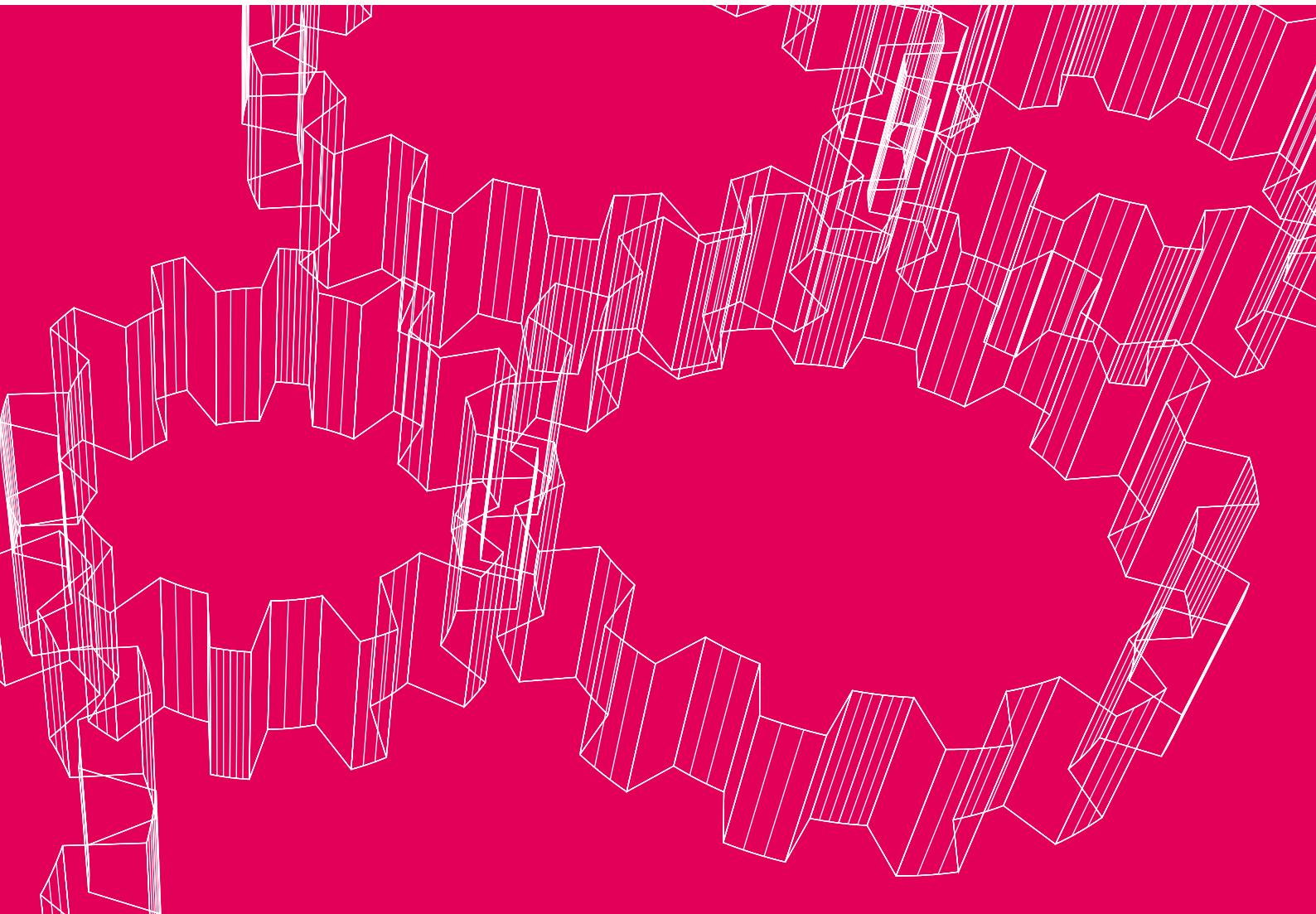
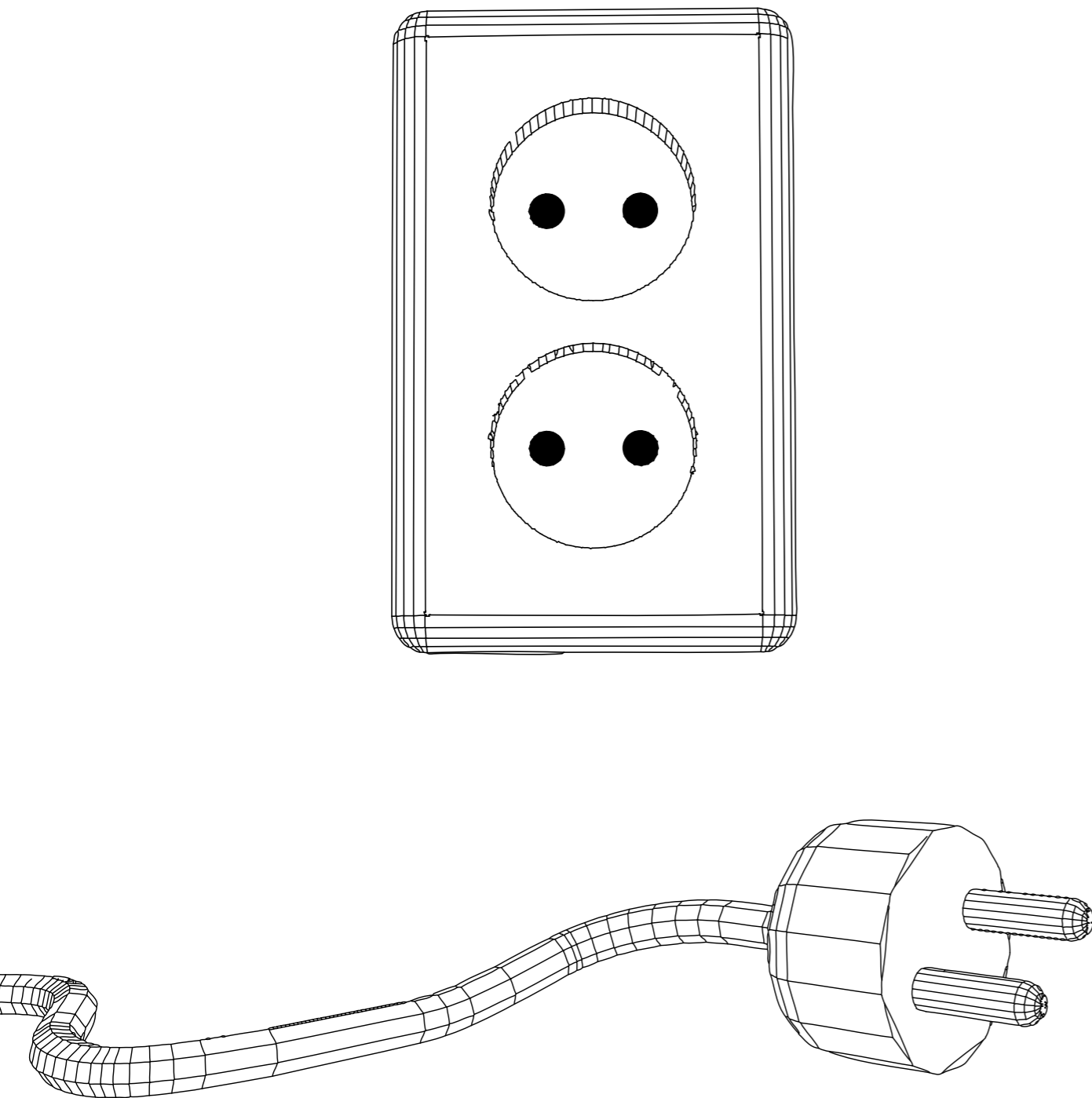


Make It Work



Make It Work

Šis buklets sniedz informāciju par to, kā padarīt pieejamas stažēšanās programmas visiem cilvēkiem. Tas palīdzēs gūt izpratni, par kādiem jautājumiem jādomā, izstrādājot apmācību programmas un uzlabojot prakses iespējas. Izmantojiet to, lai pārbaudītu savu programmu pieejamību, vai vienkārši gūstiet iedvesmu!



