katra piektā ģimene pārtikas ziņā var atļauties iegādāties tikai pašu nepieciešamāko, bet apģērba, apavu nodrošinājumā tāda situācija ir gandrīz pusei (48%) aptaujāto ģimeņu. Vēl pesimistiskāka aina ir, ja aplūkojam sekundāro vajadzību apmierināšanas iespējas. Apmeklēt kultūras pasākumus, nodarboties ar vaļasprieku vairāk vai mazāk un pilnībā var atļauties nepilna trešā daļa aptaujāto, un tikai nepilna piektā daļa aptaujāto var iegādāties vēlamās grāmatas, sporta inventāru, kā arī ilglietojamības preces.

5.15.tabula. Ģimenes ienākumu līmeņa vērtējums (%)

	Neļauj	Atļauj tikai pašu nepieciešamāko	Vairāk vai mazāk atļauj	Atļauj pilnībā
Normāli paēst, iegādāties pārtiku	1	24	55	20
Iegādāties apģērbu, apavus	5	43	43	8
Apmeklēt kultūras pasākumus, kurus vēlaties (kino, koncertus utt.)	33	32	24	5
Nodarboties ar vaļasprieku	32	28	24	7
Iegādāties grāmatas, kuras vēlaties	47	24	16	3
Iegādāties sporta, izklaides inventāru	52	22	12	2
Iegādāties ilglietojamības preces (mēbeles, sadzīves tehniku, mašīnu)	39	43	14	2

Bāze: visi aptaujātie

Tā kā ienākumu līmeņa subjektīvais novērtējums vislielākajā mērā saistīts ar ienākumu apjomu, tad, līdzīgi kā iepriekšējā gadījumā, pastāv būtiskas atšķirības starp ienākumu līmeņa novērtējumu ģimenēs, kurās dzīvo strādājošs invalīds, un ģimenēs, kurās cilvēks ar invaliditāti nav nodarbināts. Cilvēki, kuri saņem ienākumus par darbu, savas ģimenes iespējas gan apmierināt pamatvajadzības, gan apgūt garīgās un kultūras vērtības vērtē ievērojami augstāk nekā cilvēki, kuri nestrādā.

5.16.tabula. Ģimenes ienākumu līmeņa vērtējums pēc nodarbinātības statusa (%)

	Neļauj vai atļauj tikai pašu nepieciešamāko		Vairāk vai mazāk atļauj vai atļauj pilnībā	
	Strādājošie	Nestrādājošie	Strādājošie	Nestrādājošie
Normāli paēst, iegādāties pārtiku	17	31	82	69
Iegādāties apģērbu, apavus	40	54	59	43
Apmeklēt kultūras pasākumus, kurus vēlaties (kino, koncertus utt.)	56	71	38	21
Nodarboties ar vaļasprieku	52	66	39	24
Iegādāties grāmatas, kuras vēlaties	63	78	26	12
Iegādāties sporta, izklaides inventāru	70	77	20	10
Iegādāties ilglietojamības preces (mēbeles, sadzīves tehniku, mašīnu)	77	85	20	11

Bāze: visi aptaujātie

Cilvēku ar invaliditāti aptaujas rezultāti liecina, ka pastāv būtiska saistība starp nodarbinātības statusu, iekļaušanos darba tirgū un sociālo atstumtību, ko raksturo resursu pieejamība un to apgūšanas iespējas. Būtiski atšķiras kā dzīves kvalitātes subjektīvais novērtējums, tā arī objektīvie indikatori to respondentu kopā, kuri strādā algotu darbu, ir uzņēmēji, un to vidū, kuri nav nodarbināti. Tas vēlreiz apliecina, ka nodarbinātības un izglītības politikas veidotājiem būtu jāsekmē dažādu nodarbinātības formu un veidu attīstība, kas būtu vērstas uz atšķirīgu invaliditātes grupu pārstāvju integrāciju darba tirgū.

KOPSAVILKUMS

Sociālā atstumtība ir daudzdimensiju process, kas ietver gan ekonomiskos, gan sociālos, gan psiholoģiskos aspektus. Balstoties uz somu sociologa E. Allarta teoriju par labklājības resursiem, sociālo atstumtību var analizēt kā labklājības resursu trūkumu. To var raksturot, veidojot kumulējošu indikatoru vai indikatoru grupas. Tā kā nodarbinātība ir tikai viens no indikatoriem un komponentiem sociālās atstumtības raksturošanai, tad paralēli nodarbinātības un ar to saistīto problēmu izpētei projekta ietvaros tika pētīts daudz plašāks indikatoru loks – izglītības resursi un to pieejamība, līdzdalība sabiedriskajā dzīvē, dzīves apstākļi, dažādi pašvērtējuma aspekti u.c.

Galvenās cilvēkam nepieciešamās labklājības resursu dimensijas ir „piederēt” (*having*), „mīlēt” (*loving*) un „būt” (*belonging*). Atbilstoši šīm dimensijām galvenie sociālās atstumtības aspekti ir:

- ▶ materiālā deprivācija, kas ietver materiālo un finansiālo līdzekļu trūkumu. Līdzekļu trūkums saistīts ar bezdarbu, zemu atalgojumu;
- ▶ sociālā atsvešinātība, kas ietver retus kontaktus ar citiem cilvēkiem, nedrošības sajūtu, bailes tikt izsmietam, draugu trūkumu, nomāktības sajūtu un citus aspektus;
- ▶ sociālā izolētība, kas saistīta ar cilvēka nespēju un/vai nevēlēšanos piedalīties sabiedrības dzīvē.

Latvijas Invalīdu biedrības ierosinātais pētījums vērsts gan uz reālās situācijas nodarbinātības jomā, gan sociālās atstumtības dažādu aspektu apzināšanu un izvērtēšanu, aptverot dažādas mērķa grupas.

Pētījuma mērķi

Pētījuma vispārīgie mērķi vērsti uz sekmīgu un cilvēku ar invaliditāti vajadzībām un interesēm atbilstošu integrāciju darba tirgū. Atbilstīgi tika noteikti pētījuma konkrētie mērķi:

- ▶ Novērtēt cilvēku ar invaliditāti situāciju izglītības un nodarbinātības jomā, noskaidrot viņu iespējas un vajadzības izglītības un darba tirgū.
- ▶ Noskaidrot cilvēku ar invaliditāti viedokli par nosacījumiem un apstākļiem, kas veicina vai kavē viņu integrāciju darba tirgū.
- ▶ Noskaidrot šķēršļus, kuri traucē cilvēkiem ar invaliditāti integrēties darba tirgū.
- ▶ Noskaidrot valsts institūciju speciālistu un sabiedrisko organizāciju pārstāvju, kuri nepastarpināti atbildīgi vai ieinteresēti invalīdu nodarbinātības veicināšanā, viedokli un ierosinājumus sabiedrības integrācijas sociālo mehānismu darbības uzlabošanai.

Pētījuma ietvaros tika apzinātas vairākas mērķa grupas un izmantotas dažādas pētījumu metodes. Pētījuma mērķa grupas:

- ▶ cilvēki ar invaliditāti darbības vecumā (15–64 g.v.);
- ▶ invalīdu integrācijā iesaistīto valsts institūciju speciālisti un sabiedrisko organizāciju pārstāvji;
- ▶ uzņēmēji/ darba devēji, kuri savā uzņēmumā nodarbina cilvēkus ar invaliditāti.

Lai sasniegtu pētījumā paredzētos mērķus, tika izmantotas vairākas savstarpēji papildinošas socioloģisko pētījumu metodes:

- ▶ Likumdošanas dokumentu un šajā nozarē veikto pētījumu un projektu analīze.
- ▶ Ekspertu intervijas.
- ▶ Kvantitatīva cilvēku ar invaliditāti aptauja.
- ▶ Fokusgrupu diskusijas.

Pētījumā izmantoto metožu raksturojums

- ▶ Padziļinātas intervijas ar NVA speciālistiem, pašvaldību un sociālo dienestu speciālistiem, NVO pārstāvjiem (n=20).

Ekspertu intervijas pētījumā izmantotas gan kā pamatmetode, gan papildu metode, lai noskaidrotu informāciju par sabiedrības integrācijas sociālo mehānismu darbību invalīdu nodarbinātības un profesionālās izglītības jomā; realizētās politikas ietekmi uz bezdarbu un sociālās atstumtības situāciju; veiktajiem un plānotajiem pasākumiem cilvēku ar invaliditāti sociālās atstumtības mazināšanā un nodarbinātības veicināšanā; kā informācijas resurss instrumentārija izstrādei cilvēku ar invaliditāti kvantitatīvai aptaujai.

- Fokusgrupu diskusijas cilvēku ar invaliditāti darbaspējas vecumā mērķa grupā (2 fokusgrupu diskusijas)

Fokusgrupas tika organizētas pētījuma sākuma posmā – pirms kvantitatīvās aptaujas sagatavošanas, un tās ļāva fiksēt un salīdzināt dažādu cilvēku (gan tādu, kuri veiksmīgi iekļāvušies darba tirgū, gan tādu, kuri nav nodarbināti) viedokļus par iesaisti darba tirgū, darba meklēšanas pieredzi, vajadzības, intereses, argumentāciju un pretargumentāciju vēlmei un nepieciešamībai strādāt.

