DOI: 10.22616/lluthesis/2022.001

Latvijas Lauksaimniecības universitāte
Ekonomikas un sabiedrības attīstības fakultāte
Ekonomikas un reģionālās attīstības institūts

Mg. hist., prof. MBA **Zaiga Oborenko**

promocijas darbs

CILVĒKU AR INVALIDITĀTI NODARBINĀTĪBU IETEKMĒJOŠO FAKTORU ANALĪZE LATVIJĀ

ANALYSIS OF FACTORS INFLUENCING THE EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN LATVIA

zinātniskā doktora grāda *zinātnes doktors* (*Ph.D.*) ekonomikā un uzņēmējdarbībā iegūšanai

Promocijas darbs ir izstrādāts Agrārās un reģionālās ekonomikas nozares Reģionālās ekonomikas apakšnozarē

Promocijas darba vadītāja — Profesore *Dr. habil.oec.* Baiba Rivža

Promocijas darba autore — *Mg. hist., prof. MBA* Zaiga Oborenko

Jelgava 2022

ANOTĀCIJA

Promocijas darba autore: *Mg. hist., prof. MBA* Zaiga Oborenko.

Promocijas darba tēma: "Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošo faktoru analīze Latvijā".

Promocijas darba hipotēze: izvērtējot cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošos faktorus, ir iespējams mērķtiecīgi veidot pasākumus, kas sekmē šīs iedzīvotāju grupas iekļaušanos darba tirgū Latvijā.

Promocijas darba mērķis: izpētīt galvenos cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošos faktorus un izvērtēt iespējas šīs iedzīvotāju grupas nodarbinātības sekmēšanai Latvijā.

Mērķa sasniegšanai izstrādātie un risinātie uzdevumi

1. Izpētīt invaliditātes izpratnes veidošanos, analizēt invaliditātes modeļu konceptuālās pieejas, raksturot iekļaujošas inovācijas koncepcijas un indivīda ar invaliditāti nodarbinātības faktoru pieeju.
2. Analizēt Latvijas un starptautiskos tiesību un plānošanas dokumentus par personu ar invaliditāti tiesisko aizsardzību un nodarbinātības veicināšanu.
3. Izvērtēt sociāli ekonomiskos un darba tirgus faktorus, kas ietekmē cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību, analizēt invaliditātes vadības faktorus uzņēmumā un aprēķināt zaudēto IKP, ja cilvēki ar invaliditāti netiek iekļauti darba tirgū.
4. Analizēt cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības faktorus Latvijas reģiona pilsētā un novadā darba tirgus un pašvaldības politikas kontekstā.
5. Pamatojoties uz nodarbinātību ietekmējošo faktoru izpēti, izstrādāt un novērtēt scenārijus cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības sekmēšanai Latvijā.

Pētījuma izklāsts ir strukturēts piecās nodaļās ar apakšnodaļām.

Pirmajā nodaļā izpētīta invaliditātes apzināšanās vēsturiskā veidošanās un apkopotas teorētiskās atziņas par invaliditātes konceptuālajiem modeļiem; sniegta personu ar invaliditāti nodarbinātības īpatnību analīze dažādās labklājības sistēmās; izklāstīta pieeja invaliditātes jautājumiem sociālās inovācijas kontekstā un raksturots faktoru modelis, kas ietekmē indivīda ar invaliditāti nodarbinātību.

Otrajā nodaļā analizēti cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību aizsargājošie un ietekmējošie starptautiskie un Latvijas tiesiskie, stratēģiskie un politiskie dokumenti.

T**rešajā nodaļā** izvērtēti sociāli ekonomiskie un darba tirgus faktori, kas ietekmē cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību; analizētas cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības tendences Latvijā, izpētīti un novērtēti invaliditātes vadības faktori uzņēmumā „Rimi Latvia". Pēc darba autores izstrādātas formulas aprēķināti ekonomiskie zaudējumi, ja cilvēki ar invaliditāti netiek iekļauti darba tirgū.

C**eturtajā nodaļā** izvērtēti cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības faktori Kurzemes reģiona pilsētā Ventspilī un novadā darba tirgus un vietējās pašvaldības politikas kontekstā.

P**iektajā nodaļā**, pamatojoties uz izpētītajiem nodarbinātības faktoriem, izstrādāti un novērtēti scenāriji cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības sekmēšanai.

Darba noslēgumā formulēti galvenie secinājumi un galvenie pētījuma rezultāti, atsegtas faktoru ietekmētās cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības problēmas un izvirzīti priekšlikumi to risināšanai.

Promocijas darba apjoms zinātniskā doktora grāda (*Ph. D.)* iegūšanai ekonomikā un uzņēmējdarbībā ir 162 lapas. Darbā ir 29 tabulas, 46 attēli, 7 pielikumi, izmantoti 479 bibliogrāfiskie un informācijas avoti, t. sk., 125 latviešu valodā, 353 angļu valodā un 1 krievu valodā.

ANNOTATION

Author of the Doctoral Thesis: *Mg.hist.*, *prof. MBA* Zaiga Oborenko.

Title of the Doctoral Thesis: "Analysis of Factors Influencing the Employment of People with Disabilities in Latvia".

Hypothesis: assessing the factors influencing the employment of people with disabilities allows effectively designing measures aimed at promoting the inclusion of this social group in the labour market of Latvia.

The **research aim** of the doctoral thesis is to examine the main factors influencing the employment of people with disabilities and assess the possibilities of promoting the employment of this social group in Latvia.

To achieve the aim, the following **specific research tasks** were set:

1. To examine the formation of disability awareness, to analyse the conceptual models of disability, to describe the concepts of inclusive innovation and the approach of employment factors of an individual with a disability.
2. To analyse national and international legal and policy documents on the legal protection of persons with disabilities and the promotion of their employment.
3. To assess the socio-economic and labour market factors affecting the employment of people with disabilities, assess the factors of disability management in a company and to calculate the lost GDP due to non-employment of people with disabilities.
4. To analyse the employment factors of people with disabilities in a regional city and a municipality in the contexts of the labour market and local government policies.
5. To develop and assess scenarios for the promotion of employment of people with disabilities in Latvia based on the study of factors influencing the employment.

The research outline is structured in **five chapters** with subchapters.

Chapter 1 gives insight into the historical formation of disability awareness and summarizes theoretical findings on conceptual models of disability, analyses the employment specifics of people with disabilities in different welfare regimes, outlines the approach to disability issues in the context of social innovation; and features out the model of factors that affect the employment of an individual with a disability.

Chapter 2 analyses the international and national legal, strategic and political documents safeguarding and influencing the employment of people with disabilities.

Chapter 3 assesses socio-economic factors that influence the employment of people with disabilities, analyses employment trends in Latvia, and examines and assess factors of disability management in company. According to a formula developed by the author, economic losses estimated due to non-employment of people with disabilities.

Chapter 4 assesses the employment factors of people with disabilities in the Kuzreme regional city Ventspils and the Ventspils municipality in the context of the labour market and local government policies.

In the **fifth chapter,** based on the researched employment factors, scenarios for promoting the employment of people with disabilities are developed and evaluated.

At the end of the thesis, the key conclusions and the main results of the study are defined, the employment problems of people with disabilities affected by the factors are revealed and proposals for their solution are put forward.

The doctoral thesis for acquiring a Doctoral degree in Economics and Business (*Ph. D.*) is written in 162 pages. The thesis contains 29 tables, 46 figures, 7 annexes, and 479 names list of bibliographic and information sources, 125 of which are in Latvian, 353 in English, and 1 in Russian.

АННОТАЦИЯ

Автор докторской диссертации: Mg.hist., Mg.prof.BA Зайга Оборенко.

Название докторской диссертации: “Анализ факторов, влияющих на трудоустройство людей с инвалидностью в Латвии”.

Гипотеза: оценивая факторы, влияющие на занятость людей с инвалидностью, можно целенаправленно создавать меры, способствующие включению этой группы населения на рынок труда в Латвии.

Цель диссертации: изучить факторы, влияющие на занятость людей с, инвалидностью, и разработать сценарии содействия занятости этой группы населения в Латвии.

Задачи исследования, поставленные для достижения цели.

1. Изучить формирование концепции инвалидности, проанализировать концептуальные модели инвалидности, описать концепцию инклюзивных инновации и подход факторов занятости индивида с инвалидностью.
2. Проанализировать латвийские и международные правовые и плановые документы по защите и содействию занятости людей с инвалидностью.
3. Оценить социально-экономические факторы и факторы рынка труда, влияющие на занятость людей с инвалидностью, и изучить факторы управления инвалидностью на предприятии.
4. Анализировать факторы занятости людей с инвалидностью в региональном городе в контексте рынка труда и муниципальной политики.
5. Разработать и оценить сценарии содействия занятости людей с инвалидностью в Латвии на основе изученных факторов, влияющих на занятость.

Структура исследования состоит из пяти глав с подразделами.

В **первой главе** исследуется историческое формирование концепции инвалидности, обоснованы концептуальные модели инвалидности, анализируются особенности политики занятости людей с инвалидностью в режимах благосостояния, представлена модель факторов, влияющая на занятость индивида с инвалидностью.

Во **второй главе** анализируются международные и латвийские правовые, стратегические и политические документы, защищающие и влияющие на занятость людей с инвалидностью.

В **третьей главе** изучаются социально-экономические факторы и факторы рынка труда, влияющие на занятость людей с инвалидностью; анализируются тенденции занятости инвалидов в Латвии; исследуются и оцениваются факторы управления инвалидностью на предприятии. По разработанной автором формуле рассчитываются потерянный ВВП изза исключения инвалидов из рынка труда.

В **четвертой главе** оцениваются факторы занятости людей с инвалидностью в Вентспилсе в контексте рынка труда и политики местного самоуправления.

В **пятой главе** на основе исследованных факторов разрабатываются и оцениваются сценарии содействия занятости людей с инвалидностью,

В заключении работы сформулированы главные выводы и определены основные результаты исследования, выявлены проблемы трудоустройства людей с инвалидностью и выдвинуты предложения по содействию трудоустройству.

Докторская диссертация для получения степени доктора экономики и бизнеса (*Ph. D.*) написана на 162 страницах. Работа включает в себя 29 таблиц, 46 рисунков, 7 приложений, использованы 479 информационных источников, в том числе 125 на латышском, 353 на английском и 1 на русском языках.

SATURS / *CONTENT*

INFORMĀCIJA PAR PUBLIKĀCIJĀM UN ZINĀTNISKI PĒTNIECISKO DARBU / *INFORMATION ON PUBLICATIONS AND SCIENTIFIC WORK* ….. 7

TABULU SARAKSTS / *LIST OF TABLES* …….…….. 12

ATTĒLU SARAKSTS / *LIST OF FIGURES* ……. 14

AKRONĪMI UN ABREVIATŪRAS / *LIST OF ACRONYMS AND ABBREVIATIONS* ……... 18

IEVADS / *INTRODUCTION* ……..... 20

1. CILVĒKU AR INVALIDITĀTI NODARBINĀTĪBAS VĒSTURISKIE UN TEORĒTISKIE ASPEKTI / *HISTORICAL AND THEORETICAL ASPECTS OF EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES* ……..…… 26

1.1. Invaliditātes izpratnes attīstības vēsturiskie faktori / *Historical factors of disability awareness development* ……..…..…..... 26

1.2. Invaliditātes konceptuālie modeļi un invaliditātes politika labklājības sistēmās / *Conceptual models of disability and disability policy in welfare regimes* …..... 31

1.3. Iekļaujošās inovācijas koncepcija un pieckāršā Helix inovāciju modeļa apakšsistēmu faktori / The concept of inclusive innovation and factors of Quintuple Helix innovation model subsystems ……..… 48

1.4. Indivīda ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošo mikro, mezo un makro līmeņu faktoru analīzes pieeja / *An approach to the analysis of micro-, meso- and macro-level factors influencing the employment of an individual with a disability* ……...……...……. 55

1. nodaļas kopsavilkums / *Summary of Chapter 1* …… 60

2. CILVĒKU AR INVALIDITĀTI NODARBINĀTĪBU LATVIJĀ IETEKMĒJOŠAIS TIESISKAIS UN POLITIKAS IETVARS / *THE LEGAL AND POLICY FRAMEWORK AFFECTING THE EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN LATVIA* ……..….. 61

2.1. Starptautiskie juridiskie un politikas dokumenti / *International legal and policy documents* ……..... 61

2.2. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošais Latvijas Republikas tiesiskais regulējums un politika / *The legal framework and policies of the Republic of Latvia governing the employment of people with disabilities* …… 69

2.3. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības faktoru identifikācija Eiropas Savienības atbalstītajos projektu pētījumos Latvijā / *Identification of the employment factors of people with disabilities in EU-supported project studies in Latvia* … 79

2. nodaļas kopsavilkums / *Summary of Chapter 2* …… 82

3. CILVĒKU AR INVALIDITĀTI NODARBINĀTĪBAS TENDENCES LATVIJĀ SOCIĀLI EKONOMISKO UN DARBA TIRGUS FAKTORU IETEKMĒ / *TRENDS IN EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN LATVIA UNDER SOCIO-ECONOMIC AND LABOR MARKET FACTORS* ……...……... 84

3.1. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātība un bezdarbs Latvijā / *Employment and unemployment of people with disabilities in Latvia* ……. 84

3.2. Profesionālā rehabilitācija un IKT prasmju faktors / *Vocational rehabilitation and the ICT skills factor* …… 100

3.3. Invaliditātes vadības faktori darbavietā: SIA "Rimi Latvia" gadījuma analīze / *Disability management factors in the workplace: a case study of Rimi Latvia Ltd.* …… 113

3. nodaļas kopsavilkums / *Summary of Chapter 3* …… 124

4. CILVĒKU AR INVALIDITĀTI NODARBINĀTĪBAS FAKTORI REĢIONA PILSĒTĀ UN NOVADĀ DARBA TIRGUS UN PAŠVALDĪBAS POLITIKAS KONTEKSTĀ / *EMPLOYMENT FACTORS OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN A REGIONAL CITY AND A MUNICIPALITY IN THE CONTEXT OF THE LABOR MARKET AND LOCAL GOVERNMENT POLICY* …… 126

4.1. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības sociāli ekonomiskie faktori un bezdarba mazināšanas pasākumi Ventspilī un Ventspils novadā / *Socio-economic factors of employment of people with disabilities and measures to reduce unemployment in Ventspils city and Ventspils municipality* 126

4.2. Darba iespējas cilvēkiem ar invaliditāti Ventspils pilsētas un Ventspils novada uzņēmēju interešu kontekstā / *Job opportunities for people with disabilities in the context of the interests of entrepreneurs of Ventspils city and Ventspils municipality* ……...……... 134

4.3. Sociālo uzņēmumu attīstība kā personu ar invaliditāti nodarbinātības iespēju faktors / *Development of social enterprises as a factor of employment opportunities for persons with disabilities* …… 138

4. nodaļas kopsavilkums / *Summary of Chapter 4* …… 143

5. NODARBINĀTĪBAS IESPĒJU SEKMĒŠANA CILVĒKIEM AR INVALIDITĀTI LATVIJĀ / *PROMOTION OF EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR PEOPLE WITH DISABILITIES IN LATVIA* ……..... 144

5.1. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriji un to salīdzinājums / *Scenarios for promoting the employment of people with disabilities and their comparison* …… 144

5.2. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriju novērtējums / *An assessement of employment promotion scenarios for people with disabilities* …. 152

5. nodaļas kopsavilkums / *Summary of Chapter 5* …… 159

GALVENIE SECINĀJUMI / *MAIN CONCLUSIONS* …….. 160

PROBLĒMAS UN TO RISINĀJUMI / *PROBLEMS AND PROPOSALS USED FOR SOLUTIONS* ……...…… 163

BIBLIOGRĀFISKO UN INFORMĀCIJAS AVOTU SARAKSTS / *LIST OF BIBLIOGRAPHICAL AND INFORMATION SOURCES* ……...…… 167

PIELIKUMI / *ANNEXES* ……...……... 195

INFORMĀCIJA PAR PUBLIKĀCIJĀM UN ZINĀTNISKI PĒTNIECISKO DARBU / *INFORMATION ON PUBLICATIONS AND SCIENTIFIC WORK*

Vēstures maģistre (Mg. hist.) un uzņēmējdarbības vadības maģistre (prof. MBA) Zaiga Oborenko promocijas darbu „**Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošo faktoru analīze Latvijā**" ir izstrādājusi laika periodā no 2016. gada līdz 2020. gadam LLU Ekonomikas un sabiedrības attīstības fakultātes Ekonomikas un reģionālās attīstības institūtā, LZA īstenās locekles habilitētās ekonomikas doktores profesores Baibas Rivžas zinātniskajā vadībā.

Pētījuma rezultāti publicēti astoņos rakstos starptautiskos un nacionālos zinātniskos un periodiskos izdevumos, t.sk. viena publikācija indeksēta ***Scopus*** un četras ***Web of Science*** datu bāzēs, viens raksts ir publicēšanas procesā.

Publicētie zinātniskie raksti

1. **Oborenko Z.** (in press) Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošie sociāli ekonomiskie faktori Latvijā un reģionos / Socio- economic factors influencing the employment of people with disabilities in Latvia and regions. **In:** *16. Starptautiskās zinātniskās konferences „Sociālās zinātnes reģionālajai attīstībai 2021 materiāli / Proceedings of the International Scientific Conferences „Social Sciences for Regional Development 2021"*. Daugavpils universitāte, Latvia.
2. **Oborenko Z., Rivza B**., **Rivza P.** (2020) An AHP-Based Assessment of Scenarios for Promoting Employment of People with Disabilities in Latvia. **In**: *Rural Sustainability Research,* Latvia University of Life Sciences and Technologies, Vol.43, p. 67–74. ISSN 2256-0939, DOI: https://doi.org/10.2478/plua-2020-0009. (***Indeksēta EBSCOhost, Scopus*).** Pieejams: *Google Scholar* datu bāzē.
3. **Oborenko Z., Rivza B**, **Zivitere M., Konstantinova E.** (2019) Enhancing Vocational Rehabilitation to Meet Labour Market Demands: Perspective of Latvia. **In***: 6th International Multidisciplinary Scientific Conference on SOCIAL Sciences and Arts SGEM 2019,* Conference Proceedings, Vol.6, Issue 2, p. 503–510. ISBN 9786197408928. ISSN 2682-9959. DOI: 10.5593/SWS.ISCSS.2019.2/S05.061. (***Indeksēta EBSCOhost, RSCI*)** Pieejams: *Google Scholar* datu bāzē.
4. **Oborenko Z**., **Zivitere M., Konstantinova E**. (2019) Employment and People With Disabilities: Issues and Solutions in the Ventspils City of Latvia. **In**: *6th International Multidisciplinary Scientific Conference on SOCIAL Sciences and Arts SGEM 2019,* Conference Proceedings, Vol. 6, Issue 2, p. 495–502. DOI: 10.5593/SWS.ISCESS.2019.2. ***(Indeksēta EBSCOhost, RSCI*).** Pieejams: *Google Scholar* datu bāzē.
5. **Zivitere M., Konstantinova E., Oborenko Z**. (2019) Problems of the Ventspils Region Labour Market and Proposals for Situation Improvement. **In**: *SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION. Proceedings of the International Scientific Conference*, Vol. VI., RTA, Rezekne, Latvia, p. 574–585.
6. **Oborenko Z., Zivitere M., Konstantinova E**. (2018) Disability Management in the Workplace: Problems and Trends in Latvia. **In:** *6th International Interdisciplinary Scientific Conference SOCIETY. HEALTH. WELFARE*: SHS Web of Conferences, (Part II), Volume 51, 03010, https://doi.org/10.1051/shsconf/20185103010. *Indeksēta* ***Web of Science.*** Pieejams: *Google Scholar* datu bāzē.
7. **Oborenko Z., Rivza B., Zivitere M.** (2018) Potential of Non-Governmental Organisations in Social Entrepreneurship from the Perspective of a Regional City.

In: *10th international scientific conference "Business and Management 2018", selected papers*, Vilnius Gediminas Technical University, Lithuania, p. 253.–265. ISBN 9786094761195. ISSN 2029-4441. (***Indeksēta Web of Science***) Pieejams: *Google Scholar* datu bāzē.

8. **Oborenko Z., Rivza B**. (2018) Legal and Policy Framework of Employment for People with Disabilities. **In**: *Economic Science for Rural Development:* Proceedings of the International scientific conference, Jelgava, Latvia University of Life Sciences and Technologies. ISBN 9789984482941. ISSN 2255-9930. (***Indeksēta Web of Science; EBSCOhost Academic Search Complete, Crossref, AGRIS)*** Pieejams: *Google Scholar* datu bāzē.
9. **Živitere M., Oborenko Z., Konstantinova E.** (2017) Personu ar invaliditāti nodarbinātības un integrācijas darba vidē stratēģijas pilnveide / Enhancement of the Strategy for the Employment and Integration into the Work Environment of Persons with Disabilities. **In:** *Proceedings of the International Scientific Conference* „*SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION*". Rēzekne, Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmija. Volume IV, 2017, p. 436–444. ISSN:2256-0629. DOI: http://dx.doi.org/10.17770/sie2017vol4.2301 (***Indeksēta Web of Science)*** Pieejams: *Google Scholar* datu bāzē.

Uzstāšanās starptautiskās un nacionālās zinātniskās konferencēs

1. **Oborenko Z.** People with disabilities in digital economy: survey on ICT skills. 6th International Scientific Conference *TRENDS IN REGIONAL DEVELOPMENT IN THE EU COUNTRIES.* Video conference Warsaw, Poland and Jelgava, Latvia, October 23, 2020.
2. **Oborenko Z., Rivža B.** The aspects to promote employment opportunities for people with disabilities in Latvia. Virtual Conference *NORDIC ASSOCIATION FOR AGRICULTURAL SCIENCE,* Section of Economy – Education and Society. June 3, 2020.
3. **Oborenko Z.** An AHP-Based Assessment of Scenarios for Promoting Employment of People with Disabilities in Latvia. 21st International Scientific Conference *ECONOMIC SCIENCE FOR RURAL DEVELOPMENT 2020,* May 12–15, Jelgava, 2020.
4. **Oborenko Z.** Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības sekmēšanas scenāriji Latvijā. *78. LU 78. STARPTAUTISKĀ ZINĀTNISKĀ KONFERENCE 2020*. Sekcija VPP projektam Latvijas valsts un sabiedrības izaicinājumi un risinājumi starptautiskā kontekstā (INTERFRAME-LV), Rīga, 10.03.2020.
5. **Oborenko Z**., **Rivža B**. Enhancing Vocational Rehabilitation to Meet Labour Market Demands: Perspective of Latvia. *6th International Multidisciplinary Scientific Conference on SOCIAL Sciences and Arts SGEM 2019*, August 27, 2019, Albena, Bulgaria.
6. **Oborenko Z.** Digital Marketing to promote employment of people with disabilities, *4th International Conference on Marketing Management MM2019.* Warsaw University of Life Sciences – SGGW, June 13, 2019, Warsaw, Poland.
7. **Oborenko Z**. Problems of the Ventspils Region Labour Market and Proposals for Situation Improvement. 13th International Scientific Conference *SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION*, May 24–25, 2019, Rezekne, Latvia.
8. **Oborenko Z**. Employment for People with Disabilities in Social Enterprises: Latvian Perspective. 11th International Scientific Conference *New Challenges of Economic and Business Development – 2019: Incentives for Sustainable*

Economic Growth. Faculty of Business, Management and Economics, University of Latvia. May 16–18, 2019.

9. **Oborenko Z.** Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības iespējas sociālajos uzņēmumos Latvijā. LU 77. starptautiskās zinātniskās konferences sekcijas *Latvijas valsts un sabiedrības izaicinājumi un risinājumi starptautiskā kontekstā (INTERFRAME-LV)*, 2019. gada 22. martā, LU, BVEF, Rīga, Latvija.
10. **Oborenko Z**. Overcoming Stereotypes and Portrayal of People with Disabilities in Latvian Media: Regional and National Aspects. 4th International Scientific Conference *TRENDS IN REGIONAL DEVELOPMENT IN THE EU COUNTRIES.* 26 October 2018, Warsaw, Poland.
11. **Oborenko Z**. Vocational Rehabilitation Services and Employment Outcomes for People with Disabilities in Latvia. 7th International Interdisciplinary Scientific Conference *SOCIETY. HEALTH. WELFARE. Contemporary Social Dynamics and Welfare: Urban and Rural Development Perspectives.* RSU, October 10–12, 20–18, Riga, Latvia.
12. **Oborenko Z**. The Employment Regulations in Regard to Persons with Disabilities: lssues and Possible Solutions in Latvia. The lnstitute of Research and lnternational Symposiums "lRIS-ALKONA", 4 th International Scientific Symposium *Economics, Business & Finance* and 1 st International Multidisciplinary Academic Conference (IMAC*),* July 10–14, 2018, Jurmala, Latvia.
13. **Oborenko Z**. Legal and Policy Framework of Employment for People with Disabilities. 19th International Scientific Conference *Economic Science for Rural Development,* Latvia University of Life Sciences and Technologies, Jelgava, May 9–11, 2018.
14. **Oborenko Z**. Potential of non-governmental organisations in social entrepreneurship from the perspective of a regional city. 10th *International Scientific Conference Business And Management 2018,* May 3–4, 2018, Vilnius Gediminas Technical University, Lithuania.
15. **Oborenko Z**. The change of disability policy to employment disabled persons: gaps in Latvia's practice. The 16th International Scientific Conference *Information Technologies and Management*, April 26–27, 2018, Riga, ISMA University, Latvia.
16. **Oborenko Z.** Developing Disability Management under Market Economy. 9th International Scientific International Conference *Business Competences,* Riga, ISMA, 29.11.2017.
17. **Oborenko Z**. Nongovernmental Sector as a Potential for Social Business Development: in the Perspective of Regional City. 3rd International Conference *TRENDS IN REGIONAL DEVELOPMENT IN THE EU*, *COUNTRIES 2017*, 27th October, 2017, Warshaw University of Life Sciences, Poland.
18. **Oborenko Z.** Models of Disability: Approach in Latvia. *3rd International Conference on Marketing Management MM 2017*, June 5–6, 2017, Warsaw University of Life Sciences, Faculty of Economic Sciences.
19. **Oborenko Z.** Disability Management in Workplace: Problems and Trends in Latvia. 6th International Interdisciplinary Scientific Conference ***Society. Health. Welfare 2016.*** 25 Nov. 2016, RSU, Riga.
20. **Oborenko Z.** Adoption the place work for disabled employees. 3. Starptautiskā zinātniski prakstiskā conference *UZŅĒMĒJDARBĪBAS VIDE*. BKC, Rīga, 2015. gada 27. novembrī.

Citi raksti un publicētās tēzes

1. **Zivitere M**., **Oborenko Z**. (2020) The equal rights of disabled people to employment: issues in Latvia. *The 18th International Scientific Conference INFORMATION TECHNOLOGIES AND MANAGEMENT 2020*. ISMA, Riga, Latvia.
2. **Zivitere M**., **Oborenko Z**. (2019) Job market for disabled people: issues in Latvia. *17th INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE INFORMATION TECHNOLOGIES AND MANAGEMENT 2019*, April 25–26, 2019, ISMA, Riga, Latvia, p.191–193.
3. **Zivitere M., Riashchenko V**., **Oborenko Z**. (2019) Tourism for all: accessible tourism in Latvia. **In:** *Development and transformation processes in the tourism industry under the conditions of globalization*. Collective Monograph, Ed. Kinderis R. ISBN 978-609-454-384-5, Klaipeda State University of Applied Sciences, Lithuania: Klaipeda, p. 23-30. ISBN: 9786094543845. (Indeksēta ***EBSCOhost***). Pieejams: *Google Scholar* datu bāzē.
4. **Oborenko Z, Zivitere M, Rivza B.** (2018) Vocational rehabilitation services and employment outcomes for people with disabilities in Latvia . 7th International Interdisciplinary scientific conference "Society. Health. Welfare". Contemporary Social Dynamics and Welfare: Urban and Rural Development Perspectives: Abstracts, Riga, Latvia, 10–12 October 2018, Riga Stradins University, Riga, 2018. 99. lpp. ISBN 9789934563393.
5. **Oborenko Z**., **Zhivitere M., Bezpartochnyi M**. (2018) The change of disability policy to employment. *16th INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE INFORMATION TECHNOLOGIES AND MANAGEMENT 2018,* April 26–27, 2018, ISMA University, Riga, Latvia.
6. **Lukashina O., Oborenko Z., Zhivitere M**. (2016) Extinguishing Financial Liabilities with Equity Instruments: Theory and Practice Problems. **In:** *Global Journal of Business, Economics and Management*, Vol. 6 No 1(2016): May, p. 35–43. Pieejams: *Google Scholar* datu bāzē.
7. **Oborenko Z**., **Živitere M**. (2015) The Development Manager's Competency in Employment People with Disability. **In**: *The 56th International Riga Technical University Conference "Scientific Conference on economics and entrepreneurship SCEE'2015":* proceedings. Riga, 2015. – p. 69–70. Pieejams: *Google Scholar* datu bāzē.
8. **Oborenko Z.** (2013) An Evaluation of the Use of Managers' Competencies in Employment Disabled People. **No:** *Transformācijas process tiesībās, reģionālajā ekonomikā un ekonomiskajā politikā*: 2012. gada 7. decembra starptautiskās zinātniskās konferences rakstu krājums. Rīga: Baltijas Starptautiskā akadēmija, 310. –317. lpp.
9. **Živitere M**., **Oborenko Z**. (2013) The Good Practice on the Recruitment and Employment of People with Disabilities in Latvia. **In**: *The 11th International Conference Information Technologies and Management*, April 18–19, 2013. ISMA, Riga, Latvia, p. 117–118.
10. **Oborenko Z., Živitere M**. (2013) Aspects of Disabled Management. **In**: Міністерство освіти і науки України; Чернігівський Державний Ін-т економіки і управління; V міжнародна науково-практична конференція «Імперативи розвитку суспільно-економічних систем в умовах глобалізації» 7-8 червня 2013 р. ТЕЗИ ДОПОВІДНЕЙ, Чернігів, 2013, p. 94.

11. **Oborenko Z.** (2008) Mācību priekšmets „Psihodiagnostika". **No:** *Cilvēku ar īpašām vajadzībām integrācija darba vidē. Vadlīnijas. Metodiskie materiāli*. Informācijas sistēmu menedžmenta augstskola, Rīga, 65.–86. lpp.

Informācija par piedalīšanos Latvijas un ES projektos

A. Pētniecības projekti

1. Darbība kā pētniekam valsts pētījuma programmas "Latvijas mantojums un nākotnes izaicinājumi valsts ilgtspējai" projektā "Latvijas valsts un sabiedrības izaicinājumi un to risinājumi starptautiskā kontekstā (INTERFRAME-LV)" (no 2019. gada, projekts turpinās līdz 2022. gadam).
2. Piedalīšanās kā pētniekam 2017. gadā Ventspils Augstskolas pētījumā par darba tirgu „Ventspils pilsētas un novada iedzīvotāju bezdarba iemesli un priekšlikumi situācijas uzlabošanai" (Ventspils domes finansēts projekts).

B. Citi projekti

3. Piedalīšanās kā konsultantam AS „KPMG Baltics" pētījumā „Darba tirgus pieprasījuma izpēte un darba tirgus vajadzībām nepieciešamo profesiju un prasmju noteikšana personām ar smagu invaliditāti un garīga rakstura traucējumiem" 2016. gadā pēc Sociālās integrācijas valsts aģentūras pasūtījuma.
4. AnDiW: Ability not Disability in Workplace, 01.10.2009.–30.09.2011. Leonardo da Vinči mūžizglītības inovāciju pārneses četru valstu projekts, 2009–2011.
   Projekta partneri: Informācijas sistēmu menedžmenta augstskola; Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V., Vācija; Latvijas Cilvēku ar īpašām vajadzībām sadarbības organizācija SUSTENTO; STUDIO TAF s.a.s., Itālija; Klaipēdas valsts koledža, Lietuva.
   Projekta rezultātā tika izdotas 2 grāmatas 5 valodās – latviski, lietuviski, angliski, vāciski un itāliski.
   1) Živitere M, Boubaris T., Valeckiene Dz., Bencivenga R., Tinti A., Živitere A. L., Oborenko Z., Satiene S. (2011) *Iespēja nevis nespēja darba vidē. – Ability not Disability in Workplace.* Tālmācības kurss. Rīga: Latvija, 192 lpp.
   2) Živitere M, Boubaris T., Bencivenga R., Tinti A., Baraldsnes Dz., Anča G., Oborenko Z., Živitere A. L., Satiene S. (2011) *Cilvēku ar īpašām vajadzībām integrācija darba vietā. – Integrating Desabled People into Workplace.* Pielikums tālmācības kursam. Rīga: Latvija, 216 lpp.
5. Personal Learning Environment for Efficient Recruitment of People with Disabilities. Leonardo Da Vinci. 01.10.2008.–30.09.2010.
6. E-Manual for Educational and Vocational Counseling, 01.11.2007–31.10.2009.

Sabiedriskā darbība

- Starptautiskās Kouču federācijas (*ICF Latvia – International Coach Federation*) biedre 2010. – 2107. *ICF* Latvijas nodaļas sadarbībā ar jauniešu attīstības programmu *Go Beyond* realizēja sociālos projektus Ikšķiles invalīdu biedrībai 2015./2016. un 2016./2017. gadā un neredzīgu jauniešu biedrībai „Es redzu!" 2017./2018. gadā.
- Izaugsmes trenere – koučs: jaunietim riteņkrēslā, kas bija *Go Beyond* programmas dalībnieks 2016./2017. gadā. Jaunietis studē RTU Datorzinātnes un informācijas tehnoloģijas fakultātē un strādā IT uzņēmumā.
- Latvijas Sociālās uzņēmējdarbības asociācijas biedre kopš 2016. gada.

TABULU SARAKSTS / *LIST OF TABLES*

Tabulas numurs / *Number of Table*	Tabulas nosaukums / *Name of Table*	lpp./*p.*
1.1.	Invaliditātes modeļi mediju atspoguļojumā / *Media Models of Disability*	33
1.2.	Baltijas valstu un starptautisko organizāciju invaliditātes definīcijas / *Definitions of disability of the Baltic States and international organizations*	35
1.3.	Divu galveno konceptuālo pieeju invaliditātei salīdzinājums / *Comparison of two main conceptual approaches to disability*	37
1.4.	Invaliditātes politika labklājības valstu modeļos / *Disability policies in welfare state models*	47
1.5.	Iekļaujošas izaugsmes definīcijas */ Definitions of inclusive growth*	49
1.6.	Pieckāršā *Helix* modeļa apakšsistēmu faktori cilvēku ar invaliditāti iekļaušanai darba tirgū */ Factors of the subsystems of the Quintuple Helix model for inclusion of people with disabilities in the labor market*	53
2.1.	Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošie ANO tiesību un politikas dokumenti / *UN legal and policy documents affecting the employment of people with disabilities*	62
2.2.	Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošie SDO tiesību un rekomendāciju dokumenti */ ILO legal and recommendations documents affecting the employment of people with disabilities*	64
2.3.	Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošais ES tiesiskais un politikas ietvars / *EU legal and policy framework affecting the employment of people with disabilities*	66
2.4.	Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošie LR likumi / *Laws of the Republic of Latvia affecting the employment of people with disabilities*	70
2.5.	LR stratēģiskie un politikas dokumenti, kas attiecināmi uz cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību / *LR strategic and policy documents related to the employment of people with disabilities*	75
3.1.	Ekonomiski aktīvo uzņēmumu skaits uz tūkstoti ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem (15–64 g.) Latvijas statistiskajos reģionos 2013.– 2019. gadā / *Number of economically active enterprises per thousand economically active population (age 15–64) in statistical regions of Latvia in 2013–2019*	86
3.2.	Brīvo darbavietu skaits, brīvo darbavietu proporcija pret bezdarbniekiem % un bezdarba līmenis Latvijas statistiskajos reģionos 2016.-2020. gadā / *Number of vacancies, vacancies proportion to the unemployed % and unemployment rate in statistical regions of Latvia in 2016-2020*	87
3.3.	Reģistrētais bezdarba līmenis Latvijas statistiskajos reģionos un bezdarbnieku ar invaliditāti īpatsvars 2017. - 2020. gadā (31. dec.) / *Registered unemployment rate in statistical regions of Latvia and share of unemployed with disabilities in 2017 - 2020 (Dec.31)*	92

3.4.	Brīvās darbavietas korelācijā ar darbspējas vecuma personu ar invaliditāti nodarbinātību Latvijā 2008. – 2020. gadā / *Correlation of vacancies with employment of disabled people of working age in Latvia in 2008-2020*	93
3.5.	Personu ar invaliditāti bezdarba ietekmē zaudētā IKP aprēķins par 2010.–2020. gadu Latvijā / *Calculation of the lost GDP due to unemployment of persons with disabilities for the period 2010–2020 in Latvia*	97
3.6.	Nenodarbināto darbspējas vecuma personu ar invaliditāti nesaražotais IKP Latvijā 2017. – 2019. gadā / *Lost GDP due to non-employment of persons with disabilities in Latvia in 2017–2019*	99
3.7.	Profesionālās rehabilitācijas rezultāti Latvijā 2010.–2020. gadā / *Results of vocational rehabilitation in Latvia, 2010–2020*	102
3.8.	*Rimi Latvia* veikali, kuru vadības komandas piedalījās fokusgrupu intervijās 2015. gadā / *Rimi Latvia stores, whose management teams participated in the focus group interview in 2015*	118
3.9.	*Rimi Latvia* vadības komandu fokusgrupu interviju apkopojums, 2015. gads / *A summary of Rimi Latvia management focus group interviews, 2015*	119
4.1.	Pilngadīgo ar invaliditāti skaits un īpatsvars Ventspilī un Ventspils novadā 2018.–2019. gadā / *Number and proportion of adults with disabilities in Ventspils and Ventspils county in 2018–2019*	128
4.2.	Bezdarba līmenis un bezdarbnieku ar invaliditāti īpatsvars Kurzemes reģionā, Ventspilī un Ventspils novadā 2017.–2020. gadā (gada beigās) / *Unemployment rate and share of unemployed with disabilities in Kurzeme region, Ventspils and Ventspils county in 2017–2020 (at the end of year)*	130
4.3.	Ekonomiski aktīvi uzņēmumi sadalījumā pa uzņēmumu lieluma grupām pēc nodarbināto skaita Ventspilī un Ventspils novadā 2013. –2019. gadā / *Economically active enterprises by size groups of enterprises by number of employees in Ventspils and Ventspils county in 2013–2019*	130
4.4.	Brīvo darbavietu skaita izmaiņas NVA Ventspils filiālē 2010.–2020. gadā / *Changes in the number of vacancies in the SEA Ventspils branch in 2010–2020*	131
4.5.	Bezdarbnieku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošie faktori NVA Ventspils filiāles ekspertu skatījumā, 2017. gads / *Opinion of SEA Ventspils branch experts on the factors influencing the employment of the unemployed with disabilities, 2017*	132
4.6.	NVO ekspertu interviju apkopojums par iespējām attīstīt sociālos uzņēmumus Ventspilī un Ventspils novadā, 2017 / *Summary of NGO experts interviews on opportunities to develop social enterprises in Ventspils and Ventspils county, 2017*	141
5.1.	Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzinājums / *Comparison of the scenarious for promoting the employment for people with disabilities*	151
5.2.	AHP analīzes eksperti / *AHP analysis experts*	152
5.3.	Relatīvā svarīguma skala AHP analīzē / *Relative importance scale in AHP analysis*	153

ATTĒLU SARAKSTS / *LIST OF FIGURES*

Attēla numurs / *Number of Figure*	Attēla nosaukums / *Name of Figure*	lpp./*p.*
1.	Promocijas darba dizains / *Doctoral thesis design*	23
1.1.	Faktoru modelis, kas ietekmē izturēšanos pret indivīdiem ar invaliditāti organizācijās / *Model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations*	42
1.2.	Pieckāršā *Helix* inovāciju modeļa apakšsistēmas / *The subsystems of the Quintuple Helix innovation model*	52
1.3.	Indivīda ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošo faktoru mikro – mezo – makro modelis / *The micro-meso-macro model of factors influencing the employment of an individual with a disability*	56
2.1.	Galvenās iesaistītās institūcijas cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā Latvijā / *The main institutions involved in promoting the employment of people with disabilities in Latvia*	78
3.1.	IKP uz vienu iedzīvotāju EUR (faktiskajās cenās) un izmaiņas % Latvijas statistiskajos reģionos 2018. gadā salīdzinājumā ar 2009. gadu / *GDP per capita in EUR (at current prices) and % change in statistical regions of Latvia in 2018 compared to 2009*	85
3.2.	Darbspējas vecuma iedzīvotāju skaita izmaiņas Latvijā un statistiskajos reģionos 2020. gadā pret 2011. gadu / *Changes in the working age population in Latvia and statistical regions in 2019 compared to 2011*	86
3.3.	Brīvās darbavietas uz reģistrētajiem bezdarbniekiem % korelācijā ar bezdarba līmeni % (15–64 g.) 2019. gadā / *Vacancies per registered unemployed % in correlation with unemployment rate% (age 15–64), 2019*	88
3.4.	Ekonomiskās aktivitātes un nodarbinātības līmenis (15–64 g.) korelācijā ar bezdarba līmeni un nodarbināto ar invaliditāti īpatsvaru Latvijā 2010.–2019. gadā / *Level of economic activity and employment (age 15–64) in correlation with the unemployment rate and the share of employees with disabilities in Latvia, 2010–2019*	89
3.5.	Nodarbinātības līmenis cilvēkiem bez un ar invaliditāti ES valstīs 2017. gadā / *Employment rate for people without and with disabilities in the EU countries in 2017*	90
3.6.	Nodarbināto personu ar invaliditāti pieaugums Latvijā 2010.–2019. gadā / *Increase of employed persons with disabilities in Latvia, 2010–2019.*	91
3.7.	Ekonomiskās aktivitātes un nodarbinātības līmenis korelācijā ar bezdarba līmeni un bezdarbnieku ar invaliditāti īpatsvaru Latvijas reģionos 2020. gadā / *The levels of economic activity and employment in correlattion with the unemployment rate and the share of the desabled unemployed in the statistical regions of Latvia in 2020.*	92

3.8.	Bezdarbnieku ar invaliditāti skaita un īpatsvara izmaiņas Latvijā 2010.–2020. gadā / *Changes in the number and proportion of unemployed with disabilities in Latvia, 2010–2019*	94
3.9.	Profesionālās rehabilitācijas process Latvijā / *Process of the Vocational Rehabilitation in Latvia*	101
3.10.	Indivīdi ar digitālām pamatprasmēm ES valstīs 2019. gadā / *Individuals with basic digital skills in EU countries, 2019*	105
3.11.	Respondentu nodarbinātības statuss pēc traucējuma veida Latvijā, 2020. gads / *Employment status of respondents by disorder types in Latvia, 2020*	108
3.12.	Personu ar invaliditāti interneta piekļuves vieta Latvijas statistiskajos reģionos, 2020. gads / *Internet access point for persons with disabilities in statistical regions of Latvia, 2020*	109
3.13.	Personu ar invaliditāti izmantotās ierīces interneta piekļuvei Latvijas statistiskajos reģionos, 2020. gads / *Devices used by persons with disabilities for Internet access in statistical regions of Latvia, 2020*	109
3.14.	Palīdzības nepieciešamība interneta izmantošanai personām ar invaliditāti pēc traucējuma veida Latvijā, 2020. gads / *The need for help to use the Internet for people with disabilities by type of disorder in Latvia, 2020*	110
3.15.	Interneta un speciālo e-platformu izmantošanas prasmes personām ar invaliditāti darbavietā Latvijas statistiskajos reģionos, 2020. gads / *Skills in using the Internet and special e-platforms for persons with disabilities in the workplace in the statistical regions of Latvia, 2020*	111
3.16.	Personu ar invaliditāti datorprogrammu lietošanas prasmes pēc izglītības līmeņa Latvijā, 2020. gads / *Computer program skills by educational level in Latvia, 2020*	111
3.17.	Darba vietas pielāgošana cilvēkiem ar dažāda veida traucējumiem Latvijā, 2020. gads / *Workplace adjustment to people with different types of disability in Latvia, 2020*	112
3.18.	Pārskatītais faktoru modelis, kas ietekmē izturēšanos pret cilvēkiem ar invaliditāti organizācijās / *Revised model of the factors affecting the treatment of people with disabilities in organizations*	114
3.19.	Dažādu darbinieku grupu uztvere *Rimi Latvia* 2015. gadā, norādot piekrišanas līmeni apgalvojumiem / *Perception of different groups of employees in Rimi Latvia in 2015, indicating the level of agreement to the statements*	116
3.20.	Piekrišanass līmenis apgalvojumam "Darbinieki ar invaliditāti apgrūtina darba pienākumu izpildi"vienībās un %, *Rimi Latvia* pētījums, 2015 / *Agreement level to the statement "Employees with disabilities make it difficult to carry out work duties" in unys and %, Rimi Latvia survey, 2015*	116
3.21.	Ierobežojošo faktoru nozīmīguma līmeņa novērtējums personu ar invaliditāti nodarbināšanai uzņēmumā, *Rimi Latvia* aptauja, 2015 / *Assessment of the level of significance of the obstacles for employment of persons with disabilities in company, Rimi Latvia Survey, 2015*	117

3.22. *Rimi Latvia* veikalu vadītāju fokusgrupās identificētie invaliditātes uztveres pozitīvie faktori pēc pāru salīdzināšanas metodes ekspertu vērtējumā / *Positive factors of disability perception identified in the focus groups of Rimi Latvia store managers employing the pairwise comparison method in experts assessment* 121
3.23. *Rimi Latvia* veikalu vadītāju fokusgrupās identificētie invaliditātes uztveres problemātiskie faktori pēc pāru salīdzināšanas metodes ekspertu vērtējumā / *Problematic factors of disability perception identified in the focus groups of Rimi Latvia store managers employing the pairwise comparison method in experts assessment* 122
3.24. *Rimi Latvia* veikalu vadītāju fokusgrupās identificētie invaliditātes vadības pozitīvie faktori pēc pāru salīdzināšanas metodes ekspertu vērtējumā / *Positive factors of disability management identified in the focus groups of Rimi Latvia store managers employing the pairwise comparison method in experts assessment* 123
3.25. Rimi Latvia veikalu vadītāju fokusgrupās identificētie invaliditātes vadības problemātiskie faktori pēc pāru salīdzināšanas metodes ekspertu vērtējumā / *Problematic factors of disability management identified in the focus groups of Rimi Latvia store managers employing the pairwise comparison method in experts assessment* 123
4.1. Ventspils pilsētas un Ventspils novada darbspējas vecuma (15–64 g.) iedzīvotāju skaits, vidējais darbinieku skaits un bezdarba līmenis 2011.–2019. gadā / *The working age (15-64) population of Ventspils city and Ventspils county, the average number of employees and the unemployment rate in 2011–2019* 129
4.2. Ventspilī un Ventspils novadā pieņemtie darbinieki no sociāli mazaizsargātām grupām pēdējo 2 gadu laikā atbilstoši uzņēmēju aptaujai 2017. gadā / *Employees hired from socially vulnerable groups in Ventspils and Ventspils county during the last 2 years according to the survey of entrepreneurs in 2017* 135
4.3. Ventspilī un Ventspils novadā pēdējo 2 gadu laikā darbā pieņemtās personas ar invaliditāti uzņēmumos pēc strādājošo skaita atbilstoši uzņēmēju aptaujai 2017. gadā / *Persons with disabilities employed in Ventspils and Ventspils county during the last 2 years in enerprices by number of workers according to the survey of entrepreneurs in 2017* 136
4.4. Uzņēmumos Ventspilī un Ventspils novadā darbā pieņemtie darbinieki no sociāli mazaizsargātām grupām pēdējo 2 gadu laikā nozaru šķērsgriezumā atbilstoši uzņēmēju aptaujai 2017. gadā / *Employees hired from socially vulnerable groups in the last 2 years by business sectors in Ventspils and Ventspils county according to the survey of entrepreneurs in 2017* 137
5.1. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības galveno faktoru ietekmes konceptuālais modelis Latvijā / *Conceptual model of the influence of the main employment factors of people with disabilities in Latvia* 144
5.2. Sākotnējā lēmumu situācijas diagramma cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības scenāriju vērtēšanai Latvijā / *Initial decision situation diagram for evaluation of employment scenarios of people with disabilities in Latvia* 145
5.3. Prioritāšu vektoru noteikšanas shēma / *Priority vector detection* 147

scheme
5.4. Vērtēšanas kritēriju hierarhija cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanai Latvijā / *Hierarchy of evaluation criteria for promoting the employment of people with disabilities in Latvia* 148
5.5. Kritēriju grupu prioritātes vektoru izvērtējums ekspertu skatījumā / *Evaluation of priority vectors of criteria groups in a view of experts* 153
5.6. Kritēriju vērtējums indivīdu interešu grupā ekspertu skatījumā / *Evaluation of criteria in the interest group of individuals* 154
5.7. Kritēriju vērtējums uzņēmēju interešu grupā ekspertu skatījumā / *Evaluation of criteria in the interest group of entrepreneurs from the point of view of experts* 155
5.8. Kritēriju vērtējums pašvaldību interešu grupā ekspertu skatījumā / *Evaluation of criteria in the interest group of local governments from the point of view of experts* 156
5.9. Kritēriju vērtējums valsts interešu grupā ekspertu skatījumā / *Evaluation of criteria in the state interest group from the point of view of experts* 156
5.10. Kritēriju vērtējums ES interešu grupā ekspertu skatījumā / *Evaluation of criteria in the EU interest group from the point of view of experts* 157
5.11. Piemērotākais scenārijs cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības sekmēšanai katra eksperta vērtējumā / *The most appropriate scenario for promoting the employment of people with disabilities in the assessment of each expert* 157
5.12. Piemērotākais scenārijs cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības sekmēšanai atbilstoši vidējai koordinātai ekspertu vērtējumā / *The most appropriate scenario according to the average coordinate in the assessment of experts for promoting the employment of people with disabilities* 158

AKRONĪMI UN ABREVIATŪRAS / *ACRONYMS AND ABBREVIATIONS*

AHP	Analītiskais hierarhijas process */ The Analytic Hierarhy Process*
AKM/OMC	Atklātās koordinācijas metodes */ Open Method of Coordination*
ANED	*Academic Network of European Disability experts* / Eiropas Invalidiātes ekspertu akadēmiskais tīkls
ANO/UN	Apvienoto Nāciju Organizācija / *The United Nations*
ASV	Amerikas Savienotās Valstis
CSP	Centrālā statistikas pārvalde
DESI	Digitālās ekonomikas un sabiedrības indekss / *Digital Economy and Society Index*
EIF/EDF	Eiropas Invaliditātes Forums / *European Disability Forum*
EK	Eiropas Komisija
EM	Ekonomikas ministrija
EP	Eiropas Padome
ES	Eiropas Savienība
ESF	Eiropas Sociālais fonds
ERAF	Eiropas Reģionālās attīstības fonds
Eurostat	*European Statistical Office* / Eiropas Savienības Statistikas birojs
EU-SILC	*European Union Statistics on Income and Living Conditions* / Eiropas Savienības statistika par ienākumiem un dzīves apstākļiem
FM	Finanšu ministrija
GRT	Garīga rakstura traucējumi
IKP	Iekšzemes kopprodukts
IKT	Informācijas un komunikācijas tehnoloģijas
ILNP	Invaliditātes lietu nacionālā padome
IN	Iekļaujoša nodarbinātība
IZM	Izglītības un zinātnes ministrija
KM	Kultūras ministrija
KSA/CSR	Korporatīvā sociālā atbildība / *Corporate Social Responsibility*
LCĪVSO	Latvijas Cilvēku ar īpašām vajadzībām sadarbības organizācija
SUSTENTO	SUSTENTO
LB	Latvijas Banka
LDDK	Latvijas Darba devēju konfederācija
LM	Labklājības ministrija
LPS	Latvijas Pašvaldību savienība
LR	Latvijas Republika
LSUA	Latvijas Sociālās uzņēmējdarbības asociācija
LTRK	Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kamera
MK	Ministru kabinets
NVA	Nodarbinātības valts aģentūra
NAP2020	Nacionālais attīstības plāns 2014.–2020. gadam
NAP2027	Nacionālais attīstības plāns 2021.–2027. gadam
NEPLP	Nacionālo elektronisko plašsaziņas līdzekļu padome
ESAO/OECD	Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija */ Organisation for Economic Co-operation and Development* /
PB/WB	Pasaules Banka / *The World Bank*
PVO/WHO	Pasaules veselības organizācija / *World Health Organization*
SDO/ILO	Starptautiskā darba organizācija / *International Labour Organization*

SIF	Sabiedrības integrācijas fonds
SIVA	Sociālās integrācijas valsts aģentūra
SFK/ICF	Starptautiskā funkcionēšanas, invaliditātes un veselības klasifikācija / *International Classification of Functioning, Disability and Health*
UNESCO	*United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization*/ Apvienoto Nāciju Izglītības, zinātnes un kultūras organizācija
VARAM	Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija
VDEĀVK	Veselības un darbspēju ekspertīzes ārstu valsts komisija
VK	Valsts kontrole
VSAA	Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra

IEVADS / *INTRODUCTION*

Nodarbinātība ir svarīgs tautsaimniecības attīstības un valsts ekonomiskās izaugsmes rādītājs. Eiropas Savienības (ES) nodarbinātības vadlīnijās 2020 (European Commission, 2020a) iekļauta personu ar invaliditāti vienlīdzīgu nodarbinātības iespēju sekmēšana, lai pilnībā izmantotu šīs iedzīvotāju grupas potenciālu ekonomikas izaugsmē. Personu ar invaliditāti integrācijas sociālajā dzīvē un darba tirgū veicināšana ir vērtīgs ieguvums gan pašām personām ar invaliditāti, gan valstij un visai sabiedrībai. Līdz ar to tiek novērtēts un iesaistīts sabiedrības labklājības veicināšanā personu ar invaliditāti intelektuālais, radošais un darbaspēka potenciāls. Tas ir īpaši svarīgi, ņemot vērā demogrāfijas situāciju Latvijā, kad sabiedrības novecošanās var izraisīt būtisku darbaspēka resursu samazināšanos nākotnē.

Visā pasaulē cilvēki ar invaliditāti strādā un iegulda darbu ekonomikā. Apmēram 15% vai apmēram 1 miljardam pasaules iedzīvotāju ir invaliditāte, tiek lēsts, ka ap 386 miljoniem darbspējas vecuma iedzīvotāju ir kāds invaliditātes veids (WHO, World Bank, 2011; ILO, 2015). Pasaules Bankas (PB), Starptautiskās darba organizācijas (SDO) un Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (ESAO) pētījumos ir aprēķināts, ka personu ar invaliditāti izslēgšana no darba tirgus ir ievērojama potenciāla izšķiešana, kā rezultātā paredzamais IKP zaudējums ir no 3 līdz 7 procentiem ik gadu (Buckup, 2009; Metts, 2000; OECD, 2010). ES ilgtermiņa stratēģijas mērķis ir iespēju vienlīdzība, paredzot personām ar invaliditāti tiesības uz cieņpilnu un patstāvīgu dzīvi, vienlīdzīgu attieksmi un līdzdalību sabiedrībā. Kopš Apvienoto Nāciju Organizācijas (ANO) *Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām* stāšanās spēkā (ANO, 2006), invaliditāti aizvien vairāk izprot kā cilvēktiesību jautājumu.

Latvijā 2020. gadā invaliditāte reģistrēta 10% iedzīvotāju, bet pirmoreiz invaliditāte reģistrēta 39% strādājošo personu (CSP, b.g.). Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātība ir aktuāls jautājums arī Latvijas darba tirgū, tas ir iekļauts un īpaši plānots valsts nodarbinātības rīcībpolitikā, ir pētītas un izstrādātas aktivitātes, lai uzlabotu šīs iedzīvotāju grupas nodarbinātības rādītājus. No kopējā pilngadīgo personu ar invaliditāti skaita nodarbināti ir vien 26.8% indivīdu, tas veido 6.1% no visiem Latvijas nodarbinātajiem 2020. gadā. Neskatoties uz dažādām aktivitātēm sekmēt cilvēku ar invaliditāti iekļaušanos darba tirgū Latvijā, 2020. gadā no darbspējas vecuma personām ar invaliditāti nodarbināti bija 45.9% personu, turpretim nodarbinātības līmenis valstī bija 72.3% vecuma grupā 15-64 gadi (CSP, b.g.; LM, b.g.). Invaliditātes jautājums ir saistīts arī ar sabiedrības veselības stāvokli, kvalitatīviem un laikus saņemtiem medicīnas pakalpojumiem. Latvijas iedzīvotāju veselīga mūža ilgums ir viens no sliktākajiem rādītājiem ES (CSP, 2017). Cilvēku dzīves ilgums palielinās, pensijas vecuma iestāšanās laiks atbilstoši normatīvajiem aktiem aizvien pieaug. Cilvēkiem novecojot, saslimšanas un invaliditātes risks palielinās. Ņemot vērā Latvijas darba tirgus demogrāfisko struktūru, cilvēki ar invaliditāti ir nepietiekami izmantots darbaspēka resurss, ko iespējams veiksmīgi integrēt darba tirgū.

Latvijas Nacionālajā attīstības plānā 2027 (NAP2027) ir noteikti četri stratēģiskie mērķi – vienlīdzīgas iespējas, produktivitāte un ienākumi, sociālās uzticēšanās un reģionālā attīstība. Cilvēki ar invaliditāti ir viena no tām grupām, kas visvairāk pakļauta sociālās nevienlīdzības un nabadzības riskam. Apmaksāts darbs joprojām ir galvenais ienākumu avots. Iekļaujošs darba tirgus ar augstu nodarbinātības līmeni un zemu bezdarba līmeni ir vislabākā aizsardzība pret nabadzības pieredzi. Starp visām ES dalībvalstīm Latvijā bija piektais augstākais nabadzības vai sociālās atstumtības riskam pakļauto iedzīvotāju īpatsvars (28.4% 2017. gadā un 27.3% 2018. gadā) (CSP, 2020). Iekļaujot cilvēkus ar invaliditāti darba tirgū, samazinās nabadzības un sociālās

atstumtības riski. Ekonomiskās attīstības un nodarbinātības iespējas Latvijas reģionos ievērojami atšķiras. Tā 2018. gadā IKP uz vienu iedzīvotāju Rīgā bija 171% no valsts vidējā IKP rādītāja, citos statistikas reģionos tas bija zemāks par valsts vidējo rādītāju, savukārt nabadzīgākais reģions – Latgale – saražoja tikai 47% no valsts vidējā IKP uz vienu iedzīvotāju (CSP, b.g). Latvijā pastāv būtiskas darba tirgus reģionālās atšķirības, kas īpaši izpaužas bezdarba līmeņa atšķirībās. Tā 2019. gada decembra beigās 13,6% no reģistrētā bezdarbnieku kopskaita valstī bija bezdarbnieki ar invaliditāti (NVA, 2020), statistiskajos reģionos šie rādītāji stipri atšķīrās: Rīgā – 7.9%, Pierīgā – 8.7%, Kurzemē – 14.5%, Latgalē – 20.4%, Vidzemē – 15.8% un Zemgalē – 11.2%.

Promocijas darba tēma: Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošo faktoru analīze Latvijā.

Pētījuma aktualitāte tiek aplūkota no daudzveidīgiem aspektiem, kas skar dažādu iesaistīto personu intereses: cilvēkus ar invaliditāti, darba devējus, valsti un pašvaldības, kā arī atbalstošās ES institūcijas. Tālāk – aktuālie nodarbinātību ietekmējošie aspekti.

- Cilvēki ar invaliditāti ir nepietiekami novērtēts darbaspēka potenciāls Latvijā.
- Indivīdu motivācija iekļauties darba tirgū ir problemātisks jautājums, kas saistīts ar izglītības iegūšanu un darba tirgum nepieciešamo prasmju apgūšanu, zemu pašvērtējumu un bailēm no diskriminācijas.
- Latvijā ir nozares, kurās ir novērots un arī turpmāk tiek prognozēts darbaspēka trūkums. Bezdarba rādītājs 2019. gadā Latvijā ir bijis zems – 6.3% (CSP, b.g.), tas atšķiras dažādos Latvijas reģionos, bet pie zema bezdarba līmeņa cilvēkiem ar invaliditāti ir vieglāk atrast darbu.
- Lai arī pastāv un tiek īstenota valsts rīcībpolitika personu ar invaliditāti nodarbinātības jomā, nodarbinātības rādītāju dinamika parāda, ka 2010. gadā bija nodarbināti 30.0% darbspējas vecuma personu, bet 2020. gadā – 45.9% darbspējas vecuma personu ar invaliditāti (LM, b.g.). Jāņem vērā, ka pensionēšanās vecuma palielināšanās dēļ pieaug arī darbspējas vecuma ar invaliditāti iedzīvotāju skaits.
- Sabiedrībā valda aizspriedumi un stereotipi par invaliditāti.
- Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātība ir arī cilvēktiesību un diskriminācijas jautājums.
- Cilvēki ar invaliditāti ir daudz lielākā mērā pakļauti nabadzības riskam, jo viņi ir ārpus darba tirgus un nav iespējas sev pelnīt iztikas līdzekļus.
- Veidojot iekļaujošu darba tirgu, tiek samazināta sociālā spriedze sabiedrībā. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātība mazina sociālo slogu, nodokļi atgriežas tautsaimniecībā, palielinās privātais patēriņš, samazinās nabadzības risks un sociālā atstumtība.
- Pašvaldības sniedz sociālos pakalpojumus, bet pilnībā neizmanto iespējas risināt personu ar invaliditāti nodarbinātības jautājumu. Pastāv plaisa starp valsts un pašvaldību atbildības jomām cilvēku ar invaliditāti iekļaušanai darba tirgū.
- Valstij trūkst atbalstoša mehānisma / sistēmas, lai motivētu darba devējus nodarbināt cilvēkus ar invaliditāti. Kā valsts atbalsta mehānisms tiek piedāvātas subsidētās darbavietas, tomēr šis atbalsta mehānisms lielākoties darbojas tikai īstermiņā. Darba devēji nelabprāt nodarbina cilvēkus ar invaliditāti dažādu iemeslu dēļ, minot birokrātisko valsts sistēmu.
- Darba devēju, kā privāto, tā valsts un pašvaldību uzņēmumu, sociāli atbildīga nodarbinātība ir steidzami risināma aktualitāte Latvijā.
- Ar sniegto ES fondu atbalstu ir veikti dažādi pētījumi par nodarbinātības aspektiem, ir sniegts atbalsts gan personām ar invaliditāti, gan darba devējiem, tomēr šis atbalsta mehānisms nav izrādījies ilgstoši efektīvs.

Ņemot vērā tēmas aktualitāti un problemātiku, promocijas darbā ir izvirzīta **hipotēze:** izvērtējot cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošos faktorus, ir

iespējams mērķtiecīgi veidot pasākumus, lai sekmētu šīs iedzīvotāju grupas iekļaušanos darba tirgū Latvijā.

Pētījuma objekts – cilvēku ar invaliditāti nodarbinātība, bet **pētījuma priekšmets** – cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošie faktori Latvijā.

No hipotēzes izrietošais promocijas **darba mērķis** – izpētīt galvenos cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošos faktorus un izvērtēt iespējas šīs iedzīvotāju grupas nodarbinātības sekmēšanai Latvijā.

Mērķa sasniegšanai risinātie darba uzdevumi

1. Izpētīt invaliditātes izpratnes veidošanos, analizēt invaliditātes modeļu konceptuālās pieejas, raksturot iekļaujošas inovācijas koncepcijas un indivīda ar invaliditāti nodarbinātības faktoru pieeju.
2. Analizēt Latvijas un starptautiskos tiesību un plānošanas dokumentus par personu ar invaliditāti tiesisko aizsardzību un nodarbinātības veicināšanu.
3. Izvērtēt sociāli ekonomiskos un izglītības faktorus, kas ietekmē cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību, un izpētīt invaliditātes vadības faktorus uzņēmumā.
4. Analizēt cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības faktorus Latvijas reģiona pilsētā un novadā darba tirgus un pašvaldības politikas kontekstā.
5. Pamatojoties uz cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošo faktoru analīzi un ekspertu viedokli par cilvēku ar invaliditāti iespējām iekļauties darba tirgū, izstrādāt scenārijus cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības sekmēšanai Latvijā.

Izmantotās pētījumu metodes

Pētāmās problēmas teorētiskajai izpētei, cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības būtisko teorētisko priekšnosacījumu un faktoru sistematizēšanai, invaliditātes konceptuālo modeļu un struktūras elementu daudzveidības izpētei un indivīda nodarbinātību ietekmējošā faktoru modeļa definēšanai tika izmantotas *vispārzinātniskās pētījumu metodes – monogrāfiski aprakstošā, vēsturiski aprakstošā, analīzes un sintēzes metodes, zinātniskās indukcijas un dedukcijas metode, vizuāli grafiskā metode.*

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības tiesiskā regulējuma un politikas analīzei starptautiskā un nacionālā līmenī tika izmantotas *vispārzinātniskās pētījumu metodes: dokumentu kontentanalīze, loģiski konstruktīvā metode, monogrāfiski aprakstošā metode, faktoru grupēšana.*

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības ekonomisko un sociālo faktoru izpētei izmantotas tādas metodes kā *datu statistiskā analīze, aprakstošā statistika, grupēšana, datu salīdzināšanas metode, korelācijas metode, izmantojot IBM SPSS un MS Excel programmas, grafiskās metode.*

Zaudētā IKP aprēķins tika pielietots, lai aprēķinātu cilvēku ar invaliditāti bezdarba ietekmē radītos ekonomiskos zaudējumus. Pēc autores izstrādātas formulas tika veikts aprēķins par nenodarbināto darbspējas vecuma cilvēku ar invaliditāti nesaražoto IKP.

Profesionālās rehabilitācijas un indivīdu ar invaliditāti IKT prasmju faktora izpētei izmantotas vispārzinātniskās un socioloģiskās metodes: *dokumentu kontentanalīze, aprakstošā statistika, socioloģisko pētījumu metode – aptauja, krostabulācija, datu apstrāde ar MS Excel un SPSS programmām.*

Invaliditātes vadības faktoru izpētei uzņēmumā izmantotas socioloģisko pētījumu metodes*: gadījuma izpētes metode (case method of analysis), kvantitatīvā – aptauja, kvalitatīvā – fokusgrupu intervijas, ekspertaptauja pāru salīdzināšanas metodei (paired comparison).*

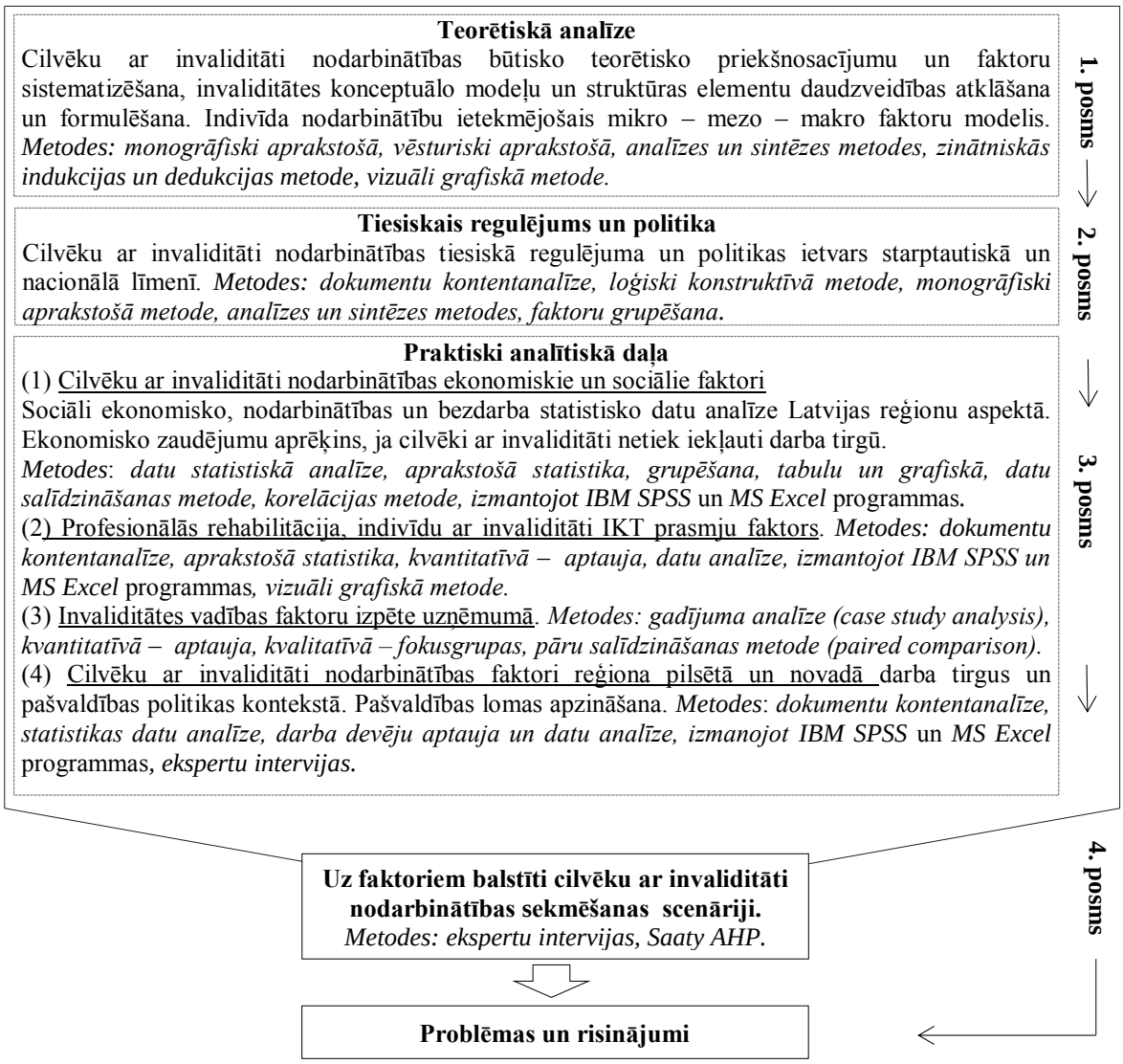
Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības faktoru izpēte reģiona pilsētā un novadā tika veikta, izmantojot *dokumentu kontentanalīzi, statistikas datu analīzi, darba devēju aptauju un datu analīzi ar IBM SPSS un MS Excel programmām, ekspertu intervijas.*

Prognozēšanas metodes: scenāriju metode pielietota, lai, balstoties uz pētījumā iegūto informāciju par nodarbinātību ietekmējošajiem faktoriem, izveidotu nodarbinātību veicinošos scenārijus; *hierarhiju analīzes metode* (*Analytical Hierarchy Process – AHP*) izmantota nodarbinātības veicināšanas scenāriju novērtēšanai, veicot *ekspertu intervijas*.

Katrā promocijas darba nodaļā ir detalizēti izskaidrota un teorētiski pamatota pētniecības metodoloģija.

Darba struktūra un apjoms

Mērķa sasniegšanai promocijas darba izklāsts ir strukturēts piecās nodaļās ar apakšnodaļām. Disertācijas pētījuma dizains attēlots 1. attēlā.



Avots: autores veidots

1. att. / *Fig. 1.* **Promocijas darba dizains / *Doctoral thesis design.***

Darba **pirmajā nodaļā** izpētīta invaliditātes apzināšanās vēsturiskā veidošanās un apkopotas teorētiskās atziņas par invaliditātes konceptuālajiem modeļiem, sniegta personu ar invaliditāti nodarbinātības īpatnību analīze dažādās labklājības sistēmās (*regimes*), izklāstīta pieeja invaliditātes jautājumiem sociālās inovācijas kontekstā un raksturots faktoru modelis, kas ietekmē indivīda ar invaliditāti nodarbinātību.

Darba **otrajā nodaļā** analizēti cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību aizsargājošie un ietekmējošie starptautiskie un Latvijas tiesiskie, stratēģiskie un politiskie dokumenti.

Darba **trešajā nodaļā** izvērtēti sociāli ekonomiskie un izglītības faktori, kas

ietekmē cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību, analizētas nodarbinātības tendences Latvijā un izpētīti un novērtēti invaliditātes vadības faktori uzņēmumā, pamatojoties uz SIA "Rimi Latvia" gadījuma analīzi.

Darba **ceturtajā nodaļā** izvērtēti cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības faktori Latvijas reģiona pilsētā Ventspilī darba tirgus un vietējās pašvaldības politikas kontekstā.

Darba **piektajā nodaļā**, pamatojoties uz izpētītajiem nodarbinātības faktoriem, izstrādāti un novērtēti scenāriji cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības sekmēšanai.

Darba noslēgumā formulēti galvenie secinājumi un definēti galvenie pētījuma rezultāti, atsegtas problēmas cilvēku ar invaliditāti nodarbinātībā un izvirzīti priekšlikumi nodarbinātības sekmēšanai.Promocijas darba apjoms zinātniskā doktora grāda (*Ph. D.)* iegūšanai ekonomikā un uzņēmējdarbībā ir 162 lapas. Darbā ir 29 tabulas, 46 attēli, 7 pielikumi, izmantoti 479 bibliogrāfiskie un informācijas avoti, t. sk., 125 latviešu valodā, 353 angļu valodā un 1 krievu valodā.

Aizstāvamās tēzes

1. Invaliditātes konceptuālie modeļi identificē nodarbinātību ietekmējošo faktoru daudzveidību un komplicētību.
2. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības ietekmējošajā normatīvajā un politikas ietvarā Latvijā cilvēku ar invaliditāti nodarbinātība netiek iekļauta kā atsevišķa valsts atbalstīta stratēģija.
3. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmē tādi faktori kā sociāli ekonomiskā situācija, darba tirgus stāvoklis, darba tirgum atbilstoša profesionālā sagatavotība un izglītība, invaliditātes vadības faktori organizācijā.
4. Pašvaldībām ir nepieciešamas lielākas pilnvaras un jāuzņemas līdzatbildība personu ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā.
5. Nodarbinātības faktoru izvērtējums veicina jaunu stratēģisku risinājumu izstrādi cilvēku ar invaliditāti iekļaušanai darba tirgū.

Zinātniskais nozīmīgums un pētījuma novitātes

1. Izpētīti un sagrupēti cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošie faktori Latvijā, balstoties uz plašu teorētisko un empīrisko pētījumu bāzi.
2. Novērtēti svarīgākie mezo līmeņa faktori, kas ietekmē cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību.
3. Aprēķināts cilvēku ar invaliditāti bezdarba ietekmē zaudētais IKP 2010.–2020. gadā.
4. Izstrādāta formula nenodarbināto darbspējas vecuma personu ar invaliditāti nesaražotā IKP aprēķināšanai un veikti zaudētā IKP aprēķini Latvijā 2017.–2019. gadā.
5. Atklāti, izanalizēti un novērtēti invaliditātes vadības faktori uzņēmumā.
6. Izstrādāti un novērtēti cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriji Latvijā.

Pētījuma tautsaimnieciskais nozīmīgums

Pētījums ir nozīmīgs Latvijas Pašvaldību savienībai (LPS) un pašvaldībām, Nodarbinātības valsts aģentūrai (NVA), Sabiedrības integrācijas valsts aģentūrai (SIVA), ministrijām – Labklājības ministrijai (LM), Kultūras ministrijai (KM), Ekonomikas ministrijai (EM), Izglītības un zinātnes ministrijai (IZM), Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijai (VARAM), Satiksmes ministrijai (SM), kā arī nevalstiskajām organizācijām (NVO) un darba devējiem efektīvākai nodarbinātības politikas un pasākumu izstrādei un ilgtermiņa starpinstitucionālas sadarbības veidošanai personu ar invaliditāti iekļaušanai darba tirgū.

Promocijas darba rezultāti atklāj būtiskus iepriekšējo, vēsturisko, norišu faktorus, kuru izpēte parāda to ietekmi uz cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību, palīdz izprast nodarbinātības tendences un caur šo faktoru prizmu veidot iekļaujošu darba tirgu, lai

novērstu sociāli ekonomiskās problēmas.

Pētījuma rezultāti ir noderīgi darba devējiem, lai pārstrukturētu darba procesa organizāciju un vadību darba devēja pieprasījuma interesēs, ja tiek nodarbinātas personas ar invaliditāti, un tādējādi, efektīvi izmantotu personu ar invaliditāti darbaspēka piedāvāto potenciālu. Pētījuma rezultāti palīdz darba devējiem izprast sarežģītos un kompleksos invaliditātes vadības faktorus organizācijā, lai veidotu iekļaujošu darba vidi un sociāli atbildīgu nodarbinātību, ņemot vērā gan sava uzņēmuma, gan sabiedrības intereses.

Izmantotie dati un citi materiāli

Pētījuma metodoloģiskais pamats ir ārvalstu zinātnieku darbi, monogrāfijas, publikācijas un pētījumi par invaliditāti un cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību.

Promocijas darbā izmantoti LM publicētie dati un pētījumi, NVA ziņojumi un statistiskie dati, SIVA pārskati, EM) ziņojumi, Centrālās statistikas pārvaldes (CSP) dati, Latvijas Atvērto datu portāla dati, Eiropas Komisijas (EK) pārskati un ziņojumi, ES Statistikas biroja *Eurostat* un Eiropas Invaliditātes ekspertu akadēmiskā tīkla (*ANED – Academic Network of European Disability experts*) dati. Darbā izmantota daudzveidīga tiesiskā regulējuma, plānošanas un rīcībpolitikas dokumentu bāze: starptautiskie – ANO un SDO, ES un Latvijas dokumenti – tiesību akti, stratēģiskie valsts attīstības dokumenti, Nacionālais attīstības plāns (NAP), politikas vadlīnijas un plānošanas dokumenti, kā arī pašvaldības attīstības stratēģiskie un rīcībpolitikas dokumenti.

Darbā izmantoti PB un LB, ESAO pētījumi un ziņojumi, Pasaules Veselības organizācijas (PVO) dokumenti.

Promocijas darba tēmas ierobežojums

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības faktori ir daudzdimensionāli un attiecas uz iesaistītajiem dalībniekiem ar dažādām interesēm, kuru pamatā ir gan ekonomiskie, gan sociālie aspekti, un šo daudzveidību promocijas darba ierobežotā apjoma dēļ bija iespējams izpētīt tikai konceptuāli un vispārināti.

Pētījumu ierobežoja arī datu par cilvēku ar invaliditāti trūkums, pieejamo datu atšķirības dažādu valsts institūciju informatīvajās bāzēs, publicēto datu kritēriju atšķirības, datu pieejamība par dažādiem laika periodiem, līdz ar to problemātiski vērtēt attīstības tendences. ES, citu valstu un Latvijas atšķirīgo invaliditātes definīciju dēļ nodarbinātības datus ir grūti salīdzināt. Plaisa starp nodarbinātības rādītājiem cilvēkiem ar un bez invaliditātes ievērojami atšķiras pēc ES un Latvijas metodoloģijas aprēķiniem. Latvijā nav apzināti tie cilvēki ar invaliditāti darbspējīgā vecumā, kuri nav reģistrējušies kā bezdarbnieki vai darba meklētāji, bet ir bez darba un labprāt gribētu strādāt.

Lai gan cilvēki ar invaliditāti nav homogēna grupa, šajā pētījumā cilvēki ar invaliditāti tiek aplūkoti vispārināti, nesadalot pēc invaliditātes smaguma pakāpes un traucējuma veida, bet akcentējot visiem kopējo problemātiku – zemo nodarbinātību. Risinot konkrētas cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības situācijas, jāņem vērā, ka katrai cilvēku grupai ar atšķirīgu invaliditāti ir nepieciešama diferencēta pieeja nodarbinātībā un vides pielāgošanā.

Autores promocijas darbs izstrādāts Valsts pētījumu programmas “Latvijas mantojums un nākotnes izaicinājumi valsts ilgtspējai” projektā “Latvijas valsts un sabiedrības izaicinājumi un to risinājumi starptautiskā kontekstā (INTERFRAME-LV)”.

1. CILVĒKU AR INVALIDITĀTI NODARBINĀTĪBAS VĒSTURISKIE UN TEORĒTISKIE ASPEKTI / *HISTORICAL AND THEORETICAL ASPECTS OF EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES*

Cilvēki ar invaliditāti ir daļa no cilvēku dažādības un daudzveidīgā darbaspēka. Nodarbinātībā Latvijā risināmo jautājumu vidū aktuāls ir arī tas, kā sekmēt personu ar invaliditāti iespējas iekļauties darba tirgū. Invaliditātes uztverei ir dziļas vēsturiskās saknes, un diemžēl daudzi stereotipi un aizspriedumi saglabājušies līdz pat mūsdienām, negatīvi ietekmējot nodarbinātību un dažādības vadību organizācijās.

Vēsturiskajā kontekstā ir veidojušies invaliditātes konceptuālie modeļi, kas ir saistīti ar noteiktu laiku un kultūru, ar ekonomisko un sociālo vidi; tie ir ietekmējuši veidu, kā valsts institūcijas un sabiedrība izturas un rīkojas attiecībā pret invaliditāti un personām ar invaliditāti. Divas galvenās teorētiskās pieejas invaliditātei konceptualizējās medicīniskajā un sociālajā modelī. Sociālajā modelī tiek veidota arī invaliditātes un darba mijiedarbības koncepcija, kas saistīta ar valsts sociālo politiku un ar darba organizāciju uzņēmumos. Uz faktoru bāzes, kas ietekmē invaliditātes vadību organizācijās, tiek konstruēts iekļaujošas darba vides modelis.

Daudzveidīgos nodarbinātības iespējas ietekmējošos faktorus var sagrupēt personīgajās un vides kategorijās, izvērtējot faktoru ietekmi un mijiedarbību. Cilvēku ar invaliditāti iekļaušanās darba tirgū tiek veicināta ar sociālām inovācijām, sadarbojoties dažādām zinātnes, valsts, pašvaldību, privātām un sabiedriskām institūcijām.

1.1. Invaliditātes izpratnes attīstības vēsturiskie faktori / *Historical factors of disability awareness development*

Nodaļas mērķis ir sniegt pārskatu par invaliditātes izpratnes attīstības galvenajiem notikumiem vēstures kontekstā, lai apzinātu faktorus, kas ietekmē mūsdienu uztveri par cilvēkiem ar invaliditāti.

Cilvēki ar invaliditāti vienmēr ir bijuši daļa no sabiedrības, tomēr invaliditāte ir tikusi izprasta un par to ir komunicēts atšķirīgi dažādos vēstures periodos. Līdz ar sabiedrības attīstību attieksme pret invaliditātes jautājumiem, protams, ir mainījusies, tomēr stereotipi un aizspriedumi joprojām ietekmē sabiedrības izpratni un uzskatus (Barnes, 1992b; 1997; 2003a; Shakespeare, 1994). Invaliditātes uztveres jautājums ir svarīgs gan cilvēkiem ar invaliditāti, gan cilvēkiem bez invaliditātes, jo lielākais šķērslis cilvēku ar invaliditāti iekļaušanai sabiedrības ikdienas dzīvē un darba tirgū ir attieksme, kas izpaužas gan kā aizspriedumi un naidīgums, gan līdzjūtība un žēlums, neizpratne un vienaldzība (Barnes, 1997; 2003a; Bolt, 2014; Kudlick, 2003). Mūsdienu sabiedrības aizspriedumu pret cilvēkiem ar invaliditāti pamatā ir gan personas psihodinamiskie, gan situācijas, gan sociāli ekonomiskie, gan kultūras un vēstures faktori, kas ietekmē cilvēkus ar invaliditāti darba tirgū un viņu nodarbinātības iespējas (Barnes, 2003a; 2005; Chan et et al., 2009; Idström et al., 2013; Ingstad, 2001; Livneh, 1982; Oliver, Barnes, 2012; Phillips, 2009).

Sabiedrība ir veidota no individuāli konstruētiem dzīves redzējumiem un sistēmām; cilvēki ikdienas saskarsmē ar citiem sabiedrības locekļiem izmanto dziļi iesakņojušās nozīmes, vērtības un pārliecības (Livneh, 1982; Oliver, Barnes, 2012). Attieksme ir sarežģīts uzskatu, jūtu, vērtību un izpausmju kopums, kas raksturo to, kā cilvēki jūtas noteiktās situācijās vai domā par noteiktām cilvēku kategorijām (Aiden, McCarthy, 2014). Sociālā pasaule atšķiras no dabas pasaules ar fundamentālu aspektu,

tas ir, cilvēki piešķir nozīmi objektiem sociālajā pasaulē un pēc tam orientē savu uzvedību uz šiem objektiem atbilstoši tiem piešķirtajai nozīmei (Oliver, 1990). Ir nepieciešams ilgs laiks, lai mainītu uzvedības modeli attiecībā pret invaliditāti, kas dziļi sakņojas aizspriedumos, māņticībā, mītos un bailēs vēsturiskā kontekstā (Barnes, 1992b; O'Reilly, 2007). Kaut arī attieksme pret cilvēkiem ar invaliditāti ir kompleksa un relatīvi stabila psiholoģiska konstrukcija, to ir iespējams mainīt (Chan et al., 2009). Atbilstoši sociālās mācīšanās teorijai (*Social Learning Theory*) zināšanu iegūšana un attieksmes veidošanās notiek procesu novērošanas rezultātā, saskarsmē ar līdzcilvēkiem, ģimeni un ar plašsaziņas līdzekļu starpniecību (Bandura, 1971). Invaliditātes pētnieki K. Bārns (*Barnes*) (1992b), H. Livnehs (*Livneh*) (1982), M. Olivers (*Oliver*) (1990) u.c. vērš uzmanību uz dziļām vēsturiskām saknēm attieksmē pret invaliditāti. Autore uzskata, ka invaliditātes uztveres vēsturiskā izpēte dod iespēju labāk izprast aizspriedumu un stereotipu pastāvēšanu un to noturību sabiedrībā.

Invaliditātes vēsture un tās saistība ar Rietumu sabiedrības centrālo vērtību sistēmu ir ļoti nozīmīga no mūsdienu sociālo procesu aspekta. Ievērojamas atšķirības invaliditātes uztverē dažādu tautu kultūrās lielākoties ir saistītas ar dažādiem priekšstatiem par „normālo" vai „ideālo" ķermeni. Tā antīkajā sabiedrībā cilvēkam bija jātiecas pēc ideāla prāta un ķermeņa bez trūkumiem. Grieķu apsēstība ar ķermeņa perfektumu atspoguļojās grieķu filozofijā un kultūrā. Grieķu dievi un dievietes tika uztvertas kā perfekti sabiedrības idealizēti pārstāvji. Valdīja uzskats, ka skaistais iemieso labo, bet neglītais – ļauno. Saknes uzskatam, ka invaliditāte ir sods par grēkiem, meklējamas grieķu kultūrā (Barnes, 1997; Braddock, Parish, 2001; Oliver, Barnes 2012). Senajā Grieķijā, visticamāk, Aristoteļa (sengrieķu zinātnieka un filozofa) doma noteica invaliditātes konceptualizēšanas standartu vairāk nekā tūkstoš gadu garumā. Aristotelis izveidoja tā laika izpratni par perfektu cilvēka ķermeni, nosaucot tai neatbilstošus ķermeņus par deformētiem, kropliem, monstriem u.tml. (Kudlick, 2003; Merriam, 2009). Antīkajā pasaulē praktizēja zīdaiņu ar iedzimtiem traucējumiem nogalināšanu, jo bieži vien invaliditāti uzskatīja par pazīmi, ka viņu vecāki nav apmierinājuši dievus. Tiek apgalvots, ka jaundzimušo ar traucējumiem nogalināšanu atbalstījis arī Aristotelis (Bakk, Grunewald, 1998; Barnes, 1992b;1997; Braddock, Parish, 2001; Merriam, 2009; Shakespeare, 2018). Dažās situācijās invaliditāte nebija šķērslis varas sasniegšanai, kā, piemēram, Romas imperatoram Klaudijam.

Senās Grieķijas dokumenti liecina, ka grieķi traucējumus neuztvēra kā kaut ko absolūti negatīvu, jo daudziem cilvēkiem ar invaliditāti bija darbs un viņi guva ienākumus. Grieķu sabiedrība atbalstīja vīriešus, kuri kara dēļ bija ieguvuši invaliditāti. Atēnu Konstitūcija piedāvāja sabiedrības atbalstu tiem indivīdiem, kuri invaliditātes dēļ nebija spējīgi strādāt. Sestajā gadsimtā romiešu tiesības ietverošais Justiniāna kodekss sīki klasificēja personas ar invaliditāti un definēja tiesības, kas attiecas uz dažādiem invaliditātes veidiem un smaguma pakāpēm. Valsts atbalsts gan Romā, gan Grieķijā bija pieejams personām, kuru invaliditāte viņiem liedza strādāt (Braddock, Parish, 2001).

Romas impērijā vergus ar intelektuālās attīstības traucējumiem uzturēja izklaides mērķiem (Braddock, Parish, 2001). Slavenajās romiešu spēlēs punduri un neredzīgie vīrieši cīnījās ar sievietēm un dzīvniekiem, lai uzjautrinātu Romas tautu (Barnes, 1997). Antīkajā sabiedrībā bija atšķirīgas pieejas invaliditātei: no vienas puses, personas ar invaliditāti tika izstumtas no sabiedrības, bet, no otras puses, bija centieni dažādā veidā kompensēt traucējumus, piemēram, izmantojot mākslīgas ķermeņa daļas. Gan grieķi, gan romieši izstrādāja ārstēšanu cilvēkiem ar iegūtiem traucējumiem. Aristotelis, piemēram, mēģināja izpētīt kurlumu un Galēns (sengrieķu ārsts, rakstnieks un filozofs) mēģināja izārstēt epilepsiju. Romieši izstrādāja sarežģītu hidroterapiju un fitnesa terapiju, lai ārstētu iegūtos traucējumus (Barnes, 1997).

Antīko domātāju priekšstati ietekmēja arī viduslaikos valdošos uzskatus, kas bija ļoti pretrunīgi. Izplatīta invaliditātes koncepcija bija tāda, ka dažāda veida invaliditātēm, īpaši kurlumam, epilepsijai un garīgiem traucējumiem, ir demonoloģiska izcelsme. Šis viedoklis veicināja cilvēku ar invaliditāti kā raganu vajāšanu. Neskatoties uz negatīvo ietekmi, kādu viduslaikos plaši izplatītā māņticība atstāja uz cilvēkiem ar invaliditāti, ir pierādījumi, ka pastāvēja arī cita invaliditātes koncepcija – personas ar invaliditāti ir daļa no dabiskās kārtības (Braddock, Parish, 2001).

Viduslaikos lielākā daļa cilvēku ar invaliditāti dzīvoja un strādāja savās kopienās, viņus atbalstīja ģimene un draugi. Valdot agrārai saimniecībai, laukos cilvēkus ar dažādiem traucējumiem neizslēdza no sabiedrības, viņi tika nodarbināti lauksaimniecībā vai nodarbojās ar amatniecību – izgatavoja drēbes vai apavus, pina grozus un makšķerēšanas tīklus (Braddock, Parish, 2001; Finkelstein, 1980; Philips, 2009; Shakespeare, 2018). Ja viņi nevarēja strādāt, pilsēta vai ciems viņus atbalstīja. Rūpes par slimajiem un invalīdiem balstījās uz baznīcas mācībām, tā, piemēram Anglijā 17. gs. reliģiskajās iestādēs vai to tuvumā sāka veidoties slimnīcas, kurās tika ārstēti cilvēki ar invaliditāti, tika izveidotas arī pirmās patversmes, kas balstījās uz labdarību. Anglijā viduslaiku medicīnas tekstos atrodamie garīgo slimību dabisko cēloņu apraksti, kā arī pilsētu pārvaldības institūciju atbildības uzņemšanās par cilvēkiem ar garīga rakstura traucējumiem ir pierādījums par demonoloģisko pārliecību kā tikai par vienu invaliditātes uztveres aspektu (Barnes, 1997; Braddock, Parish, 2001; Shakespeare, 2018).

Invaliditāte tika skaidrota arī kā dieva sods vai burvestības rezultāts, slikta zīme, nelaime, ko atsūtījuši dievi, t.sk. par vecāku grēkiem, tā tika asociēta ar sliktu karmu. Cilvēki ar invaliditāti tika uzskatīti pat par bīstamiem, un tāpēc no viņiem baidījās un izvairījās (Barnes, 1992b; Braddock, Parish, 2001; Livneh, 1982; Oliver, Barnes, 2012). Uz cilvēku ar invaliditāti vajāšanu mudinājuši reliģiskie līderi (Barnes, 1992b; Barnes, 1997; Braddock, Parish, 2001; Oliver, Barnes, 2012; Shakespeare, 2018). Vācijā 15. gs. izdotā grāmata „Raganu āmurs" *(Malleus Maleficarum)* bija juridisks un teoloģisks dokuments, kas vēlāk piedzīvoja 28 izdevumus (Broedel, 2003; Encyclopedia Britannica, b.g.). Šajā grāmatā tika izklāstīta burvestību esamība un tās radītie draudi, konstruētas raganu un nelabā atpazīšanas pazīmes. Personas ar invaliditāti ietilpa šajās kategorijās un tāpēc bija sodāmas. Lielākoties protestantu zemēs „Raganu āmuru" tiesu praksē turpināja izmantot līdz pat 18. gs. Šai grāmatai bija liela ietekme daudzās valstīs vairākus gadsimtus, tā kļuva par laicīgo tiesu rokasgrāmatu visā Renesanses Eiropā. Renesanse arī ievadīja būtiskas pārmaiņas tālākā Eiropas sabiedrības attīstībā, kas nozīmēja jaunās mūsdienu sabiedrības veidošanās sākumu.

Atšķirīgas pieejas invaliditātei turpināja pastāvēt 17. un 18. gs. No vienas puses, bija vērojami centieni ieviest tiesību aktus, kas personām ar invaliditāti paredzēja konkrētas tiesības, bet, no otras puses, personas ar invaliditāti joprojām tika padarītas par izstumtajiem, kurus visiem iespējamiem līdzekļiem izolēja no sabiedrības.

Pirmās personu ar invaliditāti tiesību panākšanas kustības radās 19. gs. sākumā, tās veicināja atsevišķu skolu izveidi bērniem ar invaliditāti, aktīvisti atbalstīja personas ar invaliditāti cietumos un nabagmājās. Šajā laikā tika izgudrots braucamkrēsls un Braila jeb neredzīgo raksts. Rietumeiropas valstīs un Amerikas Savienotajās Valstīs (ASV) tika veiktas institucionālas aktivitātes personu ar invaliditāti dzīves kvalitātes paaugstināšanai. Sabiedrības attieksme 19. gs. ASV un Eiropā izpaudās arī populārajos tā sauktajos *frīku (freak*) šovos, cirkos un gadatirgos, kuros tika algoti cilvēki ar invaliditāti „izrādīšanai" (Shakespeare, 2018). *Frīku* izrādes palīdzēja institucionalizēt invaliditātes jēdzienu kā galējo novirzi (Braddock, Parish, 2001; Kudlick, 2003).

Čārlzs Darvins (*Charles Darwin*) 19. gs. izstrādāja dabiskās atlases teoriju, pēc kuras vēlāk attīstījās eigēnika (*Eugenics*) un sociālais darvinisms, ko savukārt izmantoja nacisti Otrā pasaules kara laikā, iznīcinot tūkstošiem cilvēku ar invaliditāti. Parādoties sociālajam darvinismam un eigēnikai, atdzima mīts, ka cilvēki ar fiziskiem vai intelektuāliem traucējumiem rada nopietnus draudus Rietumu sabiedrībai (Barnes, 1997; Davis, 2006). Lai arī Darvinu ietekmēja buržuāziski liberālā kultūra, tomēr eigēnikas un sociālā darvinisma teorijas, kas radās pēc darvinisma, viņš pilnībā neakceptēja. Pretēji eigēnikas teorētiķiem viņš gan filozofisku, gan zinātnisku apsvērumu dēļ uzskatīja, ka rūpes par cilvēkiem ar invaliditāti ir humānas un nav bezjēdzīgas (Doat, 2014).

Jāuzsver, ka marksisms sakņojas tajās materiālajās un ideoloģiskajās norisēs, kas bija raksturīgas 18. un 19. gs. Eiropai (Barnes, 1997). Attīstoties kapitālismam un modernai industriālai sabiedrībai ar darba dalīšanu, cilvēki ar invaliditāti būtībā tika izslēgti no darba tirgus, jo viņus uzskatīja par nespējīgiem izpildīt kapitālistiskā darba tirgus prasības (Abberley, 1987; Barnes, 2003a; 2012a; Barnes, Mercer, 2005a; Finkelstein, 1981; Oliver, 1990; 2013b). Klīniskais psihologs V. Finkelšteins (*Finkelstein*) (1981), analizējot industrializācijas ietekmi, pauda viedokli, ka invaliditāte ir Rietumu rūpniecības attīstības rezultāts. Sociologs M. Olivers (*Oliver*) (2013b) novērtējis attieksmi pret invaliditāti kā rezultātu ideoloģijas maiņai industrializācijas procesā, kas ietekmēja sociālās reakcijas, kad cilvēkus ar invaliditāti atstūma no darba tirgus un uzskatīja par slogu sabiedrībai kopumā un nodokļu maksātājiem it īpaši. Invaliditātes pētnieki sociologi K. Bārns (*Barnes)* un G. Mersers (*Mercer*) (2005b) norādījuši, ka cilvēku ar invaliditāti izslēgšana no darba tirgus ir bijis galvenais atstumtības faktors visā 19. un 20. gs., un ka personu ar invaliditāti nodarbinātības jautājumi arī turpmāk mūsdienu ekonomikā būs uzmanības centrā.

Socioloģijas pamatlicējs E. Dirkems (*Durkheim*) 19. gs. pauda uzskatu, ka tie cilvēki, kas tiek izslēgti no sarežģītās darba dalīšanas industrializācijas rezultātā, ir marginalizēta sabiedrības daļa ar sociālām novirzēm (Barnes, 2012a; Durkheim, 1960). Savukārt 20. gs. vidū sociologs T. Pārsons (*Parsons*) turpināja attīstīt Dirkema strukturālā funkcionālisma perspektīvu un izveidoja medicīnas socioloģiju (Thomas, 2012). Tas faktiski nozīmēja cilvēku ar invaliditāti nevienlīdzību un atstumtību no sabiedrības un darba tirgus, 19. gs. pilnībā tika pieņemts medicīniskais invaliditātes modelis.

Vairākās valstīs kā, piemēram, Vācijā, Dānijā, Zviedrijā un ASV 20. gs. 20.–40. gados tika legāli atļauta un plānota sterilizācija personām, kas sirga ar epilepsiju, mentālās un intelektuālās attīstības traucējumiem (Braddock, Parish, 2001). Cilvēki ar invaliditāti nacistiskajā Vācijā tika uzskatīti par bezjēdzīgiem, necilvēcīgiem, bez ekonomiskas vērtības un nespējīgiem dzīvot pienācīgu dzīvi. Tā 20. gs. 30. gados aizsākās un Otrā pasaules kara laikā turpinājās masveida cilvēku ar invaliditāti piespiedu sterilizācija, eitanāzija, ārstnieciskie eksperimenti un nogalināšana ar gāzi (Burdett, 2014; Hubbard, 2006; Mostert, 2002; Shakespeare, 2018).

Bijušās Padomju Savienības teritorijā, kurā ietilpa arī Latvija, invaliditātes jautājumi lielā mērā bija pakļauti valsts ideoloģijai. Padomju sistēmā cilvēku ar invaliditāti vajadzības, tiesības un potenciālo iespēju nodrošināšana tika noteikta tikai valsts oficiālajos dokumentos, tādējādi oficiālais diskurss un invaliditātes politika bieži vien bija maz saistīta ar praktisko realitāti (Fieseler, 2014). Padomju sistēmā dominēja atrādīšanās kultūra ar skaļām deklarācijām, „paraugiestādēm" un „spīdošiem piemēriem" par valsts labvēlību pret invalīdiem (Philips, 2009). Invaliditātes politika bija divkosīga, dažkārt cilvēki ar invaliditāti cieta no pārāk mazas valsts uzmanības un iejaukšanās, vai arī cieta no pārāk lielas iejaukšanās, kas radīja tādus ierobežojumus,

kuri daudziem pilsoņiem liedza līdzdalību sabiedrības dzīvē. Šī divējādā pieeja invaliditātes problēmu risināšanai – valsts sniegtais materiālais atbalsts un vienlaikus stigmatizācijas un sociālās izolācijas kultūra raksturo padomju invaliditātes politiku 20. gs. (Fieseler, 2014; Lūse, Kamerāde, 2014; Philips, 2009).

Jāizceļ padomju valsts pastāvīgais uzsvars uz darba spējām kā galveno invaliditātes kritēriju un uz darbu, kā primāro rehabilitācijas un iespēju palielināšanas mehānismu (Fieseler, 2014; Philips, 2009). Pēc Otrā pasaules kara, kad karā bija gājuši bojā miljoniem padomju pilsoņu, cilvēku ar invaliditāti atgriešana darba tirgū tika uzskatīta par nepieciešamu, tomēr izglītības iegūšana un darba iespējas bija ļoti ierobežotas. Padomju valsts noteica striktu invaliditātes novērtēšanu, ieviešot 3 invaliditātes grupas atkarībā no darba spēju zuduma pakāpes (Fieseler, 2014). Padomju sociālā politika invaliditāti definēja kā nespēju strādāt medicīniski apstiprinātu individuālu „trūkumu" dēļ (Mladenov, 2017; Philips, 2009). Invaliditātes izpratne balstījās uz ideoloģisku pieņēmumu, ka fiziskā veselība un produktivitāte ir izšķiroši sociālās līdzdalības priekšnoteikumi. Indivīds vispirms tika uzskatīts par ķermeni, kas spēj veikt noteiktas funkcijas un var tikt organizēts produktīvai darbībai sabiedrības labā (Lūse, Kamerāde, 2014).

Kaut arī oficiālajā padomju valsts diskursā tika runāts par darbaspēka ieguvumiem un nepieciešamību pilsoņiem ar invaliditāti strādāt, valsts neveica atbilstošus pasākumus, lai ļautu cilvēkiem ar invaliditāti konkurēt darba tirgū (Fieseler, 2014; Фефелов, 1986). Padomju Savienībā cilvēki ar invaliditāti tika uzskatīti par ekonomiski nespējīgiem, mazāk saprātīgiem nekā cilvēki bez invaliditātes, aprūpējamiem un kontrolējamiem subjektiem, nevis par aktīviem un līdzvērtīgiem sabiedrības locekļiem (Fieseler, 2014). Jau 20. gs. 70. gados Padomju Savienībā aizsākās cilvēku ar invaliditāti tiesību aizstāvju kustība. tomēr valsts varas struktūras centās kavēt šīs kustības attīstību, kriminalizējot aktīvistus, liedzot saimniecisko darbību un pat izolējot izsūtījumā. Pret vienu no invalīdu kustības aktīvistiem Valēriju Fefelovu (*Валерий Фефелов*) tika ierosināta kriminālliета par „pretošanos varai" un 1982. gadā viņu izraidīja no PSRS (Фефелов, 1986). Būdams emigrācijā, savā grāmatā „V SSSR invalidov net!..." (*PSRS invalīdu nav!*) (1986) viņš atklāja padomju sistēmas melīgumu, nožēlojamo medicīnas stāvokli un patieso cilvēku ar invaliditāti situāciju. Padomju gados cilvēki ar invaliditāti bija būtībā izslēgti no sabiedrības dzīves, viņiem bija zemas pensijas, viņus nevarēja redzēt ne uz ielām, ne muzejos, ne bibliotēkās. Par personu ar invaliditāti tiesību uz līdzvērtīgu dzīvi pārkāpumu padomju gados ir uzskatāms fakts, ka iespējas strādāt algotu darbu bija ļoti ierobežotas (Fieseler, 2014; Фефелов, 1986).

Augsts institucionalizācijas līmenis, izglītības un nodarbinātības iespēju trūkums, zems sociāli ekonomiskais stāvoklis vairumam cilvēku ar invaliditāti – šīs problēmas atklājās padomju valsts vadītāja M. Gorbačova (*Горбачёв*) „glasnostj" (atklātība) un „perestroikas" (pārbūve) politikas laikā, kas aizsākās 1987. gadā, un parādīja valsts nespēju un nevēlēšanos nodrošināt vienlīdzīgas tiesības cilvēkiem ar invaliditāti (Philips, 2009).

Postsovjetisma reģionos institucionālās struktūras, diskursi, attieksme un citi pagātnes mantojumi vēl ilgi ietekmēja invaliditātes politiku. Pirmajā pēcpadomju desmitgadē cilvēku ar invaliditāti tiesību aizstāvji bijušajās sociālisma valstīs, tostarp Latvijā, sāka veidot mūsdienu pieeju invaliditātei – invaliditātes sociālo modeli (Lūse, Kamerāde, 2014). Saskaņā ar invaliditātes sociālo modeli vairums šķēršļu, kurus personas ar garīgu vai fizisku invaliditāti piedzīvo ikdienas dzīvē, nav saistīti ar viņu fiziskiem vai mentāliem funkcionāliem traucējumiem, bet gan ar diskrimināciju un aizspriedumiem sabiedrībā un vides ierobežojumiem.

Jautājums par personu ar invaliditāti tiesībām 20. gs. otrajā pusē kļuva aktuāls visā pasaulē (Barnes, Mercer, 2015a; Metts, 2000; Rasell, Iarskaia-Smirnova, 2014). Latvijā par personām ar invaliditāti un viņu tiesībām aktīvāk sāka iestāties tikai 20. gs. 90. gados. Latvijai iekļaujoties ES, sāka mainīties arī valsts un sabiedrības izpratne par cilvēkiem ar invaliditāti kā pilnvērtīgiem sabiedrības locekļiem. Arvien aktuālāki kļuva jautājumi par izglītības iegūšanu un nodarbinātību. Sociālajā ziņā galvenais personu ar invaliditāti integrācijas faktors ir sabiedrības attieksme pret personām ar invaliditāti.

Attieksme pret invaliditāti un personām ar invaliditāti 21. gs. pirmajā desmitgadē ir mainījusies visā pasaulē – no medicīniskajām vajadzībām uz sociālajām vajadzībām un integrāciju sabiedrībā. Cilvēka pamattiesību īstenošanai nepieciešama iekļaujoša sabiedrība, kurā visi var pilnībā piedalīties sociālajā, ekonomiskajā un politiskajā dzīvē (UN, b.g.). Personu ar invaliditāti pamattiesību īstenošanai bieži vien nepieciešama politiska iejaukšanās un tādu pasākumu īstenošana, kas novērš šķēršļus un nodrošina visu indivīdu vienlīdzīgu un pilnīgu līdzdalību sabiedrības dzīvē.

Autore secina, ka invaliditātes vēsturiskie aspekti atklāj būtisku sociāli ekonomisko un politisko faktoru kopumu, kas ietekmē mūsdienu sabiedrības izpratni. Attieksme pret cilvēkiem ar invaliditāti mainās lēni (Shakespeare, 2006; 2018), jo gadsimtiem ilgi sabiedrību ir ietekmējuši aizspriedumi un diskriminācija. Centieni risināt svarīgus ar invaliditāti saistītus jautājumus attiecināmi ne tikai uz politiku un tiesisko regulējumu, bet arī uz tādiem faktoriem kā valoda, kultūra un izglītība, kas ietekmē cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību.

1.2. Invaliditātes konceptuālie modeļi un invaliditātes politika labklājības sistēmās / *Conceptual models of disability and disability policy in welfare regimes*

Invaliditāte kā sociāla kategorija tiek iekļauta dažādu jomu un līmeņu diskursā – juridiskajā, politiskajā, sociālajā, tādējādi ietekmējot labklājības programmas, nodarbinātības sekmēšanu, kā arī personu ar invaliditāti marginalizāciju. Tā tiek arī iekļauta dažādu invaliditātes veidu konotācijā, lai mazinātu aizspriedumus un stigmatizāciju (Grue, 2016). Sociologs M. Olivers (*Oliver*) (1994) uzsver valodas nozīmi invaliditātes politiskajā diskursā tiesību un sociālajā jomā, izglītībā, labklājības nodrošināšanā un pakalpojumu sniegšanā. Terminu lietojumu maiņa vēl nenozīmē, ka pret cilvēkiem ar invaliditāti izturēsies humānāk (ar atsaucību un cieņu), bet tas palielina iespēju. Diskurss ir saistīts ne tikai ar valodu – tas ir par valodas un sociālo attiecību mijiedarbību, kurā dažas iedzīvotāju grupas spēj panākt savu interešu dominēšanu. Valoda ir galvenais diskursa aspekts, caur kuru tiek reproducēta un komunicēta vara (Hugman, cited by Oliver, 1994).

Valodai ir svarīga loma cilvēku uztveres veidošanā par invaliditāti. Analizējot lietotos vārdus un terminoloģiju, tiek izprasta sabiedrības attieksme pret invaliditāti. Valodas attīstība ir priekšnoteikums sociālās attieksmes maiņai un tolerancei. Bieži vien attieksmes bīstamība netiek pietiekami novērtēta, uzskatot to kā samērā nekaitīgu (Bolt, 2014). Valoda darbojas, izmantojot definīcijas, padarot invaliditāti par to, kā to sabiedrība uztver un saprot (Haegele, Hodge, 2016; Marks, 1999; Quinlan, Bates, 2008). Sabiedrības attieksme, pārliecība un uzskati ir būtiski faktori cilvēku ar invaliditāti iekļaušanai sabiedrības procesos un darba tirgū.

Sociālās attieksmes izmaiņas iespējams rosināt ar terminoloģijas pārveidošanu, tāpēc valodas konstrukcijas maiņu var uzskatīt par instrumentu invaliditātes izpratnes veidošanā (Bolt, 2014; Harpur, 2012; Marks, 1999). Pētniecības uzmanības lokā ir vārdu „invalīds" un „invaliditāte" nozīme un lietošana, kuru lielā mērā ietekmē valoda, tradīcijas, sabiedrības uztvere un stereotipi. Invaliditātes vārda kategorija ietver gan

invaliditātes jēdzienu, gan tā veidošanos un attīstību, kā arī invaliditātes uztveres maiņu vēsturiskajā kontekstā (Barnes, 1997). Izpratne par invaliditāti pasaulē būtiski mainās 20. gs. otrajā pusē – invaliditāte tiek uzskatīta ne tikai par indivīda personīgo problēmu, bet arī par parādību, kura ir atkarīga no sabiedrības attīstības. Gan akadēmiskajā, gan ikdienas valodā veiksmīgi tiek ieviests termins „invaliditāte" (angliski „disability"). Latviešu valodā tiek izmantoti tādi termini kā invaliditāte, cilvēki vai personas ar invaliditāti, darbinieki ar invaliditāti, cilvēki ar īpašām vajadzībām, ar kustību traucējumiem, ar dzirdes vai redzes traucējumiem, ar garīga rakstura vai ar funkcionāliem traucējumiem u. tml. Izpētot Latvijas Nacionālās terminoloģijas portālu termini.gov.lv, jāsecina, ka invaliditātes terminos ir neprecizitātes un nepilnības, tāpēc autore uzskata – ir jāprecizē un jāpaplašina, jāpilnveido invaliditātes terminoloģija, lai tā atspoguļotu un veidotu nepieciešamo izpratni par invaliditātes jautājumiem. Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA) bezdarba statistikā lieto terminu „invalīdi – bezdarbnieki" (NVA, b.g.), kuru var veiksmīgi aizstāt ar „bezdarbnieki ar invaliditāti".

Būtiska nozīme valodas, līdz ar to arī uztveres, attieksmes un stereotipu maiņā ir masu medijiem un kultūras organizācijām (muzeji, filmas, grāmatas u. tml.), kas var būt efektīvs līdzeklis, lai ietekmētu sabiedrības izpratni par cilvēkiem ar invaliditāti kā daļu no cilvēku dažādības, tādējādi sekmējot personu ar invaliditāti integrāciju sabiedrībā un darba tirgū (Barnes, 1992b; Barnes et al., 1999; Hall, 2014; Haller et al., 2006; ILO, 2015c; Oliver, 1990; Sandell et al., 2010; Thomas, 1982; United Nations, b.g.; Zhang, Haller, 2013). Atveidotie tēli un stāsti var būtiski ietekmēt sabiedrisko domu, definēt, kas indivīdiem un apkārtējai pasaulei ir vai nav nozīmīgs, kā arī noteikt sabiedrības normas (ILO, 2015c; Kudlick, 2003; Quinlan, Bates, 2009; United Nations, b.g.). Žurnālisti un mākslinieki, attēlojot cilvēkus ar invaliditāti, ne tikai dokumentē mainīgo attieksmi pret invaliditāti, bet arī rada sociālas pārmaiņas (Hall, 2014).

Daudzos pētījumos ir atklāta saikne starp negatīvu garīgo slimību atspoguļojumu plašsaziņas līdzekļos un sabiedrības negatīvo attieksmi pret cilvēkiem ar garīgās veselības traucējumiem (Coverdale et al., 2002; Cutcliffe et al., 2001; Cutcliffe, Hannigan, 2001; Diefenbach, 1997). Sociologs K. Bārns (*Barnes*) (1992b) uzskata, ka dzīve ar invaliditāti nozīmē saskarsmi ar vides un sociālajiem šķēršļiem, tāpēc jebkura cilvēku ar invaliditāti attēlošana kontekstā, kas neatspoguļo šo pieredzi, ir šo šķēršļu nenovēršanas un saglabāšanas cēlonis. Ja plašsaziņas līdzekļi negatīvi attēlo cilvēkus ar invaliditāti, viņi var justies nevērtīgi, tiek uzturēta aizspriedumainā attieksme (Barnes 1992a), un tas var pat novest pie tā, ka indivīdi noliedz savu invaliditātes statusu, lai izvairītos no negatīviem sabiedrības vērtējumiem (Quinlan, Bates, 2010; Zhang, Haller, 2013).

Komunikācijas zinātnieki ir pētījuši, kā invaliditāte un cilvēki ar invaliditāti tiek atspoguļoti masu medijos, identificējot vairākus invaliditātes atspoguļošanas modeļus, kas tiek iedalīti tradicionālajās un progresīvajās kategorijās (Burns, 2010; 2013; Burns, Haller, 2015; Haller, 2000; Haller et al., 2006; Power, 2007; Zhang, Haller, 2013). Tradicionālās kategorijas atspoguļo cilvēkus ar invaliditāti kā daudzfunkcionējošus medicīniskā vai ekonomiskā izteiksmē, bet progresīvās kategorijas atspoguļo sabiedrību, nevis fiziskos atribūtus, kā ietekmējošu faktoru uz cilvēku ar invaliditāti iespējām (Haller, 2000). Invaliditātes modeļus mediju atspoguļojumā ir izstrādājis komunikācijas zinātņu pētnieks Dž. Klogstons (*Clogston*), tālāk tos pilnveidojusi komunikācijas zinātņu pētniece B. Hallere (*Haller)* (Burns, 2013) (skatīt 1.1. tabulu). Latvijas medijos cilvēki ar invaliditāti ir atspoguļoti daudzveidīgi, tomēr paustā informācija lielākoties saturiski ir atbilstoša tradicionālajiem invaliditātes interpretācijas modeļiem.