Dažādās nodarbinātības jomās, joprojām nav nodarbināti cilvēki ar invaliditāti

Virknē Eiropas valstīs demogrāfiskie rādītāji samazinās, kas veicina virkni problēmu darba tirgū, piemēram, trūks augsti kvalificēti profesionāļi dažādās publiskās pārvaldes un privātā sektorā nozarēs. Tuvākā laikā situācija saasinās vēl vairāk dažādās Eiropas Savienības valstīs. Pēdējā laikā sāk pievērst uzmanību dažādu rīcības plānu un stratēģiju izstrādei, kuras veicinātu problēmas risinājumu, t.sk. dažādu sociāli izslēgtu grupu iekļaušanu darba tirgū.

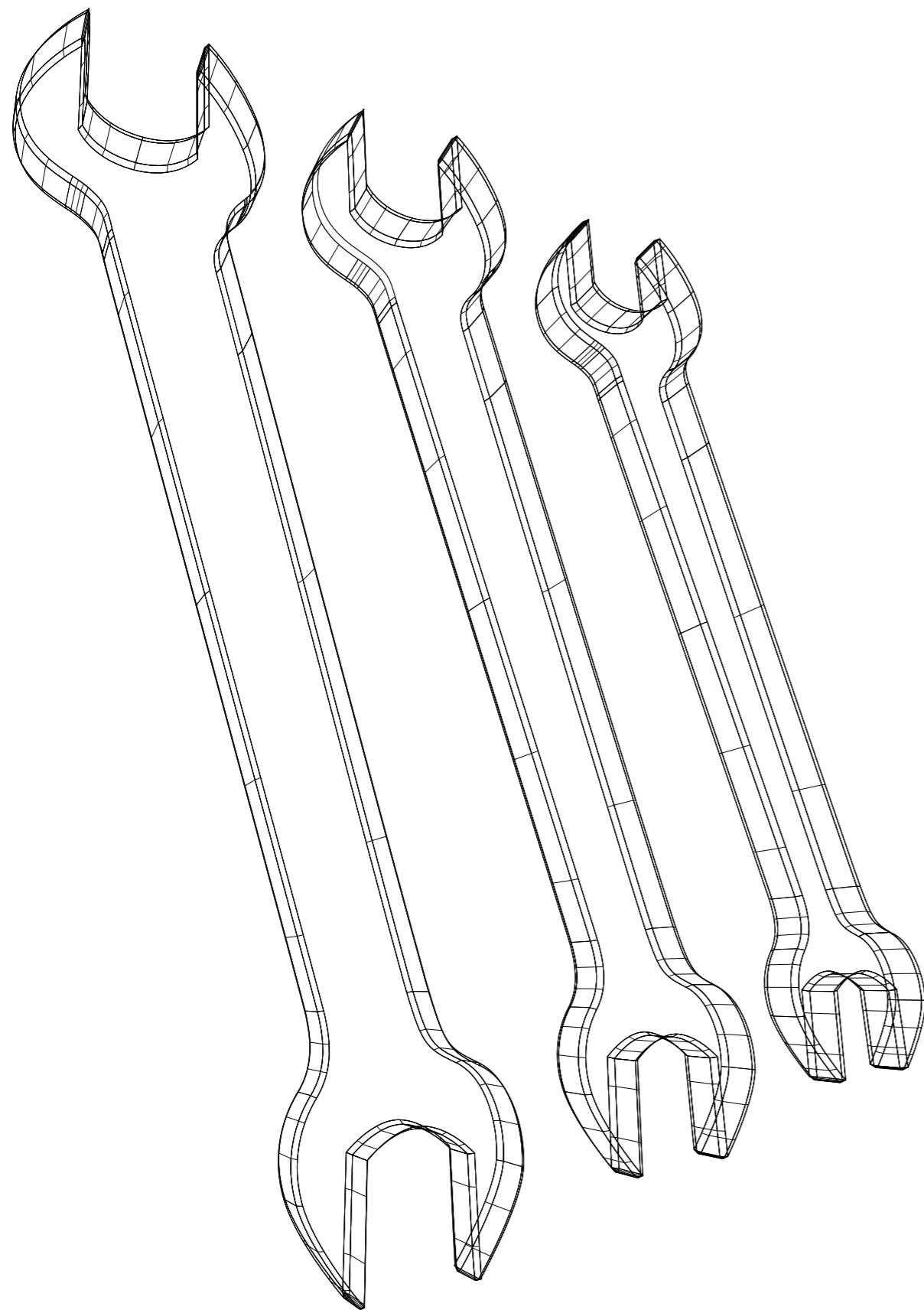
Neskatoties uz to, ka Eiropas valstīs ir darbaspēku trūkums, joprojām liela daļa Eiropas iedzīvotāju ar invaliditāti nodarbinātības līmenī ir ļoti zems, vidēji 40% zemāks salīdzinoši ar 64% nodarbināto kopumā.

Lai mazinātu bezdarbu, viens no risinājumiem varētu būt paaugstināt jaunatnes iesaistīšanu darba tirgū, tai skaitā jauniešus ar invaliditāti ar mērķi iegūt darba pieredzi un paaugstināt konkurētspēju. To varētu sasniegt paplašinot darba apmācības iespējas stažēšanās un prakses jomā. Mūsdienās Eiropas

valstīs tiek izmantotas dažādas šīs pieejas formas.

Valsts aģentūras, publiskās pārvaldes pārstāvji un valstij piederošie uzņēmumi atrodas vislabākajā pozīcijā, lai kļūtu par šīs attīstības līderiem, tādējādi parādot labas prakses piemērus, lai iedrošinātu citus publiskos un privātos uzņēmumus sekot šim paraugam.

Daudzās valstīs ir pieejami atbalsta pakalpojumi un valsts subsīdijas jauniem mazkvalificētiem darbiniekiem. Tādējādi jauniešu ar invaliditāti iekļaušana praktikantu lomā jūsu institūcijā varētu būt vienkāršāka, nekā jūs domājat. Šis buklets piedāvā pārskatu par nepieciešamajiem soļiem.



