



**INVALĪDU ZEMĀ NODARBINĀTĪBAS LĪMEŅA
IEMESLI UN PROBLĒMU RISINĀJUMI**
Nr. VPD1/ESF/NVA/06/GS/3.1.5.3./0001/0036/22

Latvijas Universitāte

Rīga, 2007

Šis pētījums ir veidots ar 75% Eiropas Savienības finansiālu atbalstu no Eiropas Sociālā fonda un 25% Latvijas valsts budžeta finansiālu atbalstu. Par šī dokumenta saturu pilnībā atbild pētījuma autori. Eiropas Kopienas vai Latvijas valsts nav atbildīga par šī dokumenta saturu un iespējamo izmantošanu.

Pateicamies visiem pārējiem speciālistiem un ekspertiem, kas deva ieguldījumu pētījuma tapšanā, Sabiedrības integrācijas fondam un Latvijas Universitātes administrācijai.

Pētījuma vadītāja: Baiba Šavriņa
Pētījuma koordinatore: Ieva Sloka

Pētnieki: Ilona Baumanē, Anna Krišņova, Agnese Lauze, Andrejs Makejevs, Kristīne Zaksa

© LATVIJAS UNIVERSITĀTE, 2007

SATURS

IZMANTOTIE SAĪSINĀJUMI:	4
IEVADS	5
1. IEPRIEKŠ VEIKTO PĒTĪJUMU ANALĪZE INVALĪDU INTEGRĀCIJAS JOMĀ	10
2. EKSPERTU INTERVIJU ANALĪZE ZVIEDRIJĀ	42
3. NOZARES POLITIKAS DOKUMENTU UN NORMATĪVO AKTU ANALĪZE	47
4. PROJEKTA IETVAROS ORGANIZĒTO SEMINĀRU REZULTĀTU APKOPOJUMS ..	63
5. PROBLĒMAS UN IESPĒJAS INVALĪDU NODARBINĀTĪBAS JOMĀ – APTAUJU REZULTĀTI	73
SECINĀJUMI	83
IETEIKUMI	88
LITERATŪRAS SARAKSTS	92

Izmantotie saīsinājumi:

E&E nozare	Elektronikas un elektrotehnikas nozare
EVF	Ekonomikas un vadības fakultāte
EM	Ekonomikas ministrija
ESF	Eiropas Sociālais fonds
IZM	Izglītības un zinātnes ministrija
LM	Labklājības ministrija
LU	Latvijas Universitāte
M&M nozare	Mašīnbūves un metālapstrādes nozare
NVA	Nodarbinātības valsts aģentūra
NVO	Nevalstiskās organizācijas
PKIVA	Profesionālās karjeras izglītības valsts aģentūra
SIC	Sociālais integrācijas centrs

IEVADS

Cilvēki ar invaliditāti jebkurā sabiedrībā pieder pie riska grupas, kas ir pakļauta sociālajai izstumtībai un diskriminācijai. Par cēloņiem šādai situācijai dažreiz kalpo aizspriedumi, bet daudz biežāk to izraisa sabiedrības vienaldzība un neinformētība par turpat apkārtņē esošajiem cilvēkiem ar speciālajām vajadzībām, kā rezultātā tiek izveidotas un nostiprinātas barjeras, kas neļauj invalīdiem kļūt par pilntiesīgiem sabiedrības locekļiem.

Mūsdienās visā pasaulē pēdējos gadu desmitos attieksme pret invalīdiem, kas agrāk balstījās uz žēlošanu un pārprasto invalīdu bezpalīdzību, ir nomainījusies pret centieniem sniegt cilvēkiem ar speciālām vajadzībām iespējas pašiem pārvaldīt savu dzīvi. Uzsvars tiek likts uz tādas sabiedrības izveidošanu, kas ļautu iekļaut sevī un spētu nodrošināt visu cilvēku, tajā skaitā cilvēku ar invaliditāti vajadzības. Diemžēl šīs izmaiņas nenotiek ātri. Saskaņā ar Madrides deklarāciju: „Mūsu sabiedrības uzbūve bieži ir iemesls tam, ka cilvēki ar invaliditāti nespēj pilnībā īstenot savas cilvēktiesības, un ir pakļauti sociālajai izstumtībai. Statistikas dati rāda, ka cilvēkiem ar invaliditāti ir nepieļaujami zems izglītības un nodarbinātības līmenis. Tas ir viens no iemesliem, kāpēc cilvēki ar invaliditāti daudz biežāk nekā cilvēki bez invaliditātes dzīvo nabadzībā.”¹

LR LM kā vienu no darba prioritātēm² 2007. gadā ir izvirzījusi invalīdu situācijas uzlabošanu. 2006. gada decembrī NVA uzskaitē bija 68944 personas, no tiem 4,9% - jeb 3404 - bija invalīdi. Invalīdu nodarbinātības apjoms Latvijā ir nepieļaujami zems un situācijas uzlabošana pieder pie valstiskajām prioritātēm. Tā ES Padomes Lēmums 2003/578/EK (2003. gada 22. jūlijs) par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādņēm uzsver invalīdu efektīvas integrēšanās darba tirgū nepieciešamību, kas nodrošinātu labāku sociālo iekļautību, paaugstinātu nodarbinātības līmeni un veicinātu sociālās aizsardzības sistēmas ilgtspējību. Dalībvalstu politikai cilvēku ar īpašajām vajadzībām nodarbinātības jomā ir „jāreaģē uz nepieciešamību novērst

¹ http://www.lm.gov.lv/doc_upl/Madrides_Deklaracija.doc

² <http://www.lm.gov.lv/index.php?sadala=358&id=3208>

diskrimināciju, nodrošināt personīgu pieeju individuālajām vajadzībām un radīt atbilstīgas darba iespējas, paredzot darba devējiem stimulus pieņemšanai darbā.”³

Daudzi cilvēki ar invaliditāti ir spējīgi un vēlas paši nodrošināt sev iztiku, strādājot pastāvīgajās algotajās darba vietās, bet viņiem trūkst informācijas par darba devēju piedāvājumiem, kā arī (vēl biežāk) nav pārliecības, ka piedāvātās darba vietas būs tiešām piemērotas viņu īpašajam veselības stāvoklim. Invalīdu un viņu draugu apvienības „Apeirons” pārstāvji liecina, darba piedāvājumi no darba devēju puses nav retums, bet bieži vien trūkst atsaučības un uzņēmības no pašu invalīdu puses. Situācijas risinājums ir meklējams invalīdu nedrošības un neskaidrības attiecībā pret darba piedāvājumu pārvarēšanā, kas ir īstenojams, veicot kopīgas atklātās diskusijas, kurās darba devēji iepazīstinās klātesošos cilvēkus ar speciālajām vajadzībām ar iespējām veiksmīgi darboties savos uzņēmumos, kļiedējot invalīdu bažas par savu nespēju veikt attiecīgos darba pienākumus. Tomēr, invalīdu pilnīgākai integrācijai Latvijas darba tirgū, ir nepieciešams ne tikai stimulēt pašu invalīdu aktivitāti, bet arī stimulēt darba devēju rosību invalīdiem piemērotas darba vides izveidošanā. Šim nolūkam Labklājības ministrija sniedz finansiālu atbalstu darba devējiem, subsidējot darba vietu izveidi cilvēkiem ar speciālajām vajadzībām. Lai gan šī informācija par invalīdu darba vietu subsidēšanu ir pieejama Labklājības ministrijā, daudzi darba devēji neizmanto šīs potences, jo viņi nav saskārušies ar invalīdu problēmām un neaizdomājas par iespējām nodarbināt šo sabiedrības riska grupu. Tātad ir nepieciešama darba devēju aktīvāka informēšana un pārliecināšana par invalīdu iesaistīšanas darba tirgū lietderību gan visas sabiedrības mērogā, gan arī uzņēmumu līmenī.

Valsts atbalsts invalīdu iesaistīšanai subsidētās nodarbinātības pasākumos ilgst divus gadus un Labklājības ministrijas dati liecina, ka, pēc šī termiņa iztecēšanas ievērojama invalīdu kļūst par aktīviem darba tirgus dalībniekiem. Pēc ministrijas rīcībā esošās informācijas, 2005.gadā aptuveni 66% jeb 217 invalīdi bezdarbnieki pēc subsidētās nodarbinātības pasākumu pabeigšanas ir iekārtojušies patstāvīgā darbā. Kopumā 2005.gadā izveidotas 358 subsidētās darba vietas, t.sk., visvairāk – 96 darba vietas izveidotas Zemgales reģionā, Latgales reģionā izveidota 81 darba vieta, Kurzemes reģionā – 78 darba vietas, Rīgas reģionā – 66 darba vietas. Vismazāk – 37

³ Eiropas Savienības Padomes Lēmums 2003/578/EK par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādņem.

subsidētās darba vietas invalīdiem izveidotas Vidzemes reģionā. Laika posmā no 2003.-2006. gada septembrim Latvijā bija izveidotas 1300 subsidētās darba vietas invalīdiem-bezdarbniekiem.⁴

Pētījuma mērķis - izpētīt invalīdu iespējas darba tirgū, kā arī izstrādāt ieteikumus invalīdu nodarbinātības rādītāju pieaugumam, lai palielinātu Latvijas izmantojamo cilvēkresursu potenciālu, veicinātu nodarbinātību un sabiedrības informētību, uzlabotu sabiedrības sociālo un ekonomisko kohēziju. Šie pasākumi ir sevišķi svarīgi tagad, kad Latvijas darba tirgus aizvien vairāk izjūt darbaspēka trūkumu.

Pētījuma tiešā mērķauditorija - invalīdi darbspējīgā vecumā (15-64 g. v), gan tie, kuri ir darba meklētāja statusā, gan tie, kuri kādu nezināmu iemeslu dēļ nav darba meklētāji, (piemēram, nav pieejama informācija, vai arī piedāvātās darba vietas neatbilst invalīda iespējām pildīt darba pienākumus). Bez tam pētījuma tiešā mērķauditorija ir darba devēji - gan tie, kuri jau piedāvā darba vietas invalīdiem, gan arī tie, kuri to vēl nedara. Uzmanība tiks pievērsta invalīdu - sieviešu nodarbinātības problēmām, kā arī problēmām, kas saistītas ar invalīdu, kuru dzīves vieta ir ārpus Rīgas, iekļaušanu darba tirgū.

Pētījuma netiešā mērķauditorija ir, pirmkārt, invalīdu radinieki un atbalsta personas, kā arī visa Latvijas sabiedrība, kas iegūs no pieaugoša nodarbinātības līmeņa un labklājības.

Lai sasniegtu izvirzīto mērķi, pētnieku grupa izvirzīja sekojošus uzdevumus:

- veikt līdz šim veikto pētījumu par invalīdu stāvokli Latvijā detalizēta analīze, lai nodrošinātu nepārklāšanos ar dotā pētījuma aktivitātēm
- izpētīt ārvalstu publikācijas un pētījumus saistībā ar invalīdu nodarbinātības problēmām trijās Eiropas Savienības valstīs- Zviedrijā, Dānijā un Nīderlandē, ar mērķi noteikt būtiskāko invalīdu nodarbinātības veicināšanā citās valstīs un identificēt metodoloģiju invalīdu stāvokļa apzināšanai.
- Zviedrijā, kā vienā no vadošajām valstīm Eiropā invalīdu integrācijas jomā, veikt padziļinātas ekspertintervijas un apkopot to rezultātus
- veikt nozares politikas dokumentu un tiesību aktu analīzi, lai pilnīgāk izprastu situāciju attiecībā uz darba tirgu regulējošo politisko instrumentāriju,

⁴ <http://www.lm.gov.lv/index.php?sadala=769&id=2782>

- organizēt seminārus ar mērķi informēt darba devējus par iespējām nodarbināt cilvēkus ar invaliditāti un uzklaut pašu invalīdu viedokļus par savām iespējām pildīt darba pienākumus un iejusties darba kolektīvā
- aptaujāt darba devējus, invalīdus un ekspertus par invalīdu iespējām un problēmām iekļaujoties darba tirgū.

Lai izpildītu izvirzītos uzdevumus, pētījumā tiek izmantotas gan kvantitatīvās, gan kvalitatīvās metodes (aptaujas, intervijas un diskusijas), jo šo metožu kombinācija ļauj iegūt pilnīgākus rezultātus, atklājot ne tikai skaitliskus faktus, bet arī parādības un to ietekmējošo faktoru cēloņsakarības. Pamatojoties uz pētījuma nosaukuma kvalitatīvo ievirzi „*Invalīdu zemā nodarbinātības līmeņa iemesli un problēmu risinājumi*” pētījuma pamatā tika izmantotas kvalitatīvās metodes tādas kā aptaujas ar atvērtiem jautājumiem, padziļinātās ekspertintervijas, kā arī fokusgrupu diskusijas.

Fokusgrupu diskusijas

Pētījuma gaitā tika rīkotas darba devēju un invalīdu atklātās diskusijas Rīgā, Valkā, Daugavpilī un Jelgavā (kopā 5 semināri, divi no tiem Rīgā kā valsts galvaspilsētā), kuru ietvaros darba devēji iepazīstināja invalīdus ar viņu uzņēmumos piedāvātajām darba iespējām, kas ir piemērotas cilvēkiem ar speciālām vajadzībām, un atbildēja uz potenciālo darba ņēmēju jautājumiem, ņemot vērā invalīdu individuālās prasības un veselības stāvokļa piemērotību konkrētā darba veikšanai. Šādu diskusiju rīkošana ne tikai galvaspilsētā, bet arī Latgalē, Vidzemē un Zemgalē sekmē līdzvērtīgu darba apstākļu nodrošināšanu cilvēkiem ar speciālajām vajadzībām, ne tikai Rīgā, bet arī citur Latvijā, tādējādi rosinot līdzsvarotu valsts teritorijas, reģionu un to daļu attīstību. Bez tam, darba devēju un invalīdu dialoga rīkošana Latvijas novados stimulē vietējā līmeņa iniciatīvu rašanos un atbalsta to īstenošanu.

Aptaujas un padziļinātās intervijas

- Ar mērķi iepazīties ar citu valstu pieredzi sociāli atstumto grupu problēmu risināšanā, tika īstenotas ekspertu intervijas Zviedrijā, kā valstī, kura salīdzinoši sekmīgi risina invalīdu iekļaušanās problēmas. Tika aptaujāti ??? eksperti no zviedru nevalstisko organizāciju, valsts institūciju un universitāšu pārstāvjiem.

- Lai identificētu sociāli atstumto grupu (invalīdu) informētību par darba tirgus piedāvātajām iespējām, kā arī galvenās problēmas, ar kurām darba tirgū sastopas šie cilvēki, tika veikta 20 cilvēku ar dažādām invaliditātēm aptauja.
- Lai konstatētu pastāvošās problēmas un iespējas invalīdu nodarbinātības jomā Latvijā, tika īstenotas ekspertu intervijas, kurās piedalījās 17 eksperti no Latvijas. Eksperti tika izvēlēti pamatojoties uz sekojošo: eksperti, kas ieņem vadošus amatus nodarbinātības politikas izstrādē, eksperti, kas pārstāv NVO (tai skaitā invalīdu organizācijas) un eksperti, kas ikdienā saskaras ar invalīdu problēmām. Izvēloties ekspertus tika ievēroti dzimuma līdztiesību principi un aptaujāti abu dzimumu eksperti.
- Lai identificētu problēmas un iespējas, ar kurām saskaras darba devēji attiecībā uz invalīdu nodarbināšanu, kā arī noskaidrotu LU EVF Vadībinību studentu kā potenciālu darba devēju attieksmi pret invalīdu nodarbināšanu savos uzņēmumos, tika aptaujāti 350 esošie darba devēji un potenciālie darba devēji.

Pamatojoties uz iegūto informāciju pētījuma ietvaros tika izstrādāti secinājumi un priekšlikumi identificēto invalīdu nodarbinātības šķēršļu novēršanai, tādējādi veicinot invalīdu nodarbinātību, sekmējot cilvēkresursu attīstību un situācijas uzlabošanu darba tirgū.

Tiek secināts, ka sabiedrība joprojām ir salīdzinoši noraidoša pret invalīdu iekļaušanos. Bez tam ir arī vairāki citi faktori, kas nestimulē invalīdu nodarbinātību.

1. IEPRIEKŠ VEIKTO PĒTĪJUMU ANALĪZE INVALĪDU INTEGRĀCIJAS JOMĀ

Lai iegūtu pilnīgāku skatījumu par iepriekšējos pētījumos konstatētajām problēmām saistītām ar invalīdu integrāciju darba tirgū, tika veikta līdzīgu līdz šim veikto pētījumu par invalīdu stāvokli Latvijā analīze. Šīs analīzes mērķis bija nodrošināt saistību ar dotā pētījuma ietvaros veicamajām aktivitātēm, kā arī noskaidrot svarīgākās atziņas, kas gūtas iepriekšveikto pētījumu ietvaros un kas var veicināt labāku situācijas izpratni attiecībā uz invalīdu zemās nodarbinātības cēloņiem un iemesliem Latvijā.

Lai iepazītos ar citu valstu pieredzi sociāli atstumto grupu problēmu risināšanā, tika analizētas ārvalstu publikācijas un pētījumi valstīs, kuras ES ir starp līderēm invalīdu iekļaušanās problēmu risināšanā, proti, Dānija, Zviedrija, Nīderlande. Ārvalstu iepriekšveikto pētījumu analīzes pamatā ir noskaidrot būtiskāko invalīdu nodarbinātības veicināšanas pasākumos citās valstīs un identificēt ārvalstīs izmantoto metodoloģiju invalīdu stāvokļa apzināšanai.

Latvijā un ārzemēs iepriekšveikto pētījumu secinājumu kopsavilkums

Valsts interesi par konkrētu iedzīvotāju grupu, tās problēmu risināšanu norāda pieejamie statistikas dati valstī - jo augstākas prioritātes grupa darba tirgū ir cilvēki ar sevišķām vajadzībām, jo precīzāki un plašāki ir statistiskie dati, kurus var iegūt.

Kopumā invalīdu izglītības līmenis ir zemāks dēļ ierobežotās piekļuves izglītībai, taču ne tikai. Invalīdi lielākoties ir vecāka gadagājuma cilvēki, starp kuriem izglītības līmenis kopumā ir zemāks iedzīvotāju starpā.

Patī invaliditātes problemātika, atzīmē viens no ārzemju pētījumiem, sastāv no četriem galvenajiem elementiem. Pirmais ir saistīts ar personas invaliditāti un tās funkcionālo ietekmi; otrs ir saistīts ar fiziskām un organizatoriskām problēmām, ar kurām indivīdam ir jāstopas vienkāršā sociālā dzīvē, trešais koncentrējas uz attieksmi ar ko invalīdi sastopas plašākā sabiedrībā un ceturtais ir apmērs, kurā invalīds ir spējīgs uzņemties atbildību par sava stāvokļa izmaiņām. Pirmie trīs elementi sniedz vispārēju invaliditātes praktiskās problemātikas uzskaiti. Ceturtais aplūko invalīdu centienus pilnībā iesaistīties pašu situācijas risināšanā.

Darba devēju motivācija pieņemt darbā invalīdus ir tikpat dažāda kā katrs indivīds - darba devējs. Attiecīgi – jo dažādākas iespējas un ieguvumus saistītus ar invalīdu

nodarbināšanu valsts piedāvā, jo labāk var motivēt darba devēju. Darba devēju motivāciju zināmā mērā ietekmē katra atsevišķā darba devēja kā cilvēka vērtību skala, bet vadošie faktori, protams, ir vērsti uz uzņēmuma konkurētspējas saglabāšanu mūsdienu intensīvajā uzņēmējdarbības vidē. Attiecīgi zaudējumi saistīti ar invalīda darba ņēmēja iekārtošanu darbā nedrīkst pārsniegt ieguvumus. Kā zaudējumus darba devēji min: invaliditātes radītos funkcionālos ierobežojumus (veselības traucējumi, nepieciešamie profilakses pasākumi), vides iekārtošanas izmaksas, kurās ietilpst arī administrācijas izmaksas, izmaksas saistītas ar invalīda nogādāšanu uz darbu un no darba, neērtības saistītas ar darba kolektīva izglītošana, veselības apdrošināšanas izmaksas.

Jāatzīmē, ka bieži administratīvās izmaksas (saistītas, piem., ar dokumentu kārtošānu) tiek piemirstas un netiek uzņēmējiem kompensētas, radot situāciju, ka ērtāk ir neko nedarīt un neko nemainīt esošajā situācijā.

Kā ieguvumus veiksmīgas invalīdu nodarbinātības gadījumā darba devēji min profesionālus un lojālus darbiniekus, savas sociālās atbildības sniegtu gandarījumu, pieejamas nodokļu atlaides u.c.

Izvērstāk atsevišķo Latvijas un ārvalstu pētījumu secinājumus skat. turpmākajā nodaļā.

INVALĪDU RITENKRĒSLU LIETOTĀJU INTEGRĀCIJA DARBA TIRGŪ.

Saskaņā ar iepriekš īstenoto analīzi, no visiem invalīdiem riteņkrēslu lietotājiem nodarbināti ir tikai 20%. Sieviešu riteņkrēslu lietotāju vidū nodarbinātība ir vēl zemāka. Līdz ar to pētījumā⁵ tiek apskatīti galvenie šķēršļi, kas kavē invalīdu riteņkrēslu lietotāju integrāciju darba tirgū.

Nozīmīgs faktors, kas nosaka invalīda iespējas iekļauties darba tirgū, ir vecums, kādā invaliditāte ir iegūta. Pēc invaliditātes iegūšanas retāk tiek uzsākta vai turpināta izglītība un arī retāk veidojas sociālo kontaktu tīkli, kas sekmētu iekļaušanos darba tirgū. Paaugstinātai riska grupai pieskaitāmi arī tie, kas savu invaliditāti ieguvuši pēc 35 gadu vecuma. Iespējas strādāt algotu darbu pēc invaliditātes iegūšanas bieži saistās ar nepieciešamību pārkvalificēties. Vecumam pieaugot, mazinās invalīdu gatavība un motivācija papildus izglītoties, pārkvalificēties. No invalīdu vecuma atkarīga arī viņu

⁵ Baltic Institute of Social Sciences veiktais Pētījums Invalīdu Riteņkrēslu Lietotāju Integrācija Darba Tirgū, Rīga, 2006 – 108 Lpp.

nodarbinātība. Visbiežāk algotu darbu strādā invalīdi vecumā no 25 – 45 gadiem. Galvenie iemesli, kādēļ vecāki respondenti nespēj iekļauties darba tirgū, ir motivācijas un zināšanu trūkums, kā arī zems savu spēju pašvērtējums. Motivācijas trūkums un pazemināts spēju pašvērtējums biežāk ir novērojams to invalīdu vidū, kas pēc invaliditātes iegūšanas vispār nav strādājuši algotu darbu.

Sievietes invalīdes ir ievērojami retāk nodarbinātas nekā vīrieši. Sieviešu invalīdu rīcībā retāk ir komunikāciju veicinošie resursi (piemēram, internets mājās, mobilais telefons, automašīna), kas atvieglotu tām integrāciju darba tirgū. Arī invalīdi cittaunieši ir daudz retāk iesaistīti darba tirgū nekā latvieši, un invalīdu cittauniešu rīcībā retāk ir komunikācijai nepieciešamie resursi. Galvenās problēmas, ar ko saskaras invalīdi, gan mēģinot iegūt izglītību, gan iekļaujoties darba tirgū, ir grūtības pārvietoties ārpus mājām, nepielāgotas telpas un veselības problēmas. Minētie šķēršļi visvairāk ierobežo invalīdu iespējas iegūt izglītību.

Rehabilitācijas un ārstēšanās periods pēc invaliditātes iegūšanas negatīvi ietekmē profesionālās iemaņas, tā rezultātā notiek „izkrišana” no darba tirgus aprites, tas mazina arī motivāciju no jauna iesaistīties darba tirgū. Ilgstošs rehabilitācijas periods kalpo par iemeslu zēmam pašnovērtējumam. To nereti pastiprina arī nespēja turpināt darbu ierastajā specialitātē, pārkvalifikācijas nepieciešamība, kā arī invalīda vēlme turpināt pirms traumas piekopto dzīves veidu. Kā vienu no mehānismiem, kā atkal iekļauties darba tirgū, invalīdi riteņkrēslu lietotāji izmanto invalīdu sabiedriskās organizācijas, kas kalpo kā tilts starp atsevišķām invalīdu kopienām un sabiedrību. Tomēr grūtības pārvietoties ārpus mājas un nepielāgotās telpas nereti liedz invalīdam saņemt arī NVO palīdzību.

Gan pārvietošanās grūtības, gan mūsdienu informācijas tehnoloģiju trūkumu biežāk izjūt invalīdi riteņkrēslu lietotāji laukos. Kopumā invalīda riteņkrēsla lietotāja spēju integrēties darba tirgū lielā mērā nosaka gan viņa personiskās iezīmes, gan intelektuālie resursi: invalīdam ir jāzina savas tiesības un jābūt gatavam atbilstoši cīnīties par tām;

Pētījums arī liecina, ka invalīdu riteņkrēslu lietotāju integrācijai darba tirgū nepieciešama gan lielāka sabiedrības izpratne, gan arī institucionālais atbalsts. Vairumam darba devēju nav bijusi saskarsme ar invalīdiem riteņkrēslu lietotājiem un informāciju par tiem darba devēji pārsvarā guvuši no medijiem. Parasti viņu informācija ir virspusēja, jo medijos tiek ļoti virspusīgi atspoguļotas riteņkrēslu lietotāju problēmas. Darba devēji, kuriem ir bijusi personīgā saskare ar invalīdiem

riteņkrēslu lietotājiem, daudz augstāk vērtē šādu cilvēku darba spējas. Lai gan darba devēji atzīst, ka varētu nodarbināt invalīdus savā uzņēmumā, tomēr tie min daudzus iemeslus, kādēļ šāda sadarbība nevarētu notikt, uzsverot gan to, ka uzņēmuma specifika neļauj nodarbināt invalīdus, gan arī to, ka neviens invalīds riteņkrēslu lietotājs nav pieteicies. Darba devēji vairo arī NVA, kas pietiekami neinformē darba devējus par piedāvājumiem un iespējām. Darba devēji norāda, ka būtu vairāk ieinteresēti invalīdu nodarbināšanā, ja tie būtu labi profesionāli savā nozarē, labāki par pārējiem. Bez tam darba devēji norāda arī uz izmaksām, kas nepieciešamas, lai pielāgotu biroja vidi un lai invalīdu nogādātu līdz birojam. Atzīstot, ka invalīdi varētu strādāt arī ārpus biroja, darba devēji tomēr norāda, ka bieži ir nepieciešama regulāra informācijas apmaiņa starp darbiniekiem, ko var nodrošināt tikai visu darbinieku klātbūtne. Darba devēji ir informēti par subsidētajām darba vietām, tomēr norāda, lai šādu darba vietu ieviešanai ir jākārtos daudz dokumentu, kas saistāmas ar papildus darbu un izmaksām.

Viens no iemesliem, kādēļ darba devējs nevēlas nodarbināt invalīdus riteņkrēslu lietotājus, ir šo cilvēku iespējamās veselības problēmas. Savukārt kā ieguvumu, nodarbinot invalīdus riteņkrēsla lietotājus, darba devēji min lojālāku darbinieku. Tāpat pie ieguvumiem tiek minēts arī sociālais ieguldījums sabiedrības sociālajā integrācijā.

CILVĒKI AR DRAUDOŠU INVALIDITĀTI DARBA TIRGŪ.

Šī pētījuma⁶ secinājumi liecina, ka nav iespējama nodarbinātības veicināšana bez aktīvas pašu cilvēku ar draudošu invaliditāti iesaistīšanās darba meklējumos. Kā viens no būtiskajiem stimuliem, lai iekļautos darba tirgū, ir materiālais ienākums, un tikai tad seko piederības sajūta kādai grupai, iespēja parādīt sevi un savu varu. Diemžēl Latvijā minimālā alga, kuru bieži saņem cilvēki ar draudošu invaliditāti savā darba vietā, visai maz atšķiras no tā materiālā nodrošinājuma, kuru sniedz sociālās drošības sistēma gadījumā, ja šis cilvēks nestrādā. Visbiežāk hroniska slimība un draudoša invaliditāte izraisa lielāku nabadzību gan pašam cilvēkam, gan viņa ģimenei. Savukārt ierobežotie materiālie līdzekļi traucē savlaicīgi apmeklēt ārstu un saņemt nepieciešamos medikamentus vai ārstnieciskās procedūras, bet tas noved pie sliktākas

⁶ Cilvēki ar draudošu invaliditāti darba tirgū, Latvijas cilvēku ar īpašām vajadzībām sadarbības organizācija „Sustento”, Rīga, 2006 – 36 lpp.

veselības un draudošas invaliditātes. Salīdzinot strādājošo un nestrādājošo cilvēku ar draudošu invaliditāti demogrāfisko karti un hroniskās slimības aprakstu, nākas secināt, ka starp šīm abām grupām nav būtiskas atšķirības – tajās ir aptuveni līdzīgs gan iegūtās izglītības līmenis, gan dzimuma un vecuma sadalījums. Arī biežāk nosauktie slimības simptomi faktiski neatšķiras – vienlīdz bieži tika minētas gan sāpes, gan nomākts garastāvoklis un bezmiegs. Zināmu ietekmi uz iespējām saglabāt darbu atstāj profesionālās prasmes un iemaņas, jo, kā rāda aptaujas dati – strādājošo grupā ir vairāk to cilvēku, kas ir apguvuši kādu profesiju un tajā strādā.

Katastrofāla ir situācija veselības aprūpes jomā. Kā zināms, draudošas invaliditātes pamatā visbiežāk ir hroniska saslimšana, kuras ārstēšanai vai vismaz esošā stāvokļa uzturēšanai ir nepieciešama ārsta uzraudzība, pastāvīga medikamentu lietošana un medicīnisko procedūru veikšana. Pētījumā tiek secināts, ka līdzekļu trūkuma dēļ pilnvērtīgu medicīnisko aprūpi nevar atļauties 72% aptaujāto, turklāt strādājošo un nestrādājošo grupā nav lielas atšķirības, jo nestrādājošajiem biežāk atbalstu sniedz sociālās palīdzības dienesti. Mūsu valstī faktiski nav izmantotas rehabilitācijas sniegtās iespējas. Tikai 33% no aptaujātajiem bija izmantojuši rehabilitācijas pakalpojumus, un trešā daļa no viņiem atzina, ka šo pakalpojumu izmantošana ir būtiski uzlabojusi viņu veselības stāvokli un attiecīgi paaugstinājusi darbības uz ilgāku laiku. Tas nozīmē, ka, attīstot rehabilitācijas pakalpojumu tīklu, piemērojot to katra klienta individuālajām vajadzībām un organizējot iespējami tuvāk dzīves vietai, ir iespējams būtiski uzlabot daudzu cilvēku ar draudošu invaliditāti veselības stāvokli, dodot viņiem iespēju līdzvērtīgi iekļauties darba tirgū.

CILVĒKU AR GARĪGA RAKSTURA TRAUCĒJUMIEM IESPĒJAS DARBA TIRGŪ. GARĪGO SLIMĪBU DESTIGMATIZĀCIJAS NOZĪME DISKRIMINĀCIJAS MAZINĀŠANĀ UN IEKĻAUJOŠAS NODARBINĀTĪBAS POLITIKAS VEIDOŠANĀ.

Pētījuma⁷ ietvaros tiek norādīts, Latvijas likumdošana, politika un prakse nav vērsta uz cilvēku ar intelektuālās attīstības traucējumiem izglītības un nodarbinātības veicināšanu. Tai skaitā arī NVA, kur visi invalīdi tiek uztverti kā viena grupa, nepievērš pietiekami daudz uzmanības šo cilvēku īpašajām vajadzībām. Latvijā psihiatrisko slimnieku veselības aprūpe galvenokārt tiek realizēta stacionāros, kur līdztekus medicīniskajām manipulācijām pēdējos gados tiek izvērstas dažādas

⁷ Cilvēku ar garīga rakstura traucējumiem iespējas darba tirgū. Garīgo slimību destigmatizācijas nozīme diskriminācijas mazināšanā un iekļaujošas nodarbinātības politikas veidošanā, SIA „Marketlab”, Rīga, 2006 – 97 lpp.

aktivitātes slimnieku situācijas uzlabošanai. Paralēli mediķa darbam ārsti ir spiesti uzņemties iniciatīvu un risināt arī slimnieku rehabilitācijas un sociālās iekļaušanās problēmas. Latvijā joprojām nav pietiekami izvērsta sociālo darbinieku palīdzību un atbalsta sniegšana dzīves vietā, kā arī pietrūkst modernu ambulatoro centru, kur bez psihiatra un psihologa konsultācijām būtu iespējams saņemt nepieciešamos rehabilitācijas un ergoterapeita pakalpojumus.

Cilvēku ar garīgas veselības traucējumiem iekļaušanos darba tirgū kavē:

- sabiedrības aizspriedumi un noraidoša attieksme;
- nepietiekošs izglītības un profesionālās apmācības vai rehabilitācijas līmenis;
- darba devēju motivācijas trūkums;
- mērķa grupas pazemināta pašapziņa un pārliecības trūkums par savu spēju iekļauties strauji mainīgajā darba tirgū, kā arī pasivitāte.

