

Rīgā, 2022-1-28

datumu skatīt elektroniskā paraksta laika zīmogā

Latvijas Republikas tiesībsargs
tiesibsargs@tiesibsargs.lv

Par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību

Atsaucoties uz Latvijas Republikas tiesībsarga informācijas pieprasījumu par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību, sniedzam mūsu biedrības viedokli, kas sagatavots, balstoties uz mūsu pieredzi, nodrošinot atbalsta personas lēmumu pieņemšanā pakalpojumu (turpmāk tekstā – APLP pakalpojums) un, sniedzot bezmaksas juridiskās konsultācijas iedzīvotājiem jautājumos, kas skar personu ar GRT tiesību un interešu aizstāvību.

Uzsākot līdzdalību Atbalsta personas lēmumu pieņemšanā izmēģinājumuprojektā (projekta īstenošanas laiks: 2017. gada 1. decembris - 2019. gada 30. novembris), lielākā daļa projekta dalībnieku jeb 205 personas (70.9% no 289 personām, kas, uzsākot dalību atbalsta personas pakalpojuma izmēģinājumuprojektā, bija aizpildījuši dzīves kvalitātes anketas) nebija nodarbinātas un reģistrējušās Nodarbinātības valsts aģentūrā (turpmāk - NVA). Oficiālās darba attiecībās bija 26 personas (9%), neoficiāli strādāja 10 personas (3.5%), savukārt 48 personas (16.6%) bija reģistrējušās NVA kā bezdarbnieki vai darba meklētāji.¹

Nodrošinot APLP pakalpojumu, nodarbinātības jomā tika sasniegti sekojoši rezultāti²:

- 52 personas projekta laikā atrada darbu un sāka strādāt (tajā skaitā, 9 personas atrada algotos pagaidu darbus; 5 personas atrada darbu vasaras periodā; 3 personas atrada gadījuma darbus; 2 personas atrada neregulāru darbu pie saimniekiem; 2 personas pārvarēja vēlmi iet prom no darba un saglabāja darbavietu; 2 personas atsāka tulkošanas darbu; 1 persona atrada pagaidu darbu, lasot dzērvēnes; 1 persona sāka strādāt VID par apkopēju; 1 persona pamēģināja strādāt konditorejā; 1 persona sāka strādāt kokzāģētavā un veiksmīgi komunicē ar kolēģiem; 1 persona atrada darbu sestdienās un svētdienās; 1 persona kļuva par brīvprātīgo);
- 40 personas reģistrējās Nodarbinātības valsts aģentūrā (turpmāk tekstā – NVA), lai iegūtu bezdarbnieka vai darba meklētāja statusus;
- 7 personas saņēma NVA pakalpojumus (6 cilvēki apmeklēja motivācijas programmu, 1 persona saņēma psihologa pakalpojumu);
- 2 personas atrada iespējas realizēt savus rokdarbus.

¹ Dati par nodarbinātību balstīti uz atbalstāmo personu sniegto informāciju dzīves kvalitātes anketās (sākotnējais novērtējums, uzsākot dalību projektā).

² Plašāka informācija par Atbalsta personas lēmumu pieņemšanā izmēģinājumuprojekta rezultātiem nodarbinātības jomā pieejami: Ieva Leimane-Veldmeijere, Aleksandra Pavlovska, Sigita Zankovska-Odiņa, Sandra Pūce, Sanita Vanaga (2021. gada janvāris), 12. nodevums “Gala ziņojums “Atbalsta personas pakalpojuma izmēģinājumuprojekta rezultātu izvērtējums””, 39.-40.lpp., 60.-64.lpp. Plašāka informācija par izmēģinājumuprojekta rezultātiem pieejama: <https://www.lm.gov.lv/lv/gala-zinojums-atbalsta-personas-pakalpojuma-izmejinajumuprojekta-rezultatu-izvertejums>

Nozīmīgākie jautājumi, problēmas un riski personu ar garīga rakstura traucējumiem nodarbinātības jomā:

- *Valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta invaliditātes gadījumā apmērs:* No 2021. gada 1. janvāra veiktās izmaiņas valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta invaliditātes gadījumā izmaksas kārtībā paredz, ka pabalsta apmērs atkarīgs no tā, vai pabalsta saņēmējs strādā vai nestrādā. Nestrādājošajiem pabalsta saņēmējiem papildus tiek piešķirta piemaksa: 1. grupai – 30%, 2. grupai – 20%. Pabalsta saņēmējiem, kuriem ir 3. invaliditātes grupa, ne paaugstinošs koeficients, ne piemaksa nav paredzēta. Lai arī pabalsta apmēra palielināšana vērtējama pozitīvi, tomēr, atšķirību noteikšana starp strādājošajiem un nestrādājošajiem, neveicina personu ar GRT motivāciju iesaistīties darba meklējumos un strādāt oficiālu darbu (ar noslēgtu darba līgumu). To norādījušas vairākas personas, kas saņēmušas RC ZELDA atbalsta personas lēmumu pieņemšanā pakalpojumu.
- *Neoficiālas darba attiecības:* baidoties zaudēt sociālā nodrošinājuma pabalstu invaliditātes gadījumā, invaliditātes pensiju, maznodrošinātas vai trūcīgas personas statusu, kā arī dažādus valsts un pašvaldību nodrošinātos sociālos pabalstus, personas ar invaliditāti, t.sk. personas ar garīga rakstura traucējumiem, nereti izvēlas strādāt neoficiāli – bez darba līguma un saņemt algu aploksnē. Šādu risinājumu nereti iesaka arī sociālo dienestu pārstāvji un radnieki, kas uzskata, ka oficiālu darba attiecību rezultātā var tikt pārskatīta personas invaliditātes grupa (īpaši gadījumos, kad personai piešķirta I invaliditātes grupa un īpašais kopšanas pabalsts). Tāpat, ņemot vērā, ka daudzām personām ar garīga rakstura traucējumiem ir ātro kredītu parādi, pastāv bailes, ka oficiālas darba algas gadījumā, parādu piedziņas kompānijas vai zvērināti tiesu izpildītāji apķīlās personas bankas kontu.