- Reprezentatīva cilvēku ar invaliditāti darbaspējas vecumā (15–64 g.v.) aptauja (mērķa izlases apjoms n=1000)

Galvenā kvantitatīvās informācijas ieguves metode bija reprezentatīva izlases veida aptauja cilvēku ar invaliditāti mērķa grupā. Atbilstoši pētījuma metodoloģijai kvantitatīvās aptaujas ģenerālo kopumu veido cilvēki ar invaliditāti darbaspējas vecumā – no 15 līdz 64 gadiem. Pētījuma kvantitatīvās daļas pamathipotēze: faktori, kas nosaka cilvēku ar invaliditāti iekļaušanos vai neiekļaušanos darba tirgū, ir invaliditātes grupa, invaliditātes veids un cilvēka dzīvesvietas urbanizācijas līmenis.

Aptaujas metode bija tieša (*face-to-face*) intervija respondenta dzīvesvietā. Atsevišķos gadījumos pēc savstarpējas vienošanās ar respondentu intervijas tika veiktas darbavietā vai kādā citā sabiedriskā vietā. Aptaujas veikšanai tika izstrādāta oriģināla daļēji standartizēta anketa, kurā iekļauti šādi indikatoru mērījumi un tiem atbilstoši jautājumu bloki: 1) invaliditātes grupa, invaliditātes raksturs un atbilstīgie darbaspēju ierobežojumi; 2) izglītības statuss, plāni attiecībā uz izglītības turpināšanu un izglītības pieejamības vērtējums; 3) darba pieredzes un profesionālās kvalifikācijas raksturojums; 4) darba vietas pieejamība un darba apstākļi; 5) prasmju un sociālo iemaņu raksturojums; 6) attieksme pret darbu un motivācija iesaistīties darba tirgū; 7) iekļaušanās sabiedrības dzīvē, sociālās atstumtības iemesli, brīvā laika aktivitātes; 8) sabiedrības attieksmes vērtējums.

- Padziļinātas intervijas ar uzņēmējiem, kuri nodarbina invalīdus (n=50)

Latvijas uzņēmēju aptaujas tiešie mērķi bija noskaidrot uzņēmēju 1) pieredzi invalīdu nodarbināšanā; 2) viedokli par invalīdu integrāciju darba tirgū; 3) viedokli par valsts piedāvātajām iespējām invalīdu nodarbinātības veicināšanā; 4) rekomendācijas situācijas uzlabošanai invalīdu nodarbinātības jomā.

Aptaujas mērķa grupa – Latvijā reģistrēto uzņēmumu un organizāciju pārstāvji – lēmumu pieņēmēji (vadītāji, personāldaļu vadītāji), kuriem ir pieredze invalīdu nodarbinātības jomā. Aptaujas metode – strukturēta intervija pa telefonu.

Eksperu interviju rezultāti

Nodarbinātības valsts aģentūra piedāvā savus pasākumus darba meklētājiem un bezdarbniekiem, īpaši neatšķirot atsevišķus pakalpojumus tikai cilvēkiem ar invaliditāti. Tiek nodalīti atsevišķi pakalpojumi riska grupām, kurās tiek iekļauti arī cilvēki ar invaliditāti. Cilvēks ar invaliditāti var NVA izmantot:

- modulāro apmācību no 50–120 stundām, 22 moduļi, papildus no 2006. gada 9 moduļi pirmspensijas vecuma darba meklētājiem vai pensijā esošajiem darba meklētājiem, t.sk. cilvēkiem ar invaliditāti;
- algotos pagaidu sabiedriskos darbus, kas ir dažādi sakopšanas darbi uz laika periodu no 3 līdz 6 mēnešiem;
- ESF programma riska grupām, t.sk. invalīdiem. Apmācību, kvalifikācijas celšanas, pārkvalifikācijas programmas, stundu skaits no 240 līdz 1020 stundām;
- apmācības, kvalifikācijas celšana, pārkvalifikācija bezdarbniekiem, iekļaujoties kopējās bezdarbnieku grupās;
- subsidētās darba vietas pie darba devēja;
- psihologa, ergoterapeita, jurista, CV sastādīšanas konsultācijas.

Neskatoties uz to, ka NVA ir pietiekami daudz piedāvātie pasākumi cilvēkiem ar invaliditāti, tikai neliels skaits cilvēku pēc pasākumu izmantošanas atrod darbu. Darba devēji ir neaktīvi subsidēto darba vietu izveidē cilvēkiem ar invaliditāti. Iemesli:

- NVA stingrie noteikumi šī pasākuma izmantošanā;
- ikmēneša dokumentācijas kārtošana un atskaišu sagatavošana NVA;
- invalīdu mainīgais veselības stāvoklis;
- nevēlēšanās veikt piemaksas pie minimālās darba algas;
- atsevišķa darbinieka deleģēšana invalīda apmācīšanai, ievadīšanai darbā;
- papildu atbildība, nodarbinot invalīdu.
- nav valsts atbalsta darba devējiem, kuri nodarbinātu invalīdus (nodokļu atlaides utt.).

Pašvaldības ir viens no darba devējiem, kas iesaistījušies subsidēto darba vietu izveidē. Pēc iegūtās informācijas reģionos labprātāk to izmanto pagastu pašvaldības, jo kaut arī nelielas subsīdijas darba vietas pielāgošanai un iekārtošanai mazām pašvaldībām ir nozīmīgas. Lielās pašvaldības un pilsētu domes vēl nav gatavas savās iestādēs nodarbināt cilvēkus ar invaliditāti: dubulta atbildība, jādeleģē cilvēks no iestādes kā darba vadītājs invalīdam, kas lielā mērā kavē domes ikdienas darbu.

Pastāv atšķirības reģionālā skatījumā, piemēram, Latgales reģionā, kur bez darba ir liela daļa „veselo” cilvēku, darba devējiem nav motivācijas pieņemt darbā invalīdu.

Nozīmīgs nodarbinātības faktors ir cilvēku ar invaliditāti izglītības līmenis. NVA dati apliecina, ka lielākā daļa šo cilvēku ir ar vidējo vai profesionālo izglītību, tikai nelielai daļai ir augstākā izglītība, kas lielā mērā ir iemesls zema konkurētspējai darba tirgū. Invalīdu izglītības kvalitāte un izglītības pieejamība invalīdiem ir svarīgs viņu nodarbinātības priekšnoteikums. Invalīdu nodarbinātības jautājumi jārisina saistībā ar izglītības pieejamību un kvalitāti.

Tiem cilvēkiem, kuriem invaliditāte ir no dzimšanas, trūkst darba iemaņu vai tādu vispār nav. Tas šai grupai apgrūtina atrast darbu.

Sākot strādāt, invalīdi riskē zaudēt daļu no līdz tam saņemtajiem atvieglojumiem. Piedāvātais atalgojums no darba devēju puses ir pārāk zems, kas liek invalīdam izvēlēties, vai izdzīvot no pensijas vai, smagi strādājot, piepelnīties, saņemot zemu atalgojumu. Bieži vien cilvēki izvēlas nestrādāt.

Nepielāgota vide cilvēkiem ar kustību traucējumiem: pārsvarā pašvaldībās un pagastos ir tāda situācija, ka cilvēks, kurš atrodas ratiņkrēslā, netiek laukā no savām mājām, nemaz nerunājot par apmācībām vai iesaistīšanos subsidētajā darba vietā.

Uzņēmēju aptaujas rezultāti

Var izšķirt divu veidu attieksmi pret invalīdiem:

- ▶ kā pret nevarīgākiem, kuriem ir īpašas vajadzības un nepieciešama uzmanība,
- ▶ kā pret jebkuru cilvēku.

Uzņēmējiem ir izdevīgi, ka darbinieks ar invaliditāti pēc iespējas mazāk atšķiras no pārējiem darbiniekiem, spēj tikt galā ar uzticētajiem darba pienākumiem, viņa vajadzībām pēc iespējas mazāk jāpielāgo darba vieta, nav jāvelta pastiprināta uzmanība.

Uzņēmumu pārstāvji uzsvēra, ka valsts institūcijām ir jāuzņemas galvenā loma invalīdu sagatavošanai darba tirgum un jāsniedz uzņēmējiem atbalsts, lai invalīdi kā pilnvērtīgi darbinieki varētu iekļauties darba tirgū.

Atzinīgi tika novērtētas valsts dotācijas invalīdu nodarbināšanā – dotācijas kompensē tos papildu resursu ieguldījumus, kuri nebūtu nepieciešami, ja vakanci ieņemtu darbinieks bez invaliditātes. Ja dotācijas konkrētā gadījumā nav pietiekamas un darbinieks ar invaliditāti neapmierina darba devēju, tad uzņēmējam trūkst argumentu, lai turpinātu nodarbināt invalīdu.

Cilvēku ar invaliditāti kvantitatīvās aptaujas rezultāti

Izglītība un tās pieejamība invalīdiem

Invalīdu izglītības līmenis ir zemāks nekā citu Latvijas iedzīvotāju izglītības līmenis: 39% nav ieguvuši vairāk kā pamatizglītību, un tikai 11% ir augstākā izglītība. Tādējādi izglītība kļūst par papildu faktoru, kas mazina invalīdu konkurētspēju darba tirgū. Taču izglītības trūkuma cēlonis lielā mērā ir tieši invaliditāte, kuras dēļ mācības izglītības iestādē bieži vien netiek turpinātas. Esošais invalīdu izglītības līmenis parasti sasniegts pirms saslimšanas/traumas. Tiem, kuriem invaliditāte ir visu mūžu, izglītības līmenis ir viszemākais – 24% no viņiem nav beiguši pat pamatskolu, 78% gadījumu viņi nav apmeklējuši arī nekādus kursus. Tādējādi invalīdi, kuriem ir iedzimta slimība, uzskatāmi par vienu no galvenajām riska grupām. Kā pozitīvs aspekts jāatzīmē tas, ka tieši cilvēki, kuriem invaliditāte ir no dzimšanas, salīdzinoši bieži (39%) izteikuši vēlēšanos kaut ko uzsākt savu prasmju celšanai. Viņu situācija ir īpaša – daudzi no viņiem nekad nav mācījušies vai strādājuši, un iegūtais izglītības līmenis mēdz būt ļoti zems. Tādēļ nākotnē ieteicams populārajos informācijas avotos – TV un presē (īpaši reģionālajā presē) vairāk izvietot arī informāciju, kas būtu labāk piemērota un saprotama šai invalīdu grupai.

