



part financed by  
European Regional  
Development Fund

**bringing neighbours closer**

# **PĒTĪJUMS PAR PERSONU AR INVALIDITĀTI NODARBINĀTĪBAS POLITIKU EIROPĀ**

**2013**

## Ievads

Pētījums par personu ar invaliditāti nodarbinātību Eiropā ir veikts laikā no 2012. gada augusta līdz 2013. gada aprīlim Latvijas un Lietuvas pārrobežu projekta „Darba iespējas un pieredze cilvēkiem ar invaliditāti” (projekta apakšnosaukums „Es varu strādāt” – „I can work”, nr. LLIV-219) ietvaros. Projektā kopumā ir iesaistītas piecas partnerorganizācijas – divas no Lietuvas un trīs no Latvijas. "Union of disabled social enterprises" (NSIS) no Klaipēdas un Šauļu darba tirgus apmācību centrs (Lietuva), kā arī Liepājas Neredzīgo biedrība, biedrība „Apmācību projekti” un Cīravas profesionālā vidusskola (Latvija). Pētījuma aktivitāti projektā realizē Liepājas Neredzīgo biedrība.

Pētījuma **mērķis** ir sagatavot pārskatu par Latvijas, Lietuvas un 10 citu Eiropas valstu personu ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas politikas pasākumiem un, balstoties uz Eiropas valstu labās prakses piemēriem, izstrādāt ieteikumus Latvijas un Lietuvas politikas pilnveidošanai, lai sekmētu personu ar invaliditāti iekļaušanos darba tirgū. Atbilstoši pētījuma mērķim tika definēti šādi **uzdevumi**:

- apkopot pieejamos statistikas datus par personām ar invaliditāti, viņu nodarbinātības un bezdarba rādītājiem;
- raksturot valstī noteiktos ar invaliditāti saistītos procesus: invaliditātes noteikšanas un piešķiršanas kārtību, personas darba spēju noteikšanas metodiku, pabalstu un atvieglojumu kārtību personām ar invaliditāti, vides pieejamības nodrošināšanu;
- apzināt personu ar invaliditāti profesionālās rehabilitācijas sistēmu un kārtību, sniedzot informāciju par profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu sniedzējiem un pieejamajām profesionālās apmācības programmām;
- iegūt zināšanas par personu ar invaliditāti nodarbinātību sekmējošajiem pasākumiem – galvenajām valsts atbildīgajām institūcijām, iesaistītajiem sociālajiem partneriem, politikas mērķa grupām, īstenoto pasākumu priekšrocībām un trūkumiem, kā arī to ietekmi uz personu ar invaliditāti iekļaušanos darba tirgū.

Pētījumā ir izmantotas divas galvenās **metodes**: statistikas datu analīze un dokumentu analīze. Statistikas datu analīzes mērķiem ir izmantotas galvenokārt attiecīgo valstu oficiālās statistikas datu bāzes, papildinot tajās atrodamos datus ar datiem no iepriekš veiktajiem pētījumiem vai politikas analīzes ziņojumiem. Salīdzinot statistikas datus dažādās valstīs, jāņem vērā statistikas datu vākšanas un apkopošanas metodikas atšķirības dažādās valstīs, kas liedz iegūt pilnībā salīdzināmus datus. Proti, pieejamie dati ne vienmēr ir par vienu un to pašu periodu (pētījumā pēc iespējas ir izmantoti jaunākie dati), par atsevišķiem rādītājiem dažās valstīs dati netiek apkopoti vai publiskoti (piemēram, ne visās valstīs ir atrodamī dati par personu ar invaliditāti nodarbinātību vai bezdarba līmeni sadalījumā pēc vecuma, dzimuma un izglītības pazīmēm), nereti ir konstatētas atšķirības starp dažādu atbildīgo valsts institūciju sniegtajiem datiem. Dokumentu analīzē ir izmantoti vairāki datu avoti: normatīvie akti, politikas plānošanas dokumenti, valsts institūciju ziņojumi par politikas īstenošanu, politikas novērtējumi, dažādi informatīvie materiāli un sekundārie pētījumi par personu ar invaliditāti situāciju konkrētajās valstīs.

Pētījumā ir apkopota informācija par šādām **valstīm**: Latvija, Lietuva, Polija, Čehija, Zviedrija, Norvēģija, Īrija, Francija, Vācija, Nīderlande, Spānija un Šveice. Pētījuma **rezultātu kopsavilkuma** pirmajā daļā ir atspoguļoti statistikas dati par personām ar

invaliditāti un viņu nodarbinātību, otrajā daļā ir sniegts apkopojums par galvenajiem nodarbinātības politikas pasākumiem un noslēgumā ir apkopoti ieteikumi Latvijas un Lietuvas politikas pilnveidošanai, balstoties un Eiropas valstu labās prakses piemēriem.

## Statistikas dati par personām ar invaliditāti Eiropā

1.1., 1.2. tabulās ir apkopoti dati par katras valsts kopējo iedzīvotāju skaitu un personu ar invaliditāti skaitu. Nolūkā veikt visu valstu salīdzinājumu ir aprēķināts personu ar invaliditāti īpatsvars no visiem valsts iedzīvotājiem attiecīgajā gadā, par kuru ir pieejami jaunākie statistikas dati. Salīdzinot personu ar invaliditāti īpatsvaru dažādās valstīs, jāņem vērā to ietekmējošie faktori - pirmkārt, valstī noteiktā invaliditātes novērtēšanas un piešķiršanas metodika, otrkārt, statistikas datu aprēķinos izmantotie invaliditātes kritēriji. Vairākās valstīs pastāv divas galvenās pieejas, kas tiek izmantotas personu ar invaliditāti skaita noteikšanā – administratīvie kritēriji, kas izriet no normatīvā regulējuma, un personu pašvērtējums par savu veselības stāvokli. Pēdējā gadījumā personu ar invaliditāti skaits parasti ir ievērojami lielāks nekā pēc administratīvajiem kritērijiem.

**1.1. tabula. Iedzīvotāju un personu ar invaliditāti skaits un īpatsvars Latvijā, Lietuvā, Čehijā, Zviedrijā un Norvēģijā**

	Latvija	Lietuva	Polija	Čehija	Zviedrija	Norvēģija
Iedzīvotāju skaits valstī	2 070 371	3 009 789	38 511 800	10 555 300	9 774 806	4 985 870
Personas ar invaliditāti (skaits)	148 919 (2011)	264 632 (2011)	4 697 500 <sup>1</sup> (2011)	466 329 <sup>2</sup> (2010)	613 900 (2011)	521 000 (2012)
Personas ar invaliditāti (%)	7.2	8.8	12.2	4.4	6.3	15.2

Datu avoti: Latvija: Centrālā statistikas pārvalde, Tautas skaitīšanas dati, 2011, Valsts Sociālās apdrošināšanas aģentūra un Labklājības ministrija; Lietuva: Sociālās aizsardzības un darba lietu ministrija (SADLM); Polija: Polijas Centrālās statistikas pārvalde, Tautas skaitīšanas dati, 2011, Darbaspēka apsekojums, 2011; Čehija: Čehijas Statistikas birojs; Zviedrija: Zviedrijas Centrālās statistikas birojs; Norvēģija: Norvēģijas nodarbinātības un labklājības administrācija un Norvēģijas Statistikas birojs.

**1.2. tabula. Iedzīvotāju un personu ar invaliditāti skaits un īpatsvars Īrijā, Francijā, Vācijā, Nīderlandē, Spānijā un Šveicē**

	Īrija	Francija	Vācija	Nīderlande	Spānija	Šveice
Iedzīvotāju skaits valstī	4 588 252	65 280 857 (2012)	81 843 743	16 574 989	46 815 916	7 954 700
Personas ar invaliditāti (skaits)	595 335 (2011)	2 510 000 <sup>3</sup> (2008)	7 289 173 (2011)	715 080 (2010)	3 847 900 (2008)	414 000 <sup>4</sup> (2011)
Personas ar invaliditāti (%)	13.0	6.0	8.9	4.3	8.5	5.2

Datu avoti: Īrija: Centrālā statistikas pārvalde, Tautas skaitīšanas dati, 2011; Francija: Nacionālais statistikas un ekonomikas pētījumu institūts (INSEE); Vācija: Statistikas pārvalde DeStat; Nīderlande: Nīderlandes Centrālās statistikas birojs; Spānija: Nacionālās statistikas institūts (INE); Šveice: Šveices Federālā statistikas birojs.

<sup>1</sup> Šajā skaitā ietilpst gan juridiski, gan faktiski atzītās personas ar invaliditāti, kurām ir tādi veselības traucējumi, kas ierobežo viņu darba spējas; Tautas skaitīšanas dati, 2011. Saskaņā ar 2011.gada Darba spēka apsekojuma datiem personu ar juridiski atzīto invaliditāti skaits vecumā no 15 gadiem un vairāk ir 3 402 000.

<sup>2</sup> Personas ar invaliditāti, kas saņem invaliditātes pabalstu.

<sup>3</sup> Personu ar invaliditāti skaits atbilstoši administratīvajiem kritērijiem. Personu ar invaliditāti skaits, kas ietver gan tās personas, kurām piešķirta invaliditāte pēc administratīvajiem kritērijiem, gan tās personas, kuras ir atzinušas, ka viņām ir ilgstošas (ilgāk par 6 mēnešiem) veselības problēmas, Francijā ir 9 942 000.

<sup>4</sup> Invaliditātes pabalstu saņēmēju skaits. Atbilstoši personu pašvērtējumam 2010.gadā Šveicē bija 1 302 000 personas ar invaliditāti, kas ir 16.4 % no visiem valsts iedzīvotājiem.

2.1., 2.2. tabulās iekļauti rādītāji, kas raksturo kopējo personu ar invaliditāti nodarbinātības situāciju un bezdarba līmeni. Personu ar invaliditāti skaits darba spējas vecumā atspoguļo to personu skaitu, kas ir vidēji vecumā no 18 līdz 64 gadiem (gadījumos, kad precīzi dati nav pieejami, šis rādītājs ir aprēķināts, balstoties uz datiem par personu ar invaliditāti vecuma sadalījumu; skat. arī zemsvītras piezīmes). Ekonomiski aktīvo personu skaitu veido nodarbināto skaita un bezdarbnieku (parasti oficiāli reģistrēto bezdarbnieku) skaita summa.

**2.1. tabula. Personu ar invaliditāti nodarbinātības un bezdarba rādītāji Latvijā, Lietuvā, Čehijā, Zviedrijā un Norvēģijā**

<b>Nodarbinātības rādītāji</b>	<b>Latvija</b>	<b>Lietuva</b>	<b>Polija</b>	<b>Čehija</b>	<b>Zviedrija</b>	<b>Norvēģija</b>
Personas ar invaliditāti darba spējas vecumā (skaits)	86 686 <sup>5</sup> (2011)	173 000 (2010)	3 402 000 (2011)	407 695 <sup>6</sup> (2006)	610 710 (2011)	310 429 <sup>7</sup>
Ekonomiski aktīvie cilvēki ar invaliditāti (skaits)	39 731	-	585 144	167 294	571 000 (2008)	-
Nodarbinātie cilvēki ar invaliditāti (skaits)	29 792	44 000	503 496	124 539	-	214 000
Ekonomiski aktīvie cilvēki ar invaliditāti no visiem cilvēkiem ar invaliditāti darba spējas vecumā (%)	45.8	-	17.2	41.0	93.5	-
Nodarbinātie cilvēki ar invaliditāti no visiem cilvēkiem ar invaliditāti darba spējas vecumā (%)	21.1	25.4	14.8	30.5	-	41.0 <sup>8</sup>
Nodarbinātās personas ar invaliditāti no visiem nodarbinātajiem iedzīvotājiem (%)	3.0	3.2	3.2	2.5 <sup>9</sup>	11.8	8.1
<b>Bezdarba rādītāji</b>	<b>Latvija</b>	<b>Lietuva</b>	<b>Polija</b>	<b>Čehija</b>	<b>Zviedrija</b>	<b>Norvēģija</b>
Bezdarbnieki ar invaliditāti (skaits)	9 939 (2011)	14 257 (2011)	80 164 (2011)	42 755 (2006)	61 082 (2011)	14 000 (2012)
Bezdarbnieki ar invaliditāti no visiem cilvēkiem ar invaliditāti darba spējas vecumā (%)	11.5	8.2	2.4	10.5	6.5 (2008)	2.6 <sup>10</sup>
Bezdarbnieki ar invaliditāti no visiem bezdarbniekiem (%)	7.6	5.7	4.8	12.6	29.6	15.7

Datu avoti: Latvija: Labklājības ministrija, ; Lietuva: Nodarbināto un darba spējas vecuma invalīdu skaits pēc SADLM datiem; invalīdu bezdarbnieku skaits pēc Lietuvas Darba biržas datiem; Polija: Polijas Centrālās statistikas pārvalde, Darba spēka apsekojums, 2011; Čehija: Čehijas Statistikas biroja pētījuma dati; Zviedrija: Zviedrijas Centrālais statistiskais birojs un ANED ziņojums, 2009; Norvēģija: Norvēģijas nodarbinātības un labklājības administrācija.

<sup>5</sup> Vecumā no 18 līdz 59 gadiem.

<sup>6</sup> Vecumā no 15 līdz 60 gadiem.

<sup>7</sup> Vecumā no 18 līdz 69 gadiem.

<sup>8</sup> Saskaņā ar Norvēģijas nodarbinātības un labklājības administrācijas datiem tie ir 41.0% no visām personām ar invaliditāti. Attiecībā pret personu skaitu darba spējas vecumā (18 līdz 69 gadi) šis rādītājs ir augstāks: 68.9%.

<sup>9</sup> Rādītājs noteikts attiecībā pret 2011. gadā nodarbināto iedzīvotāju skaitu, tāpēc vērtējams indikatīvi.

<sup>10</sup> Saskaņā ar Norvēģijas nodarbinātības un labklājības administrācijas datiem tie ir 2.6% no visām personām ar invaliditāti. Attiecībā pret personu ar invaliditāti skaitu darba spējas vecumā (18 līdz 69 gadi) šis rādītājs ir 13.8%.

2.2. tabula. Personu ar invaliditāti nodarbinātības un bezdarba rādītāji Īrijā, Francijā, Vācijā, Nīderlandē, Spānijā un Šveicē

<b>Nodarbinātības rādītāji</b>	<b>Īrija</b>	<b>Francija</b>	<b>Vācija</b>	<b>Nīderlande</b>	<b>Spānija</b>	<b>Šveice</b>
Personas ar invaliditāti darba spējas vecumā (skaits)	385 18211 (2011)	2 510 000 (2008)	3 271 921 (2011)	751 310 (2009)	3 709 200 (2008)	799 000 <sup>12</sup> (2010)
Ekonomiski aktīvie cilvēki ar invaliditāti (skaits)	162 681	1 154 600	1 084 000	427 060	536 800	539 325
Nodarbinātie cilvēki ar invaliditāti (skaits)	112 502	903 600	904 000	405 707	424 300	386 156
Ekonomiski aktīvie cilvēki ar invaliditāti no visiem cilvēkiem ar invaliditāti darba spējas vecumā (%)	42.2	46.0	33.1	56.8	14.5	67.5
Nodarbinātie cilvēki ar invaliditāti no visiem cilvēkiem ar invaliditāti darba spējas vecumā (%)	29.2	36.0	27.6	54.0	11.4	48.3
Nodarbinātās personas ar invaliditāti no visiem nodarbinātajiem iedzīvotājiem (%)	6.2 <sup>13</sup>	3.4	3.1	5.5	2.4 <sup>14</sup>	9.0
<b>Bezdarba rādītāji</b>	<b>Īrija</b>	<b>Francija</b>	<b>Vācija</b>	<b>Nīderlande</b>	<b>Spānija</b>	<b>Šveice</b>
Bezdarbnieki ar invaliditāti (skaits)	50 179 (2011)	251 000 (2008)	180 000 (2011)	21 353(2009)	112 500 <sup>15</sup> (2008)	36 754 (2010)
Bezdarbnieki ar invaliditāti no visiem cilvēkiem ar invaliditāti darba spējas vecumā (%)	13.0	10.0	5.5	2.8	3.0	4.6
Bezdarbnieki ar invaliditāti no visiem bezdarbniekiem (%)	11.8	8.8	6.0	4.3	2.1 <sup>16</sup>	16.0

Datu avoti: Īrija: Centrālā stat. pār., Tautas sk. dati, 2011; Francija: Nacion. Stat. un ekon. pētījumu institūts (INSEE); Vācija: Statistikas pār. un Bundesagentur für Arbeit, Jahresbericht Arbeitsmarkt in Deutschland, 2011; Nīderlande: ES Statistika par ienākumiem un dzīves apstākļiem (EU-SILC); Spānija: Nacionālās statistikas institūts (INE), 2008; Šveice: Šveices Federālā statistikas birojs.