Darbs ir būtiska garīgi slimo personu atveseļošanās sastāvdaļa, it īpaši izmantojot jaunākos medicīniskos sasniegumus, kas paaugstina to neatkarīgas un pilnvērtīgas dzīves iespējas, savukārt, viens no būtiskajiem faktoriem, kas negatīvi ietekmē cilvēka garīgo veselību, ir bezdarbs.

Cilvēku ar psihiskām saslimšanām mērķa grupā visbiežāk sastopamais bija negatīvais nodarbinātības scenārijs – darba vieta zaudēta pēc ārstēšanās stacionārā, vai arī pēc tam, kad apkārtējie (darba devējs) uzzināja par cilvēka saslimšanu. Pozitīvais scenārijs ir situācija, kurā darba devējs vai tiešais vadītājs zina (vai uzzina) par darbinieka garīga rakstura saslimšanu un, rēķinoties ar iespējamām tās izraisītām neērtībām darba procesā vai arī sastopoties ar tām realitātē, tomēr rod iespēju ļaut šim cilvēkam strādāt savā uzņēmumā. Attiecībās ar darba devējiem visizplatītākais uzvedības modelis bija tāds, ka cilvēki ar psihiskās veselības traucējumiem, neatkarīgi no diagnozes, neatklāj ne esošajiem, ne potenciālajiem darba devējiem, vadītājiem un kolēģiem to, ka viņiem ir garīga saslimšana. To nosaka ne tikai vēlme un nepieciešamība iegūt darbu, bet arī pašu vai citu cilvēku ar līdzīgām saslimšanām negatīva pieredze darba tirgū. Apmēram puse no aptaujātajiem darba devējiem ir atvērti līdzdalībai kādā sociāli atstumto un bezdarba riska grupu nodarbinātības pasākumā vai programmā. Augstāka gatavība piedalīties un lielāka iepriekšējā šāda veida pieredze ir lielāku uzņēmumu un iestāžu vidū.

Uzņēmēju izteiktā gatavība pieņemt darbā dažādu grupu invalīdus ir stipri augstāka, nekā pašreizējā rīcība. Cilvēkus, kam bijušas psihiskas saslimšanas, kopumā gatavi

pieņemt darbā 41% aptaujāto darba devēju, no kuriem noteikti pieņemtu 19% un drīzāk pieņemtu – 22% vadītāju. Gan esošās nodarbinātības ziņā, gan gatavībā nodarbināt invalīdus kopumā un katru grupu atsevišķi, vērojama krietni vien augstāka atsaucība no valsts vai pašvaldību iestādēm un uzņēmumiem, salīdzinot ar privāta biznesa pārstāvjiem.

Darba devēju sadarbība ar cilvēkiem, kam ir intelektuālās attīstības traucējumi liecina, ka viņi:

- ir akurāti un čakli darbinieki;
- ir spējīgi veikt vienkāršus, monotonus rutīnas darbus, kur nav nepieciešama garīga piepūle vai koncentrēšanās;
- ir kontrolējami un to rīcība ir labi paredzama;
- nedrīkst tikt pakļauti stresam;
- tiem nepieciešama speciāla uzraudzība (darbaudzinātājs).

Galvenie faktori, kas veicinātu cilvēku ar garīga rakstura traucējumiem nodarbinātību, ir:

- sociālā atbildība – 69% darba devēju uzskata, ka visspēcīgākā motivācija ir vajadzība sniegt palīdzību savu iespēju robežās un izjust gandarījumu par savu devumu sabiedrības labā;
- nodokļu atlaides – 62% darba devējiem motivējošs būtu kāds finansiāls pamudinājums, jūtamu nodokļu atvieglojumu veidā;
- valsts subsidētās darba vietas un valsts apmaksātais darbaudzinātājs ir gandrīz vienādi nozīmīgi iedrošinošie faktori (apt. 40% darba devēju);
- gatavība strādāt par zemāku samaksu netiek uzskatīts par nozīmīgu motivējošu faktoru, jo salīdzinoši daudz svarīgāka ir attiecīgā cilvēka atbilstība amatam un darba specifikai.

Galvenie faktori, kas kavē cilvēku ar garīga rakstura traucējumiem nodarbinātību ir:

- nepiemēroti darba apstākļi un intensīvs darba raksturs, ko par ļoti un visai būtisku šķērslī iespējamai sadarbībai uzskata vairāk kā 70% aptaujāto darba devēju;
- grūtības nodrošināt darbu samazināta stresa apstākļos būtu 45% uzņēmumu;
- apmēram pusei (51%) no aptaujātajiem uzņēmumiem būtu iespējams nodrošināt noteikta darba vadītāja vai darbaudzinātāja palīdzību, tomēr mazliet lielāks ir to vadītāju skaits, kas uzskata, ka nepieciešamība pēc

darbuzdevinātāja vai uzrauga ir būtisks šķērslis cilvēku ar garīga rakstura saslimšanām iekļaušanai (56%);

- diemžēl arī pārējie pētījumā atklātie šķēršļi un barjeras, kā „iespējamās grūtības adaptēties darba kolektīvā” un „īpašas apmācības nepieciešamība”, kā arī „sabiedrībā valdošie priekšstati vai stereotipi par psihiskajām slimībām” vairumam (apm. 55%) darba devēju šķiet ļoti vai visai būtiski.

INVALIDU NODARBINĀTĪBAS SITUĀCIJA DĀNIJĀ.

Pētījumā⁸ iegūtie galvenie secinājumi liecina, ka:

- septiņi procenti no Dānijas iedzīvotājiem ir cilvēki ar invaliditāti;
- invalīdiem parasti ir ierobežotas darba spējas, kas var būt par traucēkli viņu pilna laika darbam parastajos darba apstākļos;
- lai invalīdi varētu iesaistīties darba tirgū, darba devējiem varētu būt nepieciešams veikt speciālus pasākumus, kas atļautu elastīgu darba laiku un īpašus darba apstākļus;
- līdz ar darba tirgus izmaiņām, kas paredz pieprasījumu pēc pielāgoties spējīga, mobila un labi izglītota darbaspēka, zemās kvalifikācijas darbiem, kas varētu atvieglot cilvēku ar darbaspējas traucējumiem iekļuvu darba tirgū, ir tendence izzust.
- salīdzinot demogrāfijas raksturlielumus invalīdu izlasē ar cilvēkiem bez invaliditātes:
 - cilvēki ar invaliditāti kopumā ir vecāki: gandrīz divas trešdaļas (65%) no invalīdiem ir vecuma grupā virs 45 gadiem, salīdzinot ar vienu trešdaļu (35%) iedzīvotāju bez invaliditātes šajā vecuma grupā;
 - sieviešu īpatsvars invalīdu izlasē ir lielāks: divas trešdaļas (67%) no invalīdiem ir sievietes, salīdzinot ar 49% sieviešu starp cilvēkiem bez invaliditātes;
 - kopumā invalīdu izglītības līmenis ir zemāks: 7% invalīdu ir augstākā izglītība, salīdzinot ar 16% iedzīvotāju ar augstāko izglītību cilvēku bez invaliditātes izlasē;

⁸ The Employment Situation of the Disabled People in Denmark, Danish National Institute of Social Research, Copenhagen, 2001- 48 lpp.

- atšķirības ģimenes stāvoklī starp cilvēkiem ar un bez invaliditātes nav novērotas: abās grupās 70% respondentu dzīvo ar partneri;
- toties cilvēki ar invaliditāti biežāk dzīvo mājsaimniecībās bez bērniem savā apgādībā (47%), salīdzinot ar 33% cilvēku bez invaliditātes šajā kategorijā. Arī šī atšķirība varētu būt daļēji izskaidrota ar lielāku vecumu invalīdu grupā;
- pastāv būtiskas atšķirības starp iesaistīšanos darba tirgū pakāpi, salīdzinot augstākminētās iedzīvotāju grupas:
 - algotu darbu strādā 81% no cilvēkiem bez invaliditātes, turpretī tikai 45% invalīdu ir iesaistīti darba tirgū;
- salīdzinot invalīdu un cilvēku bez invaliditātes nodarbinātības raksturīgās pazīmes, iesaistoties darba attiecībās:
 - cilvēkiem ar invaliditāti biežāk ir pašnodarbināto statuss (17%), salīdzinot ar cilvēkiem bez invaliditātes (8%);
 - kopumā, invalīdi strādā īsāku darba nedēļu: 47% invalīdu strādā mazāk par 30 stundām nedēļā, salīdzinot ar 30% cilvēku bez invaliditātes;
 - invalīdu ienākumi kopumā ir zemāki: 55% no šīs iedzīvotāju grupas saņem atalgojumu zem vidējās darba algas, salīdzinot ar 39% cilvēku bez invaliditātes, kas saņem šādu atalgojumu;
- demogrāfisko raksturlielumu atšķirības invalīdu un cilvēku bez invaliditātes vidū ir izskaidrojamas sekojoši:
 - lielākā daļa invalīdu iegūst pastāvīgās darbnespējas saslimstību kādā dzīves posmā, nevis uzreiz piedzimstot; tādējādi invaliditātes risks palielinās līdz ar vecumu. Turklāt lielākā daļa respondentu savu invaliditāti ir saistījuši ar apstākļiem darba vietā;
 - salīdzinoši zems izglītības līmenis invalīdu izlasē varētu būt saistīts ar vecuma atšķirībām: vecākām personām parasti ir zemāks izglītības līmenis salīdzinājumā ar gados jaunākiem iedzīvotājiem;
 - izskaidrojums invalīdu zemākam izglītības līmenim varētu būt arī tas, ka cilvēki bez augstākās izglītības strādā grūtākus darbus un ir pakļauti lielākam riskam darba vietās, kā rezultātā palielinās negadījumu iespēja, kas var novest līdz invaliditātei;

- galvenie faktori, kas ietekmē invalīdu zemo nodarbinātību, salīdzinot ar cilvēkiem bez invaliditātes:
 - šīs atšķirības varētu tikt skaidrotas ar vecumu, izglītības līmeni un dzimumu, tomēr nevar noliegt, ka arī pats invaliditātes fakts spēlē lomu invalīdu mazākā iesaistē darba tirgū: aptuveni divas trešdaļas invalīdu, kas ir pārstājuši strādāt, norāda, ka tas ir bijis saistīts ar viņu invaliditāti;
 - darba vietu trūkums ar elastīgo darba laiku, saīsinātām darba stundām, atpūtas iespējām darba laikā;
- situācija invalīdu nodarbinātības jomā varētu tikt uzlabota, galvenokārt, pievēršot lielāku uzmanību invalīdu izglītošanai un apmācībai, kā arī izveidojot elastīgākus darba apstākļus šai iedzīvotāju grupai.

PĒTĪJUMU PROGRAMMA. INVALIDITĀTES PROGRAMMAS REFORMAS UN DALĪBA DARBA TIRGŪ NĪDERLANDĒ (1990-2000): PAMATI, PASĀKUMI UN REZULTĀTI AUGSTĀ INVALIDITĀTES LĪMEŅA SAMAZINĀŠANĀS DEKĀDĒ.

Pētījumā⁹ iegūtie galvenie secinājumi liecina, ka:

- Nīderlandes pabalstu sistēma pagaidu un pastāvīgās darba nespējas gadījumā atšķiras no citu Rietumeiropas valstu sistēmas vairākos aspektos:
 - piespriežot invaliditātes grupu un pieņemot lēmumu par pabalsta maksāšanas periodu, netiek izšķirta ar darbu saistītā invaliditāte (profesionālās traumas un slimības);
 - slimības un invaliditātes pabalstus administrē sociālās apdrošināšanas aģentūras (pirms tam tas bija arodbiedrību kompetencē);
 - invaliditātes grupas piešķiršanas procedūras ilgu laiku nebija skaidri nodefinētas, bet pēdējā laikā šī problēma tiek aktīvi risināta;
 - minimālā darbnespēja invaliditātes iegūšanai ir 15%-25% (salīdzinot ar 50% Austrijā, Dānijā un Vācijā; 66,6% Beļģijā un Francijā un 100% Lielbritānijā un Itālijā);

⁹ Research Programme. Disability Programme Reforms and Labour Market Participation in the Netherlands (1900-2000): Principles, Measures and Outcomes in a decade of Combating High Disability Rates, International Social Security Association, Amsterdam, 2000. – 15 lpp.

- salīdzinot ar citām Eiropas valstīm, Nīderlandē ir krietni lielāks invaliditātes pabalstu saņēmēju skaits: 8% salīdzinot ar 3,1% Vācijā, 4,9% Lielbritānijā, 3,9% Zviedrijā, 4,2% Dānijā un 4,4% Beļģijā;
- Nīderlandē, salīdzinot ar citām valstīm, invaliditātes pabalstus iegūst gados jauni cilvēki;
- astoņdesmitajos gados valdības prioritāte bija bezdarba samazināšana, nevis sociālās apdrošināšanas izdevumu kontrole. Turklāt, sociālās apdrošināšanas aģentūras pievērsa lielāku uzmanību korektai un laicīgai pabalstu izmaksu uzraudzībai, nevis pasākumiem, kas atgrieztu cilvēkus ar invaliditāti darba tirgū. Šī situācija izmanījās deviņdesmitajos, kad tika noslēgta vienošanās starp darba ņēmēju pārstāvju organizācijām, arodbiedrībām un valdību par politikas izstrādi un pasākumu veikšanu situācijas uzlabošanai;
- tika veiktas vairākas reformas ar mērķi atturēt cilvēkus pēc invaliditātes iegūšanas no izstāšanās no darba dzīves, galvenokārt, materiāli stimulējot darba devējus aktīvai dalībai invalīdu re-integrācijai iepriekšējā darba vietā;
- liela uzmanība tika pievērsta invaliditātes pabalstu administrēšanas izmaksu samazināšanai un kvalitātes paaugstināšanai, kas tika panākts, palielinot konkurenci starp veselības iestādēm un re-integrācijas pakalpojumu uzņēmumiem;
- sociālās apdrošināšanas aģentūras, kas nodarbojās ar invaliditātes pabalstu piešķiršanu tika apvienotas vienotā publiskā izpild dienestā valsts pārraudzībā, kas nodrošināja vienotu invaliditātes pabalstu piešķiršanas sistēmu;
- valdības veiktās reformas ir samazinājušas invaliditātes pabalstu piešķiršanas skaitu kopumā;
- reformu ietekme uz darba devējiem:
 - ar likumu tika ierobežotas medicīniskās apskates prasības pirms iestāšanās darbā;
 - invalīdu re-integrācijas likuma pieņemšana, kas paredz nodokļu atlaides un tiešos materiālos stimulus darba devējiem par invalīdu nodarbināšanu;
- reformu ietekme uz darba ņēmējiem un darba tirgu kopumā:
 - invalīdu dalība darba tirgū vēl joprojām ir ļoti zema – tikai 22% personu, kas saņem pilnu vai daļēju invaliditātes pabalstu paralēli strādā algotu darbu;

- aptuveni trešdaļa nestrādājošu invalīdu vēlas strādāt vismaz dažas stundas dienā, bet neredz tam iespēju;
- vēl joprojām nav sasniegts valdības izvirzītais mērķis cilvēku ar invaliditāti iesaistīšanā darba tirgū vismaz 5% apmērā no kopēja darbaspēka;
- darba ņēmēju aptaujas liecina, ka ir uzlabojušies darba apstākļi un darba devēju ieinteresētība savu darbinieku pasargāšanā no darba traumām un profesijas izraisītajām slimībām;
- lai samazinātu cilvēku skaitu, kam tiek piešķirta invaliditātes grupa, ir nepieciešama agrīna medicīnisko ekspertu iesaistīšanās (pašlaik darba spēju atjaunošanas pasākumi tiek iesākti jau pēc invaliditātes grupas piešķiršanas, kas parasti notiek pēc slimības pabalsta saņemšanas viena gada garumā);
- ir jāturpina veicināt cilvēku ar invaliditāti re-integrāciju iepriekšējā darba vietā, jo tas ir psiholoģiski vieglāk kā iesaistīties jaunajās darba attiecībās (80% invalīdu, kas atgriežas darba dzīvē, atsāk strādāt pie iepriekšējā darba devēja);
- invalīdu darba re-integrācijai jābūt cieši saistītai ar apmācības programmām, kas ļautu atgūt slimības laikā piemirstās darba iemaņas;
- invaliditātes pabalsts nav jāuzskata par pastāvīgu: tam jābūt elastīgam atkarībā no veselības situācijas uzlabošanās vai pasliktināšanās, kas paredz biežākas medicīniskās apskates;
- Nīderlandes pieredze rāda, ka reformu ieviešanai salīdzinoši īsā laika periodā ir bijušas gan pozitīvas, gan arī negatīvas sekas, lai gan tiek paredzēts, ka ilgtermiņā šīs reformas palīdzēs palielināt cilvēku ar invaliditāti iesaistīšanos darba tirgū.

RE-INTEGRĀCIJA: PUBLISKĀ VAI PRIVĀTĀ ATBILDĪBA. NĪDERLANDES UN DĀNIJAS DARBA NESPĒJĪGO PERSONU REINTEGRĀCIJAS POLITIKA.

Pētījumā¹⁰ iegūtie galvenie secinājumi liecina, ka:

- nacionālās politikas attiecībā uz darbnespējīgām personām var tikt raksturotas pēc divām galvenajām pazīmēm: cik lielā mērā tās atvieglo personu izstāšanos

¹⁰ Reintegration: Public or Private Responsibility. The Dutch and Danish Reintegration Policy towards Work Incapacitated Persons, International Social Security Association, Helsinki, 2000- 32 lpp.

- no darba tirgus ar pabalstu shēmu palīdzību un cik lielā mērā tās izmanto instrumentus mērķētus uz marginālo personu re-integrāciju darba tirgū;
- salīdzinot Dānijas un Nīderlandes politikas attiecībā uz darbnespējīgām personām laika periodā no 1975. līdz 1990. gadam, var secināt, ka Nīderlandes politika lika lielāku uzsvāru uz izstāšanās no darba tirgus atvieglošanu un mazāk vērības pievērša re-integrācijas pasākumiem salīdzinot ar Dānijas pieredzi;
 - strauji pieaugot invaliditātes pabalstu apjomiem astoņdesmito-deviņdesmito gadu laikā, Nīderlandē tika īstenotas vairākas vērienīgas reformas. Šo reformu rezultātā tika pārskatīti ne tikai slimības un darba nespējas pabalstu shēmas un re-integrācijas instrumentārijs, bet arī sociālo pabalstu sistēmas organizācija. Šo reformu pamatmērķis bija vienlaicīgi ierobežot izstāšanās no darba iespējas, izmantojot invaliditātes pabalstu shēmas, un palielināt darbnespējīgo personu re-integrāciju darba tirgū;
 - paralēli sociālo pabalstu sistēmas organizatoriskām reformām Nīderlandē tika īstenotas arī finansiālās reformas ar mērķi palielināt darba devēju ekonomisko motivāciju uzlabot darbinieku darba apstākļus, mazinot saslimstības un invaliditātes iespējas, un re-integrēt darbiniekus pēc ilgstošas atrašanās slimības atvaļinājumā:
 - darba devējam ir jāmaksā invaliditātes pabalsti pilnā apmērā piecu gadu garumā;
 - darba devējam ir jāalgo privāta konsultāciju kompānija, lai darba vietā īstenotu darbinieku saslimstības profilakses pasākumus;
 - finansiālās un organizatoriskās reformas papildināja arī darba aizsardzības likumdošanas ierobežojumi:
 - ilgstošā slimības atvaļinājumā atrodošās personas nedrīkst atstādināt no darba divu gadu laikā;
 - ja darba devējs tomēr vēlas atstādināt slimojošo darbinieku šajā laika periodā, viņam ir jāsaņem atļauja reģionālajā nodarbinātības aģentūrā vai apgabaltiesā. Atļauja tiek izsniegta tikai izņēmuma gadījumos, piemēram, ja ir acīmredzams, ka darbinieks vairs nekad nebūs spējīgs strādāt attiecīgajā organizācijā.
 - Dānijā nav veiktas tik dramatiskas izmaiņas invalīdu re-integrācijas jomā, kas varētu būt saistīts ar to, ka šajā valstī izsniegtie invaliditātes pabalsti nekad

nav sasnieguši tik dramatiskus apjomus kā Nīderlandē, kas veicināja attiecīgu sistēmas pārstrukturizēšanu;

- tomēr, arī Dānijā kopumā tiek novērota tendence uz invaliditātes pabalstu samazināšanu un darba nespējīgo personu re-integrāciju darba tirgū;
- Dānijā invaliditātes pabalstu apsaimniekošanas shēmas ir vietējo pašvaldību kompetencē;
- ar deviņdesmito gadu sākumu arī Dānijā valdība pievērta uzmanību finansiālo stimulu aktivizēšanai, mudinot pašvaldības uzsākt invalīdu profesionālās rehabilitācijas programmas un samazināt invaliditātes pabalstu apmērus;
- sākot ar 1990. gadu Dānijas pašvaldības ir atbildīgas par rehabilitācijas plāna izstrādi klientiem, kam ir nepieciešama profesionālā rehabilitācija. Šajā plānā ir jāietver:
 - instrumentārijs, ko ir plānots pielietot (profesionālā apmācība, augstākās izglītības kursi, utt.);
 - sagaidāmo profesionālo rezultātu (nodarbinātības tipu, kurā klients būs spējīgs darboties);
- sākot ar 1994. gadu Dānijas valdība uzsāka kampaņu ar mērķi palielināt darba devēju sociālo atbildību;
- salīdzinot Dānijas un Nīderlandes politiku invalīdu darba re-integrācijas jomā, var secināt, ka:
 - Dānijas sistēma turpina balstīties uz valsts atbildību ar minimālām saistībām no darba devēja puses. Piemēram, slimības un invaliditātes pabalsti tiek finansēti no valsts līdzekļiem (darba devējs maksā slimības pabalstu tikai divu nedēļu garumā); darba devēja iesaistīšanās darbinieku re-integrācijas pasākumos balstās uz brīvprātības principiem; daudzas nodarbināto grupas var tikt atlaistas pēc četrus mēnešu slimības perioda;
 - Nīderlandes politika uzsver darba devēja pienākumus attiecībā pret darba nespējīgajām personām. Invaliditātes pabalstu sistēma balstās uz darba devēju privātajiem maksājumiem, kā arī tiek pielietots plašs finansiālo stimulu spektrs, lai mudināt darba devējus veikt profilaktiskus darba vides uzlabošanas pasākumus, darbinieku veselības apskates un ieviest profesionālus invalīdu un ilgstoši slimojošo personu re-integrācijas plānus ierastajā darba kolektīvā;

- empīriskā pētījuma rezultāti apstiprina teorētisko hipotēzi, ka sakarā ar Nīderlandes stingro likumdošanu, kas ievērojami apgrūtina ilgstoši slimības atvaļinājumā esošo darbinieku atlaišanu no darba, Dānijas izlasē darbinieki tiek atlaisti no darba biežāk: dati liecina, ka apskatāmajā laika periodā aptuveni puse (48%) respondentu tika atlaisti no darba, kamēr Nīderlandē tas notika tikai ar 11% aptaujāto;
- uz datu analīzes pamata tiek secināts, ka likumdošana palielina darba devēju atbildību par savu slimības atvaļinājumā bijušo darbinieku re-integrāciju bijušajā darba vietā;
- pētījums pierāda, ka atlaišanas no darba gadījumā, invalīdi un ilgstošā slimības atvaļinājumā bijušie darbinieki dažkārt neatgriezeniski izstājas no algotajām darba attiecībām, vai arī ilgu laiku neatgriežas darba tirgū;
- turklāt, atlaišanas no darba efekts ir līdzīgs gan Dānijā, gan Nīderlandē;
- tiek secināts, ka Nīderlandes likumdošana ilgstoši slimojošu darbinieku aizsardzības jomā ir efektīvs instruments šīs mērķa grupas re-integrācijai darba tirgū;
- Nīderlandes politikas galvenie trūkumi:
 - lai samazinātu izmaksas, saistītās ar ilgstoši slimojošo darbinieku uzturēšanu, darba devēji aizvien biežāk nodarbina cilvēkus uz pagaidu kontrakta pamata, kas ierobežo darba devēja pienākumus maksāt slimības pabalstus tikai kontrakta noteiktajā periodā;
 - darba devēji aizvien biežāk sāka izmantot kompleksas veselības pārbaudes pirms darbinieku pieņemšanas darbā, lai pēc iespējas samazināt riskus saistītus ar darbinieku slimošanu. 1998.gadā veselības pārbaudes pirms pieņemšanas darbā tika aizliegtas ar likumu;
 - pārmērīgie darba vietas aizsardzības pasākumi var mudināt ilgstoši slimojošo personu vilcināt ar atgriešanos darbā, kas, savukārt, var sarežģīt atgriešanos vecajā darba vietā, jo pēc lielākas pauzes tas ir psiholoģiski arvien grūtāk izdarāms.

DARBA TIRGUS JAUNĪSIEM AR SPECIĀLĀM VAJADZĪBĀM.

Pētījumā¹¹ iegūtie galvenie secinājumi liecina, ka:

¹¹ The Labour Market for Young Persons with Disabilities in Sweden, "Handicap Movement" Stockholm, 1996- 67 lpp.

- viens no katriem 2 jauniešiem-invalīdiem nestrādā.
- 50% atbildēja, ka darbs ir izdevīgs, no šiem 46% strādāja vai nu daļlaika vai pilnu slodzi, kad anketas tika izsūtītas.
- Salīdzinājumā ar tā paša vecuma (16-34 gadi) vispārējo nodarbinātības līmeni valstī, šīs anketas atbildes uzrāda ievērojami zemāku dalības līmeni darba tirgū.
- Zviedrijā 0.6% no iedzīvotājiem tiek aizlaisti agri pensijā. Pētījumā respektīvie skaitļi personām ar speciālām vajadzībām ir 9%.
- No šiem 9 %, 64 procenti apgalvo, ka viņi būtu spējīgi uzņemties darba saistības, ja darba vieta tiktu pielāgota viņu speciālajām vajadzībām.
- Sabiedrībā trūkst zināšanu par “invaliditātes” nozīmi. Tas attiecas arī uz lēmējpersonām un varas institūcijām.
- Nevienam nav īstas intereses uzzināt, ko īsti nozīmē “invaliditāte” Statistikas trūkums par personām ar speciālām vajadzībām šo faktu apstiprina.
- Daudzi invalīdi saskārušies ar attieksmi "ja cilvēkam ir invaliditāte, viņi nav spējīgi strādāt" Šis ir plaši izplatīts uzskats sabiedrībā un starp ierēdņiem, kas saskarās ar invalīdiem, ka viņi uzskata, ka īstenībā zin labāk – kā tas ir būt invalīdam, ko invalīdam īstenībā vajag un ko viņi ir spējīgi veikt. Lēmumi bieži tiek pieņemti nekonsultējoties ar invalīdiem
- Tā vietā, lai saņemtu atbalstu no varas pārstāvjiem, kas ļautu invalīdiem aktīvāk piedalīties darba tirgū, invalīdi tiek neitralizēti. Aizsūtīšana agrā pensijā ir veids, kā samazināt bezdarbu, jo šīs kategorijas pārstāvji neietilpst bezdarbnieku skaitļos.
- Varas pārstāvju, kas nodarbojas ar cilvēkiem ar sevišķām vajadzībām, resursi un kompetences nav pietiekošas
- Gan skolās, gan Nacionālās nodarbinātības aģentūrā (National Employment Office) un citās varas iestādēs trūkst zināšanu par invaliditātēm un ko tas nozīmē būt spējīgam piedalīties darba tirgū.
- Attieksme pret personām ar sevišķām vajadzībām, kas meklē darbu, ir negatīva, jo neeksistē līdzekļi, lai noslēptu funkcionālus bojājumus.
- Mūsdienu globalizācijā darba tirgus prasības paliek aizvien stingrākas, cilvēkiem ar invaliditātēm šajās prasībās iekļauties paliek aizvien grūtāk

DARBA TIRGUS POLITIKA, STRATĒGIJA UN STATISTIKA CILVĒKIEM AR SPECIĀLĀM VAJADZĪBĀM – STARPNACIONĀLS SALĪDZINĀJUMS.

Pētījumā¹² iegūtie galvenie secinājumi liecina, ka:

- Nepieciešams vairāk informācijas, kā sniedz šis pētījums, lai izskaidrotu statistiskās atšķirības darbaspēka dalības līmenī starp dažādajām valstīm.
- Ja cilvēki ar sevišķām vajadzībām ir augstas prioritātes grupa darba tirgū, tad statistiskie dati, kurus var iegūt ir precīzāki un plašāki.
- dalības līmenis darba tirgū un nodarbinātības līmenis cilvēkiem ar invaliditātēm vidēji 21 OECD valstī 40 %, atbilstīgais skaitlis iedzīvotājiem ar darba nespēju attiecīgi apmēram 50%. Aptaujas rezultāti Francijā, Vācijā, Jaunzēlandē un Zviedrijā attiecībā uz cilvēku ar speciālām vajadzībām/darba nespēju integrāciju darba tirgū pārsniedz vidējās valsts rādītājus, kamēr rādītāji Grieķijā, Īrijā, Itālijā, Polijā un Spānijā ir zem vidējā.
- Dažās anketās var apstrīdēt pakāpi ar kuru aptaujas rezultāti atbilst realitātei, piem. dēļ atšķirībām, kā mērķa grupa tiek katra valstī definēta. Aptaujas Austrālijā, Kanādā un Jaunzēlandē ir labi piemēri, kā mērķa grupa var tikt definēta pārlicinošā veidā. Citu valstu aptaujās var rasties problēma identificēt mērķgrupu, ja tiek izmantots tikai viens jautājums.
- No 11 valstīm, kas iesniedza sīkāku informāciju savu valstu atskaitēs, visām valstīm, izņemot Čehiju, Poliju un Portugāli ir statistika par dalībnieku-invalīdu skaitu darba tirgus programmās. Darbaspēka dalība Austrijā, Norvēģijā un Zviedrijā, lielā mērā izskatās, ka sastāv no darba tirgus programmas dalībniekiem. Tādējādi mērķgrupas piedalīšanās darba tirgū indikators ir jāsamazina, ja šos dalībniekus no statistikas izslēdz.
- Vislielākās dalībnieku-invalīdu proporcijas darba tirgus programmās ir Zviedrijā, Austrijā un Īrijā, kurpretim Lielbritānijā, Somijā un Austrālijā ir vismazāk.
- Lielbritānijā un Austrālijā, lielākā daļa dalībnieku ir parastās programmās. Ja salīdzina invalīdu dalību mērķa un pamata profesionālajā apmācībā, darba pieredzi un subsidētās nodarbinātības programmas - profesionālās apmācības un darba pieredzes proporcijas ir vienādas Lielbritānijā (apmēram 30 % katra) un Īrijā (apmēram 20 % katra).

¹² Labour Market policies, strategies and statistics for people with disabilities - A cross-national comparison, IFAU - Office of Labour Market Policy Evaluation, Stockholm, 2001, 334 lpp

- Ziemeļvalstīs profesionālā apmācība dominē Somijā un Norvēģijā (nedaudz vairāk kā 40 %), kamēr Zviedrijā dominējošais programmas tips ir subsidētā nodarbinātība (gandrīz 50 %).
- Izņemot Norvēģiju un Zviedriju, neeksistē iedarbību novērtējošas atskaites par mērķprogrammām invalīdiem, tikai vienkārši pārraudzības un īstenošanas pārskati.
- Visas 11 valstis, izņemot Austrāliju un Poliju, ziņo par dalītu atbildību par invaliditātes problēmjomu starp dažādiem centrālās pārvaldības departamentiem. Šis ir tradicionāli Ziemeļvalstīs un lielākā daļā angļiski runājošo valstu. Jānorāda, ka viens un tas pats departaments ir atbildīgs par darba tirgus politiku gan cilvēkiem bez, gan cilvēkiem ar invaliditātēm. Austrijā un Somijā tai pašai ministrijai, kas nosaka vispārējo darba tirgus politiku ir tikai maza atbildības proporcija. Austrālijā šī atbildība attiecas tikai uz zema līmeņa invaliditāti.
- Lielākā daļā valstu nodarbinātības aģentūras sniedz pakalpojumus gan cilvēkiem ar, gan cilvēkiem bez invaliditātēm. Austrālija un Jaunzēlande (pilotprojekts Lielbritānijā) ir ieviesušas vispārējas vietējas aģentūras, gan nodarbinātības, gan sociālās palīdzības pakalpojumu sniegšanai, kur persona var piekļūt dažādiem pakalpojumiem caur vienu un to pašu personas individuālās lietas pārziņi. Starp 11 valstīm šis bija arī pirmās, kas ieviesa likumdošanā noteikumus, lai neatļautu diskrimināciju attiecībā uz nodarbinātību cilvēkiem ar īpašām vajadzībām. Otrs svarīgs un kopējs moments abām valstīm ir to izteiktais politikas mērķis - sākot no deviņdesmitajiem gadiem samazināt atkarību no pabalstiem palīdzot cilvēkiem iegūt vai paturēt ienesīgu nodarbinātību.
- Visas 11 valstis, izņemot Čehiju ziņo, ka integrācija darba tirgū cilvēkiem ar īpašām vajadzībām ir politikas dokumentēts mērķis, prioritārāks kā pasīva apgādāšana ar ienākumiem. Pat ja lielākā daļa valstu deviņdesmitajos gados ir pārslēgusies vai pastiprinājusi savu politiku virzienā uz integrētu darba tirgu, tās nāk no dažādiem izejas punktiem un tāpēc sasniegtais joprojām ir salīdzinoši neviendabīgs.
- Principā, visām 11 valstīm mērķis ir nodarbinātība atvērtā darba tirgū, tikai Īrija ziņo, ka nesubsidēta nodarbinātība ir papildus mērķis.