Izglītības neturpināšana lielā mērā saistīta arī ar cilvēka vecumu un tās vecuma robežas pārkāpšanu, kad parasti beidzas mācību laiks izglītības iestādēs. Invaliditāte nav atturējusi no turpmākas izglītības 62% aptaujāto līdz 30 gadu vecumā. Tas liecina, ka, uzlabojoties vides pieejamībai invalīdiem, arvien

vairāk invalīdu, ja vien vēlas, atrod iespējas turpināt izglītību un mācīties kādā mācību iestādē.

Visbiežāk mācību turpināšanu pēc invaliditātes iegūšanas apgrūtina pašu invalīdu veselības problēmas. Vairums invalīdu (63%) uzskata, ka viņiem ir grūti iegūt līdzvērtīgu izglītību ar pārējiem sabiedrības locekļiem. Nozīmīgi zemāk invalīdu iespējas iegūt līdzvērtīgu izglītību vērtē tie, kuri reāli ir centušies to darīt – turpinājuši mācīties pēc invaliditātes iegūšanas – 39% no viņiem uzskata, ka šīs iespējas ir daudz mazākas nekā veseliem cilvēkiem. Tas norāda, ka vērtējuma pamatā ir ne tik daudz subjektīvi priekšstatīti kā objektīvi ierobežojumi, ar kuriem invalīdi saskārušies.

Ņemot vērā, ka invalīdu izglītības līmenis parasti nav augsts un daļa invalīdu izglītota profesijās, kurās pēc invaliditātes iegūšanas vairs strādāt nespēj, aktuāla ir arī nepieciešamība apgūt jaunas prasmes, iemaņas un zināšanas. Tomēr pašlaik tikai 28% invalīdu pēc invaliditātes iegūšanas ir apmeklējuši kādas apmācības vai kursus.

Kursu izvēli lielā mērā ietekmē un ierobežo esošais piedāvājums un spēja to atļauties. Tā kā invalīdi ir viena no mazturīgākajām sabiedrības grupām, par šķērslī kursu apmeklējumā var kļūt finansiāli ierobežojumi. Tikai 22% invalīdu apmeklējuši kursus, par kuriem jāmaksā pašam. Šobrīd organizācija, kas visvairāk atbalsta un veic invalīdu apmācību, ir Nodarbinātības valsts aģentūra. Tādējādi NVA piedāvājumam un tā popularizēšanai ir ļoti liela ietekme uz to, vai un kādu papildu izglītību iegūs invalīdi. Svarīgi pievērst uzmanību tam, kādi kursi tiek piedāvāti, cik atbilstoši tie ir darba tirgus prasībām, kā arī rūpēties par vides piemērotību invalīdiem.

Tomēr jāatzīst, ka vairums invalīdu ir samērā kūtri attiecībā uz izglītības ieguvu vai kvalifikācijas paaugstināšanu nākotnē. 68% aptaujāto tuvāko gadu laikā neplāno ne izglītoties, ne paaugstināt kvalifikāciju vai pārkvalificēties. 32% norāda, ka viņiem informācija par izglītošanās iespējām nav nepieciešama, neinteresē. Vēlmi pilnveidot savas prasmes mazina vecums un zems savu darbaspēju pašvērtējums. Ja cilvēks uzskata savu darba dzīvi par tikpat kā beigušos, tad saprotams, ka motivācija apgūt jaunas prasmes un zināšanas nav augsta un informācija par izglītošanās iespējām neinteresē. Turpretī izglītošanos turpināt vai uzsākt ir motivēti 46% jauniešu, un 18% no viņiem plāno pārkvalificēties vai paaugstināt kvalifikāciju.

Kopumā informācijas trūkums par izglītošanās iespējām šobrīd nav uzskatāms par būtisku problēmu, kas mazinātu invalīdu iesaisti izglītībā, tomēr invalīdi par šīm iespējām labprāt uzzinātu ko vairāk. Tie, kuri ir pilnībā neinformēti par izglītības iespējām, visbiežāk arī nevēlas ne izglītoties, ne celt kvalifikāciju – viņus šāda informācija neinteresē.

Pamatizglītības trūkums visbiežāk vērojams starp invalīdiem ar garīga rakstura traucējumiem (17%). Arī kursus viņi apmeklējuši reti un skeptiskāk nekā citi vērtē invalīdu iespējas iegūt izglītību. Galvenā problēma, ar kuru viņi saskaras izglītošanās procesā, visbiežāk ir viņu pašu veselības stāvoklis, un viņi ir ļoti maz informēti par izglītības ieguves un papildināšanas iespējām – puse no viņiem par tām ir ļoti vāji informēti vai vispār nav informēti. Sniedzot plašāku informāciju par cilvēku ar garīgiem traucējumiem iespējām, būtu iespējams palielināt viņu iesaisti izglītībā un veicināt konkurētspējas celšanos.

Tāpat ieteicams NVA vai profesionālās orientācijas organizācijām turpmāk aktīvāk konsultēt invalīdus nākamās profesijas izvēlē. Cilvēkiem ar garīgiem, kustību vai maņu (redzes, dzirdes) traucējumiem mēdz pietrūkt informācijas, kādu profesiju labāk izvēlēties – kura profesija būtu pieprasīta un viņu veselības stāvoklim atbilstoša.

Pētījums liecina, ka ar lielākajām grūtībām izglītības ieguvē saskaras invalīdi ar kustību traucējumiem. Lielākā problēma, ar kuru viņiem jāsaskaras, iegūstot izglītību, ir grūtības nokļūt līdz izglītības iestādei. Tomēr daudzi no viņiem pauž viedokli, ka iespējas invalīdam iegūt izglītību atkarīgas no paša cilvēka. Neraugoties uz pārvietošanās grūtībām, viņi kursus ir apmeklējuši pat biežāk nekā cilvēki ar neredzamo invaliditāti vai garīga rakstura traucējumiem. Šajā grupā kopumā izglītības līmenis ir salīdzinoši augsts. Tas vēlreiz apliecina, cik liela nozīme izglītības ieguvē ir paša invalīda motivācijai un vēlmei attīstīt savas prasmes un celt savu izglītības līmeni. Vēl plašāku invalīdu ar kustību traucējumiem iesaistīšanos izglītībā veicinātu transporta nodrošinājums līdz izglītības iestādei.

Ļoti bieži savas prasmes pilnveidot vēlas invalīdi ar maņu traucējumiem. Viņi arī ir visvairāk ieinteresēti informācijā par izglītības ieguves un papildināšanas iespējām. Līdz šim viņiem mācības visvairāk apgrūtinājuši klases vai kursa biedru attieksme un vides pieejamība izglītības iestādē. Tas norāda, ka nākotnē ieteicams apdomāt iespējas padarīt skolu un augstskolu vidi piemērotāku arī cilvēkiem ar redzes vai dzirdes traucējumiem vai piegādāt īpašas apmācību programmas neklātienē. Ne visiem un ne vienmēr ir iespējas un vēlēšanās mācības apmeklēt specializētajās skolās.

Viszemākā iesaiste izglītībā ir vērojama pagastos. Tajos tikai 16% invalīdu turpinājuši mācības pēc invaliditātes iegūšanas un 22% apmeklējuši kursus. Lai gan iespējas iegūt līdzvērtīgu izglītību pagastos nevērtē zemāk kā lielajās pilsētās, tomēr invalīdi ir mazāk motivēti kaut ko darīt savas izglītības vai prasmju celšanai – 77% nevēlas darīt neko. Daudziem (25%) par izglītošanās iespējām nav nekādas informācijas, bet 43% šāda informācija nemaz neinteresē. Neraugoties uz to, ka laukos izglītību iegūt biežāk nekā citviet kavē grūtības nokļūt līdz izglītības iestādei un pildīt apmeklējuma prasības, tomēr

jāsecina, ka galvenais iemesls mazākai šo cilvēku iesaistei izglītībā ir motivācijas trūkums. Svarīgi rosināt un iedrošināt šo apdzīvoto vietu invalīdus turpināt mācības un celt savu izglītības līmeni, paplašinot kursu piedāvājumu vai padarot elastīgāku apmeklējuma grafiku.

Invalīdu darbaspējas un darba apstākļi

Invaliditāte visbiežāk mazina cilvēka fiziskās iespējas. 35% invalīdu, kuri kādreiz ir strādājuši, atzīst, ka ātri fiziski piekūst, bet pēc nelielas atpūtas spēj turpināt darbu. 13% invalīdu var veikt tikai nelielu, īslaicīgu fiziska darba apjomu. Retāk invalīdiem ir mazinājušās garīgās darbaspējas. Tas nozīmē, ka lielākajai daļai invalīdu (izņemot daļu invalīdu ar garīgiem traucējumiem) būtu vieglāk veikt darbu, kas prasa garīgu, nevis fizisku piepūli.

