

Latvijas Lauksaimniecības universitāte
Ekonomikas un sabiedrības attīstības fakultāte

*Latvia University of Life Sciences and Technologies
Faculty of Economics and Social Sciences*



Mg. hist., prof. MBA Zaiga Oborenko 

CILVĒKU AR INVALIDITĀTI NODARBINĀTĪBU IETEKMĒJOŠO FAKTORU ANALĪZE LATVIJĀ

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

Promocijas darba
KOPSAVILKUMS

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

SUMMARY
*of the Doctoral thesis for acquiring a Doctoral degree in
Economics and Business (Ph. D.)*

Autors / Author _____

Jelgava 2022

INFORMĀCIJA

Promocijas darbs izstrādāts Latvijas Lauksaimniecības universitātes Ekonomikas un sabiedrības attīstības fakultātes Ekonomikas un reģionālās attīstības institūtā.

Doktora studiju programma – Agrārā un reģionālā ekonomika, apakšnozare – Reģionālā ekonomika.

Promocijas darba zinātniskā vadītāja – LLU Ekonomikas un sabiedrības attīstības fakultātes profesore, LZA īstenā locekle, *Dr. habil. oec.* Baiba Rivža.

Promocijas darba zinātniskā aprobācija noslēguma posmā

• Apspriests un aprobēts LLU Ekonomikas un sabiedrības attīstības fakultātes Ekonomikas un reģionālās attīstības institūta akadēmiskā personāla pārstāvju sēdē 2021. gada 31. maijā.

• Apspriests un aprobēts LLU (Ekonomikas un sabiedrības attīstības fakultātes Ekonomikas un reģionālās attīstības institūta, Uzņēmējdarbības un vadībzinātnes institūta, Finanšu un grāmatvedības institūta un Informācijas tehnoloģiju fakultātes Vadības sistēmu katedras) akadēmiskā personāla pārstāvju apvienotā akadēmiskā sēdē 2021. gada 2. septembrī.

• Atzīts par pilnīgi sagatavotu un pieņemts Promocijas padomē 2021. gada 3. decembrī.

Oficiālie recenzenti

1. *Dr. oec.* Ingrīda Jakušonoka – Promocijas padomes eksperte, Latvijas Lauksaimniecības universitātes profesore.

2. *Dr. oec.* Inna Stecenko – neatkarīgā recenzente, Latvijas Zinātnes padomes eksperte.

3. *Dr.* Gintarē Vaznonienē – neatkarīgā eksperte, Vytautas Magnus universitātes, Lauksaimniecības akadēmijas asociētā profesore.

Promocijas darba aizstāvēšana notiks LLU Ekonomikas zinātnu nozares Agrārās ekonomikas un Reģionālās ekonomikas apakšnozaru Promocijas padomes atklātā sēdē 2022. gada 18. martā Ekonomikas fakultātē (Svētes iela 18, Jelgava) 212. auditorijā plkst. 9.00.

Ar promocijas darbu var iepazīties LLU Fundamentālajā bibliotēkā, Lielā ielā 2, Jelgavā un http://llufb.llu.lv/promoc_darbi.html

Atsauksmes sūtīt Promocijas padomes sekretārei asoc. profesorei *Dr. oec.* Anita Auziņai – Svētes ielā 18, Jelgava, LV-3001, tālr.: 63025170, e-pasts: anita.auzina@llu.lv. Atsauksmes vēlams sūtīt ieskenētā veidā ar parakstu.

Promocijas padomes sekretāre: asoc. profesore *Dr. oec.* Anita Auziņa

SYNOPSIS

The doctoral thesis has been elaborated at the Institute of the Economics and Regional Development, Faculty of Economics and Social Development, Latvia University of Life Sciences and Technologies (LLU).

Doctoral Study Programme – Agrarian and Regional Economics, sub-sector – Regional Economics.

Supervisor of the Doctoral thesis – *Dr. habil. oec.* Baiba Rivža, Professor of LLU, Academician of Latvian Academy of Agricultural and Forest Sciences and Latvian Academy of Sciences.

Scientific approbation of the Doctoral thesis at the final stage:

• Approbated at the meeting of academic personnel of the Institute of Economics and Regional Development, Faculty of Economics and Social Development, LLU on May 31, 2021.

• Discussed and approbated at the interdepartmental meeting of academic personnel of the Faculty of Economics and Social Development (Institute of Economics and Regional Development, Institute of Business and Management Science, Institute of Finance and Accounting) and Faculty of Information Technologies (Department of Control Systems), LLU on September 2, 2021.

• Recognized as fully prepared and accepted by the LLU Doctoral Council in Economics, sub-sector – Agrarian and Regional Economics on December 3, 2021.

Official reviewers:

1. *Dr. oec.* Ingrīda Jakušonoka – expert of the Doctoral Council, professor of Latvia University of Life Sciences and Technologies.

2. *Dr. oec.* Inna Stecenko – independent reviewer, expert of Latvian Council of Science.

3. *Dr.* Gintarė Vaznonienė – independent reviewer, associate professor of Vytautas Magnus University, Agriculture Academy.

Presentation and defence of the doctoral thesis will be held at the open meeting of the LLU Doctoral Council for Economics, sub-sector – Agricultural and Regional Economics at 9 a.m on March 18, 2022 in Faculty of Economics and Social Development, 18 Svetes Street, Jelgava, Room 212.

The doctoral thesis is available for reviewing at the Fundamental Library of Latvia University of Agriculture, 2 Liela Street, Jelgava and on the website http://llufb.llu.lv/promoc_darbi_en.html

You are welcome **to send your comments** to the secretary of Doctoral Council - assoc. professor, *Dr.oec.* Anita Auziņa, 18 Svetes Street, Jelgava, LV-3001, Latvia, phone No +371 63025170, e-mail: anita.auzina@llu.lv. It is advised to send your comments in scanned form and undersigned.

Secretary of the Doctoral Council: assoc. prof. *Dr.oec.* Anita Auziņa

SATURS

Informācija par publikācijām un zinātniski pētniecisko darbu	6
Ievads.....	14
1. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības vēsturiskie un teorētiskie aspekti....	18
1.1. Invaliditātes izpratnes attīstības vēsturiskie faktori	18
1.2. Invaliditātes konceptuālie modeļi un invaliditātes politika labklājības sistēmās.....	20
1.3. Iekļaujošas inovācijas koncepcija un piekāršā Helix inovāciju modeļa apakšsistēmu faktori	25
1.4. Indivīda ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošo mikro, mezo un makro līmeņu faktoru analīzes pieeja	27
2. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību Latvijā ietekmējošais tiesiskais un politikas ietvars	28
2.1. Starptautiskie juridiskie un politikas dokumenti	28
2.2. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošais Latvijas Republikas tiesiskais regulējums un politika	30
2.3. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības faktoru identifikācija Eiropas Savienības atbalstītajos projektu pētījumos Latvijā	32
3. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības tendences Latvijā sociāli ekonomisko un darba tirgus faktoru ietekmē	33
3.1. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātība un bezdarbs Latvijā	33
3.2. Profesionālā rehabilitācija un IKT prasmju faktors	38
3.3. Invaliditātes vadības faktori darbavietā: SIA "Rimi Latvia" gadījuma analīze	42
4. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības faktori reģiona pilsētā un novadā darba tirgus un pašvaldības politikas kontekstā	47
4.1. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības sociāli ekonomiskie faktori un bezdarba mazināšanas pasākumi Ventspili un Ventspils novadā.....	47
4.2. Darba iespējas cilvēkiem ar invaliditāti Ventspils pilsētas un Ventspils novada uzņēmēju interešu kontekstā.....	50
4.3. Sociālo uzņēmumu attīstība kā personu ar invaliditāti nodarbinātības iespēju faktors	51
5. Nodarbinātības iespēju sekmēšana cilvēkiem ar invaliditāti Latvijā	53
5.1. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriji un to salīdzinājums.....	53
5.2. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriju novērtējums	57
Galvenie secinājumi	59
Problēmas un to risinājumi	62
Galveno izmantoto literatūras avotu saraksts	124

CONTENT

Information about publications and scientific work	6
Introduction.....	66
1. Historical and theoretical aspects of employment of people with disabilities	71
1.1. Historical factors of disability awareness development	72
1.2. Conceptual models of disability and disability policy in welfare regimes..	74
1.3. The concept of inclusive innovation and factors of Quintuple Helix innovation model subsystems	79
1.4. An approach to the analysis of micro-, meso- and macro- level factors influencing the employment of an individual with a disability.....	80
2. The legal and policy framework affecting the employment of people with disabilities in Latvia	82
2.1. International legal and policy documents.....	82
2.2. The legal framework and policies of the Republic of Latvia governing the employment of people with disabilities	84
2.3. Identification of the employment factors of people with disabilities in EU- supported project studies in Latvia	87
3. Trends in employment of people with disabilities in Latvia under socio- economic and labour market factors	87
3.1. Employment and unemployment of people with disabilities in Latvia	88
3.2. Vocational rehabilitation and the ICT skills factor	93
3.3. Disability management factors in the workplace: a case study of Rimi Latvia Ltd.	97
4. Employment factors of people with disabilities in a regional city and a municipality in the context of the labour market and local government policy	102
4.1. Socio-economic factors of employment of people with disabilities and measures to reduce unemployment in Ventspils city and Ventspils municipality	102
4.2. Job opportunities for people with disabilities in the context of the interests of entrepreneurs of Ventspils city and Ventspils municipality	106
4.3. Development of social enterprises as a factor of employment opportunities for persons with disabilities	107
5. Opportunities to promote the employment for people with disabilities in Latvia.....	109
5.1. Scenarios for promoting the employment of people with disabilities and their comparison	109
5.2. An assessment of the scenarios for promoting the employment of people with disabilities	113
Main conclusions	116
Identified problems and proposals for solutions	119
List of main references	124

INFORMĀCIJA PAR PUBLIKĀCIJĀM UN ZINĀTNISKI PĒTNIECISKO DARBU

Pētījuma rezultāti publicēti astoņos rakstos starptautiskos un nacionālos zinātniskos un periodiskos izdevumos, viens raksts ir publicēšanas procesā.

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, Latvija.
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.1.43, p. 67–74. ISSN 2256-0939, DOI: <https://doi.org/10.2478/plua-2020-0009>. Indeksēta **EBSCOhost, Scopus**.
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**.
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**.
5. Zivitere M., Konstantinova E., Oborenko Z. (2019) Problems of the Ventspils Region Labour Market and Proposals for Situation Improvement. **In:** *13th International Scientific Conference: SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION*. Conference proceedings, 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**.
7. Oborenko Z., Rivza B., Zivitere M. (2018) Potential of Non-Governmental Organisations in Social Entrepreneurship from the Perspective of a Regional City. **In:** *proceedings of 10th international scientific conference “Business and Management”*, Vilnius Gediminas technical university, Lithuania, p.

- 253–265. ISBN 9786094761195. ISSN 2029-4441. *Indeksēta Web of Science*.
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*.
9. Živitere M., Oborenko Z., Konstantinova E. (2017) 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”*. Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmija. Vol. IV, 2017, p. 436–444. ISSN:2256-0629. DOI: <http://dx.doi.org/10.17770/sie2017vol4.2301>. *Indeksēta Web of Science*.
- Par pētījumu rezultātiem autore ziņojusi 19 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)*, 22.03.2019., LU, BVEF, Rīga, Latvia.
 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, 2018, Riga, Latvia.
 12. Oborenko Z. The Employment Regulations in Regard to Persons with Disabilities: Issues and Possible Solutions in Latvia. The Institute of Research and International Symposiums "IRIS-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*. Nov. 25, 2016, RSU, Riga.

Informācija par promocijas darba autores akadēmisko un sabiedrisko darbību saistībā ar promocijas darba tēmu

1. Piedalīšanās kā pētnieci un doktorantei Latvijas Zinātņu akadēmijas realizētajā projektā „Latvijas valsts un sabiedrības izaicinājumi un to risinājumi starptautiskā kontekstā – INTERFRAME-LV” (kopš 2019. gada).
2. Piedalīšanās kā pētnieci Ventspils Augstskolas pētījumā „Ventspils pilsētas un novada iedzīvotāju bezdarba iemesli un priekšlikumi situācijas uzlabošanai” 2017. gadā.
3. Konsultante 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.

Informācija par promocijas darba autores akadēmisko un sabiedrisko darbību papildus promocijas darba tēmai

1. Pētniece Leonardo da Vinči mūžizglītības programmas inovāciju pārneses četru valstu projektā „AnDiW: Ability not Disability in Workplace / Iespēja, nevis nespēja darba vidē” par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību (2009.–2011). Projekta rezultātā ir izdotas divas grāmatas piecās valodās.
2. Starptautiskās Kouču federācijas (*ICF Latvia – International Coach Federation*) biedre (2010.–2018.). Jauniešu attīstības programmas *Go Beyond* komandas koučs sociālajos projektos 2015.–2016. gadā Ikšķiles invalīdu biedrībai un 2017.–2018. gadā nerēdzīgo jauniešu biedrībai „Es redzu!”
3. Izaugsmes trenere – koučs 2016.–2017. gadā jaunietim riteņkrēslā, *Go Beyond* programmas dalībniekam, kas studē RTU Datorzinātnes un informācijas tehnoloģijas fakultātē un strādā IT uzņēmumā.
4. Latvijas Sociālās uzņēmējdarbības asociācijas biedre kopš 2016. gada.

INFORMATION ABOUT PUBLICATIONS AND SCIENTIFIC RESEARCH WORK

The Research results are published in eight research papers in international and national scientific conference proceedings and journals; one paper is in the process of being published.

1. Oborenko Z. (in press) Socio- economic factors influencing the employment of people with disabilities in Latvia and regions. In: *Proceedings of the International Scientific Conferences „Social Sciences for Regional Development 2021”*. Daugavpils University, 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>. Indexed by **EBSCOhost, Scopus**.
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. Indexed by **EBSCOhost**.
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. Indexed by **EBSCOhost**.
5. Zivitere M., Konstantinova E., Oborenko Z. (2019) Problems of the Ventspils Region Labour Market and Proposals for Situation Improvement. In: *13th International Scientific Conference: SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION*. Conference proceedings, 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>. Indexed by **Web of Science**.
7. Oborenko Z., Rivza B., Zivitere M. (2018) Potential of Non-Governmental Organisations in Social Entrepreneurship from the Perspective of a Regional City. In: *proceedings of 10th international scientific conference “Business and Management”*, Vilnius Gediminas technical university, Lithuania, p. 253.–265. ISBN 9786094761195. ISSN 2029-4441. Indexed by **Web of Science**.

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. Indexed by Web of Science; EBSCOhost Academic Search Complete, Crossref, AGRIS.
9. Živitere M., Oborenko Z., Konstantinova E. (2017) 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”*. Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmija. Vol. IV, 2017, p. 436–444. ISSN:2256-0629. DOI: <http://dx.doi.org/10.17770/sie2017vol4.2301>. Indexed by Web of Science.

The research results are presented in 19 international and national scientific conferences.

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)*, 22.03.2019., 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: Issues and Possible Solutions in Latvia. The Institute of Research and International Symposiums "IRIS-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.

Information about the author's academic and social activities related to the topic of thesis

1. Participation in national research project “Challenges and solutions of the Latvian state society in an international context – INTERFRAME-LV” implemented by the Latvian Academy of Sciences as a researcher and doctoral student.
2. Participation as a researcher in the study of Ventspils University College “Reasons for unemployment of Ventspils city and Ventspils municipality residents and proposals for improving the situation” in 2017.
3. Participation as a consultant in the *KPMG Baltics* research “Study of labour market demand and identification of professions and skills required for the needs of the labour market for persons with severe disabilities and mental disorders” in 2016.

Information about the author's academic and social activities in addition to the dissertation topic

1. Participation as a researcher in the Leonardo da Vinci Innovation Transfer Four Country Project "AnDiW: Ability not Disability in the Workplace" on the employment of people with disabilities (2009 – 2011). As a result of the project, two books have been published in five languages
2. Member of the International Coach Federation (ICF Latvia) (2010 – 2018). Team coach for youth development programme *Go Beyond* to implement social projects for Ikskile Society of the Disabled 2015 – 2016 and 2016/2017 and for the Society of Blind Youth "I see!" 2017–2018.
3. Growth coach for a young person in a wheelchair who was a participant of the *Go Beyond* programme in 2016 – 2017, who studies at RTU Faculty of Computer Science and Information Technology and works in an IT company.
4. Member of the Latvian Social Entrepreneurship Association since 2016.

IEVADS

Pētījuma aktualitāte. Eiropas Savienības (ES) ilgtermiņa stratēģijas mērķis ir iespēju vienlīdzību, paredzot personām ar invaliditāti tiesības uz cienīpilnu un patstāvīgu dzīvi, vienlīdzīgu attieksmi un līdzdalību darba tirgū un sabiedrībā. 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; ILO, 2015; Metts, 2000; OECD, 2010).

Personu ar invaliditāti integrācijas sociālajā dzīvē un darba tirgū veicināšana ir vērtīgs ieguvums gan pašām personām ar invaliditāti, gan valstij un visai sabiedrībai. Tas ir īpaši svarīgi, nemot vērā Latvijas demogrāfijas situāciju, kad darbspējas vecuma iedzīvotāju skaits un īpatsvars Latvijā turpina samazināties, bet pieaug personu ar invaliditāti skaits – 2020. gadā invaliditāte reģistrēta 10% iedzīvotāju. No kopējā pilngadīgo personu ar invaliditāti skaita nodarbināti ir vien 27.1% indivīdu, tas veido 5.9% no visiem Latvijas nodarbinātajiem. 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.), kas norāda uz neizmantoto darbaspēku potenciālu.

Cilvēki ar invaliditāti ir viena no tām iedzīvotāju grupām, kas visvairāk pakļautas 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. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātība pazemina sociālo slogu, nodokļi atgriežas tautsaimniecībā, palielinās privātais patēriņš.

Nemot 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.

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

Pētījuma objekts – cilvēku ar invaliditāti nodarbinātība, bet **pētījuma priekšmets** – cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošie faktori 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 pieju.
2. Analizēt Latvijas un starptautiskos tiesību un plānošanas dokumentus par personu ar invaliditāti tiesisko aizsardzību un nodarbinātības veicināšanu.
3. Izvērtēt sociāli ekonomiskos faktorus, kas ietekmē cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību, izpētīt invaliditātes vadības faktorus uzņēmumā un aprēķināt neiegūto 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 cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošo faktoru analīzi, izstrādāt scenārijus cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības sekmēšanai Latvijā

Mērķa sasniegšanai promocijas darba izklāsts ir strukturēts piecās nodaļās ar apakšnodaļām. Apjoms promocijas darbam zinātniskā doktora grāda *zinātnes doktors (Ph. D.)* iegūšanai ekonomikā un uzņēmējdarbībā ir 162 lapas. Darbā iekļautas 29 tabulas, 46 attēli, 7 pielikumi, izmantoti 479 bibliogrāfiskie un informācijas avoti, t. sk., 125 latviešu valodā, 353 angļu valodā un 1 krievu valodā.

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, logiski 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, grafiskā metode*.

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

• Profesionālās rehabilitācijas un indivīdu ar invaliditāti IKT prasmju faktora izpētei izmantotas vispārizinātniskās 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, eksperimentauja 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, ekspertru 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 *ekspertru intervijas.*

Izmantotie dati un materiāli

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

Promocijas darbā izmantoti Labklājības ministrijas (LM) publicētie dati un pētījumi, Nodarbinātības valsts aģentūras (NVA) ziņojumi un statistiskie dati, Sociālās integrācijas valsts aģentūras (SIVA) pārskati, Ekonomikas ministrijas (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 ekspertru akadēmiskā tīkla (ANED – Academic Network of European Disability experts) dati.

Darbā izmantota daudzveidīga tiesiskā regulējuma, plānošanas un rīcībpolitikas dokumentu bāze: starptautiskie – Apvienoto Nāciju Organizācijas (ANO), SDO, ES un Latvijas dokumenti – tiesību akti, stratēģiskie valsts attīstības dokumenti, politikas vadlīnijas un plānošanas dokumenti, kā arī pašvaldību attīstības stratēģiskie un rīcībpolitikas dokumenti. Darbā izmantoti PB un Latvijas Bankas (LB), ESAO pētījumi un ziņojumi, Pasaules Veselības organizācijas (PVO) dokumenti.

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.

Promocijas darba tautsaimnieciskais nozīmīgums. Pētījums ir nozīmīgs Latvijas Pašvaldību savienībai (LPS) un pašvaldībām, NVA, SIVA, ministrijām – LM, Kultūras ministrijai (KM), EM, Izglītības un zinātnes ministrijai (IZM), Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijai (VARAM), Satiksmes ministrijai (SM), kā arī nevalstiskajām organizācijām (NVO) un darba devējiem efektīvāku nodarbinātības politikas un pasākumu izstrādei un starpinstitucionālās 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 darbspēka piedāvāto potenciālu. Pētījuma rezultāti palīdz darba devējiem izprast sarežģītos un kompleksos invaliditātes vadības faktorus organizācijā, lai veidotu iekļaujošu darba vidi un sociāli atbildīgu nodarbinātību, nēmot vērā gan sava uzņēmuma, gan sabiedrības intereses.

Aizstāvamās tēzes

1. Invaliditātes konceptuālie modeļi identificē nodarbinātību ietekmējošo faktoru daudzveidību un komplikētību.
2. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības ietekmējošajā normatīvajā un politikas ietvarā cilvēku ar invaliditāti nodarbinātība netiek iekļauta kā atsevišķa valsts atbalstīta strategēģija.
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.

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. Plaissa 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” projekta „Latvijas valsts un sabiedrības izaicinājumi un to risinājumi starptautiskā kontekstā (INTERFRAME-LV)”.

1. CILVĒKU AR INVALIDITĀTI NODARBINĀTĪBAS VĒSTURISKIE UN TEORĒTISKIE ASPEKTI

Nodaļas saturs izklāstīts 34 lappusēs, kurās ieļautas 6 tabulas un 3 attēli. Izvirzītā tēze: Invaliditātes konceptuālie modeļi identificē nodarbinātību ietekmējošo faktoru daudzveidību un komplikētību.

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

1.1. Invaliditātes izpratnes attīstības vēsturiskie faktori

Invaliditātes izpratnes attīstība parāda tās ietekmējošo faktoru daudzveidību un komplikētību. Kaut arī sabiedrības attieksme pret invaliditātes jautājumiem ir mainījusies, tomēr stereotipi un aizsprendumi joprojām ietekmē sabiedrības izpratni un uzskatus, un ir lielkājis šķērslis cilvēku ar invaliditāti iekļaušanai

sabiedrības ikdienas dzīvē un darba tirgū (Barnes, 2005; Idström et al., 2013; Ingstad, 2001; Livneh, 1982; Oliver, Barnes, 2012; Shakespeare, 1994).

Invaliditātes vēsture tiek pētīta kopsakarībā ar Rietumu sabiedrības centrālās vērtību sistēmas attīstību. Ievērojamas atšķirības invaliditātes uztverē dažādu tautu kultūrās lielākoties ir saistītas ar dažādiem priekšstatiem par „normālo” vai „ideālo” ķermenī (Braddock, Parish, 2001; Oliver, Barnes, 2012). Senajā Griekijā, visticamāk, Aristoteļa doma noteica invaliditātes konceptualizēšanas standartu vairāk nekā tūkstoš gadu garumā – viņš izveidoja tā laika izpratni par perfektu cilvēku ķermenī (Merriam, 2009).

Antīko domātāju priekšstati ietekmēja arī viduslaikos valdošos uzskatus, kas bija ļoti pretrunīgi. No vienas puses, bija izplatīta koncepcija, ka invaliditātei ir demonoloģiska izceļums, kas veicināja personu ar invaliditāti izstumšanu un vajāšanu, bet, no otras puses, pastāvēja arī cita invaliditātes koncepcija – personas ar invaliditāti ir daļa no dabiskās kārtības. Viduslaikos lielākā daļa cilvēku ar invaliditāti dzīvoja un strādāja savās kopienās, viņus atbalstīja ģimene un draugi. Valdot agrārai saimniecībai, laukos cilvēkus ar traucējumiem neizslēdza no sabiedrības, viņi tika nodarbināti lauksaimniecībā vai nodarbojās ar amatniecību (Braddock, Parish, 2001; Finkelstein, 1980; Philips, 2009; Shakespeare, 2018).

Renesanse ievadīja būtiskas pārmaiņas Eiropas sabiedrības attīstībā, tomēr atšķirīgas piejas invaliditātei turpināja pastāvēt arī 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 tika visiem iespējamiem līdzekļiem izolētas no sabiedrības. Pirmās personu ar invaliditāti tiesību panākšanas kustības radās 19. gs. sākumā. Rietumeiropas valstīs un ASV tika veiktas institucionālas aktivitātes personu ar invaliditāti dzīves kvalitātes paaugstināšanai.

Parādoties sociālajam darvinismam un eigēnikai, atdzima mīts, ka cilvēki ar fiziskiem vai intelektuāliem traucējumiem rada nopietnus draudus Rietumu sabiedrībai (Barnes, 1997; Davis, 2006; Doat, 2014). Cilvēki ar invaliditāti nacistiskajā Vācijā tika uzskatīti par bezjēdzīgiem, 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 (Burkett, 2014; Hubbard, 2006; Mostert, 2002).

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, Mercer, 2005; Finkelstein, 1981; Oliver, 1990). Sociologs M. Olivers (*Oliver*) (1990) novērtējis attieksmi pret invaliditāti kā rezultātu ideoloģijas maiņai industrializācijas procesā, kad cilvēkus ar invaliditāti

atstūma no darba tirgus un uzskatīja par slogu sabiedrībai kopumā un nodokļu maksātājiem it īpaši. Invaliditātes pētnieki K. Bārms (*Barnes*) un G. Mersers (*Mercer*) (2005) 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 pamatlīcējs 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. Savukārt 20. gs. vidū sociologs T. Pārsongs (*Parsons*) turpināja attīstīt Dirkema strukturālā funkcionālisma perspektīvu un izveidoja medicīnas socioloģiju, saskaņā ar kuru: cilvēki ar sliktu veselību traucē sabiedrības funkcionēšanai, jo viņi nespēj pildīt savas sociālās lomas, kā, piemēram, strādāt algotu darbu (Barnes, 2012; Thomas, 2012). Tas faktiski nozīmēja cilvēku ar invaliditāti nevienlīdzību un atstumtību no sabiedrības un darba tirgus; 19. gs pilnībā tika pieņemts medicīniskais invaliditātes modelis.

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 oficiālos dokumentos, tādējādi oficiālais diskurss un invaliditātes politika bieži vien bija maz saistīta ar praktisko realitāti (Fieseler, 2014; Philips, 2009; Фефелов, 1986). 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 pieejumu invaliditātei – invaliditātes sociālo modeli.

Attieksme pret invaliditāti un personām ar invaliditāti 21. gs. pirmajā desmitgadē visā pasaulei mainījusies uz sociālajām vajadzībām un integrāciju sabiedrībā. 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.

1.2. Invaliditātes konceptuālie modeļi un invaliditātes politika labklājības sistēmās

Invaliditāte kā sociāla kategorija tiek ieklauta dažādu jomu un līmenū diskursā – juridiskajā, politiskajā un sociālajā. Tā tiek arī ieklauta 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.

Valoda darbojas, izmantojot definīcijas, padarot invaliditāti par to, kā to sabiedrība uztver un saprot (Haegele, Hodge, 2016; Marks, 1999; Quinlan, Bates, 2008). Valodas attīstība ir priekšnoteikums sociālās attieksmes mainai un tolerancei. 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). Būtiska nozīme valodas, līdz ar to arī uztveres, attieksmes un stereotipu maiņā ir masu medijiem un kultūras organizācijām, atveidojot cilvēkus ar invaliditāti kā daļu no cilvēku dažādības (Barnes et al., 1999; Burns, Haller, 2015; Haller, 2000; Haller et al., 2006; Sandell et al., 2010; UN, b.g.).

Invaliditātes definīcijas ir ietekmējuši invaliditātes uztveres vēsturiskie un kultūras faktori, sociāli ekonomiskie un politiskie faktori, invaliditātes konceptuālās pieejas un definīciju nolūks. Invaliditātei nav universālu definīciju, kurās var tikt iekļautas dažadas ar to saistītas jomas – medicīna, ekonomika, darba tirgus, tiesiskā sistēma, rehabilitācijas sistēma vai sociālais nodrošinājums. Lielākā daļa invaliditātes ekonomisko definīciju ietver cilvēka garīgās un fiziskās pazīmes, kas vai nu ierobežo parastās ikdienas darbības, vai arī ievērojami samazina darba produktivitāti (Altman, 2001; Doyle, 1993; Haveman, Wolfe, 2000; Michailakis, 2003; Mitra, 2006).

Pasaulei un ES katra dalībvalsts tiesību aktos ir noteikusi savu terminoloģiju, kas ir invaliditāte un kas ir cilvēks ar invaliditāti. Invaliditātes dažādās definīcijas ietekmē statistikas datus, jo aprēķini tiek veikti pēc dažādām metodēm, tāpēc ir vērojamas krasas iegūto rezultātu atšķirības un līdz ar to ir grūti salīdzināt dažādu valstu datus (Grammenos, 2018; ILO, OECD, 2018).

LR *Invaliditātes likumā* (2010) invaliditāte ir 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. Atkarībā no fizisko vai garīgo spēju ierobežojuma un darbspēju zaudējuma tiek noteiktas trīs invaliditātes grupas: I – ļoti smaga invaliditāte, II – smaga invaliditāte un III – mēreni izteikta invaliditāte. Invaliditātes novērtēšanas sistēma Latvijā ir balstīta uz PVO noteiktajiem SFK (Starptautiskā funkcionēšanas, nespējas un veselības klasifikācija) kritérijiem (WHO, 2001; PVO, 2003), nosakot indivīda darbspēju zudumu. ESAO (OECD, 2002) pētījumā par invaliditātes definīcijām ir secināts, ka mūsdienu invaliditātes politikas pieejā fokuss mainās uz indivīda spējām, nevis nespēju, un vides un sociālajiem ierobežojumiem. Invaliditātes novērtējumam jābūt balstītam gan uz sociālā konteksta invaliditātes jēdzienu, gan saistītam ar cilvēktiesību pieju (CRPD, 2017; Peer Review..., 2018; Waddington, Priestly, 2020).