Apmācības un prakse kā darbinieku pieņemšanas darbā instruments

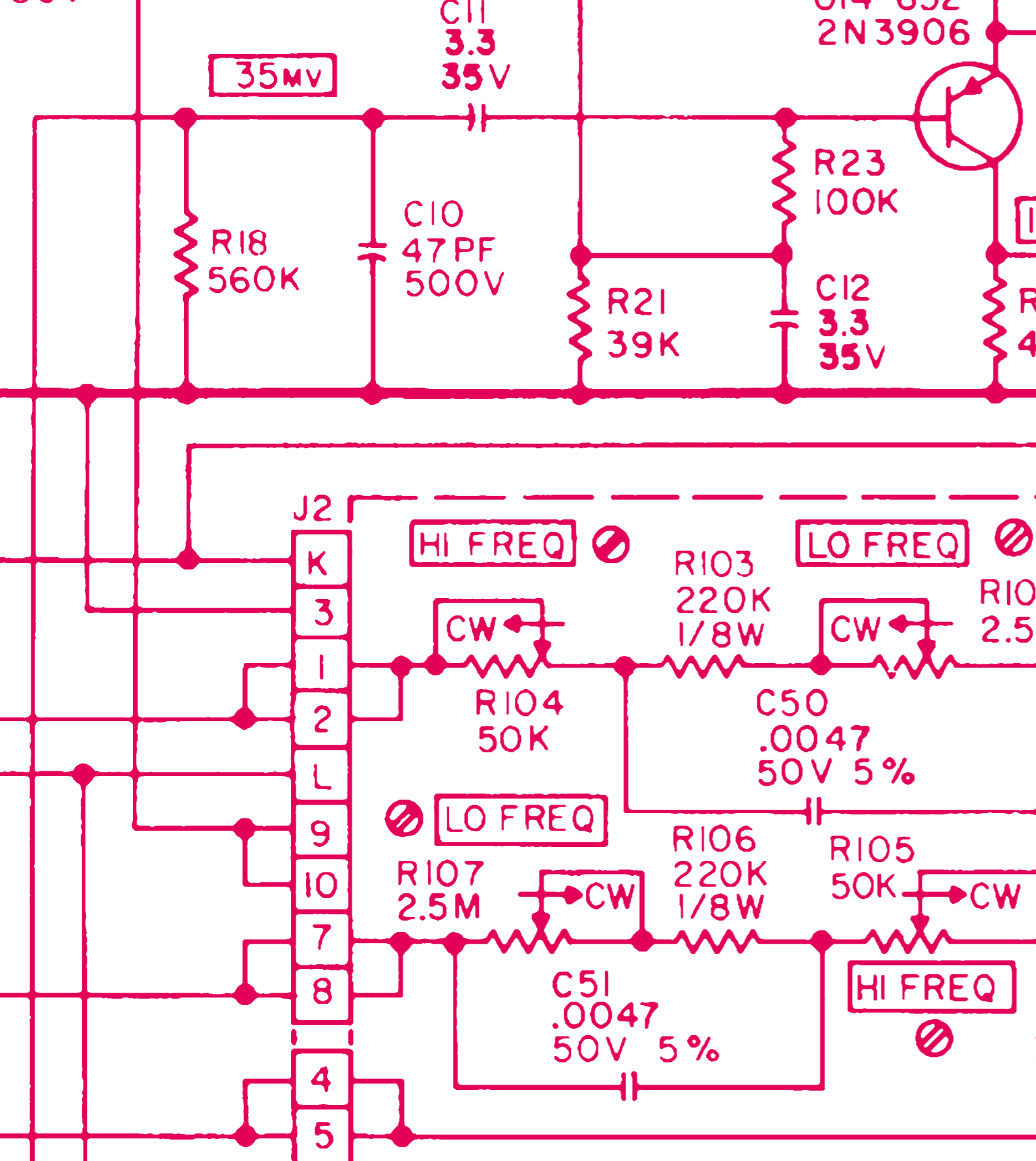
Apmācības/prakse piedāvā vairākus priekšrocības institūcijām. Tās reprezentē lielisku avotu gan īslaicīgiem, gan patstāvīgiem darbiniekiem, jo organizācijai ir iespēja novērtēt potenciālo darbinieku neveidojot ilgtermiņa attiecības.

Apmācības/prakses ir arī iespēja darbinieku iepazīstināt ar institūciju kā nākotnes darba vietu augsti kvalificētiem darba meklētājiem. Prakses/apmācības iepazīstina ar darbinieka pieredzi vēl esot savas profesionalitātes līmeņa sākumposmā. Daudzi praktikanti ienes jaunas idejas un perspektīvas, kas var būt vērtīga nemama vērtība organizācijai.

Piedāvājot apmācības/praksi darba devējs var sasniegt jaunus nodarbinātības laukus, atklāt trūkumus un atrast piemērotāko personu ar nepieciešamajām prasmēm, t.sk. darbinieku ar invaliditāti.

Apmācības/prakses pieredze dod labumu jauniem cilvēkiem dažādos veidos. Identificējot piemērotas apmācības iespējas un sekojot procesam, cilvēks

gūst lielisku mācīšanās pieredzi un sagatavotību darba meklēšanai. Apmācības/prakses veido indivīda pašnovērtējumu un palīdz fokusēties karjeras izaugsmes iespējām. Praktikantam ir jāpielieto savas praktiskās zināšanas reālās dzīves situācijās, jāveido izpratne un jāpildveido vājās puses, jāattīsta sociālās un profesionālās prasmes, kā arī jāveido profesionālie un personīgie kontakti, kas ļoti svarīga sastāvdaļa ikdienas darba attiecību veidošanā.



Cik laba ir jūsu uzņēmuma invaliditātes politika?

Pirms jūs piedāvājat prakses iespējas kvalificētām personām ar invaliditāti, izmantojot neatklāto darba tirgu, ko pārstāv cilvēki ar invaliditāti, jums jābūt tam gataviem.

Visticamāk jūsu uzņēmumā jau pastāv iekļaujoša un anti-diskriminatīva politika. Bet vai tā specifiski piemin cilvēkus ar invaliditāti kā jūsu klientus vai iespējamo darbaspēku? Zemāk ir minēti dažī nosacījumi, kurus vajadzētu apsvērt šādas politikas formulēšanā un ieviešanā.

Vai jūsu invaliditātes politika skaidri iekļauj cilvēkus ar invaliditāti kā daļu no jūsu uzņēmuma klientiem?

Valsts uzņēmumu un citu publisko aģentūru pakalpojumiem jābūt pieejamiem ikvienam iedzīvotājam. Ir gaidāms, ka drīz Eiropas Savienības likumi aizliedz defacto piedāvāt iedzīvotājiem pakalpojumus, ja tikšanās vietas, telpas un labierīcības netiks atbrīvotas no šķēršļiem, ar ko saskaras cilvēki ar invaliditāti mēģinot izmantot

konkrēto uzņēmumu. Lai virzītu sava uzņēmuma darbību piedāvājot tā pakalpojumus visiem iedzīvotājiem, ir nepieciešams saskaņot politikas procesu.

Vai jūsu invaliditātes politika skaidri iekļauj cilvēkus ar invaliditāti kā daļu no jūsu uzņēmuma darbiniekiem, tai skaitā apmācības iespējas?

Vairākos dokumentos tai skaitā 1997. Gada Amsterdamas deklarācijā Eiropas Savienība ir noteikusi par mērķi anti-diskrimināciju un sociālo iekļaušanu. Turklāt juridiskajiem aspektiem, ir stingri argumenti (bieži noteikti kā „Biznesa Gadījumi”), kas izceļ privāto un publisko uzņēmumu ieguvumus nodrošinot iekļaujošo darbā pieņemšanas politiku. Ar dažādību darbaspēkā ir iespējams piesaistīt lielāku klientūras loku. Kļūstot par uzņēmumu, kurā ir godīga un iekļaujoša darbā pieņemšanas politika, kā arī augsta morāle, ir iespēja veidot labāku publisko tēlu.

Šī iemesla dēļ uzņēmumam ir jāformulē, jāadaptē, jāfinansē, jāievieš, pro-

duktīvi jānovērtē un jāpārstrādā politika, kas nosaka uzņēmuma atbildību un pasākumus, kas garantē cilvēku ar invaliditāti iekļaušanu uzņēmumā, tai skaitā apmācības iespējas, ko tā varētu piedāvāt.