Lai gan lielākā daļa strādājošo invalīdu paši var nozīmīgi ietekmēt savus darba pienākumus un darba tempu, darbs viņiem nepadodas viegli. 48% aptaujāto atzīst, ka bieži vai vienmēr mājās no darba atgriežas pārguruši. 25% darbs bieži vai vienmēr rada stresu. Īpaši grūti ir invalīdiem ar garīga rakstura traucējumiem. Iemesls tam, kādēļ invalīds smagi strādā un no darba atgriežas pārguris, bieži vien ir nevis tas, ka invalīdu darbā pārslogotu, bet gan tas, ka šādi strādāt izvēlas viņš pats – cenšoties labāk parādīt sevi vai labāk izdarītu uzticēto darbu. Svarīgi, lai, baidoties nezaudēt darbu vai kādu citu iemeslu dēļ, invalīds neslēptu savas sajūtas un grūtības no darba devēja. Ņemot vērā, ka daudziem (38%) invalīdiem slimība ir progresējoša rakstura, pastāvīgs darbs pārslodzes apstākļos var vēl vairāk pasliktināt veselības stāvokli.

Lielākās daļas invalīdu veselība ir pilnībā viņu pašu rokās, darbavieta par to īpaši nerūpējas. Darbinieku obligātās veselības pārbaudes nodrošina 15% darba devēju, veselības apdrošināšanas polisi – 8%, bet darbinieku vakcināciju – 5% darba devēju. Pēdējo 3 gadu laikā darbavieta uz obligāto veselības pārbaudi nosūtījusi un to izgājis 41% strādājošo invalīdu. 13% strādājošo invalīdu par šādu pārbaudi nemaz nezina.

Strādājošie invalīdi nav īpaši labi informēti arī par darba drošības jautājumiem. Būtu ieteicams vairāk informēt invalīdus par darba vides riska faktoriem (ķīmiskiem, fizikāliem, ergonomiskiem, psihosociāliem, traumatiskiem u.c.), jo šobrīd par to viņi informāciju saņēmuši reti. Tas mazinātu turpmāku veselības pasliktināšanās risku.

37% invalīdu uzskata, ka slimības/traumas rezultātā zaudējuši vairāk nekā pusi savu darbaspēju. Šis zems veselības un darbaspēju pašvērtējums kavē viņus meklēt iespējas iekļauties darba tirgū.

Taču jāņem vērā, ka iemesli zēmam pašvērtējumam ir ne tikai objektīvi, bet mēdz arī balstīties cilvēka subjektīvā izjūtā. Pētījums liecina, ka, laikam ejot un ilgāku laiku esot bez darba, krītas arī invalīda pārliecība par saviem spēkiem, viņš sāk apzināties, ka darbaspējas ir zudušas. Šis process var būt saistīts gan ar nespēju ilgstošu laiku atrast darbu, gan sabiedrības attieksmi pret invalīdu kā slimu cilvēku, kas rezultātā liek arī pašam invalīdam sajusties nepilnvērtīgi. Lai gan sabiedrība mēdz saasināti uztvert tieši fizisku invaliditāti, pēc pašu invalīdu domām, darbaspējas tās iegūšana neietekmē vairāk kā maņu traucējumi vai garīgās slimības.

Nodarbinātība pēc invaliditātes iegūšanas

Invaliditāte var atņemt cilvēkam noteiktas spējas vai apgrūtināt kādu pienākumu veikšanu. Pēc invaliditātes iegūšanas nodarbinātība vispār nav mainījies tikai 35% invalīdu – viņi palikuši tajā pašā amatā tajā pašā uzņēmumā. 66% pēc invaliditātes iegūšanas strādā citā profesijā. Parasti tiek mainīta ne tikai nodarbošanās, bet arī uzņēmums, kurā invalīds strādā. Visbiežāk nodarbinātības maiņu izraisa garīgās saslimšanas vai kustību traucējumi. Nespējot vairs pilnvērtīgi veikt līdzšinējos darba pienākumus, cilvēki, kurus skārušas šīs slimības/traumas, izvēlas citu nodarbošanos citā uzņēmumā. Darbam jaunā profesijā bieži vien jāapgūst jauna kvalifikācija, tādējādi invalīdu pārkvalifikācijas jautājums ir ārkārtīgi aktuāls.

Situācijā, kad saglabāt līdzšinējo nodarbošanos vairs nav iespējams, pārkvalificēšanās palīdz apgūt jaunu profesiju un ieņemt līdzvērtīgu amatu kā pirms invaliditātes iegūšanas vai pat attīstīt savu karjeru augstākā līmenī. Turpretī tiem, kuriem nav bijusi iespēja saglabāt esošo nodarbošanos un kuri tomēr nepārkvalificējas, nākas samierināties ar zemākas kvalifikācijas tehniskiem darbiem.

Bieži vien invaliditātes iegūšanai seko karjeras kritums – invalīdi nonāk nekvalificētu strādnieku, asistentu vai tehnisko darbinieku amatā. Šis karjeras kritums parasti nenotiek viena uzņēmuma ietvaros – tikai nelielu daļu invalīdu pēc invaliditātes iegūšanas uzņēmumā pārvirza zemākā amatā. Parasti invalīds no darba aiziet un pēc tam uzsāk citu nodarbošanos citā uzņēmumā. Labākas izredzes saglabāt ieņemto amatu savā uzņēmumā un nemainīt nodarbošanos ir tiem invalīdiem, kuri pirms invaliditātes iegūšanas ir bijuši labi konkrētās jomas speciālisti. Darba devējs šādā situācijā var nākt pretī, piedāvājot elastīgāku darbalaiku un pielāgojot vidi.

No iepriekšējās darbavietas invalīdi parasti aiziet paši. Kā aiziešanas iemeslu visbiežāk (65%) min veselības stāvokli, kas neļāva turpināt veikt līdzšinējos pienākumus. Reti sastopamas situācijas, kad invalīds mainījis darbavietu, bet saglabājis to pašu amatu/profesiju. Citos uzņēmumos parasti invalīds strādā zemākā amatā, viņš tiek „atsviests” soli atpakaļ savā karjerā. Svarīgi sekot līdzi, lai par iemeslu, kādēļ darba devēji liedz invalīdiem ieņemt augstāku, kvalifikācijai atbilstošu amatu, nekļūtu ar invaliditāti saistītie aizspriedumi. Ja savā uzņēmumā invalīda prasmes un iemaņas zina, tad citā par tām jāpārlicina no jauna, un aizspriedumiem var būt būtiska loma.

Kopumā 11% strādājošo invalīdu ir izjutuši jebkāda veida negatīvu, neiecietīgu attieksmi darbavietā sakarā ar savu invaliditāti. Pārsvarā šāda attieksme izjūsta no kolēģiem. Negatīvā attieksme visbiežāk izpaužas tā, ka invalīdu neiesaista uzņēmuma sociālajā dzīvē, tiek uzticēti mazāk svarīgi darbi vai maksā mazāk nekā citiem. Interesanti, ka biežāk negatīvu attieksmi, īpaši no darba devēja puses, izjūt tie invalīdi, kuri strādā tajā pašā uzņēmumā, kur pirms invaliditātes iegūšanas. Tas norāda, ka, paliekot tajā pašā uzņēmumā, ne vienmēr ir viegli abpusēji pieņemt jauno situāciju, rēķināties ar to un adekvāti rīkoties. It īpaši tādēļ, ka skaidrā atmiņā vēl ir agrākais attiecību modelis.

11% gadījumu iemesls aiziešanai no darba ir darba devējs. Visbiežāk darba devēja dēļ no darba aizgājuši invalīdi Rīgā un valsts nozīmes pilsētās. Tieši Rīgā un valsts nozīmes pilsētās visbiežāk invalīdi izjūt negatīvu attieksmi no klientu puses un to, ka klienti mazāk uzticas. Līdz ar to invalīdiem nelabprāt uztic darbu ar klientiem un arī maksā mazāk. Tāpat tieši lielajās pilsētās invalīdi biežāk tiek atstumti no uzņēmuma sabiedriskās dzīves. Tas norāda, ka tieši Rīgā un valsts nozīmes pilsētās pastāv lielākie aizspriedumi pret invalīdiem, viņi kā grupa tiek atstumti un izolēti. Klientu un visas sabiedrības uztvere rada arī darba devējiem zināmu spiedienu attiecībā uz invalīdu nodarbināšanu. Mainoties sabiedrības attieksmei, arī darba devēji labprātāk nodarbinās invalīdus.

Savstarpējo attiecību problēmas visbiežāk liek aiziet no darba cilvēkiem ar maņu traucējumiem: 8% mainījuši darbu kolēģu dēļ. Kā negatīvas attieksmes izpausmi kolektīvā viņi bieži min neiesaistīšanu uzņēmuma sociālajā dzīvē. Invalīdi ar maņu traucējumiem negatīvu attieksmi sajūt ne tikai no darbabiedriem, bet bieži vien arī no klases biedriem mācību laikā. Var secināt, ka vai nu šīs invalīdu grupas vajadzības kaut kādā mērā traucē vai apgrūtina apkārtējos, izraisot negatīvu attieksmi, vai arī kolēģi neprot adekvāti izturēties un komunicēt ar šādiem cilvēkiem, aizskarot invalīdu jūtas.