Invaliditāte saskaņā ar SFK modeli (PVO, 2003) ir traucējumu, aktivitātes ierobežojumu un līdzdalības ierobežojumu vispārējs termins, kas apzīmē

negatīvos aspektus mijiedarbībā starp personas veselības stāvokli un kontekstuāļiem faktoriem, ar ko indivīds saskaras dzīves situācijās. *ANO Konvencijā par cilvēku ar invaliditāti tiesībām* (2006) ir norādīts, ka invaliditātes jēdziens pastāvīgi attīstās un ka pie personām ar invaliditāti pieder personas, kurām ir ilgstoši fiziski, garīgi, intelektuāli vai manu traucējumi, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt to pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību sabiedrības dzīvē vienlīdzīgi ar citiem.

Zinātniski akadēmiskās definīcijas tiecas nodrošināt konceptuālu ietvaru, ar kuru rast iespējamību pilnīgāku pieejumu invaliditātes definījumam. 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 ietveri procesā, definētā kā invaliditāte (Altman, 2001). Pāreja no individuālās jeb medicīniskās uz strukturālo, sociālo invaliditātes perspektīvu tiek aplūkota kā pāreja no medicīniskā modeļa uz sociālo modeli.

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 (Altman, 2001). Tabulā 1 ir apkopotas divas galvenās pieejas invaliditātei – medicīniskais un sociālais modelis, lai identificētu svarīgākos faktorus, kas ietekmējuši šādu pieejumu konceptualizēšanos pasaulei 19. un 20. gs.

1. tabula

Divu galveno konceptuālo pieeju invaliditātei salīdzinājums

Faktors	Medicīniskais modelis	Sociālais modelis
Izpratne	Invaliditāte ir medicīniska parādība. Personas nespējība.	Invaliditāte ir sociāla konstrukcija. Persona ir sabiedrības daļa.
Fokuss	Koncentrējas uz funkcionāļiem traucējumiem un indivīdu. Profesionāla medicīnas dominance.	Koncentrējas uz sociālo kontekstu un vidi. Individuālā un kolektīvā atbildība.
Būtība	Uzsver individuālo klinisko un medicīnisko diagnozi.	Uzsver attiecības starp indivīdu un sabiedrību. Indivīda pieredze.
Šķēršļi	Uzsver indivīda trūkumus. Attieksmes šķēršļi.	Uzsver sociālos šķēršļus. Izturēšanās māja.
Problēma	Personīga problēma, kas piemīt indivīdam, un tārāk jānovērš vai jāārstē.	Sociāla problēma: diskriminācija, aizspreidumi, atstumšana.
Ietekme	Sabiedrība nemainās.	Sabiedrība klūst 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, mazināt vides barojas un veidot izpratni.
Risinājumi	Medicīniski risinājumi. Dzīve institūcijās. Indivīda pielāgošanās. Kontrole.	Diskriminācijas un segregācijas izbeigšana un šķēršļu novēršana. Personas patstāvība. Izvēle. Sociālas pārmaiņas.

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

Medicīniskajā modelī invaliditāte tiek interpretēta kā indivīda problēma, kas ir slimības, traumas vai citu veselības stāvokļa izmaiņu tiešas sekas, un šai personīgajai problemai ir nepieciešams medicīnisks risinājums, lai veicinātu personas pielāgošanos vai izmaiņas tās uzvedībā. Invaliditātes sociālo modeli teorētiski pirmoreiz pamatoja sociologs M. Olivers (*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 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, 1990; 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.

Līdz ar ANO *Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām* (2006) pieņemšanu attīstījās cilvēktiesību modelis (Degener, 2016). 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). Kā norāda invaliditātes tiesību pētniece L. Vaddington (*Waddington*) un invaliditātes politikas pētnieks M. Prīstlijs (*Priestley*) (2020), cilvēktiesību modelī lielāks uzvars ir uz personu nekā sociālajā modelī, vienlaikus tiek saglabāts vides cēloņu jēdziens. Tiesību zinātniece A. Losona (*Lawson*) un politikas socioloģe A. Beketa (*Beckett*) (2021) norāda, ka invaliditātes sociālajam un cilvēktiesību modelim ir katram sava 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, 1992; 2000; Barnes, Mercer, 2005; Oliver, 1990; 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 ķēmēja produktivitāti un

iekļaušanos darba dzīvē (Oliver, 1990; 2004). Sociālajā modelī invaliditātes un darba konceptualizācija ir savstarpēji atkarīga un jēgpilnas izmaiņas nodarbinātībā ir iespējamas, tikai radikāli pārveidojot darba organizāciju, lai mūsdienu ekonomikā cilvēki ar invaliditāti nepaliku ārpus darba tirgus un nebūtu nesamērīgi neizdevīgās pozīcijās (Barnes, Mercer, 2005).

Tehnoloģijas kā elements 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 (Baker et al., 2018; Barnes, 1997; 2000; Toboso, 2011; Shakespeare, 2018).

Faktoru modelī, kas ietekmē izturēšanos pret indivīdiem ar invaliditāti organizācijās, iekļauti būtiski aspekti, kuri determinē invaliditātes vadību (*Disability Management*). Invaliditātes pētnieku uzmanības centrā ir faktoru daudzveidība, kas ietekmē personas ar invaliditāti darba tirgū un organizācijās. 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. Faktoru modeļa izveide ir balstīta uz teorētiskām atziņām un empiriskiem pētījumiem, izmantojot starpdisciplināru pieju un uzsvērot invaliditātes sarežģito 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 (Beatty et al., 2018; Stone, Colella, 1996).

Ietekmējošo faktoru modelis ietver deviņus lielus mainīgos. Seši antecedenti ietekmē novērotāju (vadītāju, kolēgu) 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 antecedentiem un izturēšanos pret darbiniekiem ar invaliditāti. Novērotāju attieksme pret personām ar invaliditāti ietekmē personu ar invaliditāti reakcijas (t. i., afektīvās un uzvedības reakcijas). Faktoru modelī jāuzsver galvenais atkarīgais mainīgais – novērotāju attieksme un izturēšanās. Gan personīgie, gan vides faktori ietekmē invaliditātes vadību organizācijās. Vides faktori un organizācijas faktori (tehnoloģija, normas un vērtības, darba plānošana, organizācijas kultūra un politika u.tml.) ietekmē veidu, kā uzņēmumos uztver darbiniekus ar invaliditāti un kā pret tiem izturas. Faktoru modelis, kas ietekmē izturēšanos pret indivīdiem ar invaliditāti organizācijās, tiek izmantots, lai konceptualizētu invaliditātes vadību uzņēmumos.

Invaliditātes politika labklājības sistēmās. Uzņēmumu, valdības un

sabiedrības attiecības pastāvīgi attīstās, mainoties galvenajiem uzskatiem, institūcijām un sabiedrībā notiekošajiem procesiem. Socioloģe A. Valdšmita (*Waldschmidt*) (2009) un ESAO (OECD, 2010) pētīja invaliditātes politiku dažādās valstīs, balstoties uz G. Espinga-Andersena (Esping-Andersen, 1990) ierosināto valstu klasifikāciju trijos labklājības režīmos – liberālajā, konservatīvajā un sociāldemokrātiskajā režīmā. Pētījumos tika izvērtēts, cik spēcīgas dažādos valsts labklājības modeļos varētu būt invaliditātes politikas trīs galvenās dimensijas, proti, sociālā aizsardzība, integrācija darba tirgū un vienlīdzīgas tiesības. Liberālās invaliditātes politikas sistēmu raksturo daudz mazāk dāsnas kompensācijas salīdzinājumā ar citiem labklājības režīmiem un spēcīgi nodarbinātības stimuli zemo pabalstu dēļ. Konservatīvajā labklājības modelī tiek uzsvērta integrācija darba tirgū, jo šajā režīmā uz sociālo apdrošināšanu balstītas shēmas ir lielā mērā atkarīgas no individuāla darba tirgū, tāpēc tiek veidotas spēcīgas rehabilitācijas un nodarbinātības programmas ar zemāku pabalstu sistēmu, lai mudinātu individus iekļauties darba tirgū. Sociāldemokrātiskajā labklājības modelī liela nozīme ir sociālajai aprūpei, tiek maksāti ievērojami sociālie pabalsti; valsts atbalsta individus, kas var un vēlas strādāt, bet darba tirgus integrācijas pasākumi ir vājāki. ESAO (OECD, 2010) secina, ka katrā labklājības sistēmā ir faktori, kas palielina nodarbinātības iespējas.

Pētījumos par izmaiņām postkomunistisko valstu sociālajā politikā 20. gs. 90. gados ir atzīts, ka Baltijas valstu labklājības sistēmas atšķiras no G. Espinga-Andersena definētajiem režīmiem, 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; Toots, Bachmann, 2010).

Lai arī pastāv invaliditātes politikas atšķirības dažādās labklājības sistēmās, tomēr 21. gs. 15–20 gados tās ir kļuvušas daudz līdzīgākas. Nevar noliegt labklājības sistēmu ietekmi uz invaliditātes politiku, tomēr turpmākajos pētījumos (Hansen et al., 2009; Kuznetsova et al., 2017; Tschanz, Staub, 2017) tika secināts, ka labklājības režīmiem ir neliela ietekme uz cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību, kas skaidrojams ar to, ka dažādi pasākumi var radīt līdzīgus rezultātus attiecībā uz šīs iedzīvotāju grupas līdzdalību darba tirgū.

1.3. Iekļaujošās inovācijas konцепcija un pieckāršā *Helix* inovāciju modeļa apakšsistēmu faktori

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. Tā kā sociālās problēmas veido būtisku savstarpēju atkarību starp vairākām pārvaldības 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). 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.

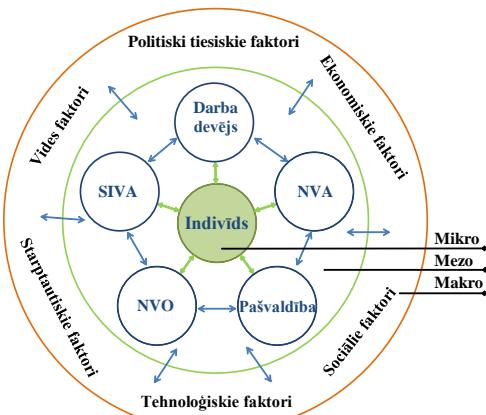
Pieckāršā *Helix* inovāciju modeļa (Campbell, Carayannis, 2017; Carayannis, Campbell, 2010; Carayannis et al., 2012) teorija izceļ sabiedriski nozīmīgus apsvērumus un faktorus inovāciju pārnesē. Pieckāršajā *Helix* modelī inovācijas tiek integrētas sabiedriskajā un dabiskajā vidē. Izmantojot pieckāršo *Helix* modeli kā analītisku rīku, promocijas darbā ir identificēti un raksturoti cilvēku ar invaliditāti ietekmējošie nodarbinātības faktori tā apakšsistēmās.

Iekļaujošā izglītība ir svarīgs faktors bērnu un jauniešu ar invaliditāti sociālajai iekļaušanai skolā un pēc tam darba tirgū. Cilvēkiem ar invaliditāti, būtiski ir attīstīt un saglabāt konkurētspēju darba tirgū, izglītības nodrošināšana un profesionālā rehabilitācija ietekmē iekļaušanos darba tirgū. Zināšanas no pirmās *Helix* modeļa apakšsistēmas tiek pārnestas un izmantotas otrajā apakšsistēmā – **ekonomikā**. Inovatīva pieja uzņēmējdarbībai ir vērsta uz darba procesu organizēšanu, lai nodarbinātu cilvēkus ar invaliditāti, vienlaikus sasniedzot augstu produktivitāti un efektivitāti. Sociālā inovācija jāaplūko kā valsts atbalstīta nepieciešamība socialās sistēmas pārveidei un iekļaujošai izaugsmei. Trešajā apakšsistēmā apkopoti **politiskās sistēmas** faktori – normatīvais regulējums, valsts varas un pārvaldes institūciju stratēģijas un rībībpolitikas.

Tiesiskais regulējums attiecībā uz cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ir attīstījies kopš 20. gs. 90. gadiem, kad Latvija ratificēja starptautiskos tiesību aktus, un kopš 2004. gada, kad Latvija pievienojās ES. Dažādu valsts un pašvaldību institūciju un nevalstiskā sektora efektīva sadarbība, valsts atbalsts uzņēmējiem ir būtiski faktori cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības sekmēšanā. 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, atspoguļojot procesus, sekmējot stereotipu kliedēšanu un aizspriedumu mazināšanu. Sabiedrības un ekonomikas **dabiskā vide** veicina 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.

1.4. Indivīda ar invaliditāti nodarbinātības ietekmējošo mikro, mezo un makro līmeņu faktoru analīzes pieeja

Nodarbinātības kontekstā personas ar invaliditāti mijiedarbība ar apkārtējo vidi notiek trīs līmeņos, uz kuriem pamatojas sociālo un ekonomisko zinātņu pētījumi, – **mikro, mezo un makro līmenī** (skatīt 1. att.). 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; Giermanowska et al., 2020; Grootaert, Van Bastelar, 2002; Serpa, Ferreira, 2019).



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

1. att. Indivīda ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošo faktoru mikro – mezo – makro modelis.

Promocijas darbā ir sagrupēti un pētīti daudzveidīgie un kompleksie, subjektīvie un objektīvie personu ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošie faktori un to mijiedarbība šajās trīs analīzes jomās, iestrādājot pieckāršā *Helix* modeļa kapitālu faktorus.

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. 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 indivīda attiecību kopums ar darba devēju, NVO, NVA, izglītības iestādēm, SIVA profesionālās rehabilitācijas jomā, pašvaldības iestāžu darbiniekiem un vietējo sabiedrību. Matricas mezo līmenis ir vissarežģītākais, jo tajā notiek ne tikai

individuāla mijiedarbība ar darba devēju un dažādām valsts un pašvaldību institūcijām, bet arī savstarpēja iesaistīto 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. Pie **makro līmeņa** faktoriem tiek attiecināti politiskie, tiesiskie, ekonomiskie, sociālie, tehnoloģiskie, vides un starptautiskie faktori. Faktoru mijiedarbība ir vērojama gan vienā līmenī, gan starp visiem trim līmeņiem. 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.

2. CILVĒKU AR INVALIDITĀTI NODARBINĀTĪBU LATVIJĀ IETEKMĒJOŠAIS TIESISKAIS UN POLITIKAS IETVARS

*Nodaļas saturs izklāstīts 22 lappusēs, kurās ieļautas 5 tabulas un 1 attēls.
Izvirzītā tēze: Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības ietekmējošajā normatīvajā un politikas ietvarā Latvijā cilvēku ar invaliditāti nodarbinātība netiek iekļauta kā atsevišķa valsts atbalstīta strategija.*

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

2.1. Starptautiskie juridiskie un politikas dokumenti

Tiesību akti un politikas dokumenti ir būtiski makrovides faktori, kas ietekmē un aizsargā cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību un situāciju darba tirgū. Tiesības uz nodarbošanos, diskriminācijas aizliegumu un vienlīdzīgu attieksmi aizsargā tādi **ANO** un **SDO** tiesību dokumenti kā *ANO Vispārējā cilvēktiesību deklarācija* (1948), *ANO Starptautiskais pakts par sociālām, ekonomikas un kultūras tiesībām* (1966), *ANO Deklarācija par garīgi atpalikušu personu tiesībām* (1971), *ANO Deklarācija par invalīdu tiesībām* (1975), *ANO Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām* (2006), *SDO Konvencija Nr. 111 Par diskrimināciju attiecībā uz nodarbinātību un nodarbošanos* (1958), *SDO Konvencija Nr. 122 Par nodarbinātības politiku* (1964), *SDO Konvencija Nr.142 Par cilvēkresursu attīstību* (1975), *SDO Konvenciju par invalīdu profesionālo rehabilitāciju un nodarbinātību* (1983).

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). Cilvēktiesību aizsardzības un diskriminācijas novēršanas konvencijas var izskaidrot ar sociālā taisnīguma un vienlīdzības teorijām (Miller, 1991; Muir, 2015; Nussbaum, 2006; Sen, 2004). Lai arī šo konvenciju ietekme uz cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību tiek kritizēta to deklaratīvā rakstura un piemērošanas praksē dēļ, tās tiek uzskatītas par ietekmīgu starptautiskās tiesību sistēmas instrumentu (Lord, Stein, 2008; Miller, 1991; Russell, 2002; Stein, 2007).

Kopš 20. gs. 70. gadiem visā pasaule tiesību dokumentu attīstībā un politikas diskursā par invaliditāti notikušas ievērojamas pārmaiņas, pakāpeniski pārejot no invaliditātes medicīniskā modeļa pieejas uz sociālā modeļa pieeju (Priestly, 2007). Līdz ar *ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām* (2006) pieņemšanu tika iezīmēta ideoloģijas maiņa attieksmē pret cilvēkiem ar invaliditāti. Pārpozicionējot invaliditāti kā iekļaujošu koncepciju, invaliditāte tiek uzverta par universālu cilvēku dažādību, nevis par novirzi. Invaliditātes cilvēktiesību paradigma apvieno invaliditātes sociālā modeļa aspektus, individuālās tiesības uz attīstību un spēju pieeju (Stein M., Stein P., 2007).

Cilvēktiesību un diskriminācijas novēršanas noteikumi ir iekļauti ES **tiesību aktos**: *Eiropas Sociālajā hartinā* (1961), *ES Pamattiesību hartinā* (2000) un *Lisabonas līgumā* (2007). *ES Pamattiesību hartinā* 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* (2007) uzsvērts diskriminācijas aizliegums invaliditātes dēļ. Viens no *ES Lisabonas stratēģijas* (2005) mērķiem ir uzlabot zemos personu ar invaliditāti nodarbinātības rādītājus Eiropā.

Nodarbinātības vienlīdzības direktīva 2000/78/EC (2010) 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. Direktīvā (ES)2014/24/EU *Par publisko iepirkumu uzsvērtu*, 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 vietēju un mobilo lietojumprogrammu pieejamību* skaidroti principi, kas jāievēro, izstrādājot un uzturot tīmekļa vietnes un mobilās lietojumprogrammas, lai tās būtu pieejamas arī personām ar invaliditāti. Direktīvā (ES)2019/882 *Par piekļūstamību*

izstrādātas prasības par produktu un pakalpojumu pieejamību personām ar invaliditāti, kas ietekmēs personu ar invaliditāti stāvokli darba tirgū.

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. Sociālās ekonomikas rīcības plānā paredzēts atbalstīt sociālos uzņēmumus, lai veidotu jaunas darbavietas, bet galvenā uzmanība pievērsta integrācijai atvērtā darba tirgū. 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) ir izteikti principi un tiesības, kas ir nepieciešami taisnīgiem un labi funkcionējošiem darba tirgiem un labklājības sistēmām 21. gs. Eiropā.

No 1970. gadu beigām līdz 1990. gadu vidum ES invaliditātes politika ir 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).

2.2. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošais Latvijas Republikas tiesiskais regulējums un politika

ANO un ES tiesisko un plānošanas dokumentu pamatprincipi tiek piemēroti un ieviesti LR normatīvo dokumentu sistēmā. 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. LR likumi attiecībā uz personu ar invaliditāti nodarbinātību ir apkopoti 2. tabulā.

Darba tiesiskās attiecības regulē *LR Satversme* (1922), Latvijai saistošās starptautisko tiesību normas, *Darba likums* (2001) un citi normatīvie akti. *Darba likums* nodrošina aizsardzību pret jebkāda veida diskrimināciju visos darba attiecību aspektos. Lai veicinātu vienlīdzīgu tiesību principu, *Darba likumā* noteikts, ka darba devēja pienākums ir pielāgot darba vidi darbiniekiem ar invaliditāti, ja vien tas neuzliek papildu slogu. Likumā paredzētas nepilna darba laika iespējas personām ar invaliditāti.

Invaliditātes likumā (2010) ir noteikts, ka personas pienākums ir aktīvi iesaistīties nodarbinātību veicinašos pasākumos, kā arī ir noteiktas tiesības uz individuālo rehabilitācijas plānu, kurā ietverti veselības, sociālās un profesionālās rehabilitācijas pasākumi. Likumā ir definētas invaliditātes grupas

atkarībā no darbspēju zaudējuma. Šāda invaliditātes noteikšanas pieeja ir orientēta uz nepilnību un darbnespējas novērtēšanu, tādējādi identificējot medicīniskā invaliditātes modeļa pieejumu (CRPD, 2017). *Invaliditātes likuma* diskursa analīze parāda, ka tajā dominē medicīniskais invaliditātes modelis (Baibakovska, 2019), tāpēc diskursa maiņa normatīvajā regulējumā sekmētu personu ar invaliditāti adekvātu uztveri un integrāciju darba tirgū.

2. tabula

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošie LR likumi

Gads	Likuma nosaukums	Likuma būtība un ūss 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. Darba uzteikums – 2 mēneši. Nekilpis darba laika iespējas.
2002	Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums	Mērķis – sniegt atbalstu bezdarbniekiem, darba meklētājiem un bezdarba riskam pakļautām 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. Tiesības saņemt nepieciešamās palīgierīces.
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.

Likumā *Par sociālo drošību* (1995) paredzēts, ka personām ar invaliditāti neatkarīgi no invaliditātes cēloņa ir tiesības uz palīdzību: 1) lai iesaistītos sabiedrības dzīvē, ievērojot personas darbspējas un intereses, un 2) veselības stāvokļa uzlabošanā, lai veicinātu darbspēju zaudējuma pakāpes samazināšanos.

Atbilstoši *Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumam* (2002) personām ar invaliditāti ir tiesības saņemt profesionālās rehabilitācijas pakalpojumus un iegūt profesionālo izglītību, ko nodrošina SIVA. Šajā likumā paredzēta nepieciešamo tehnisko palīgierīcu pieejamība individuālai lietošanai.

Likumā *Par iedzīvotāju ienākuma nodokli* (1994) ir noteikti nodokļu atvieglojumi personām ar invaliditāti. MK noteikumi Nr. 304 (2013), kas izdoti saskaņā ar šo likumu, paredz, ka personām ar invaliditāti ir tiesības nenorādīt invaliditāti darba grāmatiņā, tādējādi pasargājot sevi no iespējamās darba devēja nelabvēlīgas attieksmes un diskriminācijas. Šajā gadījumā darba devējs

nepiemēro nodokļu atlaides, bet darbinieks ar invaliditāti var saņemt pārmaksāto nodokli, iesniedzot gada ienākumu deklarāciju.

Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumā (2002) ir noteikti aktīvās nodarbinātības pasākumi personām ar invaliditāti. Tajā paredzēti noteikumi par subsidētām darbavietām bezdarbniekiem ar invaliditāti, kā arī pasākumi mobilitātes veicināšanai. NVA nodrošina subsidēto darbavietu piedāvājumu, tomēr subsidētajai nodarbinātībai nav skaidri identificēta labvēlīga ietekme uz darba tirgus rezultātiem, norādīts *OECD* (2019) ziņojumā.

Publisko iepirkumu likums (2016) paredz privilīģētu iepirkumu uzņēmējiem, kuri nodarbina cilvēkus ar invaliditāti. *Sociālā uzņēmuma likums* (2017) rada jaunas iespējas cilvēku ar invaliditāti nodarbinātībai.

Latvijas stratēģiskie plānošanas dokumenti

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. Latvijas reģionu ilgtspējas attīstības stratēģijās ir akcentēta uzņēmējdarbības sekmēšana, lai nodrošinātu darbavietas, un uzsvērta sociālo pakalpojumu kvalitatīva sniegšana.

NAP2027 pirmoreiz ir aktualizēts jautājums par pieaugošo invaliditāti Latvijā, un norādīts uz nenodarbināto personu ar invaliditāti darbaspēka potenciālu un nepieciešamību veidot iekļaujošu darba tirgu. *Reģionālās politikas pamatnostādnēs 2021.–2027. gadam* nav ietverta politika, kas paredzētu integrēt cilvēkus ar invaliditāti darba tirgū, tomēr ir akcentēts, ka būtiska ir sociālā inovācija un pašvaldības spēja kopā ar iesaistītajām personām plānot un īstenot jaunas sociālās formas un sadarbības veidus sabiedrībā.

Personu ar invaliditāti vienlīdzīgu iespēju veicināšanas plānā 2021.–2023. gadam paredzēta mentora ieviešana darbavietā personām ar garīga rakstura traucējumiem; plānots pilnveidot valsts atbalstu darba devējiem, kas nodarbina personas ar invaliditāti; kā arī izvērtēt kvotu ieviešanas priekšnosacījumus personu ar invaliditāti iesaistīšanai nodarbinātībā.

Izpētot stratēģiskos dokumentus, jāsecina, ka Latvijā nav izstrādāta ilgtermiņa stratēģija cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības sekmēšanai. LM invaliditātes politiku ir veidojusi saistībā ar *ANO Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām* (2006) noteiktajiem mērķiem. Tajā noteikto personu ar invaliditāti tiesību īstenošana ir iespējama tikai pakāpeniski, vairāku gadu perspektīvā iesaistoties visām atbildīgajām institūcijām.

2.3. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošo faktoru identifikācija ES atbalstītajos projektu pētījumos Latvijā

Akadēmiskā interese par invaliditātes jomu pēcpadomju periodā Austrumeiropā un bijušajā Padomju Savienībā (tostarp Latvijā) ir bijusi

fragmentāra. Starptautiski finansēti projekti iekļaujošas nodarbinātības un sociālā darba veicināšanai ir veidojuši pamatu invaliditātes pakalpojumu pārveidošanai postkomunisma valstīs (Disability in Eastern Europe..., 2014).

Promocijas darbā ir izanalizēti ziņojumi par projektiem, kuros pētīti personu ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējošie faktori no 2000. līdz 2019. gadam Latvijā. 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. Projektos identificētie nodarbinātību ietekmējošie faktori disertācijā ir sagrupēti atbilstoši individuāla mikro – mezo – makro līmeni modeļim. Lielākā daļa projektu ir tikuši veikti saskaņā ar atbildīgo ministriju vai to padotības institūciju pieprasījumu, tāpēc ziņojumos ir iekļauts rīcībpolitikas un noteiktu institūciju darbības izvērtējums un rekomendācijas. Projektos piedāvātie nodarbinātības risinājumi cilvēkiem ar invaliditāti ir lielā mērā ietekmējuši atbildīgo institūciju īstenotās aktivitātes un Latvijas invaliditātes politikas veidošanu.

3. CILVĒKU AR INVALIDITĀTI NODARBINĀTĪBAS TENDENCES LATVIJĀ SOCIĀLI EKONOMISKO UN DARBA TIRGUS FAKTORU IETEKMĒ

Nodaļas saturs apjoms ir 41 lappuse, tajā iekļautas 9 tabulas un 25 attēli. Izvirzītā tēze: 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.

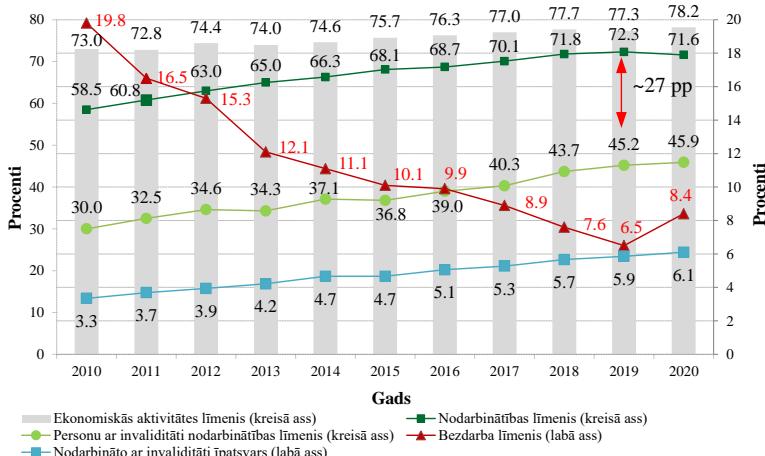
Darba **trešajā nodaļā** izvērtēti sociāli ekonomiskie un izglītības faktori, kas ietekmē cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību, analizētas nodarbinātības tendences Latvijā un izpētīti un novērtēti invaliditātes vadības faktori uzņēmumā, pamatojoties uz SIA “Rimi Latvia” gadījuma analīzi. Nodaļā aprēķināti 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

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātība ir aplūkojama valsts un reģionu sociāli ekonomiskās attīstības kontekstā. Latvijā pastāv lielas disproporcijas teritoriju attīstības rādītājos un ievērojamas darba tirgus atšķirības. IKP uz vienu iedzīvotāju 2018. gadā salīdzinājumā ar 2009. gadu Latvijā palielinājies par 71%, tostarp, Pierīgas statistiskajā reģionā par 80%, Rīgas – 76%, Vidzemes – 65%, Zemgales – 51%, Kurzemes – 50%, bet Latgales – 43% (CSP,

b.g.). Reģionālās attīstības atšķirības ir būtiski ietekmējušas arī darbspējas vecuma iedzīvotāju skaita izmaiņas. Negatīvās demogrāfijas tendences ietekmē darba tirgu. Darbspējas vecuma iedzīvotāju skaits no 2011. līdz 2020. gadam Latvijā ir samazinājies par 12.8%, vislielākais 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.).

Ekonomiskās situācijas uzlabošanās un pensionēšanās vecuma palielināšanās nosaka straujāku iedzīvotāju vecumā virs 60 gadiem ekonomiskās aktivitātes līmena pieaugumu (CSP, b.g.). Bezdarba līmenis Latvijā ilgstoši samazinās arī negatīvo demogrāfijas tendenču ietekmē. Pieaugot ekonomiskās aktivitātes un nodarbinātības līmenim un samazinoties bezdarbam, personām ar invaliditāti ir lielākas iespējas atrast darbu. Nodarbināto ar invaliditāti īpatsvars kopējo nodarbināto skaitā pakāpeniski palielinājies – 2010. gadā tas bijis 3.3%, bet 2020. gadā – 6.1% no nodarbinātajiem, bet nodarbināto ar invaliditāti īpatsvars darbspējas vecumā pieaudzis no 30.0% 2010. gadā līdz 45.9% 2020. gadā (skatīt 2. att.).