Dažkārt darba devēji (īpaši, lauksaimniecības jomā), kas nodarbina personas bez oficiāliem darba līgumiem, liek personām ar garīga rakstura traucējumiem melot, valsts iestāžu pārbaužu gadījumos apliecinot, ka personas ir radnieki. Savukārt atsevišķos gadījumos, kur personai tiek iedots parakstīt darba līgumu, tajā iztrūkst būtiska informācija par darba algas apmēru, izmaksas kārtību un veidu, kā arī līguma teksts ir sastādīts tā, ka persona ar garīga rakstura traucējumiem pati nespēj to ne izlasīt, ne izprast (īpaši gadījumos, kad personai ir intelektuālās attīstības traucējumi un viņa neprot lasīt un rakstīt vai arī persona spēj lasīt, bet izlasīto tekstu izprot ar grūtībām). Līdz ar to pastāv risks, ka, strādājot neoficiāli un izmantojot personu lētticību un nereti arī bezpalīdzīgo stāvokli, personas ar garīga rakstura traucējumiem var tikt apkrāptas un pakļautas ļaunprātīgai izmantošanai un darba ekspluatācijas riskam (piemēram, liekot strādāt nesamērīgi garas stundas, nemaksājot darba algu, vai maksājot mazāk kā citiem darbiniekiem, ieturot nepamatotus līdzekļus par ēdināšanu vai dzīvošanu, u.c.).

- *Pusslodzes un nepilnas slodzes darbs, kā arī elastīgs darba laiks:* ņemot vērā veselības stāvokli un tā radītos ierobežojumus, personām ar garīga rakstura traucējumiem bieži vien ir vēlme strādāt nepilna laika vai pusslodzes darbu un darbu, kas atrodas tuvu personas dzīvesvietai. Tāpat, apzinoties medikamentu lietošanas blaknes, personām ar garīga rakstura traucējumiem ir svarīga iespēja strādāt elastīgu darba laiku, piemēram, sākt un beigt darbu nedaudz vēlāk nekā tradicionāli pieņemtais darba laiks. Šie apstākļi būtiski apgrūtina un ierobežo darba atrašanu, jo, lai gan atsevišķi darba devēji, galvenokārt, mazumtirdzniecības tīkli, darba sludinājumos piedāvā dažādas elastīgā darba formas (pusslodzes darbu, darbu brīvdienās, maiņu darbu ar iespēju izvēlēties vēlamu, u.c.), realitātē šāda iespēja praktiski netiek nodrošināta. Līdz ar to, nespējot strādāt pilnas slodzes darbu, personas ar garīga rakstura traucējumiem atsevišķos

gadījumos darba tiesiskās attiecības pārtrauc īsi pēc to uzsākšanas. Dzīvojot nelielās apdzīvotās vietās, vēlme pēc darba vietas tuvu dzīvesvietai praktiski nav realizējama, jo darba iespējas ir ierobežotas un pieejamās vakances neatbilst personas vēlmēm vai spējām.

- *Valsts valodas zināšanu un valsts valodas prasmes aplicības trūkums:* Atbalstāmo personu vidū bija vairākas, kuru dzimtā valoda ir krievu un kuru latviešu valodas prasmes ir ļoti vājas vai nav vispār. Tas ievērojami apgrūtināja gan oficiāla darba atrašanu, kas bija viens no atbalstāmo personu galvenajiem mērķiem (saskaņā ar normatīvajiem aktiem, lielākajā daļā profesiju nepieciešamas kaut minimālas latviešu valodas zināšanas), gan komunikāciju ikdienā ar līdzcilvēkiem, kuri runā latviešu valodā (piem., kaimiņiem vai dienas centra apmeklētājiem). Lai arī *Noteikumi par valsts valodas zināšanu apjomu un valsts valodas prasmes pārbaudes kārtību*³ paredz personām, kurām ir ar veselības stāvokli saistīti funkcionēšanas ierobežojumi vai diagnoze, atbrīvojumu no pārbaudes vai atvieglojumus pārbaudes kārtošā, personai, kura ir atbrīvota no pārbaudes, darba devējam jāuzrāda fizikālās un rehabilitācijas medicīnas ārsta vai psihiatra atzinumu. RC ZELDA pieredze liecina, ka šāda atzinuma iegūšana ir: (1) ļoti sarežģīta, jo Latvijā praktiski nav fizikālās un rehabilitācijas medicīnas ārstu, kuri šādus atzinumus gatavotu. Gadījumos, kad ārstu izdodas atrast, pie tā ir ļoti garš pieraksts un pakalpojums ir pieejams tikai par saviem līdzekļiem. Arī psihiatri atsakās izsniegt šādus atzinumus, norādot, ka valstī ir 2 vai 3 ārsti rehabilitologi, kuri varētu atzinumus sagatavot; (2) laikietilpīga – process var aizņemt pat vairāk kā pusgadu, jo pēc ārsta rehabilitologa apmeklējuma, atzinuma sagatavošanai, personai nepieciešams saņemt psihiatra atzinumu un veikt psiholoģisko izpēti; (3) dārga – pirmreizējā vizīte pie speciālista un atzinuma sagatavošana maksā vairāk kā 200 eiro, jo atvieglojumi personām ar invaliditāti atzinuma iegūšanai nav paredzēti. Gadījumos, kad cilvēkam nepieciešams veikt psiholoģisko izpēti, bet psihiatrs nav izsniedzis nosūtījumu uz bezmaksas izpēti, tās veikšana ir jāveic par saviem līdzekļiem. Atzinuma iegūšanas procesā liela loma ir personas ar GRT atbalsta sniedzējam, jo bez tā palīdzības personai būtu praktiski neiespējami apzināt un iegūt visu nepieciešamo informāciju, kā arī izprast un organizēt atzinuma saņemšanu. Nekur vienkopus nav publicēts saraksts ar nepieciešamajiem dokumentiem un izpētēm, ko nepieciešams iesniegt. Līdz ar to nav iespējams iepriekš kvalitatīvi sagatavoties vizītei, lai paātrinātu atzinuma saņemšanas procesu. Tāpat personām ar GRT pastāv bažas par iespējamu stigmatizāciju, darba devēja aizspriedumainu attieksmi vai diskriminējošu rīcību pēc šāda atzinuma saņemšanas. Pēc RC ZELDA rīcībā esošās informācijas, problēma atrast speciālistu un saņemt atzinumu ir aktuāla arī personām, pastāvīgās uzturēšanās atļaujas saņemšanai.