Apkopotie statistikas dati par personu ar invaliditāti nodarbinātību atklāj, ka augstāki rādītāji no visām personām ar invaliditāti darba spējas vecumā ir valstīs (piemēram, Norvēģijā, Francijā), ar atvērto darba tirgus politikas pieeju. Tās ietvaros īstenotie nodarbinātības veicināšanas pasākumi ir vairāk vērsti uz to, lai mazinātu šķēršļus personu ar invaliditāti līdzvērtīgām iespējām iekļauties kopīgajā darba tirgū. Nīderlandes gadījumā liela nozīme ir sociālo pabalstu sistēmas salāgošanai ar nodarbinātības veicināšanu - strādājot cilvēks vienmēr var iegūt lielākus ienākumus, nekā saņemot pabalstu. Zemākie nodarbinātības rādītāji ir Spānijai, Polijai un Latvijai. Iemesli tam katrā valstī ir kompleksi, t.sk. nepietiekami attīstīta profesionālās rehabilitācijas sistēma, finanšu resursu trūkums politikas pasākumu adekvātai īstenošanai, vāji izstrādāts nodarbinātības veicināšanas pasākumu kopums tieši personām ar invaliditāti kā specifiskai mērķa grupai.

<sup>11</sup> Vecumā no 20 līdz 69 gadiem.

<sup>12</sup> Vecumā no 16 līdz 64 gadiem.

<sup>13</sup> 2006. gadā šis rādītājs bija 4%.

<sup>14</sup> Attiecībā pret visiem nodarbinātajiem iedzīvotājiem 2011. gadā (N = 17 807 500)

<sup>15</sup> Šajā skaitā netiek iekļautas tās personas, kas studē, strādā savās māsaimniecībās, saņem vecuma, pastāvīgās invaliditātes pensiju vai citu pensiju, nav spējīgas strādāt, strādā neapmaksātu sociālo darbu vai brīvprātīgo darbu.

<sup>16</sup> Attiecībā pret visiem bezdarbniekiem 2011. gadā (N = 5 273 600).

## Personu ar invaliditāti nodarbinātības politika Eiropā

Lai raksturotu personu ar invaliditāti nodarbinātības politiku dažādās Eiropas valstīs, pētījumā tika apkopota informācija par galvenajiem nodarbinātības politikas pasākumiem un veikta to analīze kontekstā ar statistikas datiem par personu ar invaliditāti nodarbinātību. Pētījuma rezultātu kopsavilkumā ir sniegtas galvenās atziņas un secinājumi par katrā valstī īstenoto politiku un tās rezultātiem.

Izvērtējot personu ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas politikas pasākumus **Latvijā** no normatīvā regulējuma un politikas novērtējuma dokumentu perspektīvas, ir izdarīti šādi secinājumi. Pirmkārt, nodarbinātības veicināšanas politika personām ar invaliditāti iekļaujas Latvijas kopējā nodarbinātības politikā, neizceļot personas ar invaliditāti kā atsevišķu nodarbinātības politikas mērķa grupu. Otrkārt, normatīvo aktu līmenī nav noteikta pēctecīgu un koordinētu pasākumu nodrošināšana invalīdu profesionālās piemērotības, profesionālās apmācības, darbā iekārtošanas un darba saglabāšanas jomā. Treškārt, viens no esošo personu ar invaliditāti nodarbinātības atbalsta instrumentu galvenajiem trūkumiem ir to periodiskums – nodarbinātību veicinošie pasākumi tiek īstenoti ES finanšu instrumentu atbalstītu projektu ietvaros, nevis ir balstīti noteiktā nacionālā līmeņa ilgtermiņa rīcībpolitikā ar atbilstošu finansējumu. Ceturtkārt, pozitīvi vērtējams arvien pieaugošā profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu pieejamība un izglītības programmu klāsts, taču trūkst datu par šo aktivitāšu rezultatīvajiem rādītājiem personu ar invaliditāti nodarbinātības pieauguma rādītāju izteiksmē. Piektkārt, neraugoties uz plānotajiem rīcībpolitikas pasākumiem, esošās situācijas izvērtējums liecina par nepietiekami attīstītiem politikas instrumentiem personu ar invaliditāti integrācijai darba tirgū, īpaši personām ar smagu invaliditāti (piemēram, Latvijā nav attīstīti sociālie uzņēmumi personām ar invaliditāti, fragmentēti tiek īstenoti atbalstītās un aizsargātās nodarbinātības pasākumi).

**Lietuvas** nodarbinātības veicināšanas pasākumu analīze personām ar invaliditāti ir pamats trīs galvenajiem secinājumiem. Pirmkārt, pozitīvi vērtējams plašais profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu sniedzēju tīkls, piedāvāto profesionālās apmācības programmu klāsts un to ģeogrāfiskā pieejamība, kas ir būtisks priekšnoteikums tālākai personas ar invaliditāti sekmīgai integrācijai darba tirgū. Otrkārt, personu ar invaliditāti nodarbinātības atbalsta pasākumi ir nostiprināti nacionālajā normatīvajā regulējumā un tiek finansēti galvenokārt no valsts budžeta, kas ir viens no būtiskiem to ilgtspējas nosacījumiem. Treškārt, stabils pieaugums vērojams sociālo uzņēmumu un invalīdu sociālo uzņēmumu darbības jomā. Sociālo uzņēmumu skaita dinamika rādītāji liecina par šī pasākuma pozitīvo ietekmi uz personu ar invaliditāti nodarbinātību. Neraugoties uz sasniegto, Lietuvā ir nepieciešams celt nodarbinātības veicināšanas pasākumu efektivitāti, ņemot vērā, ka nodarbināto personu ar invaliditāti īpatsvars sastāda ne vairāk kā 25% no visām personām ar invaliditāti darba spējas vecumā; salīdzinoši zemi ir arī profesionālās rehabilitācijas vidējie rezultatīvie rādītāji.

2010. gadā **Čehijā** tika veiktas izmaiņas normatīvajā regulējumā par invaliditātes noteikšanas kārtību, novērtējuma metodiku un iedalījumu trīs pakāpēs. Pēc šīm izmaiņām būtiski samazinājās personu ar invaliditāti skaits. Ja 2006. gada dati liecina, ka Čehijā

bija 1 015 548 personas ar invaliditāti, tad 2010. gadā invaliditātes pensiju saņēma 466 329 personas. Čehijas Statistikas biroja datu bāzēs nav pieejama jaunāka informācija par personu ar invaliditāti nodarbinātību, tāpēc ir grūti novērtēt esošo nodarbinātības pasākumu rezultativitāti. Izsmeļošākie dati ir pieejami par 2006. gadu, tātad pirms nozīmīgajiem normatīvo aktu grozījumiem. Pieejamā informācija liecina, ka kvotu sistēma (valsts un privātā sektora darba devējiem, kas nodarbina vairāk nekā 25 darbiniekus, ir jānodarbina vismaz 4% darbinieku ar invaliditāti) darbojas galvenokārt valsts un pašvaldību sektorā, savukārt privātajā sektorā darba devēji izmanto kādu no alternatīvām (skatīt 3.tabulu), jo nenasiedz prasīto rādītāju. Būtiski uzlabojumi ir nepieciešami arī profesionālās rehabilitācijas sistēmā, kas kā viens no uzdevumiem ir iekļauts arī „Nacionālajā plānā vienlīdzīgu tiesību nodrošināšanai personām ar invaliditāti 2010. – 2014. gadam”.

Pēdējās nozīmīgās izmaiņas personu ar invaliditāti sociālās iekļaušanas un nodarbinātības politikas jomā **Francijā** notika līdz ar 2005. gada likuma par personu ar invaliditāti vienlīdzīgām tiesībām, iespējām, līdzdalību un pilsoniskumu pieņemšanu. Jaunā politika lielu uzsvāru liek uz pilsoņu vienlīdzības principu, tāpēc personu ar invaliditāti integrācijas sabiedrībā un darba tirgū rīcībpolitikas pasākumu uzdevums ir sniegt atbalstu un novērst ierobežojumus, ko rada personas veselības stāvoklis. Galvenie nodarbinātības veicināšanas pasākumi ir orientēti uz personas iekļaušanu atvērta darba tirgū, kas tiek sekmēts ar diviem pamata instrumentiem – profesionālās pārkvalifikācijas pakalpojumi un kvotu sistēma. Lai risinātu personu ar smagu invaliditāti nodarbinātības problēmu, Francijā tiek īstenoti arī atsevišķi aizsargātā darba tirgus pasākumi. Nodarbinātības un bezdarba rādītāji personu ar invaliditāti vidū no visiem invalīdiem darba spējas vecumā Francijā atbilst vidējiem rādītājiem salīdzinājumā ar pārējām 11 valstīm (attieciņi 36.0% un 10.0%).

**Īrijā** ir ļoti izvērsta personu ar invaliditāti sociālā un profesionālā atbalsta politika, kas tiek finansēta no valsts budžeta līdzekļiem. Būtiskas izmaiņas personu ar invaliditāti nodarbinātības politikā notika 2005. gadā, kad tika pieņemts šobrīd Īrijā spēkā esošais Invaliditātes likums. Nodarbinātības politikas pasākumu un nodarbinātības statistikas datu integrēts izvērtējums liecina, ka īstenotie politikas pasākumi sasniedz izvirzītos mērķus – ir vērojama kaut arī lēna, bet stabila tendence palielināties nodarbināto personu ar invaliditāti īpatsvaram. Par to liecina tas, ka ar katru gadu pieaug gan kopējais nodarbināto personu ar invaliditāti īpatsvars (2004. gadā – 4%, 2011. gadā – 6.2%), gan arī valsts sektorā nodarbināto personu ar invaliditāti īpatsvars (2007. gadā – 2.5%, 2011. gadā – 3.1%), sasniedzot Invaliditātes likumā definēto mērķi šajā jomā.

**Nīderlandes** personu ar invaliditāti nodarbinātības politikas kontekstā pozitīvi vērtējama ir diferencētā invaliditātes pabalstu sistēma, kas ir orientēta uz personu motivēšanu iesaistīties darba tirgū atbilstoši savām spējām, tādējādi palielinot savus kopējos ienākumus. Kā atzīst politikas eksperti, darba devēju atbalsta pasākumi būtiski neietekmē darba devēju vēlmi nodarbināt personas ar invaliditāti, tāpēc tiek plānots ieviest stingrāku personu ar invaliditāti nodarbinātības kvotu sistēmu. Atbildība par personu ar invaliditāti nodarbinātību ir sadalīta starp valsti, pašvaldībām un privāto sektoru, katrai iesaistītajai pusei piešķirot savas funkcijas. Pēdējos gados veiktās izmaiņas normatīvajā regulējumā

būtiski palielina pašvaldību lomu un atbildību par personu ar invaliditāti nodarbinātības politikas īstenošanu.

**Norvēģijas** politika attiecībā uz personām ar invaliditāti balstās labklājības valsts iespēju, tiesību un pienākumu vienlīdzības principos. Rīcībpolitika izriet no pārliecības, ka cilvēkiem ar invaliditāti ir tāda pati vērtība un pamata vajadzības kā citiem cilvēkiem. Pēdējos gados Norvēģijā ir strauji pieaudzis invaliditātes pabalstu saņēmēju skaits, īpaši jauniešu vidū. Saskaņā ar statistikas datiem 2011. gadā 78 000 bezdarbnieku ar invaliditāti bija darba meklētāji, no tiem 22 000 bija jaunieši vecumā līdz 30 gadiem. Tāpēc Norvēģijas valdība ir izstrādājusi jaunu Nodarbinātības stratēģiju cilvēkiem ar invaliditāti (2012). Tās mērķis ir iesaistīt darba tirgū lielāku cilvēku skaitu, samazinot pabalstu saņēmēju skaitu. Neraugoties uz to, ka Norvēģija novirza nozīmīgus finanšu resursus nodarbinātības sekmēšanai, esošie pasākumi pagaidām nesniedz gaidītos rezultātus, ko apstiprina arī jaunās Nodarbinātības stratēģijas izstrādes nepieciešamības pamatojums. Statistikas datu analīze ļauj secināt, kaut arī 2011. un 2012. gadā Norvēģijā ir zemāki bezdarba rādītāji personu ar invaliditāti vidū, nodarbinātības rādītāji šajā mērķa grupā būtiski nemainās. Otrs nozīmīgs secinājums ir tas, ka bezdarba rādītāji personu ar invaliditāti grupā būtiski neatšķiras no kopējiem bezdarba rādītājiem valstī, savukārt nodarbinātības rādītāji personu ar invaliditāti grupā ir ievērojami zemāki par vispārējiem iedzīvotāju nodarbinātības rādītājiem.

Izvērtējot pēdējā desmitgadē notikušās izmaiņas **Polijas** likumdošanā, jāsecina, ka ir notikušas vairākas nozīmīgas pārmaiņas, kas ir vērstas uz personu ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanu un līdzdalību sabiedrības dzīvē. Veiktās izmaiņas ir pavērušas plašākas iespējas personām ar invaliditāti iekļauties atvērtajā darba tirgū, kas līdz tam bija pieejamas tikai reģistrētajiem bezdarbniekiem (personas ar invaliditāti ļoti bieži neregistrējas kā bezdarbnieki, jo saņem invaliditātes pensiju). Lielāks uzsvars esošajā rīcībpolitikā ir tieši uz darba devējiem un viņiem paredzētajiem atvieglojumiem, nepietiekami attīstīta ir personu ar invaliditāti profesionālās rehabilitācijas sistēma. Nodarbinātības un bezdarba rādītāju analīze dinamikā liecina, ka esošās iniciatīvas un nodarbinātības politikas pasākumi nav būtiski ietekmējuši nedz nodarbinātības līmeni, nedz bezdarba līmeni personu ar invaliditāti vidū. Viens no galvenajiem iemesliem ir nepietiekamais finansējums normatīvajā regulējumā definētajiem nodarbinātības veicināšanas pasākumiem.

Personu ar invaliditāti nodarbinātības politika **Vācijā** ietver dažādus pasākumus, kuru ieviešanā tiek iesaistītas visas puses – gan atbildīgās valsts iestādes, gan darba devēji, gan arī pašas personas ar invaliditāti. Vācija iekļaujas to valstu grupā, kas savu politiku balsta uz principu, ka visiem cilvēkiem, t.sk. personām ar invaliditāti, ir jābūt iespējam iekļauties atvērtajā darbā tirgū. Valsts politikas uzdevums ir sniegt papildus atbalstu sociālās atstumtības riskam pakļautajām sabiedrības grupām. Kā viena no atšķirībām salīdzinājumā ar citām Eiropas valstīm ir personu ar invaliditāti aizsardzība pret atlaišanu un paaugstināta darba devēju atbildība par personu ar invaliditāti nodarbināšanu. Vācijas īpatnība ir tā, ka lielākā daļa atbalsta pasākumu ir paredzēti personām ar smagu invaliditāti, kuru darba spējas ir samazinājušās vismaz par 50%. Neraugoties uz īstentajiem pasākumiem un likumdošanas izmaiņām 2001. gadā, kas bija vērstas uz



lielāku personu ar invaliditāti sociālo iekļaušanu, t.sk. nodarbinātību, joprojām bezdarba līmenis personu ar invaliditāti vidū saglabājas augsts.