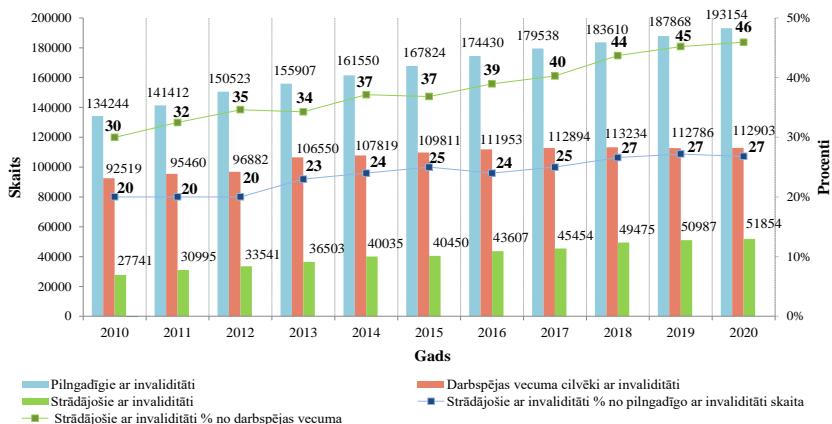
Avots: autors veidots un aprēķināts pēc CSP, b.g.; LM, b.g.

2. att. Ekonomiskās aktivitātes un nodarbinātības līmenis (15–64 g.) korelācijā ar bezdarba līmeni un nodarbināto ar invaliditāti īpatsvaru Latvijā 2010.–2020. gadā.

Jāpievērš uzmanība plaisirai starp vispārējo nodarbinātības līmeni un personu ar invaliditāti nodarbinātības līmeni, tā 2019. gadā starpība starp nodarbinātības līmeni cilvēkiem ar invaliditāti un bez invaliditātes bija ap 27 procentpunktiem. Šie dati liecina, ka ir nepieciešams apzināt tās personas ar invaliditāti, kas nav reģistrējušās kā bezdarbnieki vai darba meklētāji, bet vēlas strādāt. Iegūto

informāciju var izmantot NVA, lai izveidotu pakalpojumu šai mērķa grupai, tādējādi tiktu aktivizētas nenodarbinātās personas ar invaliditāti. Veselības un darbspēju ekspertīzes ārstu valsts komisija (VDEĀVK) ir institūcija, kam ir iespēja veidot šo personu datu bāzi, jo ik gadu tiek veikta invaliditātes noteikšana un reģistrēšana.

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% (LM, b.g.) (skatīt 3. att.). Personu ar invaliditāti procentuālo pieaugumu nodarbināto skaitā var skaidrot ar pieaugošo personu ar invaliditāti skaitu, darbspēka 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. VSAA uzskaitē 2010. gadā kā strādājoši norāditi 20.0% pilngadīgo personu ar invaliditāti, bet 2020. gadā – 26.8% (LM, b.g.) 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 (loti smaga invaliditāte) – 2.3% no visiem nodarbinātajiem ar invaliditāti 2019. gada beigās (LM, b.g.).



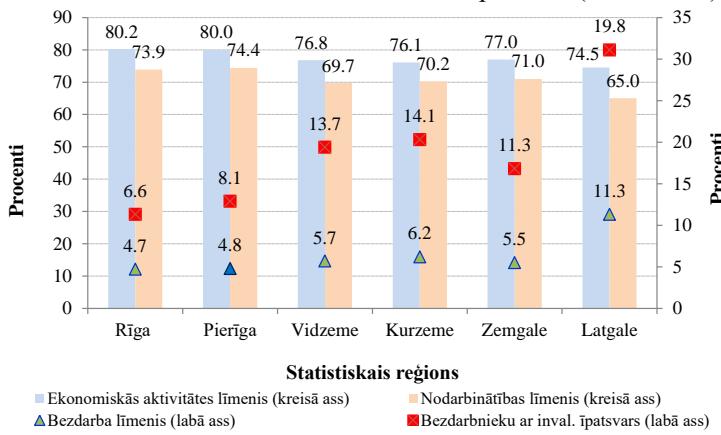
Avots: autors veidots un aprēķināts pēc LM, b.g.

3. att. Darbspējas vecuma personu un nodarbināto personu ar invaliditāti pieaugums Latvijā 2010.–2020. gadā.

Līdz ar darbspēku rezervju izsīkšanu darba devēji arvien vairāk saskaras ar akūtu darbinieku nepietiekamību, īpaši ekonomiski aktīvākajos Latvijas reģionos. Arvien izteiktākas kļuvušas darba tirgus reģionālās atšķirības arī brīvo darbavietu piedāvājumā. Brīvās darbavietas galvenokārt veidojas ekonomiski aktīvākajos reģionos – Rīgā un Pierīgā, līdz ar to tur arī zemāks

bezdarba līmenis. Rīgas reģionā 2019. gada beigās tīcīs reģistrēts līdzīgs vakanču un bezdarbnieku skaits, bet pārējos Latvijas reģionos reģistrēto bezdarbnieku skaits 5 līdz 10 reizes pārsniedzis brīvo darbavietu skaitu (NVA, b.g.). Brīvo darbavietu piedāvājums uz bezdarbnieku skaitu vislielākais ir bijis Rīgā un Pierīgā, vismazākais Latgalē.

Pie lielākas ekonomiskās aktivitātes, augstāka nodarbinātības līmeņa un zemāka bezdarba līmeņa ir mazāks bezdarbnieku ar invaliditāti īpatsvars. Latvijā redzamas izteiktas reģionālās atšķirības – Latgalē ir viszemākais ekonomiskās aktivitātes un nodarbinātības līmenis, bet visaugstākais bezdarba līmenis ar vislielāko bezdarbnieku ar invaliditāti īpatsvaru (skatīt 4. att.).



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

4. att. Ekonomiskās aktivitātes un nodarbinātības līmenis korelācijā ar bezdarba līmeni un bezdarbnieku ar invaliditāti īpatsvaru Latvijas reģionos 2020. gadā.

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. 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.

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. Bezdarba ietekmē

zaudētā IKP aprēķins tika balstīts uz ekonomista A. Oukena (*Okun*) likumu (Adams et al., 1987; Bikse, 2020; Mankiw, 2019). Nesaražotā IKP daļa, kas radusies bezdarba ietekmē, tika aprēķināta, no faktiskā bezdarba procenta atskaitot dabiskā bezdarba procentu valstī (pielietots 6%) un iegūto starpību reizinot ar koeficientu 2; pēc tam iegūtais lielums tika reizināts ar reālo IKP (Bikse, 2003) un bezdarbnieku ar invaliditāti procentuālo īpatsvaru kopējā bezdarbnieku skaitā. Izmantojot NVA un CSP datus, tika aprēķināts nesaražotais IKP Latvijā 2010.–2020. gadā cilvēku ar invaliditāti bezdarba ietekmē, tas ir – 1612.70 milj. EUR, kas veido kas veido ap 0.56% no potenciālā IKP.

3.tabula
Personu ar invaliditāti bezdarba ietekmē zaudētā IKP aprēķins par 2010.–2020. gadu Latvijā

Gads	Bezdarba līmenis %	Bezdarbnieki ar invaliditāti īpatsvars %	Reālais IKP faktiskajās cenās milj. EUR	Nesaražotais IKP bezdarba dēl milj. EUR	Potenciālais IKP milj. EUR	Nesaražotais IKP personu ar inv. bezdarba dēl, 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.

Nemot vērā darbspējas vecuma personu ar invaliditāti salīdzinoši zemo nodarbinātības līmeni un to, ka ne visi strādāt gribētāji ir reģistrējušies kā bezdarbnieki, 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 tika izstrādāta šāda formula:

$$IKP_{nes} = P \cdot d \cdot l \sum_{i=1}^3 n_i \cdot k_i , \text{ kur}$$

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 atlikušas darbspējas % katrai no invaliditātes grupām.

Aprēķini atspoguļoti 4. tabulā.

4. tabula

Nenodarbināto darbspējas vecuma personu ar invaliditāti nesaražotais IKP Latvijā 2017.–2019. gadā

Gads	Invaliditātes grupa	Atlikušas darbspējas %	Nenodarbināto skaits invaliditātes grupā	IKP/nodarbinātais EUR	Nesaražotais IKP milj. EUR, nemot vērā atlikušas darbspējas	Nesaražotais IKP milj. EUR, nemot vērā nenodarbināto ar inv. % un darbspējas vecuma nodarbin. līmeni %	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)

Aprēķinos tika ņemts vērā darbspējas vecuma personu ar invaliditāti skaits, nenodarbināto personu ar invaliditāti skaits un atlikušais darbspējas procents pa invaliditātes grupām, saražotais reālais IKP uz nodarbināto valstī un nodarbinātības līmenis valstī. Pēc autores aprēķina 2017.–2019. gadā nenodarbināto darbspējas vecuma personu ar invaliditāti nesaražotais IKP ir 2723.06 milj. EUR, kas veido 3.15% no reālā IKP. Nenodarbināto darbspējas vecuma personu ar invaliditāti nesaražotais IKP norāda uz neizmantotajām darbaspēka rezervēm valstī.

3.2. Profesionālā rehabilitācija un IKT prasmju faktors

Izglītība un prasmes ir nozīmīgs mikro līmeņa faktors, kas ietekmē līdzdalību darba tirgū. Pieaugošā izpratne par to, ka cilvēki ar invaliditāti ir neizmantots darbaspēka resurss, palielina arī izglītības un profesionālās rehabilitācijas nozīmi. 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. Profesionālās rehabilitācijas modelis Latvijā sastāv no 6 posmiem: 1) personu motivācijas veidošana; 2) personu apzināšana; 3) jaunu personu piesaiste pakalpojuma saņemšanai; 4) personu izvērtēšana (profesionālās piemērotības noteikšana, individuālā rehabilitācijas plāna izveidošana); 5) pakalpojuma saņemšana (apmācības, rehabilitācija); 6) iekļūšana darba tirgū (Konceptuāls ziņojumu..., 2015).

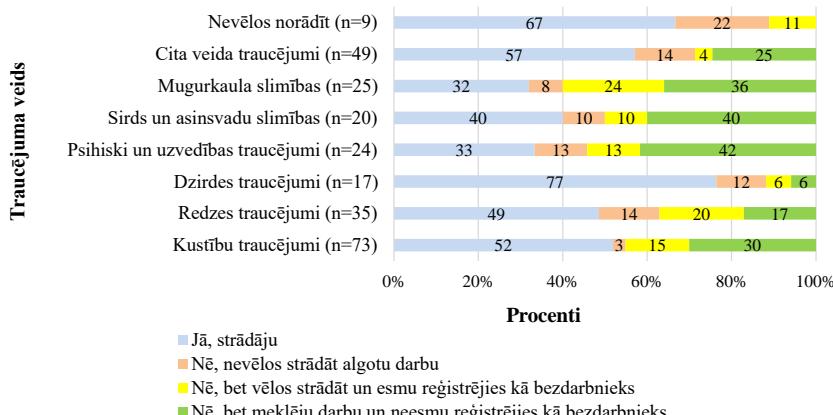
Profesionālo rehabilitāciju Latvijā nodrošina SIVA. Ik gadu tiek apzinātas un informētas par iespējām pieteikties uz pakalpojumu ap 2000 personu ar invaliditāti un prognozējamu invaliditāti darbspējas vecumā, kuras ir saņēmušas VDEĀVK ieteikumu. Apmēram tikai viena trešdaļa no identificētajām personām izvēlas saņemt profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu. 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. Katru gadu apmēram 400 cilvēku saņem profesionālās piemērotības novērtējumu un pēc tam izvēlas apmācības programmu kādā no aģentūras mācību iestādēm – Jūrmalas profesionālajā vidusskolā vai SIVA Koledžā. Katru gadu vidēji ap 36% – 38% abu mācību iestāžu beidzēju iekārtojas darbā.

Profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu kvalitāti un panākumus var izmērīt ar nodarbinātības rezultātiem (Dutta et al., 2008; Ross, 2007). 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. Pēc invaliditātes pētnieku domām, profesionālās rehabilitācijas praksē galvenais uzsvars tiek likts uz darbaspēka piedāvājuma attīstību, ierobežotu uzmanību pievēršot darba devēju prasībām. Divas galvenās profesionālās rehabilitācijas funkcijas – apmācība un darbā iekārtošana – atrodas darba tirgus piedāvājuma pusē, bet profesionālās rehabilitācijas organizēšana no pieprasījuma putas nozīmē ieteikumus darba devējam par darba uzdevumu organizēšanu un resursu efektīvu izmantošanu. Tas dod labākus nodarbinātības rezultātus gan pašam cilvēkam ar invaliditāti, gan darba

devējam (Luecking, 2008). Latvijā profesionālās rehabilitācijas procesam būtu jāpievieno inovatīvs risinājums – darba organizēšanas konsultācija darba devējam, ja tiek nodarbināta persona ar invaliditāti, līdz ar to process tikt virzīts darbaspēka pieprasījuma interesēs. Politikai darba tirgus pieprasījuma pusē būtu jā piedāvā profesionālā rehabilitācijā kā instruments, kas veicina un paplašina darba devēju intereses un tādējādi sagatavo darbavietas cilvēkiem ar invaliditāti.

Personu ar invaliditāti IKT prasmju faktors nozīmē jaunas iespējas ekonomiskai un sociālai iekļaušanai. Lai noskaidrotu, kādā veidā individuāli piekļūst internetam un kādiem mērķiem tiešsaiste tiek izmantota, lai apzinātu, kādas IKT prasmes ir individuāliem un kādas prasmes tiek izmantotas darbā, tika veikta aptauja no 2020. gada 17. marta līdz 28. aprīlim. Pētījuma populāciju ir darbspējas vecuma cilvēki ar invaliditāti, kas izmanto internetu. Pēc VDEĀVK datiem 2019. gadā bija 112786 darbspējas vecuma personas ar invaliditāti. Rēķinoties ar ģenerālās kopas lielumu, izlases apjoms pie ticamības līmeņa 95%, ja izlases robežklūda 6%, ir 267 dalībnieki. Pētījumam tika izmantota nevarbūtīgās izlases metodes – „sniega bumbas” (*snowball*) principi (Bell et al., 2019; Bryman, 2012), iesaistot NVO un izmantojot sociālo tīklu iespējas. Anketa tika izvietota tiešsaistē portālā VisiDati.lv. Tika saņemtas 252 anketas. Lai nodrošinātu iegūto rezultātu ticamību, validitāti un objektivitāti, iegūtie aptaujas dati tika analizēti, izmantojot *IBM SPSS* un *MS Excel* programmas.

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. Attēlā 5 parādīts respondentu nodarbinātības statuss pēc traucējuma veida.

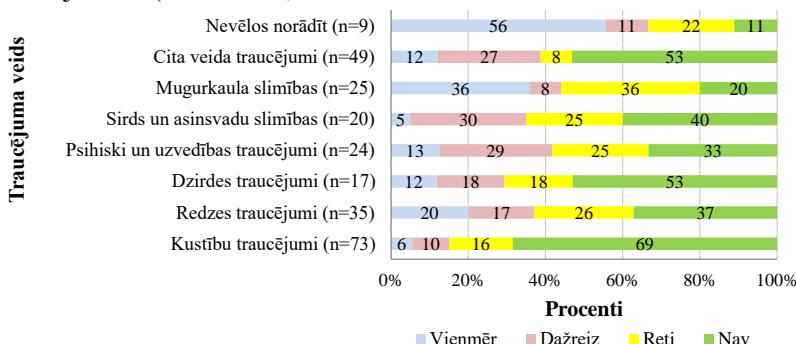


Avots: autores pētījums, n=252, 2020

5. att. Respondentu nodarbinātības statuss pēc traucējuma veida.

No strādājošajām personām ar invaliditāti (n=126) 32.45% norādīja, ka darbā nepieciešams lietot internetu, 26.6% – jāprot izmantot datorprogrammas, 20.6% – jāsniedz elektroniskas atskaites, prasmi sazināties iekštīklā norādīja 19.8% respondentu, bet 32.5% norādīja, ka darba pienākumu veikšanai šādas prasmes nav nepieciešamas, jo strādā mazkvalificētu darbu.

Nemot vērā dažādus traucējumu veidus, tika noskaidrots, vai interneta izmantošanai ir 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 (skatīt 6. att.).



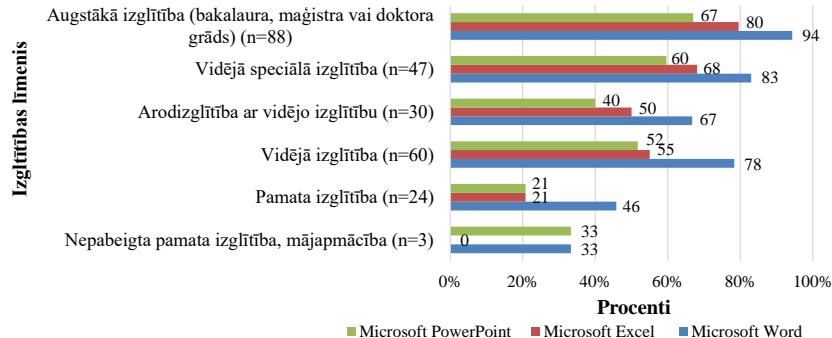
Avots: autores pētījums, n=252, 2020

6. att. **Palīdzības nepieciešamība interneta izmantošanai personām ar invaliditāti pēc traucējuma veida.**

Par interneta piekļuves vietu 94% respondentu norādīja mājas, darbavietā piekļuve ir 23% respondentu, bibliotēku kā interneta piekļuves vietu norādīja 4.9% respondentu. 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. Vairums aptaujāto interneta piekļuvei izmanto datoru vai portatīvo datoru – 162 individu norādīja datoru un tikpat daudzi, 162, portatīvo datoru, savukārt 108 respondenti izmanto planšetdatoru, 212 – mobilo tālruni. Pētījums uzrādīja, ka tieši mobilais tālrunis ir pirmās izvēles ierīce Zemgales, Vidzemes, Kurzemes, Rīgas un Pierīgas reģionos, tikai Latgales reģionā pirmā izvēle ir dators.

Vairums respondentu visos izglītības līmeņos norādīja, ka prot strādāt ar *Microsoft Word* un *Microsoft Excel* programmām, pēc tam tika norādīts *Microsoft PowerPoint* (skatīt 7. att.). 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.



Avots: *autores pētījums, n=252, 2020*

7. att. Personu ar invaliditāti datorprogrammu lietošanas prasmes pēc izglītības līmeņa.

Svarīgs aspekts ir darba vietas pielāgošana – 41.3% aptaujāto 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.

Lai cilvēki ar invaliditāti varētu dzīvot pilnvērtīgu dzīvi, strādāt un iesaistīties sabiedrības procesos, ir nepieciešama ne tikai piekļuve un pieejamība internetam un citām tehnoloģiju ierīcēm, bet arī prasmes izmantot iespējas, ko dod tehnoloģijas. 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

Invaliditātes vadības sistēma attīstās, balstoties uz sociālā modeļa domāšanu (Buciuniene, Kazlauskaite, 2010; ILO, 2010; WHO, World Bank, 2011). 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).

Promocijas darbā invaliditātes vadības faktoru izpēte darbavietā tika balstīta uz mazumtirdzniecības tīkla SIA “Rimi Latvia” gadījuma analīzi. Pētījuma metodoloģija un dizains tika izstrādāts atbilstoši gadījuma izpētes principiem ar jauktu pētījuma metožu stratēģiju (Bell et al., 2019; Creswel, 2014; Trinczek,

2009; Yin, 2003). Pētījumā tika iekļauts: 1) organizācijas personāla vadības stratēģijas un politikas izpēte; 2) vidējā vadības līmeņa darbinieku aptauja; 3) lielāko veikalu vadības komandu fokusgrupu diskusijas; 4) fokusgrupās identificēto invaliditātes vadības faktoru izvērtēšana pēc pāru salīdzināšanas (*paired comparison*) metodes, izmantojot ekspertu intervijas.

Invaliditātes vadības izpētei tika izmantots faktoru modelis, kas ietekmē izturēšanos pret individuālajiem ar invaliditāti organizācijās (Beatty et al., 2018; Stone, Colella, 1996). Atbilstoši faktoru modelim tika pētīts galvenais atkarīgais mainīgais – novērotāja (vadītāja) attieksme un rīcība pret personām ar invaliditāti. 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. Antecedenti tika pētīti stratēģiskajos organizācijas dokumentos un tika iekļauti vidējā vadības līmeņa vadītāju aptaujas jautājumos, bet fokusgrupās tika izpētīta veikalu vadītāju attieksme un rīcība attiecībā pret darbiniekiem tirdzniecības vietās.

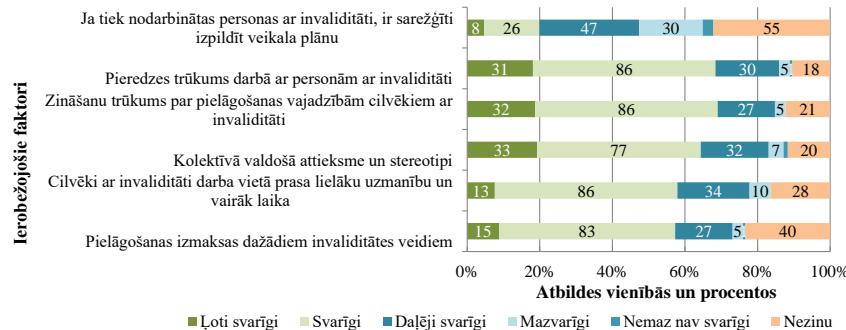
“Rimi Latvia” dažādības vadības pasākumi attiecībā uz darbinieku ar invaliditāti piesaistīšanu sākās kā reakcija uz darbinieku trūkumu, kā arī kopš 2009. gada mērķtiecīgi nodarbojoties ar korporatīvās sociālās atbildības pasākumiem personāla jomā. Vadītāju attieksme un spēja veidot iekļaujošu darbavietu ir būtiska personāla vadības aspektā, jo nodrošina definētās stratēģijas realizēšanu.

Aptauja tika organizēta 2015. gadā no 10. līdz 26. martam, nosūtot anketu elektroniski vidējā līmeņa vadītājiem. Tika saņemta 171 aizpildīta anketa, dati tika apstrādāti *Microsoft Excel* programmā un analizēti apkopotā formātā. 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.

Vadītāji kopumā pozitīvi vērtēja uzņēmuma politiku nodarbināt cilvēkus ar invaliditāti, tomēr 37% respondentu pauða bažas par darbinieku ar invaliditāti darba izpildi. Tikpat daudz 37% aptaujāto uzskatīja, ka cilvēki ar invaliditāti prasa darbu speciālu pielāgošanu. Tas, ka darbiniekiem ar invaliditāti ir nepieciešama lielāka veikala vadītāja vai mentora uzmanība, atzina 68% respondentu. Kā svarīgākos personu ar invaliditāti nodarbināšanas ierobežojošos faktorus respondenti atzīmēja pieredes un zināšanu trūkumu darbā ar personām ar invaliditāti (69% respondentu) un kolektīvā valdošo attieksmi un stereotipus (64% respondentu) (skatīt 8. att.).

Neskatoties uz bažām par cilvēku ar invaliditāti nodarbināšanu, 84%

vadītāju uzskatīja, ka šīs grupas cilvēku iekļaušana darba kolektīvā veicina toleranci uzņēmumā, pozitīvi ietekmē uzņēmuma tēlu, paaugstina reputāciju un dod pozitīvu signālu sabiedrībai.



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

8. att. Galveno ierobežojošo faktoru nozīmīguma līmeņa novērtējums personu ar invaliditāti nodarbināšanai SIA “Rimi Latvia”.

Pēc aptaujas veikšanas un iegūto datu analīzes 2015. gada jūlijā un augustā tika novadītas 6 fokusgrupu sesijas ar lielāko “Rimi Latvia” veikalnu vadības komandām, lai izpētītu, kā praktiski tiek realizēta invaliditātes vadība darbavietā. Fokusgrupās piedalījās 43 vadītāji no SIA “Rimi Latvia” veikaliem, kas atrodas lielajos tirdzniecības centros: “Damme”, “Spice”, “Azur”, “Olimpija”, “Alfa”, “A7”. Šajos veikalos kopā nodarbināti 875 cilvēki, no tiem 49 cilvēki ar 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 darbavietā.

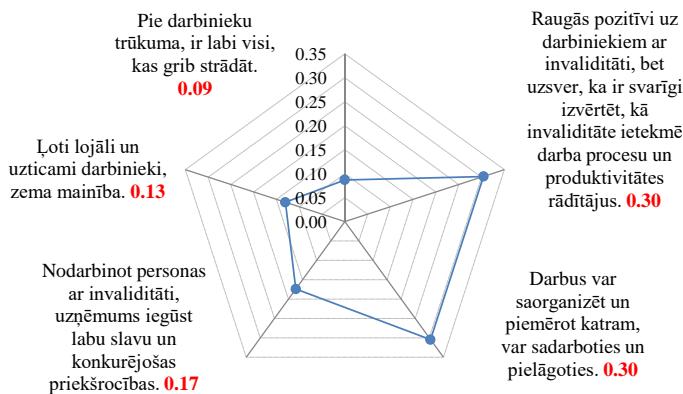
Fokusgrupu intervijās tika iekļautas sādās tēmas: 1) kas motivē veikalu vadītājus nodarbināt cilvēkus ar invaliditāti; 2) kā invaliditāte tiek uztverta un pārvaldīta darbavietā; 3) kā klienti izturas pret darbiniekiem ar invaliditāti; 3) kādi izaicinājumi ir darbā ar cilvēkiem ar invaliditāti; 4) kādas ir vadītāju vajadzības, lai nodarbinātu un noturētu cilvēkus ar invaliditāti.

Galvenie fokusgrupu rezultāti. Veikalu vadītāji tieši atbild par darba organizēšanu un cilvēku resursiem veikalā, tāpēc viņi ir ieinteresēti nokomplektēt pilnu veikala personālu, lai izpildītu veikala mērķus, līdz ar to tiek domāts par pilnīgi visiem iespējamiem cilvēku resursiem. Veikalu vadītāji ir apguvuši prasmi strādāt ar dažādiem cilvēkresursiem, arī ar cilvēkiem ar invaliditāti, sarežģītās un pretrunīgās situācijās, tomēr viņiem pastāv bažas par produktivitātes rādītāju izpildi, kurus ir grūti sasniegst, ja nav aizpildītas vakances; bet, ja strādā cilvēki ar invaliditāti, kam nepieciešamas vadītāja papildu pūles un laiks, tad uzdevums kļūst vēl komplikētāks. Darbus var sadalīt

un deleģēt, kā tas tiek darīts dažādās nodalās, tāpēc darbiniekiem ar invaliditāti iespējams nodrošināt arī pielāgotas darba slodzes. Tomēr dažiem veikalu vadītājiem ir atšķirīga attieksme pret cilvēku ar invaliditāti nodarbināšanai, tāpēc fokusgrupu intervijās spriedumi ir pretrunīgi.

Pēc fokusgrupās iegūtās informācijas apkopošanas tika veikta nozīmīgāko faktoru grupēšana un ranžēšana, izmantojot pāru salīdzināšanas (*paired comparison*) metodi (Cattelan, 2012; Lavrakas, 2008; Tideman, 1987), datus apstrādājot ar *Microsoft Excel* programmu. Analīzei tika piesaistīti pieci pieredzējuši pētāmās jomas eksperti no pašvaldības un cilvēkus ar invaliditāti pārstāvošām NVO. 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.

Pēc invaliditātes uztveres 5 pozitīvo faktoru novērtēšanas rezultāta jāakcentē divi nozīmīgākie faktori ar vērtību 0.30 – veikalu vadītāju pozitīvā attieksme nodarbināt personas ar invaliditāti, izvērtējot, kā tiek ietekmēts darba process un produktivitāte; un otrs vadītāju apgalvojums, ka darbus var saorganizēt un piemērot katram, sadarbojoties un pielāgojoties (skatīt 9. att.).

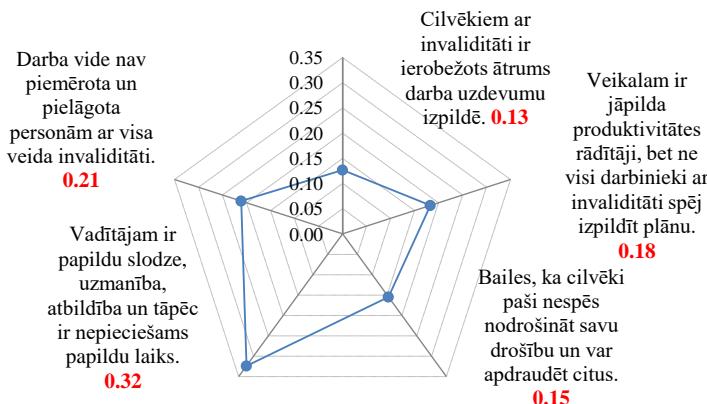


Avots: autores pētījums – fokusgrupas, n=43; ekspertu aptauja 2021, n=5

9. att. SIA “Rimi Latvia” veikalu vadītāju fokusgrupās identificētie invaliditātes uztveres pozitīvie faktori pēc pāru salīdzināšanas metodes ekspertu vērtējumā.

Problemātisko faktoru grupā no 5 identificētajiem faktoriem eksperti atzina, ka pats nozīmīgākais ir tas, ka vadītājam ir papildu slodze, uzmanība, atbildība un tāpēc ir nepieciešams papildu laiks – vērtība 0.32 (skatīt 10. att.). Faktors, ka

darba vide nav pielāgota personām ar visa veida invaliditāti, ekspertu vērtējumā tika atzīts kā otrs svarīgākais faktors. Kā trešais pēc nozīmīguma tika vērtēts faktors, ka veikalam jāpilda produktivitātes rādītāji, bet ne visi darbinieki ar invaliditāti spēj izpildīt plānu.



Avots: autores pētījums – fokusgrupas, n=43; ekspertu aptauja 2021, n=5

10. att. SIA “Rimi Latvia” veikalā vadītāju fokusgrupās identificētie invaliditātes uztveres problemātiskie faktori pēc pāru salīdzināšanas metodes ekspertu vērtējumā.