Tomēr visbiežāk negatīvu attieksmi darbavietā izjūt cilvēki ar garīga rakstura traucējumiem (16%). Viņi jūt, ka bieži vien tiek uzticēti grūtāki darbi, bet maksā sliktāk nekā citiem. Salīdzinājumā ar pārējiem viņi jūtas diskriminēti un neatbilstoši novērtēti. Tāpat viņi bieži jūtas izolēti no uzņēmuma sabiedriskās dzīves. Tas apliecina, ka sabiedrībā valda noteikti stereotipi par cilvēkiem ar garīgām saslimšanām, kas var pasliktināt attieksmi pret šiem cilvēkiem un kavēt viņu iekļaušanos darba kolektīvā.

Nestrādājošo iekļaušanās darba tirgū: problēmas un šķēršļi

Aplūkojot nestrādājošo grupu, svarīgi atzīmēt, ka lielākā daļa – 71% respondentu agrāk ir strādājuši algotu darbu un tikai 29% vispār nekad nav strādājuši. Ne mazāk svarīgs ir vēl cits šī jautājuma aspekts – lielākā daļa (66%) nestrādājošo ir bez darba jau vairāk nekā 5 gadus. Un nav noslēpums, ka, jo ilgāk cilvēks nestrādā, jo grūtāk ir sameklēt darbu un atgriezties darba dzīvē. To apliecina daudzu pētījumu rezultāti dažādās mērķa grupās. Domājot par darba tirgus politikas veidošanu, būtu jāparedz konkrēta palīdzība un atbalsts tiem cilvēkiem ar invaliditāti, kuri vēlas atgriezties darba tirgū pēc ilgāka pārtraukuma. Turklāt jāņem vērā, ka lielākā daļa no ilgstoši nestrādājošajiem darbu pārtraukuši pēc invaliditātes iegūšanas un, iespējams, darba tirgū var atgriezties pavisam citā statusā. Liela daļa no viņiem, iespējams, vairs nespēj veikt iepriekšējos pienākumus, strādāt iepriekšējos apstākļos un ar iepriekšējo slodzi. Konkrētie pasākumi šajā gadījumā varētu būt saistīti ar profesionālās orientācijas un profesionālās pārkvalifikācijas iespēju nodrošināšanu.

Darba pārtraukšanas iemesls vairumā gadījumu bijis veselības stāvoklis (70%). Tomēr dati liecina, ka tas nav vienīgais būtiskais iemesls. Katrs piektais respondents bijis spiests pārtraukt darbu uzņēmuma likvidācijas dēļ – tāpat ticis atlaists. Būtībā uz šiem cilvēkiem būtu attiecināmi tie paši pasākumi, kas uz jebkuru citu sabiedrības locekli, kurš palicis bez darba. Jautājums tikai, vai veselības stāvoklis un darba spējas ļauj šiem cilvēkiem konkurēt darba tirgū uz vienlīdzīgiem nosacījumiem ar citiem cilvēkiem.

Tie, kas darbu meklējuši, bet nav spējuši atrast, visbiežāk kā iemeslu neveiksmei min uzņēmēja/vadītāja nevēlēšanos pieņemt darbā cilvēku ar ierobežotām darbaspējām. Otrs biežāk minētais iemesls ir nepieciešamās izglītības trūkums. Retāk minēti tādi faktori kā informācijas trūkums, vides nepiemērotība cilvēkiem ar īpašām vajadzībām, piedāvātā atalgojuma apjoms utt.

Nepieciešamās palīdzības apjoms un forma lielā mērā atkarīga no invaliditātes veida.

Jebkura palīdzības forma salīdzinoši mazāk nepieciešama personām ar neredzamo invaliditāti. No šīs grupas tikai 1% respondentu uzskata, ka nepieciešama specializētu darba vietu izveide, 3% aptaujāto interesējas par apmācības kursiem, tālākizglītību.

Savukārt specializētu darba vietu izveide un, jo īpaši, speciāla transporta nodrošināšana uz darba vietu vai iespēja strādāt mājās visvairāk nepieciešama invalīdiem ar kustību un maņu traucējumiem. Minēto grupu respondenti ir lielākā mērā nekā citi interesējas par kursiem, apmācību. Specializētu darba vietu izveidē vai iespējā strādāt mājās jo īpaši ieinteresēti cilvēki ar citu dominējošo invaliditātes veidu.

Atbildes uz šo jautājumu vēlreiz apliecina, ka risinot invalīdu nodarbinātības problēmas, šo sabiedrības grupu nevar aplūkot kā vienu veselumu. Cilvēku ar invaliditāti vajadzības un iespējas nodarbinātības jomā ir ārkārtīgi atšķirīgas un lielā mērā tās atkarīgas no invaliditātes veida, grupas. Šī vajadzību un spēju daudzveidība būtu jāņem vērā gan darba tirgus politikas veidotājiem un realizētājiem, gan darba devējiem, lai turpmāk risinātu un sekmētu invalīdu integrācijas integrāciju darba tirgū.

Dzīvesvietas un darba vietas vides atbilstība

Lai invalīds ratiņkrēslā spētu justies pilnvērtīgi un izmantot iespējas, kas pieejamas citiem sabiedrības locekļiem, nepieciešams veikt atbilstošus vides pielāgojumus – pirmkārt jau paša invalīda dzīvesvietā. Nepiemērota vide ne tikai mazina invalīda pašvērtības sajūtu, bet var kļūt par nepārvaramu šķērslī turpmākas apmācības vai nodarbinātības uzsākšanā. Diemžēl situācijas, kad dzīvesvieta ir pilnībā piemērota invalīda – ratiņkrēsla lietotāja vajadzībām, šobrīd ir retums. Pilnībā pielāgota dzīvesvieta ir 27% ratiņkrēslu invalīdu, 46% ratiņkrēslu invalīdu uzskata, ka viņu dzīvesvieta ir daļēji pielāgota, savukārt 27% norāda, ka tā nav pielāgota. Jāatzīmē, ka 94% no tiem, kuru dzīvesvieta nav pielāgota ratiņnieka vajadzībām, invaliditāti ieguvuši jau pirms vairāk nekā 5 gadiem. Tādējādi nav pamata uzskatīt, ka šie pielāgojumi, nesāņemot ārēju atbalstu, nākotnē tiks veikti. Izveidojusies ratiņkrēslu invalīdu grupa, kas ilgstoši dzīvo apstākļos, kas pat savās mājās neļauj justies pilnvērtīgi.

Nepieņemama ir arī situācija invalīdu darbavietās. 42% invalīdu ar kustību traucējumiem vides pieejamība uzņēmumā neapmierina. Biežākais pieejamības aspekts, kas neapmierina invalīdus ar kustību traucējumiem, ir tas, ka nav iekārtotas uzbrauktuves tur, kur tās būtu nepieciešamas. Tādējādi invalīdam ratiņkrēslā ir fiziski neiespējami ierasties darbavietā. Tā kā šie pielāgojumi mēdz būt dārgi, to nodrošināšanai būtu ieteicams sniegt zināmu atbalstu uzņēmumiem arī no pašvaldībām. Daudzus kustību invalīdus neapmierina arī tas, ka jāpārvietojas lielos attālumos, higiēnas telpas nav pielāgotas (sliekšņi, šauras durvis, nav pieturēšanās stieņu u.tml.) un nav atpūtas vietu. Darba telpas un darba vietas iekārtojums invalīdiem grūtības rada retāk – tikai 27% invalīdu darba vietā nepieciešamie pielāgojumi nav veikti.

Lielākā daļa darba devēju, pēc invalīdu domām, izrāda sapratni un pretimnākšanu, cenšoties savu iespēju robežās palīdzēt pielāgot darba vietu atbilstoši invalīda vajadzībām. Tikai 3% aptaujāto norāda, ka viņiem darba devējs bija jāpārliecina, bet 11% gadījumu darba devējs vispār nevēlējās neko darīt. Lielākās problēmas rada tas, ka ne vienmēr darba devējiem ir izpratne par to, kas tieši nepieciešams invalīdiem, kuriem vajadzīgs speciāls aprīkojums vai vides pielāgojumi. Ja pats invalīds vai ārsts neinformēs darba devēju par invalīda vajadzībām, darba devējs šos pielāgojumus arī nepiedāvās, un iespējas tos saņemt būs mazas.

Tikai aptuveni pusē gadījumu invalīdi var pateikt, ka, uzsākot darbu, darba devējs interesējās par īpašajām invalīda vajadzībām vides pielāgošanas jomā. Šāda interesēšanās raksturīga tad, kad cilvēkam ir redzama invaliditāte – vai nu kustību traucējumi, vai maņu traucējumi. Turpretī, piemēram, par invalīdu ar garīga rakstura traucējumiem vajadzībām 67% gadījumu darba devējs neinteresējās. Svarīgi mazināt aizspriedumus sabiedrībā, kas saistīti ar garīgajām slimībām. Tas rosinātu invalīdus atklātāk runāt par savām problēmām, nebaidoties saņemt negatīvu attieksmi no kolēģu puses vai zaudēt darbu.

Lielākas grūtības pārliecināt darba devēju par nepieciešamajiem pielāgojumiem ir cilvēkiem ar neredzamo invaliditāti. Iespējams, darba devējs neredz, kādēļ šādi pielāgojumi nepieciešami, jo neizprot problēmas būtību un nevar pats par to pārliecināties. Ieteicams vairāk informēt darba devējus par to, kādas sekas var izraisīt neredzamā invaliditāte, kādi pielāgojumi darba vietā un kāpēc būtu nepieciešami.

Vides pieejamības jomā īpaši satraucoša ir situācija mazākajās pilsētās un ciematos. Tikai 11% ratiņkrēslu invalīdu dzīvesvieta ir pielāgota invalīda vajadzībām, bet 42% dzīvo vidē, kas viņiem nav pielāgota.