**Spānijas** likumdošana nosaka, ka personām ar invaliditāti ir paredzēti visi tie paši nodarbinātības atbalsta un profesionālās rehabilitācijas pasākumi, kas pārējām sociālajām grupām. Kā atsevišķi personu ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas pasākumi ir jāmin atbalsts darba devējiem, kvotu sistēma un aizsargātās darba vietas. Lai sekmētu personu ar invaliditāti nodarbinātību, pēdējos gados ir ieviestas stingrākas prasības darba devējiem, palielinot personu ar invaliditāti nodarbinātības kvotu no 2% uz 7%. Pozitīvi vērtējama ir Spānijas pieredze aizsargātā un atvērtā darba tirgus integrēšanā – proti, Speciālās Nodarbinātības centri, kuros 70% darbinieku ir personas ar invaliditāti, daudzos gadījumos darbojas kā apakšuzņēmumi citiem uzņēmumiem atvērtajā darba tirgū. Neraugoties uz īstenotajiem pasākumiem, nodarbināto personu ar invaliditāti īpatsvars no visiem invalīdiem darba spējas vecumā ir viszemākais starp visām pētījumā aplūkotajām valstīm (11.4%).

**Šveices** personu ar invaliditāti nodarbinātības politikai ir raksturīga, pirmkārt, augsta decentralizācija (par tās veidošanu un īstenošanu atbildīgi ir kantoni un pašvaldības); otrkārt, atvērtā un aizsargātā darba tirgus pieeju kombinēšana. Tas nozīmē, ka aizsargātā darba tirgus pasākumi (speciālās darba vietas, atbalstītais darbs un sociālie uzņēmumi) tiek īstenoti ar mērķi sagatavot personas ar invaliditāti darbam atvērtā darba tirgus apstākļos. 2008. gadā Šveicē ir veiktas pēdējās nozīmīgās izmaiņas personu ar invaliditāti sociālās aizsardzības un nodarbinātības politikā, kas paredz pēc iespējas agrīnāku intervenci un obligātu profesionālo rehabilitāciju personām, kas var atjaunot vai saglabāt savas darba spējas. Profesionālā rehabilitācija pēc būtības iekļaujas personu ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas pasākumu grozā. Par īstenotās politikas efektivitāti liecina viens no augstākajiem personu ar invaliditāti nodarbinātības rādītājiem pētīto valstu vidū.

**Zviedrijas** valdība īsteno aktīvu nodarbinātības veicināšanas politiku, attīstot daudzveidīgas nodarbinātības programmas gan iedzīvotājiem kopumā, gan personām ar invaliditāti. Personu ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas politikas pasākumu kopums ir definēts kā *Atbalstītais darbs*. Šāda pieeja Zviedrijā pastāv vairāk kā 10 gadus un kopumā tiek vērtēta kā efektīva. Tās pamatā ir nostādne, ka personai ar invaliditāti nodarbinātības jomā ir jāsniedz atbalsts trīs posmos: darba iegūšanas, darba darīšanas un darba saglabāšanas posmā. Tā kā nav pieejama informācija par katras atsevišķās nodarbinātības programmas uzsākšanas brīdi un programmas rezultativitātes rādītājiem, ir grūtības novērtēt šo programmu un/vai pasākumu ietekmi uz personu ar invaliditāti nodarbinātību.

3. tabulā „Personu ar invaliditāti nodarbinātības politika Eiropas valstīs” ir apkopota svarīgākā informācija par katru no pētījumā iekļautajām 12 valstīm trīs tematiskos griezumos: (i) profesionālās rehabilitācijas sistēmas vispārīgs raksturojums; (ii) galveno personu ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas pasākumu un instrumentu raksturojums; (iii) nodarbinātības pasākumi aizsargātajā darba tirgū, īpašu uzmanību pievēršot sociālajiem uzņēmumiem personām ar invaliditāti.

3. tabula. Personu ar invaliditāti nodarbinātības politika Eiropas valstīs

Valsts	Profesionālā rehabilitācija	Nodarbinātības veicināšanas pasākumi un instrumenti	Sociālie uzņēmumi un aizsargātais darbs personām ar invaliditāti
<b>Latvija</b>	<p>Profesionālās rehabilitācijas pakalpojumus nodrošina no valsts budžeta. Tos sniedz Labklājības ministrijas (LM) Sociālās integrācijas valsts aģentūrā (SIVA). Ieteikumus par profesionālo rehabilitāciju sniedz Veselības un darbaspēju ekspertīzes ārstu valsts komisija (VDEĀVK). Valsts apmaksāto sociālo rehabilitāciju var saņemt SIVA Koledžā un Jūrmalas profesionālajā vidusskolā. Šajās iestādēs īsteno profesionālās pamatizglītības, profesionālās vidējās izglītības, pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības (koledžas izglītības), profesionālās pilnveides programmas (sagatavojot speciālistus profesijās, kuras nepieciešamas invalīdu sociālās aizsardzības pasākumu veikšanai). Profesionālās rehabilitācijas ilgums ir atkarīgs no izvēlētās programmas ilguma, kas tiek noteikts gan gados (1 – 4 gadi), gan stundās (160 – 960 stundas).</p>	<p>Galvenās nodarbinātības veicināšanas politikas pasākumu grupas personām ar invaliditāti Latvijā: profesionālās rehabilitācijas pasākumi; nodarbinātības veicināšanas plānveida pasākumi; ES struktūrfondu atbalstītie aktīvās darba tirgus politikas pasākumi; atbalsts darba devējiem, kas nodarbina personas ar invaliditāti. Valsts politiku bezdarba samazināšanas jomā īsteno Nodarbinātības valsts aģentūra. Galvenais politikas plānošanas dokuments, kas aptver personu ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas jomu, ir <i>Invaliditātes un tās izraisīto seku mazināšanas politikas pamatnostādnes 2005.-2015.gadam</i>. Atbilstoši pamatnostādņēm ir izstrādāts Rīcībpolitikas plāns, par kura īstenošanu atbildīga ir Labklājības ministrija. Galvenie plānā ietvertie pasākumi: Invalīdu nodarbinātības likuma izstrāde, subsidētās nodarbinātības pasākumu attīstīšana, nodokļu atvieglojumi invalīdiem, profesionālās rehabilitācijas programmu attīstīšana.</p> <p>Nozīmīgs nodarbinātības veicināšanas politikas instruments ir <b>aktīvās darba tirgus politikas pasākumi</b>, kas tiek īstenoti Eiropas Savienības struktūrfondu aktivitāšu ietvaros. Aktīvās nodarbinātības politikas pasākumi, kas attiecas uz personām ar invaliditāti: profesionālā apmācība, pārkvalifikācija un kvalifikācijas paaugstināšana; pasākumi noteiktām personu grupām, t.sk. personām ar invaliditāti; kompleksie atbalsta pasākumi.</p> <p>Vēl viens no instrumentiem, kas sekmē personu ar invaliditāti iesaistīšanos darba tirgū, ir <b>finanšu atvieglojumi darba devējiem</b>, kas nodarbina personas ar invaliditāti. Šis pasākums tiek īstenots ar ES struktūrfondu atbalstu, kas ir saistīts ar šādas politikas ilgtspējas risku.</p>	<p>Latvijā līdz šim nav attīstīti sociālie uzņēmumi personām ar invaliditāti.</p>
<b>Lietuva</b>	<p>Par profesionālo rehabilitāciju Lietuvā atbildīgā institūcija ir Sociālās aizsardzības un darba ministrijas Lietuvas Darba birža. Profesionālās rehabilitācijas</p>	<p>Galvenie normatīvie akti, kas regulē personu ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanu, ir likums par Invalīdu sociālo integrāciju (21.06.2012.), Nodarbinātības atbalsta likums (15.06.2006.) un likums par Sociālajiem uzņēmumiem (01.06.2004.). Par nodarbinātības politikas veidošanu un īstenošanu valstī atbildīgās institūcijas ir</p>	<p><b>Sociālie uzņēmumi</b> Lietuvā pastāv divu veidu sociālie uzņēmumi: sociālie uzņēmumi un sociālie uzņēmumi personām ar invaliditāti jeb ierobežotām darba</p>

Valsts	Profesionālā rehabilitācija	Nodarbinātības veicināšanas pasākumi un instrumenti	Sociālie uzņēmumi un aizsargātais darbs personām ar invaliditāti
	<p>pakalpojumi tiek sniegti tikai nestrādājošiem invalīdiem. Personām ar invaliditāti ir pieejami šādi profesionālās rehabilitācijas pakalpojumi: profesionālo prasmju novērtējums; karjeras konsultācijas; esošo profesionālo prasmju rehabilitācija vai jaunu profesionālo prasmju iegūšana; profesionālā pārkvalifikācija un darbā iekārtošanas atbalsts. Darbā iekārtošanās atbalstu sniedz profesionālās rehabilitācijas institūcijas, kas sadarbojas ar darba devējiem, veic darba tirgus izpēti un sniedz klientiem konsultācijas par iekārtošanos darbā. Profesionālās rehabilitācijas programmas Lietuvā īsteno veselības aprūpes iestādēs, kuras sniedz šāda profila pakalpojumus, rehabilitācijas centros, arodapmācības un citās izglītības iestādēs. Profesionālās rehabilitācijas pakalpojumus finansē no valsts budžeta, nodarbinātības speciālā budžeta un citiem finanšu avotiem (fondiem). Lietuvā ir 13 profesionālās rehabilitācijas institūcijas 11 dažādās pilsētās, piedāvāto mācību programmu skaits tajās svārstās no trīs līdz pat 64 programmām.</p>	<p>Sociālās aizsardzības un darba lietu ministrija, Lietuvas Darba birža un Lietuvas darba tirgus mācību iestāde.</p> <p><b>Aktīvās darba tirgus politikas pasākumi</b> Galvenais likums, kas palīdz invalīdiem iesaistīties darba tirgū – Nodarbinātības atbalsta likums. Likums definē iedzīvotāju grupas, kurām ir īpašs atbalsts darba tirgū, t.sk. personas, kuras ir zaudējušas savas darba spējas 20-55% apmērā; personas, kas apguvušas profesionālās rehabilitācijas programmas. Likums nosaka šādus aktīvās darba tirgus politikas pasākumus: (i) profesionālā rehabilitācija; (ii) neformālā izglītība; (iii) subsidētā nodarbinātība; (iv) atbalsts jaunu darba vietu radīšanai; (v) darba rotācija. Par šo pasākumu ieviešanu atbildīgā institūcija ir Lietuvas Darba birža. Darba tirgus vajadzībām atbilstošu profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu attīstīšana ir viens no Lietuvas nodarbinātības veicināšanas rīcībpolitikas mērķiem.</p> <p><b>Atbalsts darba devējiem</b> Saskaņā ar Nodarbinātības atbalsta likumu darba devējs, pielāgojot darba vietu personai ar invaliditāti, var saņemt valsts finansiālu atbalstu līdz pat 22 vidējo darba algu apmērā vienas darba vietas radīšanai; darba devējam ir jāsedz vismaz 35% no visiem darba vietas radīšanas (pielāgošanas) izdevumiem; darba devējam ir jāsauglabā viena jaunradītā (pielāgotā) darba vieta vismaz 36 mēnešus. Darba devēji, kas nodarbina personas ar 45-55% darba spējas līmeni, saņem subsīdijas algām uz 12 mēnešiem. Darba devēji, kas nodarbina personas ar 20-40% darba spējas līmeni, saņem ikmēneša maksājumus par katru nodarbināto personu visā nodarbinātības periodā atbilstoši reāli nostrādātajam laikam. Papildus atbalstāmām invalīdu darba vietām tiek piešķirtas subsīdijas darba nodoklim un obligātās valsts sociālās apdrošināšanas iemaksām.</p>	<p>spējām. Sociālajā uzņēmumā personām ar invaliditāti vismaz 50% no uzņēmuma gada sarakstos esošo darbinieku vidējā skaita ir darbinieki ar invaliditāti. Sociālajam uzņēmumam var piešķirt šādus valsts palīdzības veidus: darba algas un valsts sociālās apdrošināšanas iemaksu daļēja kompensācija; subsīdija darba vietu izveidošanai, darba vietu pielāgošanai un darba piederumu iegādei; subsīdija darbinieku mācībām; subsīdija ražošanas un atpūtas telpu pielāgošanai; subsīdija papildus administratīvo un transporta izdevumu kompensēšanai; subsīdija asistenta (surdotulka) izdevumu kompensācijai; peļņas nodokļa nulles tarifs. 2011. gada beigās Lietuvā bija 105 invalīdu sociālie uzņēmumi, kuros strādāja 2173 personas ar invaliditāti. Kopumā sociālajos uzņēmumos un invalīdu sociālajos uzņēmumos ir nodarbināti mazāk kā 10% no visiem nodarbinātajiem ar invaliditāti.</p>

Valsts	Profesionālā rehabilitācija	Nodarbinātības veicināšanas pasākumi un instrumenti	Sociālie uzņēmumi un aizsargātais darbs personām ar invaliditāti
<p><b>Polija</b></p>	<p>Nodarbinātības un sociālo lietu ministrijas Valdības pilnvarotais valsts sekretariāts personām ar invaliditāti ir atbildīgs par personu ar invaliditāti nodarbinātības politikas, profesionālās un sociālās rehabilitācijas koordinēšanu un pārraudzību. Personas ar invaliditāti var saņemt visus tos profesionālās rehabilitācijas pakalpojumus, ko saņem visi bezdarbnieki vai darba meklētāji. Kopš 1991.gada Polijā darbojas Nacionālais Rehabilitācijas fonds personām ar invaliditāti, kura līdzekļi tiek novirzīti personu ar invaliditāti sociālajai un profesionālajai rehabilitācijai. Saskaņā ar likumu apmācības var notikt speciālajos apmācību vai rehabilitācijas centros, par kuru izveidošanu un slēgšanu ir atbildīga reģionu administrācija. Reģionu administrācijai ir tiesības šo funkciju deleģēt sociālajiem partneriem - pašvaldībām vai NVO. Šādu centru darbību finansē Nacionālais rehabilitācijas fonds. Vairums šādu centru darbojas kā nevalstiskās organizācijas, kas sniedz atbalstu personām ar invaliditāti dažādu projektu ietvaros. Profesionālo rehabilitāciju un apmācību var īstenot arī darba devēji, kuri pēcāk var saņemt izdevumu kompensāciju.</p>	<p><b>Subsidētā nodarbinātība</b> Kopš 2004.gada Polijā stājās spēkā noteikumi par subsidēto nodarbinātību atbilstoši principam „nauda seko personai”. Šie nosacījumi paredz, ka darba devējs, kas nodarbina personas ar invaliditāti, var saņemt ik mēneša algu subsīdijas no Nacionālā Rehabilitācijas fonda (atvērtā darba tirgus darba devējs saņem mazākas subsīdijas nekā t.s. aizsargātā darba tirgus darba devējs). Lielākā daļa personu ar invaliditāti ir nodarbinātas atvērtajā darba tirgū. Likums „Par profesionālo un sociālo rehabilitāciju personām ar invaliditāti” paredz algu subsīdijas 75% apmērā privātuzņēmējiem un 90% apmērā pārējiem darba devējiem, piemēram, nevalstiskajām organizācijām.</p> <p><b>Kvotu sistēma</b> Personu ar invaliditāti nodarbinātības kvotu sistēma attiecas uz atvērto darba tirgu – gan uz privāto, gan sabiedrisko (valsts) sektoru. Šī sistēma paredz, ka visiem darba devējiem, kas nodarbina vairāk kā 25 darbiniekus, ir jāsasniedz 6% kvota attiecībā uz personām ar invaliditāti (ar atsevišķiem izņēmumiem), taču daudzos gadījumos darba devēji labprātāk maksājot soda naudas par šīs likuma normas neievērošanu, nekā nodarbina personas ar invaliditāti.</p> <p><b>Atbalstītais darbs</b> Atbalstītais darbs ir vēl viens no personas ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas pasākumiem Polijā, taču tiem nav izstrādāts vienots institucionālais un tiesiskais ietvars. Šie pasākumi pamatā tiek īstenoti nodarbinātības projektu veidā.</p> <p><b>Sociālie kooperatīvi</b> Jaunie sociālie kooperatīvi Polijas tiesību sistēmā tika ieviesti līdz ar likuma „Par nodarbinātības veicināšanu” pieņemšanu 2004.gadā. 2006.gadā tika izstrādāts detalizēts šo kooperatīvu darbības regulējums, pieņemot likumu „Par sociālajiem kooperatīviem”. Kooperatīvi izveidojās ciešas sadarbības rezultātā starp Polijas Nodarbinātības ministriju un nevalstiskajām organizācijām. To darbības nodrošināšanas politiskais mērķis ir radīt darba vietas un samazināt sociālo atstumtību un marginalizāciju.</p>	<p><b>Aizsargātais darbs</b> Polijā ir divu veidu aizsargātās darba vietas: aizsargātie uzņēmumi (poļu val.: <i>zakłady pracy chronionej</i>) un profesionālās darbības uzņēmumi (poļu val.: <i>zakłady aktywności zawodowej</i>). Kopumā 80.6% no visām nodarbinātajām personām ar invaliditāti strādā aizsargātajās darba vietās (2008.gada dati). Aizsargātās darba vietas ir radītas, balstoties uz valsts un darba devēju līguma pamata. Šiem darba devējiem ir jāizpilda vairāki nosacījumi – darba devējam ir jānodarbina vismaz 25 darbiniekus, no tiem 30-40% ir personas ar invaliditāti neatkarīgi no invaliditātes līmeņa; uzņēmumiem ir jānodrošina personu ar invaliditāti darba apmācība un rehabilitācija. Izpildot šīs prasības un noslēdzot līgumu ar valsti, darba devēji saņem nodokļu atlaides un subsīdijas, kā arī papildus finansiālu atbalstu personu ar invaliditāti darba algām. 2008.gada beigās Polijā kopumā bija 2150 aizsargātie uzņēmumi, kuros tika nodarbinātas aptuveni 200 000 personas ar invaliditāti, kas veidoja 40% no visām nodarbinātajām personām ar invaliditāti.</p>