1.1. tabula / *Table 1.1.*

Invaliditātes modeļi mediju atspoguļojumā / *Media models of disability*

Nr.	Modeļu kategorijas un modeļa nosaukums		Īss modeļa apraksts – cilvēku ar invaliditāti attēlojums medijos
1.	Tradicionālās	Medicīnas modelis	Indivīdi tiek parādīti kā atkarīgi no veselības aprūpes speciālistiem.
2.		Sociālās pataloģijas modelis	Indivīdi tiek attēloti kā nespējīgi, viņiem ir jāmeklē valsts vai sabiedrības ekonomiskais atbalsts.
3.		Supercilvēka modelis	Indivīdi tiek attēloti kā pārcilvēki, jo viņi uzrāda negaidītus sasniegumus.
4.		Biznesa modelis	Indivīdi un viņu problēmas tiek prezentētas kā dārgas sabiedrībai, it īpaši uzņēmējiem.
5.	Progresīvās	Minoritāšu modelis	Indivīdi tiek uzskatīti par cilvēku ar invaliditāti kopienas locekļiem, kuriem ir leģitīmas pilsoņu tiesības.
6.		Juridiskais modelis	Indivīdiem ir juridiskas tiesības un arī vajadzība celt prasību pret diskrimināciju.
7.		Kultūras plurālisma modelis	Cilvēki ar invaliditāti ir daļa no cilvēku dažādības, tāpēc medijos ir nepieciešams viņus attēlot.
8.		Patērētāju modelis	Cilvēki ar invaliditāti ir neizmantota patērētāju grupa. Padarot sabiedrību pieejamu cilvēkiem ar invaliditāti, tiktu sekmēta uzņēmējdarbība.

Avots: autores veidots pēc Burns, 2010; 2013; Burns, Haller, 2015; Haller, 2000; Haller et al., 2006; Power, 2007; Zhang, Haller, 2013

Latvijas Republikas (LR) Tiesībsarga organizētajā personu ar invaliditāti aptaujā Latvijā 2014. gadā tika konstatēts, ka attieksmi pret cilvēkiem ar invaliditāti masu medijos kā atbalstošu vērtē vien 16.9% aptaujāto ar invaliditāti, neitrālu 41.2 %, bet 9.6% aptaujāto vērtē pat kā diskriminējošu (Factum, 2014). Autore uzsver, ka invaliditātes atspoguļojums plašsaziņas līdzekļos ir svarīgs sabiedrības uztveri ietekmējošs faktors, kas atkarībā no tā, kā tas tiek interpretēts, var būt gan ierobežojošs, gan sekmējošs cilvēku ar invaliditāti integrācijai darba tirgū.

ANO Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām (2010) ir norādīts, ka valsts uzdevums ir palielināt izpratni par invaliditāti un novērst stereotipus, veicināt personu ar invaliditāti prasmju, labo īpašību un spēju, kā arī viņu ieguldījumu darbavietā un darba tirgū atzīšanu, mudinot visus plašsaziņas līdzekļus attēlot personas ar invaliditāti tādā veidā, kas atbilst cilvēktiesību ievērošanai. Latvija ir izstrādājusi rīcības programmu *ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām* īstenošanai (MK rīkojums Nr. 672, 2018), nosakot pasākumus sabiedriskajiem medijiem, par ko ir atbildīga Kultūras ministrija (KM) un Nacionālā elektronisko plašsaziņas līdzekļu padome (NEPLP). Atbildīgajām institūcijām ir pienākums nodrošināt invaliditātes jautājumu objektīvu atspoguļošanu masu medijos.

Invaliditātes definīcijas ir ietekmējuši invaliditātes uztveres vēsturiskie un kultūras faktori, sociāli ekonomiskie un politiskie faktori, invaliditātes konceptuālās pieejas un definīciju nolūks. Invaliditāti ir grūti visaptveroši definēt daudzveidīgo aspektu un apsvērumu dēļ.

Zinātniski akadēmiskās definīcijas tiecas nodrošināt konceptuālu ietvaru, ar kuru rast iespējami pilnīgāku pieeju invaliditātes definējumam. Atšķirībā no administratīvajām invaliditātes definīcijām zinātniskās pētniecības pieejās invaliditātes definīcijai tiek apzināti daudzveidīgi faktori, kuri saistīti ar attiecībām starp veselību, darbību, kontekstu un apstākļu dinamiku, kas ietverti procesā, definētā kā invaliditāte (Altman, 2001b). Dažādās valstīs invaliditātes pētījumos izmantotie termini nevar būt

universāli, jo invaliditātes pieredze ir atkarīga no konteksta un apstākļiem (Philips, 2009; Rasell, Iarskaia-Smirnova, 2014). Daudzu Rietumu invaliditātes pētnieku teorētiskās pieejas ir ietekmējis neomarksisms, bet cilvēku ar invaliditāti pieredze Austrumeiropā un bijušajā Padomju Savienībā parāda, ka nekapitālistiskas ekonomiskās organizācijas formas var būt skarbas un represīvas pret fizisko un garīgo atšķirību pastāvēšanu sabiedrībā (Fieseler,2014; Lūse, Kamerāde, 2014; Philpis, 2009; Rasell, Iarskaia-Smirnova, 2014; Фефелов, 1986).

Invaliditātei nav universālu definīciju, kurā var tikt iekļautas dažādas ar to saistītas jomas – medicīna, ekonomika, darba tirgus, tiesiskā sistēma, rehabilitācijas sistēma, sociālais nodrošinājums, izglītība vai kultūra. Sākotnēji pirmie invaliditātes apraksti tika izstrādāti reliģiskas sistēmas ietvaros, vēlāk invaliditāte tika saistīta ar medicīnas zinātnes attīstību (Haegele, Hodge, 2016). Invaliditātes iekļaušana citās sistēmās – tiesiskajā, darba attiecību, izglītības, sociālā nodrošinājuma sistēmā utt. vienlaikus bija izaicinājums iepriekšējo definīciju dominēšanai. Invaliditātes termins tiek lietots, lai apzīmētu ierobežojumus, ko radījusi slimība vai medicīniski apstākļi, kas ierobežo indivīda sociālās aktivitātes (Altman, 2001b; Doyle, 1993; Michailakis, 2003; Mitra, 2006). Lielākā daļa invaliditātes ekonomisko definīciju ietver cilvēka garīgās un fiziskās pazīmes, kas vai nu ierobežo parastās ikdienas darbības, vai arī ievērojami samazina darba ražīgumu (Haveman, Wolfe, 2000). Nevienu no invaliditātes novērtējumiem vai definīcijām dažādās sistēmās nevar salīdzināt un nevar uzskatīt par svarīgāku salīdzinājumā ar kādu citu (Michailakis, 2003).

ES katra dalībvalsts tiesību aktos ir noteikusi savu terminoloģiju, kas ir invaliditāte un kas ir cilvēks ar invaliditāti, tās ir atšķirīgas arī dažādās sociālās politikas jomās attiecībā uz ienākumu nodrošinājumu, nodarbinātības pasākumiem vai sociālo palīdzību (Degener, 2004). Invaliditātes definīcijas kalpo par darba spēju vai darba nespējas noteikšanas instrumentu, saskaņā ar kuru indivīdiem ir tiesības saņemt valsts noteiktas invaliditātes pensijas vai kādus citus atvieglojumus un priekšrocības. Invaliditātes definīcijas kalpo arī kā statistikas instruments, lai plānotu politiku noteiktās jomās, kā arī nepieciešamo budžetu cilvēku ar invaliditāti atbalstam.

Invaliditātes dažādās definīcijas var ietekmēt ES statistikas datus. Saskaņā ar *EU-SILC* (*European Union Statistics on Income and Living Conditions*) pieeju par personām ar invaliditāti tiek atzīti indivīdi atbilstoši pašnovērtējumam. Tā kā pastāv dažādas invaliditātes definīcijas un aprēķini tiek veikti pēc dažādām metodēm, ir vērojamas krasas iegūto rezultātu atšķirības un līdz ar to ir grūti salīdzināt dažādu valstu datus (Grammenos, 2018; ILO, OECD, 2002, 2018).

Baltijas valstu un starptautisko organizāciju invaliditātes definīcijas ir apkopotas 1.2. tabulā. Saskaņā ar LR *Invaliditātes likumu* (2010) invaliditāte tiek definēta kā ilgstošs vai nepārejošs ļoti smagas, smagas vai mērenas pakāpes funkcionēšanas ierobežojums, kas ietekmē personas garīgās vai fiziskās spējas, darbspējas, pašaprūpi un iekļaušanos sabiedrībā. Personām no 18 gadiem līdz valsts vecuma pensijas piešķiršanai nepieciešamajam vecumam tiek izvērtēti funkcionēšanas ierobežojumi un to pakāpes, noteikts darbspēju zaudējums procentos, iedalot invaliditāti 3 grupās atkarībā no invaliditātes smaguma un darbspēju zuduma. Latvijā invaliditātes novērtēšanas sistēma ir balstīta uz PVO *Starptautisko funkcionēšanas, nespējas un veselības klasifikāciju* (PVO, 2003; WHO, 2001). Invaliditāti, invaliditātes smagumu un darbspēju zaudējumu nosaka pēc medicīniskajām pārbaudēm, ārstniecības personas sniegtās informācijas par personas veselības stāvokli un personas pašnovērtējuma. PB ziņojumā „Invaliditātes politika un invaliditātes novērtēšanas sistēma Latvijā" (World Bank, 2020) ir norādīts, ka Latvijā invaliditātes novērtēšanai noteiktie kritēriji nav samēroti ar tiesisko

regulējumu, starp tiem pastāv pretrunas un pastāv neatbilstība starp kritērijiem un pieprasīto informāciju no ārstiem.

1.2. tabula / *Table 1.2.*

Baltijas valstu un starptautisko organizāciju invaliditātes definīcijas / *Definitions of disability of the Baltic States and international organizations*

Autors	Dokuments	Īss definīcijas apraksts
WHO /PVO	ICF, 2001 SFK, latviski 2003	Invaliditāte ir traucējumu, aktivitātes ierobežojumu un līdzdalības ierobežojumu vispārējs termins, kas apzīmē negatīvos aspektus mijiedarbībā starp personas veselības stāvokli un kontekstuālajiem faktoriem, ar ko indivīds saskaras dzīves situācijās.
ANO/ UN	Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām, 2006	Personas ar invaliditāti ir personas ar ilgstošiem fiziskiem, garīgiem, intelektuāliem vai sensoriskiem traucējumiem, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var kavēt viņu pilnīgu un efektīvu līdzdalību sabiedrībā vienlīdzīgi ar citiem.
ILO/ SDO	Darba tirgus statistika	Piemēro ANO Vašingtonas grupas invaliditātes statistikas metodoloģiju darbaspēka pētījumos. Izmanto ICF modeli invaliditātes definējumam.
ES	European Health and Social Integration Survey (EHSIS)	Personas ar invaliditāti ir personas, kurām ilgstošs veselības stāvoklis, slimība vai ilgstošas grūtības ar pamata darbībām (piemēram, redze, dzirde, koncentrēšanās, pārvietošanās) neļauj piedalīties vismaz vienā dzīves jomā.
	ES Tiesa	Invaliditāte ir ilgtermiņa traucējums, kas profesionālās dzīves jomā kavē personas piekļuvi nodarbinātībai, dalību tajā vai tās uzlabošanu.
	Diskriminācijas Eirobarometrs 2015	Balstīts uz pašdefinētu statusu par 12 pēdējiem mēnešiem, vai cilvēks uzskata sevi par piederošu minoritātei invaliditātes ziņā. Iekļautas personas vecumā no 15 gadiem.
	EU-SILC EU Statistics on Income and Living Conditions	Ierobežojumi darbībām, kuras cilvēki parasti veic, veselības problēmu dēļ vismaz pēdējos sešus mēnešus. Balstīts uz pašnovērtējumu. Iekļautas personas vecumā no 16 gadiem. Zemi valsts sociālā nodrošinājuma sliekšņi var ietekmēt attieksmi.
Latvija	Invaliditātes likums, 2010	Invaliditāte ir ilgstošs vai nepārejošs ļoti smagas, smagas vai mērenas pakāpes funkcionēšanas ierobežojums, kas ietekmē personas garīgās vai fiziskās spējas, darbspējas, pašaprūpi un iekļaušanos sabiedrībā.
Lietuva	Cilvēku ar invaliditāti sociālās integrācijas likums,1991	Invaliditāte ir ilgstoša veselības stāvokļa pasliktināšanās, līdzdalības sabiedrības dzīvē un darbības iespēju samazināšanās sakarā ar cilvēka starppersonu struktūras un funkciju un vides faktoru nelabvēlīgu mijiedarbību.
Igaunija	Likums par sociālajiem pabalstiem personām ar invaliditāti,1999	Invaliditāte ir personas anatomiskās, fizioloģiskās vai garīgās struktūras, vai funkcijas zudums, vai novirzes no normas, kas kopā ar dažādiem attiecību un vides ierobežojumiem neļauj piedalīties sabiedriskajā dzīvē uz vienlīdzīgiem pamatiem ar citiem.

Avots: autores veidots pēc EU, b.g.; ILO, b.g.; Invaliditātes likums, 2010; Lietuvos Respublikos…, 1991; Social benefits…, 1999; UN, b.g.; WHO, 2001

Invaliditātes novērtēšanas kritēriji atspoguļo galveno izpratni par invaliditāti. Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (ESAO) (*Organisation for Economic Co-operation and Development)* (OECD, 2002) pētījumā par invaliditātes

definīcijām ir secināts, ka jaunajā invaliditātes politikas pieejā fokuss ir uz indivīda spējām nevis nespēju un vides un sociālajiem ierobežojumiem. Invaliditātes novērtējumam jābūt balstītam gan uz sociālā konteksta invaliditātes jēdzienu, gan saistītam ar cilvēktiesību pieeju (CRPD, 2017; Peer Review…, 2018; Waddington, Priestly, 2020).

Kaut arī PB ir atzinīgi novērtējusi 2015. gada Latvijas invaliditātes novērtējuma sistēmas izmaiņas (World Bank, 2020), autore uzskata, ka Latvijā ir jāpilnveido invaliditātes novērtējuma sistēma, lai tā atbilstu cilvēktiesību un sociālā invaliditātes modeļa pieejai – būtu jānovērtē indivīda darba spējas un iespējas, ņemot vērā gan invaliditātes aspektu, gan īpašos konteksta apstākļus. Tas mainītu to, kā valsts institūcijas, pakalpojumu sniedzēji, darba devēji, darba ņēmēji un sabiedrība kopumā uztver invaliditāti un personu ar invaliditāti darba spējas (Peer Review..., 2018).

Saskaņā ar Lietuvas Republikas *Likumu par cilvēku ar invaliditāti sociālo integrāciju* (Lietuvos Respublikos…, 2004) invaliditāte ir ilgstoša veselības stāvokļa pasliktināšanās, līdzdalības sabiedrības dzīvē un darbības iespēju samazināšanās sakarā ar cilvēka starppersonu struktūras un funkciju un vides faktoru nelabvēlīgu mijiedarbību. Likumā ietvertā terminoloģija atbilst invaliditātes sociālajam modelim, juridiski nosakot vienlīdzīgas tiesības un iespējas cilvēkiem ar invaliditāti sabiedrībā. Likumā noteikta darba spēju novērtēšanas sistēma, kas rada jaunas iespējas cilvēkiem ar invaliditāti iekļauties darba tirgū.

Igaunijā invaliditāte ir definēta divos likumos. Igaunijas Republikas *Likumā par sociālajiem pabalstiem cilvēkiem ar invaliditāti* (Social benefits…, 1999) ir noteiktas invaliditātes smaguma pakāpes un atbilstoši tām noteikti pabalsti. Saskaņā ar Igaunijas Republikas *Vienlīdzīgas attieksmes likumu* (Equal Treatment Act, 2008) invaliditāte tiek definēta kā personas anatomiskās, fizioloģiskās vai garīgās struktūras, vai funkcijas zaudēšana, vai novirze, kam ir būtiska un ilgstoša nelabvēlīga ietekme uz ikdienas darbību veikšanu. Šo definīciju attiecina uz darba attiecībām.

PVO 2001. gadā publicēja *Starptautisko funkcionēšanas, nespējas un veselības klasifikāciju* (SFK) (*International Classification of Functioning, Disability and Health – ICF*) (WHO, 2001). SFK (ratificēta 191 valstī) ir standarts iedzīvotāju veselības un invaliditātes klasificēšanai, kas nodrošina konceptuālu sistēmu invaliditātes izpratnei. Autore vērš uzmanību uz „disability" tulkojumu kā „nespēja" SFK (2003) latviešu valodas versijā. PVO invaliditāti raksturo kā kompleksu, dinamisku, daudzdimensiālu un arī pretrunīgu parādību (WHO, 2001). Invaliditāte un funkcionēšana saskaņā ar SFK modeli ir mijiedarbības rezultāts starp veselības stāvokļiem (slimībām, traucējumiem un traumām) un kontekstuāliem faktoriem: personīgajiem un vides faktoriem. SFK definētais modelis apvieno medicīnisko, individuālo, sociālo un vides ietekmi uz funkcionēšanu un invaliditāti (Barnes, 2012a; Bickenbach et al., 1999). Lai arī tiek konceptuāli definēts, ka sabiedrību ietekmē traucējumu sekas, tomēr tajā pausts uzskats, ka galvenais cēlonis ir meklējams atsevišķa organisma ierobežojumos, tāpēc PVO definētā pieeja invaliditātei tiek kritizēta un uzskatīta par nelielu medicīniskā modeļa modifikāciju (Michailakis, 2003).

Pāreja no individuālās jeb medicīniskās invaliditātes perspektīvas uz strukturālo, sociālo invaliditātes perspektīvu ir aplūkota kā pāreja no medicīniskā modeļa uz sociālo modeli. Medicīniskais modelis bieži tiek pretnostatīts sociālajam modelim, tomēr invaliditāti nevar uztvert tikai kā medicīnisku vai tikai kā sociālu, jo personām ar invaliditāti nereti rodas problēmas veselības stāvokļa dēļ. Ir vajadzīga līdzsvarota pieeja, piešķirot pienācīgu nozīmi dažādiem invaliditātes aspektiem (WHO, 2010).

ANO Konvencijā par cilvēku ar invaliditāti tiesībām (2010) tieši nav definēts, bet ir norādīts, ka invaliditātes jēdziens pastāvīgi attīstās un ka invaliditāte rodas, cilvēkiem

ar funkcionāliem traucējumiem saskaroties ar attieksmes un apkārtējās vides šķēršļiem, kas ierobežo vienlīdzīgas iespējas pilnvērtīgi un efektīvi līdzdarboties sabiedrības dzīvē.

Invaliditātes koncepcija akadēmiskajā literatūrā tiek pētīta kā sociāls, kultūras un politisks fenomens. Dažādām sociālo, humanitāro un rehabilitācijas zinātņu jomām ir bijusi ietekme uz invaliditātes teorijas kā atsevišķas akadēmiskas disciplīnas attīstību. Šīs disciplīnas teorētiskās un konceptuālās metodes nodrošina ietvaru, lai risinātu apjoma ziņā pastāvīgas tēmas, izvirzītu svarīgus jautājumus, kuriem nepieciešama uzmanība, lai labāk izprastu nozares problēmas (Albrecht et al., 2001).

Invaliditātes modelis ir konceptuālo elementu kopums, kas atspoguļo attiecības starp dažādiem sistēmas elementiem, ļauj formulēt empīriski pārbaudāmus jautājumus par šo attiecību raksturu un ietver invaliditātes definīciju. Invaliditātes modeļi parāda vēsturisko izcelsmi un mainīgos domāšanas procesus par invaliditāti. Ikviena modeļa vērtība ir tā, ka tas ir saistīts ar empīrisko pasauli, un līdz ar to šie modeļi ir lietderīgi, lai izpētītu reāli pastāvošās problēmas (Altman, 2001b).

Akadēmiskajā literatūrā ir pētīti dažādi invaliditātes modeļi, kas nosaukti kā reliģiskais, medicīniskais, Nagi modelis, biomedicīniskais, biopsihosociālais, sociopolitiskais, funkcionālais, plaisas, minoritātes, sociālais, apstiprinošais un cilvēktiesību modelis (Altman, 2001b; Degener, 2016; Grue, 2011; Haegele, Hodge, 2016; Oliver, 1996; Ralton, 2011; Smart, 2009; Shakespeare, 2017; Swain, French, 2000). Autore 1.3. tabulā apkopoja divas galvenās pieejas invaliditātei – medicīnisko un sociālo invaliditātes modeli, lai identificētu svarīgākos faktorus, kas ietekmējuši šādu pieeju konceptualizēšanos pasaulē 19. un 20. gs.

1.3. tabula / *Table 1.3.*

Divu galveno konceptuālo pieeju invaliditātei salīdzinājums / *Comparison of two main conceptual approaches to disability*

Faktors	**Medicīniskais modelis**	**Sociālais modelis**
Izpratne	Invaliditāte ir medicīniska parādība. Personas nespējība.	Invaliditāte ir sociāla konstrukcija. Personas ir sabiedrības daļa.
Fokuss	Koncentrējas uz funkcionālajiem traucējumiem un indivīdu. Profesionālā medicīniskā dominance.	Koncentrējas uz sociālo kontekstu un vidi. Individuālā un kolektīvā atbildība.
Būtība	Uzsver individuālo klīnisko un medicīnisko diagnozi.	Uzsver attiecības starp indivīdu un sabiedrību. Indivīda pieredze.
Šķēršļi	Uzsver indivīda trūkumus. Attieksmes šķēršļi.	Uzsver sociālos šķēršļus. Izturēšanās maiņa.
Problēma	Personīga problēma, kas piemīt indivīdam, un tā ir jānovērš vai jāārstē.	Sociāla problēma: diskriminācija, aizspriedumi, atstumšana.
Ietekme	Sabiedrība nemainās.	Sabiedrība kļūst iekļaujoša.
Sabiedrības uztvere	Indivīds ir ar defektiem. Invaliditāte tiek uztverta negatīvi.	Indivīds ir unikāls. Būt indivīdam ar invaliditāti nav ne negatīvi, ne pozitīvi.
Intervences nolūks	Ārstēt invaliditāti un, cik vien iespējams, „normalizēt”.	Sociālas un politiskas pārmaiņas, cenšoties samazināt vides barjeras un palielināt izpratnes līmeni
Risinājumi	Medicīniski risinājumi. Dzīve institūcijās. Indivīda pielāgošanās. Kontrole.	Diskriminācijas un segregācijas izbeigšana un šķēršļu novēršana. Personas patstāvība. Izvēle. Sociālas pārmaiņas.

Avots: veidots pēc Haegele, Hodge, 2016; Oliver, 1996; Traustadóttir, 2009

Invaliditātes tematikas pētnieki atzīst, ka neviens modelis nespēj pilnībā izskaidrot invaliditāti, bet katrs no tiem var dot noderīgu perspektīvu (Mitra, 2006). Visi

invaliditātes modeļi zināmā mērā ir saistīti ar noteiktu laiku un kultūru, tie ir ietekmējuši to, kā valsts institūcijas un sabiedrība izturas pret invaliditāti un rīkojas attiecībā pret personām ar invaliditāti. Invaliditātes modeļu nolūks ir noteikt, kādi pasākumi ir nepieciešami cilvēkiem ar invaliditāti dažādās dzīves jomās – izglītībā, nodarbinātībā, rehabilitācijā, tiesībās (Bickenbach et al.,1999; Smart, 2009; Tate, Pledger, 2003).

Medicīniskajā modelī invaliditāte tiek interpretēta kā indivīda problēma, kas ir slimības, traumas vai citu veselības stāvokļa izmaiņu tiešas sekas, un šai personīgajai problēmai ir nepieciešams medicīnisks risinājums, lai veicinātu personas pielāgošanos vai izmaiņas tās uzvedībā. Kopš socioloģijas pamatu likšanas 19. gs. (E. Dirkems) sociālā novirze saglabājās kā galvenā konceptuālā tēma socioloģijā arī 20. gs. (Barnes, 2012a; Barnes, Mercer, 2005b; Thomas, 2012). Sociologs T. Pārsons (*Parsons*) 20. gs. vidū izveidoja medicīnas socioloģiju, kurā pamatoja E. Dirkema (*Durkheim*) strukturālā funkcionālisma perspektīvu, kuras centrā ir sociālā novirze. Pārsons apgalvoja, ka normāls stāvoklis Rietumu attīstītajās sabiedrībās ir „laba veselība", līdz ar to slimība un traucējumi ir novirzes no „normas" (Barnes, 1997; Thomas, 2012). Pēc Pārsona medicīnas socioloģijas cilvēki ar sliktu veselību traucē sabiedrības funkcionēšanai, jo viņi nespēj pildīt savas sociālās lomas, kā, piemēram, strādāt algotu darbu. Medicīnas sociologi pieņēma, ka slimība un invaliditāte ir viens un tas pats. Viņi lielākoties pievērsās hronisku vai akūtu slimību pieredzei un no tās izrietošajām sociālajām sekām, nevis vides un sociālajām barjerām, ar kurām saskaras cilvēki ar invaliditāti (Barnes, 1997; Barnes, Mercer, 2005; Bickenbach et al., 2009; Oliver, 1994).

Rietumu sabiedrībā gandrīz visu 20. gs. invaliditāte tika raksturota kā „personīgā traģēdija" (Oliver, 1990; 1998). Kā skaidro sociologi K. Bārns (*Barnes*) un G. Mesers (*Mecer*) (2003), šis uzskats ietver individuālu un medicīnisku pieeju: pirmkārt, invaliditāte tiek uzskatīta par problēmu individuālā (ķermeņa – prāta) līmenī; otrkārt, tā tiek pielīdzināta individuāliem funkcionāliem ierobežojumiem vai citiem „defektiem"; un treškārt, medicīnas zināšanas un prakse nosaka ārstēšanas iespējas. Līdz 20. gs 60. gadiem akadēmiskā interese par invaliditāti aprobežojās gandrīz vienīgi ar individuālajiem medicīniskajiem skaidrojumiem (Barnes, 2012b).

Invaliditātes pētnieki 20. gs. 60. gadu beigās sāka izstrādāt atšķirīgu pieeju invaliditātes izpratnei, kas kļuvusi pazīstama kā sociālais modelis (Barnes, Mercer, 2005; Kayes, French, 2008; Oliver, 1990; 1996). Invaliditātes sociālo modeli teorētiski pirmoreiz pamatoja sociologs Maiks Olivers (*Mike Oliver)* 1983. gadā, dodot būtisku ieguldījumu ne tikai diskusijā par invaliditātes kompleksumu, bet arī veidojot atšķirīgu pieeju invaliditātei (Shakespeare, 2018; Trezi, 2004). Akadēmiskās vides pētnieki radikāli pārorientēja diskursu no izārstēt, ārstēt, rūpēties un aizsargāt uz invaliditātes traucējumu atzīšanu par cilvēku daudzveidības dimensiju, tādējādi noraidot sociālās normas, kuras rada cilvēku ar invaliditāti atstumtību (Abberley, 1987; Barnes, 2007; Finkelstein, 2007; Oliver, 1998; 2013). Sociālais modelis nenoliedz invaliditāti, bet interpretē invaliditāti kā sociālu problēmu, kas ierobežo cilvēkus ar invaliditāti iekļauties sabiedrībā (Roulstone et al., 2003; Shakespeare, 2018). Tāpēc šī problēma ir jārisina ar sociālu rīcību un sabiedrībai jāuzņemas atbildība par vides mainīšanu, lai personas ar invaliditāti varētu pilnvērtīgi piedalīties visās dzīves jomās.

Atbilstoši sociālajam modelim sabiedrība rada ierobežojumus cilvēkiem ar invaliditāti, kas izpaužas gan kā personiski aizspriedumi, gan kā institucionāla diskriminācija, gan sabiedrisko ēku nepieejamība, gan neizmantojamas transporta sistēmas, gan izglītības segregācija un diskriminējoši darba nosacījumi u. tml. (Oliver, 1996). Invaliditātes pētnieks sociologs T. Šekspīrs (*Shakespeare*) (2018) šķēršļu jēdzienu invaliditātes sociālajā modelī koncentrē trīs dimensijās: 1) šķēršļi fiziskajā un

informācijas vidē, 2) negatīva attieksme un 3) grūtības sasniegt vienlīdzīgas iespējas nodarbinātībā. Līdzīgi šķēršļus grupē invaliditātes pētnieki J. Sveins (*Swain*) un S. Frenča (*French*), izdalot – 1) strukturālos šķēršļus, 2) vides barjeras un 3) attieksmes šķēršļus (Swain, French, 2000; French, 2018). Strukturālie šķēršļi attiecas uz pamata normām, tradīcijām, organizāciju un iestāžu ideoloģijām, kuru pamatā ir „normalitātes" spriedumi. Vides barjeras ir gan fiziskie šķēršļi, gan informācijas pasniegšanas formas, kas cilvēkiem ar maņu traucējumiem var padarīt informāciju nepieejamu. Tas attiecas arī uz procesu norises veidiem, kas var izslēgt cilvēkus ar invaliditāti, piemēram, sapulču noturēšanas veids darbavietā (French, 2018).

Pieejama vide 21. gs. attiecas arī uz informācijas un komunikācijas tehnoloģijām (IKT), kuras var sniegt jaunas iespējas, bet var arī vēl vairāk izslēgt cilvēkus no darbavietas un sabiedrības. Tāpat kā fizisko šķēršļu piekļuves gadījumā arī IKT piekļuves problēmas ir saistītas ar cilvēku izvēli, nevis tehnoloģiskiem ierobežojumiem. Laikmetā, kurā dominē jaunie mediji un komunikācija, izslēgšana no IKT vides pastiprina tradicionālos šķēršļus gan darbavietā, gan sabiedrībā (Shakespeare, 2018).

Attieksmes šķēršļi nozīmē cilvēku nelabvēlīgo attieksmi un izturēšanos pret cilvēkiem ar invaliditāti (French, 2018; Shakespeare, 2018; Swain, French, 2000). Ja politikas veidotājiem, arhitektiem, inženieriem un dizaineriem ir pareiza attieksme, viņi, visticamāk, pasūtīs vai uzbūvēs pieejamus objektus. Atbalstoša attieksme atvieglo piekļuvi, savukārt negatīva attieksme rada šķēršļus, – norāda T. Šekspīrs (Shakespeare, 2018). M. Olivers (*Oliver*) (1996) apgalvo, ka diskriminācija neeksistē indivīdu aizspriedumainajā attieksmē, bet gan sabiedrības institucionalizētajā praksē. Attieksmes šķēršļi invaliditātes sociālajā modelī tiek uzskatīti par ļoti nozīmīgiem vides un strukturālo šķēršļu kontekstā (French, 2018).

T. Šekspīrs (*Shakespeare*) (2006) pamato, ka sociālais modelis nekad nav bijis paredzēts kā sociāla teorija, kas izskaidro pilnīgi visu par invaliditāti, bet tajā ir skaidrotas atšķirības no medicīniskā modeļa. Viņš uzskata, ka neprecīza sociālā modeļa interpretācija rada risku noraidīt medicīnas vai rehabilitācijas lomu. Ja stingri tiek uzsvērti tikai strukturālie aspekti, tiek ignorēta personīgā invaliditātes dimensija, un tieši tas ir apgrūtinājis daudzus cilvēkus ar invaliditāti identificēties ar sociālo modeli, – skaidro T. Šekspīrs (Shakespeare, 2006). Sociālā modeļa pieejas ieguvums ir tāds, ka tajā uzmanība no indivīda un viņu fizisko vai garīgo trūkumu akcentēšanas ir vērsta uz to, kā sabiedrība personas ar invaliditāti iekļauj vai izslēdz. Sociālais modelis ir sociāla, nevis bioloģiski determinēta konstrukcija (Oliver, 1990).

Autore vērš uzmanību uz invaliditātes cilvēktiesību modeli, kura pieeja tiek pamatota ar vispārējiem cilvēktiesību pamatprincipiem. Kā atzīmē tiesību un invaliditātes pētniece T. Degenere (*Degener)* (2016), cilvēktiesību modelis attīstījās līdz ar *ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām* pieņemšanu 2006. gadā. Tas ietver šādus principus: 1) invaliditāte ir dabiska cilvēku daudzveidības parādība, kas ir jārespektē un jāatbalsta; 2) cilvēkiem ar invaliditāti ir tādas pašas tiesības kā visiem citiem sabiedrības locekļiem; 3) traucējumus nedrīkst izmantot kā attaisnojumu, lai liegtu vai ierobežotu cilvēku tiesības.

Cilvēktiesību modelī apvienoti invaliditātes sociālā modeļa aspekti, cilvēka tiesības uz attīstību un spēju pieeja (*capabilities approach*), tādējādi izveidojot holistisku un visaptverošu koncepciju (Stein M., Stein P., 2007). Pētnieki M. Steins un P. Steina (*Stein*) (2007) uzsver, ka līdzīgi invaliditātes sociālajam modelim cilvēktiesību modelī uzsvērts – sabiedrība konstruē invaliditāti un tai ir jāuzņemas atbildība novērst ar invaliditāti saistītu atstumtību. Spēju pieeja lielā mērā ir saistīta ar tiem pašiem mērķiem, kas izvirzīti cilvēktiesībās uz attīstību. Spēju pieeju (*capabilities approach*) izstrādāja ekonomists A. Sens (*Sen*) (1990. 1995), bet tālāk paplašināja filozofe M.

Nasbauma (*Nussbaum*) (2006) (Alexander, 2008). Spēju pieeja veicina jaunu invaliditātes perspektīvu, izdalot divus problēmas līmeņus: spēju līmeni un funkcionalitātes līmeni. Ņemot vērā spēju pieeju, ir divi jautājumi, kuriem ir svarīga ietekme uz invaliditātes politiku – personu ar invaliditāti nodarbinātības spēju novērtēšana un personu ar invaliditāti dzīves standarts (Mitra, 2006).

Kā norāda invaliditātes tiesību pētniece L. Vadingtone (*Waddington*) un invaliditātes politikas pētnieks M. Prīstlijs (*Priestley*) (2020), cilvēktiesību modelī lielāks uzsvars ir uz personu nekā sociālajā modelī, vienlaikus tiek saglabāts vides cēloņu jēdziens. Cilvēktiesību modelis rada paradoksu, jo uzmanības centrā ir persona (tiesību īpašnieks), bet „invaliditāte" rodas no attieksmes un vides šķēršļiem (diskriminācija) (Waddington, Priestley, 2020). Tiesību zinātniece A. Losona (*Lawson*) un politikas socioloģe A. Beketa (*Beckett*) (2021) norāda, ka invaliditātes sociālajam un cilvēktiesību modelim ir katram savs priekšmets un atšķirīgas funkcijas; cilvēktiesību modelis neaizvieto sociālo modeli, bet to papildina, un efektīvai darbībai abi modeļi jāizmanto komplementāri.

Invaliditātes sociālais modelis un darbs. Pētot invaliditāti no sociālā modeļa aspekta, tiek izvirzīti vairāki svarīgi jautājumi par darba organizāciju un vides faktoriem (Abberley, 1987; Barnes, 1997; 2000; 2003a; 2003b; Barnes, Mercer, 2005; Oliver, 1990; 2013; Roulstone, 2004; Roulstone et al., 2003).

M. Olivers (*Oliver*) (1990) no invaliditātes sociālā modeļa perspektīvas apstrīd tādu valsts politiku, kas vērsta uz darba tirgus piedāvājuma aspektu – sniegt atbalstu nodarbinātībai un darba vietu pielāgošanai, jo pēc būtības visas šīs iniciatīvas ir vērstas uz to, lai indivīdi ar invaliditāti būtu ekonomiski produktīvāki un tādējādi darba devējiem pieņemamāki. Tās nav iniciatīvas, kas veicina darba vidi bez barjerām. Alternatīva vai papildinājums šai pieejai ir koncentrēšanās uz darba tirgus pieprasījuma aspektu, kas maina darba sociālo organizāciju, novēršot barjeras un diskrimināciju un tādējādi panākot darba ņēmēja produktivitāti un iekļaušanos sociālajā dzīvē (Oliver, 1990). Kaut arī sociālā modeļa pieeja ir ļāvusi identificēt personu ar invaliditāti nodarbinātību ierobežojošos faktorus darba tirgū un darba devēju rīcībā, tomēr pastāv problēma, ka piedāvātie risinājumi atbilst medicīniskā modeļa pieejai, – šādas nodarbinātības praksi kritizē Olivers (2013).

Sociologi K. Bārns *(Barnes*) un G. Mersers (*Mercer*) ir pētījuši invaliditātes sociālajā modelī sarežģītās un mainīgās attiecības starp invaliditāti, darbu un politiku (Barnes,1992a; 2000; 2003b; Barnes, Mercer, 2005). Viņi uzskata, ka sociālajā modelī invaliditātes un darba konceptualizācija ir savstarpēji atkarīga un ka jēgpilnas izmaiņas nodarbinātībā ir iespējamas, tikai radikāli pārveidojot darba organizāciju. Industriālajā sabiedrībā darba jēga ir sakārtota pēc noteiktu vērtību un principu kopuma: proti, tiekšanās pēc peļņas, algota darba un individuālo darba ņēmēju konkurences, – tas viss nelabvēlīgi ietekmē cilvēkus ar dažāda veida ierobežojumiem vai traucējumiem (Abberley, 1997; Barnes, 2000; Finkeltsein, 1980; Oliver, 1990). Darbs industriālās sabiedrības uzmanības centrā ir ne tikai tāpēc, ka tiek ražotas preces dzīves vajadzībām, bet arī tāpēc, ka rada īpašas sociālo attiecību formas, – uzsver M. Olivers (*Oliver)* (1990). Līdz ar to ikvienam, kas kāda iemesla dēļ nav spējīgs strādāt, var rasties grūtības gan iegūt nepieciešamos līdzekļus dzīvošanai, gan arī izveidot sociālo attiecību kopumu. Papildus ienākumu un finansiālas neatkarības nodrošināšanai nodarbinātība garantē identitātes apzināšanos un sociālo pašapziņu kā svarīgu sociālās piederības un līdzdalības avotu (Evans, Repper, 2000). Nodarbinātība palīdz uzlabot dzīves kvalitāti un paaugstina pašnovērtējumu (Becker et al., 1996), uzlabo garīgo un fizisko veselību (Evans, Repper, 2000). Turpretim, nodarbinātības iespēju trūkums samazina sociālās

integrācijas iespējamību un veicina negatīvu stereotipu saglabāšanos sabiedrībā (Jongbloed, Crichton, 1990).

Lai mūsdienu ekonomikā cilvēki ar invaliditāti nepaliktu ārpus darba tirgus un nebūtu nesamērīgi neizdevīgās pozīcijās, nodarbinātības politikas stratēģija jāvirza uz darbaspēka pieprasījumu, t. i., darba sociālo organizāciju (Barnes, 2000; Barnes, Mercer, 2005; Oliver, 1990). Nevar sagaidīt, ka cilvēki ar smagu fizisku vai kognitīvu invaliditāti būs tikpat produktīvi kā līdzcilvēki bez invaliditātes, – tas ir viens no mūsdienu sabiedrības nomācošākajiem aspektiem, – atzīst Bārns (2012a). Olivers un Bārns uzskata: lai dotu iespēju personām ar invaliditāti strādāt, nepieciešams novērst barjeras darbavietā, un tas ir iespējams tikai, izstrādājot un pieņemot politiku, kas koncentrējas uz darba sociālo organizāciju un to atbalstošo ekonomisko un sociālo infrastruktūru (Barns, 2000; 2012a; Oliver, 1990). Tā ietver izglītības sistēmu, veselības un sociālā atbalsta pakalpojumus, transporta sistēmas, apbūvēto vidi, tehnoloģijas un komunikācijas (Barnes, 2012a; Toboso, 2011).

Jauna veida ražošana un tehnoloģiju attīstība piedāvā jaunas nodarbinātības iespējas tiem, kas bija izslēgti no darba tirgus invaliditātes dēļ, tomēr tā var arī nozīmēt sociālās izolācijas pastiprināšanos un jaunus atstumtības veidus. Jaunu palīgtehnoloģiju ieviešanas rezultātā ir palielinājušās nodarbinātības iespējas, ja ir izveidotas atbalstošas IKT programmas un nodrošināta digitālā darba vide (Baker et al., 2018). Tehnoloģijas kā elements, kas maina cilvēka spējas un padara iespējamas jaunas darbības, pārveido cilvēka spēju kopumu, kas ir atkarīgs no pieejamajām tehnoloģijām un personas zināšanām un spējām tās izmantot. Cilvēkiem ar invaliditāti ir svarīga jaunu tehnoloģisko prasmju attīstīšana, lai varētu integrēties un aktīvi piedalīties jaunajā sabiedrības modelī (Barnes, 1997; 2000; Toboso, 2011; Shakespeare, 2018).

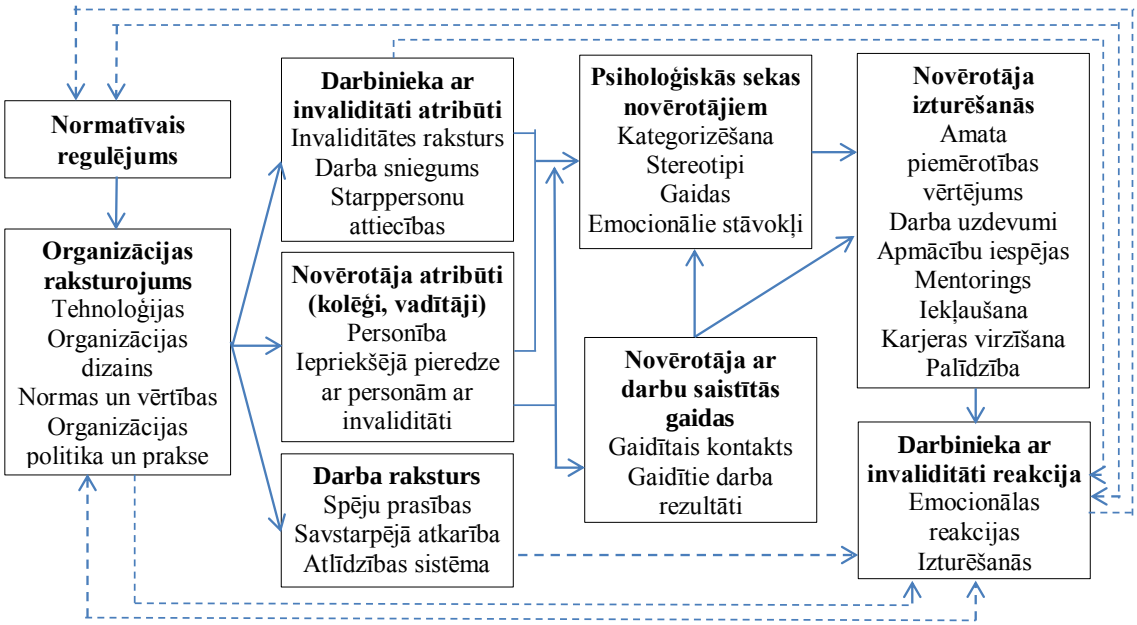
Invaliditāte un darbs 21. gs. ir ievērojami mainījušies, un, iespējams, tie turpinās dinamiski attīstīties arī nākotnē, transformējoties ekonomikai un sabiedrībai. Attīstītā tirgus ekonomikā darbaspēka tirgu var uzskatīt par vissarežģītāko un dinamiskāko. Kaut arī politikas, tehnoloģijas un kultūras attīstības tendences, visticamāk, veicinās personu ar invaliditāti plašāku līdzdalību algotā darbā, tomēr ekonomiskās attīstības, darba tirgus un darbavietas faktori var ierobežot šādu līdzdalību. Sociologi R. Skočs (*Scotch*) un Č. Makkonels (*McConnel*) (2017) prognozē, ka tehnoloģiju attīstības ietekmē darbs un darba vietas būs nepārtraukti jāpārveido, lai tiktu galā ar straujām tehnoloģiskām izmaiņām un globālās ekonomikas prasībām. Pastāvīgu vides un tehnoloģisko pārmaiņu kontekstā daudzas, ja ne lielākā daļa, adaptācijas invaliditātes dēļ būs niecīgas, un tās būs viegli iekļaujamas vispārējā nepieciešamās organizācijas pielāgošanās procesā. Cilvēku ar invaliditāti neatkarība un pilnīga sociālā līdzdalība sabiedrībai kopumā rada daudzkārtēju labumu, kas attaisno ieguldījumus sistēmās, kuras veicina iekļaušanu. Mainoties darbam, iekļaujošai politikai būs nepieciešama sadarbība sabiedrībā kopumā, kā arī lielākas prasības pēc resursiem, un tas jādara integrācijas veicināšanai (Scotch, McConnel, 2017).

Faktoru modelī, kas ietekmē izturēšanos pret indivīdiem ar invaliditāti organizācijās, iekļauti būtiski aspekti, kuri nosaka invaliditātes vadību (*Disability Management*). Darba devējiem ir ievērojama nozīme attiecībā uz cilvēku ar invaliditāti integrāciju darba tirgū un darbavietā. Invaliditātes pētnieku uzmanības centrā ir faktoru daudzveidība, kas ietekmē personas ar invaliditāti darba tirgū un organizācijās. Cilvēku ar invaliditāti iekļaušana darba tirgū ir dinamisks dažādu faktoru mijiedarbības process, ieskaitot paša cilvēka individuālās īpašības, darba raksturu, darba vides specifiku, kā arī atbalsta pakalpojumu pieejamību un darba vietu pielāgošanu. Bieži vien šķēršļi un iespējas ir viena un tā paša faktora divas puses un nosaka viens otru, piemēram, darba devēja atvērtība vai noliegums nodarbināt personas ar invaliditāti (Shahin et al., 2020).

Cits piemērs ir politika, kas izstrādāta, lai aizsargātu darbiniekus ar invaliditāti no negodīgas atlaišanas. Tā bieži vien veidota ar labiem nodomiem, bet faktiski var pat kavēt darba devējus pieņemt darbā personas ar invaliditāti (PVO, 2011; Vornholt et al., 2017).

Starptautiska pētnieku grupa no Nīderlandes, Kanādas, Vācijas un ASV akcentē, ka paredzamā darbspējīgā vecuma iedzīvotāju skaita samazināšanās dēļ, īpaši Eiropas valstīs, cilvēkus ar invaliditāti arvien vairāk atzīst par vērtīgu darbaspēka resursu, tāpēc pētījumi šajā jomā iegūst jaunu aktualitāti (Vornholt et al., 2017). Viena no lielākajām problēmām, ar ko politikas veidotāji saskaras, ir novērst sociālo atstumtību darba tirgū zemas produktivitātes darbiniekiem ar garīgiem vai fiziskiem traucējumiem (OECD, 2010). Sociālās un veselības zinātnes ir identificējušas tādu sociālo, psiholoģisko un fizisko faktoru nozīmi, kas kavē cilvēku ar invaliditāti integrāciju darba tirgū. Ir vairāki veidi, kā aplūkot šos faktorus: identificēt faktorus cilvēkā pašā un identificēt faktorus vidē. Darba un organizāciju psiholoģija ir svarīgas, lai izprastu cilvēku ar invaliditāti iekļaušanos darbavietā. Viens no būtiskākajiem faktoriem, ar kuriem saskaras strādājošie ar invaliditāti, ienākot vai atgriežoties darba tirgū, ir kolēģu un vadītāju attieksme un stereotipi (Ross, 2007; Vornholt et al., 2017). Pētījumos konstatēts, ka sabiedrība kopumā jūt sociālu distanci pret cilvēkiem ar invaliditāti (Baker et al., 2018; Vornholt et al., 2017). Darba vidē sociālā distance var pārvērsties neobjektīvā skatījumā par darbinieku ar invaliditāti spējām tādā veidā, ka personas ar invaliditāti tiek uztvertas kā bezpalīdzīgas, kam nav iespēju attīstīties un parādīt līdzīgu sniegumu kā viņu kolēģiem (Ross, 2007). Invaliditātes pētnieki un organizācijas psihologi, analizējot tādus faktorus kā stereotipi, stigmatizācija un gaidas attiecībā uz cilvēkiem ar invaliditāti darbavietā, uzsver, ka ir iespējams ietekmēt šo problēmu risinājumus (Vornholt et al., 2017).

Organizācijas socioloģijas pētnieces D. Stouna (*Stoune)* un A. Kolela (*Colella)* (1996) ir izstrādājušas faktoru modeli, kurā tiek parādīts mehānisms faktoru ietekmei uz invaliditātes vadību organizācijā (skatīt 1.1. att.).



Avots: autores veidots pēc Stone, Colella, 1996

1.1. att. / *Fig. 1.1.* **Faktoru modelis, kas ietekmē izturēšanos pret indivīdiem ar invaliditāti organizācijās / *Model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations.***

Faktoru modeļa izveide ir balstīta uz teorētiskām atziņām un empīriskiem pētījumiem, izmantojot starpdisciplināru pieeju un uzsverot invaliditātes sarežģīto raksturu, lai parādītu implikācijas darbavietā. Tajā tiek integrēti menedžmenta, sociālās psiholoģijas, socioloģijas un rehabilitācijas psiholoģijas jomu teorētiskie apsvērumi, lai prognozētu faktorus, kas ietekmē invaliditātes vadību organizācijās. Šis modelis ir ticis pētīts un empīriski pierādīts ar kvantitatīvām un kvalitatīvām pētniecības metodēm (Beatty et al., 2018). Pētnieku grupa – J. Bītija (*Beatty*), D. Boldridžs (*Baldridge*), S. Boums (*Boehm)*, M. Kulkarni (*Kulkarni)* un A. Kolela (*Colella*) (2018) – ir veikusi apjomīgu akadēmisko publikāciju (88 starptautiski atzīto izdevumu publikāciju) analīzi, par 20 gadu periodu no 1996. līdz 2016. gadam, lai atklātu, kuras modeļa attiecības ir pamatotas ar pētījumiem, identificētu attiecības, kas vēl nav pārbaudītas, un apkopotu modeļa atsevišķo elementu savstarpējo saistību un kopsakarības. Kaut arī kopš 1996. gada, kad modelis ticis izstrādāts, organizācijās ir notikušas ievērojamas pārmaiņas iekšējos procesos, ir ieviestas jaunas tehnoloģijas, veidotas jaunas vērtības un menedžmenta sistēmas, tomēr teorētiskā pieeja ir noderīga, lai izprastu invaliditātes vadību un risinātu cilvēkresursu vadības problēmas.

Ietekmējošo faktoru modelis ietver deviņus lielus mainīgos (skatīt 1.1. attēlu). Galvenais atkarīgais mainīgais ir novērotāju (kolēģu, vadītāju) izturēšanās pret darbiniekiem ar invaliditāti (t. i, piemērotības darbam vērtējums, darba uzdevumi, atalgojums, apmācības iespējas, mentorings, iekļaušana darba grupās, informācijas apmaiņa, palīdzoša uzvedība, atstumtība sociālajās aktivitātēs). Seši antecendenti (iepriekšējie norises faktori) mainīgie ietekmē novērotāju izturēšanos pret darbiniekiem ar invaliditāti: normatīvais regulējums, organizācijas raksturojums, darbinieku ar invaliditāti īpašības, novērotāju īpašības, darba raksturs un novērotāju ar darbu saistītās gaidas. Novērotāju psiholoģijas sekas (t. i., kā novērotāji iedala personas ar invaliditāti kategorijās, stereotipi par personām ar invaliditāti, gaidas un emocionālās reakcijas pret personām ar invaliditāti) atrodas starp antecendentiem un izturēšanos pret darbiniekiem ar invaliditāti. Novērotāju attieksme pret personām ar invaliditāti ietekmē personu ar invaliditāti reakcijas (t. i., afektīvās un uzvedības reakcijas). Atgriezeniskās saites uzsver faktu, ka personu ar invaliditāti atbildes reakcijas savukārt ietekmē turpmāko notikumu norisi. Modelī parādītas attiecības starp iepriekšējiem mainīgajiem lielumiem (normatīvais regulējums, organizācijas raksturojums, darbinieku ar invaliditāti atribūti, novērotāju atribūti, darba raksturs un novērotāju ar darbu saistītās gaidas) un galveno atkarīgo mainīgo – izturēšanās pret personām ar invaliditāti.

Faktoru modelī jāuzsver galvenā atkarīgā mainīgā – novērotāju attieksme – pret personām ar invaliditāti. Visbiežāk ir pētīti tādi iepriekšējās norises faktori, kā organizācijas raksturs, kas ietver cilvēkresursu vadības politiku un praksi un ar to saistītos organizācijas tehnoloģiskos procesus un kultūru (Beatty et al., 2018). Stona un Kolela (1996) modelī iepriekšējās norises faktoros iekļauj uzņēmuma darba procesus un tehnoloģijas, kas ietekmē darba pienākumu uzticēšanu personām ar invaliditāti, tomēr darbu organizēšanas nepieciešamību atbilstoši invaliditātes sociālajam modelim, kā to ir uzsvēruši Olivers (1990), Bārns un Mersers (2005), modeļa autores neakcentē. Promocijas darba autore 3. nodaļā ir izpētījusi uzņēmuma SIA "Rimi Latvia" pieredzi darbā ar personām ar invaliditāti, veicot vidējā vadības līmeņa aptauju un veikalu vadības komandu fokusgrupu intervijas, lai analizētu novērotāju attieksmi un rīcību invaliditātes pārvaldībā.

Kategorizēšanas un stereotipu veidošanas procesi ne tikai ietekmē sākotnējos iespaidus, bet arī var kalpot, lai saglabātu nepamatotu pārliecību par darbiniekiem ar invaliditāti (Chan et al., 2009, Trezzini et al., 2020). Novērotāju gaidas ir ārkārtīgi svarīgs modeļa elements, jo tiek uzskatīts, ka tās ir saistītas ar neobjektīvu lēmumu

pieņemšanu un turpmāku attieksmi pret personām ar invaliditāti. Piemēram, pamatojoties uz pastāvošajiem stereotipiem, iespējams, ka novērotājiem būs neobjektīvas gaidas attiecībā uz personu ar invaliditāti spēju līmeni, sociālo kompetenci vai emocionālo pielāgošanos. Šo gaidu rezultātā darbinieks ar invaliditāti var saskarties ar vairākām attieksmes problēmām, tostarp mazāku varbūtību tikt ieteiktam paaugstināšanai amatā vai saņemt lielāku atalgojumu. Tādējādi uz stereotipiem balstīti pieņēmumi var būt svarīgi faktori, kas nosaka, kā organizācijās izturas pret darbiniekiem ar invaliditāti.

Pētījumos secināts, ka cilvēki ar invaliditāti darbavietā bieži vien saskaras ar darba devēju aizspriedumiem maldīgu uzskatu dēļ (Baker et al., 2018; Shahin et al., 2020). Parasti cilvēki ar invaliditāti tiek pieņemti darbā zemāk kvalificētās profesijās, jo darba devēji netic viņu spējām (Shahin et al,., 2020). Samērā bieži darba devēji nemaz nezina, ka jau ir pieņēmuši darbā vai ir paaugstinājuši amatā personas ar invaliditāti, ja invaliditāte nav redzama (Baker et al., 2018). Amata pretendenti ar mazāk redzamu invaliditāti vai garīga rakstura traucējumiem var nonākt dilemmas priekšā, vai informēt darba devēju par savu invaliditāti, vai ne. Ja darba devējs tiek informēts, tad, no vienas puses, darba vietu var pielāgot atbilstoši vajadzībām un saņemt atbalstu, bet, no otras puses, darba devējam var aktivizēties skeptiska attieksme un aizspriedumi (Trezzini et al., 2020). Pieejama digitālā vide ļauj darbiniekiem efektīvāk un kvalitatīvāk izpildīt darba uzdevumus arī attālināti. Tomēr jāpiebilst, ka attālinātam darbam ir būtisks trūkums – nav tiešas personiskas mijiedarbības ar kolēģiem, un tas var veidot jaunu atstumtību (Baker et al., 2018).

Stona un Kolela uzskata, ka invaliditātes raksturs ir galvenais faktors, ko novērotāji izmanto, lai sadalītu personas ar invaliditāti kategorijās, jo invaliditātes veids izraisa atšķirīgu stereotipisku uztveri un ar darbu saistītās gaidas pret personu. Autores norāda – jo vairāk invaliditāte ir redzama citiem, jo negatīvāka būs kategorizēšana un afektīvās reakcijas (Stone, Colella, 1996). Novērotāja attieksmi un rīcību ietekmē paša indivīda personīgās vērtības, īpašības un pieredze komunikācijā ar personām ar invaliditāti. Papildu tiem aspektiem, kas tieši saistīti ar darba saturu un prasībām, starppersonu attiecības ir svarīgs faktors, kas ietekmē personu ar invaliditāti darba motivāciju, apmierinātību ar darbu un darba sniegumu.

Empīriski ir pierādīts, ka invaliditātes veidam ir izšķiroša ietekme uz nodarbinātības iespējām, jo darba spējas ir saistītas ar traucējumu raksturu, turklāt lielāka iespēja tikt nodarbinātām ir personām ar augstāku izglītības līmeni (Boman et al., 2015; Strindlund et al., 2018; Trezzini et al., 2020). Darba devēji ir daudz piesardzīgāki pretendenta ar garīgu invaliditāti algošanā nekā personas ar fizisku invaliditāti nolīgšanā. Līdz ar to organizācijās ir vajadzīga invaliditātes vadības politika, kas būtu diferencēta attiecībā uz invaliditātes veidu (Baker et al., 2018; Boman et al., 2015; Woodhams, Donieli, 2000). Būtisks faktors ir partnerattiecību veidošana starp darba devējiem un rehabilitācijas speciālistiem, lai atbalstītu darba devējus un palielinātu personu ar invaliditāti iekļaušanu darba tirgū (Strindlund et al., 2018; Trezzini et al., 2020).

Gan personīgie, gan vides faktori ietekmē invaliditātes vadību organizācijās. Vides faktori un organizācijas faktori (tehnoloģija, normas un vērtības, darba plānošana, organizācijas politika u. tml.) ietekmē veidu, kā uzņēmumos uztver darbiniekus ar invaliditāti un kā pret tiem izturas. Stona un Kolela (1996) norāda, ka tiesību normas, kas aizsargā darbiniekus ar invaliditāti, var izraisīt gan pozitīvu, gan negatīvu vadītāja un pārējo kolēģu attieksmi un rīcību. Piekļuve darba tirgum var kalpot kontakta vai mijiedarbības paplašināšanai starp indivīdiem ar un bez invaliditātes, un šī pieredze var palīdzēt mainīt gaidas un novērst esošos stereotipus par personām ar invaliditāti.

Tiesību normas var izraisīt arī negatīvas reakcijas darbinieku vidū, ja to izmantošanu uztver kā piespiedu vai īsteno kā preferenciālu attieksmi pret pretendentiem ar invaliditāti (piemēram, darbā pieņemšanas kvotu izmantošana). Īpaša darba vietas pielāgošana (mainīts darba grafiks, aprīkojuma iegāde) personām ar invaliditāti faktiski var palielināt kolēģu nevienlīdzību un aizvainojuma izjūtu pret personām ar invaliditāti (Stone, Colella, 1996). Pētījumos arī secināts, ka nodokļu atlaides un finansiāls atbalsts darba devējiem var būt efektīvs līdzeklis, lai uzlabotu personu ar invaliditāti nodarbinātības rezultātus (Baker et al., 2018. Trezzini et al., 2020). Šveicē veiktā pētījuma (Trezzini et al., 2020) secinājumos norādīts, ka vides faktoriem, kas ir pakļauti politikas iejaukšanās pasākumiem, ir izšķiroša loma personu ar invaliditāti iespējām pilnībā un ar vienādiem noteikumiem piedalīties darba tirgū. Izstrādājot un piemērojot mērķtiecīgu darba tirgus politiku, kas novērš šķēršļus un uzlabo atbalsta struktūras, lai uzsāktu darbu un turpinātu strādāt, varētu paaugstināt cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības līmeni un nodrošināt, ka cilvēki ar invaliditāti nonāk profesijās, kuras viņi izvēlējušies paši, un darba vidē, kas veicina viņu iespējas (Trezzini et al., 2020).

Organizācijas normas un vērtības identificē piemērotus uzvedības veidus un sniedz pamatojumu organizācijas politikai un praksei. Tā, piemēram, birokrātiskās organizācijas ar standartizētu un bezpersonisku personāla vadības praksi cilvēkiem ar invaliditāti varētu radīt sarežģījumus iekļauties darbavietā, turpretim uzņēmumi ar elastīgu darba procesu un darba laika organizēšanu varētu efektīvāk iekļaut darbiniekus ar invaliditāti (Stone, Colella, 1996). Iesaistīšanos darbā veicina iekļaujošas darbavietas, kurās tiek veicināta mijiedarbība starp kolēģiem un kurās pret darbiniekiem ar invaliditāti izturas vienlīdzīgi. Pozitīvas attiecības ar kolēģiem, pozitīva, atbalstoša un draudzīga darba gaisotne, labas attiecības ar vadītājiem darbojas kā veicinātāji, kas sekmē apmierinātību ar darbu un darba sniegumu (Trezzini et al., 2020). Organizācijās, kas veido iekļaujošu darba vidi, tiek izstrādāta tāda intervences politika, ar kuru tiek veicināta darbinieku un vadītāju pozitīva izpratne par invaliditāti (Baker et al., 2018; Shahin et al., 2020). Invaliditātes pētnieks D. Vaksmans (Waxman, 2017) norāda, ka organizācijas ar iekļaujošu kultūru tiecas veidot tiesiskuma un taisnīguma izpratni, samazinot diskriminējošu pieredzi un negodīgu attieksmi pret darbinieku ar invaliditāti atalgojumu, paaugstināšanu amatā un apmācību.

Stona un Kolela (1996) uzsver, ka ietekmējošo faktoru modeļa izpratne palīdzēs organizācijām mazināt darbinieku ar invaliditāti problēmas un radīt apstākļus, kuros viņi var pilnvērtīgi strādāt. Faktoru modelis, kas ietekmē izturēšanos pret indivīdiem ar invaliditāti organizācijās, tiek izmantots, lai konceptualizētu invaliditātes vadību uzņēmumos. Viena no metodēm, kā sabiedrībā novērst negatīvos stereotipus, ir veicināt cilvēku ar invaliditāti līdzdalību darba tirgū un uzņēmējdarbības praksē.

Invaliditātes politika valstu labklājības sistēmās. Lielākā daļa industriāli attīstīto valstu saskaras ar novecojošu darbaspēku, kad hronisku slimību un ilgstoša stresa izraisīta invaliditāte kļūst biežāka strādājošo vidū (OECD, 2008; Prins, 2013; Truxillo, Fraccaroli, 2013). Sagaidāmā darbspējīgā vecuma iedzīvotāju skaita samazināšanās dēļ, īpaši Eiropas valstīs, cilvēki ar invaliditāti arvien vairāk tiek atzīti par vērtīgu darbaspēka resursu (OECD, 2010a; Vornholt et al., 2017). Darbs cilvēkiem ar invaliditāti ir svarīgs ne tikai labklājības dēļ, bet arī tāpēc, ka invaliditāte bieži nozīmē būt sociāli izolētam (WHO, 2011). Viena no lielākajām problēmām, ar ko saskaras politikas veidotāji, ir novērst sociālo atstumtību darba tirgū darbiniekiem ar garīgiem vai fiziskiem traucējumiem zemas produktivitātes dēļ (OECD, 2010a). Eiropas valstīs tiek veidots iekļaujošs darba tirgus, kurā var piedalīties visi neatkarīgi no jebkāda veida invaliditātes vai neaizsargātības, tādējādi iekļaujot arī nelabvēlīgā situācijā esošus

zemas produktivitātes darba ņēmējus, kuri sniedz savu iespēju robežās labāko izpildījumu (Edzes et al., 2013).

Cilvēki ar invaliditāti ikvienā sabiedrībā vēlas strādāt atbilstoši savām iespējām. No vienas puses, to ietekmē paša indivīda griba, bet, no otras puses, nozīmīgi, kā sabiedrības procesi stimulē vai gluži otrādi rada barjeras nodarbinātībai. Dažādas ekonomiskās sistēmas rada specifiskus apstākļus un atšķirīgas sociālās reakcijas uz indivīda traucējumiem (Barnes, 2005). Uzņēmumi darbojas vidē, kur notiek ekonomisku, politisku un sociālu aktivitāšu mijiedarbība. Lai gan uzņēmumu, valdības un sabiedrības mijiedarbība attīstās un to ir iespējams brīvi interpretēt, var identificēt četrus attiecību modeļus: tirgus kapitālisma modeli, dominējošā stāvokļa modeli, kompensējošo spēku modeli un ieinteresēto personu jeb *steikholderu* (*stakeholder*) modeli (Steiner J., Steiner G., 2012). Katrā no uzņēmuma – valdības – sabiedrības modeļiem pastāv faktori, kas nosaka atšķirīgu attieksmi pret invaliditātes jautājumiem un cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību (Oborenko et al., 2018). Ieinteresēto personu modeli raksturo sociāli atbildīga nodarbinātība, iekļaujošs darba tirgus un darba vide, uzņēmumos dominē ētiska biznesa filozofija – korporatīvā sociālā atbildība (KSA), iekļaujoša dažādības vadība un atbalstoša korporatīvā kultūra. Iekļaujošā sabiedrībā tiek novērstas invaliditātes fiziskās, psiholoģiskās un emocionālās barjeras un kliedēti stereotipi.

Saskaņā ar filozofa E. Frīmena (*Freeman*) ieinteresēto personu teoriju (*Stakeholder therory)* uzņēmums veido un nodrošina saikni ar daudzvdeidīgām ieinteresētām personām – ar klientiem, konkurentiem, darbiniekiem, akcionāriem, valdību, politiskajām partijām, plašsaziņas līdzekļiem u. tml. (Fassin, 2009; Freeman, 2004; Freeman et al., 2010). Ekonomists G. Migliačo (*Migliaccio)* (2017) ir analizējis invaliditātes vadības lomu sociālajā, ekonomiskajā un korporatīvajā sistēmā ar ieinteresēto personu teorijas pieeju. Viņš secina, ka ieinteresēto personu pieeja parāda labvēlīgu ietekmi uz valsts ekonomiku – nodarbinātības sekmēšanu, ražošanas pieaugumu un lielākus nodokļu ieņēmumus; tāpat arī tādus sociālos ieguvumus kā atstumtības un sociālo konfliktu novēršanu un iekļaujošas sabiedrības veicināšanu (Migliaccio, 2017).

Uzņēmumu, valdības un sabiedrības attiecības pastāvīgi attīstās, mainoties galvenajiem uzskatiem, institūcijām un sabiedrībā notiekošajiem procesiem. Valdības uzdevums ir ne tikai veicināt vai ierobežot uzņēmumu darbību, bet arī nodrošināt, „ka sabiedrība nenovērsīsies no tiem, kam veicas mazāk" (Hemerijck, 2002), proti, valdībai jāuzņemas arī sociālās aizsardzības un labklājības nodrošināšanas funkcija.

Iedzīvotāji labklājību iegūst no trim galvenajiem avotiem: tirgus, ģimenes un valdības (Esping-Andersen, Myles, 2011). Dāņu sociologs G. Espings-Andersens *(Esping-Andersen*) (1989; 1990) pētījis labklājības valstis kapitālisma ekonomikā un izšķir šādus trīs labklājības valstu modeļus jeb režīmus: liberālais modelis, konservatīvais modelis un sociāldemokrātiskais modelis. Liberālajam modelim raksturīga minimāla valsts iejaukšanās labklājības nodrošināšanā, konservatīvajā modelī akcents likts uz nodarbinātību un sociālo apdrošināšanu, sociāldemokrātiskajam modelim raksturīgs augsts dekomodifikācijas līmenis un valsts atbildība par iedzīvotāju labklājību (Esping-Andersen, 1989; 1990; Esping-Andersen, Myles, 2011). Starp modeļiem pastāv atšķirības, bet visiem ir trīs kopīgas iezīmes (Hemerijck, 2002; Kirton, Green, 2015): pirmkārt, apņemšanās panākt sociālo taisnīgumu; otrkārt, tiek atzīts, ka sociālais taisnīgums var veicināt ekonomisko efektivitāti un progresu; treškārt, ekonomiskā konkurētspēja nav pretrunā ar sociālo kohēziju.

Vācu socioloģe A. Valdšmita (*Waldschmidt*) (2009) un *OECD* (2010a) pētnieki ir izvērtējuši, cik spēcīgas dažādos labklājības valsts modeļos varētu būt invaliditātes

politikas trīs galvenās dimensijas, proti, sociālā aizsardzība, integrācija darba tirgū un vienlīdzīgas tiesības. ES invaliditātes politikas izpēte (Waldschmidt, 2009) tika balstīta uz Espinga-Andersena ierosināto labklājības valstu klasifikāciju trijos tipos. Līdzīgi *OECD* (2010a) pētīja invaliditātes politiku dažādās labklājības sistēmās (skatīt 1.4. tabulu). Tabulā 1.4. sniegts novērtējums, kāds ir ietekmes līmenis invaliditātes politikas trim dimensijām katrā labklājības valsts modelī: X – vājš, XX – vidējs, XXX – stiprs.

1.4. tabula / *Table 1.4.*

Invaliditātes politika labklājības valstu modeļos / *Disability policy in welfare state models*

Dimensijas	Liberālais modelis	Konservatīvais modelis	Sociāldemokrātiskais modelis
Sociālā aizsardzība	X	XX	XXX
Integrācija darba tirgū	XX	XXX	X
Pilsoņu tiesības	XXX	X	XX

Avots: veidots pēc Waldschmidt, 2009; OECD, 2010a

Liberālajā labklājības modelī, kas orientējas uz tirgu, sociālā aizsardzība tiek izmantota iztikas minimuma nodrošināšanai. Šo sistēmu raksturo daudz mazāk dāsna kompensācijas politika salīdzinājumā ar citiem labklājības režīmiem un spēcīgi nodarbinātības stimuli zemo pabalstu dēļ (OECD, 2010a). Personu ar invaliditāti darba tirgus integrācijas shēmas, visticamāk, tiek reti izmantotas, jo tiek uzskatīts, ka tās traucē brīvā tirgus spēkiem. Tā vietā saskaņā ar liberālās labklājības modeļa loģisko pamatu varētu būt spēcīgi pārstāvēta pretdiskriminācijas politika, jo tās mērķis ir visiem indivīdiem nodrošināt brīvu un vienlīdzīgu piekļuvi tirgum, lai viņi varētu sevi nodrošināt (Waldschmidt, 2009).

Konservatīvajā labklājības modelī visbiežāk tiek uzsvērta integrācija darba tirgū, jo konservatīvajā sociālajā politikā uz sociālo apdrošināšanu balstītās shēmas ir lielā mērā atkarīgas no indivīda dalības darba tirgū. Šajā modelī tiek veidotas spēcīgas rehabilitācijas un nodarbinātības programmas ar zemāku pabalstu sistēmu, lai mudinātu indivīdus iekļauties darba tirgū (OECD, 2010a). Konservatīvā modeļa paternālās orientācijas dēļ paredzams, ka arī personām ar invaliditāti tiks nodrošināta piekļuve pamata sociālajai aizsardzībai, turpretim pilsoņu tiesības ir tikai otršķirīga vērtība, jo šī pieeja ir pretrunā ar konservatīvajam modelim raksturīgo orientāciju uz stāvokli sabiedrībā (Waldschmidt, 2009).

Sociāldemokrātiskajā labklājības modelī parasti liela nozīme ir pamata sociālajai aprūpei, bet darba tirgus integrācijas pasākumi ir vājāki (Waldschmidt, 2009). Sociāldemokrātiskās politikas modelis sniedz ne tikai atbalstu tiem, kas var un vēlas strādāt, bet arī ievērojamus sociālos pabalstus. Šāda politika ir potenciāli dārga, un tā ne vienmēr nodrošina iespējami lielāku līdzdalību darba tirgū (OECD, 2010a). Pilsoņu tiesības un pretdiskriminācijas politika ir vidēji nozīmīgas, jo, no vienas puses, tās atbilst šīs labklājības sistēmas virzībai uz sociālo solidaritāti, bet, no otras puses, universālā pieeja var veicināt uzskatu, ka pilsoņu tiesības nav vajadzīgas, ja ir tik augsts sociālo tiesību līmenis (Waldschmidt, 2009).

Akadēmiskajā vidē 20. gs. 90. gadu beigās parādījās pētījumi par izmaiņām postkomunistisko valstu sociālajā politikā. Klasificējot topošās labklājības sistēmas pēc Espinga-Andersena (1990) modeļa, šī pieeja tomēr nesniedza atbildi uz vienu no galvenajiem mūsdienu labklājības valsts pētījuma jautājumiem – kā postkomunistiskās

valstis tiek galā ar tādiem izaicinājumiem kā nedrošs darba tirgus, mainīgi darba un ģimenes modeļi un jauni sociālie riski. Baltijas valstīs veiktā sabiedriskās domas aptauja (2002) liecina, ka aptuveni 90% Baltijas valstu pilsoņi uzskata – valdība negarantē sociālo nodrošinājumu iedzīvotājiem, un viņiem vairāk jāpaļaujas uz tirgu vai ģimeni, lai saņemtu atbalstu. Baltijas valstu labklājības sistēmas var saukt par postkomunistiskiem labklājības modeļiem (Aidukaite, 2009). Tie atšķiras no Espinga-Andersena definētajiem modeļiem, tomēr dominējošais secinājums ir tāds, ka Igaunija, Latvija un Lietuva īsteno un pārstāv gan liberālās, gan konservatīvās labklājības pasākumus, kaut arī dažādā mērā (Aidukaite, 2009; Kuznetsova et al., 2017; Toots, Bachmann, 2010).

Nevar noliegt labklājības sistēmu ietekmi uz invaliditātes politiku, tomēr pētījumos ir secināts, ka labklājības režīmiem ir neliela ietekme uz cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību, kas skaidrojams ar to, ka dažādi labklājības pasākumi var radīt līdzīgus rezultātus attiecībā uz cilvēku ar invaliditāti līdzdalību darba tirgū (Hansen et al.,2009; Kuznetsova et al., 2017; Tschanz, Staub,2017). *OECD* (2010a) norāda, ka katrā labklājības sistēmā ir faktori, kas palielina nodarbinātības iespējas. Lai arī pastāv invaliditātes politikas atšķirības dažādās labklājības sistēmās, tomēr 21. gs. 15–20 gados tās ir kļuvušas daudz līdzīgākas. Tas ir saistīts ar invaliditātes politikas izmaiņām, samazinot personu ar invaliditāti atkarību no pabalstu sistēmas un palielinot nodarbinātības atbalstu. Nodarbinātības atbalsts ir atkarīgs no piedāvāto sociālo pakalpojumu kvalitātes un apjoma, īpaši attiecībā uz rehabilitācijas un profesionālās aktivizācijas pakalpojumiem (Giermanowska et al., 2020).

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības aspekti ir saistīt ne tikai ar attīstībā esošām tehnoloģiju inovācijām, bet arī ar sociālām inovācijām, kuras tiek veidotas atbilstoši sabiedrības vajadzībām. ES ir pētītas inovatīvas sociālās un nodarbinātības politikas atbilstoši labklājības modeļiem. Eiropas Komisijas (EK) atbalstītajā projektā tika pētīts, vai ir iespējams identificēt inovāciju modeļus un tendences attiecībā uz nacionālo labklājības valstu īpašajām iezīmēm, pārvarot 2008. gada krīzi, un tika secināts, ka inovāciju modeļu atspoguļotos konkrētos valsts apstākļus lielā mērā ietekmē nacionālie politiskie procesi (European Commission, CORDIS, 2016). Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības aspekti ir saistīti ne tikai ar attīstībā esošām tehnoloģiju inovācijām, bet arī ar sociālām inovācijām, kuras tiek veidotas atbilstoši sabiedrības vajadzībām.

1.3. Iekļaujošās inovācijas koncepcija un pieckāršā *Helix* inovāciju modeļa apakšsistēmu faktori / *The concept of inclusive innovation and factors of Quintuple Helix innovation model subsystems*

Autore uzskata, ka cilvēku ar invaliditāti iesaisti darba tirgū var veicināt ar sociālām inovācijām, kas paplašinātu nodarbinātības iespējas. ES reģionālajā politikā kā viens no svarīgiem darbības virzieniem ir uzsvērts ieguldījums cilvēkos, paplašinot nodarbinātības, izglītības un sociālās iekļaušanas iespējas (ES Reģionālā politika, b.g.). ES Nodarbinātības politikas pamatnostādnēs (2018) ir norādīts, ka dalībvalstīm ir aktīvi jāveicina sociālā ekonomika un jāsekmē sociālā inovācija. Sociālās inovācijas veicināšana ir kļuvusi par vienu no ES prioritātēm, jo tā paaugstina sabiedrības dzīves kvalitāti, sekmē valsts ilgtspējīgu attīstību un veicina konkurētspēju (Sociālā inovācija…, 2019).

Eiropas Komisijas Reģionālās un urbānas politikas direktorāta Sociālo inovāciju ceļvedī ir definēts sociālo inovāciju termins (European Commission, 2013). Latvijas *Reģionālās politikas vadlīnijās 2021.–2027. gadam* norādīts uz sociālo inovāciju būtiskumu un akcentēta pašvaldību spēja sadarboties ar dažādām ieinteresētajām pusēm

jaunu sociālo risinājumu izveidē. Sociālo inovāciju jomā vietējām pašvaldībām pēc savas būtības jāizrāda iniciatīva un jāuzņemas koordinējoša loma, jo tām ir gan atbilstošs tiesiskā regulējuma mandāts, gan nepieciešamais resurss. Nacionālā attīstības plāna (NAP 2027) rīcībpolitikā norādīts uz sociālās inovācijas pakalpojumu nodrošināšanu prioritārām grupām, īpaši personām ar invaliditāti.

Sākotnējā un visplašāk atzītā **iekļaujošās inovācijas definīcija** attiecas uz ekonomikas attīstības kontekstu un jo īpaši uz nabadzības mazināšanu (Chataway et al., 2014). Iekļaujošās inovācijas jēdziena centrālais elements ir sociālo un vides rezultātu akcentēšana un iekļaušana citās dimensijās. Inovācija iekļaujošai izaugsmei ietver svarīgu apstākļu aprakstu, kādus inovācijas ekonomiskos rezultātus var uzskatīt par iekļaujošiem. Lai arī inovācijas tiek plaši novērtētas kā nozīmīgs ekonomiskās izaugsmes un labklājības virzītājspēks, tomēr pastāv arī uzskats, ka tās veicina ekonomiskās un sociālās nevienlīdzības palielināšanos un ievērojami ietekmē arī nevienlīdzīgu ienākumu rašanos (Aghion et al., 2015; Schillo, Robinson, 2017). Jaunākās iekļaujošās inovācijas definīcijas ir paplašinājušas koncepciju, ietverot tajā izslēgtās sabiedrības grupas un sociālo un vides procesu rezultātus (Foster, Heeks, 2015; George et al., 2012). Tabulā 1.5. ir apkopotas būtiskākās iekļaujošās izaugsmes definīcijas.

1.5. tabula / Table 1.5.

Iekļaujošās izaugsmes definīcijas / *Definitions of inclusive growth*

Definīcija	**Avots**
Iekļaujošā izaugsme rada ne tikai jaunas ekonomiskās iespējas, bet arī nodrošina vienlīdzīgu piekļuvi iespējām, kas radītas visiem sabiedrības slāņiem, īpaši nabadzīgajiem.	Ali, Son, 2007
Iekļaujošo izaugsmi var uzskatīt par vēlamo rezultātu novatoriskām iniciatīvām, kas ir vērstas uz indivīdiem sabiedrības atstumtajos sektoros, kā arī vienlaikus ir raksturīgas pazīmes procesos, kuros notiek šādas inovatīvas iniciatīvas.	George et al., 2012
Ekonomiskā izaugsme, kas rada iespēju visiem iedzīvotāju slāņiem un sadala labklājības dividendes gan monetārā, gan nemonetārā izteiksmē taisnīgi visai sabiedrībai.	Planes-Satorra, Paunov, 2017, OECD
Inovācija izaugsmei iekļauj 6 līmeņu kāpnes: 1) nodoms, 2) patēriņš, 3) ietekme, 4) process, 5) struktūra, 5) pēcstruktūra. Katrs nākamais līmenis iekļauj iepriekšējos un atspoguļo lielāku iekļautību attiecībā uz inovāciju.	Heeks et al., 2013
Iekļaujošā izaugsme nozīmē: – pozitīva IKP uz vienu iedzīvotāju pieaugumu; – primārā ienākuma pieauguma rādītājs noteiktām nelabvēlīgā situācijā esošām grupām ir vismaz tikpat augsts kā ienākumu uz vienu iedzīvotāju pieauguma temps, norādot, ka šādas grupas ir spējušas piedalīties izaugsmes procesā vismaz proporcionāli; – pieaug ar ienākumiem nesaistīta labklājība, kas pārsniedz vidējo līmeni iepriekš noteiktām nelabvēlīgām grupām; tas nodrošinātu, ka ienākumu pieaugums mazina nelabvēlīgus apstākļus.	Klasen, 2010
Lai izaugsme būtu iekļaujoša, jāuzlabo produktivitāte un jārada jaunas nodarbinātības iespējas. Iekļaujoša izaugsme ir saistīta ar ekonomikas izaugsmes tempa un apjoma palielināšanu, nevis resursu pārdali. Vienlaikus tiek palielinātas produktīvas nodarbinātības iespējas.	Ianchovichina, Lundstrom, 2009. World Bank

Avots: autores veidots pēc Schillo, Robinson, 2017

Dažkārt termini „iekļaujošā inovācija" un „inovācija iekļaujošai izaugsmei" tiek lietoti ar vienādu nozīmi (George et al., 2012), it īpaši, ja konteksts ir ekonomiskā

attīstība vai dažādu demogrāfisko un atstumto grupu apsvērumi. Iekļaujošā izaugsme ir noteikts ekonomiskās izaugsmes veids, kas nozīmē, ka iekļaujošā inovācija ir inovācija, kuras mērķis galvenokārt ir ekonomiski rezultāti noteiktām demogrāfiskām grupām (Schillo, Robinson, 2017). Izpētot dažādu terminu lietojumu un definīcijas par iekļaujošo inovāciju un iekļaujošo izaugsmi, autore pievienojas uzskatam, ka inovācijai ir jābūt vērstai uz ilgtermiņa ieguvumiem gan indivīda personīgās, gan sabiedrības kopējās interesēs un jānodrošina ekonomikas izaugsme un labklājības pieaugums, vienlaikus palielinot nodarbinātības iespējas.

R. Šillo (*Schillo*) un R. Robinsons (*Robinson*) (2017) ir apkopojuši dažādas pētnieku konceptuālās pieejas un izstrādājuši iekļaujošās inovācijas četru dimensiju koncepciju, kas nodrošina ietvaru un rīcības pamatnostādnes, lai novērtētu un mazinātu inovācijas nevienlīdzību palielinošo ietekmi. Iekļaujošās inovācijas jēdziens nodrošina četru galveno dimensiju sistēmu mijiedarbību: **cilvēki, aktivitātes, rezultāti un pārvaldība** (Schillo, Robinson, 2017). Iekļaujošajai inovācijai jāietver: 1) indivīdus un grupas, kas piedalās inovācijas procesā visos līmeņos; 2) inovāciju darbības veidus; 3) visus pozitīvos un negatīvos inovācijas rezultātus (ieskaitot ekonomiskos, sociālos un vides) un 4) inovāciju sistēmu pārvaldību. Šī sistēma ir paredzēta, lai vadītu iekļaujošās inovācijas politikas attīstību.

Cilvēku dimensijā tiek izvirzīti un diskutēti divi jautājumi: 1) kādas cilvēku grupas būtu jāiekļauj inovācijas aktivitātēs un 2) kā šī grupas būtu jāiekļauj. Iekļaujošās inovācijas jēdziens tiek saistīts ar sociālās atstumtības jēdzienu (Sen, 2000), lai definētu marginalizētas vai atstumtas grupas. Iekļaujošās inovācijas intervences tiek virzītas ne tikai uz konkrētām cilvēku grupām, piemēram, sievietēm, jauniešiem, cilvēkiem ar invaliditāti, etniskajām minoritātēm, bet arī uz nozarēm vai teritorijām (Heeks et al., 2013; Planes-Satorra, Paunov, 2017).

Iekļaušanai inovāciju un inovāciju politikas kontekstā jābūt gan paredzamai, gan vēsturiski pamatotai, un jānodrošina, ka tiek ņemtas vērā ne tikai vēsturiski atstumtās cilvēku grupas, bet arī tiek rūpīgi apsvērtas tās grupas, kas pašlaik ir pakļautas spiedienam, vai grupas, kuras, iespējams, negatīvi ietekmēs inovāciju tendences. Jāņem vērā arī tas, ka sociālās atstumtības veidi mainās, tāpēc, izmantojot digitalizāciju un lielo datu analīzi, var definēt iekļautās un izslēgtās populācijas (Schillo, Robinson, 2017). Tieši cilvēki ar invaliditāti ir tā iedzīvotāju daļa, kas tehnoloģisko inovāciju un ekonomikas digitalizācijas rezultātā varētu tikt izstumta no darba tirgus, ja viņiem netiek nodrošinātas iespējas apgūt IKT prasmes.

Cilvēku dimensijas otrs jautājums ir par to, kā definētās grupas būtu jāiekļauj inovāciju aktivitātēs. Iekļaušanas aktivitātēm tiek ierosināta sistēma ar sešiem līmeņiem (Heeks et al., 2013). Pamatlīmenī – nodoms: inovācija ir iekļaujoša, ja tās mērķis ir risināt atstumtās cilvēku grupas vajadzības, vēlmes vai problēmas. Otrais līmenis – patēriņš: attiecas uz atstumto cilvēku grupu kā inovācijas lietotāju, kas nozīmē, ka šī grupa var piekļūt inovācijai un atļauties to un tai ir motivācija to pieņemt. Trešais līmenis – ietekme: inovācija ir iekļaujoša, ja tai ir pozitīva ietekme uz atstumtās cilvēku grupas iztikas līdzekļiem. Šāda ietekme var ietvert ekonomiskās perspektīvas, labklājību un spēju palielināšanos. Ceturtais līmenis – process: paredz atstumtās cilvēku grupas iekļaušanu inovācijas attīstībā. Piektais līmenis – struktūra: koncentrējas uz institūciju, organizāciju un attiecību iekļaušanu, kas veido inovāciju sistēmas. Sestais līmenis – pēcstruktūra: nozīmē, ka inovācijas notiek zināšanu un diskursa ietvaros. Tikai tad, ja inovācijā iesaistītie galvenie dalībnieki ļauj iekļaut atstumtos dalībniekus, inovācija var būt patiesi iekļaujoša. Iekļaujošā inovācija tās visnozīmīgākajā definīcijā īstenotos apstākļos, kad visu iesaistīto dalībnieku atšķirīgās zināšanas noteiktu inovācijas struktūru, procesu un izpausmes.

Aktivitāšu dimensijā tiek ietverti inovācijas darbību veidi un noteikts, kādas inovāciju jomas tiek finansiāli atbalstītas. Iekļaujošā inovācija plašākā nozīmē ietver ne tikai šauru fokusu uz novatoriskiem produktiem un pakalpojumiem ekonomikas izaugsmei, bet arī uz konteksta un nozares specifiskiem rezultātiem, kas sniedz ieguldījumu lielu sabiedrības problēmu risināšanā, un tieši tāpēc būtu atbalstāma. Eiropas Komisija 1995. gadā inovācijas definēja plaši, ietverot veiksmīgas novitātes gan ekonomikas, gan sociālajā jomā (European Commission, 1995). Savukārt 2018. gadā EK ziņojumā ir definēts, ka sociālās inovācijas ir jaunas idejas, kas atbilst sociālajām vajadzībām, veido sociālās attiecības un veido jaunu sadarbību (European Commission, 2018).

Promocijas darba autore uzskata, ka Latvijā valsts līmenī būtu jānosaka, ko uzskatīt par sociālo inovāciju iekļaujošai izaugsmei un kādas sociālās inovācijas būtu finansiāli atbalstāmas. Tā kā sociālajām problēmām pastāv būtiska savstarpēja atkarība starp vairākām sistēmām un dalībniekiem, tad, attīstot un ieviešot inovatīvus risinājumus, iespējamas pretrunas starp esošajām institūcijām un dažādiem jauniem dalībniekiem, jo jāmaina nostabilizējušās rutīnas, resursu plūsma un pilnvaras vai uzskati par sociālo sistēmu, kurā notiek inovācija (van Wijk et al., 2019).

Par sociālo inovāciju var uzskatīt jaunos sociālos uzņēmumus Latvijā, kas darbojas atbilstoši *Sociālā uzņēmuma likumam* (2017) un ko atbalsta valsts finansēta programma (Labklājības ministrija, b.g.), tomēr šī noteikti nav vienīgā iekļaujošās inovācijas forma izaugsmei. Zinātniskajā monogrāfijā *Sociālā inovācija: izaicinājumi un risinājumi Latvijā* (2019) sociālās inovācijas jēdziens ir nodalīts no sociālā uzņēmuma, pamatojot, ka sociālās uzņēmējdarbības mērķis ir izveidot biznesu ar sociālu ietekmi, bet sociālās inovācijas mērķis ir risināt aktuālas sociālās problēmas sabiedrībā. Promocijas darba autore nepievienojas šādai interpretācijai, jo sociālie uzņēmumi risina sociālās problēmas.

Rezultātu dimensijā tiek aplūkots iznākums ne tikai ekonomiskajā izaugsmē, bet arī nozarei un kontekstam raksturīgie rezultāti, piemēram, veselības, vides vai sociālie rezultāti. Iekļaušanas mērķis var sarežģīt rezultātu izvērtēšanu, jo mērķis bieži vien ir ne tikai uzlabot vispārējos veselības vai sociālos rezultātus, bet arī panākt lielāku vienlīdzību rezultātu sadalījumā. Inovācijas paradigmu būtu jāsaista ar ilgtspējīgu attīstību. Konverģentās inovācijas ir virzītas visaptveroši pārdomāt sarežģītas sabiedrības problēmas un izpētīt nepieciešamās inovācijas no vispārējas perspektīvas, lai sasniegtu maksimālus ieguvumus ekonomikā un sabiedrības labklājībā. Tehnoloģijas sinerģiski tiek apvienotas ar sociālajām (organizatoriskajām, sociālo procesu, finanšu un institucionālajām) inovācijām, radot konverģentus rezultātus (Dube et al., 2014).

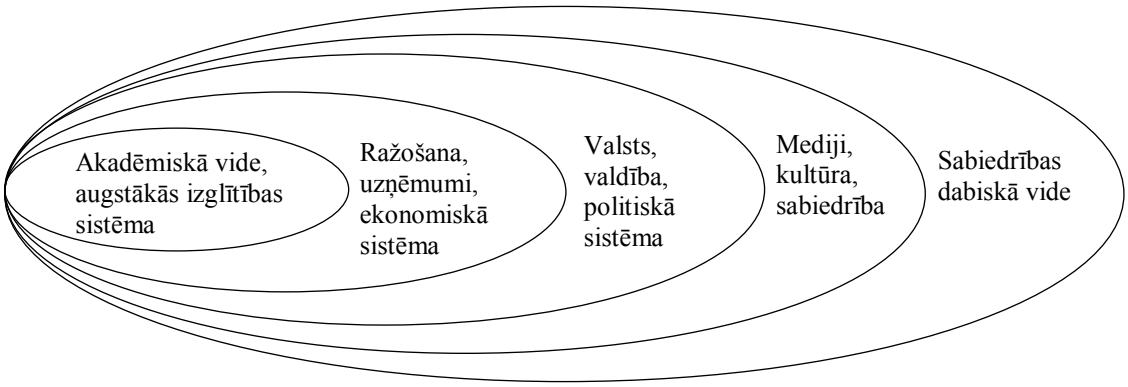
Pārvaldības dimensijā tiek uzsvērts, ka iekļaušanai ir zināma ietekme uz institūcijām, struktūrām un mehānismiem, kas regulē inovācijas ieviešanu un konceptualizāciju. Šīs ietekmes koncepcija ir, sākot no ieinteresēto pušu iesaistes inovāciju politikā līdz izmaiņām inovācijas procesos un nepieciešamībai pēc inovāciju sistēmu elastīguma, līdz redzējumam par inovāciju sistēmu pārveidojošām izmaiņām.

Pārvaldības mehānismu izstrādē tiek izskatīti jautājumi par to, kā saskaņot ieinteresēto personu intereses, izstrādāt koordinētus politikas veidus un sekmēt politikas saskaņošanu ar ieinteresēto personu interesēm. Daudzās valstīs pastāv mehānismi ieinteresēto personu iesaistīšanai, piemēram, izmantojot dažādas konsultatīvās padomes (Edler, Fagerberg, 2017). Tomēr šāda veida procesi tiecas stiprināt esošās iekļaušanas un atstumtības struktūras, nevis piedāvā iespējas atstumto grupu iekļaušanai (Schillo, Robinson, 2017). Būtiskām izmaiņām inovācijas norisē ir nepieciešama arī institucionāla elastība inovāciju sistēmā atbilstoši labākās pārvaldības principiem un procesiem. Autoresprāt, tieši sadarbība un komunikācija starp visām iesaistītajām

personām ir viens no būtiskiem faktoriem, lai iniciētās pārmaiņas visā iekļaujošās inovācijas ķēdē atbilstoši katrai dimensijai patiesi tiktu akceptētas un virzītas realizācijai.

Iekļaušana plašā nozīmē ietekmē pārveidojošas izmaiņas inovāciju sistēmās, un iekļaujošā inovācija nav tikai finansēšanas prioritāte pētniecības un attīstības politikā, bet drīzāk beztermiņa misija, kas attiecas uz visu sociālekonomisko sistēmu kopumā, pat ierosinot sistēmas pārveidošanu (Shillo, Robinson, 2017). Autore uzskata, ka iekļaujošā inovācija izaugsmei varētu būt starp būtiskākajiem ekonomiskās un sociālās stabilitātes nodrošinātājiem Latvijā un panākt nepieciešamās izmaiņas cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības jautājumos.

Pieckāršā *Helix* inovāciju modeļa (Campbell, Carayannis, 2017; Carayannis, Campbell, 2010; Carayannis et al., 2012) teorija izceļ sabiedriski nozīmīgus apsvērumus inovāciju pārnesē (skatīt 1.2. attēlu). Modelis balstās uz pieckāršās spirāles teoriju, kurā inovācija tiek integrēta sociālajā kontekstā, un teorijā ir ietverts uzskats, ka visu piecu sistēmas elementu mijiedarbība veicina demokrātisku pieeju inovācijām, lai izstrādātu atbilstošas stratēģijas un pieņemtu lēmumus. Pieckāršajā *Helix* modelī inovācijas tiek integrētas sabiedriskajā un dabiskajā vidē, un izceltas tādas iekļaušanas dimensijas kā inovācijas demokratizācija un saistība ar ekonomisko attīstību.



Avots: autores veidots pēc Carayannis et al.,2012

1.2. att. / *Fig. 1.2.* **Pieckāršā *Helix* inovāciju modeļa apakšsistēmas** / ***The subsystems of the Quintuple Helix innovation model.***

Pieckāršā *Helix* modeļa pamatā ir piecas sociālas apakšsistēmas ar dažādiem kapitāliem, lai veidotu un sekmētu ilgtspējīgu sabiedrības attīstību. Šajā modelī kā apakšsistēmas un definētie kapitāli ir: 1) izglītības sistēma ar cilvēkkapitālu, 2) ekonomiskā sistēma ar ekonomisko kapitālu, 3) politiskā sistēma ar politisko un juridisko kapitālu, 4) plašsaziņas līdzekļu un uz kultūru balstīta sabiedrības apakšsistēma ar informācijas un sociālo kapitālu un 5) dabiskā vide ar dabas kapitālu. Šajā kumulatīvajā modelī zināšanu resurss pārvietojas zināšanu apritē no apakšsistēmas uz apakšsistēmu attīstību (Caraynnis et al., 2012).

Šī modeļa pieeju var izmantot kā instrumentu valsts, reģionālā un pašvaldības līmenī, lai veicinātu izglītību, inovācijas, uzņēmējdarbību, kā arī sekmētu vietējās kopienas līdzdalību sabiedrības un ekonomiskajos procesos (Bikse, Rivza, 2016). Ieguvumi no pieckāršā *Helix* inovāciju modeļa ieviešanas praksē, iesaistot ieinteresētās puses no valsts pārvaldes, izglītības un zinātnes, uzņēmējdarbības un pilsoniskās sabiedrības, ir efektīvi risinājumi, kas nepieciešami reģionu un pašvaldību attīstībai dažādās jomās: nodarbinātība, sociālā atstumtība un nabadzība, izglītība un kultūra.

Izmantojot pieckāršo *Helix* modeli kā analītisku rīku, 1.6. tabulā ir identificēti un raksturoti cilvēku ar invaliditāti ietekmējošie nodarbinātības faktori apakšsistēmās.

1.6. tabula / *Table 1.6.*

Pieckāršā *Helix* modeļa apakšsistēmu faktori cilvēku ar invaliditāti iekļaušanai darba tirgū / *Factors of the subsystems of the Quintuple Helix model for inclusion of people with disabilities in the labor market*

Zināšanu radīšanas sistēma un kapitāls	**Mijiedarbība starp sistēmām un faktoru raksturojums**
Izglītības sistēma / cilvēkkapitāls	– Iekļaujošā izglītība visos līmeņos un visos reģionos; – deinstitucionalizācija; – profesionālā un sociālā rehabilitācija; – tālākizglītība un mūžizglītība atbilstoši darba tirgus vajadzībām; – inovatīvā izglītība; – iekļaujošā inovācija; – digitālo zināšanu apguve; – investīcijas izglītības sistēmā; – cilvēkresursu pilnvērtīga izmantošana tautsaimniecībā.
Ekonomiskā sistēma / ekonomikas kapitāls	– Dažādu tautsaimniecības nozaru attīstība un jaunu darbavietu izveide; – reģionu ekonomiskā attīstība un investīcijas; – uzņēmējdarbības sekmēšana valsts, reģionālajā un vietējā līmenī; – sociālās uzņēmējdarbības attīstība; – jauni inovatīvi biznesi un jauna tipa darbavietas; – produktivitāte un efektivitāte; – nodarbinātības veicināšana un bezdarba mazināšana; – subsidētas darbavietas kā nodarbinātības iespēja; – iekļaujošs darba tirgus; – nabadzības riska un sociālās atstumtības mazināšana; – dzīves līmeņa paaugstināšana; – nodokļu sistēmas harmonizācija; – darba devēju attieksmes maiņa.
Politiskā sistēma / politiskais un juridiskais kapitāls	– Valsts institūciju efektīva darbība; – valsts un pašvaldību institūciju un nevalstiskā sektora efektīva sadarbība cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības sekmēšanā; – stratēģijas un rīcībpolitikas iekļaujošam darba tirgum; – tiesiskā regulējuma pilnveidošana cilvēku ar invaliditāti iekļaušanai darba tirgū; – starptautisko tiesību aktu ietekme; – ES stratēģiju ietekme un kohēzija; – attiecības starp valdību un uzņēmējiem, attiecības starp valdību un sabiedrību, attiecības starp uzņēmējiem un sabiedrību; – pašvaldības darbība vietējās sabiedrības procesu pārvaldībā.
Plašsaziņas līdzekļu un uz kultūru balstīta sabiedrības apakšsistēma / Informācijas un sociālais kapitāls	– Informācijas tehnoloģijas un inovācijas; – informācijas pieejamība valsts un pašvaldības iestādēs; – kultūras vide un kultūras attīstība; – sociālā iekļaušana un sociālā integrācija; – diskriminācijas novēršana, – stereotipu par cilvēkiem ar invaliditāti mazināšana; – mediju politika un ietekme sabiedrības viedokļu veidošanā par cilvēkiem ar invaliditāti.
Dabiskā vide / dabas kapitāls	– Dažādu reģionu un novadu dabas resursi un ģeogrāfiskais izvietojums; – dabas aizsardzība, dzīve līdzsvarā ar dabisko vidi, zaļās tehnoloģijas; – vides pieejamība un universālais dizains.

Avots: autores veidots pēc Carayannis et al., 2012

Izglītības faktoriem ir liela ietekme uz nodarbinātības iespējām, zināšanas un prasmes, kas tiek iegūtas izglītības iestādēs, un tālāk attīstības iespējas ietekmē darba iespējas. Iekļaujošā izglītība ir svarīgs aspekts bērnu un jauniešu ar invaliditāti sociālajai iekļaušanai skolā un pēc tam darba tirgū. Cilvēkiem, kas ieguvuši invaliditāti dzīves laikā, būtiski ir saglabāt un attīstīt konkurētspēju darba tirgū, izmantojot gan valsts finansētus, gan pašu izvēlētus tālākattīstības ceļus. Profesionālā rehabilitācija nodrošina izglītību veiksmīgākai iekļaušanai darba tirgū atbilstoši tā pieprasījumam. Tā kā invaliditātes ir dažādas, katrai no šīm grupām vienmēr būs atšķirīgi izglītības iegūšanas ceļi un atšķirīgas izvēlētās profesijas. Digitālās prasmes ir nepieciešamas mūsdienīgā darba tirgū, piekļuve informācijas iegūšanas avotiem un spējas apstrādāt informāciju ir viena no 21. gadsimta vajadzībām

Zināšanas atbilstoši *Helix* modelim no pirmās apakšsistēmas tiek pārnestas un izmantotas otrajā apakšsistēmā – **ekonomikā**, kuras faktori ir svarīgi nodarbinātības kontekstā. Investīcijas, inovācijas, uzņēmējdarbības attīstība un jaunu darbavietu radīšana ir aktualitāte valstij kopumā un katram novadam atsevišķi. Nodarbinātības līmenis cilvēkiem ar invaliditāti ir zemāks nekā tiem, kam nav invaliditātes. Tā iemesls ir ne tikai cilvēku ar invaliditāti izglītības līmenis, vecums vai veselības stāvoklis, bet arī daudzos gadījumos darba devēju attieksme, aizspriedumi un stereotipi. Inovatīvs uzņēmējs pratīs organizēt darba procesus, lai nodarbinātu cilvēkus ar invaliditāti, vienlaikus sasniedzot augstu produktivitāti un efektivitāti. Sociālās uzņēmējdarbības attīstība var radīt jaunas darba iespējas cilvēkiem ar invaliditāti. Latvijas reģionos ir atšķirīgi cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības un bezdarba rādītāji, jo reģioni atšķiras pēc ekonomiskajiem rādītājiem (reģionu ekonomiskās atšķirības, nodarbinātības un bezdarba rādītāji ir analizēti promocijas darba 3. nodaļā). Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātība risina sociālās atstumtības un nabadzības mazināšanu. Sociālā inovācija jāaplūko kā valsts atbalstīta nepieciešamība sociālās sistēmas pārveidei un iekļaujošai izaugsmei. Sociālās inovācijas tiek saistītas arī ar mūsdienu biznesa ētiskiem aspektiem – KSA un atbildīga nodarbinātība, dažādības vadīšana uzņēmumos un moderna organizācijas kultūra.

Trešā apakšsistēma attiecas uz **politisko sistēmu**, valsts varas un pārvaldes institūcijām, stratēģijām, rībībpolitiku un normatīvo regulējumu. Politiskās sistēmas sinerģija ar izglītības sistēmu un ekonomisko sistēmu ir ļoti būtiska *Helix* modelī. Tiesiskais regulējums un stratēģijas cilvēku ar invaliditāti iekļaušanai darba tirgū ir attīstījušās kopš 20. gs. 90. gadiem, kad Latvija ratificēja starptautiskos tiesību aktus, un kopš 2004. gada, kad Latvija pievienojās ES. Ar Eiropas Sociālā fonda (ESF) palīdzību tiek **v**eicināta nodarbinātība ES dalībvalstīs, novērsta diskriminācija un nevienlīdzība darba tirgū, attīstīti cilvēkresursi un veicināta informācijas sabiedrības izveide. Kohēzijas fonds ir viens no ES reģionālās politikas finanšu instrumentiem, kura mērķis ir izlīdzināt valstu starpā pastāvošās ekonomiskās un sociālās atšķirības.

Dažādu valsts un pašvaldību institūciju un nevalstiskā sektora efektīva sadarbība ir viens no aspektiem, lai sekmētu cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību. Pašvaldībām ir noteicošā loma vietējās kopienas dzīvē, tāpēc pašvaldību uzdevums ir veidot uzņēmējdarbībai labvēlīgu vidi un risināt nodarbinātības problēmas. LR *Reģionālās politikas vadlīnijās 2021.–2027. gadam* norādīts uz sociālo inovāciju un akcentēta pašvaldības spēja iesaistīt attīstības plānošanas un īstenošanas procesos gan uzņēmējus, gan zinātniskajā darbā iesaistītos pētniekus, pilsoniskās sabiedrības grupas un iedzīvotājus, lai identificētu aktuālākos izaicinājumus, vienojoties par labākajiem risinājumiem to pārvarēšanā, atbildību sadalījumu un investīcijām (Reģionālās politikas pamatnostādnes…, 2019). Pašvaldības ir atzītas par izšķirošiem iniciatoriem un ilgtspējīgas sociālās inovācijas virzītājiem (Sociālā inovācija…, 2019).

Valdības attiecību sistēma ar uzņēmējiem un sabiedrību ietekmē cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības sekmēšanu. Valdības politika un valsts institūciju aktivitātes cilvēku ar invaliditāti iekļaušanai darba tirgū risina valstij, uzņēmējiem un sabiedrībai nozīmīgus jautājumus, tāpēc nepieciešams pārdomāts atbalsts uzņēmējiem. To var risināt: ar motivējošu nodokļu sistēmu, ar speciālu atbalstu mentoru un konsultantu finansējumam darbavietā, kā arī attīstot sociālo darbinieku prasmes vietējās pašvaldībās.

Nākamā *Helix* modeļa apakšsistēma ir **informācijas un sociālā kapitāla**, masu mediju un uz kultūru balstīta pilsoniskās sabiedrības apakšsistēma. Plašsaziņas līdzekļiem ir nozīmīga loma sabiedrības viedokļu veidošanā par cilvēkiem ar invaliditāti, objektīvi atspoguļojot procesus un sekmējot stereotipu kliedēšanu un aizspriedumu mazināšanu, lai notiktu integrācija sabiedrībā un tiktu novērsta diskriminācija (masu mediju loma ir analizēta promocijas darba 1.2. apakšnodaļā). Informācijas kapitāla kontekstā valsts institūcijām jāveido komunikācija ar sabiedrību tā, lai ikvienai personai ar invaliditāti būtu informācijas pieejamība valsts un pašvaldības iestādēs.

Piektajā *Helix* modeļa apakšsistēmā pievienota sabiedrības un ekonomikas **dabiskās vides perspektīva**. Sabiedrības un ekonomikas dabiskā vide ne tikai izaicina, bet arī veicina un iedvesmo zināšanu attīstību un jauninājumus. *Helix* inovāciju modelī sabiedrības dabiskā vide tiek identificēta kā iespējas attīstīties un paplašināt ilgtspējīgu attīstību, zināšanu ekonomikas, zināšanu sabiedrības un zināšanu demokrātijas koevolūciju. Universālais dizains ir jauns domāšanas virziens, kas nosaka, ka pati galvenā vērtība sabiedrībā ir cilvēks, un tikai cilvēka ērtības un drošība ir galvenie humānas vides veidošanas kritēriji. Universālais dizains nozīmē tādu produktu, vides, programmu un pakalpojumu izpildījumu, kurus, cik vien iespējams, var izmantot visi cilvēki. Universālais dizains ietver arī noteiktām personu ar invaliditāti grupām paredzētas atbalsta ierīces, ja tās ir nepieciešamas (Davidson, 2006; Par Plānu pieejamas vides ..., 2019; Persson et al., 2014; Toboso, 2011; Universal Design Handbook, 2011). Iekļaujošs dizains ir vide, kurā tiek ņemts vērā viss cilvēka dažādības klāsts attiecībā uz spēju, valodu, kultūru, dzimumu, vecumu un citiem cilvēku atšķirību veidiem. Iekļaujošs dizains veicina lielāku sociālo iekļaušanu, ļauj ikvienam, tostarp cilvēkiem ar invaliditāti, pilnvērtīgi piedalīties sabiedrības dzīvē.

Pieckāršā *Helix* modeļa faktoru savstarpējās mijiedarbības princips tika izmantots promocijas darba 5.1. nodaļā, veicot analītisko hierarhijas procesa analīzi un izstrādājot scenārijus cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības sekmēšanai.

EK pētījumā (2016) par *Inovatīvu sociālās un nodarbinātības politiku* attiecībā uz cilvēku ar invaliditāti līdzdalību darba tirgū ir norādīts uz nepieciešamību analizēt dažādas perspektīvas un atsevišķus faktorus. Invaliditātes veids un smaguma pakāpe ir galvenie faktori, kas jāņem vērā, risinot iekļaušanās darba tirgū problēmas. Kā būtisks faktors ir akcentēta valsts institūciju loma iekļaujoša darba tirgus veidošanā, jo īpaši, lai novērstu darba devēju aizspriedumus. Uzņēmumu realizētie KSA pasākumi, valsts īstenotā aktīvā darba tirgus politika, subsīdijas un invaliditātes pensiju shēmas nosaka elementus, kas ietekmē cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības nosacījumus un apstākļus.

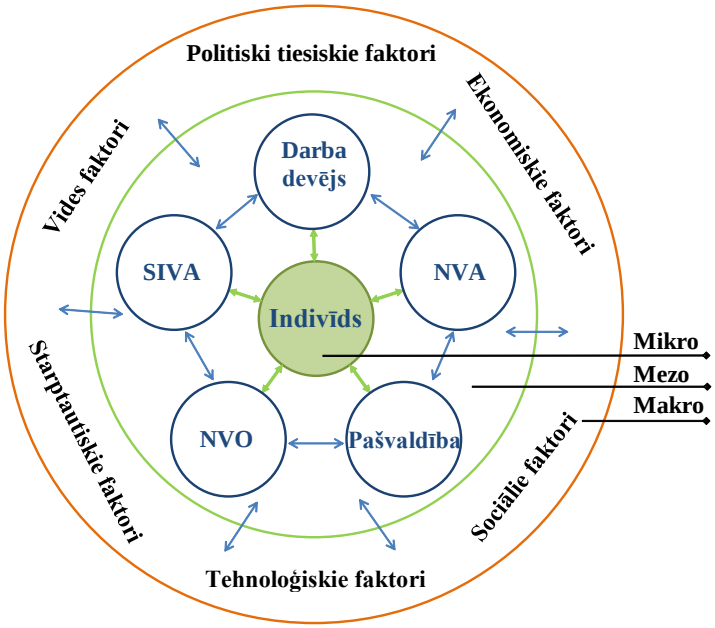
1.4. Indivīda ar invaliditāti nodarbinātības ietekmējošo mikro, mezo un makro līmeņu faktoru analīzes pieeja / *An approach to the analysis of micro-, meso- and macro-level factors influencing the employment of an individual with a disability*

Personas ar invaliditāti mijiedarbība ar apkārtējo vidi notiek trīs līmeņos, uz kuriem pamatojas sociālo zinātņu pētījumi, – **mikro, mezo un makro līmenī** (Giermanowska et al., 2020; Grootaert, Van Bastelar, 2002; Serpa, Ferreira, 2019;

Špona, 2004). Līdzīga pieeja tiek izmantota ekonomisko sistēmu struktūras pētījumos. Ekonomisko sistēmu var uzskatīt par ļoti sarežģītu noteikumu struktūru, kas ir izveidojusies ilgā laika posmā. Process, kurā tiek ieviesti jauni noteikumi un tiek pieņemti un izkliedēti (ar modifikācijām) ekonomiskajā sistēmā, ir ekonomikas evolūcijas virzītājspēks. Pastāv veids, kā konceptualizēt ekonomikas evolūcijas analīzi, izklāstot trīs analītiskās jomas, kuras tiek definētas kā mikro, mezo un makro. Mikrostruktūras elementi atrodas gan starp mezo elementiem, gan makro struktūra ir starp mezo elementiem (Dopfer et al., 2004). Gan sociālo, gan ekonomisko sistēmu analīzē tieši mezo jomai ir svarīga loma kā savienotājstruktūrai, kā starpprocesu struktūrai starp mikro un makro stuktūrām (Dopfer et al., 2004; Serpa, Ferreira, 2019).

Promocijas darbā šīs pieejas tiek adaptētas cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības faktoru izpētei. Kā definēts *Ekonomikas skaidrojošajā vārdnīcā* (2000), faktors ir ietekmējošais spēks, iemesls; parādības, procesa attīstības nosacījums, cēlonis. Faktors ir tas, kas veicina rezultātu, ietekmē notikumu, lēmumu vai situāciju (Collins Dictionary, b.g), iespaido to, vai notikums notiek, vai veidu, kā tas notiek (Macmillan, b.g.).

Ar nodarbinātību apzīmē aktivitāti, kad cilvēks ir iesaistīts darbā. Nodarbinātības kontekstā cilvēki ar invaliditāti atrodas vienotā sistēmā trīs analīzes jomās – mikro, mezo un makro (skatīt 1.3. attēlu). Autore promocijas darbā ir sagrupējusi un pētījusi daudzveidīgos un kompleksos, subjektīvos un objektīvos personu ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošos faktorus un to mijiedarbību šajās trīs analīzes jomās, iestrādājot pieckāršā *Helix* modeļa kapitālu faktorus.



Avots: autores veidots pēc Giermanowska et al., 2020; Grootaert, Van Bastelar, 2002; Serpa, Ferreira, 2019; Špona, 2004

1.3. att. / *Fig. 1.3.* **Indivīda ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošo faktoru mikro – mezo – makro modelis / *The micro-meso-macro model of factors influencing the employment of an individual with a disability.***

Indivīda perspektīva mikro līmenī. Modeļa mikro līmenis atspoguļo tos faktorus, kas attiecināmi uz indivīda motivāciju apgūt darba tirgum vajadzīgās profesionālās kompetences un indivīda paša gribu realizēt savas spējas darba tirgū. Šajā līmenī ir indivīds ar savām vēlmēm un prasībām, kurā ir jāpievieno arī attiecību faktors – ģimene, jo no tās indivīds iegūst vislielāko atbalstu. Noteikti jāņem vērā invaliditātes

veids, indivīda veselības stāvoklis un darba spējas. Personām ar neredzamu invaliditāti ir vieglāk iekļauties darba tirgū. Bieži vien paša indivīda motivācija un griba ir izšķiroša sevis attīstībā un sev piemērota darba atrašanā. Cilvēku ar invaliditāti pašapziņa un pašvērtējums ietekmē vēlmi atrast darbu. Tas ir arī atkarīgs no tā, kā sabiedrība uztver invaliditāti un kā invaliditāte ir atspoguļota masu medijos. Būtisks faktors darba tirgū ir izglītība un profesionālās prasmes. Attīstoties dažādām darba formām, tajā skaitā attālinātam darbam, pieaug nepieciešamība pēc digitālām zināšanām un prasmēm. Autore par digitālām prasmēm ir veikusi personu ar invaliditāti aptauju, kuras rezultāti ir analizēti promocijas darba 3. nodaļā.

Indivīds attiecībās ar tiešās ietekmes institūcijām mezo līmenī. Modeļa mezo līmenī identificētas galvenās iesaistītās personas, kas savā darbībā tieši ietekmē personu ar invaliditāti nodarbinātības iespējas. Mezo līmeņa struktūras ietekmē gan mikro līmeņa faktori, gan makro līmeņa faktori.

Mezo līmenī ir attiecību kopums ar darba devēju, nevalstiskajām organizācijām (NVO), Nodarbinātības valsts aģentūru (NVA), izglītības iestādēm, Sabiedrības integrācijas valsts aģentūru (SIVA) profesionālās rehabilitācijas jomā, pašvaldības iestāžu darbiniekiem un vietējo sabiedrību.

Matricas mezo līmenis ir vissarežģītākais, jo tajā notiek ne tikai indivīda mijiedarbība ar darba devēju un dažādām valsts un pašvaldību institūcijām, bet arī savstarpēja dažādu valsts un pašvaldības institūciju mijiedarbība un sadarbība. Mezo līmenī tiek realizēta valsts politika nodarbinātības jomā. Ne vienmēr horizontālais pārvaldības līmenis ir efektīvs, jo to ietekmē iesaistīto institūciju neatkarība, komunikācija un prasme sadarboties.