Vadlīnijas, lai formulētu invaliditātes

Jūsu iekļaujošai un anti-diskriminatīvai politikai jāsaturs skaidra norādes par cilvēkiem ar invaliditāti kā klienti un darbiniekiem:

- īss apraksts par jūsu mērķiem attiecībā uz invaliditātes politiku ar atsaucēm uz atbilstošo likumdošanu, ja tāda pastāv
- jūsu iestādes tā departamenta nosaukums, kas ir atbildīgs par invaliditātes politikas īstenošanu, tai skaitā vārds un kontaktinformācija koordinējošam darbiniekam (-iem)
- skaidrs apraksts par procesu, kas paredzēts sūdzību izskatīšanas un diskriminācijas novēršanas gadījumos
- piemēri ar jau ieviestajiem uzlabojumiem
- atbildes uz biežāk uzdotajiem jautājumiem, piemēram, par uzņēmuma centieniem cilvēku ar invaliditāti iekļaušanai, uzņēmuma pieredze sniedzot pakalpojumus cilvēkiem ar

dažāda veida invaliditāti, kā arī, kur iegūt sīkāku informāciju

Vadlīnijas invaliditātes politikas prezentēšanai uzņēmuma mājas lapā

Ievietojiet invaliditātes politiku savā mājas lapā tādā veidā, kas atspoguļo iestādes prioritāti attiecībā un cilvēku ar invaliditāti iekļaušanu klientu lokā, savā darbaspēkā vai kādās citās apmācības iespējās, ko tā var piedāvāt. Tas iekļauj vienkāršu navigāciju, skaidru un viegli saprotamu valodu (vieglo valodu), interneta mājas lapas pieejamību cilvēkiem ar redzes vai citiem funkcionāliem traucējumiem. Vieglai pieejamībai nevajadzētu aprobežoties tikai ar invaliditātes politikas nostādņiem vai citai interešu informācijai apmeklētājiem, kuriem ir invaliditāti, bet tā būtu jāpielāgo visai mājas lapai kopumā. Informāciju par interneta pieejamības kritērijiem var atrast šeit:

www.w3.org/WAI

Publicējot invaliditātes politiku, jūs varētu gribēt:

- izmantot ne vairāk kā trīs peles klikšķus sākot no interneta mājas lapas sākuma līdz invaliditātes politikai
- invaliditātes politiku regulāri atjaunot (vismaz reizi gadā)

Latvijā kopš otrās neatkarības atgūšanas laika (vēsturiski) visu atbildību par invaliditātes sfēru uzņēmās Labklājības ministrija, kura laika gaitā sadalīja funkcijas starp izglītības, veselības un bērnu tiesību aizsardzības ministrijām, t.sk. aģentūrām. 1992.gadā tika pieņemts ļoti vispārīgs un deklaratīvs likums „Par invalīdu medicīnisko un sociālo aizsardzību”, taču šis likums līdz pat šodienai netiek pilnībā ievērots, t.sk. tiesības uz vienlīdzīgu arodzglītību. Uz doto mirkli Labklājības ministrija ir kā invaliditātes sektora koordinējošā ministrija.

Kā viens no svarīgākiem procesiem bija 1998.gada pieņemot koncepciju „Vienādas iespējas visiem” (līdz 2010.gadam), kuras īstenošanā ir iesaistītas visas nozaru ministrijas un katru gadu tiek veikts datu apkopojums, kas ir izdarīts iepriekšējā finansu gadā pa nozarēm koncepcijas izpildē.

Kopš 2006.gada augusta tika pieņemtas politiskās pamatnostādnes invaliditātes seku mazināšanā (prevencija, nodarbinātība, veselība un rehabilitācija, invaliditātes noteikšanas sistēma), kuras apstiprināja LR ministru kabineta kā politiskās vadlīnijas un nostājas cilvēku ar invaliditāti dzīves kvalitātes uzlabošanai.

Kopš 2006.gada ir aktīvi uzsākts darbs pie jauna „Invaliditātes nodarbinātības likuma” izstrādes, kuru plānots izstrādāt un pabeigt līdz 2008.gada decembrim. Likumā plānots noteikt jaunas invalīdu nodarbinātības atbalsta formas, kā arī pasākumus invalīdu nodarbinātības veicināšanai un profesionālajai rehabilitācijai.

Vispārēja darba vietas pieejamība

Eiropas Savienības deklarācijas par anti-diskrimināciju un sociālo iekļaušanu rezultātā ir paredzēts, ka Universālais Dizains vai Dizains Visiem kļūs par vadošajiem principiem visu dalībvalstu likumdošanā attiecībā uz visu būvniecības nozari, tai skaitā darba vietām. Universālais Dizains nosaka, ka darba videi jābūt komfortabli un droši pieejamai un izmantojamai jebkuram balstoties uz vienlīdzības principiem, tai skaitā cilvēkiem ar alerģijām, fizisku, sensoru, garīgu un psihisku invaliditāti. (Rezolūcija ResAP (2001)1 par universāliem projektēšanas un dizaina principu ieviešanu vides veidošanas praksēs un mācību programmās "Tamāras rezolūcija").

Universālais Dizains paredz, ka visu šo grupu vajadzības automātiski tiek integrētas kā pamatprincips plānojot, ceļot un ekspluatējot uzņēmuma **fiziskās telpas**, lēmumu pieņemšanā, ar darbu saistītos procesos tai skaitā darbinieku pieņemšanā darbā un darba apmācībās.

Ir daudz veidu kā attīstīt un veidot pieejamu darbu jūsu uzņēmumā. Šis ir viens no piemēriem kā to darīt.

1. Ko jūsu uzņēmums saprot ar pieejamību?

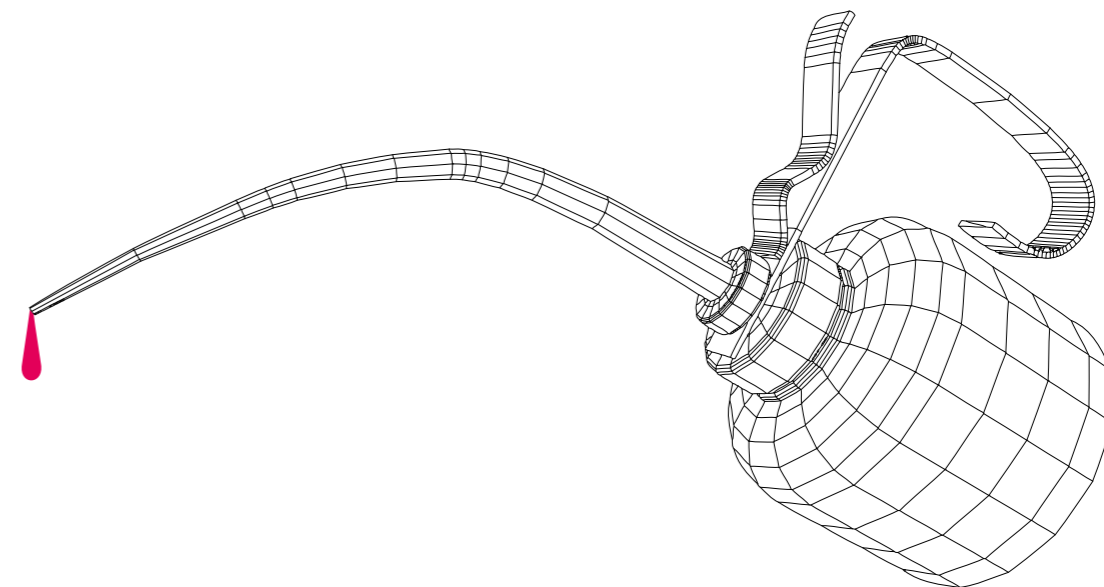
Definējiet pieejamības iespējas un līmeni kādā jūsu iestāde ir uzņēmusies saistības. Kādi ir jūsu kā darba devēja atbildība? Kādai likumdošanai jums kā darba devējam ir jāseko?

2. Ieceliet kādu par atbildīgo

Ieceliet kādu cilvēku, vai cilvēku komandu, kas atrodas augstu uzņēmuma hierarhijā, kuru uzdevums būtu veidot uzņēmumu un tā aktivitātes pieejamības jomā.