Arī darba vietas laukos invalīdiem ir pielāgotas reti. Starp tiem, kuriem ir kustību traucējumi, lielajās pilsētās vidi par piemērotu atzīst 77%, citās pilsētās – 42%, bet laukos – tikai 38%. Var secināt, ka vides pielāgošanas process daudz straujāk ir attīstījies lielajās pilsētās, bet citur vides pielāgošanā veicams vēl daudz darba.

Taču situācijas uzlabošanu var kavēt darba devēju pagastos neieinteresētā attieksme. Rīgā un valsts nozīmes pilsētās darba devēji, reiz nolēmuši nodarbināt invalīdu, ir arī gatavi atbilstoši pielāgot darba vidi. Turpretī pagastos 14% darba devēju nevēlējās darīt neko vides pielāgošanai invalīda vajadzībām. Iespējams, tas saistīts ar mazākām finansiālajām iespējām.

Sabiedrības attieksmes un materiālās labklājības vērtējums

Cilvēku ar invaliditāti iekļaušanās sabiedrības dzīvē nav un nedrīkst būt tikai pašu invalīdu problēma. Katrai invalīdu grupai nepieciešams cita veida atbalsts – daļai tikai vienlīdzīgas iespējas ar citiem un psiholoģiska palīdzība, daļai – atvieglojumi darbā, vides pieejamības uzlabojumi, daļai sociāls un materiāls atbalsts vai kopšana. Bet visiem cilvēkiem ar invaliditāti neatkarīgi no slimības/traumas rakstura ir nepieciešama atbalstoša un saprotoša attieksme no sabiedrības puses.

Pašu respondentu skatījumā sabiedrības attieksme pret invalīdiem biežāk tiek vērtēta kā neitrāla – tā uzskata puse (51%) aptaujāto. Tomēr vairāk nekā ceturtdaļa (29%) respondentu raksturo to kā negatīvu.

Var saskatīt atšķirību tendenci, salīdzinot attieksmes vērtējumu pilsētā un laukos. Kā negatīvu sabiedrības attieksmi biežāk vērtējuši lielākajās pilsētās, it īpaši Rīgā dzīvojošie cilvēki ar invaliditāti.

Cilvēka ar invaliditāti iekļaušanos sabiedrībā vai – gluži pretēji – atstumtību ļoti lielā mērā nosaka ikdienas kontakti un sociālais atbalsts, ko vispirmām kārtām nodrošina ģimene. Tas ietekmē ne tikai atstumtības un izolētības no sabiedrības sajūtu, bet arī dažādu resursu pieejamību un dzīves kvalitāti kopumā.

No vienas puses, ģimene nodrošina morālu un fizisku atbalstu, bet tajā pašā laikā cilvēks ar invaliditāti ir līdztiesīgs savas ģimenes loceklis, līdzatbildīgs par ģimenes materiālo un garīgo labklājību. Vairāk nekā pusei (54%) invalīdu galvenais iztikas avots ir invaliditātes pensija, aptuveni trešdaļai (32%) tā ir darba apmaksa.

2006. gada jūlijā Latvijā noteiktā iztikas minimuma patēriņa groza vērtība bija 118,27 Ls. Iegūtie aprēķini liecina, ka ģimenēs, kurās dzīvo invalīdi vidējie ienākumi uz cilvēku ir 96,5 Ls (visbiežāk 86,6 Ls) un kopumā 76% šādu ģimeņu dzīvo zem noteiktā iztikas minimuma. Arī aplūkojot respondentu kopas sadalījumu pēc ienākumiem kvintilēs, redzams, ka materiālās labklājības līmenis ģimenēs, kurās dzīvo cilvēki ar invaliditāti, ir salīdzinoši zems. Ceturtās kvintiles augšējā robeža sasniedz 127 Ls un ir tikai neliels augstāks par noteikto iztikas minimumu. Salīdzinot ienākumu apjomu izlases apakškopās, jāsecina, ka pretēji prognozēm, invalīdiem, kuri dzīvo vieni paši, nebūt nav sliktākie materiālie apstākļi.

Ņemot vērā to, ka vairums ģimeņu dzīvo zem iztikas minimuma, cilvēka ar invaliditāti ieguldījums ģimenes budžetā ir ļoti svarīgs materiālās labklājības resurss. Būtiski atšķiras ienākumu līmenis ģimenēs, kurās invalīds ir nodarbināts, strādā apmaksātu darbu, un ģimenēs, kurās nestrādā. Sadalījums pa kvintilēm mainās tieši proporcionāli nodarbinātības rādītājiem. Zemākajās trīs kvintilēs koncentrēti 74% ģimeņu, kurās dzīvo nestrādājošs invalīds, un otrādi – 79% ģimeņu, kurās dzīvo strādājošs invalīds, pieder pie trim augstākajām ienākumu grupām.

Cilvēku ar invaliditāti aptaujas rezultāti liecina, ka pastāv būtiska saistība starp nodarbinātības statusu, iekļaušanos darba tirgū un sociālo atstumtību, ko raksturo resursu pieejamība un to apgušanas iespējas. Būtiski atšķiras kā dzīves kvalitātes subjektīvais novērtējums, tā arī objektīvie indikatori to respondentu kopā, kuri strādā algotu darbu, ir uzņēmēji, un to vidū, kuri nav nodarbināti. Tas vēlreiz apliecina, ka nodarbinātības un izglītības politikas veidotājiem būtu jāsekmē dažādu nodarbinātības formu un veidu attīstība, kas būtu vērstas uz atšķirīgu invaliditātes grupu pārstāvju integrāciju darba tirgū.

Sociālā atbalsta tīkli un iesaistīšanās sabiedriskajā dzīvē

Nozīmīga loma tajā, kā veidosies invalīda attieksmes, cik veiksmīgi viņš spēs atrast sev vietu sabiedrībā un darba tirgū, ir ikdienas kontaktiem un sociālā atbalsta tīklam. Individuāla primārā grupa, kas sniedz atbalstu un palīdzību, ir ģimene. Tomēr pētījums parāda, ka invalīdi salīdzinājumā ar citiem Latvijas iedzīvotājiem retāk spēj atrast partneri, lai veidotu kopdzīvi. 37% aptaujāto nekad nav bijuši precējušies. Īpaši vājas izredzes atrast partneri ir tiem, kuri jau piedzimuši ar invaliditāti – 70% nekad nav precējušies. 19% invalīdu (tai skaitā 22% no invalīdiem ratiņkrēslā) dzīvo vieni.

Lielākā daļa invalīdu (70%) satiekas ar draugiem, tomēr kontaktēšanās pamatā nenotiek bieži. Daudz biežāk invalīdi pavada laiku mājās – skatoties TV vai lasot avīzes.

Satikties ar cilvēkiem, paust savus uzskatus, iegūt juridisku, informatīvu un psiholoģisku atbalstu invalīdi var arī dažādās invalīdu biedrībās un organizācijās. 35% aptaujāto ir kādas invalīdu organizācijas biedri. Galvenais iemesls dalībai šajās organizācijās ir iespēja sastapt cilvēkus ar līdzīgām problēmām. Tieši šī iemesla dēļ invalīdi labprāt izvēlas dalību mazākajās organizācijās, piemēram, Sustento, Latvijas Neredzīgo biedrība, Aicinājums Tev. Īpaši svarīgi sastapt cilvēkus ar līdzīgām problēmām ir invalīdiem līdz 30 gadu vecumā un cilvēkiem ar garīgiem traucējumiem.

Latvijas Invalīdu biedrībā, kas šobrīd ir populārākā invalīdu organizācija, biežāk nekā citās invalīdu organizācijās iesaistās ar mērķi iegūt finansiālu un sociālu palīdzību. Šāda motivācija bijusi 61% biedru, īpaši tiem, kuriem ir neredzamā invaliditāte. Tie, kuri invalīdu organizācijās iestājās, cerot un finansiālu vai sociālu atbalstu, ir vienīgā invalīdu grupa, kas ir izteikti neapmierinātāka nekā citas. Kopumā vairums invalīdu ar dalību invalīdu organizācijās ir apmierināti, tomēr uzskata, ka tās varētu būt vēl labākas.

Invalīdiem ir iespējas izvēlēties ne tikai dalību invalīdu organizācijās, bet arī dažādās citās sabiedriskajās organizācijās. 34% aptaujāto šobrīd ir kādas sabiedriskās organizācijas biedri. Visbiežāk invalīdi ir iesaistījušies reliģiskās vai baznīcas organizācijās. Tomēr visaktīvāk invalīdi darbojas izglītības, mākslas, mūzikas, kultūras, sporta vai atpūtas un māksliniecisko pašdarbību kolektīvos, kas sniedz iespēju invalīdiem pilnveidoties un atrasties sabiedrībā.

Galvenais iemesls, kādēļ daļa invalīdu brīvajā laikā nedara neko, nepiedalās nekādās aktivitātēs un neiesaistās nevienā organizācijā, ir pašu invalīdu veselības stāvoklis. Ar to jārēķinās, plānojot pasākumus invalīdiem nākotnē.

Cilvēki, kuri ir aktīvi, iesaistās daudzās aktivitātēs, dažādās organizācijās. Tieši tās invalīdu grupas, kuras aktīvi iesaistās dažādās sabiedriskajās organizācijās, arī visbiežāk iesaistās invalīdu biedrībās. Savukārt tie, kuri nav aktīvi, arvien vairāk attālinās no sabiedrības un ir pakļauti sociālās atstumtības riskam. Pētījums ļauj secināt, ka visvairāk sociālās atstumtības riskam pakļauti:

- ▶ cilvēki, kuri ieguvuši invaliditāti nesen,
- ▶ vecāki cilvēki,
- ▶ lauku iedzīvotāji.