Valsts	Profesionālā rehabilitācija	Nodarbinātības veicināšanas pasākumi un instrumenti	Sociālie uzņēmumi un aizsargātais darbs personām ar invaliditāti
Čehija	<p>Par personu ar invaliditāti profesionālo rehabilitāciju ir atbildīga Nodarbinātības aģentūra un tās filiāles, kas sadarbībā ar personu sastāda profesionālās rehabilitācijas individuālo plānu. Profesionālās rehabilitācijas maksimālais ilgums ir 24 mēneši. Nodarbinātības aģentūra var deleģēt profesionālās rehabilitācijas pakalpojumus nevalstiskajām organizācijām vai citiem pakalpojumu sniedzējiem. Rehabilitācijas plāna sagatavošanā iesaistās nevalstisko organizāciju pārstāvji un darba devēju, kas savos uzņēmumos nodarbina vairāk nekā 50% darbinieku ar invaliditāti, pārstāvji. Šādas komandas nav pietiekami starpdisciplināras, jo tajās nav iekļauti ārsti, pašvaldības pārstāvji, psihologi un profesionālās rehabilitācijas speciālisti. Profesionālās apmācības programmas tiek īstenotas sadarbībā ar apmācību centriem visā valstī, tajās var piedalīties personas, kas ir reģistrējušās Nodarbinātības aģentūrā kā darba meklētājas.</p>	<p>Galvenais normatīvais akts, kas regulē personu ar invaliditāti nodarbinātību Čehijā ir Nodarbinātības likums. Tas nosaka arī prasības darba devējiem par personu ar invaliditāti nodarbināšanu. Kopējā nodarbinātības politika ir vērsta uz to, lai pēc iespējas vairāk iesaistītu personas ar invaliditāti atvērtajā darba tirgū. Lielākas priekšrocības darba devējiem tiek nodrošinātas tajos gadījumos, kad tiek nodarbinātas personas ar smagāku invaliditāti. Divi galvenie personu ar invaliditāti nodarbinātības sekmēšanas pasākumi ir kvotu sistēma un aizsargātās darba vietas.</p> <p><b>Kvotu sistēma</b> Nodarbinātības likums nosaka, ka valsts un privātā sektora darba devējiem, kas nodarbina vairāk nekā 25 darbiniekus, ir jānodarbina vismaz 4% darbinieku ar invaliditāti. Šīs prasības izpildei ir paredzētas arī alternatīvas iespējas: pirmkārt, izmantot citu uzņēmumu, kas nodarbina vairāk nekā 50% darbinieku ar invaliditāti, produktus vai citus saražotos resursus; otrkārt, veikt iemaksu valsts budžetā. Iemaksas apmērs par katru neizpildīto kvotas vienību ir 2.5 valstī noteikto vidējo algu apmērā. Tieši šo risinājumu izmanto lielākā daļa darba devēju, jo tā esot vislētākā alternatīva. Ja darba devēji neizpilda nevienu no raksturotajām prasībām, viņi var saņemt sodu no atbildīgajām valsts institūcijām. 2008. gadā veiktais pētījums rāda, ka lielākā daļa ministriju un pašvaldības iestāžu izpilda prasību nodarbināt 4% darbinieku ar invaliditāti. Personu ar invaliditāti nodarbinātība valsts un pašvaldību uzņēmumos arvien pieaug.</p> <p><b>Nodokļu atvieglojumi</b> Personu ar invaliditāti nodarbinātības sekmēšanai tiek izmantota arī nodokļu atvieglojumu politika. Nodokļu atvieglojumi ir atkarīgi no nodarbināto personu ar invaliditāti skaita uzņēmumā. Tomēr kopējais nodokļu atvieglojumu apmērs, kā atzīst politikas analītiķi, nav darba devējus stimulējošs.</p>	<p><b>Aizsargātais darbs</b> Aizsargātās darba vietas rada darba devēji, pamatojoties uz līgumu ar Nodarbinātības aģentūru. Šāda darba vieta ir jānodrošina vismaz divus gadus. Darba devēji var saņemt subsīdijas aizsargātā darba vietu radīšanai darba izmaksu segšanai. Ja darba devējs nodrošina profesionālo apmācību darbiniekam ar invaliditāti, viņš var saņemt kompensāciju no Nodarbinātības aģentūras pilnā apmērā. Darba devēji, kas nodarbina vairāk kā 50% darbinieku ar invaliditāti, var saņemt ik mēneša subsīdijas par katru darbinieku ar invaliditāti. Valsts piešķir subsīdijas darba devējiem, kas nodrošina sabiedrisko darbu personām ar invaliditāti. Izplatīts aizsargātā darba veids ir darbs lielajos privātajos uzņēmumos, kas saņem finansējumu no valsts. Šajos uzņēmumos darbinieki ar invaliditāti saņem minimālās algas un viņiem ir darba līgums. Atsevišķs aizsargātā darba veids ir personu ar invaliditāti nodarbināšana sociālās aprūpes centros, kuros viņas dzīvo.</p>
Zviedrija	Par profesionālās rehabilitācijas organizēšanu personām ar	Zviedrijas valdība īsteno aktīvu nodarbinātības veicināšanas politiku, attīstot daudzveidīgas nodarbinātības programmas gan iedzīvotājiem	<b>Aizsargātais darbs valsts sektorā</b>

Valsts	Profesionālā rehabilitācija	Nodarbinātības veicināšanas pasākumi un instrumenti	Sociālie uzņēmumi un aizsargātais darbs personām ar invaliditāti
	<p>invaliditāti institucionāli atbildīga ir Sociālās apdrošināšanas aģentūra, kuras funkcijās ietilpst gan personas darba spēju zuduma novērtējums, gan invaliditātes un citu sociālo pabalstu, t.sk. profesionālās rehabilitācijas pabalsta, piešķiršana, gan personas nosūtīšana dalībai nodarbinātības veicināšanas programmās. Personu ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas jomā Sociālās apdrošināšanas aģentūra sadarbojas gan ar Nodarbinātības aģentūru, kas pārrauga dažādas nodarbinātības veicināšanas programmas, t.sk. personām ar invaliditāti, gan arī ar darba devējiem. Primārā atbildība par veiksmīgu profesionālo rehabilitāciju ir personas darba devējam, kuram ir jānosaka personas profesionālās rehabilitācijas vajadzības un iespējamie pasākumi. Darba devēja pienākums ir vērsties Sociālās apdrošināšanas aģentūrā pēc palīdzības, ja pašam neizdodas atrisināt situāciju. Citas par rehabilitāciju atbildīgās institūcijas: veselības aprūpes iestādes - par medicīnisko ārstēšanu un rehabilitāciju; Nodarbinātības aģentūra (un darba devējs) – par uz nodarbinātību orientētiem pasākumiem; pašvaldības – par</p>	<p>kopumā, gan personām ar invaliditāti. Par nodarbinātības programmu īstenošanu atbildīga ir Nodarbinātības aģentūra.</p> <p>Personu ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas politikas pasākumu kopums ir definēts kā <b>Atbalstītais darbs</b>. Šāda pieeja Zviedrijā pastāv vairāk kā 10 gadus un kopumā tiek vērtēta kā efektīva. Tās pamatā ir nostādne, ka personai ar invaliditāti nodarbinātības jomā ir jāsniedz atbalsts trīs posmos: darba iegūšanas, darba darīšanas un darba saglabāšanas posmā.</p> <p><b>Algu subsīdijas darba devējiem</b> Nodarbinātības aģentūra piedāvā darba devējiem algu subsīdijas līdz 80%, lai stimulētu vakantajās darba vietās pieņemt personas ar invaliditāti. Programma balstās uz t.s. kolektīvo līgumu starp valsti un darba devēju. Subsīdiju apmērs katru gadu tiek pārskatīts un noteikts no jauna. Subsīdētās darba vietas ir gan valsts, gan privātajā sektorā. Gadījumos, ja ir nepieciešama darba vietas pielāgošana, darba devējam var tikt kompensētas attiecīgās izmaksas. Algu subsīdijas tiek piešķirtas uz maksimālo periodu līdz četriem gadiem.</p> <p><b>Attīstības darba programma</b> Šajā programmā darbs tiek kombinēts ar citām aktivitātēm (darba apmācību, jaunu darba veidu izmēģināšanu, darba asistenta palīdzības izmantošanu), lai sekmētu darba attīstību. Programma ir paredzēta personām ar darba spēju ierobežojumiem, kurām ir grūtības iekļauties darba tirgū. Programmas maksimālais ilgums ir 12 mēneši.</p> <p><b>Mantojuma programma</b> Nodarbinātības programma kultūras mantojuma saglabāšanas jomā, kas ir paredzēta personām ar augstu vai gandrīz pilnīgu darba spēju zudumu, lai nodrošinātu šiem cilvēkiem jēgpilnu un izpildāmu darbu, vienlaikus sekmējot kultūras mantojuma un vides saglabāšanu un pieejamību.</p> <p><b>Uzņēmējdarbības atbalsta programma</b> Personām, kas vēlas un spēj uzsākt savu uzņēmējdarbību, ir iespēja pretendēt uz īpašu grantu (subsīdijām) uzņēmējdarbības uzsākšanai.</p>	<p>Darbs valsts sektorā profesionālās rehabilitācijas ietvaros. Šīs programmas mērķa grupa ir bezdarbnieki ar hroniskiem garīgiem traucējumiem un bezdarbniekiem, kas atbilst Likumā par atbalstu un pakalpojumiem personām ar funkcionāliem traucējumiem (1994) definētajām mērķa grupām.</p> <p><b>Aizsargātā darba programma</b> Šī programma ir kā alternatīva speciāli radītajām darba vietām (<i>Samhall</i>). Tā ir paredzēta personām ar smagu invaliditāti, kas izraisījusi nozīmīgu darba spēju zudumu, kas attiecīgi rada būtiskus šķēršļus personas nodarbinātībai – iespējai atgriezties darbā vai atrast jaunu darbu. Programma aptver gan valsts, gan privāto sektoru, izņemot <i>Samhall</i>. Programma ir īpaši piemērota gadījumos, kad persona ilgstoši ir bijusi ārpus darba tirgus un saskaras ar lielām grūtībām no jauna iekļauties darba tirgū. Viens no tipiskākajiem risinājumiem šādos gadījumos ir iesaistīšanās t.s. aizsargātajā civildienestā, kas ilgst ierobežotu laika periodu, bet kura laikā iespējams apgūt jaunu kvalifikāciju un darba pieredzi.</p>



Valsts	Profesionālā rehabilitācija	Nodarbinātības veicināšanas pasākumi un instrumenti	Sociālie uzņēmumi un aizsargātais darbs personām ar invaliditāti
	<p>sociālās palīdzības pasākumiem. Sociālās apdrošināšanas aģentūra ir koordinējošā institūcija, kuras pienākums ir pārraudzīt personas vajadzību savlaicīgu identificēšanu un piemērotāko risinājumu izskatīšanu. Ja persona iesaistās profesionālajā rehabilitācijā, tā var pretendēt uz rehabilitācijas pabalstu. Lai pretendētu uz šo pabalstu, personai ir jābūt izstrādātam profesionālās rehabilitācijas plānam sadarbībā ar Sociālās apdrošināšanas aģentūru. Pabalstu var saņemt ne ilgāk par vienu gadu.</p>	<p><b>Individuālais atbalsts</b> Pastāv dažādas individuālā atbalsta iespējas, ko nodrošina gan Nodarbinātības aģentūra, gan Sociālās apdrošināšanas aģentūra:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• palīgs darba vietā noteiktu darba uzdevumu izpildei; darba devējiem tiek piešķirts atsevišķa kompensācija šādu palīgu piesaistīšanai;</li> <li>• palīdzība jauniešiem ar invaliditāti nokļūt no mājām uz skolu un atpakaļ, lai sekmētu jauniešu izglītības iegūšanu un attiecīgi vēlāku iesaistīšanos darba tirgū;</li> <li>• palīgs profesionālajā apmācībā, kas noteiktu laiku var strādāt kopā ar personu ar invaliditāti;</li> <li>• palīdzība profesionālās apmācības materiālu adaptēšanā un tehnisko līdzekļu nodrošināšanā.</li> </ul>	<p><b>Speciālās darba vietas (Samhall)</b> Personām ar smagu invaliditāti, kurām ir pamatotas grūtības reintegrēties darba tirgū, ir radītas speciālās darba vietas (<i>Samhall</i>). Lielāko tiesu tās ir saistītas ar kultūras mantojuma saglabāšanas jomu. Šajās darba vietās tiek nodrošināta pastāvīga asistentu un palīgu klātbūtne.</p>
<p><b>Norvēģija</b></p>	<p>Profesionālās rehabilitācijas pakalpojumus Norvēģijā pilnībā koordinē Nodarbinātības un labklājības pārvalde (NAV). Profesionālo rehabilitāciju īsteno darba devēji uzņēmumos uz vietas vai, ja tas nav iespējams, tā tiek īstenota sadarbībā ar profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu sniedzējiem – t.s. darba treneriem, ar kuriem NAV ir noslēgti līgumi. Profesionālās rehabilitācijas ilgums parasti ir līdz četrām nedēļām, taču, ņemot vērā katras personas individuālās vajadzības un darba tirgus iespējas, tās maksimālais ilgums var būt 12 nedēļas. Profesionālās rehabilitācijas laikā</p>	<p>Norvēģijas nodarbinātības veicināšanas pasākumus personām ar invaliditāti raksturo t.s. universālās politikas un starpsektorālās atbildības pieeja. Tas nozīmē, ka valdības mērķis nav bijis izstrādāt atsevišķus pasākumus, kas būtu vērsti tieši uz personu ar invaliditāti mērķa grupu, bet iekļaut šīs grupas vajadzības visu sociālās dzīves jomu, t.sk. nodarbinātības, kopējā politikas ietvarā.</p> <p><b>Nacionālā nodarbinātības atbalsta programma (AB)</b> Programmas mērķis ir sekmēt cilvēku ar invaliditāti iekļaušanos atvērtajā darba tirgū. Liela nozīme programmā ir atvēlēta profesionālajai rehabilitācijai. Programma balstās uz diviem principiem. Pirmkārt, darba apmācībai un strādāšanai ir jānotiek vienlaicīgi, nevis secīgi. Tas nozīmē, ka darbs ir jāatrod pirms apmācības uzsākšanas. Otrkārt, pakalpojumiem ir jāsniedz atbalsts ne tikai darba ņēmējiem ar invaliditāti, bet arī kolēģiem un darba devējiem.</p>	<p>Norvēģijā nav attīstīti sociālie uzņēmumi personām ar invaliditāti, kas skaidrojams ar dominējošo politikas pieeju – personu ar invaliditāti iekļaušana atvērtajā darba tirgū.</p>