- Konstatēta pozitīva korelācija starp invalīdu proporciju darba tirgus programmās un invaliditātes pabalstu saņēmēju proporciju. Proporcija var norādīt, vai politika fokusējas vairāk uz pabalstiem vai uz (pastāvīgu) nodarbinātību. Invaliditātes pabalstu saņēmēju proporcija un programmas dalībnieku proporcija ir ierobežota Austrālijā un Lielbritānijā, kamēr abas proporcijas ir nozīmīgas Zviedrijā un Īrijā. Koordinācija starp invaliditātes pabalstiem un darba traumu shēmu Zviedrijā var daļēji izskaidrot augsto proporciju.
- Izpildītās politikas “mērīšana” var būt tikpat svarīga mērķgrupas integrācijas veicināšanai darba tirgū kā pati politika. Kvantitatīvie salīdzinājumi var efektīvi veicināt aktīvāku politiku šajā jomā.

IETVEROŠA NOVĒRTĒŠANAS MODEĻA RADĪŠANA (DIME).

Pētījumā¹³ iegūtie galvenie secinājumi liecina, ka:

- Invaliditātes problemātika sastāv no četriem galveniem elementiem. Pirmais ir saistīts ar personas invaliditāti un tās funkcionālo ietekmi; otrais ir saistīts ar fiziskām un organizatoriskām problēmām, ar kurām indivīdam ir jāstopas vienkāršā sociālā dzīvē, trešais koncentrējas uz attieksmi ar ko invalīdi sastopas plašākā sabiedrībā un ceturtais ir apmērs, kurā invalīds ir spējīgs uzņemties atbildību par sava stāvokļa izmaiņām.
- Pirmie trīs elementi sniedz vispārēju invaliditātes praktiskās problemātikas uzskaiti. Ceturtais aplūko invalīdu centienus pilnībā iesaistīties pašu situācijas risināšanā, sevišķi pievēršot uzmanību pieejai :”neko par mums - bez mums” , tādējādi paaugstinot vispārēju informētības līmeni sabiedrībā gan par invaliditāti, gan par ar to saistītu problēmu risināšanas iespējām, tai skaitā arī starp invalīdiem.
- Dalībnieki uzskata, ka informētība par atbalstu un iniciatīvu pieejamību ir nepietiekoša visos sabiedrības līmeņos. Invalīdi ziņo par izpratnes trūkumu attiecībā uz viņu vajadzībām un atbalsta aģentūru tendenci neņemt vērā atsevišķu indivīdu centienus un tā vietā novirzīt viņus pa “tradicionāliem” nodarbinātības ceļiem, kas atvērti invalīdiem.

¹³ Developing an Inclusive Model of Evaluation (DIME), National Council for the Blind of Ireland, Swedish Employment Service, 2005 – 25 lpp

- Ļoti liela problēma saistīta ar spēju paļauties uz sabiedrisko transportu ceļam uz darbu/kursiem. Attieksme no sabiedriskā transporta un takšu vadītāju puses variē sākot no izpratnes un vēlmes palīdzēt, līdz pat klajas atteikšanās pārvadāt invalīdu.
- Dalībnieki ziņo, ka darba devēji var noraidīt kandidātu uz darba vietu, ja tiek informēti par invaliditātes esamību. Daži dalībnieki saskaras ar problēmu, ka darba devēji automātiski sasaista invaliditāti ar trūkstošu izglītību, vai pat psihisku atpalcību.
- Daži dalībnieki uzskata, ka ja darba devējs ir riskējis vienreiz un uzņēmis darbā invalīdu, tad maldīgie uzskati tiek izklaidēti un turpmāk viņiem nav iekšējās barjeras nodarbināt invalīdus.
- Community Employment Scheme ļauj tās dalībniekiem paturēt arī invaliditātes pabalstu līdztekus nopelnītajam un tas tiek atzīmēts kā svarīgs aspects dotajā nodarbinātības programmā.
- Dalībnieki ziņo, ka sabiedrība nav informēta par invalīdu ar noteiktām invaliditātēm spēju lietot kompjūteru.
- Daudzi dalībnieki ziņo, ka viņu pašpārliecinātība ir izaugusi kursa vai iniciatīvas dalības rezultātā. Tas var tikt uzskatīts par daudzu iemeslu rezultātu, ieskaitot iespēju pielietot sociālās prasmes un šāda veida iniciatīvas piedāvā uzsākt strādāt vidē, kuru zināmā mērā pasargā no atvērta darba tirgus spiediena.

PERSONU AR INVALIDITĀTI DISKRIMINĀCIJA DARBA VIETĀS.

Pētījumā¹⁴ iegūtie galvenie secinājumi liecina, ka:

- Saskaņā ar telefoninterviju aprakstošo analīzi, lielākā daļa aptaujāto ir pieredze administratīvajā darbā
- Būtiska lielākā daļa ziņo, ka viņiem patīk/patika viņu darbs un apmierinātība ar darbu bija augstā līmenī. Apmierinātība ar darbu ir visaugstākā starp pašnodarbinātajiem, viszemākā starp tiem, kas nodarbināti valsts subsidētās darba vietās un sevišķi, invalīdi ar redzes traucējumiem.
- Personas ar redzes traucējumiem ziņo būtiski biežāk par diskriminācijas gadījumiem, nekā personas ar mobilitātes traucējumiem. Abām grupām

¹⁴ Discrimination of Persons with Disabilities in Working Life, Swedish Council for Work Life, Stockholm, 2005- 74 lpp

visbiežākie diskriminācijas gadījumi (salīdzinot ar veselām personām) ir grūtības atrast citu darbu, augstākas prasības darba vietā, un sociāla izslēgšana.

- Vissvarīgākais solis preti marginalizācijai ir nokļūšana „invalīda” kategorijā, kas nereti ir pat spēcīgāks par ierobežojumiem, kurus uzliek invaliditāte kā tāda. Nokļūšana šajā kategorijā izmaina citu cilvēku uztveri un attieksmi, kā arī materiālos darba apstākļus.
- Divu veidu integrācijas formas tiek novērotas: asimilācija (tiek pielietoti speciāli pasākumi-piem. subsidēta alga, fiziskas un tehniskas palīgierīces, pielāgošana) un iekļaušana (invalīds ir spējīgs funkcionēt pie vienādiem nosacījumiem ar veselajiem, bez sevišķas pielāgošanas).
- Asimilācija bieži tiek uztverta ar speciālo statusu „invalīds” , tādējādi pakļaujot personu marginalizācijai citās sfērās
- Trīs apstākļi atvieglo iekļaušanas procesu: darbinieku drīzāk uztver kā personu nevis kā invalīdu, fleksibla darba organizācija, kurā individuālas adaptācijas (kā invalīdiem, tā arī veselajiem) ir tipiskas, un salīdzinoši augsta personu ar funkcionāliem ierobežojumiem dalība.
- Saskaņā ar sistēmu teoriju, visas funkcionālās sistēmas ir pašregulējošas. Politikā sistēma līdz ar to var regulēt politisko sistēmu, bet nevar tieši ietekmēt citas sistēmas. Darba tirgus sistēma darbojas balstoties uz specifisku pamat kodu (spēja strādāt/nespēja strādāt) un caur specifisku mēdiju (darba līgumi). Nevienā no citām sistēmām šī darba spēju un tā pretstata pamat kodam nav būtiskas nozīmes. Sabiedrības funkcionālā diferenciācija apgrūtina politiķiem programmu, kas nav savienojamas ar specifisko citu sistēmu funkcionālo orientāciju, ieviešanu. Darba tirgus sistēmu nevar tieši ietekmēt ar politisku programmu palīdzību. Šādas programmas stratēģiski izplānotas, netieši ietekmējot darba tirgus sistēmas pašregulāciju, var būt veiksmīgas.

Iepriekš īstenoto pētījumu analīzes apkopojums

Pētījums	Pētījuma mērķis (mērķi), uzdevumi	Pētījuma metodes, izmantotie indikatori	Iepriekš veikto pētījumu saistība ar projektu "Invalīdu zemā nodarbinātības līmeņa iemesli un problēmu risinājumi"
BALTIC INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES PĒTĪJUMS INVALĪDU RITEŅKRĒSLU LIETOTĀJU INTEGRĀCIJA DARBA TIRGŪ	<p>Pētījuma mērķis ir sekmēt nodarbinātības un sociālās integrācijas politikas attīstību valstī, lai nodrošinātu invalīdu riteņkrēslu lietotāju izglītības un profesionālā ceļa izvēli, palielinātu invalīdu riteņkrēslu lietotāju motivāciju celt savu konkurētspēju darba tirgū un mazinātu sociālo atstumtību un bezdarbu.</p> <p>Pētījuma uzdevumi: atklāt faktorus, kas veicina invalīdu riteņkrēslu lietotāju bezdarbu un sociālo atstumtību; sniegt izpratni par to, kas nosaka invalīdu riteņkrēslu lietotāju izglītības ceļa un darba ierobežojumus; sniegt ierosinājumus, kādā veidā sekmēt invalīdu riteņkrēslu lietotāju profesionālo mobilitāti un integrāciju sabiedrībā.</p>	<p>Pētījuma mērķa grupas – invalīdi riteņkrēslu lietotāji (Rīgā un citos Latvijas reģionos; invalīdi ar profesionālo izglītību un bez profesionālās izglītības) un darba devēji dažādās nozarēs un reģionos.</p> <p>Pētījumā izmantotā metodoloģija: <i>kvantitatīvā aptauja</i> (aptaujā tika iekļauts 301 respondents, no kuriem 240 bija invalīdi riteņkrēsla lietotāji un 61 – cilvēki ar cita veida invaliditāti. Aptaujas izlase tika veikta tā, lai tiktu pārstāvēti visi Latvijas reģioni. Aptaujas laiks – 2005.gada novembris – 2006.gada februāris). <i>padziļinātās intervijas</i> (20 dziļās intervijas ar invalīdiem – 11 ar strādājošiem invalīdiem riteņkrēslu lietotājiem un 9 ar invalīdiem riteņkrēslu lietotājiem – bezdarbniekiem; 15 intervijas tika veiktas Rīgā, bet 5 – ārpus Rīgas. Intervijas tika īstenotas laika posmā no 2005.gada jūlija – augustam. 20 dziļās intervijas ar darba devējiem – 18 intervijas ar darba devējiem, kuri uzņēmumos nav nodarbinājuši riteņkrēslu lietotājus un 2 intervijas – ar darba devējiem, kuriem ir bijusi šāda sadarbība. 16 intervijas tika veiktas ar darba devējiem Rīgā, 4 – ar darba devējiem ārpus Rīgas. Intervijas ar darba devējiem tika veiktas laikā no 2005.gada oktobra – novembrim.)</p>	<p>Pētījums dod ieskatu invalīdu vispārējās problēmās (sagaidāms, ka invalīdu riteņkrēslu lietotāju problēmas lielās mērā ir attiecināmas arī uz citu invalīdu problēmām) un tā secinājumi kalpoja par pamatu pētījuma „Invalīdu zemā nodarbinātības līmeņa iemesli un problēmu risinājumi” secinājumu veikšanai. Bez tam, ur izvērtētas arī iepriekš veiktajā pētījumā izmantotās metodes, kas lielā mērā atšķiras no pētījumā „Invalīdu zemā nodarbinātības līmeņa iemesli un problēmu risinājumi izmantotajām metodēm”, tajā pašā laikā iezīmē kopēju izpētes jomu. Pētījums aptver daudz šaurāku mērķa grupu - invalīdus – riteņkrēslu lietotājus, līdz ar to nesniedz vispārīgu novērtējumu par invalīdu situāciju darba tirgū. No otras puses, pētījuma rezultāti ir ļoti konkrēti, līdz ar to tiks salīdzināti ar pētījuma „Invalīdu zemā nodarbinātības līmeņa iemesli un problēmu risinājumi” rezultātiem.</p>
LATVIJAS CILVĒKU AR ĪPAŠĀM VAJADZĪBĀM SADARBĪBAS ORGANIZĀCIJAS	<p>Pētījuma mērķis ir iegūt informāciju par atstumtības riskam pakļauto cilvēku ar draudošu invaliditāti</p>	<p>Pētījuma mērķa grupa – cilvēki ar draudošu invaliditāti visā Latvijas teritorijā.</p> <p>Pētījumā izmantotā metodoloģija: Pētījumā tika izmantota Latvijā mazpazīstama līdzīgs</p>	<p>Līdzīgi kā iepriekš norādītais, arī šis pētījums analizē noteiktu mērķa grupu – cilvēku ar draudošu invaliditāti situāciju un iespējas darba tirgū.</p>

<p>„SUSTENTO” VEIKTAIS PĒTĪJUMS CILVĒKI AR DRAUDOŠU INVALIDITĀTI DARBA TIRGŪ</p>	<p>nodarbinātību, nodarbinātības tendencēm, pozitīviem un negatīviem faktoriem, kā arī ieteikumus nodarbinātības sekmēšanai.</p> <p>Pētījuma uzdevumi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - apzināt iemeslus, kas traucē cilvēkam ar draudošu invaliditāti (smagām hroniskām saslimšanām) pilnvērtīgi iekļauties darba tirgū; - izstrādāt ieteikumus nodarbinātību veicināšanas programmas izstrādei un darba devējiem, lai veicinātu cilvēku ar draudošu invaliditāti pilnvērtīgu iekļaušanos darba tirgū. 	<p>aptaujā līdzīgu (metodes pamatā ir ideja, ka cilvēkam ar līdzīgām veselības problēmām un ierobežojumiem ir vienkāršāk saprasties, novērtēt otra situāciju un aprakstīt izteikto viedokli; tādējādi tika izveidota īpaša aptaujātāju grupa no cilvēkiem, kuriem pašiem draud vai jau ir noteikta invaliditāte tajās slimību jomās, uz kurām bija virzīts pētījums. Šie cilvēki pēc apmācības kļuva par aptaujātājiem):</p> <p><i>intervijas</i> – izmantojot metodi „līdzīgs aptaujā līdzīgu”, tika veiktas intervijas ar 280 respondentiem visā Latvijas teritorijā;</p> <p><i>dziļās intervijas</i> – ar 10 respondentiem, kas spējuši veiksmīgi atrast savu vietu darba tirgū. Šie cilvēki tika izvēlēti aptaujas laikā pēc intervētāju ieteikuma.</p> <p>Cilvēku ar draudošu invaliditāti atlase notika izmantojot dažādu hronisko slimnieku biedrības. Ņemot vērā konfidencialitāti, kas nosaka, ka ārstniecības iestādēm nav tiesības sniegt nekādas ziņas par saviem pacientiem – izmantojot šo organizāciju ieteiktos respondentus un viņu paziņas, izdevās veikt aptauju visās iepriekšnoteiktajās slimību jomās:</p> <ul style="list-style-type: none"> - neiroloģiskās slimības; - nieru un urīnceļu slimības; - sirds un asinsvadu slimības; - plaušu un elpošanas ceļu slimības; - kaulu un locītavu slimības; <p>psihiskās slimības.</p>	<p>Kā pētījuma metodes galvenokārt tiek izmantotas intervijas un dziļās intervijas, kas izmantotas arī Latvijas Universitātes veiktajā pētījumā..</p> <p>Pētījums analizē noteiktu mērķa grupu, līdz ar to tā rezultāti ir salīdzināti ar pētījuma „Invalīdu zemā nodarbinātības līmeņa iemesli un problēmu risinājumi” rezultātiem.</p>
<p>SIA „MARKETLAB” VEIKTAIS PĒTĪJUMS CILVĒKU AR GARĪGA RAKSTURA</p>	<p>Pētījuma mērķi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - veicināt invalīdu un cilvēku ar garīga rakstura traucējumiem nodarbinātību; 	<p>Pētījuma galvenās mērķa grupas – cilvēki ar garīga rakstura traucējumiem, kā arī darba devēji, sabiedrisko organizāciju pārstāvji, valsts institūciju pārstāvji u.c.)</p>	<p>Šis pētījums, līdzīgi kā iepriekšējie, analizē konkrētu mērķa grupu – cilvēkus ar garīga rakstura traucējumiem, līdz ar to veido tikai noteiktu sadaļu no Latvijas Universitātes</p>

<p>TRAUCĒJUMIEM IESPĒJAS DARBA TIRGŪ. GARĪGO SLIMĪBU DESTIGMATIZĀCIJAS NOZĪME DISKRIMINĀCIJAS MAZINĀŠANĀ UN IEKĻAUJOŠAS NODARBINĀTĪBAS POLITIKAS VEIDOŠANĀ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - paaugstināt informētību par garīga rakstura slimību iespaidu un darba iespējām, lai novērstu nepamatotus aizspriedumus, kas kavē invalīdu un cilvēku ar garīgās attīstības traucējumiem iesaistīšanos darba tirgū; - definēt barjeras un negatīvos aizspriedumus, kas veido darba devēju diskriminējošu attieksmi pret cilvēkiem ar garīga rakstura problēmām. <p>Pētījuma uzdevumi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - formulēt pētījuma teorētisko pamatojumu; - precizēt un noskaidrot mērķa grupas aprakstu un kritērijus; - noskaidrot līdzšinējo pieredzi un līdz šim veiktos pētījumus cilvēka ar garīga rakstura traucējumiem un garīgās attīstības problēmām nodarbinātības jomā; - definēt galvenās šajā jomā darbojošās aģentu grupas (institūcijas, iestādes, politikas veidotājus un īstenotājus, nevalstiskās organizācijas, atbalsta grupas); - noskaidrot citu valstu pieredzi un definēt iespējamās 	<p>Pētījumā izmantotā metodoloģija:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dokumentu, teoriju un iepriekš veikto pētījumu analīze; - ekspertu intervijas (tika veiktas 9 dziļās intervijas ar sabiedrisko organizāciju pārstāvjiem, psihiatriem, sociālajiem darbiniekiem un valsts institūciju pārstāvjiem). Interviju norises periods – 2005.gada maijs – augusts. 	<p>īstenotā pētījuma. Tajā pašā laikā iegūtie rezultāti ir būtiski, jo detalizēti atspoguļo noteiktas invalīdu grupas problēmas darba tirgū.</p>
---	---	---	--

	<p>nodarbinātības modeļus, kas varētu darboties Latvijā.</p>		
<p>DARBA TIRGUS PĒTĪJUMU PROGRAMMA. DARBA DOKUMENTS 10:2001. DĀNIJAS SOCIĀLO PĒTĪJUMU NACIONĀLAIS INSTITŪTS. INVALĪDU NODARBINĀTĪBAS SITUĀCIJA DĀNIJĀ.</p>	<p>Pētījuma mērķi: - sniegt visaptverošu informāciju par invalīdu situāciju Dānijas darba tirgū; - noskaidrot, vai šī mērķa grupa ir izmantojama kā iespējamais konkurētspējīgs resurss darba tirgū; - gadījumā, ja cilvēki ar invaliditāti veido potenciālo darba tirgus resursu, noteikt, cik lielā mērā būtu iespējams izmantot viņu darba spējas. Pētījuma uzdevumi: - sniegt pēc iespējas precīzus datus par invalīdu skaitu Dānijā; - salīdzināt cilvēku ar un bez invaliditātes darba tirgus situāciju, ņemot vērā sekojošus parametrus: demogrāfisko raksturojumu, iesaistīšanos darba tirgū, kā arī nodarbinātībai raksturīgās pazīmes; - balstoties uz augstāk minēto datu analīzi, sniegt priekšlikumus invalīdu nodarbinātības palielināšanai.</p>	<p>Pētījuma galvenās mērķa grupas - cilvēki ar invaliditāti visā Dānijas teritorijā¹⁵ Pētījumā izmantotā metodoloģija: - iepriekš veikto pētījumu kvalitatīvā analīze par invalīdu situāciju Dānijas darba tirgū; - iedzīvotāju aptaujas datu analīze (balstīta uz nejaušo izlasi, N=10 800, kuras rezultātā tika identificēti 1 871 „iespējamie invalīdi”, ar 88% no kuriem tika veiktas strukturētās intervijas (1 647 cilvēki); - Dānijas Statistikas Institūta 2000.gada datu analīze.</p>	<p>Šis pētījums sniedz ieskatu cilvēku ar invaliditāti darba tirgus iespēju situācijā, salīdzinot ar Dānijas iedzīvotājiem bez darbības traucējošām slimībām. Pētījuma mērķa grupa (cilvēki ar invaliditāti visā Dānijas teritorijā) un rezultāti attiecas uz visām invalīdu grupām, līdzīgi kā pētījumā „Invalīdu zemā nodarbinātības līmeņa iemesli un problēmu risinājumi”.</p>

¹⁵ Cilvēki ar invaliditāti tika identificēti balstoties uz Martin, Meltzer, Elliot (1988) izstrādāto metodoloģiju, ņemot vērā kustības, redzes, uzvedības un citus traucējumus.

<p>STARPTAUTISKĀS SOCIĀLĀS AIZSARDZĪBAS PĒTĪJUMU PROGRAMMA. INVALIDITĀTES PROGRAMMAS REFORMAS UN DALĪBA DARBA TIRGŪ NĪDERLANDĒ (1990-2000): PAMATI, PASĀKUMI UN REZULTĀTI AUGSTĀ INVALIDITĀTES LĪMEŅA SAMAZINĀŠANĀS DEKĀDĒ.</p>	<p>Pētījuma mērķis: sniegt detalizētu Nīderlandes invaliditātes pabalstu shēmas principu un organizācijas analīzi, pievēršot īpašu uzmanību veikto reformu ietekmei uz invalīdu labklājības stāvokli.</p> <p>Pētījuma uzdevumi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - iezīmēt Nīderlandes invaliditātes pabalsta shēmu valsts situācijas kontekstā; - salīdzināt Nīderlandes invaliditātes pabalsta sadalījumu ar citām Eiropas Savienības valstīm; - raksturot problēmas un politikas mērķus, kas izraisīja reformas invaliditātes programmās valstī; - klasificēt atsevišķus reformu instrumentus, kas tika pielietoti pagājušo desmit gadu laikā; - balstoties uz statistikas datu analīzi, izdarīt secinājumus par reformu izpildi un ietekmi, pievēršot īpašu uzmanību reformu ietekmei uz invalīdu iesaistīšanos darba tirgū; - izanalizēt priekšnosacījumus invaliditātes pabalsta programmu reformu veiksmīgam pielietojumam. 	<p>Pētījuma galvenās mērķa grupas – invaliditātes pabalsta saņēmēji visā Nīderlandes teritorijā.</p> <p>Pētījumā izmantotā metodoloģija:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dokumentu, teoriju un iepriekš veikto pētījumu analīze; - likumdošanas un normatīvo aktu analīze; - statistikas datu analīze un salīdzinājums par invalīdu situāciju Nīderlandē, Lielbritānijā, Beļģijā, Zviedrijā, Dānijā un Vācijā; 	<p>Pētījums „Invaliditātes programmas reformas un dalība darba tirgū Nīderlandē (1990-2000): pamati, pasākumi un rezultāti augstā invaliditātes līmeņa samazināšanas dekādē” detalizēti iztirzā politikas reformu rezultātus attiecībā uz invalīdu re-integrāciju darba tirgū. Lai gan šī pētījuma metodoloģija atšķiras no Latvijas Universitātes pētījumā izmantojamās metodoloģijas (pētījumā par invaliditātes programmas reformām Nīderlandē netika veikta patstāvīga analīze par invalīdu situāciju darba tirgū, bet gan izmantoti sekundāri statistikas dati no citiem avotiem), pētījums sniedz detalizētus un pārdomātus secinājumus par valsts politikas instrumentu ietekmi uz invalīdu iesaistīšanos darba tirgū.</p>
--	--	--	---

<p>STARPTAUTISKĀS SOCIĀLĀS AIZSARDZĪBAS ASOCIĀCIJA. RE-INTEGRĀCIJA: PUBLISKĀ VAI PRIVĀTĀ ATBILDĪBA. NĪDERLANDES UN DĀNIJAS DARBA NESPĒJĪGO PERSONU REINTEGRĀCIJAS POLITIKA.</p>	<p>Pētījuma mērķis: salīdzināt Nīderlandes un Dānijas invalīdu re-integrācijas politikas un to ietekmi uz ilglaicīgi slimības atvaļinājumā esošo darbinieku re-integrāciju darba tirgū.</p> <p>Pētījuma uzdevumi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - īsumā raksturot Nīderlandes un Dānijas re-integrācijas politikas, analizējot to līdzību un atšķirību; - veikt starp-valstu rādītāju analīzi; - noteikt, cik lielā mērā slimības atvaļinājumā esošo personu darba aizsardzības noteikumi ietekmē darbinieku skaitu, kas tiek atlaisti ilglaicīgas slimības laikā; - izanalizēt, kā atlaišana no darba ilglaicīgās slimības laikā ietekmē varbūtību atgriezties darbā. 	<p>Pētījuma galvenās mērķa grupas: pilnībā darbspējīgie 547 Dānijas privātā un publiskā un 668 Nīderlandes privātā sektora darbinieki 18-59 gadu vecumā ar mugurkaula traucējumiem, kas ir bijuši nepārtrauktā slimības atvaļinājumā 90-120 dienu garumā pētījuma uzsākšanas brīdī.</p> <p>Pētījumā izmantotā metodoloģija: starpnacionālo kohortu analīze, kuru dati tika iegūti trīs dažādos laika posmos 21 mēneša ilgā periodā: neilgi pēc pētījuma uzsākšanas (T1), vienu gadu pēc darba nespējas iestāšanās pirmās dienas (T2), divus gadus pēc darba nespējas iestāšanās pirmās dienas (T3). Lai mainīgos varētu salīdzināt, to saturs un atbilžu kategorijas tika specificētas katrā no trīs datu vākšanas posmiem. Datu analīze norisinājās divos soļos: 1.) tika noskaidrots, vai starp-nacionālās atšķirības Dānijas un Nīderlandes darba aizsardzības likumdošanā ietekmē ilgstoši slimojošo darbinieku atlaišanas no darba biežumu šo valstu izlases datos. Šim nolūkam analīzē tika iekļauti citi mainīgie, kas varētu ietekmēt atlaišanas no darba varbūtību, tādejādi cerot izlabot starp-nacionālās atšķirības, kas neattiecas uz darba aizsardzību slimības atvaļinājuma laikā. Šajā solī tika analizēti tikai privātā sektora darbinieku dati no abām valstīm un ir izmantots dihotomās logaritmiskās regresijas modelis. 2.) tika izpētīts, kā atlaišana no darba slimības atvaļinājuma laikā ietekmē darbinieku iespējamību atgriezties darbā. Šajā analīzes daļā Dānijas izlasē tika iekļauti arī publiskā sektora darbinieku dati. Analīze tika balstīta uz Koksas (Cox) proporcionālo risku modeli.</p>	<p>Šis pētījums aptver šaurāku mērķa grupu nekā Latvijas Universitātes veiktais pētījums (cilvēkus ar konkrētiem veselības traucējumiem) un tajā izmantotā metodoloģija atšķiras no pētījuma „Invalīdu zemā nodarbinātības līmeņa iemesli un problēmu risinājumi” iecerēm, jo tiek salīdzināti invaliditātes politikas rezultāti divās valstīs un to ietekme uz faktisko invalīdu re-integrāciju darba vietās.</p>
--	---	---	--

<p>“HANDICAP MOVEMENT” PROGRAMMĀ - DARBA TIRGUS JAUNIEŠIEM AR SPECIĀLĀM VAJADZĪBĀM ZVIEDRIJĀ</p>	<p>Pētījuma mērķis ir sekmēt jauniešu- invalīdu integrāciju darba tirgū, noskaidrojot status quo tādos jautājumos kā jauniešu- invalīdu nodarbinātība un attiecīgi izstrādāt priekšlikumus atklāto problēmu novēršanai . Pētījuma uzdevumi: –Noskaidrot invalīdu nodarbinātības līmeni –Noskaidrot invalīdu nodarbinātības kvalitāti –Noskaidrot, kā invalīdi uztver savu lomu darba tirgū –Noskaidrot ar invalīdu apkalpošanu saistīto personu kompetences līmeni –Sniegt ierosinājumus, kādā veidā mazināt jauniešu- invalīdu diskrimināciju darba tirgū.</p>	<p>Pētījuma mērķa grupas – visu veidu invalīdi vecumā no 16-34 gadiem. Pētījumā izmantotā metodoloģija: – kvantitatīvā aptauja – aptaujā tika iekļauti 2199 respondenti, no kuriem atbildēja 1011. Aptaujas izlase pārstāvēja visus Zviedrijas reģionus. Aptaujas laiks – 1996.gada marts – 2006.gada oktobris. – padziļinātās intervijas: 46 dziļās intervijas ar jauniešiem-invalīdiem, administratīviem un konsultatīviem ierēdņiem, darba tirgus konsultantiem , Nacionālās nodarbinātības aģentūras darbiniekiem. Aptaujas laiks – 1996.gada septembris un oktobris.</p>	<p>Pētījums „Darba tirgus jauniešiem ar speciālām vajadzībām Zviedrijā” aptver šaurāku mērķa grupu nekā Latvijas Universitātes veiktais pētījums (invalīdus vecumā no 16-34 gadiem). Tajā arī ir izmantotas padziļinātās intervijas ar atvērtiem jautājumiem kā pētījumā „Invalīdu zemā nodarbinātības līmeņa iemesli un problēmu risinājumi” iecerēm, jo viens no šī pētījuma uzdevumiem ir noskaidrot invalīdu nodarbinātības kvalitāti, kuras dimensijas tikai ar kvantitatīvās aptaujas palīdzību iezīmēt ir grūti. Tā kā pētījums „Invalīdu zemā nodarbinātības līmeņa iemesli un problēmu risinājumi” aptaujā arī invalīdus jauniešus, šī pētījuma rezultātus būtu interesanti salīdzināt.</p>
<p>IFAU - OFFICE OF LABOUR MARKET POLICY EVALUATION, DARBA TIRGUS POLITIKA, STRATĒGIJA UN STATISTIKA CILVĒKIEM AR SPECIĀLĀM VAJADZĪBĀM – STARPACIONĀLS SALĪDZINĀJUMS</p>	<p>Pētījuma mērķis ir sniegt salīdzinājumu starp šī brīža darba tirgus situāciju cilvēkiem ar invaliditātēm vairākās OECD valstīs. Pētījums ziņo par nesenām attīstības tendencēm un iezīmē problēmjomas, kur joprojām informācija ir nepietiekama, sistemātiski salīdzina valstis, lai sniegtu atbildes uz valstu atšķirībām tādos jautājumos kā: (1) mērķa grupas dalība darba</p>	<p>Pētījuma mērķa grupas – visu veidu invalīdi darbspējīgā vecumā. Izmantotā invalīdu definīcija ņemta no 1993. gadā Apvienotās Nācijās pieņēma rezolūcijas “Standarta noteikumi cilvēku ar speciālām vajadzībām iespēju pielīdzināšana” (Standard Rules on the Equalization of Opportunities for People with disabilities) (UNSR), kas savukārt balstās uz 1980. gadā Pasaules Veselības Organizācijas publicētā „Starptautiskā Bojājumu, invaliditātes un handicapu klasifikācijas” (International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps) dokumenta. Tādējādi, pat ja valstis izmanto administratīviem</p>	<p>Pētījums „Darba tirgus politika, stratēģija un statistika cilvēkiem ar speciālām vajadzībām – starpnacionāls salīdzinājums” aptver līdzīgu mērķa grupu kā Latvijas Universitātes veiktais pētījums. Metodoloģija atšķiras, jo pamatā pēta dažādu valstu politiku attiecībā uz cilvēku ar invaliditāti nodarbināšanu un sistemātiski salīdzina dažādu valstu sniegtās atbildes attiecībā uz sākotnēji izveidotu politikas etalonu.</p>