Piemērs Nr. 1

Persona ar garīga rakstura traucējumiem atrada darbu un vēlējās stāties oficiālās darba attiecībās. Pirms tam visas darba attiecības bijušas neoficiālas. Persona sāka kārtot nepieciešamos dokumentus, lai stātos darbā. Ņemot vērā, ka persona izglītību nebija ieguvusi latviešu valodā, viņai tika lūgts atnest arī valsts valodas prasmes aplicību. Personai šādas aplicības nebija, jo divi mēģinājumi nokārtot valsts valodas pārbaudījumu A1 līmenī beidzās nesekmīgi. Proti, ņemot vērā saslimšanas raksturu, personai bija ļoti ierobežotas spējas rakstīt un lasīt. Lai persona tomēr varētu strādāt, viņa centās nokārtot pārbaudi trešo reizi, bet arī šoreiz nesekmīgi.

³ Ministru kabineta noteikumi Nr. 157 “Noteikumi par valsts valodas zināšanu apjomu un valsts valodas prasmes pārbaudes kārtību”, pieņemti 08.03.2022. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/330669-noteikumi-par-valsts-valodas-zinasanu-apjomu-un-valsts-valodas-prasmes-parbaudes-kartibu>

Pēc kārtējā neveiksmīgā mēģinājuma, tika meklēti citi risinājumi un apzinātas iespējas saņemt atbrīvojumu no pārbaudes vai atvieglojumus pārbaudes kārtīšanai. Ņemot vērā, ka personas diagnoze bija iekļauta to diagnožu sarakstā, kuru dēļ tiek noteikts atbrīvojums no valsts valodas prasmes pārbaudes, persona kopā ar RC ZELDA sociālo darbinieku sāka apzināt iespējas saņemt nepieciešamo atzinumu. Pēc ilgstošiem, nesekmīgiem centieniem apzināt fizikālās un rehabilitācijas medicīnas ārstu, kurš varētu sagatavot nepieciešamo atzinumu, un neskaitāmiem atteikumiem (norādot, ka šāda veida atzinumus konkrētais ārsts negatavo), sociālajam darbiniekam izdevās atrast maksas speciālistu. Neskatoties uz ievērojamajām izmaksām (kopā vairāk kā 200 eiro), persona piekrita uzsākt nepieciešamo dokumentu kārtīšanu un pieteicās pirmajai vizītei, kuras laikā noskaidrojās, ka lai atzinumu sagatavotu, nepieciešams arī psihiatra atzinums un psiholoģiskā izpēte. Lai arī personai 2020. gadā bija veikta psiholoģiskā izpēte, tā tika atzīta par nederīgu. Tas rada jautājumu – vai personai, kurai ir intelektuālās attīstības traucējumi, konkrētajā laika periodā kaut kas var būtiski mainīties vai uzlaboties?

Kopumā viss process, kas šobrīd vēl nav beidzies, ir aizņēmis jau pusgadu. Lai arī tiek gaidīts speciālista atzinumu, ko varētu iesniegt darba devējam, baidoties no stigmatizācijas un iespējamās diskriminējošas attieksmes, persona tomēr nolēmusi vēlreiz mēģināt kārtot valsts valodas pārbaudījumu.

- *Iespējama aizskaroša vai diskriminējoša attieksme no darba devēju vai kolēģu puses:* atsevišķos gadījumos personas ar garīga rakstura traucējumiem saskaras ar uz stereotipiem vai aizspriedumiem balstītu attieksmi gan no darba devēju, gan kolēģu puses. Arī darba devēju aptaujas dati liecina, ka lielākas izredzes atrast darbu būtu cilvēkiem ar ierobežotām pārvietošanās spējām (šos cilvēkus darbā būtu gatavi pieņemt 49% aptaujāto darba devēju), nekā cilvēkiem ar garīgās attīstības traucējumiem (pozitīvi atbildējuši 26% darba devēju).⁴ Galvenie šķēršļi, kas darba devējiem liedz ieviest iekļaujošus darba vides pasākumus ir aizspriedumi un stereotipi sabiedrībā, kā arī saskarsmes problēmas darba kolektīvā (norādījuši 20% darba devēju). Piemēram, kādā gadījumā sievietei ar viegliem intelektuālās attīstības traucējumiem, kurai jau bija noteikts darba uzsākšanas datums, darbs tika atteikts, norādot, ka kolēģi nevēlas strādāt kopā ar šādu cilvēku. Savukārt citā gadījumā, kolēģi regulāri izsmēja personu, norādot gan uz viņas psihisko saslimšanu, gan reliģisko piederību. Lai arī persona vērsās pie darba devēja, lūdzot situāciju izvērtēt un novērst, darba devējs nereaģēja un persona, nespējot ar šo attieksmi samierināties, uzrakstīja atlūgumu. Savukārt citā gadījumā persona tika atlaista no darba trešajā dienā pēc darba attiecību uzsākšanas, jo darba devēju neapmierināja ātrums kādā persona strādāja. Lai izvairītos no iespējamās diskriminējošas attieksmes, personas ar garīga rakstura traucējumiem (īpaši personas ar psihiskām saslimšanām) atsevišķos gadījumos pieņem lēmumu Valsts ieņēmuma dienesta (VID) Elektroniskās deklarēšanās sistēmā (EDS) nenorādīt invaliditātes faktu, apzinoties, ka pārmaksātos nodokļus atgūs nākamajā gadā iesniedzot VID gada ienākumu deklarāciju.
- *Atbalsta nodrošināšana personām ar GRT darba attiecību ietvaros:* personām ar garīga rakstura traucējumiem ir būtiski nodrošināt atbalstu visos darba attiecību posmos – sākot ar sava potenciāla un darbam nepieciešamo prasmju apzināšanos, atbalstu