3. Novērtējiet jūsu uzņēmuma pieejamības vajadzības

Veiciet pieejamības auditu, kas novērtētu jūsu uzņēmuma fizisko vidi un aktivitātes, tai skaitā materiāltehnisko bāzi, darbā pieņemšanu, praktiku iespējas un paaugstināšanu darbā, ņe-



mot vērā šķēršļus, kas varētu rasties cilvēkiem ar invaliditāti un darbības, kas nepieciešamas, lai tos novērstu. Audita kopsavilkumu vajadzētu prezentēt uzņēmuma valdē.

4. Novērtējiet veicamo darbu izmaksas

Novērtējiet katras individuālās darbības izmaksas, ņemiet vērā atbilstību savai pieejamības politikai.

5. Atrodiet finansējumu

No ikgadējā budžeta atvēliet nepieciešamo daļu pieejamības darbībām, kas atspoguļo jūsu uzņēmuma saistības ar iekļaujošo politiku un pieejamību.

6. Nosakiet prioritātes un pieņemiet darbības plānu

Nosakiet prioritātes un pieņemiet lēmumu, kura no darbībām ir jāveic nekavējoties, kura vidējā laika posmā, kura – ilgākā laikā. Pieņemiet darbības plānu turpmākajiem gadiem.

7. Pārbaudiet un novērtējiet darbu

Šis darbības plāns nav galīgas dokuments – tam būtu jābūt pamatojumam uz periodisko novērtējumu un revīziju. Pārlicinieties, ka darbības plāns satur laika plānojumu, kas skaidri nosaka, kad jānotiek pārskatiem, novērtēšanām un auditiem.

Papildus informācija:

www.lm.gov.lv (Labklājības ministrija)

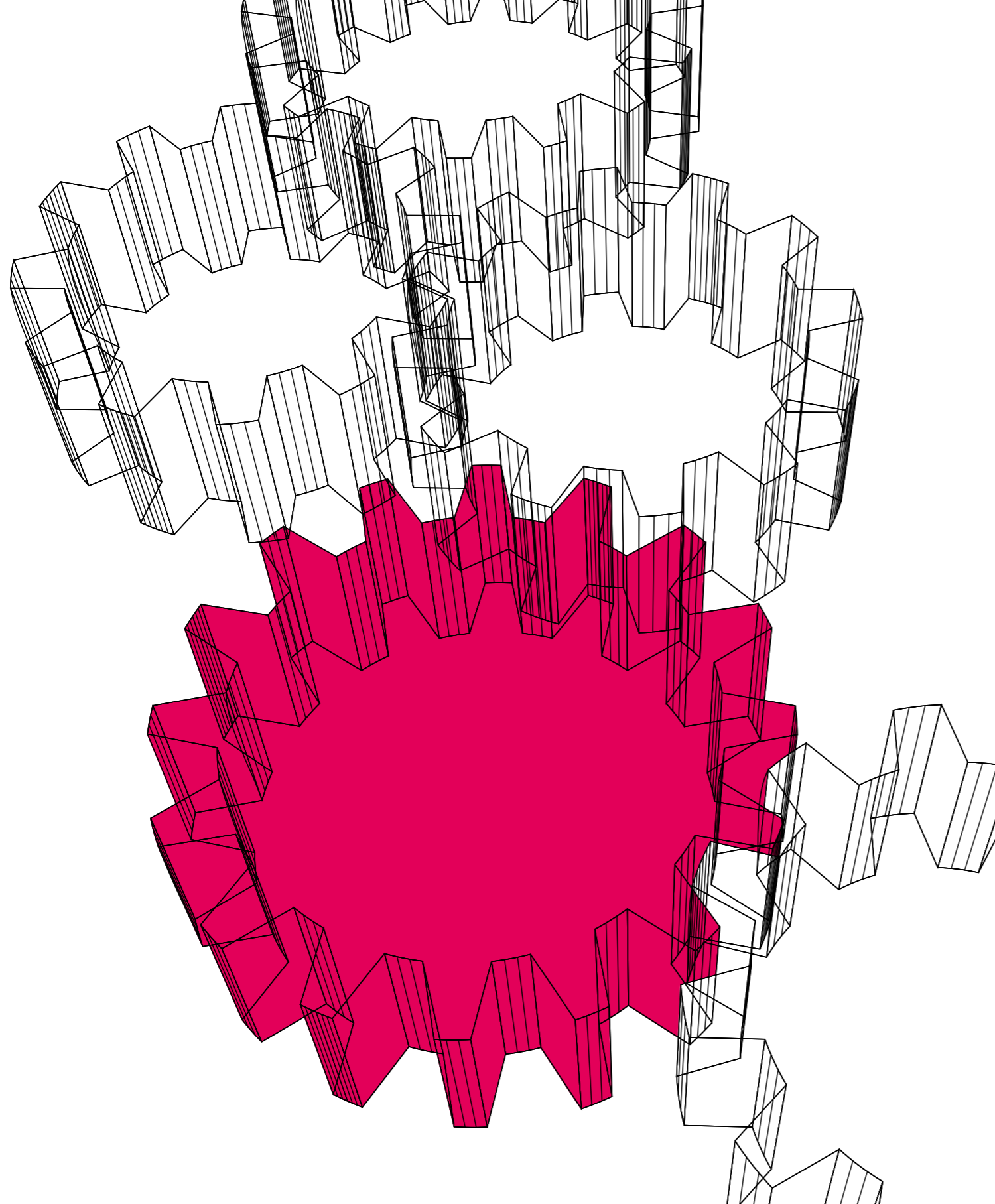
www.apeirons.lv (Vides pieejamība)

Cilvēku ar invaliditāti iekļaušana: Pašnovērtēšanas instruments pieejamības auditam

Zemāk esošie jautājumi ir domāti kā palīgs, lai novērtētu uzņēmuma piemērotību pieņemt kā darbinieku vai praktikantu cilvēku ar invaliditāti. Jūsu atbildes uz jautājumiem būs noderīga informācija nākotnes kandidātiem, kā arī jūsu periodiskā iekšējā monitoringa veikšanai.

- Vai jūsu uzņēmumam ir invaliditātes politika un rīcības plāns kā integrēta vispārējā rīcības plāna daļa, lai nodrošinātu vienlīdzīgu pieeju klientiem, darbiniekiem un praktikantiem ar invaliditāti neatkarīgi no telpām, darbībām, produktiem un pakalpojumiem?
- Vai jūsu uzņēmumam ir finansējums darbības plānam, tā koordinācijas birojam un/vai darbiniekiem, kas būtu atbildīgi par plāna ieviešanu uzņēmuma sistēmā?
- Vai jūsu uzņēmumam ir finansējums, lai veiktu papildus pielāgošanu par un ap vispārīgiem mērījumiem, darbiniekiem un praktikantiem ar invaliditāti? Vai šim nolūkam ir paredzētas valsts subsīdijas? Vai ārvalstu praktikantiem, t.sk. ES pilsoņiem būtu jāsedz šīs izmaksas?
- Kad ieviejojat sludinājumu par brīvām vakancēm, apmācībām un prakses vietām, vai jūs minat, ka aicināti pieteikties arī kvalificēti cilvēki ar invaliditāti?
- Vai jūsu uzņēmuma interneta mājas lapa ir pilnībā pieejam cilvēkiem ar dažāda veida invaliditāti? Vai drukātie materiāli ir pieejami alternatīvos veidos? Vai uzņēmuma telpās ir iespējams atrast palīglīdzekļus (taustāmas zīmes u.c.)? Vai apgaismojums lielākajā daļā no telpām ir piemērots cilvēkiem ar redzes traucējumiem?