	<p>tirgū un nodarbinātības līmenis; (2) kādas darba tirgus programmas tiek pielietotas un kādā mērā; (3) kādā apmērā formālā politika un institucionālā ietvarstruktūra tiek pielietota, la integrētu personas ar invaliditātēm darba tirgū (galvenās tendences līmenis)</p> <p>Pētījuma uzdevumi:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Aprakstīt dažādu valstu darba tirgus politiku cilvēkiem ar sevišķām vajadzībām – Izveidot sākotnēju etalonu lai varētu salīdzināt valstu politiku šajā sakarā – Izpētīt dažāda tipa darba tirgus programmas (gan programmas speciāli mērķētas invalīdu iesaistei darba tirgū, gan vispārējās) un invalīdu dalību tajās – Novērtēt politikas un institucionālās ietvarstruktūras atbildības apmēru attiecībā uz politikas definēšanu cilvēkiem ar īpašām vajadzībām. 	<p>mērķiem atšķirīgas invaliditātes definīcijas, kopēja starptautiski atzīta invaliditātes definīcija ir pieejama aptaujas veikšanai.</p> <p>Pētījumā izmantotā metodoloģija:</p> <p>Pētījums bāzējas uz tiešās informācijas, kuru ievāca ar anketas palīdzību no valstu centrālajiem valdību aparātiem. Aptaujātas tika 29 OECD valstis. Daļējas atbildes uz anketu saņemtas no visām valstīm, izņemot Grieķiju, Japānu, un Dienvidkoreju. Tā kā bija nepieciešama papildus informācija, tika izsūtīti papildus jautājumi un vajadzības gadījumā tika organizētas ekspert-aptaujas nacionālo statistikas biroju un aģentūru ierēdņiem. Nobeigumā katras valsts ziņojums tika atgriezts uz valsts ministriju pēdējai caurskatīšanai. Pētījums tika uzsākts 1998. gadā, anketas tika izsūtītas respondentiem 1999. gadā. 2001. gadā tika iesniegts pēdējais ziņojums. 11 valstis iesniedza sīkāku informāciju par nodarbinātības politiku savā valstī.</p>	
<p>NATIONAL COUNCIL FOR THE BLIND OF IRELAND, SWEDISH EMPLOYMENT SERVICE, IETVEROŠA NOVĒRTĒŠANAS MODEĻA RADĪŠANA (DIME)</p>	<p>Pētījuma mērķis:</p> <p>Lai novērtētu progresu, kuru veikušas dalībvalstis lai sasniegtu Eiropas Nodarbinātības Stratēģijas (European Employment Strategy) mērķus pielietojot nodarbinātības</p>	<p>Pētījuma mērķa grupas – DIME projektu veica kopīgi Īrija ar Zviedriju sadarbojoties Īrijas Nacionālā Neredzīgo Padome un Zviedrijas Nodarbinātības Dienests. Projekta ilgums: 12 mēneši. Projektā paredzēts iesaistīt kopumā 81 personas, tai skaitā invalīdus, darba devējus un nodarbinātības aģentūru</p>	<p>Pētījums „Ietveroša novērtēšanas modeļa radīšana” lai arī aptaujā invalīdus kā darba ņēmējus, tā galvenais mērķis ir radīt ietvarstruktūru valdību pasākumu nodarbinātības jomā novērtējumam. Šis pētījums sniedz arī ieskatu invalīdu vispārējās</p>

	<p>programmas, nepieciešams noteikt novērtēšanas metodes.</p> <p>DIME projekta mērķis ir attīstīt valdības nodarbinātības iniciatīvu novērtēšanas modeli, kuram jāpalīdz cilvēkiem ar sevišķām vajadzībām kļūt un palikt nodarbinātiem. Piedāvātais modelis mēģina ietvert visu šajās iniciatīvās ieinteresēto pušu vērtības un uzskatus: par ieinteresētajām pusēm tiek uzskatītas: personas iesaistītas iniciatīvu un kursu piedāvāšanā, darba devēji un kas ir vissvarīgākais – personas, kuras piedalāsursos un iniciatīvās.</p> <p>Pētījuma uzdevumi:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Veikt daļēji strukturizētas intervijas invalīdu vidū (sagatavot ievada jautājumus, lai izraisītu diskusiju par invalīdu pieredzi un uztveri saistībā ar nodarbinātību un apmācību). – Veikt daļēji strukturizētas intervijas darba devēju vidū (sagatavot ievada jautājumus, lai izraisītu diskusiju par darba devēju attieksmi un praktisku pieredzi, kas saistīta ar invalīdu nodarbināšanu). – Veikt daļēji strukturizētas 	<p>darbiniekus. Dalībnieki ar invaliditātēm tika izvēlēti no partnerorganizāciju pazīstamo invalīdu vidus ar atlases mērķi iegūt gan vecuma, gan dzimuma šķērsriezuma pārstāvību. Dalībnieki tika izvēlēti arī ņemot vērā ģeogrāfisko faktoru, lai ietvertu gan pilsētās, gan laukos dzīvojošos. Īrijā dalībnieki tika izvēlēti no Dublīnas un Kerry/Cork reģiona; Zviedrijā – no Skane, Helsingborg un Orebro.</p> <p>Projekts neaplūko jautājumus specifiskus atsevišķām invaliditātēm.</p> <p>Iespēju robežās projekts ietver darba devējus no dažāda izmēra un dažādu nozaru kompānijām.</p> <p>Kopumā projektā iesaistīto dalībnieku sadalījums ir šāds:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Invalīdi: 40 Īrija, 20 Zviedrija – Nodarbinātības aģentūra: 4 Īrija, 2 Zviedrija – Darba devēji: 10 Īrija, 5 Zviedrija <p>Pētījumā izmantotā metodoloģija:</p> <p>Dalībvalstu veikto nodarbinātības programmu efektivitāte pārsvarā ir statistiskas dabas. Statistikas pielietošana, lai novērtētu progresu, ļauj novērtēt atsevišķu programmu veiksmi nacionālā vai pat Eiropas līmenī, piem. cilvēku skaits, kas iesaistījušies kādā programmā un procentuāli cik no viņiem gūst panākumus atvērtā darba tirgū. Lai arī šī pieeja sniedz skaidrību par situāciju Dalībvalsts nacionālā līmenī, kas var tikt salīdzināts ar tādiem pašiem datiem citā dalībvalstī, tas nesniedz izpratni par vietēja līmeņa individuālo pieredzi.</p> <p>Statistikas dati tikai ierobežoti var stāstīt par iesaistīto indivīdu motivāciju un uztveri. Līdz ar to, lai arī tie var norādīt, vai nodarbinātības programma sasniedz</p>	<p>problēmās, kas saistītas ar nodarbinātību un tā secinājumi var tikt izmantoti pētījuma „Invalīdu zemā nodarbinātības līmeņa iemesli un problēmu risinājumi” secinājumu izstrādāšanā.</p>
--	---	--	---

	<p>intervijas nodarbinātības aģentūras personāla vidū (sagatavot ievada jautājumus, lai izraisītu diskusiju par pieejamiem pakalpojumiem invalīdu nodarbinātībai un pieredzi pielietojot esošo sistēmu).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Veikt rezultātu novērtēšanu un interpretāciju, iezīmēto problēmu ieviešanu transakcionālā ietvarstruktūrā - Rast ieteikumus situācijas uzlabošanai - Saskaņot ieteikumus ar fokusa grupām atsevišķos semināros 	<p>vēlamo efektu sasniedzamo mērķu izteiksmē, statistikas dati ierobežoti var pastāstīt, kāpēc dažiem cilvēkiem šī programma der un citiem ne.</p> <p>Tika veiktas daļēji strukturizētas intervijas dalībnieku vidū. Intervijām tika sagatavoti jautājumi par noteiktiem projekta pētītāju grupu interesējošiem jautājumu blokiem, ar mērķi ievadīt diskusiju par konkrēto problēmu kopumu. Intervijas lielākoties tika veiktas individuāli, ja tas nebija iespējams, pa telefonu.</p> <p>Darba devējiem jautājumi tika izsūtīti pa pastu iepriekš, lūdzot sniegt informāciju par darbinieku skaitu un uzņēmuma politiku gadījumos, kur šī informācija nebija pieejama iepriekš.</p> <p>Nodarbinātības aģentūru darbiniekiem tika lūgts iepriekš informēt pētījuma veicējus par pakalpojumu saņēmēju skaitu.</p> <p>Rezultāti tika novērtēti un interpretēti, svarīgākās problēmjas, kuras iezīmējās interviju gaitā tika apkopotas transakcionālā ietvarstruktūrā. Balstoties uz šīs ietvarstruktūras ir plānots rast ieteikumus situācijas uzlabošanai, kurus saskaņos atsevišķos semināros ar fokusa grupām.</p>	
<p>SWEDISH COUNCIL FOR WORK LIFE, PERSONU AR INVALIDITĀTI DISKRIMINĀCIJA DARBA VIETĀS</p>	<p>Pētījuma mērķis : attēlot personu ar invaliditāti situāciju darba tirgū no diskriminācijas viedokļa, mēģinot analizēt sociālos mehānismus, kas rada un uztur cilvēku ar invaliditāti izslēgšanu no sabiedrības. Darba vides tagadējās un nākotnes izmaiņas iespējams novedīs pie aizvien</p>	<p>Pētījuma mērķa grupas – invalīdi ar mobilitātes un redzes traucējumiem.</p> <p>Pētījumā izmantotā metodoloģija:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Telefona intervijas ar apmēram 400 personām ar mobilitātes un redzes traucējumiem - Sešu darbavietu ar vismaz vienu darba ņēmēju-invalīdu gadījumu analīze - Teorētiska makro līmenī orientēta darba tirgus politikas analīze. 	<p>Pētījums „Personu ar invaliditāti diskriminācija darba vietās” pēta invalīdu ar mobilitātes un redzes traucējumiem integrāciju darba tirgū. Metodoloģija ietver makrolīmeņa darba tirgus politikas analīzi, kā arī plašu personu ar mobilitātes un redzes traucējumu aptauju.</p>

	<p>pieaugošas sociālo mehānismu nozīmes jautājumā vai personas ar invaliditāti var tikt integrētas darba jomā. Līdz ar to šo sociālo procesu izpratne var atvieglot invalīdu situāciju nākotnē.</p> <p>Pētījuma uzdevumi:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Noskaidrot esošo pieredzi saistītu ar diskrimināciju darba vietā starp personām ar dažāda veida invaliditātēm. – Darba vietu, kuras nodarbina invalīdus, padziļināta analīze, lai noskaidrotu integrācijas un marginalizācijas procesus darba vietās – Diskriminācijas mehānismu konstatācija 		
--	--	--	--

2. EKSPERTU INTERVIJU ANALĪZE ZVIEDRIJĀ

Papildus veiktajai pētījumu analīzei par cilvēku ar invaliditāti integrācijas īstenošanu Dānijā, Nīderlandē un Zviedrijā, kas apskatīta iepriekšējā nodaļā, projekta ietvaros norisinājās arī ekspertu intervijas ar zviedru nevalstisko organizāciju, valsts institūciju un universitāšu pārstāvjiem. Intervijās gūtās svarīgākās atziņas ir apkopotas nākamajās apakšnodaļās.

Svarīgākie pasākumi invalīdu integrācijai darba tirgū, kas tiek veikti Zviedrijā

1. Aroda rehabilitācija. Zviedrijas Nacionālās Darba Tirgus Pārvaldes (*Swedish National Labour Market Administration*) pārraudzībā esošās iestādes Valsts Nodarbinātības Aģentūra un Darba Dzīves Dienests nodarbojas ar invalīdu aroda rehabilitāciju. Valsts Nodarbinātības Aģentūras galvenā funkcija ir bezdarbnieku iekārtošana darba tirgū, savukārt Darba Dzīves Dienests īsteno darba devēju atbalsta projektus.

Aroda rehabilitācija paredz palīdzības sniegšanu darba meklējumos, iekārtošanās procedūrās, kā arī atbalsta cilvēkus ar invaliditāti darba vietā. Svarīgākie pakalpojumi, kas tiek sniegti aroda rehabilitācijas ietvaros iekļauj prakses nodrošināšanu, profesijas piemērotības testus, individualizēto palīdzību darba meklējumos, darba spēju novērtējumu un darba vietas adaptāciju ar tehnisko līdzekļu palīdzību.

Pakalpojumi darba meklētājiem ar funkcionālajiem traucējumiem ir pieejami vairumā vietējo nodarbinātības biroju. Cilvēkiem ar invaliditāti ir iespēja konsultēties ar starpdisciplināru speciālistu komandu, kurā ietilpst: arodpsihologi, sociālie darbinieki, aroda terapeiti un fizioterapeiti, kā arī citi speciālisti, kas, piemēram, ir kompetenti pakalpojumu sniegšanā cilvēkiem ar dzirdes un/vai redzes problēmām.

Galvenais aroda rehabilitācijas mērķis ir darba meklētāju iesaistīšana darba tirgū. Statistikas dati rāda, ka 40% no personām, kas ir izmantojušas aroda rehabilitācijas pakalpojumus, ir atraduši darbu. Visi aptaujātie eksperti atzina, ka visgrūtāk atrast darbu ir cilvēkiem ar psihiskām vai garīgām slimībām. Par to liecina arī darbu atradušo personu skaits, kas ir krietni augstāks starp cilvēkiem ar fiziskajiem traucējumiem, salīdzinot ar garīgo un psihisko invalīdu grupu. Darba devēju attieksme pret šo invalīdu grupu kopumā ir daudz skeptiskāka un noraidošāka.

2. Darba devēju materiālais atbalsts (subsīdētās algas). Šis līdzeklis tiek piemērots, lai nodrošinātu pastāvīgu invalīdu nodarbinātību. Subsīdētās darba algas maksā četru gadu periodā, ko, nepieciešamības gadījumā, ir iespējams paildzināt. Parasti valsts piemaksas sastāda līdz 80% no mēnešalgas, bet, smagākajos invaliditātes gadījumos subsīdija var

nosegt arī visu algu. Subsīdijas lielumu nosaka darba devējs, darba ņēmējs, arodbiedrība un Valsts Nodarbinātības Agētūras pārstāvis.

3. Valsts nodrošinātās darba vietas. Šis līdzeklis tiek piemērots cilvēkiem, kas nav spējīgi atrast darbu brīvā tirgus apstākļos. Valsts nodrošināto darba vietu mērķis ir piedāvāt vakances valsts finansētajos uzņēmumos, kuru galvenā funkcija ir nodrošināt jēgpilnu darbu cilvēkiem ar funkcionālajiem traucējumiem, gadījumos, kad tas ir nepieciešams. Vismaz 40% no uzņēmumā nodarbinātajiem ir jābūt personām ar smagāko invaliditātes pakāpi. Pašlaik aptuveni 20 000 cilvēku tiek nodarbināti valsts nodrošinātajās darba vietās, tomēr, pēc Zviedrijas nevalstisko organizāciju pārstāvju domām, tas ir pārāk mazs skaitlis. Ir nepieciešams dibināt vairākas šāda veida darba vietas, iesaistot ne tikai valsts, bet arī privāto kapitālu.
4. Speciālā palīdzība darba uzsākšanā un pirmajā darba pusgadā. Šīs palīdzības programmas ietvaros pirms piemērotās vakances meklēšanas valsts konsultanti izskata katra darba meklētāja kvalifikāciju, slimības īpatnības, profesionālo un psiholoģisko piemērotību un individuālās vēlmes un mērķus. Atkarībā no visiem šiem faktoriem cilvēkiem ar invaliditāti tiek piemeklēta piemērotākā darba vieta. Turklāt, konsultants palīdz darbiniekam tikt ievadītam savos tiešajos darba pienākumos un apmāca to pirmo mēnešu laikā. Programmas primārā mērķa grupa ir cilvēki ar psihiskiem traucējumiem un garīgo atpalcību.
5. Uzņēmējdarbības uzsākšanas granti. Cilvēkam ar invaliditāti, kas ir izstrādājis pamatotu biznesa plānu, ir iespēja saņemt naudas summu tā īstenošanai. Galvenais noteikums, lai saņemtu šo naudas summu ir paredzētās uzņēmējdarbības dzīvotspējas izredzes, kā arī tas, lai biznesa koncepcija nestu pietiekamu peļņu, lai kalpotu par personas pamata iztikas līdzekļiem. Valsts granta lielums ir līdz 6 700 eiro.
6. Darba vietas iekārtošana. Valsts apmaksā darba vietas iekārtošanu atbilstoši cilvēku ar invaliditāti speciālajām vajadzībām, kas nodrošinātu netraucētu darba pienākumu izpildi. Bez tam, Valsts Nodarbinātības Agētūra nodrošina speciālo tehnisko ierīču iegādi un izniedz grantus darba uzraugu algošanai darba vietā.

Pastāvošās problēmas un to iespējamie risinājumi.

Lai gan invalīdu darba integrācijas shēmas ir diezgan visaptverošas, Zviedrijas nevalstisko organizāciju pārstāvji ir norādījuši vairākas problēmas, kas pastāv šo līdzekļu īstenošanā reālajos darba tirgus apstākļos.

1. Darba devēja un ņēmēja interešu pretrunas subsidēto algu iegūšanas shēmā. Šajā procesā pastāv vairākas negatīvās iezīmes, jo faktiski tas nozīmē tirgošanos starp darba devēju un valsti, kurā darba devējs ir ieinteresēts pierādīt, ka darba ņēmēja darbaspējas ir traucētas visaugstākajā pakāpē un, līdz ar to, tam ir nepieciešama lielāka subsīdija. Darba ņēmējs šajā situācijā tiek nostādīts neapskaužamajā stāvoklī, jo viņam ir nevis jāpierāda savas spējas, bet, gluži otrādāk, jādemonstrē savi traucējumi. Līdz ar to cilvēkam ar invaliditāti rodas negatīva pieredze jau pašā pirmajā saskarsmē ar darba tirgus procedūrām.
2. Uzņēmēju nevēlēšanās paplašināt nodarbināto loku, jo darbinieki atlaišana nepieciešamības gadījumā sasiņās ar ļoti sarežģītām un laika ietilpīgām procedūrām. Daudzi darba devēji ir ļoti piesardzīgi darbinieku pieņemšanā, it sevišķi, ja runa iet par cilvēku ar invaliditāti, jo tie darba devēju apziņā vēl joprojām saistās ar papildus problēmām un sarežģījumiem. Šeit būtu jāpilnveido attiecīgā likumdošana, lai darba devējs netiktu nostādīts neizdevīgā situācijā, kas nozīmīgi samazinātu viņa konkurētspēju.
3. Sabiedrības attieksme pret cilvēkiem ar invaliditāti. Darba devēju vidū vēl joprojām valda uzskats, ka inavliditāte saistās ar problēmām – risku, kas īstenībā bieži nav pamatots. Vairāki pētījumi ir apliecinājuši, ka invalīdi ir lojālāki un centīgāki par „parastajiem” darbiniekiem. Tāpēc ļoti savrīgi ir mainīt šo negatīvo uztveri darba devēju prātos, kas būtu iespējams ar pastāvīgo informācijas kampaņu rīkošanu, kurā sabiedrību izglītotu un audzinātu līdzjūtību un iecietību. Būtiskas izmaiņas būtu jāveic izglītības sistēmā, īpašu uzmanību pievēršot skolām, jo ilgtermiņā tas ir visefektīvākais veids, kā izmainīt šīs vērtības un sabiedrībā valdošo attieksmi, lai cilvēki parstātu sīstīt invaliditāti ar problēmām. Līdz ar to nopietnas pārmaiņas sabiedrības attieksmē var notikt tikai ilgtermiņā.
4. Izglītības sistēmas problēmas. Agrāk Zviedrijas politika bija virzīta uz bērnu-invalīdu integrāciju vispārējās skolās, bet pašlaik situācija ir mainījusies, kas saistās ar valdības finansējuma samazinājumu. Līdz ar to vispārējās skolās zūd iespēja nodrošināt individuālu pieeju, kas būtu nepieciešama bērniem ar veselības traucējumiem. Tas izraisa aizvien leilāku pieprasījumu pēc speciālajām skolām, kur bērniem sniedz atbilstošu atbalstu. Līdz ar to pēdējos gados ir novērota trauksmaina tendence, ka skolēnu skait speciālajās skolās palielinās un parastajās samazinās, jo speciālās skolas garantē individuālu attieksme. Rezultātā pat bērni ar nelielajiem tarucējumiem, kas principā būtu spējīgi mācīties

vaispārējās skolās, tiek sūtīti speciālajās skolās, kur katram bērnam nodrošina īpašu pieeju.

5. Motivācijas trūkums cilvēkiem ar invaliditāti. Vairāki cilvēki izvēlas nestrādāt, jo invaliditātes pensija Zviedrijā ir pietiekami liela, lai garantētu dzīvei cienīgus apstākļus. Līdz ar to svarīgi ir pievērsties invalīdu integrācijai darba tirgū jau pirms tam tiek piešķirta pensija, jo šajā gadījumā cilvēku ir daudz grūāk atgriezt darba tirgū. Cilvēkiem ar invaliditāti būtu jāsniedz lielāks psiholoģisks atbalsts, jārīko tikšanās ar tiem, kas ir veiksmīgi iekārtojušies darba tirgū un izveidojuši savu karjeru, jo šāda pozitīva pieredze ir ļoti iedvesmojoša. Būtu jānodrošina vairāk iespēju praksēm, lai cilvēkiem var pierādīt savas spējas un iepazīties ar reālo situāciju darba vietā. Bez tam, invaliditātes pensijas veiksmīga alternatīva ir pastiprināta atbalsta ieviešana personiskā biznesa uzsākšanai.
6. Vēl joprojām darba tirgū ir zināma diskriminācija, kas izpaužas atbalsta shēmu izmantošanas atšķirībās starp vīriešiem un sievietēm. Proti, atbalsts, kas tiek dots vīriešiem ir tēmēts uz to atgriešanu vai iesaistīšanu darba tirgū. Savukārt sievietēm tiek piešķirts lielāks atbalsts, lai saņemtu invaliditātes pensijas.

Augstākās izglītības iespējas personām ar invaliditāti

Visās Zviedrijas universitātēs ir nodrošināti speciāli departamenti, kas atbild par izglītības pieejamības nodrošināšanu studentiem ar veselības traucējumiem. Šo departamentu pārstāvji no visām Zviedrijas augstskolām vairākas reizes gadā tiek savā starpā, lai apmainītos ar pieredzi, idejām un veidotu sadarbības tīklus.

Studējošo invalīdu skaits Zviedrijā ir diezgan leils. Tā, piemēram, Stokholmas Universitātē, kur mācās ap 35 000 studentu, 2006. gadā bija 318 studenti ar invaliditāti, notiem lielākais īpatsvars ir disleksijas slimniekiem (153). Jāatzīmē gan, ka Latvijā disleksija netiek uzskatīta par invaliditāti.

Studentiem ar nopietnākiem veselības traucējumiem (konstatē balstoties uz ārsta diagnozi) tiek nodrošināts sekojošs atbalsts:

1. lekcijas konspektu pierakstu nodrošināšana. Parasti to, par atsevišķu samaksu, uzņemas kāds no kursabiedriem, bet ir iespējams algot arī asistentu no malas;
2. pagarinātais eksāmenu laiks. Nepieciešamības gadījumā studentam ir atļauts gan kārtot sesiju pēc individuālā grafika, gan arī rakstīt eksāmenu ilgāk kā pārējiem. Šim nolūkam universitātēs parasti ir ierīkota speciāla telpa, kurā studentam ar invaliditāti ir iespējams

- izmantot speciālās tehniskās ierīces, pastaigāties vai izpildīt nepieciešamos vingrinājumus;
3. alternatīvās eksamenācijas formas. Students var izvēlēties sev piemērotāko pārbaudījuma formu, ja paredzētā eksāmena izpildi nav iespējams veikt veselības stāvokļa dēļ;
 4. runājošās grāmatas. Visu mācību literatūru ir iespējams iegādāties audioformātā vai arī Braila rakstā;
 5. papildus apmācības. Mācību vielas neuztveršnas gadījumā studentam ir iespēja griezties pēc palīdzības un ekstra konsultācijām;
 6. surdo tulku pakalpojumi kurlmēmajiem studentiem;
 7. gramatikas un ortogrāfijas pārbaudes programmas studentiem ar disleksiju;
 8. fiziskā palīdzība cilvēkiem ar kustību vai redzes traucējumiem, kam ir grūtības ar nokļūšanu mācību telpās;
 9. ivada kurss studijās studentiem ar disleksiju;
 10. mācību kursi studēšanas prasmē un laika menedžmentā.

3. NOZARES POLITIKAS DOKUMENTU UN NORMATĪVO AKTU ANALĪZE

Projekta ietvaros tika veikta arī nozares politikas dokumentu un tiesību aktu analīze, kas ir ļāvusi pilnīgāk izprast situāciju darba tirgū, apzinot gan tos jautājumus, kas jau tiek risināti darba tirgus un jo īpaši invalīdu nodarbinātības aspektā, gan arī tos, kuru risināšana šobrīd nav uzsākta vai arī ir uzsākta ļoti minimālos apmēros. Bez tam pētnieki ir arī noteikuši nepieciešamos uzlabojumus nozares politikas dokumentos un tiesību aktos.

Latvijas nacionālā Lisabonas programma 2005.-2008.gadam

Programma¹⁶ ir politikas plānošanas dokuments, kas norāda, kā Latvija 2005.-2008.gadā balstoties uz Padomes 2005.gada jūlijā apstiprinātajām Integrētājām pamatnostādnēm, sasniegs Lisabonas stratēģijas mērķus. Dokumenta mērķis ir veicināt valsts izaugsmi un nodarbinātību.

Kā vienu no programmā iekļautajiem atzinumiem pētnieki vēlas norādīt aspektu, ka „relatīvi liels ir to audzēkņu skaits, kas nepabeidz mācības vai neiegūst profesionālo kvalifikāciju. Nav pietiekamas arī pedagogu”. Lai arī daudzi projektā „Invalīdu zemā nodarbinātības līmeņa iemesli un problēmu risinājumi” intervētie darba devēji un cilvēki bez invaliditātes norādīja, ka nebūtu vēlams integrēt cilvēkus ar īpašajām vajadzībām vispārizglītojošajās skolās, jo tas degradētu izglītības līmeni tajās, jāņem vērā, ka jau šobrīd iegūtā izglītība vispārizglītojošās skolās ir vērtējama kā kritiska un invalīdu integrācija tajās diez vai spētu pasliktināt situācijau.

Dokumentā tiek norādīti galvenie plānotie pasākumi 2005.-2008.gadam darba samaksas politikā (1.4.pamatnostādne), tā, piemēram:

- īstenojot koncepciju par minimālo darba algu, līdz 2010.gadam paaugstināt minimālo mēneša darba algu līdz 50% no strādājošo mēneša vidējās bruto darba samaksas par iepriekšējo gadu (atbildīgā – Labklājības ministrija).

Jānorāda, ka šis aspekts ir svarīgs arī no invalīdu integrācijas darba tirgū viedokļa, jo, tā kā šobrīd valstī noteiktā minimālā darba alga nereti ir mazāka par invaliditātes pensiju, tas nemudina invalīdus iesaistīties darba tirgū.

Latvijas nodarbinātības politikas prioritātes:

- iekļaujoša darba tirgus veicināšana, paplašinot aktīvo nodarbinātības pasākumu klāstu, lai uzlabotu bezdarbnieku, īpaši sociālās atstumtības riska grupu, tai skaitā iedzīvotājiem

¹⁶ http://www.em.gov.lv/em/images/modules/items/item_file_11631_2.pdf

ar vājām latviešu valodas zināšanām konkurētspēju darba tirgū, uzlabojot NVA un darba devēju sadarbību;

- paplašināt izglītības un apmācību iespējas, īpaši personām ar zemu kvalifikāciju, kā arī attīstīt mūžizglītību, vienlaicīgi uzlabojot izglītības kvalitāti un attīstot profesionālās orientācijas pasākumus.

Programmā būtu vēlams vairāk akcentēt arī invalīdu, kā noteikta segmenta problēmas, turklāt nodalot atsevišķu invalīdu grupu integrāciju darba tirgū (piemēram, redzes invalīdus, invalīdus – ratiņkrēslu lietotājus, un tml.). Pretējā gadījumā šobrīd ir vērojama situācija, kad NVA piedāvā noteiktu vakanto amatu (piemēram, pavāra palīgs) cilvēkam, kurš to nemaz nevar ieņemt redzes problēmu dēļ, tādējādi vēl vairāk graujot konkrētā cilvēka pašapziņu.

Lisabonas stratēģija

Lisabonas stratēģijas¹⁷ pamatmērķis ir panākt, lai ES līdz 2010. gadam kļūtu par viskonkurētspējīgāko un dinamiskāko uz zināšanām balstīto ekonomiku pasaulē, kas spēj ilgspējīgi augt, radot vairāk un labākas darba vietas, lielāku sociālo vienotību un nodrošinot vides aizsardzību.

ES konkurētspējas izaugsme ir panākama, veicinot katras dalībvalsts un visas ES ekonomisko attīstību. Šīs attīstības sasniegšanai ir izvirzīti precīzi uzdevumi, kuri ir iedalīti trīs lielos blokos:

- ekonomiskā izaugsme: stabila makroekonomika un konkurētspēja;
- sociālā kohēzija: nodarbinātība un sociālā iekļaušanās;
- vides aizsardzība: ekoloģiski pieļaujama un efektīva dabas resursu izmantošana, piesārņojuma samazināšana.

Visi trīs bloki ir savstarpēji sabalansēti, lai nodrošinātu ilgspējīgu attīstību. Katrā blokā ir izvirzīti stratēģiskie mērķi dalībvalstīm un noteikti ES līmeņa pasākumi, kas jārealizē stratēģijas sasniegšanai.

Lisabonas stratēģija Latvijā

Lisabonas stratēģijas mērķu sasniegšanai programmā izvirzītas piecas prioritātes¹⁸ jeb pamatvirzieni:

1. Makroekonomiskās stabilitātes nodrošināšana.

¹⁷ <http://ec.europa.eu/growthandjobs>

¹⁸ http://www.em.gov.lv/em/images/modules/items/item_file_11631_2.pdf

2. Zināšanu un inovāciju stimulēšana.
3. Investīcijām un darbam labvēlīgas un piesaistošas vides veidošana.
4. Nodarbinātības veicināšana.
5. Izglītības un prasmju uzlabošana.

Arī šie pasākumi ir uzskatāmi par būtiskiem un jebkurš no tiem būtu attiecināms arī uz invalīdu integrāciju darba tirgū. Tādējādi atsevišķi iztīrājama būtu Eiropas sociālā programma 2005. – 2010.gadam.

Eiropas sociālā programma 2005.-2010.gadam (pieņemta 2005.g. februārī)

Programma¹⁹ cieši saistīta ar pārskatīto Lisabonas stratēģiju un koncentrējas uz to, ka katram sabiedrības pārstāvim jānodrošina labuma iegūšana no ES izaugsmes un darbavietu izveides. Tās mērķis ir palīdzēt cilvēkiem pielāgoties sociālajām izmaiņām, vienlaikus sniedzot atbalstu mazāk aizsargātajiem sabiedrības pārstāvjiem. Programma orientēta uz sadarbību ar valsts iestādēm vietējā, reģionālā un valsts līmenī, kā arī uz sadarbību starp darba devēja un darba ņēmēja pārstāvjiem un nevalstiskām organizācijām.

Diemžēl pētījumā „Invalīdu zemā nodarbinātības līmeņa iemesli un problēmu risinājumi” veiktā analīze liecina, ka dzīvē definētie pasākumi ne vienmēr tiek nodrošināti. Tā, piemēram, sadarbība starp darba devējiem un darba ņēmējiem (invalīdiem), lai arī pamazām uzlabojas, joprojām nevar tikt definēta kā teicama, jo, kā apliecināja veiktās aptaujas un intervijas, neskatoties uz darbaspēka trūkumu, darba devēji joprojām ir salīdzinoši skeptiski pret invalīdiem kā darbiniekiem, nereti norādot, ka viņiem nav arī būtiskas informācijas par invalīdiem kā par potenciālu darbaspēku.

Eiropas nodarbinātības stratēģija

Pieņemta 1997.gadā ar mērķi modernizēt Eiropas sociālo modeli, veicinot nodarbinātu un sociālo integrāciju. Stratēģijas²⁰ nolūks ir stimulēt konvergenci starp darba tirgus politikām un šo tirgu strukturāliem uzlabojumiem, palīdzēt cilvēkiem labāk sagatavoties darbam un novērst cilvēku izstumšanu no darba vides un, iespējams, no sabiedrības kopumā.

Liela daļa no stratēģijā norādītajiem pasākumiem tiek īstenoti arī invalīdu nodarbinātības kontekstā, tomēr būtu vēlams lielāka sociālās integrācijas veicināšana. Tā, piemēram, viens no bieži pieminētiem trūkumiem ir katastrofāli mazais sociālo darbinieku skaits, kuri varētu

¹⁹ http://ec.europa.eu/employment_social/social_policy_agenda/social_pol_ag_en.html

²⁰ http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/index_en.htm

palīdzēt cilvēkam, pēc invaliditātes iegūšanas, pārdzīvot pirmo šoku, kā arī informēt par iespējām darba tirgū, kā arī izglītībā. Saskaņā ar invalīdu aptauju rezultātiem, joprojām daudzi invalīdi nav informēti par iespējām iegūt valsts apmaksātu augstāko izglītību.

Eiropas nodarbinātības vadlīnijas

2003.gada 22.jūlijā Eiropas Padome pieņēma lēmumu par jaunām nodarbinātības politikas vadlīnijām²¹ ES dalībvalstīm, lai sasniegtu vispārīgos mērķus:

- pilna nodarbinātība;
- darba kvalitāte un produktivitāte;
- sociālā iekļaušanās un sociālās atstumtības mazināšana.

Dokumentā iekļautās 10 vadlīnijas, no kurām invalīdu nodarbinātības veicināšanas kontekstā būtu minamas šādas:

1.vadlīnija. Aktīvie un preventīvie pasākumi darba meklētājiem (bezdarbniekiem) un neaktīviem iedzīvotājiem.

Vadlīnija uzskatāma par būtisku arī invalīdu nodarbinātības veicināšanai. Tajā pašā laikā, saskaņā ar interviju rezultātiem, būtu vēlams nodalīt dažādas invalīdu grupas (neredzīgos, nedzirdīgos) un katrai no tām piedāvāt atbilstoša rakstura darbu, tajā pašā laikā invalīdus maksimāli integrējot arī sabiedrībā. Šobrīd arvien pieaug arī tālākizglītības kursu skaits invalīdiem, tomēr joprojām ne visiem no viņiem tiek sniegtas iespējas mācīties sev interesējošosursos (piemēram, mūzikas specialitātē), jo atsevišķās vietās piedāvājums ir ierobežots.