⁴ Kantar TNS (2017), Valsts un privāto uzņēmumu, iestāžu un biedrību aptauja. Aptaujas galarezultātu apkopojums, Pieejams: http://www.sif.gov.lv/images/files/ESF/ESF-integracija/petijumi/Pielikumi_Aptaujas_Galarezultatu_Apkopojums.pdf

komunikācijā ar NVA darbiniekiem, darba meklēšanu, CV un pieteikumu sagatavošanu, atbalstu pirms darba intervijas un darba intervijas laikā, kā arī sniedzot nepieciešamo praktisko un psihoemocionālo atbalstu darba attiecību laikā (galvenokārt, motivējot personas nepārtraukt darba attiecības pēc pirmajiem sarežģījumiem, atbalstīt komunikācijā ar kolēģiem un darba devēju, izskaidrot darba līguma nosacījumus un iespēju nepieciešamības gadījumā ņemt slimības lapu, u.c.). Atsevišķos gadījumos atbalsts nepieciešams arī darba pienākumu apguves posmā (ja darba devējs tam piekrīt un nespēj pats nodrošināt nepieciešamo atbalstu). RD ZELDA izveidotais un sniegtais atbalsta personas lēmumu pieņemšanā pakalpojums sevi ir pierādījis, sniedzot ne tikai būtisku atbalstu pašām personām ar GRT, bet arī ikvienam darba devējam, kam ir bijusi nepieciešama palīdzība komunikācijas veidošanā ar RC ZELDA atbalstītajām personām ar garīga rakstura traucējumiem un noteiktu situāciju risināšanā.

Piemērs Nr. 2.

T. ieguvis augstāko izglītību ekonomikā. Iepriekš strādājis labi atalgotus darbus, tomēr savas saslimšanas dēļ pēdējos gadus ilgstoši bijis bez darba. Ņemot vērā salīdzinoši mazos ienākumus (invaliditātes pensija) un lielās kredītsaistības (kredīts bankā, 4 ātrie kredīti, uz nomaksu paņemtas mobilās preces, parādi pakalpojumu sniedzējiem, u.c.) viens no atbalstāmās personas galvenajiem mērķiem bija atrast patstāvīgu nepilnas slodzes darbu, lai segtu parādsaistības un uzlabotu dzīves apstākļus.

Ilgstoši kopā ar atbalsta personu strādājot pie mērķa sasniegšanas (motivēšana un vēlmju apzināšana, darba sludinājumu izskatīšana, CV, pieteikuma vēstuļu sagatavošana un nosūtīšana, darba interviju izspēle, atbalsts pirms un pēc darba intervijas), atbalstāmā persona nodibināja divas īslaicīgas darba attiecības (katras līdz trīs nedēļām) un vienas ilgstošas pilnas slodzes darba attiecības (kopš 2019. gada aprīļa), kas turpinās arī pēc pakalpojuma beigām.

Darba attiecību laikā liela nozīme bijusi atbalsta personas sniegtajam atbalstam, radot pārliecību par atbalstāmās personas spējām kvalitatīvi veikt darba pienākumus (īpaši paaugstinātas slodzes laikā), krīzes situācijās (konflikti un pārpratumi ar kolēģiem un tiešo darba vadītāju, saņemtais darba uzteikums pārbaudes laikā kā iemeslu minot lēno darba tempu un komunikācijas grūtības), motivējot atbalstāmo personu turpināt darba attiecības un meklēt risinājumus, kā arī skaidrojot darbinieka tiesības lūgt izmaiņas darba grafikā vai nepieciešamības gadījumos ņemt slimības lapu. Lai noturētu motivāciju strādāt, īpaši pēc maznodrošinātā statusa zaudēšanas, kopā ar atbalsta personu sastādīts vajadzību un vēlmju saraksts, kas varētu stimulēt strādāt un veidot naudas uzkrājumu.

Jānorāda, ka darba devēja lēmums atsaukt darba uzteikumu un iespēja turpināt darbu arī pēc pārbaudes laika beigām, lielā mērā bija atkarīgs no atbalsta personas iesaistīšanās sarunās ar darba devēju un darba devēja spējas un vēlmes iedziļināties atbalstāmās personas konkrētajā situācijā, izprotot atsevišķus ierobežojumus (piemēram, lēnāku darba tempu, nepieciešamību atgādināt par veicamajiem uzdevumiem, komunikācijas grūtības, u.c.) un meklējot labākos risinājumus (darba attiecību ietvaros nomainīti trīs veikali, kuros pircēju apgrozījums nav tik liels).

Pateicoties ilgstošām darba attiecībām, atbalstāmā persona pilnībā nomaksājusi divus ātros kredītus. Atbalstāmā persona kļuvusi emocionāli un psiholoģiski stabilāka un pārliecinātāka par savām spējām, spēj patstāvīgi komunicēt ar darba devēju, nebaidās ņemt slimības lapu un lūgt atbalstu, kad tas nepieciešams. Darba iegūšana bija arī

viens no faktoriem, kas veicināja pozitīva lēmuma pieņemšanu tiesā, izskatot lietu par ambulatorās piespiedu ārstēšanas atcelšanu.⁵

- *Darbs sociālajos uzņēmumos* tiek uzskatīts par vienu no veidiem kā personas ar invaliditāti, t.sk., personas ar GRT, integrēt darba tirgū. Lai veicinātu personu ar invaliditāti nodarbinātību sociālajos uzņēmumos, 2021. gada 14. janvārī stājās spēkā grozījumi MK noteikumos⁶, kas no 2021. gada 1. janvāra paredzēja jauna atbalsta veida ieviešanu sociālajiem uzņēmumiem: valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu darba devēja daļas kompensāciju par nodarbinātajām personām ar invaliditāti un garīga rakstura traucējumiem. Savukārt 2021. gada jūlijā tika ieviests jauns atbalsta veids - vienreizējā algas kompensācija par personu ar invaliditāti un garīga rakstura traucējumiem nodarbināšanu, ja minētās personas pirms darba attiecību uzsākšanas būs reģistrējušās Nodarbinātības valsts aģentūrā bezdarbnieka statusā⁷. Šādu atbalsta mehānismu pieeja vērtējama ļoti atzinīgi.