Pati svarīgākā mezo līmeņa mijiedarbība ir indivīda attiecības ar darba devēju. Darba devēja resurss – sagatavotība, spēja un vēlme racionāli organizēt darbus, darba vietas pielāgošana, ja tiek nodarbināta persona ar invaliditāti, ir svarīgākie nosacījumi, lai cilvēks ar invaliditāti iekļautos atvērtā darba tirgū. Būtisks faktors ir darba devēja attieksme un ar to saistītie aizspriedumi pret cilvēkiem ar invaliditāti. Pētījumi mezo un mikrolīmenī bieži koncentrējas uz šķēršļiem, kā darba devēji uztver personu ar invaliditāti nodarbinātību (Sharma et al., 2018). Pamatojoties uz starptautisko literatūru, tika identificēti faktori, kas raisa darba devēju bažas par personu ar invaliditāti nodarbināšanu:

a) ar darbu izpildi saistītā dilemma;
b) profesionālo iemaņu trūkums;
c) apmācības un attīstības jautājumi;
d) kolēģu attieksme;
e) darba vietas pieejamība un pielāgošana;
f) izpratne par invaliditātes jēdzienu;
g) juridiskās saistības;
h) noteikts uzsvars uz estētiskajām un pašprezentēšanas prasmēm, kas ir svarīgi dažās nozarēs, piemēram, viesnīcu nozarē (Sharma et al., 2018).

Pētījumos, kas tiek vispārināti attiecībā uz postkomunisma valstīm (Giermanowska et al., 2018), ir identificēti darba devēju izpratni ietekmējošie faktori, kas ierobežo personu ar invaliditāti nodarbinātību:

a) administratīvie: birokrātija līdz ar valdības iestāžu piešķirtajām subsīdijām;
b) sociālie: darba devēju un darbinieku aizspriedumi un stereotipi;
c) finanšu: lielākas darbaspēka izmaksas, zemāka produktivitāte, cilvēku ar invaliditāti īpašās tiesības,
d) organizatoriskie: darba vietas un darba procesa pielāgošana atbilstoši personas ar invaliditāti iespējām, nepieciešamība pielāgot uzdevumus citiem kolēģiem;

e) kvalifikācija: personu ar invaliditāti zema vai nepietiekama kvalifikācija un viņu pasīvā attieksmi pret darba atrašanu;

f) informācija: darba devēju zināšanu trūkums par iespējām, kā nodarbināt personas ar invaliditāti un izmantot viņu profesionālo potenciālu;

g) infrastruktūra: nepielāgota vietējā infrastruktūra, kurai būtu jāatbalsta darbinieki ar invaliditāti (komunikācija, rehabilitācija un veselības pakalpojumi);

h) atbalsta vide: vāji atbalstoša institucionālā un sociālā vide uzņēmējiem, kuri vēlas nodarbināt cilvēkus ar invaliditāti.

Uzņēmēji, kas realizē sociāli atbildīgu nodarbinātības politiku un augstu vērtē organizācijas cilvēkresursu dažādību, novērš diskrimināciju un ir daudz atvērtāki darbiniekiem ar invaliditāti. Procesi darba tirgū, pieprasījums un piedāvājums darba tirgū, darba devēja intereses, attieksme un ētiska nodarbinātības prakse bieži vien ir kritiskie faktori, lai cilvēks ar invaliditāti iegūtu darbu. Invaliditātes pārvaldību organizācijā var analizēt ar faktoru modeli, kas ietekmē izturēšanos pret indivīdiem ar invaliditāti organizācijās (Stone, Colella, 1966). Darba 3. nodaļā ir analizēta uzņēmuma SIA "Rimi Latvia" kā darba devēja nodarbinātības prakses pieredze.

NVA darbinieku komunikācija notiek ar bezdarbniekiem un darba meklētājiem ar invaliditāti, savukārt SIVA nosaka profesionālo piemērotību un nodrošina profesionālo un sociālo rehabilitāciju cilvēkiem ar invaliditāti un ar prognozējamu invaliditāti. Izglītības un profesionālās rehabilitācijas pasākumi ir analizēti promocijas darba 3. nodaļā. Svarīga ir pašvaldību sadarbība ar attiecīgo NVA filiāļu darbiniekiem. NVA realizē konsultatīvu pieeju darba devējiem jautājumos par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību un darba vietas pielāgošanu, bet galvenā sadarbība ar darba devējiem ir subsidētā darba organizēšanā. Pašvaldības ir tiešā saskarsmē ar personām ar invaliditāti, gan atbalstot bezdarba mazināšanas iniciatīvas, gan nodrošinot asistenta pakalpojumus. Pašvaldības sadarbojas ar vietējām nevalstiskajām organizācijām sociālo pakalpojumu nodrošināšanā. Promocijas darba 4. nodaļā kā piemērs ir analizētas cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības iespējas Latvijas reģiona pilsētā un novadā, izpētot ietekmējošos faktorus, ko var vispārināt un attiecināt kā pētījuma ietvaru citu pašvaldību pieredzes izpētei.

Svarīga ir NVO kā sociālā dialoga partnera un atbalsta funkcija, jo NVO ir ietekme izstrādāt atbalstošu tiesisko regulējumu cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības sekmēšanai. Tā kā invaliditātes veidi un formas ir dažādas un ir cilvēki, kuri ieguvuši invaliditāti dzīves un darba laikā, pastāv indivīdu grupas, kuras nav saskarsmē ar kādām no valsts vai pašvaldību institūcijām, kas atspoguļotas mezo līmenī. Mezo līmeņa faktori mijiedarbojas un ietekmē gan makro, gan mikro līmeni. Ārējā makro līmeņa faktori ietekmē gan mezo līmeni, gan arī mikro līmeni.

Zviedrijas pētnieku G. Ostlunda (*Östlund*) un G. Johansona (*Johansson*) (2018) aprakstītie šķēršļi, ar kuriem saskārušies darbinieki ar invaliditāti, norāda uz to faktoru sinerģisko ietekmi, kas rodas no diviem sociālās organizācijas līmeņiem – mezo un makro, no vietējās vides (darba devēji un sociālo pakalpojumu pārstāvji, vietējās vides īpatnības) un no juridiskās un ekonomiskās sistēmas. Polijas pētnieces E. Giermanovska (*Giermanowska*), M. Raclava (*Racław*) un D. Šavarska (*Szawarska*) (2020) uzsver, ka mezo līmenī ir nepieciešama starpnozaru pakalpojumu attīstība un pakalpojumu sniedzēju sadarbība. Turklāt Polijas pētījumi parādīja kultūras un sociālo faktoru nozīmīgumu, lai motivētu darba devējus nodarbināt personas ar invaliditāti.

Ārējās vides faktori modeļa makro līmenī. Pie makro līmeņa faktoriem tiek attiecināti politiskie, tiesiskie, ekonomiskie, sociālie, tehnoloģiskie, vides un starptautiskie faktori. Šie faktori un to mijiedarbība ir raksturota pieckāršā *Helix* modeļa ietvaros darba 1.4. nodaļā, kā arī tiesiskie un politiskie faktori ir analizēti promocijas

darba 2. nodaļā. Jāpiebilst, ka LR tiesiskajā regulējumā nav noteikts, ka personām ar invaliditāti, stājoties darba attiecībās, ir jāinformē darba devējs par savu invaliditātes statusu, un to noklusēt darbinieki bieži vien izvēlas, lai izvairītos no diskriminācijas un negatīvas darba devēja attieksmes.

Politisko faktoru grupā, kas iekļauti promocijas darba 2. nodaļas analīzē, jāizceļ tā faktoru dimensija, kas norāda, kādi cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības aspekti ir iekļauti valsts stratēģiskajos dokumentos, kāds ir tiesiskais regulējums nodarbinātības atbalstam, kādi ir risinājumi un kāds ir finansējums cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības sekmēšanai. Pie ekonomiskajiem faktoriem jāakcentē tautsaimniecības nozaru attīstība visos reģionos, uzņēmējdarbības atbalstīšana un jaunu uzņēmējdarbības formu attīstība, kā arī darbaspēka mobilitātes sekmēšana. Valstī nepastāv uzņēmējus stimulējošs mehānisms, lai nodarbinātu personas ar invaliditāti, tāpēc uzņēmēji rīkojas atbilstoši tirgus ekonomikas apstākļiem un orientējas uz efektīvāku un produktīvāku visu resursu izmantošanu produktu un pakalpojumu ražošanai.

Darba devēju izpratnes veidošana, ka cilvēki ar invaliditāti ir vērtīgs cilvēkresurss, ir viens no atslēgas faktoriem, kas ir saistīts gan ar politiskajiem un tiesiskajiem, gan ar ekonomiskajiem jautājumiem. Sociālie aspekti ir saistīti ar sabiedrības uztveres maiņu par invaliditāti, un tā veicinātu stingri iesakņojušos stereotipu mazināšanu gan darba devēju vidū, gan kopumā visā sabiedrībā. Plašsaziņas līdzekļu darbības joma attiecas uz visiem trim līmeņiem, jo informācijas ieguves avoti atrodas katrā no tiem. Masu mediju mērķis ir ne tikai atspoguļot un analizēt notikumus, bet arī ietekmēt pārmaiņas mikro, mezo, makro līmeņos. Mediju loma ir uzsvērta promocijas darba 1.1. nodaļā un pieckāršā *Helix* modeļa faktoru analīzē 1.4. nodaļā. Veselības aizsardzības sistēma un rehabilitācijas politika cilvēkiem ar invaliditāti ir būtisks makro vides faktors, kas tiek realizēts ar attiecīgo institūciju pakalpojumiem mezo līmenī. Izglītības faktora nozīme tika analizēta pieckāršajā *Helix* modelī.

Attīstoties tehnoloģijām, aizvien aktuālākas ir darba tirgum nepieciešamās digitālās prasmes, kas ir vajadzīgas arī attālinātā darba formām. Digitalizētajā laikmetā ir īpaši svarīgi, lai cilvēkiem ar invaliditāti būtu pieejams internets un ierīces tiešsaistes piekļuvei, lai viņi attīstītu prasmes darboties digitālajā vidē un spētu iekļauties digitalizētajā ekonomikā. Valsts un pašvaldību institūciju pieejamība tiešsaistē cilvēkiem ar invaliditāti veido svarīgu tehnoloģisku un vides aspektu, lai neveidotos jauna veida e-diskriminācija. Pie tehnoloģiskajiem faktoriem jāatzīmē arī palīgtehnoloģiju nepieciešamība cilvēkiem ar dažādiem funkcionāliem traucējumiem, lai cilvēki ar invaliditāti varētu līdzvērtīgi iekļauties darba tirgū un sabiedrībā. Moderna vides pieejamība un universāls dizains novērstu šķēršļus un barjeras cilvēkiem ar dažādiem traucējumiem. Šī politika tiek realizēta mezo līmeni.

Grupējot faktorus mikro – mezo – makro līmeņos, tiek iegūta strukturēta un holistiska pieeja cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošo faktoru izpētei. Faktoru mijiedarbība ir vērojama gan viena līmeņa ietvaros, gan starp visiem trim līmeņiem. Tā kā faktori visos līmeņos nav viennozīmīgi to daudzveidīgā, dažādā un komplicētā rakstura dēļ, tos novērtēt un sagrupēt nodarbinātību ierobežojošos un sekmējošos nav iespējams, jo kāda viena faktora esamība vai realizācija var būt gan ierobežojoša, gan sekmējoša. Sarežģīti ir novērtēt faktoru nozīmīgumu, jo katrs no tiem ir nozīmīgs savā līmenī un dinamiskā mijiedarbībā ar citu līmeņu faktoriem veido jaunu ietekmi uz nodarbinātību. Nodarbinātības sekmēšanā ir iesaistītas dažādas ieinteresētās personas – indivīdi ar invaliditāti, uzņēmēji, valsts un pašvaldību institūcijas, sabiedriskās organizācijas. Katrai no tām ir savas intereses, kuru mērķtiecīga savienošana var radīt iespēju nodarbinātības veicināšanai tajā makrovidē, kuru veido un kurā mainās pastāvošie ārējās vides faktori.

Darbs ir viens no kontekstiem, kurā cilvēki ar invaliditāti var izmantot savu rīcības brīvību un iegūt ekonomisko neatkarību, un piedalīties procesos sociālajā vidē. Tāpat kā pastāv vairāki faktori, kas ietekmē cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību, arī viņu nodarbinātība izraisa daudzdimensionālas un daudzlīmeņu sekas – kā ekonomiskās, tā sociālās un psiholoģiskās.

1. nodaļas kopsavilkums / *Summary of Chapter 1*

Līdz ar sabiedrības attīstību ir mainījusies invaliditātes uztvere un attieksme pret cilvēkiem ar invaliditāti, tomēr saglabājušies stereotipi un aizspriedumi ir ļoti būtisks ierobežojošs faktors nodarbinātības veicināšanā. Svarīgs ir invaliditātes terminu diskurss valsts tiesību aktos un politikas dokumentos, ikdienas komunikācijā un masu mediju atspoguļojumā. Pasaulē nepastāv vienotas invaliditātes definīcijas, katra valsts tiesību aktos ir noteikusi savu terminoloģiju. PVO SFK (WHO, 2001) nodrošina konceptuālu sistēmu invaliditātes izpratnei, savukārt *ANO Konvencijā par cilvēku ar invaliditāti tiesībām* (2006) norādīts, ka invaliditātes jēdziens pastāvīgi attīstās; invaliditāte rodas, cilvēkiem ar funkcionāliem traucējumiem saskaroties ar attieksmes un apkārtējās vides šķēršļiem, kas ierobežo vienlīdzīgas iespējas pilnvērtīgi un efektīvi līdzdarboties sabiedrības dzīvē.

Attīstoties invaliditātes pētījumu jomai 20. gs. 70.–90. gados, notikusi pāreja no dominējošā individuālā medicīnas modeļa uz sociālo jeb kontekstuālo invaliditātes modeli, kura pieejā tiek izprastas darba attiecības. Invaliditātes vadību uzņēmumos ir iespējams izpētīt, balstoties faktoru modelī, kas palīdz izprast un ietekmēt izturēšanos pret indivīdiem ar invaliditāti organizācijās.

Attieksmi pret invaliditāti ietekmē uzņēmumu, valdības un sabiedrības attiecību modelis. Invaliditātes politika attiecībā uz nodarbinātību dažādās labklājības sistēmās ir atšķirīga. Valdības uzdevums ir ne tikai veicināt un ierobežot uzņēmumu darbību, bet arī nodrošināt visu indivīdu iespējas realizēt savas spējas. Valdībai jāuzņemas arī sociālās labklājības nodrošināšanas funkcija.

Inovācijas iekļaujošai izaugsmei sniedz svarīgu apstākļu aprakstu, kādus inovācijas ekonomiskos rezultātus var uzskatīt par iekļaujošiem. Iekļaujošā inovācija nav tikai finansēšanas prioritāte pētniecības un attīstības politikā, bet gan drīzāk beztermiņa misija, kas attiecas uz visu sociālekonomisko sistēmu kopumā, pat ierosinot sistēmas pārveidošanu. Pieckāršā *Helix* inovāciju modeļa teorija izceļ sabiedriski nozīmīgus faktorus inovāciju pārnesē. Pieckāršā *Helix* modeļa katras funkcijas aspektā tiek izpētīti kapitāli cilvēku ar invaliditāti iekļaušanai darba tirgū Latvijā. Tas tiek atsegts un paplašināts, analizējot nodarbinātības faktorus nākamajās nodaļās.

Personas ar invaliditāti mijiedarbību ar apkārtējo vidi var analizēt atbilstoši trīs līmeņu faktoriem – mikro, mezo un makro līmenī. Mikro līmenis atspoguļo tos faktorus, kas attiecināmi uz indivīda motivāciju apgūt darba tirgum vajadzīgās profesionālās kompetences un indivīda paša gribu realizēt savas spējas darba tirgū. Mezo līmenī iesaistītās institūcijas, tādas kā darba devēji, NVA, SIVA, pašvaldības un sabiedriskās organizācijas, savā darbībā tieši ietekmē personu ar invaliditāti nodarbinātības iespējas. Mezo līmeņa struktūras ietekmē gan mikro līmeņa faktori, gan makro līmeņa faktori. Pie makro līmeņa faktoriem tiek attiecināti politiskie, tiesiskie, ekonomiskie, sociālie, tehnoloģiskie, vides un starptautiskie faktori. Grupējot faktorus mikro – mezo – makro līmeņos, tiek iegūta strukturēta un holistiska pieeja cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošo faktoru izpētei. Faktoru mijiedarbība ir vērojama gan vienā līmenī, gan starp visiem trim līmeņiem. Nākamajā nodaļā tiek izpētēti makrovides tiesiskie, politiskie un starptautiskie faktori.

2. CILVĒKU AR INVALIDITĀTI NODARBINĀTĪBU LATVIJĀ IETEKMĒJOŠAIS TIESISKAIS UN POLITIKAS IETVARS / *THE LEGAL AND POLICY FRAMEWORK AFFECTING THE EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN LATVIA*

Tiesiskā regulējuma aspekti veido svarīgu ārējās vides faktoru kopumu, kas ietekmē cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību. Šajā nodaļā ir apkopoti un analizēti starptautiskā un Latvijas Republikas (LR) normatīvā ietvara un politikas dokumenti, kas regulē un ietekmē cilvēku ar invaliditāti darba tiesiskās attiecības un nosaka personas tiesības uz valsts un pašvaldības iestāžu palīdzību nodarbinātības atbalsta saņemšanai. Normatīvo aktu analīze norāda uz iespējām un ierobežojumiem, ar kuriem varētu saskarties cilvēki ar invaliditāti, atrodoties bezdarba situācijā vai darba tirgū. Nodaļā ir arī analizēti valsts institūciju un sabiedrisko organizāciju projektu pētījumi par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību, jo tiem ir bijusi nozīme invaliditātes politikas veidošanā Latvijā. Dokumentu izpētes rezultātā tika identificēti faktori, kas sekmē vai ierobežo cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību.

ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām (2006) sekretariāta Pārskatā par starptautiskajiem tiesību aktiem invaliditātes jomā uzsvērts, ka likuma atzīšana par līdzekli sociālām pārmaiņām ir bijusi viena no dominējošām iezīmēm divdesmitā gadsimta juridiskajā domāšanā pasaulē (United Nations, 2007). Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības pieredze – darba nestabilitāte un sociālā atstumtība – ir iemesls intervencei: ar tiesību aktu un valsts politikas palīdzību aizstāvēt šo personu intereses (Barnes, 2003b). Invaliditātes sociālais modelis ir ticis plaši atzīts kā konceptuālais pamats cilvēku ar invaliditāti tiesību atzīšanai un juridiskām pārmaiņām tiesiskajā regulējumā. Invaliditāte ir mainīga un attīstībā esoša koncepcija, tāpēc tās izpratnes pilnveidošanās rosina izmaiņas arī tiesību un politikas dokumentos.

Analizējot starptautisko regulējumu, ir jāņem vērā, ka LR likuma *Par Latvijas Republikas starptautiskajiem līgumiem* (1994) 13. pantā noteikts – starptautiskā līguma noteikumi ir noteicošie gadījumā, ja LR Saeimas ratificētajā starptautiskajā līgumā ir ietverti citādi noteikumi nekā LR tiesību aktos.

2.1. Starptautiskie juridiskie un politikas dokumenti / *International legal and policy documents*

Cilvēku ar invaliditāti tiesību aizsardzību vispirms nosaka vispārējie cilvēktiesību dokumenti. Visas cilvēktiesības ir universālas, nedalāmas, savstarpēji atkarīgas un savstarpēji saistītas. Cilvēktiesību īstenošanu nosaka konkrēti tiesiski un politiski mehānismi, kas veicina vienlīdzību. Cilvēktiesību efektīva īstenošana ir atkarīga no sociālā taisnīguma sistēmas, sociālajām un sabiedrības struktūrām, kas veicina vienlīdzību, balstoties uz likumiem un valsts īstenoto politiku. Vienlīdzības sasniegšanai ir nepieciešams izstrādāt instrumentus, lai panāktu vienmērīgu resursu vai iespēju sadalījumu, jo atsevišķām sabiedrības grupām dažādām vajadzībām atbilstoši sociālajiem apstākļiem var būt nepieciešama lielāka intervence, lai panāktu vienlīdzību (Jaeger, 2015). Starptautisko dokumentu attīstībā vērojama virzība uz vispārcilvēciskām vērtībām, valdību atbildības palielināšanos, ilgtspējīgu attīstību, sociālo atbildību, sociālo iekļaušanu un nabadzības mazināšanu.

Cilvēktiesību aizsardzības un diskriminācijas novēršanas konvencijas var izskaidrot ar sociālā taisnīguma un vienlīdzības teorijām (Miller, 1991; Muir, 2015; Nussbaum, 2006; Sen, 2004). Kā norāda Hārvardas Juridiskās skolas profesors M.

Steins (*Stein)* (2007), katra no ANO konvencijām teorētiski attiecas arī uz cilvēkiem ar invaliditāti, tomēr tās reti tiek piemērotas praksē. Lai arī šo konvenciju ietekme uz cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību tiek kritizēta to deklaratīvā rakstura dēļ, tās tiek uzskatītas par ietekmīgu starptautiskās tiesību sistēmas instrumentu (Lord, Stein, 2008; Miller, 1991; Russell, 2002).

Tabulā 2.1. ir apkopoti ANO dokumenti, kas regulē un ietekmē cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību. Tabulas pirmajā kolonnā no kreisās puses ir norādīts gads, kad dokuments ir pieņemts ANO un kad šis dokuments ir ratificēts Latvijā.

2.1. tabula / *Table 2.1.*

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošie ANO tiesību un politikas dokumenti / *UN legal and policy documents affecting the employment of people with disabilities*

Gads	Dokumenta nosaukums	Mērķi un dokumenta satura būtība
1945, LR 1990	ANO Statūti	Iedzīvotāju stabilitātes un labklājības nodrošināšana; dzīves līmeņa, pilnas nodarbinātības, ekonomiskā un sociālā progresa attīstība.
1948, LR 1990	ANO Vispārējā cilvēktiesību deklarācija	Ikviena indivīda tiesības uz darbu, kas nodrošina cienīgus dzīves apstākļus, noteikta aizsardzība pret bezdarbu.
1966, LR 1990	ANO Starptautiskais pakts par sociālām, ekonomikas un kultūras tiesībām	Indivīda tiesības uz taisnīgiem un labvēlīgiem darba apstākļiem, kas iekļauj taisnīgu darba algu un vienādu atlīdzību par līdzvērtīgu darbu, darba apstākļus, attieksmi, visiem vienādu iespēju izvirzīties darbā.
1966, LR 1990	ANO Starptautiskais pakts par pilsoņu un politiskajām tiesībām	Visi cilvēki ir vienlīdzīgi likuma priekšā, un viņiem ir tiesības bez jebkādas diskriminācijas uz vienādu likuma aizsardzību. Jāaizliedz jebkura diskriminācija un jānodrošina visām personām vienāda un efektīva aizsardzība pret jebkādu diskrimināciju.
1971, LR 1990	ANO Deklarācija par garīgi atpalikušu personu tiesībām	Tiesības uz ekonomisko nodrošinātību un cilvēka cienīgu dzīves līmeni, tiesības veikt produktīvu darbu vai nodoties kādai citai darbībai atbilstoši savām spējām.
1975, LR 1990	ANO Deklarācija par invalīdu tiesībām	Kkonceptuāla pieeja invalīdu tiesībām, balstīta uz cilvēktiesībām. Cilvēkiem ar invaliditāti ir tādas pašas sociālās un ekonomiskās tiesības.
1993	ANO Paraugnoteikumi Par vienlīdzīgām iespējām cilvēkiem ar invaliditāti.	Valstīm aktīvi jāatbalsta cilvēki ar invaliditāti atvērtā darba tirgū gan pilsētās, gan laukos. Pret diskrimināciju.
2006, LR 2010	ANO Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām	Tiesības uz darbu vienlīdzīgi ar citiem. Brīva pieeja darba tirgum, sekmēta integrācija darba tirgū un darba vidē.
2015	ANO Rezolūcija *Mūsu pasaules pārveidošana: ilgtspējīgas attīstības programma 2030*	Noteikti ilgtspējīgas attīstības mērķi trīs dimensijās: ekonomika, sociālie aspekti un vide. Iekļaujoša ekonomikas izaugsme, panākot pilnīgu un produktīvu nodarbinātību arī personām ar invaliditāti, un vienādu atalgojumu par vienādas vērtības darbu.

Avots: autores veidots pēc Latvijas Republikas tiesību akti, b.g.;United Nations, b.g.

Kopš 20. gs. 70. gadiem Eiropā un visā pasaulē tiesību dokumentu attīstībā un politikas diskursā par invaliditāti notikušas ievērojamas pārmaiņas, pakāpeniski pārejot no invaliditātes medicīniskā modeļa pieejas uz sociālā modeļa pieeju (Priestly, 2007). Medicīniskajā modelī balstītajā uzskatā cilvēki ar invaliditāti ir bijuši vai nu sistemātiski

atstumti no sociālajām iespējām, saņemot vienīgi sociālos pabalstus un nestrādājot algotu darbu, vai arī viņiem ir bijusi ierobežota līdzdalība šajās iespējās (Stein M., Stein P., 2007). *ANO Deklarācijā par garīgi atpalikušu personu tiesībām* (1971) tiek garantētas tiesības cilvēkiem ar garīgiem traucējumiem veikt produktīvu darbu vai nodoties kādai citai darbībai atbilstoši savām spējām. *ANO Deklarācijā par invalīdu tiesībām* (1975) ir atzīta cilvēku ar invaliditāti vienlīdzība. Tomēr šajos dokumentos ir medicīniskā modeļa pieeja, pieņemot, ka cilvēki ir invalīdi īpašo medicīnisko problēmu dēļ, kas kā aizsardzības līdzekļus prasa segregētus sociālos pakalpojumus un iestādes.

Svarīgs notikums starptautisko dokumentu attīstībā ir *ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām* (2006) pieņemšana, jo tā iezīmē ideoloģijas maiņu attieksmē pret cilvēkiem ar invaliditāti, ietverot invaliditātes sociālo modeli. Pārpozicionējot invaliditāti kā iekļaujošu koncepciju, invaliditāte tiek uztverta par universālu cilvēku dažādību, nevis par novirzi. Invaliditātes cilvēktiesību paradigma apvieno invaliditātes sociālā modeļa aspektus, indivīda tiesības uz attīstību un spēju pieeju (*capabilities approach*), lai radītu holistisku un visaptverošu tiesību teoriju (Nussbaum, 2004; 2006; Sen, 1990; Stein M., 2007; Stein M., Stein P., 2007). Spēju pieeja veido izpratnes prizmu, kādas saistības valstij ir jānodrošina cilvēkiem, lai nodrošinātu viņu potenciāla uzplaukumu.

ANO Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām (2006) Eiropas Savienība ratificēja kolektīvi 2010. gadā. Ar Konvencijas 27. pantu tiek aizsargātas cilvēku ar invaliditāti tiesības uz nodarbinātību. Konvencijas īstenošanai ES ir izstrādāti politikas instrumenti gan Eiropas, gan nacionālo valstu līmenī. Eiropas Invaliditātes ekspertu akadēmiskais tīkls (*ANED*) 2012. gadā izstrādāja Eiropas Komisijas Invaliditātes tiešsaistes rīku *DOTCOM*, lai sekotu līdzi konvencijas īstenošanas gaitai (ANED.DOTCOM, b.g.; Priestley, Lawson, 2015).

ANO Paraugnoteikumiem Par vienlīdzīgām iespējām cilvēkiem ar invaliditāti (1993) ir rekomendējošs raksturs, bet *ANO Rezolūcija Mūsu pasaules pārveidošana: ilgtspējīgas attīstības programma* jeb *Dienaskārtība 2030* (2015) nosaka pasaules attīstības ilgtermiņa mērķus trīs jomās: ekonomika, sociālie aspekti un vide (United Nations, b.g.). Ilgtspējīgas attīstības programmā ir iekļautas cilvēku ar invaliditāti tiesības uz izglītību un nodarbinātību, jautājumi par nevienlīdzības mazināšanu un iekļaujošas vides veidošanu. Izskaust nabadzību pasaulē ir izvirzīts kā pats pirmais mērķis, jo nabadzība noliedz gandrīz visas cilvēktiesības. Starptautiskai sadarbībai ir ievērojama nozīme nabadzības izskaušanas veicināšanā (ILO, 2015a).

Latvijā Ministru kabineta (MK) pieņemtajā informatīvajā ziņojumā *Apvienoto Nāciju Organizācijai par ilgtspējīgas attīstības mērķu ieviešanu* arī ir iekļauti valsts atbalsta pasākumi cilvēkiem ar invaliditāti sociālās apdrošināšanas jomā, bezdarba gadījumā un nokļūšanai uz darbavietu (Latvijas Ziņojums …,2018).

Starptautiskā darba organizācija (SDO) (*Interanational Labour Organization – ILO*) ir izstrādājusi nozīmīgas konvencijas un rekomendācijas, lai sekmētu cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību, profesionālo rehabilitāciju un iekļaušanos darba vidē. SDO ir trīspusēja ANO aģentūra, kas apvieno valdības, darba devējus un darbiniekus, lai noteiktu darba standartus, izstrādātu politikas un programmas, kas veicinātu nodarbinātību. SDO dokumentu pārskats ir apkopots 2.2. tabulā. Pirmajā kolonnā no kreisās puses ir dokumenta pieņemšanas gads SDO un dokumenta ratificēšanas gads Latvijā.

SDO Konvencijā Par vienlīdzīgu atlīdzību (1951) uzsvērta darba apstākļu uzlabošana un darba samaksas vienlīdzība visām darbinieku grupām, savukārt *SDO Konvencijas Par diskrimināciju attiecībā uz nodarbinātību un nodarbošanos* (1958) galvenais nodoms ir nodrošināt vienlīdzīgu attieksmi un diskriminācijas aizliegumu

nodarbinātības jomā. *SDO Konvencija Par nodarbinātības politiku* (1964) vērsta uz pasākumiem bezdarba novēršanai un atbilstošas darba algas nodrošināšanai ekonomiskās drošības un vienlīdzīgu iespēju apstākļos, lai ikvienam būtu iespējas realizēt gan savu materiālo labklājību, gan savu garīgo attīstību. Vienlīdzīga darba iespējas, savu spēju izmantošana atbilstoši savām interesēm un vēlmēm un jebkāda veida diskriminācijas aizliegums tālāk attīstīts *SDO Konvencijā Par cilvēkresursu attīstību* (1975). *SDO Konvenciju Par profesionālo rehabilitāciju un nodarbinātību (invalīdiem)* (1983) Latvija nav ratificējusi, no Baltijas valstīm šo konvenciju 1994. gadā ir ratificējusi vienīgi Lietuva (ILO, b.g.).

2.2. tabula / *Table 2.2.*

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošie SDO tiesību un rekomendāciju dokumenti / *ILO legal and recommendations documents affecting the employment of people with disabilities*

Gads	Dokumenta nosaukums	Mērķi un dokumenta satura būtība
1951, LR 1990	SDO Konvencija Nr. 100 Par vienlīdzīgu atlīdzību	Darba apstākļu uzlabošana, darba samaksas vienlīdzība.
1955	SDO Profesionālās rehabilitācijas (invalīdu) rekomendācija Nr. 99	Rehabilitācija ir būtiska, lai atjaunotu iespējas strādāt, ņemot vērā indivīdu fiziskās, garīgās, sociālās, profesionālās un ekonomiskās iespējas.
1958, LR 1992	SDO Konvencija Nr. 111 Par diskrimināciju attiecībā uz nodarbinātību un nodarbošanos	Diskriminācijas aizliegums nodarbinātības jomā. Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana.
1964, 1990	SDO Konvencija Nr. 122 Par nodarbinātības politiku	Tiesības sekmēt savu materiālo labklājību un garīgo attīstību brīvības un cieņas, ekonomiskās drošības un vienlīdzīgu iespēju apstākļos.
1975, LR 1993	SDO Konvencija Nr.142 Par cilvēkresursu attīstību	Veicināt iespējas visām personām vienlīdzīgi un bez jebkādas diskriminācijas attīstīt un izmantot savas darba spējas atbilstoši savām interesēm un vēlmēm.
1983	SDO Konvencija Nr. 159 Par profesionālo rehabilitāciju un nodarbinātību (invalīdiem)	Profesionālās rehabilitācijas mērķis ir dot iespēju invalīdam nodrošināt, saglabāt un turpināt piemērotu nodarbinātību, tādējādi sekmēt šīs personas integrāciju vai reintegrāciju sabiedrībā.
1983	SDO Profesionālās rehabilitācijas un nodarbinātības (invalīdiem) rekomendācija Nr. 168	Profesionālās rehabilitācijas mērķis ir nodrošināt piemērotu nodarbinātību, veicinot personas integrāciju vai reintegrāciju sabiedrībā.
2002	Invaliditātes vadība darbavietā: SDO prakses kodekss	Ieteikumi darba devējiem invaliditātes jautājumu pārvaldīšanai darbavietā. Paredzēts izmantot un piemērot saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi.
2004	SDO Cilvēkresursu attīstības rekomendācija Nr. 195	Veicināt izglītību, apmācību un mūžizglītību, nodarbinātību, darbavietu saglabāšana, sociālo integrāciju un nabadzības samazināšanu.

Avots: autores veidots pēc ILO, b.g.; Latvijas Republikas tiesību akti, b.g.

Kaut arī rekomendācijas un labas prakses kodeksi nav juridiski saistoši, tie tiek ņemti vērā dažādu tiesību aktu un plānošanas dokumentu izstrādē. Tā 1955. un 1983. gadā tika pieņemtas rekomendācijas par profesionālās rehabilitācijas pasākumiem cilvēkiem ar invaliditāti, lai nodrošinātu viņu iespējas uz nodarbinātību. Savukārt 1983. gadā izstrādātajā *Profesionālās rehabilitācijas un nodarbinātības rekomendācijā* norādīts, ka profesionālās rehabilitācijas mērķis ir palīdzēt cilvēkiem ar invaliditāti

nodrošināt, saglabāt un veicināt piemērotu darbu un tādējādi veicināt šādas personas integrāciju vai reintegrāciju darba tirgū (ILO, b.g.).

SDO 2002. gada *Prakses kodeksā par invaliditātes pārvaldību darbavietā* darba devējiem ir izstrādāti praktiski ieteikumi, kā īstenot starptautiskajos dokumentos ietvertos pasākumus. Lai gan galvenā uzmanība tiek pievērsta darba devējiem, kodeksā ir norādīti ieguvumi valdībām, kurām ir galvenā loma nodrošināt nepieciešamo tiesisko regulējumu, lai veicinātu vienlīdzīgas iespējas un attieksmi darbavietā (ILO, 2002).

SDO 2004. gada *Cilvēkresursu attīstības rekomendācijā* tiek uzsvērts, ka izglītība, apmācība un mūžizglītība būtiski veicina indivīdu, uzņēmumu, ekonomikas un visas sabiedrības intereses, jo īpaši ņemot vērā uzdevumu – panākt pilnīgu nodarbinātību, nabadzības izskaušanu, sociālo integrāciju un ilgtspējīgu ekonomisko izaugsmi pasaulē (ILO, b.g.). Rekomendācija izstrādāta, ņemot vērā gan ekonomiskos, gan sociālos mērķus, ilgtspējīgu ekonomisko attīstību globalizācijas un uz zināšanām balstītas sabiedrības kontekstu. Valdību uzdevums ir palīdzēt nodrošināt apmācības un darba iespējas cilvēkiem ar invaliditāti. Uzsvērta arī sociālo partneru loma, lai atbalstītu bezdarbnieku un cilvēku ar īpašām vajadzībām integrāciju darbavietās. Nozīmīgi ir tas, ka rekomendācijā atzīta vietējo pašvaldību un vietējo kopienu loma programmu īstenošanā cilvēkiem ar īpašām vajadzībām.

SDO un Eiropas Invaliditātes centrs 2019. gadā izdeva kopīgu publikāciju „Veidot iekļaujošu nākotnes darbu cilvēkiem ar invaliditāti", kurā analizētas galvenās nākotnes darba tirgus tendences, kas ietekmēs cilvēkus ar invaliditāti. Tajā noteikti konkrēti mērķi un darbības, ko nepieciešams veikt, lai veidotu iekļaujošu darba nākotni cilvēkiem ar invaliditāti. Atbilstoši nākotnes darba tendencēm izstrādāti 5 mērķi: iekļaujoši jauni nodarbinātības veidi; iekļaujoša apmācība; universālais dizains infrastruktūru, produktu un pakalpojumu attīstīšanai; pieejama palīgtehnoloģija; iekļaujoša ekonomikas attīstība un izaugsme (ILO, Disability Hub Europe, 2019).

Eiropas Savienībā personas ar invaliditāti veido apmēram 17% no visiem ES darbaspējīgiem iedzīvotājiem, bet to nodarbinātības līmenis ir aptuveni par 24 procentpunktiem zemāks nekā cilvēkiem bez invaliditātes. Salīdzinājumam – tiek nodarbināti aptuveni 51% cilvēku ar invaliditāti un 75% cilvēku bez invaliditātes (Eiropas Komisija, 2021). Tā kā darba iespējas ir ierobežotas, personu ar invaliditāti nabadzības līmenis vidēji ES ir par 70% augstāks nekā personām bez invaliditātes (European Commission, 2010).

ES nepastāv kopīga Eiropas politika nodarbinātības jomā, bet tiek praktizēta atklātā koordinācijas metodes (*Open Method of Coordination*) pieeja, kad nesaistošu tiesību normu mehānismi, tādi kā vadlīnijas un rādītāju salīdzināšana un labas prakses apmaiņa, tiek izmantoti, lai parādītu atšķirības starp dalībvalstīm un palīdzētu noteikt progresu virzienā uz saskaņotu politikas attīstību (Trubek D., Trubek L., 2005). Šāda starpvaldību vadības metode ES balstās uz brīvprātīgu sadarbību starp dalībvalstīm, un to galvenokārt ieviesa politikas jomās, kur ES nav tiesību uz juridiski saistošu rīcību. Pārskats par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošajiem ES tiesību aktiem un politikas dokumentiem hronoloģiskā secībā ir izvietots 2.3. tabulā.

Cilvēktiesību un diskriminācijas novēršanas noteikumi ir iekļauti ES tiesību aktos: *Eiropas Sociālajā hartā* (1961), *ES Pamattiesību hartā* (2000) un *Lisabonas līgumā* (2007). *ES Pamattiesību hartā* ir aizliegta jebkāda veida diskriminācija invaliditātes dēļ un ir atzītas personu ar invaliditāti tiesības izmantot pasākumus, kas paredzēti, lai nodrošinātu viņu neatkarību, sociālo un profesionālo integrāciju un līdzdalību sabiedrības dzīvē. Arī *Lisabonas līgumā* uzsvērts diskriminācijas aizliegums invaliditātes dēļ, kas jāņem vērā, izstrādājot un pieņemot dažādus tiesību aktus.

2.3. tabula / *Table 2.3.*

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošais ES tiesiskais un politikas ietvars / *EU legal and policy framework affecting the employment of people with disabilities*

Gads	Dokuments	Mērķis un būtība
1961, LR 2002	Eiropas Sociālā harta	Vienlīdzības principi darba tirgū, lai sasniegtu stabilu un iespējami augstāku nodarbinātības līmeni. Garantētas sociālās un ekonomiskās tiesības bez diskriminācijas.
1997	Eiropas nodarbinātības stratēģija	Radīt vairāk darbavietu. Indivīda iemaņu un zināšanu uzlabošana, lai paaugstinātu nodarbinātības iespējas.
2000	EP 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EC	Nodarbinātības vienlīdzības direktīva nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, piekļuvi algotam darbam vai pašnodarbinātībai. Veicināt sociāli integrētu darba tirgu, cīnīties pret diskrimināciju pret cilvēkiem ar invaliditāti.
2000, 2016	Eiropas Savienības pamattiesību harta	Personu ar invaliditāti tiesības izmantot pasākumus, lai nodrošinātu neatkarību, sociālo un profesionālo integrāciju. Aizliegta diskriminācija invaliditātes dēļ.
2000, 2005	Lisabonas stratēģija, pārvērtēta un aktualizēta 2005. gadā	Sociālā integrācija un vienādas iespējas. Stiprināt nodarbinātību, veicināt ekonomiskās reformas un sociālo saliedētību.
2006	ES ilgtspējīgas attīstības stratēģija	Sociālās iekļaušanās iniciatīvas gan sabiedrībā, gan darba tirgū, un kas rada vienādas iespējas, pret diskrimināciju.
2007	Lisabonas līgums	ES pamatojas uz vērtībām, kas respektē cilvēka cieņu, brīvību, demokrātiju, vienlīdzību, tiesiskumu un cilvēktiesības bez diskriminācijas.
2010	Stratēģija „Eiropa 2020”	Eiropas izaugsmes un nodarbinātības programma.
2010	Eiropas invaliditātes stratēģija 2010.–2020.	Personām ar invaliditāti jādod iespējas pilnībā izmantot savas tiesības piedalīties sabiedrības dzīvē un ekonomikā.
2014	EP Direktīva 2014/24/EU Par publisko iepirkumu	Iepirkumos jāparedz privilēģijas aizsargātām darbnīcām, uzņēmumiem un sociāliem uzņēmumiem, kas nodarbina personas ar invaliditāti.
2016	EP Direktīva 2016/2102 Par tīmekļa vietņu pieejamību	Nodrošināt publiskā sektora struktūru tīmekļa vietnes un mobilās lietojumprogrammas pieejamībai, it īpaši personām ar invaliditāti.
2017	ES Konsenss par attīstību “Mūsu pasaule, mūsu cieņa, mūsu nākotne”	ES valstu attīstības politika, lai sasniegtu ANO Dienaskārtības 2030 mērķus: nabadzības izskaušanu, neaizsargātības mazināšanu un nevienlīdzības novēršanu.
2017	Eiropas Sociālo tiesību pīlārs	Vienādas iespējas un darba tirgus pieejamība. Taisnīgi darba apstākļi. Sociālā aizsardzība un iekļaušana.
2018	EP Lēmums 2018/1215 par ES dalībvalstu nodarbinātības politiku	Sociālās ekonomikas un sociālās inovācijas veicināšana. Iekļaujoša darba tirgus sekmēšana, ieviešot pasākumus pret diskrimināciju un iespēju vienlīdzību darba tirgū.
2019	EP Direktīva 2019/882 Par piekļūstamību	Produktu un pakalpojumu piekļūstamības prasības no 2025. gada 28. jūnija.
2021	Personu ar invaliditāti tiesību stratēģija 2021.–2030. gadam	Jaunu prasmju apgūšana jaunām darbavietām. Uz darba tirgu orientēta apmācība. Nodarbinātības līmeņa atšķirību mazināšanai starp personām ar invaliditāti un bez tās.

Avots: autores veidots pēc European Union, b.g.; Latvijas Republikas tiesību akti, b.g.

No 2000. līdz 2010. gadam ES stratēģisko attīstību noteica *Lisabonas stratēģija* (2000, 2005). Viens no *ES Lisabonas stratēģijas* mērķiem bija uzlabot zemos personu ar invaliditāti nodarbinātības rādītājus Eiropā. Dalībvalstis noteica savu valstu

nodarbinātības politiku, balstoties uz Eiropas nodarbinātības stratēģijas vadlīnijām. ES sociālās aizsardzības un sociālās iekļaušanas politikā tika paredzēts atbalsts dalībvalstīm, veidojot nacionālo politiku sociālajai iekļaušanai, veselības aprūpei un sociālajiem pakalpojumiem, lai palielinātu personu ar invaliditāti iespējas atrast atbilstošu un pastāvīgu darbavietu. Stratēģija *„Eiropa 2020"* aizstāja *Lisabonas stratēģiju* un galvenie mērķi pēc būtības nemainījās.

Lai sekmētu *ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām* (2006) īstenošanu, EK pieņēma *Eiropas invaliditātes stratēģiju 2010.–2020. gadam* (EC, 2010), kurā paredzēts, ka valstis izstrādā cilvēkiem ar invaliditāti aktīvā darba tirgus stratēģijas, nodrošina vieglāku piekļuvi darbavietām, izveido pakalpojumus iekārtošanai darbā un apmācībai darbavietā. Atbilstoši stratēģijai dalībvalstīm jāsniedz iespēja personām ar invaliditāti pelnīt iztiku atvērtā darba tirgū. Tajā tika rekomendēts atteikties no tādas invaliditātes pabalstu sistēmas, kas personas ar invaliditāti nemotivē strādāt, un izveidot atbalsta mehānismu, lai palīdzētu iekļauties darba tirgū.

Eiropas invaliditātes stratēģijas (2010) nolūks bija izmantot *ES Pamattiesību hartas* (2000), *Līguma par Eiropas Savienības darbību* (2012) un *ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām* (2006) potenciālu, lai īstenotu stratēģiju „*Eiropa 2020*". Nodarbinātības jomā tika uzsvērts, ka kvalitatīvas darbavietas nodrošina ekonomisku neatkarību, veicina personīgo izaugsmi un piedāvā vislabāko aizsardzību pret nabadzību. Stratēģijā "*Eiropa 2020*" (EC, 2010) piedāvāta vīzija izveidot Eiropas sociālā tirgus ekonomiku 21. gs., paredzot trīs prioritātes: 1) gudru, ilgtspējīgu un integrējošu izaugsmi, lai pārvarētu Eiropas ekonomikas strukturālās nepilnības; 2) uzlabotu konkurētspēju un ražīgumu un 3) liktu pamatus ilgtspējīgai sociālā tirgus ekonomikai.

Personu ar invaliditāti tiesību stratēģijā 2021.–2030. gadam norādīts, ka atbilstošas prasmes un kvalifikācija ir priekšnoteikums piekļuvei darba tirgum, tāpēc ir jānodrošina vienlīdzīga piekļuve izglītībai un uz darba tirgu orientētai apmācībai. Stratēģijā akcentēta digitālo prasmju attīstība. Sociālās ekonomikas rīcības plānā paredzēts uzlabot sociālo ekonomiku veicinošo vidi, tostarp rodot iespējas personām ar invaliditāti strādāt sociālajos uzņēmumos, bet galveno uzmanību pievēršot integrācijai atvērtajā darba tirgū. Būtiski ir tas, ka EK aicina dalībvalstis ES fondu plānošanā un īstenošanā nodrošināt partnerību ar vietējām pašvaldībām, personu ar invaliditāti pārstāvošajām organizācijām, pamattiesību struktūrām, pilsonisko sabiedrību un citām ieinteresētajām personām. Cilvēkresursu stratēģijā tiek paredzēst iekļaut pasākumus darbinieku ar invaliditāti pieņemšanas darbā, efektīvas nodarbinātības un karjeras perspektīvu veicināšanai un iekļaujošas darba vides radīšanai

ES direktīvas ir viens no tiesību aktu tipiem, kurā noteikti atsevišķi mērķi ar iespēju tos koriģēt, kad tie tiek iekļauti nacionālajos normatīvajos aktos atbilstoši dalībvalsts vajadzībām. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības atbalstīšanai nozīmīgas ir divas Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvas: (ES)2000/78 un (ES)2014/24. Direktīva (ES)2000/78 nosaka vispārēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei nodarbinātības un profesijas jomā, kurā ir izvirzīts uzdevums novērst diskrimināciju invaliditātes dēļ. Svarīgs direktīvas punkts ir par darba devēju atbildību, lai vajadzības gadījumā tiktu veikti atbilstoši pasākumi un personai ar invaliditāti būtu iespēja piekļūt darbam, būt nodarbinātai vai turpināt darbu. Direktīvas (ES)2014/24/EU *Par publisko iepirkumu* 36. punktā uzsvērts, ka nodarbinātība veicina iekļaušanos sabiedrībā, tāpēc valstīm publiskajos iepirkumos jāparedz priekšrocības sociālajiem uzņēmumiem un tādiem uzņēmumiem, kas nodarbina personas ar invaliditāti.

Direktīvā (ES)2016/2102 *Par publiskā sektora struktūru vietņu un mobilo lietojumprogrammu pieejamību* skaidroti principi un paņēmieni, kas jāievēro,

izstrādājot un uzturot tīmekļa vietnes un mobilās lietojumprogrammas, lai tās padarītu pieejamas lietotājiem, jo īpaši personām ar invaliditāti. Digitālās sabiedrības attīstība sniedz lietotājiem jaunus veidus, kā piekļūt informācijai un pakalpojumiem. Tīmekļa vietņu un mobilo lietojumprogrammu piekļuves četri principi, kas izmantoti šajā Direktīvā, ir šādi: 1) uztveramība, 2) operativitāte, 3) saprotamība, 4) stabilitāte, un tas nozīmē, ka saturam jābūt viegli izskaidrojamam (EU, b.g.). Direktīvā (ES)2019/882 izstrādātas prasības par produktu un pakalpojumu pieejamību personām ar invaliditāti, kas ietekmēs personu ar invaliditāti stāvokli darba tirgū.

EP un dalībvalstu valdību pārstāvji 2017. gadā izstrādāja kopīgu paziņojumu par jaunu ES Konsensu „Mūsu pasaule, mūsu cieņa, mūsu nākotne", kas ir plāns ES attīstības politikas saskaņošanai ar *ANO Ilgtspējīgas attīstības programmu 2030* (2015). Tajā uzsvērta apņemšanās veicināt personu ar invaliditāti tiesības un veikt efektīvākus pasākumus, lai nodrošinātu viņu pilnīgu iekļaušanos sabiedrībā un vienlīdzīgu līdzdalību darba tirgū (European Union, 2018).

ES skatījumu uz sociālās drošības jautājumiem ir veidojusi nepieciešamība saskaņot divus konkurējošus un grūti savienojamus mērķus – augstu produktivitāti un augstu sociālo aizsardzību (Bela, 2020; Eiropas Sociālo…, 2017; Lisabonas līgums, 2007). *Eiropas Sociālo tiesību pīlārā* (2017) izteikti principi un tiesības, kas ir nepieciešami taisnīgiem un labi funkcionējošiem darba tirgiem un labklājības sistēmām 21. gs. Eiropā. *Sociālo tiesību pīlārs* (2017) balstīts uz 20 principiem, kas strukturēti trīs kategorijās: 1) vienādas iespējas un piekļuve darba tirgum; 2) taisnīgi darba nosacījumi; 3) sociālā aizsardzība un iekļaušana. Tajā nostiprinātas tiesības, kas jau ir iestrādātas Eiropas Savienības tiesību aktu sistēmā, bet tiek arī pievienoti jauni principi, lai risinātu problēmas, ko izraisa sociālās, tehnoloģiskās un ekonomiskās izmaiņas. *Eiropas Sociālo tiesību pīlārs* (2017) neietekmē dalībvalstu tiesības definēt savus sociālā nodrošinājuma sistēmas pamatprincipus un pārvaldīt savas publiskās finanses.

EP lēmumā *Par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādnēm* (2018) uzsvērta nepieciešamība realizēt personu ar invaliditāti potenciālu ekonomikas izaugsmes un sociālās attīstības veicināšanā. Lēmumā norādīts, ka jāpielāgo darba vide personām ar invaliditāti, tostarp izmantojot mērķtiecīgu finansiālu atbalstu un pakalpojumus, kas ļauj personām ar invaliditāti piedalīties darba tirgū un sabiedrības dzīvē. Sociālajām aizsardzības sistēmām būtu jānodrošina adekvāti minimālo ienākumu pabalsti ikvienam, kam trūkst pietiekamu līdzekļu, un jāveicina sociālā iekļaušana, rosinot cilvēkus aktīvi piedalīties darba tirgū un sabiedrības dzīvē (Par dalībvalstu nodarbinātības…, 2018).

Invaliditātes politika ir svarīgs faktors cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības sekmēšanā. Vēsturiski nabadzības mazināšanas un profesionālās rehabilitācijas politikas ir divas dominējošās stratēģijas invaliditātes politikā Eiropā. Tāpēc invaliditātes politiku joprojām uzskata tikai par vienu tradicionālās sociālās politikas daļu. No 1970. gadu beigām līdz 1990. gadu vidum ES invaliditātes politika bija vērsta uz darba tirgus integrāciju (Waldschmidt, 2009), tomēr 21. gs. pirmajā desmitgadē par dominējošo ir kļuvusi vienlīdzīgu tiesību pieeja (Muir, 2015; Waldschmidt, 2009). ES ir veicinājusi invaliditātes politikas attīstību, kas raksturīga Eiropai, taču ar ievērojamām atšķirībām nacionālajā līmenī (Priestley, 2007; 2010). Invaliditātes politikas pētnieks M. Prīstlijs (*Priestley*) (2010) akcentē, ka valstis, kas iestājās ES pēc 2004. gada, saskārušās ar lielākām invaliditātes politikas problēmām un bieži vien ar ierobežotiem ekonomiskajiem resursiem, ko veltīt šim uzdevumam.

Invaliditātes politikas pētniece A. Voldšmita (*Waldschmidt*) (2009) norāda, ka cilvēku ar invaliditāti nevalstiskajām organizācijām (NVO) ir bijusi būtiska loma invaliditātes politikas veidošanā Eiropā. NVO aktīva līdzdalība ir viens no cilvēku ar

invaliditāti iekļaušanas darba tirgū veicinošiem faktoriem. Eiropas Invaliditātes foruma, Eiropas Invalīdu pakalpojumu sniedzēju asociācijas, Eiropas Rehabilitācijas platformas un Eiropas Atbalstītās nodarbinātības savienības kopīgajā paziņojumā (2020) „*Valsts atbalsta pieejamības saglabāšana uzņēmumiem, kas nodarbina darbiniekus ar invaliditāti*" ir uzsvērts valsts atbalsts uzņēmējiem, lai sekmētu cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību. Atbalstot uzņēmumus, kas nodarbina cilvēkus ar invaliditāti, ieguvēji ir gan paši indivīdi un viņu ģimenes, gan darba devēji, valsts institūcijas un sabiedrība (European Disability forum et al., 2020).

Starptautisko tiesību regulējums un stratēģiskajos dokumentos paustā politika ir nozīmīgs faktoru kopums cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības sekmēšanā Latvijā.

2.2. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošais LR tiesiskais regulējums un politika / *The Legal framework and policies of the Republic of Latvia governing the employment of people with disabilities*

ANO un ES tiesisko un plānošanas dokumentu pamatprincipi tiek piemēroti un ieviesti Latvijas Republikas (LR) normatīvo dokumentu sistēmā. Latvijā pirmās personu ar invaliditāti nodarbinātības likumdošanas iniciatīvas aizsākās 1990. gadā, atgūstot neatkarību un veidojot nacionālo tiesību sistēmu, un tālāk to attīstot pēc Latvijas iestāšanās Eiropas Savienībā 2004. gadā. Tabulā 2.4. ir sniegts pārskats par Latvijas likumiem, kas regulē un ietekmē cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību.

Vienlīdzības princips un vienlīdzīgu tiesību princips ir Latvijas tiesību sistēmas vissvarīgākā sastāvdaļa. *LR Satversmē* (1922) ir noteikts, ka ikvienam ir tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai, ka visi Latvijas iedzīvotāji ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā un cilvēktiesības tiek īstenotas bez diskriminācijas. Eirobarometra aptaujas (2015) dati rāda, ka 43% Latvijas iedzīvotāju uzskata – Latvijā ir izplatīta diskriminācija invaliditātes dēļ (Baltic Institute…, 2017; Iekļaujošas nodarbinātības…, 2015). LM veiktajā aptaujā 2020. gadā 32% personu ar invaliditāti vērtē darba devēju attieksmi kā diskriminējošu (LM, b.g). Latvijā nav izveidots mehānisms, kā reģistrēt un risināt diskriminācijas gadījumus invaliditātes dēļ, un nav arī apkopoti dati par diskrimināciju (CRPD, 2017).

Latvijā ir viens no augstākajiem sociālās nevienlīdzības līmeņiem ES, tāpēc svarīgs uzdevums ir nodrošināt iekļaujošu ekonomikas izaugsmi (Latvijas tautsaimniecība…, 2021). Izmaiņas darbaspēka struktūrā un prognozējamais darbaspēka trūkums vidējā termiņā, augstie nabadzības (nabadzības risks 23.3% pēc *Eurostat*, 2018) un sociālās atstumtības rādītāji, ierobežotie valsts un pašvaldību finanšu resursi ir tie faktori, kas nosaka nepieciešamību plānot tādu sociālo pakalpojumu sistēmu, kas būtu vērsta uz indivīda sociālā un ekonomiskā potenciāla maksimālu atjaunošanu un integrāciju sabiedrībā un darba tirgū (Par sociālo pakalpojumu…, 2013). Pensionēšanās vecuma palielināšana nozīmē, ka aizvien vairāk darba tirgū būs cilvēki ar ievērojamu dzīves un darba pieredzi, tomēr nereti tieši šī grupa ir visvairāk pakļauta invaliditātes riskam. Neatkarīgi no tā, vai invaliditāte ir iedzimta vai iegūta dzīves laikā, svarīga ir veselības aprūpes sistēma, lai cilvēki saņemtu kvalitatīvus valsts atbalstītus medicīnas pakalpojumus un rehabilitāciju un darbspējīgie atgrieztos darba dzīvē.

Tiesību joma, kurā vispilnīgāk tiek noteikti vienlīdzīgu tiesību principi, ir darba tiesības. Darba tiesiskās attiecības regulē *LR Satversme* (1922), Latvijai saistošās starptautisko tiesību normas, *Darba likums* (2001) un citi normatīvie akti (LR tiesību akti, b.g.). *Darba likums* nodrošina aizsardzību pret jebkāda veida diskrimināciju visos darba attiecību aspektos gan valsts, gan privātajā sektorā. *Darba likumā* nav noteikts, kādā veidā darba devējs uzzina par darbinieka invaliditāti, bet darba devējam ir tiesības

darbinieku sūtīt uz medicīnisko pārbaudi, lai noskaidrotu viņa piemērotību darbam, taču darbiniekam nav pienākuma informēt darba devēju par savu invaliditāti. Darbiniekam sava slimība vai īpašas vajadzības darba devējam iepriekš jāatklāj tikai tad, ja ir nepieciešami kādi darba vides pielāgojumi, ko citādi darba devējs nezinātu (Darba likums, 2001).

2.4. tabula / *Table 2.4.*

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošie LR likumi / *Laws of the Republic of Latvia affecting the employment of people with disabilities*

Gads	Likuma nosaukums	Likuma būtība un īss attiecīgās jomas apraksts
1922	LR Satversme	Tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu un saņemt atbilstošu samaksu. Cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas.
1994	Likums par iedzīvotāju ienākuma nodokli	Nosaka atvieglojumus personām, kuras saskaņā ar normatīvajiem aktiem ir atzītas par personām ar invaliditāti.
1995	Likums par sociālo drošību	Cilvēkiem ar invaliditāti neatkarīgi no invaliditātes cēloņa ir tiesības uz palīdzību, lai iesaistītos sabiedrības dzīvē un darbā.
2001	Darba likums	Vienlīdzīgu tiesību princips un nediskriminējoša attieksme. Darba vides pielāgošana personām ar invaliditāti. Priekšrocības darbinieku skaita samazināšanās gadījumā.
2002	Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums	Mērķis – sniegt atbalstu bezdarbniekiem, darba meklētājiem un bezdarba riskam pakļautajām personām. Atbalsts personu ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanai.
2002	Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums	Personām ar invaliditāti ir tiesības saņemt profesionālās rehabilitācijas pakalpojumus, iegūt profesionālo izglītību. Tehnisko palīgierīču saņemšana.
2010	Invaliditātes likums	Mērķis – novērst vai mazināt invaliditātes risku un sekas. Noteiktas invaliditātes grupas atkarībā no darbspēju zuduma.
2016	Publisko iepirkumu likums	Pasūtītājs ir tiesīgs noteikt priekšrocības tiem uzņēmumiem, kas nodarbina cilvēkus ar invaliditāti.
2017	Sociālā uzņēmuma likums	Sekmēt sociālās atstumtības riskam pakļauto iedzīvotāju grupu nodarbinātību.

Avots: autores veidots pēc Latvijas Republikas tiesību akti, b.g.

Lai veicinātu vienlīdzīgu tiesību principu, *Darba likums* paredz, ka darba devējam jāpielāgo darba vide cilvēkiem ar invaliditāti, ja vien tas neuzliek papildu slogu. Valsts subsidēto nodarbinātības programmu ietvaros darba devēji saņem finansiālu atbalstu, ko pārvalda Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA).

Valdības īstenotais darba tirgus regulējums ietver vairākus aspektus, kas ir vai nav labvēlīgi augsta nodarbinātības līmeņa sasniegšanai un tādējādi arī darbaspēka rezervju aktivizēšanai (Krasnopjorovs, 2019). *Darba likuma* 109. panta otrās daļas noteiktais aizliegums uzteikt darba līgumu ar darbinieku, kas atzīts par personu ar invaliditāti, ir svītrots no jaunās likuma redakcijas (Grozījumi Darba likumā, 2021). Šī *Darba likuma* norma tikusi diskutēta, argumentējot, ka atbrīvošanas striktie noteikumi ir veicinājuši sastingumu un mazinājuši jaunu cilvēku ar invaliditāti ieplūšanu atvērtā darba tirgū (Baltic Institute…, 2017; Baltijas konsultācijas, Agile & CO, 2017; Kantar TNS, 2017; Par iekļaujošas nodarbinātības …, 2015). Arī *OECD* (2010a) ziņojumā norādīts, ka tiesību norma, kas ir izdevīga nodarbinātajiem ar invaliditāti, bet bezdarbniekiem ar invaliditāti kavē piekļuvi darba tirgum, kopumā ir vērtējama ar negatīvu ietekmi. Grozījumi *Darba likuma* 134. pantā (2021) paredz, ka darba devējam jānosaka nepilnu darba laiku, ja to pieprasa darbinieks ar invaliditāti. Šis papildinājums *Darba likumā*

(2010) nodrošina darbiniekiem ar invaliditāti strādāt atbilstoši savām spējām. Autore uzskata, ka elastīgāki noteikumi *Darba likumā*, iespējams, veicinās cilvēku ar invaliditāti iekļaušanos darba tirgū un vienlaikus risinās darbaspēka trūkuma problēmu Latvijā.

Invaliditātes likuma (2010) mērķis ir novērst vai mazināt invaliditātes risku personām ar prognozējamu invaliditāti un mazināt invaliditātes sekas personām ar invaliditāti. Šajā likumā ir noteikts personas pienākums aktīvi iesaistīties nodarbinātību veicinošos pasākumos un noteiktas tiesības uz individuālo rehabilitācijas plānu, kurā ietverti veselības, sociālās un profesionālās rehabilitācijas pasākumi. ANO Komiteja par cilvēku ar invaliditāti tiesībām (CRPD, 2017) uzskata, ka Latvijas *Invaliditātes likuma* mērķis un darbības joma ir šauri definēta, un likumā nav skaidri noteikts visu invaliditātes veidu diskriminācijas aizliegums. *Invaliditātes likumā* ir definētas invaliditātes grupas atkarībā no darbspēju zaudējuma, kas tiek novērtēts medicīniski. Šāda invaliditātes noteikšanas pieeja ir orientēta uz nepilnību un darbnespējas novērtēšanu, tādējādi identificējot medicīniskā invaliditātes modeļa pieeju (CRPD, 2017). *Invaliditātes likuma* diskursa analīze parāda, ka tajā dominē medicīniskais invaliditātes modelis (Baibakovska, 2019). Autore uzskata, ka diskursa maiņa normatīvajā regulējumā sekmētu personu ar invaliditāti integrāciju darba tirgū.

OECD (2010a) norāda, ka vairākas valstis, kā, piemēram, Dānija, ir atteikušās no zudušo darba spēju novērtēšanas, bet izvērtē atlikušās darba spējas, lai fokusētu atbalstu un resursus indivīdu rehabilitācijai pilna vai nepilna laika darbam, paredzot arī piemērotus darba veidus. Autore uzskata, ka invaliditātes noteikšanas sistēma Latvijā ir jāmaina, novērtējot indivīda iespējas darba tirgū – atlikušās darba spējas un vienlaikus rekomendējot darba veidus un vēlamā pilna laika vai nepilna laika nodarbinātību. Šādas izmaiņas pozitīvi ietekmētu cilvēku ar invaliditāti pašapziņu un darba devēju attieksmi. Līdz ar to būtu nepieciešami grozījumi *Invaliditātes likumā* (2010), mainot invaliditātes grupu noteikšanas sistēmu. Šādas izmaiņas tiesību aktos būtu vērtējamas kā nodarbinātību sekmējošs faktors.

Likums *Par iedzīvotāju ienākuma nodokli* (1994) nosaka atvieglojumus personām, kuras saskaņā ar normatīvajiem aktiem ir atzītas par personām ar invaliditāti. MK noteikumi Nr.138 (1997), kas izdoti saskaņā ar šo likumu, nosaka ienākumu nodokļa papildu atvieglojumus. MK noteikumi Nr. 304 (2013) *Kārtība, kādā piešķirama algas nodokļa grāmatiņa*, kas arī izdoti saskaņā ar šo likumu, paredz paša cilvēka izvēli – norādīt informāciju par invaliditāti vai ne. Ja nodokļa grāmatiņā cilvēks sniedz informāciju par invaliditāti un grāmatiņa ir iesniegta darba devējam, nodokļa atvieglojumu piemēro darba devējs. Personām ar invaliditāti ir tiesības nodokļa grāmatiņā nenorādīt invaliditāti, tādējādi pasargājot sevi no iespējamas darba devēja nelabvēlīgas attieksmes un diskriminācijas. Šajā gadījumā darbinieki ar invaliditāti var izvēlēties iesniegt gada ienākumu deklarāciju, lai saņemtu pārmaksāto nodokli.

Likums *Par sociālo drošību* (1995) veicina iespēju brīvi izvēlēties nodarbošanos un ar savu darbu nopelnīt dzīvei nepieciešamos līdzekļus. Tas nosaka vienādus priekšnoteikumus katra indivīda brīvai attīstībai. Personām ar invaliditāti neatkarīgi no invaliditātes cēloņa un personām ar ilgstošu vai pastāvīgu veselības zaudējumu ir tiesības uz palīdzību: 1) tādu pasākumu veikšanā, kas saistīti ar šo personu iesaistīšanu sabiedrības dzīvē, radot tām piemērotus darba apstākļus atbilstoši attiecīgās personas darbspējām un interesēm; un 2) veselības stāvokļa uzlabošanā, tādu apstākļu radīšanā un pasākumu veikšanā, kas novērstu veselības stāvokļa pasliktināšanos un veicinātu veselības un darbspēju zaudējuma pakāpes samazināšanos.

Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums (2002) nosaka bezdarbniekiem un darba meklētājiem paredzētos aktīvās nodarbinātības pasākumus un bezdarba

samazināšanas preventīvos pasākumus, kā arī valsts un pašvaldību kompetenci šo pasākumu īstenošanā. Likumā norādīts, ka pašvaldību pienākums ir sadarboties ar Nodarbinātības valsts aģentūru (NVA), pildot ar komercdarbības veicināšanu un bezdarba samazināšanu saistītās funkcijas. NVA ir atbildīgā institūcija par valsts politikas realizēšanu bezdarba mazināšanā, palīdzības sniegšanā bezdarbniekiem un darba meklētājiem. Šis likums virzīts uz to, lai veicinātu vienlīdzīgu iespēju radīšanu personām, kas vēlas iekļūt darba tirgū, bezdarbnieku konkurētspēju un darba tirgum piemēroties spējīga un apmācīta darbaspēka veidošanos. Šajā likumā ir noteikti aktīvās nodarbinātības pasākumi personām ar diagnosticētu invaliditāti un personām ar garīga rakstura traucējumiem. Tajā paredzēti noteikumi par subsidētām darbavietām bezdarbniekiem ar invaliditāti, kā arī pasākumi šīs bezdarbnieku grupas mobilitātes veicināšanai. NVA piedāvāto pakalpojumu izmantošana lielā mērā ir atkarīga no bezdarbnieku un darba meklētāju sociālās aktivitātes un informētības. Līdz ar to pastāv risks, ka daļa to iedzīvotāju, kas ilgstoši atrodas ārpus darba tirgus, var palikt ārpus aktīvajiem nodarbinātības pasākumiem.

Saskaņā ar *Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumu* (2002) ir izdoti MK noteikumi Nr.75 (2011) par aktīvo nodarbinātības pasākumu un preventīvo bezdarba samazināšanas pasākumu organizēšanas un finansēšanas kārtību. Noteikumi paredz, kādā veidā izveidojamas un pielāgojamas darba vietas personām ar invaliditāti.

Darba devēju ieinteresēšanai nodarbināt personas ar invaliditāti NVA piedāvā projektus ar subsidētajām darbavietām, tomēr subsidētajai nodarbinātībai nav skaidri identificēta labvēlīga ietekme uz darba tirgus rezultātiem (Baltijas Konsultācijas, Agile & CO, 2017; OECD, 2019). *OECD* (2019) pētījumā secināts, ka subsidētā nodarbinātība uzliek papildu administratīvo slogu darba devējiem, kas var atturēt viņus piedalīties pasākumos. Kaut arī subsidētā nodarbinātība palīdz personām ar invaliditāti gūt darba pieredzi, kopumā tā nerisina iekļaušanos darba tirgū sava terminētā rakstura dēļ. Nodarbinātības pasākumi visbiežāk tiek īstenoti projektos ar ES finanšu atbalstu, nevis ir balstīti uz noteiktu valsts ilgtermiņa politiku ar atbilstošu finansējumu.

Individuālai lietošanai paredzēto tehnisko palīgierīču pieejamību cilvēkiem ar invaliditāti paredz *Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums* (2002). Šajā likumā ir norādīts, ka personām ar invaliditāti ir tiesības saņemt profesionālās rehabilitācijas pakalpojumus un iegūt profesionālo izglītību, ko nodrošina Sabiedrības integrācijas valsts aģentūra (SIVA). Saskaņā ar šo likumu ir izdoti MK noteikumi Nr. 94 (2017) *Par kārtību, kādā persona saņem valsts finansētus profesionālās rehabilitācijas un profesionālās piemērotības noteikšanas pakalpojumus*, un MK noteikumi Nr. 578 (2019) *Par sociālās rehabilitācijas pakalpojuma saņemšanu* (LR tiesību akti, b.g.). Pakalpojuma sniegšanu, piešķiršanu, tā saņemšanas laiku, vietu un pakalpojuma saņēmēju rindu koordinē SIVA.

Publisko iepirkumu likums (2016) paredz priviliģētu iepirkumu uzņēmējiem, kuri nodarbina cilvēkus ar invaliditāti. Šis likums ir izdots saskaņā ar ES Direktīvu 2014/24/EU *Par publisko iepirkumu* (EC, 2014).

Sociālā uzņēmuma likums (2017) rada jaunas iespējas cilvēku ar invaliditāti nodarbinātībai. Likuma mērķis ir veicināt sabiedrības dzīves kvalitātes uzlabošanu un sekmēt sociālās atstumtības riskam pakļauto iedzīvotāju grupu nodarbinātību, radot sociālajiem uzņēmumiem labvēlīgu saimnieciskās darbības vidi.

Būvniecības likuma (2014) 4. pantā ir noteikts vides pieejamības princips, saskaņā ar kuru būvniecības procesā tiek veidota vide, kurā ikviena persona var ērti pārvietoties un izmantot būvi atbilstoši tās lietošanas veidam. Atbilstoši MK noteikumiem Nr. 240 (2013) „Vispārīgie teritorijas plānošanas, izmantošanas un apbūves noteikumi" vides un publiskās infrastruktūras plānošanā, arhitektūras projektu izstrādē un ieviešanā tiek

paredzēts izmantot universālā dizaina risinājumus, lai nodrošinātu pieejamu vidi ar vienlīdzīgām līdzdarbības iespējām visiem sabiedrības locekļiem. Piekļuve darbavietai ir svarīgs vides faktors cilvēku ar invaliditāti nodarbinātībai.

Jāuzsver, ka 1992. gadā Latvijā tika pieņemts *Likums par invalīdu medicīnisko un sociālo aizsardzību*, kas zaudējis spēku 2010. gadā. Tajā bija paredzētas kvotas – noteikts rezervētu darbavietu skaits personām ar invaliditāti uzņēmumos. Kontroles mehānisma trūkuma dēļ kvotu sistēma Latvijā netika īstenota, bet šis likums tika aizstāts ar *Invaliditātes likumu* 2010. gadā, kurā vairs netika paredzētas kvotas. Invaliditātes lietu nacionālās padomes (ILNP) 2011. gada pārskatā bija norādīts, ka Labklājības ministrija (LM) neatbalsta kvotu sistēmas ieviešanu kā labāko personu ar invaliditāti nodarbinātības uzlabošanas mehānisma variantu (LM, b.g.), tomēr kvotu sistēmas jautājums Latvijā politikas dokumentos atkal aktualizēts *ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām* īstenošanas plānā 2015.–2017. gadam un *Personu ar invaliditāti vienlīdzīgu iespēju veicināšanas plānā* 2021.–2023. gadam, kuros ieplānots izvērtēt kvotu ieviešanas priekšnosacījumus personu ar invaliditāti iesaistīšanai nodarbinātībā.

Starptautiskās organizācijas SDO un *OECD* norāda uz vairākiem mehānismiem, kā **mudināt darba devējus pieņemt darbā personas ar invaliditāti.** Divas svarīgākās politikas, kas veicina darba ņēmēju ar invaliditāti nodarbināšanu, ir tiesību akti pret diskrimināciju un nodarbinātības kvotas (ILO, OECD, 2018). SDO (ILO, 2019) aktualizē jaunu tendenci, kurā kvotas tiek uzskatītas par pasākuma veidu diskriminācijas novēršanas tiesību aktu ietvaros, sasaistot ar *ANO Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām* (UN, 2006) un *SDO Konvenciju par invalīdu profesionālo rehabilitāciju un nodarbinātību* (ILO, 1983).

Par kvotām ir notikušas diskusijas par to, vai tās iezīmē derīgu politikas iespēju, vai arī tās pastiprina negatīvos stereotipus par personu ar invaliditāti darba spējām. Kvotu sistēmas ietekmes efektivitāte uz personu ar invaliditāti nodarbinātību tiek vērtēta atšķirīgi (Fuchs, 2014; Heyer, 2005; ILO, 2015a, 2019; OECD, 2010a; Sargeant et.al., 2016; Vornholt et al., 2018; Waddington, 1996; 2000; 2018; Thornton, 1998; Waddignton et.al, 2016). Kvotu sistēmu ietekmē konstitucionālo tiesību, kultūras, sociāli politiskās vides un darba tirgus atšķirības. Dažās pasaules valstīs nodarbinātības kvotas ir pastāvējušas daudzus gadu desmitus, citās tās ieviestas nesen vai tiek modificētas, vai arī tiek plānots ieviest (Mori, Sakamoto, 2018; ILO, 2019). Kvotu sistēmai nav standarta pieejas, dažādās valstīs tā atšķiras atkarībā no kvotu procentuālās saistības līmeņa, attiecībā uz valsts un privātā sektora darba devējiem, kā arī no kvotu izpildes uzraudzības regulējuma. Lai arī kvotu sistēma tiek vērtēta pretrunīgi, kvotas var novērst diskrimināciju, paplašinot iespēju cilvēkiem ar invaliditāti pierādīt savas spējas (ILO, 2015a; 2019; Fuchs, 2014; Thornton, 1998).

Visās kvotu sistēmās tiek paredzēts, ka darba devēji nodarbina noteiktu procentuālo daļu darba ņēmēju ar invaliditāti, bet šajā vispārējā sistēmā pastāv liela dažādības iespēja (ILO, 2019). Eiropas kvotu sistēmas var iedalīt trīs pamatmodeļos: 1) juridisks ieteikums – darba devējiem nav pienākuma nodarbināt noteiktu procentuālo skaitu personu ar invaliditāti, taču ieteicams to darīt; 2) juridisks pienākums bez sankcijām – šāda veida sistēmā darba devējiem ar tiesību aktiem ir pienākums nodarbināt noteiktu personu ar invaliditāti kvotu, taču netiek piemērotas sankcijas; 3) juridisks pienākums, ko papildina sankcijas – nodevu maksāšanas sistēma, kas ietver kvotas noteikšanu un prasību, lai darba devēji, kuri nepilda savas saistības, samaksātu soda naudu vai nodevu, kas parasti nonāk fondā, lai atbalstītu personu ar invaliditāti nodarbinātību (Waddington, 1996).

Lielākajā daļā valstu ir ieviesti diskriminācijas novēršanas un vienlīdzīgu tiesību akti, lai nodrošinātu taisnīgu un vienlīdzīgu attieksmi pret cilvēkiem ar invaliditāti, kas aptver dažādus nodarbinātības posmus – pieņemšanu darbā, karjeras attīstību un atlaišanas procedūras, kā arī tādus jautājumus kā izglītība, transports un izveidotā vide. Līdztekus stingram tiesiskajam regulējumam svarīga ir privātā sektora iesaistīšana un pārliecības veidošana uzņēmējiem, ko valstis veic ar īpašām sabiedrisko attiecību kampaņām, norādot konkrētus ekonomiskos ieguvumus privātajiem uzņēmumiem – efektīvāka problēmu risināšana, sociālo inovāciju attīstība, darbinieku lojalitāte un pozitīva reputācija klientu, biznesa partneru un sabiedrības vidū (ILO, OECD, 2018; Saleh**,** Bruyère, 2018).

Lai darba devēji varētu izpildīt savas kvotu saistības, tiek sniegts valsts atbalsts, kā piemēram, – konsultāciju sniegšana par dažādu personu ar invaliditāti nodarbināšanu un darba vietas pielāgošanu, finansējuma piešķiršana darba vietas pielāgošanai un palīgtehnoloģiju iegādei, slimības pabalsta līdzmaksājumi, nodokļu atlaides, algu subsīdijas un kompensācijas par zemāku produktivitāti (ILO, OECD, 2018; OECD, 2010; Saleh**,** Bruyère, 2018). Subsidētā nodarbinātība nodrošina darba devējiem finansiālus stimulus, kas samazina izmaksas par atsevišķu darba ņēmēju ar invaliditāti nodarbināšanu. Šādas subsīdijas var pilnībā vai daļēji segt indivīda algu izmaksas, samazināt vai atcelt sociālās apdrošināšanas iemaksas, vai saņemt nodokļu subsīdijas. Subsidēto nodarbinātību jānošķir no atbalstītas nodarbinātības, kurā individuālais darba ņēmējs saņem papildu atbalstu, piemēram, darba kouča palīdzību darba vietā atklātā darba tirgū (Waddington et.al., 2016).

Darba devēji savas saistības attiecībā uz kvotu izpildi var izpildīt arī, pērkot produktus vai pakalpojumus no uzņēmumiem, kas nodarbina personas ar invaliditāti. Par atbalsta pasākumu uzskatāmas arī priekšrocības publiskā iepirkuma konkursos, ja uzņēmums nodarbina cilvēkus ar invaliditāti. Kā mudinoši pasākumi tiek vērtēti valsts institūciju izveidoti īpaši apbalvojumi un publiska atzinība tiem darba devējiem, kas integrē personas ar invaliditāti uzņēmumos (ILO, 2019; Saleh**,** Bruyère, 2018).

Ņemot vērā, ka Latvijas tiesību akti un stratēģiskie dokumenti ietver uzdevumu risināt vienlīdzīgas iespējas darba tirgū visām iedzīvotāju grupām, ir jāizstrādā mehānisms, kas veicinātu nodarbinātību un mazinātu sociālo spriedzi. Autore uzskata, ka kvotu sistēma ir viens no pasākumiem nodarbinātības veicināšanā, tāpēc ir lietderīgi ieviest kvotu sistēmu publiskajā sektorā – valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībās, bet rekomendējošu kvotu sistēmu privātajā sektorā. Nodokļu atvieglojumi un valsts subsīdijas, lai nodarbinātu personas ar invaliditāti, varētu būt privātos darba devējus motivējošs pasākums.

Tabulā 2.5. ir apkopoti **Latvijas galvenie stratēģiskie un plānošanas dokumenti**, kas ietekmē cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību. Stratēģiskie plānošanas dokumenti – Latvijas izaugsmes modelis „Cilvēks pirmajā vietā" (2005), Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam (2010), Latvijas Nacionālais attīstības plāni: NAP 2020 (2012) un NAP 2027 (2020), Iekļaujošas nodarbinātības pamatnostādnes 2015–2020 (2015) – ietver iekļaujošas sabiedrības un nodarbinātības principus cilvēkiem ar invaliditāti.

Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģijā līdz 2030. gadam invaliditātes jomā uzsvars tiek likts uz vides pieejamību, cilvēkkapitāla maksimālu izmantošanu nodarbinātības jautājumu uzlabošanā un sabiedrības izpratnes veidošanā par personām ar invaliditāti kā pilntiesīgiem sabiedrības locekļiem.

Latvijas reģionu ilgtspējas attīstības stratēģijās ir akcentēta uzņēmējdarbības sekmēšana, lai nodrošinātu darbavietas, un uzsvērta sociālo pakalpojumu kvalitatīva sniegšana. *Vidzemes plānošanas reģiona ilgtspējas attīstības stratēģijā 2030* (2015)

sociālo pakalpojumu jomā ir plānota profesionālā rehabilitācija. Vidzemē kā ilgtermiņa prioritāte ir plānota izglītība, kurā norādīts uz kvalifikācijas celšanu darbaspēkam, lai veicinātu visu sabiedrības grupu nodarbinātību.

2.5. tabula / *Table 2.5.*

LR stratēģiskie un politikas dokumenti, kas attiecināmi uz cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību / *LR strategic and policy documents related to the employment of people with disabilities*

Gads	Dokuments	Apraksts
2005	Latvijas izaugsmes modelis „Cilvēks pirmajā vietā”	Izaugsmes scenārijs, atbilstošs visu sabiedrības slāņu un ikviena indivīda dabiskajām vēlmēm un interesēm. Viens no izaugsmes aspektiem – nodarbinātība.
2010	Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam	Veidot inovatīvas darba organizācijas formas, lai radītu iespēju darba tirgū iesaistīties arī sociālās atstumtības riskam pakļautajām grupām. Veidot sabiedrības izpratni par personām ar invaliditāti.
2012	Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2014–2020 (NAP 2020)	Valsts atbalsts nediskriminējošai attieksmei darba tirgū. Īpaša uzmanība cilvēku ar invaliditāti vajadzībām, norādot uz ciešāku integrāciju sabiedrībā un darba tirgū.
2013	Reģionālās politikas pamatnostādnes 2013.–2019. gadam	Uzsvars uz ekonomikas stimulēšanu un uzņēmējdarbības vides uzlabošanu vietējā un reģionālā līmenī.
2013	ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām īstenošanas pamatnostādnes 2014.–2020. gadam	Pasākumi cilvēku ar invaliditāti iekļaušanai darba tirgū, nodrošinot atbilstošu atbalstu. Darba tirgus iespējas. Izglītības sistēmā sasniegto iespēju izmantošana.
2014	Darbības programma “Izaugsme un nodarbinātība”	FM izstrādāts dokuments par ieguldījumu stratēģiju. Viena no Kohēzijas politikas fondu attīstības prioritātēm – augsts nodarbinātības līmenis iekļaujošā sabiedrībā.
2015	Iekļaujošas nodarbinātības pamatnostādnes 2015.–2020. gadam	Sekmēt iekļaujoša darba tirgus veidošanos, pilnvērtīgi izmantojot cilvēkresursu potenciālu, mazinot bezdarba sociālās sekas, atbalstot sociālās atstumtības riskam pakļauto grupu noturēšanos darba tirgū.
2018	ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām īstenošanas plāns 2018.–2020. gadam	Pasākumi, lai veicinātu personu ar invaliditāti iekļaušanos darba tirgū, informētu darba devējus par personu ar invaliditāti nodarbināšanu, laužot stereotipus par personām ar invaliditāti kā neizmantojamu darbaspēku. Pamatprincipi ir īstenojami horizontāli – nozaru ministrijas un institūcijas veic atbilstošās funkcijas.
2019	Reģionālās politikas pamatnostādnes 2021. –2027. gadam	Ekonomikas stimulēšana un uzņēmējdarbības vides uzlabošana reģionālā un vietējā līmenī. Vietējā mobilitāte nodarbinātībai. Sociālās inovācijas.
2020	Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2021–2027 (NAP 2027)	Aktīvās darba tirgus politikas attīstīšana, reģionālās mobilitātes atbalsta programmas. Cilvēku ar invaliditāti potenciāla izmantošana darba tirgū.
2021	Plāns personu ar invaliditāti vienlīdzīgu iespēju veicināšanai 2021. –2023. gadam	Mentora ieviešana darba vietā personām ar garīga rakstura traucējumiem. Valsts atbalsts darba devējiem, nodarbinot personas ar invaliditāti. Ivērtēt kvotu ieviešanas priekšnosacījumus personu ar invaliditāti nodarbinātībai.

Avots: autores veidots pēc Latvijas Republikas tiesību akti, b.g.

Kurzemes plānošanas reģiona ilgtspējas attīstības stratēģijā 2015.–2030. gadam (2015) norādīts, ka tiks ņemtas vērā dažādu sociālo grupu intereses, tostarp personu ar

invaliditāti, intereses, veidojot tām atbilstošu vidi un pakalpojumus. *Latgales stratēģijā 2030* (2015) sadaļā „Sociāli atbildīgā Latgale" ieplānota sociālā programma nabadzības novēršanai un atstumto sociālo grupu iekļaušanai sabiedrībā. *Zemgales plānošanas reģiona ilgtspējas attīstības stratēģijā 2015–2030* (2015) ir uzsvars uz sociālo pakalpojumu sniegšanu, ilgtspējīgu, kvalitatīvu un iekļaujošas dzīves vides veidošanu. *Rīgas plānošanas reģiona ilgtspējīgas attīstības stratēģijā 2014–2030* (2015) kā attīstības virziens ir ieplānota sociāli iekļaujoša kopdzīve labklājīgās kopienās.

Reģionālās politikas pamatnostādnēs 2013.–2019. gadam un *2021.–2027. gadam* nav ietverta politika, kas paredzētu integrēt cilvēkus ar invaliditāti darba tirgū, tomēr svarīgi atzīmēt, ka jaunajās pamatnostādnēs 2021.–2027. gadam ir iekļauta sociālā inovācija, lai radītu jaunas sociālās formas un sadarbības veidus sabiedrībā. Pašvaldību loma ir iesaistīt attīstības plānošanas un īstenošanas procesos gan uzņēmējus, gan zinātniskās pētniecības institūcijas, gan pilsonisko sabiedrību, lai identificētu problēmas un vienotos par risinājumiem (Reģionālās politikas…, 2019).

Nacionālajā attīstības plānā 2021.–2027. gadam (NAP 2027) pirmoreiz ir aktualizēts jautājums par pieaugošo invaliditāti Latvijā un nepieciešamību veidot iekļaujošu darba tirgu, kurā ieguvēji ir gan cilvēki ar invaliditāti, gan tautsaimniecība un uzņēmēji, gan sabiedrība kopumā.

Iekļaujošas nodarbinātības pamatnostādnēs 2015.–2020. gadam (2015) ir pausts mērķis sekmēt iekļaujoša darba tirgus veidošanu, pilnvērtīgi izmantojot Latvijas iedzīvotāju cilvēkresursu potenciālu, tajā skaitā mazinot bezdarba sociālās sekas, atbalstot bez darba palikušo cilvēku atgriešanos darba tirgū un sociālās atstumtības riskam pakļauto iedzīvotāju pēc iespējas ilgāku noturēšanos darba tirgū. Pamatnostādnēs izvirzīts mērķis veicināt personu ar invaliditāti integrāciju darba tirgū, vienlaikus sekmējot personas ekonomisko neatkarību un sociālo iekļaušanos.

Personu ar invaliditāti vienlīdzīgu iespēju veicināšanas plānā 2021.–2023. gadam (MK rīkojums Nr. 577, 17.08.2021) ieplānota mentora ieviešana darbavietā personām ar garīga rakstura traucējumiem; paredzēts pilnveidot valsts atbalstu darba devējiem, kas nodarbina personas ar invaliditāti; kā arī izvērtēt kvotu ieviešanas priekšnosacījumus personu ar invaliditāti iesaistīšanai nodarbinātībā.

ANO Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām (2006) noteikto tiesību īstenošana ir iespējama tikai pakāpeniski, vairāku gadu perspektīvā iesaistoties visām atbildīgajām institūcijām. Labklājības ministrija koordinē ANO Konvencijas izpildi, bet konvencijas īstenošanas pārraudzību nodrošina LR Tiesībsargs. Konvencijā paredzēta arī pilsoniskās sabiedrības un jo īpaši personu ar invaliditāti un to pārstāvošo organizāciju iesaistīšanās. Sākot no ministriju līmeņa, ir vairākas valsts struktūras, kas strādā pie cilvēku ar invaliditāti integrācijas un iekļaušanas darba tirgū. Tas var radīt problēmas, kas saistītas ar atšķirīgu izpratni par personu ar invaliditāti vajadzībām, un tāpēc ir nepieciešama iesaistīto nozaru ministriju saskaņota un koordinēta komunikācija un rīcība.

ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām īstenošanas pamatnostādnēs 2014.–2020. gadam (2013) ir secināts, ka darba devēju vidū nav izpratnes par invaliditāti, tās sekām un radītajiem ierobežojumiem personas ar invaliditāti dzīvē un nodarbinātībā, kas attiecīgi kavē personu ar invaliditāti efektīvu iesaistīšanos darba tirgū. Ievērojot Ekonomikas ministrijas (EM) prognozēto darbaspēka nepietiekamību tuvākajos gados, saspringta darba tirgus apstākļos var paredzēt iespējas izmantot darbspējīgo personu ar invaliditāti potenciālu (ANO Konvencijas par personu…, 2013; LR Ekonomikas ministrija, 2018). Pamatnostādnēs paredzēti pasākumi cilvēku ar invaliditāti iekļaušanai darba tirgū, nodrošinot atbilstošu atbalstu atkarībā no funkcionālo traucējumu veida.

ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām īstenošanas plānā 2015.–2017. gadam sadaļā „Darbs un nodarbinātība" tika paredzēts attīstīt pasākumus, lai veicinātu personu ar invaliditāti iekļaušanos darba tirgū, darba iemaņu iegūšanu, uzlabošanu un atjaunošanu, sekmējot kopējo nodarbinātības attīstību un rādītāju uzlabošanu bezdarba samazināšanā. *ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām īstenošanas plānā 2018.–2020. gadam* tika paredzēts turpināt subsidēto nodarbinātību un pasākumus, lai veicinātu personu ar invaliditāti iekļaušanos darba tirgū. Plānā tika uzsvērts svarīgs pamatprincips, ka visi pasākumi ir īstenojami, sadarbojoties dažādu nozaru ministrijām un institūcijām un katrai ir jāuzņemas atbildība par savu funkciju veikšanu.

ANO Personu ar invaliditāti tiesību komiteja (Committee on the Rights..., 2017) ziņojumā par Latviju norādīja, ka pielāgotas darba vides un universāla dizaina koncepcijas nav skaidri un visaptveroši noteiktas Latvijas tiesību aktos un iekļautas pašvaldību noteikumos, tāpēc tiek rekomendēts attiecīgajā normatīvajā regulējumā un politikā tās iekļaut un nodrošināt to efektīvu īstenošanu.

Izpētot stratēģiskos dokumentus, jāsecina, ka Latvijā nav izstrādāta ilgtermiņa stratēģija cilvēku ar invaliditāti nodarbinātībai. Labklājības ministrija (LM) invaliditātes jautājumu risināšanas politiku ir veidojusi saistībā ar *ANO Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām* (2006) noteiktajiem mērķiem. Nodarbinātības jomā politika paredz veikt pasākumus personu ar invaliditāti iekļaušanai darba tirgū, sniedzot attiecīgu atbalstu un ņemot vērā personas ar invaliditāti funkcionālo traucējumu veidu (LM, b.g.).

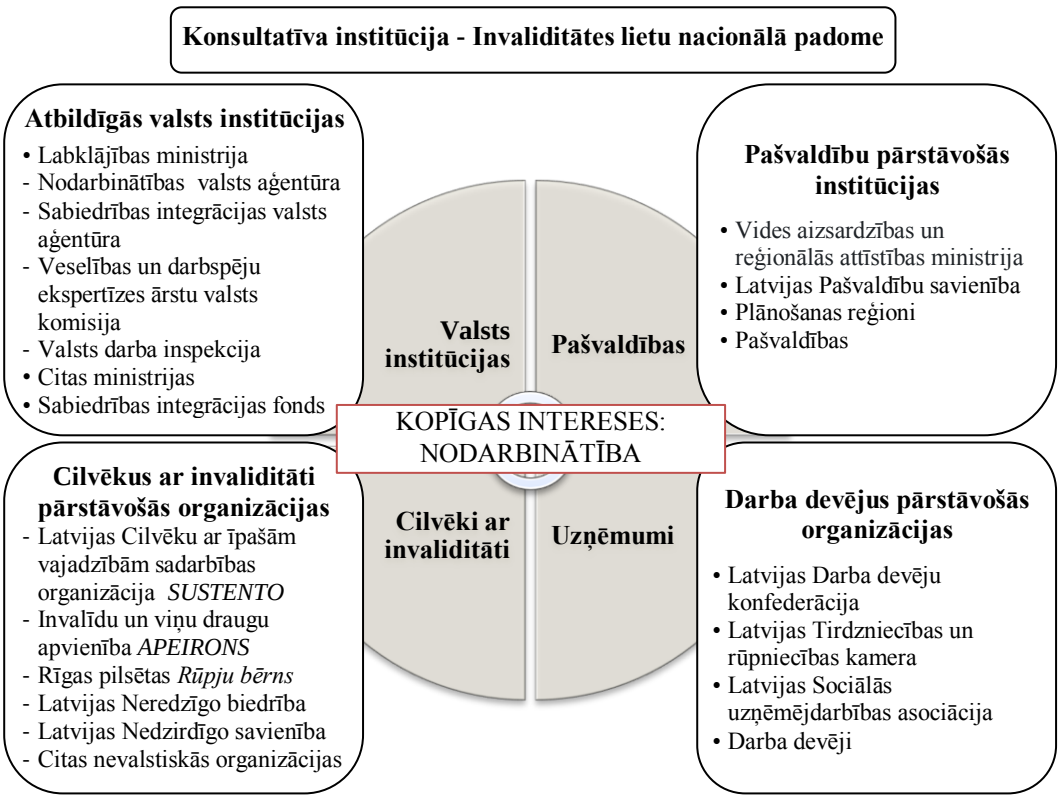
Ekonomisti R. Havemans (*Haveman*) un B. Volfa (*Wolfe*) (2000) norāda, ka invaliditātes politikai rūpnieciski attīstītajās valstīs (pētījumā izmantoti dati par *OECD* valstīm) attiecībā uz darbspējīga vecuma cilvēkiem ar invaliditāti ir trīs galvenie mērķi: 1) ienākumu atbalsta nodrošināšana, invaliditātes radīto traucējumu un ienākumu līmeņa samazinājuma dēļ; 2) rehabilitācija, novēršot veselības traucējumus un pielāgojot darba vietas, lai personas ar fiziskiem un garīgiem traucējumiem varētu tikt algotas; un 3) atjaunot spēju gūt ienākumus. Pirmais no šiem mērķiem ir vairums Rietumu valstu invaliditātes politikas stūrakmens. Vienlaikus Havemans un Volfa uzsver, ka *OECD* valstīs tiek realizētas dažādas invaliditātes politikas, papildinot, ka pastāv atšķirīgi ekonomikas rādītāji un ienākumu līmenis. Daudzās Eiropas valstīs invaliditātes pabalsti pārsniedz bezdarbnieka pabalstus un ir ilgāk pieejami, kā rezultātā personu ar invaliditāti nodarbinātības līmenis ir zems (Haveman, Wolfe, 2000). Latvijā invaliditātes pabalsti ir mazi, nabadzības risks cilvēkiem ar invaliditāti ir daudz lielāks, tāpēc liela daļa cilvēku ar invaliditāti vēlas strādāt, lai nodrošinātu sev cienīgu dzīvi.

Kopš 1991. gada Latvijas politikā ir dominējis neoliberālais ekonomikas attīstības modelis. Tika uzskatīts, ka tirgus ekonomika novērsīs nabadzību un mazinās nabadzības negatīvās sekas, līdz ar to nav nepieciešams īstenot sociāli orientētu politiku (Lāce, 2012). Latvijas īstenotā aktīvā darba tirgus politika iezīmē konservatīvās pieejas paradigmu – darba meklētāju aktivizēšanu un striktu bezdarbnieku pienākumu kontroli (Lace, Rungule, 2017). Sociālās iekļaušanas politiku Latvijā raksturo uzsvars uz indivīda aktivitāti un atbildību, mazāku uzmanību pievēršot strukturāliem faktoriem (sociāliem un ekonomiskiem), kas būtiski ietekmē sociālās atstumtības riskam pakļauto grupu pārstāvju iespējas risināt problēmas un tādējādi mazināt sociālās atstumtības risku (Lace, Rungule, 2017; Lāce, 2012). Sociālās iekļaušanas politikas risinājumi Latvijā ir bijuši nepietiekami, un nabadzības mazināšana, kas ir būtiska sociālās atstumtības dimensija, nav bijusi valdības prioritāte. Latvijā cilvēks, viņa rūpes, labklājības pieaugums nekad nav oficiāli deklarēts kā valsts augstākais un galvenais mērķis (Krasnopjorovs, 2018; Latvija. Pārskats …, 2009).

Atbilstoši Latvijā īstenotās sociālās iekļaušanas politikas paradigmai par vienu no galvenajiem sociālās atstumtības problēmu risinājumiem tiek uzskatīta iesaiste darba tirgū. Nodarbinātās personas ar invaliditāti nabadzības riskam ir mazāk pakļautas nekā tās personas ar invaliditāti, kurām nav iespēja strādāt (LR Valsts kontrole, 2020). Latvijas bankas ekonomists O. Krasnopjorovs (2018) uzsver, ka nodrošināt iespēju vienlīdzību nozīmē iznīcināt diskrimināciju, nenodrošinot iespēju vienlīdzību, nākotnē nāksies arvien vairāk pārdalīt ienākumus un palielināt nodokļu slogu. Jo lielāks ir nodokļu slogs, jo vairāk tas negatīvi ietekmē produktīvās darbības un atbalsta neproduktīvās, tādējādi bremzējot valsts attīstību (Krasnopjorovs, 2018).

Ņemot vērā darbaspēka trūkumu Latvijā, ir nepieciešams palīdzēt tām personu grupām, kurām ir pastāvīgas grūtības iekļauties darba tirgū, tāpēc ir svarīgi pilnveidot starpinstitucionālo sadarbību (Iekļaujošas nodarbinātības…, 2015; LR Valsts kontrole, 2020). *OECD* (2010a) norāda, ka daudz vairāk cilvēku ar invaliditāti varētu būt aktīvajā darba tirgū, ja tiktu veidoti starpinstitucionāli atbalsta mehānismi.

Galvenās iesaistītās institūcijas cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības jautājumu risināšanā Latvijā ir shematiski attēlotas 2.1. attēlā.



Avots: autores konstrukcija, veidota pēc LM, b.g.; LR tiesību dokumenti, b.g.

2.1. att. / *Fig. 2.1.* **Galvenās iesaistītās institūcijas cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā Latvijā** / ***The main institutions involved in promoting the employment of people with disabilities in Latvia.***

Atbilstoši LM nolikumam (2004) un savai kompetencei ministrija nodrošina invaliditātes jautājumu risināšanas politikas izstrādi un uzraudzību, sadarbojoties ar sabiedriskajām organizācijām un sociālajiem partneriem, pārraugot vienlīdzīgu iespēju principa īstenošanu visās politikas jomās, tostarp Eiropas struktūrfondu līdzekļu izmantošanu Latvijā (LM, b.g). Lai veicinātu sadarbību starp institūcijām un iesaistītu sabiedriskās organizācijas lēmumu pieņemšanā, kas saistīti ar personu ar invaliditāti integrācijas politikas izstrādi un īstenošanu, LM 1997. gadā izveidoja konsultatīvu institūciju – Invaliditātes lietu nacionālo padomi (ILNP) (MK noteikumi Nr. 561, 2004).

ILNP sastāvā ietilpst par invaliditātes politikas īstenošanu atbildīgie ministri, LM padotības iestāžu vadītāji, cilvēkus ar invaliditāti, pašvaldības un darba devējus pārstāvošās NVO. ILNP lēmumu pieņemšanas un ieviešanas process un sadarbība starp institūcijām tiek kritizēta un vērtēta kā neefektīva (Baltic Institute ..., 2020; Commitee on Rights…, 2017).

Vietējās pašvaldības, sadarbojoties ar nevalstiskajām organizācijām (NVO), risina svarīgus sociālās integrācijas jautājumus, tomēr pašvaldību iespējas cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā nav pietiekami novērtētas. Pašvaldības lielākoties ir iesaistītas sociālo pakalpojumu sniegšanā, nevis cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības jautājumu risināšanā. LR Tiesībsarga biroja organizētajā pašvaldību aptaujā (2014) tikai 30% pašvaldību norādīja, ka no 2010. līdz 2013. gadam ir sniegušas atbalstu subsidēto darbavietu radīšanai vai ir veidojušas īpašas darbnīcas cilvēkiem ar invaliditāti. Tikai divas pašvaldības norādīja, ka ir izveidojušas īpašas atbalsta programmas personām ar invaliditāti uzņēmējdarbības uzsākšanai un vadīšanai. Vairākas pašvaldības norādīja, ka ir izveidojušas darbavietas personām ar invaliditāti savās iestādēs un arī atbalsta grupas, kuru nolūks ir palielināt cilvēku ar invaliditāti motivāciju un stiprināt pašapziņu, lai viņi atgrieztos aktīvajā darba tirgū; dažas pašvaldības atzīmēja, ka ir izveidojušas sadarbību ar vietējiem uzņēmējiem (Baltic Institute of Social Sciences, 2015; Tiesībsargs, 2016).

Promocijas darba trešajā nodaļā analizētie nodarbinātības dati parāda ievērojamu cilvēku ar invaliditāti skaitu darbspējas vecumā, kas nav nodarbināti. Plaisa starp nodarbinātības līmeni personām ar invaliditāti un bez invaliditātes 2010. – 2020. gadā saglabājas augsta – 27 – 30 % apmērā. Ekonomiskā, sociālā un tiesiskā vide nemudina uzņēmumus strādāt sociāli atbildīgi, pieņemot darbā cilvēkus ar invaliditāti. Līdz ar to autore secina, ka pastāvošais regulējums un atbalsta mehānisms nav būtiski sekmējis cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību.

Lai arī kopš 21. gs sākuma starptautiskajā un nacionālajā līmenī normatīvais regulējums cilvēku ar invaliditāti tiesību interesēs ir ticis pilnveidots, turpina pastāvēt ārpus regulējuma esošie nodarbinātību ierobežojošie attieksmes faktori, kuru pamatā ir dziļi iesakņojušies stereotipi un aizspriedumi, – uzskata invaliditātes pētnieks D. Bolts (*Bolt*) (2014). Viņš arī norāda, ka sociālā attieksme bieži vien sakņojas zināšanu trūkumā un tiek saglabāta stereotipu veidā, tāpēc dažādas juridiskās un politikas izmaiņas ir neefektīvas bez atbilstošas attieksmes maiņas. Autore uzskata, ka ir nepieciešamas valdības atbalstīti komunikācijas pasākumi, lai veidotu sabiedrības izpratni par invaliditāti un cilvēkiem ar invaliditāti darba tirgū kā vērtīgu resursu.

2.3. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības faktoru identifikācija ES atbalstītajos projektu pētījumos Latvijā / *Identification of the employment factors of people with disabilities in EU-supported project studies in Latvia*

Akadēmiskā interese par invaliditātes jomu pēcpadomju periodā Austrumeiropā un bijušajā Padomju Savienībā (tostarp Latvijā) ir bijusi fragmentāra. Starptautiski finansēti projekti iekļaujošās izglītības, nodarbinātības un sociālā darba veicināšanai ir veidojuši pamatu invaliditātes pakalpojumu pārveidošanai postkomunisma valstīs (Disability in Eastern Europe…, 2014). Kopš 21. gs sākuma Latvijā cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības politikā vērojamas izmaiņas, kas lielā mērā iniciētas, pamatojoties uz valsts un sabiedrisko institūciju veiktajiem un ES fondu līdzfinansētajiem pētniecības projektiem.

Autore ir izanalizējusi ziņojumus par projektiem, kuros pētīti personu ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošie faktori no 2000. līdz 2019. gadam. Ziņojumi ir

pieejami elektroniskā formā projektu pasūtītāju un īstenotāju tīmekļa vietnēs, galvenokārt Pārresoru koordinācijas centra Pētījumu un publikāciju datu bāzē. Izpētei ir izmantota dokumentu kvalitatīvā kontentanalīzes metode (Bryman, 2016; Bell et al., 2019, Pētniecība: teorija un prakse, 2016), kuras mērķis – identificēt un sagrupēt cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošus faktorus. Projektus pasūtījusi galvenokārt LM un tās padotības iestādes – NVA un SIVA, bet pētījumus pasūtījis arī Sabiedrības integrācijas fonds (SIF), Finanšu ministrija (FM), LR Tiesībsarga birojs un dažādas sabiedriskās organizācijas. Projekti lielākoties veikti ar Eiropas Sociālā fonda (ESF), Eiropas Reģionālās attīstības fonda (ERAF) un ES struktūrfondu un kohēzijas fondu finansējumu. Interesi par personu ar invaliditāti nodarbinātību izrādījušas gan valsts institūcijas, gan sabiedriskās organizācijas.

Pārskats par Latvijā veiktajiem projektu pētījumiem par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību 2000.–2019. gadā ir pievienots 1. pielikumā. Pārskatā hronoloģiskā secībā sarindoti veiktie pētījumi, uzrādīti pētījumu veicēji, pasūtītāji un finansētāji, pētījuma mērķi un īss to saturs. Savukārt 2. pielikumā ir identificēti nodarbinātības faktori šajos projektos. Lai arī katrs pētījums ir atšķirīgs pēc sava definētā mērķa, pētījuma objekta un metodoloģijas (pētījumos izmantotas gan kvantitatīvās, gan kvalitatīvās pētījumu metodes), tomēr galvenais fokuss ir līdzīgs – izvērtēt un atrast risinājumus cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības un sociālās iekļaušanas problēmām un ieteikt tos atbildīgajām institūcijām. Svarīgs izpētes nolūks projektos – atklāt faktorus, kas ietekmē cilvēku ar invaliditāti iekļaušanos darba tirgū un to mijiedarbību. Analizējot pētījumu sadaļu par situācijas izvērtēšanu un secinājumiem, jākonstatē, ka tajās institūcijās, kas tieši saistītas ar valsts politikas īstenošanu invaliditātes jomā, ir noticis ievērojams progress. Veicot dokumentu analīzi, tika identificēti vairāk nekā divdesmit cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošo faktoru. Šos faktorus autore sadalīja atbilstoši 1. nodaļā definētajam mikro – mezo – makro konceptuālās pieejas modelim un pieckāršā *Helix* inovāciju modelī analizētajiem faktoriem.

Projektos identificētie **nodarbinātību ietekmējošie faktori mikro līmenī:**

1) indivīda motivācija, paša indivīda aktīva rīcība darba meklējumos; 2) izglītība, apmācības, profesionālā rehabilitācija; 3) konkurētspēja darba tirgū; 5) veselība; 6) invaliditātes veids.

Indivīda motivācija, izglītība, konkurētspēja kā nodarbinātību veicinošie faktori identificēti lielākajā daļā pētījumu. SUSTENTO veiktajā pētījumā pausts joprojām aktuāls indivīda faktors, ka nav iespējama nodarbinātības veicināšana bez aktīvas pašu cilvēku ar invaliditāti iesaistīšanās darba meklējumos (Anča u. c., 2006).

Invaliditātes veids ir būtisks faktors nodarbinātībā gan pašam indivīdam, gan darba devējam, lai pielāgotu darba vietu un persona ar invaliditāti varētu veiksmīgi strādāt. Palīgierīces un tehnoloģijas nodrošina personas ar invaliditāti neatkarīgu funkcionēšanu sabiedrībā (Putniņa u. c., 2017; Zepa u. c., 2006). Par darba nepieciešamību, diskriminācijas novēršanu un nodarbinātības formām cilvēkiem ar garīga rakstura traucējumiem ir veikti vairāki pētījumi (Kāpiņa u. c., 2006; Leimane, 2000; Taube, Leimane-Veldmeijere, 2007). Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātība Latvijā ir cieši saistīta ar izglītības un veselības jomām. Būtiska problēma nodarbinātībā ir nepietiekamā izglītība. Otrais problēmu loks ir saistīts ar veselības pakalpojumu pieejamību un medicīnisko rehabilitāciju (Lace, Rungule, 2017).

Darba tirgus pieprasījums pēc noteiktas profesijas darbiniekiem ar atbilstošām prasmēm ir viens no svarīgākajiem nodarbinātības faktoriem (Laizāns u.c., 2005; Levanoviča u.c., 200). Cilvēkiem ar smagu invaliditāti un garīga rakstura traucējumiem svarīgs faktors ir noteiktu profesiju un prasmju apguves iespējas, lai viņi varētu atrast sev atbilstošu darbu un nodrošināt patstāvīgu dzīvi sabiedrībā (KPMG, 2016; SIVA,

b.g.). Latvijā vienīgā izglītības iestāde, kas nodrošina profesionālo rehabilitāciju un izglītību personām ar invaliditāti, ir SIVA. Autore ir iekļāvusi promocijas darba 3. nodaļā nodarbinātību sekmējošā faktora – izglītības un profesionālās rehabilitācijas – izpēti.

Projektos identificētie **nodarbinātību ietekmējošie faktori mezo līmenī**:

1) darba devēju intereses un attieksme; 2) iekļaujošā darba vide un dažādības vadība; 3) darba vides pielāgošana; 4) valsts institūciju –NVA, SIVA – darbība; 5) subsidētā nodarbinātība; 6) pašvaldību atbalsts; 7) NVA sadarbība ar pašvaldībām; 8) NVO un pašvaldību sadarbība; 9) NVO atbalsts.

Vissvarīgākais mezo līmeņa nodarbinātību ietekmējošs faktors ir darba devēja attieksme un vēlme nodarbināt personu ar invaliditāti. Darba devēja attieksme var būt gan nodarbinātību sekmējošs, gan ierobežojošs faktors. Tā 2005. gadā divas nozaru asociācijas ir pētījušas cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības iespējas nozares uzņēmumos – Latvijas Elektrotehnikas un elektronikas rūpniecības asociācija (LETERA) (Laizāns u. c., 2005) un Latvijas mašīnbūves un metālapstrādes rūpniecības uzņēmēju asociācija (MASOC) (Levanoviča u. c., 2005). LETERA pētījumā ir izstrādāts modelis sadarbības nodrošināšanai starp pašvaldībām, uzņēmumiem un NVO cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības risinājumiem, bet MASOC pētījumā veikta analīze par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības un apmācības iespējām inženiertehnisko nozaru uzņēmumos Latvijā. Darbaspēka trūkumu problēma un jauna darbaspēka resursa meklēšana ir aktualitāte darba tirgū jau ilgāku laiku.

Iekļaujošā darba vide un dažādības vadība uzņēmumos veido svarīgus uzņēmuma iekšējās vides faktorus cilvēku ar invaliditāti integrācijai darbavietā. Darba devēju aptauja (Kantar TNS, 2017) dažādības vadības un iecietības jautājumos apliecina nepieciešamību paaugstināt izpratni, lai mazinātu aizspriedumus un stereotipus. Darba devēji atzīst, ka tieši izpratnes trūkums un maldīgi priekšstati kavē veidot iekļaujošo darba vidi

Vairākos pētījumos ticis uzsvērts diskriminācijas faktors. Tā 2014. gadā tika veikts pētījums par diskrimināciju Latvijas darba tirgū (Eglīte u. c, 2014). LR Tiesībsarga birojs organizēja personu ar invaliditāti aptauju „Pētījums par ANO konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām ieviešanu" (Factum, 2014), bet 2017. gadā Sabiedrības integrācijas fonds veica pētījumu par diskrimināciju (Safege Baltija u. c, 2017).

Pašvaldību līdzdalības nozīmīgums cilvēku ar invaliditāti integrācijai sabiedrībā un darba tirgū ir uzsvērts lielākajā daļā pētījumu. LR Tiesībsarga birojs 2015. gadā veica pētījumu par *ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām ieviešanas monitoringu 2010.–2014,* aptaujājot visas toreizējās 119 Latvijas pašvaldības (Baltic Institute of Social Sciences, 2015).

Lai pilnveidotu sadarbību ar pašvaldību sociālajiem dienestiem ilgstošo bezdarbnieku atbalstam un motivēšanai atgriezties darba tirgū, NVA ietvaros tika izstrādāts abu institūciju sadarbības modelis (OECD, 2019).

NVO atbalstošā loma un komunikācija ar valsts un pašvaldību institūcijām personu ar invaliditāti interešu aizstāvībai ir būtisks nodarbinātību sekmējošs faktors, kas ticis uzsvērts vairumā pētījumu.

Projektos identificētie **nodarbinātību ietekmējošie faktori makro līmenī**:

1) reģionālās atšķirības; 2) reģionālā mobilitāte; 3) darba tiesiskais regulējums; 4) valsts politika cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības jomā; 5) iekļaujošā darba tirgus politika; 6) sabiedrības attieksme, diskriminācija; 7) starptautiskā ietekme politikas veidošanā.

Reģionālie faktori parāda atšķirības darba tirgus pieejamībā cilvēkiem ar invaliditāti. Kā liecina ilgtermiņa migrācijas tendences, gan Rīga un tās reģions, gan arī reģionālie centri ir pievilcīgi darba meklētājiem, bet lauku reģionos ir ierobežota piekļuve sabiedriskajam transportam, kas kavē iedzīvotāju mobilitāti un darba iespēju atrašanu citos reģionos (OECD, 2019). Par iekļaujošo darba tirgu ir veikti vairāki pētījumi, kuros identificēti nodarbinātības faktori un meklēti risinājumi zemajam nodarbinātības līmenim (Koroļeva u.c., 2006; Pranka u.c, 2003; Šavriņa u.c., 2007).

Sabiedrībā valdošie stereotipi un aizspriedumi arī minēti kā faktors sociālajai atstumtībai un atstumtībai darba tirgū. Tirgus un sociālo pētījumu centra "Latvijas fakti" (2018) veiktajā aptaujā tika noskaidrots sabiedrības informētības un izpratnes līmenis par deinstitucionalizācijas procesu Latvijā. Cilvēkiem ar garīga rakstura traucējumiem bieži nākas saskarties ar negatīvu attieksmi (bailes, nepatika, vēlme izvairīties) no citiem cilvēkiem savu veselības problēmu dēļ.

Tiesiskais regulējums ir bijis svarīgs faktors, kas ticis iekļauts gandrīz visos pētījumos. Lielākoties tas ticis izcelts kontekstā ar darba devēju interešu veicināšanu, diskutējot par izmaiņām *Darba likumā* (2001), lai panāktu lielāku elastību darba tirgū cilvēkiem ar invaliditāti. SKDS (2014) aptaujā darba devēji norādīja par valsts atbalsta nepieciešamību uzņēmējiem, kas nodarbina personas ar invaliditāti.

Starptautiskā pieredze kā mudinošs faktors nodarbinātībai ir uzsvērts gandrīz visos pētījumos. Liepājas Neredzīgo biedrība (2013) piedalījās Latvijas un Lietuvas projektā un izveidoja pārskatu par Latvijas, Lietuvas un 10 citu Eiropas valstu personu ar invaliditāti nodarbinātību veicināšanas politikas pasākumiem. Tajā norādīts, ka nodarbinātību veicinošie pasākumi tiek īstenoti ar ES finanšu instrumentiem, nevis ir balstīti noteiktā nacionālā līmeņa ilgtermiņa rīcībpolitikā ar atbilstošu finansējumu. Projektos pētīta ES dalībvalstu un Latvijas prakse personu ar invaliditāti atbalsta sistēmu veidošanā iekļaujošās nodarbinātības veicināšanai (Živitere u.c., 2011a; 2011b). Tajos sniegtas esošajā politiskajā, institucionālajā, finansiālajā un tiesiskajā ietvarā balstītas rekomendācijas par nepieciešamajiem nacionālās rīcībpolitikas uzlabojumiem darba tirgus jomā (Baltijas Konsultācijas, Agile & CO, 2017).