3.vadlīnija. Pielāgošanās spējas un mobilitātes sekmēšana darba tirgū

- Darba organizācijas modernizācija uzņēmumos darba produktivitātes uzlabošanai
- Elastīgāku darba līguma formu ieviešana uzņēmumos

Arī šie pasākumi ir uzskatāmi par ļoti būtiskiem, jo īpaši ņemot vērā faktu, ka atsevišķas invalīdu grupas (jo īpaši cilvēki ar garīgās attīstības traucējumiem) ļoti bieži mēdz slimot. Tajā pašā laikā – līdzīgi kā citi cilvēki, viņi ne vienmēr ir motivēti strādāt ar maksimālu atdevi, tādējādi būtu jāizskata iespēja nodrošināt likumdošanu, kas vairāk mudinātu šo cilvēku pēc iespējas produktīvāku darbību.

7.vadlīnija. Sociālās atstumtības riska grupu iedzīvotāju integrācijas darba tirgū veicināšana un jebkura veida diskriminācijas izskaušana

²¹ http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/guidelines_en.htm

Saskaņā ar aptauju rezultātiem, daļa invalīdu ir izjutuši diskrimināciju darba vietā – gan dēļ fakta, ka viņiem ir atteikts darbs, gan arī dēļ zemākas darba samaksas (invalīdam tiek nodrošināta minimālā darba alga, kamēr cilvēkam bez invaliditātes par to pašu darbu tiek maksāts pat piecas reizes vairāk), pētnieki ir identificējuši arī gadījumus, kad cilvēks ir strādājis, tomēr, darba devējam uzzinot par viņa invaliditāti, no darba ir atlaists. Tādējādi uzskatāms, ka diskriminācija joprojām pastāv un būtu jānodrošina vērienīgi pasākumi invalīdu informēšanai par viņu tiesībām, kā arī sankciju piemērošanai darba devējiem par diskriminācijas formu piemērošanu.

8.vadlīnija. Darba samaksas pilnveidošana darba pievilcības vairošanai.

Diemžēl arī šī vadlīnija būtu jāattiecina arī uz invalīdu problēmām. Valstī noteiktā minimālā un pat vidējā darba samaksa praktiski nenodrošina cilvēka cienīgu dzīvi, jo īpaši cilvēkiem ar īpašām vajadzībām, kuriem jāterē papildus līdzekļi zālēm vai ārstniecības procedūrām.

Latvijas kopējais sociālās iekļaušanās memorands

Memorandā²² ir definēti galvenie mērķi nabadzības un sociālās atstumtības jautājumu risināšanai, prezentēti lielākie politiskie pasākumi, ko veikusi Latvija uz vienošanās pamata, veidojot valsts politiku saskaņā ar ES kopējiem mērķiem, un noteiktas galvenās politiskās jomas, kurās turpināt tālāku monitoringu un politikas izvērtēšanu. Šīs politikas ieviešanas progress tiks izvērtēts kontekstā ar ES sociālās iekļaušanas procesu, kura mērķis ir dot nozīmīgu ietekmi nabadzības izskaušanai Eiropā līdz 2010.gadam.

Kā galvenie politiskie mērķi, kas minēti dokumentā, būtu atzīmējami:

1. Ar izglītības iegūšanas iespējām un izglītības kvalitāti saistīto problēmu pārvarēšana, kas ierobežo atsevišķu grupu konkurētspēju darba tirgū un līdzdalību sabiedrības dzīvē. Tas panākams, nodrošinot izglītību un apmācības atbilstoši modernā darba tirgus pieprasījumam; attīstot mērķētas un integrētas pieejas izmantošanu, risinot skolēnu atbiruma problēmu un skolas beigšanu ar neseismīgām atzīmēm vai zemām sekmēm; *novēršot šķēršļus, kas kavē izglītības pilnvērtīgu pieejamību* (piemēram, mācību grāmatu, īpašu pasākumu, transporta izdevumi) bērniem no trūcīgajām ģimenēm un *bērniem ar invaliditāti*; nostiprinot mūžizglītības pieejamību pieaugušajiem, īpaši izstrādājot attīstības programmas pašvaldībās, kas vērstas uz visatstumtākajām iedzīvotāju grupām un personām ar invaliditāti.

2. Iekļaujoša darba tirgus izveide un nodarbinātības veicināšana aptver ciešu uzņēmēju (darba devēju) un darba ņēmēju pārstāvju sadarbību, lai radītu darba tirgum labvēlīgu vidi, attīstītu jaunas darba vietas, nodrošinātu darbaspēka mobilitāti, *palielinātu resursus nodarbinātību*

²² <http://social.lv/box/downloads/OEFOIKDSLHZESMI.doc>

veicinošiem pasākumiem sociāli atstumtajām grupām, attīstītu sadarbības tīklus un partnerības vietējā līmenī starp valsts un pašvaldību institūcijām un NVO un uzņēmējiem. Īpaša uzmanība pievēršama pasākumiem, kas vērsti uz tādām sociālās atstumtības riska grupām kā ilgtermiņa bezdarbnieki, pirmspensijas vecuma cilvēki, jaunieši-bezdarbnieki, personas ar invaliditāti, daudz bērnu un viena vecāka ģimenes, sievietes u.c. Ir nepieciešams arī izpētīt saistību starp bezdarbu, etnisko piederību, valodas zināšanām un reģionālajām atšķirībām, lai paaugstinātu etnisko minoritāšu nodarbinātības līmeni visatbilstošākajā veidā.

3. Adekvātu ienākumu nodrošināšana visiem. Mērķis ir *ar darba samaksas, nodokļu politikas un sociālās drošības sistēmas palīdzību nodrošināt ikvienam ienākumu līmenim, kas ļauj dzīvot cilvēka cienīgu dzīvi. Tas nozīmē pievērst īpašu uzmanību cilvēkiem, kuri pakļauti vairākiem sociālās atstumtības riskiem, tādiem kā bezdarbniekiem-invalidiem, vecākiem, kuri vieni audzina bērnus un ir bezdarbnieki, bezpajumtniekiem u.c.*

Dokumentā iekļautie pasākumi uzskatāmi par prioritāriem, tajā pašā laikā uzskati par piemērojām aktivitātēm to sasniegšanai, atšķiras. Viens no šādiem jautājumiem ir par izglītības pieejamības iespējām. Joprojām visas valsts institūcijas neuzskata, ka būtu nepieciešams integrēt invalīdus vispārizglītojošajās skolās. Savukārt vairāki invalīdu organizāciju pārstāvji norāda, ka izglītības kvalitāte speciālajās skolās ir ļoti zema – ir cilvēki, kuri, beidzot pamatskolu, māc uzrakstīt tikai savu vārdu un uzvārdu.

Pētnieki vērs uzmanību, ka, saskaņā ar dažādu aptauju rezultātiem par cilvēku cienīgu dzīvi nodrošināšanu tiek uzskatīta darba samaksa no 500 Ls neto (šāds atalgojums stimulētu iedzīvotājus palikt uz dzīvi Latvijā, nevis doties, piemēram, uz Īriju). Ņemot vērā, ka valsts noteiktā iztikas minimuma aprēķina metodika un iespēja izdzīvot par valstī aprēķinātu vidējo darba samaksu ir diskutējama, pētnieki iesaka mainīt formulējumu „nodrošināt cilvēka cienīgu dzīvi” uz formulējumu „nodrošināt ienākumus, kas atbilst valstī aprēķinātajai vidējai darba samaksai”.

Latvijas nacionālais rīcības plāns (nrp) nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanai

Latvijas NRP²³ tiek izstrādāts, ievērojot 2000.gada decembrī Nicā Eiropadomē definētos ES kopējos mērķus, kuri ietver nodarbinātības veicināšanu, pieejas resursiem, tiesībām, precēm un pakalpojumiem sekmēšanu, atstumtības risku novēršanu, atbalstu sociāli visneaizsargātākajām iedzīvotāju grupām, kā arī visu iesaistīto pušu mobilizēšanu.

Galvenie ilgtermiņa politiskie mērķi ir:

- Ar izglītības iegūšanas iespējām un izglītības kvalitāti saistīto problēmu pārvarēšana;

²³ <http://www.lm.gov.lv/?sadala=399>

- Iekļaujoša darba tirgus izveide un nodarbinātības veicināšana;
- Adegvātu ienākumu nodrošināšana visiem ar darba samaksas, nodokļu politikas un sociālās drošības sistēmas palīdzību.

Bez tam – viens no mērķiem ir laika posmā no 2004. – 2006.gadam bija panākt pozitīvas nodarbinātības un izglītības līmeņa izmaiņas laukos, t.sk., 1) paaugstināt daļēji naturālo saimniecību konkurētspēju un sekmēt to ienākumu palielināšanos; 2) palielināt nodarbinātības iespējas ārpus lauksaimnieciskās ražošanas; 3) paaugstināt lauku iedzīvotāju zināšanu un prasmju līmeni.

Uzskatāms, ka šie pasākumi ir aktuāli arī šobrīd – pēc 2006.gada.

Līdzīgi kā citos dokumentos, arī šajā tiek uzsvērts, ka, lai pārvarētu ar izglītības iegūšanas iespējām un kvalitāti saistītās problēmas, kuras ierobežo atsevišķu grupu konkurētspēju darba tirgū un līdzdalību sabiedrības dzīvē, nepieciešams nodrošināt izglītību un apmācību atbilstoši modernā darba tirgus pieprasījumam, veicināt mērķētas un integrētas pieejas izmantošanu, risināt problēmas saistībā ar skolēnu atbirumu un skolas beigšanu ar nesekmīgām atzīmēm vai zemām sekmēm, novērst šķēršļus, kas kavē izglītības pilnvērtīgu pieejamību bērniem no trūcīgām ģimenēm un bērniem ar invaliditāti, nostiprināt mūžizglītības pieejamību pieaugušajiem, īpaši pašvaldībās izstrādājot attīstības programmas, kas vērstas uz visatstumtākajām iedzīvotāju grupām.

Lai sasniegtu ilgtermiņa politisko mērķi – paaugstināt izglītības kvalitāti, pieejamību un izmaksu efektivitāti – ir nepieciešams īstenot šādus uzdevumus:

I. Radīt iespējas turpināt izglītību, kas pārtraukta pamatizglītības pakāpē, neatkarīgi no izglītojamā zināšanu līmeņa un vecuma, dodot iespēju iegūt profesionālo kvalifikāciju.

Šis uzdevums ir ļoti būtisks, vienlaicīgi, saskaņā ar projektā veiktās izpētes rezultātiem, cilvēkiem ar invaliditāti (kā arī, iespējams, cilvēkiem bez tās) nereti ir psiholoģiskas problēmas 30 – 40 gadu vecumā iegūt pamatizglītību, līdz ar to būtu jānodrošina vairāk psiholoģiskās palīdzības, kas ļautu šiem cilvēkiem pārvarēt diskomfortu un līdz ar iegūto izglītību kļūt par pilnvērtīgākiem sabiedrības locekļiem.

V. Veicināt interešu izglītības daudzveidību un paplašināt tās pieejamību visiem bērniem un jauniešiem neatkarīgi no viņu dzīves vietas un materiālajām iespējām.

Saskaņā ar ekspertu interviju rezultātiem – pilnvērtīgākās iespējas iekļauties darbā un sabiedrībā ir cilvēkiem, kuri nodarbojas ar sportu. Arī aptaujātie invalīdi atzīst, ka nereti sports ir bijis galvenais iemesls, lai viņi noticētu savām spējām. Līdz ar to valstī būtu nepieciešams vairāk stimulēt gan sporta iespējas, gan arī interešu izglītības iespējas invalīdiem dažādās vecuma grupās.

Vienotais programmdokuments 2004.-2006.gadam

Vienotais programmdokuments²⁴ (VPD) tika izstrādāts kā programmdokuments Eiropas Savienības Struktūrfondu Mērķa 1 ieviešanai Latvijā laika periodam no 2004- 2006.gadam.

VPD sedz visas četras ES Struktūrfondu prioritātes - Eiropas Reģionālās attīstības fonds (ERAF), Eiropas Sociālais fonds (ESF), Eiropas Lauksaimniecības virzības un garantiju fonds (ELVGF) un Zivsaimniecības vadības finansēšanas instruments (ZVFI).

Lai uzsāktu un turpinātu minēto problēmu risināšanu, VPD ir definēti šādi vidēja termiņa mērķi:

- Konkurētspējas un nodarbinātības veicināšana;
- Cilvēkresursu attīstība;
- Infrastruktūras attīstība.

Visi aptaujātie invalīdi un eksperti atzīst, ka pēdējos gados ir palielinājušās iespējas gan mācīties, gan arī iegūt prakses vietas, lielā mērā dēļ ES fondu atbalsta.

Tā kā Vienotajā programmdokumentā izklāstītie fakti ir salīdzinoši vispārīgi un konkrētu pasākumu īstenošanai ir izstrādāts Programmas papildinājums.

Programmas papildinājums Latvija Mērķa 1 programma 2004.- 2006.g.

Programmas papildinājumā²⁵ doti Struktūrfondu mērķa 1 programmas ieviešanas nosacījumi Latvijā laika posmā no 2004. līdz 2006.gadam.

Prioritātē iekļautie pasākumi:

- Nodarbinātības veicināšana (šim pasākumam tika atvēlēti 43% no prioritātes līdzekļiem);
- Izglītības un tālākizglītības attīstība (38%);
- Sociālās atstumtības mazināšana (19%).

Kā pozitīvs būtu minams faktors, ka dokumentā tiek norādīti indikatori, kuri jāsasniedz noteiktā laika periodā. Bez tam – dokuments ir cieši saistīts ar pārējiem politikas plānošanas dokumentiem un stratēģijām, kā arī apzina būtiskākās problēmas visas valsts līmenī.

Nacionālā programma „Darba tirgus pētījumi”

Nemot vērā Lisabonas un Stokholmas ES valstu galotņu tikšanās laikā izvirzītos ambiciozos nodarbinātības mērķus, kuri ir saistoši arī Latvijai un pašreizējo situāciju Latvijas darba tirgū - tautsaimniecības nozaru pārstrukturizāciju, pāreju no darba ietilpīgas uz zināšanu ietilpīgu

²⁴ <http://www.esfondi.lv/page.php?id=420>

²⁵ <http://www.esfondi.lv/page.php?id=420>

ekonomiku, sevišķi būtiska ir uz nopietnas un dziļas pašreizējās situācijas un attīstības scenāriju analīzes balstītas politikas izstrāde, ņemot vērā arī ES dalībvalstu pieredzi.

Nepieciešamo pētījumu loks, kas būtu veicams, lai nodrošinātu adekvātas nodarbinātības un sociālās politikas izstrādi un efektīvu ieviešanu ir ļoti plašs, tas skar šādas sfēras: darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma analīze un īstermiņa un ilgtermiņa prognozēšana, tam adekvātas informācijas pieejamības nodrošināšana; izglītības programmu kvalitāte, pieejamība un to atbilstība darba tirgus attīstības tendencēm; uzņēmējdarbības un pašnodarbinātības attīstības veicināšanas aspekti; reģionu līdzsvarotas attīstības problēmas; dzimumu līdztiesības aspekti darba tirgū; optimālas, nodarbinātību veicinošas nodokļu, pabalstu un darba samaksas sistēmu veidošana; sociālās atstumtības aspekti, t.sk. etniskā piederība un valsts valodas prasme, kā arī riska grupu efektīva integrācija darba tirgū; nodarbinātības pakalpojumu kvalitāte un efektivitāte u.c.

Ievērojot augstāk minēto, ar nacionālās programmas²⁶ palīdzību:

- veikti 17 darba tirgus pētījumi;
- atbalstu saņēmušas 3 darba tirgus politiku veidošanā iesaistītās institūcijas.

Lai arī neviens no šīs programmas pētījumiem tiešā veidā netiek koncentrēts uz invalīdu nodarbinātības problēmu izpēti, daudzi no tiem akcentē problēmas, piemēram, izglītības neatbilstību darba tirgus prasībām, kas ir aktuālas arī invalīdiem.

Koncepcija dzimumu līdztiesības īstenošanai

Koncepcijas²⁷ mērķis ir veicināt dzimumu līdztiesības jautājumu efektīvu, integrētu un koordinētu risināšanu.

Koncepcijas uzdevumi ir:

- iezīmēt prioritāros jautājumus (problēmas un to iespējamās sekas) dzimumu līdztiesības jomā Latvijā;
- iezīmēt valsts pārvaldes institūciju pieejas un darbības ietvaru/rāmi šo jautājumu visefektīvākajai risināšanai.

Dokumentā gan netiek akcentēta nepieciešamības nodrošināt dzimumu līdztiesības principu ievērošanu konkrētos segmentos, piemēram, starp invalīdiem. Turklāt būtu jāņem vērā, ka, saskaņā ar statistiku, vīrieši vairāk cieš dažādos negadījumos, turklāt nereti kļūšanu par invalīdu uztver sāpīgāk un citādi nekā sievietes. Tādējādi atsevišķos gadījumos būtu jāpiemēro dažādas sociālās rehabilitācijas metodes sievietēm un vīriešiem.

²⁶ http://www.darbatirgus.gov.lv/doc_upl/Nac_programma_Darba_tirgus_petijumi.doc

²⁷ <http://www.lm.gov.lv/?sadala=297>

Koncepcija „Vienādas iespējas visiem”

Koncepcijas²⁸ realizācijas rezultātā:

- tiks pilnveidota sociālās drošības sistēma;
- tiks izveidota sistēma, kura nodrošinās nepārtrauktu rehabilitācijas procesu;
- personai neatkarīgi no vecuma, statusa, citiem faktoriem būs iespējams saņemt tai nepieciešamos pakalpojumus;
- palielināsies invalīdu pašapziņa un pašnoteikšanās, tiks radītas iespējas invalīdiem justies kā pilntiesīgiem sabiedrības locekļiem, nodrošinot cik vien tas iespējams pilnvērtīgu, neatkarīgu un labu dzīvi, ņemot vērā invaliditātes smagumu un invalīda vajadzības un vēlmes.

Koncepcija ir izstrādāta laika periodam līdz 2010. gadam.

Galvenās koncepcijā definētās problēmas izglītības jomā:

- speciālo skolu sistēma, kas veicina bērnu ar speciālām vajadzībām izstumšanu no sabiedrības (par ko liecina speciālo skolu skaits, skolēnu skaits minētajās skolās un bērnu invalīdu skaits, kuri mācās skolās);
- kvalificētu kadru trūkums darbam ar bērniem ar speciālām vajadzībām;
- visiem vienādi noteiktais mācību ilgums, kas liedz bērniem ar speciālām vajadzībām maksimāli attīstīties;
- skolu inženiertehniskā nepiemērotība;
- nepietiekams finansējums.

Visi koncepcijā iekļautie jautājumi ir uzskatāmi par būtiskiem, līdz ar to būtu jākoncentrējas uz definēto pasākumu ieviešanu praksē. Papildus norādītajiem pasākumiem būtu nepieciešams uzsvērt arī tādus aspektus, kā:

- sporta nodarbību nodrošināšana invalīdiem;
- pilnīgākas informācijas nodrošināšana par invalīdu tiesībām un iespējām, piemēram, augstākās izglītības iegūšanai;
- sadarbības (piemēram, kopīgu pasākumu) organizēšana cilvēkiem ar un bez invaliditātes.

Profesionālās orientācijas koncepcija

Dokuments nosaka, ka Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūra ir valsts profesionālās orientācijas sistēmas galvenais struktūrelements.

²⁸ http://www.lm.gov.lv/doc_upl/VIV_latviesu.doc

Pozitīvi būtu vērtējama Profesionālās karjeras izvēles valsts pakalpojumu pieaugošā kvalitāte, kā arī palielinātais informatīvais klāsts, tai skaitā saistībā ar invalīdu nodarbinātības problēmām.

Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras nolikums

Nolikumā²⁹ tiek minētas aģentūras funkcijas un kā viena no tām tiek norādīta - sniegt informāciju par darba tirgus attīstības tendencēm. Tajā pašā laikā nekur nav atrunāta aģentūras sadarbība ar citām institūcijām, kas veic pētījumus darba tirgus attīstības tendencēm. Nav arī informācijas par savstarpējo datu apmaiņu. Dokumentā tiek atrunāts fakts par aģentūras filiālēm, taču tajā pašā laikā varētu vēlēt savstarpēju koordināciju ar Nodarbinātības valsts aģentūru un Valsts darba inspekciju, izvietojot visu minēto iestāžu filiāles vienās pilsētās, tādējādi ievērojami atvieglot darba procesu, kā arī klientu apkalpošanu, jo īpaši invalīdu apkalpošanu, kuru pārvietošanās spējas ir salīdzinoši ierobežotas.

Koncepcija par minimālo darba algu

Koncepcijas³⁰ mērķis - noteikt minimālās mēneša darba algas noteikšanas pamatprincipus, atbilstoši kuriem normāla darba laika ietvaros tiktu garantēta minimālā darba alga, kas nodrošinātu darbiniekiem vismaz minimālus dzīves apstākļus atbilstoši Latvijas apstākļiem un ekonomiskajai situācijai, tādējādi garantējot arī darba devējiem iespēju savlaicīgi plānot minimālās mēneša darba algas izmaiņas.

Tajā pašā laikā dokumentā netiek analizētas profesijas, kurās visbiežāk sastopama minimālā darba alga. Netiek arī norādīts, ka invalīdi nereti saņem minimālo darba algu, lai gan citi cilvēki ar līdzīgu kvalifikāciju saņem vairāk.

Augstākās izglītības, zinātnes un tehnoloģiju attīstības vadlīnijas 2002.-2010.gadam

Stratēģiskais mērķis - pilnveidot augstāko izglītību, zinātni un tehnoloģijas kā pilsoniskās sabiedrības, ekonomikas un kultūras ilgtermiņa attīstības pamatu.

Kā galvenie uzdevumi³¹ tiek minēti:

- sagatavot profesionāļus darba tirgum;
- piedāvāt radošas un profesionālās pilnveidošanās un pārkvalificēšanās iespējas tālākizglītībā.

²⁹ <http://www.likumi.lv/doc.php?id=90429>

³⁰ <http://www.politika.lv/index.php?id=5103>

³¹ http://www.lzp.lv/latv/Vadlinijas5_Me.htm

Studiju kvalitātes un efektivitātes celšana:

- reorganizēt studiju procesu, lai sagatavotu absolventus brīvai darbaspēka kustībai ES;
- palielināt pētniecības īpatsvaru studijās, attīstot esošās un veidojot jaunas zinātniskās institūcijas fakultātēs, apvienojot pētnieciskās un mācību laboratorijas, katedras un profesoru grupas;
- izveidot vienotu studiju kvalitātes vadības sistēmu, kas nodrošina to atzīšanu un konkurētspēju Eiropas izglītības telpā;
- intensificēt studijas, palielināt to efektivitāti un nodrošināt nepieciešamo grādu/kvalifikāciju daudzveidību;
- novērst studiju programmu sadrumstalotību un dublēšanos, palielinot studentiem profesijas izvēles iespējas studiju laikā;
- nostiprināt akadēmiskā personāla lomu studijās, reāli paaugstināt pasniedzēju atalgojumu, atbilstoši ieguldījumam izglītības procesā;
- orientēt augstāko izglītību uz patstāvīgu zināšanu un prasmju apguvi, nostiprināt zinātnisko bibliotēku funkcijas studiju procesā;
- efektīvi izmantot augstskolu telpas, mācību bāzes, laboratorijas un tehnoloģiskās iekārtas;
- studiju finansējuma aprēķinos izmantot pilna apjoma optimālos studiju jomu un līmeņu koeficientus.

Kopumā dokumentā definētie pasākumi uzskatāmi par būtiskiem minēto problēmu risināšanai, tajā pašā laikā atsevišķi netiek uzsvērta nepieciešamība pielāgot augstākās izglītības iestādes invalīdu vajadzībām.

Izglītība un apmācība 2010

Eiropas Komisija 2005.gada 10.novembrī pieņēmusi Eiropas Komisijas un Padomes progresa ziņojumu 2006. gadam par darba programmas³² "Izglītība un apmācība 2010." īstenošanu. Tas parāda valstu līmenī sasniegto, modernizējot un atbilstoši Lisabonas stratēģijā izvirzītajiem mērķiem pielāgojot savas izglītības un apmācību sistēmas. Ziņojumā norādīts, ka sāktu reformu virzība ir pareiza, un pozitīvi novērtētas tādas norises kā mūžizglītība, kam atsevišķo valstu izglītības politikās tiek ierādīta arvien lielāka loma, un ka ES jau sasniegsi 2010. gadam noteikto mērķi palielināt diplomētu matemātikas, dabaszinātņu un dažādu nozaru tehnoloģiju jauno speciālistu skaitu. Taču Eiropas Komisija konstatējusi, ka nav panākts progress attiecībā uz pārējiem Eiropai izvirzītajiem kritērijiem, ko 2003. gadā noteikusi Izglītības

³² http://ec.europa.eu/education/policies/2010/et_2010_en.html

padome, un kas konkrēti attiecas uz tādu sabiedrības attīstību, kuras pamatā ir zināšanas. Ziņojuma projektā paustas bažas par to, ka gadījumā, ja tuvākajos gados netiks panākts būtisks progress lai nodrošinātu, ka jaunieši beidz mācību iestādes ar nepieciešamajām zināšanām un prasmēm, un arvien vairāk pieaugušo iesaistās mūžizglītības procesā, ļoti lielai sabiedrības daļai draud sociālā atstumtība, no kuras ļoti cietīs gan atsevišķi cilvēki, gan tautsaimniecība, gan kopumā visa sabiedrība.

Ņemot vērā intervijās pausto viedokli, ka izglītība speciālajās skolās ir vēl zemākas kvalitātes nekā vispārīzglītojošās skolās, atsevišķi būtu jākoncentrējas arī uz šīs problēmas risināšanu.

Koncepcija „Karjeras attīstības atbalsta sistēmas (KAAS) pilnveidošana” (Ministru kabineta 2006.gada 29.marta rīkojums Nr.214)

Šobrīd karjeras attīstības atbalsta sistēmā ir šādas galvenās problēmas³³:

1. Atbildīgo un iesaistīto institūciju atšķirīga izpratne par šīs jomas terminoloģiju, tādēļ darba grupa ir izstrādājusi vienotu terminu un sistēmas skaidrojumu, definējot sistēmā iekļaujamus elementus un sniedzot tiem skaidrojumu.

2. Nepietiekama starpinstitucionālā sadarbība un veikto aktivitāšu koordinācija.

Diemžēl arī veiktajās ekspertu intervijās tika konstatēts, ka atsevišķu valsts institūciju uzskati par invalīdu nodarbinātības problēmām ir salīdzinoši atšķirīgi, kas neveicina problēmu kompleksu risināšanu.

3. Nepietiekama informācija:

3.1. par darba tirgu un tā attīstības perspektīvām;

Šis aspekts ir ļoti būtisks arī invalīdu nodarbinātības kontekstā, jo viņi bieži nav informēti par savām tiesībām un iespējām ;

3.2. profesiju saraksti un apraksti KAAS vajadzībām, šobrīd ir pieejami nepilnīgi un tikai poligrāfiski (ESF nacionālās programmas projekta „Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūra profesionālās orientācijas sistēmas pilnveidošana”³⁴ un EQUAL projekta „Invalīdu nodarbinātības veicināšana”³⁵ tika aktualizēti profesiju apraksti, kā arī izstrādāt profesiju sarakstu, sagrupējot profesijas īpašu uzmanību pievēršot veselības prasībām pret strādājošo, un minēto informāciju ievietot internetā).

3.3. par izglītības iespējām pieejamā informācija nav pilnīga un nav apkopota ērti lietojamā veidā. (ESF nacionālās programmas projekta „Karjeras izglītības

³³ <http://www.lm.gov.lv/?sadala=651>

³⁴ <http://www.pkiva.gov.lv/UserFiles/File/esf/PKIVA%20ESF%202023.11.2006.projekts.doc>

³⁵ http://www.lns.lv/public/?id=44&ln=lv&news_id=413

programmu nodrošinājums izglītības sistēmā”³⁶ ietvaros līdz 2007.gada 1.septembrim paredzēts izveidot visiem internetā pieejamu datu bāzi par izglītības iespējām).

Jānorāda, ka arī invalīdi ne vienmēr ir informēti par izglītības iegūšanas iespējām. Tādējādi gandrīz visi dokumentā minētie pasākumi ir būtiski ne tikai sabiedrībai kopumā, bet jo īpaši ar konkrētai mērķa grupai - invalīdiem.

Valsts sociālo pabalstu likums³⁷, spēkā kopš 2003.gada 1.janvāra

13.pants. Valsts sociālā nodrošinājuma pabalsts

(1) Valsts sociālā nodrošinājuma pabalstu piešķir personai, kurai nav tiesību saņemt valsts pensiju (izņemot apgādnieka zaudējuma pensiju invalīdam) vai apdrošināšanas atlīdzību sakarā ar nelaimes gadījumu darbā vai arodslimību, ja persona:

2) atzīta par invalīdu un pārsniegusi 18 gadu vecumu. Šīm personām valsts sociālā nodrošinājuma pabalstu piešķir uz noteikto invaliditātes laiku;

Ministru kabineta noteikumi Nr.561³⁸, Rīgā 2005.gada 26.jūlijā (prot. Nr.43 77.§)

Noteikumi par valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta un apbedīšanas pabalsta apmēru, tā pārskatīšanas kārtību un pabalstu piešķiršanas un izmaksas kārtību

II. Valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta un apbedīšanas pabalsta apmērs un tā pārskatīšana

2.Valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta apmērs ir:

2.1.Valsts sociālo pabalstu likuma 13.panta pirmajā daļā minētajām personām, izņemot invalīdus kopš bērnības, – 35 lati mēnesī;

2.2.invalīdiem kopš bērnības – 50 latu mēnesī.

3.Pabalsta apmēru pārskata Ministru kabinets pēc labklājības ministra ierosinājuma atbilstoši valsts budžeta iespējām, kā arī izvērtējot ekonomisko situāciju valstī un ņemot vērā Centrālās statistikas pārvaldes noteikto vidējo faktisko patēriņa cenu indeksu.

Par valsts pensijām³⁹

7.pants. Valsts pensiju veidi

Saskaņā ar šo likumu ir šādi valsts pensiju veidi:

1) vecuma pensija;

2) invaliditātes pensija;

³⁶ <http://www.piaa.gov.lv/Euroguidance/kipnis/>

³⁷ <http://www.likumi.lv/doc.php?id=68483>

³⁸ <http://www.likumi.lv/doc.php?mode=DOC&id=77822>

³⁹ <http://www.likumi.lv/doc.php?id=38048>

3) apgādnieka zaudējuma pensija.

9.pants. Valsts pensijas piešķiršanai nepieciešamais apdrošināšanas stāžs

(2) Apdrošināšanas stāžu veido apdrošināšanas iemaksu periodi, kuru laikā:

2) apdrošinātā persona atzīta par invalīdu, nestrādā un par šo personu no invaliditātes, maternitātes un slimības speciālā budžeta izdarītas apdrošināšanas iemaksas. Aprēķinot vecuma pensiju, minētās apdrošinātās personas invaliditātes laiks ņemams vērā tikai līdz vecuma pensijas piešķiršanai nepieciešamā vecuma sasniegšanai;

14.pants. Tiesības uz invaliditātes pensiju

(1) Pirms šā likuma 11.pantā noteiktā vecuma sasniegšanas tiesības uz invaliditātes pensiju saskaņā ar šo likumu ir apdrošinātajām personām ar apdrošināšanas stāžu, kas nav mazāks par trim gadiem, ja tās atzītas par invalīdiem, izņemot personas, kuru invaliditātes cēlonis ir nelaimes gadījums darbā vai arodslimība.

(2) Personām, kuru invaliditātes cēlonis ir nelaimes gadījums darbā vai arodslimība, invaliditātes pensiju piešķir un izmaksā saskaņā ar likumu "Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā vai arodslimībām".

15.pants. Invaliditātes noteikšana

Invaliditātes iedalījumu un cēloni, kā arī invaliditātes iestāšanās laiku un ilgumu nosaka veselības un darbspēju ekspertīzes ārstu komisija.

16. pants. Invaliditātes pensijas aprēķināšana

(1) Invaliditātes pensiju atkarībā no tā, kāda invaliditātes grupa ir noteikta - pirmā, otrā vai trešā -, piešķir:

1) I un II grupas invaliditātes gadījumā pēc šādas formulas:

$$AS_i$$

I grupas invalīdiem $P = 0,45 \times V_i + \dots \times V_i \times 0,1$

$$AS_{ie}$$

$$AS_i$$

II grupas invalīdiem $P = 0,4 \times V_i + \dots \times V_i \times 0,1$

$$AS_{ie}$$

P - pensija,

V_i - apdrošinātās personas vidējā apdrošināšanas iemaksu alga par jebkuriem 36 mēnešiem pēc kārtas (neatkarīgi no tā, cik ilgs bijis pārtraukums darbā) pēdējo piecu gadu laikā pirms invaliditātes pensijas piešķiršanas. Mēneši, kuros invaliditātes pensijas pieprasītājs nostrādājis nepilnu darba dienu skaitu, invaliditātes pensijas aprēķināšanai ņemami vērā kā pilni darba mēneši. Ja piecu gadu laikā pirms invaliditātes pensijas piešķiršanas ir nostrādāts mazāk par

36 mēnešiem, vidējā apdrošināšanas iemaksu alga aprēķināma par faktiski nostrādātajiem darba mēnešiem,

ASi - apdrošinātās personas individuālais apdrošināšanas stāžs,

ASie - maksimāli iespējamais apdrošināšanas stāžs no likumā "Par valsts sociālo apdrošināšanu" noteiktā vecuma sasniegšanas līdz šā likuma 11. panta pirmajā daļā noteiktā vecuma sasniegšanai;

2) III grupas invaliditātes gadījumā - valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta līmenī.