No invaliditātes vadības 6 identificētajiem pozitīvajiem faktoriem par svarīgāko eksperti atzina vadītāju prasmi sadarbībā ar indivīdu atrast pieeju katram cilvēkam individuāli. Ne vienmēr cilvēki ar invaliditāti (ja invaliditāte ir neredzama) informē darba devēju par invaliditātes statusu, tomēr vadītāji norādīja, ka viņi vēlas būt informēti par invaliditāti, lai pielāgotu personai darbu. Vadītāju apgalvojums, ka esošie darbinieki ar invaliditāti netraucē pildīt darba pienākumus, liecina, ka šie indivīdi ir pilnībā integrēti darbavietā, kas ir būtiski atvērtā darba tirgū. Eksperti norādīja, ka izturēties pret darbiniekiem ar invaliditāti kā līdzvērtīgiem darbiniekiem ir nozīmīga vadības kompetence.

Invaliditātes vadības viens no svarīgākajiem problēmfaktoriem ir identificētais papildu laika faktors, kas nepieciešams personu ar invaliditāti vadīšanai, atzina eksperti – vērtība 0.40. Tieši tāpat ar vidējo vērtību – 0.40 vērtēts darba organizēšanas process veikalos; ja tas tiek mainīts, tad piemērot darbu personām ar invaliditāti kļūst sarežģītāk.

Invaliditātes vadību ietekmējošo faktoru analīze uzņēmumā norāda uz būtiskām vadītāja prasmēm, lai darbiniekus ar invaliditāti iekļautu darbavietā. Invaliditātes vadība organizācijā ir atšķirīga no organizatoriskā viedokļa un prasa ievērojami individuālākus risinājumus nekā citas dažādības vadības metodes. Lai sabalansētu pieprasījumu un piedāvājumu darba tirgū, uzņēmēji

pie noteiktiem apstākļiem spēj apgūt jaunas, kompleksas cilvēkresursu pārvaldības formas, kas atbilst iesaistīto pušu interesēm.

4. CILVĒKU AR INVALIDITĀTI NODARBINĀTĪBAS FAKTORI REĢIONA PILSĒTĀ UN NOVADĀ DARBA TIRGUS UN PAŠVALDĪBAS POLITIKAS KONTEKSTĀ

*Nodaļas saturs izklāstīts 17 lappusēs, kurās iekļautas 6 tabulas un 4 attēli.
Izvirzītā tēze: Pašvaldībām nepieciešamas lielākas pilnvaras un jāuzņemas līdzatbildība personu ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā.*

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

4.1. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības sociāli ekonomiskie faktori un bezdarba mazināšanas pasākumi Ventspilī un Ventspils novadā

Kurzemes reģions pēc sociāli ekonomiskajiem un nodarbinātības rādītājiem 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. Analizējot Kurzemes plānošanas reģiona, Ventspils pilsētas un Ventspils novada stratēģiskos un plānošanas dokumentus, tika identificēti šādi personu ar invaliditāti nodarbinātību ietekmējoši aspekti:

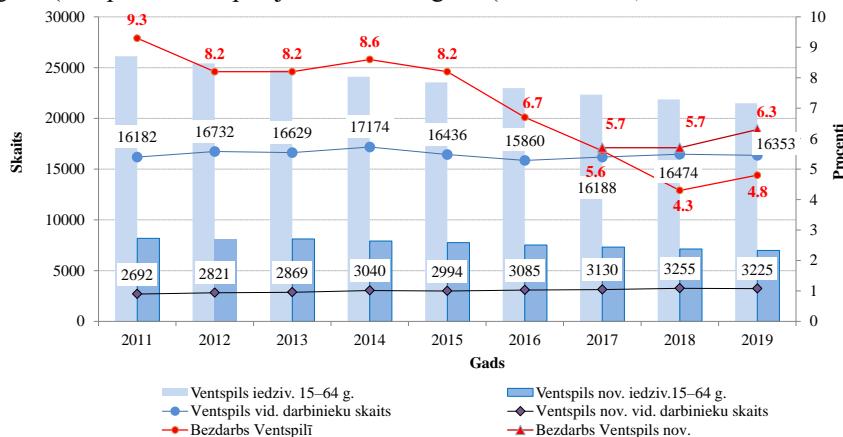
- 1) uzņēmējus un uzņēmējdarbības vidi atbalstošas aktivitātes, lai sekmētu darba tirgus attīstību un radītu jaunas darbavietas;
- 2) mazāk aizsargātu iedzīvotāju grupu, t. sk. cilvēku ar īpašām vajadzībām, iesaiste darba tirgū, tomēr personas ar invaliditāti netiek izdalītas kā atsevišķa mērķa grupa un atbilstoši pasākumi nav plānoti;
- 3) atbalsts sociālo uzņēmumu attīstībā;
- 4) pasākumi bezdarba mazināšanai sadarbībā ar NVA; pašvaldības mājas lapā tiek publicētas NVA Ventspils filiāles 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, kas uzskatāms par nodarbinātību ierobežojošu faktoru.

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 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.).

Darbspējas vecuma (15–64 g.) iedzīvotāju skaits 2019. gadā salīdzinājumā ar 2011. gadu Ventspilī sarucis par apmēram 17%, bet Ventspils novadā par 14.5%. 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 (dati par novadu pieejami no 2017. gada (skatīt 11. att.)).



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

11. att. Ventspils pilsētas un Ventspils novada darbspējas vecuma (15–64 g.) iedzīvotāju skaits, vidējais darbinieku skaits un bezdarba līmenis 2011.–2019. gadā.

Ventspilī 2017.–2019. gadā bezdarba līmenis bija zemāks nekā visā Kurzemes reģionā un Latvijā kopā. Bezdarba līmenim saglabājoties zemam, Ventspilī bezdarbinieku ar invaliditāti skaits 2018. gadā pieaudzis par 20.1%, bet bezdarbinieku ar invaliditāti īpatsvars – 15.7%, kas ir augstāks nekā vidēji Kurzemes reģionā un Latvijā kopā. Samazinoties bezdarba līmenim Kurzemes reģionā 2017.–2019. gadā, samazinājies bezdarbinieku 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.

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. Šo uzņēmumu skaits ir palielinājies 2013.–2019. gadā par 258 vienībām Ventspilī un 104 vienībām Ventspils novadā. To uzņēmumu skaits, kuros strādā 20–49 darbinieki un 50–249 darbinieki, samazinājies par 35 vienībām, savukārt lielo uzņēmumu ar vairāk nekā 250 darbiniekiem 2019. gadā ir tikpat daudz, cik 2013. gadā – 9.

No 2010. līdz 2019. gadam ievērojami palielinājies vakanču skaits, kas reģistrēts NVA Ventspils filiālē. Tā 2010. gadā reģistrētas 502 brīvas darbavietas, bet 2019. gadā – 2196 brīvās darbavietas (NVA, b.g.). Tabulā 4 parādīta brīvo darbavietu dinamika un aprēķinātas katras 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 iepriekšējo gadu.

4. tabula

Brīvo darbavietu skaita izmaiņas NVA Ventspils filiālē 2010.–2020. gadā

Rādītājs	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
NVA Ventspils filiāle											
Brīvo darbavietu 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 darbavietu 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.

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.

Lai noskaidrotu bezdarba problēmas Ventspilī un Ventspils novadā, 2017. gada aprīlī tika veiktas ekspertu intervijas ar 8 pieredzējušiem NVA Ventspils

filiāles darbiniekiem. Pētījuma mērķis bija noskaidrot bezdarba mazināšanas iespējas, tostarp personām ar invaliditāti, darba tirgus attīstības kontekstā Ventspilī un Ventspils novadā. 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, darba devēju stereotipi par personām ar invaliditāti, kā arī faktors, ka personas ar invaliditāti nevēlas vai nespēj strādāt pilnu darbadienu. Darba ķēmēji 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.

Atbilstoši pētījuma rezultātiem galvenais šķērslis cilvēku ar invaliditāti integrācijai darba tirgū ir nesaderība starp kvalificēta un motivēta darbaspēka trūkumu un darbaspēka piedāvājumu, kas lielā mērā saistīts ar neatbilstošu izglītību. NVA Ventspils filiālē reģistrētie bezdarbinieki ar invaliditāti lielākoties izvēlas mazkvalificētus darbus, tomēr ir arī bezdarbinieki ar invaliditāti, kas vēlas strādāt noteiktās profesijās kā, piemēram, par saimniecības vadītāju, vecmāti, māsas palīgu, klientu apkalpošanas vadītāju, metālapstrādes darbgaldu operatoru, noliktavas pārzini u. c. profesijās, bet ar nosacījumu – nepilna slodze, ko savukārt neakceptē darba devējs.

4.2. Darba iespējas cilvēkiem ar invaliditāti Ventspils pilsētas un Ventspils novada uzņēmēju interešu kontekstā

Ventspils pilsētas un Ventspils novada ekonomikas attīstības procesā darba tirgus struktūra dinamiski mainās ne tikai kvantitatīvi, bet arī kvalitatīvi, radot disproportcijas starp darbaspēka piedāvājumu un pieprasījumu, kas secīgi izraisa darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma problēmas. Lai analizētu Ventspils pilsētas un novada darba tirgus problēmas un vajadzības, 2017. gada martā un aprīlī tika veikta darba devēju aptauja. Izlase tika veidota, izmantojot Ventspils pilsētas domes (VPD) datu bāzi – 187 uzņēmumi. Datu ieguvei tika nodrošināta multimodāla pieeja, kā pamata metodi izmantojot datorizētas intervijas internetā un/vai datorizētas telefonintervijas. Legūtie dati tika analizēti, veicot aprakstošo, kā arī secinošo statistiku, izmantota krostatulācija. Iegūto datu apstrādei izmantota *IBM SPSS* un *Microsoft Office Exel* datu apstrādes programmas. Kopumā dati iegūti par 101 respondentu. Izvērtējot izlases lieluma attiecības pret kopējo uzņēmēju populāciju, secināms, ka apkopoto atbilstošu skaits spēj reprezentēt ģenerālo kopu ar kļūdas robežu 7% un ticamību 95%.

Kā galvenā uzņēmējdarbības problēma, ar ko saskarušies uzņēmēji, tika atzīmēts darbaspēka trūkums, uz ko norādīja 53.5% respondentu. Tika secināts,

ka problēma nav tik daudz meklējama darbaspēka pieejamībā kā darbaspēka kvalifikācijā un motivācijā. Jautājumā par uzņēmējdarbības attīstības draudiem 86% no uzņēmējiem kā galveno problēmu arī atzīmēja darbaspēka un kvalificētu speciālistu trūkumu. Ventspils filiālē vakanču skaits 2017. gadā palielinājās par 17%, bet 2018. gadā par 82%, taču bezdarba līmenis Ventspilī 2017. gadā bija 5.6%, 2018. gadā – 4.3%, Ventspils novadā abos gados 5.7 %.

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. Personas ar invaliditāti pieņēmuši darbā 18% uzņēmēju. Salīdzinot no jauna darbā pieņemto personu ar invaliditāti skaitu starp uzņēmumiem ar dažādu nodarbināto darbinieku skaitu, pastāv statistiski nozīmīgas atšķirības. Uzņēmumos, kuros nodarbināti līdz 49 darbiniekiem, 2015.–2016. gadā nav pieņemta darbā neviena persona ar invaliditāti. Respondenti no uzņēmumiem kategorijā 50–249 darbinieki (n=19) 16% gadījumu, t. i. 3 uzņēmumi, norādīja, ka pieņēmuši darbā cilvēkus ar invaliditāti. Visvairāk darbā pieņemto personu ar invaliditāti skaits vērojams uzņēmumos ar strādājošo skaitu virs 250 darbiniekiem – no 7 lielajiem uzņēmumiem 2 pieņēmuši darbā personas ar invaliditāti.

Nozaru griezumā vērojamas statistiskas atšķirības, 2015.–2016. gadā personas ar invaliditāti pieņemtas darbā 27% apstrādes rūpniecības un 5% būvniecības uzņēmumu, kuros ir vērojams darbaspēka trūkums, bet nekustamo īpašumu, datorpakkalpojumu, zinātnes un citu komercpakkalpojumu nozarēs nav pieņemtas darbā personas ar invaliditāti.

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 daļēji var skaidrot bezdarbnieku ar invaliditāti lielo īpatsvaru no kopejā bezdarbnieku skaita, tomēr jāņem vērā faktors, ka uzņēmēji ir ļoti piesardzīgi pieņemt darbā personas ar invaliditāti.

4.3. Sociālo uzņēmumu attīstība kā personu ar invaliditāti nodarbinātības iespēju faktors

Situācijā, kad cilvēkiem ar invaliditāti ir grūti iekļauties darba tirgū, un tas ir grūti pieejams, sociālie uzņēmumi var tikt uzskatīti par iespēju nodarbinātībai. Sociālās uzņēmējdarbības un sociālo 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).

Sociālie uzņēmumi Latvijā tiek veidoti saskaņā ar *Sociālā uzņēmuma likumu* (2017), kura mērķis ir veicināt sabiedrības dzīves kvalitātes uzlabošanu un sekmēt sociālās atstumtības riskam pakļauto iedzīvotāju grupu nodarbinātību. Rietumeiropas valstīs sociālā uzņēmējdarbība vidēji veido ap 10% IKP. Latvijā, nesmot vērā tradīciju trūkumu un pašreizējo situāciju, sociālo uzņēmumu īpatsvars kopējo uzņēmumu skaitā pat vispozitīvākā attīstības scenārija gadījumā tiek prognozēts ne augstāks par 3% (Koncepcija par sociālās..., 2014).

Latvijā nevalstiskais sektors tiek uzskatīts par galveno potenciālu sociālo uzņēmumu attīstībai. 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 aktivāko 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 dzīļas 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.

Vietējās kopienas organizācijas ir lielā mērā atkarīgas no attiecībām ar pašvaldību, jo tās ietekmē pieeju resursiem un finansējumu. NVO iegūst finansējumu dažādos veidos – pārdodot savus pakalpojumus pašvaldībai, piesaistot pašvaldības, valsts vai ES dotācijas, ziedojušus un veicot saimniecisko darbību. Kaut arī sadarbība ar pilsētas pašvaldību ir novērtēta kā laba, organizācijas sagaida lielāku atbalstu no pilsētas pašvaldības. Lai gan *Sociālā uzņēmuma likums* (2017) neparedz plašas iespējas pašvaldībām sociālo uzņēmumu izveidē, pilsētas dome var izstrādāt savus atbalsta principus.

Organizācijas katras 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 NVO 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. Izvērtējot attīstības perspektīvas, eksperti apsvēra juridiskos un ekonomiskos ieguvumus, ja NVO pārtaps par sociālo uzņēmumu. 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.

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.

5. NODARBINĀTĪBAS IESPĒJU SEKMĒŠANA CILVĒKIEM AR INVALIDITĀTI LATVIJĀ

*Nodaļas saturs izklāstīts 15 lappusēs, kurās iekļautas 3 tabulas un 12 attēli.
Izvirzītā tēze: Nodarbinātības faktoru izvērtējums veicina jaunu stratēģisku
risinājumu izstrādi cilvēku ar invaliditāti iekļaušanai darba tirgū.*

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

5.1. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriji un to salīdzinājums

Sociāli ekonomiskās situācijas analīze, valsts institūciju publiskie pārskati un ziņojumi, pētījumi un ekspertu komentāri liecina, ka cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības sekmēšana ietver daudzveidīgus aspektus, kuri lielā mērā ir saistīti ar sistēmas elementu un ietekmes faktoru komplikētību, objektīviem un subjektīviem faktoriem un iesaistīto dalībnieku interešu dažādību. Nemot vērā šos aspektus, 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 (Berkhout, Hertin 2002). Tīka pārdomāts, kā izveidot pieeju, kas loģiskā veidā radītu vadāmu scenāriju skaitu, kuri vislabāk atspoguļotu situācijas dinamiku un efektīvi savienotu galvenos jautājumus (Mietzner, Reger, 2005).

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriju izstrādei ir izmantota T. Saati (Saaty) izveidotā hierarhijas analīzes procesa metode (*The Analytic Hierarhy Process, AHP*) (Saaty, 1980; 2008; Saaty, Shang, 2011). Izstrādātās vērtēšanas kritēriju hierarhijas pirmajā līmenī ir 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 3 scenāriji cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanai (skatīt 12. att.).

Pirmais scenārijs – indivīda un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs, kurā aktīvā puse ir persona ar invaliditāti ar savām interesēm. Tas ir *darbaspēka piedāvājumu atbalstošs scenārijs*, kurā pats indivīds meklē darba, izglītības un tālākizglītības iespējas, kas vajadzīgas darba tirgum.

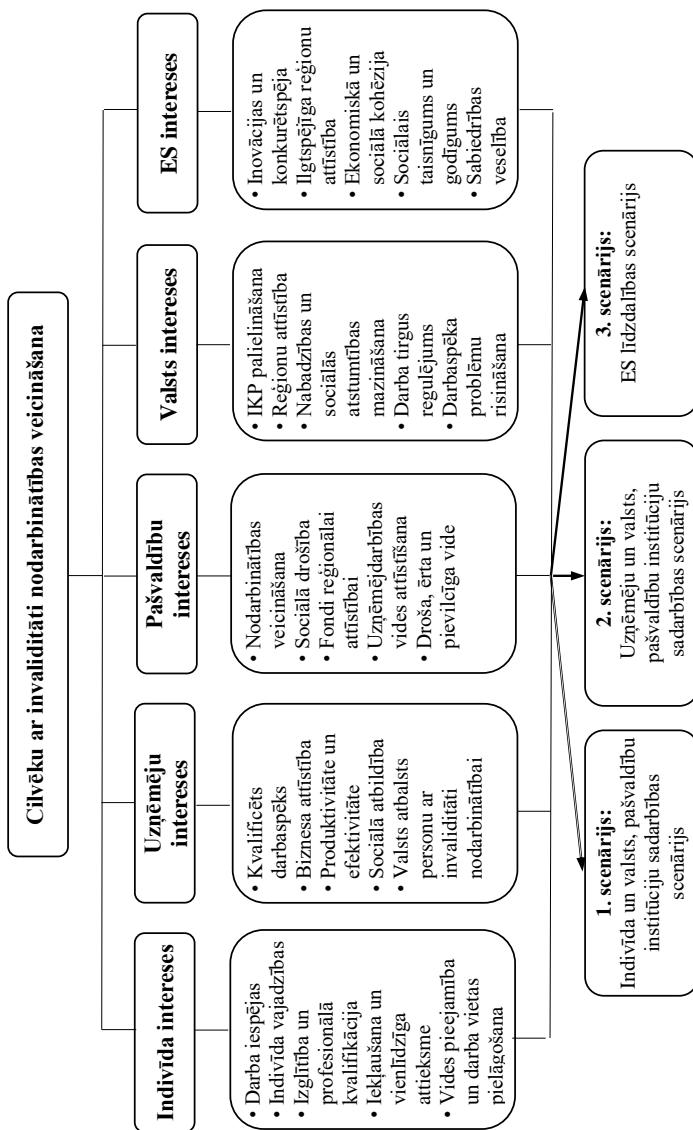
Otrais scenārijs – uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs, kurā valsts un pašvaldības sniedz atbalstu darba devējiem viņu interešu realizācijai. Šis ir uzņēmējus atbalstošs un stimulējošs scenārijs, *darbaspēka pieprasījumu atbalstošs scenārijs*.

Trešais – ES līdzdalības scenārijs, valsts un ES institūciju sadarbības scenārijs. ES ir interese un tā sniedz atbalstu cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanā un kohēzijas politikas īstenošanā. *Valsts darbības invaliditātes jomā aktivizējošs scenārijs.*

Tabulā 5 ir apkopots scenāriju salīdzinājums. Nemot vērā līdzdalības un politikas lomu, scenāriji tiek salīdzināti pēc šādiem parametriem: 1) priekšrocības, 2) trūkumi, 3) iespējas un 4) izaicinājumi. Ar līdzdalību un politiku definēta scenārija dalībnieka aktivitāte un atbildība.

Vērtējot līdzdalības koncepciju, 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 politikas lomas perspektīvu, pirmais scenārijs aktivizē indivīdus, otrs scenārijs aktivizē uzņēmējus, bet trešais scenārijs aktivizē valsti realizēt ES politiku.

Katram no scenārijiem ir savas dominējošās priekšrocības. Pirmais scenārijs nodrošina atbalstu indivīda lēmumiem un rīcībai; otrs scenārijs atbalsta uzņēmējus, lai veidotu jaunas darbavietas personām ar invaliditāti un nodrošinātu tiesisko atbalstu; bet trešais virza un mudina valsts institūcijas atbildīgi īstenot ES mērķus. No scenāriju trūkumu perspektīvas, – pirmais scenārijs ir nenoteikts indivīda nepietiekamas motivācijas dēļ, un valstij ir limitētas iespējas atbalstīt indivīdus, ja viņi nav izrādījuši interesu.



Avots: autores pētījums un konstrukcija

12. att. Vērtēšanas kritēriju hierarhija cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanai Latvijā.

Otrajam scenārijam ir liela faktoru ietekme dažados aspektos, no kuriem svarīgākais ir darba devēju motivācija, kas nodarbina personas ar invaliditāti. Savukārt trešajā scenārijā ir atkarība no ES stratēģijas, politikas un finansējuma.

5. tabula

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriju salīdzinājums

Novērtēšanas parametri	1. Individuālais un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. <i>Individus atbalstošs scenārijs.</i>	2. Uzņēmēju un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs. <i>Uzņēmējus atbalstošs scenārijs.</i>	3. ES līdzdalības scenārijs. <i>Valsts darbību aktivizējošs scenārijs.</i>
Līdzdalības koncepcija	Individuāls ir aktīvā puse, meklē nodarbinātības iespējas, izmantojot valsts un pašvaldības institūciju atbalstu.	Valsts un pašvaldības sniedz atbalstu darba devējiem, lai nodarbinātu cilvēkus ar invaliditāti.	Valsts un ES institūciju sadarbība. ES mērķu īstenošana nodarbinātībā.
Politikas loma	Individuālais 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	Individuāla 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 virzā valsts institūciju rīcību. ES fondu atbalsts.
Trūkumi	Individuāla motivācijas trūkums. Bez atbalsta individuālā grūti orientēties. Limitētas valsts institūciju iespējas.	Liela ārējo faktoru ietekme. Vāji pašvaldību atbalsta mehānismi. Trūkst darba devējus atbalstoša mehānisma.	Atkarība no ES politikas. Valstīj nav savas no ES neatkarīgas stratēģijas un finansējuma.
Iespējas	Individuāla izvēle un neatkarība. Izglītības iespējas un profesionālā rehabilitācija. Valsts un pašvaldības atbalsts.	Uzņēmējus ieinteresējoša mehānisms izstrāde. Nacionālā ilgtermiņa rīcībapolitika ar atbilstošu finansējumu. Iekļaujošas izaugsmes inovatīvi modeļi Jaunas darba formas.	Jaunas sadarbības formas. Atbildīga valsts institūciju rīcība.
Izaicinājumi	Nepietiekams valsts un pašvaldības institūciju atbalsts.	Atbildīga uzņēmēju rīcība. Normatīvais regulējums.	Pasākumu realizācija bez ES fondu atbalsta.

Avots: autores izstrādāts

No iespējām katrā scenārijā jāizceļ: pirmajā – individuāla personīgā neatkarība, otrajā – darba devējus atbalstoša mehānisma izstrāde, bet trešajā – sava nacionālā stratēģija un valsts 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.

5.2. Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanas scenāriju novērtējums

Lai novērtētu cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības sekmēšanas iespējas, tika izvēlēta ekspertu grupa – seši pieredzējuši dažādu iesaistīto dalībnieku interešu pārstāvji (skatīt 6. tabulu). Ekspertu izvēlē tika ievērots nosacījums, lai viņi būtu saistīti ar darba tirgu un pārstāvētu attiecīgos pārstāvības līmenus – indivīdu, darba devēju, pašvaldību, valsts institūciju un ES intereses.

6. tabula

Hierarhiju analīzes eksperti pēc pārstāvības līmeņa

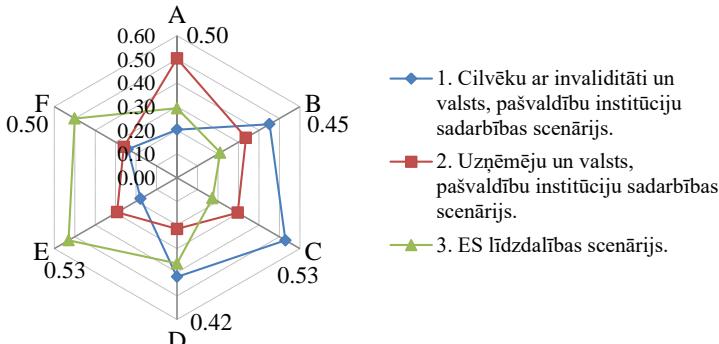
Eksperts	Pārstāvības līmenis	Ieņemamais amats un pieredze
Gunta Anča	Cilvēku ar invaliditāti intereses	Latvijas Cilvēku ar īpašām vajadzībām sadarbības organizācijas „SUSTENTO” vadītāja; Latvijas pārstāvis Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejā un Eiropas Forumā cilvēkiem ar invaliditāti ģenerālsekreitāre.
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	ES 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 intervījām, 2019

Ekspertu intervijas tika organizētas 2019. gada augustā – oktobrī. Eksperti novērtēja kritēriju grupas – iesaistīto personu ietekmes intereses, apakškritēriju nozīmīgumu katrā no kritēriju grupām un izstrādātos scenārijus pēc *AHP* pār salīdzināšanas metodikas. Vērtēšanas kritēriju hierarhija cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanai ir atspoguļota 12. attēlā. Lai ievērotu konfidencialitāti, ekspertiem tika doti apzīmējumi burtu veidā jauktā secībā. Datu matemātiskajai apstrādei un grafiskajai attēlošanai tika izmantota *Microsoft Excel* programma. Katrs eksperts pavisam kopā aizpildīja 31 tabulu,

katrai aizpildītajai tabulai tika aprēķinātas prioritātes vektora koordinātas un saskaņotības attiecība. Noslēgumā šie rezultāti tika apkopoti un aprēķinātas globālās prioritātes vektora koordinātas.

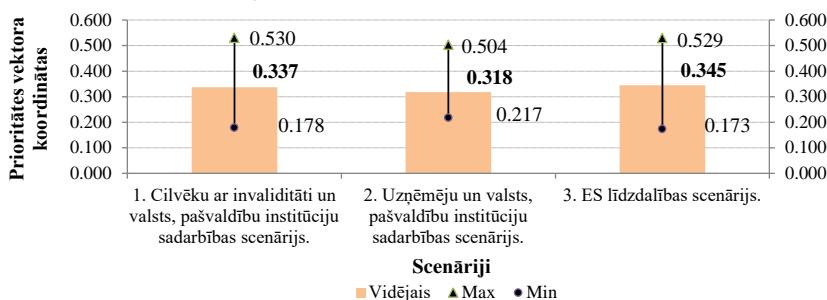
Pēc globālās prioritātes vektora koordinātas aprēķina katra eksperta scenāriju vērtējums grafiski parādīts 13. attēlā. Ekspertu individuālie vērtējumi pēc globālā prioritātes vektora koordinātas atšķiras – eksperta A vērtējumā uzņēmēju un valsts, pašvaldību sadarbības scenārijs ir visoptimākais, ekspertu B, C un D vērtējumā – cilvēku ar invaliditāti un valsts, pašvaldību institūciju sadarbības scenārijs, bet ekspertu E un F – ES līdzdalības scenārijs.



Avots: autors veidots, balstoties uz hierarhiju analīzes rezultātiem, n=6

13. att. Piemērotākais scenārijs cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības sekmēšanai katra eksperta vērtējumā.

Sešu ekspertu vērtējumi tika apkopoti, aprēķinot katra vērtējuma aritmētisko vidējo koordinātu un izkliedi. Vidējā prioritātes koordināta visu ekspertu vērtējumā kopā atspoguļota 14. attēlā.



Avots: autors veidots, pamatojoties uz hierarhiju analīzes rezultātiem, n=6

14. att. Piemērotākais scenārijs cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības sekmēšanai atbilstoši vidējai koordinātai visu ekspertu vērtējumā.

Par piemērotāko scenāriju cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības sekmēšanai

kopumā novērtēts valsts un ES institūciju sadarbības scenārijs, kura vidējā koordināta ir 0.345 (izkliede no 0.173 līdz 0.529), aiz tā nākamais seko indivīdu un valsts, pašvaldību sadarbības scenārijs ar vidējo koordinātas vērtību 0.337 (izkliede no 0.178 līdz 0.530), bet pēc tam – uzņēmēju un valsts, pašvaldību sadarbības scenārijs ar vidējo koordinātas vērtību 0.318 (izkliede no 0.217 līdz 0.504). 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.

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.

GALVENIE SECINĀJUMI

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 ņemējs 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 definījums 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 var 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 ne visi ir nodarbināti, ārpus darba tirgus ir ievērojams darbspēka 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 izveidot iekļaujošu darba vidi, kas ir būtisks faktors atvērtā darba tirgū. Kā rāda SIA “Rimi Latvia” veiktais pētījums atbilstoši faktoru modelim, kas ietekmē izturēšanos pret indivīdiem ar invaliditāti organizācijā, veikalā vadītāji ir attīstījuši kompetences un izveidojuši atbilstošu rīcību darbinieku ar invaliditāti vadībai uzņēmumā. Pamatojums, uz kuru balstīta dažādības vadības pieejā organizācijā, attiecībā uz invaliditātes vadību ir atšķirīgs no organizatoriskā viedokļa un prasa ievērojami individuālakus 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 tieši ietekmē 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 rehabilitācija 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 94% respondentu ir piekļuve internetam mājās, darbavietā piekļuve ir 23% respondentu, bibliotēku kā interneta piekļuves vietu izmanto 4.9% respondentu. No nodarbinātajām personām ar invaliditāti (n=126) 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.

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 personu ar invaliditāti 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

PIRMĀ PROBLĒMA. Dzīļi 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 dzītot 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 individuālai darba spējām un vajadzībām un diskursa maiņa normatīvajā regulējumā atbilstoši invaliditātes sociālajam un cilvēktiesību modelim mainītu, kā valsts institūcijas, pakalpojumu sniedzēji, darba devēji, darba nēmēji 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 individuālai 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. Valsī 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 stratēgiskajos un plānošanas dokumentos ir iekļauts termins „sociāli mazaizsargātās grupas”, kas tīcīs nostiprināts 2005. gada 11. janvāra MK noteikumos Nr. 32 „Noteikumi par sociāli mazaizsargāto personu grupām”, kurā iekļautas atšķirīgas iedzīvotāju grupas. Ja stratēgiskajos 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 darbaspēku 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 šis iedzīvotajū grupas aktivizēšanai darba tirgū.