- Vai akustika daļā no telpām ir piemērota cilvēkiem ar dzirdes traucējumiem? Vai ir optimāli līdzvērtīgi risinājumi akustiskajiem signāliem, piemēram, avārijas sirēnas? Vai ir pieejami kvalificēti zīmju tulki nedzirdīgiem cilvēkiem, vai tie var tikt algoti? Arī tulki starptautiskiem praktikantiem, kam vajadzētu šādu pakalpojumu?
- Vai darbinieku un praktikantu, ar intelektuālās attīstības traucējumiem, lūgums pēc rutīnas darba, instrukcijām un darba audzinātāja atbalsta var tikt nodrošinātas?
- Vai gaisa kvalitāte telpās ir piemērota cilvēkiem ar alerģijām un astmu?
- Kādā mērā uzņēmuma fiziskā vide ir atbilstoša cilvēkiem ar fizisku invaliditāti, piemēram, tiem, kuri izmanto ratiņkrēslu – automašīnu stāvvietas, celiņi ārpusē, ieejas, pārvietošanās starp stāviem, gaiteni, kabinetu, konferenču telpas, ražošanas un noliktavas aprīkojums, kafējnīca, sporta zāle, tualetes? Vai ģeogrāfiskie attālumi starp dažādām uzņēmuma daļām piedāvā transportu cilvēkiem ar pārvietošanās grūtībām un kā tas tiek risināts? Kādas ir iespējas praktikantiem ar invaliditāti atrast piemērotu mājokli?



Pielāgot darba vietu indivīdam

Vispārējās pieejamības līmenis bieži vien nav pietiekams, lai nodrošinātu visu cilvēku ar invaliditāti vajadzības. Iespējams dažreiz būs nepieciešama individuāla telpu, darba vietas un darba procesa pielāgošana, lai pabeigtu vispārējo pieejamību un izmantojamību.

Individuāla darba vietas pielāgošana darbiniekam/praktikantam

Atkarībā no indivīda spējām un vajadzībām varētu būt nepieciešama papildus pielāgošana, piemēram, automātiskās durvis cilvēkiem ar ierobežotu roku spēku, papildus platākas tualetes kabīnēs un specifiski izvietotas biroja mēbeles cilvēkiem, kuri pārvietojas ratiņkrēslā, skaņas ierīces cilvēkiem ar dzirdes traucējumiem vai kontrastains grīdas segums, lai atvieglotu orientēšanos cilvēkiem ar redzes traucējumiem.

Individuālās darbinieka/praktikanta palīdzošās tehnoloģijas darba vietā

Daudzās iestādēs tehniskās palīgiei-
rīces var novērst vajadzību pielāgot

individuālās darba vietas vai turpmāku tā papildināšanu. Tas varētu būt personām ar:

- fizisku invaliditāti: radioaustiņas, mazāka klaviatūra vai
- sensoro invaliditāti: spilgtāks apgaismojums, Braila raksta dators un optiskais rakstzīmju atpazīšanas skeneris, teksta telefons vai
- intelektuālās attīstības traucējumiem: telefons ar cilvēku attēliem ciparu vietā

Personīgie asistenti

Personas ar daudzpusīgu invaliditāti ikdienas dzīvē ir atkarīgas no asistentiem, lai tiktu galā ar personīgo higiēnu, ēšanu, apģērbšanos utt. Asistents darbā var palīdzēt tikt galā ar maltītēm, tualetes apmeklējumu, redzes traucējumu gadījumā ar dokumentu lasīšanu, pārnēsāt smagas grāmatas un mapes, kopējot vai jebkurā citā aktivitātē, kuru atsevišķos gadījumos cilvēks ar invaliditāti nav spējīgs veikt un tas varētu prasīt pārmērīgi daudz laika un enerģijas.

Vislabākie rezultāti ir tad, ja cilvēkam pašam tiek dota iespēja izvēlēties, kurš būs asistents, un asistents vēršas pie lietotāja, nevis pie cilvēka ar invaliditāti darba devēja. Cilvēks, kurš jau strādā uzņēmumā, reti ir labākais risinājums asistenta lomai.

Darba vietas pielāgošana individuālam darbiniekam/praktikantam

Individuāla darba vietas pielāgošana ir tikpat nozīmīga kā fiziskās vides pielāgošana institūcijā. Zemāk ir minēti daži aspekti, kas ir pelnījuši, lai tos apsver:

Darba apraksts

Darba apraksta pārveidošana var veidot lielu atšķirību no personas spējām darboties. Dalot dažas funkcijas ar kolēģiem veicina fiziskā un mentālā stresa samazināšanos, apmierinātību ar darbu un tā izpildi.

Pus slodze

Vai ir iespējams šo darbu veikt, strādājot pus slodzi?

Elastīgas darba stundas

Kā jūsu uzņēmums raugās uz elastīgām darba stundām? Varbūt jūsu darbinieku darba diena var sākties vēlāk un beigties vēlāk.

Darbs mājās

Kādi ir jūsu uzņēmuma politika attiecībā un darbu mājās, vienu vai vairākas dienas nedēļā, izmantojot mūsdienu tehnoloģijas?

Dalīt darba vietu ar darba biedru

Vēl viens pielāgošanas piemērs varētu būt darba dalīšana ar darba biedru.

Darbs komandā dalot uzdevumus

Darbs komandā, kur katram ir atšķirīgi uzdevumi ir vēl viens no risinājumiem, kas varētu būt noderīgs indivīdam, kas varētu būt noderīgs indivīdam, saglabājot uzņēmuma produkciju.

Dažās valstīs ir pieejamas valsts vai privātās aģentūras, kurās cilvēkresursu personāls un praktikanti var griezties pēc padoma, subsidiējām vai asistenta atkarībā no aprīkojuma un/vai individuālās darba vietas pielāgošanas.

Uzmanību: finansējums vai var būt pieejams darbiniekiem, nevis praktikantiem.

Diemžēl Latvijā nav regulāra atbalsta un konsultācijas iespējas darba devējam pieejamu, pielāgotu un piemērotu darba vietu izveidošanai cilvēkiem ar invaliditāti. Līdz šim konsultanta lomu ir ieņēmušas sabiedriskās organizācijas (brīvprātīgi) vai Valsts tehnisko palīglīdzekļu centrs (ergoterapeiti), kuri sniedz maksas pakalpojumus ikvienai komersantam vai valsts/pašvaldības institūcijas pārstāvim.

Izņēmuma gadījumi ir subsidētās darba vietas, kuras darbojas uz projekta pieteikuma principiem un Nodarbinātības Valsts aģentūra finansē ergoterapeita konsultācijas un 800 Ls apmērā darba vietas pielāgošanu.

Līdz šim nav izstrādāti ne ergonomiskie, ne IT un citu auksto tehnoloģiju piemērošanas mehānismi un pieejamība darbiniekiem ar invaliditāti. Ja ārpus subsidētām darba vietām vai atbalstīta darba projektiem ir nepieciešams pielāgot darba vietas vai nodrošināt papildus tehniskos palīglīdzekļus, t.sk. surdo tulkošanu, atbalstīta darba audzinātājus, tad tas ir darba devēja vai darba ņēmēju personisko atbildību, t.sk. potenciālā darbinieka ar invaliditāti nokļūšana uz darba interviju, apmācībām, utt.

Ieteikumi iekļaujošās apmācības politikas veidošanā pieejamības neesamības gadījumā

Mēs nevēlamies radīt priekšstatu, ka jūsu uzņēmumam jābūt pilnīgi bez barjerām pirms jūs sākat apsvērt pieņemt darbā kvalificētu personu ar invaliditāti praksē, uz apmācības laiku vai kā darbinieku. Ne visi cilvēki ar invaliditāti ir vienādas vajadzības. Vienam vide var būt nepieejama, bet perfekti

pieejama – citam. Birojs, kurš atrodas otrajā stāvā, kurā nav lifta, varētu būt nepārvarams šķērslis cilvēkam, kurš izmanto ratiņkrēslu, bet noteikti ne cilvēkam ar redzes traucējumiem. Ir nepieciešama tikai vēlme no jūsu puses, lai runātu par katra kandidāta vajadzībām atsevišķi.