(2) I un II grupas invaliditātes pensijas apmērs nedrīkst būt mazāks par valsts sociālā nodrošinājuma pabalstu, kuram piemērots šāds koeficients:

I grupas invaliditātes gadījumā - 1,6;

II grupas invaliditātes gadījumā - 1,4.

(3) Ja persona piecus gadus pirms invaliditātes pensijas piešķiršanas nav bijusi pakļauta invaliditātes apdrošināšanai, invaliditātes pensija piešķirama apmērā, kāds atbilstoši invaliditātes grupai noteikts šā panta pirmās daļas 2.punktā un šā panta otrajā daļā.

(4) Mainoties invaliditātes grupai, invaliditātes pensijas apmērs pārrēķināms no invaliditātes atkārtotas noteikšanas dienas šajā pantā noteiktajā kārtībā, ņemot vērā apdrošinātās personas individuālo un maksimāli iespējamo apdrošināšanas stāžu un vidējo (aktualizēto) apdrošināšanas iemaksu algu, kāda bija ņemta vērā, aprēķinot (pārrēķinot) invaliditātes pensiju līdz invaliditātes grupas maiņas dienai. Ja invaliditātes grupa tiek mainīta no vieglākas uz smagāku, pārrēķinātais invaliditātes pensijas apmērs nedrīkst būt mazāks par iepriekš saņemtās invaliditātes pensijas apmēru.

17.pants. Invaliditātes pensijas izmaksas pārtraukšana

(1) Invalīdiem, kas sasnieguši šā likuma 11.panta pirmajā daļā noteikto vecumu, invaliditātes pensijas vietā piešķirama vecuma pensija.

Uz šo brīdi invaliditātes pabalsti ir vērtējami kā salīdzinoši zemi. Tajā pašā pozitīvi vērtējams fakts, ka invaliditātes pabalstu izmaksa netiek pārtraukta līdz ar cilvēku stāšanos darba attiecībās. Tādējādi uzskatāms, ka esošā pabalstu sistēma lielā mērā stimulē invalīdu nodarbinātību.

4. PROJEKTA IETVAROS ORGANIZĒTO SEMINĀRU REZULTĀTU APKOPOJUMS

Projekta ietvaros tika organizēti vairāki semināri ar mērķi informēt darba devējus par iespējām nodarbināt cilvēkus ar invaliditāti, iepazīstināt tos ar pozitīvās prakses piemēriem no uzņēmējiem, kas jau ir veiksmīgi integrējuši savā darba vietā cilvēkus ar invaliditāti, uzklaut pašu invalīdu viedokļus par savām iespējām pildīt darba pienākumus un iejusties darba kolektīvā. Vairākos semināros piedalījās arī nevalstisko organizāciju pārstāvji, kas informēja klātesošos par savu biedrību darbības sfēru un svarīgākajiem veiktajiem pasākumiem vēršoties uz cilvēku ar invaliditāti iesaistīšanu algotajās darba attiecībās. Tā, piemēram, Valkas seminārā ir uzstājusies biedrības „Atbalsts cilvēkiem ar īpašajām vajadzībām” valdes priekšsēdētāja Diāna Vītola, vienā no Rīgā rīkotajiem semināriem tika uzaicināts Latvijas neredzīgo biedrības pārstāvis, savukārt Daugavpils seminārā dalību ņēma organizācijas Odin/Vita sociāli brīvprātīgās sievietes. Bez tam, semināros tika arī izziņāti darba devēju vidū valdošie viedokļi par zemās invalīdu nodarbinātības galvenajiem iemesliem, kā arī tām nozarēm, kurās būtu iespējama visveiksmīgākā šo cilvēku integrācija Latvijas darba tirgū. Organizētie pasākumi norisinājās draudzīgā un radošā gaisotnē, kas ļāva dalībniekiem ne tikai izteikt savu viedokli un dalīties pieredzē, bet arī veicināja ieteikumu izstrādi pašreizējās situācijas uzlabošanai. Semināri norisinājās 2007. gada aprīlī un maijā Rīgā, Valkā, Jelgavā un Daugavpilī. Tajos iegūtās svarīgākās atziņas ir apkopotas vairākos, zemāk ievietotajos blokos.

I. Zemās invalīdu nodarbinātības galvenie iemesli.

1. Sabiedrībā valdošā negatīvā attieksme. Šis bija viens no visbiežāk pieminētajiem viedokļiem, kas semināru laikā izskanēja gan uzņēmēju starpā, gan arī pašu cilvēku ar invaliditāti, gan arī nevalstisko organizāciju pārstāvju vidū:

„Ir cilvēki, kas gadiem ilgi neiziet no mājas, jo viņi baidās sabiedrības negatīvās attieksmes”

nevalstiskās organizācijas pārstāve, Valka

„Sabiedrība nav gatava pieņemt invalīdus kā līdzvērtīgus sabiedrības dalībniekus – tie netiek integrēti sabiedrībā, jau no bērnības šie cilvēki ir izolēti, kas neļauj arī pārējai sabiedrībai pierast pie šiem cilvēkiem un iepazīt tos”

ražošanas uzņēmuma pārstāvis, Rīga

„Agrāk strādāju, nekādu problēmu nebija, taču tiklīdz darba devējs nejauši uzzināja par manām redzes problēmām, tiku atlaists no darba. Pašlaik piedāvātie darbi pārsvarā nav piemēroti cilvēkiem ar nepilnīgu redzi un NVA strādājošie ierēdņi necenšas iedziļināties, kāda profesija būtu atbilstoša

cilvēkiem ar invaliditāti. Ļoti gribu strādāt, man ir divi bērni, kuri jāuztur. Taču iespēju nav. Man būtu grūti strādāt, zinot, ka institūcijā esmu vienīgais ar problēmām. Būtu vēlams, lai būtu vēl kāds ar līdzīgu kaiti”

cilvēks ar redzes problēmām, bezdarbnieks, Jelgava

Bez tam, semināros ir izskanējis viedoklis, ka cilvēku ar invaliditāti nodarbināšana apkalpojošā sfērā varētu būt nepieņemama klientiem.

Lai pārbaudītu semināra dalībnieku patieso attieksmi pret cilvēkiem ar invaliditāti un vēlmi palīdzēt šai iedzīvotāju grupai, vienā no semināriem dalībniekiem tika uzdots eksperimentāls jautājums, uz kuru vajadzēja atbildēt rakstiski (lai nebūtu jāatklāj personīgā attieksme visas auditorijas priekšā). Jautājums, kas tika uzdots papildus bija par to, vai pie iespējas izvēlēties divu identisku uzņēmumu preces un pakalpojumus semināra dalībnieku izvēlē spēlētu lomu informācija, ka konkrētais uzņēmums nodarbina cilvēkus ar invaliditāti. Lielākā daļa uz šo jautājumu atbildēja noraidoši, uzsverot, ka šī informācija viņus neietekmētu. Daži respondenti pat piebilda, ka, iespējams, izvēlētos uzņēmumu, kurā strādā darbinieki bez veselības problēmām, jo saskarsme ar cilvēkiem ar invaliditāti tajos varētu izraisīt stresu un diskomforta sajūtu. Šīs atbildes iezīmē Latvijas sabiedrībā valdošo vienaldzību un nevēlēšanos palīdzēt tiem, kam šī palīdzība būtu nepieciešama. Tomēr, semināra laikā iegūtos rezultātus nevar uzskatīt par viennozīmīgu pierādījumu sabiedrības noraidošajai attieksmei, šeit būtu nepieciešama dziļāka izpēte par sabiedrībā valdošajiem viedokļiem, stereotipiem un vērtībām.

2. Izglītības pieejamība. Problēmas ar invalīdu izglītības līmeni un iespējām iegūt papildus izglītību profesionālajā jomā visvairāk ir saskatījuši nevalstisko organizāciju pārstāvji un paši cilvēki ar invaliditāti, kas ir piedalījušies semināros. Ir novērota interesanta tendence – nevalstisko organizāciju pārstāvji, kā arī paši cilvēki ar invaliditāti pārsvarā ir pārliecināti, ka bērniem ar invaliditāti jāapmeklē vispārīzglītojošās skolas, jo tas, pirmkārt, palīdzēs audzināt sabiedrību, uz personiskās pieredzes pamata pārliecinoties, ka starp bērniem ar invaliditāti un vienaudžiem bez izteiktām veselības problēmām nepastāv krasas atšķirības, un, otrkārt, palīdzēs pašiem bērniem un jauniešiem ar funkcionāliem traucējumiem iejusties sabiedrībā un veidot sociālo attiecību tīklu, kas ir vitāli svarīgs turpmākajās dzīves gaitās un darba meklējumos. Lielākā problēma izglītības pieejamībā ir tā, ka mācību iestādes ļoti reti ir attiecīgi aprīkotas, lai tajās varētu mācīties bērni un jaunieši ar īpašajām vajadzībām. Savukārt, speciālajās skolās iegūtais izglītības līmenis ļoti bieži nav pietiekams, lai šīs skolas beidzējs varētu veiksmīgi konkurēt darba tirgū. Nevalstisko organizāciju pārstāvji semināros ir vairākkārt uzsvēruši, ka pašreizējais speciālo skolu skaits (uz doto mirkli Latvijā ir 63

skolas bērniem un jauniešiem ar speciālajām vajadzībām) ir pārāk augsts un, lai gan visus bērnus integrēt vispārizglītojošās skolās nekad neizdosies, liela daļa bērnu, kas apmeklē speciālās skolas, būtu apmācāmi ar vienaudžiem bez izteiktajām veselības problēmām. Turpretī darba devēju pārstāvju vidū pārsvarā valdīja uzskats, ka pārmērīga bērnu-invalīdu iesaistīšana parastajās skolās varētu novest pie vēl lielākajām barjerām sabiedrības uztverē, jo gan paši bērni, gan viņu vecāki vēl nav gatavi pieņemt cilvēkus ar invaliditāti kā sev līdzvērtīgus.

„ Jāsamazina internātskolu skaitu, jo tās uzskatāmas par mazām kolonijām, kurās ar zvanu ceļamies un ar zvanu ejam gulēt. Tādējādi 15 – 16 gadu vecumā bērns vairs nezina, kas ir ģimene un sekas var būt ļoti smagas. Invalīdus būtu jāintegrē vispārizglītojošajās skolās un jāļauj mācīties ar veselajiem bērniem ”

Invalīdu organizācijas pārstāve, Jelgava

3. Informācijas trūkums. Gan daba devēji, gan arī cilvēki ar invaliditāti un nevalstisko organizāciju pārstāvji semināros ir minējuši, ka sabiedrībā trūkst pozitīvās prakses piemēru par piemērotas darba vietas atrašanu, kas stimulētu un motivētu cilvēkus ar invaliditāti iesaistīties darba attiecībās. Turklāt, vairāki darba devēji, kas vēl nenodarbina cilvēkus ar īpašajām vajadzībām, bet, iespējams, vēlētos to darīt turpmāk, ir norādījuši, ka viņiem nav skaidra subsidēto darba vietu shēma, kas paredz kompensācijas invalīdu darba devējiem, kā arī viņi nezina, pie kā griezties, lai šādu informāciju iegūtu. Bez tam, darba devēji vēlētos arī nodarbināt cilvēkus ar invaliditāti bez Nodarbinātības Valsts Aģentūras palīdzības, kas tiek saistīta ar lielu birokrātiju un darba vietas pārbaudēm, kas kavē uzņēmumu darbību. Tomēr, šādu iespēju kavē apkopotās informācijas nepieejamība par cilvēku ar invaliditāti piedāvājumu darba tirgum.

„Manuprāt, viens no svarīgākajiem šķēršļiem, kas traucē invalīdu integrācijai darba tirgū, ir informācijas trūkums mūsu valstī par darba iespējām. Varbūt Nodarbinātības valsts aģentūra varētu aktīvāk popularizēt invalīdu darba iespējas gan darba devējiem, gan invalīdiem, apmācot tos tiešām nepieciešamajās profesijās ”

Pārtikas produktu ražošanas uzņēmuma pārstāvis, ar pieredzi cilvēku ar invaliditāti nodarbināšanā, Rīga.

Viedoklis par informācijas nepieejamību ir izskanējis arī no pašu cilvēku ar invaliditāti puses. Daudzi semināru dalībnieki uzsvēra, ka, lai gan Nodarbinātības Valsts Aģentūra sniedz pieejamo vakanču sarakstu, tā nenodrošina saviem klientiem individuālu pieeju, kas ļautu izvēlēties cilvēkiem ar īpašajām vajadzībām piemērotas profesijas:

„... es iestājos darba biržā, bet tas, ko tur piedāvā nav man piemērots slimības dēļ (man ir redzes un kustības problēmas). Piemēram, ir daudzi piedāvājumi strādāt par pavāru, bet to es nevaru, jo tas ir smags fizisks darbs – visu dienu jāstāv kājās. Un arī par šuvēju es nevaru iet, jo man ir problēmas ar acīm. Lai gan man gribas strādāt, pagaidām, diemžēl kaut kā nesanāk. Biržā ir speciāls kabinets cilvēkiem ar invaliditāti, viņi piedāvā vairākas vakances, bet neskatās, vai tās ir piemērotas konkrētam cilvēkam. Viņi saka – redz', tur ir tas un tas, bet, ja tu nevari šo darbu strādāt savas kaites dēļ, tas nevienu neinteresē.”

Odin/Vita sociāli brīvprātīgā, Daugavpils.

Bez tam, vairāki vecāka gadu gājuma cilvēki ir pieminējuši akūtu informācijas trūkumu par mūžizglītības iespējām cilvēkiem ar īpašajām vajadzībām, lai gan pēdējā laikā šādi pasākumi tiek organizēti aizvien biežāk. Pietiekami daudz informācijas tiek ievietots Internetā, bet tie cilvēki, kam nav pieejas pie vispasaules tīmekļim, tiek savā veidā izstumti no sabiedrības un ierobežoti tālāk izglītības iespējās. Ja pastkastītēs tiek nepārtraukti ieslidinātas maksas produktu un pakalpojumu skrejlapas, būtu ļoti vēlams arī cilvēkiem ar invaliditāti noderīgo informāciju sūtīt pa pastu, vai izplatīt skrejlapu un brošūru veidā.

4. Invalīdiem piemērotās vides iekārtošanas dārdzība. Kā svarīgu šķērslī, kas varētu kavēt cilvēku ar invaliditāti nodarbināšanu, darba devēji diezgan bieži ir pieminējuši papildus izmaksas, kas rodas atbilstošās infrastruktūras iekārtošanas nepieciešamības dēļ. Ļoti interesanti ir tas, ka šis viedoklis ir ticis iegūts tikai no tiem uzņēmējiem, kas līdz šim nav nodarbinājuši cilvēkus ar invaliditāti. Līdzīga tendence ir parādījusies arī darba devēju aptaujas rezultātos. Tas liecina par to, ka izmaksu dārdzība ir vairāk mīts, vai vismaz diezgan pārspīlēts šķērslis, jo tie uzņēmēji, kam ir pieredze cilvēku ar invaliditāti integrēšanā savā darba vietā, šo faktoru neuzskata par ievērtības cienīgu kavēkli. Tādējādi var secināt, ka uzskats par pārmērīgām izmaksām invalīdu darba vietas iekārtošanai ir diezgan subjektīvs un ir atkarīgs no paša uzņēmēja motivācijas iesaistīt cilvēkus ar funkcionālajiem traucējumiem. Tomēr šo faktoru nebūtu pareizi ignorēt, jo tas atspoguļo sabiedrībā un uzņēmējdarbībā valdošos uzskatus. Turklāt, nenoliedzami ir tas, ka cilvēkiem ar invaliditāti (sevišķi ar garīgo

atpalcību) ir nepieciešams ilgāks apmācības laiks, kā arī speciāli darba uzraugi, kas rada papildus izmaksas uzņēmumiem.

5. Vides nepiemērotība publiskajās un darba vietās. Šis faktors šķita vienlīdz svarīgs gan darba devēju, gan arī pieaicinātajiem nevalstisko organizāciju pārstāvjiem, gan arī pašiem cilvēkiem ar invaliditāti, kas ņēma dalību semināros.

„Daudzas darba vietas nav piemērotas tam, lai cilvēki ar invaliditāti varētu nokļūt sava darbā. Pirmkārt jau sabiedriskais transports ne vienmēr ir piemērots. Piemēram, iekāpt tramvajā ar riteņkrēslu noteikti nav iespējams. Kā arī daudzas vietas gan Rīgā, gan citās Latvijas pilsētās un laukos nav pietiekami labi nodrošinātas ar sabiedriskā transporta maršrutiem, kas varētu nesagādāt pārāk lielas problēmas veselajiem cilvēkiem, bet varētu būt apgrūtināši cilvēkam ar kustības vai redzes traucējumiem. Bez tam, daudzos uzņēmumos un iestādēs nav liftu, kas padara piekļuvi šādai darba vietai praktiski par neiespējamu.”

Ražošanas uzņēmuma pārstāvis, Rīga

Infrastruktūras nesakārtotība ir minēta kā sevišķi izteikts šķērslis cilvēku ar kustības un redzes traucējumiem integrācijai darba tirgū. Piemēram, lai neredzīgs vai vājredzīgs cilvēks būtu spējīgs bez problēmām pārvietoties pilsētā un telpās, ir nepieciešami orientieri gar sienām, pirmajiem un pēdējiem trepju pakāpieniem ir jābūt spilgtā krāsā, lai tos būtu iespējams pamanīt, kā arī gājēju pārejās ir nepieciešams ierīkotās reljefās plāksnes un „skanīgos” luksoforus. Bez tam, redzes invalīdiem ir nepieciešami asistenti vai suņi pavadoņi, kas to pavadītu uz darbu un mājām. Neredzīgo biedrības pārstāvis ir minējis pozitīvās prakses piemēru no Čehijas Republikas, kur nozīmīgākās valsts iestādes ir ievadītas īpašajā datorsistēmā, kas ļauj neredzīgajam cilvēkam, ejot garām šai iestādei, uzzināt tās nosaukumu, kā arī ar speciālajiem skaņa signāliem cilvēks tiek pavadīts līdz iestādes informācijas centram. Savukārt cilvēkiem ar kustības traucējumiem ir nepieciešamas ērtas piebrauktuves, lifti, kā arī piemērots sabiedriskais transports un īpaši modificēta personiskā transporta pieejamība.

6. Mazas iespējas darbam uz pusslodzi. Cilvēki ar invaliditāti bieži vien sava veselības stāvokļa dēļ nav spējīgi izturēt darba vietā astoņas stundas. Savukārt darbs uz pusslodzi Latvijas uzņēmumos ir ļoti liels retums, turklāt, izmaiņu gadījumos (darba vietas restrukturizācijas vai štatu samazināšanas gadījumos) visbiežāk tiek atlaisti darbinieki, kas strādā nepilnu slodzi.

„Es strādāju kopš 2003. gada un arī atradu darbu caur Nodarbinātības Valsts aģentūru. Bet 2005. gada 1. septembrī mani saīsināja. Teica, ka man ir pusslodze un vēl invaliditātes pensija, bet esot cilvēki, kam vispār nekā nav. Teica, ka viņiem vajagot cilvēkus, kas var strādāt uz pilnu slodzi. Lai gan, par to laiku, kamēr strādāju, nekādu problēmu ar darba izpildi man nebija.”

Odin/Vita sociāli brīvprātīgā, Daugavpils

Arī darba devēju pārstāvji semināru gaitā bieži vien kā vienu no šķēršļiem invalīdu nodarbināšanai minēja to nespēju strādāt pilnu darba dienu. Savukārt saīsinātās darba dienas iespējas nepiedāvāja neviens no semināros klātesošajiem uzņēmējiem.

7. Stimulējošo pasākumu trūkums valstiskā līmenī, likumdošanas neatbilstība problēmu risināšanai. Kā viena no svarīgākajām problēmām bieži tika pieminēti subsidēto darba vietu trūkumi, jo šī atbalsta forma paredz invalīdu nodarbināšanu uz diviem gadiem, bez pārbaudes laika, kas, no vienas puses, ierobežo un atbaida darba devēju, bet, no otras puses, samazina invalīdu motivāciju kārtīgi pildīt darba pienākumus, jo ir pārliecība, ka šo divu gadu laikā cilvēks netiks atlaists. Bez tam, vairāki darba devēji ar pieredzi cilvēku ar invaliditāti nodarbināšanā minēja pastiprinātās pārbaudes un pārmērīgo birokrātiju, ar kuru ir jārēķinās uzņēmējam, izmantojot subsidētās darba vietas, kas mudina tos izvairīties no subsidēto darba vietu izmantošanas.

Nevalstisko organizāciju pārstāvji uzsvēra valsts līmeņa informējošo kampaņu trūkumu, jo pašreiz īstenotajiem pasākumiem ir nepastāvīgs raksturs, savukārt sabiedrības uztveres un vērtību maiņa būtu jāstimulē ar nepārtrauktu informēšanu, saplānotu, koordinētu un organizētu valsts augstāko institūciju līmenī.

Bez tam, darba apstākļu un apkārtējās vides pielāgošanai arī būtu jābūt ne tikai pieminētai valsts plānošanas dokumentos, bet arī īstenotajai reālajā dzīvē. Valsts likumdošana neparedz arī pusslodzes darba vietu veidošanu, vai īpašu darba laika uzskaiti cilvēkiem ar invaliditāti. Tā, piemēram, Īrijā, cilvēki ar funkcionālajiem traucējumiem strādā kaut vai tikai piecas stundas nedēļā un saņem par to attiecīgu atalgojumu. Latvijā šāda, elastīgāka, pieeja invalīdu nodarbināšanai netiek nodrošināta.

Lielāks valsts atbalsts būtu jānodrošina arī invalīdu psiholoģiskajam atbalstam un speciālo rehabilitācijas kursu nodrošināšanai. Pašlaik Latvijā pastāvīgi (nevis kampaņveidīgi, kā tas

bieži vien tiek īstenots ES projektu ietvaros) tas tiek nodrošināts tikai Sociālās Integrācijas Centrā, bet šī iestāde nespēj apkalpot visus Latvijas invalīdus.

Vienā no rīkotajiem semināriem Latvijas Neredzīgo biedrības pārstāvis ir sniedzis salīdzinājumu ar situāciju Padomju Latvijas laikos, kad, piemēram, neredzīgo ražošanas uzņēmumā strādāja 1400 cilvēki, secinot, ka šobrīd cilvēki ar invaliditāti praktiski ir palikuši ārpus valsts aprūpes un daudziem no tiem ir ārkārtīgi grūti atrast savu vietu brīvā tirgus apstākļos.

Valstī netiek sniegts arī sākotnējais atbalsts un palīdzība tad, kad cilvēks ar invaliditāti jau ir pieņemts darbā, lai gan šāds atbalsts bieži vien ir izšķirošs invalīdu veiksmīgas integrācijas nodrošināšanai. Šie cilvēki sākotnēji bieži vien ir nedroši par savām spējām un tiem ir nepieciešama īpaša, uzmundrinoša pieeja, lai tie varētu uzdrīkstēties uzsākt savas gaitas darba tirgū.

Kā ļoti būtiska problēma, kas būtu jārisina ar attiecīgo normatīvo un plānošanas dokumentu izstrādi, semināros ļoti bieži izskanēja individuālās pieejas trūkums un atbilstošo speciālistu neesamība Valsts Nodarbinātības Aģentūrā, kas būtu spējīgi ieteikt cilvēkiem ar invaliditāti atbilstošas vakances.

„Darba biržā vajag nodarbināt speciālistus, kas ir lietas kursā par atsevišķu invalīdu īpatnībām un to, kādā veida darbus tiem var piedāvāt. Piemēram, atsevišķu speciālistu, kas nodarbojas ar redzes invalīdiem, cits ar dzirdes. Lai šis speciālists zina šīs grupas specifiku. Pašlaik, diemžēl, nav diferencētas pieejas, kas it tik ļoti nepieciešama šo problēmu risināšanā”

valsts institūcijas pārstāve, Daugavpils

II. Nozares, kurās būtu iespējama veiksmīgākā invalīdu integrācija, kā arī invalīdu grupas, kas būtu vispiemērotākās darbam konkrētajās nozarēs.

Pēc vairāku darba devēju domām, vispiemērotākie darbam faktiski jebkurā nozarē (kas nav saistīta ar smagu fizisku darbu) būtu cilvēki ar kustības traucējumiem. Bez tam, darba devēju vidū valda uzskats, ka šiem cilvēkiem kopumā ir visaugstākais izglītības līmenis. Tanī pašā laikā, darba vides piemērošana riteņkrēslu lietotājiem izmaksā visdārgāk, krietni vien apgrūtinot viņu nodarbināšanas iespējas. Invalīdus ar kustības traucējumiem ir iespējams nodarbināt bankās, biroju administrēšanā, IT specialitātēs, grāmatvedībā, analītiskajos darbos, kā arī visās garīgajās profesijās, kas nav saistītas ar fizisku darbu.

Ražošanas nozarēs, darbiem pie konveijera, kas neprasa komunikēšanu ar kolēģiem, būtu vislabāk piemēroti dzirdes invalīdi.

Pēc Informācijas tehnoloģiju nozares pārstāvju domām, šajos uzņēmumos varētu nodarbināt visu grupu invalīdus, izņemot cilvēkus ar redzes un garīgiem traucējumiem.

III. Uzņēmēju pieredze invalīdu nodarbināšanā.

Visi darba devēji, kas ir saskārušies ar invalīdu nodarbināšanu atzīst, ka faktiski nepastāv nekādas būtiskas atšķirības darba uzdevumu izpildē starp cilvēkiem ar funkcionālajiem traucējumiem un pārējiem darbiniekiem. Turklāt, vairāki darba devēji atzina, ka cilvēki ar invaliditāti bieži vien rūpīgāk pilda savus darba pienākumus, jo viņiem ir lielāka motivācija un nedrošība par nākotni darba vietas zaudējuma gadījumā.

„Manā bijušajā darba vietā ir bijusi pieredze ar riteņkrēsla lietotāja nodarbināšanu. Jāsaka, ka viņš bija ļoti labs darbinieks. Invalīdiem vispār ir lielāka motivācija strādāt, pildīt pienākumus, kas tiem uzticēti, jo viņi grib sevi vairāk apliecināt darbā, kā arī viņi zina, ka, ja kas, viņiem tomēr būs grūtāk atrast darbu kā „parastajiem” cilvēkiem.”

Darba devējs, Daugavpils

Arī darba devēji ar pieredzi cilvēku ar garīgo atpalcību nodarbinātībā, semināros ir pauduši savu pozitīvo pieredzi sadarbībā ar šiem cilvēkiem. Sabiedrībā bieži vien valda uzskats, ka šie cilvēki ir pilnīgi nepiemēroti nekādiem darba veidiem, tomēr vairāku (sevišķi ēdināšanas pakalpojumu) uzņēmēju praktiskā pieredze liecina, ka, lai gan šāda veida darbiniekiem ir grūti risināt sarežģītas abstrakta rakstura problēmas, tie var būt čakli un izdarīgi darbinieki. Tomēr, ir jāņem vērā, ka, pieņemot lēmumu par šādu cilvēku nodarbināšanu, tas ir jāizskaidro pārējam kolektīvam, attiecīgi to noskaņojot, jo ir ļoti svarīgi, lai attiecīgais cilvēks tiktu pozitīvi uztverts no pārējo darba kolēģu puses.

IV. Ieteikumi situācijas uzlabošanai.

Semināru beigu posmā dalībniekiem parasti uzdeva jautājumu par konkrētiem ieteikumiem invalīdu nodarbinātības līmeņa palielināšanai. Idejas iegūtas semināru laikā un to ietekme uz cilvēku ar invaliditāti integrāciju darba tirgū ir apkopotas tabulā.

Ieteikums	Tā pamatotība un ietekme uz invalīdu iesaistīšanu darba tirgū
<p>Noteikt darba devējam par pienākumu vismaz vienu reizi nodarbināt cilvēku ar invaliditāti uz pārbaudes laiku (1-3 mēneši)</p>	<p>Tā kā daudziem darba devējiem nav informācijas par cilvēku ar invaliditāti nodarbināšanas iespējām, kā arī sabiedrībā valda nopietni aizspriedumi par šīs cilvēku kategorijas piemērotību „reālajai dzīvei”, brīvprātīgā invalīdu nodarbināšana pašreiz neveicina to integrāciju darba tirgū. Tai pat laikā noteikta kvotu sistēma, kas paredz obligātu invalīdu nodarbināšanu privātajos uzņēmumos, varētu būt pārāk kardināls un uzņēmējdarbību bremsējošs līdzeklis. Turpretī obligāta invalīdu nodarbināšana uz pārbaudes laiku samazinātu darba devēja risku ciest zaudējumus nepiemērota darbinieka ilgstošas nodarbinātības dēļ, jo, negatīvas pieredzes gadījumā, darba devējam būtu iespēja to atlaist. No otras puses, pozitīva pieredze pavērtu iespējas turpmākajai sadarbībai un varētu izrādīties izdevīga gan darba devējam (izmaksu samazināšana), gan arī darba ņēmējam (darba pieredzes uzkrāšana pat tajā gadījumā, ja pārbaudes laiks nav izturēts).</p>
<p>Interneta mājas lapas izveidošana par visām cilvēkiem ar invaliditāti pieejamajām vakancēm, izglītības iegūšanas iespējām, kā arī par darba devēju atvieglojumiem, nodarbinot šo sabiedrības grupu.</p>	<p>Pašlaik liela neapmierinātība ir ar Nodarbinātības valsts aģentūras nediferencēto pieeju darba meklētājiem ar veselības traucējumiem, kas neļauj tiem strādāt virknē profesijās. Individuālā pieeja prasa lielus cilvēku un laika resursus, kas bieži vien valstī nav pieejami. Interneta mājas lapas izveidošana, kur profesijas tiktu saaranzētas pēc fizisko prasmju nepieciešamības, kā arī pēc to piemērotības cilvēkiem ar īpašajām vajadzībām, ņemot vērā atsevišķo invalīdu grupu specifiku, stipri atvieglotu darba meklēšanas procesu šiem cilvēkiem. Vienlaicīgi šīs mājas lapas mērķauditorija varētu būt darba devēji, kas iepazītos ar konkrētiem atvieglojumiem piedāvātiem no valsts puses cilvēku ar invaliditāti nodarbināšanas gadījumā.</p>
<p>Bezmaksas skrejlapu izplatīšana par tālākizglītības piedāvātajām iespējām, kā arī uzņēmumiem, kas nodarbina cilvēkus ar invaliditāti.</p>	<p>Šis pasākums būtu nepieciešams vecāka gadu gājuma cilvēkiem, kā arī tiem, kam nav pieejas Internetam, vai arī nav attiecīgo iemaņu datora lietošanā.</p>
<p>Diferencētie atvieglojumi darba devējam.</p>	<p>Katram uzņēmumam ir sava specifika, līdz ar to darba devējiem arī ir atšķirīgas vajadzības un vēlmes attiecībā uz atvieglojumiem, ko var iegūt no valsts. Izveidojot plašāku atvieglojumu un labumu klāstu, kas būtu pieejami tiem uzņēmumiem, kas nodarbina invalīdus, cilvēku ar invaliditāti nodarbināšanā varētu iesaistīt vairāk privātos uzņēmumus.</p>
<p>Valsts finansētā mentoru dienesta izveidošana.</p>	<p>Speciāli apmācītie sociālie darbinieki palīdzētu cilvēkiem ar invaliditāti iejusties jaunajā darba vietā pirmā mēneša laikā, kas ir saistīts ar lielām psiholoģiskām grūtībām un daudzām nepierastajām ikdienas situācijām, ar kurām darbiniekam bieži vien ir grūti tikt galā vienam pašam. Bez tam šo mentoru kompetencē varētu būt arī psiholoģisko konsultāciju sniegšana darba devējam un pārējam darba kolektīvam, palielinot viņu toleranci pret cilvēkiem ar īpašajām vajadzībām, kā arī informējot par iespējamo izturēšanas specifiku, komunicējot ar šo cilvēku grupu.</p>

Vairāki semināru dalībnieki-darba devēji vai uzņēmumu pārstāvji savā darba vietā jau ir sastapušies ar cilvēkiem ar invaliditāti un uzskata, ka šī sabiedrības grupa ne ar ko neatšķiras no pārējiem darbiniekiem darba pienākumu pildīšanā. Turklāt, cilvēki ar invaliditāti bieži vien

ir apzinīgāki un disciplinētāki par parastajiem darbiniekiem, jo tie vēlas sevi apliecināt un apzinās, ka, pazaudējot pašreizējo darba vietu, viņiem būs problēmas darba meklējumos. Tie uzņēmumu pārstāvji, kas cilvēkus ar invaliditāti nenodarbina, visbiežāk sasaista to ar atbilstošās infrastruktūras neesamību darba vietā un darba specifikas nepiemērotību cilvēkiem ar īpašajām vajadzībām, kā arī ar pārmērīgi augstajām izmaksām attiecīgās darba vietas piemērošanā.