- *Pašvaldību ekonomikas un/vai sociālā dienesta departamentiem* (ja nav speciāli izveidots pakalpojums, kā tas ir Rīga domes Labklājības departamenta Nodarbinātības nodaļa) – jāieievēš 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. Mentoru tiktu iekļauti valsts atbalsta programmā uzņēmējiem, kas nodarbina cilvēkus ar invaliditāti, kuriem nepieciešams atbalsts darbavietā.
- *NVA* – izveidot specializētu darba vakanču portālu, kurā uzņēmēji ievetotu 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 profesiju standartos zināšanas par personu ar invaliditāti nodarbinātību, kas nesīs rezultātu ilgtermiņā, savukārt žurnālista profesijas standartā iekļaut zināšanas par invaliditātes jautājumu atspogulošanu 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.

INTRODUCTION

Relevance of the present research. The long-term strategy of the European Union (EU) is aimed at providing equal opportunities, giving people with disabilities the right to live in dignity and independence, equal treatment and participation in the labour market and society. Studies by the World Bank (WB), the International Labour Organization (ILO) and Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) have identified that excluding people with disabilities from the labour market is a significant loss of potential, resulting in an estimated loss of GDP of between 3 and 7 percent annually (Buckup, 2009; ILO, 2015; Meets, 2000; OECD, 2010).

Promoting the integration of people with disabilities into the social life and

the labour market is a valuable benefit for the people with disabilities themselves, as well as for the country and society as a whole. Given the demographic situation, this is especially important, as the number and proportion of the working-age population in Latvia continues decreasing, yet the number of people with disabilities tends to increase. In 2020 in Latvia, 10% of the total population had registered a disability. Of the total number of adults with disabilities in Latvia, only 27.1% were employed, which made up 5.9% of the total employees. Despite various measures taken to promote the inclusion of people with disabilities in the labour market, only 45.9% working-age population with disabilities were employed in Latvia in 2020, while the employment rate in the age group 15–64 was 72.3% (CSB, s.a.; MoW, s.a.), which indicated the unused potential of the workforce.

People with disabilities are one of the social groups most at risk of social inequality and poverty. Paid employment remains the main source of income for them. An inclusive labour market, a high employment rate and a low unemployment rate is the best protection against the experience of poverty. Among the EU Member States, Latvia had the fifth highest percentage of the population at risk of poverty or social exclusion (28.4% in 2017 and 27.3% in 2018) (CSB, 2020). The inclusion of people with disabilities in the labour market reduces the risks of poverty and social exclusion. The employment of people with disabilities lowers the social burden, increases taxes paid return to the economy, and private consumption increases.

In view of the relevance of the present research and research problems to be examined, the following **hypothesis** has been put forward in the doctoral thesis: 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.

The **research object** is employment of people with disabilities, while the **research subject** is factors influencing the employment of people with disabilities 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 approaches applied to models of disability, to describe the concepts of inclusive innovation and the approach to factors in employment 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 educational factors that influence the employment of people with disabilities, examine factors in disability management in a company and to calculate the lost GDP if people with disabilities are not included in the labour market.
4. To analyse the employment factors of people with disabilities in a city and a municipality of a region of Latvia in the contexts of the labour market and local government policies.
5. To develop scenarios for promoting the employment of people with disabilities in Latvia based on the analysis of the factors influencing the employment of people with disabilities to enter the labour market.

To achieve the aim, the doctoral thesis was structured in five chapters with subchapters. The length of the doctoral thesis for acquiring a Doctoral degree (Ph.D.) in Economics and Business is 162 pages. The doctoral thesis includes 29 tables, 46 figures and 7 annexes; 479 bibliographic and information sources were used, incl. 125 in Latvian, 353 in English and one in Russian.

Research methods used

- For the theoretical examination of the problems researched, the systematization of essential theoretical preconditions for and factors in employment of people with disabilities, the examination of the diversity of conceptual models and structural elements of disability and the definition of a model of factors influencing individual employment, the following *general scientific research methods* were employed: *monographic and descriptive, historically descriptive, analysis and synthesis, scientific induction and deduction and graphical*.
- For an analysis of the legal framework and employment policies on people with disabilities at international and national level, the following *general scientific research methods* were employed: *document content analysis, logical construction, monographic and descriptive and factor grouping*.
- For the examination of economic and social factors in employment of people with disabilities, the following methods were employed: *statistical analysis, descriptive statistics, grouping, data comparison, correlation analysis, using the IBM SPSS and MS Excel programs, as well as graphical*.
- The *calculation of lost GDP* was performed to identify the economic losses caused by the unemployment of people with disabilities. An estimate of the lost GDP due to exclusion of non-employed working-age people with disabilities from the labour market was made according to an equation developed by the author.
- For the examination of the factors of vocational rehabilitation and ICT skills of individuals with disabilities, the following general scientific and sociological methods were used: *document content analysis, descriptive statistics, a sociological research method – surveying –, cross-tabulation*,

data processing using the MS Excel and SPSS programs.

- For the examination of factors in disability management in a company, the following sociological research methods were used: *the case method of analysis, quantitative – surveying, qualitative – focus group interviewing, expert surveying for paired comparison.*
- The examination of employment factors of people with disabilities in a city and a municipality of a region was carried out employing *document content analysis, statistical analysis, employer surveying and data analysis using the IBM SPSS and MS Excel programs, as well as expert interviewing.*
- *Forecasting methods:* the *scenario method* was used to develop employment promotion scenarios based on the information obtained in the examination of factors influencing employment; the *Analytical Hierarchy Process (AHP)* was applied to assess the employment promotion scenarios through *expert interviews.*

Data and other materials used

The methodological framework of the present research was based on research papers by foreign scientists, monographs, publications and research studies on disability and employment of people with disabilities.

The doctoral thesis used data and research studies published by the Ministry of Welfare (MoW), State Employment Agency (SEA) reports and statistical data, Social Integration State Agency (SISA) reports, Ministry of Economics (MoE) reports, Central Statistical Bureau (CSB) data, Latvian Open Data Portal data, EC reports and communications, Eurostat data and data from the Academic Network of European Disability Experts (ANED).

The doctoral thesis used a diverse base of legal and policy documents: international – the UN and the ILO –, EU and national documents – legal acts, strategic national development documents, the National Development Plan (NDP), policy guidelines and documents, as well as municipal development strategic and policy documents.

The doctoral thesis also used studies and reports by the WB, the Bank of Latvia (LB) and OECD, as well as World Health Organization (WHO) documents.

Scientific significance and novelties of the research

1. Factors influencing the employment of people with disabilities in Latvia have been examined and grouped based on a broad base of theoretical and empirical research studies.
2. The most important meso-level factors influencing the employment of people with disabilities were assessed.
3. An estimate of the lost GDP due to unemployment of people with disabilities was made for the period 2010–2020.
4. An equation for calculating the un-produced GDP due to exclusion of non-

employed working-age people with disabilities from the labour market was developed and calculations of the lost GDP were done for Latvia for the period 2017–2019.

5. Factors in disability management in a company were identified, analysed and assessed.
6. Scenarios for promoting the employment of people with disabilities in Latvia were developed and assessed.

Economic significance of the research

The present research is important for local governments and the Association of Local and Regional Governments (LALRG), the SEA, the SISA, the MoW, the Ministry of Culture (MoC), the Ministry of Education and Science (MES), the Ministry of Environmental Protection and Regional Development (MEPRD), NGOs and employers for more effective development of employment policies and measures and long-term inter-institutional cooperation to promote the integration of persons with disabilities into the labour market.

The results of the doctoral thesis have identified important factors in previous relevant processes, the examination of which has revealed their impacts on employment of people with disabilities, has helped to identify employment trends and, through the prism of these factors, allows us to contribute to an inclusive labour market to prevent socio-economic problems.

The research results are useful for employers to restructure the organization and management of the work process in their interests if people with disabilities are employed and, consequently, to effectively exploit the potential provided by the workforce of people with disabilities. The research results help employers to understand the complicated and multiplex factors in disability management in their organizations in order to establish an inclusive working environment and contribute to socially responsible employment, taking into account the interests of both their companies and society.

Theses to be defended

1. Conceptual models of disability identify the diversity and complexity of factors influencing employment.
2. In the legal and policy frameworks governing the employment of people with disabilities, the employment of people with disabilities is not included as a separate government-supported strategy.
3. The employment of people with disabilities is influenced by such factors as the socio-economic situation, the labour market situation, professional training and education meeting the needs of the labour market, factors in disability management in organizations.
4. Municipalities need to be granted greater powers and assume co-responsibility in promoting the employment of people with disabilities.
5. An assessment of employment factors contributes to the development of

new strategic solutions for the inclusion of people with disabilities in the labour market.

Research limitations

Factors in employment of people with disabilities are multidimensional and affect various actors with different interests based on both economic and social aspects; therefore, due to the limitations of the doctoral thesis, it was possible to examine this diversity only conceptually and generally.

The present research was limited by a lack of data on people with disabilities, differences in available data from the information databases of various national institutions, differences in criteria for available data and the availability of data for different time periods, thereby making an assessment of the trends problematic. Due to different definitions of disability in the EU, other countries and Latvia, it was difficult to compare employment data. The gap between employment rates for people with and without disabilities differed significantly according to the EU and the national methodologies. Latvia does not identify those working-age people with disabilities who have not registered as unemployed or job seekers, but are not employed and would like to have jobs.

People with disabilities are not a homogeneous group. The doctoral thesis examined people with disabilities generally, not classifying them by severity of the disability and by kind of disorder, yet emphasizing the common problem for all, i.e. low employment. When dealing with particular employment situations of people with disabilities, it should be taken into account that each group of such people have different disabilities, thereby requiring a differentiated approach to their employment and adaptation to the working environmental.

The doctoral thesis has been produced within the project Challenges for the Latvian State and Society and the Solutions in International Context (INTERFRAME-LV) under the national research programme Latvian Heritage and Future Challenges for the Sustainability of the State.

1. HISTORICAL AND THEORETICAL ASPECTS OF EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES

The chapter is 34 pages in length and includes 6 tables and 3 figures. The chapter puts forward the thesis: conceptual models of disability identify the diversity and complexity of factors influencing employment.

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 under different welfare systems, outlines the approach to dealing with disability problems in

the context of social innovation and describes the model of factors that affect the employment of an individual with a disability.

1.1. Historical factors of disability awareness development

The evolution of an understanding of disability shows the diversity and complexity of the factors influencing it. Although public attitudes towards disability matters have changed, stereotypes and prejudices continue influencing public perceptions and beliefs and are a major barrier to the integration of people with disabilities into daily life and the labour market (Barnes, 2005; Idström et al., 2013; Ingstad, 2001; Livneh, 1982; Oliver, Barnes, 2012; Shakespeare, 1994).

The history of disability matters is researched in relation to the evolution of the central value system of Western society. Significant differences in perceptions of disability in different cultures are mostly due to the diverse perceptions of a “normal” or “ideal” body (Braddock, Parish, 2001; Oliver, Barnes, 2012). In ancient Greece, Aristotle’s idea probably set the standard for conceptualizing disability for more than a thousand years, as he developed an understanding of the perfect human body at that time (Merriam, 2009).

The notions of ancient thinkers also influenced the views of the Middle Ages, which were very contradictory. On the one hand, there was a widespread conception that disability had a demonological origin, which contributed to the exclusion and persecution of people with disabilities, but on the other hand, there was another conception of disability: people with disabilities were part of the natural order. During the Middle Ages, most people with disabilities lived and worked in their communities, supported by family and friends. During the agricultural period, people with disabilities in rural areas were not excluded from society; they were employed in agriculture or engaged in crafts (Braddock, Parish, 2001; Finkelstein, 1980; Philips, 2009; Shakespeare, 2018).

The Renaissance brought significant changes in the evolution of European society, yet different approaches to disability continued existing in the 17th and 18th centuries – on the one hand, efforts were made to adopt legislation that gave people with disabilities specific rights, but on the other hand, people with disabilities were isolated from society by all possible means. The very first movements for the rights of people with disabilities emerged in the beginning of the 19th century. Institutional activities were carried out in West European countries and the United States to improve the quality of life for people with disabilities.

With the emergence of social Darwinism and eugenics, a myth was revived that people with physical or intellectual disabilities posed a serious threat to Western society (Barnes, 1997; Davis, 2006; Doat, 2014). People with disabilities in Nazi Germany were considered useless, having no economic

value, and unable to live a decent life. Massive forced sterilization, euthanasia, medical experiments and gas killing of people with disabilities began in the 1930s and continued during World War II (Burgett, 2014; Hubbard, 2006; Mostert, 2002).

With the development of capitalism and a modern industrial society with a division of labour, people with disabilities were actually excluded from the labour market because they were considered unable to meet the requirements of the capitalist labour market (Abberley, 1987; Barnes, Mercer, 2005; Finkelstein, 1981; Oliver, 1990). Sociologist M. Oliver (1990) viewed the attitude towards disability as a result of a change in ideology due to industrialization, as people with disabilities were excluded from the labour market and considered a burden on society in general and taxpayers in particular. Disability researchers C. Barnes and G. Mercer (2005) pointed out that the exclusion of people with disabilities from the labour market had been a major factor of exclusion throughout the 19th and 20th centuries, and that employment problems for people with disabilities would be a focus also in the future, i.e. in a modern economy.

The founder of sociology E. Durkheim expressed a view in the 19th century that the people who were excluded from the complicated division of labour as a result of industrialization represented a marginalized segment of society with social deviations. In the middle of the 20th century, sociologist T. Parsons continued developing Durkheim's perspective of structural functionalism and established the sociology of medicine, according to which people with poor health interfere with the functioning of society, as such people are unable to fulfil their social roles, such as work in paid jobs (Barnes, 2012; Thomas, 2012). This actually meant the inequality and exclusion of people with disabilities from society and the labour market. Thus, it was a fully accepted medical model of disability in the 19th century.

In the former Soviet Union, which also included Latvia, disability matters were largely subject to state ideology. Under the Soviet system, meeting the needs and rights of and providing potential opportunities for people with disabilities was defined only in official state documents; therefore, the official discourse and disability policies were not often related to practical reality (Fieseler, 2014; Philips, 2009; Фефелов, 1986). In post-Soviet regions, institutional structures, discourses, attitudes, and other legacies of the past influenced disability policies for a long period. In the first post-Soviet decade, human rights defenders in the former socialist countries, including Latvia, began developing a modern approach to disability – the social model of disability.

The attitude towards disability and people with disabilities has shifted worldwide in the first decade of the 21st century towards social needs and

integration into society. The historical aspects of disability reveal an important set of socio-economic and political factors that influence the modern society's understanding of the problem. The attitude towards people with disabilities is changing slowly (Shakespeare, 2006; 2018), as the society has been influenced by prejudice and discrimination for centuries.

1.2. Conceptual models of disability and disability policies in welfare regimes

Disability as a social phenomenon is included in the discourse of different fields and levels: legal, political and social. It is also included in the connotation of different kinds of disability to reduce the associated prejudices and stigmas (Grue, 2016). Sociologist M. Oliver (1994) emphasizes the role of language in the political and social discourses on disability in education, welfare and service provision.

Language works through definitions, thus shaping disability the way the society perceives and understands it (Haegele, Hodge, 2016; Marks, 1999; Quinlan, Bates, 2008). The evolution of language is a precondition for changing social attitudes and tolerance. Changes in social attitudes could be stimulated by changing the terminology; therefore, a change in language structure could be regarded as a tool for understanding disability (Bolt, 2014; Harpur, 2012; Marks, 1999). The mass media and cultural organizations play an important role in changing language and, consequently, perceptions, attitudes and stereotypes, thereby portraying people with disabilities as part of human diversity (Barnes et al., 1999; Burns, Haller, 2015; Haller, 2000; Haller et al., 2006; Sandell et al., 2010; UN, s.a.).

The **definitions of disability** have been influenced by historical and cultural factors in the perception of disability, socio-economic and political factors, conceptual approaches to disability and the purpose of the definitions. There is no universal definition of disability, which could include various related fields: medicine, economics, the labour market, the legal system, the rehabilitation system or social security. Most economic definitions of disability include human mental and physical characteristics that either constrain normal daily activities or significantly reduce labour productivity (Altman, 2001; Doyle, 1993; Haveman, Wolfe, 2000; Michailakis, 2003; Mitra, 2006).

Each country in the world and each Member State in the EU has defined its own terminology in legislation: what disability is and what a person with a disability is. The different definitions of disability affect statistical data, as the calculations are performed according to different methods; therefore, there are significant differences in the results obtained and consequently it is difficult to compare the data from different countries (Grammenos, 2018; ILO, OECD, 2018).

The Disability Law of the Republic of Latvia (2010) defines disability as a long-term or non-transitional very severe, severe or moderate level functional limitation which affects a person's mental or physical abilities, ability to work, self-care, and integration into society. Depending on the limitation of physical or mental abilities and the loss of ability to work, three groups of disability are defined: I - very severe disability, II - severe disability and III - moderately expressed disability. In Latvia, the disability assessment system is based on the WHO International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) criteria (WHO, 2001) to determine the loss of an individual's ability to work. A study by the OECD (2002) on definitions of disability has concluded that in today's approach to disability policies, the focus is shifting to individual abilities not inability, and environmental and social constraints. Any assessment of disability needs to be based on both the concept of disability in a social context and the human rights approach (CRPD, 2017; Peer Review..., 2018; Waddington, Priestly, 2020).

According to the ICF model (WHO, 2003), disability is a generic term for disorders, activity constraints and participation limitations, which refers to the negative aspects of interaction between a person's health condition and the contextual factors that the person faces in real life situations. The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) (2006) states that the concept of disability is constantly evolving and that persons with disabilities include those who have long-term physical, mental, intellectual or sensory impairments which in interaction with various barriers might hinder their full and effective participation in society on an equal basis with others.

The relevant scientific and academic definitions seek to provide a conceptual framework for finding the fullest possible approach to the definition of disability. Unlike the administrative definitions of disability, research approaches to the definition of disability identify a variety of factors related to the relationship between health, activity, context, and changes in circumstances pertaining to the process defined as disability (Altman, 2001). The transition from an individual or medical to a structural social disability perspective is viewed as a transition from the medical model of disability to the social model of disability.

The **model of disability** is a set of conceptual elements that reveal relationships between various elements of the system, allow the formulation of empirically verifiable questions about the nature of the relationships and include a definition of disability (Altman, 2001). Table 1 gives a summary of two main approaches to disability – the medical and the social models of disability – to identify the main factors that influenced the conceptualization of such approaches in the 19th and 20th centuries in the world.

Table 1
Comparison of two main conceptual approaches to disability

Factor	Medical model	Social model
Understanding	Disability is a medical phenomenon. Inability of the person.	Disability is a social construct. Individuals are part of society.
Focus	Focus on dysfunction and the individual. Professional medical dominance.	Focus on the social context and the environment. Individual and collective responsibility.
Substance	Focus on individual clinical and medical diagnosis.	Focus on the relationship between the individual and society.
Barriers	Focus on the shortcomings of the individual. Barriers to attitude.	Focus on social barriers. Behaviour change.
Problem	A personal problem that the individual has and needs to be prevented or treated.	Social problem: discrimination, prejudice, exclusion.
Influence	Society does not change.	Society becomes inclusive.
Public perception	The individual is defective. Disability is perceived negatively.	The individual is unique. Being an individual with a disability is neither negative nor positive.
Purpose of intervention	To treat disability and “normalize” it as much as possible.	To bring social and political changes, reduce environmental barriers and raise awareness.
Solutions	Medical solutions. Life in institutions. Individual adaptation. Control.	Ending discrimination and segregation and removing barriers. Independence of the person. Choice. Social changes.

Source: author's compilation based on Haegele, Hodge, 2016; Oliver, 1996; Traustadóttir, 2009

The medical model of disability views disability as an individual problem that is a direct consequence of an illness, injury, or other change in health, and this personal problem requires a medical solution to facilitate the person's adaptation or behaviour change. The social model of disability was theoretically substantiated for the first time by sociologist M. Oliver in 1983, thereby making a significant contribution not only to the discourse on the complexity of disability but also to developing a different approach to disability (Shakespeare, 2018; Trezi, 2004). Academic researchers have radically reoriented the discourse towards recognizing disability as a dimension of human diversity, thereby rejecting the social norms that lead to the exclusion of people with disabilities (Abberley, 1987; Barnes, 2007; Finkelstein, 2007; Oliver, 1990; 2013). The social model does not deny disability, yet views the disability as a social problem that restricts people with disabilities to integrate into society (Roulstone et al., 2003; Shakespeare, 2018); therefore, this problem needs to be addressed through social activities, and the society needs to take responsibility for changing the environment so that people with disabilities could fully participate in all areas of life.

With the adoption of the UN CRPD (2006), the human rights model of disability emerged (Degener, 2016). The human rights model of disability

combines aspects of the social model of disability, the human rights to development and the capabilities approach, thereby creating a holistic and comprehensive conception (Stein M., Stein P., 2007). According to disability law researcher L. Waddington and disability policy researcher M. Priestley (2020), the human rights model of disability puts more emphasis on the individual than the social model does, while preserving the concept of environmental causes. Law scientist A. Lawson and political sociologist A. Beckett (2021) point out that the social and human rights models of disability each has its own subject matter and different functions; the human rights model does not replace the social model, but it complements the social model and both models need to be employed in a complementary way in order to be effective.

The social model of disability and work. Researching disability from the perspective of the social model raises a number of important questions concerning work organisation and environmental factors (Abberley, 1987; Barnes, 1992; 2000; Barnes, Mercer, 2005; Oliver, 1990; 2004; Roulstone et al., 2003). From the perspective of the social model of disability, M. Oliver (1990) disputes a public policy that focuses on the labour market aspect – providing support for employment and workplace adaptation; as such initiatives are basically aimed at making individuals with disabilities more economically productive and therefore more acceptable to employers. These are not initiatives that contribute to a barrier-free working environment. An alternative or a complement to this approach is to focus on the demand side of the labour market, which changes the social organisation of work eliminating barriers and discrimination and thus achieving higher employee productivity and inclusion in the working life (Oliver, 1990; 2004). In the social model of disability, the conceptualization of disability and employment is interdependent, and meaningful changes in employment are possible only by radically changing the work organisation so that people with disabilities are not excluded from the labour market and are not disproportionately disadvantaged in today's economy (Barnes, Mercer, 2005).

Technologies as an element transform a set of human abilities, which depends on the available technologies and the person's knowledge and ability to use them. It is important for people with disabilities to build up new technological skills in order to be able to integrate and actively participate in the new model of society (Baker et al., 2018; Barnes, 1997; 2000; Toboso, 2011; Shakespeare, 2018).

The model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organisations includes important aspects that determine the disability management. Disability researchers focus on the diversity of factors faced by people with disabilities in the labour market and in organisations.

Organisational sociology researchers D. Stoune and A. Colella (1996) have developed a model of factors that shows a mechanism of factorial influence on disability management in an organization. The development of the model of factors was based on theoretical findings, empirical research studies and the interdisciplinary approach, emphasizing the complex nature of disability to expose implications for the workplace. The model integrates theoretical considerations from the fields of management, social psychology, sociology, and rehabilitation psychology to predict factors influencing disability management in organisations (Beatty et al., 2018; Stone, Colella, 1996).

The model of factors includes nine important variables. Six antecedents influence the behaviour of observers (managers, colleagues) towards employees with disabilities: the legal framework, organizational characteristics, characteristics of employees with disabilities, characteristics of observers, the nature of employment and employment-related expectations of observers. The psychological implications of observers (i.e., how observers categorize people with disabilities, stereotypes about people with disabilities, expectations and emotional reactions to people with disabilities) are among the antecedents and the ways employees with disabilities are treated. The attitudes of observers towards people with disabilities influence the reactions of people with disabilities (i.e., affective and behavioural reactions). The key dependent variable of the model – the attitudes and behaviour of observers – should be emphasized. Both personal and environmental factors influence disability management in organizations. Environmental and organizational factors (technology, social norms and values, work planning, organisational culture and policy etc.) influence the way employees with disabilities are perceived and treated in companies. The model of factors that deals with the treatment of individuals with disabilities in organizations is employed to conceptualize disability management in companies.

Disability policies in welfare regimes. The relations between companies, government and society are constantly evolving, thereby bringing changes in key views, institutions and societal processes. Sociologist A. Waldschmidt (2009) and the OECD (2010) researched disability policies in various countries based on the classification proposed by G. Esping-Andersen (1990) into three welfare regimes: liberal, conservative and social democratic. The research studies examined how strong the three main dimensions of disability policy, namely social protection, labour market integration and equal rights, could be under different national welfare models. The liberal disability policy regime is characterized by a much less generous compensation policy compared with the other welfare regimes and strong employment incentives due to low social benefits. The conservative welfare regime emphasizes integration into the labour market, as social security-based schemes under this regime depend to a

large extent on the participation of the individual in the labour market; therefore, strong rehabilitation and employment programmes with a system of lower social benefits are being implemented to encourage individuals to enter the labour market. Under the social democratic welfare regime, social care plays an important role, significant social benefits are paid; the government supports individuals who can and want to work, yet labour market integration measures are weaker. The OECD (2010) has concluded that in every welfare system, there are factors that increase employment opportunities.

Research studies on changes in the social policies of post-communist countries in the 1990s have acknowledged that the welfare systems of the Baltic States differ from those defined by G. Esping-Andersen; however, the dominant conclusion is that Estonia, Latvia and Lithuania implement and represent both liberal and conservative welfare measures, albeit to varying extents (Aidukaite, 2009; Toots, Bachmann, 2010).

Even though there are differences in disability policy between different welfare regimes, the systems have become much more similar in the 21st century. The impacts of welfare systems on disability policies cannot be denied, yet subsequent research studies (Hansen et al., 2009; Kuznetsova et al., 2017; Tschanz, Staub, 2017) have concluded that welfare regimes have little effect on the employment of people with disabilities, which could be explained by the fact that different measures might produce similar results in terms of participation of this social group in the labour market.

1.3. The concept of inclusive innovation and the factors of Quintuple Helix innovation model subsystems

The employment aspects of people with disabilities are associated not only with evolving technological innovations but also with social innovations that are tailored to the needs of society. Due to the significant interdependence of social problems between several governance systems and actors, the development and implementation of innovative solutions might lead to conflicts between current institutions and various new actors, as the established routines, resource flows, powers and perceptions of the social system in which the innovations are implemented need to be changed (van Wijk et al., 2019). A study by the EC (2016) on innovative social and employment policies for the participation of people with disabilities in the labour market pointed to the need to analyse different perspectives and individual factors.

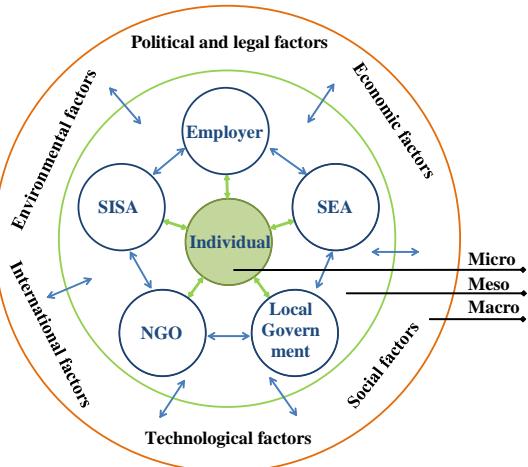
The theory the **Quintuple Helix innovation model** (Campbell, Carayannis, 2017; Carayannis, Campbell, 2010; Carayannis et al., 2012) is based on stresses societally important considerations and factors in innovation transfer. The Quintuple Helix innovation model integrates innovations into the social and natural environments. Employing the Quintuple Helix innovation model as an

analytical tool, the doctoral thesis identified and described the employment factors influencing people with disabilities in the model's subsystems.

Inclusive education is an important factor in the social inclusion of children and young people with disabilities at school and later in the labour market. It is important for people with disabilities to develop and maintain competitiveness in the labour market; the provision of education and vocational rehabilitation make an impact on their integration into the labour market. Knowledge from the first subsystem of the Helix model is transferred to and used in the second subsystem – the economy. The innovative approach to entrepreneurship focuses on organizing work processes to employ people with disabilities while achieving high productivity and efficiency. Social innovation needs to be viewed as a government-supported necessity for the transformation of the social system and inclusive growth. The third subsystem includes factors of the political system: the legal framework, strategies and policies of state power and administration institutions. The legal framework for the employment of people with disabilities has developed since the 1990s when Latvia ratified international law and since 2004 when Latvia joined the EU. Effective cooperation between various national and local government institutions and the non-governmental sector, as well as government support for entrepreneurs are important factors in promoting the employment of people with disabilities. The next subsystem of the Helix model is the subsystem Information and Social Capital, the Mass Media and a Culture-Based Civil Society. The mass media play an important role in shaping public opinion about people with disabilities, covering processes, helping to dispel stereotypes and reduce prejudice. The natural environment of society and the economy promotes the creation of knowledge and innovations. The Helix model identifies the natural environment of society as opportunities for development and the expansion of sustainable development, the co-evolution of a knowledge economy, a knowledge society and a knowledge democracy. Universal design is a new way of thinking that specifies that the key value in society is the human being, and only human comfort and safety are the key criteria for creating a humane environment.

1.4. An approach to the analysis of micro-, meso- and macro-level factors influencing the employment of an individual with a disability

In the context of employment, the interaction of a person with a disability with the surrounding environment occurs at three levels, which research in social and economic sciences is based on: **micro, meso and macro** (Figure 1). In analyses of both social and economic systems, the meso sector plays an important role as a connecting structure and an intermediate process structure between micro and macro structures (Dopfer et al., 2004; Giermanowska et al., 2020; Grootaert, Van Bastelar, 2002; Serpa, Ferreira, 2019).



Source: author's construction based on Giermanowska et al., 2020; Grootaert, Van Bastelar, 2002; Serpa, Ferreira, 2019; Špona, 2004

Fig.1. The micro-meso-macro model of factors influencing the employment of an individual with a disability.

The doctoral thesis has grouped and examined the diverse and complex, subjective and objective factors influencing the employment of persons with disabilities and their interactions in these three areas of analysis, incorporating the factors of capital in the Helix model.