OECD (2019) vērtējumā pašvaldību sociālo dienestu un NVA sadarbība bezdarba mazināšanā ir svarīgs faktors sociālās palīdzības saņēmēju aktivizēšanai. Pētījumā novērtēta apmācības pasākumu ietekme, nodarbinātības subsīdijas, reģionālās mobilitātes veicināšanas programma un komercdarbības uzsākšanas programma. PB (World Bank, 2013) veiktajā pētījumā analizēts darba tirgus integrācijas aspekts. Šajā projektā pētīta ilgstošo bezdarbnieku un neaktīvo iedzīvotāju situācija un aplūkota nodokļu, pabalstu un nodarbinātības politikas mijiedarbība, lai aizsargātu cilvēkus ar zemiem ienākumiem, vienlaikus nodrošinot stimulus darbam.

Lielākā daļa pētījumu ir tikuši veikti saskaņā ar atbildīgo ministriju vai to padotības institūciju pieprasījumu, tāpēc pētījumos ir iekļauts rīcībpolitikas un noteiktu institūciju darbības izvērtējums un rekomendācijas. Baltijas Sociālo zinātņu institūts 2019. gadā Finanšu ministrijas uzdevumā veica izpēti par ES fondu ieguldījumu ietekmi uz mērķu sasniegšanu personu ar invaliditāti iekļaušanas un diskriminācijas novēršanai (Baltic Institute of Social Sciences, 2019). Autore uzskata, ka projektos izpētītās cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības problēmas, identificētie nodarbinātības faktori un piedāvātie risinājumi ir ietekmējuši atbildīgo institūciju īstenoto politiku un aktivitātes.

2. nodaļas kopsavilkums / *Summary of Chapter 2*

Tiesību akti un politikas dokumenti ir būtiski makrovides faktori, kas ietekmē cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību un situāciju darba tirgū. Starptautiskajos un

nacionālajos normatīvajos aktos ir noteiktas vienlīdzīgas tiesības uz nodarbošanos un atlīdzību par paveikto darbu bez diskriminācijas. *LR Satversme* garantē vienlīdzīgas tiesības uz darbu bez diskriminācijas. Tiesības uz nodarbošanos un vienlīdzīgu attieksmi aizsargā tādi starptautiskie dokumenti kā *Eiropas Sociālā harta, ES pamattiesību harta, Lisabonas līgums, ANO Statūti, ANO Vispārējā cilvēktiesību deklarācija, ANO Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām, SDO konvencija Par diskrimināciju attiecībā uz nodarbinātību un nodarbošanos* u.c.

Starptautiskās organizācijas SDO un OECD norāda uz mehānismiem, kā mudināt darba devējus pieņemt darbā personas ar invaliditāti – tiesību akti pret diskrimināciju un nodarbinātības kvotas, konsultatīvs un finansiāls atbalsts, izpratnes veidošana un atzinība darba devējiem.

Starptautiskie faktori ir būtiski ietekmējuši, virzījuši un stimulējuši Latvijas tiesisko un stratēģisko attīstību *ANO Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām* darba tiesību jomā cilvēkiem ar invaliditāti tiek nodrošinātas vienlīdzīgas tiesības uz darbu, brīva pieeja darba tirgum, sekmēta integrācija darba tirgū un darba vidē. Lai realizētu konvencijas mērķi un uzdevumus, Latvijā izstrādāti *ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām* īstenošanas plāni, ko koordinē LM un pārrauga LR Tiesībsargs. Pasākumi personu ar invaliditāti iekļaušanai darba tirgū un nodarbinātības veicināšanai tiek īstenoti, sadarbojoties dažādu nozaru ministrijām un institūcijām un uzņemoties atbildību par savu funkciju veikšanu, tomēr jāatzīmē efektīvas un rezultatīvas sadarbības trūkums.

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības nosacījumus ietekmē šādi LR likumi: *Invaliditātes likums*; *Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums; Likums par sociālo drošību; Darba likums; Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums.* LR likums, ar kuru tiek noteiktas invaliditātes grupas, ir *Invaliditātes likums.* Invaliditātes grupu noteikšanas pieeja ir balstīta uz darbaspēju zuduma novērtējumu. Autore uzsver nepieciešamību mainīt pieeju invaliditātes noteikšanai, novērtējot atlikušās darbaspējas un nosakot ieteicamās profesijas un pilna vai nepilna laika nodarbinātību. *Darba likuma* elastīgāki noteikumi varētu būt labvēlīgi citiem indivīdiem ar invaliditāti pierādīt savas darba spējas, bet kvotu sistēmas izveide Latvijā varētu palīdzēt iekļūt darba tirgū jauniem indivīdiem un veicināt personu ar invaliditāti nodarbinātību.

Publisko iepirkumu likums nosaka privilēģijas iepirkumos tiem uzņēmumiem, kas nodarbina personas ar invaliditāti. *Sociālā uzņēmuma likumā* ir noteikts mērķis atbalstīt tādu uzņēmumu izveidi, kuros ir nodarbinātas sociāli atstumtās iedzīvotāju grupas, tostarp personas ar invaliditāti.

Latvijas stratēģiskajos plānošanas dokumentos – *Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam*, *NAP 2027*, *Iekļaujošas nodarbinātības pamatnostādnes 2015–2020* – ietverti iekļaujošas nodarbinātības principi. *NAP 2027* pirmoreiz ir aktualizēts jautājums par pieaugošo invaliditāti Latvijā un cilvēkiem ar invaliditāti kā nepilnīgi izmantotu darbaspēka potenciālu. Latvijas plānošanas reģionu stratēģiskajos dokumentos iniciatīvas cilvēku ar invaliditāti nodarbinātībai netiek plānotas vai ir plānotas, iekļaujot cilvēkus ar invaliditāti vispārējā sociālās atstumtības riska grupā. Latvijā tiek īstenoti iekļaujoša darba tirgus principi, tomēr savu nacionālo cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības stratēģiju valsts nav izstrādājusi.

Valsts, pašvaldību un sabiedrisko institūciju veiktajos darba tirgus pētījumos ir identificēti cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošie faktori. Šo pētījumu rezultātā tapušie ziņojumi ar rekomendācijām valsts institūcijām cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā ir lielā mērā ietekmējuši Latvijas invaliditātes politikas veidošanu.

3. CILVĒKU AR INVALIDITĀTI NODARBINĀTĪBAS TENDENCES LATVIJĀ SOCIĀLI EKONOMISKO UN DARBA TIRGUS FAKTORU IETEKMĒ / *TRENDS IN EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN LATVIA UNDER SOCIO-ECONOMIC AND LABOR MARKET FACTORS*

Darba tirgus stāvoklis un konkrēti pasākumi iekļaujoša darba tirgus veidošanā rada nosacījumus, lai cilvēki ar invaliditāti spētu izmantot savas tiesības strādāt. Latvijas darba tirgus pārmaiņas kopš iestāšanās ES 2004. gadā ir ietekmējis vairāku faktoru kopums, tai skaitā ES fondu līdzekļu ieplūde, iespēja emigrēt uz citām ES valstīm ar augstu algas līmeni, 2008.–2009. gada finanšu krīze un pēc tās ātra ekonomikas augšupeja. Tā rezultātā Latvijā darba tirgū vērojams darbaspēka pieprasījuma pieaugums. *Covid-19* pandēmijas ietekme uz darba tirgu 2020. gadā nav bijusi liela, ietekme būtiski atšķiras pa nozarēm, profesijām, pašvaldībām un iedzīvotāju grupām (Krasnopjorovs, 2021b). Darbspējas vecuma iedzīvotāju skaits un īpatsvars Latvijā turpina samazināties, tāpēc ir būtiski aktivizēt iekšējās darbaspēka rezerves. Ekonomiski neaktīvie iedzīvotāji darbspējas vecumā un bezdarbnieki arvien vairāk tiek uztverti kā potenciāla darbaspēka rezerve (Krasnopjorovs, 2019; 2021b). Mērķtiecīga darba tirgus un sociālās aizsardzības politika palīdz mobilizēt potenciālā darbaspēka resursus (OECD, 2019).

Šajā nodaļā pētīta sociāli ekonomisko un darba tirgus faktoru ietekme uz personu ar invaliditāti nodarbinātību. Faktoru mijiedarbības process un tā rezultātu dinamika reflektējas visos līmeņos mikro – mezo – makro faktoru modelī, kas definēts promocijas darba 1. nodaļā. Valstī realizētie darba tirgus aktivizēšanas pasākumi ir veidoti, lai atbalstītu bezdarbniekus ar invaliditāti darba meklējumus. Nodarbinātību veicinošs faktors ir izglītība un profesionālā rehabilitācija, lai cilvēku ar invaliditāti prasmes atbilstu darba tirgus prasībām. Tehnoloģisko faktoru izmaiņu rezultātā pieaug nepieciešamība pēc digitāli izglītota darbaspēka. Darbaspēka trūkums vērojams vairākās tautsaimniecības nozarēs, un, piemēram, mazumtirdzniecībā tas ir mudinājis darba devējus izmantot cilvēku ar invaliditāti piedāvāto darbaspēku. Nodaļā aprēķināti ekonomiskie zaudējumi, ja cilvēki ar invaliditāti tiek izslēgti no darba tirgus, kas norāda uz nodarbinātības faktoru izpētes nozīmīgumu.

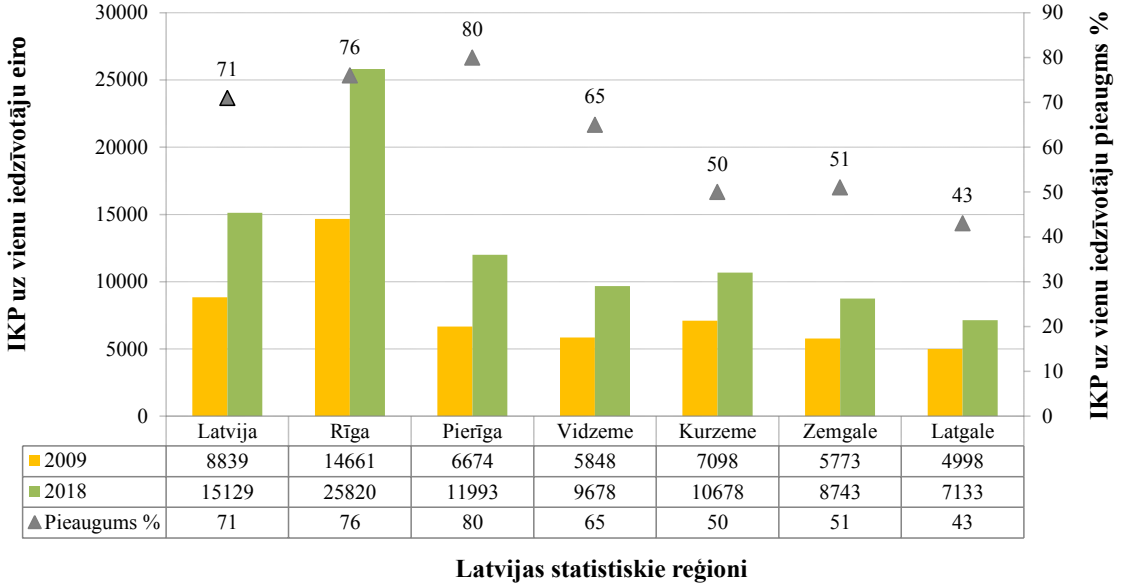
3.1. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātība un bezdarbs Latvijā / *Employment and unemployment of people with disabilities in Latvia*

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātība ir aplūkojama valsts un reģionu sociāli ekonomiskās attīstības kontekstā. Katrā valstī ir teritorijas ar augstiem attīstības rādītājiem un teritorijas, kas atpaliek attīstībā, taču Latvijā pastāv lielas disproporcijas teritoriju attīstības rādītājos, kas ir ievērojamas arī ES mērogā. Latvijas reģionālās atšķirības ir vienas no lielākajām *OECD* valstīs (OECD, 2019). Pēc reģionālā iekšzemes kopprodukta (IKP) Latvijā reģionālās atšķirības ir trešās augstākās starp *OECD* valstīm (Reģionālās politikas pamatnostādnes, 2019). Iedzīvotāju un ekonomiskās izaugsmes koncentrācija lielo pilsētu reģionos kā vispārēja tendence ir raksturīga parādība arī citās valstīs. Eiropas valstu metropoļu reģionu IKP veido 48% no *OECD* Eiropas valstu kopējā IKP (OECD, 2018). Salīdzinājumam Rīgas statistiskajā reģionā 2018. gadā koncentrējas 33% valsts iedzīvotāju un 56.3% valsts IKP (CSP, b.g.).

IKP izmaiņas uz vienu iedzīvotāju Latvijas statistiskajos reģionos 2009.–2018. gadā (2019. gada dati nav pieejami) atspoguļo Latvijas nevienmērīgo reģionālo attīstību

(CSP, b.g.). Rīgas reģionā 2018. gadā IKP uz vienu iedzīvotāju bija 25820 eiro, kas veido 171% no vidējā IKP uz vienu iedzīvotāju valstī (15129 eiro). Pierīgas reģionā IKP uz vienu iedzīvotāju veidoja 79%, Kurzemes reģionā 71%, Vidzemes reģionā 64%, Zemgales reģionā 58%, bet Latgales reģionā 47% no vidējā IKP uz vienu iedzīvotāju valstī. Rīgas reģionā IKP uz vienu iedzīvotāju bija 3.6 reizes lielāks nekā Latgales reģionā 2018. gadā.

IKP uz vienu iedzīvotāju 2018. gadā salīdzinājumā ar 2009. gadu Latvijā palielinājies par 71%, Pierīgā – 80%, Rīgā – 76%, Vidzemē – 65%, Zemgalē – 51%, Kurzemē – 50%, bet Latgalē – 43% (skatīt 3.1. att.).



Avots: autores veidots un aprēķināts pēc CSP, b.g.

3.1. att. / *Fig. 3.1.* **IKP uz vienu iedzīvotāju EUR (faktiskajās cenās) un izmaiņas % Latvijas statistiskajos reģionos 2018. gadā salīdzinājumā ar 2009. gadu / *GDP per capita in EUR (at current prices) and % change in statistical regions of Latvia in 2018 compared to 2009.***

Augstas reģionālās atšķirības lielā mērā ir saistītas ar to, ka Latvijā ir tikai viens metropoles reģions. Līdz ar to ir nepieciešami reģionālās attīstības instrumenti Rīgas metropoles areāla potenciāla izmantošanai un līdzvērtīgu ekonomiski spēcīgu attīstības centru veidošanai. *NAP 2027* paredz rīcības virzienu „Reģionu līdzsvarota attīstība", kas ietver tādus uzdevumu kā uzņēmējdarbību sekmējošas infrastruktūras izveidi, izmantojot katram reģionam raksturīgos resursus un nodrošinot iedzīvotāju mobilitāti nodarbinātībai. *Reģionālās politikas pamatnostādnēs* (2019) ir izstrādāti atbilstoši rīcības virzieni un atbalsta pasākumi uzņēmējdarbības veicināšanai reģionos.

Ekonomiski aktīvo uzņēmumu skaits statistiskajos reģionos Latvijā ievērojami atšķiras – Rīgas statistiskajā reģionā 2019. gadā darbojās 41.6% ekonomiski aktīvo uzņēmumu no visiem Latvijas uzņēmumiem, Pierīgā – 18.1%, Kurzemē – 11.5%, Latgalē – 10.1%, Vidzemē – 9.4%, Zemgalē – 9.3%, (CSP, b.g.). Latvijā 2019. gadā salīdzinājumā ar 2013. gadu tas ir palielinājies par 11%, Rīgas reģionā par 13%, Pierīgas par 21%, Vidzemes par 7%, Kurzemes par 12%, Zemgales par 8%, bet Latgales reģionā samazinājies par 3% (CSP, b.g., dati pieejami no 2013. gada). Ekonomiski aktīvo uzņēmumu skaits uz tūkstoti ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem (vecuma grupa 15–64 g.) 2019. gadā Rīgas statistiskajā reģionā bija visaugstākais – 225 uzņēmumi, zemākais Zemgalē – 147 un Latgalē – 150 uzņēmumi, bet Latvijā vidēji – 186 uzņēmumi (CSP, b.g.) (skatīt 3.1. tabulu).

3.1. tabula /*Table 3.1.*

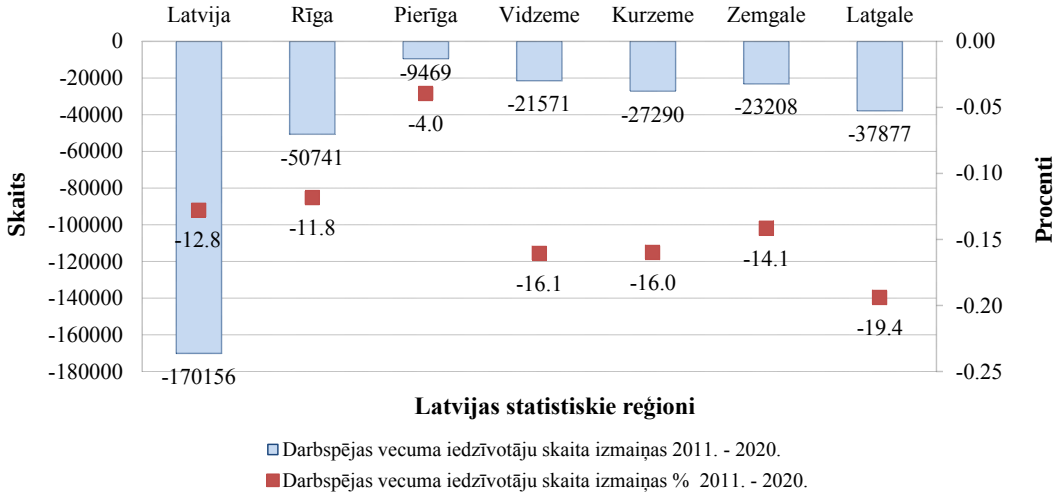
Ekonomiski aktīvo uzņēmumu skaits uz tūkstoti ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem (15–64 g.) Latvijas statistiskajos reģionos 2013.– 2019. gadā / *Number of economically active enterprises per thousand economically active population (age 15–64) in statistical regions of Latvia in 2013–2019*

Statistiskais reģions	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Rīga	207	220	233	245	240	237	236
Pierīga	156	165	172	181	179	179	178
Vidzeme	175	181	188	206	193	192	201
Kurzeme	155	164	177	193	187	187	189
Zemgale	129	143	148	158	152	156	157
Latgale	140	152	155	156	154	158	158
Latvija	169	181	190	200	196	196	197

Avots: autores veidots un aprēķināts pēc CSP, b.g.

Ekonomiski aktīvo uzņēmumu skaits uz tūkstoti ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem (15–64 g.) visos Latvijas statistiskajos reģionos ir pieaudzis. Vislielākais pieaugums vērojams Kurzemē un Zemgalē, bet vismazākais Latgalē, tomēr jāņem vērā iedzīvotāju skaita un darbspējas vecuma iedzīvotāju izmaiņas.

Negatīvās demogrāfijas tendences atstāj būtisku ietekmi uz darba tirgu. Reģionālās attīstības atšķirības ir būtiski ietekmējušas arī darbspējas vecuma iedzīvotāju skaita izmaiņas (skatīt 3.2. att.).



Avots: autores veidots un aprēķināts pēc CSP, b.g. (dati pa reģioniem pieejami no 2011.g.)

3.2. att. / *Fig. 3.2.* **Darbspējas vecuma iedzīvotāju skaita izmaiņas Latvijā un statistiskajos reģionos 2020. gadā salīdzinājumā ar 2011. gadu / *Changes in the working age population in Latvia and statistical regions in 2020 compared to 2011.***

Darbspējas vecuma iedzīvotāju skaits no 2011. līdz 2020. gadam Latvijā ir samazinājies par 12.8%, visievērojamākais darbspējas vecuma iedzīvotāju kritums ir Latgalē – 19.4%, pēc tam Vidzemē – 16.1% un Kurzemē 16%, Zemgalē – 14.1%, Rīgā – 11.8%, Pierīgā – 4.0% (CSP, b.g.).

Darba tirgus stāvokli valstī un tā attīstības iespējas raksturo vairāku rādītāju kopums: 1) ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaits, 2) tautsaimniecībā nodarbināto skaits un to sadalījums pa nozarēm un atsevišķiem valsts reģioniem, 3) darba meklētāju un bezdarbnieku skaits, 4) iedzīvotāju migrācija u.c. Darba tirgus ir atkarīgs no vairākiem faktoriem, tai skaitā no tautsaimniecības attīstības tendencēm un mūžizglītības

iespējām. Darba tirgus galvenā problēma ir darbaspēka pieprasījuma un darbaspēka piedāvājuma atšķirības gan kvantitatīvos, gan kvalitatīvos lielumos. Neefektīva darba tirgus iemesli var būt darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma kvalitatīva neatbilstība, kā arī ģeogrāfiska neatbilstība, kas saistīta ar darbaspēka mobilitāti (Purmalis, 2011).

Bezdarba līmenis Latvijā ilgstoši samazinās arī negatīvo demogrāfijas tendenču ietekmē. Līdz ar darbaspēka rezervju izsīkšanu darba devēji arvien vairāk saskaras ar akūtu darbinieku nepietiekamību, īpaši ekonomiski aktīvākajos Latvijas reģionos – Rīgā un Pierīgā. Arvien izteiktākas kļuvušas darba tirgus reģionālās atšķirības arī brīvo darbavietu piedāvājumā 2016.–2020. gadā (skatīt 3.2. tabulu).

3.2. tabula / *Table 3.2.*

Brīvo darbavietu skaits, brīvo darbavietu proporcija pret bezdarbniekiem % un bezdarba līmenis Latvijas statistiskajos reģionos 2016.-2020. gadā / *Number of vacancies, vacancies proportion to the unemployed % and unemployment rate in statistical regions of Latvia in 2016-2020*

Gads	2016			2017			2018			2019			2020		
Reģions	Brīvās darbavietas	Brīvo darbavietu īpatsvars%	Bezdarba līmenis %	Brīvās darbavietas	Brīvo darbavietu īpatsvars %	Bezdarba līmenis %	Brīvās darbavietas	Brīvo darbavietu īpatsvars %	Bezdarba līmenis %	Brīvās darbavietas	Brīvo darbavietu īpatsvars %	Bezdarba līmenis %	Brīvās darbavietas	Brīvo darbavietu īpatsvars %	Bezdarba līmenis %
Rīga	9806	39	7.8	11504	45	7.9	14283	66	6.6	18354	98	5.8	13041	53	7.9
Pierīga	2097	17	6.6	2352	21	6.1	3434	39	4.8	4414	59	4.0	2464	19	7.0
Vidzeme	564	7	9.4	681	8	9.8	770	9	9.2	1370	20	8.1	902	11	9.2
Kurzeme	736	6	10.1	786	8	9.0	1348	15	8.0	1678	24	6.2	1119	13	7.7
Zemgale	639	5	12.3	757	7	9.5	1249	14	8.4	1438	19	7.0	757	9	7.8
Latgale	593	3	17.9	946	5	14.4	1632	11	12.2	1855	14	11.0	1227	8	12.7

Avots: autores veidots un aprēķināts pēc CSP, b.g.(dati par brīvajām darbavietām reģionos pieejami no 2016. gada)

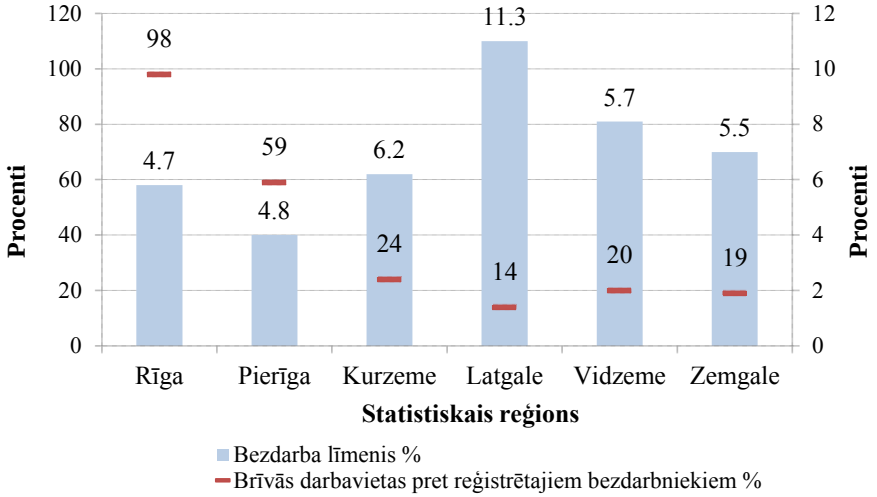
Brīvās darbavietas galvenokārt veidojas ekonomiski aktīvākajos reģionos – Rīgā un Pierīgā, līdz ar to tur arī zemāks bezdarba līmenis. Lielas reģionālās atšķirības bija ievērojamas jau 2016. gadā – Rīgā brīvo darbavietu piedāvājums bija 13 reižu lielāks nekā Latgalē, bet 2019. gadā – 7 reizes (CSP, b.g., dati pieejami no 2016. gada). Brīvo darbavietu piedāvājums uz bezdarbnieku skaitu procentos vislielākais ir bijis Rīgā un Pierīgā, vismazākais Latgalē, tur arī saglabājies visaugstākais bezdarba līmenis.

Covid-19 pandēmijas ietekmē 2020. gadā ir ievērojami samazinājies brīvo darbavietu piedāvājums visur Latvijā – Rīgā par 29%, Pierīgā – 44%, Vidzemē – 34%, Kurzemē – 33%, Zemgalē – 47% un Latgalē – 34% (CSP, b.g.). Vakanču skaits samazinājies visās nozarēs, izņemot informācijas tehnoloģijas (Krasnopjorovs, 2021b). Rīgas reģionā 2020. gadā saglabājās lielākais brīvo darbavietu skaits – 67% no valsts brīvajām darbavietām, kaut arī *Covid-19* ietekmē vislielākais darbavietu samazinājums bijis Jūrmalā un Rīgā, kur plaši pārstāvēta izmitināšanas un ēdināšanas nozare.

Kaut arī pandēmija ir skārusi darba tirgu, LB ekonomists O. Krasnopjorovs (2021a) norāda, ka jānošķir īstermiņa problēmas, ko izraisījusi pandēmija, no Latvijas darba tirgus ilgtermiņa problēmām. Vēl pirms pandēmijas nodarbinātības līmenis dažās iedzīvotāju grupās bija būtiski zemāks nekā citās ES valstīs. Viņš arī atzīst, ka ir nepieciešamas speciālās programmas iedzīvotāju grupām un pašvaldībām ar zemu nodarbinātību. Valstij būtu jāpiešķir atbalsts uzņēmumiem, kuri saimniecisko darbību

veic teritorijās ar augstu bezdarba līmeni, tas ļautu prioritizēt darbavietu saglabāšanu tajās pašavaldībās, kurās tas visvairāk nepieciešams (Krasnopjorovs, Kovaļovs, 2021).

Bezdarbs un ilgstošais bezdarbs ir zemāks reģionos, kur ir augsts reģistrēto vakanču skaits, bet reģionos ar augstāku bezdarba līmeni darba iespēju piedāvājums ir ierobežots. Attēlā 3.3. grafiski parādītas reģionālās atšķirības reģistrēto brīvo darbavietu uz bezdarbnieku skaita proporcijā % un bezdarba līmenī % reģionos 2019. gadā. Uz kreisās ass parādīts brīvo darbavietu īpatsvars uz bezdarbniekiem, bet uz labās ass – bezdarba līmenis reģionos.

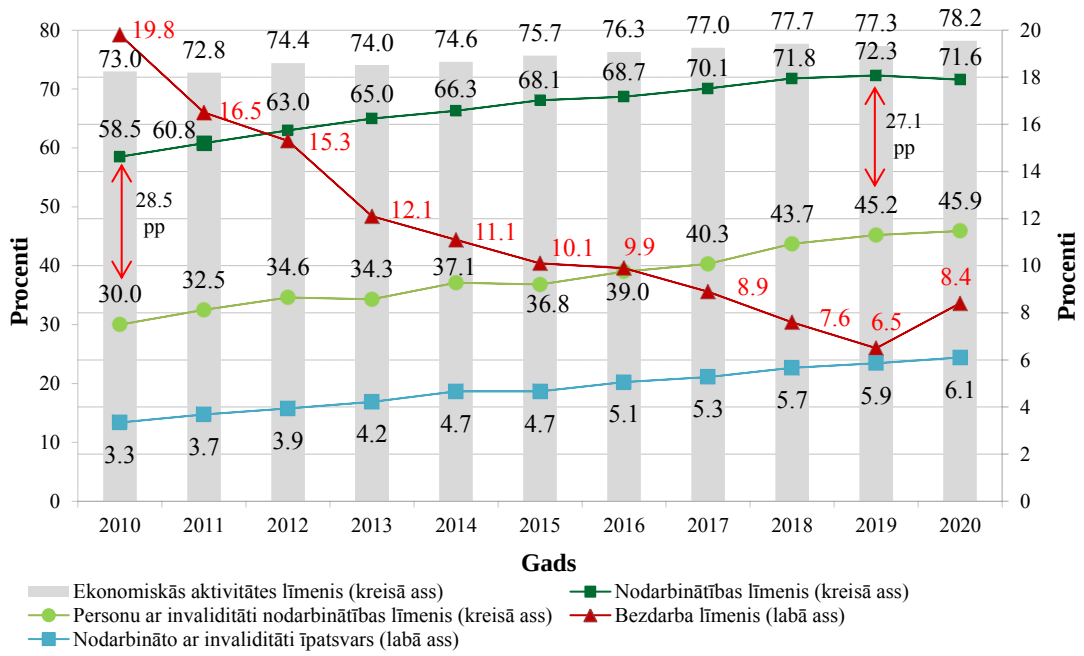


Avots: autores veidots un aprēķināts pēc CSP, b.g.

3.3.att./ *Fig.3.3.* **Brīvās darba vietas uz reģistrētajiem bezdarbniekiem % korelācijā ar bezdarba līmeni % (15-64 g.) 2019. gadā / *Vacancies per registered unemployed % in correlation with unemployment rate % (age 15-64), 2019.***

Ekonomiskās situācijas uzlabošanās un pensionēšanās vecuma palielināšanās nosaka straujāku iedzīvotāju vecumā virs 60 gadiem ekonomiskās aktivitātes līmeņa pieaugumu (CSP, b.g.). Pieaugot iedzīvotāju nodarbinātības līmenim un samazinoties bezdarbam, pie lielāka brīvo darbavietu skaita personām ar invaliditāti ir lielākas iespējas atrast darbu.

Attēlā 3.4. parādīta bezdarba līmeņa samazināšanās un cilvēku ar invaliditāti procentuālā apjoma pieaugums nodarbināto skaitā Latvijā 2010. – 2019. gadā, palielinoties nodarbinātības līmenim. Nodarbināto ar invaliditāti īpatsvars pakāpeniski palielinājies – 2010. gadā tas bijis 3.3%, bet 2019. gadā – 5.9% no nodarbinātajiem, bet nodarbināto ar invaliditāti īpatsvars darbspējas vecumā pieaudzis no 30% 2010. gadā līdz 45.2% 2019. gadā. Jāpievērš uzmanība plaisai starp vispārējo nodarbinātības līmeni un personu ar invaliditāti nodarbinātības līmeni – 2019. gadā starpība starp nodarbinātības līmeni cilvēkiem ar invaliditāti un bez invaliditātes bija 27.1 procentpunkta apmērā. Autore uzskata, ka ir nepieciešams apzināt tās personas ar invaliditāti, kas nav reģistrējušās kā bezdarbnieki vai darba meklētāji, bet vēlas strādāt. Veselības un darbspēju ekspertīzes ārstu valsts komisija (VDEĀVK) ik gadu veic invaliditātes noteikšanu un reģistrēšanu, uzskaita strādājošās personas ar invaliditāti pa invaliditātes grupām, tāpēc šai institūcijai ir iespējas reģistrēt tos cilvēkus ar invaliditāti, kas vēlas strādāt, bet nav reģistrēti bezdarbnieka vai darba meklētāja statusā. Jaunajai identificētajai mērķa auditorijai ir nepieciešams izveidot pakalpojumu NVA, lai aktivizētu nenodarbinātās personas ar invaliditāti apgūt darba tirgum nepieciešamās profesijas un veicinātu viņu iekļaušanos vai atgriešanos darba tirgū. Darbaspēka aktivizēšanas pasākumu nepieciešamību tiem, kam nav oficiāla bezdarbnieka statusa, uzsvēris LB ekonomists O. Krasnopjorovs (2019).



Avots: autores veidots un aprēķināts pēc CSP, b.g; LM, b.g.; NVA, b.g.

3.4. att. / *Fig. 3.4.* **Ekonomiskās aktivitātes un nodarbinātības līmenis (15–64 g.) korelācijā ar bezdarba līmeni un nodarbināto ar invaliditāti īpatsvaru Latvijā 2010. –2019. gadā / *Level of economic activity and employment (age 15–64) in correlation with the unemployment rate and the share of employees with disabilities in Latvia, 2010–2019.***

Nodarbinātības līmenis (vecuma grupa 15–64 gadi) ir pakāpeniski palielinājies no 58.5% 2010. gadā līdz 72.3% 2019. gadā. Šo situāciju var skaidrot gan ar demogrāfiskajām pārmaiņām un pensionēšanās vecuma palielināšanos, gan ar ekonomikas attīstību un darbaspēka pieprasījumu. Nodarbināto īpatsvara pieaugums vecuma grupās atšķiras – no 2010. līdz 2019. gadam vislielākais pieaugums 20.4 procentpunkti ir vecuma grupā 55–64 gadi, 10.8 procentpunkti – vecuma grupā 25–35 gadi, 9 procentpunkti – vecuma grupā 15–24 gadi un 7.1 procentpunkts 35–44 gadu grupā (CSP, b.g.).

Personu ar invaliditāti procentuālo pieaugumu nodarbināto skaitā var skaidrot ar darbaspēka vecuma struktūras izmaiņām – gan ar emigrācijas ietekmi, gan ar pensijas vecuma palielināšanos un darba mūža pagarināšanos. Vecāka gadagājuma cilvēki biežāk saskaras ar veselības problēmām un piesaka invaliditāti. Nevar apgalvot, ka cilvēku ar invaliditāti procentuālais pieaugums darba tirgū ir vienīgi darba tirgus aktivizēšanas politikas pasākumu rezultāts.

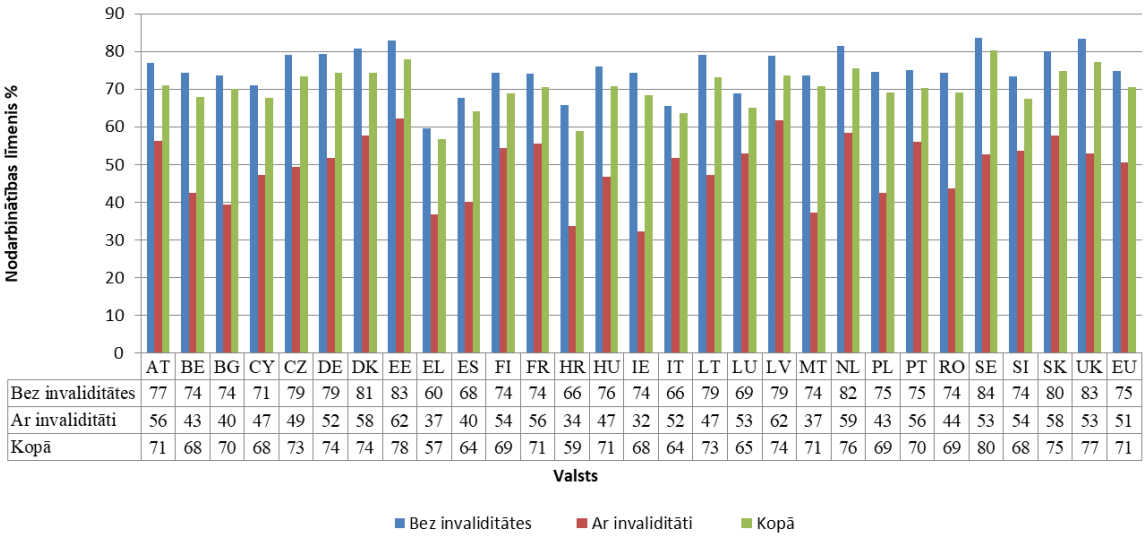
Personu ar invaliditāti īpatsvars pastāvīgo iedzīvotāju vidū pieaug, 2017. gadā invaliditāte noteikta 9.3%, 2018. gadā – 9.7%, 2019. gadā – 10% un 2020. gadā – 10% Latvijas iedzīvotāju (CSP, b.g.; LM, b.g.). Pilngadīgās personas ar invaliditāti, kas Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras (VSAA) uzskaitē norādītas kā strādājošas, 2010. gadā bija 20%, bet 2020. gadā – 26.8% (LM, b.g.). Salīdzinājumam, Igaunijā 2020. gadā reģistrētie cilvēki ar invaliditāti veido ap 11% no iedzīvotāju kopskaita (Statistics Estonia, b.g.), nodarbinātības līmenis pilngadīgiem cilvēkiem ar invaliditāti ir 25% (Kadarik, Osila, 2016). Lietuvā 2019. gadā reģistrētie cilvēki ar invaliditāti veido ap 8% no iedzīvotāju kopskaita, no tiem 29% ir strādājošie (National Audit Office…, 2020). Šie dati uzrāda līdzīgas situācijas Baltijas valstīs.

Sociālās iekļaušanas politika, jo īpaši nabadzības mazināšanā, ir koordinējošā politika, kas tiek īstenota ne tikai ar LM atbildībā esošajām valsts politikām – bezdarba

mazināšanas, valsts sociālo pabalstu, sociālās palīdzības, sociālās apdrošināšanas, personu ar invaliditāti vienlīdzīgu iespēju, bet arī ar nodokļu, izglītības, veselības, ekonomikas u. c. politikām (LR Valsts Kontrole, 2020). Saskaņā ar LR Valsts Kontroles (2020) revidentu aplēsēm 2018. gada beigās ap 56% personu ar invaliditāti bija pakļautas nabadzības riskam. Pēc *Eurostat* (European Statistical Office) 2018. gada datiem Latvija bija otrā valsts ES aiz Bulgārijas pēc cilvēku ar invaliditāti procentuālā īpatsvara, kas pakļauti nabadzības un sociālās atstumtības riskam – 43.6% Latvijā, bet 49.4% Bulgārijā (Eurostat, b.g.).

Vienlīdzīgu nodarbinātības iespēju trūkums cilvēkiem ar invaliditāti ir viens no nabadzības un atstumtības pamatcēloņiem (ILO, 2015a). Nodarbinātās personas ar invaliditāti nabadzības riskam ir mazāk pakļautas. No ienākumu aspekta visvairāk nabadzības riskam Latvijā ir pakļautas II un III invaliditātes grupas personas, kuras nav nodarbinātas, jo, salīdzinot ar I invaliditātes grupu, šīm personām ir pieejams mazāks valsts un pašvaldību piešķirtā atbalsta apmērs (LR Valsts Kontrole, 2020).

Eiropas Invaliditātes foruma (*European Disability Forum*) publicētajā Eiropas Cilvēktiesību ziņojumā (2018) norādīts, ka visā ES personu ar invaliditāti nodarbinātība ir daudz zemāka nekā personu bez invaliditātes nodarbinātība (skatīt 3.5. att.). Vidēji ES tikai 51% cilvēku ar invaliditāti ir nodarbināti, salīdzinot ar 75% cilvēku bez invaliditātes (ANED, 2019a).



	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LU	LV	MT	NL	PL	PT	RO	SE	SI	SK	UK	EU
Bez invaliditātes	77	74	74	71	79	79	81	83	60	68	74	74	66	76	74	66	79	69	79	74	82	75	75	74	84	74	80	83	75
Ar invaliditāti	56	43	40	47	49	52	58	62	37	40	54	56	34	47	32	52	47	53	62	37	59	43	56	44	53	54	58	53	51
Kopā	71	68	70	68	73	74	74	78	57	64	69	71	59	71	68	64	73	65	74	71	76	69	70	69	80	68	75	77	71

Avots: autores veidots pēc ANED, 2019a.

3.5. *att. / Fig. 3.5.* **Nodarbinātības līmenis cilvēkiem bez un ar invaliditāti ES valstīs 2017. gadā / *Employment rate for people without and with disabilities in the EU countries in 2017.***

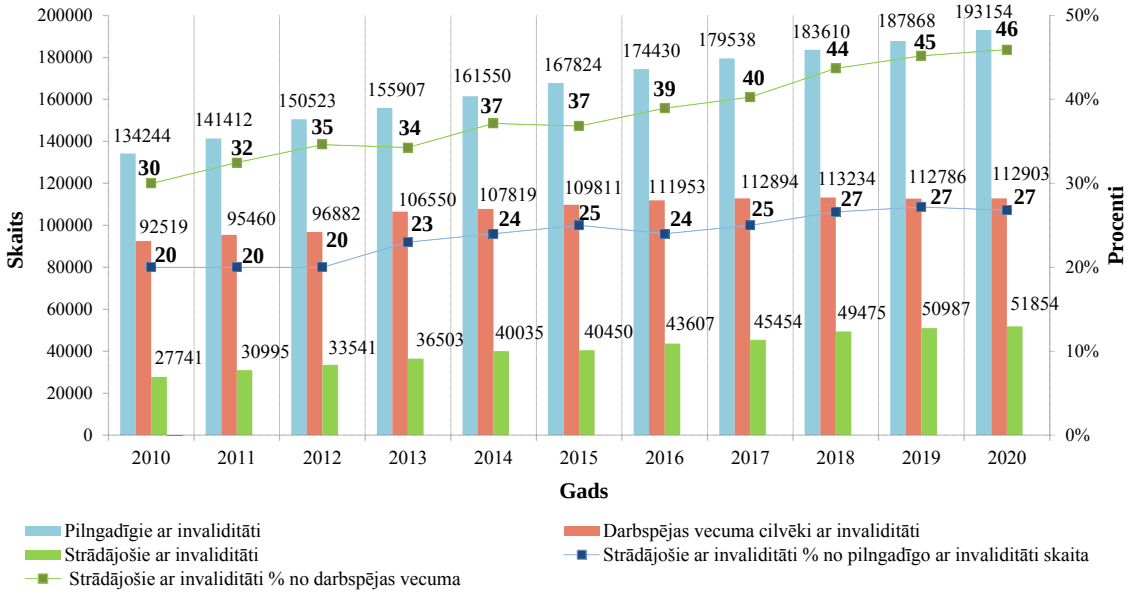
Nodarbinātības līmenis pēc *ANED* datiem Latvijā 2017. gadā bija 62% personām ar invaliditāti vecumā 20–64 gadi. Salīdzinājumam, Igaunijā cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības rādītājs bija 62%, bet Lietuvā – 47%. (ANED, 2019a; European Disability Forum, 2020).

Invaliditāti pēc *EU-SILC* metodikas novērtē pats indivīds, tā balstīta aptaujā, tāpēc veselības stāvokļa vērtējums ir lielā mērā subjektīvs. Domājams, ka Latvijas augsto cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības līmeni pēc *EU-SILC* metodikas var skaidrot ne tikai ar atšķirīgu invaliditātes definējumu, bet arī ar vispārējo veselības stāvokli (aptaujātie cilvēki norādījuši, ka viņiem ir bijušas veselības problēmas pēdējo 6 mēnešu laikā). Atšķirības var skaidrot arī ar noteiktiem atbalsta mehānismiem katrā valstī, kā, piemēram, kvotu sistēmas un diskriminācijas tiesiskā regulējuma, ar invaliditātes

pabalstiem, kas arī var ietekmēt indivīdu motivāciju strādāt, tāpat ar sabiedrības vispārējo veselības stāvokli.

Valstīs ar augstāku vispārējo nodarbinātības līmeni parasti ir augstāks cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības līmenis. Nodarbinātības līmenis palielinās arī, kad uzlabojas vispārējie darba tirgus apstākļi un ir pieejamas darbavietas atvērtā tirgū. Tomēr valstīs ar diezgan līdzīgu nodarbinātības līmeni cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības rādītāji var atšķirties. Lielāko daļu nodarbinātības līmeņa atšķirību ES dalībvalstīs nevar izskaidrot ar tendencēm vispārējā darba tirgū, jo pastāv noteikti nacionālie faktori, ieskaitot valsts politiku, kad ir iespējams palielināt personu ar invaliditāti līdzdalību darba tirgū arī tajās valstīs, kur ir lielākas atšķirības starp cilvēku ar un bez invaliditātes nodarbinātības līmeni (ANED, 2019b).

Latvijas dati par personu ar invaliditāti nodarbinātību ievērojami atšķiras no *ANED* datiem, jo invaliditāte tiek noteikta pēc citiem principiem – atbilstoši *Invaliditātes likumam* (2010) (skatīt 3.6. att.).



Avots: autores veidots un aprēķināts pēc dažādiem LM dokumentiem, b.g. (2010.–2013. gadā darbspējas vecums rēķināts līdz 62 g., bet no 2014. gada līdz 64 g.)

3.6. att. / *Fig. 3.6.* **Nodarbināto personu ar invaliditāti pieaugums Latvijā 2010.–2020. gadā / *Increase of employed persons with disabilities in Latvia, 2010–2020.***

Kopējais pilngadīgo personu ar invaliditāti skaits Latvijā 2010.–2020. gadā pieaudzis par 44%, darbspējas vecuma personu ar invaliditāti skaits – par 22%, un no tām strādājošo ar invaliditāti īpatsvars – no 30% līdz 46%. Cilvēki ar invaliditāti nav homogēna grupa, invaliditātes veidam un smaguma pakāpei ir ietekme uz nodarbinātību. Nodarbinātas lielākoties ir personas ar III grupas invaliditāti, kas veido 64.2% (mēreni izteikta invaliditāte), ar II grupas – 34.5 % (smaga invaliditāte) un I grupas (ļoti smaga invaliditāte) – 2.3% no visiem nodarbinātajiem ar invaliditāti 2019. gada beigās (LM, b.g.). VDEĀVK ik gadu pirmreizēji nosaka invaliditāti ap 15–16 tūkstošiem iedzīvotāju Latvijā, no kuriem vairāk nekā trešā daļa ir strādājošie, 2018. gadā invaliditāte noteikta 37%, 2019. gadā – 38%, bet 2020. gadā – 39% strādājošo (CSP, b.g.). Visbiežākais invaliditātes cēlonis strādājošajiem ir ļaundabīgie audzēji (24.8%), skeleta, muskuļu un saistaudu slimības (23.8%) un asinsrites sistēmas slimības (15.8%) (CSP, 2020).

Viszemākais reģistrēto bezdarbnieku ar invaliditāti īpatsvars ir vērojams tajos reģionos, kur ir viszemākais bezdarbs – Rīgā un Pierīgā (skatīt 3.3. tabulu).

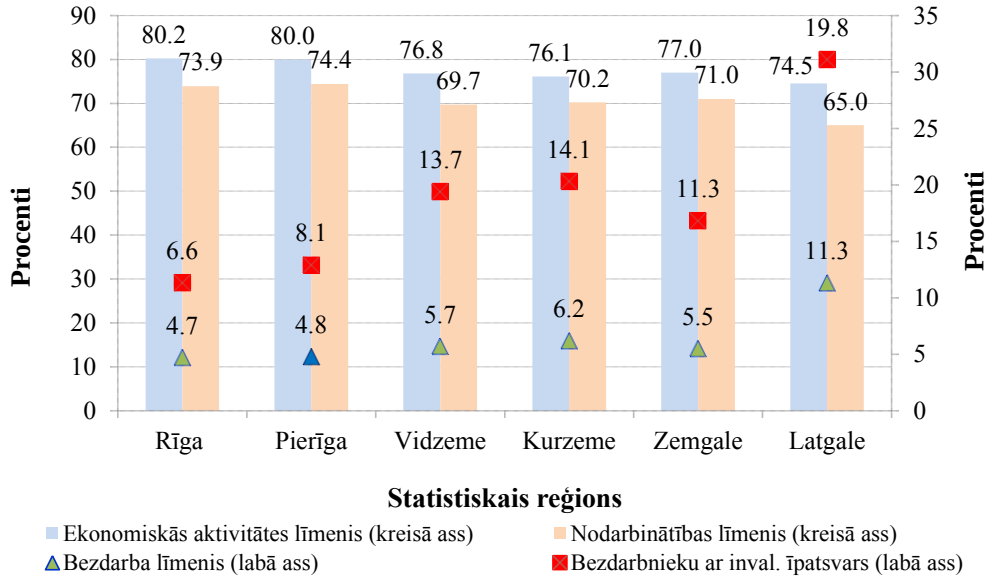
3.3. tabula / *Table 3.3.*

Reģistrētais bezdarba līmenis Latvijas statistiskajos reģionos un bezdarbnieku ar invaliditāti īpatsvars 2017. – 2020. gadā / *Registered unemployment rate in statistical regions of Latvia and share of unemployed with disabilities in 2017 – 2020*

Statistiskais reģions	2017		2018		2019		2020	
	Bezdarba līmenis %	Bezdarbnieki ar inv. %	Bezdarba līmenis %	Bezdarbnieki ar inv. %	Bezdarba līmenis %	Bezdarbnieki ar inv.%	Bezdarba līmenis %	Bezdarbnieki ar inv. %
Rīgas	3.1	8.5	3.2	8.4	3.3	7.9	4.7	6.6
Pierīgas	3.7	9.5	3.6	9.4	3.7	8.7	4.8	8.1
Kurzemes	5.8	14.3	5.7	14.6	5.5	14.5	6.2	14.1
Latgales	11.7	17.5	10.9	19.3	10.3	20.4	11.3	19.8
Vidzemes	5.5	14.5	4.9	16.0	4.7	15.8	5.7	13.7
Zemgales	4.9	10.1	4.8	10.8	4.8	11.2	5.5	11.3

Avots: aprēķināts pēc NVA, b.g., (dati gada beigās; dati par reģioniem pieejami no 2017. g.)

Pie lielākas ekonomiskās aktivitātes un augstāka nodarbinātības līmeņa ir zemāks bezdarba līmenis un mazāks personu ar invaliditāti īpatsvars bezdarbnieku skaitā. Attēlā 3.7. parādītas reģionālās atšķirības 2020. gadā.



Avots: autores veidots un aprēķināts pēc CSP, b.g; NVA, b.g.

3.7. att. / *Fig. 3.7.* **Ekonomiskās aktivitātes un nodarbinātības līmenis korelācijā ar bezdarba līmeni un bezdarbnieku ar invaliditāti īpatsvaru Latvijas reģionos 2020. gadā / *The levels of economic activity and employment in correlation with the unemployment rate and the share of the desabled unemployed in the statistical regions of Latvia in 2020.***

Pandēmija 2020. gadā nav būtiski ietekmējusi jau pastāvošās reģionālās atšķirības. Ekonomiskās aktivitātes un nodarbinātības līmenis ir visaugstākais Rīgas un Pierīgas reģionos, kur ir arī viszemākais bezdarba līmenis un bezdarbnieku ar invaliditāti īpatsvars.

Pēc 2008.–2009. gada finanšu krīzes Latvijā notika strauja ekonomikas augšupeja un tā rezultātā darba tirgū pieauga darbaspēka pieprasījums. Ekonomiskās izaugsmes un

augstas nodarbinātības apstākļos, lielāka brīvo darbavietu skaita un zemāka bezdarba līmeņa situācijā personām ar invaliditāti ir lielākas iespējas atrast darbu (Hersh, 2010; OECD, 2008; Russell, 2002), tomēr cilvēki ar invaliditāti parasti paliek pēdējie rindā uz nodarbinātību, bet krīzes situācijās pirmie paliek bez darba.

Izmantojot datus par NVA reģistrētajām brīvajām darbavietām un LM datus par personu ar invaliditāti skaitu, darbspējas vecuma cilvēku ar invaliditāti skaitu, darbspējas vecuma nodarbināto skaitu un viņu nodarbinātības līmeni Latvijā 2008. – 2020. gadā, tika veikta korelācijas analīze, izmantojot *IBM SPSS* un *MS Excel* programmas. Tabulā 3.4. parādīta korelācija starp NVA reģistrētajām brīvajām darbavietām un personu ar invaliditāti nodarbinātību. Analīze uzrāda augstu un ļoti augstu pozitīvu lineāro korelāciju gandrīz visiem faktoriem, tomēr brīvo darbavietu skaita faktors pret darbspējas vecuma cilvēku ar invaliditāti skaitu norāda uz vidēju korelāciju – 0.552. Kaut arī pie lielāka brīvo darbavietu skaita personām ar invaliditāti ir lielākas iespējas uz nodarbinātību, tomēr ne vienmēr persona ar invaliditāti spēj apmierināt darba devēja vajadzības un prasības.

3.4. tabula / *Table 3.4.*

Brīvās darbavietas korelācijā ar darbspējas vecuma personu ar invaliditāti nodarbinātību Latvijā 2008. – 2020. gadā / *Correlation of vacancies with employment of disabled people of working age in Latvia in 2008-2020*

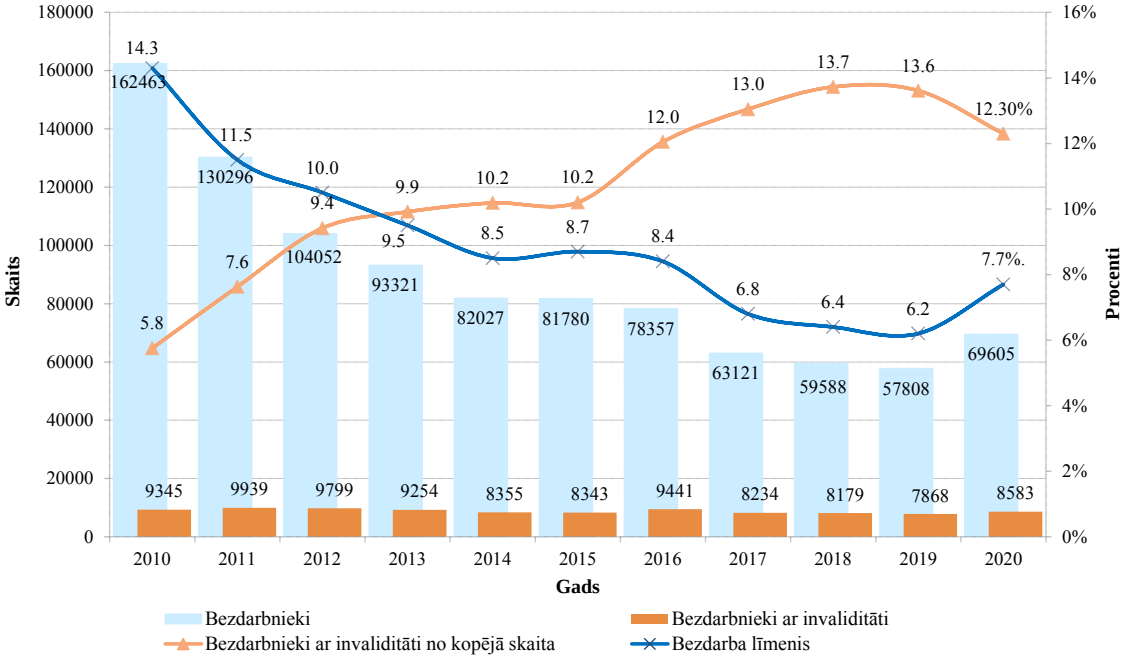
Rādītājs	Pilngadīgo ar invaliditāti skaits	Darbspējas vecuma cilvēku ar invaliditāti skaits	Nodarbināto ar invaliditāti skaits	Darbspējas vecuma strādājošo ar invaliditāti īpatsvars %	Brīvo darbavietu skaits NVA
Pilngadīgo ar invaliditāti skaits	1	0.946**	0.975**	0.989**	0.738**
Darbspējas vecuma cilvēku ar invaliditāti skaits	0.946**	1	0.885**	0.910**	0.552
Nodarbināto ar invaliditāti skaits	0.975**	0.885**	1	0.992**	0.829**
Darbspējas vecuma strādājošo ar invaliditāti īpatsvars %	0.989**	0.910**	0.992**	1	0.794**
Brīvo darbavietu skaits NVA	0.738**	0.552	0.829**	0.794**	1

*Avots: autores veidots un aprēķināts pēc LM, b.g. un NVA, b.g. datiem ar IBM SPSS programmu; **. Korelācija ir nozīmīga 0.01 līmenī.*

Attēlā 3.8. var redzēt bezdarba līmeņa pazeminināšanos un bezdarbnieku ar invaliditāti skaita un īpatsvara dinamiku 2010. – 2020. gadā. Pazeminoties bezdarba līmenim valstī, pieaug bezdarbnieku ar invaliditāti īpatsvars, bet kopumā bezdarbnieku ar invaliditāti skaits saglabājas 8–9 tūkstošu apjomā, ko var skaidrot, pirmkārt, ar darbspējas vecuma personu ar invaliditāti skaita pieaugumu, bet lēnāku iekļaušanos darba tirgū nekā citām grupām, un, otrkārt, personu ar invaliditāti vēlmi strādāt un aktīvu pieteikšanos bezdarbnieka vai darba meklētāja statusā, lai saņemtu NVA pakalpojumus: konsultācijas, piedalīties konkurētspējas paaugstināšanas pasākumos, sameklēt pastāvīgu darbu vai arī subsidētu darbu.

Pandēmijas ietekmē 2020. gada beigās palielinājās kopējais bezdarbnieku skaits un arī bezdarbnieku ar invaliditāti skaits. Tā 2020. gada beigās 8583 jeb 12.3% no reģistrētā bezdarbnieku kopskaita valstī bija bezdarbnieki ar invaliditāti, 64.5% no reģistrētajiem bezdarbniekiem ar invaliditāti bija vecumā virs 50 gadiem, 48.5% no

reģistrētajiem bezdarbniekiem ar invaliditāti bija ilgstošie bezdarbnieki, bet 1.9 % – jaunieši bezdarbnieki (NVA, b,g.).



Avots: veidots pēc NVA, b.g.

3.8. att. / *Fig. 3.8.* **Bezdarbnieku ar invaliditāti skaita un īpatsvara % izmaiņas Latvijā 2010.–2020. gadā / *Changes in the number and proportion in % of unemployed with disabilities in Latvia, 2010–2020.***

Ņemot vērā, ka NVA reģistrēto bezdarbnieku individuālās situācijas ir dažādas – izglītības līmeņa, darba pieredzes un zināšanu atšķirības, iekļaušana darba tirgū lielā mērā ir atkarīga no iegūtās profesionālās kvalifikācijas un iepriekšējā darbā iegūtajām prasmēm un iemaņām. Starp bezdarbniekiem un darba meklētājiem ir gan augsti motivēti cilvēki ar invaliditāti, gan tādi, kuriem darba meklēšanai ir nepieciešams nozīmīgs atbalsts, un dažkārt atgriešanās darba tirgū var notikt ar valsts līdzfinansētas darbavietas palīdzību (Par Iekļaujošas nodarbinātības…, 2015).

Viens no svarīgākajiem NVA pasākumiem reģistrētajiem bezdarbniekiem ar invaliditāti ir subsidētās darbavietas, jo šāda nodarbinātība darba tirgū var būt noderīga pieredze, kuru iespējams tālāk izmanot jau pastāvīgā darbā. Subsidētās darbavietas Latvijā tiek veidotas no 2003. gada. Subsidētā nodarbinātība ilgst 24 mēnešus, katru gadu ap 500–800 cilvēku ar invaliditāti ir guvuši iespēju strādāt subsidētajās darbavietās (LM, b.g), tomēr tai nav ilgtermiņa ietekme uz personu ar invaliditāti nodarbinātību, jo beidzoties subsidētajam darbam, darba devējs ne vienmēr turpina darba attiecības. Atsevišķu personu nodarbinātības iespējas ir atkarīgas no invaliditātes grupas un traucējumu veida, bet vairākums šo cilvēku, saņemot minimālu atbalstu un palīdzību, ir spējīgi veikt profesionālos pienākumus (Labklājības ministrija, 2019b; NVA, b.g.).

PB pētnieki A. Loksa (*Loxha*) un M. Morgandi (*Morgandi*) (2014) izdala trīs bezdarbnieku aktivizēšanas modeļus atbilstoši Espinga-Andersena (1990) labklājības režīmiem: 1) liberālo, kad atbildība ir pašam indivīdam un viņš aktīvi meklē darbu; 2) sociāldemokrātisko, kad indivīdiem pieejams darba tirgus pasākumu atbalsts, un vienlaikus ir augsts pabalstu līmenis; 3) konservatīvo, kad indivīda atbildība ir savas kapacitātes celšana un valsts nodrošina aktīvās darba tirgus politikas pasākumu pieejamību. Latvijā ir gan liberālā, gan konservatīvā modeļa pieeja bezdarbnieku aktivizēšanā, tomēr, palielinoties aktīvās nodarbinātības pasākumiem, arvien vairāk dominē konservatīvais modelis. Ārpus valsts atbalsta pasākumiem ir tie darbspējas

vecuma cilvēki ar invaliditāti, kuri nestrādā un nav reģistrējušies kā bezdarbnieki vai darba meklētāji un līdz ar to nepiedalās NVA rīkotajos atbalsta pasākumos. LB ekonomists O. Krasnopjorovs (2019) uzsver, ka, neattiecinot nodarbinātības dienestu darbību uz visiem nenodarbinātajiem (neatkarīgi no tā, vai viņi ir oficiāli ieguvuši bezdarbnieka statusu), visticamāk, nebūs iespējams pilnībā piekļūt pieejamiem iekšējiem darbaspēka resursiem.

Personu ar invaliditāti izslēgšanas no darba tirgus ekonomiskie zaudējumi. Personu ar invaliditāti izslēgšana no darba tirgus rada ievērojamu potenciāla izšķiešanu, kā rezultātā tiek lēsts, ka dažādās valstīs IKP zaudējumi ir 3–7% ik gadu (Buckup, 2009; ILO, 2015a; Metts, 2000). Otrs ne mazāk svarīgs aspekts ir pieaugošs sociālās jomas finansējums pabalstiem, ja cilvēki ar invaliditāti ir izslēgti no darba tirgus (OECD, 2008). Vidēji *OECD* valstis tērē 1.2% no IKP invaliditātes pabalstiem un 2% no IKP invaliditātes un darba nespējas pabalstiem kopā, bet Nīderlande, Norvēģija, un Zviedrija pat 4–5% no IKP (OECD, 2010; WHO, World Bank, 2011).

Bezdarbs rada negatīvas sekas ne tikai pašiem bezdarbniekiem, bet arī sabiedrībai kopumā, jo tas skar gan ekonomisko, gan sociālo jomu. Bezdarbs galvenokārt nozīmē to, ka netiek pilnībā izmantots cilvēkkapitāls, kas ir viens no ražošanas resursiem. Bezdarba pastāvēšana virs dabiskā bezdarba līmeņa veido ekonomiskos zaudējumus, un tas neļauj valstīm sasniegt maksimālo ražošanas un attīstības līmeni (Bikse, 2020).

Latvijā 2009.–2012. gadā konstatētais bezdarba līmenis ievērojami pārsniedza aplēsto dabisko bezdarba līmeni. Tas liecina, ka īpaši augstais bezdarba līmenis šajos gados lielākoties bija ciklisks un atspoguļoja finanšu krīzes ietekmi. Kopš 2013. gada novērotais bezdarba līmenis ir bijis tuvu dabiskajam bezdarba līmenim, kas liecina, ka šādu bezdarbu var skaidrot galvenokārt ar strukturāliem faktoriem. Būtiski ir norādīt, ka ilgstoša bezdarba rādītājs Latvijā gandrīz divreiz pārsniedz *OECD* valstu vidējo līmeni (OECD, 2019).

ASV ekonomists A. Oukens (*Okun*) noformulēja sakarību, kas pastāv starp bezdarba līmeni un zaudēto iekšzemes kopproduktu. Šī sakarība ir pazīstama kā Oukena likums (*Oukun's law):* ja faktiskais bezdarba līmenis pārsniedz dabisko par 1%, tad nesaražotais reālais iekšzemes kopprodukts līdzinās 2%. (Bikse, 2020; Blanchard, 2017; Mankiw, 2019). Atbilstoši Oukena likumam zaudēto IKP daļu, kas radusies bezdarba ietekmē, aprēķina, ja no faktiskā bezdarba procenta atskaita dabiskā bezdarba procentu valstī un iegūto starpību reizina ar 2% (intervālā no 2–3%); savukārt iegūto lielumu reizina ar reālo IKP (Bikse, 2020). Jānorāda, ka koeficients tiek noteikts empīriskā ceļā un katrai valstij tas ir atšķirīgs (Adams et. al, 1987; Bikse, 2020; Mankiw, 2019).

Pilnīga Oukena formula ir:

$$\frac{Y - Y^*}{Y^*} = -b\,(u - u_*), \qquad (3.1.)$$

kur Y – faktiskais IKP,
Y^* – potenciālais IKP,
u – faktiskais bezdarba līmenis,
u^* – dabiskais bezdarba līmenis,
b – Okena koeficients (Bikse, 2003).

Oukena likumu var izteikt arī formā, kas atspoguļo sakarību starp IKP un bezdarba dinamiku. Ja faktiskā bezdarba līmenis nemainās salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu, reālais IKP pieaug par aptuveni 3%. Šāda IKP izaugsme ir saistīta ar darbaspēka pieaugumu, kapitāla uzkrāšanu un tehnoloģisko progresu. Turklāt, palielinoties bezdarba līmenim par katru procentpunktu, reālā IKP pieaugums parasti krītas par 2 procentpunktiem (Blanchard, 2017; Mankiw, 2019).

Oukena likuma sakarība starp IKP un bezdarba dinamiku atspoguļota 3.2. formulā.

$$\frac{Y - Y_{-1}}{Y_{-1}} = 3\% - 2\,(u - u_{-1}), \qquad (3.2.)$$

kur Y – dotā gada faktiskais ražošanas apjoms,
Y_{-1} – iepriekšējā gadā faktiskais ražošanas apjoms,
u – faktiskais bezdarbs dotajā gadā,
u_{-1} – faktiskais bezdarbs iepriekšējā gadā (Bikse, 2003; Mankiw, 2019).

Oukena formulu dod iespēja aprēķināt, kādas ir cikliskā bezdarba izmaksas jeb cik daudz iekšzemes kopprodukta valsts nesaražo bezdarba dēļ, tādējādi nesasniedzot savu patieso potenciālu. Potenciālais IKP ir produkcijas daudzums, ko varētu saražot, ja pastāv pilnīga nodarbinātība, t.i., tāds stāvoklis ekonomikā, kad pieprasītais darbaspēka daudzums ir vienāds ar piedāvāto darbaspēka daudzumu (Adams et. al, 1987; Bikse, 2020; Mankiw, 2019). Potenciālo IKP var aprēķināt, izmantojot Oukena likumu pēc 3.3 formulas, balstoties uz vienkāršu saistību starp diviem lielumiem: starpību starp dabisko un faktisko bezdarba līmeni (bezdarba atšķirība) un faktisko un potenciālo IKP starpību (ražošanas starpība).

$$\left(\frac{Y}{Y^*} - 1\right) \cdot 100 = b\,(u - u^*), \qquad (3.3.)$$

kur Y – faktiskais IKP,
Y^* – potenciālais IKP,
u – faktiskais bezdarba līmenis,
u^* – dabiskais bezdarba līmenis,
b – Oukena koeficients (Adams et.al, 1987).

Zaudēto IKP no cilvēku ar invaliditāti bezdarba Latvijā var aptuveni noteikt, aprēķinot nesaražotā IKP apjomu konkrētajā gadā, ņemot vērā bezdarbnieku ar invaliditāti īpatsvaru bezdarbnieku skaitā. Izmantojot NVA datus par kopējo bezdarba līmeni Latvijā no 2010. līdz 2020. gadam, tika noteikta starpība starp faktisko un dabisko bezdarba līmeni. Dabiskais bezdarbs ir bezdarba līmenis, kas vērojams, ja IKP apjoms atrodas tā potenciālajā līmenī. Dabiskais bezdarba līmenis ir mainīgs lielums, kas atkarīgs no frikcionālā un strukturālā bezdarba komponentēm, tas ir atšķirīgs Rīgā un reģionos (Simsone, 2017). Tiek lēsts, ka dabiskais bezdarbs Baltijas valstīs ir ap 6–8% (Krasnopjorovs, 2019). Autore aprēķiniem izmantoja dabiskā bezdarba lielumu 6%. Piemēram, 2016. gadā faktiskais bezdarba līmenis bija 8.4%, bet dabiskais – 6%. Starpība starp faktisko un dabisko bezdarba līmeni – 2.4%, tālāk tiek piemērots koeficients 2, iegūstot 2.4% x 2 = 4.8%. Pēc tam tiek aprēķināts bezdarba dēļ nesaražotais IKP (4.8% x reālais IKP), kas ir 1217.29 milj. EUR. Potenciālais IKP tiek aprēķināts pēc 3.3. formulas. Tālāk tiek noteikts personu ar invaliditāti īpatsvars bezdarbnieku skaitā, kas 2016. gadā bija 12%. Aprēķinā tiek pieņemts, ka personu ar invaliditāti devums IKP pieaugumā neatšķiras no pārējo bezdarbnieku devuma. Tiek aprēķināts, kādu daļu no nesaražotā IKP nav saražojušas personas ar invaliditāti, tātad, 2016. gadā personu ar invaliditāti bezdarba dēļ nesaražotais IKP ir 146.08 milj. EUR.

Šādā veidā aprēķini tiek veikti katram gadam no 2010. līdz 2020. gadam (skatīt 3.5. tabulu). Zaudētais IKP personu ar invaliditāti bezdarba dēļ 2010. – 2020. gadā kopā ir aprēķināts 1612.70 milj. EUR, kas veido 0.56% no potenciālā IKP.

3.5. tabula / *Table 3.5.*

Personu ar invaliditāti bezdarba ietekmē zaudētā IKP aprēķins par 2010.–2020. gadu Latvijā / *Calculation of the lost GDP due to unemployment of persons with disabilities for the period 2010–2020 in Latvia*

Gads	Bezdarba līmenis %	Bezdarbnieki ar invaliditāti īpatsvars %	Reālais IKP faktiskajās cenās milj. EUR	Nesaražotais IKP bezdarba dēļ milj. EUR	Potenciālais IKP milj. EUR	Nesaražotais IKP personu ar inv. bezdarba dēļ, milj. EUR	Bezdarbnieku ar invaliditāti nesaražotais IKP no potenciālā IKP %
2010	14.3	14.3	20574.03	3415.29	23989.32	488.39	2.04
2011	11.5	7.6	20411.51	2245.27	22656.78	170.64	0.75
2012	10.0	9.4	22045.00	1763.60	23808.60	165.78	0.70
2013	9.5	9.9	22923.70	1604.66	24528.36	158.86	0.65
2014	8.5	10.2	23613.91	1180.70	24794.60	120.43	0.49
2015	8.7	10.2	24560.88	1326.29	25887.17	135.28	0.52
2016	8.4	12.0	25360.29	1217.29	26577.58	146.08	0.55
2017	6.8	13.0	26962.27	431.40	27393.66	56.08	0.20
2018	6.4	13.7	29142.54	233.14	29375.68	31.94	0.11
2019	6.2	13.6	30420.94	121.68	30542.62	16.55	0.05
2020	7.7	12.3	29334.00	997.36	30331.36	122.67	0.40
Kopā periodā:			275349.06	14536.67	289885.73	**1612.70**	0.56

Avots: autores aprēķināts pēc CSP, b.g.; NVA, b.g.

Ņemot vērā, ka 2020. gadā reģistrējušies bezdarbnieka statusā ir vien 7.6% no darbspējīgā vecuma personām ar invaliditāti un nodarbināti ir 45.9% no darbspējīgā vecuma personām ar invaliditāti (LM, b.g.; NVA, b.g.), autore norāda uz neizmantoto darbaspēka potenciālu, tāpēc ekonomiskie zaudējumi valstij no personu ar invaliditāti izslēgšanas no darba tirgus ir ievērojami lielāki.

Ekonomists R. Mets (*Metts*) (2000) PB publikācijā aprēķinājis invaliditātes rezultātā radītos ekonomiskos zaudējumus pasaulē, ja cilvēki ar invaliditāti tiek izslēgti no darba tirgus, pamatojoties uz Kanādas Toronto Roeher institūta veiktā pētījuma pieeju. Roeher institūta pētījuma metodoloģija par invaliditātes rezultātā zaudēto IKP vērtību tika ekstrapolēta citu valstu ekonomiskajos apstākļos (Metts, 2000). Šādi iegūtie rezultāti ir ļoti aptuveni, kā to norādījis pats autors (Metts, 2000).

Ekstrapolācijas paņēmiens nosaka pieņēmumu, ka IKP zaudējumi, kas saistīti ar invaliditāti ir 1) cilvēku ar invaliditāti atstumtības pozitīva funkcija, jo tie, kas ir atstumti no darba tirgus, nepiedalās IKP ražošanā; un 2) vispārējā bezdarba līmeņa apgrieztā funkcija, jo zemāks bezdarba līmenis rada lielāku darba tirgus aktivitātes varbūtību (Metts, 2000). Meta (2000) izmantotā ekstrapolācijas metode balstās uz diviem pieņēmumiem: 1) Kanādas strukturālie apstākļi atspoguļo pārējās pasaules apstākļus, un 2) bezdarba līmenis ir piemērots mainīgais, lai attiecinātu Kanādas invaliditātes ietekmes faktoru uz pārējo pasauli. Pētījums Kanādā tika veikts 1993. gadā, tā rezultāti balstījās uz metodoloģiju, kurā tika ietverti dažādi faktori – personu ar invaliditāti skaits, vai cilvēks dzīvo mājsaimniecībā vai institūcijā, invaliditātes ilgums, invaliditātes smaguma pakāpe, vecuma grupas un dzimums, darbaspēka vidējā vērtība un produktivitātes zudums (Metts, 2000).

Šādu pieeju aprēķiniem Mets piemēroja 207 pasaules valstīm, tostarp Latvijai, aprēķinot invaliditātes rezultātā radītos zaudējumus 1996. gadā Latvijā 4.26% – 6.04% no IKP (Metts, 2000). Mets aprēķiniem izmantoja Kanādas invaliditātes ietekmes

faktoru, kas tika iegūts pēc 3.4. formulas. Lai aprēķinātu zaudēto IKP, reālais IKP tiek reizināts ar bezdarba rādītāju un ar Kanādas invaliditātes ietekmes minimālo vai maksimālo faktoru – 0.71 vai 0.92. Zaudēto IKP procentu aprēķina, reizinot bezdarba rādītāju ar ietekmes faktoru.

$$DImin = \frac{\%\ GDPlost}{\%\ UR} = \frac{6.7\%}{9.5\%} = 0.71 \text{ un } DImax = \frac{\%\ GDPlost}{\%\ UR} = \frac{8.7\%}{9.5\%} = 0.92, \quad (3.4)$$

kur *DI* – *disability impact factor* (invaliditātes ietekmes faktors),

% *GDPlost* – pēc Kanādas pētījuma zaudētais IKP procents ir starp 6.7 un 8.7%,

% *UR* – Kanādas 1993. gada bezdarba līmenis 9.5% (Buckup, 2009; Metts, 2000).

Ekonomists S. Bakaps (*Buckup*) (2009) SDO pētījumā ir piesardzīgi vērtējis Meta pieeju zaudētā IKP aprēķinam pēc ekstrapolācijas tehnikas, pamatojot, ka Kanādas strukturālos faktorus nevar attiecināt uz citām valstīm, un piedāvājis pilnveidotu metodoloģiju, lai aprēķinātu zaudēto IKP. Bakaps, aprēķinot ekonomiskos zaudējumus, ja cilvēki ar invaliditāti tiek izslēgti no darba tirgus, izmantoja šādu formulu:

$$L = \sum_{i=1}^{k} P n_i\, y_i$$

$$y_i = (\beta_i^* - \beta_i)\, e_i + \beta_i^* (u_i - u) + \beta_i^* (d_i + d), \quad (3.5)$$

kur L – ekonomiskie zaudējumi, kas attiecināmi uz invaliditāti,

P – vidējā produktivitāte valstī (IKP uz nodarbināto),

n_i – darbspējas vecuma personas ar invaliditāti, invaliditātes līmenis i,

y_i – produktivitātes korekcijas koeficients,

β_i^* – cilvēka potenciālā produktivitāte pie šī invaliditātes līmeņa,

β_i – cilvēka esošā produktivitāte pie šī invaliditātes līmeņa,

e_i – cilvēku procentuālais apjoms, kas nodarbināti attiecīgā invaliditātes līmeņa grupā,

u_i – bezdarba līmenis personām ar invaliditāti attiecīgajā invaliditātes līmenī,

u – bezdarba līmenis personām bez invaliditātes,

d_i – ekonomiskās neaktivitātes līmenis personām ar invaliditāti attiecīgajā invaliditātes līmenī,

d – ekonomiskās neaktivitātes līmenis personām bez invaliditātes (Buckup, 2009).

Ņemot vērā personu ar invaliditāti zemo nodarbinātības līmeni, ekonomiskie zaudējumi valstij personu ar invaliditāti izslēgšanas no darba tirgus dēļ ir ievērojami lielāki. Promocijas darba autore izstrādājusi formulu, lai aprēķinātu **nenodarbināto personu ar invaliditāti nesaražoto IKP Latvijā,** izmantojot pieejamos VDEĀVK, LM un CSP datus. Nesaražotā IKP no nenodarbinātām darbspējas vecuma personām ar invaliditāti aprēķināšanai izveidota šāda formula:

$$IKP_{nes} = P \cdot d \cdot l \sum_{i=1}^{3} n_i \cdot k_i \ , \quad (3.6.)$$

kur IKP_{nes} – nenodarbināto personu ar invaliditāti nesaražotais IKP;

P – IKP uz nodarbināto;

d – darbspējas vecuma personu ar invaliditāti īpatsvars %;

l – darbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības līmenis %;

n_i – personu ar invaliditāti skaits katrā invaliditātes grupā;

k_i – maksimālais atlikušās darbspējas % katrai no invaliditātes grupām.

Atbilstoši *Invaliditātes likumam* (2010) personām ar I grupas invaliditāti darbspēju zudums tiek noteikts 80 – 100 % apmērā, personām ar II grupas invaliditāti darbspēju zudums tiek noteikts 60 – 79 % apmērā un personām ar III grupas invaliditāti darbspēju zudums tiek noteikts 25 – 59 % apmērā. Tika pieņemts, ka katrai invaliditātes grupai ir augstākais atlikušo darbspēju slieksnis, I grupai – 20%, II grupai – 40% un III grupai – 75%. Tika aprēķināts aptuvens nenodarbināto personu ar invaliditāti nesaražotais IKP milj. EUR pa invaliditātes grupām, ņemot vērā atlikušās darbspējas procentu un piemērojot attiecīgajā gadā produktivitātes rādītāju – IKP uz vienu nodarbināto faktiskajās cenās EUR. Pēc tam iegūtais lielums tika reizināts ar kopējo darbspējas vecuma personu ar invaliditāti īpatsvaru no kopējā darbspējas vecuma personu ar invaliditāti skaita (atsevišķi pa grupām nav datu) un darbspējas vecuma iedzīvotāju nodarbinātības līmeni attiecīgajā gadā, pieņemot, ka personu ar invaliditāti nodarbinātība var sasniegt tādu pat līmeni. Nenodarbināto darbspējas personu ar invaliditāti īpatsvars no visām darbspējas vecuma personām ar invaliditāti tika aprēķināts, ņemot vērā LM publicētos datus par nodarbinātajām personām ar invaliditāti (LM, b.g.). Nenodarbināto darbspējas personu ar invaliditāti īpatsvars 2017. gadā bija 62%, 2018. gadā – 61%, bet 2019. gadā – 60%. Nodarbinātības līmenis (15–64 gadi) 2017. gadā bija 70.1%, 2018. gadā – 71.8% un 2019. gadā – 72.3% (CSP, b.g.). Aprēķini atspoguļoti 3.6. tabulā.

3.6. tabula / *Table 3.6.*

Nenodarbināto darbspējas vecuma personu ar invaliditāti nesaražotais IKP Latvijā 2017. – 2019. gadā / *Lost GDP due to non-employment of persons with disabilities in Latvia in the period 2017–2019*

Gads	Invaliditātes grupa	Atlikušās darbspējas %	Nenodarbināto skaits invaliditātes grupā	IKP/nodarbinātais EUR	Nesaražotais IKP, ņemot vērā atlikušās darbspējas, milj. EUR	Kopā nesaražotais IKP milj. EUR, ņemot vērā nenodarbināto ar invaliditāti % un darbspējas vecuma nodarbinātības %	Reālais IKP faktiskajās cenās milj. EUR	Nesaražotais IKP no reālā IKP %
2017	I	20	25502	30432	155.22	**846.69**	26962.27	**3.14**
	II	40	69375		844.49			
	III	75	41695		951.65			
2018	I	20	25663	32421	166.40	**914.89**	29142.54	**3.14**
	II	40	69415		900.20			
	III	75	41363		1005.77			
2019	I	20	26090	33874	176.75	**961.48**	30420.94	**3.16**
	II	40	70314		952.73			
	III	75	42783		1086.92			
					Kopā periodā	**2723.06**	86525.75	**3.15**

Avots: autores veidots un aprēķināts pēc LM, b.g., CSP, b.g. (dati par nodarbinātajām personām pa invaliditātes grupām pieejami par 2017. – 2019. gadu)

Pēc autores aprēķiniem 2017. gadā nenodarbināto darbspējas vecuma personu ar invaliditāti nesaražotais IKP ir aptuveni 846.69 milj. EUR, kas veido 3.14% no reālā IKP, 2018. gadā – 914.89 milj., kas veido arī 3.14% no reālā IKP un 2019. gadā – 961.48 milj. EUR, kas veido 3.16% no reālā IKP. Nenodarbināto darbspējas vecuma personu ar invaliditāti nesaražotā IKP aprēķins parāda uz neizmantotajām darbaspēka rezervēm. Kaut arī produktivitātes rādītājs cilvēkiem ar invaliditāti varētu būt zemāks (tādu datu nav, bet tika ņemts vērā darbspēju zudums) un ne vienmēr personas ar

invaliditāti spēj strādāt pilnu darba laiku, kas netika ņemts vērā aprēķinos, kopumā valsts ekonomika iegūst, ja tiktu veidoti pasākumi nodarbinātības veicināšanā darbspējas vecuma personām ar invaliditāti.

Pastāvot strukturālajam bezdarbam, faktiskais IKP atpaliek no potenciālā, valsts ekonomika nestrādā efektīvi un daļa resursu paliek neizmantota. Vienlaikus darba devējiem ir grūti aizpildīt brīvās darbavietas, jo pastāv bezdarbnieku un vakanču savstarpējā neatbilstība. Piemēram, tas vērojams, ja bezdarbnieku prasmes nav atbilstošas pieejamām vakancēm vai bezdarbnieki un vakances ir dažādos reģionos. Vienīgais veids, kā panākt noturīgu bezdarba pazeminašanos, ir īstenot pasākumus, lai samazinātu augsto strukturālo komponenti, t. i., paaugstinātu bezdarbnieku un vakanču savstarpēju atbilstību (Krasnopjorovs, 2019). Tādējādi arvien lielāka nozīme ir izglītībai, mūžizglītības pasākumiem, pārkvalifikācijai un jaunu prasmju apgūšanai, kas atbilst darba tirgus prasībām.

3.2. Profesionālā rehabilitācija un IKT prasmju faktors / *Vocational rehabilitation and the ICT skills factor*

Izglītības pieejamība un izglītības kvalitāte ir cieši saistīta ar turpmākām nodarbinātības iespējām personām ar invaliditāti. Profesionālo rehabilitāciju var uzskatīt par vienu no stratēģijām cilvēku ar invaliditāti iekļaušanai darba tirgū un nodarbinātības veicināšanai. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības problemātikai ir atšķirīgi ekonomiskie un sociālie aspekti, kas jāņem vērā profesionālās rehabilitācijas jomā. Pieaugošā izpratne par to, ka cilvēki ar invaliditāti ir neizmantots darbaspēka resurss, palielina arī profesionālās rehabilitācijas nozīmi. Izglītības trūkums bieži ir šķērslis nodarbinātībai un personu ar invaliditāti konkurētspējai darba tirgū (ILO, OECD, 2018; Konceptuāls ziņojums…, 2015). Profesionālās rehabilitācijas programmas saturiski jāveido atbilstoši gan cilvēku ar invaliditāti interesēm, gan darba tirgus vajadzībām un prasībām.

Profesionālās rehabilitācijas speciālisti uzskata darbu par būtisku cilvēku ar invaliditāti pamattiesību jautājumu. Tāpēc daudzu profesionālās rehabilitācijas programmu centrālā misija ir cilvēku ar invaliditāti iespējami lielāku darbā iekārtošanās rezultātu sasniegšana (Dutta et al., 2008). Ņemot vērā pastāvīgi mainīgo ekonomiku un nepieciešamību risināt aktuālas problēmas cilvēku ar invaliditāti nodarbinātībā, profesionālā rehabilitācija var sagatavot cilvēkus arī tādai nodarbinātības formai kā pašnodarbinātība (Yamamoto, Alverson, 2017). Profesionālās rehabilitācijas pieņēmums, ka invaliditāte ir darba spēju noteicējs, ir mainījies uz valdošo priekšstatu, ka ikviens indivīds, kurš vēlas strādāt un kuram ir pietiekams atbalsts, var to darīt (Fabian, 2013).

Profesionālā rehabilitācija ir pasākumu kopums, kura mērķis ir veicināt personu ar invaliditāti nodarbinātību. Profesionālā rehabilitācija ietver daudznozaru pieeju, kas tiek nodrošināta personām ar veselības traucējumiem un funkcionēšanas ierobežojumiem darbspējas vecumā un kuru galvenais mērķis ir optimizēt līdzdalību darba tirgū (Escorpizo et al., 2011). Saskaņā ar LR *Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumu* (2002) profesionālā rehabilitācija ir pasākumu kopums, kas pēc individualizētas funkcionālo traucējumu izvērtēšanas un profesionālās piemērotības noteikšanas personām darbspējīgā vecumā nodrošina jaunas profesijas, profesionālo zināšanu vai prasmju apguvi vai atjaunošanu, tai skaitā profesionālās izglītības programmu apgūšanu.

Sociālās integrācijas valsts aģentūra (SIVA) ir labklājības ministra pārraudzībā esoša tiešās pārvaldes iestāde, kuras pārraudzība tiek īstenota ar LM starpniecību. SIVA

mērķis ir veicināt cilvēku ar invaliditāti un personu ar funkcionāliem traucējumiem sociālo integrāciju, nodrošināt iespēju saņemt profesionālo rehabilitāciju un iegūt profesionālo vidējo vai pirmā līmeņa profesionālo augstāko izglītību (SIVA, b.g.). SIVA ir vienīgā institūcija Latvijā, kas sniedz profesionālās rehabilitācijas pakalpojumus. SIVA funkcionējošo institucionālo sistēmu regulē trīs jomas – sociālā, veselības un izglītības sistēma (Konceptuāls ziņojums …, 2015). Tā rezultātā ir izveidojusies daudzfunkcionāla iestāde, uz kuru attiecas noteikumi, kas regulē dažādas jomas. Šī daudzpusība veido SIVA funkciju specifiku, kas rada gan problēmas, gan ieguvumus. Jautājums par SIVA institucionālo modeli jāskata kontekstā ar kompleksu un vienotu pieeju cilvēkiem ar invaliditāti, kuru ir apņēmusies Latvija, ratificējot *ANO Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām* (2010). Konvencija, nosakot tiesības uz izglītību visos līmeņos un nosakot tiesības uz darbu, pieprasa dalībvalstīm veicināt profesionālās rehabilitācijas programmas.

Personām ar invaliditāti vai invaliditātes risku ir likumīgas tiesības pieteikties uz profesionālo rehabilitāciju. Profesionālās rehabilitācijas saņēmēji ir cilvēki ar invaliditāti, kuriem ir VDEĀVK ieteikums (Sociālo pakalpojumu un sociālās…, 2002; Kārtība, kādā persona saņem…, 2017; Invaliditātes likums, 2010; Noteikumi par individuālo rehabilitācijas…, 2011).

SIVA profesionālās rehabilitācijas modelis (skatīt 3.9. att.) ietver starptautiski atzītu labo praksi, kas sastāv no 6 posmiem (Konceptuāls ziņojumu…, 2015; Ross, 2007; SIVA, b.g.).

Avots: autores veidots pēc Konceptuāls ziņojums…, 2015; SIVA, b.g.

3.9. att. /*Fig. 3.9.* **Profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu process Latvijā /** ***Process of the Vocational Rehabilitation services in Latvia.***

Profesionālā rehabilitācija sastāv no personu apzināšanas, kas saņems pakalpojumu, viņu motivācijas veidošanas, profesionālās piemērotības noteikšanas, prasmju izvērtēšanas un individuālā rehabilitācijas plāna izveidošanas, apmācības, psihosociālās palīdzības, palīdzības sniegšanas darbā iekārtošanā un darba atrašanā. Vienlaikus valsts finansētā profesionālās rehabilitācijas pakalpojuma ietvaros mācību procesa laikā personām ar invaliditāti atbilstoši viņu vajadzībām tiek nodrošināta iespēja saņemt arī sociālās un medicīniskās rehabilitācijas pakalpojumus (Invaliditātes

likums, 2010; Kārtība, kādā persona saņem…, 2017; Noteikumi par individuālo rehabilitācijas…, 2011; SIVA, b.g.).

Tabulā 3.7. ir apkopoti profesionālās rehabilitācijas rezultāti Latvijā 2010. – 2020. gadā. Ik gadu tiek apzinātas un informētas par iespējām pieteikties uz pakalpojumu ap 2000 personu ar invaliditāti un prognozējamu invaliditāti darbspējas vecumā, kuras ir saņēmušas VDEĀVK ieteikumu par profesionālo rehabilitāciju. Apmēram tikai viena trešdaļa no identificētajām personām izvēlas saņemt profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu (SIVA, b.g.).

3.7. tabula /*Table 3.7.*

Profesionālās rehabilitācijas rezultāti Latvijā 2010.–2020. gadā / *Results of vocational rehabilitation in Latvia, 2010–2020*

Rādītājs	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Informētas personas par profesionālo rehabilitāciju	1445	1847	2643	1787	2699	2309	1709	2262	1891	2009	486
Personu skaits, kurām noteikta profesionālā piemērotība	458	400	406	416	408	362	260	407	389	612	155
Personu skaits, kuras saņēmušas profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu JPV un SIVA Koledžā	481	400	397	372	366	689	533	321 + 160*	212 + 141*	261 + 274*	221
Mācību un kvalifikācijas prakses īstenojušo skaits	187	181	191	195	346	247	257	279	292	265	159
Absolventu skaits JPV un SIVA Koledžā	124	148	137	153	196	191	211	161	196	184	97
Iekārtojušies darbā pēc JPV un SIVA Koledžas beigšanas	…	52	51	58	76	59	78	53	70	63	50
Personu īpatsvars %, kuras pēc JPV un Koledžas beigšanas iekārtojušās darbā	…	35	37	38	39	33	37	33	36	34	51

** Vidēji mēnesī koledžā saņemti īsi apmācības kursi.*
Avots: autores veidots un aprēķināts pēc SIVA gada pārskatiem, SIVA, b.g.

Ne visi cilvēki ar invaliditāti saredz iespēju iekļauties darba tirgū un tāpēc nav motivēti apgūt kādu no profesionālās apmācības programmām, lai pēc tam aktīvi meklētu darbu un sāktu strādāt. Nepastāv tāds mehānisms, kas motivētu cilvēkus ar invaliditāti aktīvāk iesaistīties profesionālās rehabilitācijas pasākumos, pat, ja atbalsts tiek finansēts no valsts budžeta (Konceptuāls ziņojums.., 2015). Papildu motivācijai vēl viens iemesls ir tas, ka lielākā daļa izglītības programmu, ko aģentūra piedāvā profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu ietvaros, pēc satura ir identiskas izglītības programmām citās mācību iestādēs, kuras atrodas ģeogrāfiski tuvāk mājām, tāpēc personas var izvēlēties tieši tās. Turklāt cilvēki ar invaliditāti bieži nespēj pabeigt izglītības programmu arī veselības stāvokļa dēļ.

Katru gadu apmēram 400 cilvēku saņem profesionālās piemērotības novērtējumu un pēc tam izvēlas apmācības programmu. Aģentūra īsteno izglītības programmas divās mācību iestādēs – Jūrmalas profesionālajā vidusskolā (JPV) un SIVA Koledžā. Profesionālā piemērotība 2019. gadā noteikta 612 personām, no kurām 276 personām, kas ir bijušas ilgstoša bezdarbnieka statusā un saņēmušas pakalpojumu saskaņā ar sadarbības līgumu starp SIVA un NVA (SIVA, b.g.). *COVID-19* pandēmija un tās

ierobežošanai noteiktie drošības pasākumi 2020. gadā ievērojami ietekmēja profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu pieejamību. Profesionālās piemērotības noteikšanas un profesionālās rehabilitācijas pakalpojumi tika sniegti attālināti. Attālinātā mācību procesa laikā tika iekļauts datorzinību priekšmets, lai attīstītu digitālās prasmes (SIVA, b.g.).

Profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu kvalitāti un panākumus var izmērīt ar nodarbinātības rezultātiem (Dutta et al., 2008; Ross, 2007), tāpēc būtisks rādītājs ir tas, cik daudz JPV un SIVA Koledžas absolventu atrod darbavietas. Katru gadu vidēji ap 36% abu mācību iestāžu beidzēju iekārtojas darbā. Jāuzsver, ka biežāk tiek pieņemti darbā koledžas absolventi. Personu skaits, kas pēc profesionālā rehabilitācijas pakalpojuma saņemšanas iegūst darbu, ir atšķirīgs citās valstīs, bet ir jāņem vērā profesionālajā rehabilitācijā ietverto pasākumu dažādība, nodarbinātības rezultāti pa invaliditātes veidiem un mērījumu atšķirības. Piemēram, ASV ilgstoši pētījumi uzrāda, ka 60% personu pēc profesionālās rehabilitācijas iegūst darbu (Dutta et al., 2008).

Profesionālās rehabilitācijas rezultātus var izmērīt no divām perspektīvām: viena ir – programmas absolventu skaits un absolventu apmierinātība ar izglītības kvalitāti, kas reflektē iespējamo nodarbinātību; un otra – nodarbinātības rādītāji, kas ir atkarīgi no dažādiem apstākļiem darba tirgū un darba devēju ekspektācijām. Profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu sniedzējs var tieši ietekmēt un kontrolēt profesionālās izglītības kvalitāti, bet nodarbinātības rezultāts pēc profesionālās rehabilitācijas ir sarežģītu elementu kopums, jo iekļaušanās darba tirgū (pirmo reizi vai atgriešanās darba tirgū) ir daudzu un dažādu faktoru process, nevis viens notikums.

Personu ar invaliditāti iekļaušanos darba tirgū veicinātu duālās izglītības ieviešana – prakses un darba pieredzes izglītība, kas apvieno apmācību ar darba pieredzi uzņēmumā; prakses un potenciālo darbavietu pasākumu pilnveidošana; kā arī konsultatīvs atbalsts darba devējiem par vides pieejamības un darba vietas pielāgošanas jautājumiem.

Proaktīva sadarbība ar potenciālajiem darba devējiem, prakses organizēšana un aģentūras atbalsts personām ar invaliditāti darbā iekārtošanā veicina nodarbinātības rezultātu. Personas ar invaliditāti tiek nodarbinātas uzņēmumos ar sociāli atbildīgu cilvēkresursu politiku un tajos, kas savā pieredzē ir novērtējuši cilvēku ar invaliditāti ieguldījumu. SIVA absolventi lielākoties atrod darbu viesnīcās, slimnīcās, kafejnīcās, mazumtirdzniecības un grāmatvedības pakalpojumu uzņēmumos (SIVA, b.g.). Aptuveni 80% SIVA mācību iestāžu absolventu augstu vērtē izglītības nozīmi darba atrašanā vai sava biznesa uzsākšanā (SIVA, b.g.). Darba devēju aptaujas, kas tiek veiktas ik gadu, sniedz iespēju novērtēt absolventu sagatavotību atbilstoši darba tirgus prasībām. Tā, piemēram, 2019. gadā veiktajā darba devēju aptaujā 43% darba devēju norādīja, ka absolventiem ir laba teorētiskā un praktiskā sagatavotība un viņi uzreiz spēj patstāvīgi veikt savus pienākumus, 43% norādīja, ka absolventi spēj veikt savus pienākumus pēc neilga apmācības perioda un ievadīšanas darbavietā, bet 14% norādīja labu teorētisko sagatavotību, taču nepietiekamu praktisko iemaņu līmeni (aptaujāto darba devēju skaits nav uzrādīts) (2019. gada pārskats, SIVA, b.g.).

Pēc invaliditātes pētnieku domām, profesionālās rehabilitācijas praksē galvenais uzsvars tiek likts uz darbaspēka piedāvājuma attīstību, ierobežotu uzmanību pievēršot darba devēju prasībām pēc cilvēkresursiem, lai apmierinātu uzņēmējdarbības vajadzības. Divas galvenās profesionālās rehabilitācijas funkcijas – apmācība un darbā iekārtošana – darbojas darba tirgus piedāvājuma pusē (Luecking, 2008). Pētnieks R. Luekings (*Luecking*) uzskata, ka profesionālās rehabilitācijas darba organizēšana no pieprasījuma puses dotu labākus nodarbinātības rezultātus gan pašam cilvēkam ar invaliditāti, gan darba devējam. Viņš norāda – nepietiek ar to, ka rehabilitācijas

pakalpojuma sniedzējs palīdz darba meklētājam atrast darbu un iepazīstina darba devēju ar potenciālo darbinieku. No darba devēja viedokļa, indivīda pieņemšanai darbā jāpalīdz uzņēmējam nopelnīt naudu vai efektīvāk izmantot resursus darba procesā. Tas prasa citu darba organizēšanas pieeju – nodarbinātības speciālistiem būtu jānosaka konkrēti darba uzdevumi, kas potenciāli uzlabo uzņēmuma darbību, pēc tam nodarbinātības speciālisti var palīdzēt darba devējiem pieņemt darbā cilvēkus šo uzdevumu veikšanai. Šāds darba uzdevuma identificēšanas process, uzskata Luekings, nozīmē atklāt darba devēja darbaspēka vajadzības, kas nav uzreiz redzamas, bieži vien pat darba devējiem. Bet to paveicot, tiek radīts pieprasījums, lai apmierinātu konkrētas darba devēja vajadzības. Šī koncepcija ir īpaši noderīga niansētai, detalizētai pieejai cilvēku ar smagu invaliditāti nodarbinātībai, ko sauc par pielāgotu nodarbinātību (Luecking, 2008).

Latvijā profesionālās rehabilitācijas pakalpojumi ir vērsti uz kvalitatīvu profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu sniegšanu personām ar invaliditāti, apmierinot darbaspēka piedāvājuma intereses. Autore uzskata, ka profesionālās rehabilitācijas procesam būtu jāpievieno inovatīvs risinājums – darba organizēšanas konsultācija efektīvai resursu izmantošanai, līdz ar to process tiktu virzīts darbaspēka pieprasījuma interesēs. Politikai darba tirgus pieprasījuma pusē būtu jāpiedāvā profesionālā rehabilitācijā kā instruments, kas veicina un paplašina darba devēju intereses un tādējādi sagatavo darbavietas cilvēkiem ar invaliditāti.

Profesionālās izglītības programmas cilvēkiem ar invaliditāti veicina viņu nodarbinātības iespējas un socializāciju, bet lielākai efektivitātei tās jālīdzsvaro ar darba devēju pieprasījumu. Neatkarīgi no tā, kādas izglītības un apmācības programmas izstrādā SIVA, Latvijas darba tirgus politikas veidotājiem ir pietiekami jānovērtē darba devēju intereses, apzinot ekonomiskos un sociālos ieguvumus no cilvēku ar invaliditāti nodarbināšanas.

Personu ar invaliditāti IKT prasmju faktors. Lielai ietekmei uz nodarbinātību ir tehnoloģiskajam progresam. Digitālā ekonomika ir svarīga inovācijām, izaugsmei, nodarbinātībai un Eiropas konkurētspējai. Digitalizācija ietekmē darba tirgu un prasmes, kas nepieciešamas ekonomikai un sabiedrībai (Eiropas Komisija, b.g.). ES tiek prognozēts – pieaugs pieprasījums pēc digitālajām prasmēm, līdz 2025. gadam 85% no visiem darbiem būs nepieciešamas vismaz pamata digitālās prasmes (Cedefop, 2018). Digitalizēta ekonomika prasa darbiniekus ar informācijas un komunikācijas tehnoloģiju (IKT) iemaņām, valodu zināšanām, sociālajām un komunikācijas iemaņām un jaunām iemaņu kombinācijām (LABS, 2018; Latvijas Banka, 2019).

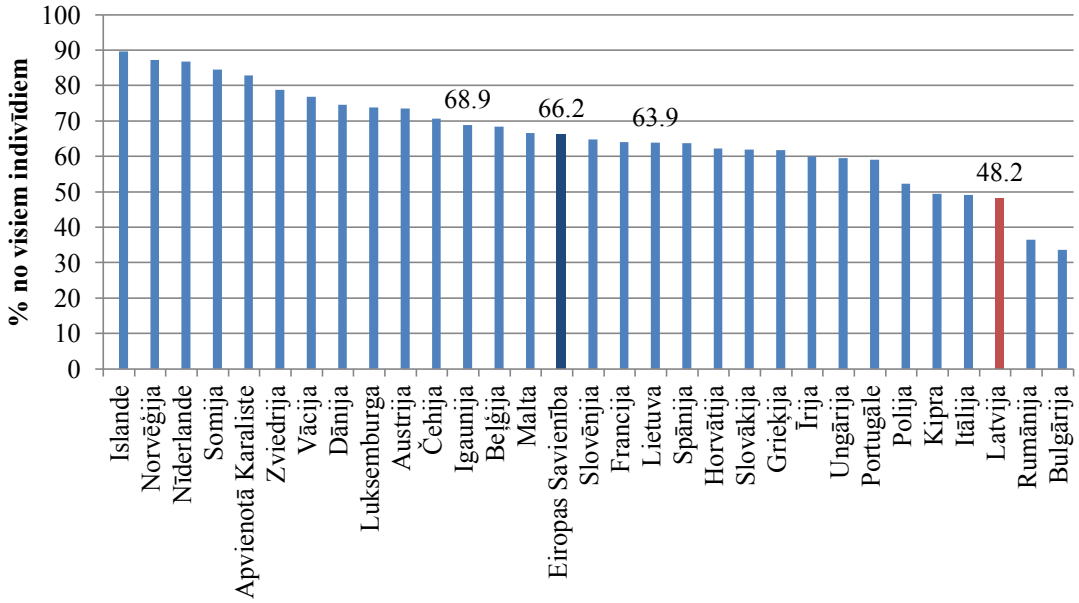
Lai cilvēki ar invaliditāti varētu dzīvot pilnvērtīgu dzīvi, strādāt un iesaistīties sabiedrības procesos, ir nepieciešama ne tikai piekļuve internetam un tehnoloģiju ierīcēm, bet arī prasmes tās izmantot. IKT ir mainījušas, kā cilvēki veido savas prasmes, kā meklē darbu, kā veic savus darba pienākumus un kā mijiedarbojas ar kolēģiem (Raja, 2015). Internets un digitālās tehnoloģijas maina arī to, kā uzņēmēji piesaista kapitālu, atrod klientus un pārdod pakalpojumus. Tas nozīmē, ja cilvēki ar invaliditāti nevar piekļūt šīm tehnoloģijām, viņi arī būs nelabvēlīgā situācijā digitālajā darba vidē. Lai personām ar invaliditāti dotu iespēju konkurēt digitālajā darba vidē, ir jānodrošina pieeja interneta tehnoloģijām, iespējai mācīties un veidot IKT prasmes (Internet Society, 2012; Raja, 2015, UNESCO, 2018; World Bank, 2016).

Latvija ir viena no tām ES valstīm, kurās ir augstākais nodarbināto īpatsvars (vairāk par 1/5), kas ir norādījuši, ka viņu darbs neprasa IKT prasmes. Lai gan nodarbinātības tendences lielā mērā ietekmēs automatizācija un robotizācija, tomēr *McKinsey* (menedžmenta konsultāciju uzņēmums) pētījumā secināts, ka tikai mazāk nekā 5% no esošajām profesijām ir pilnībā automatizējamas, taču 60% profesiju vismaz 1/3 no to pienākumiem ir pakļaujamas automatizācijai (Cedefop, 2018).

Pieejama e-pārvalde ir svarīga, lai nodrošinātu personu ar invaliditāti pilsonisko un sociālo iekļaušanos. Valdības pakalpojumu un dokumentācijas nomainīšanu uz digitālajiem formātiem var veicināt neatkarīgu un autonomu saskarsmi ar valdības institūcijām. Valdības tīmekļa vietnes, sociālie un ziņu plašsaziņas līdzekļi un kopīgošanas platformas ir kļuvušas par nozīmīgiem informācijas avotiem arī personām ar invaliditāti, tāpēc tās ir jāizveido, izmantojot pieejamības principus (Raja, 2015). Eiropas Digitālo rādītāju kartē iekļauts indikators, kas parāda, ka 2019. gadā 85.6% Latvijas iedzīvotāju, kas ir interneta lietotāji, ir komunicējuši tiešsaistē ar publiskajām institūcijām, Igaunijā šis rādītājs ir 91.7%, bet Lietuvā – 72.7%, ES vidēji 65.6% (Eurostat, b.g.). Latvijai ir laba digitālā infrastuktūra, bet tajā pašā laikā nav panākts būtisks progress iedzīvotāju digitālo prasmju līmeņa uzlabošanā, kas šobrīd ir zem ES vidējā līmeņa (skatīt 3.10.att.) (Latvijas tautsaimniecība…, 2021).

Eiropas Komisija ir izveidojusi digitālo kompetenču ietvaru DigComp 2.0 (The *Digital Competence Framework 2.0*), kurā iekļautas 5 digitālās jomas: 1) informācijas un datu prasme, 2) komunikācija un sadarbība, 3) digitāla satura veidošana, 4) drošība un 5) problēmu risināšana. Digitālo prasmju indikators ir salikts rādītājs, kura pamatā ir atlasītas darbības, kas saistītas ar interneta vai programmatūras lietošanu četrās specifiskās jomās – informācija, komunikācija, problēmu risināšana un programmatūras prasmes. Tiek pieņemts, ka indivīdiem, kuri ir veikuši noteiktas darbības, ir atbilstošas prasmes (Eurostat). Indikators ir noderīgs, lai noteiktu vispārējo digitālo kompetenci un prasmes lietot internetu.

Lai indivīds tiktu klasificēts "pamata vai virs pamata" vispārīgajā rādītājā, tam ir jābūt pamata vai virspamatprasmēm visās četrās indeksā iekļautajās digitālo kompetenču jomās. Latvijā indivīdi virs pamatlīmeņa ir 27.5%, kas ir zem ES vidējā rādītāja 38.7%, un tas ir arī zemāk nekā Igaunijā – 40.3% un Lietuvā – 35.8%. Attēlā 3.10. redzams, ka ar digitālām pamatlīmeņa prasmēm Latvijā novērtēti 48.2% aptaujāto, kas ir zem ES vidējā rādītāja 66.2 % un zemāk nekā Igaunijā – 68.9% un Lietuvā – 63.9% (Eurostat, b.g.).



Avots: autores veidots pēc Eurostat, b.g.

3.10. att. / *Fig. 3.10.* **Indivīdi ar digitālām pamatprasmēm ES valstīs 2019. gadā / *Individuals with basic digital skills in EU countries, 2019.***

Digitālie aktīvi ir kļuvuši par būtisku ekonomikas sastāvdaļu, tīkli un savienojamība, dati, mākslīgais intelekts (*Artificial intelligence)* un datorizācija, kā arī

pamata un uzlabotas digitālās prasmes nodrošina Eiropas ekonomiku un sabiedrības attīstību (European Commission, 2020b). Svarīgs rādītājs ir Digitālās ekonomikas un sabiedrības indekss – DESI (Digital Economy and Society Index), kas apkopo attiecīgos rādītājus par Eiropas digitālo sniegumu un seko līdzi ES dalībvalstu attīstībai digitālās konkurētspējas jomā. DESI 2020 visaugstākos vērtējumus ieguva Somija, Zviedrija, Dānija un Nīderlande, un tās ir vienas no pasaules digitalizācijas līderēm. Šīm valstīm seko Malta, Īrija un Igaunija. DESI 2020 Latvija ierindojusies 18. vietā 28 ES dalībvalstu vidū, atpaliekot no Igaunijas un Lietuvas un no ES vidējā rādītāja.

Katru gadu Latvijā pieaug mājsaimniecību īpatsvars, kurās ir pieejams internets. Tā 2019. gadā tas bija pieejams 85.4 % mājsaimniecību, Rīgas reģionā bija visaugstākā interneta pieejamība – 89.8 % mājsaimniecību, Zemgales reģionā – 96.8%, Pierīgas reģionā – 84.3%, Kurzemes reģionā – 83.7%, Vidzemes reģionā – 83.3%, bet Latgales reģionā saglabājās viszemākā mājsaimniecību pieejamība internetam – 77.8% (CSP).

Piekļuve internetam cilvēkiem ar invaliditāti nozīmē arī jaunas iespējas ekonomiskai un sociālai iekļaušanai. Digitālās plaisas pētījumi rāda, ka sociālie faktori ietekmē piekļuvi internetam, bet datos invaliditātes statuss bieži vien netiek iekļauts (Scholz et al., 2017). Digitālā plaisa ir atšķirība starp indivīdiem, kuriem ir pieejamas modernas informācijas un komunikācijas tehnoloģijas, un tiem, kuriem nav piekļuves. ES dalībvalstu interneta pieslēguma esamību un personu ar invaliditāti interneta lietošanu pēc 2012. gada Eirobarometra (*Eurobarometer, 2012*) aptaujas datiem pētījuši F. Šolca (*Scholz*), B. Jalsina (*Yalcin*) un M. Prīstlijs (*Priestley)* (2017). Augstākais interneta piekļuves līmenis un vismazākās atšķirības starp cilvēkiem bez un ar invaliditāti, kam ir piekļuve internetam, bija Zviedrijā – 96% iedzīvotāju bija piekļuve internetam un cilvēkiem ar invaliditāti – 92% bija piekļuve internetam mājās. Latvijā šie skaitļi bija attiecīgi 74% un 44%, bet Igaunijā – 80% un 56%, un Lietuvā 69% un 35%. Daudzlīmeņu analīzes rezultātā tika konstatēts, ka cilvēkiem ar invaliditāti ES ir par 62% mazāka iespēja piekļūt internetam mājās nekā cilvēkiem bez invaliditātes. (Scholz et al., 2017). Kopš 2012. gada ir notikušas straujas izmaiņas interneta pieejamībā Eiropā un Latvijā. Latvijā pēc CSP datiem 2012. gadā interneta pieslēgums bija 68.7% mājsaimniecību, bet 2019. gadā – 85.4% (CSP, b.g.). Latvijā nav atsevišķi reģistrētu statistikas datu par cilvēku ar invaliditāti piekļuvi internetam mājās.

Kaut arī Zviedrija ir viena no digitalizētākajām valstīm pasaulē un ES un tās iedzīvotāju interneta lietošana ir viena no visvairāk pētītajām pasaulē, zviedru zinātnieki noskaidroja, kā personas ar invaliditāti izmanto internetu (Johansson et al., 202). Zviedrijā 2017. gadā tika pētītas interneta lietošanas problēmas cilvēkiem ar invaliditāti pēc 35 dažādiem traucējumu veidiem. Pētījumā secināts, ka pastāv atšķirības digitālajā iekļaušanā starp cilvēkiem ar dažāda veida traucējumiem, tāpēc Zviedrijas politikas veidotājiem tika ieteikts izdalīt atsevišķas cilvēku ar invaliditāti grupas, lai precīzāk plānotu nepieciešamos digitālās iekļaušanas pasākumus (Johansson et al., 2021).

Universālā dizaina princips nozīmē arī digitālajā vidē novērst esošos šķēršļus un jaunu šķēršļu parādīšanos, lai nepieļautu cilvēku ar traucējumiem atstumtību (Fossestøl, 2007; Persson et al., 2014). Atbilstoši invaliditātes sociālajam modelim ierobežojošās struktūras atrodas ārpus personas ar invaliditāti, un šīs struktūras parāda, vai sabiedrība ir gatava organizēt savu darbību, lai nediskriminētu cilvēkus ar traucējumiem (Johansson et al., 2021).

Pieaugošā tehnoloģiju izmantošana ir sekmējusi lielas pārmaiņas sabiedrības dzīvesveidā gan mājās, gan darbavietā. Tās ir ietekmējušas darba strukturēšanu un izpildi uzņēmumos. Darba devēju prasības pēc darbaspēka, kuram ir digitālas kompetences un kas prot strādāt ar datorprogrammām un internetu, kļuvusi par būtisku nosacījumu darbinieku izvēlē. Digitālās prasmes ir jauns termins, un ar to tiek definēts

spēju diapazons izmantot digitālās ierīces, sakaru lietojumprogrammas un tīklus, lai piekļūtu informācijai un pārvaldītu to. Tās ļauj cilvēkiem izveidot un kopīgot digitālo saturu, sazināties un sadarboties, kā arī risināt problēmas efektīvai un radošai pašpilnveidošanai dzīvē, mācībās, darbā un sabiedriskajās aktivitātēs kopumā (UNESCO, 2018).

Aptauja par cilvēku ar invaliditāti IKT prasmēm Latvijā. Izglītība un prasmes ir nozīmīgs mikro līmeņa faktors atbilstoši promocijas darba 1. nodaļā definētajam mikro – mezo – makro faktoru modelim. Tā kā digitālās prasmes ir darba tirgus kompetences sastāvdaļa, autore veica aptauju par cilvēku ar invaliditāti IKT prasmēm. Cilvēki ar invaliditāti nav ne viendabīga, ne arī pastāvīga iedzīvotāju grupa – sastopami dažādi traucējumu veidi un invaliditātes smaguma pakāpes, invaliditāte var būt noteikta kopš dzimšanas vai iegūta dzīves vai darba laikā, invaliditāte var būt noteikta uz mūžu vai uz kādu dzīves periodu. Indivīdu vecums ir dažāds, arī izglītības līmenis, tāpat profesionālās prasmes un vēlme attīstīties. Aptaujas dalībnieku izlase nebija ierobežota ar kādu no šiem iepriekš minētajiem parametriem, bet tā tika veidota ar nosacījumu, ka indivīds ar invaliditāti ir darbspējas vecumā un izmanto internetu.

Pētījuma dizains un izlase. Aptauja tika veikta no 2020. gada 17. marta līdz 28. aprīlim. Aptaujas mērķis bija noskaidrot, kādā veidā indivīdi piekļūst internetam un kādiem mērķiem tiešsaiste tiek izmantota, apzināt, kādas IKT prasmes ir indivīdiem un kādas prasmes tiek izmantotas darbā. Pētījuma nolūks nebija novērtēt digitālās prasmes. Anketa (pievienota 3. pielikumā) sastāvēja no 23 jautājumiem – kādas ierīces tiek izmantotas piekļuvei interneta, kur ir piekļuve internetam, kādām vajadzībām tiek izmantots internets, kādas datorprogrammas prot lietot respondents, un aptaujā bija iekļauti jautājumi par darbavietu un kādas prasmes nepieciešanas darba pienākumu veikšanai, vai indivīds mācās un papildina savu izglītību un prasmes. Aptaujas beigās bija identificējoši jautājumi par invaliditātes grupu un traucējuma veidu, izglītību, vecumu, dzimumu un dzīves vietas reģionu.