Sabiedrības attieksme pret cilvēkiem ar invaliditāti bieži vien ir vienaldzīga vai pat negatīva. Darba devēji parasti nevēlas uzņemties lielas problēmas, nodarbinot cilvēkus ar invaliditāti. Arī subsidēto darba vietu programma nav veiksmīgākais motivators cilvēku ar invaliditāti nodarbināšanā, jo daudzi uzņēmēji to saista ar pārmērīgi lielu birokrātiju un drošības pārbaudēm, kas kavē uzņēmējdarbības tempu.

Lai mainītu sabiedrībā valdošo attieksmi, ir nepieciešama lielāka publicitāte pasākumiem, kas saistīti ar invalīdu integrāciju, liekot iedzīvotājiem apzināties šīs sabiedrības daļas esamību un vajadzības. Viens no veidiem, kā likt cilvēkiem jau no bērnības iepazīties ar šīs cilvēku grupas pastāvēšanu un ieaudzināt iecietību pret tiem, ir integrēt bērnus-invalīdus vispārējās skolās. Tomēr šeit būtu jāņem vērā gan konkrētā bērna slimības specifika, gan arī tā spējas socializēties, jo klasesbiedru attieksme var būt diezgan noraidoša un pat nežēlīga, kas var traucēt bērna psihi un traucēt turpmāku integrāciju sabiedrībā.

Kā vienas no svarīgākajām problēmām cilvēku ar invaliditāti integrācijai darba tirgū, semināros bieži vien tika minēta Nodarbinātības valsts aģentūras nediferencētā pieeja darba meklētājiem un to veselības traucējumiem, kas neļauj strādāt daudzās no aģentūrā piedāvātajām vakancēm. Ne mazāk nozīmīgas problēmas ir arī darbu uz pusslodzi neesamība, vides nepiemērotība, informētības trūkums par pieejamajām vakancēm un tālāk izglītības iespējām, finansiālā atbalsta trūkums no valsts puses, kā arī fiziskās un garīgās rehabilitācijas centru nepietiekamība.

5. PROBLĒMAS UN IESPĒJAS INVALĪDU NODARBINĀTĪBAS JOMĀ – APTAUJU REZULTĀTI

Pētījumā ir izmantotas gan kvantitatīvās, gan kvalitatīvās metodes, jo šo metožu kombinācija ļauj iegūt pilnīgākus rezultātus, atklājot ne tikai skaitliskus faktus, bet arī parādības un to ietekmējošo faktoru cēloņsakarības. Pēdējā laikā sociālo zinātņu pētījumi aizvien biežāk tiek balstīti uz kvalitatīvo pētniecības loģiku, jo tā ļauj atbildēt uz jautājumu „Kāpēc?”, savukārt kvantitatīvās metodes ir piemērotas izzināt „Cik?” „Par cik?” „Cik lielā mērā?” (Silverman, 1997)⁴⁰. Lielākā kvalitatīvo pētniecības metožu priekšrocība ir elastība, jo tās bieži vien ļauj pētījuma gaitā atklāt jaunus aspektus, par kuriem sākotnēji, strādājot pie pētniecības dizaina, tā veidotājiem varēja nebūt ne mazākā priekšstata (Kroplijs, Raščevska, 2004)⁴¹.

Dotā pētījuma mērķis ir noskaidrot cilvēku ar invaliditāti zemā nodarbinātības līmeņa iemeslus un rast iespējamus risinājumus situācijas uzlabošanai. Šī mērķa sasniegšanai bija jāizmanto kvalitatīvo un kvantitatīvo metožu savienojums: potenciālo darba devēju un invalīdu viedokļi ir noskaidroti kvantitatīvās aptaujas rezultātā, bet, pilnīgākā kopskata iegūšanai par esošo situāciju un tās dalībnieku viedokļiem tika izmantotas ekspertu interviju, fokusa grupu interviju un semināru diskusiju analīzes metodes. Piemēram, lai noskaidrotu galvenos faktorus, kas attur darba devējus no invalīdu nodarbināšanas savā uzņēmumā, kā arī svarīgākos iemeslus, kas varētu pamudināt nodarbināt šo iedzīvotāju grupu nākotnē, ir izveidota potenciālo darba devēju aptaujas anketa. Tomēr kvantitatīvā aptauja nesniedza atbildi, kāpēc tieši šie aspekti ir svarīgākie darba devēju uztverē, kā arī, lai cik rūpīgi pārdomāti ir piedāvātie anketas atbilžu varianti, tie nevar aptvert visas iespējamās darba devēju versijas. Tāpēc darba devēju viedokļi tika iztirzāti fokusa grupu intervijās, kas norisinājās projekta gaitā organizēto semināru ietvaros Rīgā, Daugavpilī, Valkā un Jelgavā. Analogiski, pētījumā ir veikta kvantitatīvā invalīdu viedokļu analīze, bet dziļāks ieskats problēmu būtībā ir iegūts fokusa grupu, kā arī individuālajās intervijās ar šiem cilvēkiem. Bez tam, lai iegūtu pilnīgāku kopskatu par cilvēku ar invaliditāti situāciju Latvijas darba tirgū, kā arī iespējamiem risinājumiem tās uzlabošanai, ir veiktas vairākas ekspertintervijas ar nevalstisko organizāciju pārstāvjiem un atbildīgo valsts institūciju darbiniekiem Latvijā un Zviedrijā (Zviedrijas pieredze tika izmantota kā pozitīvās prakses piemērs, kas palīdzēja izstrādāt dažus secinājumus un ieteikumus situācijas uzlabošanai Latvijā).

Lai pilnīgāk noteiktu pastāvošās invalīdu zemā nodarbinātības līmeņa problēmas un vispārīgās invalīdu nodarbinātības tendences pētījumā tika izmantotas dažādas aptaujas:

⁴⁰ Silverman, D. „Qualitative Research: Theory, Method and Practice”. Sage: London, 1997.

⁴¹ Kroplijs, A., Raščevska, M. „Kvalitatīvās pētniecības metodes sociālajās zinātnēs”. Raka: Rīga, 2004.

potenciālo darba devēju apsekojums, kā arī invalīdu aptauja. Papildus tika īstenotas ekspertu intervijas, kas sniedza dziļāku ieskatu analizētajā problemātikā, jo aptaujāja gan cilvēkus ar speciālām, gan cilvēkus bez speciālām vajadzībām, kas vienlaicīgi ieņem atbildīgus amatus.

Ekspertu intervijas mērķis bija noskaidrot izplatītākos ekspertu viedokļus par iespējām invalīdu integrācijai darba tirgū, kā arī apkopot novērtējumu par pašreiz īstenotajiem pasākumiem un nepieciešamajiem uzlabojumiem invalīdu nodarbinātības veicināšanai. Invalīdu zemās nodarbinātības analīze izmantojot ekspertintervijas pētīja sekojošus galvenos problemātikas aspektus: eksperti tika lūgti novērtēt pašreizējo situāciju dažādu faktoru - gan demogrāfisku, gan sociālu - griezumā, kā arī esošo valsts atbalsta ietvaru - īstenoto pasākumu iedarbīgumu un nepieciešamo papildus pasākumu definēšanu invalīdu turpmākai sekmīgākai integrācijai darba tirgū.

Savukārt invalīdu aptaujas mērķis bija noskaidrot galvenās problēmas cilvēku ar invaliditāti integrācijai darba vietās, kā arī noteikt galvenos iemeslus cilvēku ar invaliditāti zemajam nodarbinātības līmenim. Potenciālie darba devēji tika aptaujāti ar mērķi noskaidrot to motivāciju un iespējas izmantot invalīdu darbaspēku, kā arī iespējamus risinājumus situācijas uzlabošanai.

Visu izmantoto metožu rezultātu savstarpēja integrācija un analīze ir ļāvusi gūt pilnīgāku izpratni par invalīdu zemās nodarbinātības iemesliem Latvijā, definēt būtiskākos integrāciju ietekmējošos faktorus un izpētīt šo faktoru mijiedarbību, kā arī noteikt iespējamus risinājumu virzienus.

Invalīdu integrācijas darba tirgū Latvijā pašreizējās situācijas novērtējums

Ir sarežģīti novērtēt invalīdu nodarbinātības problemātiku, jo trūkst vienota invalīdu nodarbinātības monitoringa valstī. Tā, piemēram, Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra var pateikt, cik invalīdi oficiāli ir nodarbināti. NVA var pateikt, cik daudzi tika caur viņiem iekārtoti darbā pa reģioniem caur bezdarbnieku statusu.

Attiecībā uz sadarbību ar valsts institūcijām un citām organizācijām ar mērķi veicināt invalīdu nodarbinātību pastāv dažādi ekspertu viedokļi, kas ne vienmēr ir apmierinoši: „*Latvijā valsts varas orgāni līdz šim ļoti bieži ir pieņēmuši lēmumus bez konsultācijām ar invalīdu organizācijām, kas dažkārt padarīja šos lēmumus par diezgan atrautiem no reālās situācijas.*”, Eksperti min arī vairākus labas sadarbības piemērus: „*Rīgas dome nesen ir uzsākusi invalīdu konsultatīvās padomes darbību, kur tiek apvienotas visas lielākās invalīdu organizācijas.*”, „*Labklājības ministrijas paspārnē darbojas Invalīdu lietu nacionālā padome.*”.

Eksperti norāda, ka nodarbinot invalīdus valstij mazāk jātērē līdzekļi dažādiem pabalstiem, kā arī budžetā ienāk nodokļi no strādājošo algām. Veicinot invalīdu pašnodrošināšanos tiek mazināta arī sociālā spriedze valstī.

Kopumā likumiskā ietvarstruktūra (normatīvā bāze, pamatnostādnes, plānošanas dokumenti) ir izveidota pamatīgi un paredz invalīdu integrāciju darba tirgū, taču praktiski ir sastopamas problēmas tās realizēt. Piemēram, darba devējs var izlemt pieņemt darbā invalīdu, taču vides infrastruktūras trūkumi var traucēt invalīdam nokļūšanu darbā.

Lielākā daļa ekspertu atzīst, ka valsts veic dažādus pasākumus invalīdu integrācijai darba tirgū, kuri veicamo pasākumu ietvaros tiek visumā novērtēti kā funkcionējoši. Tātad valsts ir spējīga ar mērķtiecīgu pasākumu palīdzību veicināt invalīdu integrāciju darba tirgū un šī darbības joma savu nav izsmēlusi. Taču pastāvošos pasākumus eksperti nereti novērtē kā nepietiekamus. Attīstības temps invalīdu nodarbinātības jomā tiek raksturots kā drīzāk lēns

Tomēr, lai arī visumā novērtēti kā funkcionējoši, arī esošie valsts pasākumi varētu tikt uzlaboti, jo kā eksperti atzīst - eksistē arī problēmas. Piemēram, - motivācijas programmas tiek kopētas viena no otras un informācija netiek radīta mērķtiecīgi. Kā viens no pašreiz veikto pasākumu mīnusiem tiek minēts arī tas, ka tiek radīti ļoti daudzi materiāli, taču tie nenonāk līdz attiecīgajiem adresātiem. Analizējot subsidēto darba vietu pasākumus, pasvītro nepieciešamību ne tikai ieviest pasākumus invalīdu integrācijai darba tirgū, bet arī vairāk padomāt par to piemērotību cilvēkiem ar invaliditāti, jo, piemēram, *„darba vietas uz pilnu slodzi bieži vien nav piemērotas cilvēkiem ar invaliditāti, kas savas veselības dēļ pilnu slodzi nespēj izturēt”*. Valsts apmaksā speciālo darba vietu ierīkošanu, taču summas nereti neatbilst šībrīža cenu līmenim un tāpēc rada nepieciešamību pēc papildus ieguldījumiem no pašu invalīdu un darba devēju puses, kas savukārt rada lielāku nepieciešamību paaugstināt darba devēju motivāciju nodarbināt savā uzņēmumā invalīdus.

Kopumā gan eksperti, gan darba devēji, gan invalīdi uzskata, ka principā darbu var atrast ikviens, kurš vēlas strādāt. Sevišķi tagad, kad vērojams darbaspēka trūkums - invalīdiem parādās vairāk iespējas iegūt darbu. Taču ne visas profesijās invalīdam ir piemērotas to vai citu veselības vai funkcionālo traucējumu dēļ un ne visās darba vietās invalīdi ir spējīgi sniegt maksimālu atdevi, kas automātiski padara viņus kā potenciālus darba ņēmējus vēl nekonkurētspējīgākus šo profesiju lokā.

Jāsecina, ka pieejamo profesiju loks cilvēkiem ar invaliditāti papildus tādiem darba izvēli ietekmējošiem faktoriem kā izglītība, rakstura iezīmes - ir atkarīgs arī no pastāvošās invaliditātes veida. Attiecīgi, lai maksimizētu valsts invalīdu nodarbinātības pasākumu efektivitāti, nepieciešams noskaidrot nozares vai profesijas, kurās jau šobrīd ir iespēja strādāt cilvēkiem ar invaliditātēm (labas prakses piemērs - Vācijā nedzirdīgos cilvēkus māca taisīt zobu protēzes. Šī profesija ir piemērota viņu invaliditātei, jo darba laikā nav nepieciešams kontaktēties ar klientu.), un izejot no šīs informācijas rīkoties. Ja šī informācija nav pieejama un integrēta pasākumos, kuru mērķis ir integrēt invalīdus darba tirgū, tad var gadīties, ka : „...*NVA piedāvā noteiktu vakanto amatu (piemēram, pavāra palīgs) cilvēkam, kurš to nemaz nevar ieņemt redzes problēmu dēļ, tādējādi vēl vairāk graujot konkrētā cilvēka pašapziņu...*”.

PKI jau darbojas invalīdu-darba meklētāju konsultēšanas jomā – tie pārrunā ar cilvēkiem ar jauniegūtu invaliditāti to iepriekšējo darba pieredzi. Noskaidro, vai darba turpināšanai vai uzsākšanai ir nepieciešama kvalifikācijas iegūšana, atjaunošana vai paaugstināšana. Piemēram, ja cilvēkam ir iegūtas traumas, vai viņš var atgriezties iepriekšējā darba vietā. Ja nevar, mēģina sameklēt līdzīgu profesiju. Jo smagāki ir cilvēka veselības traucējumi, jo sarežģītāk ir sameklēt atbilstošu darba vietu jo, darba temps un darba kvalitāte nebūs līdzvērtīga tai, ko spēj cilvēks bez veselības traucējumiem. Tātad arī invaliditātes smaguma pakāpe ierobežo pieejamo profesiju klāstu cilvēkiem ar invaliditāti.

Līdz ar to jāatzīmē, ka bieži nav efektīvi piemērot darba vietas un nodarbinātību veicinošus pasākumus vienlaicīgi par mērķa grupu izvēloties visus cilvēkus ar invaliditāti, neievērojot invaliditātes veidu un smaguma pakāpi, kas savukārt visu sadārdzina.

Ja invaliditāte nav pārāk smaga, nekādu lielu atšķirību cilvēka nodarbināmībā tai skaitā attiecībā uz darba vietas iekārtošanas un uzturēšanas izmaksām nejūt.

Nodarbināt cilvēkus ar kustības, redzes, dzirdes, garīgiem traucējumiem darba devējam izmaksā dārgāk, jo šādiem cilvēkiem ir nepieciešama speciāla tehnika, palīgīdzekļi (cilvēkiem ar intelektuālās attīstības traucējumiem, ir nepieciešams atsevišķs atbalsts-darba vadītājs), lai varētu veiksmīgi veikt savus darba pienākumus. Attiecīgi - šādiem cilvēkiem uz kopējā fona ir arī ierobežotākas iespējas iegūt izglītību.

Vislabvēlīgākā situācija integrācijai darba tirgū ir, ja cilvēkam ir kāda saslimstība bez redzamiem traucējumiem. To ietekmē gan tas, ka šī invaliditāte parasti ir iegūta dzīves laikā, kad cilvēkam jau ir iegūta kāda darba pieredze, kā arī tas, ka sabiedrībā joprojām pastāv aizspriedumi attiecībā uz invalīdu darba spējām. Piemēram, onkoloģija vai diabēts, kas, iespējams, neļauj strādāt lielu slodzi, bet cilvēks var turpināt strādāt iepriekšējā darbā un netiks automātiski uzskatīts par darbnespējīgu. Attiecīgi arī jāatzīmē, ka arī šajā grupā visbiežāk nodarbināti ir tie invalīdi, kas konkrētā uzņēmumā ir strādājuši jau pirms invaliditātes iegūšanas.

Sevišķi sarežģīti piemeklēt darbu kļūst, ja cilvēkam ir kādas kompleksas slimības vai traucējumi, kā tas bieži gadās cilvēkiem ar iedzimto invaliditāti (piemēram, kustības traucējumi un vāja redze). Tad atrast atbilstošu darbu, kas pie reizes arī patiktu pašam cilvēkam, ir gandrīz vai neiespējami. Potenciālo darba devēju un invalīdu aptaujas rezultāti liecina, ka pārsvarā gadījumu darbu atrast vieglāk ir trešās un otrās grupas invalīdiem.

Invalīdi lielākoties tiek pieņemti darbā balstoties uz radu, draugu un citu paziņu ieteikuma.

Kopumā gan eksperti, gan darba devēji, gan invalīdi uzskata, ka principā darbu var atrast ikviens, kurš vēlas strādāt. Sevišķi tagad, kad vērojams darbaspēka trūkums - invalīdiem parādās vairāk iespējas iegūt darbu. Taču, pamatojoties uz to, ka invalīdiem, atšķirībā no cilvēkiem bez invaliditātes pieejamo profesiju loku ietekmē invaliditātes veids un smagums, eksistē nozares un profesijas, kurās invalīdi tiek veiksmīgāk nodarbināti.

Attiecīgi ekspertu intervijās kā nozares, kurās vērojama veiksmīgākā invalīdu integrācija darba tirgū tiek minētas:

- pakalpojumu sfēra (administratori, lietveži, grāmatveži, IT, sociālie darbinieki)
- pašnodarbinātie (muzikanti, pinēji, masieri).
- lauksaimniecības nozare,
- mazkvalificētās profesijas – kastīšu līmētāji, augļu sortētāji un tml.

Jauni profesijas regulējoši noteikumi var samazināt cilvēkiem ar invaliditāti jau tā maz pieejamo profesiju klāstu. Tā piemēram „*..līdz šim neredzīgo cilvēku vidū bija izplatīts masiera darbs, bet jaunie noteikumi, kas paredz, ka šim darbam ir nepieciešama medicīniskā izglītība, padara to grūtāk pieejamu cilvēkiem ar invaliditāti.*” Rodas apburtais loks, kas pēc būtības izslēdz cilvēkus ar invaliditāti no darba tirgus – lai strādātu profesijā nepieciešama izglītība, taču konkrētā izglītība nav pieejama cilvēkiem ar invaliditāti.

Līdz ar to visi aptaujātie, gan darba devēji, gan eksperti, gan uzsver izglītības pieejamību. Gan diskusijās, gan intervijās, gan anketu komentāros uzsvērtā izglītības pieejamības (gan teritoriālā ziņā, gan informatīvā, gan vides) faktora ietekme uz vēlāk pieejamo profesiju klāstu cilvēkiem ar invaliditāti, tā piemēram: „*Sociālā darba un sociālās pedagoģijas augstskolā „Attīstība” mācās vairāki cilvēki ar invaliditāti, kas pēc tam arī izvēlas darbu šajās profesijās..*”

Saistīts ar izglītības nepieejamību invalīdiem Latvijā ir kāda eksperta secinājums „*Latvijā vislielākās iespējas nodarbināt invalīdus ir mazkvalificētajā darbā, jo tur nav nepieciešama speciāla apmācība..*”. Izglītības nepieejamības faktors attiecībā uz invalīdiem ir jau tik dziļi iesakņojies sabiedrībā, ka cits eksperts secina: „*daudzi domā, ka invalīdi neko nemāk..*” Šis uzskats ir zināmā mērā saistīts ar cita eksperta secinājumu: „*diemžēl šobrīd invalīdu kopējais izglītības līmenis nevar konkurēt ar cilvēku bez invaliditātes izglītību..*” Tātad, ja nav iespējas iegūt izglītību, cilvēks ar invaliditāti nevar būt konkurētspējīgs.

Iegūt izglītību traucē virkne faktoru, tostarp trūkstošā izglītības pieejamība, jau sākot ar pamatskolas līmeni. Izglītības pieejamībai visos tās līmeņos jābūt valsts līmenī atregulētai un atrunātai.

Taču šobrīd sastopamas pretrunas - Izglītības likuma 17. pants⁴² nosaka, ka cilvēkam ir tiesības izvēlēties izglītību tuvāk savai dzīves vietai, bet nereti ir gadījumi, kad skolas atsaka bērniem-invalīdiem, pamatojot savu atteikumu ar, piem., skolas nepieejamību. Šis aspekts ir arī pretrunā ar Nacionālo attīstības plānu, kas nosaka, ka uzsvars ir jāliek uz sociālo iekļaušanos. Daudzi eksperti uzskata, ka situācijas uzlabošanai būtu jāpiemēro princips „nauda seko bērnam”, kas nozīmē, ka gadījumā, ja invalīds vēlas mācīties vispārizglītojošā skolā, viņam šī iespēja ir jānodrošina. Protams, jāizvērtē katras situācijas pozitīvie un negatīvie aspekti. (piem. jānovērtē bērna ar intelektuālās attīstības traucējumiem ietekmi uz potenciālo klasesbiedru kopējo izglītības līmeni). Ja arī atsevišķos gadījumos šāda integrācijas nav vēlama objektīvu iemeslu dēļ, tad daudzos gadījumos šāda integrācija tomēr ir iespējama. Piemēram, Lietuvā ir eksperimentālā klase, kur mācās nedzirdīgie bērni kopā ar dzirdīgiem.

⁴² Latvijas Republikas Saeima. Izglītības likums. (29.10.1998). Sk. Internetā (12.06.2007) <http://www.likumi.lv/doc.php?id=50759>

Pie kam, runa nav tikai par izglītības tehnisku pieejamību, kad piem., ir pieejams personiskais transports ar roku vadāmību, ir kompensācijas personīgajam transportam un līdz ēkai ir iespējams nokļūt.

Mācību saturam ir jābūt pieejamam: *"..cilvēks ar dzirdes traucējumiem diez vai varētu mācīties universitātes pilna laika klātienē.."*. Latvijas Neredzīgo bibliotēka, piemēram, šobrīd nespēj nodrošināt aklos cilvēkus ar tiem pieejamām mācību grāmatām. apmācības programmai

Latvijas augstskolās šobrīd ļoti daudzos gadījumos ne tikai nav nodrošināta atbilstoša infrastruktūra, bet arī studiju procesu regulējošie noteikumi neparedz alternatīvas apmācības metodes dažādām invalīdu grupām, elastīgu mācību programmu: *".. ja visai grupai ir paredzēts mutiskais eksāmens, izņēmumi netiek piemēroti pat nedzirdīgam cilvēkam. Savukārt neredzīgam cilvēkam tiek prasīts nodot rakstisku pārbaudes darbu.."*. Augstākās izglītības iestāžu pasniedzēji nav sagatavoti darbam ar invalīdiem.

Arī paaugstinātais risks, kas saistīts ar turpmāku iespēju iegūt darbu samazina motivāciju studentam-invalīdam ņemt valsts kredītu studiju perioda finansiālajam atbalstam.

Gan aptaujātie potenciālie darba devēji, gan invalīdi un eksperti ir vienisprātis, ka izglītība ir noteicošais faktors invalīdu veiksmīgai integrācijai darba tirgū. Gan iepriekšveiktie pētījumi, gan šis pētījums norāda, ka invalīdi ar augstāku izglītības līmeni kopumā ir vairāk nodarbināti. Vienlaikus darba tirgū pastāv zināma diskriminācija atalgojuma ziņā. Neskatoties uz to, ka daļai invalīdu atalgojums mērāms līdz 800 Ls, liela daļa aptaujāto invalīdu atzina, ka subsidētās darba vietas ietvaros saņem minimālo vai nedaudz augstāku darba algu, kamēr cilvēks bez invaliditātes ar līdzvērtīgu izglītību, veicot tādu pašu darbu saņem līdz pat trīs reizes augstāku darba samaksu. Gan eksperti, gan invalīdi ir atzinuši, ka darba tirgū attiecībā uz cilvēku ar invaliditāti ir vērojama diskriminācija - darba tirgū pastāv uzskats – ja cilvēks ir invalīds, tad viņš visticamāk ar savu darbu nopelnīs/ir pelnījis zemāku atalgojumu kā cilvēks bez invaliditātes.

Liela daļa aptaujāto uzskata, ka reģionos ar tradicionāli augstu nodarbinātības līmeni un lielajās pilsētās ir vieglāk invalīdiem atrast darbu . Kā perspektīvākais reģions tiek minēts Rīga un Rīgas apkārtnē, tam seko Vidzeme, tad Kurzeme un uzskaitījumu noslēdz Zemgale (*" grūtāk ir Jelgavā, jo tur invalīdi pārsvarā tiek nodarbināti tikai subsidētajās darba vietās, un tiklīdz finansējums beidzas, darbs tiek zaudēts.."*) un Latgale, kur visiem ir sarežģītāk atrast darbu. Daži eksperti atzīmē tendenci, ka mazos pagastos bieži nodarbinātības rādītāji ir

pat labāki nekā lielajās pilsētās, jo pagastos cilvēki cits citu pazīst, tāpēc vairāk uzticas pagastos esošajiem invalīdiem, pazīst viņu darba spējas. Arī reģionālā ziņā izglītība spēlē lielu lomu – „...cilvēkam ar augstāko izglītību ir salīdzinoši viegli atrast darbu reģionos.”. Attiecībā uz invalīdu nodarbinātību pa reģioniem daži eksperti atzīmē sabiedrisko organizāciju lomu invalīdu nodarbinātībā, jo lielajās pilsētās, kur ir aktīvas sabiedriskās organizācijas, nodarbinātības rādītāji ir labāki, piemēram, Rīgā, Ventspilī.

Invalīdu integrācijai darba tirgū atkarībā no valodu zināšanām ekspertu lielākā daļa uzskata, ka tautību griezumā nepastāv invalīdu nodarbinātības problēmas. Taču vienlaikus jāpiemin, ka darba tirgū integrēties varētu būt grūtības invalīdiem, kas nepārvalda valsts valodu. Pie kam, tās nav tik ļoti tieši valodas zināšanas, kas traucē integrēties darba tirgu, bet gan problēma ir nelatviski runājošo iedzīvotāju informētībā, jo informācija par valsts piedāvātajiem pakalpojumiem lielākoties tiek izplatīta latviski.

Attiecībā uz invalīdu integrāciju darba tirgū atkarībā no vecuma ekspertu lielākā daļa uzskata, ka būtisku problēmu vecuma griezumā nav. Tiek atzīmēts, ka jaunie cilvēki spēj daudz vieglāk iekļauties darba tirgū, jo viņiem nereti jau ir pieredze dažādos integrācijas projektos. Grūtāk integrēties darba tirgū ir cilvēkiem, kuri jau vairāk kā 10 gadus ir invalīdi. Pirmspensijas vecums, gluži kā starp citiem strādājošiem, var tikt uzskatīts par riska faktoru, taču vienlaikus jānorāda, ka eksistē darba vietas, kur ir nepieciešami cilvēki šādā vecumā, ar viņu gadu gaitā sakrāto pieredzi.

Attiecībā uz dzimumu kā integrāciju darba tirgū veicinošu vai bremsējošu faktoru lielākā daļa ekspertu uzskata, ka šis faktors ir drīzāk neitrāls. Taču šajā sakarā eksistē kāda cita problēma, proti - sievietes ar invaliditāti ir vairāk pakļautas finansiālam riskam. Saskaņā ar aptaujās iegūto informāciju, sievietes biežāk pēc invaliditātes iegūšanas paliek bez ģimenes atbalsta, turklāt nereti kā vientuļās mātes izjūt ļoti lielu finansiālu spriedzi, jo par valsts piešķirtajiem sociālās nodrošināšanas līdzekļiem izdzīvot ir problemātiski.

Latvijā vairāk pierasts runāt par sliktu un labo neievērot. Šajā gadījumā tie būtu veiksmes stāsti par invalīdu panākumiem darbā, mācībās un sabiedrībā kopumā, kas uzlabotu gan sabiedrības atvērtību invalīdu nodarbinātībai, gan veicinātu pašu invalīdu ticību saviem spēkiem. Pamazām šāda pozitīvā informācija sāk parādīties vairāk - organizāciju mājas lapās, preses izdevumos Tomēr invalīdu nodarbinātības veiksmes stāsti nekur nav apkopoti un

tādējādi nevar informēt gan sabiedrību, gan pašus invalīdus par invalīdiem draudzīgiem uzņēmumiem. Attiecīgi arī starp uzņēmējiem trūkst informācijas par pozitīvu praksi un invalīdu nodarbinātības iespējām savos uzņēmumos. Ja sabiedrībai pašai nav pieredzes, tad trūkstošo informāciju tā aizpilda kā māc - sabiedrības attieksmi joprojām pārvalda stereotipi, kuru rezultātā „... cilvēki cenšas noslēpt savu invaliditāti. Piemēram, kad pie mums bija filmēšana, daudzi organizācijas dalībnieki teica, ka tos nekādā gadījumā nevar filmēt, jo, nonākot darba devēju ekrānos, tos izdzīs no darba..”

Tātad liela nozīme ir visa veida stereotipu mazinošiem pasākumiem, tai skaitā gan ministriju, gan nevalstisko un citu organizāciju rīkotiem semināriem, kur aicina darba devējus mainīties pieredzē invalīdu nodarbināšanā. Jāatzīmē, ka televīzijas kanāli, kā vieni no medijiem, kas varētu ietekmēt sabiedrisko domu, nav ieinteresēti atspoguļot ne sociālos sižetus, ne sociālās reklāmas. Tā piemēram, raidījums „Kopā”, tiek raidīts ap plkst. 17.00 un cilvēkiem, kas strādā, gan potenciālajiem invalīdu darba devējiem vai kolēģiem to diez vai ir iespēja redzēt.

Ir nepieciešams informēt sabiedrību par invaliditātēm, par invalīda spējām un vajadzībām. Reaģējot uz šo informāciju sabiedrība turpmāk mācēs izturēties pret cilvēkiem ar invaliditāti adekvāti, lai nesanāk, kā piemērā par „darba devēju, kas paņēma darbā invalīdu un nelika tam neko darīt, lai nepārslogotu. Invalids sāk staigāt riņķī būdams bez darba, kas izraisīja neapmierinātību pārējos kolēģos, jo viņiem bija jāstrādā.” Attiecīgi veiksmīgāk invalīdi integrējās tādos kolektīvos kur jau strādā kāds invalīds.

Savukārt tiem darba devējiem, kas vēl nenodarbina savā uzņēmumā invalīdus nepieciešama informācija ne tikai par atsevišķiem veiksmes stāstiem, bet arī iespējamo problēmu atspoguļojums (gan kopējo, gan atsevišķo invaliditāšu) darbā ar invalīdiem, pieejamais valsts atbalsts un darba kolektīva sagatavošana, jo darba biedri bieži vien nav gatavi uzņemt cilvēkus ar invaliditāti, nezinot īsti, kā pret tiem izturēties.

Jāatzīmē subsidēto darba vietu nozīme stereotipu pārvarēšanā -64% invalīdu, kas ir sākuši strādāt subsidētajās darba vietās, tajās paliek arī pēc finansējuma piešķiršanas beigām.

Līdz ar to daļēji attaisnojas subsīdiju mērķis: „Subsīdijas ir domātas kā īslaicīgs pasākums, lai iedrošinātu darba devējus šos cilvēkus sākt nodarbināt. „

Visbiežākie iemesli, kāpēc cilvēks tomēr nepaliek darbā, oficiāli ir neatbilstoša kvalifikācija.

Kopumā invalīdi kā darba ņēmēji tiek raksturoti pozitīvi, gan aptaujātie darba devēji, gan eksperti secina, ka invaliditāte nereti pat veicina cilvēka godprātīgu attieksmi pret darbu. Tā piemēram: „...invalīds darbam pieiet ar lielāku atbildību ar laiku iegūstot augstu profesionalitāti, bieži vien sasniedz labāku rezultātu nekā vesels cilvēks”. Taču, ņemot vērā, ka invalīdi ir tādi paši cilvēki kā cilvēki bez invaliditātes, jācītē citi eksperti: ” .. invalīdi ir cītīgi darbinieki, jo tie baidās pazaudēt darba vietu” tāpēc, ka „viņam nebūs tik daudz citu iespēju kā pārējiem cilvēkiem.”

Lielākoties darba devēji, kas nenodarbina invalīdus izsaka bažas par invalīdu iespējām iekļauties darba kolektīvā un viņu spējām pienācīgi pildīt savus darba pienākumus. Gandrīz tikpat lielu lomu darba devēja izvēlē - nodarbināt vai nenodarbināt invalīdu - spēlē atbilstošas infrastruktūras trūkums. Lielākā daļa (91%) aptaujāto potenciālo darba devēju uzskata, ka valstij būtu jāsubsidē un jāatbalsta cilvēku ar invaliditāti nodarbināšana. Tajā pašā laikā 39 % ir domājuši par invalīda nodarbināšanu savā uzņēmumā nākotnē. Kā galvenie iemesli tiek minēti vēlme palīdzēt, kā arī valsts atbalsts.