The **micro-level** of the model represents the factors that could be attributed to the individual's motivation to acquire the professional competencies required in the labour market and the individual's own will to realize his/her abilities in the labour market. The **meso-level** of the model identifies the main stakeholders who, through their activities, directly influence employment opportunities for persons with disabilities. Meso-level structures are influenced by both micro-level and macro-level factors. The meso-level represents a set of individual relationships with the employer, NGOs, the SEA, educational institutions, the SISA in the field of vocational rehabilitation, employees of municipal institutions and the local community. The meso-level of a matrix is the most complex, as it involves not only the interaction of the individual with the employer and various national and municipal institutions but also interaction and cooperation between the institutions involved. National employment policies are implemented at the meso level. The horizontal level of governance is not always effective, as it is influenced by the independence, communication and cooperation skills of the institutions involved.

Macro-level factors include political, legal, economic, social, technological,

environmental and international factors. The interaction of factors is observed both within one level and between all the three levels. As there are a number of factors affecting the employment of people with disabilities, their employment also has multidimensional and multi-level consequences, such as economic, social and psychological ones.

2. THE LEGAL AND POLICY FRAMEWORK AFFECTING THE EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN LATVIA

The chapter is 22 pages in length and includes 5 tables and one figure. The chapter puts forward the thesis: in the legal and policy frameworks governing the employment of people with disabilities, the employment of people with disabilities is not included as a separate government-supported strategy.

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

2.1. International legal and policy documents

Legal and policy documents are important macro-environmental factors that influence and safeguard the employment and labour market situation of people with disabilities. The rights to employment, non-discrimination and equal treatment are protected by UN and ILO legal documents such as the UN Universal Declaration of Human Rights (1948), the UN International Covenant on Social, Economic and Cultural Rights (1966), the UN Declaration on the Rights of Persons with Mental Retardation (1971), UN Declaration on the Rights of Persons with Disabilities (1975), the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2006), ILO Convention No. 111 on Discrimination in Respect of Employment and Occupation (1958), ILO Convention No. 122 on Employment Policy (1964), ILO Convention No. 142 on Human Resources Development (1975), the ILO Convention on the Rehabilitation and Employment of Persons with Disabilities (1983).

The effective implementation of human rights depends on the system of social justice, social and societal structures that promote equality based on laws and public policies. Achieving equality requires the development of tools to achieve an equitable distribution of resources or opportunities, as certain groups in society might need more intervention to achieve the equality because of their social circumstances (Jaeger, 2015). The conventions for the protection of human rights and the prevention of discrimination could be explained by theories on social justice and equality (Miller, 1991; Muir, 2015; Nussbaum,

2006; Sen, 2004). Even though the impacts of the conventions on the employment of people with disabilities have been criticized for their declaratory nature and practical application, the conventions are considered to be a powerful tool in the international legal system (Lord, Stein, 2008; Miller, 1991; Russell, 2002; Stein, 2007).

Since the 1970s, there have been significant changes in the development of legal documents and in disability policy discourses around the world, gradually shifting from a medical model of disability to a social model of disability (Priestly, 2007). With the adoption of the UN CRPD (2006), a change in ideology regarding the treatment of people with disabilities occurred. By redefining disability into an inclusive concept, disability is viewed as a universal diversity of people, not a deviation. The human rights paradigm of disability combines aspects of the social model of disability, the individual's right to development and the capabilities approach (Stein M., Stein P., 2007).

Human rights and anti-discrimination provisions are enshrined in EU law: the European Social Charter (1961), the EU Charter of Fundamental Rights (2000) and the Treaty of Lisbon (2007). The EU Charter of Fundamental Rights prohibits all forms of discrimination due to disability and recognizes the right of persons with disabilities to benefit from measures designed to ensure their independence, social and occupational integration and participation in the life of the community. The Lisbon Treaty (2007) also emphasizes the prohibition of discrimination due to disability. One of the goals of the EU Lisbon Strategy (2005) is to increase the low employment rate of people with disabilities in Europe.

Council Directive 2000/78/EC (Employment Equality Directive) (2010) establishes a general framework for equal treatment in employment and occupation, which aims to prevent discrimination due to disability. An important article of the directive is the responsibility of employers to take appropriate measures if necessary and to enable a person with a disability to access, remain in employment or continue working. Directive (EU) 2014/24/EU on Public Procurement emphasizes that employment promotes inclusion in society, so the Member States should provide preferences to social enterprises and enterprises employing people with disabilities through public procurement. Directive (EU) 2016/2102 on accessibility of the websites and mobile applications of public sector bodies sets the principles to be followed when designing and maintaining websites and mobile applications so that they are accessible to people with disabilities. Directive (EU) 2019/882 on the accessibility requirements for products and services for people with disabilities affects the situation of people with disabilities in the labour market.

The EU Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021–2030 states that adequate skills and qualifications are a prerequisite for access to the

labour market, and equal access to education and labour market-oriented training need to be ensured. The Social Economy Action Plan aims to support social enterprises to create new jobs, yet focuses on the integration into the open labour market. The EU's perspective on social security has been shaped by the need to reconcile two competing and difficult-to-reconcile goals: high productivity and high social protection (Bela, 2020; European Pillar..., 2017; Lisbon Treaty, 2007). The European Pillar of Social Rights (2017) sets out the principles and rights needed for fair and well-functioning labour markets and welfare systems in Europe in the 21st century.

From the late 1970s to the mid-1990s, EU disability policies focused on labour market integration (Waldschmidt, 2009), yet in the first decade of the 21st century, the equal rights approach has become dominant (Muir, 2015; Waldschmidt, 2009). The EU has contributed to the development of European disability policies, yet with significant differences at national level (Priestley, 2007; 2010).

2.2. The legal framework and policies of the Republic of Latvia governing the employment of people with disabilities

The basic principles of legal and policy documents of the UN and the EU are applied and transposed into the system of legal documents of the Republic of Latvia. The principle of equality and the principle of equal rights is the most important component of the legal system of Latvia. The Constitution of the Republic of Latvia (1922) stipulates that everyone has the right to freely choose an occupation and a job according to their abilities and qualifications and that all inhabitants of Latvia are equal before the law and the court and human rights are implemented without discrimination. The laws of Latvia regarding the employment of persons with disabilities are summarized in Table 2.

Legal employment relationships are governed by the Constitution of the Republic of Latvia (1922), provisions of international law binding on Latvia, the Labour Law (2001) and other legal enactments. The Labour Law provides protection against any form of discrimination in all aspects of employment. To ensure the principle of equal rights, the Labour Law stipulates that the employer is obliged to adapt the working environment for employees with disabilities, unless it imposes an additional burden. The law provides for part-time opportunities for persons with disabilities.

The Disability Law (2010) prescribes that the person with a disability is obliged to actively participate in employment promotion measures and has the right to an individual rehabilitation plan, which includes health, social and vocational rehabilitation measures. The law defines disability groups depending on the loss of ability to work. Such an approach to determining disability focuses on assessing gaps and incapacity for work, thereby identifying an

approach applied by the medical model of disability (CRPD, 2017). An analysis of the discourse on the Disability Law reveals that it is dominated by the medical model of disability (Baibakovska, 2019); therefore, a change in the discourse on the legal framework would promote the perception and integration of persons with disabilities into the labour market.

Table 2
Laws of the Republic of Latvia governing the employment of people with disabilities

Year	Title of law	Substance of the law and a brief description of the field
1922	Constitution of the Republic of Latvia	The right to freely choose an occupation and a job and to receive adequate remuneration. Human rights are exercised without any discrimination.
1994	Law on Personal Income Tax	Social benefits for persons who, in accordance with the relevant legal enactments, have been recognized as persons with disabilities.
1995	Law on Social Security	People with disabilities, regardless of the cause of their disabilities, have the right to assistance to participate in the social life and to be employed.
2001	Labour Law	The principle of equal rights and non-discrimination. The working environment needs to be adapted to people with disabilities. Notification of termination of employment - 2 months in advance. Part-time employment opportunities.
2002	Support for Unemployed Persons and Persons Seeking Employment Law	The goal is to provide support to the unemployed, jobseekers and those at risk of unemployment. Support for the employment of people with disabilities.
2002	Law on Social Services and Social Assistance	Persons with disabilities have the right to receive vocational rehabilitation services and receive professional education. The right to receive the adaptive equipment.
2010	Disability Law	The goal is to prevent or reduce the risk and consequences of disability. The focus is on certain disability groups, depending on the loss of ability to work.
2016	Public Procurement Law	The contracting entity is entitled to set preferences for the companies that employ people with disabilities.
2017	Social Enterprise Law	The goal is to promote the employment of groups at risk of social exclusion.

Source: author's compilation based on the legal acts of the Republic of Latvia, s.a.

The Law on Social Security (1995) stipulates that persons with disabilities, regardless of the cause of the disability, have the right to assistance: 1) to participate in the social life, taking into account the person's ability to work and interests, and 2) to improve the health condition in order to reduce the incapacity for work. According to the Law on Social Services and Social Assistance (2002), persons with disabilities have the right to receive vocational rehabilitation services and to receive professional education provided by the SISA. The law provides for the availability of the necessary adaptive equipment for individual use.

The Law on Personal Income Tax (1994) provides for tax relief for persons with disabilities. Cabinet Regulation No. 304 (2013), adopted in accordance with the law, provides that persons with disabilities have the right not to indicate their disabilities in their employment record books, thereby protecting themselves from possible unfavourable treatment and discrimination by the employer. In this case, the employer does not apply tax rebates, while the disabled employee may receive the overpaid tax by filing an annual income tax return.

The Support for Unemployed Persons and Persons Seeking Employment Law (2002) sets out active employment measures for persons with disabilities. It lays down rules on subsidized jobs for the unemployed with disabilities, as well as measures to promote mobility. The SEA provides the supply of subsidized jobs; however, the positive impacts of subsidized employment on the labour market have not been clearly identified, according to an OECD (2019) report.

The Public Procurement Law (2016) provides for privileged public procurement for businesses that employ people with disabilities. The Social Enterprise Law (2017) creates new opportunities for employing people with disabilities.

Strategic policy documents of Latvia

The Sustainable Development Strategy of Latvia until 2030 emphasizes accessibility of the working environment, maximum use of human capital to tackle employment issues and the need to raise the public's awareness of people with disabilities. The sustainable development strategies of the regions of Latvia emphasize the promotion of economic activity in order to create new jobs and the provision of quality social services.

For the first time, the problem of a growing number of people with disabilities in Latvia, the potential of the non-employed with disabilities and the need to create an inclusive labour market have been referred to in the NDP2027. The Regional Policy Guidelines for 2021–2027 do not refer to a policy aimed at integrating people with disabilities into the labour market; however, it is emphasized that social innovation and the capability of a municipality, together with the persons involved, to design and implement new social forms and kinds of cooperation are important.

The Plan for the Promotion of Equal Opportunities for Persons with Disabilities for 2021–2023 envisages the availability of a mentor in workplaces for persons with mental impairments; it is planned to increase government support for employers who employ persons with disabilities, as well as to assess the preconditions for the introduction of quotas for employment of persons with disabilities.

The analysis of the strategic documents allows concluding that Latvia has

not developed a long-term strategy for promoting the employment of people with disabilities. The MoW has designed a disability policy in accordance with the objectives set by the UN CRPD (2006). The implementation of the rights of people with disabilities set out in the convention could be achieved only gradually, with the involvement of all responsible institutions over a longer period.

2.3. Factors in employment of people with disabilities identified in EU-supported studies in Latvia

Academic interest in the field of disability in the post-Soviet period in Eastern Europe and the former Soviet Union (including Latvia) has been fragmented. Internationally funded projects aimed at promoting inclusive employment and social work have laid the foundations for the transformation of disability services in the post-communist countries (Disability in Eastern Europe..., 2014).

The doctoral thesis analysed reports on projects that examined the factors influencing the employment of persons with disabilities in Latvia in the period 2000 – 2019. Since the beginning of the 21st century, changes in employment policies on people with disabilities have occurred in Latvia, which have been mainly initiated based on research projects carried out by national government and public institutions and co-funded by the EU Funds. The employment-related factors identified in the projects are grouped in the doctoral thesis according to the individual's micro–mezo–macro-level model. Most of the research projects have been carried out at the request of the responsible ministries or their subordinate institutions; therefore, the reports include assessments of public policies and the performance of some institutions as well as recommendations. The solutions to employment of people with disabilities suggested by the research projects have considerably influenced the activities implemented by the responsible institutions and national public policies on disability.

3. TRENDS IN EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN LATVIA UNDER SOCIO-ECONOMIC AND LABOUR MARKET FACTORS

The chapter is 41 pages in length and includes 9 tables and 25 figures. The chapter puts forward the thesis: the employment of people with disabilities is influenced by such factors as the socio-economic situation, the labour market situation, professional training and education meeting the needs of the labour market, factors in disability management in organizations.

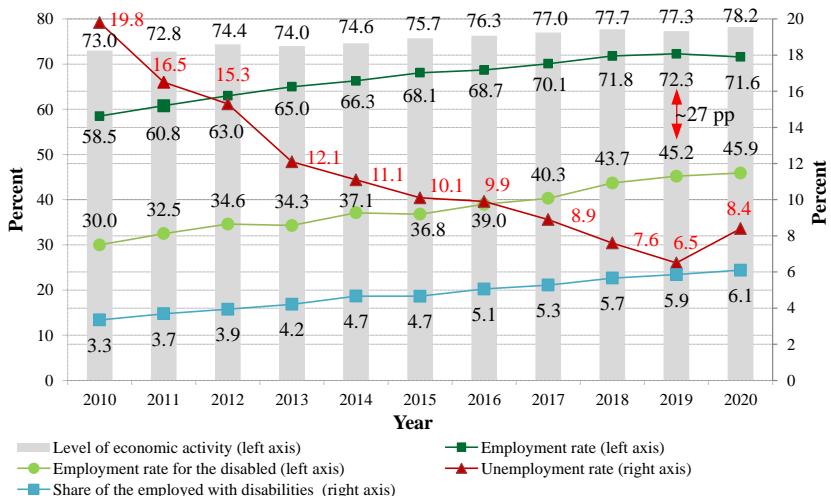
Chapter 3 assesses socio-economic and educational factors that influence the employment of people with disabilities, analyses employment trends in Latvia and examines and assesses factors in disability management in a company, based on a case study of Rimi Latvia Ltd. The chapter estimates economic losses from people with disabilities that have been excluded from the labour market, which indicates the importance of researching employment factors.

3.1. Employment and unemployment of people with disabilities in Latvia and regions of Latvia

The employment of people with disabilities needs to be viewed in the context of national and regional socio-economic development. In Latvia, there are large disparities in territorial performance and significant disproportions in the labour market. In 2018 compared with 2009 in Latvia, GDP per capita increased nationally by 71%, while in the statistical regions of Pieriga by 80%, Riga – 76%, Vidzeme – 65%, Zemgale – 51%, Kurzeme – 50%, and Latgale – 43% (CSP, s.a.). The disparities in regional development have also made a significant impact on changes in the working-age population. Negative demographic trends impact the labour market. From 2011 to 2020, the working-age population in Latvia decreased by 12.8%, while the largest decrease in the working-age population was reported in Latgale – 19.4%, followed by Vidzeme – 16.1% and Kurzeme 16%, Zemgale – 14.1%, Riga – 11.8%, and Pieriga – 4.0% (CSB, s.a.).

An improvement in the economic situation and an increase of the retirement age determine a faster increase in the level of economic activity of the population aged over 60 (CSB, s.a.). The unemployment rate in Latvia was also decreasing for a long period due to the negative demographic trends. As the employment rate of the population increases and unemployment decreases, people with disabilities have a better chance of finding a job. Figure 2 shows an increase in the level of economic activity and employment, a decrease in unemployment, an increase in the percentages of working-age people with disabilities and of the employed disabled in Latvia in the period 2010–2020. The share of employees with disabilities in the total number of the employed gradually increased from 3.3% in 2010 to 6.1% in 2020, yet the share of working-age employees with disabilities increased from 30.0% in 2010 to 45.9% in 2020.

Attention should be paid to the gap between the overall employment rate and the employment rate for people with disabilities; in 2019 the difference between the employment rate for people with and without disabilities was approximately 27 percentage points.



Source: author's construction and calculations based on the CSB, s.a.; MoW, s.a.

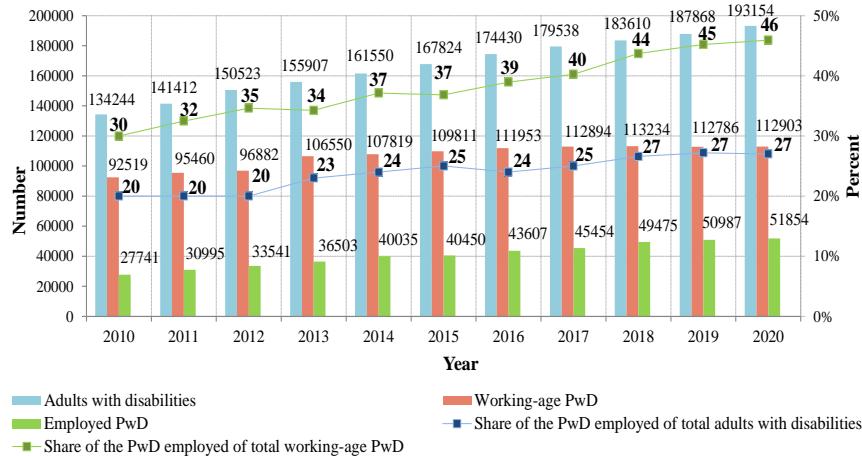
Fig. 2. The level of economic activity and employment (15 –64 year-olds) in correlation with the unemployment rate and the share of employed with disabilities in Latvia in the period 2010 –2020.

The data indicate the need to identify people with disabilities who are not registered as unemployed or jobseekers but want to be employed. The data could prompt the SEA to introduce a service for this target group, thereby encouraging non-employed persons with disabilities to have jobs. The State Medical Commission for the Assessment of Health Condition and Working Ability (SMCAHCWA) is an institution that has a possibility to establish a database of people with disabilities, as such people are identified and registered every year.

A percentage increase in the share of employees with disabilities could be explained by the growing number of persons with disabilities, changes in the age composition of the labour force – both due to the impact of emigration and an increase in the retirement age and the working life. Older people are more likely to face health problems and report disability. In 2010, 20.0% adults with disabilities were indicated as employed in the State Social Insurance Agency database, while in 2020 – 26.8% (MoW, s.a.). In the period 2010 – 2020 in Latvia, the total number of adults with disabilities increased by 44%, the number of disabled working-age individuals by 22%, and the share of employed people with disabilities from 30% to 46% (MoW, s.a.) (Figure 3).

At the end of 2019, most of the disabled employed were persons with group III disability (moderately expressed disability), which made up 64.2% of the

total, while those with group II disability represented 34.5% (severe disability) and group I disability (very severe disability) represented 2.3% of the total employees with disability (MoW, s.a.).



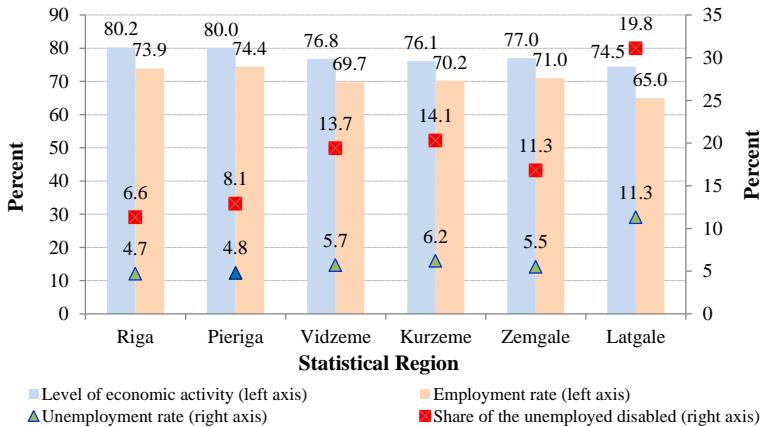
Source: author's construction and calculations based on the MoW, s.a.

PwD – persons with disabilities

Fig.3. Changes in the numbers of working-age and employed persons with disabilities in Latvia in the period 2010 – 2020.

As the labour force tends to decrease, employers increasingly face an acute shortage of employees, especially in the most economically active regions of Latvia. Regional disparities in the supply of job vacancies in the labour market have also become more significant. Vacancies were available mostly in the most economically active regions: Riga and Pieriga, where the unemployment rate was also lower. At the end of 2019, similar numbers of vacancies and the unemployed were reported in Riga region, yet in the other regions of Latvia the number of the registered unemployed exceeded the number of vacancies 5- to 10-fold (SEA, s.a.). The ratio of vacancies to unemployment was the highest in Riga and Pieriga, whereas the lowest in Latgale.

The higher the economic activity and employment rates and the lower unemployment rates are, the lower the share of unemployed people with disabilities is. There were significant regional disparities in Latvia – the lowest level of economic activity and employment and the highest unemployment rate with the highest share of the unemployed with disabilities in % from all unemployed were reported in Latgale region (Figure 4).



Source: author's construction and calculations based on the CSB, s.a.; SEA, s.a.

Fig. 4. The level of economic activity and employment in correlation with the unemployment rate and the share of the unemployed with disabilities in the regions of Latvia in 2020.

Based on data on job vacancies registered by the SEA and MoW data on the number of persons with disabilities, the number of working-age people with disabilities, the number and employment rate of working-age employees in Latvia in the period 2008–2020, a correlation analysis was performed by employing IBM SPSS and MS Excel programs. The analysis showed high and very high positive linear correlations for almost all the factors; however, a **correlation between the number of vacancies and the number of working-age people with disabilities was moderate, 0.552**. Although more vacancies mean that people with disabilities have more opportunities for employment, a person with a disability is not always able to meet the needs and requirements of the employer.

The **lost GDP due to unemployment of people with disabilities in Latvia** could be estimated by taking into account the share of unemployed people with disabilities in the total number of the unemployed in a particular year. The calculation of the lost GDP due to unemployment was based on the law defined by economist A. Okun (Adams et.al, 1987; Bikse, 2020; Mankiw, 2019). The lost GDP due to unemployment in the country was calculated by subtracting the percentage of natural unemployment (applied 6%) from the actual unemployment rate and multiplying the difference by a coefficient of 2; the value obtained was then multiplied by real GDP (Bikse, 2003) and multiplied by the percentage of the unemployed with disabilities in the total number of the unemployed. Based on the data from the SEA and the CSB, the lost GDP due to unemployment of people with disabilities in Latvia in the period 2010–2020

amounted to EUR 1612.70 mln., which accounted for approximately 0.56% of the potential GDP (Table 3).

Table 3

Calculation of the lost GDP due to unemployment of persons with disabilities for the period 2010–2020 in Latvia

Year	Unemployment rate %	Share of unemployed PwD in total unemployed %	Real GDP at current prices, mln. EUR	Lost GDP due to unemployment mln. EUR	Potential GDP mln. EUR	Lost GDP due to unemployment of PwD, mln. EUR	Lost GDP due to unemployed PwD as a % of potential GDP
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
Total in the period:			275349.06	14536.67	289885.73	1612.70	0.56

Source: author's calculations based on the MoW, s.a.; CSB, s.a. (PwD – persons with disabilities)

Given the relatively low employment rate of working-age people with disabilities and the fact that not all people who want to work are registered as unemployed, the economic losses to the country due to the exclusion of people with disabilities from the labour market are significantly higher. The author of the doctoral thesis designed an equation to calculate **the lost GDP due to non-employment of persons with disabilities in Latvia** based on the available data from the SMCAHCWA, the MoW and the CSB. The equation is as follows:

$$GDP_{lost} = P \cdot d \cdot l \sum_{i=1}^3 n_i \cdot k_i , \text{ where} \quad (1)$$

GDP_{lost} – lost GDP due to non-employment of persons with disabilities,

P – GDP per employee,

d – share of working-age employees with disabilities, %,

l – employment rate for working-age employees, %,

n_i – number of persons with disabilities in each disability group,

k_i – maximum % of remaining capacity for work for each disability group.

The calculation results are shown in Table 4.

Table 4

**Lost GDP due to non-employment of persons with disabilities in Latvia
in the period 2017–2019**

Year	Disability group	Remaining capacity for work, %	Number of the non-employed in the disability group	GDP/employee EUR	Lost GDP, taking into account remaining capacity for work, mln. EUR	Total lost GDP, taking into account the number of PwD and the employment rate, %, mln. EUR	Real GDP at current prices, mln. EUR	Lost GDP as % of real GDP
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			
Total in the period						2723.06	86525.75	3.15

Source: author's calculations based on the MoW, s.a.; CSB, s.a. (data on employed persons by disability group are available for the period 2017–2019) (PwD – persons with disabilities)

The lost GDP due to non-employed working-age persons with disabilities reveals unused labour reserves in the country.

3.2. Vocational rehabilitation and the ICT skills factor

Education and skills are an important micro-level factor influencing participation in the labour market. The growing awareness that people with disabilities represent an unused labour resource also increases the importance of education and vocational rehabilitation. In accordance with the Law on Social Services and Social Assistance of the Republic of Latvia (2002), vocational rehabilitation a set of measures that following an individualised assessment of functional disorders and determination of vocational suitability ensures the acquisition of a new occupation, vocational knowledge or skills or renewal thereof, including participating in a vocational education programme, for persons of working age. In Latvia, the vocational rehabilitation model consists of 6 stages: 1) motivation of persons, 2) identification of persons, 3) attraction of new persons to receive the service, 4) assessment of persons (determination of professional suitability, development of an individual rehabilitation plan), 5) receipt of the service (training, rehabilitation); 6) entering the labour market (Conceptual Report..., 2015).

Vocational rehabilitation in Latvia is provided by SIVA. Every year, about 2000 working-age people with disabilities and expected disabilities, who have received a recommendation from the SMCAHCWA, are identified and informed to apply for the service. Only approximately a third of the identified persons choose to receive vocational rehabilitation services. Not all people with disabilities can see an opportunity to enter the labour market, and therefore they are not motivated to take one of the vocational training programmes in order to actively look for a job and start working. Every year, approximately 400 people receive a professional suitability assessment and then choose a training programme at one of the agency's educational institutions – the Jurmala Vocational Secondary School or the SISA College.

The quality and success of vocational rehabilitation services could be measured by employment outcomes (Dutta et al., 2008; Ross, 2007). Every year, on average, 36–38% graduates from both educational institutions find jobs. The vocational rehabilitation service provider can directly influence and control the quality of vocational education; however, the employment outcome after vocational rehabilitation is a set of complex elements because entering the labour market (for the first time or returning to the labour market) is a combination of many different factors, not a single event.

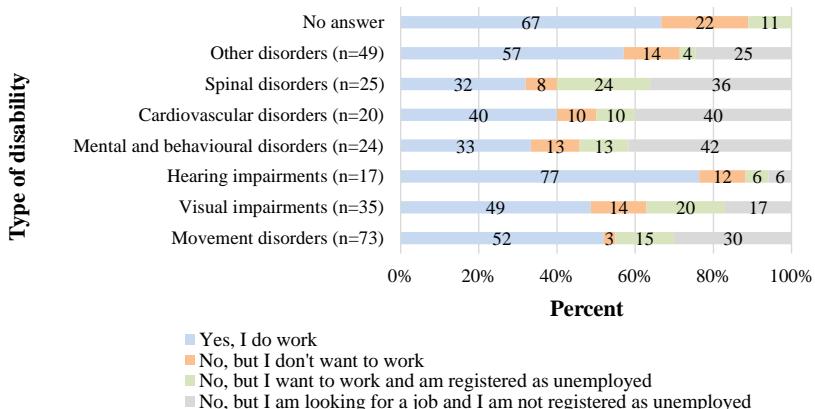
In vocational rehabilitation practice, according to disability researchers, the main emphasis is put on the development of labour supply, paying limited attention to the requirements of employers. Two main functions of vocational rehabilitation – training and job placement – perform on the supply side of the labour market, yet the organisation of vocational rehabilitation on the demand side means providing recommendations on giving work assignments and efficient use of resources for employers if persons with disabilities are employed. This would lead to better employment outcomes for both the person with a disability and the employer (Luecking, 2008). In Latvia, an innovative solution should be introduced in the process of vocational rehabilitation – consultation on work arrangements for employers; therefore, the process would be oriented towards the demand for labour. Public policies on the demand side of the labour market should provide vocational rehabilitation as a tool that promotes and expands the interests of employers and therefore prepares jobs for people with disabilities.

The ICT skills factor for people with disabilities means new opportunities for economic and social inclusion. A survey was conducted from 17 March to 28 April 2020 to identify the ways individuals access the Internet and for what purposes it is used in order to identify what ICT skills individuals have and what skills are used at work.

The target population were working-age people with disabilities who used the Internet. According to SMCAHCWA data, there were 112786 disabled

persons of working age in 2019. Considering the size of the target population, the sample size at the 95% confidence level, if the sampling error is 6%, is 267 participants. The survey applied the non-probability sampling method – the principles of “snowball” (Bell et al., 2019; Bryman, 2012), involving NGOs and using the possibilities of social media. The survey questionnaire was posted online on the VisiDati.lv portal. Totally, 252 questionnaires were received. To ensure the reliability, validity and objectivity of the results obtained, the survey data were analysed by employing IBM SPSS and Microsoft Excel.

Of the total survey respondents, 50% were employed, 27% indicated that they were looking for a job but had not registered as unemployed, 13% wanted to work and had registered as unemployed, 10% indicated that they did not want to be employed. Figure 5 shows the employment status of respondents by type of disability.

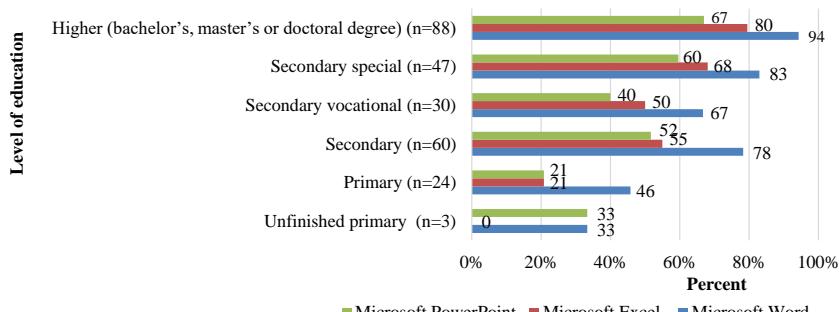


Source: author's survey, n=252, 2020

Fig.5. A percentage breakdown of the respondents' replies regarding employment status by type of disability.