RC ZELDA atbalstāmo personu vidū līdz šim bijušas divas personas, kuras īsāku vai garāku laiku sprīdi strādājušas sociālajos uzņēmumos. Vienā gadījumā persona skaitījās uzņēmuma darbinieks un saņēma arī līgumā norādīto darba algu, bet viņai darbā vajadzēja ierasties tikai atsevišķos uzņēmuma gadījumos un lielāko daļu algā ar bankas pārskaitījumu izmaksātās naudas nācās skaidrā naudā atdot darba devējam. Līdz ar to persona paralēli strādāja citās darba vietās un, lai arī apzinājās, ka darba devēja rīcība ir pretlikumīga un negodprātīga, uztvēra šo kā nelielu ienākumu papildināšanas avotu. Otrā gadījumā personai pirms darba uzsākšanas sociālajā uzņēmumā tika noteikts piecas dienas ilgs pārbaudes laiks, bez darba līguma noslēgšanas. Līdz ar to persona par šīm nostrādātajām dienām nesaņēma atalgojumu. Pēc oficiālu darba attiecību nodibināšanas darbiniekiem nemitīgi bija jāuzklausā darba devēja žēlošanās par lielajām izmaksām, kas saistītas gan ar darbiniekiem, gan uzņēmuma darbības nodrošināšanu (uzņēmums strādāja ar zaudējumiem). Pēc 5 mēnešiem persona no darba tika atbrīvota, jo kā sarunā norādīja darba devējs: "Tu mums pārāk dārgi izmaksā – darba alga, visi nodokļi. Ja mēs varētu sadrukāt naudu, mēs tevi paturētu." Lai arī Darba likums nosaka, ka beidzot darba attiecības pēdējā darba dienā tiek izmaksāta pēdējā darba samaksa, personai alga un atvaļinājuma kompensācija tika izmaksāta tika pēc vairākkārtējiem personas zvaniem bijušajam darba devējam. Divus mēnešus pēc atbrīvošanas persona no bijušā darba devēja saņēma uzaicinājumu turpināt darba attiecības uz sekojošiem nosacījumiem: "līgums uz diviem gadiem, darba samaksa 750 eiro pirms nodokļu nomaksas (sedz valsts) neatkarīgi no tā, vai darbs ir vai nav". Ņemot vērā, ka šajā laikā personai jau bija nodibinātas citas darba attiecības, kā arī apzinoties iepriekšējo negatīvo pieredzi, persona pieņēma lēmumu no piedāvājuma atteikties.

Citu iestāžu sniegtie atbalsta pakalpojumi personām ar invaliditāti, t.sk. personām ar GRT:

- Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA) ir izveidojusi Atbalsta personas pakalpojums.⁸ Saskaņā ar NVA publiskoto informāciju pakalpojums ir pieejams bezdarbniekiem ar

⁵ Atbalsta personas sniegtā informācija, t.sk. no atbalsta personas iknedēļas atskaitēm.

⁶ Ministru kabineta noteikumi Nr. 467 "Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 9.1.1. specifiskā atbalsta mērķa "Palielināt sociālās atstumtības riskam pakļauto mērķa grupu, tostarp bezdarbnieku, tai skaitā nelabvēlīgākā situācijā esošu bezdarbnieku, iekļaušanos darba tirgū" 9.1.1.3. pasākuma "Atbalsts sociālajai uzņēmējdarbībai" īstenošanas noteikumi", pieņemti 11.08.2015. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/275959-darbibas-programmas-izaugstme-un-nodarbinatiba-9-1-1-specifiska-atbalsta-merka-palielinat-nelabveligaka-situacija-esosu>

⁷ Turpat.

⁸ Pieejams: <https://www.nva.gov.lv/lv/atbalsta-pakalpojumi>

garīga rakstura traucējumiem. Atbalsta personas uzdevums ir palīdzēt integrēties darba vietā (piedalīties pārrunās ar darba devēju, sniegt atbalstu personai ar GRT darba vadītāja norādīto darba uzdevumu apguvē un izpildē, veidot komunikāciju un saskarsmi ar darba devēju, darba vadītāju un kolēģiem, sniegt psiholoģisku un motivējošu atbalstu), ievērot darba kārtības noteikumus un darba pienākumus. Pakalpojums pieejams šādu pasākumu ietvaros: Pasākumi noteiktām personu grupām; Pasākumi noteiktām personu grupām bezdarbnieku ar invaliditāti nodarbināšanai uz nenoteiktu laiku; Apmācība pie darba devēja un Darbam nepieciešamo iemānu attīstība nevalstiskajā sektorā. Saskaņā ar NVA sniegto informāciju, ja kāda persona izrādītu interesi un pieteiktos atbalsta pakalpojumam, NVA pakalpojuma sniedzēju meklētu ar iepirkuma (cenu aptaujas vai izpētes) palīdzību.⁹

NVA līdz šim ESF projekta “Subsidētās darbavietas bezdarbniekiem” īstenoto pasākuma ietvaros nav saņēmusi klientu pieprasījumu atbalsta personas nodrošināšanā (kas visbiežāk ir saistīts ar to, ka klients jau saņem līdzvērtīgu pakalpojumu, vai klientam šāds pakalpojums nav nepieciešams), līdz ar to, arī NVA nav bijusi nepieciešamība atbilstoši 25.01.2011. Ministru kabineta noteikumu Nr.75 “Noteikumi par aktīvo nodarbinātības pasākumu un preventīvo bezdarba samazināšanas pasākumu organizēšanas un finansēšanas kārtību un pasākumu īstenošanu izvēles principiem” 74.⁶ punktam, izvēlēties atbalsta personas pakalpojuma sniedzējus.¹⁰

RC ZELDA atbalstāmo personu līdzdalība Nodarbinātības valsts aģentūras atbalsta pasākumos (personas, kas, uzsākot APLP projektu, nav bijušas patstāvīgās darba attiecībās)¹¹:

- 40 atbalstāmās personas reģistrējušās NVA kā bezdarbnieki vai darba meklētāji;
- 18 atbalstāmās personas iesaistījušās aktīvajos nodarbinātības pasākumos “Algotie pagaidu sabiedriskie darbi”;
- 2 atbalstāmās personas iesaistījušās ESF projekta “Subsidētās darba vietas bezdarbniekiem” pasākumā “Pasākums noteiktām personu grupām”;
- 11 atbalstāmās personas iesaistījušās ESF projekta “Atbalsts ilgstošajiem bezdarbniekiem” pasākumā “Motivācijas programma darba meklēšanai un sociālā mentora pakalpojumi ilgstošajiem bezdarbniekiem ar invaliditāti”;
- 8 atbalstāmās personas apmeklējušās ESF projekta “Atbalsts bezdarbnieku izglītībai” Konkurētspējas paaugstināšanas pasākumus: 2 personas Valsts valodas prasmju attīstīšana (nokārtota un iegūta valsts valodas apliecība B2); 2 – Ievads darbam ar datoru un internetu; 6 – angļu valodas apguve.

Piemērs Nr. 3

Viens no Z. izvirzītajiem mērķiem bija “naudas nopelnīšana”, un uzdevumi, kā to sasniegt, bija saistīti ar darba vietas iegūšanu. Lai mērķi sasniegtu, atbalsta persona sniedza Z. atbalstu, reģistrējoties NVA un, nodrošinot regulāru komunikāciju starp

⁹ NVA vecākās ekspertes Elīnas Bērziņas (atbildīga par aktīvo nodarbinātības pasākumu “Pasākumi noteiktām personu grupām” īstenošanu) telefoniski sniegtā informācija RC ZELDA, 25.10.2021.

¹⁰ E-pasta sarakste ar NVA Nodarbinātības pasākumu departamenta ESF projekta “Subsidētās darbavietas bezdarbniekiem” vadītāju Elīnu Mellumu (31.10.2022.)

¹¹ Datu apkopojums veikts balstoties uz atbalsta plānos iekļautajiem pārskatiem par sasniegtajiem rezultātiem.

atbalstāmo personu, NVA inspektori un karjeras konsultanti, jo bez atbalsta Z. aizmirsa par norunātajām vizītēm, nepildīja darba meklētāja dienasgrāmatu un ne vienmēr spēja izprast runāto. Tāpat atbalsta persona sniedza atbalstu vakanču apzināšanā, CV un motivācijas vēstule sagatavošanā un nosūtīšanā, kā arī darba interviju laikā.

Lai pilnveidotu savas prasmes, Z. izgāja divus NVA piedāvātos mācību kursus (datorprasmes un angļu valodu). Kursu apmeklēšanā un sekmīgā beigšanā liela loma bija atbalsta personai, kas ne tikai pirms kursu uzsākšanas Z. saprotamā veidā izskaidroja kursu norisi, nepieciešamās formalitātes, iespējamās kavējumu iemeslus un sankcijas par neattaisnotu neierašanos, bet arī motivēja un atbalstīja Z. kursu norises laikā, atrodoties blakus un, skaidrojot lektoru sacīto, darba uzdevumus un tehniskās lietas, kā arī palīdzot pildīt uzdevumus mājāsdarbus. Tas veicināja Z. motivāciju turpināt mācības un noticēt savām spējām.

Par visām norisēm, kas saistītas ar Z. darba meklēšanu, tika informēta arī atbalstāmās personas māte, jo caur viņu visbiežāk notika komunikācija vai informācijas nodošana Z., kuram pašam nebija tālruna.

2019. gada vasarā Z. īslaicīgi veica sētnieka pienākumus dienas centrā. Pēc šī darba beigām, Z. tika piedāvāta iespēja strādāt algotajos pagaidu sabiedriskajos darbos, par ko viņš bija ļoti priecīgs, jo vēlējās nopelnīt savu naudu. Kopā ar atbalsta personu tika kārtoti nepieciešamie dokumenti, t.sk. arodārsta izziņa, parakstīts darba līgums, apmeklēts darba drošības speciālists un darba vadītāja. Tomēr, īsi pirms darba uzsākšanas, Z. māte paziņoja, ka nevēlas, ka viņš strādā, jo uzskata, ka VDEĀK varētu atņemt atbalstāmajai personai 1. grupas invaliditāti (beztermiņa), ja secinās, ka viņš ir darbaspējīgs. Lai liegtu dēlam iespēju strādāt, māte kopā ar Z. apmeklēja arodārstu un paziņoja, ka dēls nav spējīgs strādāt jebkādu fizisku darbu. Sarunas laikā māte uzskaitīja lietas, ko dēls nav spējīgs veikt un kas pierāda, ka viņam šis darbs nav piemērots. Šīs sarunas laikā atbalstāmā persona bija blakus mātei un jutās pazemota par mātes aizskarošajiem komentāriem.

Vēlāk Z. māte devās pie dēla ārstējošā psihiatra, lai iegūtu izziņu, kurā ir minēts, ka atbalstāmā persona nespēj strādāt fizisku darbu, lai pilnībā pārtrauktu dēla iespējas jebkad strādāt. Lai arī pēc konsultācijām ar LM speciālistiem un vairākkārtējām sarunām ar atbalsta personu, reģionālo koordinatori, dienas centra darbiniekiem, mātei tika izskaidrots, ka darba attiecību uzsākšana nav pamats invaliditātes grupas pārskatīšanai vai atņemšanai, un darbs ir atbalstāmās personas interesēs, Z. māte nelokāmi pastāvēja uz to, ka atbalstāmajai personai nav izdevīgi strādāt. Kā viens no argumentiem tik minēta arī iespēja zaudēt invaliditātes un apgādnieka zaudējuma pensijas, ja tiks atklāts, ka dēls ir spējīgs strādāt. Mātes rīcības rezultātā, Z. parakstīja dokumentus par algoto pagaidu sabiedrisko darbu līguma pārtraukšanu.

Lai pēc projekta beigām, Z. varētu uzsākt piedalīties NVA programmā “Motivācijas programma darba meklēšanai un sociālā mentora pakalpojumi ilgstošajiem bezdarbniekiem ar invaliditāti”, atbalsta persona kopā ar atbalstāmo personu atjaunoja bezdarbnieka statusu.¹²

¹² Informācija no atbalsta personas ziņojumiem.