Pētījuma populācija ir darbspējas vecuma cilvēki ar invaliditāti, kas izmanto internetu. Pēc VDEĀVK datiem 2019. gadā bija 112786 darbspējas vecuma personas invaliditāti (LM, b.g.). Jāņem vērā, ka interneta pieslēgums Latvijā ir 85.4% mājsaimniecību (CSP, 2019), bet nav datu, cik daudziem cilvēkiem ar invaliditāti ir pieejams internets mājās. Rēķinoties ar ģenerālās kopas lielumu, izlases apjoms pie ticamības līmeņa 95%, ja izlases robežkļūda 6%, ir 267 dalībnieki (Bryman, 2012; Bell et al., 2019; Pētniecība: teorija un prakse, 2016). Izlases veidošana no ģenerālās kopas pēc varbūtīgās izlases principiem nebija iespējama, jo pietrūka konkrētu datu kopas identificēšanai un pētījumā tika aplūkota īpaša grupa – cilvēki ar invaliditāti. Tā kā nebija iespējams veidot atlases ietvaru un grupas sarakstu pēc varbūtīgās izlases principiem, tika izmantota nevarbūtīgās izlases metode pēc „sniega bumbas" (*snowball*) principa (Battaglia, 2008; Bryman, 2012; Creswell, 2014; Krosnick et al., 2014; Pētniecība: teorija un prakse, 2016).

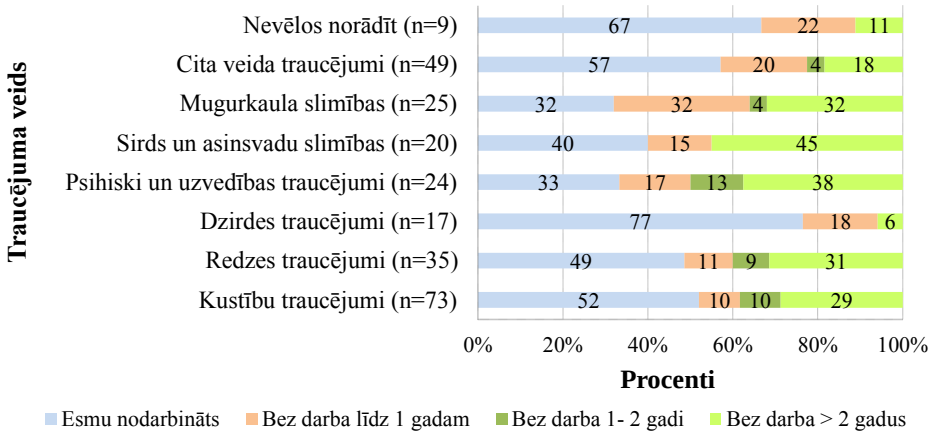
Tika veikts aprakstošs šķērsgriezuma pētījums, datu ieguvi nodrošinot ar multimodālu pieeju, kā pamata metodes izmantojot datorizētas intervijas internetā (*CAWI- Computer-assisted web interviewing*) un/vai datorizētas telefonintervijas (*CATI- Computer-assisted telephone interviewing*). Mērķa grupa – darbspējas vecuma personas ar invaliditāti, kas izmanto internetu. Gan anketa, gan aicinājums aizpildīt aptaujas anketu tika nosūtīts nevalstiskajām organizācijām: Latvijas Cilvēku ar īpašām vajadzībām sadarbības organizācijai "SUSTENTO", Invalīdu un viņu draugu apvienībai "Apeirons", Latvijas Nedzirdīgo savienībai, Latvijas Sociālās uzņēmējdarbības asociācijai, kuras tālāk saviem biedriem gan elektroniskajās pasta adresēs, gan sociālajos tīklos pārsūtīja uzaicinājumu aizpildīt anketu. Aicinājums aizpildīt anketu

tika nosūtīts arī citām nevalstiskajām organizācijām, kuru profili bija atrodami sociālajos tīklos. Aicinājums aizpildīt anketu tika publicēts vietnēs *Facebook* un *draugiem.lv*, kuru varēja atrast indivīdi, kas izmanto šos saziņas tīklus. Pētījumā piedalījās 252 respondenti, kas ir pietiekams daudzums šauri specializētas auditorijas izpētei. Anketa bija tiešsaistē elektroniskā formātā un tika izvietota portālā VisiDati.lv. Lai nodrošinātu iegūto rezultātu ticamību, validitāti un objektivitāti, iegūtie kvantitatīvie dati analizēti, izmantojot statistikas programmatūru *IBM SSPS, Microsoft Office Exel* un krostabulācijas analīzi.

Respondentu struktūra. Pēc anketas aizpildīšanas tika analizēta respondentu struktūra. Aptaujā piedalījās 50% strādājošo, 27% norādīja, ka meklē darbu, bet nav reģistrējušies kā bezdarbnieki, 13 % vēlas strādāt un ir reģistrējušies kā bezdarbnieki, 10% norādīja, ka nevēlas strādāt algotu darbu. No nodarbinātajiem (n=126) 63.5% norādīja, ka strādā darba kolektīvā, 17.5% – strādā no mājām un 7.1% – ir pašnodarbinātie. Citas atbildes norādīja 11.9% respondentu, tajās minot, ka strādā gan darbavietā, gan no mājām un strādā projektos NVO, bija arī cilvēki kas norādīja, ka ir dīkstāvē *Covid-19* dēļ. Nedaudz vairāk par pusi – 50.8% norādīja, ka strādā privātuzņēmumā, 7.9% – sociālā uzņēmumā, 13.5% – pašvaldības iestādē, 4% – pašvaldības uzņēmumā, 7% – valsts iestādē un 4% respondentu – valsts uzņēmumā.

Pēc dzimuma respondenti sadalījās šādi: 61% sieviešu un 39% vīriešu; pēc izglītības – 34.9% respondentu bija augstākā izglītība, 23.8% vidējā izglītība, 11.9% arodizglītība ar vidējo izglītību, 18.7% vidējā speciālā izglītība, 9.5% pamatizglītība un 1.2% nepabeigta pamatizglītība. Pēc vecuma respondentu sadalījums bija šāds: 18–25 g. – 5.6%, 26–35 g. – 15.9%, 36–45 g. – 21%, 46–55 g. – 25.4%, 56 un vairāk – 32.1%. Aptaujā piedalījās 65.5% respondentu no Rīgas reģiona, 5.6% no Pierīgas, 10.7% no Kurzemes, 6.0% no Latgales, 6.3% no Vidzemes un 6.0% no Zemgales reģiona.

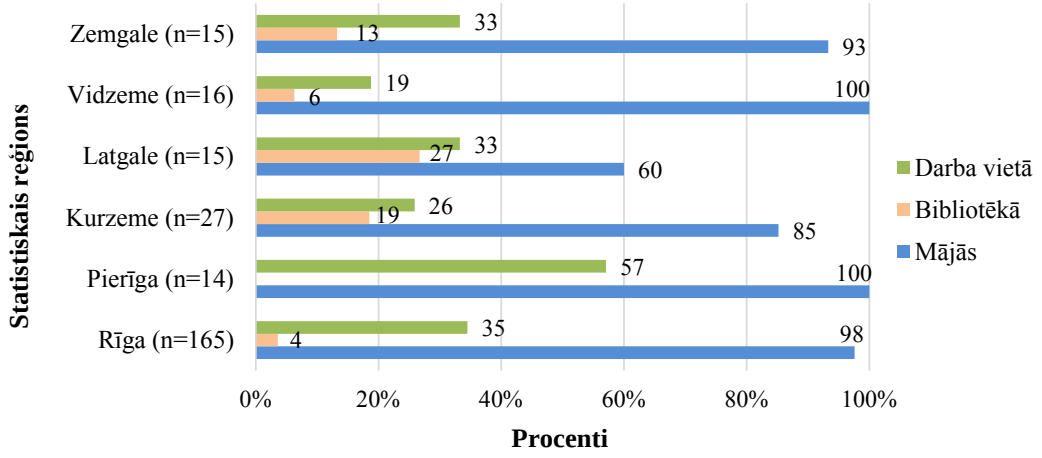
Attēlā 3.11. ir redzams aptaujas dalībnieku nodarbinātības statuss pēc traucējumu veida.



Avots: autores pētījums, n=252, 2020

3.11. att. /*Fig.3.11.* **Respondentu nodarbinātības statuss pēc traucējuma veida, 2020. gads / *Employment status of respondents by disorder types, 2020.***

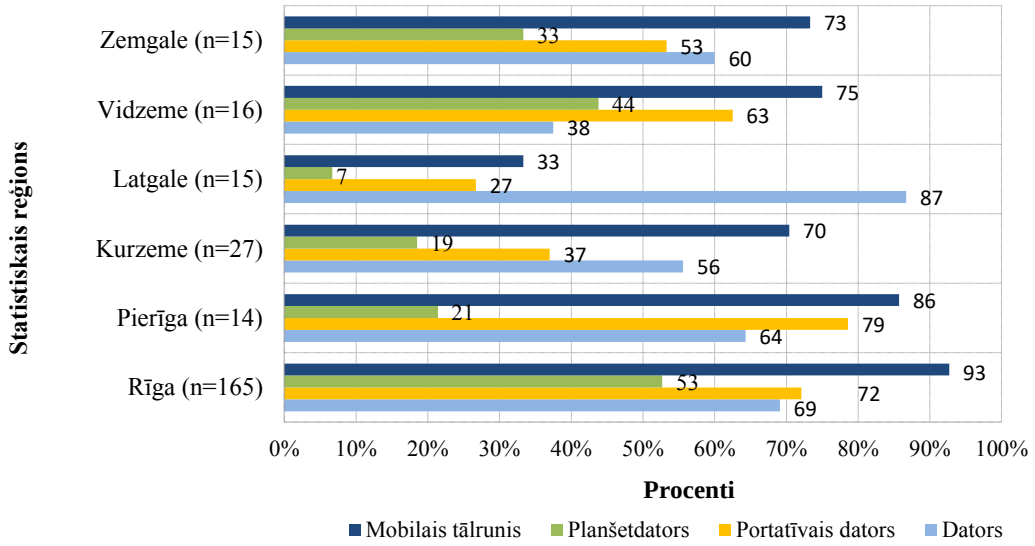
Aptaujas rezultāti. Aptaujā tika noskaidrots, kāda ir interneta piekļuves vieta (bija iespējamas vairākas izvēles) (skatīt 3.12. att.) – 237 aptaujāto, kas veido 94% respondentu, atbildēja, ka ir piekļuve mājās, darbavietā piekļuve ir 85 indivīdiem jeb 23% respondentu, bibliotēku kā interneta piekļuves vietu norādīja 18 cilvēki jeb 4.9% respondentu.



Avots: autores pētījums, n=252, 2020

3.12. att. / *Fig. 3.12.* **Personu ar invaliditāti interneta piekļuves vieta Latvijas statistiskajos reģionos, 2020. gads / *Internet access point for persons with disabilities in statistical regions of Latvia, 2020.***

Pastāv reģionālās atšķirības interneta pieejamībā un izmantošanā mājās un bibliotēkā. Latgalē ir liels to cilvēku īpatsvars, kas izmanto bibliotēku interneta piekļuvei – 27%, bet 60% respondentu izmanto internetu mājās. Jāņem vērā, ka 30 respondentu, kas veido 9.1%, atbildēja, ka internetu izmanto citur, minot gan NVO, gan ģimenes locekļu mājas, gan mācību iestādi, gan arī norādot, ka visur tur, kur līdzi ņemts viedtālrunis. Ierīces interneta izmantošanai parādītas 3.13. attēlā.

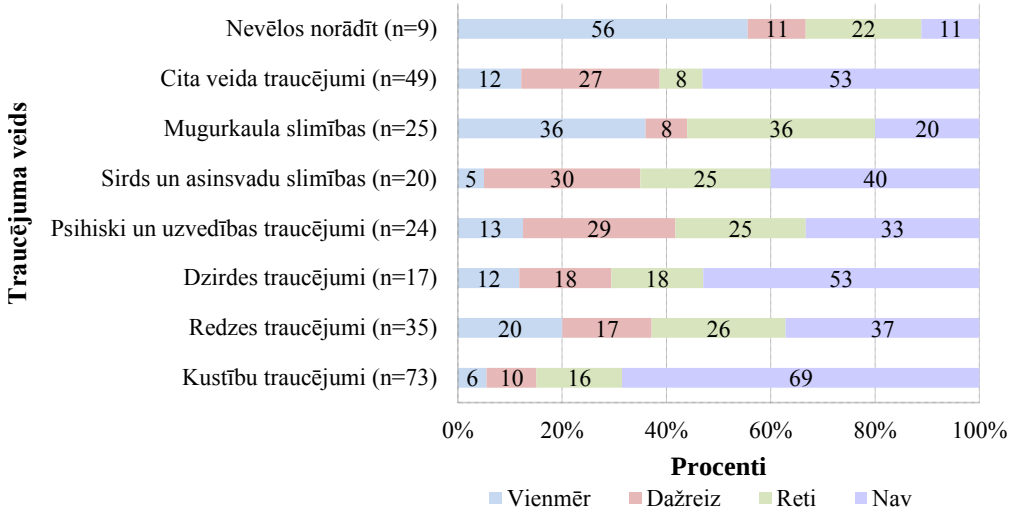


Avots: autores pētījums, n=252, 2020

3.13. att. / *Fig. 3.13.* **Personu ar invaliditāti izmantotās ierīces interneta piekļuvei Latvijas statistiskajos reģionos, 2020. gads / *Devices used by persons with disabilities for Internet access in statistical regions of Latvia, 2020.***

Vairums aptaujāto interneta piekļuvei izmanto datoru vai portatīvo datoru – 162 indivīdi norādīja datoru un tikpat daudzi, 162, portatīvo datoru, savukārt 108 respondenti izmanto planšetdatoru, 212 – mobilo tālruni (bija iespējamas vairākas atbildes) (skatīt 3.13. att.). Pētījums uzrādīja, ka tieši mobilais tālrunis ir pirmās izvēles ierīce Zemgales, Vidzemes, Kurzemes, Rīgas un Pierīgas reģionos, tikai Latgales reģionā pirmā izvēle ir dators.

Ņemot vērā dažādus traucējumu veidus, svarīgs ir jautājums, cik patstāvīgs ir indivīds interneta izmantošanā (skatīt 3.14. att.).



Avots: autores pētījums, n=252, 2020

3.14. att. / *Fig. 3.14.* **Palīdzības nepieciešamība interneta izmantošanai personām ar invaliditāti pēc traucējuma veida Latvijā, 2020. gads / *The need for help to use the Internet for people with disabilities by type of disorder in Latvia, 2020.***

Uz jautājumu, vai interneta izmantošanai ir vajadzīgs palīgs, 37 respondenti jeb 14.7% atbildēja, ka vienmēr ir vajadzīgs palīgs; 45 respondenti jeb 17.9% atbildēja, ka dažreiz; 50 respondenti jeb 19.8% – reti un 120 respondentu jeb 47.6% atbildēja, ka nav vajadzīgs palīgs. Patstāvīgi spēj darboties ar internetu 69% respondentu ar kustību traucējumiem, 53% ar dzirdes traucējumiem, 53% ar citiem traucējumiem, 40% ar sirds un asinsvadu traucējumiem, 37% ar redzes traucējumiem.

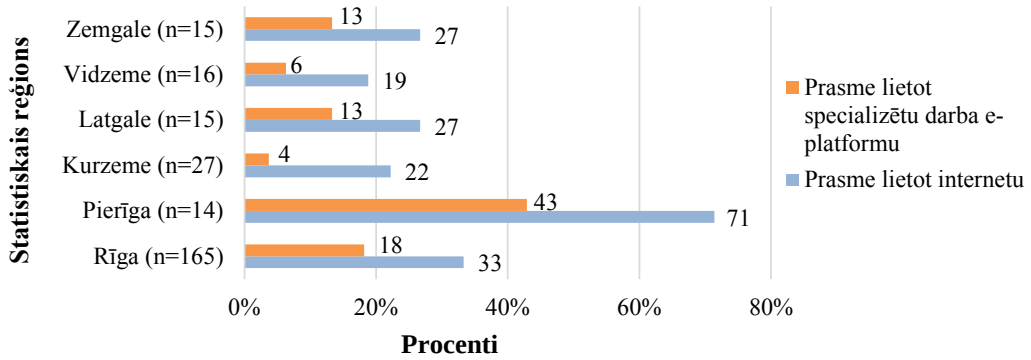
Lai ievērotu vienlīdzīgas iespējas principus interneta pieejamībai, nepieciešams izstrādāt speciālus rīkus un apmācības programmas cilvēkiem ar dažāda veida traucējumiem. Komentāros bija arī norādīts, ka indivīds neprot palielināt burtus, kas norāda ne tikai uz apmācības nepieciešamību, bet arī uz tiešsaistes lapu pielāgošanu cilvēkiem ar dažādām vajadzībām, lai novērstu barjeras. Autore uzskata, ka ir nepieciešami pētījumi par problēmām interneta izmantošanā pēc dažādiem traucējumu veidiem, lai ar valsts atbalstu izstrādātu programmas, kas maksimāli iekļautu sabiedrības procesos indivīdus ar speciālajām vajadzībām.

Aptaujā tika noskaidroti interneta izmantošanas mērķi. Vispopulārākās aktivitātes internetā ir informācijas meklēšana, uz ko norādīja 88% respondentu, pēc tam seko norēķinu veikšana internetbankā – 84% respondentu, ziņu lasīšana un komunikācija elektroniskajā pastā ir interneta izmantošanas nolūks 78% aptaujāto. Svarīga ir saziņa sociālajos tīklos 70% respondentu, saziņa ar valsts iestādēm un institūcijām – 50%, bet saziņa ar pašvaldību – 38%. Filmas un video skatās 63% respondentu, bet 56% klausās mūziku, 38% ir aktuāli darba meklējumi. Starp citām atbildēm tika minēts, ka respondents veic brīvprātīgo darbu, strādā attālināti, mācās attālināti, veic ģimenes budžeta aprēķinus, rediģē fotogrāfijas, izmanto internetu studijām augstākās izglītības iegūšanai, attēlu apstrādei, skatās darba piedāvājumus un sūta darba pieteikumus, internets ir kā darba palīgs, skatās lekcijas tiešsaistē (*on-line)*, kā arī reģistrē čekus.

Par interneta piekļuvi un izmantošanu darbavietā norādīja 85 indivīdi jeb 23% respondentu. Komentāros bija norādītas profesijas, kurās nav nepieciešams strādāt ar internetu: strādnieks, palīgstrādnieks, sētnieks, apkopēja, garderobiste, trauku

mazgātāja, pārdevējs, krāvējs, marķētājs, autovadītājs, preču izlicējs, auklīte bērnudārzā, autostāvvietas uzraugs, ēkas un teritorijas dežurants.

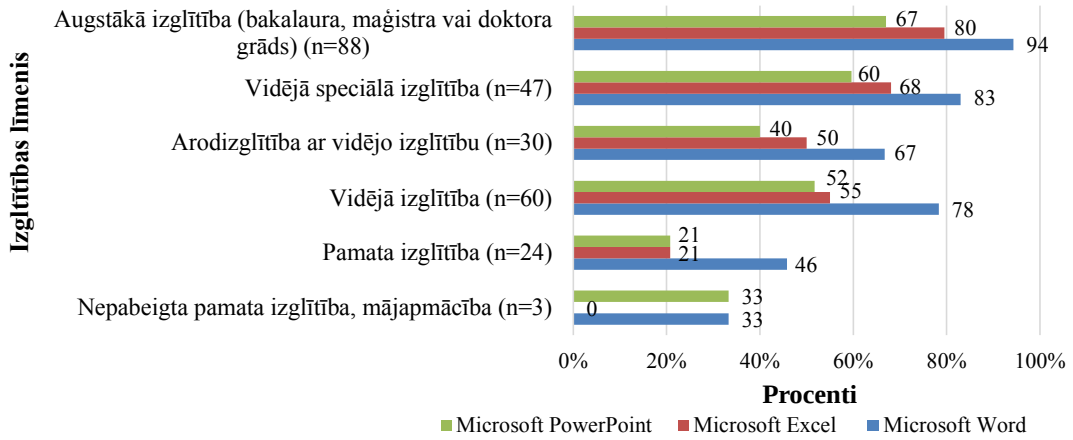
Tiem indivīdiem, kas strādā (n=126), tika uzdots jautājums, kādas interneta lietošanas un datorprogrammas viņiem nepieciešams pārzināt darba pienākumu veikšanai. Tā 32.5% no visiem respondentiem norādīja, ka darbā nepieciešams lietot internetu, 26.6% – ka jāprot izmantot datorprogrammas, 20.6% – jāsniedz elektroniskas atskaites, prasmi sazināties iekštīklā norādīja 19.8% respondentu. Statistiski nozīmīgas atšķirības bija vērojamas respondentu atbildēs pēc reģiona, kur līdztekus interneta lietojumprasmei norādīta nepieciešamība darba nolūkos strādāt ar speciālām e-platformām (skatīt 3.15. att.). Visvairāk interneta prasmes un nepieciešamība strādāt e-platformā tika norādīts Pierīgā (n=14), kur 71% respondentu atzīmēja, ka nepieciešamas interneta prasmes, un 43% – ka jāstrādā ar speciālu e-platformu.



Avots: autores pētījums, n=252, 2020

3.15. att. / *Fig. 3.15.* **Interneta un speciālo e-platformu izmantošanas prasmes personām ar invaliditāti darbavietā Latvijas statistiskajos reģionos, 2020. gads / *Skills in using the Internet and special e-platforms for persons with disabilities in the workplace in the statistical regions of Latvia, 2020.***

Vairums respondentu visos izglītības līmeņos norādīja, ka prot strādāt ar *Microsoft Word* un *Microsoft Excel* programmām, pēc tam tika norādīts *Microsoft PowerPoint* (skatīt 3.16. att.).



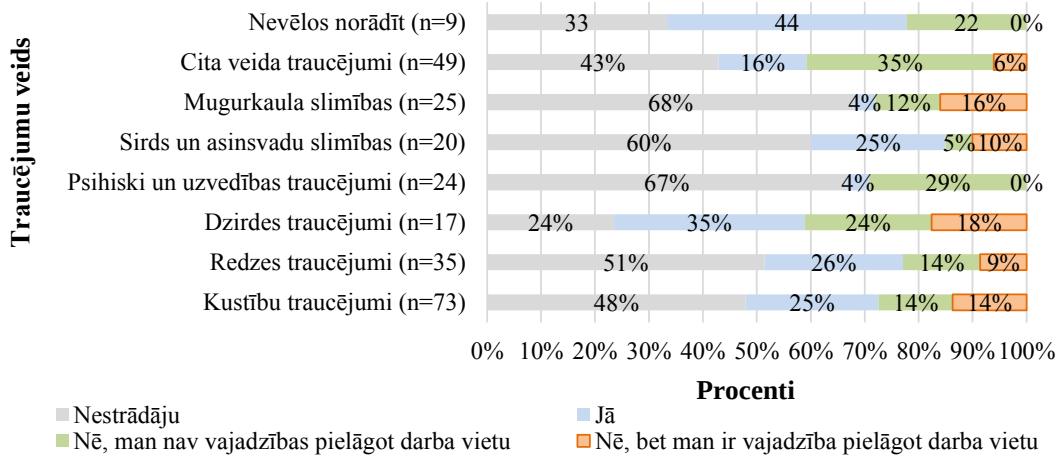
Avots: autores pētījums, n=252, 2020

3.16. att. / *Fig. 3.16.* **Personu ar invaliditāti datorprogrammu lietošanas prasmes pēc izglītības līmeņa Latvijā, 2020. gads / *Computer program skills by education level Latvia, 2020.***

Pastāv korelācija starp izglītības līmeni un prasmēm lietot dažādas datorprogrammas: jo augstāks izglītības līmenis, jo pieaug prasmju līmenis proporcionāli visās datorprogrammās. Pie citām prasmēm tika uzrādīts, ka respondents

ir programmētājs ar specifiskām prasmēm, tika arī uzrādītas speciālās lietvedības un grāmatvedības programmas, prasmes veidot vizuālu un grafisku informāciju, prasme ievērot lietišķo etiķeti internetā video zvanos, e-pastos, prast lietot tiešsaistes (*on-line)* rīkus failu pārveidošanai, tāpat sociālo tīklu lietošanas prasmes.

Darba vietas pielāgošana atbilstoši invaliditātes veidam ir svarīgs aspekts arī no Darba likuma (2010) ievērošanas viedokļa. Kā rāda aptauja, tad no strādājošajiem ar invaliditāti 41.3% aptaujāto atbildēja, ka darba devējs ir pielāgojis darba vietu viņu vajadzībām, 38.9% ir norādījuši, ka nav nepieciešamības pielāgot, bet 19.8% uzskata, ka viņiem ir nepieciešams pielāgot darba vietu. To, ka darba devējs ir pielāgojis darba vietu viņu vajadzībām, norādīja 25% respondentu ar sirds un asinsvadu slimībām, 35% ar dzirdes traucējumiem, 26% ar redzes traucējumiem, 25% ar kustību traucējumiem, 16% ar cita veida traucējumiem un 44% respondentu, kas nenorādīja traucējuma veidu. Savukārt 18% respondentu ar dzirdes traucējumiem, 16% respondentu ar mugurkaula slimībām, 14% ar kustību traucējumiem, 10% ar sirds un asinsvadu traucējumiem un 9% ar redzes traucējumiem uzskata, ka viņiem ir nepieciešams pielāgot darba vietu (skatīt 3.17. att.).



Avots: autores pētījums, n=252, 2020

3.17. att. / *Fig. 3.17.* **Darba vietas pielāgošana cilvēkiem ar dažāda veida traucējumiem Latvijā, 2020. gads / *Workplace adjustment to people with different types of disability in Latvia, 2020.***

Pētījumā tika iekļauts atvērtais jautājums, kādus izglītojošus kursus aptaujas dalībnieki apmeklē. Tika sniegtas 49 atbildes, starp kurām bija visdažādākie izglītojošie kursi – gan mācības SIVA, gan maģistrantūrā, tiesību zinātne RSU, juridiskās zinātnes, angļu, itāļu un krievu valodas apguve, gan *Apeirona* datorapmācības nodarbības, projekta vadības kursi, gan ģitāras spēle, pavāra kursi, *LU Open minded* lekcijas, elektronika, lietvedība, šūšanas un aušanas kursi.

Galvenie secinājumi no aptaujas. Lai cilvēki ar invaliditāti pilnvērtīgi iekļautos sabiedrībā, ir nepieciešamas digitālās prasmes. Kā rāda šī aptauja, piekļuve internetam mājās ir 94% respondentu, vispopulārākā ierīce interneta piekļuvei ir mobilais tālrunis, tomēr Latgales reģionā pirmā ierīces izvēle ir dators. Interneta un datora izmantošanai vienmēr ir nepieciešama palīdzība 14.7%, dažreiz – 17.9%, reti – 19.8% respondentu, bet 47.6% norādīja, ka nav vajadzīgs palīgs. Prasme izmantot internetu un datoru ir atkarīga no vecuma – jo jaunāks indivīds, jo patstāvīgāks interneta un datora izmantošanā. Tomēr palika neskaidras atšķirības pēc traucējumu veidiem, vai ir nepieciešams apgūt prasmes vai tā ir speciālu palīgtehnoloģiju (*Assistive Technologies*) nepieciešamība, ko noteikti būtu tālāk jāpēta. Lai ievērotu vienlīdzīgas iespējas principus interneta pieejamībai, nepieciešams izstrādāt speciālus rīkus un apmācības

programmas cilvēkiem ar dažādiem traucējumiem. Šajā jomā būtu vajadzīgi speciāli fokusēti pētījumi un valsts izstrādātas programmas, lai maksimāli iekļautu sabiedrības procesos indivīdus ar dažādām speciālajām vajadzībām.

No nodarbinātajiem 126 respondentiem 67.5% respondentu norādīja, ka amata pienākumu veikšanai ir nepieciešamas prasmes interneta un datorprogrammu lietošanā, bet pārējie strādājošie, 32.5%, norādīja, ka darba pienākumu veikšanai šādas prasmes nav nepieciešamas, jo strādā mazkvalificētu darbu. Svarīgs aspekts nodarbinātajiem ir darba vietas pielāgošana speciālām vajadzībām, 41.3% no strādājošajiem atbildēja, ka darba devējs ir pielāgojis darba vietu viņu vajadzībām, 38.9% – ka nav nepieciešamības pielāgot, bet 19.8% uzskata, ka viņiem ir nepieciešams pielāgot darba vietu.

Cilvēki ar invaliditāti ir dažādi, un atšķirīga ir viņu darba pieredze, izglītība un prasmes, tomēr, lai ikviens spētu konkurēt digitalizētā darba tirgū, pārkvalifikācija un kvalifikācijas celšana ir galvenais faktors, lai saglabātu esošo darbu un spētu atrast jaunas darba iespējas. Autore uzskata, ka, nodrošinot digitālo prasmju apmācību un pielāgojot darba vietas personām ar traucējumiem digitalizētā darba vidē, uzņēmumi varētu labāk izmantot šīs darbinieku grupas cilvēkresursu potenciālu, tādējādi ieguldot arī Latvijas ekonomikā.

3.3. Invaliditātes vadības faktori darbavietā: SIA "Rimi Latvia" gadījuma analīze / *Disability management factors in the workplace: Rimi Latvia case analysis*

Vairums cilvēku iegūst invaliditāti dzīves laikā. Darba devēji, kuri neveic pasākumus, lai noturētu darbiniekus, kas ieguvuši invaliditāti, iespējams, var zaudēt darbiniekus ar vērtīgām prasmēm, pieredzi un zināšanām. Laba prakse nodarbināt cilvēkus ar invaliditāti var būt nozīmīga konkurences priekšrocība, jo korporatīvā reputācija un ētiska nodarbinātības prakse ir svarīgi faktori, pieņemot lēmumus par to, kur iegādāties preces un pakalpojumus (Hersh, 2010). Ja pamata līmenī organizāciju vērtības un pieņēmumi tiek veidoti, balstoties uz viedokli, ka visi darbinieki ir darbspējīgi, tas šis uzskats veido personāla praksi, darba struktūru un organizācijas fizisko un sociālo vidi (Schur et al., 2005). Izpratnes palielināšana par cilvēkiem ar invaliditāti ir ļoti svarīgs nosacījums iekļaujošas organizācijas kultūras un KSA attīstībai, palīdzot sociāli mazāk aizsargātām sabiedrības grupām integrēties darba tirgū (Hogeforster, 2014; Samant et al., 2009; Wahman, 2017).

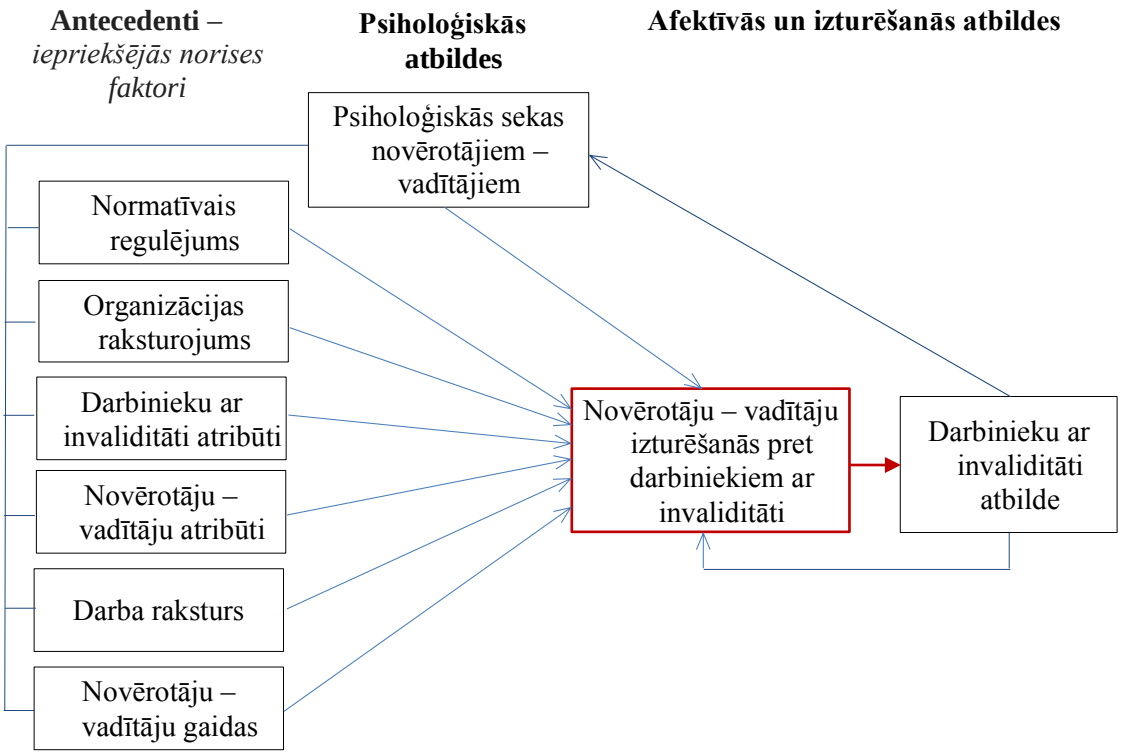
Latvijas Personāla vadīšanas asociācijas (LPVA) aptauja, kuru veica pētījumu centrs SKDS (2014), uzrādīja, ka 54.9% asociācijas uzņēmumu, kuru personāla vadītāji piedalījās aptaujā (n=108), nodarbina cilvēkus ar invaliditāti, 15.7% ir bijusi pieredze nodarbināt personas ar invaliditāti, bet 27% uzņēmumu atzinuši, ka šādas pieredzes nav bijis. Savukārt 39% respondentu (n=108) norādīja, ka kāds no darbiniekiem darba attiecību periodā ir ieguvis invaliditāti – sirds un asinsvadu slimības, kustību traucējumus, hemofiliju, HIV, audzējus u. c., un 76% no šiem darbiniekiem atgriezušies uzņēmumā, kad veselības stāvoklis uzlabojās (SKDS, 2014). Cilvēki ar invaliditāti ir vienīgā minoritāte, kurai jebkura persona var pievienoties jebkurā laikā (Ledman, Brown, 1993); un abas populācijas "neinvalīdi" un "invalīdi" ir drīzāk plūstošas, nevis fiksētas (Halabisky, 2014).

Invaliditātes vadības sistēma attīstās, balstoties uz sociālā modeļa domāšanu (Buciuniene, Kazlauskaite, 2010; ILO, 2010; WHO, World Bank, 2011). Darba devēju pozitīva iepriekšēja pieredze nodarbināt cilvēkus ar invaliditāti ir viens no iemesliem, kāpēc darba devēji ir gatavi apsvērt pieņemt darbā cilvēkus ar invaliditātīti, un, lai pieņemtu darbā, ir jābūt arī konkrētam cilvēkam piemērota darba atbilstībai (Gustafsson et al., 2014). Lēmumu pieņemt darbā personas ar invaliditāti var ietekmēt dažādi

faktori, piemēram, invaliditātes veids, demogrāfiskie faktori, darba tirgus, nozares specifika, kā arī organizācijas stratēģija un politika (Heera, Devo, 2016).

Mazumtirdzniecība ir viena no tām nozarēm Latvijā, kurā regulāri pastāv vakances un kurā visvairāk tiek nodarbināti cilvēki ar invaliditāti (NVA, b.g). Kā liecina mazumtirdzniecības nozares pētījumi, veikalu vadītājiem ir izšķiroša loma cilvēku ar invaliditāti pieņemšanā darbā un integrācijā darbavietā, kā arī galvenā ietekme veidot šo pārliecību citu darbinieku vidū (Buciuniene, Kazlauskaite, 2010; Jasper, Waldhart, 2012). Lai spētu atbilstoši reaģēt uz mūsdienu dinamisko un konkurējošo vidi, vadītājiem ir jāapgūst sarežģītas vadības filozofijas un stratēģijas, kas savukārt prasa komplicētu domāšanu un uzvedību, ieviešot izstrādātās stratēģijas (Thomas, 1996).

Invalidiātes vadības faktoru izpēte darbavietā tika balstīta uz mazumtirdzniecības tīkla SIA "Rimi Latvia" gadījuma analīzi. Invaliditātes vadības izpētei tika izmantots promocijas darba 1. nodaļā raksturotais **faktoru modelis, kas ietekmē izturēšanos pret indivīdiem ar invaliditāti organizācijās** (Stone, Colella, 1996). Atbilstoši faktoru modelim tika pētīts galvenais atkarīgais mainīgais – novērotāja (vadītāja) attieksme un rīcība pret personām ar invaliditāti (skatīt 3.18. att.). Novērotāja psiholoģiskās sekas un rīcību ietekmē antecedenti (iepriekšējās norises faktori), psiholoģiskās sekas ir mediators starp antecedentiem un novērotāja rīcību (Beatty et al., 2018).



Avots: autores veidots pēc Beatty et al., 2018; Stone, Colella, 1996

3.18. att. / *Fig. 3.18.* **Pārskatītais faktoru modelis, kas ietekmē izturēšanos pret cilvēkiem ar invaliditāti organizācijās / *Revised model of the factors affecting the treatment of people with disabilities in organizations.***

Tā kā veikalu vadītāji tieši atbild par darba organizēšanu un cilvēku resursiem veikalā, pētījuma mērķis bija analizēt vadītāja attieksmi un rīcību darbā ar dažādiem darbiniekiem, identificēt veikala vadītāju lomu cilvēku ar invaliditāti integrēšanai darbavietā un izvērtēt faktorus, kas ietekmē cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību.

Pētījuma metodoloģija un dizains tika izstrādāts atbilstoši gadījuma izpētes principiem ar jauktu pētījuma metožu stratēģiju (Bell et al., 2019; Creswel, 2014; Pētniecība: teorija un prakse, 2016; Trinczek, 2009; Yin, 2003). *Rimi Latvia* gadījuma

izpētes metodoloģija balstījās uz 1) organizācijas personāla vadības stratēģijas un politikas izpēti, 2) vidējā vadības līmeņa darbinieku aptauju, 3) lielāko veikalu vadības komandu fokusgrupu diskusijām; 4) fokusgrupās identificēto invaliditātes vadības faktoru izvērtēšanu pēc pāra salīdzināšanas (pairde comparison) metodes, izmantojot ekspertu intervijas.

Antecedenti — uzņēmējdarbības nozare, organizācijas mērķi, dažādības vadības stratēģija un organizācijas kultūra, personāla politika, darba saturs, invaliditātes raksturs, veikalu plāni un darba pienākumi, vadītāju pieredze – ietekmē veikalu vadītāju attieksmi un rīcību pret darbiniekiem ar invaliditāti. Jautājumi uzņēmuma antecedentu noskaidrošanai tika iekļauti vidējā vadības līmeņa vadītāju aptaujā, bet fokusgrupās tika izpētīta veikalu vadītāju attieksme un rīcība attiecībā pret darbiniekiem ar invaliditāti.

Organizācijas stratēģija un politika. *Rimi Latvia* ir *Rimi Baltic* meitas uzņēmums, kas ietilpst Zviedrijas mazumtirgotāja *ICA* (*Inköpscentralernas aktiebolag)* grupā. *ICA* grupas darbinieku dažādība ir apzināti veidota personāla un KSA stratēģija. Dažādības politikā iekļauta dažāda vecuma, dzimuma, etniskās piederības, reliģijas vai citas pārliecības, invaliditātes vai seksuālās orientācijas darbinieku esamība uzņēmumā. *ICA* grupā 2009. gadā uzsākta iniciatīva „Mēs varam vairāk", kuras mērķis ir palielināt interesi par cilvēku ar invaliditāti pieņemšanu darbā (ICA Gruppen, b.g.). Vadītāju attieksme un spēja veidot iekļaujošu darbavietu ir būtiska personāla vadības aspektā, jo nodrošina definētās stratēģijas realizēšanu.

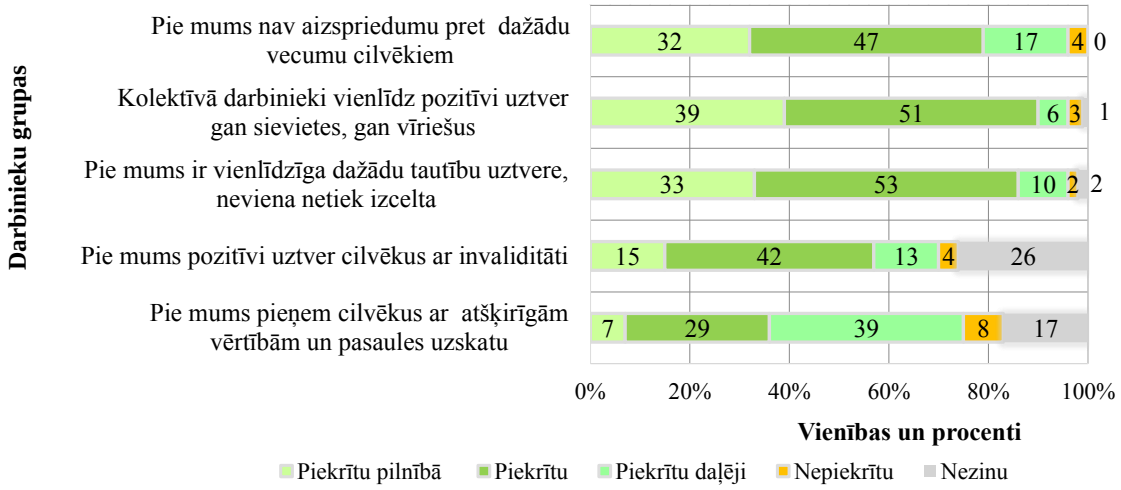
Rimi Latvia dažādības vadības pasākumi attiecībā uz darbinieku ar invaliditāti piesaistīšanu sākās kā reakcija uz darbinieku trūkumu, kā arī 2009. gadā mērķtiecīgi sākot nodarboties ar KSA pasākumiem personāla jomā. Apzinoties, ka darbinieku piesaiste no mazaizsargātām grupām motivē arī pārējos darbiniekus būt lojāliem un apmierinātiem ar savu darbavietu, uzņēmums ir uzskatāms par vienu no Latvijas labās prakses piemēriem cilvēku ar invaliditāti nodarbināšanā (Golubeva u.c., 2015; Tiesībsargs, 2016).

Uzņēmums ir viens no lielākajiem Latvijas darba devējiem, nodarbinot 5496 darbiniekus 119 veikalos (*Rimi Latvia* 2015. gada dati). Atbilstoši Personāla vadības departamenta statistikai uzņēmumā nodarbināti 183 darbinieki ar invaliditāti, kas veido 3.3% no visiem darbiniekiem. Cilvēki ar invaliditāti ir nodarbināti dažādos amatos: veikala pārdevējs, kasieris, vecākais kasieris, preču speciālisti, ražošanas darbinieki (maiznieki, konditori u. tml.), noliktavas darbinieki, preču pārbaudītāji un veikala vadības komandas locekļi.

Aptauja vidējā līmeņa vadītājiem tika organizēta 2015. gadā no 10. līdz 26. martam, anketas nosūtot elektroniski. Tika saņemta 171 aizpildīta anketa, dati tika apstrādāti *Microsoft Excel* programmā un analizēti apkopotā formātā. Aptaujas anketa ir pievienota 4. pielikumā. Respondentu profils bija šāds: 85% sievietes, 15% vīrieši, darba stāžs uzņēmumā: 63% nostrādājuši uzņēmumā vairāk nekā 5 gadus, 19% 3–5 gadus, 16% 1–2 gadus. Pēc ģeogrāfiskā sadalījuma: 64% respondentu no Rīgas, 6% – Pierīgas, 11% – Latgales, 8% – Kurzemes, 5% – Zemgales, 4% – no Vidzemes. Aptaujā tika iekļautas šādas jautājumu grupas: 1) kā tiek uztvertas dažādas darbinieku grupas, tostarp, cilvēki ar invaliditāti; 2) kāda ir attieksme pret uzņēmuma personāla politiku attiecībā pret cilvēku ar invaliditāti nodarbināšanu; un 3) kādi šķēršļi tiek saskatīti cilvēku ar invalīdu nodarbināšanai uzņēmumā un cik nozīmīgi tie ir.

Attēlā 3.19. ir apkopotas atbildes par dažādu cilvēku grupu uztveri uzņēmumā. Atbildes norādītas vienībās, bet iekrāsojums parāda procentuālo sadalījumu. Apgalvojums par cilvēku ar invaliditāti pozitīvu uztveri tika vērtēts piesardzīgi: 15% respondentu piekrīt pilnībā, 42% – piekrīt un 13% – piekrīt daļēji, bet 4% – nepiekrīt. No respondentiem, kas sniedza atbildi (n=126), 70% norāda, ka pozitīvi uztver cilvēkus

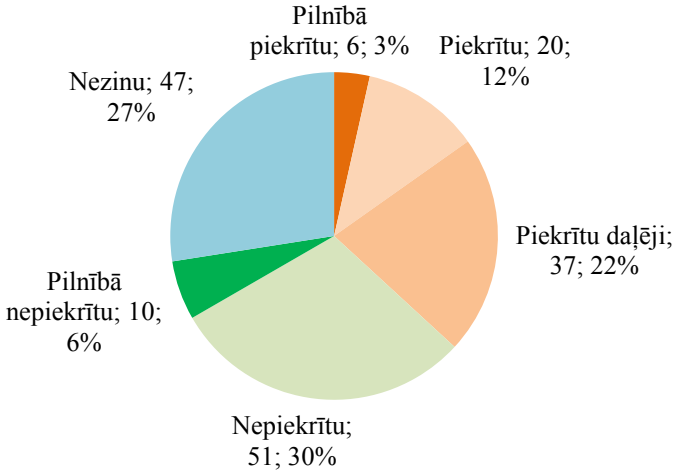
ar invaliditāti (atbildes „pilnībā piekrītu, piekrītu, daļēji piekrītu" kopā).



Avots: autores pētījums, n=171, Rimi Latvia, 2015

3.19. att. / *Fig. 3.19.* **Dažādu darbinieku grupu uztvere *Rimi Latvia*, norādot piekrišanas līmeni apgalvojumiem, 2015 / *Perception of different groups of employees in Rimi Latvia, indicating the level of agreement to the statements, 2015.***

Apgalvojumam, ka „cilvēki ar invaliditāti apgrūtina darba pienākumu izpildi", pilnībā piekrīt tikai 3%, piekrīt 12% un daļēji piekrīt 37%, kas kopā veido 52% respondentu. Apgalvojumam nepiekrīt 30% un pilnībā nepiekrīt 6%, tādējādi kopumā veidojot 36% aptaujāto (skatīt 3.20. att.). Diagrammā norādīts atbilžu skaits un sadalījums procentos. Atbildes uz šo jautājumu norāda problemātikas sarežģītību attiecībā uz darba organizēšanu un pienākumu sadali. Tāpēc fokusgrupu intervijās ar veikalu vadītājiem tas tika iekļauts apspriešanai. Jāpiezīmē, ka apmēram ceturtā daļa respondentu savās atbildēs norāda „nezinu", kas liecina, ka šie vadītāji nav saskārušies darba attiecībās ar darbiniekiem ar invaliditāti.



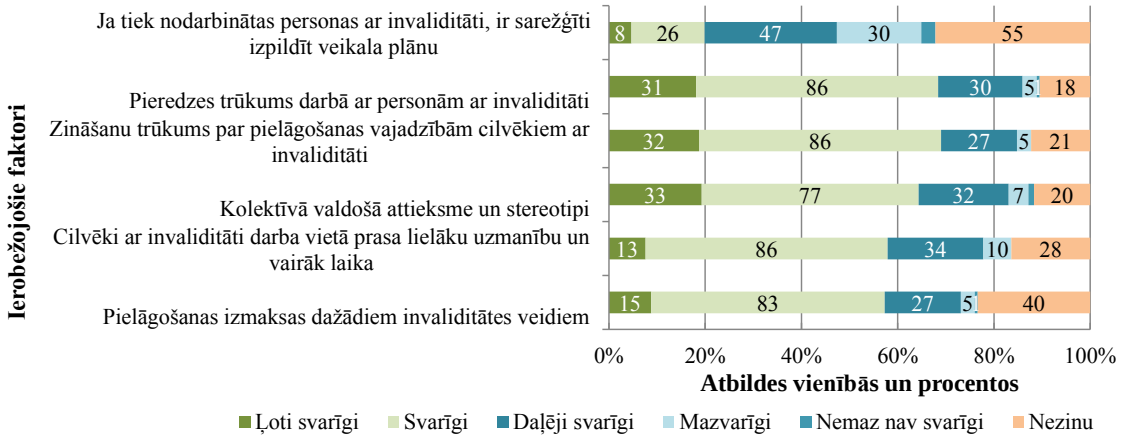
Avots: autores pētījums, n=171, Rimi Latvia, 2015

3.20. att. / *Fig. 3.20.* **Piekrišanas līmenis apgalvojumam "Darbinieki ar invaliditāti apgrūtina darba pienākumu izpildi" vienībās un %, *Rimi Latvia* aptauja, 2015 / *Agreement level to the statement "Employees with disabilities make it difficult to carry out work duties" in units and %, Rimi Latvia survey, 2015.***

Otra jautājumu grupa bija saistīta ar attieksmi pret uzņēmuma personāla politiku attiecībā pret darbinieku ar invaliditāti nodarbināšanu. Vidējā vadības līmeņa vadītāji kopumā pozitīvi vērtē uzņēmuma politiku nodarbināt cilvēkus ar invaliditāti, tomēr 37%

respondentu pauž bažas par darbinieku ar invaliditāti darba izpildi. Tikpat daudz 37% aptaujāto uzskata, ka cilvēkiem ar invaliditāti prasa darbu speciālu pielāgošanu. Vienlaikus 56% vadītāju uzskata, ka cilvēki ar invaliditāti strādā ar lielāku atbildību nekā citi darbinieki. Tas, ka darbiniekiem ar invaliditāti ir nepieciešama lielāka veikala vadītāja vai mentora uzmanība, atzīst 68% respondentu.

Trešajā jautājumu grupā tika vērtēti šķēršļi (ierobežojošie faktori) cilvēku ar invaliditāti nodarbināšanā uzņēmumā (skatīt 3.21. att.). Attēlā 3.21. ar skaitļiem norādīts atbilžu skaits, bet krāsojums parāda procentuālo sadalījumu. Organizācijā dominējošo attieksmi un stereotipus par svarīgu faktoru (kopā atbildes „ļoti svarīgi", „svarīgi") uzskata 64% respondentu. Zināšanu trūkumu par nepieciešamo adaptāciju cilvēkiem ar invaliditāti un nepieciešamo prasmju trūkumu un apmācības trūkumu, kā strādāt ar dažādām invaliditātes grupām, norāda kā svarīgu un loti svarīgu faktoru 69% respondentu.



Avots: autores pētījums, n=171, Rimi Latvija, 2015

3.21 att. / *Fig.3.21.* **Ierobežojošo faktoru nozīmīguma līmeņa novērtējums personu ar invaliditāti nodarbināšanai uzņēmumā, *Rimi Latvia* aptauja, 2015** / ***Assessment of the level of significance of the obstacles for employment of persons with disabilities in company, Rimi Latvia Survey, 2015.***

Neskatoties uz bažām par cilvēku ar invalidtāti nodarbināšanu, vidējā līmeņa vadītāji uzskata, ka šīs grupas cilvēku iekļaušana darba kolektīvā veicina toleranci uzņēmumā, pozitīvi ietekmē uzņēmuma tēlu, paaugstina reputāciju un dod pozitīvu signālu sabiedrībai (uzskata 84% aptaujāto).

Pēc aptaujas veikšanas un iegūto datu analīzes tika novadītas 6 fokusgrupu interviju sesijas ar lielāko *Rimi Latvia* veikalu vadības komandām. Fokusgrupu interviju mērķis bija padziļināti izpētīt, kā vadītāji nodrošina darbinieku ar invaliditāti iekļaušanos kolektīvā un kā praktiski tiek realizēta invaliditātes vadība darbavietā. Intervijas tika balstītas uz fokusgrupu interviju metodoloģiju un tās tika pielāgotas vadītāju komunikācijas veidam, kas ir raksturīgs tai sociālajai videi, kurā darbojas intervējamie (Trinczek, 2009). Pētījums tika veikts, izmantojot daļēji strukturētu fokusgrupas intervijas formu (Bryman, 2012, Bell et al., 2019). Intervijas jautājumi tika strukturēti pēc „piltuves" tehnikas – sākumā vispārēji jautājumi un faktoloģiskie jautājumi, pēc tam attieksmes jautājumi. Savstarpējā indivīdu mijiedarbība grupā netika vērtēta, bet tika ņemta vērā vadītāju intervēšanas specifika (Trinczek, 2009).

Fokusgrupu intervijas notika 2015. gadā no 4. līdz 20. augustam. Pētījuma dalībnieku atlases veidošanas stratēģija bija mērķtiecīgās izlases veidošana (Creswell, 2013). Galvenais kritērijs respondentu izvēlei bija vadības pieredze darbā ar cilvēkiem ar invaliditāti. Fokusa grupu dalībniekus veidoja *Rimi Latvia* veikalu, kas atrodas lielajos tirdzniecības centros: *Damme, Spice, Azur, Olimpija, Alfa, A7*, vadības

komandas. Veikalu komandu grupu intervijās kopā piedalījās 43 vidējā līmeņa vadītāji. Tabulā 3.8. ir informācija par 6 veikaliem, kuru vadītāji piedalījās intervijās. Šajos veikalos kopā nodarbināti 875 cilvēki, no tiem 49 cilvēki ar invaliditāti (ar II un III grupas invaliditāti), kas veido 5.9% no visiem šajos veikalos strādājošajiem. Latvijā 2015. gadā nodarbināto personu ar invaliditāti īpatsvars bija 4.7%, līdz ar to darbinieku ar invaliditāti skaits *Rimi Latvia* veikalos reprezentē šīs mērķa grupas pārstāvību.

3.8. tabula / *Table3.8.*

Rimi Latvia* veikali, kuru vadības komandas piedalījās fokusgrupu intervijās 2015. gadā / *Rimi Latvia stores, whose management teams participated in the focus group interview in 2015

Rādītājs	**Spice**	**Alfa**	**A7**	**Olimpija**	**Damme**	**Azur**	**Kopā**
Skaits veikala vadības komandā	8	10	5	7	6	7	43
Darbinieku skaits veikalā	166	213	89	113	139	113	833
Darbinieku ar invaliditāti skaits	**13**	**8**	**8**	**5**	**7**	**8**	**49**
Procentos no visiem veikala darbiniekiem	7.8	3.8	9.0	4.4	5.0	7.1	5.9

Avots: autores pētījums

Fokusgrupu intervijas ilga apmēram pusotru stundu, tajās tika diskutēts par šādām 6 tēmām: 1) kas motivē veikalu vadītājus nodarbināt cilvēkus ar invaliditāti; 2) kā invaliditāte tiek uztverta un pārvaldīta darbavietā; 3) kā klienti izturas pret darbiniekiem ar invaliditāti; 3) kādas grūtības un izaicinājumi ir darbā ar cilvēkiem ar invaliditāti; 4) kādas ir vadītāju vajadzības, lai nodarbinātu un noturētu cilvēkus ar invaliditāti.

Tabulā 3.9. ir apkopota fokusgrupu intervijās iegūtā informācija, katrā tematā grupējot vadītāju paustos pozitīvos un problemātiskos apsvērumus – mīnusus un plusus. Fokusgrupu interviju analīzē uzmanība tika koncentrēta uz tematiskajām vienībām, tas ir, fragmentiem ar līdzīgām tēmām (Meuser, Nagel, 2009).

Fokusgrupu intervijās iegūtā informācija deva iespēju izvērtēt, kā vadītāji izturas pret darbiniekiem ar invaliditāti un kā invaliditāte tiek pārvaldīta darbavietā. Veikalu vadītāju funkciju un atbildības diapazons ir plašs, sākot no darbinieku pieņemšanas darbā un vadīšanas līdz atbildībai par noteiktiem produktivitātes rādītājiem. Veikalu vadītāji ir ieinteresēti nokomplektēt pilnu veikala personālu, lai izpildītu veikala mērķus un plānus, līdz ar to tiek domāts par pilnīgi visiem iespējamiem cilvēku resursiem, kā to norādīja veikalu vadītāji komandu intervijās.

Veikala vadītāji uzskata, ka ikvienam darbiniekam – gan ar invaliditāti, gan bez invaliditātes – nepieciešama atšķirīga pieeja. Darba pieredzē vadītājiem ir izveidojušās prasmes strādāt ar cilvēkiem ar invaliditāti, tomēr vadītājiem pastāv bažas par produktivitātes rādītāju izpildi, kurus ir grūti sasniegt, ja nav aizpildītas vakances, bet, ja strādā cilvēki ar invaliditāti, kam nepieciešamas vadītāja papildu pūles un laiks, tad uzdevums kļūst vēl komplicētāks. *Rimi Latvia* nodarbinātie cilvēki ar invaliditāti ir pilnībā iekļauti darba kolektīvā un darba vidē. Ņemot vērā to, ka darbinieku ar invaliditāti skaits attiecībā pret citām darbinieku grupām ir neliels, katru darba vietu var pielāgot ikvienai personai, un darbiniekiem ir iespējams pievērst nepieciešamo uzmanību.

3.9. tabula / *Table 3.9.*

Rimi Latvia vadības komandu fokusgrupu interviju apkopojums, 2015. gads / _A summary of Rimi Latvia management focus group interviews, 2015_

Fokusgrupu temati	Interviju apkopots izklāsts pēc vērtētajiem faktoriem	
Kā invaliditāte tiek uztverta	*Plusi*	– Raugās pozitīvi uz darbiniekiem ar invaliditāti, bet uzsver, ka ir svarīgi izvērtēt, kā invaliditāte ietekmē darba procesu un produktivitātes rādītājus. – Pie darbinieku trūkuma ir labi visi, kas grib strādāt. – Darbus var saorganizēt un piemērot katram, var sadarboties un pielāgoties. – Nodarbinot personas ar invaliditāti, uzņēmums iegūst labu slavu un prestižu, iegūst konkurējošas priekšrocības. – Ļoti lojāli un uzticami darbinieki, zema mainība.
	Mīnusi	– Cilvēkiem ar invaliditāti ir ierobežots ātrums. – Bailes, ka cilvēki paši nespēs nodrošināt savu drošību un var apdraudēt citus. – Ir viedoklis, ka uzņēmumā nav tādu amatu, kur var nodarbināt cilvēkus ar invaliditāti. – Vadītājam ir papildu slodze, uzmanība, atbildība un tāpēc ir nepieciešams papildu laiks. – Darba vide nav piemērota un pielāgota personām ar dažādām invaliditātēm. – Veikalam ir jāpilda produktivitātes rādītāji, bet ne visi darbinieki ar invaliditāti spēj izpildīt plānu.
Kā invaliditāte tiek pārvaldīta	*Plusi*	– Sadarbībā ar indivīdu tiek meklēta pieeja un pielāgošanās katram cilvēkam individuāli. – Kad kolektīvā ienāk cilvēks ar invaliditāti, viņam palīdz adaptēties. – Vadītāji piemeklē iespējas, kurā nodaļā nodarbināt, pielāgojas darbinieka ar invaliditāti vajadzībām. – Vadītāji uzsver, ka labāk, lai cilvēks pasaka, kas kait, lai var uzreiz piemeklēt atbilstošu darbu, lai nav no vienas nodaļas jāved uz otru. – Esošie darbinieki ar invaliditāti netraucē pildīt darba pienākumus. Tas ir atkarīgs no invaliditātes. – Cilvēki ir dažādi, katram vajadzīga sava pieeja, esam „psihologi”. Izrādot uzticību, cilvēki parasti atveras un strādā ļoti labi. – Vai jābūt īpašai attieksmei? Nē, ir jābūt pieejai, līdzīgi kā katram cilvēkam.
	Mīnusi	– Ir notikušas izmaiņas *Rimi* darba procesu organizēšanā, tāpēc piemērot darbus ir kļuvis sarežģītāk. – Nepieciešams papildu laiks, lai vadītu personas ar invaliditāti. – Ir bijuši gadījumi, kad cilvēkam ir dota iespēja strādāt, bet viņš pats fiziski nespēj izturēt slodzi un aiziet jau pārbaudes laikā.
Kā citi kolēģi izturas pret darbiniekiem ar invaliditāti	*Plusi*	– Kolēģi ir iecietīgi, saprotoši un izpalīdzīgi, tas arī atkarīgs no paša cilvēka ar invaliditāti personības. – Kolēģi uztver kā līdzvērtīgus, aizmirstot par invaliditāti, tomēr dažkārt tas var izraisīt konfliktus. Tad situāciju glābj vadītājs un „visu saliek pa vietām”.
	Mīnusi	– Var būt arī neiecietība, reizēm kolēģi pasmīn. Kolēģi ne vienmēr ir apmierināti, rodas spriedze. – Pārējie skatās „šķībi”, jo cilvēks ar invaliditāti nevar tādā tempā strādāt kā citi, bet saņem to pašu atlīdzību.
Klientu attieksme	*Plusi*	– Sabiedrības attieksme ir dažāda. Viena daļa pircēju ir saprotoši, bet tiek novērota arī neiecietība. – Ir klienti, kas atzinīgi vērtē cilvēku ar invaliditāti nodarbināšanu. – Lauku reģionos vietējie cilvēki visus pazīst, tāpēc izturas iecietīgi un saprotoši.
	Mīnusi	– Vērojama pircēju neviennozīmīga attieksme pret citādo, arī neiecietība. – Cilvēkus ar dzirdes un runas traucējumiem, ādas slimībām nevar nodarbināt tiešajā saskarē ar pircējiem, jo klienti mēdz būt neapmierināti ar to, bet citur veikalā viņi var labi strādāt. – Gadās, ka „lecīgajiem” klientiem tiek aizrādīts.

3.9. tabulas turpinājums / *Continuation of Table 3.9.*

Rimi Latvia* vadības komandu fokusgrupu interviju apkopojums, 2015. gads / *A summary of Rimi Latvia management focus group interviews, 2015

Cilvēku ar invaliditāti attieksme un darba sniegums	*Plusi*	– Cilvēki ar invaliditāti strādā čakli, apzinīgi, atbildīgi, ļoti centīgi, strādā pat labāk nekā pārējie, ir ražīgāki un efektīvāki, attaisno produktivitātes prasības. – Cilvēki ar invaliditāti ir ļoti atsaucīgi un sirsnīgi, neuzsver savu invaliditāti. – Īpašu problēmu nav, tomēr grūtāk ir ar darbiniekiem ar garīgās attīstības traucējumiem. – Daudz kas ir atkarīgs no indivīda personības un no invaliditātes veida. – Neizmanto ļaunprātīgi invaliditāti slimošanai, drīzāk tā dara citi. – Darbinieki ar invaliditāti jūtas pateicīgi par iespēju strādāt.
	Mīnusi	– Ir arī darbinieki, kas izmanto savtīgi savu invaliditāti un sagaida kādu īpašu attieksmi. – Ja pats ir pozitīvs un gatavs sadarboties, tad var strādāt labi. Ja izceļ savu invaliditāti, tad grūtāk.
Nepieciešamais atbalsts vadītājiem	– Risinājums pretrunai starp papildu slodzi cilvēku ar invaliditāti nodarbināšanai un produktivitātes prasībām. – Apmācības, kā rīkoties darba situācijās ar darbiniekiem, kam ir dažādi traucējumi. – Apmācības, kā veidot darba intervijas cilvēkiem ar invaliditāti. – Risinājumi darbavietas piemērošanai cilvēkiem ar invaliditāti.	

Avots: autores pētījums, n=43, Rimi Latvia, 2015

Vadītāji no savas pieredzes atzīst, ka cilvēki ar invaliditāti ir lojāli darbinieki un šo darbinieku mainība ir zema, ja vien tas nav saistīts ar pārmērīgu fizisku slodzi. Veikalu vadītāji ir apguvuši prasmi strādāt ar dažādiem cilvēkresursiem sarežģītās un pretrunīgās situācijās. Tomēr dažiem veikalu vadītājiem ir atšķirīga attieksme pret cilvēku ar invaliditāti nodarbināšanu, tāpēc fokusgrupu intervijās spriedumi ir pretrunīgi. Viens no apsvērumiem ir ļoti praktisks, vadītāji ir gatavi strādāt ar cilvēkiem ar invaliditāti, ja vien tas atbilst drošības apsvērumiem attiecībā uz indivīdu pašu un pārējiem kolēģiem. Pastāv arī uzskats, ka uzņēmums nemaz nevar nodrošināt tādus darbus, kas atbilstu cilvēkiem ar invaliditāti, tomēr vairums vadītāju izprot invaliditātes dažādību un ir apguvuši kompetences, kā ar katru indivīdu strādāt, lai viņš iekļautos kolektīvā. Darbus var sadalīt un deleģēt, kā tas tiek darīts dažādās nodaļās, tāpēc darbiniekiem ar invaliditāti var nodrošināt arī pielāgotas darba slodzes. Veikalu vadītājiem ir svarīgi aizpildīt visas vakances, koordinēt darbus un uzraudzīt visus darbiniekus, lai izpildītu veikalu plānus. Vadītājs ir atbildīgs par produktivitātes rādītāju sasniegšanu (apgrozījums pret darba laiku), bet nodarbinot cilvēkus ar invaliditāti, tas var aizņemt vairāk laika un darboties kā papildu slodze. Veikala vadītājiem jāīsteno un jālīdzsvaro pretrunīgi uzdevumi, kas nav vienkāršs un viegls uzdevums.

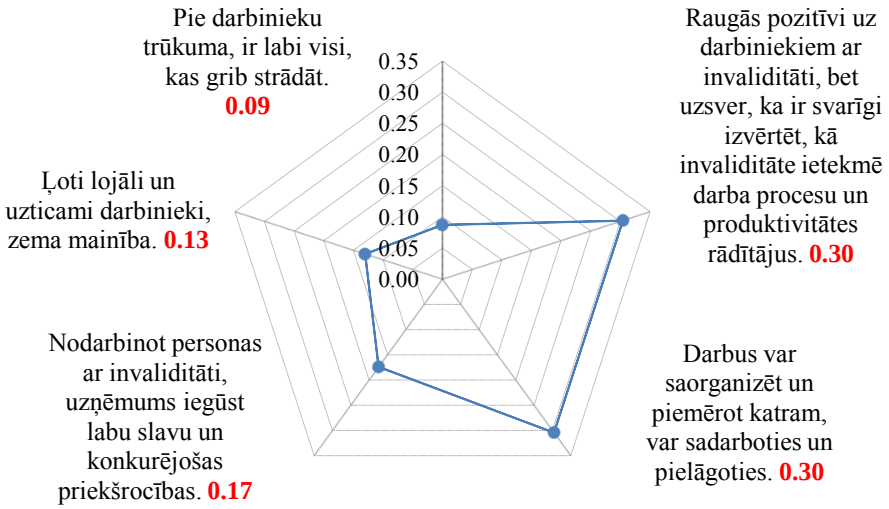
Vadītāji uzskata, ka ir nepieciešams uzņēmuma augstākā līmeņa atbalsts, lai veidotu iekļaujošu darbavietu un darba vidi cilvēkiem ar invaliditāti. Ne visi cilvēki ar invaliditāti var strādāt tāpat kā citi darbinieki. Viena no būtiskām darba funkcijām ir mentorings, ko veic pats vadītājs, tomēr pētījuma rezultātā tika secināts, ka šī atbalsta funkcija jāveido mērķtiecīgi ar atsevišķu uzdevumu. *Rimi Latvia* joprojām ir atklāts jautājums par to, kādas invaliditātes grupas darba devējs vēlas un spēj nodarbināt. Lai mazinātu uztveramos šķēršļus, nepieciešama īpaša apmācība darbiniekiem atbilstošu zināšanu par invaliditātes jautājumiem iegūšanai.

Pēc fokusgrupās iegūtās informācijas apkopošanas tika veikta nozīmīgāko faktoru grupēšana un ranžēšana, izmantojot pāru salīdzināšanas (paired comparison) metodi. Pāru metode ir instruments, kuru izmantojot, svarīgākie faktori tiek iegūti, ranžējot pēc svarīguma vai būtiskuma divus atsevišķus salīdzināmos elementus (Cattelan, 2012;

Lavrakas, 2008; Tideman, 1987). Pastāv divas ekspertīzes organizēšanas pieejas. Speciālista spriedumu par pētāmo objektu, vadoties pēc uzdevuma, sauc par individuālo vērtējumu, kolektīvo ekspertvērtējumu iegūst, ja savu spriedumu izsaka ekspertu grupa (Pētījumu metodes ekonomikā…, 2005). Ņemot vērā analīzes mērķus un izdevumus, pētāmā objekta īpatnības un situācijas raksturu, tika veikti individuālie ekspertvērtējumi. Izvēloties ekspertus, autore vadījās pēc eksperta spējas dot ticamus un objektīvus vērtējumus, balstoties uz pieredzi pētāmā jautājuma jomā (Meuser, Nagel, 2009). Kā eksperti tika izvēlēti: 1) Juris Osis, Rīgas domes Labklājības departamenta Sociālās pārvaldes Nodarbinātības, sociālā darba un prakses pētījumu nodaļas vadītājs; 2) Daina Podziņa, Eiropas Invaliditātes akadēmiskā tīklojuma eksperte, Invalīdu un viņu draugu apvienības "Apeirons" projektu vadītāja; 3) Gunta Anča, Latvijas Cilvēku ar īpašām vajadzībām sadarbības organizācijas „SUSTENTO" vadītāja; 4) Svetlana Sproģe, Latvijas Neredzīgo biedrības Centrālas valdes priekšsēdētāja; 5) Sandra Gerenovska, Latvijas Nedzirdīgo savienības prezidente, valdes priekšsēdētāja.

Ekspertu intervijas norisinājās telefoniski 2021. gada 17.–21. maijā. Faktoru vērtēšana notika, salīdzinot alternatīvas pa pāriem un nosakot, kura alternatīva ir būtiskāka, neievērojot, cik lielā mērā viena alternatīva ir svarīgāka par otru. Apvienojot visu ekspertu vērtējumus pa faktoru grupām pēc pāru salīdzināšanas un summējot tos, katram faktoram tika aprēķināta vidējā vērtība, tādējādi nosakot relatīvo svarīgumu. Pāru analīzes matrica pievienota 5. pielikumā. Iegūtos rezultātus autore apkopojusi Venna diagrammās, kas parādītas attēlos 3.22.–3.25.

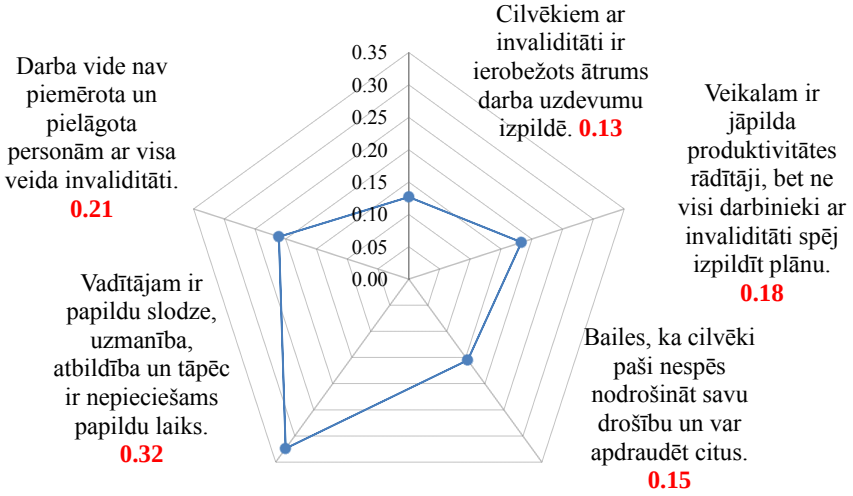
Eksperti novērtēja fokusgrupās identificētos invaliditātes uztveres 5 pozitīvos faktorus (skatīt 3.22. att.). Pēc invaliditātes uztveres pozitīvo faktoru novērtēšanas rezultāta jāakcentē divi nozīmīgākie faktori, kuru vērtība ir ievērojami lielāka nekā pārējiem faktoriem (0.30) – veikalu vadītāju pozitīvā attieksme nodarbināt personas ar invaliditāti, izvērtējot, kā tiek ietekmēts darba process un produktivitāte; tāpat ekspertu skatījumā ir augstu vērtēts arī vadītāju apgalvojums, ka darbus var saorganizēt un piemērot katram, sadarbojoties un pielāgojoties.



Avots: autores pētījums 2021, ekspertu vērtējums, n=5

3.22. att. / *Fig. 3.22.* ***Rimi Latvia* veikalu vadītāju fokusgrupās identificētie invaliditātes uztveres pozitīvie faktori pēc pāru salīdzināšanas metodes ekspertu vērtējumā / *Positive factors of disability perception identified in the focus groups of Rimi Latvia store managers employing the pairwise comparison method in experts assessment.***

Problemātisko faktoru grupā arī tika vērtēti 5 faktori (skatīt 3.23. att.). No 5 identificētajiem problemātiskajiem faktoriem eksperti atzina, ka pats nozīmīgākais ir tas, ka vadītājam ir papildu slodze, uzmanība, atbildība un tāpēc ir nepieciešams papildu laiks (vērtība 0.32).



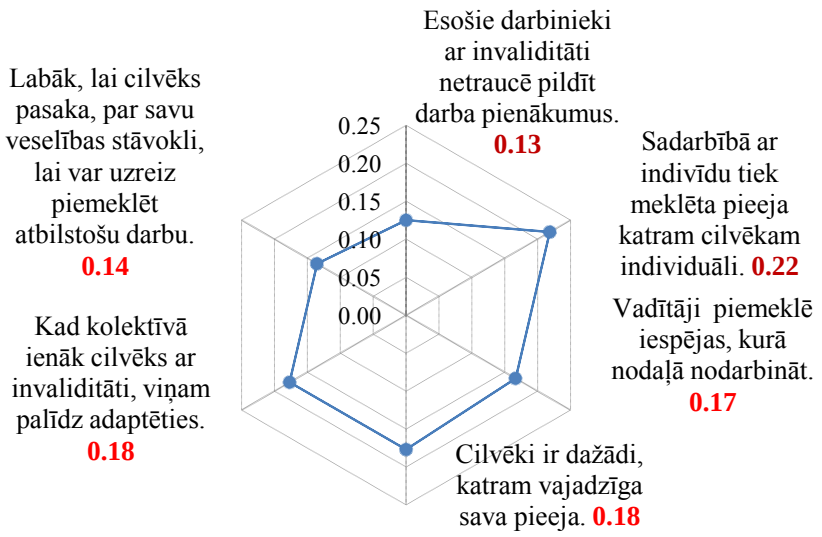
Avots: autores pētījums 2021, ekspertu vērtējums, n=5

3.23. att. / *Fig. 3.23.* ***Rimi Latvia* veikalu vadītāju fokusgrupās identificētie invaliditātes uztveres problemātiskie faktori pēc pāru salīdzināšanas metodes ekspertu vērtējumā / *Problematic factors of disability perception identified in the focus groups of Rimi Latvia store managers employing the pairwise comparison method in experts assessment.***

Pēc tam atzīmēti arī faktori, ka darba vide nav pielāgota visa veida invaliditātēm (vērtība 0.21) un ka ne visi darbinieki ar invaliditāti spēj izpildīt veikala plānu (vērtība 0.18). Vadītāju bažas, ka cilvēki nespēs paši nodrošināt savu drošību un apdraudēs citus, ekspertu skatījumā vērtēts ar 0.15, bet faktors, ka cilvēkiem ar invaliditāti ir ierožots ātrums, tiek vērtēts kā visnenozīmīgākais.

No invaliditātes vadības 6 identificētajiem pozitīvajiem faktoriem par svarīgāko eksperti atzina vadītāju prasmi sadarbībā ar indivīdu atrast pieeju katram cilvēkam individuāli, vērtība 0.22 (skatīt 3.24. att.). Tālāk pēc svarīguma seko vadītāju rīcība – ienākot kolektīvā cilvēkam ar invaliditāti, vadītājs palīdz adaptēties (vērtība 0.18). Pēc vadītāju pieredzes cilvēki ir dažādi un katram tiek meklēta sava pieeja (vērtība 0.18). Vadītāji piemeklē, kurā nodaļā vislabāk iederēsies darbinieks ar invaliditāti (vērtība 0.17). Ne vienmēr cilvēki ar invaliditāti (ja invaliditāte ir neredzama) informē darba devēju par invaliditātes statusu, tomēr vadītāji fokusgrupās norādīja, ka viņi vēlas būt informēti par invaliditāti, lai pielāgotu personai ar invaliditāti darbu (vērtība 0.14).

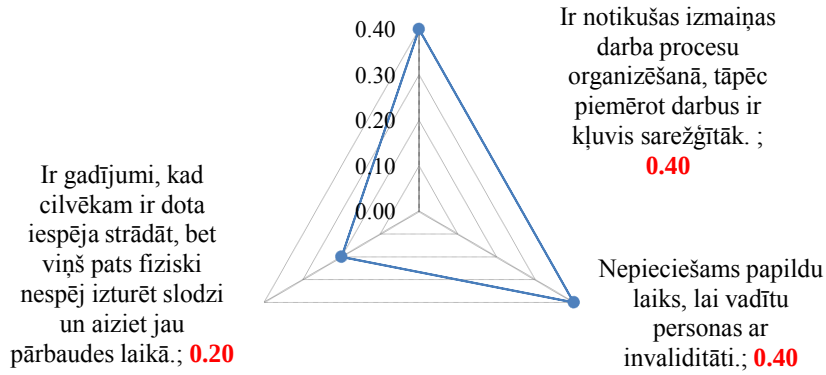
Autoresprāt, vadītāju apgalvojums, ka esošie darbinieki ar invaliditāti netraucē pildīt darba pienākumus (vērtība 0.13), liecina – šie indivīdi ir pilnībā integrēti darbavietā. Atvērtā darba tirgū šāds secinājums ir būtisks un norāda uz vadītāju kompetenci. Eksperti norādīja, ka izturēties pret cilvēkiem ar invaliditāti kā līdzvērtīgiem darbiniekiem ir nozīmīga vadības kompetence.



Avots: autores pētījums 2021, ekspertu vērtējums, n=5

3.24. att. / *Fig. 3.24.* ***Rimi Latvia*** **veikalu vadītāju fokusgrupās identificētie invaliditātes vadības pozitīvie faktori pēc pāru salīdzināšanas metodes ekspertu vērtējumā /** ***Positive factors of disability management identified in the focus groups of Rimi Latvia store managers employing the pairwise comparison method in experts assessment.***

Fokusgrupās kā invaliditātes vadības problemātiskie faktori tika identificēti 3 atzinumi, kas ekspertu vērtējumā pēc pāru salīdzināšanas atspoguļoti 3.25. attēlā. Viens no svarīgākājiem problēmfaktoriem ir identificētais papildu laika faktors, kas nepieciešams personu ar invaliditāti vadīšanai (vērtība 0.40). Ja tiek mainīts darba organizēšanas process, tad piemērot darbu personām ar invaliditāti kļūst sarežģītāk, atzinuši veikalu vadītāji, un šo faktoru eksperti vērtējuši arī ar 0.40. Veikalu vadītāji norādīja, ka personas ar invaliditāti ne vienmēr spēj izturēt fizisko slodzi, un tāpēc bieži vien aiziet no darba jau pārbaudes laikā. Šo faktoru eksperti vērtējuši kā visnenozīmīgāko no vadības aspekta.



Avots: autores pētījums 2021, ekspertu vērtējums, n=5

3.25. att. / *Fig. 3.25.* **Rimi Latvia veikalu vadītāju fokusgrupās identificētie invaliditātes vadības problemātiskie faktori pēc pāru salīdzināšanas metodes ekspertu vērtējumā /** ***Problematic factors of disability management identified in the focus groups of Rimi Latvia store managers employing the pairwise comparison method in experts assessment.***

Lai atbilstoši organizācijas prasībām sasniegtu mērķus, veikalu vadītāji ir apguvuši sarežģītas vadības prasmes, izmantojot kompleksu domāšanu un uzvedību šo prasmju īstenošanai. Vadītāju prasmei un pieredzei dažādu cilvēkresursu nodarbināšanā ir izšķiroša loma organizācijas stratēģijas un politikas realizēšanā. Sabiedrības stereotipi un aizspriedumi, kā arī veikala darbinieku attieksme ir divi no vissvarīgākajiem šķēršļiem cilvēku ar invaliditāti nodarbināšanā. Dažādi dzimumi, dažādas tautības, dažādi vecumi atspoguļo sabiedrības modeli, tomēr cilvēki ar invaliditāti ir sociāla grupa, kas Latvijā joprojām ir pietiekami neievērota ("neredzama").

Lai gan pastāv līdzības starp nelabvēlīgā situācijā esošām grupām nodarbinātībā, lielākā daļa iniciatīvu, kas kopīgas tradicionālām pieejām dažādu cilvēkresursu vadīšanā, invaliditātes vadībā nav piemērojamas trīs apsvērumu dēļ: pirmkārt, cilvēki ar invaliditāti nav viendabīga grupa dažādu invaliditātes veidu dēļ; otrkārt, invaliditāte var būt iegūta dažādos dzīves periodos un uz dažādu laiku; un treškārt, vidi ir jāpiemēro atkarībā no traucējuma veida. Pamatojums, uz kuru balstīta dažādības vadības pieeja, attiecībā uz cilvēku ar invaliditāti vadīšanu ir atšķirīgs no organizatoriskā viedokļa un prasa ievērojami individuālākus risinājumus (Woodhams, Danieli, 2000).

Darbaspēka trūkums ir viena no aktuālākajām uzņēmējdarbības attīstības problēmām, ar ko saskaras Latvijas dažādu nozaru uzņēmumi. Lai sabalansētu pieprasījumu un piedāvājumu darba tirgū, uzņēmēji pie noteiktiem apstākļiem spēj apgūt jaunas, kompleksas cilvēkresursu pārvaldības formas, kas atbilst iesaistīto pušu interesēm. Tām organizācijām, kuras ir definējušas dažādības politiku un savā organizatoriskajā kultūrā iekļāvušas stratēģiju cilvēku ar invaliditāti nodarbināšanai, ir liels potenciāls izmantot šo cilvēkresursu, kaut arī invaliditātes vadība, iespējams, ir vissarežģītākais cilvēkresursu dažādības vadības jautājums.

3. nodaļas kopsavilkums / *Summary of Chapter 3*

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmē sociāli ekonomiskie faktori. Reģionos ar augstākiem ekonomiskās attīstības rādītājiem – IKP uz vienu iedzīvotāju, ekonomiski aktīvo uzņēmumu skaitu, ar lielāku ekonomisko aktivitāti, augstāku nodarbinātības līmeni un zemāku bezdarbu – cilvēkiem ar invaliditāti ir lielākas nodarbinātības iespējas. Labvēlīgu sociāli ekonomisko faktoru ietekmē Latvijā personu ar invaliditāti nodarbinātība palielinās un samazinās bezdarbs. No 2010. līdz 2020. gadam nodarbināto īpatsvars no visiem pilngadīgajiem ar invaliditāti ir palielinājies no 20% līdz 27%, bet nodarbināto personu ar invaliditāti skaits darbspējas vecumā ir palielinājies no 30% līdz 46% (LM, b.g.; NVA, b.g.). Kaut arī bezdarba līmenis Latvijā ir samazinājies no 14.3% 2010. gadā līdz 7.7% 2020. gadā, bezdarbnieku ar invaliditāti īpatsvars ir palielinājies no 5.8% 2010. gadā līdz 12.3% 2020. gadā (NVA, b.g.). Bezdarbniekiem ar invaliditāti ir grūtāk iekļauties darba tirgū, tāpēc ir nepieciešami valsts aktīvās nodarbinātības pasākumu atbalsts.

Bezdarbs rada ne tikai negatīvas finansiālas un psiholoģiskas sekas personām ar invaliditāti, bet arī sociālas un ekonomiskas sekas valstij. No 2010. līdz 2020. gadam personu ar invaliditāti bezdarba dēļ nesaražotais IKP ir aprēķināts 1612.70 milj. EUR, kas veido ap 11% no nesaražotā IKP bezdarba dēļ. Aprēķinātais zaudētais IKP, ja netiek izmantots darbspējas vecuma personu ar invaliditāti ieguldījums ekonomikā, pēc autores izstrādātas formulas ir apmēram 3.15% no IKP ik gadu, kopā 2017.- 2019. gadā neiegūtais IKP ir aprēķināts 2723.06 milj. EUR. Aprēķinātie ekonomiskie zaudējumi, ja cilvēki ar invaliditāti netiek iekļauti darba tirgū, norāda uz nodarbinātības faktoru izpētes nozīmīgumu.

Izglītība un profesionālā rehabilitācija ir darbaspēka piedāvājumu attīstošs un nodarbinātību veicinošs faktors. Profesionālās rehabilitācijas pakalpojumus vidēji ik gadu saņem ap 460 personas ar invaliditāti, bet tikai apmēram 36–38% JPV un SIVA Koledžas beidzēju iegūst darbu (SIVA, b.g.). Latvijā profesionālās rehabilitācijas pakalpojumi ir vērsti uz kvalitatīvu pakalpojumu sniegšanu personām ar invaliditāti, apmierinot darbaspēka piedāvājuma intereses, tomēr ir nepieciešami pasākumi darba tirgus pieprasījuma veicināšanai, lai profesionālā rehabilitācija būtu instruments darba devēju interešu apmierināšanai.

Tehnoloģisko faktoru izmaiņu rezultātā pieaug nepieciešamība pēc digitāli izglītota darbaspēka. Lai personas ar invaliditāti saglabātu darbu un spētu atrast jaunu, ir nepieciešams attīstīt IKT prasmes. Atbilstoši 2020. gadā veiktajai aptaujai par IKT lietojumprasmēm 67.5% nodarbināto ar invaliditāti norādīja, ka amata pienākumu veikšanai ir nepieciešamas prasmes interneta un datorprogrammu lietošanā, bet 32.5% norādīja, ka darba pienākumu veikšanai šādas prasmes nav nepieciešamas, jo strādā mazkvalificētu darbu. Svarīgs aspekts nodarbinātajiem ir darba vietas pielāgošana speciālām vajadzībām. No strādājošajiem 41.3% norādīja, ka darba devējs ir pielāgojis darba vietu viņu vajadzībām, 38.9% – ka nav nepieciešamības pielāgot, bet 19.8% uzskata, ka viņiem ir nepieciešams pielāgot darba vietu

Cilvēki ar invaliditāti visbiežāk atrod darbu uzņēmumos, kuros ir darbaspēka trūkums, un uzņēmumos ar iekļaujošu personāla politiku un organizācijas kultūru. SIA "Rimi Latvia" tika pētīts invaliditātes vadību ietekmējošais faktors organizācijā – vadītāju attieksme un rīcība. Darbiniekiem ar invaliditāti ir nepieciešama atšķirīga vadības pieeja – darba uzdevumu pielāgošana, mentorings, vairāk laika un uzmanības. Veikalu vadītāji spēj veikt komplicētus un pretrunīgus uzdevumus uzņēmuma mērķu izpildei. Lai arī vadītājiem ir individuāla pieeja personām ar invaliditāti, tomēr viņi norādīja uz nepieciešamību apgūt prasmes, kā rīkoties darba situācijās ar darbiniekiem ar dažāda veida traucējumiem. Invaliditātes vadību ietekmējošie faktori uzņēmumā norāda uz būtiskām vadītāja prasmēm, lai darbiniekus ar invaliditāti efektīvi iekļautu darba procesā. Invaliditātes vadība organizācijā ir atšķirīga no organizatoriskā viedokļa un prasa ievērojami individuālākus risinājumus nekā dažādības vadības metodes.

Nodarbinātības tendences parāda cilvēku ar invaliditāti pieaugošo īpatsvaru darba tirgū Latvijā. Ekonomiski sociālās reģionālās attīstības atšķirības ietekmē nodarbinātību un bezdarba situāciju personām ar invaliditāti.

Nākamajā darba nodaļā autore pēta pašvaldības lomu un faktorus, kas ietekmē personu ar invaliditāti nodarbinātības iespējas.

4. CILVĒKU AR INVALIDITĀTI NODARBINĀTĪBAS FAKTORI REĢIONA PILSĒTĀ UN NOVADĀ DARBA TIRGUS UN PAŠVALDĪBAS POLITIKAS KONTEKSTĀ / *EMPLOYMENT FACTORS OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE REGIONAL CITY AND COUNTY IN THE CONTEXT OF THE LABOR MARKET AND MUNICIPAL POLICY*

Pašvaldība kā mezo līmeņa struktūra indivīda ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošo faktoru modelī (skatīt darba 1. nodaļu) savā darbībā nodrošina pakalpojumu sniegšanu un saziņu ar vietējiem iedzīvotājiem, izglītības iestādēm, uzņēmējiem, valsts institūcijām un sabiedriskajām organizācijām. Lai izpētītu cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības faktorus Latvijā reģionālā kontekstā, tika analizēta Kurzemes reģiona Ventspils pilsētas un Ventspils novada sociāli ekonomiskā un darba tirgus situācija, kurā izvērtētas cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības iespējas. Kurzemes reģions pēc sociāli ekonomiskajiem un nodarbinātības rādītājiem, kas pētīti promocijas darba 3. nodaļā, atbilst reģionam ar vidējiem rādītājiem, atdalot reģionus ar galējiem rādītājiem – Rīgu un Latgali, tāpēc iegūtos rezultātus var vispārināt, lai vērtētu personu ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošos faktorus reģionālā aspektā.

Ventspils darba tirgus pētījuma ietvaros 2017. gadā no 1. marta līdz 15. maijam tika veikta personu ar invaliditāti nodarbinātības faktoru analīze. Pētnieciskā metodoloģija pamatota ar iekļaujošā gadījuma pētījuma dizainu, kas balstīts uz kvantitatīvo, kvalitatīvo datu un statistisko datu analīzi (Bell et.al., 2019; Bryman, 2016; Scholz, Tietje, 2002; Pētniecība: teorija un prakse, 2016; Yin, 2003). Darba tirgus politikas un situācijas izpētei tika izmantoti sekundārie dati – 1) Ventspils pilsētas domes un Ventspils novada pašvaldības stratēģiskie un plānošanas dokumenti un 2) NVA Ventspils filiāles dati. Primārie dati tika iegūti, 1) veicot uzņēmēju aptauju, 2) intervējot NVA Ventspils filiāles pārstāvjus un 3) intervējot nevalstiskā sektora ekspertus. NVA eksperti analizēja personu ar invaliditāti bezdarba problēmas, bet NVO eksperti pauda viedokli par cilvēku ar invaliditāti nodarbināšanas iespējām sociālajos uzņēmumos. Pētījuma norises laikā *Sociālā uzņēmuma likums* (2017) bija izstrādes procesā un vēl nebija pieņemts. Uzņēmēju aptaujā tika iekļauti jautājumi par sociāli mazaizsargāto iedzīvotāju grupu nodarbinātību. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības faktori tika pētīti darba tirgus kontekstā.

4.1. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības sociāli ekonomiskie faktori un bezdarba mazināšanas pasākumi Ventspilī un Ventspils novadā / S*ocio-economic factors of employment of people with disabilities and measures to reduce unemployment in Ventspils city and Ventspils county*

LR Likums *Par pašvaldībām* (1994) definē pašvaldībām funkciju sekmēt saimniecisko darbību attiecīgajā administratīvajā teritorijā un rūpēties par bezdarba samazināšanu. LR *Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalstu likuma* (2002) 8. pantā ir noteikts, ka pašvaldībām ir pienākums sadarboties ar NVA aktīvo nodarbinātības pasākumu un bezdarba samazināšanas preventīvo pasākumu organizēšanā un īstenošanā. NVA ir noslēgti sadarbības līgumi ar visu novadu pašvaldībām par savstarpēju informācijas apmaiņu un sadarbību nodarbinātības veicināšanā un bezdarba mazināšanā (NVA, b.g.). LR *Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā* (2003) ir noteikts, ka pašvaldības sociālais dienests sniedz sociālo palīdzību, organizē un sniedz sociālos pakalpojumus pašvaldības iedzīvotājiem. Atbilstoši šī likuma 12. pantam

sociālais dienests pēc nepieciešamības personas, kas saņem sociālos pakalpojumus vai sociālo palīdzību, iesaista darba un sociālo prasmju saglabāšanas, atjaunošanas un apgūšanas pasākumos un darbos pašvaldības teritorijā.

Autore izpētīja Kurzemes plānošanas reģiona, Ventspils pilsētas un Ventspils novada stratēģiskos un plānošanas dokumentus, lai identificētu personu ar invaliditāti nodarbinātības faktorus. Ventspils pilsētas domes (VPD) un Ventspils novada pašvaldības (VNP) stratēģiju un rīcībpolitikas dokumentu analīzes apkopojošais pārskats par iekļaujoša darba tirgus veidošanu ir pievienots 6. pielikumā.

Kurzemes plānošanas reģiona *Attīstības programmā 2015.–2020. gadam* (Kurzemes plānošanas reģions, 2015) norādīts, ka ilgstošais bezdarbs un nabadzība būtiski samazina iedzīvotāju dzīves kvalitāti un rada risku, ka iedzīvotāji zaudē darba un sociālās iemaņas, kas turpmāk var kļūt būtisks šķērslis atgriezties darba tirgū. Šī riska novēršanai tiek īstenotas sociālās un nodarbinātības aktivitātes, kas ļauj saglabāt iedzīvotāju darbaspējas (Kurzemes plānošanas reģions, 2015). Plānā norādīts uz ciešākas reģionālo centru sasaistes veidošanu, specializāciju ekonomikas un pakalpojumu jomās, kā arī nepieciešamību pēc darbaspēka mobilitātes risinājumiem un attālināta darba iespējām. Rīcības plānā ir iekļauta sociāli atstumto un riskam pakļauto iedzīvotāju grupu nodarbinātības veicināšana, sociālās rehabilitācijas un citu sociālo pakalpojumu attīstība, kā arī sociālās uzņēmējdarbības attīstība. Tomēr jāuzsver, ka plānā nav atsevišķi izdalīta iedzīvotāju grupa – cilvēki ar invaliditāti. Plānā noteikta sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūciju pārveide, deinstitucionalizācija un personu ar garīga rakstura traucējumiem integrācija sabiedrībā un iesaiste darba tirgū, tādējādi veicinot viņu neatkarību un patstāvību.

Ventspils pilsētas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam un Ventspils novada ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam ir pamats attiecīgo pašvaldības un to institūciju attīstības plānošanas dokumentu izstrādei, tajā skaitā arī darba tirgus problēmu risināšanai. VPD un VNP savos stratēģiskajos dokumentos, rīcības programmās un plānos ir akcentējusi rūpes par labvēlīgas uzņēmējdarbības vides attīstīšanu un bezdarba samazināšanu (Ventspils, b.g.; Ventspils novads, b.g.). Ventspils pilsētas attīstības programmā 2014.–2020. gadam (2014a) ieplānots organizēt dažādu atstumto grupu sociālās iekļaušanas pasākumus, tai skaitā nodarbinātības sekmēšanu, atbalstīt un sekmēt sociālo uzņēmumu veidošanu un pielāgot vidi personu ar invaliditāti vajadzībām, tomēr kā atsevišķa aktivitāte personu ar invaliditāti nodarbinātība nav iekļauta. VPD Ilgtspējīgas attīstības stratēģijā (2014b) norādīs, ka Ventspils pilsētas ekonomika ir cieši saistīta ar novada attīstību, jo pilsētā darbojošies uzņēmumi un citas organizācijas ir daļas Ventspils novada un citu apkārtējo teritoriju iedzīvotāju darbavieta.

VNP attīstības plānā 2011.–2017. gadam iedzīvotāju ar invaliditāti interešu risinājumi gan nodarbinātībā, gan izglītībā un sociālajā aizsardzībā ir iekļauti kopējā vispārējā plānā, taču nav plānoti kā atsevišķai iedzīvotāju grupai (Ventspils novads, b.g.). Jāizceļ, ka Ventspils novada Puzes pagastā atrodas Annahites pamatskola (agrākā Stiklu speciālā internātskola), kurā tiek īstenota speciālā izglītība audzēkņiem ar garīgās attīstības traucējumiem.

Pašvaldībām ir iespējas atbalstīt uzņēmējus, kas attīsta sociālo uzņēmējdarbību, risinot sociālās problēmas un nodarbinātību personām ar īpašām vajadzībām. VPD savā attīstības plānā ir paredzējusi atbalstu sociālajiem uzņēmumiem, plānojot ieviest pilsētā sociālās uzņēmējdarbības tīklu. Pašvaldība atbilstoši *Sociālā uzņēmuma likumam* (2007) ir tiesīga piešķirt sociālajam uzņēmumam nekustamā īpašuma nodokļa atvieglojumus atbilstoši likumā *Par nekustamā īpašuma nodokli* noteiktajai kārtībai.

Kurzemes reģiona, VPD un VNP stratēģiskajos un plānošanas dokumentos tika identificēti šādi cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējoši faktori:

1) uzņēmējus un uzņēmējdarbības vidi atbalstošas aktivitātes, lai sekmētu darba tirgus attīstību un radītu jaunas darbavietas;
2) mazāk aizsargātu iedzīvotāju grupu, t.sk. cilvēku ar īpašām vajadzībām, iesaiste darba tirgū, tomēr personas ar invaliditāti netiek izdalītas kā atsevišķa mērķa grupa un atbilstoši pasākumi nav plānoti;
3) atbalsts sociālo uzņēmumu attīstībā, viena no iespējām radīt jaunas darbavietas personām ar invaliditāti;
4) pasākumi bezdarba mazināšanai sadarbībā ar NVA; pašvaldības mājas lapā tiek publicētas NVA Ventspils filiāles vakances un citu portālu sludinātās vakances;
5) izglītības pasākumi dažādām mērķa grupām;
6) sociālie dienesti nodrošina sociālos pakalpojumus personām ar invaliditāti, bet pašvaldības neplāno aktivitātes personu ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā.

Pašvaldības savā teritorijā var īstenot inovatīvus sociālos projektus un sekmēt personu ar invaliditāti iekļaušanos darba tirgū. Autore uzskata, ka pašvaldībām ir jādod lielākas pilnvaras un atbildība par personu ar invaliditāti integrēšanu darba tirgū, kā tas ir, piemēram, Dānijā vai kā Somijā, kur pašvaldībām ir līdzatbildība kopā ar valsts nodarbinātības institūcijām (Bengtsson, 2007; Fossestøl, 2007; OECD, 2008). Deleģējot pilnvaras un atbildību ar tiesisko regulējumu, valstij ir jānodrošina nepieciešamais finansējums pašvaldībām jauno funkciju izpildei.

Pilngadīgo iedzīvotāju skaits Ventspilī 2018. – 2020. gadā ir samazinājies par 2.6% un Ventspils novadā par 2.1%, bet pilngadīgo personu ar invaliditāti skaits palielinājies par 9.6% Ventspilī un 9% Ventspils novadā. Procentuāli pilngadīgo ar invaliditāti skaits veido 15% Ventspilī 2018. gadā un 17% 2020. gadā, bet Ventspils novadā attiecīgi 12% 2018. gadā un 14% 2020. gadā (CSP, b.g.; Latvijas Atvērto datu portāls, b.g.) (skatīt 4.1. tabulu).

4.1. tabula / *Table 4.1.*

Pilngadīgo ar invaliditāti skaits un īpatsvars Ventspilī un Ventspils novadā 2018.–2020. gadā / *Number and proportion of adults with disabilities in Ventspils and Ventspils county in 2018–2020*

Teritoriālā vienība	2018			2019			2020		
	Iedzīvotāju skaits	Personas ar invaliditāti skaits	Personu ar invaliditāti īpatsvars	Iedzīvotāju skaits	Personu ar invaliditāti skaits	Personu ar invaliditāti īpatsvars	Iedzīvotāju skaits	Personu ar invaliditāti skaits	Personu ar invaliditāti īpatsvars
Ventspils	28177	4298	15	27810	4545	16	27431	4712	17
Ventspils novads	8837	1078	12	8737	1109	13	8648	1176	14

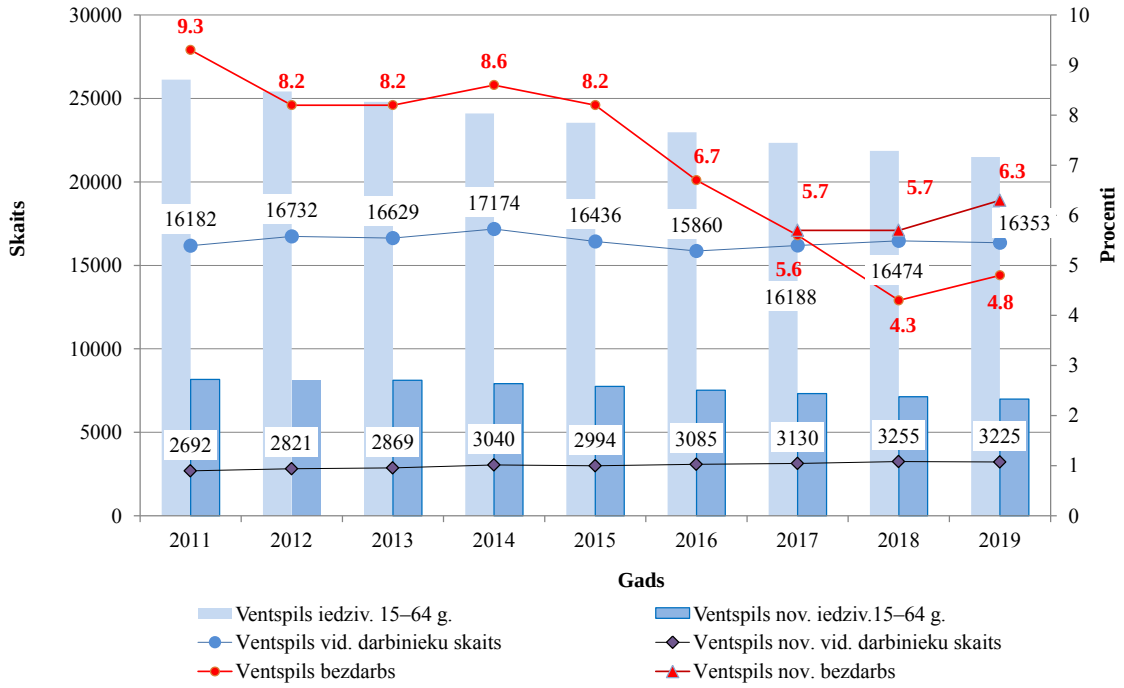
Avots: autores veidots un aprēķināts pēc CSP, b.g.; Latvijas Atvērto datu portāls, b.g. (VDEĀVK dati gada beigās, pieejami no 2018. gada).

Datu par nodarbināto ar invaliditāti Ventspilī un Ventspils novadā nav, bet var veikt aptuvenas aplēses. Latvijā VSAA uzskaitē kā strādājošie 2019. gadā ir norādīti 27.2% pilngadīgu personu ar invaliditāti (LM, b.g.).

Cilvēku ar invaliditāti iespējas uz darbu objektīvi pieaug viņiem labvēlīgu sociāli ekonomisku faktoru ietekmē – vairāk ekonomiski aktīvo vienību (uzņēmumu), vairāk brīvu darbavietu, zemāks bezdarba līmenis. Tādi demogrāfiski faktori kā iedzīvotāju skaita samazināšanās, darbspējas vecuma iedzīvotāju samazināšanās, darbaspēka

vecuma struktūras izmaiņas un pensijas vecuma paaugstināšana palielina iespējas personām ar invaliditāti atrast darbu.

Darbspējas vecuma (15–64 gadi) iedzīvotāju skaits 2019. gadā salīdzinājumā ar 2011. gadu Ventspilī sarucis par apmēram 17%, bet Ventspils novadā par 14.5% (skatīt 4.1. att.). Nodarbināto iedzīvotāju (vidējais darbinieku skaits darba attiecībās, par kuriem nodokļus maksā darba devējs) skaits Ventspilī 2011.–2019. gadā pieaudzis par 1%, bet Ventspils novadā par 19.8%. Bezdarba līmenis Ventspilī ir samazinājies no 9.3% 2011. gadā līdz 4.8% 2019. gadā. Ventspils novadā bezdarba līmenis ir 5.7% 2017. un 2018. gadā, bet palielinājies līdz 6.3% 2019. gadā (novada bezdarba dati NVA ir pieejami no 2017. gada).



Avots: autores veidots pēc CSP, b.g; NVA, b.g.

4.1. att. / *Fig. 4.1.* **Ventspils pilsētas un Ventspils novada darbspējas vecuma (15–64 g.) iedzīvotāju skaits, vidējais darbinieku skaits un bezdarba līmenis 2011.–2019. gadā / *The working age (15-64) population of Ventspils city and Ventspils county, the average number of employees and the unemployment rate in 2011–2019.***

Ventspilī 2017. un 2018. gadā bezdarba līmenis samazinājies līdz 4.3%, bet nedaudz pieaudzis, līdz 4.8%, 2019. gadā (NVA, b.g.). Ventspilī 2017.–2019. gadā bezdarba līmenis bija zemāks nekā visā Kurzemes reģionā (skatīt 4.2. tabulu). Bezdarba līmenim, saglabājoties zemam, Ventspilī bezdarbnieku ar invaliditāti skaits 2018. gadā pieaudzis par 20.1%, bet bezdarbnieku ar invaliditāti īpatsvars veidoja 15.7%, kas ir augstāks nekā vidēji Kurzemes reģionā un Latvijā. Samazinoties bezdarba līmenim Kurzemes reģionā 2017.– 2019. gadā, samazinājies bezdarbnieku ar invaliditāti skaits, tomēr bezdarbnieku ar invaliditāti īpatsvars saglabājies 14.3 – 14.6 % apmērā. *Covid – 19* pandēmijas ietekmē 2020. gadā pieaudzis bezdarba līmenis visā valstī, Ventspilī bezdarbnieku ar invaliditāti skaits palielinājās ievērojami par 41% un veidoja 17.2% no visiem bezdarbniekiem. Bezdarbnieku ar invaliditāti iekļaušana darba tirgū ir problemātiska, tāpēc jautājums par šīs iedzīvotāju grupas aktivizēšanu tika skaidrots intervijās ar NVA ekspertiem. Ventspils uzņēmēju aptaujā arī tika iekļauts jautājums par darbā pieņemto personu ar invaliditāti skaitu (skatīt tālāk darbā).

4.2. tabula / *Table 4.2.*

Bezdarba līmenis un bezdarbnieku ar invaliditāti īpatsvars Kurzemes reģionā, Ventspilī un Ventspils novadā 2017.–2020. gadā (gada beigās) / *Unemployment rate and share of unemployed with disabilities in Kurzeme region, Ventspils and Ventspils county in 2017–2020 (at the end of year)*

Teritoriālā vienība	2017			2018			2019			2020		
	Bezdarba līmenis %	Bezdarbnieki ar invaliditāti	Bezdarbnieki ar invaliditāti %	Bezdarba līmenis %	Bezdarbnieki ar invaliditāti	Bezdarbnieki ar invaliditāti %	Bezdarba līmenis %	Bezdarbnieki ar invaliditāti	Bezdarbnieki ar invaliditāti %	Bezdarba līmenis %	Bezdarbnieki ar invaliditāti	Bezdarbnieki ar invaliditāti %
Kurzeme	5.8	1246	14.3	5.7	1234	14.6	5.5	1160	14.5	6.2	1255	14.1
Ventspils	5,6	114	12.3	4.3	143	15.7	4.8	146	14.7	6.0	206	17.2
Ventspils nov.	5.7	37	9.3	5.7	37	9.5	6.3	43	10.2	6.5	51	12.0
Latvija	5.2	8234	13.0	5.0	8179	13.7	4.9	7868	13.6	6.0	8583	12.3

Avots: autores veidots un aprēķināts pēc NVA, b.g. (dati pieejami no 2017.g.)

Piedāvāto darbavietu skaits ir atkarīgs no ekonomisko vienību skaita un plānotā personāla skaita uzņēmumos. Visvairāk ekonomiski aktīvo vienību pēc nodarbināto skaita Ventspilī un Ventspils novadā ir mazie uzņēmumi, kuros nodarbināti līdz 9 darbiniekiem (skatīt 4.3. tabulu). Šo uzņēmumu skaits ir palielinājies 2013.–2019. gadā par 258 vienībām jeb par 14.2% Ventspilī un 104 vienībām jeb 13.2% Ventspils novadā. To uzņēmumu skaits, kuros strādā 20–49 un 50–249 darbinieki ir nedaudz samazinājies 2013.–2019. gadā, savukārt lielo uzņēmumu ar vairāk nekā 250 darbiniekiem 2019. gadā ir tikpat daudz, cik 2013. gadā.

4.3. tabula / *Table 4.3.*

Ekonomiski aktīvi uzņēmumi sadalījumā pa uzņēmumu lieluma grupām pēc nodarbināto skaita Ventspilī un Ventspils novadā 2013.–2019. gadā / *Economically active enterprises by size groups of enterprises by number of employees in Ventspils and Ventspils county in 2013–2019*

Darbinieku skaits	Teritoriālā vienība	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
0–9 darbinieki	Ventspils	1806	1941	2125	2271	2128	2060	2064
	Ventspils nov.	684	721	715	786	779	774	788
10–19 darbinieki	Ventspils	86	84	94	79	89	95	91
	Ventspils nov.	21	19	22	18	25	22	20
20–49 darbinieki	Ventspils	57	53	45	46	48	47	48
	Ventspils nov.	17	15	11	12	14	19	16
50–249 darbinieki	Ventspils	33	32	34	29	30	29	27
	Ventspils nov.	8	8	8	6	6	6	7
250 un vairāk darbinieki	Ventspils	9	7	8	7	7	8	9
	Ventspils nov.	–	–	–	–	–	–	–

Avots: autores veidots pēc CSP, b.g.

Ventspilī nozīmīgākā tautsaimniecības nozare ir transports un uzglabāšana, strauji augošas ir apstrādes rūpniecības apakšnozares – mašīnbūve, metālapstrāde, elektronika, kokapstrāde, plastmasas izstrādājumu ražošana, svarīga loma ir būvniecībai un

pakalpojumu nozarei (Ventspils, b.g.). Lielākie uzņēmumi pēc apgrozījuma Ventspils novadā nodarbojas ar kokapstrādi, gaļas un mājputnu gaļas produktu ražošanu, mazumtirdzniecību, kūdras ieguvi, mežizstrādi, piena lopkopību, jaukto lauksaimniecību u. c. (Ventspils novads, b.g.).

Bezdarba galvenais iemesls ir darbaspēka pieprasījuma un darbaspēka piedāvājuma atšķirības. Svarīgs darbaspēka pieprasījuma faktors ir darbavietu skaits. Brīvo reģistrēto darbavietu skaits Latvijā ir pieaudzis kopš 2010. gada (skatīt 4.4. tabulu). No 2010. līdz 2019. gadam ievērojami palielinājies brīvo darbavietu skaits, kas reģistrētas Ventspils filiālē. Tā 2010. gadā reģistrētas 502 brīvas darbavietas, bet 2019. gadā – 2196 brīvās darbavietas (NVA, b.g.). Parasti pie zemāka bezdarba līmeņa un lielāka vakanču skaita personām ar invaliditāti ir vieglāk atrast darbu, tomēr Ventspilī bezdarbnieku ar invaliditāti skaits un bezdarbnieku ar invaliditāti īpatsvars ir palielinājies 2017.–2019. gadā, kas ir lielāks nekā vidēji Kurzemes reģionā un vidēji valstī (skatīt 4.2. tabulu).

Tabulā 4.4. parādīta brīvo darbavietu dinamika un aprēķinātas katra gada izmaiņas pret iepriekšējo gadu. Ventspils filiālē 2016. gadā vakanču skaits pieaudzis par 61%, Latvijā līdzīgi par 63% salīdzinājumā ar 2015. gadu. Vislielākais vakanču pieaugums Ventspilī bijis 2018. gadā – par 82% salīdzinājumā ar 2017. gadu. *Covid–19* pandēmijas ietekmē reģistrēto brīvo darbavietu skaits samazinājies Latvijā par 28%, bet Ventspils filiālē reģistrētas par 39% mazāks vakanču skaits.

4.4. tabula / *Table 4.4.*

Brīvo darbavietu skaita izmaiņas NVA Ventspils filiālē 2010.–2020. gadā / *Changes in the number of vacancies in the SEA Ventspils branch in 2010–2020*

Rādītājs	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
NVA Ventspils filiāle											
Brīvo darba-vietu skaits	502	807	538	531	604	596	957	1124	2041	2196	1330
Izmaiņas pret iepriekšējo gadu %	–	61	-33	-1	14	-1	61	17	82	8	-39
Kopā visās NVA filiālēs											
Brīvo darba-vietu skaits	23587	26156	28808	32610	26943	34463	56328	71342	88492	106397	76226
Izmaiņas pret iepriekšējo gadu %	–	11	10	13	-17	28	63	27	24	20	-28

Avots: autores veidots un aprēķināts pēc NVA, b.g.

Pieprasījumam darba tirgū pēc noteiktām profesijām un noteiktām prasmēm ne vienmēr atbilst darbaspēka piedāvājums. NVA organizētie aktīvās nodarbinātības pasākumi dažādām bezdarbnieku mērķa grupām veidoti ar nolūku paaugstināt katra indivīda iespējas būt nodarbinātam. NVA sadarbībā ar citām valsts un pašvaldību iestādēm, kā arī fiziskām un juridiskām personām organizē un īsteno aktīvos nodarbinātības pasākumus un preventīvos bezdarba samazināšanas pasākumus. Bezdarbniekiem tiek piedāvāta profesionālā apmācība, pārkvalifikācija, kvalifikācijas paaugstināšana un neformālā izglītība atbilstoši darba tirgus vajadzībām (Noteikumi par aktīvo nodarbinātības…, 2011).

Lai noskaidrotu bezdarba problēmas Ventspilī un Ventspils novadā, tika veiktas ekspertu intervijas ar NVA Ventspils filiāles darbiniekiem 2017. gada aprīlī. Pētījuma mērķis bija noskaidrot bezdarba mazināšanas iespējas personām ar invaliditāti darba tirgus attīstības kontekstā Ventspils pilsētā un Ventspils novadā. Intervijas tika

organizētas attālināti, sazinoties elektroniski un telefoniski. Intervijas tika balstītas uz ekspertu interviju metodoloģiju un tika pielāgotas komunikācijas veidam, kas ir raksturīgs tai sociālajai videi, kurā strādā intervējamie (Bogner et al., 2009; Trinczek, 2009). Intervijas forma – daļēji strukturēta intervija. Intervijā tika iekļauti aprakstošie, naratīvie un izvērtējošie jautājumi (Pētniecība: teorija un prakse, 2016). Intervijas jautājumi tika strukturēti pēc „piltuves" tehnikas – sākumā vispārējie jautājumi un faktoloģiskie jautājumi, pēc tam attieksmes jautājumi. Intervijās piedalījās 8 pieredzējuši NVA Ventspils filiāles eksperti (Ventspils Augstskola, 2017) .

Pētījumā iegūtie rezultāti tika apkopoti un analizēti, izmantojot interpretatīvās fenomenoloģiskās analīzes principus (Pētniecība: teorija un prakse, 2016). Eksperti, pamatojoties uz NVA datiem un balstoties uz novērojumiem savā pieredzē, skaidroja un interpretēja faktus. Ekspertu interviju analīzē uzmanība tika koncentrēta uz tematiskajām vienībām, tas ir, fragmentiem ar līdzīgām tēmām, paziņojumu secība vienas intervijas laikā nebija svarīga (Meuser, Nagel, 2009).

Tabulā 4.5. ir ekspertu interviju apkopojums par darba meklētājiem ar invaliditāti un atbilstošām darba devēju prasībām. Būtiski bija identificēt plaisu starp potenciālo darba devēju un darba meklētāju interesēm.