Of the total employed persons with disabilities (n = 126), 32.45% needed to use the Internet at work, 26.6% needed to be able to use computer applications, 20.6% needed to prepare and submit electronic reports, 19.8% needed to be able to communicate via the intranet, while 32.5% indicated that such skills were not necessary for the performance of work duties, as they did low-skilled work.

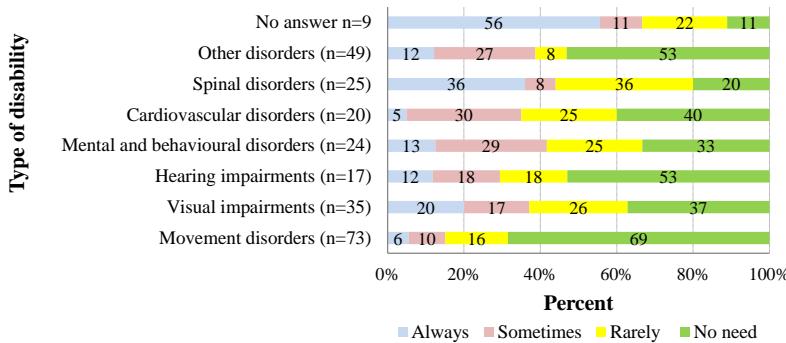
Most of the respondents of all levels of education indicated that they could work with Microsoft Word and Microsoft Excel, followed by Microsoft PowerPoint (Figure 7).



Source: author's survey, n=252, 2020

Fig.7. A percentage breakdown of the respondents' replies regarding the skills in the use of computer applications by level of education.

In view of the different types of impairments, it was determined whether an assistant was needed to use the Internet. Of the total respondents, 69% with movement disorders, 53% with hearing disorders, 53% with other disorders, 40% with cardiovascular disorders, 37% with visual impairments were able to work independently with the Internet (Figure 6).



Source: author's survey, n=252, 2020

Fig.6. A percentage breakdown of the respondents' replies regarding the need for help in using the Internet by type of disability.

Of the total respondents, 94% indicated that they accessed the Internet at home, 23% did it at their workplaces, and 4.9% did it at a library. There are regional differences in the availability and use of the Internet at home and in the library. Latgale has a large proportion of people using a library for Internet access – 27%, while 60% use the Internet at home. Most respondents use a Desktop computer or Laptop for Internet access – 162 individuals pointed out a Desktop computer and just as many, 162, a Laptop, while 108 respondents use

a tablet computer, 212 – a mobile phone. The study showed that it is the mobile phone that is the first choice device in the regions of Zemgale, Vidzeme, Kurzeme, Riga and Pieriga, only in the Latgale region the first choice is the Desktop computer.

An important aspect is workplace adaptation: 41.3% respondents indicated that their employers had adapted the workplaces for their needs, 38.9% revealed that there was no need to adapt the workplaces for them, while 19.8% said that they needed to adapt the workplace for their needs.

In order for people with disabilities to live a full life, work and participate in social events, they need not only access to and availability of the Internet and other technological devices but also the skills to use advantages of the technologies. By providing digital skills training and adapting workplaces for people with disabilities in a digital work environment, companies could make better use of the human resource potential of this group of employees, thereby investing in the economy of Latvia as well.

3.3. Disability management factors in the workplace: a case study of Rimi Latvia Ltd.

The disability management system evolves based on the way of thinking determined by the social model of disability (Buciuniene, Kazlauskaitė, 2010; ILO, 2010; WHO, World Bank, 2011). A decision to hire people with disabilities could be influenced by various factors such as the kind of disability, demographic factors, the labour market, the specifics of the industry, and the strategy and policy of the organization (Heera, Devo, 2016).

An examination of disability management factors in the workplace was based on a case study of the retail chain Rimi Latvia Ltd. The research methodology and design were developed in accordance with the principles of the case study and the strategy of mixed research methods (Bell et al., 2019; Creswel, 2014; Trinczek, 2009; Yin, 2003). The case study included: 1) an examination of the organization's personnel management strategy and policy, 2) a survey of middle-level managers, 3) focus group discussions with the management teams of major stores; 4) an assessment of the disability management factors identified by the focus groups by employing the paired comparison method and expert interviews.

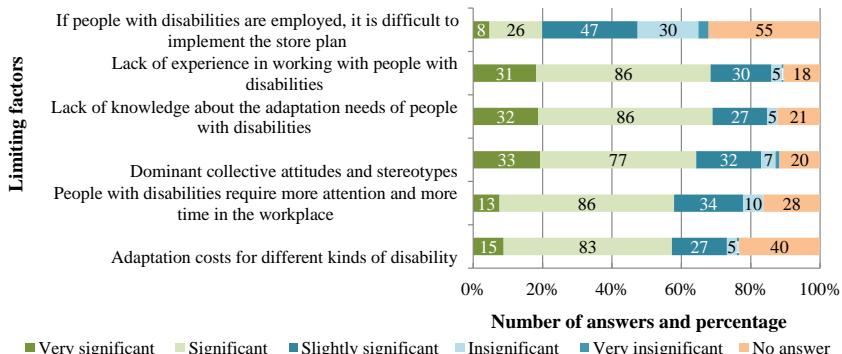
The model of factors influencing the treatment of individuals with disabilities in organizations was used to examine disability management (Beatty et al., 2018; Stone, Colella, 1996). According to the model of factors, the main dependent variable was examined, i.e. the attitude and behaviour of the observer (manager) towards persons with disabilities. The following antecedents – the business sector, organization goals, diversity management strategies and organizational culture, personnel policies, the kind of work done,

the nature of disability, store plans and job responsibilities, as well as managerial experience – influence store managers' attitudes and behaviour towards employees with disabilities. The antecedents were analysed in the strategic documents of the organization and were included in the survey of middle-level managers, yet the focus groups examined the attitude and behaviour of store managers towards employees at points of sale.

The diversity management measures of Rimi Latvia Ltd regarding hiring employees with disabilities were taken as a response to the shortage of employees, as well as the company purposefully began dealing with CSR activities in the field of personnel in 2009. The attitude of managers and the ability to establish an inclusive workplace is important from the perspective of personnel management, as it ensures the implementation of the strategy defined.

The survey was conducted from 10 to 26 March 2015, sending an electronic questionnaire to middle-level managers. Totally, 171 completed questionnaires were received, the data were processed in Microsoft Excel and analysed in an aggregated form. The groups of questions included in the survey related to: 1) the ways different groups of employees, including people with disabilities are perceived; 2) the attitude towards the company's personnel policy concerning the employment of people with disabilities; and 3) barriers to the employment of people with disabilities in the company and how significant the barriers are.

The managers were, in general, positive about the company's policy on employing people with disabilities, yet 37% respondents were concerned about the performance of employees with disabilities. The same percentage (37%) believed that people with disabilities required special adaptation of work for them. Of the total respondents, 68% admitted that employees with disabilities needed more attention from a store manager or mentor. The respondents referred to a lack of experience and knowledge in working with people with disabilities (69%) and the collective attitude and stereotypes (64%) as the most important limiting factors in the employment of people with disabilities (Figure 8). Despite concerns about the employment of people with disabilities, 84% middle-level managers believed that the inclusion of this group of people in the work team would promote tolerance in the company and make a positive effect on the company's reputation and image.



Source: author's survey, n=171, Rimi Latvia, 2015

Fig.8. Assessment of the level of significance of the main limiting factors of employment the persons with disabilities in Rimi Latvia, Ltd.

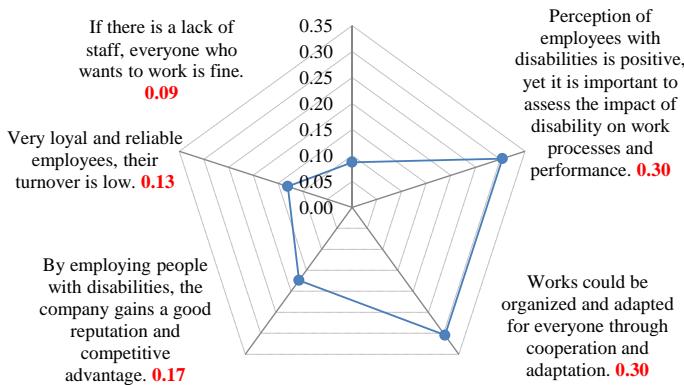
In July and August 2015, after conducting the survey and analysing the data obtained, 6 focus group sessions were held with the management teams of the largest Rimi Latvia stores to identify how disability management was practically implemented in the workplace. The focus groups included 43 managers from Rimi Latvia stores located in large shopping centres: Damme, Spice, Azur, Olimpija, Alfa and A7. The stores employed a total of 875 employees, including 49 people with disabilities, which made up 5.9% of the total employees working in the stores. In 2015 in Latvia, the share of employed persons with disabilities in total employment was 4.7%; therefore, the number of employees with disabilities employed in Rimi Latvia stores represented this target group.

The following questions were included in focus group interviews: 1) what motivates store managers to employ people with disabilities; 2) how disability is perceived and managed in the workplace; 3) how customers treat employees with disabilities; 4) what are the challenges in working with people with disabilities; 5) what are the needs of managers to employ and retain people with disabilities.

Key results of focus group interviews. The store managers were directly responsible for work organisation, management and human resources in the store, so they were interested in fully staffing the store to meet the goals of the store, and all potential human resources were considered. The store managers had built up the skill to work with a variety of human resources in complex and conflicting situations. They had developed their skills to work with people with disabilities through work experience, yet there were concerns about meeting performance targets that were difficult to achieve without filling vacancies; however, if people with disabilities, who require extra efforts and time from the

manager, are employed, the task becomes even more complicated. The work could be divided and delegated, as is done in various departments; therefore, the employees with disabilities could also be assigned adapted workloads. Nevertheless, some store managers had different attitudes towards the employment of people with disabilities, so judgments in the focus group interviews were contradictory.

After aggregating the information obtained from the focus groups, the most important factors were grouped and ranked by applying the paired comparison method (Cattelan, 2012; Lavrakas, 2008; Tideman, 1987); the data were processed in Microsoft Excel. Five experienced experts from the respective field from the local government and NGOs representing people with disabilities were involved in the analysis. The expert interviews were conducted by telephone on 17 – 21 May 2021. The factors were assessed by comparing alternatives in pairs and determining which alternative was more relevant, regardless of the extent to which one alternative was more important than the other. After summarising the ratings by all the experts by group of factors, the average rating was calculated for each factor, thereby determining the relative significance.



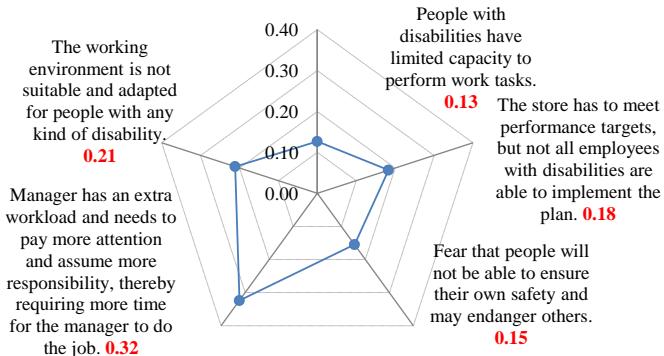
Source: author's survey – focus groups, n=43; expert ratings, 2021, n=5

Fig.9. Experts' ratings of positive factors in disability perception identified by the focus groups of Rimi Latvia store managers ranked by the paired comparison method.

After rating 5 positive factors in the perception of disability (Figure 9), the two most important factors should be emphasized, as their average ratings were significantly higher than those of the other factors (avg. value 0.30): the positive attitude of store managers towards employing people with disabilities after assessing to what extent the work process and performance are affected; in

addition, the managers' statement that the work could be organized and adapted for everyone through cooperation and adaptation was assessed from the perspective of the experts and highly rated by the experts.

Out of the 5 problematic factors identified, the experts acknowledged that the most important thing was that the manager had an extra workload and needed to pay more attention and assume more responsibility, thereby requiring more time for the manager to do the job – average value 0.32 (Figure 10).



Source: author's survey – focus groups, n=43; expert ratings, 2021, n=5

Fig.10. Experts' ratings of problematic factors in disability perception identified by the focus groups of Rimi Latvia store managers ranked by the paired comparison method.

Out of the 6 identified positive factors in disability management, the experts recognized managers' ability to find an approach to each person individually in cooperation with the individual as the most significant. People with disabilities (if the disability is invisible) do not always inform the employer about the disability status, yet the managers indicated that they wanted to be aware of the disability in order to adapt the work for the person. The managers' statement that current employees with disabilities did not interfere with their job responsibilities suggested that the individuals were fully integrated into the workplace. For an open labour market, such a conclusion is important and indicates the competence of managers. The experts pointed out that treating people with disabilities as equal employees was an important management competence.

Out of the three identified problematic factors in disability management, two were rated as the most significant. The factor of extra time required to manage a person with a disability was rated by the experts at 0.40. By changing the work arrangement and organization, it is necessary to adapt the work for persons with disabilities – this was the second most significant problematic factor recognized by the experts, with an average rating of 0.40.

An analysis of the factors influencing the management of disability in the company revealed that important managerial skills were needed to integrate employees with disabilities into the workplace. Disability management in an organization is different from an organizational perspective and requires significantly more individual solutions than other diversity management methods. To balance supply and demand in the labour market, entrepreneurs are able, under certain conditions, to learn new, complex ways of human resource management that meet the interests of the stakeholders involved.

4. EMPLOYMENT FACTORS OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN A REGIONAL CITY AND A MUNICIPALITY IN THE CONTEXT OF THE LABOUR MARKET AND LOCAL GOVERNMENT POLICY

The chapter is 17 pages in length and includes 6 tables and 4 figures. The chapter puts forward the thesis: the local governments need to be granted greater powers and assume co-responsibility in promoting the employment of people with disabilities.

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

4.1. Socio-economic factors for employment of people with disabilities and measures to reduce unemployment in Ventspils city and Ventspils municipality

In terms of socio-economic performance and employment, Kurzeme region represents a region with average performance, if excluding the regions with extreme indicator values: Riga and Latgale; therefore, the results could be generalized to assess the factors influencing the employment of persons with disabilities in a regional context. Analysing the strategic and policy documents of Kurzeme planning region, Ventspils city and Ventspils municipality, the following aspects influencing the employment of persons with disabilities were identified:

- 1) activities supporting entrepreneurs, businesspersons and the business environment in order to promote the development of the labour market and create new jobs;
- 2) disadvantaged groups, incl. involvement of people with special needs in the labour market; however, persons with disabilities are not singled out as a separate target group and appropriate measures are not planned;

- 3) support for the development of social enterprises;
- 4) measures to reduce unemployment in cooperation with the SEA; job vacancies advertised by the Ventspils branch of the SEA and other portals are published on the local government website;
- 5) educational activities for different target groups;
- 6) social service agencies provide social services to persons with disabilities; however, local governments do not envisage activities to promote the employment of persons with disabilities, which is considered to be a factor limiting employment.

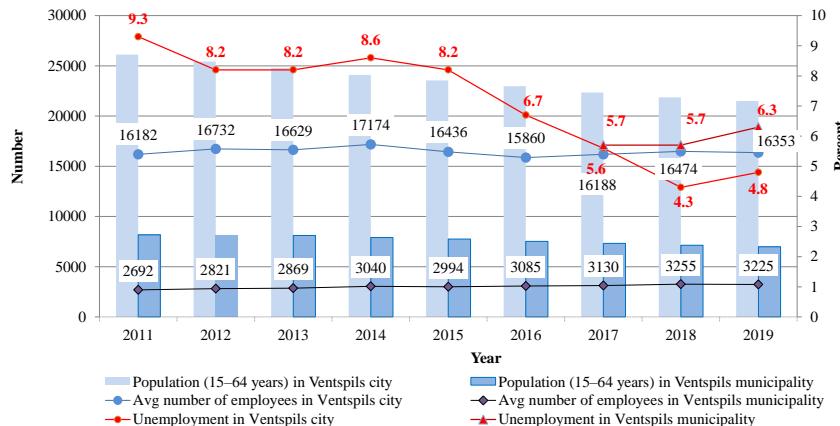
Municipalities can implement innovative social projects in their territories and promote the integration of persons with disabilities into the labour market. The author of the doctoral thesis believes that local governments should be given more powers and responsibility for the integration of people with disabilities into the labour market, as is the case, for example, in Denmark or Finland, where they have co-responsibility with national employment agencies (Bengtsson, 2007; Fossestøl, 2007; OECD, 2008). By delegating more powers and responsibilities through the legal framework, the national government needs to provide the necessary funding to local governments for performing the new functions.

In the period 2018–2020, the number of adults in Ventspils city decreased by 2.6% and in Ventspils municipality by 2.1%, whereas the number of adults with disabilities increased by 9.6% in Ventspils city and by 9% in Ventspils municipality. The share of adults with disabilities was 15% in Ventspils city in 2018 and 17% in 2020, while in Ventspils municipality it was 12% in 2018 and 14% in 2020, respectively (CSB, s.a.; Latvian Open Data Portal, s.a.).

In 2019 compared with 2011, the number of working-age population (15 – 64 years) in Ventspils city decreased by about 17%, while in Ventspils municipality by 14.5% (Figure 11). In the period 2011–2019, the number of employed population (average number of employees in employment relationships for which taxes are paid by the employer) in Ventspils city increased by 1%, while in Ventspils municipality by 19.8%. The unemployment rate in Ventspils city decreased from 9.3% in 2011 to 4.8% in 2019. In Ventspils municipality, the unemployment rate was 5.7% in 2017 and 2018, yet it increased to 6.3% in 2019 (Figure 11).

In the period 2017–2019 in Ventspils city, the unemployment rate was lower than in the entire Kurzeme region and in Latvia as a whole. With the unemployment rate remaining low, the number of unemployed with disabilities in Ventspils city increased by 20.1% in 2018, while the share of the unemployed with disabilities was 15.7%, which was higher than the average in Kurzeme region and in Latvia as a whole. Since the unemployment rate in Kurzeme region decreased in the period 2017–2019, the number of the

unemployed with disabilities decreased; however, the share of the unemployed with disabilities remained at 14.3–14.6%. As a result of the Covid-19 pandemic, the unemployment rate increased nationally in 2020, while in Ventspils city the number of the unemployed with disabilities increased significantly by 41% and accounted for 17.2% of total unemployment.



Source: author's construction based on the CSB, s.a.; SEA, s.a. (data on Ventspils municipality available from 2017)

Fig.11. The number of working-age population (15-64 years), the average number of employees and the unemployment rate in Ventspils city and Ventspils county in the period 2011–2019.

The number of available jobs depends on the number of economic operators and the planned number of staff in the enterprises. In terms of number of employees, the most economically active operators in Ventspils city and Ventspils municipality represented small enterprises with up to 9 employees. In the period 2013–2019, the number of such enterprises increased by 258 in Ventspils city and 104 in Ventspils municipality. The number of enterprises with 20–49 employees and 50–249 employees decreased by 35, while the number of large enterprises with more than 250 employees in 2019 was the same as in 2013, i.e. 9.

In the period 2010–2019, the number of vacancies registered with the Ventspils branch of the SEA increased significantly. In 2010, 502 vacancies were registered, while in 2019 – 2196 vacancies (SEA, s.a.). Table 4 shows changes in the number of job vacancies and the changes compared with the previous year. In 2016 compared with 2015, the number of vacancies registered with the Ventspils branch increased by 61%, while nationally it increased by 63%. In 2018 compared with the previous year, an increase in the number of vacancies in Ventspils city was the largest, 82%.

Table 4

Changes in the number of vacancies registered with the Ventspils branch of the SEA in the period 2010 – 2020

Indicator	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ventspils branch of the SEA											
Number of vacancies	502	807	538	531	604	596	957	1124	2041	2196	1330
Annual change, %	–	61	-33	-1	14	-1	61	17	82	8	-39
Total, all branches of the SEA											
Number of vacancies	23587	26156	28808	32610	26943	34463	56328	71342	88492	106397	76226
Annual change, %	–	11	10	13	-17	28	63	27	24	20	-28

Source: author's calculations based on the SEA, s.a.

It is usually easier for people with disabilities to find a job at a lower unemployment rate and a higher number of vacancies; however, in Ventspils city the number of unemployed with disabilities and the share of the unemployed with disabilities increased in the period 2017–2019, which was higher than the average in Kurzeme region and the national average.

To identify the problems of unemployment in Ventspils city and Ventspils municipality, expert interviews were conducted in April 2017. The goal of the interviews was to identify the possibilities of reducing unemployment for persons with disabilities in the context of labour market development in Ventspils city and Ventspils municipality; 8 experienced experts from the Ventspils branch of the SEA participated in the interviews.

The experts pointed out that the main causes of unemployment for people with disabilities were health problems, stereotypes about people with disabilities, the place of residence located far from work, no transport to get to work, no adequate education, professional qualifications and competences, no previous work experience, as well as the fact that people with disabilities were unwilling or unable to work full time. Employees most often refused physical work and shift work, as well as long working hours. Any employer was interested in the employee working full time and was not ready to divide responsibilities and reorganize work if people prefer part time. The results of the interviews revealed that the main obstacle to the integration of people with disabilities into the labour market was a mismatch between the demand for qualified and motivated labour and the supply of low qualification labour, which was largely related to inadequate education. Unemployed people with disabilities registered with the Ventspils branch of the SEA mostly chose low-

skilled jobs; however, there were also unemployed people with disabilities who wanted to work in certain professions, e.g. farm managers, midwives, nurse assistants, customer service managers, metalworking machine operators, warehouse managers and other professions, yet they wanted to work part-time, which in turn was not acceptable for employers.

4.2. Job opportunities for people with disabilities in the context of the interests of entrepreneurs of Ventspils city and Ventspils municipality

In the process of economic development of the city and the municipality of Ventspils, the composition of the labour market changes dynamically not only quantitatively but also qualitatively, creating mismatches between labour supply and demand, which consequently causes labour demand and supply problems. To analyse the problems and needs of the labour market of the city and the municipality of Ventspils, a survey of employers was conducted in March and April 2017. A sample – 187 enterprises – was selected using the Ventspils City Council database. The multimodal approach was applied to acquire data, using computerized Internet interviews and/or computerized telephone interviews as the basic method. The data were analysed by using descriptive and inferential statistics, as well as cross-tabulation analysis. The IBM SPSS and Microsoft Excel data processing programs were used to process the data. In total, 101 respondents provided the data. The ratio of the sample size to the total population of entrepreneurs allows concluding that the number of responses collected is able to represent the target population with a sampling error of 7% at a confidence level of 95%.

A lack of labour was referred to as the main business problem faced by entrepreneurs, which was indicated by 53.5% respondents. It was concluded that the problem was not mainly the availability of labour, but the qualifications and motivation of labour. As regards threats to business development, 86% respondents also noted a lack of labour and qualified specialists as the main problem. The number of vacancies registered with the Ventspils branch in 2017 increased by 17%, while in 2018 by 82%; the unemployment rate in Ventspils city in 2017 was 5.6%, in 2018 – 4.3%, in Ventspils municipality in both years it was 5.7%.

With regard to public employment policies, one of the most important problems is the inclusion of socially disadvantaged groups in the labour market. The respondents were asked to indicate whether people from socially vulnerable groups have been employed in their companies over the last 2 years. Of the total respondents, 18% had hired people with disabilities. A comparison of the numbers of newly hired people with disabilities between companies with different numbers of employees revealed that there were statistically significant differences. In the period 2015–2016, no persons with disabilities were

employed by enterprises with up to 49 employees. Of the total respondents from enterprises employing 50 to 249 employees ($n = 19$), 16%, i.e. 3 enterprises, indicated that they had hired people with disabilities. The largest number of disabled persons was employed by enterprises with more than 250 employees – out of 7 large enterprises, only 2 had employed disabled persons.

An analysis by industry revealed statistical differences. In the period 2015–2016, persons with disabilities were employed by 27% manufacturing and 5% construction enterprises owing to a lack of labour, whereas no such persons were employed in the real estate, computer services, science and other commercial services industries.

A comparison of professions in which persons with disabilities expressed a desire to work (according to the expert interviews and data from the Ventspils branch of the SEA), professions for which vacancies were advertised by the Ventspils branch of the SEA and professions for which vacancies were planned by entrepreneurs over the next two years (according to the survey conducted in 2017) revealed a mismatch between the supply of labour with disabilities and the demand for labour by entrepreneurs in the Ventspils labour market. The mentioned structural factors could partly explain the high share of unemployed people with disabilities in the total number of the unemployed, but the fact that entrepreneurs are very cautious in hiring people with disabilities must be taken into account.

4.3. Development of social enterprises as a factor of employment opportunities for persons with disabilities

In a situation in which it is difficult for people with disabilities to enter and access the labour market, social enterprises could be viewed as an employment opportunity. Models of social entrepreneurship and social enterprises could be different, influenced by the social, political, cultural and economic environments of the country in which they operate (Alter, 2006; Brouard, Larivet, 2011; Defourny, Nyssens, 2016; Mason, 2010; Szegedi et al., 2016).

In Latvia, social enterprises are established in accordance with the Social Enterprise Law (2017), the goal of which is to facilitate improvements in the quality of life of the society and contribute to the employment of population groups at risk of social exclusion. In West European countries, social entrepreneurship accounts for approximately 10% of GDP. In Latvia, in view of a lack of such traditions and the current situation, the share of social enterprises in the total number of enterprises, even in the case of the most positive development scenario, is projected to be not higher than 3% (Concept on Social ..., 2014).

In Latvia, the non-governmental sector is considered to be the main potential for the development of social enterprises. To assess the opportunities

for non-governmental organizations to turn into social enterprises and create new jobs for people with disabilities in the city and the municipality of Ventspils, the author of the doctoral thesis interviewed experts – the leaders of four most active organizations: Žēlsirdības māja (House of Mercy), Cimdiņš (Glove), Spārni (Wings), Pasparne (Shelter) with extensive experience in the non-governmental sector. The interviewees were unstructured, open question and in-depth (Trinczek, 2009; Research: Theory and Practice, 2016). The interviews were conducted in person from 16 to 18 May 2017. The questions asked to the experts related to three fields: 1) the current activity of the organization and how it is financed; 2) cooperation with the Ventspils City Council and what it is rated; 3) whether it is planned to establish a social enterprise and create new jobs for persons with disabilities.

Local community organizations are highly dependent on their relations with the municipality, as it influences access to resources and funding. NGOs get funding in various ways – by selling their services to the municipality, attracting municipal, national or EU grants, donations and carrying out economic activities. Although cooperation with Ventspils city's local government was rated as good, the organizations expected more support from the municipality. Although the Law on Social Enterprise (2017) does not provide extensive opportunities for local governments to establish social enterprises, the Ventspils City Council could develop its own support principles.

Each of the organizations make a positive impact on people's lives in the local community by caring for disadvantaged families with children, providing the necessary support for children with disabilities and their families and caring for young people with mental disabilities. The four organizations operate using relatively small human and financial resources and implement activities with a very strong sense of mission, thereby creating a significant social impact on the life of the local community. The alternative care centre "House of Charity", which helped young people with intellectual disabilities to acquire work skills (cook, confectioner, farm worker, auxiliary worker), essentially played the role of a work integration social enterprise, albeit it was not registered as a social enterprise after the entry into force of the Law on Social Enterprise (2017).

Assessing prospects for development, the legal and economic advantages of an NGO becoming a social enterprise were considered. Since 2017 when the expert interviews were conducted, 3 social enterprises have been established in Ventspils city, yet none of them had been registered as a work integration social enterprise (MoW, s.a.); moreover, the youth alternative care centre "House of Charity" has ceased its operations.

The expert interviews allowed drawing the following conclusions:
1) although NGOs are considered to be the main potential for founding social

enterprises, they can successfully fulfil their mission under the current legal framework; 2) the purpose and goal of non-governmental organizations are to operate in order to fulfil their mission, and such organizations continue providing social value to the local community regardless of their legal status; 3) cooperation with the local government is necessary to fulfil the mission; 4) social enterprises cannot create a lot of new jobs for persons with disabilities and affect the employment of persons with disabilities in the city and the municipality of Ventspils in the nearest future.

5. OPPORTUNITIES TO PROMOTE THE EMPLOYMENT FOR PEOPLE WITH DISABILITIES IN LATVIA

The chapter is 15 pages in length and includes 3 tables and 12 figures. The chapter puts forward the thesis: an assessment of employment factors contributes to the development of new strategic solutions for the inclusion of people with disabilities in the labour market.

Chapter 5, based on the employment factors examined, develops and assesses scenarios for promoting the employment of people with disabilities.

5.1. Scenarios for promoting the employment of people with disabilities and their comparison

An analysis of the socio-economic situation, public reviews and reports by public authorities, studies and expert comments shows that promoting the employment of people with disabilities involves a variety of aspects, mostly related to the complexity of system elements and factors, objective and subjective factors and the diversity of stakeholder interests. In view of the mentioned aspects, the integrated approach was considered to develop scenarios aimed at promoting the employment of people with disabilities. Scenarios are plausible representations of the future, based on internally coherent sets of assumptions about either relationships and processes of change, or desired states of outcomes (Berkhout, Hertin 2002). The way how to develop an approach that would logically generate several manageable scenarios that best reflect changes in the situation and effectively link key issues was considered (Mietzner, Reger, 2005).

The Analytic Hierarchy Process (AHP) method developed by T. Saaty (Saaty, 1980; 2008; Saaty, Shang, 2011) was employed to develop scenarios for promoting the employment of people with disabilities. At the first level of the hierarchy of evaluation criteria, the key goal was defined: to promote the employment of people with disabilities in Latvia. At the second level, five actors were identified: individuals with disabilities, entrepreneurs and

businesspersons, local governments, the national government and the EU, and 5 most important criteria for each of them were shown at the third level. At the fourth level, three scenarios aimed at promoting the employment of people with disabilities were defined (See figure 12).

Scenario 1 – a scenario of cooperation between an individual and local and national government institutions, in which the active party is a person with disabilities with his/her own interests. This is a scenario that **supports the supply of labour**, in which the individual him/herself seeks job, education and training opportunities that are necessary for the labour market.