- *Aktivitāte “Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu nodrošināšana sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļautām personu grupām”* (turpmāk tekstā – Motivācijas programma), kas tiek īstenota Sabiedrības integrācijas fonda (turpmāk tekstā – SIF) īstenotajā ESF projektā “Dažādības veicināšana”.¹³ Programmas mērķis ir veicināt sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļauto personu, t.sk. **personu, kuras pakļautas diskriminācijas riskam invaliditātes dēļ** (bezdarbnieki ar invaliditāti, personas ar invaliditāti un zemu izglītības līmeni) integrāciju sabiedrībā, iesaistīšanos nodarbinātībā, izglītībā vai kvalifikācijas ieguvē. No RC ZELDA atbalstāmajām personām projektā bija iesaistīta 1 persona.

Saskaņā ar SIF sniegto informāciju¹⁴, Motivācijas programma tiek īstenota no 2018. gada līdz 2022. gada 30. decembrim un programmā ir iesaistīti 3240 dalībnieki no kuriem 758 (445 sievietes un 313 vīrieši) ir personas ar invaliditāti (dati par atsevišķiem invaliditātes veidiem netiek uzkrāti). Izvērtējot 758 personu ar invaliditāti Motivācijas programmā sasniegtos rezultātīvos radītājus, secināts, ka: (1) 289 personas pēc dalības Motivācijas programmā ir iesaistījušās izglītībā vai apmācībā, proti, apmeklējuši seminārus vai apmācības, kurās bija iespēja pilnveidot savas zināšanas un paaugstināt kvalifikāciju; (2) 36 personas pēc dalības Motivācijas programmā ir sākuši darba meklējumus, proti, reģistrējušies Nodarbinātības valsts aģentūrā vai arī iesaistījušies nodarbinātībā, proti, uzsākuši darba tiesiskās attiecības, t.sk. reģistrējušās kā pašnodarbinātas personas. Programmas reģionālie koordinatori apliecinājuši, ka visās Motivācijas programmas pakalpojuma sniegšanas vietās (10 reģioni) ir bijušas iesaistītas arī personas ar garīga rakstura traucējumiem.

- *Jaunatnes starptautisko programmu aģentūras (JSPA) projekts “PROTI un DARI!”*.¹⁵ Projekta mērķis ir attīstīt mērķa grupas jauniešu (vecumā no 15 līdz 29 gadiem (ieskaitot), kuri nemācās, nestrādā, neapgūst arodu un nav reģistrēti Nodarbinātības valsts aģentūrā (NVA) kā bezdarbnieki), prasmes un veicināt viņu iesaisti izglītībā, tai skaitā aroda apgūvē pie amata meistara, nodarbinātībā, Valsts izglītības attīstības aģentūras (VIAA) īstenotajos Jauniešu garantijas projektu pasākumos vai Nodarbinātības valsts aģentūras (NVA) īstenotajos aktīvajos nodarbinātības vai preventīvajos bezdarba samazināšanas pasākumos, kā arī nevalstisko organizāciju vai jauniešu centru darbībā. RC ZELDA APLP izmēģinājumuprojekta laikā minētā projekta pasākumos bija iesaistījušās 3 atbalstāmās personas.
- Lai veicinātu personu ar garīga rakstura traucējumiem iekļaušanos darba tirgū, Sociālās integrācijas valsts aģentūras (turpmāk tekstā - SIVA) īstenotā *ESF projekta “Personu ar invaliditāti vai garīga rakstura traucējumiem integrācija nodarbinātībā un sabiedrībā”*¹⁶ ietvaros tika izveidota prasmju sertificēšanas sistēma un izstrādātas un ieviestas 35 prasmju apmācību programmas, kas piemērotas personām ar GRT. Pēc programmas apguves personas iegūst apgūto prasmju apliecināšu dokumentu – sertifikātu. Pirms uzsākt apmācības kādā no SIVA piedāvātajām prasmju programmām, tiek veikta profesionālās piemērotības noteikšana. Atšķirībā no profesionālajām vidējās

¹³ Plašāka informācija par projektu pieejama: <https://www.sif.gov.lv/lv/projekts/dazadibas-veicinasana>. Plašāka informācija par Motivācijas programmu pieejama: <https://www.sif.gov.lv/lv/motivacijas-programma>.

¹⁴ E-pasta sarakste ar Sabiedrības integrācijas fonda Dažādības vadības nodaļas programmas koordinatori Karīnu Dzeni (28.10.2022.)

¹⁵ Plašāka informācija par projektu pieejama: <https://jaunatne.gov.lv/par-agenturu/programmas-projekti/proti-un-dari/>

¹⁶ ESF projekts “Personu ar invaliditāti vai garīga rakstura traucējumiem integrācija nodarbinātībā un sabiedrībā” (Nr.9.1.4.1/15/I/001). Plašāka informācija par projektu pieejama: <https://www.siva.gov.lv/lv/projekts/esf-2014-2020-eiropas-savienibas-fonda-projekts-nr914116i001-personu-ar-invaliditati-vai-gariga-rakstura-traucejumiem-integracija-nodarbinatiba-un-sabiedriba>

izglītības un profesionālās tālākizglītības programmām, uz neformālās izglītības prasmju programmām varēja pieteikties arī tās personas, kuras nav ieguvušas pamatzglītību. Šāda pieeja vērtējama kā pretimnākoša un progresīva. Tāpat atzinīgi vērtējama inovācija, ko SIVA ieviesa 2018. gada novembrī - darbaspēju novērtēšanas metode MELBA@ & IDA@, ar kuru tiek vērtētas personu ar garīga rakstura traucējumiem kognitīvās spējas, psihomotorās prasmes, komunikācijas prasmes un darba prasmes, kas ļauj precīzāk novērtēt personas atbilstību izvēlētam profesionālām izglītības programmām.