4.5. tabula / *Table 4.5.*

Bezdarbnieku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošie faktori NVA Ventspils filiāles ekspertu skatījumā, 2017. gads / *Opinion of SEA Ventspils branch experts on the factors influencing the employment of the unemployed with disabilities, 2017*

Jautājumu bloki un atbilžu apkopojums	Identificētie faktori
1. Darba meklētāju prasības. Vēlamās nozares un amati	
• Darbs tiek meklēts (vismaz bezdarba sākuma periodā) atbilstoši profesionālajai sagatavotībai, kompetencei, prasmēm un veselības stāvoklim (grāmatvedis, uzskaitvedis, informācijas ievadīšanas operators, lietvedis, administrators).	•Profesionālās kompetences •Veselības stāvoklis •Vēlamie darbi
• Personas, kurām ir pamata vai zemāka par pamata izglītība, vai arī palīgskolas izglītība, meklē palīgstrādnieka, virtuves darbinieka, sētnieka, dežuranta un citus līdzīgus 9. pamatgrupas darbus pēc LR Profesiju klasifikatora.	•Vēlamie darbi cilvēkiem ar zemu izglītības līmeni
• Ja veselības stāvoklis ir īpaši smags (tiek veiktas dažādas ārstnieciskas procedūras vai ir pēcoperācijas periods utt.), darbs īslaicīgi netiek meklēts, taču piedalās lekcijās un kursos.	•Veselības stāvoklis •Vēlme mācīties
• Cilvēki ar invaliditāti vēlas saņemt transporta pakalpojumus, strādāt nepilnu darba laiku, pārtraukumus atpūtai u. c., bet visbiežāk šīs prasības nav savienojamas ar darba devēja iespējām un nozares darbības specifiku.	Prasības no darba ņēmēju puses: •darba laiks, •transports.
2. Galvenie iemesli, kāpēc darba devēji atsakās nodarbināt cilvēkus ar invaliditāti	
• brīvu darbavietu trūkums; • darāmā darba specifika, piemēram, darbs augstumā, darbs lielā troksnī, fiziski smags darbs u. c.;	•Darba specifika
• negatīva iepriekšējā pieredze (darbinieks ar invaliditāti ļoti bieži slimojis);	•Darba devēja pieredze
• sabiedrībā joprojām valdošais vispārinātais stereotips par cilvēkiem ar invaliditāti;	•Stereotipi sabiedrībā
• cilvēku ar invaliditāti veselības stāvokļa izraisītas saskarsmes un komunikācijas problēmas.	•Indivīda personība

4.5. tabulas turpinājums / *Continuation of Table 4.5.*

Bezdarbnieku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošie faktori NVA Ventspils filiāles ekspertu skatījumā, 2017. gads / *Opinion of SEA Ventspils branch experts on the factors influencing the employment of the unemployed with disabilities, 2017*

3. Darba devēja prasības	
•Atbilstoši konkrētajai vakancei nepieciešamajām prasībām – profesionālā sagatavotība, attiecīgās kompetences un prasmes, vēlēšanās strādāt un veselības stāvoklis, kas netraucē darba pienākumu veikšanai.	•Kompetences un prasmes •Vēlēšanās strādāt •Veselība
•Īpašas prasības ir pie noteiktiem nosacījumiem: fiziski smags darbs, darbs augstumā, darbs visu dienu kājās (piemēram, pārdevējs), palīgdarbi pie modernām ražošanas līnijām u. c.	•Prasības no darba devēju puses
4. Subsidētās darbavietas	
• Darba devēju atsaucība izmantot subsidētās darbavietas bezdarbniekiem ar invaliditāti ir samērā liela, lai gan tai ir tendence samazināties. Tas izskaidrojams ar ļoti mazo apjomu, ko esošā finansējuma ietvaros viena gada laikā ir iespējams piedāvāt darba devējiem (kopā 15 subsidētas darbavietas)	•Subsidēto darbavietu finansēšanas apjoma ierobežojums
•Kamēr valsts ir subsidējusi šādas darbavietas, pasākumā ir bijuši iesaistīti 4 cilvēki, no kuriem 2 cilvēku nodarbināšanai speciāli tika ierīkotas uzbrauktuves, 1 cilvēks strādāja mājās, bet vēl 1 darbavieta tika piemērota cilvēkam ratiņkrēslā.	•Darbavietas pielāgošana subsidētā darba ietvaros
• 2017. gadā uz subsidētajām darba vietām piesakās mazie uzņēmēji nevis lielie. Uzņēmējus mulsina lielā birokrātija.	•Birokrātija
5. Nozares, kur tiek veidotas subsidētās darbavietas	
•Darbavietas ir izveidotas būvniecībā (galdnieka un palīgstrādnieka profesijā), lauksaimniecībā, ražošanā (palīgstrādnieks), biedrībās (aprūpētājs un interešu pulciņa audzinātājs), darbavietas dezinfektora un palīgstrādnieka profesijās.	•Subsidēto darba vietu nozares un profesijas
6. Cik apmierināti ir darba devēji ar valsts atbalstu?	
•Darba devēji ir ļoti apmierināti. Ja tiek nodarbināts bezdarbnieks ar invaliditāti, NVA nodrošina dotācijas ikmēneša darba algai, finansē darba vietas pielāgošanu un darba vadīšanu.	•Valsts atbalsts
7. Vai pēc programmas beigšanās cilvēki ar invaliditāti tiek pieņemti pastāvīgā darbā?	
• Pastāvīgā darbā pēc pasākuma beigšanas paliek ļoti maz personu ar invaliditāti. Darba tiesiskās attiecības pēc pasākuma beigšanas visbiežāk ir noslēgtas uz laika periodu līdz 6 mēnešiem, tās ir noslēgtas ar vismaz 85% no pasākumā iesaistītajiem, taču pēc tam viņi atkal iegūst bezdarbnieka statusu (precīzas uzskaites nav).	•Darba attiecību turpinājums pēc subsidētā darba
8. Citi novērojumi, viedoklis:	
• Lai arī subsidētās darbavietas ir īslaicīga (maksimums 24 mēneši) personas nodarbināšana, tā vienlaikus ir izraušanās no sociālās atstumtības, daudzreiz arī no nabadzības, tā veicina personu ar invaliditāti socializēšanos utt. • Pasākums ir nepieciešams un joprojām nav zaudējis savu aktualitāti. • Vēlams, lai būtu iespējams izveidot vairāk šo subsidēto darbavietu. • Vienlaikus nevar noliegt, ka ir arī personas ar invaliditāti, kuras vēlas īpašus atvieglojumus, īpašu attieksmi no darba devēja utt.	• Ieguvumi no subsidētā darba cilvēkiem ar invaliditāti •Attieksme

Avots: autores veiktās intervijas un to apkopojums, Ventspils Augstskola, 2017

Eksperti norādīja, ka galvenie cilvēku ar invaliditāti bezdarba iemesli ir personu veselības problēmas, dzīvesvietas atrašanās tālu no darbavietas, transporta problēma, lai nokļūtu uz darbu, izglītība, profesionālā kvalifikācija un kompetences, iepriekšējā darba

pieredze, kā arī faktors, ka personas ar invaliditāti nevēlas vai nespēj strādāt pilnu darbadienu. Darba ņēmēji visbiežāk atsakās no fiziski smaga darba un no darba maiņās, kur ir jāstrādā garas darba stundas. Darba devējs ir ieinteresēts, lai darbinieks strādātu pilnu darba laiku, un nav gatavs sadalīt pienākumus un pārorganizēt darbu, ja cilvēki strādā nepilnu darba dienu.

Valsts atbalstīti subsidēti nodarbinātības pasākumi nodrošina īslaicīgu iekļaušanos darba tirgū. Darba devēji gūst labumu no valsts programmas, bet lielākā daļa nevēlas pastāvīgi pieņemt darbā cilvēkus ar invaliditāti, jo viņus uztrauc gan papildu laiks, ko nepieciešams veltīt šiem darbiniekiem, gan valdošie stereotipi, gan arī stingrie *Darba likuma* noteikumi (Ventspils darba tirgus pētījums notika 2017. gadā, bet izmaiņas *Darba likumā* par darba uzteikumu personām ar invaliditāti stājās spēkā ar 2021. gada 1. augustu). Pēc subsidētā darba beigām ir maz cilvēku ar invaliditāti, kuri turpina strādāt pastāvīgā darbā. Kad programma ir pabeigta, viņi atgriežas bezdarbnieka statusā.

Atbilstoši pētījuma rezultātiem, galvenais šķērslis cilvēku ar invaliditāti integrācijai darba tirgū ir nesaderība starp kvalificēta un motivēta darbaspēka trūkumu un zemas kvalifikācijas piedāvājumu, kas lielā mērā saistīts ar neatbilstošu izglītību. NVA Ventspils filiālē reģistrētie bezdarbnieki ar invaliditāti lielākoties izvēlas mazkvalificētus darbus, tomēr ir arī bezdarbnieki ar invaliditāti, kas vēlas strādāt tikai savā profesijā, piemēram, par saimniecības vadītāju, vecmāti, māsas palīgu, klientu apkalpošanas vadītāju, metālapstrādes darbgaldu operatoru, noliktavas pārziņiem, konditoru, krāšņu podnieku, floristu u. c. profesijās, bet ar nosacījumu – nepilna slodze (NVA Ventspils filiāle, 2017). NVA Ventspils filiālē 2017.–2019. gadā lielākais vakanču skaits reģistrēts šādās profesijās: kvalificēti strādnieki un amatnieki, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki, speciālisti un vecākie speciālisti (NVA, b.g.). Piedāvātās vakances ne vienmēr atbilst bezdarbnieka profesionālajai sagatavotībai, tāpēc pie liela brīvo darbavietu skaita bezdarbnieki nevar atrast darbu.

Lai efektīvi iesaistītu darba tirgū cilvēkus ar invaliditāti, ir nepieciešami pārdomāti un uz rezultātu vērsti pasākumi ar jauniem efektīvākiem un sarežģītākiem mehānismiem, kas balstīti uz savstarpēju interešu partnerībām starp valdības institūcijām, pašvaldības institūcijām, darba devējiem un darba ņēmējiem, un izglītības iestādēm. Darba devēju intereses tika noskaidrotas aptaujā 2017. gadā.

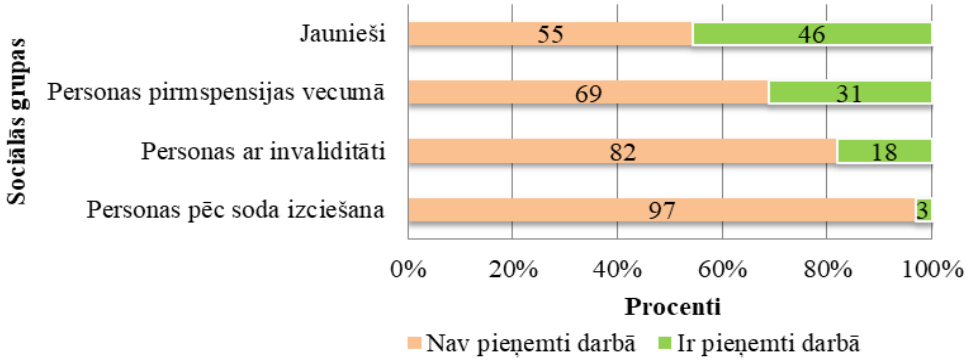
4.2. Darba iespējas cilvēkiem ar invaliditāti Ventspils pilsētas un Ventspils novada uzņēmēju interešu kontekstā / *Job opportunities for people with disabilities in the context of the interests of entrepreneurs of Ventspils city and Ventspils municipality*

Ventspils pilsētas un novada ekonomikas attīstības procesā darba tirgus struktūra dinamiski mainās ne tikai kvantitatīvi, bet arī kvalitatīvi, radot disproporcijas starp darbaspēka piedāvājumu un pieprasījumu, kas secīgi izraisa darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma problēmas. Lai analizētu Ventspils pilsētas un novada darba tirgus problēmas un vajadzības, un noteiktu darba tirgus pieprasījumu ilgtermiņā, 2017. gada martā un aprīlī tika veikta darba devēju aptauja. Izlase tika veidota, izmantojot VPD iesniegto datu bāzi – 187 uzņēmumi (166 pilsētas uzņēmēji un 21 novada uzņēmējs). Uzņēmēji tika uzaicināti piedalīties aptaujā un aizpildīt anketas, nosūtot viņiem elektronisku vēstuli (e-pasta adreses nodrošina VPD). Datu ieguvei tika nodrošināta multimodāla pieeja, kā pamata metodi izmantojot datorizētas intervijas internetā (*CAWI- Computer-assisted web interviewing*) un/vai datorizētas telefonintervijas (*CATI- Computer-assisted telephone interviewing*). Iegūtie dati tika analizēti, veicot aprakstošo, kā arī secinošo statistiku, izmantota krostabulācija. Iegūto datu apstrādei izmantota *IBM SPSS* un *Microsoft Office Exel* datu apstrādes programmas.

Kopumā dati iegūti par 101 respondentu, no kuriem 97 uzņēmumi pārstāvēja Ventspils pilsētu un 4 Ventspils novadu. Vērtējot izlases lieluma attiecības pret kopējo uzņēmēju populāciju, secināms, ka apkopoto atbilžu skaits spēj reprezentēt ģenerālo kopu ar kļūdas robežu 7% un ticamību 95%. Lielākā daļa no aptaujātajiem respondentiem darbojas būvniecības nozarē (20 uzņēmumi), tālāk seko vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība (15), operācijas ar nekustamo īpašumu, noma, datorpakalpojumi, zinātne un citi komercpakalpojumi (14), transports, glabāšana un sakari (13) un apstrādes rūpniecība (11). Lielākā daļa no aptaujātajiem uzņēmumiem bija mazie uzņēmumi – 38 ar darbinieku skaits līdz 9 un 37 uzņēmumi ar darbinieku skaitu 10–49, vidējie uzņēmumi – 19 ar darbinieku skaitu 50–249 un 7 lielie uzņēmumi ar darbinieku skaitu virs 250 darbiniekiem. Anketā uzdotie jautājumi aptvēra šādas jomas: Ventspils uzņēmējdarbības vide, svarīgākie nodarbinātības faktori, darbinieku izmaiņas un dažādu sociālo grupu darbinieku piesaiste.

Uz jautājumu par uzņēmējdarbības vides problēmām, ar ko saskārušies uzņēmēji pēdējo 2 gadu laikā, kā galvenā tika atzīmēta kvalificēta darbaspēka trūkums, uz ko norādīja 53.5% respondentu. Atbilstoši aptaujai neaizpildītas darbavietas ilgāk par 3 mēnešiem ir bijušas 24.8% no aptaujātiem uzņēmējiem. No tiem 52.3% norādīja, ka tas bijis saistīts ar specifiskām amata prasmēm un zināšanām. Tādējādi var secināt, ka problēma nav tik daudz meklējama darbaspēka pieejamībā (jo lielākajai daļai uzņēmumu nav bijis neaizpildītu vakanču ilgāk par 3 mēnešiem, un arī lielākajai daļai darbinieku skaits nav samazinājies) kā darbaspēka kvalifikācijā un motivācijā, ko minējuši 18.2% uzņēmēju. Jautājumā par uzņēmējdarbības attīstības draudiem 86% no uzņēmējiem kā galveno problēmu atzīmēja darbaspēka un kvalificētu speciālistu trūkumu. Ventspils filiālē vakanču skaits 2017. gadā palielinājās par 17%, bet 2018. gadā par 82% bet bezdarba līmenis Ventspilī 2017. gadā bija 5.6%, 2018. gadā – 4.3% , Ventspils novadā abos gados 5.7 % (skatīt 4.1. nodaļu).

Valsts nodarbinātības politikas aspektā viens no nozīmīgākajiem jautājumiem ir sociāli mazaizsargāto grupu iekļaušana darba tirgū. Uzņēmējiem tika lūgts norādīt, vai pēdējo 2 gadu laikā viņu uzņēmumā ir pieņemti darbā cilvēki no sociāli mazaizsargātām grupām (skatīt 4.2. att.). Personas ar invaliditāti pieņēmuši darbā 18% uzņēmēju, personas pirmspensijas vecumā – 31%, gandrīz puse – 46% no aptaujātajiem norādīja, ka pēdējo divu gadu laikā ir pieņēmuši darbā jauniešus, tikai 3% darba devēju savos uzņēmumos pieņēmuši personas pēc soda izciešanas.

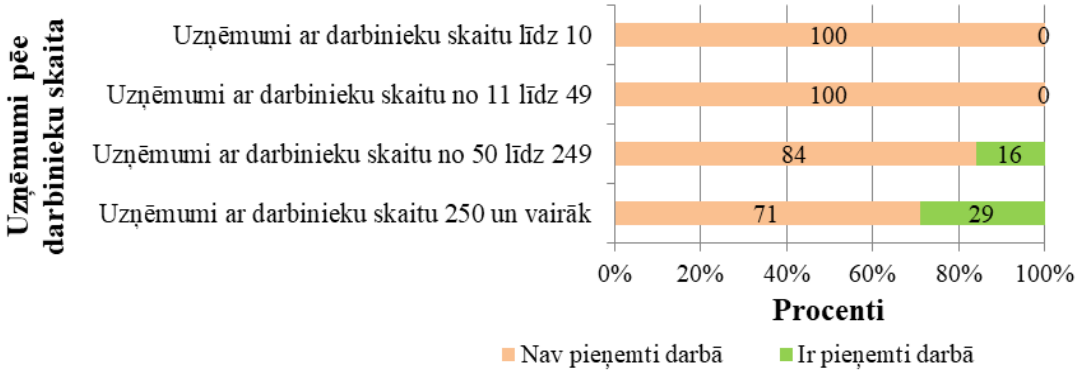


Avots: autores veidots pēc uzņēmēju aptaujas datiem,n=101,Ventspils Augstskola, 2017

4.2. att. / *Fig. 4.2.* **Ventspilī un Ventspils novadā pieņemtie darbinieki no sociāli mazaizsargātām grupām pēdējo 2 gadu laikā atbilstoši uzņēmēju aptaujai 2017. gadā / *Employees hired from socially vulnerable groups in Ventspils and Ventspils county during the last 2 years according to the survey of entrepreneurs in 2017.***

Salīdzinot no jauna darbā pieņemto personu ar invaliditāti skaitu starp uzņēmumiem ar dažādu nodarbināto darbinieku skaitu, pastāv statistiski nozīmīgas

atšķirības, kā tas redzams 4.3. attēlā. Uzņēmumos, kuros nodarbināti līdz 49 darbiniekiem, 2015.–2016. gadā nav pieņemta darbā neviena persona ar invaliditāti. Respondenti no uzņēmumiem kategorijā no 50 līdz 249 darbiniekiem (n=19) 16%, tas ir, 3 uzņēmumi, norādīja, ka pieņēmuši darbā cilvēkus ar invaliditāti. Visvairāk darbā pieņemto personu ar invaliditāti skaits vērojams uzņēmumos, kuros strādājošo skaits ir lielāks nekā 250 darbinieku. Šādu lielo uzņēmumu skaits, kas piedalījās aptaujā, bija 7 un no tiem tikai 2 uzņēmumi pieņēmuši darbā personas ar invaliditāti.



Avots: autores veidots pēc uzņēmēju aptaujas datiem, n=101,Ventspils Augstskola, 2017

4.3. att. / *Fig. 4.3.* **Ventspilī un Ventspils novadā pēdējo 2 gadu laikā darbā pieņemtās personas ar invaliditāti uzņēmumos pēc strādājošo skaita atbilstoši uzņēmēju aptaujai 2017. gadā / *Persons with disabilities employed in Ventspils and Ventspils county during the last 2 years in enerprices by number of workers according to the survey of entrepreneurs in 2017.***

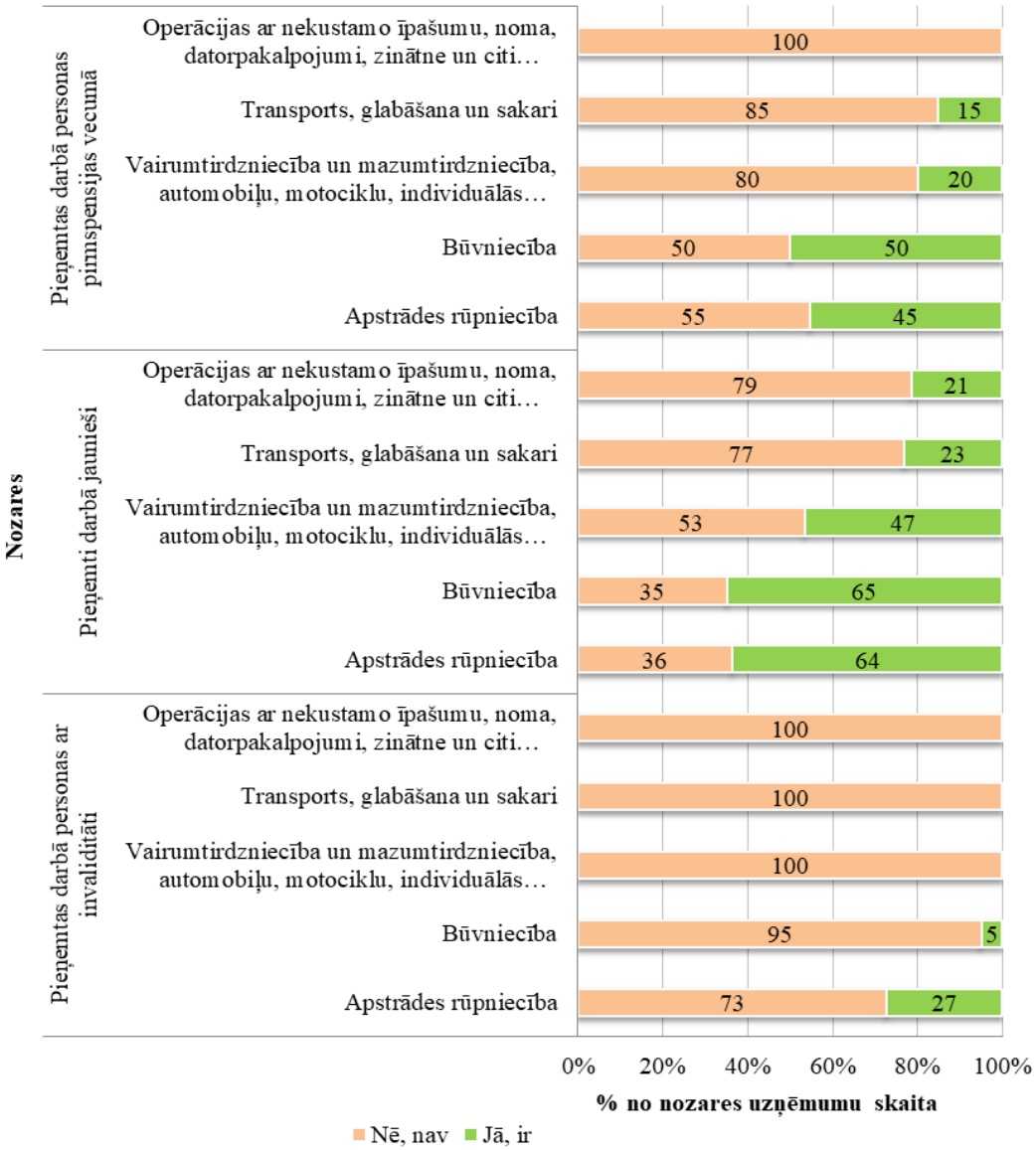
Svarīgi ir analizēt uzņēmumus pa nozarēm, lai izprastu, kādas ir tendences, no jauna pieņemot darbā dažādu mazaizsargāto grupu iedzīvotājus, un ko var turpmāk prognozēt nozaru griezumā (skatīt 4.4. att.). Personas ar invaliditāti tiek attiecinātas uz mazaizsargāto iedzīvotāju grupu kategoriju darba tirgus kontekstā (NVA, b.g.). Ņemot vērā šādu dalījumu, tiek salīdzināts, cik daudz cilvēku no katras iedzīvotāju grupas uzņēmēji ir pieņēmuši darbā 2015.–2016. gadā dažādu nozaru uzņēmumus. Jāsecina, ka pastāv statistiski nozīmīgas atšķirības vairākos jautājumos – pieņemtas darbā pirmspensijas vecuma personas ($p<0.01$), pieņemti darbā jaunieši ($p<0.03$) un pieņemtas darbā personas ar invaliditāti ($p<0.01$).

Kā redzams 4.4. attēlā, 2015.–2016. gadā personas ar invaliditāti pieņemtas darbā 27% apstrādes rūpniecības un 5% būvniecības uzņēmumu, pārējo nozaru uzņēmumos minētās grupas pārstāvji darbā nav pieņemti. Visvairāk no jauna darbā pieņemtā sociālā grupa visās nozarēs ir jaunieši. Jauniešus salīdzinoši vairāk darbā pēdējo divu gadu laikā ir pieņēmuši būvniecības (65%) un apstrādes rūpniecības (64%) uzņēmumi, kuros visvairāk ir vērojams darbaspēka trūkums. Būvniecībā un apstrādes rūpniecībā gandrīz puse no abu nozaru pārstāvjiem ir norādījuši, ka pēdējo divu gadu laikā ir pieņēmuši darbā pirmspensijas vecuma cilvēkus, bet personas ar invaliditāti ir darbā pieņemtas vismazāk.

Var secināt, ka konservatīvākās nozares attiecībā uz dažādu sociāli mazaizsargāto grupu pieņemšanu darbā ir nekustamo īpašumu, datorpakalpojumu, zinātnes un citu komercpakalpojumu nozares, turpretī salīdzinoši atvērtākas ir būvniecības un apstrādes rūpniecības nozares, kurās ir vērojams darbaspēka trūkums.

Uzņēmējiem tika uzdots jautājums, kurās profesijās uzņēmumā ir sagaidāmas pieprasījuma izmaiņas. Vislielākais pieprasījums sagaidāms pēc inženieriem, ko minējuši 30 uzņēmēji. Pēc tam visbiežāk uzņēmēji ir minējuši, ka pieprasījums pieaugs pēc būvdarbu strādniekiem (11 uzņēmēji), metālmateriālu metinātājiem (11 uzņēmēji),

informācijas vadības speciālistiem / programmētājiem (11 uzņēmēji). Vairāki uzņēmēji norādīja arī uz pieprasījuma palielinājumu pēc elektroinženieriem, būvdarbu vadītājiem, metāla apstrādes operatoriem, mehānikas inženieriem, datortehniķiem un palīgstrādniekiem.



Avots: autores veidots pēc uzņēmēju aptaujas datiem, n=101, Ventspils Augstskola, 2017

4.4.att. /*Fig. 4.4.* **Uzņēmumos Ventspilī un Ventspils novadā darbā pieņemtie darbinieki no sociāli mazaizsargātām grupām pēdējo 2 gadu laikā nozaru šķērsgriezumā atbilstoši uzņēmēju aptaujai 2017. gadā /** ***Employees hired from socially vulnerable groups in the last 2 years by business sectors in Ventspils and Ventspils county according to the survey of entrepreneurs in 2017.***

Ja salīdzina, kādās profesijās personas ar invaliditāti izteikušas vēlēšanos strādāt pēc ekspertu intervijām un NVA filiāles datiem, kādas ir profesijas, uz kurām ir sludinātas vakances Ventspils filiālē un kādas vakances plāno uzņēmēji tuvāko divu gadu laikā atbilstoši aptaujai 2017. gadā, tad vērojama neatbilstība starp personu ar invaliditāti kā darbaspēka piedāvājumu un uzņēmēju pieprasījumu Ventspils darba tirgū. Ar šiem strukturālajiem faktoriem var skaidrot bezdarbnieku ar invaliditāti lielo īpatsvaru no kopējā bezdarbnieku skaita.

Darba tirgus attīstībā problemātisks ir jautājums pat tā atvērtību nodarbinātības

iespējām cilvēkiem ar invaliditāti. Ja personas ar invaliditāti nevar atrast darbu atvērtā darba tirgū, tad sociālie uzņēmumi varētu būt jauna nodarbinātības iespēja. Nākamajā apakšnodaļā tiek pētīta jaunas, sociālās uzņēmējdarbības formas attīstība Ventspilī un Ventspils novadā.

4.3. Sociālo uzņēmumu attīstība kā personu ar invaliditāti nodarbinātības iespēju faktors / *Development of social enterprises as a factor of employment opportunities for persons with disabilities*

Situācijā, kad cilvēkiem ar invaliditāti ir grūti iekļauties darba tirgū, un tas ir grūti pieejams, **sociālie uzņēmumi** var tikt uzskatīti par alternatīvu īpaši atbalstīta un aizsargāta darba tirgus nišas izveidošanai (Defourny, Nyssens, 2010b). Sociālā uzņēmējdarbība ir neatņemama Eiropas daudzveidīgās sociālās tirgus ekonomikas sastāvdaļa. Sasaistot ekonomisko un sociālo vērtību radīšanu, sociālajiem uzņēmumiem ir galvenā loma iekļaujošas ekonomikas un sabiedrības veidošanā. Vietējām pašvaldībām ir gan intereses, gan nozīmīga loma, radot labvēlīgus apstākļus sociālajai ekonomikai un sociālajiem uzņēmumiem tajās teritorijās, kurās tās darbojas, tādējādi sniedzot ieguldījumu sociālo vajadzību risināšanā (OECD, 2010; UCLG, 2016; European Commission, 2016). Sociālie uzņēmumi palīdz sasniegt tādus galvenos politikas mērķus kā bezdarba un nabadzības samazināšana un sociālās kohēzijas palielināšana (OECD / ES, 2017).

Strukturālā bezdarba saglabāšanās daudzās valstīs, nepieciešamība samazināt valsts budžeta deficītu un saglabāt to zemā līmenī, tradicionālās sociālās politikas grūtības un nepieciešamība pēc aktīvākas un efektīvākas integrācijas politikas rada pieprasījumu pēc jauniem risinājumiem, kas apvieno sociālās un ekonomiskās aktivitātes un vērtības. Parādās dažādi jauni savstarpējās sadarbības veidi, kuros atbildību var dalīt starp valsts un pašvaldību iestādēm, komerciāliem uzņēmumiem un NVO vai jauniem sociālajiem uzņēmumiem (Defourny, 2001; 2014;Mason et.al., 2007; Defourny, Nyssens, 2010a; Moskvina, 2013).

Darba devēji neuztver cilvēkus ar invaliditāti kā lielu darbaspēka potenciālu, pat ja bezdarba līmenis ir zems un viņi saskaras ar darbaspēka trūkumu. Invaliditātes pētniece M. Rasela (*Russell*) veica tirgus ekonomikas mikro un makroekonomiskās situācijas analīzi par to, kādi faktori kavē cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību. Uzņēmējdarbības organizācijām ir ļoti svarīgi saglabāt augstu produktivitāti, tāpēc daudzos gadījumos darbinieki ar invaliditāti tiek uzskatīti par papildu slogu, kas rada papildu izmaksas un samazina peļņu (Russell, 2002). Sociālais uzņēmējs, ekonomists, Nobela miera prēmijas laureāts Muhameds Junuss (*Muhammad Yunus*) uzskata, ka līdzās uzņēmējiem, kuri ir orientēti uz peļņas palielināšanu, ir arī uzņēmēji, kas strādā sociāliem mērķiem (Yunus, 2006). Komerciālā uzņēmējdarbība koncentrējas uz tirgiem, kas var sniegt rentablas iespējas, savukārt sociālā uzņēmējdarbība darbojas tur, kur ir neapmierinātas sociālās vajadzības, pieprasījums vai tirgus nepilnības, t. i., sociālo pārmaiņu iespējas (Pestoff, Hulgard, 2015). Tomēr atšķirība starp sociālo un komerciālo uzņēmējdarbību nav viena otru izslēdzoša, jo pastāv konceptuālas variācijas starp sociālo un komerciālo uzņēmējdarbību (Austin et al., 2006).

Nozares, kurās darbojas sociālie uzņēmumi, ir dažādas, bet sociālo uzņēmumu aktivitātes ir iespējams sadalīt divās galvenajās jomās: darba integrācija un sociālo pakalpojumu sniegšana (Borzaga, Defourney, 2001). Darba integrācijas sociālie uzņēmumi darbojas gandrīz visās Eiropas valstīs (Alter, 2007; Borzaga, Borzaga, Santuari, 2003; Defourny, Nyssens, 2010a, 2010b, 2016). Sociālo uzņēmumu juridiskās formas var būt atšķirīgas, un izvēlētās pieejas izriet no valsts labklājības sistēmas

(režīma), tiesiskā regulējuma, tradīcijām un nevalstiskā sektora attīstības konkrētajā valstī. Robežšķirtne starp parastu saimniecisku darbību, sociāli atbildīgu uzņēmējdarbību un sociālu uzņēmumu ne vienmēr ir skaidri redzama (Defourny, Nyssens, 2010a).

K. Altere (*Alter*) (2007) veidojusi sociālo uzņēmumu tipoloģiju, pamatojoties uz misijas orientāciju, mērķa tirgu raksturu un uzņēmējdarbības aktivitāšu integrācijas pakāpi sociālajās programmās. Uzņēmējdarbības aktivitātes var būt sociālās misijas orientētas, saistītas ar misiju vai nesaistītas ar misiju, t. i., koncentrējas tikai uz ieņēmumu gūšanu, lai finansiāli atbalstītu sociālo misiju. Viena no tipiskām NVO darbības formām ir tā sauktais ietvertais (*embedded*) sociālais uzņēmums, kurā tiek realizētas gan sociālās programmas, gan uzņēmējdarbība. Otra forma ir integrēti sociālie uzņēmumi, kurā sociālās programmas pārklājas ar saimniecisko darbību, un ir izstrādāts fondu iegūšanas mehānisms, lai atbalstītu bezpeļņas aktivitātes. Savukārt trešais modelis ir ārējs sociālais uzņēmums, kurā sociālās aktivitātes ir nodalītas no biznesa aktivitātēm (Alter, 2007).

J. Defornijs (*Defourny*) un M. Nisensa (*Nyssens*) izdala četrus sociālo uzņēmumu modeļus, pamatojoties uz interešu un resursu principiem: uzņēmējdarbības bezpeļņas modelis, sociālā kooperatīva modelis, sociālā biznesa modelis un publiskā sektora sociālā uzņēmuma modelis (Defourny, Nyssens, 2016). No citu valstu pieredzes, kopienas uzņēmumi ir īpaša sociālo uzņēmumu kategorija, kurā vietējie iedzīvotāji ar vietējām zināšanām iesaistās ilgtspējīgu bezpeļņas uzņēmumu izveidē un pārvaldībā. Lai gan sociālo uzņēmumu un kopienas attīstības iniciatīvu ietekme uz nodarbinātību joprojām ir neliela, to sociālā ietekme ir būtiska, piemēram, palīdzot sociāli atstumtām personām integrēties sabiedrībā un radīt ārpustirgus mehānismu vietējo vajadzību apmierināšanai (Haugh, 2006; Haugh, Kitson M.,2007).

Sociālā uzņēmējdarbība ir jauna uzņēmējdarbības forma Baltijas valstīs, un tā ir attīstības posmā (Dobele L., Dobele A., 2014; Mokvina, 2013; Raišiene, Urmanavičiene, 2017). Tā kā uzņēmumi ir mazi, tad tiem ir grūti pieņemt lēmumus par izaugsmi, un to lielākais izaicinājums ir ekonomiski uzturēt savu darbību un noturēties tirgū (Pomykol et al., 2016). Sociālās uzņēmējdarbības un uzņēmumu modeļi var būt atšķirīgi, tos ietekmē tās valsts sociālā, politiskā, kultūras un ekonomiskā vide, kurā tie darbojas (Alter, 2006; Brouard, Larivet, 2011; Defourny, Nyssens, 2016; Mason, 2010; Szegedi et al., 2016).

Latvijā nevalstiskais sektors tiek uzskatīts par galveno potenciālu sociālās uzņēmējdarbības un sociālo uzņēmumu attīstībai, tomēr nav iespējams novērtēt, cik NVO pārveidosies par sociālajiem uzņēmumiem, cik no tām saglabās savu statusu esošā normatīvā regulējuma ietvarā un cik liels apjoms jaunu darbavietu tiks izveidots mazaizsargātām iedzīvotāju grupām, tostarp cilvēkiem ar invaliditāti. Latvijā nevalstisko organizāciju darbībai ir labvēlīga tiesiskā vide. NVO darbību galvenokārt regulē divi likumi – *Biedrību un nodibinājumu likums* (2003) un *Sabiedriskā labuma organizāciju likums* (2004). Saskaņā ar *Biedrību un nodibinājumu likumu* organizācijām ir tiesības veikt saimniecisko darbību, lai sasniegtu organizācijas mērķus. NVO ieņēmumu analīze 2014. gadam liecina, ka lielāko ieņēmumu daļu – 47.5% – veido organizāciju saimnieciskā darbība (Caune u.c., 2016). Tādējādi var secināt, ka no ekonomiskā viedokļa NVO ir gan pieredze, gan labvēlīgi apstākļi, lai tās pārveidotos par sociāliem uzņēmumiem. *Sabiedriskā labuma organizāciju likuma* mērķis ir veicināt sabiedriskā labuma organizāciju darbību, kas vērsta uz labdarību, cilvēktiesību un indivīda tiesību aizsardzību, pilsoniskas sabiedrības attīstību, izglītības, zinātnes, kultūras un veselības veicināšanu, sporta atbalstīšanu, vides aizsardzību, palīdzības sniegšanu trūcīgo un sociāli mazaizsargāto personu grupām. *Brīvprātīgā darba likums*

(2015) aizsargā brīvprātīgos tāpat kā ikvienu citu personu darba attiecībās. Veidojoties sociālajam uzņēmumam no nevalstiskā sektora, jāņem vērā daudzi ietekmes faktori, piemēram: organizācijas mērķis un misija, organizācijas aktivitātes līmenis sabiedrībā, organizācijas sociālā ietekme, organizācijas finansēšanas avoti. Jāņem vērā arī tas, kā jaunā juridiskā forma mainīs autonomijas līmeni, un, vai jaunais sociālais uzņēmējs izprot uzņēmējdarbību un, vai uzņēmums būs ilgtspējīgs no finanšu resursu viedokļa.

LR *Sociālā uzņēmuma likuma* (2017) mērķis ir veicināt sabiedrības dzīves kvalitātes uzlabošanu un sekmēt sociālās atstumtības riskam pakļauto iedzīvotāju grupu nodarbinātību, radot sociālajiem uzņēmumiem labvēlīgu saimnieciskās darbības vidi. Saskaņā ar likumu LM ir atbildīgā institūcija par politikas plānošanas dokumentu un atbalsta programmu izstrādi sociālajiem uzņēmumiem (LM, b.g.).

Rietumeiropas valstīs sociālā uzņēmējdarbība vidēji veido ap 10% IKP. Latvijā, ievērojot šādu tradīciju trūkumu un pašreizējo situāciju, sociālo uzņēmumu īpatsvars kopējo uzņēmumu skaitā pat vispozitīvākā attīstības scenārija gadījumā visdrīzāk nebūs augstāks par 3% (Koncepcija par sociālās…, 2014). LM sociālo uzņēmumu reģistrā 2020. gada 31. jūlijā ar sociālā uzņēmuma statusu reģistrēti 185 uzņēmumi, no tiem 28% ir darba integrācijas uzņēmumi. Visvairāk sociālo uzņēmumu ir reģistrēti Rīgā – 51%, pēc tam seko Pierīga – 22%, tad Kurzeme – 10%, Zemgale – 8%, Vidzeme – 5% un Latgale – 4% (LM, b.g.).

Sociālās ekonomikas sektora attīstība ir lielā mērā atkarīga no vietējo pašvaldību attieksmes un rīcības, pašvaldību ierēdņu profesionālās kompetences un viņu vispārējām interesēm par sociālā uzņēmuma sniegtajiem pakalpojumiem (LPS, 2016). Tā kā sociālie jautājumi un problēmas, kurus risina sociālie uzņēmumi un pašvaldības, daudzos gadījumos ir līdzīgi, tad sociālajiem uzņēmumi un pašvaldībām būtu jāvienojas par sadarbību. Tomēr bieži vien sociālie uzņēmumi un pašvaldības cīnās, lai atrastu kopīgu nostāju, un ceļš uz efektīvu un produktīvu partnerību izrādās grūtāks un laikietilpīgāks nekā to var paredzēt (Lis et al., 2017). Tā kā sociālie uzņēmumi tieši uzlabo sociālās dzīves kvalitāti, pildot funkciju, kas parasti uzticēta valsts institūcijām, pašvaldības var iepirkt šos pakalpojumus. Pašvaldības var organizēt atklātus konkursus vai, ja nav konkurences, atbildību vienkārši deleģēt kādam sociālajam uzņēmumam. Pašvaldības finansējumu var veidot arī kā dotācijas, kas paredzētas konkrētām mērķa grupām un viņu integrācijai darba tirgū.

Kurzemē darbojas 2675 NVO jeb 13.3% no visām Latvijas sabiedriskajām organizācijām. Ventspilī darbojas 258 dažādas biedrības un nodibinājumi (Caune et al., 2016). Ventspils reģionālais NVO atbalsta centrs apvieno 21 dalīborganizāciju un 4 privātpersonas. Neskatoties uz lielo organizāciju skaitu, par aktīvākajām tiek uzskatītas vien 6 organizācijas, kas darbojas Ventspilī un Ventspils novadā: „Žēlsirdības māja", „Cimdiņš", „Spēkuguns", „Atvērtās durvis", „Spārni" un „Paspārne".

Lai izvērtētu, kādas ir iespējas nevalstiskajām organizācijām attīstīties par sociālajiem uzņēmumiem un radīt jaunas darbavietas cilvēkiem ar invaliditāti Ventspilī un Ventspils novadā, tika veiktas ekspertu intervijas, izvēloties četru aktīvāko organizāciju – alternatīvās aprūpes centrs „Žēlsirdības māja", atbalsta centrs ģimenēm un bērniem ar īpašām vajadzībām "Cimdiņš", sieviešu biedrība "Spārni", krīzes centrs ģimenēm ar bērniem "Paspārne" – vadītājus ar lielu pieredzi nevalstiskā sektora darbībā. Pētījums tika veikts, izmantojot nestrukturētu, atvērtu dziļās personīgās intervijas formu (Trinczek, 2009; Pētniecība: teorija un prakse, 2016). Intervijas tika organizētas klātienē 2017. gadā no 16. līdz 18. maijam. Ekspertiem uzdotie jautājumi ietvēra 3 tēmas: 1) līdzšinējā organizācijas darbība un kā tā tiek finansēta; 2) sadarbība ar Ventspils domi un kā tā tiek vērtēta; 3) vai tiek plānots izveidot sociālo uzņēmumu un radīt jaunas darbavietas personām ar invaliditāti.

Šī kvalitatīvā pētījuma dalībnieku atlases veidošanas stratēģija bija mērķtiecīgās izlases veidošana (Creswell, 2013; Pētniecība: teorija un prakse, 2016). Galvenie kritēriji respondentu izvēlei ekspertu intervijām bija to organizāciju pārstāvība, kurām ir liela pieredze NVO jomā un kurām būtu iespējas attīstīties par sociālajiem uzņēmumiem. Intervijas tika organizētas klātienē 2017. gadā no 16. līdz 18. maijam.

Padziļinātām intervijām tika izvēlēti četri pieredzējuši speciālisti no NVO: 1) Ventspils reģionālā NVO atbalsta centra vadītāja un Krīzes centra ģimenēm ar bērniem „Paspārne" direktore Ruta Šenkevica; 2) nodibinājuma, atbalsta centra ģimenēm un bērniem ar īpašām vajadzībām „Cimdiņš" vadītāja Ieva Sāmīte-Cērpa; 3) nodibinājuma, Alternatīvās aprūpes centra „Žēlsirdības māja" vadītāja Tatjana Bražnika; 4) Ventspils novada sieviešu biedrības „Spārni" un organizācijai piederošā suvenīru veikala „Ventiņpūrlād" vadītāja Astrīda Kinne. Pētījums tika veikts, izmantojot nestrukturētu, atvērtu dziļās personīgās intervijas formu (Bogner et al., 2009; Trinczek, 2009; Pētniecība: teorija un prakse, 2016). Ekspertiem uzdotie jautājumi ietvēra 3 tēmas: 1) līdzšinējā organizācijas darbība un kā tā tiek finansēta; 2) sadarbība ar Ventspils domi un kā tā tiek vērtēta; 3) vai tiek plānots izveidot sociālo uzņēmumu un radīt jaunas darbavietas personām ar invaliditāti (skatīt galvenos datus 4.6. tabulā).

4.6. tabula / *Table 4.6.*

NVO ekspertu interviju apkopojums par iespējām attīstīt sociālos uzņēmumus Ventspilī un Ventspils novadā, 2017 / *Summary of NGO experts interviews on opportunities to develop social enterprises in Ventspils and Ventspils county, 2017*

Joma	**1. eksperts** *Paspārne*	**2. eksperts** *Cimdiņš*	**3. eksperts** *Žēlsirdības māja*	**4. eksperts** *Spārni*
Darbības aktivitātes	Krīzes centrs ģimenēm ar bērniem. Centrs īsteno 90% nacionālās programmas.	Sociālie pakalpojumi bērniem ar invaliditāti.	Lauku saimniecība. Sekmē jauniešu ar garīgās attīstības traucējumiem nodarbinātību, sociālo prasmju attīstīšanu un iekļaušanos sabiedrībā.	Sieviešu izglītošana, kursi un apmācības. Kultūras mantojuma saglabāšana, amatnieku veikals.
Nodarbinātie cilvēkresursi	12 – pilna laika darbinieki, 3–4 brīvprātīgie	11 – pilna laika darbinieki, 5 – brīvprātīgie	3 – pilna laika, 9 ar garīga rakstura traucējumiem	1 – pilna laika, 4 subsidētās jauniešu darbavietas
Finansēšanas formas	Pārdod pakalpojumus pašvaldībai, LM „Bērnu fonds" deleģējums.	Atbalsts no pašvaldības, LM „Bērnu fonds" deleģējums, ES projekti, NVO fonds, ziedojumi.	Ieņēmumi no savas saimniecības, Ventspils domes atbalsts, valsts LM atbalsts, ESF projekti, ziedojumi.	Ieņēmumi no izglītības pasākumiem, projektu granti, amatniecības izstrādājumu pārdošana.
Sadarbība ar pašvaldību	Ļoti cieša sadarbība ar pilsētas domi.	Sadarbība ar pašvaldības sociālo dienestu.	Sadarbība ar domi notiek, bet sagaida daudz lielāku atbalstu.	Ļoti laba sadarbība ar domi un NVA.
Iespējamie nākotnes attīstības scenāriji	Iespēja attīstīt sociālo uzņēmumu ar pašvaldības atbalstu.	Spēcīgs fokuss uz pakalpojumu sniegšanu un misiju. Varētu attīstīt saimniecisko darbību, lai gūtu ieņēmumus.	Šī organizācija praktiski darbojas kā sociālais uzņēmums. Varētu kopā ar domi reģistrēt un pārvaldīt sociālo uzņēmumu.	Nesaredz vajadzību mainīt NVO statusu un veidot sociālo uzņēmumu.

Avots: autores veidots pēc ekspertu intervijām, n=4, 2017

Intervētie eksperti norādīja finansēšanas formas un avotus, pauda savu viedokli par organizāciju darbību un par sadarbību ar pilsētas domi. Jāņem vērā, ka vietējās kopienas organizācijas ir lielā mērā atkarīgas no attiecībām ar pašvaldību, jo tās ietekmē pieeju resursiem un finansējumu. Visas NVO katra savā veidā pozitīvi ietekmē cilvēku dzīvi vietējā kopienā, gan rūpējoties par nelabvēlīgām ģimenēm ar bērniem, gan nodrošinot nepieciešamo atbalstu bērniem ar invaliditāti un viņu ģimenēm, gan rūpējoties par jauniešiem ar garīgiem traucējumiem. Visas organizācijas darbojas ar samērā nelielu cilvēku un finanšu resursu, realizējot pasākumus ļoti spēcīgā savas misijas apziņā un veidojot būtisku sociālo ietekmi vietējās kopienas dzīvē. Alternatīvās aprūpes centrs „Žēlsirdības māja", kas palīdzēja jauniešiem ar garīgās attīstības traucējumiem apgūt darba prasmes (pavāra, konditora, laukstrādnieka, palīgstrādnieka), būtībā pildīja darba integrācijas sociālā uzņēmuma lomu, kaut arī pēc *Sociālā uzņēmuma likuma* (2017) stāšanās spēkā nebija reģistrēts sociālā uzņēmuma statusā.

NVO iegūst finansējumu dažādos veidos – pārdodot savus pakalpojumus pašvaldībai, piesaistot pašvaldības, valsts vai ES dotācijas, ziedojumus un veicot saimniecisko darbību. Lai arī sadarbība ar pilsētas pašvaldību ir novērtēta kā laba, organizācijas sagaida lielāku atbalstu no pilsētas pašvaldības. Svarīgs aspekts būtu Ventspils domes līdzdalība sociālo uzņēmumu izveidē un attīstībā, ņemot vērā pašvaldības administratīvo kapacitāti, materiālos un finanšu resursus. Lai gan *Sociālā uzņēmuma likums* (2017) neparedz plašas iespējas pašvaldībām sociālo uzņēmumu izveidē, pilsētas dome var izstrādāt savus atbalsta principus.

Izvērtējot attīstības perspektīvas, tika apsvērti juridiskie un ekonomiskie ieguvumi, ja NVO pārtaps par sociālo uzņēmumu. Eksperti bija piesardzīgi attiecībā uz sociālā uzņēmuma statusu, argumentējot to, ka nav skaidrības par tā priekšrocībām. *Sociālā uzņēmuma likums* (2017) interviju laikā vēl bija izstrādes procesā, nebija pieņemts un stājies spēkā. Iespējams, ka daļai organizāciju būtu izdevīgi saglabāt esošo juridisko statusu un darboties esošajā tiesiskajā regulējumā.

Kopš 2017. gada, kad tika veiktas ekspertu intervijas, Ventspilī ir izveidoti 3 sociālie uzņēmumi, bet neviens no tiem nav reģistrēts kā darba integrācijas sociālais uzņēmums (LM, b.g.), turklāt jauniešu alternatīvās aprūpes centrs „Žēlsirdības māja" ir pārtraucis savu darbību. Biedrība Krīzes centrs ģimenēm ar bērniem „Paspārne" 2017. gada septembrī ir reģistrēts sociālo uzņēmumu reģistrā un saņēmis valsts finansējumu attīstībai. Tā mērķis ir nodrošināt profesionālu sociāli psiholoģisku palīdzību krīzes situācijā nonākušām personām, t. sk. vardarbībā cietušām personām, cilvēkiem ar īpašām vajadzībām un invaliditāti, un veicināt krīzes situācijā nonākušo personu sociālo rehabilitāciju un integrāciju sabiedrībā. Krīzes centrs "Paspārne" 2018. gadā ir izveidojis sociālo uzņēmumu SIA "Ramala". Uzņēmums ir radīts kā radoša maizes darbnīca, kas alternatīvi piedāvā maizes terapijas nodarbības darbā ar vardarbībā cietušiem bērniem, pieaugušajiem un cilvēkiem ar īpašām vajadzībām. SIA "Mobilitātes Centrs cilvēkiem ar kustību traucējumiem" (*MobilCentrs)*, reģistrēts 2019. gadā, sniedz mobilitātes pakalpojumus cilvēkiem ar kustību traucējumiem.

Pētījuma rezultātā iegūtie secinājumi: 1) kaut arī NVO tiek uzskatītas par galveno potenciālu sociālo uzņēmumus dibināšanā, tās var veiksmīgi pildīt savu misiju esošā tiesiskā regulējuma ietvaros; 2) nevalstisko organizāciju nolūks un mērķis ir darboties, lai pildītu savu misiju, un tās turpinās sniegt sociālo vērtību vietējai sabiedrībai neatkarīgi no to juridiskā statusa; 3) sadarbība ar pašvaldību ir nepieciešama, lai pildītu savu misiju; 4) sociālie uzņēmumi neradīs lielu apjomu darbavietu personām ar invaliditāti un tuvākajā nākotnē neietekmēs personu ar invaliditāti nodarbinātību Ventspilī un Ventspils novadā. Sociālo uzņēmumu attīstība var radīt jaunas aizsargātas darbavietas personām ar invaliditāti, kuras nevar atrast darbu atvērtā darba tirgū.

4. nodaļas kopsavilkums / *Summary of Chapter 4*

Pašvaldības politika, sociāli ekonomiskie apstākļi un darba tirgus situācija ir cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošie faktori noteiktā Latvijas teritoriālajā vienībā. Promocijas darbā šie faktori tika padziļināti pētīti Kurzemes reģiona Ventspils pilsētā un Ventspils novadā. Pašvaldības savos stratēģiskajos un plānošanas dokumentos neparedz personām ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas un bezdarba mazināšanas pasākumus, bet personu ar invaliditāti nodarbinātība ir ietverta sociāli mazaizsargāto iedzīvotāju grupas sociālās iekļaušanas problēmas risināšanā.

Autore uzskata, ka pašvaldību rīcība un atbildība ir svarīgs faktors personu ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā. Pašvaldībām ir jāuzņemas lielāka atbildība par personu ar invaliditāti iekļaušanu darba tirgū, bet valstij jānodrošina finansējums šāda pakalpojuma realizēšanai. Pašvaldības varētu samazināt disproporciju starp reģistrētajām pilngadīgajām personām ar invaliditāti, kas nestrādā, bezdarbniekiem ar invaliditāti un nodarbinātajām personām ar invaliditāti.

Sociāli ekonomisko faktoru analīze parāda, ka Ventspilī pie zema bezdarba līmeņa un liela brīvo darbavietu skaita bezdarbnieku ar invaliditāti īpatsvars ir augstāks nekā Kurzemes reģionā un valstī vidēji. NVA eksperti atzīst, ka piedāvātās vakances ne vienmēr atbilst bezdarbnieka profesionālajai sagatavotībai, tāpēc pat pie liela brīvo darbavietu skaita un zema bezdarba līmeņa bezdarbnieki nevar atrast darbu. Pastāvot strukturālajam bezdarbam, būtisks ir izglītības un tālākizglītības faktors personām ar invaliditāti un NVA veidotie atbalsta pasākumi.

NVA eksperti norādīja, ka galvenie bezdarbnieku ar invaliditāti nodarbinātības ierobežojošie faktori ir veselības problēmas, dzīvesvietas atrašanās tālu no darbavietas, transporta problēma, lai nokļūtu uz darbu, neatbilstoša izglītība un profesionālā kvalifikācija, kompetences un iepriekšējā darba pieredze, kā arī faktors, ka personas ar invaliditāti nevēlas vai nespēj strādāt pilnu darbadienu. Savukārt, darba devējs ir ieinteresēts, lai darbinieks strādātu pilnu darba laiku, un nav gatavs sadalīt pienākumus un pārorganizēt darbu, ja cilvēki strādā nepilnu darba dienu.

Darba devēju intereses ir svarīgs faktors, lai pašvaldība identificētu nepieciešamos sadarbības mehānismus. Ventspils darba tirgus pētījumā 2017. gadā tika konstatēts, ka darba devēji maz pievērš uzmanību sociāli mazaizsargāto iedzīvotāju grupu pieņemšanai darbā uzņēmumos. Izņemot subsidētās darbavietas, nepastāv motivējošs mehānisms, lai darba devējs būtu ieinteresēts nodarbināt personas ar invaliditāti, turklāt subsidēto darbavietu skaits ir neliels un personai ar invaliditāti tas ir nodarbinātības risinājums neilgam laika posmam, jo lielākoties pastāvīga darba attiecības neturpinās.

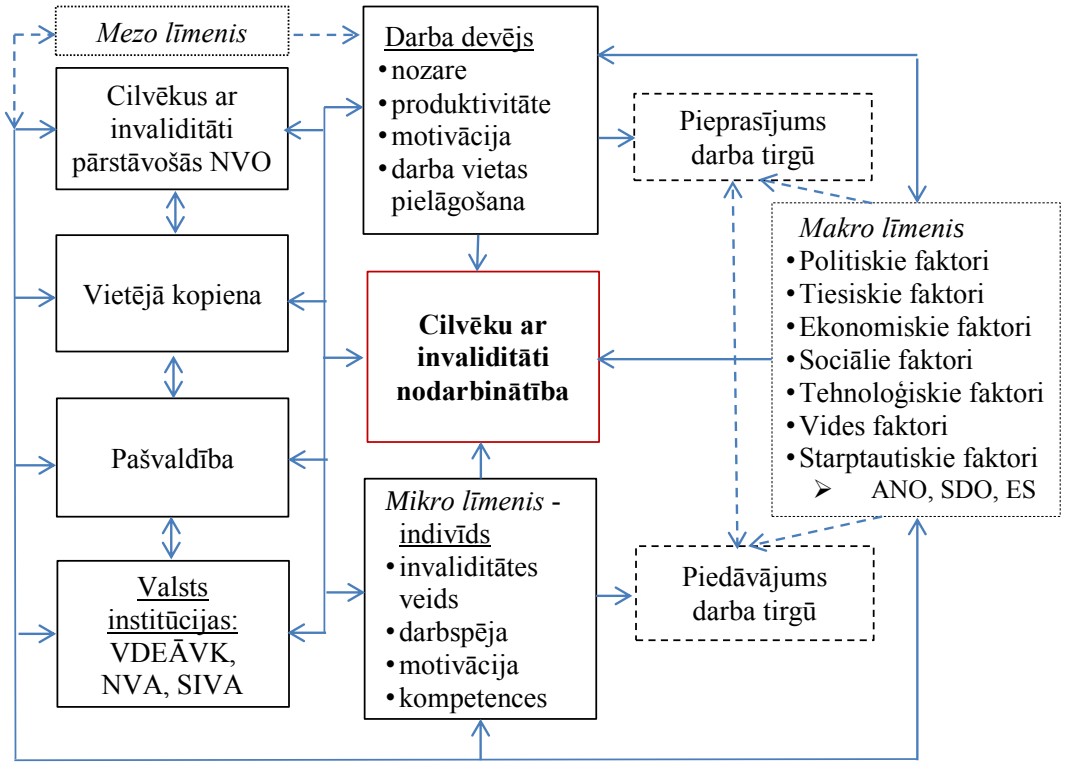
Sociālie uzņēmumi, kā jauna uzņēmējdarbības forma, var tikt uzskatīti par svarīgu nodarbinātību veicinošu faktoru personām ar invaliditāti, kurām ir grūtības atrast darbu atvērtā darba tirgū. Sociālo uzņēmumu dibināšana lielā mērā ir atkarīga no organizācijas mērķa, tās sniegtajiem pakalpojumiem un no pašvaldības ieinteresētības atbalstīt šos uzņēmumus ar savu administratīvo, materiālo un finanšu resursu. Jaunizveidotie sociālie uzņēmumi Ventspilī pēc nodarbināto skaita ir mazi un jaunas darbavietas, kas ietekmētu cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību, pagaidām nerada.

5. NODARBINĀTĪBAS IESPĒJU SEKMĒŠANA CILVĒKIEM AR INVALIDITĀTI LATVIJĀ / *PROMOTION OF EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR PEOPLE WITH DISABILITIES IN LATVIA*

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmē daudzdimensionāli faktori – gan mikro vides indivīda personiskie faktori, gan mezo vides uzņēmēju un dažādu valsts un pašvaldību institūciju rīcība, gan makro vides politiski tiesiskie, ekonomiskie, sociālie un kultūras, tehnoloģiskie un starptautiskie faktori, gan sabiedrības psiholoģiskie un ētiskie faktori. Tā kā personu ar invaliditāti iekļaušanās darba tirgū ir komplekss jautājums, ir nepieciešams apsvērt un izvērtēt dažādu iesaistīto dalībnieku intereses un ar tām saistītos faktorus. Kādas ir iespējamās formas, modeļi un scenāriji cilvēku ar invaliditāti sekmīgai iekļaušanai darba tirgū, ir aktuāls stratēģisks aspekts gan nacionālā, gan reģionālā, gan vietējā līmenī.

5.1. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriji Latvijā un to salīdzinājums / *Scenarios for promoting the employment of people with disabilities in Latvia and their comparison*

Pamatojoties uz iepriekšējās nodaļās analizētajiem pētījumiem, cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības galveno faktoru modelī ir apkopoti būtiskie nodarbinātības nosacījumi, identificēti iesaistītie dalībnieki, parādītas faktoru ietekmes kopsakarības un atsegta galvenā nodarbinātības procesa dilemma – pieprasījuma un piedāvājuma dinamika, kas veidojas tirgus ekonomikas darbības rezultātā.



Avots: autores izstrādāts, pamatojoties uz faktoru izpēti

5.1. att. /*Fig. 5.1.* **Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības galveno faktoru ietekmes konceptuālais modelis Latvijā / *Conceptual model of the influence of the main factors of employment of people with disabilities in Latvia.***

Sociāli ekonomiskās situācijas dati, valsts institūciju publiskie pārskati un ziņojumi, pētījumi un ekspertu komentāri liecina, ka cilvēku ar invaliditāti

nodarbinātības sekmēšanā ir virkne izaicinājumu, kuri lielā mērā ir saistīti ar sistēmas un tās elementu efektivitāti. Pastāvot sistēmas elementu un ietekmes faktoru daudzveidībai un iesaistīto dalībnieku interešu dažādībai, tika apsvērts integrēts veids, lai izstrādātu scenārijus, kuru mērķis ir cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības sekmēšana.

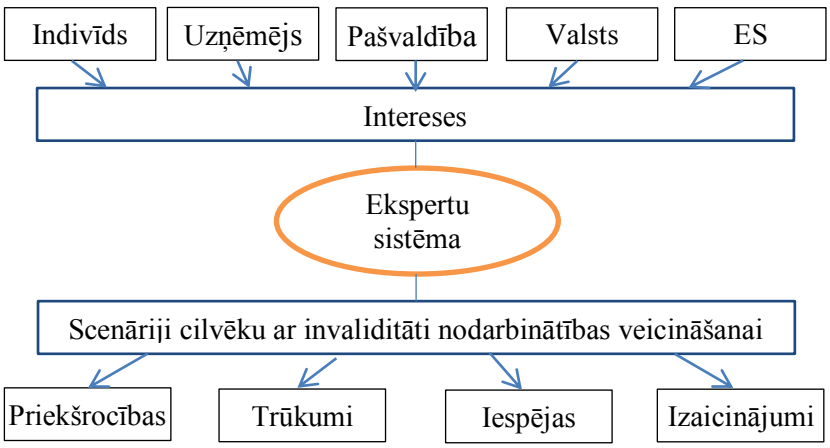
Scenāriji ir ticami nākotnes attēlojumi, kuru pamatā ir iekšēji saskanīgu pieņēmumu kopumi vai nu par attiecībām un pārmaiņu procesiem, vai par vēlamajiem galarezultātu stāvokļiem. Izpētes pieejās kā sākuma punkts tiek ņemtas pagātnes tendences. Šīs pieejas ir balstītas uz četriem galvenajiem pieņēmumiem:

1) nākotne ir ne tikai pagātnes attiecību un dinamikas turpinājums, bet to var arī veidot ar cilvēka izvēli un rīcību;
2) nākotni nevar paredzēt, tomēr nākotnes izpēte var ietekmēt tagadnes lēmumus;
3) nav tikai viena iespējamā nākotne, nenoteiktība prasa dažādas nākotnes iespējas, kas atspoguļo „iespēju telpu";
4) scenāriju izstrāde ietver gan racionālu analīzi, gan subjektīvu vērtējumu; tāpēc ir vajadzīgas interaktīvas un līdzdalības metodes (Berkhout, Hertin 2002).

Detalizēti var izstrādāt tikai ierobežotu skaitu scenāriju, pretējā gadījumā process izkliedējas. Pamatjautājums ir, kā var izveidot pieeju, kas loģiskā veidā radītu vadāmu scenāriju skaitu, kuri vislabāk atspoguļotu situācijas dinamiku un efektīvi savienotu galvenos jautājumus. Lemjot par scenāriju skaitu, tiek uzskatīts, ka ir jābūt ne mazāk par diviem un ne vairāk kā četriem scenārijiem (Mietzner, Reger, 2005). Atbilstoši D. Mitzners (*Mietzner)* un G. Regers (*Reger*) (2005) iesaka piecus kritērijus scenāriju izvēlei:

1) ticamība: izvēlētajiem scenārijiem jābūt spējīgiem notikt;
2) diferenciācija: tiem vajadzētu būt strukturāli atšķirīgiem, nevis vienkāršām variācijām par vienu un to pašu tēmu;
3) konsekvence: loģikai scenārijā ir jānodrošina, lai nebūtu iekšējas neatbilstības, kas mazinātu tā ticamību;
4) lēmumu pieņemšanas lietderība: katram scenārijam ir jāsniedz konkrēts ieskats nākotnē, kas palīdz pieņemt apzinātus lēmumus;
5) izaicinājums: scenārijiem vajadzētu izaicināt organizācijas ierasto sapratni par nākotni.

Attēlā 5.2. ir izstrādāta sākotnējā lēmumu situācijas diagramma ar iesaistītajiem dalībniekiem. Apzinātie iesaistītie dalībnieki cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā ir: indivīds ar invaliditāti, uzņēmējs, pašvaldība, valsts un ES.



Avots: autores konstrukcija, adaptēta pēc Bontje modeļa, Houben et al., 1999

5.2. att. /*Fig. 5.2.* **Sākotnējā lēmumu situācijas diagramma cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības scenāriju vērtēšanai Latvijā / *Initial decision situation diagram for evaluation of employment scenarios of people with disabilities in Latvia.***

Katram no iesaistītajiem dalībniekiem ir savas intereses, kas tika ņemtas vērā, izstrādājot cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības sekmēšanas scenārijus. Katram no scenārijiem ir priekšrocības un trūkumi, iespējas un izaicinājumi. Pamatojoties uz faktoru analīzi iepriekšējās darba nodaļās un izmantojot analītiskā hierarhijas procesa (*AHP*) analīzes pieeju, tika izstrādāti iesaistīto dalībnieku sadarbības scenāriji, lai izvērtētu optimālāko scenāriju personu ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanai.

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriju izstrādei tika izmantota amerikāņu zinātnieka Tomasa Satī (*Thomas L. Saaty)* izveidotā hierarhijas analīzes procesa metode *(The Analytic Hierarhy Process, AHP)* (Saaty,1980). *AHP* nodrošina veidu, kā klasificēt problēmas alternatīvas, nosakot prioritātes (Saaty et.al., 2007). Saskaņā ar Satī (2007), lēmumi ir atkarīgi no nākotnes apstākļiem un apstākļiem, kas laika gaitā mainās. Veiksmīgs lēmums prasa spriedumus par to, kas ir vairāk iespējams vai kam būtu jādod priekšroka dažādos laika periodos. Lēmumu pieņemšana ietver daudzus kritērijus un apakškritērijus, kurus izmanto, lai sarindotu lēmuma alternatīvas. Nepieciešams ne tikai radīt alternatīvu prioritātes attiecībā uz kritērijiem vai apakškritērijiem, kādos tās jānovērtē, bet arī attiecībā uz augstāka mērķa kritērijiem vai, ja tie ir atkarīgi no alternatīvām, tad pašu alternatīvu nosacījumi. Lēmumu pieņēmēji var risināt problēmu, izmantojot zināšanas, pieredzi un intuīciju. Līdz ar to nemateriālo ieguldījumu novērtēšana varētu būt ļoti subjektīvs process, kas var izraisīt neobjektivitāti, neprecizitāti un nekonsekvenci. *AHP* ir unikāls instruments nemateriālu jautājumu kvalitatīvai risināšanai, jo šāds modelis padara problēmu pārredzamu un visaptverošu katra sprieduma pārbaudei (Saaty, Shang, 2011).

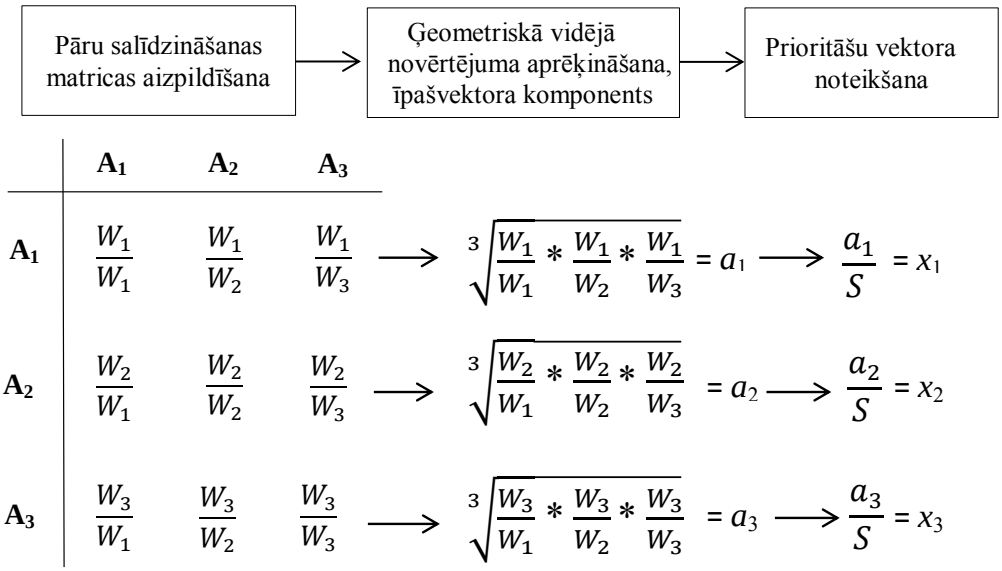
Konsekventa pieeja sarežģītu lēmumu strukturēšanai, izmantojot *AHP*, dod iespēju zinātniskā veidā analizēt kompleksu problēmu, kas saistīta ar plašu kritēriju apjomu un dažādām alternatīvām lēmuma pieņemšanā (Saaty, Shang, 2011). Nemateriālo aktīvu mērīšanai, sarežģītu lēmumu organizēšanai un analīzei, balstoties uz ekspertu vērtējumu, tiek izmantota strukturēta tehnika, kas pamatota ar matemātiku un psiholoģiju. *AHP* lielākoties tiek piemērots daudzmērķu, daudzkritēriju un dažādu ieinteresēto dalībnieku lēmumu pieņemšanai. Atbilstoši *AHP* metodoloģijai sarežģītu daudzšķautņainu problēmu sadala hierarhiskā struktūrā (Saaty, Forman, 1992). Lai panāktu kompromisu starp daudzajiem nemateriālajiem mērķiem un kritērijiem, spriedumi, kas parasti tiek pieņemti kvalitatīvā izteiksmē, tiek izteikti skaitliski (Saaty, 2016). Procesu veic, izmantojot salīdzinājumus pa pāriem, un pamatojoties uz ekspertu spriedumiem prioritāšu skalas iegūšanai (Saaty, 2008; Saaty et.al., 2007; Saaty, Shang, 2011). Salīdzinošu vērtējumu veikšanai katrā līmenī ir sakārtota salīdzināšanas matrica, lai salīdzinātu (apakš) kritēriju pārus vai alternatīvu pārus. Tiek sintezētas pilnīgas pāra salīdzināšanas matricas, lai novērtētu relatīvās prioritātes attiecībā uz visām alternatīvām. *AHP* nodrošina rangu secību un relatīvās vērtības uz absolūtās skalas katrai alternatīvai (Saaty, 2016).

Analītiskās hierarhijas process ir mērījumu teorija, kas balstās uz ekspertu spriedumiem, izmantojot salīdzinājumus pa pāriem, lai iegūtu prioritāšu skalas. Tieši šīs skalas relatīvi mēra nemateriālos aktīvus. Ja eksperta prāts var veikt mērījumus tuvu tam, kas tiek iegūts ar mērinstrumentiem, tad tam ir lielāks spēks nekā instrumentiem, lai tiktu galā ar sarežģītību, kuru nav iespēju izmērīt. Apvienojot izmērāmu lielumu prioritātes ar tām, kurām nav izmērāmu īpašību, ir vajadzīga attiecība vai pat spēcīgāka absolūtā skala, jo tad var reizināt un pievienot rezultātus, īpaši, ja starp visiem lēmuma pieņemšanā iesaistītajiem elementiem pastāv savstarpēja atkarība (Saaty, 2016). Salīdzinājumi tiek veikti, izmantojot absolūto spriedumu skalu, kas apzīmē, cik daudz vairāk viens elements dominē pār citu attiecībā uz doto atribūtu. Spriedumi var būt nekonsekventi, un tas, kā izmērīt neatbilstību un uzlabot spriedumus (ja iespējams), lai

panāktu labāku konsekvenci, ir analītiskās hierarhijas procesa uzdevums (Saaty, 2008). *AHP* metode ietver arī dažādu subjektīvu faktoru vērtēšanu un nemateriālu lēmumu pieņemšanas iespējamību. Sabiedrības attīstību virza ne tikai racionāli monetārie faktori, bet arī cilvēciskās vērtības, kā saka Satī (*Saaty*) un Šanga (*Shang*) (2011, p.706): „Ja liela bezdarba ekonomiku izmantotu kā iespēju attīstīt līdzcietīgāku sabiedrību, tas nodrošinātu, ka pasaule funkcionē cilvēcīgi ārpus naudas un rīkojas konsekventi, ievērojot rūpīgi veidotus principus", (autores tulkojums).

Hierarhijas analīzes algoritms tiek piemērots esošās situācijas un jaunu iespējamo scenāriju izvērtēšanā cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanai. Sākotnējās hierarhijas izveidošana paredz pētāmās problēmas sadalīšanu vairākās sastāvdaļās. Pēc hierarhijas matricu aizpildīšanas tiek aprēķināts prioritātes vektors katram no hierarhijas elementiem, kas norāda to nozīmīgumu attiecībā pret katra augstākā līmeņa kritēriju. Galarezultātā visām vispārējās problēmas sastāvdaļām, kuras ir pakārtotas vienam mērķim, jābūt savstarpēji salīdzinātām. To panāk, izmantojot īpašu relatīvā svarīguma skalu, kas ļauj vārdisko informāciju pārvērst skaitļos. Prioritāšu vektoru iegūst, aprēķinot katrai pāru vērtējuma matricai īpašvektoru kopu un pēc tam normalizējot rezultātu par 1 (Kronbergs u. c., 1988). Eksistē vairāki veidi prioritāšu vektora koordinātu iegūšanai – viens no labākajiem ir ģeometriskā vidējā aprēķināšana, kad katras rindiņas elementus sareizina un izvelk n-tās pakāpes sakni, kur *n* ir elementu skaits. Dalot katru skaitli ar visu skaitļu summu, iegūtā skaitļu kopa tiek normalizēta.

Prioritātes vektora noteikšanas shēma parādīta 5.3. attēlā.



$$S = \sum_{i=l}^{3} a_i$$

kur A – salīdzināmās otrā līmeņa kritēriju grupas;
W – salīdzināmo elementu novērtējums;
a – salīdzināmo elementu vidējais ģeometriskais novērtējums;
x – salīdzināmo elementu prioritātes vektors.

Avots: Saaty, 1980

5.3. att. / *Fig. 5.3.* **Prioritāšu vektoru noteikšanas shēma / *Priority vector detection scheme.***

Prioritātes vektora koordinātas aprēķina saskaņā ar 5.1. formulu (Saaty, 1980):

$$x_i = \frac{(\Pi_{j=1}^{n} \frac{w_i}{w_j})^{1/n}}{\Sigma_{i=1}^{n}(\left(\Pi_{j=1}^{n} \frac{w_i}{w_j}\right)^{1/n})} = \frac{a_i}{\Sigma_{i=1}^{n} a_i} \quad (5.1.)$$

kur x_i – prioritātes vektora i-tā koordināta;

$\frac{w_i}{w_j}$ – eksperta vērtējums i-tajā rindā un j-tajā kolonnā;

n – matricas rindu un kolonnu skaits, t.i. i=1,2,...,n; j=1,2,...,n.

Saskaņotības attiecību C.R. *(Consistency Ratio)* aprēķina ar 5.2. formulu (Saaty, 1980):

$$C.R. = \frac{C.I.}{R.I.} \quad (5.2.)$$

kur C.I. aprēķina ar 5.3. formulu (Saaty, 1980):

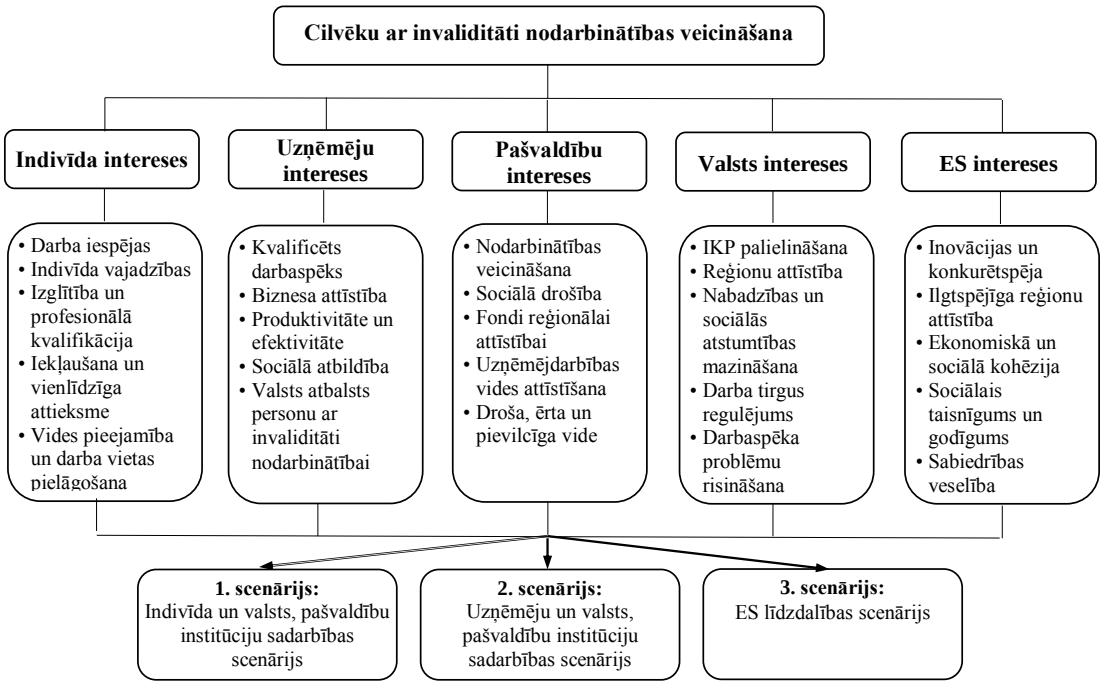
$$\text{C.I.} = \frac{\lambda_{max-n}}{n-1} \quad (5.3.)$$

kur λ_{max} aprēķina ar 5.4. formulu (Saaty, 1980):

$$\lambda_{max} = \Sigma_{j=1}^{n}(x_i \Sigma_{i=1}^{n} \frac{w_i}{w_j}) \quad (5.4.)$$

R.I. *(Random Index)* – varbūtējais indekss.

Pamatojoties uz zinātniskās literatūras un stratēģisko dokumentu par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību un nodarbinātību ietekmējošo faktoru analīzi, promocijas darba iepriekšējās nodaļās analizētajiem pētījumiem un ekspertu viedokļiem, ir definētas hierarhiju analīzes modeļa interešu grupas, interešu grupu faktori un izstrādāti scenāriji cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanai.



Avots: autores pētījums un konstrukcija

5.4. att. / *Fig. 5.4.* **Vērtēšanas kritēriju hierarhija cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanai Latvijā / *Hierarchy of evaluation criteria for promoting the employment of people with disabilities in Latvia.***

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanai tika izstrādāti trīs scenāriji, kuru īstenošanai ir iesaistīti pieci ieinteresētie dalībnieki: indivīdi ar invaliditāti, uzņēmēji, pašvaldības, valsts un Eiropas Savienība. Izstrādātās vērtēšanas kritēriju hierarhijas pirmajā līmenī tika definēts virsmērķis – cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības sekmēšana Latvijā. Otrajā līmenī ir identificēti pieci iesaistītie dalībnieki – indivīdi ar invaliditāti, uzņēmēji, pašvaldības, valsts un ES, katram no tiem norādot 5 nozīmīgākos kritērijus, kas parādīti trešajā līmenī. Ceturtajā līmenī ir definēti trīs scenāriji cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanai. Izstrādātajos scenārijos iekļauti aspekti, kas analizēti iepriekšējās darba nodaļās.

Pirmais scenārijs – cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs, kurā aktīvā puse ir indivīds ar savām interesēm. To var raksturot kā ***darbaspēka piedāvājumu atbalstošu scenāriju***, kurā pats indivīds meklē darba, izglītības un tālākizglītības iespējas, kas vajadzīgas darba tirgum.

Cilvēkus ar invaliditāti pārstāvošās NVO veido aktīvu atbalsta mehānismu un pozīciju valsts politikas veidošanā, pārstāvot, aizstāvot, virzot un sekmējot indivīdu intereses valsts institūcijās, sociālā dialoga nodrošināšanā. Sadarbības veicināšanai starp valsts institūcijām un iesaistītajām sabiedriskajām organizācijām un lēmumu pieņemšanai attiecībā uz personu ar invaliditāti integrāciju ir iesaistīta LM izveidotā Invaliditātes lietu nacionālā padome (ILNP). Atbildīgās pašvaldību un valsts institūcijas atbilstoši normatīvajiem aktiem, likumā noteiktajām funkcijām un izstrādātajiem stratēģiskajiem dokumentiem sekmē cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību. Šajā scenārijā tiek nodrošināta iesaistīto ministriju – LM, IZM, VM un valsts institūciju – NVA, VSAA, VDEĀVK, VDI funkcionāla un saskaņota sadarbība.

Pašvaldībām ir līdzdalība un līdzatbildība nodarbinātības vecināšanā un bezdarba mazināšanā, sadarbojoties ar NVA vietējām filiālēm. Pašvaldība veido atbalsta mehānismu nodarbinātībai, lai mazinātu cilvēku ar invaliditāti dzīves atkarību no pabalstiem, un mudina iesaistīties darba dzīvē, lai indivīdi saņemtu pienācīgus ienākumus, mazinātu sociālo slodzi un izvairītos no nabadzības riska. Pašvaldības risina mobilitātes jautājumus, lai indivīdi nokļūtu uz darbavietu, rūpējas par sakārtotu sociālo vidi, infrastruktūru un nodrošina vides pieejamību. Pašvaldības veicina sociālās inovācijas.

Otrais scenārijs – uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs, kurā valsts un pašvaldības sniedz atbalstu darba devējiem viņu interešu realizācijai. Šis ir uzņēmējus atbalstošs un stimulējošs scenārijs, ***darbaspēka pieprasījumu atbalstošs scenārijs***.

Šajā scenārijā valsts un pašvaldību institūcijas aktīvi sadarbojas ar darba devējiem darbaspēka problēmu risināšanā, lai nodrošinātu darba tirgus pieprasījumu. Valstij jāizstrādā efektīvs stimulējošs un motivējošs mehānisms darba devējiem, lai ieinteresētu nodarbināt cilvēkus ar invaliditāti. Kvotu sistēmas izveide valsts un pašvaldību iestādēs un kapitālsabiedrībās dotu iespējas cilvēkiem ar invaliditāti pierādīt savas spējas un iekļauties darba tirgū. Savukārt rekomendējoša kvotu sistēma privātā sektora uzņēmējiem mudinātu organizācijas rūpēties par sociāli atbildīgu nodarbinātību. Atvieglojumi uzņēmējiem, kas nodarbina darbiniekus ar invaliditāti, būtu stimulējoši darba devējiem. Tā kā ne visi darbinieki ar invaliditāti spēj uzrādīt pietiekamu produktivitāti, valsts interesēs ir izveidot darba devējus atbalstošu un stimulējošu mehānismu, kurā valsts kompensē produktivitātes zudumus un atvieglo nodokļu maksājumus, ja tiek nodarbināti indivīdi ar invaliditāti. Tiesiskais regulējums jāpilnveido ar atbalstošu mehānismu darba devējiem, kas nodarbina personas ar invaliditāti.

SIVA nodrošina profesionālo rehabilitāciju un sadarbībā ar uzņēmējiem sagatavo darbam izglītojamos ar invaliditāti, lai viņi pēc mācībām spētu iekļauties darba tirgū. NVA īsteno pasākumu kompleksu darba devējiem, ja tiek nodarbināti cilvēki ar invaliditāti: sniedz konsultācijas, veic aktīvās nodarbinātības pasākumus, rīko seminārus un darba vakanču tirgus. NVA mājas lapā publicē darba devēju brīvās darbavietas, atsevišķi veidojot tādu darbavietu vakanču reģistru, uz kurām var pieteikties personas ar invaliditāti. NVA nodrošina valsts finansētu atbalsta personu – mentoru tiem darbiniekiem ar invaliditāti, kuriem ir nepieciešamas regulāra palīdzība darba pienākumu veikšanā, jo tas būtu profesionāls un resursu ietilpīgs atbalsts darba devējiem.

Pašvaldības ir ieinteresētas uzņēmējdarbības attīstīšanā un jaunu darbavietu izveidē, pašvaldības atbalsta sociāli atbildīgus uzņēmējus, kas nodarbina personas ar invaliditāti. Valsts un pašvaldības atbalsta sociālos uzņēmumus, kas rada jaunas darbavietas cilvēkiem ar invaliditāti un veido sociālu ietekmi vietējā sabiedrībā. Šajā scenārijā svarīgs aspekts ir uzņēmēju korporatīvā sociālā atbildība, sociāli atbildīga nodarbinātība, dažādības vadība un atbalstoša organizācijas kultūra.

Trešais – ES līdzdalības scenārijs*, *valsts un ES institūciju sadarbības scenārijs. ES ir interese un atbalsts cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā un kohēzijas politikas īstenošanā. ***Valsts darbības invaliditātes jomā aktivizējošs scenārijs***.

ES stratēģija un politika invaliditātes jomā ir mudinājusi Latvijas valsts institūcijas veidot tai atbilstošu invaliditātes politiku, kas atbalsta iekļaujošu sabiedrību un darba tirgu, šis scenārijs vērtējams kā ES līdzdalības scenārijs. Šajā scenārijā tiek panāktas ES intereses īstenot cilvēku ar invaliditāti integrāciju darba tirgū un realizēt ES nodarbinātības politiku. Izmanojot ES fondu atbalstu, Latvijā tiek veikti projekti, kuri palīdz cilvēkiem ar invaliditāti atrast darbu, strādāt un uzlabot savus dzīves apstākļus. ES līdzdalības scenārijs disciplinē attiecīgās valsts institūcijas realizēt nolīgtos projektus pienācīgā kvalitātē.

Tabulā 5.1. ir apkopota scenāriju salīdzinošā analīze. Ņemot vērā līdzdalības un politikas lomu, autore izstrādāja šādus salīdzināšanas parametrus: 1) priekšrocības, 2) trūkumi, 3) iespējas un 4) izaicinājumi. Ar līdzdalību un politiku definēta scenārija dalībnieka aktivitāte un atbildība.

Vērtējot <u>līdzdalības koncepciju</u>, fokuss ir uz galveno atbildību. Indivīdu un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijā galvenā atbildība lēmumiem un risinājumu meklēšanai ir pašam indivīdam, bet uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijā galvenā atbildība ir uzņēmējam, kas nodrošina sev darbaspēku, savukārt, ES līdzdalības scenārijā galvenā atbildība ir valsts institūcijām ES invaliditātes politikas realizēšanā un saņemtā finanšu resursa atbildīgā izmantošanā. Izvērtējot <u>politikas lomas</u> perspektīvu, pirmais scenārijs aktivizē indivīdus, otrais scenārijs aktivizē uzņēmējus, bet trešais scenārijs aktivizē valsti realizēt ES politiku.

Katram no scenārijiem ir savas dominējošās <u>priekšrocības.</u> Pirmais scenārijs nodrošina atbalstu indivīda lēmumiem un rīcībai; otrais scenārijs atbalsta uzņēmējus, lai veidotu jaunas darbavietas personām ar invaliditāti, un nodrošinātu tiesisku atbalstu; bet trešais virza un mudina valsts institācijas atbildīgi īstenot ES mērķus..

No <u>scenāriju trūkumu</u> perspektīvas, – pirmais scenārijs ir nenoteikts indivīda nepietiekamas motivācijas dēļ, un valstij ir limitētas iespējas atbalstīt indivīdus, ja viņi nav izrādījuši interesi. Otrajam scenārijam ir liela faktoru ietekme dažādos aspektos, no kuriem svarīgākais ir darba devēju motivācija, kas nodarbina personas ar invaliditāti. Savukārt trešajā scenārijā ir atkarība no ES stratēģijas un politikas, un finansējuma.

No <u>iespējām</u> jāizceļ – pirmajā scenārijā indivīda personīgā neatkarība, otrajā – darba devējus atbalstoša mehānisma izstrāde, bet trešajā – sava nacionālā stratēģija un

finansējums pasākumu realizācijai. Izaicinājumu perspektīva saistīta ar riskiem un problēmu risināšanas iespējām katrā no scenārijiem. Pirmajā scenārijā galvenais fokuss ir uz to, kā valsts un pašvaldību institūcijas spēj nodrošināt aktīvu un efektīvu atbalstu indivīdiem. Otrajā scenārijā fokuss ir uz darba devēju ieinteresējošu valsts un pašvaldību institūciju darbības mehānismu. Trešajā scenārijā, kā valsts spēj realizēt savu neatkarīgu iekļaujošas nodarbinātības stratēģiju.

5.1. tabula /*Table 5.1.*

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzinājums /
Comparison of the scenarios for promoting the employment of people with disabilities

Novērtēšanas parametri	**1. Indivīdu un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs.** *Indivīdus atbalstošs scenārijs.*	**2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs.** *Uzņēmējus atbalstošs scenārijs.*	**3. ES līdzdalības scenārijs.** *Valsts darbību aktivizējošs scenārijs.*
Līdzdalības koncepcija	Indivīds ir aktīvā puse, meklē nodarbinātības iespējas, izmantojot valsts un pašvaldības institūciju atbalstu.	Valsts un pašvaldības sniedz atbalstu darba devējiem, lai nodarbinātu cilvēkus ar invaliditāti.	ES mērķu īstenošana nodarbinātībā. Fondu atbalsts pasākumiem.
Politikas loma	Indivīdu aktivizēts. Strādājošajiem nodokļu atlaides. Valsts un pašvaldības atbalsts. Tiesiskais regulējums.	Valsts aktivizēts. Uzņēmējus atbalstošs. Tiesiskais regulējums. Valsts atbalsta mehānismi. Reģionālie aspekti.	Eiropas aktivizēts. Sociālie mērķi. Reģionālā kohēzija.
Priekšrocības	Indivīda paša lēmumi. NVO atbalsts. NVA individualizēta pieeja. SIVA atbalsts. Pašvaldības atbalsts.	Uzņēmējdarbības vides attīstība nacionālā, reģionālā līmenī un vietējā līmenī. Darba devēju pieprasījums.	ES stratēģija un politika mudina un virza valsts institūciju rīcību. ES fondu atbalsts.
Trūkumi	Indivīda motivācijas trūkums. Limitētas valsts institūciju iespējas. Bez atbalsta indivīdam grūti orientēties.	Liela ārējo faktoru ietekme. Vāji pašvaldību atbalsta mehānismi. Trūkst darba devējus atbalstoša mehānisma.	Atkarība no ES politikas. Valstij nav savas no ES neatkarīgas stratēģijas un finansējuma.
Iespējas	Indivīda izvēle un neatkarība. Izglītības iespējas un profesionālā rehabilitācija. Valsts un pašvaldības atbalsts.	Uzņēmējus ieinteresējoša mehānisma izstrāde. Nacionālā ilgtermiņa rīcībpolitika ar atbilstošu finansējumu. Iekļaujošas izaugsmes inovatīvi modeļi Jaunas darba formas.	Jaunas sadarbības formas. Atbildīga valsts rīcība.
Izaicinājumi	Nepietiekams valsts un pašvaldības institūciju atbalsts.	Atbildīga uzņēmēju rīcība. Normatīvais regulējums.	Pasākumu realizācija bez ES fondu atbalsta.

Avots: autores izstrādāts

Scenāriju izvērtējums un atbilstošākā scenārija izvēle ekspertu skatījumā ir izklāstīta nākamajā 5.2. apakšnodaļā.

5.2. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriju novērtējums / *An assessement of employment promotion scenarios for people with disabilities*

Scenāriju izvērtēšanai tika izmantota 5.1. nodaļā definētā AHP metode. Lai novērtētu cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības sekmēšanas iespējas, tika izvēlēta ekspertu grupa – seši pieredzējuši dažādu iesaistīto dalībnieku interešu pārstāvji (Bogner et al., 2009) (skatīt 5.2. tabulu). AHP metodei Satī (*Saaty*) nav definējis nepieciešamo ekspertu skaitu, lai gan zinātniskajā publikācijās kā minimālais ekspertu skaits tiek minēts 4 (Chernysheva et al., 2016). Ekspertu izvēlē tika ievērots nosacījums, lai viņi būtu saistīti ar darba tirgu un pārstāvētu attiecīgos pārstāvības līmeņus – indivīdu, darba devēju, pašvaldību, valsts institūciju un ES intereses.

5.2. tabula /*Table 5.2.*

AHP* analīzes eksperti / *AHP analysis experts

Eksperts	**Pārstāvības līmenis**	**Ieņemamais amats un pieredze**
Gunta Anča	Cilvēku ar invaliditāti intereses	Latvijas Cilvēku ar īpašām vajadzībām sadarbības organizācijas „SUSTENTO" vadītāja; Latvijas pārstāvis Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejā un Eiropas Foruma cilvēkiem ar invaliditāti ģenerālsekretāre.
Andris Bērziņš	Sociālo uzņēmēju intereses	Sociālais uzņēmējs, biedrības „Latvijas Samariešu apvienība" priekšsēdētājs, Latvijas Sociālās uzņēmējdarbības asociācijas Padomes loceklis.
Pēteris Leiškalns	Uzņēmēju intereses	LDDK sociālās drošības un veselības aprūpes eksperts, sociālo tiesību eksperts.
Juris Osis	Pašvaldību intereses	Rīgas Domes Labklājības departamenta Sociālās pārvaldes Nodarbinātības, sociālā darba un prakses pētījumu nodaļas vadītājs.
Daina Podziņa	Eiropas Savienības intereses	Invalīdu un viņu draugu apvienības "Apeirons" projektu vadītāja, Eiropas Invaliditātes akadēmiskā tīklojuma eksperte.
Ilona Jurševska	Valsts institūciju intereses	SIVA direktore, bijusi labklājības ministre; vadījusi Nodarbinātības pakalpojumu un attīstības departamentu NVA.

Avots: autores izvēlētie eksperti intervijām, 2019

Lai ievērotu konfidencialitāti, ekspertiem tika doti apzīmējumi A, B, C, D, E un F jauktā kārtībā. Ekspertu aptaujas anketa hierarhiju analīzes metodei pievienota 7. pielikumā. Intervijās eksperti pauda savu viedokli, novērtējot kritēriju grupas – iesaistīto personu ietekmes intereses, apakškritēriju nozīmīgumu katrā no kritēriju grupām un izstrādātos scenārijus pēc *AHP* pāru salīdzināšanas metodikas. Datu matemātiskajai apstrādei un grafiskajai attēlošanai ir izmantota *Microsoft Excel* programma. Kritēriju salīdzināšanas rezultāti ir grafiski parādīti kā katra faktora prioritārā vektora minimālā, maksimālā un vidējā koordināta.

Matricas pāru salīdzinājumi tika veidoti, novērtējot elementa dominējošo stāvokli, izmantojot relatīvā svarīguma skalu no 1 līdz 9 (skatīt 5.3. tabulu) (Saaty, 2007, 2016). Pēc Satī (1980) teorijas, C.R. vērtībai ir jābūt 0.10 (t. i., jābūt mazākam par 10% vai

atsevišķos gadījumos var pieļaut 20%). Ja saskaņotības attiecība (SA) iziet ārpus šīm robežām, tad ekspertiem ir vēlreiz rūpīgi jāpēta uzdevums un jāpārbauda savi vērtējumi.

5.3. tabula / *Table 5.3.*

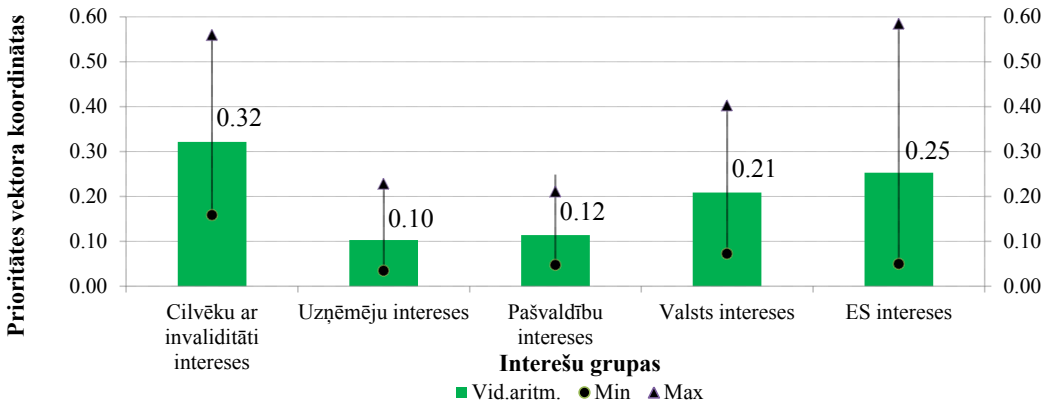
Relatīvā svarīguma skala *AHP* analīzē / *Relative importance scale in AHP analysis*

Relatīvā svarīguma intensitāte	Definīcija	Paskaidrojums
1	Vienāds svarīgums	Divu kritēriju, kritēriju grupu vai alternatīvu **vienāds** ieguldījums mērķa sasniegšanā.
3	Mērens viena pārākums par otru	Pieredze un spriedumi dod **vieglu pārsvaru** vienam kritērijam, kritēriju grupai vai alternatīvai par otru.
5	Būtisks vai stiprs pārākums	Pieredze un spriedumi dod **stipru pārsvaru** vienam kritērijam, kritēriju grupai vai alternatīvai par otru.
7	Nozīmīgs pārsvars	Vienam no kritērijiem, kritēriju grupām vai alternatīvām tiek dots tik **stiprs pārsvars** par otru, ka tas kļūst **praktiski nozīmīgs.**
9	Ļoti stiprs pārsvars	Viena kritērija, kritēriju grupas vai alternatīvas pārākums par otru apstiprinās **visstiprāk.**
2,4,6,8	Starpvērtības	Tiek lietotas **kompromisa** gadījumos.

Avots: Saaty, 1980

Vispirms eksperti vērtēja 2. līmeņa kritēriju grupu attiecībā pret 1. līmenī definēto problēmu. Kritēriju grupas eksperti salīdzināja pa pāriem un novērtēja to savstarpējo svaru attiecībā pret problēmu, t. i., pirmo līmeni. Katrai tabulai tika aprēķināti prioritātes vektori un SA skaitliskās vērtības. Pēc tam jau pēdējā, ceturtajā līmenī tika novērtēti trīs scenāriji. Tādējādi kopā katrs eksperts aizpildīja 31 tabulu, un katrai aizpildītajai tabulai tika aprēķinātas prioritātes vektora koordinātas un saskaņotības attiecība. Noslēgumā šie rezultāti tika apkopoti un aprēķinātas tā sauktā globālās prioritātes vektora koordinātas. Sešu ekspertu vērtējumi tika apkopoti, aprēķinot katra vērtējuma aritmētisko vidējo koordinātu un izkliedi. Izkliedi grafikos parāda, izmantojot amplitūdu, t. i., ar minimālām un maksimālajām katra konkrētā vērtējuma skaitliskajām vērtībām.

Apkopojot ekspertu vērtējumus, tika iegūts kritēriju grupu, kas atrodas hierarhijas otrajā līmenī, izvērtējums ekspertu skatījumā, kas redzams 5.5. attēlā.



Avots: autores veidots, balstoties uz hierarhiju analīzes rezultātiem, 2019, n=6

5.5. att. / *Fig. 5.5.* **Kritēriju grupu prioritātes vektoru izvērtējums ekspertu skatījumā / *Evaluation of priority vectors of criteria groups in a view of experts.***

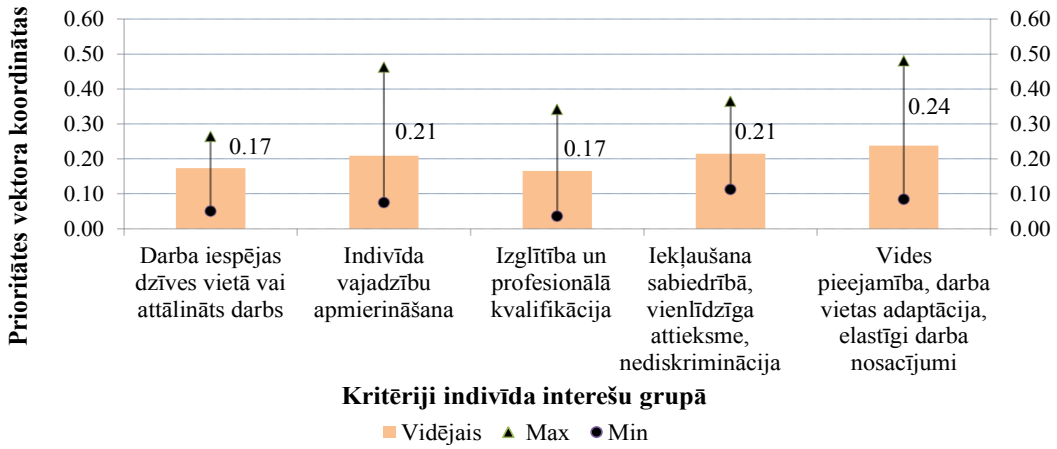
Eksperti kā visnozīmīgāko kritēriju grupu cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanai Latvijā ir atzinuši indivīdu – cilvēku ar invaliditāti – intereses, kur vidējā

prioritātes vektora koordināta ir 0.32. Šai grupai visaugstāko vērtējumu devuši trīs eksperti B, C un D. Cilvēku ar invaliditāti iekļaušanās darba tirgū ir būtiska pašiem indivīdiem, lai nodrošinātu sev neatkarīgu un cieņpilnu dzīvi un lai realizētu savas cilvēktiesības bez diskriminācijas. Savukārt otra pēc nozīmīguma grupa ir ES intereses, kur vidējā prioritātes vektora koordināta ir 0.25. Eksperti vairākkārt uzsvēra, ka tieši ES aktīva politika un rīcība ir sekmējusi cilvēku ar invaliditāti intereses arī darba tirgū Latvijā. Divi eksperti E un F devuši visaugstāko vērtējumu ES interesēm – atbilstoši 0.58 un 0.37.

Nākamā kritēriju grupa ekspertu vērtējumā pēc svarīguma ir valsts intereses, kur prioritātes vektora vidējais aritmētiskais rādītājs ir 0.21, A eksperts ir devis visaugstāko vērtējumu – 0.40. Valsts ieinteresēs ir nodarbinātības veicināšana, nabadzības un sociālās nevienlīdzības samazināšana. Valsts institūcijām pēc būtības ir jāsekmē cilvēku ar invaliditāti iekļaušanos ne tikai darba tirgū, bet arī sabiedrībā, nodrošinot vienlīdzīgu attieksmi un diskriminācijas novēršanu. Pašvaldību un uzņēmēju interešu kritēriju grupas ir novērtētas kā viszemākās, t. i., vidējā aritmētiskā koordināta diezgan līdzīga – 0.12 un 0.10. Pašvaldību intereses visaugstāk vērtējis eksperts C ar 0.21, savukārt uzņēmēju intereses visaugstāk vērtējis eksperts B. Pašvaldības ir ieinteresētas mazināt sociālo spriedzi, rūpējoties par krīzes situācijā nonākušiem pilsoņiem un ģimenēm. Lai arī pašvaldībām rūp nodarbinātība, šie jautājumi prioritāri nav to funkcija, turklāt pasākumi uzņēmējdarbības vides attīstībai ir daudz sarežģītāk vadāmi un realizējami. Uzņēmēju intereses ir vērtētas kā viszemākās, kas varētu tikt skaidrots ar to, ka uzņēmēju interesēs vispirms ir nodrošināt biznesa attīstību, efektivitāti un produktivitāti, bet sociāli atbildīga nodarbinātība un dažādības vadība nav prioritātes jautājums. Par pašvaldību un uzņēmēju kritēriju grupas svarīgumu ekspertiem ir diezgan līdzīgs viedoklis, uz ko norāda samērā neliela izkliede, bet pretstatā indivīdu, ES un valsts interešu grupai ir ļoti liela izkliede.

Eksperti pēc tam izvērtēja dažādus atsevišķus kritērijus kritēriju grupās, nosakot svarīguma līmeni. Katrā kritēriju grupā tika izvirzīti pieci kritēriji salīdzināšanai un izvērtēšanai.

Vispirms eksperti izvērtēja cilvēku ar invaliditāti kritērijus nodarbinātības sekmēšanā: 1) darba iespējas dzīves vietā vai attālināti, 2) indivīda vajadzību apmierināšana, 3) izglītība un profesionālā kvalifikācija, 4) iekļaušana sabiedrībā, vienlīdzīga attieksme, nediskriminācija un 5) vides pieejamība, darba vietas adaptācija, elastīgi darba nosacījumi. Attēlā 5.6. ir atspoguļots ekspertu vērtējums.

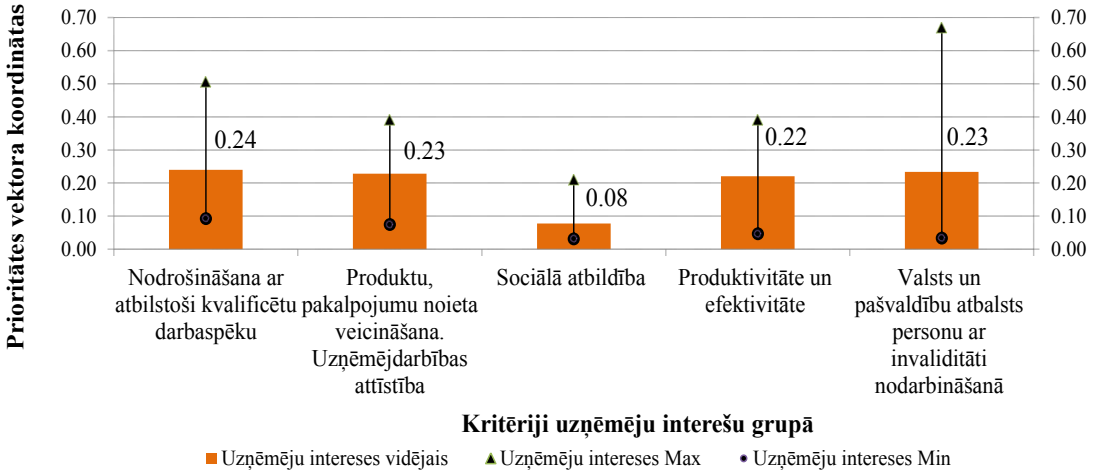


Avots: autores veidots, balstoties uz hierarhiju analīzes rezultātiem 2019, n=6

5.6. att. / *Fig. 5.6.* **Kritēriju vērtējums indivīdu interešu grupā ekspertu skatījumā / *Evaluation of criteria in the interest group of individuals by experts.***

Eksperti par vissvarīgāko kritēriju atzina vides pieejamību, darba vietas adaptāciju un elastīgus darba nosacījumus, tā prioritātes vidējais vektors ir 0.24, tomēr vērojama liela atšķirība starp maksimālo vērtību 0.48, ko deva eksperts F, un minimālo vērtību 0.08, ko deva eksperts A. Nākamie 2 kritēriji indivīda vajadzību apmierināšana un iekļaušana sabiedrībā un vienlīdzīga attieksme tika novērtēti ar 0.21. Indivīdu vajadzību apmierināšanai maksimālā vērtība ir 0.46, bet minimālā – 0.07. Kritērijs – iekļaušana sabiedrībā – netika vērtēts ar tik krasu atšķirību – maksimālā un minimālā vērtībā – 0.36 un 0.11. Nākamie 2 kritēriji – izglītība, profesionālā sagatavotība un darba iespējas arī ieguva vienādu vidējo aritmētisko koordinātu 0.17. Izglītība un profesionālā sagatavotība tika vērtēta ar maksimālo vērtību 0.34 un minimālo 0.04, kamēr darba iespējas attiecīgi – 0.26 un 0.05. Diezgan skaidri iezīmējās ekspertu viedoklis, ka darba iespējas nebūt nav tik nozīmīgs kritērijs, bet tieši tie kritēriji, no kā ir atkarīgas darba iespējas un ko dod darbs, ir vērtēti ka svarīgāki.

Nākamā kritēriju grupa atspoguļo uzņēmēju intereses: 1) nodrošināšana ar atbilstoši kvalificētu darbaspēku, 2) produktu, pakalpojumu noieta veicināšana, uzņēmējdarbības attīstība, 3) sociālā atbildība, 4) produktivitāte un efektivitāte un 5) valsts un pašvaldību atbalsts personu ar invaliditāti nodarbināšanā (skatīt 5.7. att.).



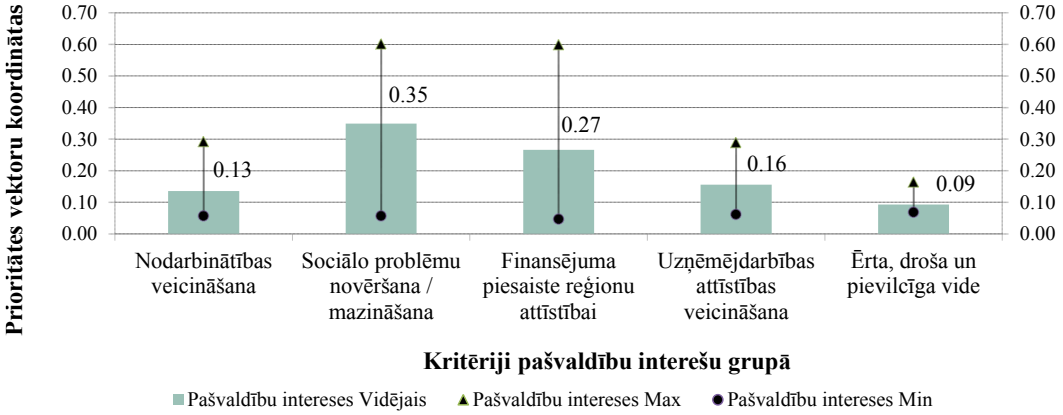
Avots: autores veidots, balstoties uz hierarhiju analīzes rezultātiem 2019, n=6

5.7. att. / *Fig. 5.7.* **Kritēriju vērtējums uzņēmēju interešu grupā ekspertu skatījumā / *Evaluation of criteria in the interest group of entrepreneurs by experts.***

Uzņēmēji ir darba devēji, līdz ar to darba devēju interešu grupa ir ļoti svarīga nodarbinātības veicināšanā. Izvērtējot 5 dažādus kritērijus uzņēmēju interešu grupā, kā svarīgāko eksperti novērtēja nodrošināšanu ar kvalificētu darbaspēku – 0.24. Izkliede attiecībā uz šo kritēriju ir liela, kur maksimālā koordināta ir 0.51, bet minimālā – 0.09. Uzņēmēju interešu grupā kā otrs svarīgākais kritērijs seko produktu un pakalpojumu noieta veicināšana, lai attīstītu uzņēmējdarbību – koordināta 0.23. Tieši tāpat eksperti vērtējuši valsts un pašvaldību atbalstu personu ar invaliditāti nodarbināšanā. Par svarīgu eksperti atzinuši arī produktivitāti un efektivitāti – 0.22 , bet viszemāk vērtējuši sociālo atbildību, kur vidējā koordināta ir 0.08.

Izvērtējot 5 dažādus kritērijus pašvaldību interešu grupā (skatīt 5.8. att.), par svarīgāko kritēriju eksperti atzina sociālo problēmu mazināšanas, sociālās drošības un sociālās aizsardzības kritēriju – vidējais aritmētiskais ir 0.35. Eksperts B ir šo kritēriju vērtējis visaugstāk ar prioritātes koordinātu 0.60, savukārt viszemāk ar 0.06 vērtējis eksperts F. Otrs svarīgākais kritērijs pašvaldību interešu grupā ir finansējuma piesaiste reģionu attīstībai, kur vidējā koordināta ir 0.27, šeit visaugstāko vērtējumu devis eksperts E – 0.60, bet viszemāko eksperts D – 0.05. Pēc tam seko uzņēmējdarbības

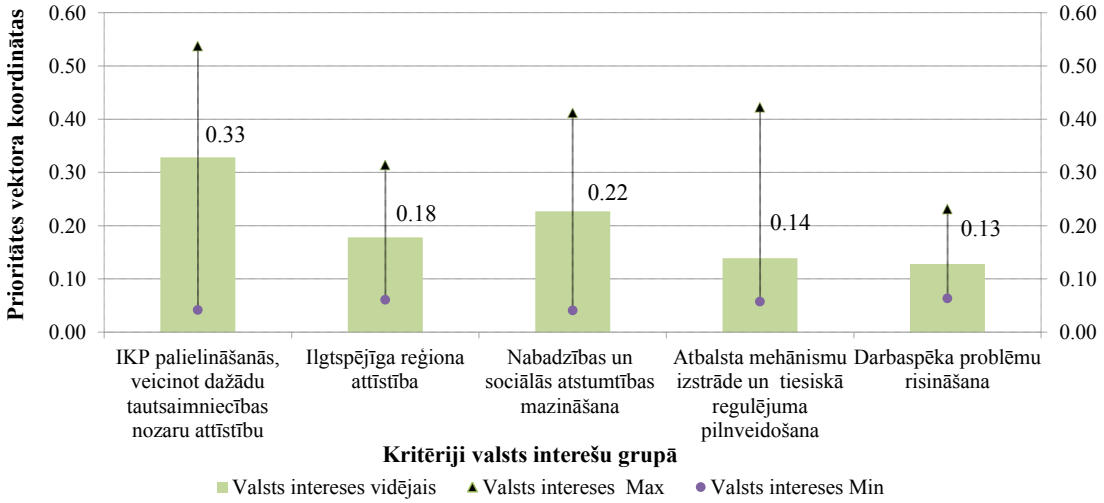
attīstība ar vidējo vērtību 0.16. Nodarbinātības jautājumu risināšana nav vērtēta kā svarīgs kritērijs pašvaldības interešu grupā – vidējā koordināta ir 0.13. Ērtas, drošas un pievilcīgas vides nodrošināšana ekspertu redzējumā ir vismazāk svarīgs kritērijs pašvaldību interešu grupā – 0.09. Liela izkliede redzama divās kategorijās – sociālo problēmu mazināšana un finansējuma piesaiste reģionu attīstībai, lai gan tieši šīm kategorijām ir vislielākie vidējie rādītāji.



Avots: autores veidots, balstoties uz hierarhiju analīzes rezultātiem 2019, n=6

5.8. att. / *Fig 5.8.* **Kritēriju vērtējums pašvaldību interešu grupā ekspertu skatījumā / *Evaluation of criteria in the interest group of local governments from the point of view of experts.***

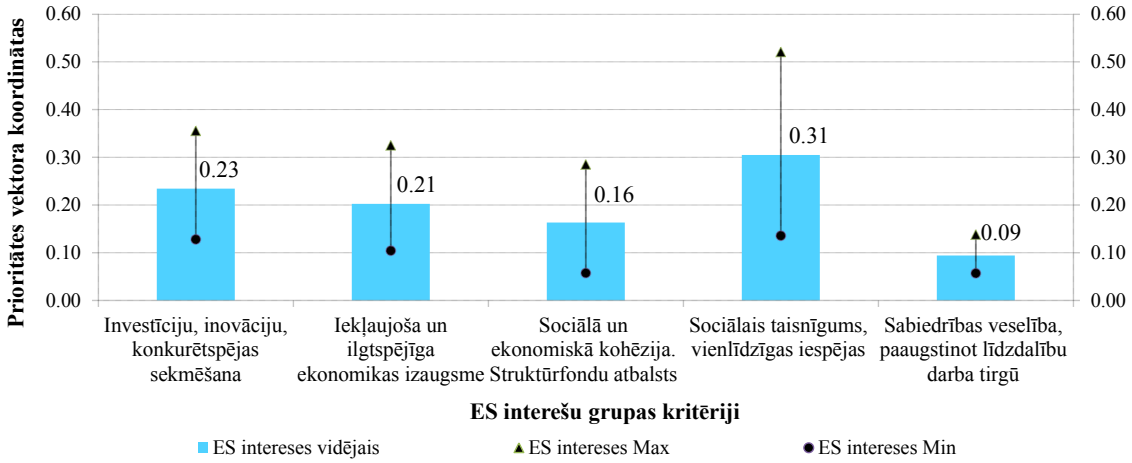
Izvērtējot 5 dažādus kritērijus valsts interešu grupā (skatīt 5.9. att.), par svarīgāko eksperti atzinuši IKP palielināšanu, veicinot dažādu tautsaimniecības nozaru attīstību. Šī kritērija vidējā aritmētiskā koordināta ir 0.33, izkliede liela – kamēr augstākais vērtējums ir 0.54, ko devis eksperts F, viszemākais ir 0.04, ko devis eksperts D. Kā otru svarīgāko kritēriju eksperti novērtējuši nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanu, tā vidējā koordinātā ir 0.22. Cilvēki ar invaliditāti ir viena no tām iedzīvotāju grupām, kas visvairāk pakļauta nabadzības riskam un sociālajai atstumtībai. Darbs ir iespēja sevi nodrošināt un iekļauties sabiedrībā. Eksperts B šo kritēriju vērtēja visaugstāk 0.31. Atbalsta mehānismu izstrāde cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanai ekspertu skatījumā kopumā netika vērtēts kā svarīgs kritērijs – vidējā koordināta ir 0.14. Darbaspēka problēmu risināšanu eksperti vērtējuši viszemāk – 0.13.