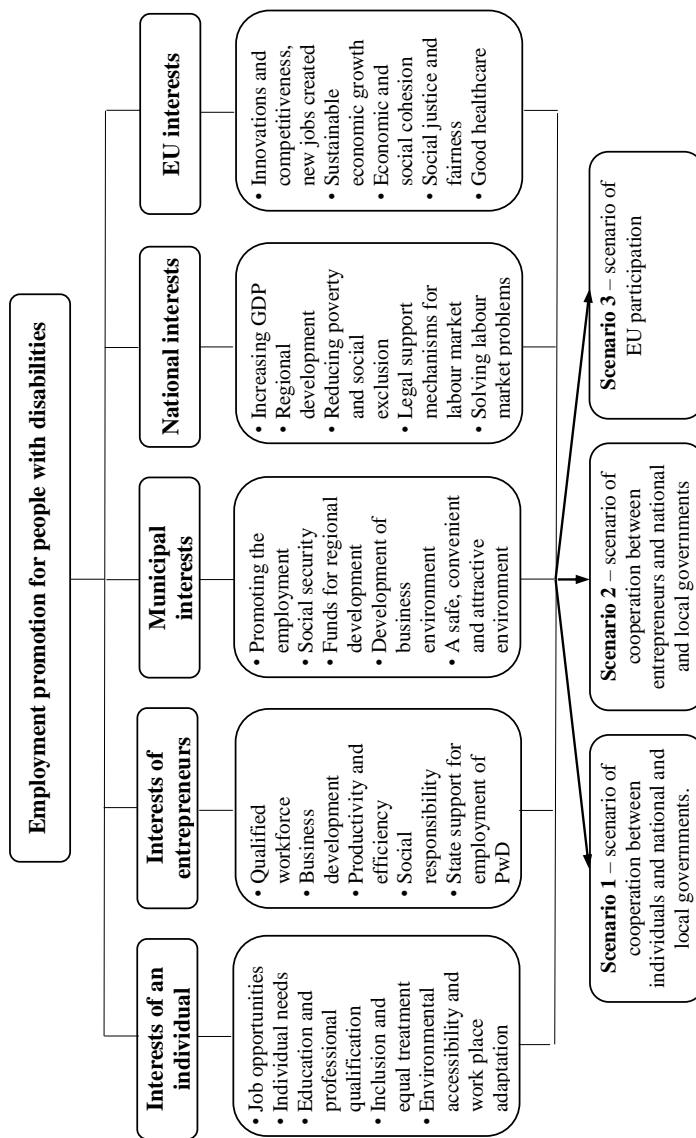
Scenario 2 – a scenario of cooperation between entrepreneurs and businesspersons and the local and national government institutions, in which the local and national government institutions provide support to employers for the realization of their interests. This is a scenario that supports and stimulates entrepreneurs, a scenario that **supports the demand for labour**.

Scenario 3 is a scenario of EU participation, a scenario of cooperation between the national government institutions and EU institutions. The EU has an interest in and provides support for the employment of people with disabilities and the implementation of cohesion policies. ***It is a scenario encouraging national activities in the field of disability.***

Table 5 shows the results of a comparative analysis of the scenarios. Given the role of participation and public policies, the scenarios were compared according to the following criteria: 1) advantages, 2) disadvantages, 3) opportunities and 4) challenges. Participation and public policies define the activity and responsibility of a scenario participant.

In evaluating the conception of participation, the focus is put on the main responsibility. In the scenario of cooperation between individuals and national and local government institutions, the main responsibility for making decisions and finding solutions lies with the individual him/herself, while in the scenario of cooperation between entrepreneurs and national and local government institutions, the main responsibility lies with the entrepreneur who provides him/herself with labour; in the EU participation scenario, the main responsibility lies with the national institutions in the implementation of EU disability policies and the responsible use of the financial resources allocated. From the perspective of the role of public policies, the first scenario activates individuals, the second scenario activates entrepreneurs, and the third scenario activates the state to implement EU policies.

Each of the scenarios has its dominant advantages. The first scenario provides support for individual decisions and actions; the second scenario supports entrepreneurs and businesspersons to create new jobs for people with disabilities and provides legal support; while the third guides and encourages public authorities to achieve EU goals responsibly.



Source: author's construction and own compilation

Fig.12. A hierarchy of evaluation criteria for promoting the employment of people with disabilities in Latvia

Table 5

Comparison of the scenarios for promoting the employment of people with disabilities

Evaluation criteria	1. Scenario of cooperation between individual and national and local governments. <i>Scenario supporting individuals.</i>	2. Scenario of cooperation between entrepreneurs and national and local governments. <i>Scenario supporting entrepreneurs.</i>	3. EU participation scenario. <i>Scenario encouraging national activities.</i>
Conception of participation	The individual is an active party, looking for employment opportunities with the support of national and municipal institutions.	The national and local governments provide support to employers to employ people with disabilities.	Cooperation between national and EU institutions. Achievement of EU employment targets.
Role of policies	Initiated by individuals. Tax relief for employees. National and municipal support. Legislation.	Initiated by the national government. Support to entrepreneurs. Legislation. National support mechanisms. Regional aspects.	Initiated by the EU. Social goals. Regional cohesion.
Advantages	Individual's own decisions. NGO support. SEA individualized approach. SISA support. Municipal support.	Development of the business environment at national, regional and local level. Demand for labour by employers.	EU strategies and policies encourage and guide public action. Support from the EU Funds.
Disadvantages	Lack of individual motivation. Limited possibilities of national institutions. Difficult for an individual to act without support.	Strong impacts of external factors. Weak municipal support mechanisms. Lack of a support mechanism for employers.	Dependence on EU policies. The country does not have its own strategy and funding independent of the EU.
Opportunities	Individual's choice and independence. Educational opportunities and vocational rehabilitation. National and municipal support.	Development of a mechanism needed for entrepreneurs. National long-term policies with adequate funding. Innovative models of inclusive growth. New forms of work.	New forms of cooperation. Responsible actions of national institutions.
Challenges	Insufficient support from national and local government institutions.	Responsible business conduct. Relevant legal framework.	Implementation of measures without EU financial support.

Source: author's own compilation

From the perspective of disadvantages, the first scenario is uncertain due to insufficient motivation of individuals, and the national government has limited opportunities to support the individuals if they have not shown interest. The second scenario is strongly influenced by factors in various aspects, and the most important one is the motivation of employers who employ people with disabilities. In the third scenario, there is dependence on EU strategies and policies, as well as EU funding.

Among the opportunities, the personal independence of the individual should be emphasized in the first scenario, in the second scenario – the development of a mechanism supporting employers, while in the third scenario – national strategies and funding for the implementation of measures. The perspective of challenges relates to the risks and problem-solving opportunities in each of the scenarios. In the first scenario, the main focus is put on whether national and local government institutions are able to provide active and effective support to individuals. In the second scenario, the focus is put on the operational mechanism of national and local government institutions, in which employers are interested. In the third scenario, whether the national government is able to implement its independent and inclusive employment strategies.

5.2. An assessment of the scenarios for promoting the employment of people with disabilities

To rate the possibilities of promoting the employment of people with disabilities, a group of experts was selected – six experienced experts representing the interests of various stakeholders (Table 6). The selection of experts was subject to the condition that they were associated with the labour market and represented the relevant fields – the interests of individuals, employers, local governments, national institutions and the EU.

The expert interviews were conducted in August – October 2019. The experts rated the groups of criteria: the interests of stakeholders, the significance of the sub-criteria in each of the groups of criteria and the scenarios developed according to the methodology for comparing AHP pairs. Microsoft Excel was used for mathematical data processing and graphical representation. The results of the comparison of criteria are graphically represented as the minimum, maximum and average values of the eigenvector of each factor. Matrix pairwise comparisons were made by rating the dominant position of an element by employing a relative importance scale from 1 to 9. A total of 31 tables were completed by each expert, and the eigenvector values and coherence ratio were calculated for each table. Finally, the results were aggregated and the values of the so-called global eigenvector were calculated. The ratings by the six experts were processed by calculating the arithmetic mean values and the dispersion of the ratings.

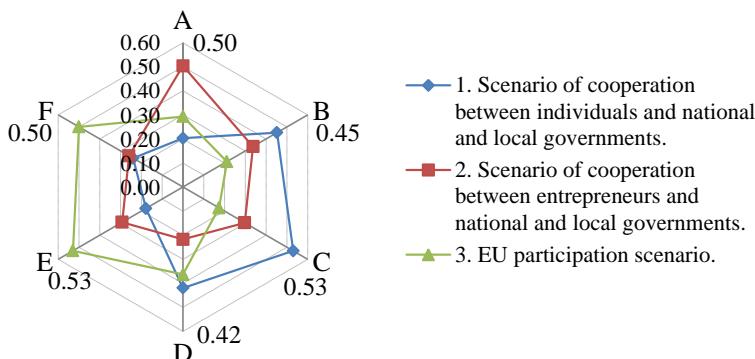
Table 6

Hierarchical analysis experts by level of representation

Expert	Level of representation	Job position and experience
Gunta Anča	Interests of people with disabilities	Head of the Latvian Cooperation Organization for People with Special Needs SUSTENTO; representative of Latvia in the European Economic and Social Committee and the Secretary-General of the European Disability Forum.
Andris Bērziņš	Interests of social entrepreneurs	Social entrepreneur, chairman of the foundation Samaritan Association of Latvia, member of the Council of the Social Entrepreneurship Association of Latvia.
Pēteris Leiškalns	Interests of entrepreneurs	Expert in social security and health care for the Employers' Confederation of Latvia, social rights expert.
Juris Osis	Local government interests	Head of the Employment, Social Work and Practice Research Division of the Social Board of the Social Department, Riga City Council.
Daina Podziņa	Interests of the European Union	Project Manager of the Association of Disabled People and their Friends "Apeirons", expert of the Academic Network of European Disability Experts.
Ilona Jurševska	Interests of national institutions	Director of the SISA, former Minister of Welfare, former head of the Employment Services and Development Department of the SEA.

Source: author-selected experts for interviews

For reasons of confidentiality, the experts were given letters in a mixed order. After the calculation of the global eigenvector value, each expert's ratings of the scenarios are presented in Figure 13.



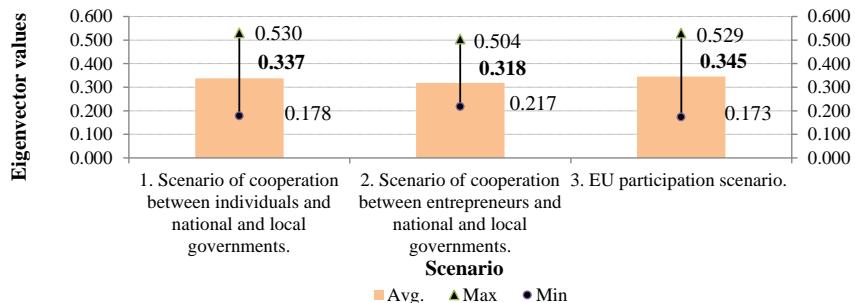
Source: author's construction based on AHP analysis results, n=6, 2019

Fig.13. Ratings of the most appropriate scenarios for promoting the employment of people with disabilities by each expert.

The expert ratings differed in terms of values of the global eigenvector. According to Expert A, the scenario of cooperation between entrepreneurs and the national and local governments was the most optimal one. According to

Experts B, C and D, it was the scenario of cooperation between people with disabilities and national and local governments, while according to Experts E and F – the scenario of EU participation.

Figure 14 shows the average eigenvector value from the perspective of all the experts together.



Source: author's construction based on AHP analysis results, n=6, 2019

Fig.14. Ratings of the most appropriate scenarios for promoting the employment of people with disabilities in terms of eigenvector values by all the experts.

Overall, the most appropriate scenario for promoting the employment of people with disabilities was the scenario of cooperation between national and EU institutions, with an average value of 0.345, followed by the scenario of cooperation between individuals and the national and local governments with an average value of 0.337 and then by the scenario of cooperation between entrepreneurs and the national and local governments with an average coordinate value of 0.318. Although the scenario of EU participation is considered to be the most appropriate for the current situation, in the future, with other conditionality criteria and changes in the external environment, the scenarios for promoting the employment of people with disabilities might change.

The EU has significantly influenced and promoted employment policies on people with disabilities; however, in the future a national strategy developed by Latvia with innovative inclusive growth activities and business support mechanisms to promote employment would have long-term impacts on the national labour market. With a single national strategy and policy being in place, each region and municipality needs to take into account the specifics of its regional development, the quality of labour supply and the requirements of entrepreneurs in order to be able to specify their plans.

MAIN CONCLUSIONS

1. People with disabilities are part of the human diversity and the diverse workforce. An understanding of disability and conceptual models of disability have changed with the evolution of society. An awareness of disability could be both a limiting and a contributory factor to employment. Even though the treatment of people with disabilities is a complex and relatively steady psychological construct, it is possible to change it. Disability researchers emphasize the roles of language, culture and communication sciences in depicting disability and the discourse and connotations of influential terms in the legal and social field.
2. The two main theoretical approaches to disability are conceptualized in the medical and the social models of disability. The concepts of disability and labour interaction are shaped by the social model of disability, which relates to national social policies and work arrangements in companies. Scientists such as M. Oliver, C. Barnes and G. Mercer believe that meaningful changes in employment are only possible by radically changing the way work is arranged and organized, focusing on labour market demand and thus making employees more productive and fit into the life of the organization. In organizations, disability management is determined by a model of factors that influence the treatment of employees with disabilities.
3. There is no single definition of disability globally and in the EU. In the WHO International Classification of Functioning, Disability and Health (2001) and the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2006), the definition of disability is associated with the acceptance of the social model of disability. In every country, the definition of disability is legally established so that people with disabilities may receive government support. The different definitions of disability and the purposes for which they are used complicate cross-country comparisons in the field of employment.
4. The inclusion of people with disabilities in the labour market could be promoted through social innovations that increase employment opportunities. As a result of interaction between the factors identified, according to the Quintuple Helix innovation model, it is possible to create new, innovative solutions for the inclusion of people with disabilities in the labour market.
5. The legal framework is a tool for social change. It not only fulfils the role of defending the interests of the most disadvantaged social groups in society but also contributes to the right of people with disabilities to enter the labour market. The employment of people with disabilities in Latvia is planned to

be implemented under the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2006); however, Latvia has not developed a national strategy for promoting employment that would have a long-term impact on the labour market. Latvia has not designed an incentive mechanism for employers to hire people with disabilities.

6. In Latvia, the number of working-age people with disabilities tends to increase; however, there is significant potential for labour outside the labour market. In 2010, 30.0% working-age persons with disabilities were employed in Latvia, while in 2020 – 45.9% (MoW, s.a.). Although the unemployment rate in Latvia decreased from 14.3% in 2010 to 7.7% in 2020, the share of the unemployed with disabilities increased from 5.8% in 2010 to 12.3% in 2020 (SEA, s.a.). The unemployment situations and the share of the unemployed with disabilities in total unemployment in the regions of Latvia are different; in 2019 it was on average 7.9% in Riga, 8.7% in Pieriga, 14.5% in Kurzeme, 20.4% in Latgale, 15.8% in Vidzeme and 11.2% in Zemgale (SEA, s.a.). The integration or return of the unemployed with disabilities to the labour market is slower than for other groups of the unemployed.
7. The regions of Latvia have different socio-economic situations and, consequently, different employment opportunities for people with disabilities. With more vacancies and higher employment, it is easier for the non-employed with disabilities to find jobs. At the end of 2019, similar numbers of vacancies and the unemployed were reported in Riga region, yet in the other regions of Latvia the number of the registered unemployed exceeded the number of vacancies 5- to 10-fold (SEA, s.a.).
8. Based on data on job vacancies registered by the SEA and MoW data on the number of persons with disabilities, the number of working-age people with disabilities, the number and employment rate of working-age employees in Latvia in the period 2008–2020, a correlation analysis was performed. The analysis showed a moderate correlation between the number of vacancies and the number of working-age people with disabilities, 0.552. With more vacancies being available, people with disabilities have greater opportunities for employment, yet a person with a disability is not always able to meet the needs and requirements of the employer.
9. In the period 2010–2020 in Latvia, the unemployment of persons with disabilities contributed to the lost GDP of EUR 1612.70 mln., which represented 0.56% of potential GDP. In the period 2017–2019, according to the author's calculations based on the author's equation, the lost GDP due to non-employed working-age persons with disabilities totalled EUR 2723.06 mln., which accounted for 3.15% of real GDP.

10. Employers are able to integrate employees with disabilities into the work team under certain conditions, which is an important factor. According to a study conducted by Rimi Latvia Ltd based on the model of factors that affect the treatment of individuals with disabilities in the organization, store managers have developed competencies and established appropriate actions for the management of employees with disabilities in the company. The rationale behind the diversity management approach differs from the organizational perspective with regard to disability management and requires significantly more individual solutions.
11. Education and skills are an important factor influencing employment. In order for people with disabilities to be able to perform not only low-skilled jobs, education and vocational rehabilitation are needed in accordance with the needs of the labour market. The vocational rehabilitation service provider SISA can directly influence and control the quality of vocational education, yet the employment outcome after vocational rehabilitation is a set of complex elements and a combination of many different factors rather than a single event. The process of vocational rehabilitation should be accompanied by consultations on work arrangements for efficient use of resources for potential employers; therefore, the process would be oriented towards the demand for labour. Public policies on the demand side of the labour market should provide vocational rehabilitation as a tool that promotes and expands the interests of employers and therefore prepares jobs for people with disabilities.
12. ICT skills are a factor in today's labour market, which prevents new barriers to the full participation of people with disabilities in social processes that might lead to new segregation and stigmatization. According to the survey of people with disabilities, 94% respondents had access to the Internet at home, 23% accessed it at their workplaces, 4.9% did it at a library. Of the total employed respondents ($n = 126$), 67.5% indicated that skills in the use of the Internet and computer applications were required for the performance of their work duties, while the remaining 32.5% indicated that such skills were not necessary for the performance of work duties, as they did low-skilled work. The survey also revealed regional disparities in ICT skills.
13. People with disabilities are not a homogeneous social group; therefore, it is necessary to adapt jobs for each kind of disability. According to the survey of the disabled on ICT skills, the ability to use digital content depended on whether the workplace and workstation were adapted. Of the total disabled employees ($n=126$), 41.3% indicated that their employers had adapted the workplaces for their needs, 38.9% revealed that there was no need to adapt the workplaces for them, while 19.8% said that they needed to adapt the workplace for their needs.

14. An in-depth examination of the case of the city and the municipality of Ventspils revealed the potential of the local governments and unused opportunities for promoting employment. The local governments provide social services, yet do not tackle the unemployment problems of people with disabilities. The local governments have an opportunity to plan certain measures and assume co-responsibility for promoting employment, while the national government needs to develop a legal framework for the delegation of powers and responsibilities with adequate funding. Any local government has opportunities to promote social entrepreneurship and create job opportunities for people with disabilities who are unable to find jobs in the open labour market. The results of the Ventspils case study can be extended to other Latvian municipalities to develop action models to support the employment of people with disabilities.
15. The identification and examination of employment factors for people with disabilities forms the basis for improvements in measures to promote the employment of people with disabilities. Based on the AHP method, the author of the doctoral thesis developed scenarios for promoting the employment of persons with disabilities, which were rated by industry experts. According to the experts, the scenario of EU participation with an average eigenvector value of 0.345 (spread from 0.173 to 0.529) was the most optimal scenario. Although the ratings by the experts differed, they emphasized the EU's impact on employment policies for people with disabilities. However, a national strategy with innovative inclusive growth activities aimed at promoting employment would have a long-term effect on the labour market in Latvia.
16. The following meso-level factors are considered to be the most significant factors influencing the employment of people with disabilities: actions of national and local government institutions and of employers, which are influenced by the main macro-level factors – public employment policies, the socio-economic situation and the labour market situation.

IDENTIFIED PROBLEMS AND PROPOSALS FOR SOLUTIONS

PROBLEM 1. Deep-rooted stereotypes and prejudices about disability are one of the main hindering factors in employment of people with disabilities. Terms for disability and their explanations in the Latvian Academy of Sciences terminology dictionary are inaccurate and require updating. Stigmatization makes a negative impact on the lives and employment of people with disabilities. The general public have a little understanding of the environmental

and social barriers that prevent people with disabilities from living full and active lives. The national mass media provide fragmentary information to the public on matters affecting people with disabilities. Until now, the portrayal of disability in the mass media could be viewed as derived from the medical model of disability, but not from the social model of disability.

Proposals for solving the problem. Changing public perceptions of disability could eliminate prejudice against people with disabilities in the labour market, which is a limiting factor in employment. The discourse on disability both in national and local government institutions and the documents produced by them, as well as in media communication needs to be shifted from the medical to the social model of disability.

- The Terminology Commission of the Latvian Academy of Sciences needs to clarify and supplement with explanations the terms for disability, degree of disability, incapacity for work, capacity for work, disability experience etc.
- The Ministry of Culture needs to oblige the media to integrate a requirement in their strategies and policies to provide targeted and unbiased information for the public on disability matters.
- The Ministry of Welfare needs to design and conduct regular social campaigns on people with disabilities in order to raise public awareness so that people with disabilities can fully integrate into society and the labour market, thereby exercising their rights.
- The National Electronic Mass Media Council needs to oblige the media to cover disability issues in accordance with the social model of disability, as well as develop appropriate goals and objectives for the public media to make information on disability a topic of public importance.

PROBLEM 2. An analysis of the discourse on disability revealed that the Disability Law (2011) was dominated by the medical disability model approach. Disability assessment criteria reflect a basic understanding of disability. In Latvia, disability is determined according to the individual's incapacity for work.

Proposals for solving the problem. A system of determining disability established in accordance with the individual's work abilities and needs and the change of the discourse on disability in the relevant legal framework in accordance with the social and human rights model of disability would change the way public authorities, service providers, employers, employees and society as a whole perceive disability and the employability of people with disabilities, which would facilitate the integration of people with disabilities into the labour market.

- The State Medical Commission for the Assessment of Health Condition and Working Ability needs to develop a new system for determining disability

in a line with the individual's work capacity and abilities, as well as job eligibility, and working hours should be determined on the functional limitation of the person with disabilities.

- The Ministry of Welfare should develop and propose amendments to the Disability Law (2011).

PROBLEM 3. Latvia has not designed a strategy on employment of the disabled. In Latvia, unemployment issues are incorporated in various policy documents for the implementation of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2006); however, a separate comprehensive document with a sound employment strategy for people with disabilities has not been developed. In Latvia, disability policies are implemented at horizontal level, i.e. various ministries and institutions are responsible for services and activities for persons with disabilities, yet effective mutual communication and coordinated cooperation between the various institutions involved are not ensured.

The labour potential of working-age people with disabilities has not been identified in Latvia. As a result, employment issues are not addressed for a large group of people who are not registered as unemployed or jobseekers under the Support for Unemployed Persons and Persons Seeking Employment Law (2002), but who want to find a job.

Proposals for solving the problem. In view of the problem with a lack of labour resources in Latvia and the growing number of working-age people with disabilities,

- the Ministry of Welfare needs to design a national employment strategy for persons with disabilities, which does not depend only on EU funding and would be able to function in the long term independently of the activities implemented under the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2006).
- The State Medical Commission for the Assessment of Health Condition and Working Ability needs to establish a register of persons with disabilities who want to work but have not registered as unemployed or job seekers with the SEA.
- The policy implemented under the employment strategy for persons with disabilities should include objectives for the responsible ministries – the MoW, the MEPRD, the MoES, the MoC, the EC, MoF and MoW – and their subordinate institutions (SMCAHCWA, SEA, SISA) as well as local governments and a control mechanism for their achievement.

PROBLEM 4. The term “socially disadvantaged groups” is included in the strategic and policy documents of the national and local governments, as it has been incorporated in Cabinet Regulation No. 32 of 11 January 2005 Regulations regarding Socially Disadvantaged Groups. The regulation specifies various socially disadvantaged groups. Since the strategic and policy

documents include such different social groups in one generic term, as a result, the implementation of national and local government measures is ineffective and is not aligned with the specifics of a group, as each group of population needs different approaches to solving their unemployment problems. Municipalities have not exploited their resources and have not identified opportunities for promoting the employment of people with disabilities.

Proposals for solving the problem

- The Ministry of Welfare needs to propose amendments to the Cabinet regulation in order to identify each target group.
- The Ministry of Welfare needs to design a labour market policy for people with disabilities in order to exploit the unused potential of labour.
- The SEA needs to take also employment promotion measures for persons with disabilities who are not registered as unemployed or job seekers.
- The Cross-Sectorial Coordination Centre, the Ministry of Welfare, the Ministry of Environmental Protection and Regional Development and local governments need to incorporate people with disabilities as a target group in strategic and policy documents in the field of employment and design specific measures to integrate this group into the labour market.
- Municipal economic and/or social service departments (if there is no service specially introduced, as is the case with the Employment Division of the Welfare Department of the Riga City Council) need to introduce a service to purposefully work with people with disabilities who want to find jobs.
- Municipalities need to encourage social innovation and support social enterprises of job integration for persons with disabilities, as they have the necessary management resources.

PROBLEM 5. Entrepreneurs and businesspersons are reluctant to hire people with disabilities because their main goal is to make profits and increase profitability and productivity. Socially responsible human resource management and the employment of people with disabilities is a conscious decision made by the entrepreneur. The question is how to stimulate entrepreneurs to employ people with disabilities.

Proposals for solving the problem

- The Ministry of Finance needs to design a supportive and stimulating tax policy for entrepreneurs and businesspersons who employ people with disabilities to compensate for the loss of labour productivity.
- The Ministry of Welfare needs to develop a quota model for state-owned and municipal capital companies in order to contribute to the understanding of national and municipal institutions themselves about the problem, show an example of best practice and improve the public perception; and the recommendatory quota system for the private sector.
- The Ministry of Welfare needs to establish a government-funded mentor /

work coach institution with private or public capital. Mentors would be provided through a national support programme for entrepreneurs and businesspersons who employ people with disabilities who need support in their workplaces.

- The State Employment Agency needs to establish a specialized job vacancy portal, where entrepreneurs would place vacancies for people with disabilities, thereby encouraging people with disabilities who are not registered as unemployed or job seekers, but want to work.
- The Ministry of Welfare, when designing an Employment Strategy for Persons with Disabilities, needs to introduce a special annual award for enterprises for outstanding performance in relation to employment of persons with disabilities.
- The Institute for Corporate Sustainability and Responsibility needs to propose the inclusion of a new category – people with disabilities – in the Sustainability Index for companies as a form of socially responsible employment that builds the company's reputation and therefore increases its competitiveness.
- The Ministry of Education and Science needs to include in the professional standard for company managers and personnel managers a requirement to have knowledge of employment of persons with disabilities, which would bring long-term results, while the professional standard for journalists needs a requirement to have knowledge of coverage of disability issues by the media.

PROBLEM 6. People with disabilities are not provided with universal design so that everyone could equally receive services and integrate into the social and working life. In Latvia, only 8% buildings are accessible to people with disabilities, 26% are partially accessible and 67% are not accessible (MoW, s.a.). Different types of disability require different adaptation measures. The NDP-2027 states that the availability of national-level and municipal services is one of the main factors in the increase of the welfare of every inhabitant of Latvia, emphasizing in particular the needs of people with disabilities for their integration into society and the labour market. The Plan for Creating an Accessible Environment in Latvia for 2019–2021 (Cabinet Order No. 113 of 12 March 2019) envisages measures for implementing the requirements of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2010). Implementing measures aimed at creating an accessible environment, the term “disproportionate or unreasonable burden” is used for allocating financial resources for the measures. The definition of this term has not yet been approved by the EU. Sometimes one of the main reasons for the inaccessibility of buildings and the environment is not a lack of financial resources but a lack of knowledge and understanding of criteria for an

accessible environment; however, there are measures that could be taken by responsible national and municipal institutions and employers.

Proposals for solving the problem

- The Ministry of Welfare needs to provide explanatory information to all ministries and responsible institutions on the principles of universal design and requirements for an accessible environment.
- The Ministry of Welfare and the State Employment Agency need to inform the responsible institutions and employers about the adaptation of workplaces for people with special needs, based on the technological solution to the particular kind of disability.
- The Ministry of Transport needs to ensure the accessibility of ICT services for persons with disabilities, develop requirements for the adaptation of ICT services and products for persons with disabilities.
- The Ministry of Transport needs to ensure accessibility of public transport to persons with disabilities.
- All the national institutions that provide respective services need to create an environment in accordance with the principles of universal design regarding the communication environment, the ways of communication with people with various disorders – direct communication, via telephone and electronically –, as well as the physical environment at customer service points for all people with various disabilities.

GALVENO IZMANTOTO LITERATŪRAS AVOTU SARAKSTS / LIST OF MAIN REFERENCES

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. Altman B. (2001) 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.
3. Barnes C. (1992) Disability and Employment. *Personnel Review*, Vol. 21 Issue: 6, p. 55–73.
4. Barnes C. (2012) Re-thinking Disability, Work and Welfare. *Sociology Compass*, 6 (6), p. 472–484.
5. Barnes C., Mercer G. (2003) *Disability*. Cambrige, UK: Malden, MA, USA: Polity Press; Blackwell Publishers, 186 p.
6. Barnes C., Mercer G. (2005) Disability, work, and welfare: challenging the social exclusion of disabled people. *Work, Employment and Society*, Vol 19, Issue 3, p. 527–545.

7. 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.
8. *Disability, Politics and the Struggle for Change* (2013) Ed. L. Barton. London: Routledge, Taylor & Francis Group. 184 p.
9. 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/>
10. 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.
11. Invaliditātes likums: LR likums (2010). Latvijas Vēstnesis, Nr. 91(4283), 9. jūnijā, 2–3 lpp.
12. 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>
13. 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.
14. Oliver M. (1990) *The Politics of Disablement*. London: Macmillan, 152 p.
15. Oliver M., Barnes C. (2012) *The New Politics of Disablement*. Palgrave Macmill, UK. 240 p.
16. Roulstone A., Gradwell L., Price J., Child L. (2003) *Thriving and surviving at work. Disabled people's employment strategies*. Policy Press. 56 p.
17. Shakespeare T. (2018) *Disability: The Basics*. London: Routledge. 196 p.
18. *Starptautiskā funkcionēšanas, nespējas un veselības klasifikācija: SFK* (2003). Pasaules Veselības organizācija, Ženēva (2001), tulk. red. M. Baltiņš. 300 lpp
19. 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.
20. World Health Organization, World Bank (2011). *World report on disability*. Geneva: WHO, Switzerland. 325 p.