Valsts	Profesionālā rehabilitācija	Nodarbinātības veicināšanas pasākumi un instrumenti	Sociālie uzņēmumi un aizsargātais darbs personām ar invaliditāti
	<p>personai ir iespējams saņemt profesionālās rehabilitācijas pabalstu. Pastāv piecas galvenās profesionālās rehabilitācijas programmas, kas atbilst galvenajiem nodarbinātības veicināšanas pasākumiem: Darba apmācība parastos uzņēmumos Darba apmācība aizsargātajos uzņēmumos, Vietējā nodarbinātības dienesta izglītības programma, Vispārējās izglītības programma, Algu subsīdijas.</p>	<p><b>Atbalsts darba vietu pielāgošanai</b> Šajā pasākumu grupā ietverti transporta izdevumi no/uz darbu; izdevumi darba vietas tehniskajai pielāgošanai, tehniskā palīdzība, asistentu piesaistīšana. Kaut arī kopumā šādi atbalsta veidi ir vērtējami ļoti pozitīvi, tomēr tie netiek izmantoti pietiekamā apmērā. Galvenie iemesli ir informācija trūkums par šāda atbalsta pieejamību, kā arī nepietiekamas tehniskās iespējas to īstenošanai.</p> <p><b>Subsīdētās darba vietas (algas)</b> Darba devēji var saņemt valsts subsīdijas algām līdz 50% apmērā uz vienu gadu. Subsīdijas mērķis ir kompensēt darba devējam tos izdevumus, kas rodas laikā, kamēr darbinieks pielāgojas jaunajiem darba apstākļiem un iegūst nepieciešamās darba iemaņas.</p>	
<p><b>Īrija</b></p>	<p>Atbildīgā institūcija par personu ar invaliditāti profesionālo rehabilitāciju un nodarbinātību ir Apmācību un nodarbinātības dienests (FAS), kura kompetencē ietilpst bezdarbnieku apmācības un nodarbinātības veicināšana. Personu ar invaliditāti profesionālā rehabilitācija tiek nodrošināta divos galvenajos veidos: pirmkārt, organizējot stažēšanos vai apmācību uzņēmumos uz vietas, otrkārt, sadarbojoties ar dažādiem apmācību pakalpojumu sniedzējiem visā valstī. Personu ar invaliditāti profesionālās rehabilitācijas finansējumu nodrošina valsts. Personām, kas iesaistās Apmācību un nodarbinātības dienesta (FAS) piedāvātajosursos, ir pieejami</p>	<p><b>Personu ar invaliditāti nodarbinātības politika valsts sektorā</b> Valsts pārvaldes iestāžu galvenie pienākumi personu ar invaliditātes nodarbinātības jomā – sekmēt un atbalstīt personu ar invaliditāti nodarbinātību; nodrošināt, lai 3% no valsts sektorā nodarbinātajiem būtu personas ar invaliditāti; katru gadu sniegt datus par šī mērķa izpildes rādītājiem.</p> <p><b>Atbalsts privātā sektora darba devējiem</b> Privātajā sektorā personu ar invaliditāti nodarbinātības politika ir balstīta uz sadarbību starp darba devējiem un personām ar invaliditāti darba spējas vecumā. Īrijā privātie darba devēji var izmantot dažāda veida atbalsta programmas personu ar invaliditāti nodarbināšanai. Par šo programmu īstenošanu atbildīgā institūcija ir Sociālās aizsardzības dienests. Trīs galvenās programmas ir šādas: (i) Invaliditātes apzināšanās izglītības atbalsta programmas mērķis ir sniegt informāciju privātā sektora darba devējiem un darbiniekiem par personu ar invaliditāti nodarbināšanu. (ii) Algu subsīdiju programma nodrošina darba devējiem finansiālu atbalstu personu ar invaliditāti nodarbināšanai, kas strādā vairāk kā 20</p>	<p>Īrijā nav attīstīti sociālie uzņēmumi personām ar invaliditāti.</p>



Valsts	Profesionālā rehabilitācija	Nodarbinātības veicināšanas pasākumi un instrumenti	Sociālie uzņēmumi un aizsargātais darbs personām ar invaliditāti
	<p>dažādi pabalsti – mācību pabalsts, izmitināšanas un ēdināšanas pabalsts, ceļa izdevumu pabalsts. Profesionālās rehabilitācijas pabalstu sistēma ir saskaņota ar pārējo pabalstu sistēmu.</p>	<p>stundas nedēļā.</p> <p>(iii) Darba vietas iekārtošanas un personas ar invaliditāti nodarbināšanas atbalsta programma ietver vairākus pabalstus vai grantus, piemēram, darba vietas iekārtošanas vai pielāgošanas grants; darba intervijas surdotulka grants darbiniekiem ar dzirdes problēmām; darba vietas saglabāšanas grants darbiniekiem, kas ieguvuši invaliditāti; lasīšanas atbalsta grants darbiniekiem ar redzes problēmām.</p> <p><b>Personu ar invaliditāti - darba ņēmēju – atbalsts</b> Papildus nodarbinātību veicinošiem pasākumiem darba devējiem Īrijā ir arī Nodarbinātības atbalsta programma darba ņēmējiem – personām ar invaliditāti. Šo programmu administrē Apmācību un nodarbinātības dienests, savukārt tās ieviešanu nodrošina Sociālās aizsardzības dienests. Programmas mērķis ir ar t.s. darba treneru (<i>Job Coach</i>) palīdzību sniegt dažāda veida atbalstu personām ar invaliditāti, kas vēlas iekļauties darba tirgū un ir darba meklējumos.</p>	
<p><b>Francija</b></p>	<p>Personu ar invaliditāti profesionālās rehabilitācijas politiku īsteno vairākas valsts un privātās institūcijas, kas ir atbildīgas par nodarbinātības un invaliditātes politikas īstenošanu. Galvenā profesionālo apmācību un rehabilitāciju koordinējošā institūcija ir Personu ar invaliditāti tiesību un autonomijas komisija (CDAPH), kuras pienākumos ietilpst identificēt un noteikt piemērotākos personas profesionālās orientācijas un rehabilitācijas pasākumus. Profesionālās rehabilitācijas izdevumus sedz valsts sociālās apdrošināšanas sistēma.</p>	<p><b>Profesionālās pārkvalifikācijas instrumenti nodarbinātības veicināšanai</b> Personām ar invaliditāti ir tiesības saņemt vairākus nodarbinātību veicinošus pakalpojumus, t.sk.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CDAPH nosūtījumu darbā uz personām ar invaliditāti pielāgoto uzņēmumu, aizsargāto uzņēmumu vai uz profesionālo apmācību;</li> <li>• nodarbinātības aģentūru (<i>Cap Emploi</i>) tīkla atbalsta pakalpojumus personām ar invaliditāti;</li> <li>• iespēju piedalīties valsts sektora izsludinātajos vakanču konkursos;</li> <li>• Personu ar invaliditāti profesionālās iekļaušanas fondu pārvaldības asociācijas (AGEFIPH) atbalstu.</li> </ul> <p>Personām ar invaliditāti ir paredzēti vairāki papildus pasākumi profesionālās apmācības jomā.</p> <p>(i) Profesionālās pārkvalifikācijas līgums sociāli apdrošinātajām personām, kas vairs nevar turpināt strādāt savā iepriekšējā profesijā invaliditātes dēļ. Šis līgums ir terminēts uz laiku no trīs mēnešiem līdz vienam gadam un paredz profesionālo apmācību.</p> <p>(ii) Specializētās apmācības līgums, kas ir paredzēts personām, kurām</p>	<p><b>Aizsargātās darba vietas</b> Francijā pastāv arī t.s. aizsargātie uzņēmumi (<i>Etablissement ou service d'aide par le travail</i>), kas nodarbina personas, kuru darba spējas vidēji ir zemākas par 30%. 2008. gadā aizsargātās darba vietas bija 114 811 personām ar invaliditāti 1438 uzņēmumos un praksēs. Šajos uzņēmumos persona var saņemt algu 50-110% apmērā no valstī noteiktās minimālās algas, vienlaikus saglabājot invaliditātes pabalstu.</p> <p><b>Pielāgotie uzņēmumi</b> 2005. gada Invaliditātes likums paredz, ka t.s. aizsargātās darba</p>

Valsts	Profesionālā rehabilitācija	Nodarbinātības veicināšanas pasākumi un instrumenti	Sociālie uzņēmumi un aizsargātais darbs personām ar invaliditāti
	<p>Rehabilitācijas laikā personai ir iespēja saņemt rehabilitācijas pabalstu, kas ir līdzvērtīgs personas iepriekšējai algai.</p>	<p>ir invaliditāte, bet kuras ir atzītas par spējīgām strādāt. Maksimālais šāda līguma termiņš ir četri gadi atšķirībā no personām, kurām nav invaliditātes (tām šādi līgumi ir paredzēti uz laiku līdz trīs gadiem).            (iii) Prakse profesionālās pārkvalifikācijas centrā 8 – 12 nedēļas. Prakses laikā persona tiek iesaistīta ļoti atšķirīgās darba situācijās, viņa iegūst informāciju par katra amata profesionālo specifiku un perspektīvām, lai rezultātā izstrādātu savas profesionālās darbības plānu atbilstoši Nacionālā nodarbinātības dienesta pakalpojumiem tā tālākajai īstenošanai.            (iv) Profesionālās pārkvalifikācijas prakse profesionālās pārkvalifikācijas centrā, balstoties uz personas ar invaliditāti pieprasījumu. Prakse tiek īstenota 10 – 30 mēnešus medicīniski un sociāli pielāgotā vidē, par prakses darbu ir iespēja arī saņemt atalgojumu, bet prakses noslēgumā - prēmiju.</p> <p><b>Kvotu sistēma</b>            Darba devējiem ir noteiktas personu ar invaliditāti nodarbinātības kvotas, kas Francijas likumdošanā tiek apzīmētas kā obligātās nodarbinātības pienākums (<i>l'obligation d'emploi</i>). Valsts un privātajos uzņēmumos ar vismaz 20 darbiniekiem 6% darbinieku ir jābūt personām ar invaliditāti. Darba devējiem, kas neizpilda Invaliditātes likumā nostiprināto kvotu, ir jāmaksā nodeva (soda nauda).</p>	<p>vietas jeb uzņēmumi, kas darbojas aizsargātajā darba tirgū, turpmāk darbojas atvērtā darba tirgus apstākļos. Līdz ar jaunā likuma stāšanās spēkā tie tika arī pārdēvēti par pielāgotajiem uzņēmumiem, kuru galvenā atšķirība ir tā, ka tie prioritāri nodarbina personas ar invaliditāti. Kopējam darbinieku ar invaliditāti īpatsvaram šajos uzņēmumos ir jābūt 80%. Privātā sektora pielāgotajiem uzņēmumiem valsts piešķir subsīdijas to darbības nodrošināšanai. Minimālais darbinieku atalgojums ir atbilstošs valstī noteiktajai minimālajai darba algai. 2008. gadā Francijā darbojās 643 pielāgotie uzņēmumi, nodarbinot 28 532 personas ar invaliditāti.</p>
<p><b>Vācija</b></p>	<p>Vācijā ir liels skaits rehabilitācijas pakalpojumu finansētāju – bezdarba apdrošināšanas institūcijas, veselības apdrošināšanas institūcijas, ilgstošās aprūpes apdrošināšanas institūcijas, sociālās drošības institūcijas. Rehabilitācijas pakalpojumu sniedzēju uzdevums ir īstenot visu veidu preventīvo darbu, lai novērstu invaliditātes un hronisku saslimšanu riskus.</p>	<p>Lielākā daļa nodarbinātības veicināšanas pasākumu ir domāti personām ar smagu invaliditāti, kuru darba spējas ir samazinājušās vismaz par 50%.</p> <p><b>Kvotu sistēma</b>            Saskaņā ar Vācijas likumdošanu valsts un privātā sektora darba devējiem, kas nodarbina vairāk nekā 20 darbiniekus, ir jāievēro 5% personu ar smagu invaliditāti (darba spēju zudums ir 50% un vairāk) nodarbinātības kvota. Ja darba devējs šo kvotu neizpilda, ir jāveic ik mēneša kompensācijas maksājums par katru neaizpildīto kvotas vietu. Maksājuma apmērs tiek diferencēts atkarībā no nesasnigtās kvotas apmēra. Darba devēju iemaksātie līdzekļi tiek novirzīti personu ar</p>	<p><b>Speciālās darba vietas</b>            Personām ar invaliditāti, kas nav spējīgas strādāt atvērtajā darba tirgū, ir izveidotas speciālas darba vietas (<i>Behindertenwerkstätten</i>), kurās tiek īstenota profesionālā apmācība un radīta iespēja strādāt. Darba vietas ir paredzētas visām personām ar invaliditāti, kas vismaz minimālā apmērā spēj veikt ekonomiski lietderīgu darbu. Ja sākotnēji cilvēks nevar izpildīt</p>

Valsts	Profesionālā rehabilitācija	Nodarbinātības veicināšanas pasākumi un instrumenti	Sociālie uzņēmumi un aizsargātais darbs personām ar invaliditāti
	<p>Galvenā nacionālā līmeņa institūcija, kas Vācijā ir atbildīga par personu ar invaliditāti nodarbinātības sekmēšanu un attiecīgi profesionālās rehabilitācijas organizēšanu, ir Integrācijas birojs un tā filiāles. Integrācijas biroji sadarbojas ar dažādiem profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu sniedzējiem – profesionālās apmācības centriem, darba devēju asociācijām, arodbiedrībām, personu ar invaliditāti interešu pārstāvniecības organizācijām. Ņemot vērā Vācijā pastāvošo pabalstu sistēmu personām ar invaliditāti, nepastāv konkrēta sistēma vai procedūra, kā persona var saņemt profesionālās rehabilitācijas pakalpojumus, proti, pastāv iespēja gan pašai personai izvēlēties sev piemērotāko pakalpojumu sniedzēju, gan saņemt ieteikumu no atbildīgajām valsts institūcijām - Pensiju un pabalstu dienesta, Integrācijas biroja, Nodarbinātības aģentūras rehabilitācijas komandas - par vēlamo profesionālo apmācību.</p>	<p>invaliditāti nodarbinātības pabalstiem un darba devēju subsīdijām.</p> <p><b>Aizsardzība pret atlaišanu</b> Personas ar smagu invaliditāti saņem īpašu aizsardzību pret atlaišanu no darba. Pirmkārt, darba devējam pirms atlaišanas ir pienākums piedāvāt darbiniekam citu piemērotu vietu tajā pašā uzņēmumā, ja ir šāda vakance. Otrkārt, pirms personas ar smagu invaliditāti atlaišanas darba devēja pienākums ir to saskaņot ar Integrācijas biroju. Treškārt, ja uzņēmuma operacionālās darbības samazināšanās dēļ Integrācijas birojs apstiprina personas ar smagu invaliditāti atlaišanu, stājas spēkā sociālās atlases kritēriji.</p> <p><b>Nosacījumi darba devējiem</b> Vācijas likumdošanā ir izvirzīti vairāki nosacījumi darba devējiem. Ja uz vakanto vietu piesakās divi kompetenču un prasmju ziņā līdzvērtīgi pretendenti, no kuriem viens ir ar invaliditāti, darba devēja pienākums ir pieņemt darbā personu ar invaliditāti. Darba devēju pienākums ir nodarbināt personas ar invaliditāti tādā veidā, lai viņas pēc iespējas labāk varētu izmantot un attīstīt savas zināšanas un spējas; darbs nedrīkst būt pārāk grūts vai pārāk viegls. Darba devēji ir arī atbildīgi par atbilstošu darba apstākļu nodrošināšanu, izņemot gadījumus, kad tas ir saistīts ar pārāk liela sloga radīšanu darba devējam. Ja darba devējs šo nosacījumu nevar izpildīt finanšu resursu trūkuma dēļ, daļa no izmaksām var tikt segta no atbilstošā pabalsta, kas tiek piešķirts pašai personai ar invaliditāti.</p> <p><b>Subsīdijas darba devējiem</b> Personas ar smagu invaliditāti saņem papildus palīdzību nodarbinātības veicināšanai. Darba devēji, kas nodarbina šādas personas, var saņemt algu subsīdijas līdz pat 70% apmērā no algas uz periodu līdz trīs gadiem. Gados vecāku personu ar smagu invaliditāti nodarbināšanai subsīdiju piešķiršanas ilgums var tikt palielināts līdz astoņiem gadiem. Lai saņemtu algu subsīdijas, darba devējam ir jāizpilda personu ar invaliditāti nodarbinātības kvota (5%). Darba devēji var saņemt arī materiālo atbalstu darba vietas pielāgošanai.</p>	<p>šo nosacījumu, viņam ir iespēja piedalīties profesionālajā apmācībā, lai iegūtu nepieciešamās prasmes un spējas. Darbinieki, kas mācās, saņem par to algai pielīdzinātu atalgojumu, kas vidēji ir 160 EUR mēnesī.</p>