Avots: autores veidots, balstoties uz hierarhiju analīzes rezultātiem 2019, n=6

5.9. att. / *Fig. 5.9.* **Kritēriju vērtējums valsts interešu grupā ekspertu skatījumā / *Evaluation of criteria in the state interest group from the point of view of experts.***

Izvērtējot 5 dažādus kritērijus ES interešu grupā (skatīt 5.10. att.), par svarīgāko eksperti atzina sociālo taisnīgumu un vienlīdzīgas iespējas ar vidējo koordinātu 0.31, kurā vislielāko vērtējumu ir devuši 2 eksperti – eksperts A ar 0.52 un eksperts C – 0.50.

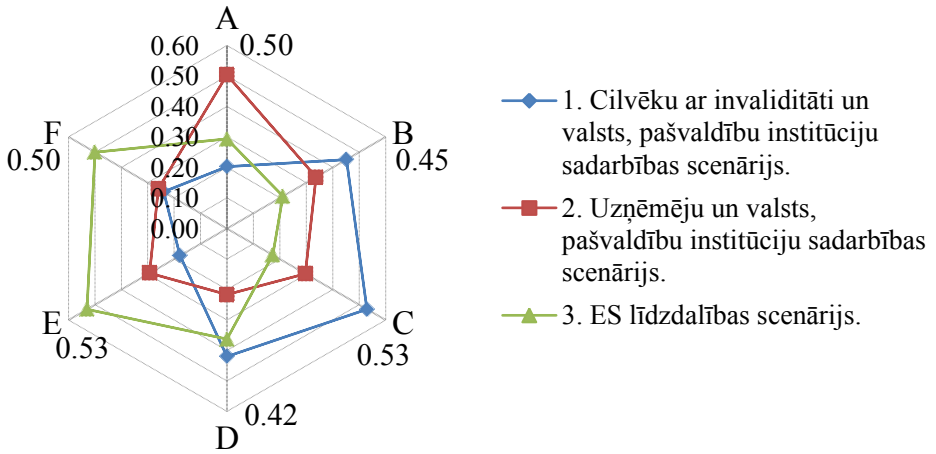


Avots: autores veidots, balstoties uz hierarhiju analīzes rezultātiem 2019, n=6

5.10. att. / *Fig. 5.10.* **Kritēriju vērtējums ES interešu grupā ekspertu skatījumā / *Evaluation of criteria in the EU interest group from the point of view of experts.***

Kaut arī sociālā taisnīguma un vienlīdzīgu iespēju aspekts ir ticis vērtēts visaugstāk, tajā ir arī vislielākā izkliede – maksimālā vērtība 0.52, bet minimālā 0.14. Pēc tam sekojošais kritērijs – investīciju, inovāciju, konkurētspējas sekmēšana un jaunu darbavietu radīšana – ir novērtēts ar vidējo koordinātu 0.23. Jāuzsver, ka ES interešu kritēriju – sabiedrības veselība, paaugstinot līdzdalību darba tirgū, eksperti vērtējuši viszemāk ar vidējo koordinātu 0.10. Iekļaujoša un ilgtspējīga ekonomikas izaugsme ar nodarbinātību ikvienam, kas ES ir viens no galvenajiem attīstības fokusiem, eksperti attiecībā pret virsmērķi ir vērtējuši ar vidējo koordinātu 0.20. Eksperti atzina, ka ES mudinājumam ir milzīgs spēks nodarbinātības un sociālās jomas attīstībā Latvijā.

Vērtējuma rezultāti tika apkopoti un aprēķinātas, tā sauktā, globālās prioritātes vektora koordinātas, lai noteiktu visoptimālāko scenāriju cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības sekmēšanā. Katra eksperta scenāriju vērtējums grafiski parādīts 5.11. attēlā.



Avots: autores veidots, balstoties uz hierarhiju analīzes rezultātiem 2019, n=6

5.11. att. /*Fig. 5.11.* **Piemērotākais scenārijs cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības sekmēšanai katra eksperta vērtējumā / *The most appropriate scenario for promoting the employment of people with disabilities in the assessment of each expert.***

Eksperts A cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanai kā visoptimālāko atzinis uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenāriju, prioritārais vektors ir 0.50, aiz tā ievērojami atpaliek ES līdzdalības scenārijs – 0.29 un cilvēku ar invaliditāti un pašvaldību, valsts institūciju sadarbības scenārijs – 0.20.

Eksperts B kā visoptimālāko scenāriju ar prioritāro vektoru 0.45 novērtējis indivīda un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenāriju. Par otru labāko scenāriju šis eksperts atzinis uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenāriju, prioritātes koordināta ir 0.34, bet kā trešo novērtējis ES līdzdalības scenāriju ar atbilstošu koordinātu 0.21.

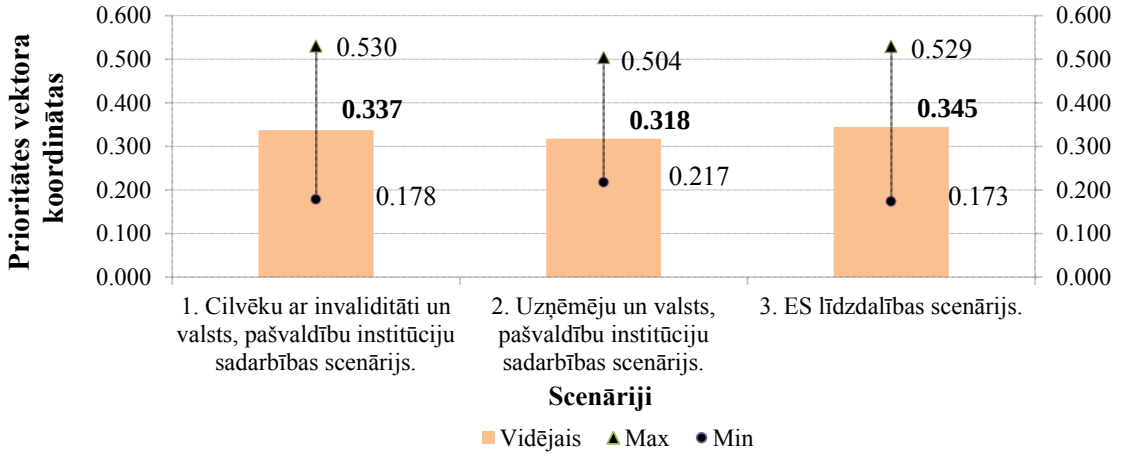
Eksperts C kā visoptimālāko ar prioritārā vektora koordinātas vērtību 0.53 arī atzinis indivīda un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenāriju. Divu citu scenāriju prioritārā koordināta ievērojami atpaliek – uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs vērtēts ar 0.30, bet ES līdzdalības scenārijs ar 0.17.

Eksperts D ar prioritārā vektora vērtību 0.42 arī kā visoptimālāko novērtējis indivīda un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenāriju, kā otru optimālāko scenāriju šis eksperts novērtējis ES līdzdalības scenāriju – 0.36, bet uzņēmēju un valsts un pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs vērtēts ar 0.22.

Eksperts E kā visieteicamāko ir vērtējis ES līdzdalības scenāriju – prioritārā vektora vērtība ir 0.53. Aiz šī scenārija kā otru optimālo eksperts E izvēlējies uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenāriju, kur prioritārā koordināta ir 0.29. Viszemāk novērtēts indivīdu un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs, prioritātes koordināta 0.18.

Eksperts F ar prioritārā vektora vērtību 0.50 novērtējis ES līdzdalības scenāriju kā ieteicamāko nodarbinātības veicināšanai. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs tika vērtēts ar prioritātes vektoru 0.26, un indivīdu un valsts un pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs eksperts F vērtēja ar 0.24.

Attēlā 5.12. atspoguļota vidējā prioritātes koordināta visu ekspertu skatījumā kopā. Par piemērotāko scenāriju cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības sekmēšanai kopumā novērtēts ES līdzdalības scenārijs (valsts un ES institūciju sadarbības scenārijs), kur vidējā koordināta ir 0.345, aiz tā nākamais seko indivīdu un valsts, pašvaldību sadarbības scenārijs ar vidējo koordinātas vērtību 0.337, bet pēc tam – uzņēmēju un valsts, pašvaldību sadarbības scenārijs ar vidējo koordinātas vērtību 0.318.



Avots: autores veidots, pamatojoties uz hierarhiju analīzes rezultātiem 2019, n=6

5.12. att. / *Fig. 5.12.* **Piemērotākais scenārijs cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības sekmēšanai atbilstoši vidējai koordinātai visu ekspertu vērtējumā / *The most appropriate scenario according to the average coordinate in the assessment of all experts for promoting the employment of people with disabilities.***

Kaut arī ES līdzdalības scenārijs vērtēts kā šī brīža situācijai piemērotākais, nākotnē pie citiem nosacījumu kritērijiem un ārējās vides izmaiņām nodarbinātības veicināšanas scenāriji var mainīties. Nenoliedzami ES ir būtiski ietekmējusi un veicinājusi cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības politiku, tomēr nākotnē Latvijas izstrādāta nacionālā stratēģija ar inovatīvām iekļaujošas izaugsmes aktivitātēm un uzņēmēju atbalsta mehānismiem nodarbinātības sekmēšanā radītu ilgtermiņa ietekmi uz darba tirgu. Pastāvot vienotai valsts stratēģijai un politikai, katram reģionam un pašvaldībai ir jāņem vērā sava reģionālās attīstības specifika, darbaspēka piedāvājuma kvalitāte un uzņēmēju prasības, lai varētu konkretizēt savus plānus. Jāsecina, ka pašvaldību iespējas cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā nav pietiekami novērtētas un līdz ar to arī aktivizētas.

5. nodaļas kopsavilkums / *Summary of Chapter 5*

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmē daudzveidīgi un dažādi faktori – gan mikro vides indivīda personiskie faktori, gan mezo vides uzņēmēju un dažādu valsts un pašvaldību institūciju rīcība, gan makro vides politiski tiesiskie, ekonomiskie, sociālie un kultūras, tehnoloģiskie un starptautiskie faktori, gan sabiedrības psiholoģiskie un ētiskie faktori. Tā kā cilvēku ar invaliditāti iekļaušanās darba tirgū ir faktoru ietekmējošs kompleksas rīcības jautājums, ir nepieciešams apsvērt un izvērtēt dažādu iesaistīto personu intereses. Pastāvot sistēmas elementu un ietekmes faktoru daudzveidībai un iesaistīto dalībnieku interešu dažādībai, tika izmantots integrēts veids, lai izstrādātu scenārijus, kuru mērķis ir cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības sekmēšana.

Iespējamo personu ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriju novērtēšanai tika izmantota T. Satī (Saaty) (2008) izstrādātā Hierarhiju procesa analīzes metode *AHP* (*Analytic Hierarhy Process*) un ekspertu intervijas. Promocijas darbā tika izstrādāti trīs personu ar invaliditāti nodarbinātību veicinoši scenāriji Latvijā: pirmais – indivīda ar invaliditāti un valsts, pašvaldību sadarbības scenārijs, kas pēc būtības ir indivīdu jeb darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs; otrais – uzņēmēju un valsts, pašvaldību sadarbības scenārijs, kas ir darba devējus jeb darbaspēka pieprasījuma atbalstošs scenārijs; un trešais – ES līdzdalības scenārijs jeb valsts un ES institūciju sadarbības scenārijs, ko var uzskatīt par valsts darbību invaliditātes jomā aktivizējošu scenāriju.

Pēc ekspertu izvērtējuma kā visoptimālākais personu ar invaliditāti nodarbinātību veicinošais scenārijs tika novērtēts ES līdzdalības scenārijs, pēc tam seko indivīdu un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs, bet ar vismazāko prioritārā vektora vidējo koordinātu ir novērtēts uzņēmēju un valsts, pašvaldību sadarbības scenārijs. Katram no scenārijiem ir savas priekšrocības un trūkumi, kā arī atšķirīgas attīstības iespējas un izaicinājumi nākotnē. Eksperti atzina, ka ES mudinājumam ir milzīgs spēks visās kritēriju grupās un ikviena aktivitāte nodarbinātības un sociālajā jomā ir devusi attīstības iespējas Latvijā. Darba autore uzsver, ka Latvijai ir nepieciešama neatkarīga stratēģija un politika cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā.

GALVENIE SECINĀJUMI / *MAIN CONCLUSIONS*

1. Cilvēki ar invaliditāti ir daļa no cilvēku dažādības un daudzveidīgā darbaspēka. Invaliditātes izpratne un konceptuālie invaliditātes modeļi ir mainījušies līdz ar sabiedrības attīstību. Kaut arī attieksme pret cilvēkiem ar invaliditāti ir kompleksa un relatīvi stabila psiholoģiska konstrukcija, to ir iespējams mainīt. Invaliditātes nozares pētnieki uzsver valodas, kultūras un komunikācijas zinātņu lomu invaliditātes attēlojumā, kā arī ietekmējošo terminu diskursa un konotācijas svarīgumu tiesību un sociālajā jomā. Invaliditātes izpratne ir būtisks faktors nodarbinātības sekmēšanā.
2. Divas galvenās teorētiskās pieejas invaliditātei konceptualizējas medicīniskajā un sociālajā modelī. Sociālajā modelī tiek veidota invaliditātes un darba mijiedarbības koncepcija, kas saistīta ar valsts sociālo politiku un ar darba organizāciju uzņēmumos**.** Tādi zinātnieki kā M. Olivers (*Oliver)*, K. Bārns (*Barnes*), G. Mersers (*Mercer*) uzskata, ka jēgpilnas izmaiņas nodarbinātībā ir iespējamas, tikai radikāli pārveidojot darba organizāciju, koncentrējoties uz darba tirgus pieprasījumu un tādējādi panākot, ka darba ņēmējs ir produktīvāks un iekļaujas organizācijas dzīvē. Organizācijās invaliditātes vadību determinē faktoru modelis, kas ietekmē izturēšanos pret darbiniekiem ar invaliditāti.
3. Pasaulē un ES nepastāv vienotas invaliditātes definīcijas. PVO *Starptautiskās funkcionēšanas, nespējas un veselības klasifikācijā* (WHO, 2001) un *ANO Konvencijā par cilvēku ar invaliditāti tiesībām* (2006) invaliditātes definējums ir saistīts ar invaliditātes sociālā modeļa akceptēšanu. Katrā nacionālajā valstī invaliditātes definējums ir juridiski nostiprināts, lai cilvēki ar invaliditāti varētu saņemt valsts atbalstu. Dažādās invaliditātes definīcijas un nolūki, kam tās tiek izmantotas, sarežģī starpvalstu salīdzinājumus nodarbinātības jomā.
4. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ir iespējams veicināt ar sociālajām inovācijām. Atbilstoši pieckāršā *Helix* inovāciju modelim identificēto faktoru mijiedarbības rezultātā ir iespējams veidot cilvēku ar invaliditāti iekļaušanai darba tirgū jaunus, inovatīvus risinājumus.
5. Tiesiskais regulējums ir instruments sociālajām pārmaiņām. Tas ne tikai pilda sabiedrības visievainojamāko sociālo grupu interešu aizstāvības lomu, bet arī sekmē cilvēku ar invaliditāti tiesības iekļauties darba tirgū. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātība Latvijā ir plānota ANO *Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām* (2006) izpildes ietvaros, tomēr Latvijā nav izstrādāta nacionālā stratēģija nodarbinātības sekmēšanā, kas radītu ilgtermiņa ietekmi uz darba tirgu. Latvijā nav izstrādāts stimulējošs mehānisms darba devējiem, lai viņi pieņemtu darbā personas ar invaliditāti.
6. Latvijā pieaug to cilvēku ar invaliditāti skaits, kas ir darbspējas vecumā, tomēr ārpus darba tirgus ir ievērojams darbaspēka potenciāls. Latvijā 2010. gadā bija nodarbināti 30.0% darbspējas vecuma personu ar invaliditāti, bet 2020. gadā – 45.9% (LM, b.g.). Kaut arī bezdarba līmenis Latvijā ir samazinājies no 14.3% 2010. gadā līdz 7.7% 2020. gadā, bezdarbnieku ar invaliditāti īpatsvars ir palielinājies no 5.8% 2010. gadā līdz 12.3% 2020. gadā (NVA, b.g.). Bezdarbnieku ar invaliditāti īpatsvars reģionos ir atšķirīgs – 2019. gadā Latvijā vidēji bija 13.6%, Rīgā – 7.9%, Pierīgā – 8.7%, Kurzemē – 14.5%, Latgalē – 20.4%, Vidzemē –15.8% un Zemgalē – 11.2% bezdarbnieku ar invaliditāti no kopējā bezdarbnieku skaita (NVA, b.g.). Bezdarbniekiem ar invaliditāti ir grūtāk iekļauties darba tirgū nekā citām bezdarbnieku grupām.
7. Latvijas reģionos ir atšķirīga sociāli ekonomiskā situācija un līdz ar to atšķirīgas

nodarbinātības iespējas personām ar invaliditāti. Lielāka brīvo darbavietu skaita un augstākas nodarbinātības apstākļos bezdarbniekiem ar invaliditāti ir vieglāk atrast darbu. Rīgas reģionā 2019. gada beigās ticis reģistrēts līdzīgs vakanču un bezdarbnieku skaits, bet pārējos Latvijas reģionos reģistrēto bezdarbnieku skaits 5 līdz 10 reizes pārsniedzis brīvo darbavietu skaitu (NVA, b.g.).

8. Izmantojot datus par NVA reģistrētajām brīvajām darbavietām un LM datus par personu ar invaliditāti skaitu, darbspējas vecuma cilvēku ar invaliditāti skaitu, darbspējas vecuma nodarbināto skaitu un viņu nodarbinātības līmeni Latvijā 2008.–2020. gadā, tika veikta korelācijas analīze, kas norāda uz vidēju korelāciju starp brīvo darbavietu skaitu un darbspējas vecuma cilvēku ar invaliditāti skaitu – 0.552. Kaut arī pie lielāka brīvo darbavietu skaita personām ar invaliditāti ir lielākas iespējas uz nodarbinātību, tomēr ne vienmēr persona ar invaliditāti spēj apmierināt darba devēja vajadzības un prasības.
9. Personu ar invaliditāti bezdarba ietekmē Latvijā zaudētais IKP 2010.–2020. gadā tika aprēķināts 1612.70 milj. EUR, kas veido 0.56 % no potenciālā IKP, bet nenodarbināto darbspējas vecuma personu ar invaliditāti nesaražotais IKP Latvijā 2017.–2019. gadā pēc autores izstrādātās formulas aprēķināts 2723.06 milj. EUR, kas veido 3.15% no reālā IKP.
10. Darba devēji pie noteiktiem apstākļiem spēj iekļaut darbiniekus ar invaliditāti darba kolektīvā, kas ir būtisks faktors. Kā rāda SIA "Rimi Latvia" veiktais pētījums atbilstoši faktoru modelim, kas ietekmē izturēšanos pret indivīdiem ar invaliditāti organizācijā, veikalu vadītāji ir attīstījuši kompetences un izveidojuši atbilstošu rīcību darbinieku ar invaliditāti vadībai uzņēmumā. Pamatojums, uz kuru balstīta dažādības vadības pieeja organizācijā, attiecībā uz invaliditātes vadību ir atšķirīgs no organizatoriskā viedokļa un prasa ievērojami individuālākus risinājumus.
11. Izglītība un prasmes ir nozīmīgs faktors, kas ietekmē nodarbinātību. Lai cilvēki ar invaliditāti spētu veikt ne tikai zemas kvalifikācijas darbus, nepieciešama izglītība un profesionālā rehabilitācija atbilstoši darba tirgus vajadzībām. Profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu sniedzējs SIVA var tieši ietekmēt un kontrolēt profesionālās izglītības kvalitāti, bet, lai profesionālās rehabilitācijas process tiktu virzīts darbaspēka pieprasījuma interesēs, būtu nepieciešams pievienot darba organizēšanas konsultācijas potenciālajiem darba devējiem, ja tiek nodarbinātas personas ar invaliditāti. Darba tirgus pieprasījuma politikai būtu jāpiedāvā profesionālā rehabilitācijā kā instruments, kas veicina un paplašina darba devēju intereses un tādējādi sagatavo darbavietas cilvēkiem ar invaliditāti.
12. IKT prasmes ir faktors mūsdienu darba tirgū, lai neveidotos jauni šķēršļi, kas liedz cilvēkiem ar invaliditāti pilnvērtīgi iesaistīties sabiedrības procesos un kas var radīt jaunu segregāciju un stigmatizāciju. Atbilstoši cilvēku ar invaliditāti aptaujai par IKT prasmēm 67.5% respondentu no nodarbinātajiem (n=126) norādīja, ka amata pienākumu veikšanai ir nepieciešamas prasmes interneta un datorprogrammu lietošanā, bet pārējie strādājošie 32.5% norādīja, ka darba pienākumu veikšanai šādas prasmes nav nepieciešamas, jo strādā mazkvalificētu darbu.
13. Cilvēki ar invaliditāti nav homogēna grupa, tāpēc katram invaliditātes veidam nepieciešams adaptēt individualizētu darba tirgus piedāvājumu. Kā parāda personu ar invaliditāti aptauja par IKT prasmēm, spēja izmantot digitālu saturu ir atkarīga no tā, kā ir pielāgota darba vieta un darba stacija. Tā 41.3% no strādājošajiem (n=126) atbildējuši, ka darba devējs ir pielāgojis darba vietu viņu vajadzībām, 38.9% – ka nav nepieciešamības pielāgot, bet 19.8% uzskata, ka viņiem ir nepieciešams pielāgot darba vietu.

14. Ventspils pilsētas un Ventspils novada gadījuma padziļināta izpēte atsedz pašvaldības potenciālu un neizmantotās iespējas nodarbinātības sekmēšanā. Pašvaldībām ir iespēja plānot noteiktus pasākumus un uzņemties līdzatbildību nodarbinātības sekmēšanā, savukārt valstij ir jāizstrādā tiesiskais regulējums par pilnvaru un atbildības deleģēšanu ar atbilstošu finansējuma nodrošinājumu. Pašvaldībai ir iespējas sekmēt sociālo uzņēmējdarbību un radīt darba iespējas tiem cilvēkiem ar invaliditāti, kuri nespēj atrast darbu atvērtā darba tirgū. Ventspils gadījuma izpētes rezultātus var attiecināt uz citām Latvijas pašvaldībām, lai izstrādātu rīcības modeļus cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības atbalstam.
15. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības faktoru apzināšana un izpēte veido pamatu šīs iedzīvotāju grupas nodarbinātības veicināšanas pasākumu pilnveidošanai. Pamatojoties uz Analītiskā hierarhiju procesa *AHP* analīzes metodi, darbā tika izstrādāti scenāriji personu ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanai, kurus izvērtējuši nozares eksperti. Ekspertu izvērtējumā par optimālāko scenāriju ir novērtēts ES līdzdalības scenārijs ar vidējo koordinātu 0.345 (izkliede no 0.173 līdz 0.529). Kaut arī ekspertu viedokļi atšķiras, viņi uzsver ES ietekmi uz cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības politiku. Tomēr Latvijā nepieciešams izstrādāt nacionālo stratēģiju ar inovatīvām iekļaujošas izaugsmes aktivitātēm nodarbinātības sekmēšanā, kas radītu ilgtermiņa ietekmi uz darba tirgu.
16. Kā visbūtiskākie cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošie faktori tiek vērtēti šādi mezo līmeņa faktori – valsts un pašvaldību institūciju un darba devēju rīcība, ko ietekmē galvenie makro līmeņa faktori – valsts politika nodarbinātības jomā, sociāli ekonomiskā situācija un darba tirgus stāvoklis.

PROBLĒMAS UN TO RISINĀJUMI / *PROBLEMS AND PROPOSALS USED FOR SOLUTIONS*

PIRMĀ PROBLĒMA. Dziļi iesakņojošies stereotipi un aizspriedumi par invaliditāti ir viens no būtiskiem traucējošiem faktoriem cilvēku ar invaliditāti nodarbinātībā. Invaliditātes termini un to skaidrojums LZA terminoloģijas vārdnīcā ir neprecīzs un aktualizējams. Stigmatizācijai ir negatīva ietekme uz cilvēku ar invaliditāti dzīvi un nodarbinātību. Plašai sabiedrībai ir maz izpratnes par vides un sociālajiem šķēršļiem, kas cilvēkiem ar invaliditāti liedz dzīvot pilnvērtīgu un aktīvu dzīvi.

Priekšlikumi problēmas risinājumam. Mainot sabiedrības uztveri par invaliditāti, arī darba tirgū pret cilvēkiem ar invaliditāti tiktu novērsti aizspriedumi, kas ir nodarbinātību ierobežojošs faktors. Invaliditātes diskursam gan valsts un pašvaldību institūcijās un to veidotajos dokumentos, gan plašsaziņas līdzekļu komunikācijā jāmainās no medicīniskā uz sociālo invaliditātes modeli.

- *LZA Terminoloģijas komisijai* – jāprecizē un jāpapildina ar skaidrojumiem termini par invaliditāti, invaliditātes pakāpi, darba invaliditāti, darba spējām, invaliditātes pieredzi u. tml.
- *KM* – jāiekļauj mediju stratēģijā un politikā mērķtiecīga un objektīva sabiedrības informēšana par invaliditātes jautājumiem.
- *LM* – jāizstrādā un jārealizē regulāras sociālās kampaņas par cilvēkiem ar invaliditāti nolūkā veicināt sabiedrības izpratni, lai cilvēki ar invaliditāti spētu pilnā mērā iekļauties sabiedrības dzīvē un darba tirgū, tādējādi realizējot savas tiesības.
- *NEPLP* – jāiekļauj sabiedriskajā pasūtījumā invaliditātes jautājumu atspoguļošana atbilstoši sociālajam invaliditātes modelim; jāizstrādā atbilstoši mērķi un uzdevumi sabiedriskajiem medijiem, lai kā sabiedriski nozīmīgu tēmu iekļautu informēšanu par invaliditātes jautājumiem. Jārosina iekļaut *Elektronisko plašsaziņas līdzekļu likuma* (2010) 13. nodaļas 71. pantā, pie sabiedriskā pasūtījuma uzdevumiem, cilvēku ar invaliditāti integrācijas veicināšanu.

OTRĀ PROBLĒMA. Diskursa analīze parāda, ka *Invaliditātes likumā* (2011) dominē medicīniskā invaliditātes modeļa pieeja. Invaliditātes novērtēšanas kritēriji atspoguļo galveno izpratni par invaliditāti. Latvijā invaliditāte tiek noteikta atbilstoši darba nespējai.

Priekšlikumi problēmas risinājumam. Invaliditātes noteikšanas sistēma atbilstoši indivīda darba spējām un vajadzībām un diskursa maiņa normatīvajā regulējumā atbilstoši invaliditātes sociālajam un cilvēktiesību modelim mainītu, kā valsts institūcijas, pakalpojumu sniedzēji, darba devēji, darba ņēmēji un sabiedrība kopumā uztver invaliditāti un personu ar invaliditāti darba spējas, kas sekmētu personu ar invaliditāti iekļaušanos darba tirgū.

- *VDEĀVK* – jāizstrādā jauna invaliditātes noteikšanas sistēma atbilstoši indivīda darba spējām, jānosaka darba piemērotība un darba laiks atkarībā no personas ar invaliditāti ierobežojumiem.
- *LM* – jāizstrādā un jārosina izmaiņas *Invaliditātes likumā (2011).*

TREŠĀ PROBLĒMA. Latvijā nav izstrādāta invaliditātes stratēģija nodarbinātības jomā. Nodarbinātības jautājumi ir ietverti dažādos *ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām* (2006) īstenošanas plānošanas dokumentos, bet atsevišķs visaptverošs dokuments ar pamatotu cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības stratēģiju nav izstrādāts. Valstī nav apzināts darbspējas vecuma personu ar invaliditāti

darbaspēka potenciāls. Līdz ar to nodarbinātības pasākumi nesasniedz ievērojamu cilvēku grupu, kas nav reģistrējušies kā bezdarbnieki vai darba meklētāji atbilstoši *Bezdarbnieku un darba meklētāju likumam* (2002). Invaliditātes politika Latvijā tiek realizēta horizontālā līmenī, kad par pakalpojumiem un aktivitātēm personām ar invaliditāti atbild dažādas ministrijas un iestādes, līdz ar to nav nodrošināta efektīva dažādu iesaistīto institūciju savstarpēja komunikācija un saskaņota sadarbība.

Priekšlikumi problēmas risinājumam. Ņemot vērā darbaspēka resursa problēmas Latvijā un arvien pieaugošo cilvēku ar invaliditāti skaitu darbspējīgā vecumā,

- *LM* – jāizstrādā nacionālā *personu ar invaliditāti nodarbinātības stratēģija*, kas nav atkarīga vienīgi no ES projektu finansējuma un spētu darboties ilgtermiņā neatkarīgi no *ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām* (2006) īstenošanas aktivitātēm.
- *VDEĀVK* – jāizveido reģistrs personām ar invaliditāti, kuri vēlas strādāt, bet nav reģistrējušies kā bezdarbnieki vai darba meklētāji NVA.
- Personu ar invaliditāti nodarbinātības stratēģijas rīcībpolitikā jāiekļauj atbildīgo ministriju – LM, VARAM, IZM, KM, EK, FM un LM pakļautības iestāžu (VDEĀVK, NVA, SIVA) – un pašvaldību uzdevumi un to izpildes kontroles mehānisms.

CETURTĀ PROBLĒMA. Valsts un pašvaldību stratēģiskajos un plānošanas dokumentos ir iekļauts termins „sociāli mazaizsargātās grupas", kas ticis nostiprināts 2005. gada 11. janvāra MK noteikumos Nr. 32 „Noteikumi par sociāli mazaizsargāto personu grupām", kurā iekļautas atšķirīgas iedzīvotāju grupas. Ja stratēģiskajos un plānošanas dokumentos vienā vispārīgā nosaukumā tiek ietvertas tik dažādas sabiedrības grupas, tad rezultātā valsts un pašvaldību pasākumu plānošana ir nekonkrēta un neatbilst atsevišķu grupu specifikai, jo katrai iedzīvotāju grupai ir nepieciešamas atšķirīgas metodes nodarbinātības risināšanai. Pašvaldības nav izmantojušas savus resursus un nav apzinājušas iespējas cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības sekmēšanā.

Priekšlikumi problēmas risinājumam

- *LM* – jārosina grozīt MK noteikumus, lai identificētu katru mērķa grupu.
- *LM* – jāizstrādā darba tirgus politika personām ar invaliditāti, lai aktivizētu neizmantoto darbaspēka potenciālu.
- *NVA* – jāplāno nodarbinātības veicināšanas pasākumi arī personām ar invaliditāti, kuras nav reģistrējušās kā bezdarbnieki vai darba meklētāji.
- *Pārresoru koordinācijas centram, LM, VARAM, pašvaldībām* – jāiekļauj stratēģiskajos un plānošanas dokumentos nodarbinātības jomā cilvēki ar invaliditāti kā mērķa grupu un jāparedz konkrēti pasākumi šīs iedzīvotāju grupas aktivizēšanai darba tirgū.
- *Pašvaldību ekonomikas un/vai sociālā dienesta departamentiem* (ja nav speciāli izveidots pakalpojums, kā tas ir Rīga domes Labklājības departamenta Nodarbinātības nodaļā) – jāievieš pakalpojums, lai mērķtiecīgi strādātu ar cilvēkiem ar invaliditāti, kuri vēlas atrast darbu.
- Pašvaldībām jārosina sociālās inovācijas un jāatbalsta darba integrācijas sociālie uzņēmumi, jo vietvarām ir nepieciešamais pārvaldības resurss.

PIEKTĀ PROBLĒMA. Uzņēmēji nelabprāt pieņem darbā cilvēkus ar invaliditāti, jo viņu galvenais mērķis ir peļņas gūšana, rentabilitātes un produktivitātes rādītāju uzlabošana. Sociāli atbildīga cilvēkresursu vadība un cilvēku ar invaliditāti nodarbināšana ir apzināts uzņēmēja lēmums. Darba devējiem trūkst zināšanu un resursu

invaliditātes vadībā uzņēmumā. Aktuāls ir jautājums, kā stimulēt uzņēmējus nodarbināt cilvēkus ar invaliditāti.

Priekšlikumi problēmas risinājumam

- *FM* – jāizstrādā atbalstoša un stimulējoša nodokļu politika uzņēmējiem, kas nodarbina cilvēkus ar invaliditāti, lai kompensētu produktivitātes zudumus.
- *LM* – jāizstrādā kvotu modelis valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībām, lai veicinātu valsts un pašvaldību institūciju izpratni, rādītu labās prakses piemēru un sekmētu sabiedrības uztveri; bet rekomendējoša kvotu sistēma privātajam sektoram.
- *LM* – jāizveido valsts finansēta mentoru (darba kouču) institūcija, kas var tikt radīta ar privāto vai publisko kapitālu. Mentori tiktu iekļauti valsts atbalsta programmā uzņēmējiem, kas nodarbina cilvēkus ar invaliditāti, kuriem nepieciešams atbalsts darbavietā.
- *NVA* – izveidot specializētu darba vakanču portālu, kurā uzņēmēji ievietotu cilvēkiem ar invaliditāti paredzētās vakances, tādējādi tiktu aktivizēti tie cilvēki ar invaliditāti, kuri nav reģistrējušies kā bezdarbnieki vai darba meklētāji, bet vēlas strādāt.
- *LM* – izstrādājot personu ar invaliditāti nodarbinātības stratēģiju, ieviest speciālu gada balvu uzņēmumiem par izciliem rezultātiem personu ar invaliditāti nodarbināšanā.
- *Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūtam* – jārosina iekļaut uzņēmumu Ilgtspējas indeksā cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības kategoriju kā sociāli atbildīgas nodarbinātības normu, kas veido uzņēmuma reputāciju un līdz ar to uzlabo konkurētspēju.
- *IZM* – jāiekļauj uzņēmuma vadītāja un personāla vadītāja profesiju standartos zināšanas par personu ar invaliditāti nodarbinātību, kas nesīs rezultātu ilgtermiņā, savukārt žurnālista profesijas standartā iekļaut zināšanas par invaliditātes jautājumu atspoguļošanu masu medijos.

SESTĀ PROBLĒMA. Cilvēkiem ar invaliditāti nav nodrošināts universālais dizains, lai visi spētu līdzvērtīgi saņemt pakalpojumus un iekļauties sabiedrības un darba dzīvē. Latvijā vide cilvēkiem ar funkcionāliem traucējumiem pieejama tikai 8% ēku, 26% ir daļēji pieejama un 67% nav pieejama (LM, b.g.). Dažādiem invaliditātes veidiem ir nepieciešami atšķirīgi vides pielāgošanas pasākumi. *NAP2027* ir norādīts, ka vides, valsts un pašvaldību pakalpojumu pieejamība ir viens no galvenajiem faktoriem katra Latvijas iedzīvotāja un valsts labklājības pieaugumam, it īpaši akcentējot cilvēku ar invaliditāti vajadzības integrācijai sabiedrībā un darba tirgū. *Plānā pieejamas vides veidošanai Latvijā 2019.–2021. gadam* (MK rīkojums Nr. 113, 2019. g. 12 martā) paredzēti pasākumi, lai realizētu *ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām* (2006) prasības.

Priekšlikumi problēmas risinājumam

- *LM* – jānodrošina skaidrojoša informācija visām ministrijām un atbildīgajām institūcijām par universālā dizaina principiem un vides pieejamības prasībām.
- *LM* un *NVA* – jāinformē atbildīgās institūcijas un darba devēji par darba vietu pielāgošanu cilvēkiem ar īpašām vajadzībām atbilstoši invaliditātes veidam nepieciešamajam tehnoloģiskajam risinājumam.
- *SM* – jānodrošina IKT pakalpojumu pieejamība personām ar invaliditāti, jāizstrādā prasības IKT pakalpojumu un produktu pielāgošanā personām ar invaliditāti.
- *SM* – jānodrošina sabiedriskā transporta pieejamība personām ar invaliditāti.

- *Visām valsts institūcijām*, kas nodrošina pakalpojumus, – jāveido vide atbilstoši universālā dizaina principiem: komunikācijas vide, veids, kā notiek saziņa ar cilvēkiem ar dažāda veida traucējumiem gan tiešā komunikācijā, gan telefoniski, gan elektroniskā vide; fiziskā vide klientu apkalpošanas vietās visiem cilvēkiem ar dažāda veida traucējumiem.

BIBLIOGRĀFISKO UN INFORMĀCIJAS AVOTU SARAKSTS / *LIST OF BIBLIOGRAPHICAL AND INFORMATION SOURCES*

1. Abberley P. (1987) The Concept of Oppression and the Development of a Social Theory of Disability. *Disability, Handicap & Society*, Vol. 2, No. 1, p. 5–19.
2. Adams C., Fenton P. , Flemming L. (1987) Potential Output in Major Industrial Countries. **In:** *Staff Studies for the World Economic Outlook*, August 1987. International Monetary Fund, p.1-38.
3. Aghion P., Akcigit U., Bergeaud A., Blundell R., Hémous, D. (2015) Innovation and Top Income Inequality. *National Bureau of Economic Research Working Paper Series*. London: National Bureau of Economic Research.
4. Aiden H. S., McCarthy A. (2014) *Current attitudes towards disabled people.* University of Bristol, London: Scope, [tiešsaiste] [skatīts 2018. g. 15. jūn.]. Pieejams: https://research-information.bris.ac.uk/ws/portalfiles/portal/88783477/Aiden_and_McCarthy_2014.pdf
5. Aidukaite A. (2009) The Transformation of Welfare Systems in the Baltic States: Estonia, Latvia and Lithuania. **In**: *Post-Communist Welfare Pathways Theorizing Social Policy Transformations in Central and Eastern Europe,* Eds. Cerami A., Vanhuysse P., Palgrave Macmillan, p. 96–111.
6. Albrecht G, Seelman K., Bury M. (2001) *Handbook of Disability Studies.* SAGE Publications.
7. Alexander J. M. (2008) *Capabilities and Social Justice. The Political Philosophy of Amartya Sen and Martha Nussbaum.* London: Routledge. 200 p.
8. Ali I., Son H. H. (2007) Measuring Inclusive Growth. *Asian Development Review*, 24(1), p.11–31.
9. Alter S. K. (2006) Social Enterprise Models and Their Mission and Money Relationships, Chapetr 10, I**n**: *Social Entrepreneurship: New Models of Sustainable Social Change*, Nicholls, A. (ed.), Oxford: Oxford University Press, p. 205–232.
10. Alter S. K. (2007) *Social Enterprise Typology*. Virtue Ventures LLC. 124 p.
11. Altman B. (2001a) Definitions of disability and their operationalization, and measurement in survey data: an update. **In**: *Research in Social Science and Disability*, v. 2. *Exploring Theories and Expanding Methodologies: Where we are and where we need to go?* Eds. Barnartt S.N., Altman B.M, p. 77–100.
12. Altman B. (2001b) Disability Definitions, Models, Classification Schemes, and Applications. **In:** *Handbook of Disability Studies*. Eds. Albrecht G. L., Seelman K., Bury M., Sage Publications, p. 97–122.
13. Altman B. (2017) Conceptual issues in disability: Saad Nagi's contribution to the disability knowledge base In: *Sociology Looking at Disability: What Did We Know and When Did We Know It?*. Research in Social Science and Disability, Vol. 9, ed. Green S. E., Barnartt S. N. Bingley, UK: Emerald Group Publishing, p. 57–95.
14. Andersen J. G. (2007) *Welfare States and Welfare State Theory*. Working Paper. Centre for Comparative Welfare Studies. Department of Political Science Aalborg University. 37 p.
15. Anča G., Kamerovska D., Sviklina L., Neimane I. (2006) *Cilvēki ar draudošu invaliditāti darba tirgū*. SUSTENTO, Rīga, [tiešsaiste] [skatīts 2017. g. 20. sept.]. Pieejams: http://petijumi.mk.gov.lv
16. Andrēziņa R., Taube M. (2005) Garīgi slimu personu nodarbinātība – nozīmīga sabiedrībā balstītas psihiatrijas attīstības problēma. *Zinātniskie raksti*. Rīga: Rīgas

Stradiņa universitāte, 218.–221. lpp.
17. ANED. DOTCOM: the Disability Online Tool of the Commission, [tiešsaiste] [skatīts 2018. g. 2. febr.]. Pieejams: http://www.disability-europe.net/dotcom.
18. ANED (2019a) Mainstreaming disability equality in the European Semester 2019–20 and retrospective analysis, [tiešsaiste][skatīts 2020. g. 15. jūl.]. Pieejams: https://www.disability-europe.net/search?searchword&searchphrase=any&areas[0]=documents_search&areas[1]=12
19. ANED (2019b) Europe 2020 data & People with disabilities – tables (EU SILC 2017) [tiešsaiste][skatīts 2020. g. 15. jūl.]. Pieejams: https://www.disability-europe.net/theme/eu2020
20. Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām īstenošanas pamatnostādnes 2014.–2020. gadam: MK rīkojums Nr. 564 (2013), *Latvijas Vēstnesis*, Nr. 231 (5037), 2013. gada 26. novembrī.
21. Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām īstenošanas pamatnostādņu 2014.–2020. gadam īstenošanas plāns 2018.–2020. gadam: MK rīkojums Nr. 672 (2018), *Latvijas Vēstnesis*, Nr. 246, 2018. g. 14. dec.
22. Austin J., Stevenson H., Wei-Skillern J. (2006) Social and commercial entrepreneurship: Same, different, or both, *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 30 (1), p.1–22.
23. Baldridge D., Beatty J., Moore M. E., A. Böhm S. A., Kulkarni M. (2018) Persons With (dis)Abilities. **In**: *The Oxford Handbook of Workplace Discrimination.* Oxford Handbooks Online. Oxford University Press.
24. Baltic Institute of Social Sciences (2015) *ANO konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībam monitorings 2010–2014. Pašvaldību aptaujas rezultāti.* Latvijas Republikas Tiesībsarga birojs, [tiešsaiste] [skatīts 2018. g. 2. febr.]. Pieejams: http://www.tiesibsargs.lv/
25. Baltic Institute of Social Sciences (2017) *Motivacijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās merķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte*. Sabiedrības integrācijas fonds. Pētījumi, [tiešsaiste] [skatīts 2018. g. 2. febr.]. Pieejams: https://www.sif.gov.lv/
26. Baltic Institute of Social Sciences (2019). Vidusposma izvērtējums par horizontālā principa "Vienlīdzīgas iespējas" īstenošanas ietekmi uz dzimumu līdztiesības veicināšanu, personu ar invaliditāti tiesību ievērošanu un iekļaušanu, diskriminācijas novēršanu 2014.–2020. gada ES fondu plānošanas periodā. Finanšu ministrija. Pētījumu un publikāciju datu bāze, [tiešsaiste] [skatīts 2020. g. 5. janv.]. Pieejams: http://petijumi.mk.gov.lv/
27. Baltic Institute of Social Sciences (2020) *Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām ieviešanas izvērtējums.* Labklājības ministrija. Pētījumu un publikāciju datu bāze, [tiešsaiste] [skatīts 2020. g. 5. sept.] Pieejams: http://petijumi.mk.gov.lv/node/3249
28. Baibakovska B. (2019) Invaliditātes koncepcijas konstruēšana Latvijas normatīvajos aktos / Construction of Conception of Disability in Laws and Regulations of Latvia. **In:** *Proceedings of the International Scientific Conference SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION*. RTA, Vol. IV, p. 40–55.
29. Baker P., Linden M., LaForce S., Rutledge J., Goughnour K. (2018) Barriers to Employment Participation of Individuals With Disabilities: Addressing the Impact of Employer (Mis)Perception and Policy. *American Behavioral Scientist*, Vol. 62(5), p. 657– 675.

30. Bandura A. (1971) *Social Learning Theory*. General Learning Corporation. Library of Congress catalog. General Learning Press, New York. 46 p.
31. Barnes C. (1992a) Disability and Employment. *Personnel Review*, Vol. 21 Issue: 6, p. 55–73.
32. Barnes C. (1992b) *Disabling imagery and the media. An Exploration of the Principles for Media Representations of Disabled People*. The British Council of Organisations of Disabled People, Ryburn Publishing, Krumlin, Halifax. 29 p.
33. Barnes C. (1997) A Legacy of Oppression: A History of Disability in Western Culture. **In**: *Disability Studies: Past Present and Futur*e, ed. L. Barton., M. Oliver. Leeds: The Disability Press, p. 3–24.
34. Barnes C. (1999) Review: Disability and Paid Employment. *Work, Employment & Society*, Vol. 13, No.1, p.147–149.
35. Barnes C. (2000) A working social model? Disability, work and disability politics in the 21st century. *Critical Social Policy*, vol. 20, 4: p. 441–457.
36. Barnes C. (2003a) *Disability, the Organization of Work, and the Need for Change.* Cornell University ILR School: Gladnet collection, [tiešsaiste] [skatīts 2018. g. 2. febr.]. Pieejams: https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/322/
37. Barnes C. (2003b) '*Work' is a Four Letter Word? Disability, Work and Welfare*. Cornell University ILR School, Gladnet Collection, 19 p.
38. Barnes C. (2011) Understanding disability and the importance of design for all. *Journal of Accessibility and Design for all.* 2011-1(1), p. 55–80.
39. Barnes C (2005) Disability: Western Theories. **In:** *ENCYCLOPEDIA OF LIFE SCIENCES,* John Wiley & Sons.
40. Barnes C. (2012a) Re-thinking Disability, Work and Welfare. *Sociology Compass*, 6 (6), p. 472–484.
41. Barnes C. (2012b) The Social Model of Disability: Valuable or Irrelevant? **In:** *The Routledge Handbook of Disability Studies,* ed. Watson N., Roulstone A., Thomas C. London: Routledge, p. 12–29.
42. Barnes C., Mercer G. (2003) *Disability*. Cambrige, UK: Malden, MA,USA: Polity Press; Blackwell Publishers, 186 p.
43. Barnes C., Mercer G. (2005a) Understanding Impairment and Disability: towards an international perspective. **In** : *The Social Model of Disability: Europe and the Majority World,* eds C. Barnes, G.Mercer. Leeds: The Disability Press, p. 1–16.
44. Barnes C., Mercer G. (2005b) Disability, work, and welfare: challenging the social exclusion of disabled people. *Work, Employment and Society,* Vol 19, Issue 3, p. 527–545.
45. Barnes C., Mercer G. (2013) The politics of disability and the struggle for change, Chapter 2 **In** : *Disability, Politics and the Struggle for Change*, ed. L. Barton London : Routledge, Taylor&Francis Group, p.11–23.
46. Barnes C., Oliver M. (1993) Disability: A Sociological Phenomenon Ignored by Sociologists. [tiešsaiste] [skatīts 2018. g. 20. febr.]. Pieejams : https://disability-studies.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/40/library/Barnes-soc-phenomenon.pdf
47. Barnes C, Oliver M. (2012) Back to the future: The World Health Organisation's 2011 'World Report on Disability'. *Disability& Society*, Vol.27, No 4, p. 575–579.
48. Barton L (2013a) Disability, struggle and the politics of hope, Chaper 1 **In:** *Disability, Politics and the Struggle for Change*, ed. L. Barton. London : Routledge, Taylor&Francis Group, p.1– 10.
49. Barton L (2013b) Disability Issues in the Postmodern World. **In**: *Disability, Politics and the Struggle for Change*, ed. L. Barton. London: Routledge, Taylor &

Francis Group, p.149–159.
50. Battaglia M. (2008) Nonprobability Sampling **In:** *Encyclopedia of Survey Research Methods*. SAGE Publications, p. 523–526.
51. Beatty J., Baldridge D., Boehm S., Kulkarni M., Colella A. (2018) On the treatment of persons with disabilities in organizations: A review and research agenda. *Human Resource Management*, p.1–19.
52. Becker D. R., Drake R. E., Farabaugh A., Bond G. R. (1996). Job preferences of clients with severe psychiatric disorders participating in supported employment programs. *Psychiatric Services*, vol. 47, (11), p.1223–1226.
53. Bell E., Bryman A., Harley B. (2019) *Business Research Methods*. UK: Oxford University Press. 642 p.
54. Bengtsson S. (2007) ICT and employment of people with impairments. **In**: *Stairway to heaven? ICT-policy, disability and employment in Denmark, the Netherlands, United Kingdom and Norway*, Ed. Fossestøl K., Fafo/Work Research Institute (WRI/AFI), p. 14-25.
55. Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums: LR likums (2002) *Latvijas Vēstnesis,* Nr. 80, 29. maijā, 2.–3. lpp.
56. Bickenbach J. E., Chatterji S., Badley E. M., Ustun T. B. (1999) Models of disablement, universalism and the International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps. *Social Science & Medicine*, 48, p. 1173–1187.
57. Biedrību un nodibinājumu likums: LR likums (2003) *Latvijas Vēstnesis,* Nr.161., 14. nov., 2.– 4. lpp.
58. Bikse V. (2003) *Makroekonomika. Tālmācības kurss*. Rīga: Izglītības soļi. 314 lpp.
59. Bikse V. (2020) *Makroekonomika: teorija un politika*. 2.izd. LiePA. 269 lpp.
60. Bikse V., Linde N. (2016) Criteria for Identification and Evaluation of Social Enterprise, **In**: *Academic Proceedings of LChrA,* Vol. 4, p. 265–281.
61. Bikse V., Linde, N.; Rivza B. (2014) Possibilities of Development Social Enterprises in Latvia, **In**: *SGEM Conference on Political Sciences, Law, Finance, Economics & Tourism.* Conference Proceedings, Volume III, Albena, Bulgaria, p. 399.–409.
62. Bikse V., Rivza, B. (2016) The Helix Model System as a Challenge and Driver for Rural and Regional Development. *New Trends and Issues Proceedings on Humanities and Social Sciences*. 10, p. 24–34, [tiešsaiste] [skatīts 2020. g. 5. jūl.]. Pieejams: http://www.prosoc.eu/
63. Blanchard O.J. (2017) *Macroeconomics*, 7th Ed, Massachusetts Institute of Technology, Pearson,.756 p.
64. Bogner A., Littig B., Menz W. (2009) *Interviewing Experts*. Palgrave Macmillan. 294 p.
65. Bolt D. (2014). Introduction. Perspectives from historical, cultural, and educational studies. **In**: *Changing Social Attitudes Toward Disability. Perspectives from historical, cultural, and educational studie*s. Ed. Bolt D. London: Routledge, p.1–11.
66. Boman T., Kjellber A., Danermark B., Boman E. (2015) Employment opportunities for persons with different types of disability. *ALTER, European Journal of Disability Research* 9 (2015), p.116–129.
67. Borzaga C., Defourny J. (2001) *The emergence of Social Enterprise*. Routledge, London, 384 p.
68. Borzaga C., Santuari A. (2003) New trends in the non-profit sector in Europe: The emergence of social entrepreneurship. **In:** *OECD, The non-profit sector in a changing economy.* Paris: OECD, p.31–56.

69. Braddock D. L., Parish S.L. (2001) An Institutional History of Disability. **In:** *Handbook of Disability Studies*. Eds. Albrecht G. L., Seelman K., Bury M., Sage Publications, p. 11–68.
70. Brīvprātīgā darba likums: LR Likums (2015) *Latvijas Vēstnesis, Nr.127, 2. jūlijs*.
71. Broka A. (2015) Pathway of Young People with Disabilities to Adulthood Through School-To-Work Transition: The Case Study of Vidzeme Region (Latvia). *Reģionālais ziņojums / Regional Review. Pētījumu materiāli / Research Papers*. Nr. 11 (2015), Daugavpils universitāte, 56.–73. lpp.
72. Broka A, Mihailova H., Demme-Vimba D. (2017) Meaningful employment of young adults with intellectual disabilities in Latvia. *Economic Science for Rural Development Conference Proceedings* Issue 46, p. 38–47.
73. Bryman A. (2012) *Social Research Methods*, 4th ed., Oxford, 766 p.
74. Broedel H. P. (2003) *The Malleus Maleficarum and the construction of witchcraft*. Theology and popular belief. Manchester University Press, 209 p.
75. Brouard F., Larivet S. (2011) Social Entreprises: Definitions and Boundaries, *Conférence ANSER* - ARES 2011 Conference.
76. Buckup S. (2009) *The price of exclusion: the economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work.* International Labour Organization, Geneva. 85 p.
77. Burdett E. (2014) "Beings in another galaxy": historians, the Nazi "euthanasia" programme, and the question of opposition. **In**: *Changing Social Attitudes Toward Disability. Perspectives from historical, cultural, and educational studie*s. Ed. Bolt D. London: Routledge, p. 38–49.
78. Burns S. (2010) Commentary: Words matter: Journalists, educators, media guidelines and representation of disability. *Asia Pacific Media Educator*, 20, 2010, 277–284, [tiešsaiste] [skatīts 2020. g. 10. jūl.].
Pieejams: http://ro.uow.edu.au/apme/vol1/iss20/28
79. Burns S. (2013) *Media Models of Disability*. Disability & Media Matters, [tiešsaiste] [skatīts 2020. g. 10. jūl.]. Pieejams:
https://disabilitymediamatters.me/tag/clogston/
80. Burns S., Haller B. (2015) The Politics of Representing Disability: Exploring News Coverage of the Americans with Disabilities Act and the National Disability Insurance Scheme. *Asia Pacific Media Educator,* 25(2), p. 262–277.
81. Caune, E., Neilande J., Krievina-Sutora B., Pipike R. (2016) *Pārskats par NVO sektoru Latvijā 2015. gadā*. Latvijas pilsoniskā alianse, Rīga. 132 lpp.
82. Campbell D. F. J., Carayannis E. G. (2017) Social Ecology and Quintuple Helix Innovation Systems. **In:** Carayannis E. (eds) *Encyclopedia of Creativity, Invention, Innovation and Entrepreneurship*. Springer, New York, NY.
83. Campbell J, Oliver M (1996) *Disability Politics: Understanding Our Past, changing our future.* London: Routledge. 223 p.
84. Carayannis E. G., Barth T. D., Campbell D. F. (2012) The Quintuple Helix innovation model: global warming as a challenge and driver for innovation. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 1(1), p. 1–12.
85. Carayannis E. G., Campbell D. F. J. (2010) Triple Helix, Quadruple Helix and Quintuple Helix and How Do Knowledge, Innovation and the Environment Relate To Each Other?. *International Journal of Social Ecology and Sustainable Development,* 1(1), p. 41–69.
86. Cattelan M. (2012) Models for Paired Comparison Data: A Review with Emphasis on Dependent Data. *Statistical Science*, Vol., 27, No 3, p. 412 – 433.
87. Cedefop (2018). Insights into skill shortages and skill mismatch: learning from

Cedefop's European skills and jobs survey. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 106. [tiešsaiste] [skatīts 2019. g. 20. nov.] Pieejams: https://www.cedefop.europa.eu/files/3075_en.pdf
88. Centrālā statistikas pārvalde (CSP) [b.g.] [tiešsaiste] [skatīts 2021. g. 8.aug.] Pieejams: https://www.csp.gov.lv/lv
89. Centrālā statistikas pārvalde (CSP) (2017). *Darbspēka apsekojuma galvenie rādītāji 2016. gadā.* Statistisko datu krājums. Rīga: CSP. 73 lpp.
90. Centrālā statistikas pārvalde (CSP) (2020). *Latvija. Galvenie statistikas rādītāji 2020.* Rīga: CSP. 84 lpp.
91. Chataway J., Hanlin R., Kaplinsky R. (2014) Inclusive Innovation: An Architecture for Policy Development. *Innovation and Development*, 4(1), p. 33–54.
92. Chernysheva T., Korchuganova M, Borisov V., Minkov S. (2016) Hierarchical Model of Assessing and Selecting Experts. *IOP Conf. Series: Materials Science and Engineering* 127 (2016) 012027, p. 1-6.
93. Council of Europe (1961). European Social Charter, [tiešsaiste] [skatīts 2017. g. 2. janv.]. Pieejams: https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/035.
94. Council of the European Commission (Council) (2000). Equal treatment in employment and occupation. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000. [tiešsaiste] [skatīts 2017. g. 2. janv.]. Pieejams: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32000L0078.
95. Coverdale J., Nairn R., Claasen D. (2002). Depictions of Mental Illness in Print Media: A Prospective National Sample. *Australian & New Zealand Journal of Psychiatry*, 36(5), 697–700.
96. Creswell J. (2013) *Qualitative inquiry and research design: choosing among five approaches* . 3rd ed. SAGE Publications. 448 p.
97. Creswell J. (2014) *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods*. 4th ed., SAGE Publications. 273 p.
98. Cutcliffe J. R., Hannigan B. (2001) Mass media, "monsters" and mental health clients: the need for increased lobbying. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing,* 8(4), p. 315–321.
99. Darba likums: LR likums (2001). *Latvijas Vēstnesis,* Nr. 105 (2492), 6. jūlijā, 3.–9. lpp.
100. Davidson M. (2006) Universal Design The Work of Disability in an Age of Globalization. **In**: *The Disability Studies Reader*, ed. Davis J.L. Routledge, Taylor & Francis Group, p. 117–128.
101. Davis J. L. (2006) Constructing Normalcy: The Bell Curve, the Novel, and the Invention 3 of the Disabled Body in the Nineteenth Century. **In:** *The Disability Studies Reader,* ed. Davis J. L. Routledge, Taylor & Francis Group, p. 3–16.
102. Data Serviss (2007) Jūrmalas pilsētas aktuālo sociālās atstumtības riska grupu atbalsta formu iespējas veiksmīgai integrācijai darba tirgū. Rīga, 147 lpp. [tiešsaiste] [skatīts 2017. g. 7. sept.]. Pieejams: https://www.sif.gov.lv/images/files/ESF/sken-mater/3-1-5-3-2006/0029-04/0029-04-petijums.pdf
103. Defourny J. (2014) From third sector to social enterprise: a European research trajectory. **In**: *Social Enterprise and the Third Sector*, eds Defourny J., Hulgård L., Pestoff V. London and New York: Routledge, p. 17–41.
104. Defourny J., Nyssens M. (2010a) Social enterprise in Europe: At the crossroads of market, public policies and third sector. *Policy and Society*, 29:3, p. 231–242.

105. Defourny J., Nyssens M. (2010b) Conceptions of Social Enterprise and Social Entrepreneurship in Europe and the United States: Convergences and Divergences, *Journal of Social Entrepreneurship*, 1:1, p. 32–53.
106. Defourny J., Nyssens M. (2016) Fundamentals for an International Typology of Social Enterprise Models. *ICSEM Working Papers*, No. 33, Liege: The International Comparative Social Enterprise Models (ICSEM) Project.
107. Degener T. (2004) Definition of Disability. **In**: *E.U. Network of Experts on Disability Discrimination,* [tiešsaiste] [skatīts 2018. g. 20. janv.]. Pieejams: http://www.pedz.uni-mannheim.de/daten/edz-ath/gdem/04/disabdef.pdf
108. Degener T. (2016) A Human Rights Model of Disability. **In***: Routledge Handbook of Disability Law and Human Rights,* [tiešsaiste] [skatīts 2019. g.11. aug.]. Pieejams: https://www.routledgehandbooks.com/doi/10.4324/9781315612881.ch3
109. Diefenbach D. L. (1997) The portrayal of mental illness on prime-time television. *Journal of Community Psychology,* 25(3), p. 289–302.
110. *Disability* (2003), eds. Barnes C., Mercer G., Cambridge, Uk:Malden, MA, USA: Polity Press, 186 p.
111. *Disability in Eastern Europe and the Former Soviet Union. History, policy and everyday life.* (2014) Eds. Rasell M., Iarskaia-Smirnova E., Routledge, Taylor & Francis Group. 290 p.
112. *Disability Management and Workplace Integration:* International Research Findings (2011). Eds. Geisen T., Harder H. London: Routledge. 268 p.
113. *Disability Rights* (2005), ed. Blank P. London: Routledge. 580 p.
114. Doat D. (2014) Evolution and human uniqueness. Prehistory, disability, and the unexpected anthropology of Charles Darwin. **In**: *Changing Social Attitudes toward Disability. Perspectives from historical, cultural, and educational studie*s. Ed. Bolt D. London: Routledge, p.15–25.
115. Dobele A. (2014) Economic Gains from Social Entrepreneurship Development in Latvia, *Regional Formation and Development Studies*, No. 3 (14), p. 30–39.
116. Dopfer K., John Foster J, Potts J. (2004) Micro-meso-macro. *Journal of Evolutionary Economics*, 14 (3), p. 263–279.
117. Doyle B. (1993) *Disability, discrimination and equel opportunities:* a comparative study of legal models addressing the employment rights of disabled persons, with particular reference to Britain and the United States. PhD thesis, University of Salford. 492 p.
118. Doyle B. (1997) Enabling Legislation or Dissembling Law? The Disability Discrimination Act 1995. *The Modern Law Review*, Vol. 60, No. 1, p. 64–78.
119. Dube L., Jha S., Faber A., Struben J., London,T., Mohapatra A., Drager N., Joshi P. K., McDermott J. (2014) Convergent Innovation for Sustainable Economic Growth and Affordable Universal Health Care: Innovating the Way We Innovate. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1331(1), p. 119–141.
120. Durkheim E. (1960) *The Division of Labor In Society* . The Free Press of Glencoe, Illinois. 440 p.
121. Dutta A., Gervey R., Chan F., Chou C. C., Ditchman N. (2008). Vocational Rehabilitation Services and Employment Outcomes for Disabled people: A United States Study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 18 (4), p. 326–334.
122. Edler J., Fagerberg J. (2017) Innovation Policy: What, Why, and How. *Oxford Review of Economic Policy,* 33 (1), p. 2–23.
123. Eglīte E., Krūze M., Osis J., Brants M. (2014) *Diskriminācija Latvijas darba tirgū. Pētījuma atskaite.* Projektu un kvalitātes vadība, Rīga, 81 lpp. Pētījumu un

publikāciju datu bāze. Pārresoru koordinācijas centrs, [tiešsaiste] [skatīts 2017. g.21. okt.]. Pieejams: http://petijumi.mk.gov.lv
124. Eiropas Komisija (2010) *Stratēģija „Eiropa 2020"* [tiešsaiste] [skatīts 2017. g.15. martā]. Pieejams: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_lv
125. Eiropas Komisija (2021) Personu ar invaliditāti tiesību stratēģija 2021.–2030. gadam. [tiešsaiste] [skatīts 2021. g.15. apr.]. Pieejams: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=COM:2021:101:FIN#PP4Contents
126. Eiropas Padome (2016) *Direktīva 2016/2102 par publiskā sektora struktūru tīmekļvietņu un mobilo lietotņu piekļūstamību*. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, 02.12.2016., L 327/1 [tiešsaiste] [skatīts 2017. g. 5. maijā]. Pieejams: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX%3A32016L2102
127. Eiropas Parlaments, Eiropas Padome (2019) *Direktīva (ES) 2019/882 par produktu un pakalpojumu piekļūstamības prasībām.* Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, 07.6.2019., L171/70 [tiešsaiste] [skatīts 2020. g. 5. aprīlī]. Pieejams: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/ALL/?uri=CELEX:32019L0882
128. Eiropas Parlaments [b.g.] *Sociālā un nodarbinātības politika* [tiešsaiste] [skatīts 2018. g. 4. janv.]. Pieejams: https://www.europarl.europa.eu/
129. Eiropas Parlaments, Eiropas Padome, Eiropas Komisija (2017) *Eiropas Sociālo tiesību pīlārs*. Beļģija*:* Imprimerie Bietlot. 20 lpp.
130. Eiropas Savienība [b.g.] Reģionālā politika [tiešsaiste] [skatīts 2020. g. 20. jūl.]. Pieejams: https://europa.eu/european-union/topics/regional-policy_lv
131. Eiropas Savienība (2018) Padomes Lēmums (ES) 2018/1215 par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādnēm. *Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis,* 5.9.2018. [tiešsaiste] [skatīts 2019. g. 5. jūl.]. Pieejams: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=celex:32018D1215
132. Eiropas Sociālā harta: EP (1961), LR (2001). Latvijas Vēstnesis, Nr.183 (2570), 18.decembrī.
133. Encyclopedia Britannica [b.g.] [tiešsaiste] [skatīts 2018. g. 4. janv.]. Pieejams: https://www.britannica.com/topic/Malleus-maleficarum
134. Equality Act 2010 (2010) Legislation.gov.uk. [tiešsaiste] [skatīts 2018. g.12. apr.]. Pieejams: https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents
135. Equal Treatment Act: Riigikogu, Estonia (2008) [tiešsaiste][skatīts 2018. g. 15. jūl.]. Pieejams: https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013066/consolide
136. Escorpizo R., Reneman M. F., Ekholm J., Fritz J., Krupa T., Marnetoft S. U., Guzman J. R, Suzuki Y., Stucki G., Chan C. C. H. (2011). A Conceptual Definition of Vocational Rehabilitation Based on the ICF: Building a Shared Global Model. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(2), p. 126–133.
137. Esping-Andersen G. (1989) The three political economies of the welfare state. *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, Vol. 26:2 , p. 10–36.
138. Esping-Andersen G. (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism.* Princeton University Press. 264 p.
139. Esping-Andersen G., Myles J. (2011) Economic Inequality and the Welfare State. *The Oxford Handbook of Economic Inequality*, [tiešsaiste] [skatīts 2018. g. 30. apr.]. Pieejams: https://www.oxfordhandbooks.com/
140. European Commission [b.g.] *Social enterprises*. Pieejams: http://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy/enterprises_en

141. European Commission (1995) *Green Paper on Innovation. Brussels: Office for Official Publications of the European Communities*, [tiešsaiste] [skatīts 2020.g. 10. jūl.]. Pieejams: http://aei.pitt.edu/id/eprint/1218
142. European Commission (2008) *Non-discrimination and equal opportunities: A renewed commitment*, [tiešsaiste] [skatīts 2018. g. 2. janv.]. Pieejams: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:52008DC0420.
143. European Commission (2010) *European Disability Strategy 2010–2020*: A Renewed Commitment to a Barrier-Free Europe. Brussels, [tiešsaiste] [skatīts 2018. g. 20. janv.]. Pieejams: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:em0047
144. European Commission (2013) Guide to Social Innovation. *DG Regional and Urban Policy,* 71 p. [tiešsaiste] [skatīts 2017. g. 10. janv.]. Pieejams: https://ec.europa.eu/eip/ageing/library/guide-social-innovation_en
145. European Commission (2016) *Social enterprises and the social economy going forward*. A call for action from the Commission Expert Group on Social Entrepreneurship (GECES) [tiešsaiste] [skatīts 2018. g. 5.martā]. Pieejams: http:// ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy/enterprises/expert-groups_en.
146. European Commission (2018) *Driving Progress for Research and Innovation in Europe: The potential of R&I foundations*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 73 p.
147. European Commission (2020b). *Digital Economy and Society Index (DESI) 2020. Thematic chapter,* [tiešsaiste] [skatīts 2020. g. 3. marts]. Pieejams: https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/digital-economy-and-society-index-desi-2020
148. European Commission (2020a) *Council Decision on Guidelines for the Employment Policies of the Member States.* Brussels, 26.2.2020. [tiešsaiste] [skatīts 2021.g. 3. apr.] Pieejams: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/
149. European Commission, CORDIS EU Research Results (2016). *Innovative Social and Employment Policies for Inclusive and Resilient Labour Markets in Europe,* [tiešsaiste] [skatīts 2017. g.11. okt.].
Pieejams: https://cordis.europa.eu/project/id/320121/reporting
150. European comparative data on Europe 2020 & People with disabilities (2015) [tiešsaiste] [skatīts 2017. g. 20. janv.]. Pieejams: http://www.disability-europe.net/search?searchword=employment&searchphrase=all
151. European Disability Forum, European Association of Service Providers for Persons with Disabilities, European Platform for Rehabilitation, European Union of Supported Employment (2020) *Preserving state aid access to companies employing workers with disabilities* [tiešsaiste][skatīts 2020. g. 20, jūl.]. Pieejams: https://www.easpd.eu/en/content/companies-employing-workers-disabilities-must-continue-have-access-state-aid
152. European Disasbility Forum (2019) *Poverty and Social Exclusion of Persons with Disabilities*: *European Human Rights Report, Issue 4 – 2020*, Lead author: Hammersley H., European Disability, Forum Brussels – Belgium [tiešsaiste] [skatīts 2020. g. 5. aug.]. Pieejams: http://www.edf-feph.org/employment
153. European Economic and Social Committee (2017) Opinion of the European Economic and Social Committee on „Concluding observations of the UN CRPD Committee – A new strategy for persons with disabilities in the European Union" [tiešsaiste] [skatīts 2018. g. 2. febr.]. Pieejams: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2017.034.01.0015.01.ENG .

154. European Parliament and Council (2014) Directive 2014/24/EU on public procurement and repealing Directive 2004/18/EC, [tiešsaiste] [skatīts 2018. g. 2. febr.]. Pieejams: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014L0024&from=LV
155. European Parliament, Council, Commission (EU) (2012) *Charter of Fundamental Rights of the European Union,* [tiešsaiste] [skatīts 2017. g. 12. dec.]. Pieejams: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT.
156. European Parliament, Council, Commission (EU) (2017) *The New European Consensus on Development „Our World, Our Dignity, Our Future"*, [tiešsaiste] [skatīts 2017. g. 3. dec.]. Pieejams: https://ec.europa.eu/europeaid/new-european-consensus-development-our-world-our-dignity-our-future_en
157. European Union (2007) *Treaty of Lisbon. Amending The Treaty on European Union and the Treaty Establishing the European Community,* [tiešsaiste] [skatīts 2018. g. 3. febr.]. Pieejams: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12007L%2FTXT
158. European Union (2018) *The new European consensus on development "our World, our Dignity, our Future"* [tiešsaiste] [skatīts 2019. g. 3. febr.]. Pieejams: https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5a95e892-ec76-11e8-b690-01aa75ed71a1
159. Eurostat (2011). Disability statistics, [tiešsaiste] [skatīts 2018. g.3. febr.]. Pieejams: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability_statistics.
160. Evans J., Repper J. (2000) Employment, social inclusion and mental health. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 7(1), p. 15–24.
161. Fabian E. (2013) Work and Disability. **In** : *The Oxford Handbook of the Psychology of Working*. Oxford Handbooks Online. Oxford University Press.
162. Factum (2014) *Pētījums par ANO konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām ieviešanu. Personu ar invaliditāti aptauja.* Latvijas Republikas Tiesībsarga birojs [tiešsaiste] [skatīts 2018. g. 12. apr.]. Pieejams: http://www.tiesibsargs.lv/uploads/content/legacy/ANO_invaliditates_konvencija_Personu_ar_invaliditati_aptauja_2014.pdf
163. Fassin Y. (2009). The Stakeholder Model Refined. *Journal of Business Ethics*, Vol. 84, No. 1, p. 113–135.
164. Fieseler B. (2014) Soviet-style welfare: the disabled soldiers of the 'Great Patriotic War' **In:** *Disability in Eastern Europe and the Former Soviet Union*, Eds. Rasell M., Iarskaia-Smirnova E., London: Routledge. p. 18–41.
165. Finkelstein V. (1980) *Attitudes and Disabled People: Issues for Discussion*. New York: World Rehabilitation Fund. 32 p.
166. Finkelstein V. (1981) *Disability and the helper/helped relationship. An historical view*. [tiešsaiste] [skatīts 2018. g. 10. apr.]. Pieejams: https://disability-studies.leeds.ac.uk/library/author/finkelstein.vic/
167. Finkelstein V. (2007) *The 'Social Model of Disability' and the Disability Movement,* [tiešsaiste] [skatīts 2018. g. 10. apr.]. Pieejams: https://disability-studies.leeds.ac.uk/library/author/finkelstein.vic/
168. Fossestøl K. (2007) *Stairway to heaven? ICT-policy, disability and employment in Denmark, the Netherlands, United Kingdom and Norway.* Fafo/Work Research Institute (WRI/AFI). 80 p.
169. Foster C., Heeks R. (2015) *Policies to Support Inclusive Innovation*. Working Paper No. 61. Manchester, UK: Centre of Development Informatics, Institute for Development Policy and Management.

170. Freeman E. (2004) The Stakeholder Approach Revisited. *Zeitschrift für Wirtschafts-und Unternehmensethik,* Vol. 5.,3, p. 228–254.
171. Freeman E., Harrison J., Wicks A., Parmar B., de Colle S. (2010). *Stakeholder Theory. The State of the Art*. Cambridge University Press. 343 p.
172. French S. (2018) *Disabled People and Employment. A Study of the Working Lives of Visually Impaired Physiotherapists.* USA: Routledge. 201 p.
173. Fuchs M. (2014) *Quota Systems for Disabled Persons: Parameters, Aspects, Effectivity.* Policy Brief 3/2014, Vienna: European Centre, [tiešsaiste] [skatīts 2017. g. 20. okt.]. Pieejams: https://www.euro.centre.org/publications/detail/408
174. George G., McGahan A. M., Prabhu J. (2012) Innovation for Inclusive Growth: Towards a Theoretical Framework and a Research Agenda. *Journal of Management Studies*, 49 (4), p. 661–683.
175. Giermanowska, E., Racław, M., & Szawarska, D. (2020) *Employing People with Disabilities : Good Organisational Practices and Socio-cultural Conditions.* Palgrave Macmillan, Springer Nature, Switzerland AG. 156 p.
176. Grootaert C., Van Bastelar T. (2002) Understanding and Measuring Social Capital: A Multidisciplinary Tool for Practitioners. The World Bank, Washington. 304 p.
177. Golubeva M., Zankovska-Odiņa S., Felsbergs I. (2015) *Dažādības vadības situācijas izpēte uzņēmumos*. *Pētījuma ziņojums*. Sabiedrības Integrācijas fonds. Rīga, 108 lpp. [tiešsaiste] [skatīts 2016. g. 20. okt.]. Pieejams: http://petijumi.mk.gov.lv/
178. Grammenos S. (2018) *European comparative data on Europe 2020 & People with disabilities.* On behalf on the European network of academic experts in the field of disability (ANED). Centre for European Social and Economic Policy. 364 p.
179. Green S. E., Barnartt S.N (2017) Introduction: An historical overview of sociology looking at disability. **In**: *Sociology Looking at Disability: What Did We Know and When Did We Know It?*. Research in Social Science and Disability,Vol. 9, ed. Green S. E., Barnartt S.N. Bingley, UK: Emerald Group Publishing, pp. xv–xxxiii.
180. Grozījumi Darba likumā: LR Likums (2021) [tiešsaiste] [skatīts 20021. g. 20. jūn.]. Pieejams: https://www.vestnesis.lv/op/2021/110.3
181. Gustafsson J., Peralta J. P., Danermark B. (2014) The employer's perspective: employment of people with disabilities in wage subsidized employments. *Scandinavian Journal of Disability Research*, Vol. 16, No. 3, p. 249–266.
182. Halabisky D (2014) Entrepreneurial Activities in Europe – Entrepreneurship for People with Disabilities, *OECD Employment Policy Papers*, No. 6, OECD. Publishing, Paris, 26 p.
183. Hall A. (2014) Disability and photojournalism in the age of the image. **In**: *Changing Social Attitudes Toward Disability. Perspectives from historical, cultural, and educational studie*s. Ed. Bolt D. London: Routledge, p. 50–59.
184. Hall E., Wilton R. (2011) Alternative spaces of 'work' and inclusion for disabled people. *Disability & Society,* Vol. 26, issue7, p. 867–880.
185. Hall S. A. (2009) The Social Inclusion of People with Disabilities: A Qualitative Meta-analysis. *Journal of Ethnographic & Qualitative Research*. Vol. 3, p. 162–173.
186. Haller B. (2000) How the News Frames Disability: Print Media Coverage of the Americans with Disabilities Act. *Expanding the Scope of Social Science Research on Disability*, Stamford CT: JAI Press, Vol. 1, p. 55–83.
187. Haller B., Dorries B., Rahn, J. (2006) Media labeling versus the US disability community identity: a study of shifting cultural language. *Disability & Society*, 21(1), p. 61–75.

188. Harpur P. (2012). From disability to ability: changing the phrasing of the debate. *Disability&Society*, Vol. 27, issue 3, p.325–337.
189. Haugh H. (2006) Social Enterprise: Beyond Economic Outcomes and Individual Returns, Chapter 12 **In**: *Social Entrepreneurship.* J.Mair, J. Robinson; K. Hockerts (Eds). New York: Palgrave Macmillan, p. 180–206.
190. Haugh H., Kitson M. (2007) The Third Way and the third sector: New Labour's economic policy and the social economy. *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 31, No. 6 (November 2007), p. 973–994.
191. Haveman R., Wolfe B. (2000) The economics of disability and disability policy. **In**: *Handbook of Health Economics*, Eds. A.J. Culyer and J.P. Newhouse, Vol.1, Part B, p. 995–1051.
192. Heeks R., Amalia M., Kintu R., Shah N. (2013) *Inclusive Innovation: Definition, Conceptualisation and Future Research Priorities*. Working Paper No. 53. Manchester, UK: Centre of Development Informatics, Institute for Development Policy and Management, [tiešsaiste] [skatīts 2020. g. 15. jūl.]. Pieejams: https://www.escholar.manchester.ac.uk/uk-ac-man-scw:220238
193. Heera S., Devo, A. (2016) Employers' perspective towards people with disabilities: A review of the literature. *The South East Asian Journal of Management* 10 (1), 2016, p. 54–74.
194. Hemerijck A. (2002) The Self-Transformation of the European Social Model(s). **In :** *Why We Need a New Welfare State*. Ed. Esping-Andersen G. Oxford: Oxford University Press, p. 173–213.
195. Hersh M. (2010) Disabled People and Employment: Barriers to Potential Solutions. **In**: *Profiting from diversity: the business advantages and the obstacles to achieving diversity*. Moss G. ed., UK: Palgrave Macmillan, p. 215–240.
196. Hogeforster M. (2014) *Building the socially responsible employment policy in the Baltic States*. Germany, Hamburg: Baltic Sea Academy. 186 p.
197. Hubbard R (2006) Abortion and Disability. Who Should and Who Should Not Inhabit the World? **In**: *The Disability Studies Read*er, ed. Davis J.L. Routledge, Taylor & Francis Group, p. 93–103.
198. Ianchovichina E., Lundstrom S. (2009) *Inclusive Growth Analytics. Framework and Application*. Policy Research Working Paper 4851, The World Bank. 42 p.
199. ICA Gruppen [b.g.] [tiešsaiste] [skatīts 2018. g. 27. nov.] Pieeajms: https://www.icagruppen.se/en/
200. Iekļaujošas nodarbinātības pamatnostādnes 2015.–2020. gadam: 2015. gada 12. maija MK rīkojums Nr. 244. *Latvijas Vēstnesis*, Nr. 93 (5411), 2015. gada 14. maijā, [tiešsaiste] [skatīts 2017. g. 17. dec.].
Pieejams: https://www.vestnesis.lv/op/2015/93.8
201. International Labour Organisation (ILO) (1983). Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention No. 159.
202. International Labour Organization (ILO). Conventions and Recommendations [b.g.] [tiešaiste] [skatīts 2018. g. 5. febr.].
Pieejams: http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm
203. International Labour Organization (ILO) (2002) *Managing disability in the workplace. ILO code of practice.* Geneva, Switzerland. 42 p.
204. International Labour Organization (ILO) (2010) *Disability in the workplace*: *Company Practices*. Geneva, Switzerland. 84 p.

205. International Labour Office (ILO) (2015a) *Decent work for persons with disabilities: promoting rights in the global development agenda.* Geneva, Switzerland. 178 p.
206. International Labour Organization (ILO) (2015b) *Reporting on disability. Guidelines for the media.* Switzerland: ILO Press. 30 p.
207. International Labour Organization (ILO), Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) (2018) *Labour market inclusion of people with disabilities.* Buenos Aires, Argentina, 20 p. [tiešsaiste] [skatīts 2020. g. 20. jūl]. Pieejams: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646041.pdf
208. International Labour Organization (2019) *Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities. Quota Schemes*. Vol.1 [tiešsaiste] [skatīts 2020. g. 5. febr.]. Pieejams: https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_735531/lang--en/index.htm
209. International Labour Organization (ILO), Disability Network (2019) *Making the future of work inclusive of people with disabilities*, [tiešsaiste] [skatīts 2020. g. 5. febr.]. Pieejams: https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_729457/lang--en/index.htm
210. Internet Society (2012). *Internet Accessibility. Internet use by persons with disabilities: Moving forwards*, [tiešsaiste] [skatīts 2020. g. 20. jūl.]. Pieejams: https://www.internetsociety.org/
211. Invaliditātes lietu nacionālās padomes nolikums: MK 2004. gada 29. jūnija noteikumi Nr. 561. *Latvijas Vēstnesis,* Nr. 103 (3051), 2004. gada 1. jūlijā.
212. Invaliditātes likums: LR likums (2010). *Latvijas Vēstnesis,* Nr. 91(4283), 9. jūnijā, 2.–3. lpp.
213. Iwarsson S., Ståhl A. (2003) Accessibility, usability and universal design—positioning and definition of concepts describing person-environment relationships. *Disability and Rehabilitation,* 25 (2), p. 57–66.
214. Jaeger P. T. (2015) Disability, human rights, and social justice: The ongoing struggle for online accessibility and equality. *First Monday*, Vol. 20, No 9. [tiešsaiste][skatīts 2018. g. 4. janv.].Pieejams:http://firstmonday.org/article/view/6164/4898
215. Johansson S., Gulliksen J., Gustavsson C. (2021) Disability digital divide: the use of the internet, smartphones, computers and tablets among people with disabilities in Sweden. *Universal Access in the Information Society*, (2021) 20, p. 105–120.
216. Jongbloed L., Crichton A. (1990) Difficulties in Shifting from Individualistic to Socio-political Policy Regarding Disability in Canada. *Disability, Handicap & Society,* 5 (1), p. 25–36.
217. Kadarik I., Osila L. (2016) Estonia: Improving work opportunities for people with disabilities. Eurofound [tiešsaiste] [skatīts 2017. g. 5. martā]. Pieejams: https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2016/estonia-improving-work-opportunities-for-people-with-disabilities
218. Kantar TNS (2017) Iekļaujošas darba vides un dažādības vadības principu ieviešana darbavietās Latvijā: Darba devēju aptaujas galarezultātu apkopojums Sabiedrības integrācijas fonds, [tiešsaiste] [skatīts 2018. g. 2. martā]. Pieejams: https://www.sif.gov.lv/index.php?option=com_content&view=article&id=15&Itemid=26&lang=lv
219. Kaye H. S., Jans L. H., Jones, E. C. (2011) Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities? **In:** *Journal of Occupational Rehabilitation*, 2011 Dec., 21(4), p. 526–536.

220. Kāpiņa L., Žabko O., Koļesņikova K., Mihejeva V., Lemša S., Narodovska I. (2006) Cilvēku ar garīga rakstura traucējumiem iespējas darba tirgū. Garīgo slimību destigmatizācijas nozīme diskriminācijas mazināšanā un iekļaujošas nodarbinātības politikas veidošanā. Market Lab, 97 lpp. [tiešsaiste] [skatīts 2017. g. 27. sept.]. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/lv/es-finansejums/lm-istenotie-projekti/esf-petijumi/cilveku-ar-gariga-rakstura-traucejumiem-iespejas-darba-tirgu
221. Kārtība, kādā persona saņem valsts finansētus profesionālās rehabilitācijas pakalpojumus un profesionālās piemērotības noteikšanas pakalpojumu: MK 2017. gada 21. februāra noteikumi Nr. 94. *Latvijas Vēstnesis*, 41 (5868), 7 p, 23.02.2017.
222. Kārtība, kādā piešķir un finansē asistenta pakalpojumu pašvaldībā, augstskolā un koledžā: MK 2012. gada 18. decembra noteikumi Nr. 942. *Latvijas Vēstnesis*, Nr. 1, 2013. gada 2. janvārī.
223. Kirila K., Daube I. (2008) Cilvēku ar īpašām vajadzībām integrācija Latvijas viesnīcu darba tirgū. *Proceedings 4th International Scientific Conference „New Dimensions in the Development of Society*", LLU, Jelgava, 52.–58. lpp.
224. Kirton G., Green A. M. (2010) *The Dynamics of managing diversity: A critical approach*. 3 ed, Taylor & Francis, 312 p.
225. Klasen S. (2010) Measuring and Monitoring Inclusive Growth: Multiple definititions, and Some Constructive Proposals. Asian Development Bank Sustainable Development Working Paper Series No. 12. Manila, Philippines, 16 p.
226. Konceptuāls ziņojums "Par Sociālās integrācijas valsts aģentūru": MK 2015. gada 15. septembra rīkojums Nr. 561. *Latvijas Vēstnesis*, 182, 17.09.2015.
227. Konvencija par cilvēku ar invaliditāti tiesībām: ANO (2006): LR likums (2010). *Latvijas Vēstnesis*, Nr. 27, 17. 02. 2010 [tiešsaiste] [skatīts 2017. g. 20. aug.]. Pieejams: https://www.vestnesis.lv/ta/id/205328
228. Konvencija par vienlīdzīgu atlīdzību: SDO (1951): LR likums (1993), ratificēja Augstākā Padome. *Latvijas Vētsnesis*, 2003. gada 9. februāris, Nr. 27, 3.lpp.
229. Koncepcija „Par sociālās uzņēmējdarbības ieviešanas iespējām Latvijā": MK 2014. gada 30. oktobra rīkojums Nr. 618, *Latvijas Vēstnesis*, Nr. 216 (5276), 2014. gada 10. oktobrī.
230. Koroļeva I., Rungule R., Trapenciere I., Mieriņa I., Spunde R. (2006) *Invalīdu nodarbinātības un ar to saistīto problēmu izvērtējums sociālās atstumtības mazināšanai,* [tiešsaiste][skatīts 2018. g. 10. febr.] LU Filozofijas un socioloģijas institūts un Data Serviss. Latvijas Invalīdu biedrība. Pieejams: https://www.sif.gov.lv/images/files/nodevumi/petijumi/8.LIB-invalidu_nodarbinatiba.pdf
231. KPMG Baltics, Sociālās integrācijas valsts aģentūra (2016) *Darba tirgus pieprasījuma izpēte un darba tirgus vajadzībām nepieciešamo profesiju un prasmju noteikšana personām ar smagu invaliditāti un garīga rakstura traucējumiem.* Pētījumu un publikāciju datu bāze. Pārresoru koordinācijas centrs, [tiešsaiste] [skatīts 2018. g. 12. febr.]. Pieejams: http://petijumi.mk.gov.lv
232. Krasnopjorovs O. (2018) *Cilvēks kā valsts galvenais resurss, dārgums un mērķis.* Makroekonomika, [tiešsaiste] [skatīts 2019. g. 4. sept.]. Pieejams: https://www.makroekonomika.lv/cilveks-ka-valsts-galvenais-resurss-dargums-un-merkis
233. Krasnopjorovs O. (2019) *Darbaspēka rezervju anatomija Baltijas valstīs: skats 15 gadu pēc pievienošanās ES.* Latvijas Banka. 70 lpp.
234. Krasnopjorovs O. (2021a) *Divu ātrumu darba tirgus Covid-19 laikā.* Makroekonomika, [tiešsaiste] [skatīts 2021. g. 24. apr.]. Pieejams: https://www.makroekonomika.lv/divu-atrumu-darba-tirgus-covid-19-laika-0

235. Krasnopjorovs O. (2021b) Pandēmijas ietekme uz darba tirgu Latvijā: kas un kur zaudēja darbu? **No**: *Ekspertu saruna: Kas valstij jādara, lai atdzīvinātu darba tirgu pēc pandēmijas?* [tiešsaiste] [skatīts 2021.g. 13.apr.] Pieejams: https://www.makroekonomika.lv/ekspertu-saruna-kas-valstij-jadara-lai-atdzivinatu-darba-tirgu-pec-pandemijas#tab=3
236. Krasnopjorovs O., Kovaļovs K. (2021) Valsts atbalsta kritēriji uzņēmumiem no produktivitātes veicināšanas aspekta. **No:** *Latvijas tautsaimniecība pandēmijas ēnā un pēckrīzes izrāviena iespējas,* red. I. Šteinbuka. LU Akadēmiskais apgāds, Rīga, 161.-170. lpp.
237. Kronbergs E., Rivža P., Bože Dz. (1988) *Augstākā matemātika.* Rīga: Zvaigzne. 534 lpp.
238. Krosnick J. A., Lavrakas P. J., Kim N. (2014) Survey Research. *Handbook of Research Methods in Social and Personality Psychology*, p. 404–442.
239. Kudlick K. (2003) Disability History: Why We Need Another "Other." *The American Historical Review*. p. 763–793.
240. Kurzemes plānošanas regions (2015*) Kurzeme 2020: Kurzemes plānošanas reģiona Attīstības programma 2015.–2020. gadam,* [tiešsaiste] [skatīts 2020. g. 5. jūl.] Pieejams: https://www.kurzemesregions.lv/wp-content/uploads/2018/11/Kurzeme-2020.pdf
241. Labklājības ministrija [b.g.] *Nozares politika. Darba tirgus* [tiešsaiste] [skatīts 2020. g. 5. jūl.]. Pieejams:http://www.lm.gov.lv/lv/nozares-politika/darba-tirgus
242. Labklājības ministrija [b.g.] *Sociālo uzņēmumu reģistrs*, [tiešsaiste] [skatīts 2020. g. 5. jūl.]. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/lv/es-finansejums/lm-istenotie-projekti/aktualie-projekti/esf-projekts-atbalsts-socialajai-uznemejdarbibai/socialo-uznemumu-registrs
243. Labklājības ministrija (2016) Pašreizējie pasākumi cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanai Latvijā. **No**: *Saeimas* k*onference "Personu ar invaliditāti rehabilitācijas un nodarbināšanas iespējas un izaicinājumi Latvijā un Eiropā*", [tiešsaiste] [skatīts 2016. g. 20. sept.] Pieejams:http://saeima.lv/lv/aktualitates/saeimas-zinas/24961-saeima-diskute-par-darba-tirgus-pieejamibu-cilvekiem-ar-invaliditati.
244. Labklājības ministrija (2019a). Informatīvais ziņojums. Latvijas nostāja Eiropas Savienības Nodarbinātības, sociālās politikas, veselības un patērētāju lietu ministru padomes 2019. gada 24. oktobra sanāksmē izskatāmajos jautājumos, [tiešsaiste] [skatīts 2019. g. 5. nov.]. Pieejams: http://tap.mk.gov.lv/mk/tap/?pid=40479196
245. Labklājības ministrija (2019b) Informatīvais ziņojums par Iekļaujošas nodarbinātības pamatnostādņu 2015.–2020. gadam īstenošanas starpposma novērtējumu, [tiešsaiste] [skatīts 2020. g. 5. janv.]. Pieejams: http://adm.lm.gov.lv/upload/LMZin_200819_IN_pamatn.pdf
246. Labklājības ministrijas nolikums: MK 2004. gada 27. janvāra noteikumi Nr. 49. *Latvijas Vēstnesis*, Nr. 16 (2964), 2004. gada 30. janvārī.
247. Lace T., Rungule R. (2017) Social protection and labour market policies for vulnerable groups from a social investment perspective. The case of Active Labour Market Policies for People with Disabilities in Latvia (RE-InVEST working paper series D5.1). Riga: RSU/Leuven: HIVA-KU Leuven.
248. Laizāns A., Mičule B., Cālīte D., Rubenis A. (2005) Cilvēku ar invaliditāti kā neizmantota darbaspēka potenciāla efektīva iesaiste Latvijas elektronikas un elektrotehnikas nozares ražošanas uzņēmumos. Latvijas Elektrotehnikas un elektronikas rūpniecības asociācija, SIA Oram [tiešsaiste][skatīts 2018. g. 15. febr.]. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/esf/petijumsletera_invaliduiesp.pdf

249. Latvijas Atvērto datu portāls. Tiešsaiste. Pieejams: https://data.gov.lv/lv
250.Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (2018) Digitalizācija – straujas ekonomiskas pārmaiņas un nepieciešamība attīstīt jaunas prasmes, [tiešsaiste] [skatīts 2019. g. 5. dec.]. Pieejams http://www.lbas.lv/news/1711
251. Latvijas Cilvēktiesību centrs (2007) *Nodarbinātība un ienākumi Latvijā: atšķirības atkarībā no vecuma, dzimuma, tautības un reģionālajiem faktoriem*. 105 lpp. [tiešsaiste] [skatīts 2017. g. 5. okt.]. Pieejams: http://cilvektiesibas.org.lv/
252. Latvijas Fakti (2018) *Iedzīvotāju informētība un izpratne par deinstitucionalizācijas procesu. Sabiedriskās domas izvērtējums*. Pētījumu un publikāciju datu bāze. Pārresoru koordinācijas centrs, [tiešsaiste] [skatīts 2019. g.10. febr.]. Pieejams: http://petijumi.mk.gov.lv/node/3133
253. Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030: Saeimas paziņojums (2010) *Latvijas Vēstnesis,* Nr.01. (4293), 29. jūnijā.
254. Latvijas izaugsmes modelis „Cilvēks pirmajā vietā": Saeimas paziņojums (2005) *Latvijas Vēstnesis,* Nr. 180, 2005. gada 10. novembrī
255. Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2014.–2020 gadam (NAP2020): Saeimas paziņojums (2012), *Latvijas Vēstnesis,* Nr. 6 (4812), 2013. g. 9. janvārī.
256. Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2021.–2027. gadam (NAP2027): Saeimas paziņojums (2020). *Latvijas Vēstnesis,* Nr. 127, 6. jūlijs, [tiešsaiste] [skatīts 2020. g. 7. jūl.]. Pieejams: https://www.vestnesis.lv/op/2020/127.1
257. Latvijas Pašvaldību savienība (LPS) (2016) *Pašvaldības sociālās uzņēmējdarbības iespējas un privātās sociālās uzņēmējdarbības izmantošanas iespējas pašvaldības mērķiem*. Zinātnisks pētījums, [tiešsaiste] [skatīts 2017. g. 3. apr.]. Pieejams: https://blis.lps.lv/lv/publikacijas/petijumi/
258. Latvijas Republikas Satversme: LR likums (1922) *Latvijas Vēstnesis,* Nr. 43., 1993. g.1. jūlijā.
259. *Latvijas tautsaimniecība pandēmijas ēnā un pēckrīzes izrāviena iespējas* (2021) Zin. red. Šteinbuka I., Rīga: LU Akadēmiskais apgāds. 360 lpp.
260. Lavrakas P. (2008) Paired Comparison Technique. **In:** *Encyclopedia of Survey Research Methods*, ed. P. Lavrakas, Thousand Oaks, Calif : SAGE Publications, Inc. 2008. eBook., p. 563 - 564.
261. Lāce T. (2012) *Sociālā atstumtība Latvijā*. Rīga, Apgāds Zinātne. 256 lpp.
262. Ledman R., Brown D. (1993.) The Americans with Disabilities Act: The Cutting Edge to Managing Diversity. *SAM Advanced Management Journal, spring*, p. 17–20.
263. Leimane I. (2000) *Fona pētījums Cilvēku ar garīgās attīstības un garīgi slimu cilvēku interešu aizstāvības programmai*,[tiešsaiste] Sorosa fonds, Latvija, [skatīts 2017. g. 20. sept.]. Pieejams: http://cilvektiesibas.org.lv/media/attachments/30/01/2012/FonaPetijumsLV.pdf
264. Levanoviča L.,Velde M., Novikovs V., Jegorova I. (2005) *Invalīdu nodarbinātības iespēju izpēte Latvijas mašīnbūves un metālapstrādes nozarē.* Pētījumu un publikāciju bāze. Pārresoru koordinācijas centrs, [tiešsaiste] [skatīts 2007. g. 20. sept.]. Pieejams: http://petijumi.mk.gov.lv/node/1662
265. Liepājas neredzīgo biedrība (2013) *Pētījums par personu ar invaliditāti nodarbinātības politiku Eiropā,* [tiešsaiste][skatīts 2017. g. 5. dec.]. Pieejams: http://www.lnbiedriba.lv/lv/par-biedribu/statistika-un-petijumi/
266. Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas: LR Įstatymas (1991). *Lietuvos aidas* 1991, Nr. 249-0, i. k. 0911010ISTA00I-2044. [tiešsaiste] [skatīts 2018. g. 5. nov.]. Pieejams: https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.2319/asr

267. Lis A., Wallberg N., Nordström T., Suvajevs A., Ulande M. (2017) *Social Enterprises and Municipalities: Cooperation, Partnerships & Synergies*. An analytical review of existing and possible cooperation and partnerships between social enterprises and municipalities in Latvia, Belarus and Sweden, Riga: Social Entrepreneurship Association of Latvia.
268. Lisabonas līgums, ar ko groza līgumu par Eiropas Savienību un Eiropas Kopienas dibināšanas līgumu: LR Likums (2008). *Latvijas Vēstnesis,* Nr. 82 (3866), 28. maijs.
269. Livneh H. (1982) On the Origins of Negative Attitudes toward People with Disabilities. Portland State University, *Rehabilitation Literature*, 43, p. 338–347.
270. Loxha A, Morgandi M. (2014) *Profiling the unemployed: a review of OECD experiences and implications for emerging economics.* Washington, D. C.: World Bank Group [tiešsaiste] [skatīts 2028. g. 20. okt.]. Pieejams: http://documents.worldbank.org/curated/en/678701468149695960/Profiling-the-unemployed-a-review-of-OECD-experiences-and-implications-for-emerging-economics
271. LR Finanšu ministrija (2016) *Izvērtējuma ziņojums. Nodarbinātības valsts aģentūras reģistrēto bezdarbnieku profilēšanas metodes ietekmes uz bezdarbnieku darbā iekārtošanos izvērtējums*. 115 lpp.
272. LR Valsts kontrole (2020) *Revīzijas ziņojums "Vai valstī īstenotā sociālās iekļaušanas politika sasniedz tai izvirzītos mērķus nabadzības mazināšanas jomā?"*. Rīga. 182 lpp.
273. Luecking R. G. (2008) Emerging employer views of disabled people and the future of job development. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 29, January, p. 3–13.
274. Lūse A., Kamerāde D. (2014) Between Disabling Disorders and Mundane Nervousness. Representations of Psychiatric Patients and Their Distress In Soviet And Post-Soviet Latvia. **In:** *Disability in Eastern Europe and the Former Soviet Union*, Eds.Rasell M., Iarskaia-Smirnova E., London: Routledge. p. 97–120.
275. Market Lab (2006). Cilvēku ar garīga rakstura traucējumiem iespējas darba tirgū, [tiešsaiste] [skatīts 2017. g. 20. dec.]. Pieejams: http://www.apeirons.lv/new/?page=3&sub=61&id_cont=225&sub_sub=
276. Marks D. (1999) *Disability.Contraversial Debates and Psychosocial Perspectives.* London: Routledge. 240 p.
277. Mason C. (2010) Choosing sides: contrasting attitudes to governance issues in Social Firms in the UK. *Social Enterprise Journal*. 6 (1), p. 6–22.
278. Mason C., Kirkbride J., Bryde D. (2007) From stakeholders to institutions: the changing face of social enterprise governance theory. *Management Decision,* 45 (2), p. 284–301.
279. Merriam G. (2009) Rehabilitating Aristotle: A Virtue Ethics Approach to Disability and Human Flourishing. **In**: *Philosophical Reflections on Disability, Philosophy and Medicine*, Eds. Ralston D.C., Ho J., p.133–151.
280. Metts R.L. (2000) *Disability Issues, Trends and Recommendations ror the World Bank*. The World Bank. 97 p. [tiešsaiste] [skatīts 2018. g. 20.apr.]. Pieejams: http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.623.6520&rep=rep1&type=pdf
281. Meuser M., Nagel U. (2009) The Expert Interview and Changes in Knowledge Production. **In:** Bogner A., Littig B., Menz W. (eds) *Interviewing Experts.* Research Methods Series. London: Palgrave Macmillan, p.17–42.

282. Michailakis D. (2003) The Systems Theory Concept of Disability: One is not born a disabled person, one is observed to be one. *Disability & Society*, 18 (2), p. 209–229.
283. Mietzner D., Reger G. (2005) Advantages and disadvantages of scenario approaches for strategic foresight. *Int. J. Technology Intelligence and Planning*, Vol. 1, No. 2, 2005, p. 220–239.
284. Miller D. (1991) Recent Theories of Social Justice. *British Journal of Political Science*. Cambridge University Press, Vol. 21, No. 3 (Jul., 1991), p. 371–391.
285. Miller D. (1996) Equality Management – Towards a Materialist Approach. *Gender, work and Organization*, Vol.3, issue 4, p. 202–214.
286. Mankiw N.G (2019) *Macroeconomics,* 10th ed., Worth Publishers. 688 p.
287. Mitra S. (2006) The Capability Approach and Disability. *Journal of Disability Policy Studies*, Vol. 16/NO. 4/2006/, p. 236–247.
288. Mladenov T. (2017) Postsocialist disability matrix. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 19:2, p.104–117.
289. Mostert M.P. (2002) Useless Eaters: Disability as Genocidal Marker in Nazi Germany. *The Journal of Special Education*, Vol. 36/No. 3/2002/, p. 157–170.
290. Mori Y., Sakamoto N. (2018) Economic consequences of employment quota system for disabled people: Evidence from a regression discontinuity design in Japan. *Journal of The Japanese and International Economies*, Vol. 48, June 2018, p. 1–14.
291. Muir E. (2015). Pursuing Equality in the EU. **In:** *The Oxford Handbook of European Union Law,* Oxford University Press, Oxford Handbooks online.
292. Murphy C., O'Hare M. A. (2011) The Role of Workplace Social Support in Disability Management. **In:** *Disability Management and Workplace Integration: International Research Findings.* Ed. Harder H. G., Geisen T. Farnham: Routledge, p. 43–58.
293. National Audit Office of Lithuania: State and municipal assistance reaches only a part of persons with disabilities, there is a lack of adaptation of environment and information measures. National audit office of the republic of Lithuania press release, [tiešsaiste][skatīts 2020. g. 20. okt.]. Pieejams: https://www.vkontrole.lt/pranesimas_spaudai_spausdinti_en.aspx?id=25169
294. Nodarbinātības valsts aģentūra [b.g.] [tiešsaiste] Pieejams: nva.gov.lv/lv
295. Noteikumi par aktīvo nodarbinātības pasākumu un preventīvo bezdarba samazināšanas pasākumu organizēšanas un finansēšanas kārtību un pasākumu īstenotāju izvēles principiem: MK 2011. gada 25. janvāra noteikumi Nr. 75. *Latvijas Vēstnesis*, Nr. 21, 2011. gada 8. februārī, 9.–15. lpp.
296. Noteikumi par individuālo rehabilitācijas plānu personai ar prognozējamu invaliditāti un personai ar invaliditāti: MK 2011. gada 4. janvāra noteikumi Nr. 9. *Latvijas Vēstnesis*, Nr. 6, 2011. gada 12. janvārī, 40–42 lpp.
297. Noteikumi par sociālās atstumtības riskam pakļauto iedzīvotāju grupām un sociālā uzņēmuma statusa piešķiršanas, reģistrēšanas un uzraudzības kārtību: MK 2018. gada 27. marta noteikumi Nr. 173. *Latvijas Vēstnesis,* Nr. 64 (6150), 2018. gada 29. martā.
298. Noteikumi par sociāli mazaizsargāto personu grupām: MK 2005. gada 11. janvāra noteikumi Nr. 32. *Latvijas Vēstnesis*, Nr. 8, 2005. gada 14. janvārī.
299. Nussbaum M. C. (2006) *Frontiers of Justice: Disability, Nationality, Species Membership.* Cambridge, Mass. London: Belknap Press: Harvard University Press, 487 p.
300. Oborenko Z., Zivitere M., Konstantinova E. (2018) Disability management in the

workplace: Problems and trends in Latvia. In: *6th International Interdisciplinary Scientific Conference SOCIETY. HEALTH. WELFARE*: SHS Web of Conferences, (Part II), Volume 51, 03010.
301. OECD [b.g.] OECD Indicators of Employment Protection [tiešsaiste] [skatīts 2020. g. 5. jūl.]. Pieejams: https://www.oecd.org/employment/
302. OECD (2003). *Transforming Disability into Ability: Policies to Promote Work and Income Security for Disabled People*, OECD Publications Service, Paris. 220 p.
303. OECD (2008) *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. Denmark, Finland, Ireland and the Netherlands,* Vol 3, OECD Publishing, Paris. 204 p.
304. OECD (2009) *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers: Sweden. Will the Recent Reforms Maki it?* OECD Publishing Paris. 50 p.
305. OECD (2010a) *Sickness, Disability and Work breaking the barriers: A synthesis of findings across OECD countries*. OECD Publishing, Paris.166 p.
306. OECD (2010b) Social Entrepreneurship and Social Innovation, Chapter 5 **In:** OECD. *SMEs, Entrepreneurship and Innovation*, OECD Publishing, p.185–215.
307. OECD (2019) *Connecting People with Jobs: Evaluating Latvia's Active Labour Market Policies.* OECD Publishing, Paris. 276 p.
308. OECD/European Union (2017) Boosting Social Enterprise Development: Good Practice Compendium. OECD Publishing, Paris. 244 p.
309. Oliver M. (1990) *The Politics of Disablement*. London: Macmillan. 152 p.
310. Oliver M. (1994) *Politics and Language: Understanding the Disability Discourse.* University of Sheffield, [tiešsaiste] [skatīts 2016. g. 30. nov.]. Pieejams: https://disability-studies.leeds.ac.uk
311. Oliver M. (1998) Theories in Health Care and Research: Theories of Disability in Health Practice and Research. *BMJ: British Medical Journal*, Vol. 317, No. 7170, p. 1446–1449.
312. Oliver M. (2006) Social policy and disability: some theoretical issues. **In:** *Overcoming Disabling Barriers. 18 Years of Disability and Society*. Ed. L. Barton, London: Routledge, p. 7–21.
313. Oliver M. (2013) The social model of disability: thirty years on. *Disability & Society,* 28:7, p. 1024–1026.
314. Oliver M., Barnes C. (2010) Disability studies, disabled people and the struggle for inclusion. *British Journal of Sociology of Education*, Vol. 31, No. 5, p. 547–560.
315. Oliver M., Barnes M. (2012) *The New Politics of Disablement*. Palgrave Macmill, UK, 240 p.
316. O'Reilly A. (2007) *The Right to Decent Work of Persons with Disabilities*, International Labour Organization, Geneva, Switzerland. 150 p.
317. Östlund G., Johansson G. (2018) Remaining in Workforce – Employment Barriers for People with Disabilities in a Swedish Context. *Scandinavian Journal of Disability Research* 20 (1), p. 18–25.
318. Quinlan M. M., Bates, B. R. (2008) Dances and discourses of (dis)ability: Heather Mills's embodiment of disability on dancing with the stars. *Text & Performance Quarterly*, 28 (1/2), p. 64–80.
319. Quinlan M. M, Bates B. R. (2009) Bionic Woman (2007): gender, disability and cyborgs. *Journal of Research in Special Educational Needs,* 9 (1), p. 48–58.
320. Quinlan M. M., Bates B. R. (2010) Are our president learning? Unpacking the enthymematic connections in the speech mistakes of President George W. Bush. *Journal of Research in Special Educational Needs*,10 (1), p. 3–12.
321. Par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādnēm: Eiropas Savienības Padomes lēmums 2018/1215. *Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis,* 5.9.2018.

[tiešsaiste] [skatīts 2018. g. 17. dec.]. Pieejams: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018D1215&from=NL
322. Par iedzīvotāju ienākumu nodokli: LR Likums (1993). *Latvijas Vēstnesis*, Nr.32, 1. jūnijs, [tiešsaiste] [skatīts 2017. g. 17. dec.]. Pieejams: https://www.vestnesis.lv/ta/id/56880-par-iedzivotaju-ienakuma-nodokli
323. Par invalīdu medicīnisko un sociālo aizsardzību: LR Likums (1992). *Latvijas Republikas Augstākās Padomes un Valdības Ziņotājs*, 42/43, 29.10.1992.
324. Par konceptuālo ziņojumu "Aktīvās novecošanās stratēģija ilgākam un labākam darba mūžam Latvijā": 2016.gada 7. septembra MK rīkojums Nr. 507. *Latvijas Vēstnesis*, Nr. 175 (5747), 2016. gada 9. Septembrī, [tiešsaiste] [skatīts 2017. g. 17. dec.]. Pieejams: https://www.vestnesis.lv/op/2016/175.15
325. Par Latvijas mediju politikas pamatnostādnēm 2016.–2020. gadam: MK Rīkojums Nr. 667 (2016). *Latvijas Vēstnesis*, Nr. 221, 2016. gada 11. novembrī.
326. Par Latvijas Republikas pievienošanos starptautisko tiesību dokumentiem cilvēktiesību jautājumos: LR Augstākās Padomes deklarācija (1990), [tiešsaiste] [skatīts 2017. g. 10. dec.]. Pieejams: https://likumi.lv/ta/id/75668-par-latvijas-republikas-pievienosanos-starptautisko-tiesibudokumentiem-cilvektiesibu-jautajumos
327. Par Latvijas Republikas starptautiskajiem līgumiem: LR Likums (1994). *Latvijas Vēstnesis*, Nr.11 (142), 26. janvāris, 3. lpp.
328. Par pārskatīto Eiropas Sociālo hartu: LR likums (2013). *Latvijas Vēstnesis*, Nr. 40 (4846), 26. februāris, [tiešsaiste] [skatīts 2017. g. 17. dec.]. Pieejams: https://www.vestnesis.lv/op/2013/40.6
329. Par pašvaldībām: LR likums (1994). *Latvijas Vēstnesis*, Nr. 61, 24. maijs, 3.–4. lpp.
330. Par Plānu pieejamas vides veidošanai Latvijā 2019.–2021. gadam: MK rīkojums Nr.113 (2019). *Latvijas Vēstnesis*, Nr. 52, 14. marts, [tiešsaiste] [skatīts 2019. g. 15. jūl.]. Pieejams: https://www.vestnesis.lv/op/2019/52.17
331. Par Reģionālās politikas pamatnostādnēm 2013.–2019. gadam: MK rīkojums Nr. 496 (2013). *Latvijas Vēstnesis*, Nr. 212, 30. Oktobris, [tiešsaiste] [skatīts 2017. g. 12. dec.]. Pieejams: https://www.vestnesis.lv/op/2013/212.14
332. Par sociālo drošību: LR likums (1995). *Latvijas Vēstnesis*, Nr. 144 (427), 21. septembris, [tiešsaiste] [skatīts 2017. g. 20. dec]. Pieejams: https://www.vestnesis.lv/ta/id/36850-par-socialo-drosibu
333. Par Sociālo pakalpojumu attīstības pamatnostādnēm 2014.–2020. gadam: MK rīkojums Nr. 589 (2013), *Latvijas Vēstnesis*, Nr. 239 (5045), 6. decembris, [tiešsaiste] [skatīts 2017. g. 17. dec.]. Pieejams: https://www.vestnesis.lv/op/2013/239.15
334. Parsons T. (1991) *The Social System.* London: Routledge. 402 p.
335. Pārresoru koordinācijas centrs (2018) *Latvija. Ziņojums Apvienoto Nāciju Organizācijai par ilgtspējīgas attīstības mērķu ieviešanu*. Rīga. 127 lpp.
336. Phillips S. D. (2009) "There Are No Invalids in the USSR!": A Missing Soviet Chapter in the New Disability History. *Disability Studies Quarterly* 29 (3) [tiešsaiste] [skatīts 2018. g. 23. janv.]. Pieeajms: http://www.dsq-sds.org/article/view/936/1111.
337. Peer Review on "Work-capacity assessment and employment of persons with disabilities": Full Report (2018) Riga (Latvia), 26–27 April 2018. European Commission [tiešsaiste] [skatīts 2019. g. 20 jūn.] Pieejams: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9041&furtherNews=yes

338. Persson H., Åhman H., Yngling, A. A., Gulliksen J. (2014) Universal design, inclusive design, accessible design, design for all: different concepts-one goal? On the concept of accessibility-historical, methodological and philosophical aspects. *Universal Access in the Information Society Soc*. 14 (4), p. 505–526.
339. Pestoff V., Hulgard L. (2015) Participatory Governance in Social Enterprise. *Voluntas International Journal of Voluntary & Nonprofit Organizations.* Aug. 2016, Vol. 27 Issue 4, p.1742–1759.
340. *Pētījumu metodes ekonomikā un biznesā: mācību līdzeklis Ekonomikas un vadības fakultāšu studentiem* (2005) sast.V. Kozlinskis, Jelgava. 78 lpp.
341. *Pētniecība: teorija un prakse* (2016) Kolektīvā monogrāfija, zin. red. K. Mārtinsone, A. Pipere, D. Kamerāde. Rīga: Izdevniecība RaKa. 546 lpp.
342. Planes-Satorra S., Paunov C. (2017) *Inclusive Innovation Policies*: *Lessons From International Case Studies*. Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD). 57 p.
343. Plāns personu ar invaliditāti vienlīdzīgu iespēju veicināšanai 2021.-2023. gadam. MK rīkojums Nr.577 (2021). *Latvijas Vēstnesis*, Nr. 160, 20.08.2021. [tiešsaiste] [skatīts 2021. g. 30.aug.]. Pieejams: https://www.vestnesis.lv/op/2021/160.2
344. Pomykol A., Zglinicka K., Masłowski P. (2016) Recommendation for public administration on municipality level in terms of effective tools stimulating development of social economy start-ups. 14 p.
345. Pranka M.,Trapenciere I., Trupovniece A. (2003) *Sociālās atstumtības iespējamība un tās iemesli bezdarba riska apdraudētajām iedzīvotāju grupām*. Latvijas Universitātes Filozofijas un socioloģijas institūts, 103 lpp. [tiešsaiste] [skatīts 2016. g. 15. janv.]. Pieejams: http://petijumi.mk.gov.lv/node/220
346. Priestley M. (1998) Constructions and Creations: Idealism, materialism and disability theory. *Disability&Society*, Vol.13: 1., p. 75–94.
347. Priestley M. (2005) We're all Europeans now! The social model of disability and European social policy. **In** : *The Social Model of Disability: Europe and the Majority World***,** eds Barnes C., Mercer G., Leeds: The Disability Press, p.17–31.
348. Priestley M. (2007) In search of European disability policy: Between national and global. *ALTER, European Journal of Disability Research,*1(2007) p.61–74.
349. Priestley M. (2010) Disability. **In**: *The Oxford Handbook of the Welfare State.* Oxford Handbooks Online. Oxford University Press.
350. Priestley M., Lawson A. (2015) Mapping disability policies in Europe: Introducing the disability online tool of the commission (DOTCOM). *ALTER – European Journal of Disability Research,* 9 (1), p. 75–78.
351. Prins R. (2013) Sickness Absence and Disability: An International Perspective. **In**: *Handbook of Work Disability: Prevention and Management,* eds. Loisel P., Anema J. R., Springer-Verlag New York, p. 3–14.
352. Publisko iepirkumu likums: LR likums (2016). *Latvijas Vēstnesis*, Nr. 254 (5826), 29. decembrī.
353. Purmalis K. (2011) *Latvijas darba tirgus analīze un tā attīstības perspektīvas.* Promocijas darbs. [tiešsaiste] [skatīts 2016. g. 20. okt.]. Pieejams: https://dspace.lu.lv/dspace/bitstream/handle/7/5094/20255-Karlis_Purmalis_2011.pdf?sequence=1
354. Putniņa A., Pokšāns A., Zalāns K., Lakševics K., Celmiņš V., Velve L., Reinholde I., Rasnača L., Staks A. (2017) *Pētījums par starptautisko praksi personu ar invaliditāti atbalsta sistēmu jomā.* Pētījumu un publikāciju datu bāze. Pārresoru koordinācijas centrs. [tiešsaiste] [skatīts 2018. g. 15. sept.] Pieejams: http://petijumi.mk.gov.lv

355. Raja D. S. (2015) *Bridging the Disability Divide through Digital Technologies. Background paper for the World Development Report 2016*. World Bank, Washington, DC.
356. Ralton D. C (2011) *The Concept of Disability: A Philosophical Analysis*. PhD thesis Rice University, Huston, Texas. 361 p.
357. Rasell M., Iarskaia-Smirnova E. (2014) Conceptualising disability in Eastern Europe and the former Soviet Union. **In:** *Disability in Eastern Europe and the Former Soviet Union*, Eds.Rasell M., Iarskaia-Smirnova E., London: Routledge. p. 1–17.
358. Reģionāllas politikas pamatnostādnes 2013–2019: MK 2013. gada 29. oktobra rīkojums Nr. 496, *Latvijas Vēstnesis*, Nr. 212 (5018), 2013. gada 30. oktobrī.
359. Reģionāllas politikas pamatnostādnes 2021–2027: MK 2019. gada 26. novembra rīkojums Nr. 587, *Latvijas Vēstnesis*, Nr. 241, 2019. gada 29. novembrī.
360. Rieser R. (2013) The struggle for inclusion: the growth of a movement, Chapter 11. **In:** *Disability, Politics and the Struggle for Change*, ed. L. Barton. London : Routledge, Taylor&Francis Group, p.132–148.
361. Rieser R., Mason M. (1992) *Disability Equality in the Classroom: A Human Rights Issue,* Revised ed. Disability Equality in Education, London. 326 p.
362. Robert P. M., Harlan A. L. (2006) Mechanisms of Disability Discrimination in Large Bureaucratic Organizations: Ascriptive Inequalities in the Workplace. *The Sociological Quarterly*, Vol. 47, No. 4, p. 599–630.
363. Ross J. (2007) Occupational Therapy and the Vocational Rehabilitation Process. **In:** *Occupational Therapy and Vocational Rehabilitation.* John Wiley & Sons Ltd, Ch.6, p. 119–158.
364. Roulstone A. (2000) Disability, Dependency and the New Deal for Disabled People. *Disability & Society*, Vol. 15, No. 3, 2000, p. 427–443.
365. Roulstone A. (2004) Disability, Employment and the Social Model. **In:** *Disability Policy and Practice: Applying the Social Model*. Eds.Barnes C., Mercer G. Leeds: The Disability Press, p.18–34.
366. Roulstone A., Barnes C. (eds.) (2005) *Working Futures: Disabled People, Policy and Social Inclusion*. Bristol: The Policy Press. 346 p.
367. Roulstone A., Gradwell L., Price J., Child L. (2003) *Thriving and surviving at work. Disabled people's employment strategies.* Policy Press; 1st ed., 56 p.
368. Russell M. (2002) What disability civil rights cannot do: Employment and political economy, *Disability and Society*, 17 (2), p.117–137.
369. Saaty T. L. (1980) T*he Analytic Hierarchy Process. Planning, Priority Setting, Resource Allocation*. New York: McGraw–Hill. 287 p.
370. Saaty T. L. (2007) Time Dependent Decision-making; Dynamic Priorities in the AHP/ANP: Generalizing from Points to Functions and from Real to Complex Variables. *Mathematical and Computer Modelling*, USA: Elsevier Ltd., Vol. 46., Issues 7–8, p. 860–891.
371. Saaty T. L. (2008) Decision Making with the Analytic Hierarchy Process. *Inernational Journal of Services Sciences*, Vol. 1., No.1., p. 83–98.
372. Saaty T. L. (2016) The Analytic Hierarchy and Analytic Network Processes for the Measurement of Intangible Criteria and for Decision-Making. *International Series in Operations Research & Management Science,* p. 363–419.
373. Saaty T. L., Peniwati K., Shang J. S. (2007*)* The Analytic Hierarchy Process and Human Resource Allocation: Half the Story. *Mathematical and Computer Modelling,* USA: Elsevier Ltd., Vol. 46., Issues 7–8, p. 1041–1053.