Sekojoši invaliditātes politikas apgalvojumi ir piedāvāti ilustrēti bez nosodījuma:

Sakramento pilsētas dome:
www.cityofsacramento.org/adaweb/disability_policy.html

Leikeršīres rajona padome:
www.leics.gov.uk/index/your_council/council_plans_policies/disability_policy.htm

Pielikums 1 Atsauce uz resursiem

Rokasgrāmatā „Drošas un atbalstošas darba vides izveide cilvēkiem ar invaliditāti”//Invalīdu un viņu draugu apvienība „Apeirons” ESF projekta ietvaros, 2005;

Darba meklētāju ar invaliditāti un darba devēju datu bāze www.varcentrs.lv;

Mājas lapa cilvēkiem ar intelektuālās attīstības traucējumiem (vieglā valodā) www.vieglis.lv;

Subsidētās darba vietas invalīdiem

Kopš 2003.gada Latvijā darbojās subsidēto darba vietu shēma (projekti), kuri kopš 2005.gada ir 24 projekti, uz kuriem darba devējam jāpiesakās konkursa kārtībā. Subsidētā darba vieta tiek veidota konkrētam darbiniekam. Valsts līdzfinansē minimālo darba algu darbiniekam un 25% no minimālās darba algas darba audzinātājus no 1 līdz 3 mēnešiem (nosaka pēc cilvēka ar invaliditātes darba pieredzes un izglītības apjoma). Kā arī tiek līdzfinansēts līdz 800 Ls (1080 Euro) darba vietas

pielāgošana, ergoterapeita konsultācijas, darba vietas iekārtošana līdz 150 Ls apmēram. Darba devējs līdzfinansē visa veida sociālos nodokļus, u.c. maksājumus, kas saistīti ar darba veikšanu. Potenciālam darbiniekam jābūt reģistrētam nodarbinātības valsts aģentūrā kā bezdarbniekam ar invaliditāti. Darba devējs, darba ņēmējs un NVA pārstāvis tiek kopīgā darba intervijā pirms lēmuma pieņemšanas.

Pēc brīvprātības principa pašvaldība var (ja ir resursi) līdzfinansēt darbinieku ar invaliditāti ar specializētā transporta pakalpojumu.

Ar Nodarbinātības Valsts aģentūras sadarbības partneru, projektu un subsidēto darba vietu atbalstu strādājuši: 2004. gadā 2763 cilvēki ar invaliditāti; 2005. gadā 6912 cilvēki ar invaliditāti; 2006. gadā 6897 cilvēki ar invaliditāti (pēc Labklājības Ministrijas datiem).

Atbalstītais darbs cilvēkiem ar intelektuālās attīstības traucējumiem

Līdz ar subsidēto darba vietu attīstību sāka attīstīties atbalstītais darbs – sākotnēji sabiedriskā sektora ietvaros, vēlāk kā atsevišķa subsidēto darba vietu programma zem Nodarbinātības valsts aģentūras, kā projekti cilvēku grupām. Finansēšanas mehānisms ir līdzvērtīgs subsidētām darba vietām, taču darba audzinātāji tiek līdzfinansēti 25% apmērā no minimālās algas visu projekta gaitu un darba audzinātājiem ir pieejams papildus atbalsts – informatīvie semināri par mērķa auditoriju un atbalstāmo darbu. No 2005.gada līdz 01.01.2007. ir nodarbināti 108 cilvēki ar intelektuālās attīstības traucējumiem atbalstītā darba ietvaros.

Sociālie uzņēmumi

Pastāv vēl viena papildus nodarbinātības veicināšanas shēmā, kura netiek plaši izmantota un ir tikai individuāli gadījumi. Šo shēmu sauc „sociālie uzņēmumi”, kuros jābūt nodarbinātiem vismaz 50% cilvēku ar invaliditāti, kā rezultātā tie saņem dažāda peļņas, ienākuma, zemes nodokļa atlaides un valsts vai pašvaldības institūciju rīkotos tenderos tiem ir īpašas prioritātes, ja viņu ražotā prece atbilst produktu kvalitātes specifikācijai. Līdz šim ir tikai daži uzņēmumi, piemēram, nedzirdīgo cilvēku būvniecības brigādes vai neredzīgo cilvēku groziņu pinēji, taču viņu ekonomiskā (naudas plūsmas) efektivitāte ir tik zema, un viņi neizmanto ar likumdošanu piedāvātās atbalsts sistēmas.

Citi projekti

- 1. SIC** – 2005.gada tika izveidots centralizēts izglītības un sociālās prasmes apgūšanas „Sociālais integrācijas centrs” (SIC), kura mērķis būtu veicināt cilvēka iekļaušanos darba tirgū, taču patreiz nav pieejami kvalitatīvi dati par centra darba efektivitāti nodarbinātības veicināšanas kontekstā.
- 2. Nodarbinātības valsts aģentūras** apmācības bezdarbniekiem, t.sk. invalīdiem. Saskaņā ar 2004.gada likumdošanas izmaiņām cilvēki ar invaliditāti var saņemt tos pašus sociālās drošības pasākumus kā ikviens cits, t.sk. pārkvalifikāciju un pamācības, kuras sistemātiski organizētas ar NVA. Bezdarbnieki, kuri piedalās modulārajās apmācībās - iegūst interešu vai neformālo izglītību saņem stipendiju 25 latu apmērā. Ar 2006.gadu vasaru var strādāt arī pusaudzī ar speciālajām vajadzībām, kā NVA organizētas prakšu vietas. Šo iespēju izmantojuši 222 pusaudzī.
- 3. ESF** – kopš 2004.gada projektu veidā tiek izmantoti Eiropas Sociālā fonda resursi, kuru mērķis ir cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības

veicināšana. ESF līdzekļi ir pieejami ikvienam LR juridiski reģistrētai personai. ESF lielākā daļa līdzekļu tiek izmantota valsts nodarbinātības politikas harmonizēšanai, t.sk. cilvēku ar invaliditāti iekļaušanai. Līdzekļu izlietošanas prioritāte ir:
3.1. Motivācijas un atbalsta programmas;
3.2. Sociālās rehabilitācijas, t.sk. nodarbinātības veicināšanas programmas;
3.3. Alternatīvo komunikāciju, t.sk. surdo tulkošanas, braila raksta, IT tehnoloģiju attīstību veicinošās programmas;
3.4. Vispārējās, speciālās un arodizglītības programmu attīstīšana;
3.5. Uzņēmējdarbības veicināšanas programmas, t.sk. prakšu, pieredzes izglītības, individuālā darba veicināšana;

2006. gadā ar Eiropas fondu līdzfinansējumu veikts pēdējos gados ievērojamākais ieguldījums sociālās aprūpes infrastruktūrā. Aprūpes namos, rehabilitācijas centros, grupu dzīvokļos šogad ieguldīti 5,17 miljoni latu. 75 % no šīm izmaksām sedz Eiropas Reģionālās attīstības fonds (ERAF), pārējo – valsts un pašvaldību budžets. Katrā Latvijas novadā tiek veidotas pusceļa mājas un grupu dzīvokļi, kas paver jaunas

Pielikums 2

Likumdošana

iespējas cilvēkiem ar garīgās veselības problēmām. Pusceļa mājas ir vajadzīgas cilvēkiem, kas varētu dzīvot patstāvīgu dzīvi, taču ilgus gadus ir bijuši sociālās aprūpes namos un neprot parūpēties par sevi. Pusceļa