Satraucoši šķiet tas, ka invalīdu organizācijās maz iesaistās cilvēki, kuri kļuvuši par invalīdiem nesen. Viņi ne tikai nesaņem to atbalstu, ko varētu sniegt invalīdu biedrības, bet parasti nav iesaistīti arī nevienā citā sabiedriskajā organizācijā. Ieteicams nākotnē pievērst vairāk uzmanības šīs invalīdu grupas iesaistīšanai un informēšanai par līdzdalības priekšrocībām. Pašlaik izveidojusies situācija, kad pašā invaliditātes sākumā invalīds ir maz iesaistīts sabiedriskajā dzīvē un var asi izjust savu izolētību.

Invalīdi laukos visretāk ciemojas pie radiem vai draugiem un piedalās saviesīgās tikšanās. Viņi visretāk arī iesaistījušies invalīdu organizācijās, turklāt tie, kuri šajās organizācijās ir iesaistījušies, ar dalību tajās mēdz būt neapmierināti. Arī citās sabiedriskajās organizācijās invalīdi laukos iesaistījušies ļoti reti. Kā neiesaistīšanās iemeslu invalīdi laukos visbiežāk min veselības stāvokli, taču iesaistīšanos kavē arī grūtības aizkļūt līdz organizācijas vietai – lielāks attālums un transporta nodrošinājuma grūtības. Trūkstot atbilstošām invalīdu organizācijām un nespējot apmeklēt tuviniekus un draugus, samazinās sociālo saišu ciešums, un invalīdam ir lielāks risks nonākt izolācijā.

Rīgā un valsts nozīmes pilsētās invalīdi minējuši daudz vairāk brīvā laika aktivitāšu. Viņi biežāk nekā invalīdi citās pilsētās vai laukos pavada laiku ārpus mājas – ciemojas pie draugiem, apmeklē baznīcu, kino vai kādus citus izklaides pasākumus. Viens no aspektiem, kas nosaka šādu situāciju, ir labāka infrastruktūras attīstība un izklaides, atpūtas iespēju piedāvājums. Citās pilsētās būtisku atbalstu un iesaistīšanās iespējas invalīdiem sniedz invalīdu biedrības, taču būtu vairāk uzmanības jāpievērš klubu vai sabiedrisko organizāciju izveidei, kas invalīdiem sniegtu iespējas vairāk kopā nodarboties ar viņus interesējošām aktivitātēm.

Starp dažādām vecuma grupām visneaktīvākie ir cilvēki virs 55 gadu vecumā – 73% nav iesaistījušies nevienā sabiedriskajā organizācijā. Visvairāk līdzdalību ierobežo veselības problēmas, taču raksturīgas arī grūtības aizkļūt līdz organizācijas vietai.

Reti pie radiem vai draugiem ciemojas invalīdi ar kustību vai garīgiem traucējumiem. Slimības vai traumas, kā arī vides pieejamības ierobežojumu dēļ viņiem ir mazāk kontaktu ar apkārtējiem, tātad – lielāks sociālās atstumtības risks. Tomēr jāatzīst, ka cilvēki ar kustību traucējumiem šobrīd salīdzinoši bieži (41%) iesaistījušies kādās invalīdu organizācijās, kas viņiem palīdz atrasties sabiedrībā un saglabāt sociālos kontaktus.

Kopumā var secināt, ka svarīgi sniegt invalīdiem iespējas jau no bērnības pastāvīgi atrasties sabiedrībā, pat ja nav iespējas apmeklēt skolu. Tādējādi tiek veicināta plašāka kontaktu tīkla veidošanās un saskarsmes prasmju attīstība. Invalīdu iesaistīšanos veicinātu un sociālās atstumtības risku mazinātu ērtākas piekļuves nodrošināšana (tuvāk mājām, bezmaksas transports u.tml.) un vides pielāgošana invalīdu vajadzībām. Tāpat ieteicams vairāk informēt par to, kādas ir invalīdu iespējas piedalīties dažādās aktivitātēs, un, iespējams, organizēt vairāk aktivitāšu, kas orientētas tieši uz invalīdiem un kur viņi varētu justies kā starp sev līdzīgiem.

SECINĀJUMI UN IETEIKUMI

Cilvēki ar invaliditāti ir ļoti dažādi – tikpat dažādi kā visi sabiedrības locekļi. Vieni vairs nav spējīgi strādāt, citiem invaliditāte atņēmusi tikai noteiktas spējas. Vienā gadījumā svarīgi, lai sabiedrība rēķinās ar invalīdu slimību vai traumu, citā priekšstats par „slimību” var izraisīt nevajadzīgus aizspriedumus un neadekvātu attieksmi. Invalīdi ir pietiekami dažādi, lai būtu grūti attiecināt vienu izglītības un nodarbinātības politiku uz visiem. Vienota jautājuma nostādne pret visiem invalīdiem var ne vien nepalīdzēt, bet pat kaitēt. Tādēļ pētījumā aplūkotas ne tikai kopējās tendences, bet arī atsevišķu invalīdu grupu situācija un viedoklis.

Eksperšu ieteikumi

- ▶ Noteikt nodokļu atlaides darba devējiem, kuri nodarbina invalīdus.
- ▶ Veidot aktīvu dialogu ar darba devējiem, informēt viņus par invalīdu vajadzībām, iesaistīt invalīdu sabiedriskās organizācijas kā starpniekus starp NVA un darba devējiem.
- ▶ Noteikt ar likumu invalīdu nodarbinātības kvotu: uz 10 uzņēmumā strādājošajiem jābūt nodarbinātam vienam cilvēkam ar invaliditāti.
- ▶ NVA profesionālajās programmās ietvert padziļinātu profesijas apmācību cilvēkiem ar invaliditāti, kas nodrošinātu praktisku iemaņu apguvi izvēlētajā specialitātē.
- ▶ Pašvaldībās pielāgot vidi, lai nodrošinātu brīvu pārvietošanos cilvēkiem ar invaliditāti; risināt jautājumus par dzīvokļu piešķiršanu 1. stāvā, uzbrauktuvju ierīkošanu apmācību iestādēs, domēs un pašvaldībās.
- ▶ Pašvaldībām sniegt atbalstu sociālo nodokļu nomaksā sabiedriskajām organizācijām, kuras nodarbina invalīdus.
- ▶ Atbalstīt uzņēmumus, kuros nodarbināti tikai invalīdi. Neuzskatīt to par padomju laika „palieku”, bet pieņemt kā vienu no risinājumiem invalīdu nodarbinātībai. Veidot invalīdu mājražošanas uzņēmumus.
- ▶ Veidot dažādus invalīdu nodarbinātības modeļus, lai dažādo invaliditātes veidu un grupu pārstāvji varētu atrast sev pieņemamākos.

Uzņēmēju ieteikumi

- ▶ Darba devējiem, pieņemot darbā cilvēkus ar invaliditāti, nepieciešama uzticama informācija par darbinieka spējām un specifiskajām vajadzībām, kā arī pietiekami ilgs pārbaudes laiks, lai darba devējs spētu reāli izvērtēt situāciju. Īpaši svarīgi tas būtu tiem darba devējiem, kuri līdz šim nav nodarbinājuši invalīdus.
- ▶ Darba devējam ir nepieciešama pēc iespējas pilnīgāka informācija gan par invalīdu nodarbināšanu kopumā (priekšrocības, trūkumi), gan par konkrēto potenciālo darbinieku: šādu informāciju vajadzētu sniegt NVA un nevalstisko organizāciju darbiniekiem, kuri nodarbojas ar invalīdu iekārtošanu darbā.
- ▶ Optimizēt nepieciešamo dokumentu kārtošanu – svarīgi, lai tā nebūtu laikietilpīga un sarežģīta, lai atvieglojuma iegūšanai (valsts dotācijas par invalīda nodarbināšanu kārtošana) nevajadzētu patērēt daudz darba laika.
- ▶ Uzņēmējus motivē ieguvumi un izdevīgums – piemēram, daudziem šķiet vilinoši nodokļu atvieglojumi, kas būtu stabilāks ieguvums nekā līdz šim piedāvātās dotācijas.
- ▶ Atbalstīt speciālu ražotņu izveidi to invalīdu nodarbināšanai, kuriem nepieciešami īpaši apstākļi.

Cilvēku ar invaliditāti aptaujas galvenie secinājumi un ieteikumi

Izglītība un apmācība

Invalīdu izglītības līmenis ir zemāks nekā citu Latvijas iedzīvotāju izglītības līmenis. Turklāt, ņemot vērā, ka daļa invalīdu izglītota profesijās, kurās pēc invaliditātes iegūšanas vairs strādāt nespēj, aktuāla ir nepieciešamība apgūt jaunas prasmes, iemaņas un zināšanas. Pamatizglītības trūkums visbiežāk vērojams starp invalīdiem ar garīga rakstura traucējumiem. Sniedzot plašāku informāciju par cilvēku ar garīgiem traucējumiem iespējām, būtu iespējams palielināt viņu iesaisti izglītībā un

veicināt konkurētspējas celšanos. Neraugoties uz to, ka laukos iegūt izglītību biežāk nekā citviet kavē grūtības nokļūt līdz izglītības iestādei un pildīt apmeklējuma prasības, tomēr jāsecina, ka galvenais iemesls mazākai šo cilvēku iesaistei izglītībā ir motivācijas trūkums. Svarīgi rosināt un iedrošināt laukos dzīvojošos invalīdus turpināt mācības un celt savu izglītības līmeni, paplašinot kursu piedāvājumu vai padarot elastīgāku apmeklējuma grafiku.