Galvenie šķēršļi invalīdu nodarbināšanai atšķiras starp darba devējiem, kas jau nodarbina invalīdus un darba devējiem, kas nenodarbina invalīdus. Tā, piemēram, darba devējus, kuri nenodarbina invalīdus salīdzinoši nemāc šaubas par invalīdu spējām iejusties darba kolektīvā, toties ļoti uztrauc piemērotas infrastruktūras un valsts atbalsta trūkums.

Kopsavilkumā jāsecina, ka, kā invalīdu zemās nodarbinātības trīs galvenās savstarpēji saistītās jomas, aptaujātie visbiežāk min:

- Paaugstinātās izmaksas, kas rodas sakarā ar nepieejamu infrastruktūru, dārgiem tehniskiem palīgīdzekļiem, kurus valsts neapmaksā pilnībā, vai apmaksā pilnībā, taču tie ir nepietiekoši kvalitatīvi.
- Apgrūtinātu pieeju izglītībai.
- Motivācijas trūkumu sabiedrībā.

SECINĀJUMI

1. Gan šī pētījuma, gan iepriekšveikto pētījumu rezultāti apliecina, ka visumā invalīdiem ir grūtāk iekļauties darba tirgū. Starp galvenajiem iemesliem jāmin gan atbilstošas infrastruktūras trūkums, gan sabiedrības lielas daļas nesagatavotību un nevēlēšanos pieņemt citādos un atsevišķos gadījumos motivācijas trūkumu gan no darba devēju gan invalīdu puses.
2. Pēdējos gados, lielā mērā dēļ ES fondu atbalsta, ir palielinājušās iespējas gan mācīties, gan arī iegūt prakses vietas. Arī nākamajā ES struktūrfondu periodā 2007-2013. gadam ir iezīmētas un paredzētas darbības situācijas uzlabošanai invalīdu nodarbinātības jomā, tomēr joprojām aktuālas ir vairākas problēmas.
3. Valsts apmaksā speciālo darba vietu ierīkošanu, taču summas nereti neatbilst šībrīža cenu līmenim un tāpēc rada nepieciešamību pēc papildus ieguldījumiem no pašu invalīdu un darba devēju puses, kas savukārt samazina darba devēju motivāciju nodarbināt invalīdus.
4. Lai arī izteiktas dzimuma diskriminācijas pazīmes invalīdu nodarbinātības jomā netika konstatētas, jāņem vērā, ka sievietes ar invaliditāti ir vairāk pakļautas finansiālam riskam. Viņas biežāk pēc invaliditātes iegūšanas paliek bez ģimenes atbalsta, turklāt nereti kā vientuļās mātes izjūt ļoti lielu finansiālu spriedzi, jo par valsts piešķirtajiem sociālās nodrošināšanas līdzekļiem izdzīvot ir problemātiski.
5. Tautībai nav būtiskas nozīmes attiecībā uz invalīdu iespējām iegūt darbu. Nereti ir nepieciešamas gan latviešu, gan krievu un citu valodu zināšanas. Tajā pašā laikā nelatviski runājošajiem cilvēkiem ir lielākas problēmas iegūt informāciju par invalīdiem piedāvātajām iespējām, tai skaitā attiecībā uz nodarbinātību, jo tā pārsvarā gadījumu ir tikai valsts valodā.
6. Līdzīgi kā cilvēkiem bez invaliditātes cilvēkiem ar invaliditāti ir novērojamas atšķirības nodarbinātības iespējās vecuma griezumā. Vieglāk iekļauties darba tirgū ir gados jauniem cilvēkiem, jo īpaši tādēļ, ka viņiem nereti jau ir pieredze dažādos integrācijas projektos. Visgrūtāk integrēties darba tirgū ir pirmspensijas vecuma cilvēkiem.
7. Gan iepriekšveiktie pētījumi, gan šis pētījums ir apliecinājis, ka lielākas iespējas iegūt darbu ir cilvēkam ar augstāko izglītību. Tajā pašā laikā ne visas augstskolas ir ieinteresētas invalīdu apmācībā. Ļoti daudzos gadījumos nav nodrošināta atbilstoša infrastruktūra un studiju procesu regulējošie noteikumi neparedz alternatīvas

- apmācības metodes dažādām invalīdu grupām, kā arī elastīgu mācību programmu. Arī augstākās izglītības iestāžu pasniedzēji nav sagatavoti darbam ar invalīdiem, piemēram, doktorantūras studiju laikā pārsvarā gadījumu netiek nodrošināti kursi, ar mērķi apgūt invalīdu apmācības metodiku. Tajā pašā laikā ļoti lielas iespējas cilvēkiem ar invaliditāti ir iegūt darbu arī mazkvalificētā profesijā, kur nav nepieciešama speciāla apmācība.
8. Labāk sabiedrībā integrējas tie invalīdi, kuri ir mācījušies vispārīzglītojošās skolās. Tajā pašā laikā gan sabiedrībā, gan valsts institūciju pārstāvju vidū nav vienotas attieksmes par nepieciešamību invalīdu integrācijai vispārīzglītojošās skolās. Kā galvenie iemesli tiek minēti nepietiekamie finansiālie resursi atbilstošas infrastruktūras nodrošināšanā vispārīzglītojošajās skolās un cilvēku bažas par izglītības līmeņa pazemināšanos vispārīzglītojošajās skolās, ja klasēs tiktu integrēti cilvēki ar invaliditāti.
 9. Nereti ir gadījumi, ka vispārīzglītojošā skola atsakās uzņemt bērnu ar invaliditāti, neraugoties uz valstī spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem un Izglītības likuma 17. pantu, aizbildinoties ar, piemēram, pieejamas vides trūkumu skolā.
 10. Augstākās izglītības pieejamības jomā ar papildus finansiālu atbalstu jānovērš gan tehniskās infrastruktūras trūkumi, gan studiju procesu regulējošo noteikumu nepilnības. Tā piemēram, ja visai grupai ir paredzēts mutiskais eksāmens, izņēmumi netiek piemēroti pat nedzirdīgam cilvēkam. Būtu nepieciešams arī lielāks elastīgums mācību programmās pirmkārt, sakarā ar invalīdu mainīgo veselības stāvokli un otrkārt mazpieejamo infrastruktūru, jo ne visas lekcijas atrodas invalīdiem pieejamās telpās.
 11. Šobrīd arvien pieaug arī tālākizglītības kursu skaits invalīdiem, tomēr joprojām ne visiem no viņiem tiek sniegtas iespējas mācīties sev interesējošosursos (piemēram, mūzikas specialitātē), jo atsevišķās vietās piedāvājums ir ierobežots.
 12. Pilnīgākas iespējas iekļauties darbā un sabiedrībā ir cilvēkiem, kuri nodarbojas ar sportu. Arī aptaujātie invalīdi atzīst, ka nereti sports ir bijis galvenais iemesls, lai viņi noticētu savām spējām.
 13. Valstī ir pieejams salīdzinoši liels informācijas klāsts par invalīdu nodarbinātības iespējām, tomēr nereti tā nenonāk līdz adresātiem vai arī cilvēki nemāk to atrast. Arī cilvēki bez invaliditātes ir salīdzinoši ļoti maz informēti par invalīdiem un to problēmām. Medijos tiek nodrošināts mazs sociālā mārketinga aktivitāšu klāsts.
 14. Salīdzinoši maz sabiedrībā tiek atspoguļoti veiksmes stāsti par invalīdu panākumiem darbā, mācībās un sabiedrībā kopumā.

15. Liela daļa cilvēku joprojām ir skeptiski pret invalīdu integrēšanu sabiedrībā un darba vietās, jo uzskata viņus par citādiem.
16. Latvijā pastāvošā likumiskā ietvarstruktūra (normatīvā bāze, pamatnostādnes, plānošanas dokumenti) ir izveidota pamatīgi un paredz invalīdu integrāciju darba tirgū, taču praktiski ir sastopamas problēmas tās realizēšanā, piemēram, ne visiem invalīdiem tiek nodrošinātas iespējas mācīties skolā, kas atrodas tuvāk viņu dzīves vietai.
17. Liela ir sabiedrisko organizāciju loma invalīdu nodarbinātībā, jo lielpilsētās, kur ir aktīvas sabiedriskās organizācijas, nodarbinātības rādītāji ir labāki, piemēram, Rīgā, Ventspilī. Savukārt Jelgavā un tās apkārtnē invalīdu nodarbinātība pārsvarā tiek balstīta uz subsidētām darba vietām – beidzoties finansējumam konkrētais cilvēks zaudē darbu.
18. Liela daļa ekspertu uzskata, ka reģionos ar augstu nodarbinātības līmeni un lielajās pilsētās invalīdiem ir vieglāk atrast darbu. Kā perspektīvākais reģions tiek minēts Rīga un Rīgas apkārtnē, tomēr mazos pagastos invalīdu nodarbinātības rādītāji bieži ir pat labāki nekā lielajās pilsētās. Tas saistīts ar faktu, ka cilvēki parasti nodarbina sev pazīstamus cilvēkus, un pagastos cilvēki ir vairāk informēti par līdzāsesošajiem iedzīvotājiem, to spējām un vajadzībām.
19. Darba devēji nav īpaši ieinteresēti nodarbināt cilvēkus ar invaliditāti pat caur subsidētajām darba vietām, jo tādā gadījumā uzņēmums ir pakļauts inspekcijām, pārbaudēm un diezgan lielai birokrātijai. Ierīkot speciālas darba vietas atmaksājas tikai tad, ja pieņem darba vairākus darbiniekus ar funkcionāliem traucējumiem. No otras puses, arī invalīdi atzīst, ka viņiem ir daudz vieglāk strādāt, ja kolektīvā ir vēl cilvēki ar līdzīgiem traucējumiem. Savukārt, ja darba devējs ir telpas, to speciāla iekārtošana neatmaksājas.
20. Būtu jāņem vērā faktu, ka atsevišķas invalīdu grupas (jo īpaši cilvēki ar garīgās attīstības traucējumiem) ļoti bieži mēdz slimot. Tajā pašā laikā – līdzīgi kā citi cilvēki, viņi ne vienmēr ir motivēti strādāt ar maksimālu atdevi, tādējādi būtu jāizskata iespēja nodrošināt likumdošanu, kas vairāk mudinātu šo cilvēku pēc iespējas produktīvāku darbību (piemēram, piemērojot pārbaudes laiku līdz 3 mēnešiem arī subsidētās darba vietās).
21. Šobrīd nav konkrēti atrunātas alternatīvas darba formas (piem. pusslodzes, stundu darbs) subsidēto darba vietu ietvaros. Šādas darba formas ir ļoti aktuālas tieši invalīdiem, kuri savas veselības traucējumu dēļ bieži ir spiesti kavēt darbu. Par

- piemēru varētu ņemt, Īriju, kur invalīdiem ir iespēja strādāt tikai vienu stundu un par to saņemt atalgojumu. Būtu nepieciešams sniegt iespējas darbam mājās, vai uz nepilnu slodzi, kas būtu ļoti pieprasīts arī no citām sociālā riska grupām (piemēram, jaunajām māmiņām).
22. Šobrīd invalīdiem piešķirtie valsts apmaksātie palīg līdzekļi nav kvalitatīvi un būtiski neatvieglo invalīda integrāciju sabiedrībā.
 23. Palīg līdzekļus, kas nodrošina cilvēka ar invaliditāti mācību iespējas varētu izsniegt, piemēram, uzsākot mācības un atļaujot tos paturēt tikai tiem, kas veiksmīgi beidz kursu.
 24. Invalīdu veiksmīgākai integrācijai darba tirgū ir nepieciešama ir darba vadītāju štata izveidošana. Tie ir sevišķi nepieciešami personām ar garīgās attīstības traucējumiem, bet ir vēlami arī cilvēkiem ar citām saslimšanām. Šiem cilvēkiem būtu jābūt apmaksātiem no valsts un viņu pienākums būtu ievadīt cilvēku ar invaliditāti darbā.
 25. Šobrīd nav skaidri definēts, kas ir atbildīgs par infrastruktūras attīstību invalīdu vajadzībām, vai tā ir valsts, pašvaldība, vai juridiska persona. Jādefinē, kas būs atbildīgs par infrastruktūras pieejamību izglītības mācību iestāžu jomā - LM, EM (izstrādā būvnoteikumus) vai IZM attiecībā gan uz jau uzbūvētām būvēm, gan uz vēl plānotajām.
 26. Viens no bieži pieminētiem trūkumiem ir katastrofāli mazais sociālo darbinieku skaits, kuri varētu palīdzēt cilvēkam, pēc invaliditātes iegūšanas, pārdzīvot pirmo šoku, kā arī informēt par iespējām darba tirgū, kā arī izglītībā.
 27. Šobrīd ir vērojama situācija, kad NVA piedāvā noteiktu vakanto amatu (piemēram, pavāra palīgs) cilvēkam, kurš to nemaz nevar ieņemt redzes problēmu dēļ, tādējādi vēl vairāk graujot konkrētā cilvēka pašapziņu.
 28. Saskaņā ar aptauju rezultātiem, daļa invalīdu ir izjutuši diskrimināciju darba vietā – gan dēļ fakta, ka viņiem ir atteikts darbs, gan arī dēļ zemākas darba samaksas (invalīdam tiek nodrošināta minimālā darba alga, kamēr cilvēkam bez invaliditātes par to pašu darbu tiek maksāts pat piecas reizes vairāk), pētnieki ir identificējuši arī gadījumus, kad cilvēks ir strādājis, tomēr, darba devējam uzzinot par viņa invaliditāti, no darba ir atlaists. Tādējādi uzskatāms, ka diskriminācija joprojām pastāv un būtu jānodrošina vērienīgi pasākumi invalīdu informēšanai par viņu tiesībām, kā arī sankciju piemērošanai darba devējiem par diskriminācijas formu piemērošanu.
 29. Visbiežāk eksperti sadarbībā ar ārvalstīm min labu sadarbību un labās prakses pārņemšanu no Zviedrijas un Vācijas. Sadarbība notiek arī ar Lietuvu, Igauniju, Īriju,

- Spāniju, Krieviju un Dāniju. Kā vadošās valstis invalīdu integrācijas jomā tiek minētas Zviedrija un Lielbritānija.
30. Salīdzinājumā ar citām valstīm, Latvijā nav izplatītas organizētās ražotnes, kur nodarbinātu cilvēkus ar invaliditāti. Agrāk veiksmīgs šādas ražotnes piemērs bija Neredzīgo biedrības kombināti. Arī privātie uzņēmumi lielākoties tiek motivēti nodarbināt invalīdus tikai caur subsidētajām darba vietām.
 31. Ekspertu vidū nav vienota viedokļa par kvotu ieviešanu invalīdu nodarbināšanā uzņēmumos. Daļa uzskata, ka varētu diskutēt par kvotu sistēmas pirmā līmeņa ieviešanu Latvijā (apmēram no 3 – 5 % darba vietu valsts un pašvaldību uzņēmumos vajadzētu garantēt invalīdiem, kā tas ir apmēram 18 ES valstīs), citi savukārt norāda, ka Latvijā ir pārāk maz lielu uzņēmumu, lai būtu efektīvi piemērot šādu pasākumu invalīdu nodarbinātības veicināšanā.
 32. Latvijā nav vērojama laba savstarpēja sadarbība starp sabiedriskajām organizācijām, kā arī valsts institūcijām, kas nodarbojas ar invalīdu problēmu risināšanu, jo lielākoties tās ir spiestas konkurēt savā starpā par līdzekļu piesaisti.
 33. Šobrīd ļoti minimāli tiek atbalstītas invalīdu pašnodarbinātības iespējas. Piemēram, netiek izsniegti bezprocentu vai pazeminātu kredītprocentu aizdevumi invalīdiem savas uzņēmējdarbības uzsākšanai, invalīdu lauku saimniecību atbalstam, roku darbu izstrādājumu tirdzniecībai un tml. Zināmu atbalstu pašlaik nodrošina atsevišķas sabiedriskas organizācijas, piemēram, pašlaik „Sustento” mājaslapā invalīdiem ir iespējams ielikt savus izstrādājumus.
 34. Nav izveidotas „vienas pieturas aģentūras”, kas sniegtu detalizētu informāciju par invalīdu nodarbināšanas iespējām, jo likumdošana ir diezgan sarežģīta. Tādas pašas iespējas praktiski gandrīz netiek nodrošinātas arī cilvēkiem ar invaliditāti, ja tie vēlas strādāt.
 35. Valstī nav vienotas un pieejamas datu bāzes, kas palīdzētu cilvēkiem ar invaliditāti orientēties darba tirgū. Invalīdu iesaistīšanā darba tirgū netiek piesaistīti ģimenes ārsti, kas varētu pastāstīt par invalīdiem piemērotām un nepiemērotām profesijām.
 36. Valstī šobrīd nav pavisam precīzu un ātri pieejamu datu par invalīdu nodarbinātību. Tas apgrūtina situācijas analīzi un pasākumu efektivitātes monitoringu, līdz ar to būtu vēlams veidot viegli pieejamu statistiku par invalīdu nodarbinātības rādītājiem.
 37. Valsts institūcijās praktiski nenodrošina speciālistus, kas sniegtu palīdzību pareizas darba vietas iekārtošanā un atrisinātu vides pieejamības un tehnisko palīgīdzekļu jautājumus.

38. Maz tiek veltīta uzmanība invalīdu-cietumnieku iekļaušanai darba tirgū pēc viņu atbrīvošanas no ieslodzījuma vietas.
39. Invaliditātes vai traucējuma tips var ietekmēt profesijas piemērotību. Pētījuma ietvaros tika iezīmētas nozares, kurās līdz šim ir bijusi veiksmīga invalīdu integrācija. Tās ir: pakalpojumu sfēra (piem. sociālais darbinieks, grāmatvedis, IT speciālists, lietveži utt), radošie darbinieki, lauksaimniecības nozare.
40. Jāatzīmē, ka bieži nav efektīvi piemērot darba vietas un pasākumus vienlaicīgi par mērķa grupu izvēloties visus cilvēkus ar invaliditāti, jo katrai saslimšanai ir sava specifika.
41. Jauni profesijas regulējoši noteikumi var samazināt cilvēkiem ar invaliditāti jau tā maz pieejamo profesiju klāstu. Tā, piemēram, līdz šim neredzīgo cilvēku vidū bija izplatīts masiera darbs, bet jaunie noteikumi, kas nosaka par nepieciešamu medicīnisko izglītību šim darbam, padara to grūtāk pieejamu cilvēkiem ar invaliditāti. Rodas apburtais loks, kas pēc būtības izslēdz cilvēkus ar invaliditāti no darba tirgus – lai strādātu profesijā nepieciešama izglītība, taču konkrētā izglītība nav pieejama cilvēkiem ar invaliditāti.
42. Plašas un līdz šim neapzinātas iespējas invalīdu integrācijai darba tirgū sniedz Informāciju Tehnoloģiju pielietošanas iespējas.

IETEIKUMI

1. Pārskatīt subsidēto darba vietu shēmu, iekļaujot darba ņēmēja pārbaudes laika nosacījumus un iespējas darbam uz pusslodzi.
2. Tā kā valsts piedāvātās nodokļu atlaides lielākajā daļā gadījumu nedarbojas kā pietiekošs stimuls, kas mudinātu darba devējus iesaistīt savā darba vietā cilvēkus ar invaliditāti, uzņēmumiem būtu jāpiedāvā iespēja izmantot diferencētos atvieglojumus atbilstoši to specifikai. Līdz ar to darba devējiem arī ir atšķirīgas vajadzības un vēlmes attiecībā uz atvieglojumiem, ko var iegūt no valsts. Izveidojot plašāku atvieglojumu un labumu klāstu (piemēram, diferencētas nodokļu atlaides, darba devēja atbrīvošana no darba ņēmēja sociālo atskaitījumu iemaksām par nodarbinātajiem invalīdiem, priekšrocības valsts pasūtījuma saņemšanā, vienreizēja (palielināta) kompensācija darba vietas iekārtošanai), kas būtu pieejami tiem uzņēmumiem, kas nodarbina invalīdus, cilvēku ar invaliditāti nodarbināšanā varētu iesaistīt vairāk privātos uzņēmumus.

3. Jāturpina informējošais darbs ar sabiedrību savstarpējas sapratnes veicināšanā. Tāpat nepieciešams uzlabot un akcentēt cilvēku izglītību par cilvēku ar invaliditāti vai invaliditātēm problēmām un vajadzībām. Jāmotivē medijus sociālo reklāmu pārraidei efektīvos raidlaikos, jāspiež uz labo piemēru rādīšanu
4. Valsts politikai ir jābūt vērstai uz pozitīva invaliditātes veidola veicināšanu sabiedrības uztverē. Ir jāveido mērķtiecīgas informācijas kampaņas ar skaidri definētu ilgtermiņa stratēģiju, kas informētu sabiedrību par šīs iedzīvotāju grupas esamību, vajadzībām un cilvēciskajām vērtībām, kas neatšķiras no sabiedrībā valdošajām. Masu medijos ir biežāk jāatspoguļo pozitīvās pieredzes piemēri invalīdu integrācijā darba tirgū un sabiedrībā kopumā. Lai mazinātu cilvēku ar invaliditāti diskriminācijas iespējas, ir nepieciešams organizēt valstiska līmeņa kampaņas, vērstas uz invalīdu informēšanu par savām tiesībām.
5. Ir jāiegulda līdzekļi vienotas datu bāzes izveidei, kurā būtu apkopota informācija par cilvēku ar invaliditāti faktiskā nodarbinātība situācija, kā arī atspoguļots pieprasījums pēc šiem darbiniekiem.
6. Ir nepieciešams izveidot Interneta mājas lapu par visām cilvēkiem ar invaliditāti pieejamajām vakancēm, kā arī par darba devēju atvieglojumiem, nodarbinot šo sabiedrības grupu.
7. Īstenojot pasākumus invalīdu integrācijai darba tirgū, noteikti ir jāņem vērā atšķirīgo invaliditātes grupu un saslimstību specifika, nevis jāpiemēro standarta pasākumi visiem cilvēkiem ar invaliditāti vienkopus.
8. Lielāki naudas līdzekļi ir jāvelta bērnu-invalīdu integrācijai vispārizglītojošās skolās. Vairāk jāsaģatavo speciālisti, kas būtu spējīgi precīzi noteikt bērna garīgās un fiziskās attīstības pakāpi un tā piemērotību vispārizglītojošo skolu prasībām, izvērtējot katru konkrētu gadījumu individuāli. Jānodrošina principa „nauda seko bērnam” ievērošana, kas nozīmē, ka gadījumā, ja invalīds vēlas mācīties vispārizglītojošā skolā, viņam šī iespēja ir jānodrošina, vienlaicīgi, izvērtējot katru konkrēto situāciju.
9. Studiju procesu regulējošiem noteikumiem ir jāparedz alternatīvas apmācības metodes dažādām invalīdu grupām, kā arī elastīgu mācību programmu. Likumdošanā jānosaka atbilstošās infrastruktūras obligātā izveide visās mācību iestādēs.
10. Augstākās izglītības iestāžu pasniedzēji būtu jāsaģatavo darbam ar invalīdiem, piemēram, doktorantūras studiju laikā pedagoģijas kursā būtu jāiestrādā invalīdu apmācības metodikas apgūšana.

11. Nodarbinātības Valsts Aģentūras darbinieki ir jāapmāca darbam ar invalīdiem, pievēršot uzmanību katra klienta individuālajām spējām, kas bieži vien ir ierobežotas slimības dēļ, un vajadzībām, kas ir pakārtotas cilvēka invaliditātes specifikai. Iestādes darbs ir jāvērtē, ņemot vērā kvalitatīvos (cik cilvēki ar invaliditāti pēc NVA apmeklējuma ir iestājušies darbā) nevis kvantitatīvos (cik cilvēkiem ir sniegtas bieži vien nederīgas konsultācijas) rādītājus.
12. Valstī ir jāveido invalīdu mentoru un padomdevēju dienests, kura uzdevums būtu palīdzēt cilvēkam, pēc invaliditātes iegūšanas, pārdzīvot pirmo šoku, kā arī informēt par iespējām darba tirgū un izglītības iegūšanā. Šajā dienestā būtu jānodarbina arī darba vadītāji, kas īslaicīgi vai pastāvīgi (parasti garīgo un psihisko slimnieku gadījumā) palīdzētu cilvēkam ar invaliditāti iejusties darba vietā un pildīt darba pienākumus.
13. Valstī būtu nepieciešams vairāk stimulēt gan sporta iespējas, gan arī interešu izglītības iespējas invalīdiem dažādās vecuma grupās.
14. Lai sniegtu konkrētu palīdzību cilvēkam ar invaliditāti, ir nepieciešams veicināt starpdisciplināru sadarbību - iesaistīt speciālistus no vairākām jomām – arodslimību ārstus, rehabilitācijas speciālistus, darba vadītājus, sociālos darbiniekus, psihologus. Cilvēks ar invaliditāti, kas ir veiksmīgi iekārtojies darbā, ir jāturpina uzraudzīt kādu laiku darba vietā un jāseko līdzi viņa pielāgošanās procesam jaunajā vidē. Invalīdu integrācijā darba tirgū svarīgi ir vairāk iesaistīt ārstus, jo tieši ārsts vislabāk spēj novērtēt, vai var domāt par karjeras izvēli.
15. Lielāka uzmanība ir jāpievērš valsts apmaksāto tehnisko līdzekļu kvalitātei cilvēkiem ar invaliditāti, kā arī jāvienkāršo šo līdzekļu iegūšanas iespējas.
16. Valstij būtu jāorganizē ražotnes, kur tiktu nodarbināti cilvēki ar invaliditāti. Šiem uzņēmumiem būtu jābūt pilnībā finansētiem no valsts vai arī privātu uzņēmēju veidotiem ar valsts atbalsta un subsīdiju palīdzību.
17. Valsts līmenī ir jādefinē atbildīgās institūcijas par atbilstošās infrastruktūras nodrošināšanu cilvēkiem ar invaliditāti.
18. Lai palielinātu invalīdu pašnodarbinātības iespējas, valstī ir jāveicina bezprocentu vai pazeminātu kredītprocentu aizdevumi invalīdiem savas uzņēmējdarbības uzsākšanai, invalīdu lauku saimniecību atbalstam, roku darbu izstrādājumu tirdzniecībai, un tamlīdzīgām aktivitātēm, kas šai iedzīvotāju grupai nodrošinātu pastāvīgus iztikas līdzekļus.

19. Veidojot un papildinot profesiju regulējošos noteikumus, ir jāņem vērā, kā tie varētu iespaidot invalīdu iespējas strādāt dotajā profesijā.
20. Jāizpēta IT pielietošanas iespējas invalīdu integrācijas un nodarbinātības veicināšanas jomās.
21. Jāizpēta ārvalstu pieredze preventīvo pasākumu veikšanā (kas ir vērsti galvenokārt uz to, lai cilvēki ar draudošu invaliditāti nenokļūtu invalīdu grupā, kā arī uz to, lai invaliditāti ieguvušie turpinātu strādāt, nevis pieradinātos pie bezdarbnieku statusa un invaliditātes pensijām). Lielāku uzmanību vajadzētu pievērst pašam preventīvajam darbam – motivēšanas programmām, informēšanas kampaņām. Piemēram, būtu ieteicams vairāk veidot grupu darbus – dalīšanos pozitīvajā pieredzē gan tikai pašu cilvēku ar invaliditāti lokā, gan arī pieaicinot esošos un potenciālos darba devējus.

LITERATŪRAS SARAKSTS

Latvijas Republikas Labklājības ministrija:

1. Konceptija „Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana”,
<http://www.lm.gov.lv/?sadala=651>
2. Nacionālais rīcības plāns nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanai
<http://www.lm.gov.lv/?sadala=399>
3. Nacionālā programma „Darba tirgus pētījumi”,
http://www.darbatirgus.gov.lv/doc_upl/Nac_programma_Darba_tirgus_petijumi.doc
4. Konceptija dzimumu līdztiesības īstenošanai, <http://www.lm.gov.lv/?sadala=297>
5. Konceptija „Vienādas iespējas visiem”,
http://www.lm.gov.lv/doc_upl/VIV_latviesu.doc
6. Madrides deklarācija “Anti-diskriminācija plus pārliecinoša rīcība rada sociālo iekļaušanos”, http://www.lm.gov.lv/doc_upl/Madrides_Deklaracija.doc

Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūra

7. ESF nacionālās programmas projekta „Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras profesionālās orientācijas sistēmas pilnveidošana”,
<http://www.pkiva.gov.lv/UserFiles/File/esf/PKIVA%20ESF%2023.11.2006.projekts.doc>
8. Profesionālās orientācijas koncepcija,
http://www.pkiva.gov.lv/UserFiles/File/normativi/PKIVAstrat_p_101104.doc

Latvijas Republikas Finanšu ministrija, ES fondi:

9. Vienotais programmdokuments, <http://www.esfondi.lv/page.php?id=420>
10. Vienotais programmdokuments, Programmas papildinājums,
<http://www.esfondi.lv/page.php?id=420>

Latvijas Vēstnesis, Latvijas tiesību akti internetā:

11. Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras nolikums,
<http://www.likumi.lv/doc.php?id=90429>
- 12.
13. Valsts sociālo pabalstu likums, <http://www.likumi.lv/doc.php?id=68483>
14. Noteikumi par valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta un apbedīšanas pabalsta apmēru, tā pārskatīšanas kārtību un pabalstu piešķiršanas un izmaksas kārtību,
<http://www.likumi.lv/doc.php?mode=DOC&id=77822>
15. Par valsts pensijām, <http://www.likumi.lv/doc.php?id=38048>

16. Izglītības likums, <http://www.likumi.lv/doc.php?id=50759>

European Commission:

17. Education and Training 2010,
http://ec.europa.eu/education/policies/2010/et_2010_en.html
18. Lisbon Strategy, <http://ec.europa.eu/growthandjobs/>
19. European Social Agenda,
http://ec.europa.eu/employment_social/social_policy_agenda/social_pol_ag_en.html
20. European Employment Strategy,
http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/index_en.htm
21. European Employment Strategy, European Employment Guidelines,
http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/guidelines_en.htm

Citi :

22. Valsts izglītības attīstības aģentūra, ESF nacionālās programmas projekts „Karjeras izglītības programmu nodrošinājums izglītības sistēmā”,
<http://www.piaa.gov.lv/Euroguidance/kipnis/>
23. Latvijas nedzirdīgo savienība, EQUAL projekts „Invalīdu nodarbinātības veicināšana”, http://www.lns.lv/public/?id=44&ln=lv&news_id=413
24. Sabiedriskās politikas portāls, Konceptija par minimālo darba algu ,
<http://www.politika.lv/index.php?id=5103>
25. Latvijas zinātņu padome, Augstākās izglītības, zinātnes un tehnoloģiju attīstības vadlīnijas 2002.-2010.gadam, http://www.lzp.lv/latv/Vadlinijas5_Me.htm
26. Ministru kabineta 2005.gada 19.oktobra rīkojums Nr.684, Latvijas nacionālā Lisabonas programma 2005.-2008.gadam,
http://www.em.gov.lv/em/images/modules/items/item_file_11631_2.pdf
27. Sociālās informācijas aģentūras mājas lapa, Latvijas kopējais sociālās iekļaušanās memorands <http://social.lv/box/downloads/OEFOIKDSLHZESMI.doc>
28. Kroplijs, A., Raščevska, M. „Kvalitatīvās pētniecības metodes sociālajās zinātnēs”. Raka: Rīga, 2004.
29. Invalīdu riteņkrēslu lietotāju integrācija darba tirgū, Baltijas sociālo zinātņu institūts, Rīga, 2006 – 108 lpp.
30. Cilvēki ar draudošu invaliditāti darba tirgū, Latvijas cilvēku ar īpašām vajadzībām sadarbības organizācija „Sustento”, Rīga, 2006 – 36 lpp.

31. Cilvēku ar garīga rakstura traucējumiem iespējas darba tirgū. Garīgo slimību desigmatizācijas nozīme diskriminācijas mazināšanā un iekļaujošas nodarbinātības politikas veidošanā, SIA „Marketlab”, Rīga, 2006 – 97 lpp.
32. The Employment Situation of the Disabled People in Denmark, Danish National Institute of Social Research, Copenhagen, 2001- 48 lpp.
33. Research Programme. Disability Programme Reforms and Labour Market Participation in the Netherlands (1900-2000): Principles, Measures and Outcomes in a decade of Combating High Disability Rates, International Social Security Association, Amsterdam, 2000. – 15 lpp.
34. Reintegration: Public or Private Responsibility. The Dutch and Danish Reintegration Policy towards Work Incapacitated Persons, International Social Security Association, Helsinki, 2000- 32 lpp.
35. The Labour Market for Young Persons with Disabilities in Sweden, “Handicap Movement” Stockholm, 1996- 67 lpp.
36. Labour Market policies, strategies and statistics for people with disabilities - A cross-national comparison, IFAU - Office of Labour Market Policy Evaluation, Stockholm, 2001, 334 lpp.
37. Developing an Inclusive Model of Evaluation (DIME), National Council for the Blind of Ireland, Swedish Employment Service, 2005 – 25 lpp.
38. Discrimination of Persons with Disabilities in Working Life, Swedish Council for Work Life, Stockholm, 2005- 74 lpp.
39. Silverman, D. „Qualitative Research: Theory, Method and Practice”. Sage: London, 1997.