Valsts	Profesionālā rehabilitācija	Nodarbinātības veicināšanas pasākumi un instrumenti	Sociālie uzņēmumi un aizsargātais darbs personām ar invaliditāti
<p><b>Nīderlande</b></p>	<p>Par personu ar invaliditāti reintegrāciju darba tirgū atbildīgs ir Strādājošo Apdrošināšanas institūts (UWV), kas sadarbībā ar pašvaldībām nodrošina nepieciešamās aktivitātes. Kopš 2002.gada profesionālās rehabilitācijas un reintegrācijas pakalpojumi ir nonākuši privātā sektora rokās. UWV rehabilitācijas un reintegrācijas pakalpojumus deleģē privātajiem uzņēmumiem, ar ko pašvaldības slēdz līgumus. Pēdējos gados veiktās likumdošanas izmaiņas ir vērstas uz to, lai attīstītu individuālo pieeju profesionālās rehabilitācijas jomā. Kopš 2004.gada personām ar invaliditāti ir iespēja pašām sastādīt savu Individuālās rehabilitācijas plānu (IRO) un izvēlēties sev piemērotāko pakalpojumu sniedzēju. IRO tiek vispirms saskaņots ar UWV, kas, savukārt, to saskaņo ar profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu sniedzēju un piešķir tā īstenošanai nepieciešamo finansējumu. Maksimālais IRO īstenošanas periods ir divi gadi un maksimālā pieejamā summa ir 5000 EUR. Maksājuma apmērs un izmaksas kārtība ir tieši saistīta ar pakalpojuma sniedzēja sasniegtajiem rezultātiem.</p>	<p><b>Pabalstu sistēma un agrīnā reintegrācija nodarbinātības veicināšanai</b>          Personu ar invaliditāti nodarbinātības politikas svarīgs elements ir izveidotā invaliditātes pabalstu sistēma, kas ir vērsta uz to, lai motivētu cilvēkus strādāt. Strādājot viņi var būtiski palielināt savus ienākumus, vienlaikus nezaudējot iespēju saņemt invaliditātes pabalstu. Nākamais nodarbinātības veicināšanas politikas elements ir agrīnās rehabilitācijas-reintegrācijas sistēma, par ko ir atbildīgi darba devēji sadarbībā ar darba ņēmējiem un Strādājošo Apdrošināšanas institūtu (UWV) pirmos divus gadus pēc saslimšanas. Šajā laikā mērķis ir personas reintegrācija iepriekšējā darba vietā, veicot nepieciešamos atbalsta pasākumus (piemēram, darba vietas pielāgošana u.c.) darba vietas saglabāšanai.</p> <p><b>Subsīdijas un atbalsts darba devējiem</b>          Atsevišķa personu ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas pasākumu grupa ir atbalsts darba devējiem, kas nodarbina personas ar funkcionāliem traucējumiem. Darba devēji tiek motivēti pieņemt/paturēt darbā personas ar invaliditāti, piešķirot viņiem algu subsīdijas, palīdzību darba vietu pielāgošanā, darbinieku profesionālajā apmācībā un trenēšanā. No 2010.gada darba devēji var pieprasīt līdz pat 100% lielu subsīdiju par darba vietas pielāgošanu, ja darbinieks ir nostrādājis uzņēmumā vismaz 6 mēnešus. Tāpat darba devējs drīkst maksāt darbiniekam algu, kas ir zemāka par valstī noteikto minimālo algu. Atlikušo daļu piemaksā pašvaldības, lai kopumā personas ienākumi būtu lielāki par minimālo invaliditātes pabalstu.</p> <p><b>Pašvaldību politika nodarbinātības veicināšanai</b>          2004.gada janvārī stājās spēkā grozījumi Nīderlandes Darba un sociālās palīdzības likumā. To mērķis bija panākt, lai arvien lielāks dažu, t.sk. invaliditātes, pabalstu saņēmēju skaits atgrieztos darba tirgū. Pašvaldībām tika piešķirta lielāka normatīvā un finansiālā atbildība par sociālajiem pabalstiem, lielāka politiskā brīvība un pilnīga kontrole pār budžeta plānošanu attiecībā uz palīdzības sniegšanu cilvēkiem, kas meklē darbu. Pašvaldībām ir dota maksimāla brīvība sociālās un nodarbinātības politikas izstrādē un īstenošanā.</p>	<p><b>Aizsargāto nodarbinātību</b> regulē Aizsargātās nodarbinātības likums. Tā mērķis ir radīt darba iespējas cilvēkiem ar smagiem fiziskās, intelektuālās un/vai garīgās veselības traucējumiem, kuri vēlas, bet nav spējīgi strādāt normālos darba apstākļos bez algas subsīdijām, darba vadītājiem un darba vietas pielāgošanas. Šādos gadījumos personai tiek piedāvāta iespēja strādāt speciālajos aizsargātajos uzņēmumos. Par likuma ieviešanu atbildīgas ir pašvaldības, kas šim mērķim saņem subsīdijas no valsts.</p> <p>Ir trīs galvenie aizsargātā darba veidi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) persona var strādāt sociālajā uzņēmumā (jeb aizsargātā darba uzņēmumā);</li> <li>(ii) persona no sociālā uzņēmuma var tikt nosūtīta darbam parastā uzņēmumā, darba ņēmējs oficiāli strādā pašvaldībai, bet praktiski tas notiek parastā darba vidē;</li> <li>(iii) persona var noslēgt līgumu ar parastu darba devēju, taču personai tiek nodrošināta supervīzija darba vietā (šajā gadījumā pašvaldība darba devējam piešķir subsīdijas dažādām vajadzībām).</li> </ul>

Valsts	Profesionālā rehabilitācija	Nodarbinātības veicināšanas pasākumi un instrumenti	Sociālie uzņēmumi un aizsargātais darbs personām ar invaliditāti
Spānija	<p>Personām ar invaliditāti ir paredzēti visi tie paši nodarbinātības atbalsta un profesionālās rehabilitācijas pasākumi, kas pārējām sociālajām grupām. Par nodarbinātības pasākumiem strādājošajiem un bezdarbniekiem ir atbildīgas nodarbinātības institūcijas – Darba un imigrācijas ministrija un tās pakļautības iestāde - Nodarbinātības dienests. Spānijas autonomu provinču iestādes - Sociālo pakalpojumu un veco ļaužu institūta centri - ir atbildīgi par profesionālās rehabilitācijas pasākumu nodrošināšanu personām ar invaliditāti savās administratīvajās teritorijās. Profesionālo rehabilitāciju īsteno arī nodarbinātības centri – tie ir dienas centri, kurus apmeklē personas ar smagu invaliditāti, kuras savas invaliditātes dēļ nevar apmeklēt aizsargātā darba centrus. Personu ar invaliditāti profesionālās rehabilitācijas funkciju īstenošanai Spānijā ir izveidotas arī bezpeļņas privātās nodarbinātības aģentūras, kas sadarbojas ar personu ar invaliditāti organizācijām. Šīs aģentūras sniedz gan profesionālās apmācības konsultācijas, gan palīdz iekārtoties darbā.</p>	<p><b>Atbalsts darba devējiem</b> Darba devējiem paredzētie nodokļu atvieglojumi par personu ar invaliditāti nodarbināšanu ir atkarīgi no darba līguma veida – pastāvīgais vai terminēts darba līgums. Darba devēji, kas nodarbina personas ar invaliditāti uz pastāvīgā darba līguma pamata, var saņemt līdz 900 EUR lielu pabalstu darba vietas pielāgošanai, uzņēmuma ienākumu nodokļa atlaidi 6000 EUR un algu subsīdijas gandrīz 4000 EUR par vienu darbinieku. Tāpat darba devējiem pienākas sociālā nodokļa atvieglojumi, kuru apmērs ir atkarīgs no darbinieka darbības ierobežojumu apmēra. Lai saņemtu šos atvieglojumus darba devējam persona ir jānodarbina vismaz 3 gadu ilgā periodā. Darba devēji, kas nodarbina personas ar invaliditāti uz terminēto darba līgumu pamata, arī var saņemt sociālā nodokļa atvieglojumus. Atvieglojumu likmes ir zemākas. Darba devēji, kas nodrošina prakses darbu personām ar invaliditāti, arī var pretendēt uz sociālā nodokļa atvieglojumiem. Šie darba devēji var pieteikties arī uz grantu darba vietas pielāgošanai, ja prakses ilgums ir paredzēts vismaz 12 mēnešus vai vairāk. Pārējie atvieglojumi darba devējam pienākas tad, ja prakses darba līguma beigās ar darbinieku tiek slēgts pastāvīgais darba līgums. Darba devēji var nodarbināt personas ar invaliditāti arī t.s. Darba anklāva programmas ietvaros, kas paredz, ka personas ar invaliditāti, kas strādā aizsargātajās darba vietās, uz laiku pievienojas kādam uzņēmumam. Šajos gadījumos darba devēji saņem subsīdijas nepilnu 8000 EUR apmērā gadā.</p> <p><b>Kvotu sistēma</b> Personu ar invaliditāti sociālās integrācijas likums nosaka, ka valsts un privātā sektora uzņēmumiem ar darbinieku skaitu virs 50 cilvēkiem ir pienākums nodarbināt ne mazāk kā 2% personas ar invaliditāti neatkarīgi no iestādes vai uzņēmuma darbības profila. 2009. gadā tika pieņemtas izmaiņas likumdošanā, palielinot šo kvotu valsts sektora uzņēmumos līdz 7%. Darba devējiem, kas nevar izpildīt šos nosacījumus, ir alternatīvas iespējas, piemēram, slēgt apakšlīgumus ar pašnodarbinātām personām ar invaliditāti vai slēgt apakšlīgumus ar personām, kas strādā aizsargātajās darba vietās. Vēl viena alternatīva ir maksāt ziedojumus organizācijām, kuru darbība ir tieši saistīta ar</p>	<p><b>Aizsargātā nodarbinātība</b> Aizsargātā nodarbinātība Spānijā balstās uz Speciālās Nodarbinātības centru (SEC) darbību. Šajos centros personu ar invaliditāti īpatsvars ir virs 70%. Daudzi no šiem centriem darbojas kā apakšuzņēmumi citiem uzņēmumiem atvērtajā darba tirgū. Šāda pieeja tiek saukta par Darba anklāva programmu, kas darbojas sākot no 3 mēnešiem līdz 6 gadiem un paredzēta, lai sekmētu aizsargātā darba darbiniekus arvien vairāk iekļauties atvērtajā darba tirgū. Darba devējiem, kas nodarbina darbiniekus no aizsargātajām darba vietām, tā ir iespēja izpildīt likumā noteikto kvotu attiecībā uz personu ar invaliditāti nodarbināšanu. Speciālās Nodarbinātības centri saņem 100% sociālā nodokļa atvieglojumus par katru darbinieku ar invaliditāti. Tāpat darba devēji saņem līdz 1800 EUR subsīdijas par katru darbinieku viņa darba vietas un telpu pielāgošanai, kā arī algu subsīdijas līdz 50% no valstī noteiktās minimālās algas. Aizsargātā darba centros, kuros 70 – 90% darbinieku ir personas ar invaliditāti, darba devējiem tiek piešķirtas subsīdijas 9000 EUR apmērā, bet, ja no visiem</p>

Valsts	Profesionālā rehabilitācija	Nodarbinātības veicināšanas pasākumi un instrumenti	Sociālie uzņēmumi un aizsargātais darbs personām ar invaliditāti
		<p>personu ar invaliditāti nodarbināšanu vai profesionālo rehabilitāciju. Darba devēji var pretendēt uz izņēmuma statusu, ja viņi var pierādīt, ka nav atbilstošu kandidātu vai arī, ka darbinieka pieņemšana un nodarbināšana nav iespējama uzņēmuma ierobežoto resursu dēļ. Darba devējiem, kas neizpilda kvotas prasību un neievēro nevienu no iespējamām alternatīvām, ir jāmaksā soda nauda.</p>	<p>darbiniekiem personu ar invaliditāti īpatsvars ir virs 90%, subsīdijas pienākas 12 000 EUR apmērā. Tāpat šie uzņēmumi ir atbrīvoti no pievienotās vērtības nodokļa valsts subsīdijām.</p>
<p><b>Šveice</b></p>	<p>Profesionālā rehabilitācija kopumā ir obligāta. Jaunākās izmaiņas likumdošanā paredz pāreju no pieejas „rehabilitācija pirms pabalstiem” uz pieeju „rehabilitācija pabalstu vietā”. Invaliditātes pabalstu var saņemt tikai tad, ja rehabilitācija ir bijusi neveiksmīga. Atbilstoši jaunajām prasībām personas pienākums ir aktīvi iesaistīties profesionālajā rehabilitācijā, lai saglabātu savu darba vietu vai pēc iespējas ātrāk atgrieztos profesionālajā dzīvē. Profesionālā rehabilitācija no valsts līdzekļiem tiek finansēta tikai tajos gadījumos, kad ir paredzama personas sekmīga tālākā iekļaušanās darba tirgū. Par profesionālo rehabilitāciju atbildīgi ir kantonu invaliditātes biroji. Nosakot piemērotākās rehabilitācijas programmas, tiek ņemti vērā tādi faktori kā personas vecums, motivācija, invaliditātes veids un līdzšinējā nodarbošanās.</p>	<p>Nodarbinātības rīcībpolitikas pasākumi tiek īstenoti decentralizēti - kantonu un pašvaldību līmenī.</p> <p><b>Atbalstītais darbs</b>  Atbalstītā darba pasākumi ir balstīti uz pieeju „vispirms iekārtot darbā, pēc tam apmācīt”. Tas nozīmē, ka vienlaikus notiek gan personu ar invaliditāti profesionālā apmācība, gan jau konkrētu darbu veikšana. Ļoti svarīgs ir laika aspekts – pēc iespējas ātrāk iekārtot cilvēku darbā, lai samazinātu periodu starp saslimšanu un reintegrāciju darba tirgū. Personai ar invaliditāti ir darba treneris, kas sniedz atbalstu arī darba devējam un strādā ciešā sadarbībā ar tiešo personas darba vadītāju, kā arī ārstējošo ārstu. Ir paredzēts, ka atbalstītā darba pasākumi palīdz samazināt kopējos invaliditātes pabalstus. Salīdzinājumā ar aizsargātā darba pieeju, atbalstītā darba pasākumu izmaksas ir zemākas. Ja personai neizdodas iekļauties darba vidē, tā tiek pārcelta strādāt aizsargātā darba vidē.</p> <p><b>Aizsargātais darbs</b>  Darba vietu radīšana speciālajās programmās vai praktiskajās darbnīcās. Šī nodarbinātības veicināšanas pasākuma pamatā ir pieeja „vispirms apmācīt, pēc tam iekārtot darbā”. Šāds darbs ir adaptācijas fāze nākamajam solim reintegrācijas procesā. Aizsargātās (speciālās) darba vietas tiek finansētas galvenokārt dažādu nodarbinātības programmu ietvaros, kuru galvenais mērķis ir sniegt cilvēkiem ar invaliditāti iedrošinājumu un nostiprināt viņu profesionālās spējas. Aizsargātā darba alternatīva ir sociālie uzņēmumi.</p>	<p><b>Sociālie uzņēmumi</b>  Šveicē sociālo uzņēmumu darbību neregulē konkrēts likums, tāpēc pastāv liela šāda veida uzņēmumu daudzveidība. Pamatā tie ir privātie uzņēmumi vai bezpeļņas organizācijas, kas attīsta sociālo uzņēmējdarbību, integrējot ekonomisko un sociālo darbību. Šajos uzņēmumos strādā no 20 līdz pat 450 darbiniekiem. To galvenie darbības veidi arī ir daudzveidīgi, tie aptver dažādas jomas, lai varētu piedāvāt darba iespējas cilvēkiem ar atšķirīgām spējām un profesionālajām kompetencēm. Dominējošās nozares ir ēdināšanas un viesmīlības pakalpojumi, dārzkopība, kokapstrāde, pakalpojumi uzņēmumiem un amatniecība. Sociālo uzņēmumu darbības finansējumu veido uzņēmuma darbības ienākumi, valsts subsīdijas (galvenokārt algām) un privātie ziedojumi.</p>



## **Eiropas valstu prakses izvērtējums un ieteikumi Latvijas un Lietuvas nodarbinātības politikas pilnveidošanai personām ar invaliditāti**

Latvijas un Lietuvas nodarbinātības veicināšanas rīcībpolitikas personām ar invaliditāti pilnveidošanai ieteicams ņemt vērā šajā pētījumā veikto Eiropas valstu nodarbinātības politikas pasākumu izvērtējumu. Eiropas valstu nodarbinātības politiku personām ar invaliditāti raksturo divas galvenās pieejas: personu ar invaliditāti integrācija atvērtajā darba tirgū un aizsargātā darba tirgus attīstīšana. Šīs pieejas viena otru neizslēdz un daudzos gadījumos, izvērtējot konkrētus nodarbinātības politikas pasākumus, jāsecina, ka tās papildina viena otru. Konkrētu nodarbinātības veicināšanas pasākumu un prakšu izvērtējums ir strukturēts atbilstoši šīm divām pieejām, identificējot katras pieejas priekšrocības un trūkumus.