Kopumā APLP pakalpojuma īstenošanas laikā (no 01.12.2017. – 30.11.2019.) 26 atbalstāmās personas izgāja profesionālās piemērotības noteikšanu, no tām mācības kādā no prasmju programmās uzsāka un pabeidza 13 atbalstāmās personas. 3 atbalstāmās personas mācības dažādu iemeslu dēļ pārtrauca (“noguru no cilvēkiem un lielās mācību slodzes”), savukārt 4 pieņēma lēmumu neuzsākt mācības, jo “nepiedāvā interesējošās profesijas”, “ieteiktā prasmju programma neatbilst tai, kuru gribēju”, “ir mainījušās vēlmes”, u.c.. 1 atbalstāmā persona pārtrauca dalību novērtēšanas procesa laikā, jo: “nespēju būt tik drūmā vietā kopā ar tik daudz slimiem cilvēkiem, apzinoties, ka esmu viens no viņiem. Nevēlos šo bezcerību sev apkārt. Gribu strādāt.” No visām atbalstāmajām personām, kas izgāja profesionālo novērtēšanu, 5 saņēma atteikumu uzsākt mācības, piemēram, “veselības stāvokļa dēļ”, “traucēti kognitīvie procesi un grūtības noturēt uzmanību”, “neatbilstošs zināšanu līmenis”, “nepietiekama motivācija”, u.c..¹⁷ RC ZELDA 2019. gadā veiktais izvērtējums¹⁸ liecina, ka projekta īstenošanā konstatētas vairākas būtiskas problēmas, kas saistītas gan ar personu novērtēšanas procesu (pirms mācību uzsākšanas), gan īstenoto prasmju programmu atbilstību darba tirgus vajadzībām un reālām iespējām atrast darbu pēc šo programmu apguves. Jānorāda, ka tikai dažas no RC ZELDA atbalstāmajām personām, kas beigušas kādu no prasmju programmām, spēja atrast darbu, kas bija saistīts ar konkrēto apgūto prasmi. Arī solītais atbalsts no SIVA darba meklējumos, kā bija paredzēts projekta ietvaros, RC ZELDA atbalsta lokā esošajām personām nav bijis nodrošināts. Uz vairākiem trūkumiem SIVA nodrošināto apmācību īstenošanā norādīts arī Saeimas analītiskā dienesta pētījumā¹⁹. Piemēram, kā norādījuši vairāki nevalstisko organizāciju pārstāvji, kuri sniedz atbalstu personām ar garīga rakstura traucējumiem un invaliditāti, SIVA nodrošina apmācību tikai tām personām ar GRT, kurām šie traucējumi ir vieglā formā. Personām ar smagiem un ļoti smagiem GRT nav pieejama neviena apmācību programma un netiek arī plānots tādu ieviest.

Ieteikumi nodarbinātības veicināšanai:

- Nodrošināt APLP pakalpojuma ieviešanu no valsts budžeta līdzekļiem visā Latvijas teritorijā.

¹⁷ Plašāka informācija par Atbalsta personas lēmumu pieņemšanā izmēģinājumuprojekta rezultātiem izglītības jomā pieejami: Ieva Leimane-Veldmeijere, Aleksandra Pavlovska, Sigita Zankovska-Odiņa, Sandra Pūce, Sanita Vanaga (2021. gada janvāris), 12. nodevums “Gala ziņojums “Atbalsta personas pakalpojuma izmēģinājumuprojekta rezultātu izvērtējums””, 64.-66.lpp. Plašāka informācija par izmēģinājumuprojekta rezultātiem pieejama: <https://www.lm.gov.lv/lv/gala-zinojums-atbalsta-personas-pakalpojuma-izmejinajumuprojekta-rezultatu-izvertejums>

¹⁸ RC ZELDA viedoklis par cilvēku ar garīga rakstura traucējumiem tiesībām uz izglītību (iespēju apgūt Sociālās integrācijas valsts aģentūras piedāvātās mācību programmas) un nodarbinātību. Nosūtīts Labklājības ministrijas Sociālo pakalpojumu departamentam un Sociālās integrācijas valsts aģentūrai 20219. gada 24. janvārī.

¹⁹ Latvijas Republikas Saeima, Personu ar garīga rakstura traucējumiem nodarbinātība Latvijā. Pētījuma galaziņojums (2022. gada marts), 30.-35.lpp. Pieejams: https://saeima.lv/petijumi/Personu_ar_gariga_rakstura_traucejumiem_nodarbinatiba_petijuma_galazinojums.pdf

- Veikt grozījumus likumā “Par valsts sociālo apdrošināšanu”²⁰ to personu lokā, par kurām minimālās obligātās iemaksas nav jāveic, iekļaut arī personas ar III grupas invaliditāti, tādējādi nodrošinot vienlīdzības principu un veicinot personu ar invaliditāti nodarbinātību.
- Turpināt nodrošināt līdzšinējos atbalsta pakalpojumus un atvieglojumus darba devējiem, vienlaikus nodrošinot to ietekmes un efektivitātes monitoringu.
- Vērtējot dažādu atbalsta pakalpojumu un programmu ieviešanu un ietekmi, būtu svarīgi izdalīt ne tikai invaliditāti kopumā, bet arī dažādus invaliditātes veidus, jo grupa iekšēji ir ļoti daudzveidīga un ar ļoti atšķirīgām vajadzībām un iespējām (t.sk. izglītības un nodarbinātības jomā). Arī dažādas aptaujas apliecina, ka personas ar garīga rakstura traucējumiem biežāk cieš no nelabvēlīgas attieksmes un stigmatizācijas.

Noslēgumā pateicamies par izrādīto interesi un vēlmi izzināt cilvēku ar invaliditāti vajadzības un pieredzi. RC ZELDA labprāt iesaistīsies arī turpmākās diskusijās par šiem jautājumiem.

Ar cieņu

I. Leimane-Veldmeijere
RC ZELDA direktore

*Šis dokuments ir elektroniski parakstīts ar drošu elektronisko parakstu un satur laika zīmogu.
Dokumenta datums ir tā elektroniskās parakstīšanas laiks.*

²⁰ Likums “Par valsts sociālo apdrošināšanu”, pieņemts 01.10.1997. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/45466-par-valsts-socialo-apdrosinasanu>