374. Saaty T. L., Shang J. S (2011) An innovative orders-of-magnitude approach to AHP-based mutli-criteria decision making: Prioritizing divergent intangible humane acts. *European Journal of Operational Research*, Vol. 214, Issue 3, Nov. 2011, Elsevier, p. 703–715.
375. Sabiedriskā labuma organizāciju likums: LR Likums (2004) *Latvijas Vēstnesis,* Nr. 106, 7. jūlijā, 1.–3. lpp.
376. Safege Baltija, Comperio, Prospero (2017*)* [tiešsaiste] *Izpētes ziņojums par pašreizējo sabiedrības izpratnes un informētības līmeni un efektīvākajiem informācijas sniegšanas mehānismiem.* 226 lpp. [Skatīts: 2018. g.15. okt.] Pieejams: http://petijumi.mk.gov.lv/node/3007
377. Saleh M., Bruyère S. (2018) Leveraging Employer Practices in Global Regulatory Frameworks to Improve Employment Outcomes for People with Disabilities. *Social Inclusion*, Vol. 6, Issue 1, p.18–28.
378. Samant D., Soffer M., Hernandez B., Adya M.,Akinpelu O., Levy J. M., Repoli E., Kramer M., Blanck P. (2009) Corporate Culture and Employment of People With Disabilities: Role of Social Workers and Service Provider Organizations. *Journal of Social Work in Disability & Rehabilitation*, 8, p. 171–188.
379. Sandell R., Dodd J., Garland-Thomson R. (2010) *Re-Presenting Disability. Activism and agency in the museum.* London: Routledge. 304 p.
380. Schillo R. S., Robinson R. M. (2017) Inclusive Innovation in Developed Countries: The Who, What, Why, and How. *Technology Innovation Management Review*, July 2017, Vol.7, Issue 7, p.34–46.
381. Scholz R. W., Tietje O. (2002) Embedded Case Study Methods: Integrating Quantitative and Qualitative Knowledge. London: Sage Publications, Inc. 394 p.
382. Scholz F., Yalcin B., Priestley M. (2017) Internet access for disabled people: Understanding socio-relational factors in Europe. *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 11(1), article 4.
383. Schur L., Krusez D., Blanck P. (2005) Corporate Culture and the Employment of Persons with Disabilities. *Behavioral Sciences and the Law*, 23, p. 3–20.
384. Schur L, Nishii L., Adya M., Kruse D., Bruyère S. M., Blanck P. (2014) Accommodating Employees With and Without Disabilities. *Human Resource Management,* July-August 2014, Vol. 53, No. 4, p. 593–621.
385. Scotch R. K, McConnell C. E. (2017) Disability And The Future Of Work: A Speculative Essay. Chapter 9. **In**: Factors in Studying Employment for Persons with Disability: How the Picture can Change Research in Social Science and Disability, ed. Altaman B., Volume 10, p. 249–266.
386. Sen A. K. (1977) Critique of the Behavioral Foundations of Economic Theory. *Philosophy & Public Affairs,* Vol. 6, No. 4, p. 317–344.
387. Sen A. K. (1990) Development as Capability Expansion. **In**: *The Essential Features of a Human Development Strategy.* Eds. Griffin K., McKinley T. London: Macmillan, p. 41–58.
388. Sen A. K. (1995) *Inequality reexamined*. NY: Russell Sage Foundation. 222 p.
389. Sen A. K. (2000) *Social Exclusion: Concept, Application, and Scrutiny.* Manila: Office of Environment and Social Development Asian Development Bank. 54 p.
390. Sensoy O., DiAngelo R. (2012*) Is everyone really equal? An introduction to key concepts in social justice education*. New York; Teachers College Press. 240 p.
391. Serpa S., Ferreira C.M. (2019) Micro, Meso and Macro Levels of Social Analysis. *International Journal of Social Science Studies,* Vol. 7, No. 3, p.120–124.
392. Shahin S., Reitzel M., Di Rezze B., Ahmed S., Anaby D. (2020) Environmental Factors that Impact the Workplace Participation of Transition-Aged Young Adults

with Brain-Based Disabilities: A Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17 (7), p.1–24.
393. Shakespeare T (1994) Cultural Representation of Disabled People: Dustbins for Disavowal?, *Disability & Society*, 9:3, p. 283–299.
394. Shakespeare T. (2005) Review article: Disability studies today and tomorrow. *Sociology of Health & Illness.* Vol. 27 No. 1, p. 138–148.
395. Shakespeare T. (2006) *Disability Rights and Wrongs*. London: Routledge, 240 p.
396. Shakespeare T. (2017) The Social Model of Disability. **In:** *The Disability Studies Reader*, 5th ed.; ed. Davis L.J. London: Routledge, p. 195–203.
397. Shakespeare T. (2018) *Disability: The Basics*. London: Routledge. 196 p.
398. Shakespeare T., Watson N. (1997) Defending the Social Model. *Disability & Society,* Vol. 12, No. 2, 1997, p. 293–300.
399. Shakespeare T., Watson N. (2001)The social model of disability: an outdated ideology? **In:** *Research in Social Science and Disability*, v. 2. Exploring Theories and Expanding Methodologies: Where we are and where we need to go. Eds. Barnartt S.N., Barbara M., Altman B.M, p.9–28.
400. Sharma A., Zsarnoczky M., Dunay A. (2018) An Empirical Study on the Influences of Management's Attitudes Toward Employees with Disabilities in the Hospitality Sector. *Polish Journal of Management Studies* 18(2), p. 331-343.
401. Simsone E. (2017) *Intervija ar NVA direktori Evitu Simsoni*. LR radio, 18.12.2017. [tiešsaiste] Pieejams: https://latvijasradio.lsm.lv/lv/lr/arhivs/?curr_year=201
402. SKDS (2014) Latvijas uzņēmumu pieredze personu ar invaliditāti nodarbināšanā. Latvijas Personāla vadīšanas asociācijas biedru aptauja. Nepublicēts**.**
403. Smart J. F. (2009) The power of models of disability. *Journal of Rehabilitation*, Vol. 75, p. 3–11.
404. Sociālā inovācija: izaicinājumi un risinājumi Latvijā (2019), Zinātniskā monogrāfija, red. K. Oganisjana. RTU Izdevniecība. 147 lpp.
405. Sociālā uzņēmuma likums: LR likums (2017). *Latvijas Vēstnesis*, Nr. 212 (6039), 25. oktobrī.
406. Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums: LR Likums (2002). *Latvijas Vēstnesis*, Nr. 168 (2743), 19. novembris.
407. Sociālo pakalpojumu efektivitāte un resursu izmantošanas optimizācijas iespējas invalīdu integrācijas nodrošināšanā (2002) ATTIKA E., 41 lpp. Labklājības ministrija [tiešsaiste] [skatīts 2016. g. 15. janv.]. Pieejams: http://providus.lv/
408. Social Benefits for Disabled Persons Act: Riigikogu, Estonia (1999) [tiešsaiste] [skatīts 2018. g. 15. jūl.]. Pieejams: https://www.riigiteataja.ee/en/eli/518122017011/consolide
409. Statistics of Estonia [tiešsaiste] [skatīts 2021. g. 2. febr.]. Pieejams: https://andmed.stat.ee/et/stat
410. *Starptautiskā funkcionēšanas, nespējas un veselības klasifikācija: SFK* (2003). Pasaules Veselības organizācija, Ženēva (2001), Rīga, tulk. red. M. Baltiņš. 300 lpp.
411. Stein M. A. (2007). Disability Human Rights. Cornell University ILR School. *California Law Review*, Vol. 95: p.75-122. [tiešsaiste] [skatīts 2018. g. 2. febr.]. Pieejams: https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/450/?utm_source=digitalcommons.ilr.cornell.edu%2Fgladnetcollect%2F450&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages.
412. Stein M. A., Stein P. J. S. (2007) Beyond Disability Human Rights. Cornell University ILR School. *Hastings Law Journal,* Vol. 58., p. 1203–1240 [tiešsaiste]

[skatīts 2018. g. 2. febr.]. Pieejams: https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/do/search/?q=author_lname%3A%22Stein%22%20author_fname%3A%22Michael%22&start=0&context=36020&facet=
413. Steiner J.F., Steiner G.A. (2012) *Business, government, and society: a managerial perspective: text and cases*, 13th ed. New York: McGraw-Hill/Irwin. 696 p.
414. Stenroos M., Idström A., Uimonen M. (2013) *Decent Work: Promising Practices in the Employment of People with Disabilities from Sweden, Denmark, Estonia, and Finland*. Helsinki; ASPA.Finland. 174 p.
415. Stone D., Colella A.(1996) A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. *Academy of Management Review*, Vol. 21., No 2, p. 352–401.
416. Strindlund L., Abrandt-Dahlgren M., Ståhl C. (2018) Employers' views on disability, employability, and labor market inclusion: a phenomenographicstudy. *Disability and Rehabilitation*, p.1–8.
417. Swain J., French S. (2000) Towards an Affirmation Model of Disability. *Disability & Society*, 15:4, p. 569–582.
418. Šavriņa B., Sloka, I., Baumane I., Krišņova A., Lauze A., Makejevs A., Zaksa K. (2007) Invalīdu zemā nodarbinātības līmeņa iemesli un problēmu risinājumi. Latvijas Universitāte, 94 lpp. [tiešsaiste] [skatīts 2017. g. 27. sept.]. Pieejams: https://www.sif.gov.lv/
419. Špona A. (2004) Audzināšanas process teorijā un praksē. Rīga: Raka. 190 lpp.
420. Tate D.G., Pledger C. (2003) An integrative conceptual framework of disability: New directions for research. *American Psychologist*, 58 (4), p. 289–295.
421. Taube M., Leimane-Veldmeijere (2007) *Personu ar garīgiem traucējumiem un psihiskām slimībām nodarbinātības iespēju sekmēšana Latvijā.* Konceptuālie risinājumi. Rīga: Rīgas psihiatrijas un narkoloģijas centrs. 46 lpp.
422. Tideman T.N. (1987) Independence of clones as a criterion for voting rules. *Social Choice and Welfare* 4. Springer - Verlag, p.185–206.
423. Tschanz C., Staub I. (2017) Disability-policy models in European welfare regimes: comparing the distribution of social protection, labour-market integration and civil rights. *Disability & Society*, p.1–17.
424. Terzi L. (2004) The Social Model of Disability: A Philosophical Critique. *Journal of Applied Philosophy*, Vol. 21, No. 2, p. 141–157.
425. *The Disability Studies Reader* (2017), 5th ed., ed. Davis L.J. London: Routledge. 570 p.
426. Thomas C. (2004a) Developing the Social Relational in the Social Model of Disability: a theoretical agenda, Chapter 3 **In:** *Implementing the Social Model of Disability: Theory and Research*, ed. Colin Barnes C., Mercer G., Leeds: The Disability Press, p. 32–47.
427. Thomas C. (2004b) How is disability understood? An examination of sociological approaches. *Disability& Society*, Vol 19, issue 6, p. 569–583.
428. Thomas C. (2008) Disability: Getting It "Right". *Journal of Medical Ethics*, Vol. 34, No. 1, p. 15–17.
429. Thomas C. (2012). Theorising disability and chronic illness: Where next for perspectives in medical sociology? *Social Theory & Health, 10(3),* p.209–228.
430. Thomas R. (1996). *Redefining diversity*. USA, New York: Amacom. 272 p.
431. Thomason T., Burton J., Hyatt E. (1998) New Approaches to Disability in the workplace, Industrial Relations Research Association, University of Wisconsin, Madison, 338 p.
432. Thornton P. (1998) *Employment Quotas, Levies and National Rehabilitation Funds*

for Persons with Disabilities: Pointers for Policy and Practice. International Labour Office, Geneva. 89 p.
433. Thornton P. (2005) Disabled People, Employment and Social Justice. .*Social Policy & Society* 4:1, pp. 65–73.
434. Thornton P., Lunt N. (1994) *Employment for Disabled People Social Obligation or Individual Responsibility?* University of York, 57 p.
435. Tiesībsargs (2016) *Latvijas Republikas tiesibsarga 2015. gada zinojums*, [tiešsaiste] [skatīts 2018. g. 2. febr.]. Pieejams: http://www.tiesibsargs.lv/lv/pages/petijumi-un-publikacijas/gadazinojumi/gada-zinojumi.
436. Tiesībsargs (2018) *Latvijas Republikas tiesibsarga 2017. gada zinojums* [tiešsaiste] [skatīts 2018. g.15. martā.]. Pieejams: http://www.tiesibsargs.lv/lv/pages/petijumi-un-publikacijas/gadazinojumi/gada-zinojumi.
437. Toboso M. (2011) Rethinking disability in Amartya Sen's approach: ICT and equality of opportunity. *Ethics and Information Technology*, Volume 13, Number 2, pp. 107–118.
438. Toots A., Bachmann J (2010) Contemporary Welfare Regimes in Baltic States: Adapting Post-Communist Conditions to Post-Modern Challenges. *Studies of Transition States and Societies*, Vol 2 / Issue 2, p. 31–44.
439. Traustadóttir R. (2009) Disability Studies, The Social Model And Legal Developments. **In**: *The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities: European and Scandinavian Perspectives*, Eds. Arnardóttir O.M, Quinn G., Leiden and Boston: Martinus Nijhoff Publishers, p. 1–16.
440. Trezzini B., Schuller V., Schüpbach S., Bickenbach J. (2020) Environmental barriers to and facilitators of labour market participation as experienced by disabled people living in Switzerland. *Disability & Society*, p. 1–27.
441. Trinczek R. (2009) How to Interview Managers? Methodical and Methodological Aspects of Expert Interviews as a Qualitative Method in Empirical Social Research. **In**: *Interviewing Experts*. Bogner A., Littig B., Menz W. (eds). Research Methods Series. London: Palgrave Macmillan, p. 203–216.
442. Truxillo D. M., Fraccaroli F. (2013) Research themes on age and work: Introduction to the Special Issue. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(3), 9. 249–252.
443. Trubek D. M., Louise G. Trubek L. G. (2005) Hard and Soft Law in the Construction of Social Europe: the Role of the Open Method of Co-ordination. **In:** *European Law Journal*, Vol 11. No. 3, p. 343–364.
444. UNESCO (2018) *Digital skills critical for jobs and social inclusion* [tiešsaiste] [skatīts 2020. g. 15. janv.]. Pieejams: https://en.unesco.org/news/digital-skills-critical-jobs-and-social-inclusion
445. United Cities and Local Governments (UCLG) (2016) *UCLG Politicy Paper. The Role of Local Governments in Territorial Economic Development* [tiešsaiste] [skatīts 2020. g. 15. jūl.]. Pieejams: https://www.uclg.org/
446. United Nations [b.g] [tiešsaiste] *Promoting an accurate image and enhancing the voice of persons with disabilities in the media* [skatīts 2018. g.10. okt.]. Pieejams: https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/disability-and-the-media.html
447. United Nations (UN) Enable (2007) *Overview of International Legal Frameworks for Disability Legislation* [tiešsaiste] [skatīts 2018. g. 8. febr.]. Pieejams: http://www.un.org/esa/socdev/enable/disovlf.htm.

448. Ventspils dome [b.g.] [tiešsaiste] [skatīts 2018. g. 15. nov.]. Pieejams: https://www.ventspils.lv/
449. Ventspils novada dome (2011) *Ventspils novada attīstības programma 2011.–2017. II. Daļa: Stratēģija*, [tiešsaiste] [skatīts 2018. g. 15. nov.]. Pieejams: http://www.ventspilsnovads.lv/images/stories/Attistibas_nodala/2011/Ventspils_novads_AP_Strategija.pdf
450. Ventspils novada dome (2014) *Ventspils novada ilgtspējīgas attīstības stratēģija 2030,* [tiešsaiste] [skatīts 2017. g. 20. martā]. Pieejams: http://www.ventspilsnovads.lv/images/stories/Attistibas_nodala/2015/IAS/Ventspils_novada_IAS.pdf
451. Ventspils pilsētas dome (2014a, 2018) *Ventspils pilsētas attīstības programma 2014.–2020.gada,*. [tiešsaiste] [skatīts 2017. g. 20. martā]. Pieejams: https://www.ventspils.lv/files/dokumenti/attistibasprogramma/2015-02-03_11_36_51_ventspils-programma-2014-2020.pdf
452. Venstpils pilsētas dome (2014b) *Ventspils pilsētas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam* [tiešsaiste] [skatīts 2017. g. 20. martā]. Pieejams: https://www.ventspils.lv/files/dokumenti/attistibasprogramma/ventspils-strategija-lidz-2030-ks.pdf
453. Vilcina A., Blumberga Z. (2017) Enhancement of employment opportunities for the disabled unemployed in zemgale region. **In**: *Proceedings of the 2017 International Conference "ECONOMIC SCIENCE FOR RURAL DEVELOPMEN*T" No 45 , Jelgava, LLU ESAF, 27–28 April 2017, p. 235–248.
454. Vornholt K., Villotti P., Muschalla B., Bauer J., Colella A., Zijlstra F., Van Ruitenbeek G., Uitdewilligen S., Corbière M. (2017) Disability and employment – overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.
455. Waddington L. (1996) Reassessing the employment of people with disabilities in Europe: From quotas to anti-discrimination laws. **In:** *Comparative Labour Law Journal*, Vol. 18, No. 1, p. 62–101.
456. Waddington L. (2000) Changing Attitudes to the Rights of People with Disabilities in Europe. **In**: *Law, Rights and Disabili*ty, ed. Cooper J., London: Jessica Kingsley Publishers, UK, p. 33–57.
457. Waddington L., Pedersen M., Ventegodt Liisberg M. (2016) Get a Job! Active Labour Market Policies and Persons with Disabilities in Danish and European Union Policy. *Dublin University Law Journal*, 39 (1), p. 1–26.
458. Waddington L., Priestley M. (2020) A human rights approach to disability assessment. *Journal of International and Comparative Social Policy,* p.1-15.
459. Waldschmidt A. (2009) Disability policy of the European Union: The supranational level. **In:** *European Journal of Disability Research 3* , p. 8–23.
460. Waldschmidt A. (2017) Disability Goes Cultural: The Cultural Model of Disability as an Analytical Tool. **In:** *Culture-Theory-Disability*, eds. Waldschmidt A., Berressem H., Ingwersen M. Transcript Verlag, Bielefeld, Germany, p. 19–28.
461. Watson N. (2004) The Dialectics of Disability: a social model for the 21st Century? Chapter 7 **In:** *Implementing the Social Model of Disability: Theory and Research*, ed. Colin Barnes C., Mercer G., Leeds: The Disability Press, p. 101–117.
462. Wahman D. (2017) Model of Successful Corporate Culture Change Integrating Employees with Disabilities. **In**: *Factors in Studying Employment for Persons with Disability: How the Picture Can Change.* Research in Social Science and Disability, Vol.10, ed. Altman B. Emerald Publishing Limited, p.155–180.
463. Woodhams C., Danieli A. (2000) Disability and Diversity- a difference too far?

Personnel Review, Vol. 29, No. 3, p. 402–416.
464. World Bank (2007) Social Analysis and Disability: A Guidance Note. Washington: World Bank. 86 p. [Tiešsaiste] [Skatīts 2018. g. 2. martā] Pieejams: http://documents.worldbank.org/curated/en/930491468158381717/pdf/393850WP0Socia00Box374323B00PUBLIC0.pdf
465. World Bank (2013) *Scientific research: Latvia: "Who is Unemployed, Inactive or Needy? Assessing Post-Crisis Policy Options*" European Social Fund Activity. [tiešsaiste] [skatīts 2017. g. 15.okt.]. Pieejams : http://www.lm.gov.lv/upload/aktualitates/latvia_compwbs.pdf
466. World Bank (2016) *World Development Report 2016*: Digital Dividends. Washington, DC: World Bank. 330 p.
467. World Bank (2020) *Disability Policy and Disability Assessment System In Latvia*. Washington D.C., Brussels and Riga. [Tiešsaiste] [Skatīts 2021. g. 2. febr.] Pieejams: https://www.lm.gov.lv/lv/media/9799/download
468. World Health Organization (2001) *International Classification of Functioning, Disability and Health : ICF*. Geneva: WHO. 311 p.
469. World Health Organization (2013) *How to use the ICF: A practical manual for using the International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). Exposure draft for comment.* Geneva: WHO. 94 p.
470. World Health Organization, World Bank (2011). *World report on disability.* Geneva: WHO, Switzerland, 325 p.
471. World Health Organization. Fact sheet on Persons with Disabilities, [tiešsaiste] [skatīts 2017. g. 25. janv.]. Pieejams: https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/factsheet-on-persons-with-disabilities.html
472. Yamamoto S. H., Alverson C.Y.(2017) Vocational rehabilitation and self-employment of people with disabilities: Factors of successful outcomes. *Journal of Vocational Rehabilitation* 48, p. 269–283.
473. Yin R. K. (2003) *Case study research, design and methods*, 3rd ed. Newbury Park: Sage Publications. 181 p.
474. Yunus M. (2006) Social Business Entrepreneurs Are the Solution. Chapter 1 **In:** *Social Entrepreneurship: New Models of Sustainable Social Change.* Ed. A. Nicholls , Oxford: Oxford University Press, p. 39–44.
475. Zhang L., Haller B. (2013) Consuming Image: How Mass Media Impact the Identity of People with Disabilities. *Communication Quarterly, 61(3),* p. 319–334.
476. Zepa B., Šūpule I., Tomsone I., Krastiņa L. (2006) *Invalīdu riteņkrēslu lietotāju integrācija darba tirgū* [tiešsaiste] Baltija Sociālo zinātņu institūts. 108 lpp. [skatīts 2018. g. 11. febr.]. Pieejams: http://providus.lv/article_files/1595/original/Ritenkresli_teksts.pdf?1332254931
477. Živitere M, Boubaris T., Valeckiene Dz., Bencivenga R., Tinti A., Živitere A.L., Oborenko Z., Baraldsnes D., Satiene S. (2011a) *Iespēja nevis nespēja darba vidē / Ability not Disability in workplace*. Rīga: ISMA, Latvija. 192 lpp.
478. Živitere M, Boubaris T., Bencivenga R., Tinti A., Baraldsnes Dz., Anča G., Oborenko Z., **Ž**ivitere A.L., Satiene S. (2011b) *Cilvēku ar īpašām vajadzībām integrācija darba vietā.* Pielikums *Iespēja nevis nespēja darba vidē*. Rīga: ISMA, Latvija. 216 lpp.
479. Фефелов В. (1986) "В СССР ИНВАЛИДОВ НЕТ!.." Russian edition Overseas Publications Interchange, London, 164 c.

PIELIKUMI / *ANNEXES*

1. pielikums / *Annex 1*

Pārskats par Latvijā veiktajiem projektu pētījumiem par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību 2000. – 2019. gadā / *An overview of project research conducted in Latvia on employment of people with disabilities, 2000 – 2019*

Nr.	Gads	Autors/ pasūtītājs	Nosaukums	Mērķis un īss raksturojums
1.	2000	Leimane I., Sorosa fonds, Latvija	Fona pētījums Cilvēku ar garīgās attīstības un garīgi slimu cilvēku interešu aizstāvības programmai. Pieejams: http://cilvektiesibas.org.lv/media/attachments/30/01/2012/FonaPetijumsLV.pdf	Pamatproblēmas psihiatriskās palīdzības jomā. Pamatota deinstitucionalizācijas un pacientu institucionalizācijas novēršanas nepieciešamība. Atbalstītā darba un speciālo darbnīcu sistēmas izveide. Darba devēju ieinteresētību pieņemt darbā personas ar garīgās attīstības traucējumiem normatīvas regulējums.
2.	2002	ATTIKA E, LM	Sociālo pakalpojumu efektivitāte un resursu izmantošanas optimizācijas iespējas invalīdu integrācijas nodrošināšanā Pieejams: http://providus.lv/article_files/1535/original/soc_pak_inv2002.pdf?1331912196	Invalīdiem pieejamo pakalpojumu efektivitātes analīze izglītības un nodarbinātības jomās, lai sniegtu priekšlikumus par nepieciešamajiem pasākumiem invalīdu nodarbinātības pieauguma veicināšanā. Pētījumā izvērtēta valsts politikas īstenošana. Izvērtēta profesionālās rehabilitācijas atbilstība invalīdu vajadzībām. Identificētas institucionālās (iekļaujot NVO) sadarbības problēmas pakalpojumu organizācijā.
3.	2003	Pranka M., Trapenciere I., Trupovniece A. LU, LM, EK un LR valdības finansējums	Sociālās atstumtības iespējamība un tās iemesli bezdarba riska apdraudētajām iedzīvotāju grupām. Pieejams: http://petijumi.mk.gov.lv/node/220	Pētīta izpratne par nabadzību, sociālo atstumtību un problēmām darba tirgū un sociālajā politikā. Atbildīgo institūciju darbība, pievēršot uzmanību nabadzības un sociālās atstumtības problēmām, un attīstīt inovatīvas pieejas šo jautājumu risināšanai, galvenokārt veidojot sadarbības tīklu un veicinot visu iesaistīto pušu dialogu. Invalīdu iekļaušana darba tirgū. Profesionālā apmācība. Kvotas.
4.	2005	Laizāns A., Mičule B., Cālīte D., Rubenis A. LETERA, ORAM	Cilvēku ar invaliditāti kā neizmantota darbaspēka potenciāla efektīva iesaiste Latvijas elektronikas un elektrotehnikas nozares ražošanas uzņēmumos. Pieejams http://www.lm.gov.lv/upload/esf/petijumsletera_invaliduiesp.pdf	Apskats par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību un apmācības iespējām inženiertehnisko nozaru uzņēmumos Latvijā, E&E nozares darba devēju izpratni par cilvēku ar invaliditāti vajadzībām un darbaspējām, labas prakses piemēriem cilvēku ar invaliditāti nodarbināšanā E&E un citu inženiertehnisko nozaru uzņēmumos Latvijā un ārvalstīs. Speciālās darbnīcas un sociālie uzņēmumi jaunu darbavietu radīšanai. Nodokļu stimuli darba devējiem.
5.	2005	Levanoviča L.,Velde M., Novikovs V., Jegorova I. MASOC, ERK, SIF ESF finansējums	Invalīdu nodarbinātības iespēju izpēte Latvijas mašīnbūves un metālapstrādes nozarē Pieejams: https://www.sif.gov.lv/images/files/ESF/skenmater/3-1-5-3-2005/0012-11/0012-11-petijums.pdf	Izstrādāta metodoloģija pētījumu veikšanai par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības iespējām, apkopoti un izanalizēti dati par darba vietu pieprasījumu reģionos un infrastruktūras uzlabojumiem, kas būtu nepieciešami cilvēku ar invaliditāti iesaistei Latvijas mašīnbūves un metālapstrādes nozares uzņēmumos; izstrādāts modelis efektīvas sadarbības nodrošināšanai starp pašvaldībām, uzņēmumiem un NVO, kuru darbība tieši vai netieši saistīta ar cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības jautājumiem.

Pārskats par Latvijā veiktajiem projektu pētījumiem par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību 2000. – 2019. gadā / *An overview of project research conducted in Latvia on employment of people with disabilities, 2000 – 2019*

6.	2006	Koroļeva I., Rungule R., Trapenciere I., Mieriņa I., Spunde R.. LU un Data Serviss. LIB. ESF finansējums.	Invalīdu nodarbinātības un ar to saistīto problēmu izvērtējums sociālās atstumtības mazināšanai. Pieejams: https://www.sif.gov.lv/images/files/ESF/sken-mater/3-1-5-3-2005/0010-08/0010-08-petijums.pdf	Mērķis – noskaidrot reālo situāciju invalīdu nodarbinātības jomā, precizējot faktorus, kuri veicina vai kavē invalīdu nodarbinātību. Izvērtēt darba zaudēšanas un ekonomiskās neaktivitātes iemeslus, noskaidrot šķēršļus, kuri traucē aktīvi iesaistīties darba tirgū. Projekta ietvaros aptaujāti cilvēki ar dažāda veida invaliditāti un uzņēmēji, kuru uzņēmumos strādā cilvēki, kuriem ir invaliditāte, kā arī valsts iestāžu speciālisti un NVO eksperti. Izstrādāti priekšlikumi un rekomendācijas sadarbības modelim, kas turpmāk veicinātu cilvēku ar invaliditāti veiksmīgu integrāciju darba tirgū.
7.	2006	Zepa B., Šūpule I., Tomsone I., Krastiņa L. , Baltijas Sociālo zinātņu institūts, ESF finansējums	Invalīdu riteņkrēslu lietotāju integrācija darba tirgū. Pieejams: http://providus.lv/article_files/1595/original/Ritenkresli_teksts.pdf?1332254931	Mērķis sekmēt nodarbinātības un sociālās integrācijas politikas attīstību valstī, lai nodrošinātu invalīdu ritiņkrēslu lietotāju izglītības un profesionālā ceļa izvēli, palielinātu invalīdu motivāciju celt konkurētspēju darba tirgū un mazinātu sociālo atstumtību un bezdarbu. Sniegti ierosinājumi, kā sekmēt invalīdu profesionālo mobilitāti un integrāciju sabiedrībā.
8.	2006	Anča G., Kamerovska D., Sviklina L., Neimane I. SUSTENTO, LCĪVSO, ESF finansējums	Cilvēki ar draudošu invaliditāti darba tirgū. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/esf/sustento_petijums.pdf	Latvijā nav programmu, kas aizsargātu un integrētu cilvēkus ar draudošu invaliditāti darba tirgū. Nav iespējama nodarbinātības veicināšana bez aktīvas pašu cilvēku ar draudošu invaliditāti iesaistīšanās darba meklējumos. Lai līdzdarbotos šajos procesos, katram cilvēkam ir nepieciešama motivācija un stimuls. Valsts programmas. Darba devēju ieinteresētība. Cilvēku ar draudošu invaliditāti nodarbinātību ietekmējošie faktori.
9.	2006	Kāpiņa L., Žabko O., Koļesņikova K., Mihejeva V., Lemša S., Narodovska I. Market Lab, ESF finansējums	Cilvēku ar garīga rakstura traucējumiem iespējas darba tirgū. Garīgo slimību destigmatizācijas nozīme diskriminācijas mazināšanā un iekļaujošas nodarbinātības politikas veidošanā. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/	Kā paplašināt personu ar invaliditāti garīga rakstura traucējumiem nodarbinātības iespējas. Darbs ir būtiska garīgi slimo personu atveseļošanās sastāvdaļa, kas paaugstina to neatkarīgas un pilnvērtīgas dzīves iespējas. Cilvēkiem ar garīga rakstura traucējumiem svarīgākā vajadzība ideālajā darbavietā ir sociāli emocionālais atbalsts.
10.	2007	Šavriņa B.,Sloka, I., Baumane I., Krišņova A., Lauze A., Makejevs A., Zaksa K. LU, SIF, ESF finansējums	Invalīdu zemā nodarbinātības līmeņa iemesli un problēmu risinājumi. Pieejams: https://www.sif.gov.lv/index.php?option=com_content&view=article&id=2946%3APetijumi&catid=299%3AInfo&Itemid=203&lang=lv	Pētījuma mērķis - izpētīt invalīdu iespējas darba tirgū un izstrādāt ieteikumus invalīdu nodarbinātības rādītāju pieaugumam, lai palielinātu Latvijas izmantojamo cilvēkresursu potenciālu, veicinātu nodarbinātību un sabiedrības informētību, uzlabotu sabiedrības sociālo un ekonomisko kohēziju. Šie pasākumi ir sevišķi svarīgi tagad, kad Latvijas darba tirgus aizvien vairāk izjūt darbaspēka trūkumu.

Pārskats par Latvijā veiktajiem projektu pētījumiem par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību 2000. – 2019. gadā / *An overview of project research conducted in Latvia on employment of people with disabilities, 2000 – 2019*

11.	2007	Taube M., Leimane-Veldmeijere I. Rīgas psihiatrijas un narkoloģijas centrs. EQUAL Latvia. ESF finansējums. LM	Personu ar garīgiem traucējumiem un psihiskām slimībām nodarbinātības iespēju sekmēšana Latvijā. Konceptuālie risinājumi.	Konceptuālie risinājumi Rīgas Psihiatrijas un narkoloģijas centra un partneru īstenotajam projektam „Personu ar garīgiem traucējumiem un psihiskām slimībām integrācija darba tirgū" . Rezultātus un autoru priekšlikumi likumdošanas un prakses izmaiņām, lai uzlabotu cilvēku ar garīgiem traucējumiem nodarbinātības iespējas. Priekšlikumi, kā ieinteresēt darba devējus pieņemt darbā cilvēkus ar GRT.
12.	2007.	Data serviss, Jūrmalas pilsētas dome, ESF finansējums	Jūrmalas pilsētas aktuālo sociālās atstumtības riska grupu atbalsta formu iespējas veiksmīgai integrācijai darba tirgū. Pieejams: https://www.sif.gov.lv/images/files/ESF/sken-mater/3-1-5-3-2006/0029-04/0029-04-petijums.pdf	Analizētas darba devēju vajadzības, attieksme pret dažādām sociālās atstumtības riska grupām un faktori, kas veicinātu šo grupu nodarbinātības uzlabošanu - valsts un pašvaldības iestāžu, privāto un sabiedrisko organizāciju iespējas veikt pasākumus, kas veicinātu šo grupu aktīvāku iesaistīšanos darba tirgū. Pētījuma rekomendācijas paredzētas atbalsta formu izstrādei, lai mazinātu barjeras, kas Jūrmalas uzņēmumus attur no sociālās atstumtības riska grupu darbaspēka izmantošanas.
13.	2007.	AC Konsultācijas. Biedrība „Jāņtārpiņš" SIF. ESF finansējums	Pētījums par trīs Latvijas reģionu pagastu sociāli atstumto grupu iespēju darba tirgū veicināšanu. Pieejams: https://www.sif.gov.lv/index.php?option=com_content&view=article&id=2946&Itemid=123&lang=lv	Sagatavoti ieteikumi, lai sekmētu visu cilvēku vienlīdzīgas iespējas iekļauties darba tirgū. Pētījumā iekļauti Saldus rajona Lutriņu pagasts, Aizkraukles rajona Valles pagasts un Cēsu rajona Vaives pagasts. Pētījumā tika secināts, ka pagastos papildus formālajam darba tirgum pastāv arī neformālais, kas veicina pagastu iedzīvotāju sociālo saišu stiprināšanu.
14.	2007.	Latvijas Cilvēktiesību centrs. BICEPS Sorosa fonds – Latvija, ASV un Lielbritānijas vēstniecību finasējums	Nodarbinātība un ienākumi Latvijā: atšķirības atkarībā no vecuma, dzimuma, tautības un reģionālajiem faktoriem Pieejams: http://cilvektiesibas.org.lv/media/record/docs/2012/02/06/Nodarbinatiba_un_ienakumi_Latvija.pdf	Veikta atšķirību izpēte ienākumos un nodarbinātībā atkarībā no tautības, dzimuma, vecuma un reģionālajiem faktoriem. Pētījums vērš uzmanību valsts iestāžu darbiniekiem, nevalstiskajām organizācijām un pētniekiem uz nelabvēlīgajām atšķirībām un to iemesliem, lai mērķtiecīgāk plānotu politiku pretdiskriminācijas jomā. Projekta centrā ir diskriminācija jeb aizliegtā atšķirīga attieksme darba tirgū.
15.	2011.	Živitere M., Boubaris T., Valeckiene D., Bencivenga R., Tinti A., Živitere A.L, Oborenko Z., Satiene S. ES Leonardo da Vinči projekts, ISMA	Iespēja, nevis nespēja darba vidē /Ability not Disability in Workplace. Pieejams: https://andiw.isma.lv/downloads/AnDiW_T%C4%81lm%C4%81c%C4%ABbas_kurss_LV.pdf	Pētījums veikts 4 valstīs un publicēts 4 valodās. Pētījumā atklāts, ka nepieciešams uzlabot darba devēju profesionālās kompetences darbā ar cilvēkiem ar invaliditāti. Šis kurss atsedz plašu problēmu spektru, kas saistīts ar tiesisko regulējumu, dažādu institūciju attieksmi pret cilvēkiem ar invaliditāti,, nepieciešamību uzlabot zināšanas par invaliditāti darba devējiem, par invaliditātes vadību darbavietā.

Pārskats par Latvijā veiktajiem projektu pētījumiem par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību 2000. – 2019. gadā / *An overview of project research conducted in Latvia on employment of people with disabilities, 2000 – 2019*

16.	2011	Živitere M., Boubaris T., Tinti A., Baraldsnes D., Anča G., Oborenko Z., Živitere A.L., Satiene S. ES Leonardo da Vinči projekts, ISMA	Cilvēku ar īpašām vajadzībām integrācija darba vietā. Pieejams: https://andiw.isma.lv/downloads/Annex_LV_web.pdf	Pētījumi par pašreizējo situāciju parāda, ka ir nepieciešams uzlabot profesionālās darba devēju vadības iemaņas un kompetences cilvēku ar invaliditāti pieņemšanā darbā, nodarbināšanā un vadīšanā. Grāmatā ietverti Vācijā, Itālijā, Latvijā un Lietuvā sagatavoti analītiski raksti un pētījumi par vadītāju uztveri par cilvēku ar īpašām vajadzībām integrēšanu un nodarbināšanu.
17.	2013	Liepājas Neredzīgo biedrība. Latvijas un Lietuvas projekts „Darba iespējas un pieredze cilvēkiem ar invaliditāti" ERAF finansējums	Pētījums par personu ar invaliditāti nodarbinātības politiku Eiropā. Pieejams: https://www.lnbiedriba.lv/lv/par-biedribu/statistika-un-petijumi/nodarbinatibas-politika-eiropa-personam-ar-invaliditati/	Pārskats par Latvijas, Lietuvas un 10 citu Eiropas valstu personu ar invaliditāti. nodarbinātības veicināšanas politikas pasākumiem. Izstrādātas rekomendācijas politikas pilnveidošanai, lai sekmētu personu ar invaliditāti. iekļaušanos darba tirgū. Nodarbinātību veicinošie pasākumi tiek īstenoti ES finanšu instrumentiem, nevis ir balstīti noteiktā nacionālā līmeņa ilgtermiņa rīcībpolitikā ar atbilstošu finansējumu. Nepietiekami attīsti politikas instrumenti personu ar invaliditāti integrācijai darba tirgū
18.	2013	World Bank, LM, NVA, ESF	Scientific research: Latvia: "Who is Unemployed, Inactive or Needy? Assessing Post-Crisis Policy Options Pieejams: https://www.lm.gov.lv/lv/media/5818/download	Pētījums apskata situāciju darba tirgus integrācijas aspektā. Projekts pēta ilgstošu bezdarbnieku un neaktīvo iedzīvotāju situāciju un aplūko nodokļu, pabalstu un nodarbinātības politikas mijiedarbību, lai aizsargātu cilvēkus ar zemiem ienākumiem, vienlaikus nodrošinot stimulus darbam. Pētījums sniedz analīzi Latvijas valdībai, lai veidotu nodarbinātības programmas,
19.	2014	SKDS, LPVA	Latvijas uzņēmumu pieredze personu ar invaliditāti nodarbināšanā. LPVA biedru aptauja. https://lpva.lv/articles/148/uznemumi-gatavi-nodarbinat-personas-ar-invaliditati	Latvijas Personāla vadīšanas asociācijas pētījums ar mērķi noskaidrot Latvijas uzņēmumu pieredzi personu ar invaliditāti nodarbināšanā, to uzņēmumu aizspriedumus, kuri nav gatavi šo nodarbināšanu veikt, un kādu atbalstu uzņēmumi sagaida un no kā.
20.	2014	Projektu un kvalitātes vadība Eglīte E., Krūze M., Osis J. , Brants M., LM, ESF finansējums	Diskriminācija Latvijas darba tirgū. Pētījuma atskaite Pieejams: http://cilvektiesibas.org.lv/media/record/docs/2014/05/12/diskriminacija_lv_tirgu.pdf	Mērķis - izvērtēt diskriminācijas esamību un tās izpausmes formas Latvijas darba tirgū, identificēt problēmas, kas var veidot sociāli nevienlīdzīgu situāciju nākotnē, izstrādāt ieteikumus diskriminācijas un tās risku mazināšanai. Ieinteresēt darba devējus pieņemt darbā diskriminācijas riskam pakļautās grupas.

Pārskats par Latvijā veiktajiem projektu pētījumiem par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību 2000. – 2019. gadā / *An overview of project research conducted in Latvia on employment of people with disabilities, 2000 – 2019*

21.	2014	Factum, Tiesībsarga birojs	Pētījums par ANO konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām ieviešanu. Personu ar invaliditāti aptauja. Pieejams: http://www.tiesibsargs.lv/	Mērķis – noskaidrot personu ar invaliditāti viedokli, vai kopš ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām pieņemšanas Latvijā ir uzlabojusies Konvencijā garantēto tiesību ievērošana.
22.	2015	Baltic Institute of Social Sciences, Tiesībsarga birojs	ANO konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām monitorings 2010 – 2014. Pašvaldību aptaujas rezultāti Pieejams: http://www.tiesibsargs.lv/uploads/content/legacy/ANO_invaliditates_konvencija_Latvijas_pasvaldibu_aptauja_2015.pdf	ANO konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām monitoringa ietvaros veikta Latvijas pašvaldību aptauja. Tajā tika aptvertas visas (119) Latvijas Republikas pašvaldības. Kā aptaujas metode tika izmantota pašaizpildāmā anketa, kura tika nosūtīta katrai pašvaldībai, nepieciešamības gadījumā sniedzot atsauci uz normatīvo regulējumu, kurā izteiktās prasības pašvaldībām būtu jāievēro.
23.	2016	KPMG, SIVA, ERAF finansējums	Darba tirgus pieprasījuma izpēte un darba tirgus vajadzībām nepieciešamo profesiju un prasmju noteikšana personām ar smagu invaliditāti un garīga rakstura traucējumiem. Pieejams: http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/title_file/petijums_darba_tirgus_pieprasijuma_izpete_un_darba_tirgus_vajadz_nepiec_profes_un_prsmj_noteiks_personam_ar_ivalid.pdf	Mērķi - noteikt profesijas personām ar smagu invaliditāti (I un II grupas invaliditāte) atbilstoši darba tirgus prasībām un pieprasījumam, kā arī noteikt nepieciešamās prasmes personām ar GRT atbilstoši darba tirgus prasībām.
24.	2017	Kantar TNS, SIF, ESF finansējums	Iekļaujošas darba vides un dažādības vadības principu ieviešana darbavietās Latvijā. Darba devēju aptaujas galarezultātu apkopojums. Pieejams: https://www.sif.gov.lv/images/files/ESF/ESF-integracija/petijumi/Aptaujas_gala_rezultatu_apkopojums-Analize.pdf	Darba devēju aptaujā pētīti darba devēju viedokļi par šķēršļiem darba vidē; par to, kas ir kavējis un apgrūtinājis spēju īstenot iekļaujošas darba vides un dažādības vadības principus; par vēlmēm, iespējām un nepieciešamajiem atbalsta pasākumiem un aktivitātēm, kas palīdzētu apzināties iekļaujošas darba vides un dažādības vadības pozitīvo ietekmi, kā arī ieviest un attīstīt dažādības vadības politiku. .
25.	2017	Putniņa A., Pokšāns A, Zalāns K., Lakševics K., Celmiņš V., Velve L., Reinholde I., Rasnača L., Staks A. ESF finansējums , LM	Baltijas Konsultācijas, Agile & CO. Pētījums par starptautisko praksi personu ar invaliditāti atbalsta sistēmu jomā. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/aktuali/lm_inv_gala_nod.pdf	Izvērtēta Latvijā pieejamo administratīvo un apsekojumu datu invaliditātes jomā atbilstība, pietiekamība un kvalitāte ANO Konvencijai par personu ar invaliditāti tiesībām monotoringā un pārraudzībā.Vērtēts ES dalībvalstu, t.sk., Latvijas, īstenotais atbalsts iekļaujošas izglītības un nodarbinātības veicināšanā. Izvērtēti īstenotie atbalsta mehānismi iekļaujoša darba tirgus veicināšanai.

Pārskats par Latvijā veiktajiem projektu pētījumiem par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību 2000. – 2019. gadā / *An overview of project research conducted in Latvia on employment of people with disabilities, 2000 – 2019*

26.	2017	Lace T., Rungule R., RE-INVEST, HIVA - Research Institute for Work and Society	Social protection and labour market policies for vulnerable groups from a social investment perspective. The case of Active Labour Market Policies for People with Disabilities in Latvia . Pierejams: https://zenodo.org/record/3258307#.YFl2Lq8zZ8c /reports/WP5.1_Latvia_EIND.pdf	Projektā tiek izmantota līdzdalības pieeja, kas dod iespēju izteikt viedokli neaizsargātām grupām un pilsoniskās sabiedrības organizācijām. Pētījumā pētīti bezdarbnieki ar invaliditāti. Invalīdu nodarbinātība Latvijā ir cieši saistīta ar jomām - izglītību un veselību. Būtiska problēma nodarbinātībā ir invalīdu nepietiekamā izglītība. Otrais problēmu loks ir saistīts ar veselības pakalpojumu pieejamību un medicīnisko rehabilitāciju.
27.	2017	Baltijas Sociālo zinātņu institūts, SIF, ESF finansējums	Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte. Gala ziņojums. Pieejams: http://petijumi.mk.gov.lv/	Mērķis - apzināt sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļauto personu portretu, padziļinātu mērķa grupas raksturojumu un apzināt mērķa grupas vajadzības un mērķtiecīgāko atbalstu veiksmīgākai integrācijai sabiedrībā, iesaistei sociālajā dzīvē, savu tiesību aizstāvībā, iesaistei izglītības / kvalifikācijas ieguvē vai nodarbinātībā. Atbalsta sniegšanā uzsvaram jābūt uz individuālu atbalsta sniegšanu.
28.	2017	Safege Baltija, Comperio, Prospero SIF ESF	Izpētes ziņojums par pašreizējo sabiedrības izpratnes un informētības līmeni un efektīvākajiem informācijas sniegšanas mehānismiem. Pieejams: http://petijumi.mk.gov.lv/node/3007	Pētījumā apkopoti un izvērtēti vairāk nekā 100 Latvijā un citviet pasaulē veikti pētījumi par diskrimināciju, toleranci un vienlīdzību. Tika veikts tiešais pētījums, aptaujājot vairāk nekā 1000 Latvijas iedzīvotāju. Strukturētajās intervijās pārrunāti aktuālie jautājumi ar diskriminācijas riskam pakļauto grupu pārstāvjiem, darba devējiem un nozares ekspertiem.
29.	2018	Latvijas Fakti, ES struktūrfondu un kohēzijas fondu finansējums	Iedzīvotāju informētība un izpratne par deinstitucionalizācijas procesu. Sabiedriskās domas izvērtējums Pieejams: http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/title_file/Iedziv_inform_un_izpratne_par_deinstitucionalizacijas_procesu_ZINOJUMS.pdf	Mērķis - noskaidrot un analizēt visas sabiedrības informētības un izpratnes līmeni par deinstitucionalizācijas procesu Latvijā, it īpaši attiecībā uz cilvēku ar garīga rakstura traucējumiem iekļaušanu sabiedrībā, kā arī tādējādi uzraudzīt komunikācijas pasākumu efektivitāti. Cilvēkiem ar garīga rakstura traucējumiem bieži nākas saskarties ar negatīvu attieksmi (bailes, nepatika, vēlme izvairīties) no citiem cilvēkiem savu veselības problēmu dēļ.
30.	2019	Baltijas Sociālo zinātņu institūts /Baltic Institute of Social Sciences. Finanšu ministrija, ES struktūrfondu un kohēzijas fondu finansējums	Vidusposma izvērtējums par horizontālā principa "Vienlīdzīgas iespējas" īstenošanas ietekmi uz dzimumu līdztiesības veicināšanu, personu ar invaliditāti tiesību ievērošanu un iekļaušanu, diskriminācijas novēršanu 2014.-2020. gada ES fondu plānošanas periodā. Pieejams: http://petijumi.mk.gov.lv	Pētījuma ziņojums ar mērķi novērtēt 2014.-2020. gada ES fondu plānošanas perioda ES fondu ieguldījumu ietekmi uz HP VI mērķu sasniegšanu. Kopumā ir veikts padziļināts izvērtējums par 169 Eiropas Sociālā fonda projektiem, kā arī papildus par 188 Eiropas reģionālās attīstības fonda projektu un septiņu Kohēzijas fonda projektu rādītājiem, kas raksturo ietekmi uz horizontālās politikas mērķu sasniegšanu.

Pārskats par Latvijā veiktajiem projektu pētījumiem par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību 2000. – 2019. gadā / *An overview of project research conducted in Latvia on employment of people with disabilities, 2000 – 2019*

31.	2019	OECD, LM	Cilvēku sasaiste ar darbavietām: Latvijas aktīvās darba tirgus politikas izvērtējums. Pieejams: http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/title_file/OECD_Connecting-People-with-Jobs-Latvian-translation-vers.pdf	Mērķis izvērtēt darba tirgus politikas ietekmi uz iekļaujoša darba tirgus attīstību Latvijā. Specifiski zinātniskajā pētījumā novērtēta apmācību pasākumu ietekme, nodarbinātības subsīdijas, reģionālās mobilitātes veicināšanas programma un komercdarbības uzsākšanas programma.

Avots: autores veidots

2. pielikums / *Annex 2*

Projektu pētījumos par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību iekļautie faktori Latvijā 2000. – 2019. gadā / *Factors included in project research on employment of people with disabilities in Latvia, 2000 – 2019*

Gads	Autors /pasūtītājs	Nosaukums	Faktori																			
			1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.
			Indivīda motivācija	Reģionālie aspekti	Konkurētspēja tirgū	Apmācība un izglītība	Veselības jautājumi	NVO atbalsts	Darba devēju intereses	Speciālās darbnīcas, sociālie uzņēmi	Darba vides pielāgošana	Kvotas. Nodokļu stimuli	Subsidētas darbavietas	Iekļaujošs darba tirgus	Vienlīdzīgas iespējas/ Diskriminācija	Vides pieejamība	Atbildīgo valsts institūciju darbība	Normatīvais regulējums	Nodarbinātības politika	Pašvaldību līdzdalība	Stereotipi, aizspriedumi	Starptautiskā pieredze
2000	Leimane I. Sorosa fonds - Latvija	Fona pētījums Cilvēku ar garīgās attīstības un garīgi slimu cilvēku interešu aizstāvības programmai	-	+	-	+	+	+	+	+	-	-	-	-	+	-	+	+	-	+	+	+
2002	ATTIKA E LM	Sociālo pakalpojumu efektivitāte un resursu izmantošanas optimizācijas iespējas invalīdu integrācijas nodrošināšanā	+	-	+	+	+	+	+	-	-	-	+	-	+	-	+	+	+	+	-	+
2003	LU, Pranka M.,Trapenciere I., Trupovniece A. LM	Sociālās atstumtības iespējamība un tās iemesli bezdarba riska apdraudētajām iedzīvotāju grupām.	-	+	+	+	+	+	+	-	-	+	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+
2005	ORAM, Laizāns A., Mičule B., Cālīte D., Rubenis A. LATERA	Cilvēku ar invaliditāti kā neizmantota darbaspēka potenciāla efektīva iesaiste Latvijas elektronikas un elektrotehnikas nozares ražošanas uzņēmumos.	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

Projektu pētījumos par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību iekļautie faktori Latvijā 2000. – 2019. gadā / *Factors included in project research on employment of people with disabilities in Latvia, 2000 – 2019*

Gads	**Autors/ pasūtītājs**	**Nosaukums**	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.
2005	ERK, Levanoviča L.,Velde M., Novikovs V., Jegorova I. MASOC	Invalīdu nodarbinātības iespēju izpēte Latvijas mašīnbūves un metālapstrādes nozarē	+	+	+	+	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
2006	LU un Data Serviss, Koroļeva I., Rungule R., Trapenciere I., Mieriņa I., Spunde R.	Invalīdu nodarbinātības un ar to saistīto problēmu izvērtējums sociālās atstumtības mazināšanai.	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
2006	BSZI, Zepa B., Šūpule I., Tomsone I., Krastiņa L.	Invalīdu riteņkrēslu lietotāju integrācija darba tirgū.	+	+	+	+	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
2006	Anča G., Kamerovska D., Sviklina L., Neimane I. SUSTENTO	Cilvēks ar draudošu invaliditāti darba tirgū.	+	+	+	+	+	+	+	-	+	-	-	+	+	-	+	+	+	+	-	+
2006	Kāpiņa L., Žabko O., Koļesņikova K., Mihejeva V., Lemša S., Narodovska I. Market Lab.	Cilvēku ar garīga rakstura traucējumiem iespējas darba tirgū. Garīgo slimību destigmatizācijas nozīme diskriminācijas mazināšanā un iekļaujošas nodarbinātības politikas veidošanā.	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	+	+	+	-	+	+
2007	Latvijas Cilvēktiesību centrs, BICEPS	Nodarbinātība un ienākumi Latvijā: atšķirības atkarībā no vecuma, dzimuma, tautības un reģionālajiem faktoriem	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	+	-	+	+	+	+	+	+

Projektu pētījumos par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību iekļautie faktori Latvijā 2000. – 2019. gadā / *Factors included in project research on employment of people with disabilities in Latvia, 2000 – 2019*

Gads	**Autors/ pasūtītājs**	**Nosaukums**	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.
2007	Taube M., Leimane-Veldmeijere I. Rīgas psihiatrijas un narkoloģijas centrs. LM	Personu ar garīgiem traucējumiem un psihiskām slimībām nodarbinātības iespēju sekmēšana Latvijā. Konceptuālie risinājumi.	+	+	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+	+	-	+	+	+	-	+	+
2007	Šavriņa B., Sloka, I., Baumane I., Krišņova A., Lauze A., Makejevs A., Zaksa K., LU	Invalīdu zema nodarbinātības līmeņa iemesli un problēmu risinājumi	+	+	+	+	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
2007	Data serviss Jūrmalas pilsētas dome	Jūrmalas pilsētas aktuālo sociālās atstumtības riska grupu atbalsta formu iespējas veiksmīgai integrācijai darba tirgū.	+	+	+	+	+	-	+	-	+	-	+	+	-	+	+	+	-	+	+	-
2007	AC Konsultācijas. SIF	Pētījums par trīs Latvijas reģionu pagastu sociāli atstumto grupu iespēju darba tirgū veicināšanu.	+	+	+	+	-	+	+	-	-	+	+	+	-	+	+	+	+	+	-	+
2011	Živitere M., Boubaris T., Valeckiene D., Bencivenga R., Tinti A., Živitere A.L, Oborenko Z., Satiene S. ISMA	Iespēja, nevis nespēja darba vidē /Ability not Disability in Workplace. Tālmācības kurss	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

Projektu pētījumos par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību iekļautie faktori Latvijā 2000. – 2019. gadā / *Factors included in project research on employment of people with disabilities in Latvia, 2000 – 2019*

Gads	**Autors/ pasūtītājs**	**Nosaukums**	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.
2011	Živitere M., Boubaris T., Tinti A., Baraldsnes D., Anča G., Oborenko Z., Živitere A.L., Satiene S. ISMA	Cilvēku ar īpašām vajadzībām integrācija darba vietā. Pielikums tālmācības kursam.	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
2013	Liepājas Neredzīgo biedrība	Pētījums par personu ar invaliditāti nodarbinātības politiku Eiropā. Latvijas un Lietuvas pārrobežu projekts	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	+
2013	World Bank LM, NVA	Scientific research: Latvia: "Who is Unemployed, Inactive or Needy? Assessing Post-Crisis Policy Options	+	+	+	+	+	-	+	-	-	+	+	+	-	-	+	+	+	+	-	+
2014.	Projektu un kvalitātes vadība, Eglīte E., Krūze M., Osis J. Brants M.	Diskriminācija Latvijas darba tirgū. Pētījuma atskaite	+	+	-	-	+	-	+	-	+	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
2014.	SKDS, LPVA	Latvijas uzņēmumu pieredze personu ar invaliditāti nodarbināšanā. Latvijas Personāla vadīšanas asociācijas biedru aptauja	-	+	-	+	+	-	+	-	+	+	-	-	-	-	-	+	-	-	+	-

Projektu pētījumos par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību iekļautie faktori Latvijā 2000. – 2019. gadā / *Factors included in project research on employment of people with disabilities in Latvia, 2000 – 2019*

Gads	**Autors/ pasūtītājs**	**Nosaukums**	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.
2014.	Factum Tiesībsarga birojs	Pētījums par ANO konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām ieviešanu	-	+	-	-	+	+	-	-	-	-	+	-	+	+	+	+	-	+	+	+
2015.	Baltic Institute of Social Sciences. Tiesībsarga birojs	ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām monitorings 2010 – 2014. Pašvaldību aptaujas rezultāti	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	+	-	-	+	-	+	-	+	-	+
2016.	KPMG SIVA	Darba tirgus pieprasījuma izpēte un darba tirgus vajadzībām nepieciešamo profesiju un prasmju noteikšana personām ar smagu invaliditāti un garīga rakstura traucējumiem	+	+	+	+	+	+	+	+	+		+	+	+	-	+	+	+	+	+	+
2017.	Kantar TNS. Sabiedrības Integrācijas fonds	Iekļaujošas darba vides un dažādības vadības principu ieviešana darbavietās Latvijā. Darba devēju aptauja	-	+	-	-	-	+	+	-	+	+	-	+	+	+	-	+	-	-	+	-
2017.	Lace T., Rungule R.	Social protection and labour market policies for vulnerable groups from a social investment perspective. The case of Active Labour Market Policies for People with Disabilities in Latvia	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

2. pielikuma nobeigums / *The Ending of Annex2*

Projektu pētījumos par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību iekļautie faktori Latvijā 2000. – 2019. gadā / *Factors included in project research on employment of people with disabilities in Latvia, 2000 – 2019*

Gads	Autors/ pasūtītājs	Nosaukums	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.
2017	Baltijas Konsultācijas, Agile & CO. LM	Pētījums par starptautisko praksi personu ar invaliditāti atbalsta sistēmu jomā	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
2017	Baltijas Sociālo zinātņu institūts /Baltic Institute of Social Sciences	Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte.	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
2017	Safege Baltija, Comperio, Prospero	Izpētes ziņojums par pašreizējo sabiedrības izpratnes un informētības līmeni un efektīvākajiem informācijas sniegšanas mehānismiem	-	+	-	-	-	+	+	-	+	-	-	-	+	+	+	+	-	+	+	+
2018	Latvijas Fakti	Iedzīvotāju informētība un izpratne par deinstitucionalizācijas procesu.	-	+	-	-	+	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	+	-
2019	Baltic Institute of Social Sciences FM	Vidusposma izvērtējums par horizontālā principa "Vienlīdzīgas iespējas" īstenošanas ietekmi 2014.-2020. ESF plānošanas periodā.	+	+	+	+	+	+	+	-	+	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
2019	OECD LM	Cilvēku sasaiste ar darbavietām: Latvijas aktīvās darba tirgus politikas izvērtējums.	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	+	+	+	+	-	+

Avots: autores veidots

3. pielikums/ *Annex 3*

Aptaujas anketa personai ar invaliditāti

Pieaugošā tehnoloģiju izmantošana ir sekmējusi lielas pārmaiņas mūsu dzīvesveidā gan mājās, gan darbavietā. Tās ir ietekmējušas darba strukturēšanu un izpildi uzņēmumos. Darba devēju prasības pēc darbaspēka, kuram ir digitālas kompetences - kas prot strādāt ar datorprogrammām un internetu, kļuvusi par būtisku nosacījumu darbinieku izvēlē.

Lai noskaidrotu cilvēku ar invaliditāti gatavību iekļauties digitalizētā darba tirgū, lūdzam Jūs piedalīties nelielā aptaujā. Izvēlieties sev atbilstošāko atbilžu variantu, atzīmējot to ar krustiņu un sekojiet līdzi norādēm pie jautājumiem!

Aptauja ir anonīma un visi sniegtie dati tiks analizēti tikai apkopotā veidā. Būtu ļoti pateicīga, ja Jūs rastu iespēju aizpildīt aptauju, kas aizņems aptuveni 10-15 minūtes Jūsu laika.

Jau iepriekš paldies par atsaucību un palīdzību šī pētījuma tapšanā!

Zaiga Oborenko, LZA VPP projekta INTERFRAME - LV "Digitalizācijas procesa novērtējums ekonomikā un sabiedrībā" pētniece, LLU Ekonomikas un sabiedrības attīstības fakultātes doktorante.

1. Es izmantoju internetu (iespējamas vairākas atbildes)
   - ☐ Mājās
   - ☐ Darbavietā
   - ☐ Bibliotēkā
   - ☐ Citur_____
2. Kādas ierīces Jūs izmantojat interneta piekļuvei? (iespējamas vairākas atbildes)
   - ☐ Datoru
   - ☐ Portatīvo datoru
   - ☐ Planšetdatoru
   - ☐ Mobilo tālruni
3. Kuras no šīm ierīcēm Jums pieejamas mājās? (iespējamas vairākas atbildes)
   - ☐ Dators
   - ☐ Portatīvais dators
   - ☐ Planšetdators
   - ☐ Mobilais tālrunis
4. Kādām vajadzībām Jūs izmantojat internetu? (iespējamas vairākas atbildes)
   - ☐ Lasu ziņas portālos, avīzēs, žurnālos
   - ☐ Sūtu un saņemu elektroniskās vēstules
   - ☐ Veicu norēķinus internetbankā
   - ☐ Meklēju informāciju

Aptaujas anketa personai ar invaliditāti

- ☐ Pērku preces interneta veikalos
- ☐ Skatos filmas, video
- ☐ Klausos mūziku
- ☐ Sazinos sociālajos tīklos
- ☐ Sazinos ar pašvaldību
- ☐ Sazinos ar valsts iestādēm un institūcijām
- ☐ Meklēju darbu, skatos darba sludinājumus, sūtu darba pieteikumu
- ☐ Cita atbilde_____

5. Cik bieži Jūs izmantojat internetu?
   - ☐ Katru dienu
   - ☐ Reizi nedēļā
   - ☐ Retāk
6. Vai datora un interneta izmantošanai Jums ir vajadzīgs palīgs?
   - ☐ Jā, vienmēr
   - ☐ Jā, dažreiz
   - ☐ Jā, reti
   - ☐ Nē
7. Kādas datorprogrammas protat lietot? (iespējamas vairākas atbildes)
   - ☐ Microsoft Word
   - ☐ Microsoft Excel
   - ☐ Microsoft PowerPoint
   - ☐ Citas _____
8. Vai Jūs šobrīd strādājat algotu darbu?
   - ☐ Jā
   - ☐ Nē, nevēlos strādāt algotu darbu (pāriet uz jautājumu Nr.: 14)
   - ☐ Nē, bet vēlos strādāt un esmu reģistrējies kā bezdarbnieks (pāriet uz jautājumu Nr.: 14)
   - ☐ Nē, bet meklēju darbu un neesmu reģistrējies kā bezdarbnieks (pāriet uz jautājumu Nr.: 14)
9. Lūdzu norādiet, kā esat nodarbināts?
   - ☐ Esmu pašnodarbinātais
   - ☐ Esmu algots darbinieks, strādāju darba kolektīvā darbavietā
   - ☐ Esmu algots darbinieks, strādāju no mājām
   - ☐ Cits _____

Aptaujas anketa personai ar invaliditāti

10. Lūdzu, norādiet, vai strādājat:
    - ☐ Privātā uzņēmumā
    - ☐ Sociālā uzņēmumā
    - ☐ Pašvaldības iestādē
    - ☐ Pašvaldības uzņēmumā
    - ☐ Valsts iestādē
    - ☐ Valsts uzņēmumā

10. Kādas prasmes Jums ir nepieciešamas darba pienākumu izpildei? (iespējamas vairākas atbildes)
    - ☐ Pārzināt datorprogrammas
    - ☐ Prasmes sazināties iekšējā uzņēmuma tīklā - intranetā
    - ☐ Prasme lietot internetu
    - ☐ Prasme lietot specializētu darba e-platformu
    - ☐ Prasme analizēt un sniegt e-atskaites
    - ☐ Citas _____

11. Vai darba devējs ir piemērojis darbavietu Jūsu vajadzībām? (pāriet uz jautājumu Nr.: 17)
    - ☐ Jā
    - ☐ Nē, man nav vajadzības pielāgot darba vietu
    - ☐ Nē, bet man ir vajadzība pielāgot darba vietu

12. Lūdzu norādiet, cik ilgi esat bez darba?
    - ☐ Līdz 1 gadam
    - ☐ Vairāk kā gadu - līdz 2 gadiem
    - ☐ Vairāk kā 2 gadus

13. Ja esat bijis pieteicies darbā, vai potenciālais darba devējs ir atteicis darbu nepietiekamu datora un interneta lietošanas prasmju dēļ?
    - ☐ Jā
    - ☐ Nē (pāriet uz jautājumu Nr.: 17)
    - ☐ Grūti izvērtēt atteikuma iemeslu (pāriet uz jautājumu Nr.: 17)

14. Kādas prasmes bija nepietiekamas?

    _____

15. Vai Jūs šobrīd papildināt savu izglītību ?
    - ☐ Jā, apgūstu vidējās izglītības programmu

Aptaujas anketa personai ar invaliditāti

- ☐ Jā, esmu koledžas vai augstskolas students
- ☐ Jā, apmeklēju izglītojošus kursus
- ☐ Jā, mācos pašmācības ceļā
- ☐ Nē, šobrīd savu izglītību nepapildinu (pāriet uz jautājumu Nr.: 19)
- ☐ Cita atbilde _____

16. Lūdzu uzrakstiet kādus izglītojošos Jūs apmeklējat?_____

Lūdzu, sniedziet informāciju par sevi!

17. Jūsu dzimums
    - ☐ Sieviete
    - ☐ Vīrietis
    - ☐ Nevēlos norādīt
18. Jūsu izglītība
    - ☐ Nepabeigta pamata izglītība, mājapmācība
    - ☐ Pamata izglītība
    - ☐ Vidējā izglītība
    - ☐ Arodizglītība ar vidējo izglītību
    - ☐ Vidējā speciālā izglītība
    - ☐ Augstākā izglītība (bakalaura, maģistra vai doktora grāds)
19. Jūsu vecums?
    - ☐ 18-25
    - ☐ 26-35
    - ☐ 36-45
    - ☐ 46-55
    - ☐ 56 un vairāk
20. Invaliditātes grupa:
    - ☐ I invaliditātes grupa
    - ☐ II invaliditātes grupa
    - ☐ III invaliditātes grupa
21. Invaliditātes veids:
    - ☐ Kustību traucējumi
    - ☐ Redzes traucējumi
    - ☐ Dzirdes traucējumi
    - ☐ Psihiski un uzvedības traucējumi

Aptaujas anketa personai ar invaliditāti

- ☐ Sirds un asinsvadu slimības
- ☐ Mugurkaula slimības
- ☐ Cita veida traucējumi
- ☐ Nevēlos norādīt

22. Reģions, kurā Jūs dzīvojat:

- ☐ Rīga
- ☐ Pierīga
- ☐ Kurzeme
- ☐ Latgale
- ☐ Vidzeme
- ☐ Zemgale

Paldies par anketas aizpildīšanu!

4. pielikums / *Annex 4*

Rimi Latvia vidējā vadības līmeņa aptaujas anketa / *Rimi Latvia middle management questionnaire*

SIA „Rimi Latvia" tiek veikta veikalu vadības komandu un biroja darbinieku aptauja par darbinieku dažādību. Lai izpētītu viedokli un attieksmi pret dažādām darbinieku grupām, anketā ietverti 9 jautājumu bloki, no kuriem pēdējie 3 bloki satur jautājumus par darbiniekiem ar invaliditāti.

1. Cik vienkārši vai sarežģīti ir strādāt kopā ar dažādiem cilvēkiem?

Nr.	**Cilvēku grupa**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**N/A**
		Ļoti vienkārši	Vienkārši	Diezgan sarežģīti	Sarežģīti	Ļoti sarežģīti	Nezinu
1)	Ar jauniešiem 16-25 gadi						
2)	Ar vidēja vecuma darbiniekiem 26 – 35 gadi						
3)	Ar brieduma gadu cilvēkiem 36-50						
4)	Ar pieredzes bagātiem cilvēkiem virs 50 gadiem						
5)	Ar sievietēm						
6)	Ar vīriešiem						
7)	Ar dažādu tautību cilvēkiem						
8)	Ar personām ar invaliditāti						
9)	Ar cilvēkiem, kuriem ir atšķirīgas vērtības un pasaules uzskats						

2. Kā mūsu uzņēmumā darbinieki uztver cilvēku dažādību?

Nr.	**Apgalvojums**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	N/A
		Pilnībā piekrītu	Piekrītu	Piekrītu daļēji	Nepie-krītu	Pilnībā nepiekrītu	Nezinu
1)	Pie mums nav aizspriedumu pret dažādu vecumu cilvēkiem.						
2)	Pie mums kolektīvā darbinieki vienlīdz pozitīvi uztver gan sievietes, gan vīriešus .						
3)	Pie mums ir vienlīdzīga dažādu tautību uztvere, neviena netiek izcelta.						
4)	Pie mums pozitīvi uztver cilvēkus ar invaliditāti.						
5)	Pie mums pozitīvi uztver cilvēkus ar atšķirīgām vērtībām un pasaules uzskatu.						

Rimi Latvia vidējā vadības līmeņa aptaujas anketa / _Rimi Latvia middle management questionnaire_

3. Kā mūsu uzņēmumā darbinieki izturas pret dažādiem cilvēkiem?

Nr.	**Apgalvojums**	**1** Pilnībā piekrītu	**2** Piekrītu	**3** Piekrītu daļēji	**4** Nepiekrītu	**5** Pilnībā nepiekrītu	**N/A** Nezinu
1)	Pie mums vienlīdz labi izturas pret dažādu vecumu cilvēkiem.						
2)	Pie mums gan pret sievietēm, gan pret vīriešiem ir vienlīdzīga izturēšanās						
3)	Pie mums ir vienlīdz pozitīva izturēšanās pret dažādu tautību cilvēkiem						
4)	Pie mums labi izturas pret cilvēkiem ar invaliditāti						
5)	Pie mums kolektīvā pieņem cilvēkus ar atšķirīgām vērtībām un pasaules uzskatu						

4. Vai cilvēku dažādība palīdz vai traucē pildīt darba pienākumus?

Nr.	**Apgalvojums**	**1** Pilnībā piekrītu	**2** Piekrītu	**3** Piekrītu daļēji	**4** Nepiekrītu	**5** Pilnībā nepiekrītu	**N/A** Nezinu
1)	Dažādu vecumu cilvēki viens otram lieliski palīdz pildīt darba pienākumus						
2)	Ja kolektīvā ir gan sievietes, gan vīrieši, tas palīdz izpildīt darba pienākumus						
3)	Dažādu tautību esamība kolektīvā ir vērtējama kā pozitīvs stimuls darba pienākumu veikšanai						
4)	Darbinieki ar invaliditāti apgrūtina darba pienākumu veikšanu						
5)	Tas, ka uzņēmumā strādā cilvēki ar dažādām vērtībām un uzskatiem, traucē pildīt darba pienākumus.						

5. Vai mūsu kolektīvā mēdz notikt konflikti?

Nr.	**Apgalvojums**	**1** Pilnībā piekrītu	**2** Piekrītu	**3** Piekrītu daļēji	**4** Nepiekrītu	**5** Pilnībā nepiekrītu	**N/A** Nezinu
1)	Starp dažādu vecumu cilvēkiem mēdz būt konflikti						

Rimi Latvia vidējā vadības līmeņa aptaujas anketa / _Rimi Latvia middle management questionnaire_

2)	Starp sievietēm un vīriešiem mēdz būt konflikti dzimuma dēļ						
3)	Pie mums notiek konflikti starp dažādām tautībām						
4)	Pie mums pastāv konflikti, kuru cēlonis ir darbinieki ar invaliditāti						
5)	Tas, ka uzņēmumā strādā cilvēki ar dažādām vērtībām un uzskatiem, ir pamats konfliktiem						

6. Vai, pēc Jūsu domām, kādai no šīm darbinieku grupām pastāv kādas priekšrocības?

Nr.	Apgalvojums	1	2	3	4	5	N/A
		Pilnībā piekrītu	Piekrītu	Piekrītu daļēji	Nepie-krītu	Pilnībā ne-piekrītu	Nezinu
1)	Priekšrocības pastāv jauniešiem no 16-25 gadiem						
2)	Priekšrocības pastāv vidēja vecuma darbiniekiem no 26 – 35 gadiem						
3)	Priekšrocības pastāv brieduma gadu cilvēkiem no 36-50 gadiem						
4)	Priekšrocības pastāv pieredzes bagātiem cilvēkiem virs 50 gadiem						
5)	Priekšrocības ir sievietēm						
6)	Priekšrocības ir vīriešiem						
7)	Priekšrocības pastāv kādai no tautībām						
8)	Priekšrocības ir darbiniekiem ar invaliditāti						

7. Kā Latvijas sabiedrība uztver cilvēkus ar invaliditāti?

Nr.	Apgalvojums	1	2	3	4	5	N/A
		Pilnībā piekrītu	Piekrītu	Piekrītu daļēji	Nepie-krītu	Pilnībā ne - piekrītu	Nezinu
1)	Latvijas sabiedrība pieņem cilvēkus ar invaliditāti, uztverot viņus kā līdzvērtīgus sabiedrības locekļus						
2)	Sabiedrībā pastāv barjeras personu ar invaliditāti iekļaušanai						

Rimi Latvia vidējā vadības līmeņa aptaujas anketa / _Rimi Latvia middle management questionnaire_

3)	Pastāv gadījumi vai apstākļi, kad tas ir pilnībā saprotami, ka attieksme pret darbiniekiem ar invalīditāti ir labvēlīgāka nekā pret citiem						
4)	Cilvēkiem ar invaliditāti ir vienlīdzīgas iespējas uz darbu tāpat kā citiem						

8.Kāda ir Jūsu uzņēmuma personāla politika attiecībā pret personu ar invaliditāti nodarbinātību?

Nr.	**Apgalvojums**	**1** Pilnībā piekrītu	**2** Piekrītu	**3** Piekrītu daļēji	**4** Nepie-krītu	**5** Pilnībā nepie-krītu	**N/A** Nezinu
1)	Uzņēmuma augstākā līmeņa vadība vēlas iekļaut organizācijā cilvēkus ar invaliditāti						
2)	Veikala vadība vēlas iekļaut organizācijā cilvēkus ar invaliditāti						
3)	Uzņēmums ir atvērts pieņemt darbā cilvēkus ar invaliditāti						
4)	Uzņēmums vēlas paturēt darbā cilvēkus ar invaliditāti						
5)	Uzņēmums vēlas, lai darbā atgriežas tie cilvēki ar invaliditāti, kuri uz laiku ir darba nespējīgi						
6)	Vadība vēlas uzticēt lielāku atbildību un tāpēc nodrošina ar apmācību darbiniekus ar invaliditāti						
7)	Vadītāji un mentori izrāda diskrētumu un iejūtību pret invalīdiem						
8)	Mūsu uzņēmums sadarbojas ar dažādām sabiedriskajām invalīdu organizācijām						
9)	Mūsu organizācijai ir ilgtermiņa programmas, lai iekļautu cilvēkus ar invaliditāti						
10)	Citi darbinieki izsaka bažas par invalīdu darba izpildi						
11)	Cilvēki ar invaliditāti pieprasa speciālu pielāgošanu, lai attaisnotu nepietiekamu darba izpildi						

Rimi Latvia vidējā vadības līmeņa aptaujas anketa / _Rimi Latvia middle management questionnaire_

12)	Cilvēki ar invaliditāti strādā ar lielāku atbildību						
13)	Ja kolektīvā strādā cilvēki ar invaliditāti, tas pozitīvi ietekmē darbinieku attiecības un morāli						
14)	Darbiniekiem ar invaliditāti ir nepieciešama lielāka personāla nodaļas/ veikala vadītāja/ mentora uzmanība						
15)	Pārējie darbinieki jūtas tā, ka viņiem nepārtraukti būtu jāuzrauga darbiniekus ar invaliditāti						
16)	Darbiniekiem ar invaliditāti ir grūti aptvert un izpildīt norādījumus						
17)	Darba devējam nav atbilstošu resursu, lai nodarbinātu cilvēkus ar invaliditāti						
18)	Darba devējs ir noraizējies, ka darbinieki ar invalidiāti mēdz kavēt darbu						
19)	Izmaksas, kas saistītas ar invalīdu nodarbinātību ir pārāk augstas, lai būtu jēga viņus nodarbināt						
20)	Ja uzņēmums nodarbina personas ar invaliditāti, tiek risinātas svarīgas sociālas problēmas visā sabiedrībā						
21)	Ja uzņēmumā tiek nodarbinātas personas ar invaliditāti, tas pozitīvi ietekmē uzņēmuma tēlu un paaugstina reputāciju						

9. Jūsuprāt, cik svarīgi ir zemāk minētie faktori barjerām / šķēršļiem nodarbināt cilvēkus ar īpašām vajadzībām ?

Nr.	**Šķērslis vai barjera**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	N/A
		Ļoti svarīgi	Svarīgi	Daļēji svarīgi	Maz-svarīgi	Nemaz nav svarīgi	Nezinu
1)	Pielāgošanas izmaksas dažādām personu grupām ar invaliditāti						
2)	Cilvēki ar invaliditāti darba vietā prasa lielāku uzmanību un vairāk laika						

Rimi Latvia vidējā vadības līmeņa aptaujas anketa / _Rimi Latvia middle management questionnaire_

3)	Apmācību izmaksas cilvēkiem ar speciālām vajadzībām						
4)	Uzraudzības / mentora papildu izmaksas personu ar invaliditāti iekļaušanai kolektīvā un darbu veikšanai						
5)	Kolektīvā valdošā attieksme un stereotipi						
6)	Zināšanu trūkums, kāda pielāgošanās nepieciešama cilvēkiem ar invaliditāti						
7)	Nepieciešamo prasmju un treniņu trūkums, kā strādāt ar dažādām invaliditātes grupām						
8)	Atbilstošas pieredzes trūkums darbā ar personām ar invaliditāti						
9)	Zināšanu trūkums par invaliditātes jautājumiem						
10)	Ja tiek nodarbināti indivīdi ar invaliditāti, ir sarežģīti izpildīt veikala plānu						
11)	Valsts institūciju atbalsts						

Ziņas par anketas aizpildītāju

D1 Ieņemamais amats	Veikala vadības komandas darbinieks		Vadītājs birojā (ar padotajiem darbiniekiem)	
	Speciālists/ asistents birojā		Vadītājs birojā (bez padotiem darbiniekiem)	

D2 Dzimums	Sieviete		Vīrietis		**N/A**	

D3 Darba stāžs uzņēmumā	1-2 gadi		3 – 5 gadi		> 5 gadi	

D4 Jūsu vecums	18 -25 gadi		26 – 35 gadi		36 -50 gadi		>50 gadi	

D5 Reģions	
Rīga	
Pierīga	
Vidzeme	
Zemgale	
Latgale	
Kurzeme	

5. pielikums / *Annex 5*

Rimi Latvia invaliditātes vadības faktoru vērtējums ekspertu skatījumā pēc pāru salīdzināšanas metodes / *Evaluation of Rimi Latvia disability management factors in the opinion of experts according to the method of pair comparison*

Telefona intervijas laiks 15-20 minūtes. Eksperta rīcībā ir 4 matricas par 2 tēmām ar identificētiem faktoriem no *Rimi Latvia* veikalu vadības komandu fokusgrupu diskusijām.

Uzdevums ekspertiem

Lūgums ir salīdzināt pa pāriem, kurš no diviem salīdzinātajiem faktoriem ir nozīmīgāks gan pozitīvajos aspektos, gan negatīvajos aspektos. Ja abi faktori ir vienlīdz svarīgi, tad jānorāda abus.

1. tēma. **Invaliditātes uztveres pozitīvie aspekti**

No	**Faktors**	1.	2.	3.	4.	5.
1.	Raugās pozitīvi uz darbiniekiem ar invaliditāti, bet uzsver, ka ir svarīgi izvērtēt, kā invaliditāte ietekmē darba procesu un produktivitātes rādītājus.	**X**				
2.	Pie darbinieku trūkuma, ir labi visi, kas grib strādāt.		**X**			
3.	Darbus var saorganizēt un piemērot katram, var sadarboties un pielāgoties			**X**		
4.	Nodarbinot invalīdus uzņēmums iegūst labu slavu un prestižu, iegūst konkurējošas priekšrocības.				**X**	
5.	Ļoti lojāli un uzticami darbinieki, zema mainība					**X**

1. tēma. **Invaliditātes uztveres problemātiskie aspekti**

No	**Faktors**	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1.	Cilvēkiem ar invaliditāti ir ierobežots ātrums.	**X**					
2.	Veikalam ir jāpilda produktivitātes rādītāji, bet ne visi invalīdi spēj izpildīt plānu.		**X**				
3.	Bailes, ka cilvēki paši nespēs nodrošināt savu drošību un var apdraudēt citus.			**X**			
4.	Uzņēmumā nav tādu amatu, kur var nodarbināt cilvēkus ar invaliditāti.				**X**		
5.	Vadītājam ir papildu slodze, uzmanība, atbildība un tāpēc ir nepieciešams papildu laiks.					X	
6.	Darba vide nav piemērota un pielāgota personām ar visa veida invaliditāti.						**X**

Rimi Latvia invaliditātes vadības faktoru vērtējums ekspertu skatījumā pēc pāru salīdzināšanas metodes / *Evaluation of Rimi Latvia disability management factors in the opinion of experts according to the method of pair comparison*

2. tēma. **Invaliditātes vadības pozitīvie aspekti**

No	Faktors	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1.	Sadarbībā ar indivīdu tiek meklēta pieeja un pielāgošanās katram cilvēkam individuāli.	**X**						
2.	Kad kolektīvā ienāk cilvēks ar invaliditāti, viņam palīdz adaptēties.		**X**					
3.	Vadītāji piemeklē iespējas, kurā nodaļā nodarbināt, pielāgojas indivīda vajadzībām.			**X**				
4.	Vadītāji uzsver, ka labāk, lai cilvēks pasaka, kas kait, lai var uzreiz piemeklēt atbilstošu darbu, lai nav no vienas nodaļas jāved uz otru.				**X**			
5.	Esošie darbinieki ar invaliditāti netraucē pildīt darba pienākumus. Tas ir atkarīgs no invaliditātes.					X		
6.	Cilvēki ir dažādi, katram vajadzīga sava pieeja, esam „psihologi". Izrādot uzticību, cilvēki parasti atveras un strādā ļoti labi.						**X**	
7.	Vai jābūt īpašai attieksmei? Nē, ir jābūt pieejai, līdzīgi kā katram cilvēkam.							**X**

2. tēma**. Invaliditātes vadības problemātiskie aspekti**

No	Faktors	1.	2.	3.
1.	Ir notikušas izmaiņas Rimi darba procesu organizēšanā, tāpēc piemērot darbus ir kļuvis sarežģītāk.	**X**		
2.	Nepieciešams papildu laiks, lai vadītu personas ar invaliditāti.		**X**	
3.	Ir bijuši gadījumi, kad cilvēkam ir dota iespēja strādāt, bet viņš pats fiziski nespēj izturēt slodzi un aiziet jau pārbaudes laikā.			**X**

6. pielikums / *Annex 6*

Apkopojums par Ventspils pilsētas un novada rīcībpolitikas virzieniem attiecībā uz iekļaujošu darba tirgu un sabiedrību / *Summary of Ventspils city and region policy directions in relation to inclusive labor market and society*

Dokuments	Joma	Mērķi un rīcības virzieni
Ventspils novada ilgtspējīgas attīstības stratēģija 2030.	Ekonomika	- Bezdarba līmeņa mazināšana
	Sociālā joma	- Kvalitatīvi sociālie pakalpojumi - Sociālās rehabilitācijas pakalpojumi - Izglītība mūža garumā atbilstoši darba tirgus pieprasījumam
	Vide un infrastruktūra	- Dabiska, droša, sakārtota un pieejama vide - Kvalitatīva un droša infrastruktūra - Vienlīdzīgas iespējas nokļūt līdz visu līmeņu centriem ikvienam
Ventspils novada attīstības programma 2011-2017. (Ar vīziju līdz 2020.gadam); 2020-2026.	Ekonomika	- Uzlabota uzņēmējdarbības vide un sekmēta pašnodarbinātība - Strukturālā bezdarba mazināšana, nodrošinot labāku kvalifikācijas un prasmju atbilstību darba tirgus vajadzībām - Nabadzības un sociālās atstumtības riskam pakļauto personu līdzdalības darba tirgū veicināšana
	Sociālā joma	- Prasmju un iemaņu pilnveidošana dažādām mērķa grupām - Iekļaujošās izglītības pilnveide izglītojamiem ar fiziska, garīga rakstura, uzvedības u.c. traucējumiem - Mūžizglītība dažādām mērķa grupām - Sociālo un veselības pakalpojumu uzlabošana - Sociālās palīdzības pasākumi atbalstāmām mērķa grupām, tostarp, personām ar invaliditāti. - Sabiedrības integrācija: pasākumi dažādām mērķa grupām
	Vide un infrastruktūra	- Uzlabot vidi cilvēkiem ar funkcionāliem traucējumiem
Ventspils pilsētas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030.gadam	Ekonomika	- Latvija 2030: Ventspils -Baltijas jūras reģiona attīstības centrs - Labvēlīga uzņēmējdarbības vide - Rūpes par darbavietām, bezdarba samazināšanas - Sadarbība starp uzņēmējiem, izglītības un pētniecības iestādēm
	Sociālā joma	- Tirgus pieprasījumam atbilstošs profesionālās, augstākās un mūžizglītības piedāvājums - Progresīvi sociālie pakalpojumi un sociālā palīdzība
	Vide un infrastruktūra	- Infrastruktūras kvalitāte - Pilsētas sasniedzamība
Ventspils pilsētas attīstības programma 2014.-2020.gadam, ar korekcijām 2018.gadā	Ekonomika	- Ventspils – starptautiskas, nacionālas un reģionālas nozīmes centrs - Bezdarba mazināšana - Mazāk aizsargātu iedzīvotāju grupu, t.sk., cilvēku ar īpašām vajadzībām, iesaiste darba tirgū - Vides attīstība, lai sekmētu uzņēmējdarbību - Atbalstīt un sekmēt sociālo uzņēmumu veidošanu, pilsētā izveidojot sociālās uzņēmējdarbības tīklu.

Apkopojums par Ventspils pilsētas un novada rīcībpolitikas virzieniem attiecībā uz iekļaujošu darba tirgu un sabiedrību / *Summary of Ventspils city and region policy directions in relation to inclusive labor market and society*

Dokuments	Joma	Mērķi un rīcības virzieni
Ventspils pilsētas attīstības programma 2014.-2020.gadam, ar korekcijām	Sociālā joma	- Kvalitatīva un iekļaujoša izglītība personības attīstībai - Integrētu mūžizglītības stratēģiju pilnīga īstenošana - Deinstitucionalizācija - Indivīdu vajadzībām atbilstoši sociālie pakalpojumi - Sociāli mazaizsargāto iedzīvotāju nodarbinātība - Sekmēt sociālo iekļaušanos
	Vide un infrastruktūra	- Iedzīvotājiem ērta pašvaldības institūciju infrastruktūra - Paaugstināta infrastruktūras kapacitāte - Vides pielāgošana invalīdu vajadzībām

Avots: autores veidots pēc Ventspils pilsētas un Ventspils novada stratēģiskajiem dokumentiem: Ventspils pilsētas dome, 2014a, 2018; Ventspils pilsētas dome, 2014b;Ventspils novada dome, 2011; Ventspils novada dome, 2014.

7. pielikums/ *Annex 7*

EKSPERTA APTAUJA / *EXPERT SURVEY*

Cienījamais ekspert!

Cilvēki ar invaliditāti ir nepietiekami novērtēts un neizmantots darbaspēka resurss Latvijā. Statistikas dati liecina, ka Latvijā pieaug darbspējas vecuma personu ar invaliditāti skaits, tomēr nodarbinātības rādītāji ir krietni zemāki salīdzinot ar personām bez invaliditātes. Tāpēc ir ļoti aktuāli analizēt cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības faktorus un izstrādāt Latvijas apstākļiem atbilstošus dažādu ieinteresēto pušu sadarbības scenārijus, lai personām ar invaliditāti būtu vienlīdzīgas iespējas iekļauties darba tirgū, lai tiktu samazināta sociālā atstumtība un celta dzīves kvalitāte, lai nodrošinātu uzņēmējdarbību ar nepieciešamo un atbilstoši kvalificētu darbaspēka resursu un rūpētos par sociāli atbildīgu nodarbinātību.

Ekspertu izvērtēšanai tiek piedāvāti trīs dažādu ieinteresēto pušu sadarbības scenāriji, kuru mērķis ir veicināt personu ar invaliditāti nodarbinātību.

Pirmais scenārijs - cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību sadarbības scenārijs, kurā aktīvā puse ir indivīds ar savām interesēm. To var raksturot kā ***darbaspēka piedāvājumu atbalstošu scenāriju***, kurā pats indivīds meklē darba, izglītības un tālāk izglītības iespējas, kas vajadzīgas darba tirgum.

Otrs scenārijs ir uzņēmēju un valsts, pašvaldību sadarbības scenārijs, kurā valsts un pašvaldības sniedz atbalstu darba devējiem viņu interešu realizācijai. Šis ir uzņēmējus atbalstošs un stimulējošs scenārijs, ***darbaspēka pieprasījumu atbalstošs scenārijs***.

Trešais ir ES līdzdalības scenārijs. ES ir interese cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā un atbalsts kohēzijas politikas īstenošanā. ***Valsts darbības invaliditātes jomā aktivizējošs scenārijs.***

Aicinu Jūs izvērtēt piedāvātos scenārijus. Jūsu kā eksperta viedoklis ir ļoti vērtīgs!

Iepriekš pateicoties, Zaiga Oborenko, LLU Ekonomikas un sabiedrības attīstības fakultātes doktorante.

Instrukcija

Tālāk tekstā ir tabulu aizpildīšanas instrukcijas. Es pie Jums ieradīšos un mēs kopā aizpildīsim tabulas.

Jums būs jāaizpilda simetriskas tabulas (skat. paraugu sarkanā krāsā šajā lapā). Katrā tabulas rūtiņā tiek savstarpēji salīdzināti divi elementi (kritēriji, scenāriji). Iekrāsotos lodziņus ērtības labad neaizpilda. Ja pirmais elements (kritērijs, scenārijs) ir svarīgāks par otro, tad attiecīgajā rūtiņā ieraksta veselu skaitli no relatīvās svarīguma skalas (1.tabula), bet pretējā gadījumā tiek izmantots apgriezts lielums. Piemēram, parauga tabulā iedzīvotāju intereses ir novērtētas kā būtiski (5 pret 1/5) svarīgākas par uzņēmēju interesēm.

Relatīvā svarīguma skala

Relatīvā svarīguma intensitāte	Definīcija	Paskaidrojums
1	Vienāds svarīgums	Divu kritēriju, kritēriju grupu vai alternatīvu **vienāds** ieguldījums mērķa sasniegšanā.
3	Mērens viena pārākums par otru	Pieredze un spriedumi dod **vieglu pārsvaru** vienam kritērijam, kritēriju grupai vai alternatīvai par otru.
5	Būtisks vai stiprs pārākums	Pieredze un spriedumi dod **stipru pārsvaru** vienam kritērijam, kritēriju grupai vai alternatīvai par otru.
7	Nozīmīgs pārsvars	Vienam no kritērijiem, kritēriju grupām vai alternatīvām tiek dots tik **stiprs pārsvars** par otru, ka tas kļūst **praktiski nozīmīgs.**
9	Ļoti stiprs pārsvars	Viena kritērija, kritēriju grupas vai alternatīvas pārākums par otru apstiprinās **visstiprāk.**
2,4,6,8	Starpvērtības	Tiek lietotas kompromisa gadījumos.

EKSPERTA APTAUJA / *EXPERT SURVEY*

PARAUGS: Kritēriju grupu salīdzināšana
(attiecībā pret cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanu)

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšana	Indivīdu intereses	Uzņēmēju intereses	Pašvaldību intereses	Valsts intereses	ES intereses
Indivīdu intereses	**1**	5	1	7	3
Uzņēmēju intereses	1/5	**1**			
Pašvaldību intereses	1		**1**		
Valsts intereses	1/7			**1**	
ES intereses	1/3				**1**

Šajā piemērā eksperts indivīdu – cilvēku ar invaliditāti - intereses vērtē kā būtiski svarīgākas (5) par uzņēmēju interesēm (1/5), cilvēku ar invaliditāti intereses un pašvaldību intereses ir vērtētas vienlīdz svarīgi (1), savukārt cilvēku ar invaliditāti intereses (7) attiecībā pret valsts interesēm tiek vērtētas kā stipri svarīgākas (1/7), cilvēku ar invaliditāti intereses (3) attiecībā pret Eiropas Savienības interesēm tiek vērtētas kā mēreni pārākas (1/3).
Līdzīgi jāaizpilda visas tabulas. Kā redzat, matricas ir simetriskas un elementi simetriskajās rūtiņās ir apgriezti. Tāpēc tos aizpildīt NAV nepieciešamības, tas tiks aizpildīts automātiski.

1. uzdevums (1 tabula)

Pēc izveidotās cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības faktoru hierarhijas ekspertiem jāsalīdzina *kritēriju grupas atkarībā no kopējā mērķa* – **cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšana** (ietonēts dzeltenā krāsā), proti, jāizvērtē, kuras iesaistītas grupas intereses ir nozīmīgākās personu ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas kontekstā. Kritēriju grupu salīdzināšanas rezultātus katrs eksperts ieraksta tabulā, kas izveidota matricas formā

1.1. tabula

Kritēriju grupu salīdzināšana

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšana	Cilvēku ar invaliditāti intereses	Uzņēmēju intereses	Pašvaldību intereses	Valsts intereses	ES intereses
Cilvēku ar invaliditāti intereses	1				
Uzņēmēju intereses		1			
Pašvaldību intereses			1		
Valsts intereses				1	
ES intereses					1

EKSPERTA APTAUJA / *EXPERT SURVEY*

2. uzdevums (5 tabulas)

Ekspertiem savstarpēji jāsalīdzina vērtēšanas *kritēriji* katras kritēriju grupas ietvaros attiecībā *pret kopējo mērķi* (cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšana).

2.1. tabula

Kritēriju grupas **“ *Cilvēku ar invaliditāti intereses*”** kritēriju salīdzināšana

Cilvēku ar invaliditāti intereses	Darba iespējas dzīves vietā vai attālināti	Indivīda vajadzību apmierināšana	Izglītība un profesionālā kvalifikācija	Iekļaušana sabiedrībā, vienlīdzīga attieksme darba vietā, nediskriminācija	Vides pieejamība, darba vietas adaptācija, elastīgi darba nosacījumi
Darba iespējas dzīves vietā vai attālināti	1				
Indivīda vajadzību apmierināšana		1			
Izglītība un profesionālā kvalifikācija			1		
Iekļaušana sabiedrībā, Vienlīdzīga attieksme darba vietā, nediskriminācija				1	
Vides pieejamība, darba vietas adaptācija, elastīgi darba nosacījumi					1

2.2. tabula

Kritēriju grupas **“*Uzņēmēju intereses*”** kritēriju salīdzināšana

Uzņēmēju intereses	Nodrošināšana ar atbilstoši kvalificētu darbaspēku	Produktu, pakalpojumu noieta veicināšana. Uzņēmējdarbības attīstība	Ieinteresēto pušu interešu apmierināšana. Sociālā atbildība	Produktivitāte un efektivitāte	Valsts un pašvaldību atbalsts personu ar invaliditāti nodarbināšanā
Nodrošināšana ar atbilstoši kvalificētu darbaspēku	1				
Produktu, pakalpojumu noieta veicināšana. Uzņēmējdarbības attīstība		1			
Ieinteresēto pušu interešu apmierināšana. Sociālā atbildība			1		
Produktivitāte un efektivitāte				1	
Valsts un pašvaldību atbalsts personu ar invaliditāti nodarbināšanā					1

EKSPERTA APTAUJA / *EXPERT SURVEY*

2.3. tabula

Kritēriju grupas **"*Pašvaldību intereses*"** kritēriju salīdzināšana

Pašvaldību intereses	Nodarbinātības veicināšana	Sociālo problēmu novēršana / mazināšana. Sociālā drošība un sociālā aizsardzība	Finansējuma piesaiste reģionu attīstībai	Uzņēmējdarbības (privātās, sociālās, pašnodarbinātī bas attīstības veicināšana	Ērta, droša un pievilcīga vide
Nodarbinātības veicināšana	1				
Sociālo problēmu novēršana / mazināšana. Sociālā drošība un sociālā aizsardzība		1			
Finansējuma piesaiste reģionu attīstībai			1		
Uzņēmējdarbības (privātās, sociālās, pašnodarbinātības attīstības veicināšana				1	
Ērta, droša un pievilcīga vide					1

2.4. tabula

Kritēriju grupas **"*Valsts intereses*"** kritēriju salīdzināšana

Valsts intereses	IKP palielināšana, veicinot dažādu tautsaimniecības nozaru attīstību	Ilgtspējīga reģionu attīstība	Nabadzības un sociālās atstumtības mazināšana	Atbalsta mehānismu izstrāde un tiesiskā regulējuma pilnveidošana darba tirgus jomā	Darbaspēka problēmu risināšana
IKP palielināšana, veicinot dažādu tautsaimniecības nozaru attīstību	1				
Ilgtspējīga reģionu attīstība		1			
Nabadzības un sociālās atstumtības mazināšana			1		
Atbalsta mehānismu izstrāde un tiesiskā regulējuma pilnveidošana darba tirgus jomā				1	
Darbaspēka problēmu risināšana					1

EKSPERTA APTAUJA / *EXPERT SURVEY*

2.5. tabula

Kritēriju grupas ”***ES intereses***” kritēriju salīdzināšana

ES intereses	Investīciju, inovāciju, konkurētspējas sekmēšana un darbavietu radīšana	Iekļaujoša un ilgtspējīga ekonomikas izaugsme, nodarbinātība ikvienam	Sociālā un ekonomiskā kohēzija. Struktūrfondu atbalsts	Sociālais taisnīgums, vienlīdzīgas iespējas un sociālā iekļaušana	Sabiedrības veselība, paaugstinot līdzdalību darba tirgū un darba ražīgumu
Investīciju, inovāciju, konkurētspējas sekmēšana un darbavietu radīšana	1				
Iekļaujoša un ilgtspējīga ekonomikas izaugsme, nodarbinātība ikvienam		1			
Sociālā un ekonomiskā kohēzija. Struktūrfondu atbalsts			1		
Sociālais taisnīgums, vienlīdzīgas iespējas un sociālā iekļaušana				1	
Sabiedrības veselība, paaugstinot līdzdalību darba tirgū un darba ražīgumu					1

3. uzdevums (kopā 25 tabulas)

Jāizvērtē trīs sadarbības scenāriji *cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā* atkarībā no *katra kritērija* (5grupas x 5 kritēriji katrā grupā =25) (ietonēts dzeltenā krāsā).

Zemāk 5 tabulas, kas atspoguļo 5 dažādus kritērijus interešu grupā „Personu ar invaliditāti intereses”

3.1. tabula

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija ***„Darba iespējas dzīves vietā vai attālināti”***

Darba iespējas dzīves vietā vai attālināti	1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs.	2. Uzņēmēju un valsts. pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.	3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.
1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs	1		
2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.		1	
3. ES līdzdalības scenārijs Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.			1

EKSPERTA APTAUJA / *EXPERT SURVEY*

Jāizvērtē trīs sadarbības scenāriji *cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā* atkarībā no *katra kritērija* (ietonēts dzeltenā krāsā).

3.2. tabula

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija ***„Indivīda vajadzību apmierināšana ”***

Indivīda vajadzību apmierināšana	1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs	2. Uzņēmēju un valsts un pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.	3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.
1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs	1		
2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.		1	
3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.			1

Jāizvērtē trīs sadarbības scenāriji *cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā* atkarībā no *katra kritērija* (ietonēts dzeltenā krāsā).

3.3. tabula

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija ***„Izglītība un profesionālā kvalifikācija”***

Izglītība un profesionālā kvalifikācija	1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs	2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.	3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.
1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs	1		
2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.		1	
3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.			1

EKSPERTA APTAUJA / *EXPERT SURVEY*

Jāizvērtē trīs sadarbības scenāriji *cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā* atkarībā no *katra kritērija* (ietonēts dzeltenā krāsā).

3.4. tabula

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija ***"Integrācija sabiedrībā , vienlīdzīga attieksme, būt pilnvērtīgam sabiedrības loceklim, diskriminācijas novēršana"***

Iekļaušana sabiedrībā , vienlīdzīga attieksme, diskriminācijas novēršana;	1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts un pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs.	2. Uzņēmēju un valsts un pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.	3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.
1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs.	1		
2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.		1	
3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.			1

Jāizvērtē trīs sadarbības scenāriji *cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā* atkarībā no *katra kritērija* (ietonēts dzeltenā krāsā).

3.5. tabula

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija „***Vides pieejamība, darba vietas adaptācija, elastīgi darba nosacījumi"***

Vides pieejamība, darba vietas adaptācija, elastīgi darba nosacījumi	1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts un pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs	2. Uzņēmēju un valsts un pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.	3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.
1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs.	1		
2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.		1	
3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.			1

EKSPERTA APTAUJA / *EXPERT SURVEY*

Zemāk 5 tabulas, kas atspoguļo 5 dažādus kritērijus interešu grupā „Uzņēmēju intereses"

Jāizvērtē trīs sadarbības scenāriji *cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā* atkarībā no *katra kritērija* (ietonēts dzeltenā krāsā).

3.6. tabula

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija ***„Nodrošināšana ar atbilstoši kvalificētu darbaspēku"***

Nodrošināšana ar atbilstoši kvalificētu darbaspēku	1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs.	2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.	3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.
1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs	1		
2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.		1	
3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.			1

Jāizvērtē trīs sadarbības scenāriji *cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā* atkarībā no *katra kritērija* (ietonēts dzeltenā krāsā).

3.7. tabula

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija ***„Produktu, pakalpojumu noieta veicināšana, uzņēmējdarbības attīstība"***

Produktu, pakalpojumu noieta veicināšana, uzņēmējdarbības attīstība	1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs.	2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.	3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.
1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts un pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs.	1		
2. Uzņēmēju un valsts un pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.		1	
3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.			1

EKSPERTA APTAUJA / *EXPERT SURVEY*

Jāizvērtē trīs sadarbības scenāriji *cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā* atkarībā no *katra kritērija* (ietonēts dzeltenā krāsā).

3.8. tabula

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija ***„Ieinteresēto personu interešu apmierināšana. Sociālā atbildība"***

Ieinteresēto personu interešu apmierināšana. Sociālā atbildība	1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs.	2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.	3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.
1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs.	1		
2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.		1	
3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.			1

Jāizvērtē trīs sadarbības scenāriji *cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā* atkarībā no *katra kritērija* (ietonēts dzeltenā krāsā).

3.9. tabula

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija ***„Produktivitāte un efektivitāte"***

„Produktivitāte un efektivitāte"	1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs.	2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.	3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.
1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs.	1		
2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.		1	
3. ES līdzdalības scenārijs. ES interese izaugsmes nodrošināšanā, cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā.			1

EKSPERTA APTAUJA / *EXPERT SURVEY*

Jāizvērtē trīs sadarbības scenāriji *cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā* atkarībā no *katra kritērija* (ietonēts dzeltenā krāsā).

3.10. tabula

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija ***„Valsts atbalsts personu ar invaliditāti nodarbināšanā "***

Valsts atbalsts personu ar invaliditāti nodarbināšanā	1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs.	2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.	3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.
1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs.	1		
2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.		1	
3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.			1

Zemāk 5 tabulas, kas atspoguļo 5 dažādus kritērijus interešu grupā „Pašvaldību intereses"

Jāizvērtē trīs sadarbības scenāriji *cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā* atkarībā no *katra kritērija* (ietonēts dzeltenā krāsā).

3.11. tabula

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija ***„Nodarbinātības veicināšana "***

Nodarbinātības veicināšana	1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs.	2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.	3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.
1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts un pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs.	1		
2. Uzņēmēju un valsts un pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.		1	
3. ES līdzdalības scenārijs. ES interese izaugsmes nodrošināšanā, cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā.			1

EKSPERTA APTAUJA / *EXPERT SURVEY*

Jāizvērtē trīs sadarbības scenāriji *cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā* atkarībā no *katra kritērija* (ietonēts dzeltenā krāsā).

3.12. tabula

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija ***„Sociālo problēmu novēršana / mazināšana. Sociālā drošība un sociālā aizsardzība"***

Sociālo problēmu novēršana / mazināšana. Sociālā drošība un sociālā aizsardzība	1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs	2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.	3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.
1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs	1		
2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.		1	
3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.			1

Jāizvērtē trīs sadarbības scenāriji *cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā* atkarībā no *katra kritērija* (ietonēts dzeltenā krāsā).

3.13. tabula

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija ***„Finansējuma piesaiste reģionu attīstībai"***

Finansējuma piesaiste reģionu attīstībai	1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts un pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs.	2. Uzņēmēju un valsts un pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.	3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.
1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs	1		
2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.		1	
3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.			1

EKSPERTA APTAUJA / *EXPERT SURVEY*

Jāizvērtē trīs sadarbības scenāriji *cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā* atkarībā no *katra kritērija* (ietonēts dzeltenā krāsā).

3.14. tabula

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija ***„Uzņēmējdarbības (privātās, sociālās, pašnodarbinātības) attīstības veicināšana"***

Uzņēmējdarbības (privātās, sociālās, pašnodarbinātības) attīstības veicināšana	1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs.	2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.	3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.
1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs	1		
2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.		1	
3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.			1

Jāizvērtē trīs sadarbības scenāriji *cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā* atkarībā no *katra kritērija* (ietonēts dzeltenā krāsā).

3.15. tabula

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija ***„Ērta, droša un pievilcīga vide"***

Ērta, droša un pievilcīga vide	1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs	2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.	3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.
1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs	1		
2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.		1	
3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.			1

EKSPERTA APTAUJA / *EXPERT SURVEY*

Zemāk 5 tabulas, kas atspoguļo 5 dažādus kritērijus interešu grupā „Valsts intereses"
Jāizvērtē trīs sadarbības scenāriji *cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā* atkarībā no *katra kritērija* (ietonēts dzeltenā krāsā).

3.16. tabula

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija ***„IKP palielināšana, veicinot dažādu tautsaimniecības nozaru attīstību"***

IKP palielināšana, veicinot dažādu tautsaimniecības nozaru attīstību	1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs.	2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.	3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.
1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs.	1		
2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.		1	
3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.			1

Jāizvērtē trīs sadarbības scenāriji *cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā* atkarībā no *katra kritērija* (ietonēts dzeltenā krāsā).

3.17. tabula

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija ***„Ilgtspējīga reģionu attīstība"***

Ilgtspējīga reģionu attīstība	1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs.	2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.	3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.
1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs	1		
2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.		1	
3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.			1

EKSPERTA APTAUJA / *EXPERT SURVEY*

Jāizvērtē trīs sadarbības scenāriji *cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā* atkarībā no *katra kritērija* (ietonēts dzeltenā krāsā).

3.18. tabula

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija ***„Nabadzības un sociālās atstumtības mazināšana"***

Nabadzības un sociālās atstumtības mazināšana	1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs.	2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.	3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.
1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs	1		
2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.		1	
3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.			1

3.19. tabula

Cilvēku ar invaliditāti. nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija ***„Atbalsta mehānismu izstrāde un tiesiskā regulējuma pilnveidošana darba tirgus jomā"***

Atbalsta mehānismu izstrāde un tiesiskā regulējuma pilnveidošana darba tirgus jomā	1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs	2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.	3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.
1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs	1		
2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.		1	
3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.			1

Jāizvērtē trīs sadarbības scenāriji *cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā* atkarībā no *katra kritērija* (ietonēts dzeltenā krāsā).

3.20. tabula

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija *„Darbaspēka problēmu risināšana"*

Darbaspēka problēmu risināšana	1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs	2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.	3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.
1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs	1		
2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.		1	
3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.			1

Zemāk 5 tabulas, kas atspoguļo 5 dažādus kritērijus interešu grupā „Eiropas Savienības intereses". Jāizvērtē trīs sadarbības scenāriji *cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā* atkarībā no *katra kritērija* (ietonēts dzeltenā krāsā).

3.21. tabula

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija *„Investīciju, inovāciju, konkurētspējas sekmēšana un darbavietu radīšana"*

Investīciju, inovāciju, konkurētspējas sekmēšana un darbavietu radīšana	1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs.	2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.	3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.
1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs	1		
2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.		1	
3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.			1

EKSPERTA APTAUJA / *EXPERT SURVEY*

Jāizvērtē trīs sadarbības scenāriji *cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā* atkarībā no *katra kritērija* (ietonēts dzeltenā krāsā).

3.22. tabula

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija ***„Iekļaujoša un ilgtspējīga ekonomikas izaugsme, nodarbinātība ikvienam"***

Iekļaujoša un ilgtspējīga ekonomikas izaugsme, nodarbinātība ikvienam	1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs	2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.	3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.
1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs	1		
2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.		1	
3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.			1

Jāizvērtē trīs sadarbības scenāriji *cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā* atkarībā no *katra kritērija* (ietonēts dzeltenā krāsā).

3.23. tabula

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija ***„Sociālā un ekonomiskā kohēzija. Struktūrfondu atbalsts"***

Sociālā un ekonomiskā kohēzija. Struktūrfondu atbalsts	1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs.	2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.	3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.
1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs.	1		
2. Uzņēmēju un valsts un pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.		1	
3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs.			1

EKSPERTA APTAUJA / *EXPERT SURVEY*

Jāizvērtē trīs sadarbības scenāriji *cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā* atkarībā no *katra kritērija* (ietonēts dzeltenā krāsā).

3.24. tabula

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija ***„Sociālais taisnīgums, vienlīdzīgas iespējas un sociālā iekļaušana"***

Sociālais taisnīgums, vienlīdzīgas iespējas un sociālā iekļaušana	1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs	2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.	3. ES līdzdalības scenārijs. Valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs
1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs	1		
2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.		1	
3. ES līdzdalības scenārijs. valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs			1

Jāizvērtē trīs sadarbības scenāriji *cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā* atkarībā no *katra kritērija* (ietonēts dzeltenā krāsā).

3.25. tabula

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzināšana atkarībā no kritērija ***„Sabiedrības veselība, paaugstinot līdzdalību darba tirgū un darba ražīgumu"***

Sabiedrības veselība, paaugstinot līdzdalību darba tirgū un darba ražīgumu	1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs	2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.	3. ES līdzdalības scenārijs. valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs
1.Cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Darbaspēka piedāvājuma atbalstošs scenārijs	1		
2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. Uzņēmējus stimulējošs scenārijs.		1	
3. ES līdzdalības scenārijs, valsts institūciju darbības aktivizējošs scenārijs			1

PALDIES PAR ATSAUCĪBU UN PACIETĪBU!