### **Atvērtā darba tirgus pieeja**

Atvērtā darba tirgus pieeja paredz īstenot tādas atbalsta pasākumus, kuru mērķis ir panākt arvien lielāku vienlīdzību starp visiem darba ņēmējiem, pēc iespējas mazinot personu ar invaliditāti ierobežojumus. Šādas politikas īstenošanā nozīmīga loma tiek piešķirta darba devējiem un viņu motivēšanai pieņemt darbā personas ar invaliditāti. Darba devējiem tiek gan izvirzītas prasības attiecībā uz personu ar invaliditāti nodarbināšanu, gan sniegts atbalsts, visbiežāk dažāda veida subsīdiju formā, invalīdu nodarbināšanai savos uzņēmumos vai organizācijās. Pēdējos gados Eiropā ir vērojama arvien lielāka pāreja uz atvērtā darba tirgus pieejas principiem personu ar invaliditāti nodarbināšanas veicināšanai. Šādu pārmaiņu pamatā ir visu sabiedrības locekļu vienlīdzības un pret diskriminācijas ideoloģija, kas paredz vienādu iespēju radīšanu visiem. Viens no svarīgiem šādas ideoloģijas instrumentiem ir universālā dizaina principu ievērošana visās sabiedrības dzīves jomās. Arvien pieaug to Eiropas valstu skaits, kas izstrādā politikas plānošanas un rīcībpolitikas dokumentus īsam un vidējam termiņam par universālā dizaina principu iedzīvināšanu praksē. Atvērtā darba tirgus pieejas galvenie nodarbinātības veicināšanas pasākumi ir kvotu sistēma, subsīdijas darba devējiem un pabalstu sistēmas veidošana nodarbinātības veicināšanai.

Personu ar invaliditāti nodarbināšanas **kvotu sistēma** ir plaši izplatīts nodarbinātības veicināšanas instruments, kas tiek piemērots valsts un privātā sektora darba devējiem. Dažās valstīs kvotas sākotnēji tika noteiktas tikai valsts sektoram un pakāpeniski tās tika ieviestas arī privātajā sektorā. Tā kā kvotu sistēma parasti ar likuma spēku paredz nodarbināt noteiktu skaitu personu ar invaliditāti, gadījumos, kad darba devēji to nevar izpildīt, viņiem ir jāmaksā valstij nodeva (soda nauda) par katru neizpildīto kvotu. Šie finanšu līdzekļi tiek tālāk novirzīti sociālo pabalstu un profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu finansēšanai. Šī pasākuma priekšrocība ir tā, ka personu ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā aktīvi tiek iesaistīti darba devēji, turklāt arī tad, ja kvota netiek izpildīta, valsts iegūst papildu līdzekļus nodarbinātības politikas pasākumu īstenošanai. Kvotu sistēmas galvenie trūkumi ir tie, ka, pirmkārt, samērā bieži darba devēji izvēlas maksāt papildu nodevu, nevis reāli nodarbināt invalīdus; otrkārt, kvotu apmērs praksē nozīmē nodarbināt salīdzinoši nelielu invalīdu skaitu; treškārt, kā liecina

prakse, kvotu sistēmas ieviešana būtiski neuzlabo kopējos personu ar invaliditāti nodarbinātības rādītājus.

Atsevišķs pasākumu kopums ir **atbalsts darba devējiem**, kas dažādos veidos tiek sniegts lielākajā daļā pētījumā aplūkotajās valstīs. Viena no plašākajām atbalsta sistēmām, kas paredz daudzveidīgas subsīdijas darba devējiem, ir Nīderlandē. Visbiežāk darba devējiem tiek piešķirtas subsīdijas darbinieku ar invaliditāti algām, darba vides un darba vietas pielāgošanai. Algu subsīdiju apmērs atšķiras gan pēc darba devēja juridiskā statusa (piemēram, Polijā algu subsīdijas ir 75% apmērā privātuzņēmējiem un 90% apmērā nevalstiskajām organizācijām), gan darbinieka invaliditātes pakāpes un darba slodzes. Retāk tiek izmaksātas subsīdijas atbalsta personu algošanai un profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu nodrošināšanai darba vietā. Samērā izplatīta prakse ir nodokļu atvieglojumi darba devējiem, kas nodarbina invalīdus. Atbalsta darba devējiem priekšrocība ir darba devēju motivācijas celšana, lai nodarbinātu personas ar invaliditāti. Galvenais šādu pasākumu ierobežojums ir to īstenošanai nepieciešamo finanšu resursu pieejamība pietiekamā apmērā, tāpēc daudzos gadījumos atbalsts darba devējiem tiek kombinēts ar kvotu sistēmu un tās ietvaros iekasētās darba devēju nodevas tiek novirzītas atbalstam darba devējiem, kas šīs kvotas izpilda.

Mazāk izplatīts nodarbinātības politikas pasākums ir sociālo **pabalstu sistēmas veidošana atbilstoši nodarbinātības veicināšanas mērķiem**. Kā piemērus var minēt Norvēģiju, Nīderlandi un Vāciju – katrā no valstīm ir atšķirīga prakse. Norvēģijā sociālo pabalstu sistēma ir veidota tā, lai pabalsts papildinātu personas ienākumus, kas iegūti algotā darbā. Sistēma paredz, ka jebkurā gadījumā (arī personām ar smagu invaliditāti) izdevīgāk ir strādāt, kaut vai nelielu stundu skaitu, jo tas ļauj kopumā gūt lielākus ienākumus, nekā tikai saņemot pabalstu. Nīderlandē sociālās palīdzības un nodarbinātības politikas ir cieši saistītas, un kopš 2004. gada tās veidošana un īstenošana ir pilnībā nodota pašvaldību ziņā. Šāda pieeja ļauj efektīvāk izvērtēt mērķa grupas vajadzības un nodarbinātības iespējas, palielinot politikas pasākumu izmaksu efektivitātes rādītājus. Vācijā ir ieviests t.s. personīgs budžets, kas personām ar invaliditāti ļauj pašām lemt par sev nepieciešamo palīdzību un pakalpojumiem profesionālās rehabilitācijas jomā. Tādējādi tiek sekmēta profesionālās rehabilitācijas atbilstība konkrētās personas vajadzībām, spējām un interesēm, palielinot pašas personas atbildību par savu tālāko iekļaušanos darba tirgū.

Atvērtā darba tirgus pieejas kontekstā noteikti arī jāmin **profesionālās rehabilitācijas sistēma**. Vairākās Eiropas valstīs personu ar invaliditāti profesionālās rehabilitācijas pasākumiem tiek pievērsta ļoti liela nozīme, jo tie tiek uzskatīti par vienu no svarīgākajiem priekšnosacījumiem personas tālākai integrācijai darba tirgū. Valstīs, kurās šo pakalpojumu sistēma ir attīstīta, ir nodrošināta profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu pieejamība pēc iespējas tuvāk personu dzīves vietai, pastāv profesionālās rehabilitācijas pabalstu sistēma, profesionālajā rehabilitācijā tiek aktīvi iesaistīti darba devēji. Eiropas valstu prakse rāda, ka profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu efektivitāte ir lielā mērā atkarīga no to atbilstības mērķa grupas vajadzībām un konkrētajā administratīvajā teritorijā attīstītajiem ekonomiskās darbības veidiem.



## Aizsargātā darba tirgus pieeja

Aizsargātā darba tirgus pieeja atšķirībā no atvērtā darba tirgus pieejas ir ciešāk saistīta ar valstī īstenoto sociālo politiku. Šī pieeja paredz, ka personām ar invaliditāti tiek radīti īpaši darba apstākļi un darba vietas, kurās viņi var pēc iespējas pilnvērtīgāk izmantot savas darba spējas. Aizsargātā darba tirgus pieeja ir raksturīga Zviedrijai, Polijai, Čehijai un Lietuvai, atsevišķi tās pasākumi tiek īstenoti arī Francijā, Vācijā, Nīderlandē un Spānijā, taču šajās valstīs tie ir paredzēti galvenokārt personām ar smagu invaliditāti, kurām ir īpašas grūtības integrēties atvērtajā darba tirgū. Galvenie personu ar invaliditāti nodarbināšanas pasākumi ir sociālo uzņēmumu attīstīšana un daudzveidīgas speciālās nodarbinātības programmas. Šo pasākumu lielākā priekšrocība neapšaubāmi ir darba iespēju radīšana ikvienai personai ar invaliditāti neatkarīgi no tās smaguma, tādējādi sekmējot ne tikai personas nodarbinātību, bet arī sociālo iekļaušanos.

**Sociālo uzņēmumu** galvenā pazīme ir tā, ka tie prioritāri nodarbina personas ar invaliditāti, turklāt tiek stingri noteikts darbinieku ar invaliditāti īpatsvars šādos uzņēmumos, kas pētījumā analizētajās valstīs svārstās no 30% līdz 80%. Vairākās valstīs ir arī nosacījums par nodarbināto personu minimālo darba spēju zuduma apmēru, tādējādi sekmējot personu ar smagāku invaliditāti iekļaušanos darba tirgū. Sociālo uzņēmumu darbības mērķis ir ne tikai personu ar invaliditāti nodarbināšana, bet arī profesionālā apmācība un sociālā integrācija. Sociālo uzņēmumu izveidotāji – darba devēji – parasti saņem subsīdijas gan darbinieku algām, gan darba vietu un vides pielāgošanai, gan citiem ar darba procesa nodrošināšanu saistītiem mērķiem. Vairākās Eiropas valstīs darbs sociālajā uzņēmumā ir kā tilts personas tālākai integrācijai atvērtajā darba tirgū. Šāda prakse apstiprina iepriekš pausto atziņu, ka atvērtā un aizsargātā darba tirgus politikas ir savstarpēji papildinošas un tās ir ieteicams pēc iespējas integrēt.

Sociālo uzņēmumu darbības jomā nozīmīgu pieredzi ir uzkrājusi Lietuva, kur sociālo uzņēmumu personām ar invaliditāti darbību regulē speciāls likums. Saskaņā ar Lietuvas likumdošanu sociālais uzņēmums saņem dažāda veida atbalstu no valsts: subsīdijas darba algām, darba vietas iekārtošanai vai pielāgošanai, darbinieku apmācībām, papildus administratīvajiem un/vai transporta izdevumiem, peļņas nodokļa nulles tarifa piemērošanu. Darba algas un valsts sociālās apdrošināšanas iemaksu daļēja kompensācija ir paredzēta, lai kompensētu invalīdu sociālajam un sociālajam uzņēmumam papildus izdevumus, kas saistīti ar mērķgrupām piederošo darbinieku darba prasmju trūkumu, viņu darba zemāku ražīgumu vai ierobežoto darbību. Šī kompensācija invalīdu sociālajam uzņēmumam tiek maksāta bez termiņa ierobežojuma par katru personu ar invaliditāti. Ļoti svarīgs sociālā uzņēmuma darbības priekšnoteikums ir tajā īstenotās aktivitātes darbinieku darba un sociālo prasmju attīstīšanai un sociālajai integrācijai. Lietuvā invalīdu sociālie uzņēmumi nodarbojas ar 54 atšķirīgiem darbības veidiem, taču lielākā daļa darbojas pakalpojumu sniegšanas jomā.

Otrs aizsargātā darba tirgus pieejas pasākumu kopums ir **speciālās nodarbinātības programmas**. Šādi pasākumi ir īpaši izplatīti Zviedrijā, kur šīs programmas tiek veidotas gan konkrētām personu ar invaliditāti grupām, gan noteiktiem darba tirgus sektoriem (piemēram, valsts sektoram vai privātajam sektoram) vai nozarēm (piemēram, kultūras

mantojuma saglabāšanas jomā). Vairākās valstīs šādu programmu ietvaros tiek radītas speciālās darba vietas vai prakses vietas reālos uzņēmumos, nodrošinot arī noteiktu atalgojumu. Ir gadījumi, kad par iespēju strādāt speciālajās darba vietās vai prakses vietās personai ir jāpiemaksā. Šāds risinājums ir jāvērtē atkarībā no tā ietekmes uz personas tālākās nodarbinātības iespējām. Zviedrijā speciālās nodarbinātības programmas, kuru ietvaros tiek radītas speciālās darba vietas, tiek finansētas galvenokārt no valsts budžeta līdzekļiem, bet citās valstīs personu ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas programmas tiek finansētas pamatā no ES finanšu līdzekļiem ar konkrētās valsts daļēju līdzfinansējumu. Kopumā speciālo nodarbinātības programmu galvenais trūkums ir to vājā ilgspēja gadījumos, kad tās tiek īstenotas dažādu ES finanšu instrumentu atbalstīto projektu ietvaros.

Ieteikumi Latvijas un Lietuvas nodarbinātības politikas pilnveidošanai personām ar invaliditāti izriet no pētījumā apkopotās Eiropas valstu pieredzes. Pētījums parāda, ka nepastāv kāda konkrēta pieeja vai pasākumu kopums, kas visos kontekstos un situācijās sniegtu gaidītos rezultātus – augstāku personu ar invaliditāti nodarbinātību un bezdarba līmeņa samazinājumu. Eiropas valstu prakse liecina, ka nereti vieni un tie paši pasākumi var sniegt atšķirīgu rezultātu, tāpēc katra politikas iniciatīva ir jāvērtē, ņemot vērā vairākus tās sekmīgu ieviešanu ietekmējošos faktorus, t.sk. pieejamie finanšu, institucionālie un cilvēku resursi, tiešās mērķa grupas apmērs un vajadzības, sociālās drošības un aizsardzības sistēma, atbildīgo pušu sadarbības kvalitāte, dažādo pakalpojumu sniedzēju tīkla izplatība, vides pieejamības principu ievērošana atbilstoši universālā dizaina pieejai u.c.