Šobrīd organizācija, kas visvairāk atbalsta un veic invalīdu apmācību, ir Nodarbinātības valsts aģentūra. Tādējādi NVA piedāvājumam un tā popularizēšanai ir ļoti liela ietekme uz to, vai un kādu papildu izglītību iegūs invalīdi. Ieteikumi apmācības organizēšanai:

- Izvērtēt, kādi kursi tiek piedāvāti, cik atbilstoši tie ir darba tirgus prasībām, kā arī rūpēties par vides piemērotību invalīdiem.
- NVA vai profesionālās orientācijas organizācijām turpmāk aktīvāk konsultēt invalīdus nākamās profesijas izvēlē.

Invalīdu nodarbinātība

Pēc invaliditātes iegūšanas nodarbinātība vispār nav mainījies tikai 35% invalīdu – viņi palikuši tajā pašā amatā tajā pašā uzņēmumā. 66% pēc invaliditātes iegūšanas strādā citā profesijā. Parasti tiek mainīta ne tikai nodarbošanās, bet arī uzņēmums, kurā invalīds strādā. Bieži vien invaliditātes iegūšanai seko karjeras kritums – invalīdi nonāk nekvalificētu strādnieku, asistentu vai tehnisko darbinieku amatā. Šis karjeras kritums parasti nenotiek viena uzņēmuma ietvaros – tikai nelielu daļu invalīdu pēc invaliditātes iegūšanas uzņēmumā pārvirza zemākā amatā.

- Darba devējs šādā situācijā var nākt pretī, piedāvājot elastīgāku darbalaiku un pielāgojot vidi.

Visbiežāk darba devēja dēļ no darba aizgājuši invalīdi Rīgā un valsts nozīmes pilsētās. Tieši Rīgā un valsts nozīmes pilsētās visbiežāk invalīdi izjūt negatīvu attieksmi no klientu puses un to, ka klienti mazāk uzticas. Tas norāda, ka tieši Rīgā un valsts nozīmes pilsētās pastāv lielākie aizspriedumi pret invalīdiem, viņi kā grupa tiek atstumti un izolēti. Svarīgi mazināt aizspriedumus sabiedrībā, kas saistīti ar garīgajām slimībām. Tas rosinātu invalīdus atklātāk runāt par savām problēmām, nebaudoties saņemt negatīvu attieksmi no kolēģu puses vai zaudēt darbu.

- Informēt, izglītēt sabiedrību, ietekmējot tās attieksmi. Attieksmes maiņa veicinātu arī to, ka darba devēji labprātāk nodarbinātu invalīdus.

Ja pats invalīds vai ārsts neinformēs darba devēju par invalīda vajadzībām, darba devējs šos pielāgojumus arī nepiedāvās un iespējas tos saņemt būs mazas.

Rīgā un valsts nozīmes pilsētās darba devēji, kas nodarbina invalīdus, ir arī gatavi atbilstoši pielāgot darba vidi. Turpretī pagastos 14% darba devēju nevēlējas darīt neko vides pielāgošanai invalīda vajadzībām. Iespējams, tas saistīts ar mazākām finansiālajām iespējām.

Īpaša problēma ir tā, ka lielākā daļa (66%) nestrādājošo ir bez darba jau vairāk nekā 5 gadus, un, jo ilgāk cilvēks nestrādā, jo grūtāk ir sameklēt darbu un atgriezties darba dzīvē. Turklāt jāņem vērā, ka lielākā daļa no ilgstoši nestrādājošajiem darbu pārtraukuši pēc invaliditātes iegūšanas un, iespējams, darba tirgū var atgriezties pavisam citā statusā.

- Konkrētie pasākumi šajā gadījumā varētu būt saistīti ar profesionālās orientācijas un profesionālās pārkvalifikācijas iespēju nodrošināšanu.

Tie, kas darbu meklējuši, bet nav spējuši atrast, visbiežāk kā iemeslu neveiksmei min uzņēmēja/vadītāja nevēlēšanos pieņemt darbā cilvēku ar ierobežotām darbaspējām. Nepieciešamās palīdzības apjoms un forma lielā mērā atkarīga no invaliditātes veida.

Specializētu darba vietu izveide un, jo īpaši, speciāla transporta nodrošināšana uz darba vietu vai iespēja strādāt mājās visvairāk nepieciešama invalīdiem ar kustību un maņu traucējumiem. Minēto grupu respondenti ir lielākā mērā nekā citi interesējas par kursiem, apmācību. Specializētu darba vietu izveidē vai iespējā strādāt mājās jo īpaši ieinteresēti cilvēki ar citu dominējošo invaliditātes veidu.

- Jāsecina, ka risinot invalīdu nodarbinātības problēmas, šo sabiedrības grupu nevar aplūkot kā vienotu veselumu. Cilvēku ar invaliditāti vajadzības un iespējas nodarbinātības jomā ir ārkārtīgi atšķirīgas un lielā mērā tās atkarīgas no invaliditātes veida, grupas. Šī vajadzību un spēju daudzveidība būtu jāņem vērā gan darba tirgus politikas veidotājiem un realizētājiem, gan darba devējiem, lai turpmāk risinātu un sekmētu invalīdu integrācijas integrāciju darba tirgū.

Materiālā labklājība

Cilvēka ar invaliditāti iekļaušanos sabiedrībā vai – gluži pretēji – atstumtību ļoti lielā mērā nosaka ikdienas kontakti un sociālais atbalsts, ko vispirmām kārtām nodrošina ģimene. Tas ietekmē ne tikai atstumtības un izolētības no sabiedrības sajūtu, bet arī dažādu resursu pieejamību un dzīves kvalitāti kopumā.

No vienas puses, ģimene nodrošina morālu un fizisku atbalstu, bet tajā pašā laikā cilvēks ar invaliditāti ir līdztiesīgs savas ģimenes loceklis, līdzatbildīgs par ģimenes materiālo un garīgo labklājību.

Ņemot vērā to, ka vairums ģimeņu dzīvo zem iztikas minimuma, cilvēka ar invaliditāti ieguldījums ģimenes budžetā ir ļoti svarīgs materiālās labklājības resurss. Būtiski atšķiras ienākumu līmenis ģimenēs, kurās invalīds ir nodarbināts, strādā apmaksātu darbu, un ģimenēs, kurās nestrādā. Sadalījums pa kvintilēm mainās tieši proporcionāli nodarbinātības rādītājiem. Zemākajās trīs kvintilēs koncentrēti 74% ģimeņu, kurās dzīvo nestrādājošs invalīds, un otrādi – 79% ģimeņu, kurās dzīvo strādājošs invalīds, pieder pie trim augstākajām ienākumu grupām.

- Pastāv būtiska saistība starp nodarbinātības statusu, iekļaušanos darba tirgū un sociālo atstumtību, ko raksturo resursu pieejamība un to apgušanas iespējas. Būtiski atšķiras kā dzīves kvalitātes subjektīvais novērtējums, tā arī objektīvie indikatori to invalīdu kopā, kuri strādā algotu darbu, ir uzņēmēji, un to vidū, kuri nav nodarbināti.
- Nodarbinātības un izglītības politikas veidotājiem jāsekmē dažādu nodarbinātības formu un veidu attīstību, kas būtu vērstas uz atšķirīgu invaliditātes grupu pārstāvju integrāciju darba tirgū.

Sociālā aktivitāte, brīvais laiks

Satikties ar cilvēkiem, paust savus uzskatus, iegūt juridisku, informatīvu un psiholoģisku atbalstu invalīdi var arī dažādās invalīdu biedrībās un organizācijās. Tie, kuri invalīdu organizācijās iestājas, cerot un finansiālu vai sociālu atbalstu, ir vienīgā invalīdu grupa, kas ir izteikti neapmierinātāka nekā citas.

- Galvenais iemesls, kādēļ daļa invalīdu brīvajā laikā nedara neko, nepiedalās nekādās aktivitātēs un neiesaistās nevienā organizācijā, ir pašu invalīdu veselības stāvoklis. Ar to jāreķinās, plānojot pasākumus invalīdiem nākotnē.

Sociālās atstumtības risks

Neaktīvie invalīdi arvien vairāk attālinās no sabiedrības un ir pakļauti sociālās atstumtības riskam. Pētījums ļauj secināt, ka visvairāk sociālās atstumtības riskam pakļauti:

- cilvēki, kuri ieguvuši invaliditāti nesen,
- vecāki cilvēki,
- lauku iedzīvotāji.

Invalīdu iesaistīšanos veicinātu un sociālās atstumtības risku mazinātu ērtākas piekļuves nodrošināšana (tuvāk mājām, bezmaksas transports u.tml.) un vides pielāgošana invalīdu vajadzībām.

Kopumā var secināt, ka svarīgi

- sniegt invalīdiem iespējas jau no bērnības pastāvīgi atrasties sabiedrībā, pat ja nav iespējas apmeklēt skolu. Tādējādi tiek veicināta plašāka kontaktu tīkla veidošanās un saskarsmes prasmju attīstība;
- informēt par to, kādas ir invalīdu iespējas piedalīties dažādās aktivitātēs, un, iespējams, organizēt vairāk aktivitāšu, kas orientētas tieši uz invalīdiem un kur viņi varētu justies kā starp sev līdzīgiem.