Abām valstīm – Latvijai un Lietuvai – pirmkārt, ir ieteicams padziļināti izvērtēt esošo personu ar invaliditāti nodarbinātības pasākumu efektivitāti, balstoties uz rezultatīvajiem rādītājiem un izmaksu efektivitātes analīzes; otrkārt, attīstīt nodarbinātības veicināšanas pasākumu grozu, radot iespējas iesaistīties darba tirgū personām ar dažāda smaguma invaliditāti un aptverot visu valsts teritoriju; treškārt, pēc iespējas integrēt atvērtā un aizsargātā darba tirgus politikas pieejas invalīdu nodarbināšanā; ceturtkārt, pilnveidot profesionālās rehabilitācijas sistēmu. Latvijā, ņemot vērā pašreizējo situāciju, ir ieteicams attīstīt profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu sniedzēju tīklu, plašāk iesaistot gan pašvaldības, gan nevalstiskās organizācijas.

Virkne pasākumu, kas tiek īstenoti citās valstīs, jau šobrīd tiek vai ir plānoti ieviest arī Latvijā, īstenojot Rīcības plānu Invaliditātes un tās izraisīto seku mazināšanas politikas pamatnostādņu īstenošanai 2005.–2015.gadam. Eiropas valstu apkopotā pieredze ir nozīmīga informatīvā bāze šajā politikas plānošanas dokumentā paredzēto pasākumu kvalitatīvam izvērtējumam un atbilstošas politikas tālākai plānošanai un veidošanai.

## **Ieteikumi Latvijas nodarbinātības politikas pilnveidošanai personām ar invaliditāti:**

- 1. Pirmkārt, ir ieteicams padziļināti izvērtēt esošo personu ar invaliditāti nodarbinātības pasākumu efektivitāti, balstoties uz rezultatīvajiem rādītājiem un izmaksu efektivitātes analīzes. Šāds izvērtējums ļautu mērķtiecīgāk izstrādāt un ieviest nodarbinātības pasākumus personu ar invaliditāti nodarbinātībai.**
- 2. Otrkārt, pēc iespējas integrēt atvērtā un aizsargātā darba tirgus politikas pieejas invalīdu nodarbināšanā;**

Aizsargātā darba tirgus pieeja paredz, ka personām ar invaliditāti tiek radīti īpaši darba apstākļi un darba vietas. Attiecīgi atvērtā darba tirgus pieejas galvenie nodarbinātības veicināšanas pasākumi ir kvotu sistēma, subsīdijas darba devējiem un pabalstu sistēmas veidošana nodarbinātības veicināšanai. Integrējot šīs abas pieejas tiktu radīti pakāpeniski integrējoši un atbalstošāki apstākļi personu ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanai.

Ņemot vērā, ka augstāki nodarbinātības rādītāji personām ar invaliditāti darbaspējas vecumā ir valstīs ar atvērtu darba tirgus politikas pieeju (piemēram, Norvēģija, Francija), tad ļoti svarīgi ir mazināt visa veida šķēršļus personu ar invaliditāti līdzvērtīgām iespējām iekļauties kopīgajā darba tirgū.

**Lai veicinātu Latvijā nodarbinātību personu ar invaliditāti vidū, kā arī citu mērķa grupu starpā (bezdarbnieki pirmspensijas vecumā, ilgstošie bezdarbnieki, jaunieši bez pieredzes un darba), ierosinām izveidot sociālos uzņēmumus – radot pastāvīgus vai pārejošus aizsargātos darba tirgus apstākļus (Lietuvas piemērs). Šādu sociālo uzņēmumu pieejas izstrāde būtu jāveido sadarbojoties valsts, pašvaldības iestādēm, darba devēju pārstāvjiem un nevalstiskajam sektoram, izstrādājot ekonomiski un politiski pamatotu normatīvo regulējumu sociālo uzņēmumu veidošanai Latvijā.**

Kā papildus mehānismus sociālo uzņēmumu darbības attīstībai iesakām sekojošus:

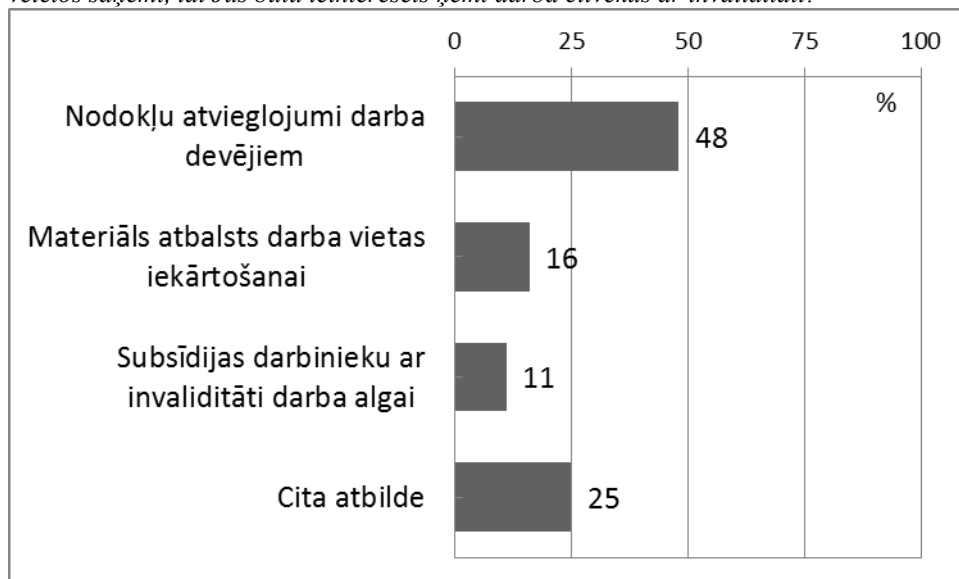
- a) valsts un pašvaldību institūcijās ieviest obligātu kvotu sistēmu attiecībā uz darbiniekiem ar invaliditāti, piemēram, 5% darbinieku jābūt personām ar invaliditāti.
  - b) noteikt iepirkumu kvotas valsts un pašvaldību institūcijām, t.i., veicot iepirkumus 10% no nepieciešamajām precēm vai pakalpojumiem jāiegādājas no sociālajiem uzņēmumiem (ja sociālie uzņēmumi to piedāvā).
- 3. Treškārt, darba devējiem, kas nodarbina personas ar invaliditāti, ieteicams nodrošināt lielāku atbalstu, ar mērķi palielināt darba devēju ieinteresētību personu ar invaliditāti nodarbinātībā.**

Projekta ietvaros tika veikta arī darba devēju aptauja Kurzemē un Zemgalē (Latvija), lai noskaidrotu kāda veida atbalsts uzņēmējiem ir nepieciešams, lai viņi būtu ieinteresēti ņemt darbā personas ar invaliditāti. **Balstoties uz Latvijas darba devēju izteiktajiem priekšlikumiem un 12 valstu situācijas izpēti personu ar**

**invaliditāti nodarbinātības jomā, varam secināt, ka darba devējiem Latvijā visvairāk ir nepieciešams atbalsts sekojošā veidā:**

- darba devējus, kuri nodarbina personas ar invaliditāti, pilnībā atbrīvojot vai viņiem samazināt darba devēja sociālā nodokļa likmi (24,09%).
- sniegt materiālu atbalstu darba vietas izveidošanai, pielāgošanai un darba piederumu iegādei darbiniekiem ar invaliditāti, ņemot vērā personas ar invaliditāti vajadzības un darba vietas specifiku.
- nodrošināt subsīdijas darbinieku ar invaliditāti darba algai (daļējai) vismaz 3 gadus. Papildus nepieciešams nodrošināt subsīdijas transporta izdevumu kompensēšanai, pārvietojoties no dzīvesvietas līdz darba vietai.

Darba devēju sniegtās atbildes uz jautājumu „Kāda veida atbalstu no valsts Jūs kā uzņēmējs vēlētos saņemt, lai Jūs būtu ieinteresēts ņemt darbā cilvēkus ar invaliditāti?”



- Ceturtkārt, pilnveidot profesionālās rehabilitācijas sistēmu, attīstīt profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu sniedzēju tīklu**, plašāk iesaistot gan pašvaldības, gan nevalstiskās organizācijas. Kā arī **nodrošināt ciešu sasaisti un pēctecību starp profesionālo rehabilitāciju un iekārtošanos darbā** (Sociālās integrācijas valsts aģentūra, kā arī citas izglītības iestādes, Nodarbinātības valsts aģentūra, pašvaldības, darba devēji, nevalstiskās organizācijas), uzlabojot darbā iekārtošanās rādītājus cilvēkiem ar invaliditāti.

Konkrētāki priekšlikumi šajā jomā:

- Sadarbībā ar invalīdu nevalstiskajām organizācijām nepieciešams Nodarbinātības valsts aģentūrā piesaistīt speciālistus, kuri pārzina personu ar invaliditāti specifiskās vajadzības un darbotos kā **atbalsta personas integrācijai darba tirgū**. Šo speciālistu pienākumos ietilptu darbs ar uzņēmējiem un viņu motivēšana pieņemt darbā personas ar invaliditāti. Šie speciālisti pildītu mediatoru lomu starp potenciālo darba devēju, izglītības iestādi un personu ar invaliditāti, rezultātā kopīgi atrodot piemērotāko darba vietu. Piesaistītais speciālists nepieciešamības gadījumā var pildīt asistenta pienākumus cilvēkam ar invaliditāti.

- b) Nepieciešams nodrošināt **darba izmēģinājuma iespējas** cilvēkiem ar invaliditāti, lai iedrošinātu viņus iesaistīties darba tirgū un viņiem būtu iespēja iegūt konkrētu darba pieredzi. Šādu iespēju nepieciešams subsidēt, noslēdzot trīspusēju līgumu starp darbinieku, darba devēju un valsti uz noteiktu laika periodu.
- c) Jāveido darba tirgū pieprasītas un personām ar invaliditāti piemērotas **profesionālās izglītības programmas**, kuru izstrādē izglītības iestādēm jāiesaista darba devēji, darba devēju konfederācijas, pašvaldības, invalīdu nevalstiskās organizācijas.
5. **Piektkārt, attīstīt kompleksu un saistītu nodarbinātības veicināšanas pasākumu kopumu**, paaugstinot iespējas iesaistīties darba tirgū personām ar dažāda smaguma invaliditāti un aptverot visu valsts teritoriju. Kā arī **decentralizēt atbalsta sniegšanas sistēmu un plašāk iesaistīt pašvaldības, nevalstiskās organizācijas šajā darbībā.** Ieteicams Latvijā pārņemt praksi ieviešot principu „nauda seko personai ar invaliditāti”, tādējādi nodrošinot nepieciešamo atbalstu, lai iesaistītos darba tirgū.
6. **Sestkārt, nepieciešams attīstīt un pilnveidot Nodarbinātības valsts aģentūras sniegto atbalstu subsidēto darba vietu izveidei cilvēkiem ar invaliditāti.** Viens no galvenajiem trūkumiem šajā ziņā ir personu ar invaliditāti nodarbinātības atbalsta instrumentu periodiskums – nodarbinātību veicinošie pasākumi tiek īstenoti ES finanšu instrumentu atbalstītu projektu ietvaros, nevis ir balstīti noteiktā nacionālā līmeņa ilgtermiņa rīcībpolitikā ar atbilstošu finansējumu.
7. **Septītkārt, praktiski jāiedzīvina un jārealizē pasākumi vides pieejamības nodrošināšanai saskaņā ar Universālā Dizaina principiem**, kuri vispārīgi ir noteikti ANO Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām un detalizēti atspoguļoti Latvijas normatīvajā regulējumā. Būtiskākais izaicinājums pieejamas vides nodrošināšanai ir panākt normatīvajā regulējumā definēto prasību ievērošanu jaunu un rekonstruējamu ēku, transporta infrastruktūras un īpaši sabiedrisko ēku būvniecībā, kā arī informācijas un sakaru pakalpojumu pieejamībā. **Situācijas uzlabošanai, ierosinām normatīvajā regulējumā pilnveidot kontroles un uzraudzības, kā arī iestrādāt motivējošus soda mehānismus.**
8. **Astotkārtkārt, valsts līmenī (Latvijas Darba devēju konfederācija sadarbībā ar Ministru prezidenta biroju) izveidot uzņēmēju balvu „Cilvēkiem ar invaliditāti labvēlīgs darba devējs”, tādējādi piesaistot sabiedrības uzmanību personu ar invaliditāti nodarbinātības jautājumiem un izsakot pateicību uzņēmējiem par pozitīvo attieksmi pret darbiniekiem.**

Virkne pasākumu, kas tiek īstenoti citās valstīs, jau šobrīd tiek vai ir plānoti ieviest arī Latvijā, īstenojot Rīcības plānu Invaliditātes un tās izraisīto seku mazināšanas politikas pamatnostādņu īstenošanai 2005.–2015.gadam. Eiropas valstu apkopotā pieredze ir nozīmīga informatīvā bāze šajā politikas plānošanas dokumentā paredzēto pasākumu kvalitatīvam izvērtējumam un atbilstošas politikas tālākai plānošanai un veidošanai.

## **Ieteikumi Lietuvas nodarbinātības politikas pilnveidošanai personām ar invaliditāti:**

- 1. Pirmkārt, ieteicams padziļināti izvērtēt esošo personu ar invaliditāti nodarbinātības pasākumu efektivitāti, balstoties uz rezultatīvajiem rādītājiem un izmaksu efektivitātes analīzes.** Neskatoties uz to, ka salīdzinājumā ar Latviju, Lietuvā personu ar invaliditāti nodarbinātības rādītāji ir augstāki, tomēr šāds izvērtējums un analīze ļautu mērķtiecīgāk uzlabot nodarbinātības pasākumus personām ar invaliditāti.
- 2. Otrkārt, plašāk un vienkāršāk jāizskaidro sociālā uzņēmuma statusa iegūšanas procedūra,** lai veicinātu interesi veidot šādus uzņēmumus un nodarbināt personas ar invaliditāti
- 3. Treškārt, jāattīsta darba tirgus vajadzībām atbilstoši profesionālās rehabilitācijas pakalpojumi** un jāpaaugstina profesionālās rehabilitācijas vidējie rezultatīvie rādītāji. Pašreizējie profesionālās rehabilitācijas centri un to piedāvātās apmācību programmas tikai daļēji atbilst darba tirgus pieprasījumam un neveicina personu ar invaliditāti nodarbinātību.
- 4. Ceturtkārt, nepieciešams palielināt valsts finansējumu** personu ar invaliditāti nodarbinātības atbalsta pasākumiem. Darba devēji, kuri vēlas pieņemt darbā personas ar invaliditāti, ne vienmēr var saņemt subsīdijas, kas ir noteiktas normatīvajā regulējumā, jo ir izsmelti piešķirtie ikgadējie finanšu līdzekļi.
- 5. Piektkārt, ieteicams pārskatīt finansiālos atvieglojumus, ko zaudē strādājošie invalīdi atšķirībā no nestrādājošajiem, tādejādi mazinot motivāciju iesaistīties darba tirgū.**  
Saskaņā ar Valsts sociālās apdrošināšanas pensiju likumu strādājošām personām ar invaliditāti netiek samazināta darba nespējas pensija, tā var pat palielināties, ņemot vērā personas darba stāžu un gūtos ienākumus. Taču strādājošās personas ar invaliditāti zaudē citus atvieglojumus, kurus saņem tad, ja nestrādā, t.i. daļēju kompensāciju par apkuri un karsto ūdeni, sociālos pakalpojumus mājās, vienreizējos sociālā atbalsta un aprūpes nodaļas pabalstus, daļēju kompensāciju par sociālā dzīvokļa īri.
- 6. Sestkārt, jāattīsta tālmācības iespējas** nodarbinātām personām ar invaliditāti, nodrošinot iespēju celt kvalifikāciju un būt konkurētspējīgiem darba tirgū.
- 7. Septītkārt, nepieciešams pilnveidot vides pieejamību reglamentējošo likumdošanu,** jo ne vienmēr tiek ievērotas normatīvajā regulējumā ietvertās normas. Tieši vides pieejamības un transporta infrastruktūras ierobežojumi tiek uzskatīti par vienu no nozīmīgākajiem kavējošajiem faktoriem, lai personas ar invaliditāti iekļautos sabiedrībā un darba tirgū.



Šī publikācija ir sagatavota ar Eiropas Savienības finansiālu atbalstu.  
Par šīs publikācijas saturu atbild Liepājas Neredzīgo biedrība un tā nevar tikt uzskatīta  
par Eiropas Savienības oficiālo viedokli.