4. **Citi** – joprojām liela daļa sabiedrisko organizāciju, sociāli orientēto uzņēmumu, t.sk. pašvaldības, izglītības iestādes invaliditātes nodarbinātību problēmu risināšanai saņem finansējumu dažādu projektu veidā no ārējiem grantu sniedzējiem (Leonardo da Vinci, Socratis, Sociālie fondi, Norvēģijas valdības finansējums, privātie ziedotāji, citu valstu tieši dāvinājumi un atbalsts).

www.nva.gov.lv

(Nodarbinātības valsts aģentūra)

www.tpc.gov.lv

(Tehnisko palīgīdzekļu centrs)

www.sic.lv

(Sociālās integrācijas centrs)

www.lsif.lv

(Sociālās integrācijas fonds)

www.spp.gov.lv

(Sociālo pakalpojumu pārvalde)

Likums Par Invalīdu sociālo un medicīnisko aizsardzību (1992)

Koncepcija „Vienādas iespējas visiem 1998-2010”, apstiprināta Ministru kabinetā (1998)

Darba aizsardzības likums (2001)

Būvniecības likums (1998) (attiecas uz vides pieejamību no 2002)

Nacionālā programma „Atbalsts aktīvo nodarbinātības pasākumu ieviešanai izmantojot ESF līdzekļus” (2004)

Politiskās pamatnostādnes Invaliditātes seku mazināšanā (2006)

Likums par būvniecību (grozījumi veikti 2002.gadā) „...ikvienai jaunbūvētai vai renovētai publiskai ēkai jābūt pieejamai cilvēkiem ar dažāda veida invaliditāti...”

Likums par sociālo palīdzību un sociāliem pakalpojumiem (2004)

Vides pieejamība:

- Vides pieejamības uzraugorganizācija un veicinātāja ir LR Ekonomikas ministrijas būvniecības departaments;
- Līdz šim nav izstrādāti standarti,

normas vai citi normatīvie akti, kuri noteiktu vides pieejamības pozitīvās prakses īstenošanas principus, patreiz tie ir deklaratīvi bez juridiskas atbildības un brīvprātīgi to realizācijā – izpildē;

- Vietējā (pašvaldību līmenī) vides pieejamību koordinē būvaldes;
- Valsts līmeni – nacionālā rakstura objektiem vides pieejamību koordinē valsts būvinspekcija
- Līdz šim ne vietējā, ne nacionālā līmenī nav izstrādāti standarti darba vietu vides pieejamības nodrošināšanai, kā vienīgi standarti darba drošībā, kuri attiecas uz ikvienu darba ņēmēju, bet netiek speciāli izdalīti cilvēki ar invaliditāti, piemēram, „indukcijas spoles” nedzirdīgiem, vai pieejamas telpas ratiņkrēslu lietotājiem;
- Kopš 2004.gada ir izstrādāts standartu projekts (par uzbrauktuvēm, ieejas mezgļiem, tualetēm, stāvvietām), taču līdz pat šodienai nav pieņemti. Nav informācijas, cik īsā laika periodā varētu pieņemt šos standartus;
- Līdz šim kā vides pieejamības kon-

sultanti (brīvprātīgi) darbojas sabiedriskās interešu aizstāvības organizācijās;

- Līdz šim vides pieejamības aktualizācija ir veikta sabiedrisko kampanju un politiskā lobija rezultātā;
- Līdz 2008.gadam LR Satiksmes ministrija plāno izstrādāt un pieņemt starppilsētu sabiedriskā transporta pieejamības veicināšanas minimālās prasības cilvēkiem ar dažāda veida invaliditāti, kuras būtu nepieciešams īstenot līdz 2015.gadam, t.sk. elektrovilcienu pieejamība, starppilsētu autobusi, starpvalstu vilcieni ES robežās.

Vides pieejamības pastarpinātā nodrošināšana:

- LR Veselības ministrija izstrādājot aptieku sertificēšanas noteikumus ir paredzējusi, ka ikvienai aptiekai jābūt pieejamai;
- LR Finanšu ministrija izstrādājot ES kohēzijas un struktūrfondu projektu noteikumus, t.sk. infrastruktūru, sabiedriskā transporta modernizēšanas projektos ir paredzējusi, ka jāievēro vides pieejamības principi;
- LR labklājības ministrija pieņemot attīstības stratēģijas Valsts Sociālās apdrošināšanas un Nodarbinātības valsts aģentūrām ir iekļāvuši normu, ka visām klientu apkalpošanas daļām līdz 2009.gadam jābūt pieeja-

mām cilvēkiem ar kustības traucējumiem;

- Ik gadu katrs cilvēks ar smagiem kustības traucējumiem saņem transporta kompensācijas pabalstu 112 Ls/gadā apmērā;
- Lielākās pilsētas Latvijā iepērkot pielietas sabiedrisko transportu ir paredzējusi, ka daļai šī transporta jābūt pieejamiem;
- Pašvaldības savu iespēju robežās (brīvprātīgi) ir tiesības pielāgot cilvēku ar kustības traucējumiem dzīvokli pēc vides pieejamības prasībām kā sociālo pakalpojumu daļa;
- Pašvaldības savu iespēju robežās (brīvprātīgi) ir tiesības nodrošināt specializētā transporta pakalpojumus un daļēji arī līdzfinansēt;

Aktualizētās vides/ pakalpojumu pieejamība, kuras līdz šim ir konceptuālā līmenī:

- „E lietu ministrija” ir uzsākusi izstrādāt publiskā sektora mājas lapu pieejamības attīstīšanas konceptu;
- Ir plānots ar 2008.gadu attīstīt personisko asistentu pakalpojumu;

Acknowledgements

Projekts Apmācība kā Transportlīdzeklis uz Nodarbinātību

Projektu īsteno Neatkarīgās dzīves centrs Zviedrijā (vadošie partneri), Centrs neatkarīgai dzīvei Bad Kreuznach (Vācija), Dublina, Helsinki, Tesoloniki, Iniciativas y Estudios Sociales, Spānija, Integracija, Polija un apvienība „Apeirons”, Latvija. Neatkarīgās dzīves centrs Sofijā Bulgārijā projektam pievienojās kā asociētie partneri 2007. gada sākumā. Projekts tiek īstenots laika posmā no 2006. gada janvāra līdz 2007. gada decembrim.

Projekts daļēji tiek finansēts no Eiropas Komisijas Nodarbinātības Sociālo lietu un vienādu iespēju direktorāta.

Projekts saistīts ar nacionālu sadarbības tīklu, tai skaitā valsts aģentūru administratoriem, valsts darbiniekiem, kas strādā ar nodarbinātības jautājumiem, tirdzniecības apvienību pārstāvjiem un invaliditātes organizācijām, kā arī indivīdiem ar invaliditāti, kuri meklē darbu. Nacionālais tīkls tiek veidots ar valsts aģentūrām izmantojot preses ziņojumu, e-ziņas un tikšanās, ar mērķi dalīties ar tehniskām un organizatoriskām zināšanām, nosakot augstus standartus vispārējai pieejamībai publiskajās darba vietās un veicinot

nacionālo politiku un tās ieviešanu neatkarīgi no iekļaujošu apmācību un darbā pieņemšanu.

Projekta uzdevums bija aktivizēt ar dažādu aktivitāšu, kritēriju un pētījumu palīdzību valsts institūciju un aģentūru darbību, lai veicinātu cilvēku ar invaliditāti iekļaušanu darbinieku statusā.

Veicinot valsts institūciju līdzdarību problēmas risināšanā, iekļaujot kvalifikācijas paaugstināšanas procesā cilvēkus ar invaliditāti, mēs ceram, ka labās prakses un sadarbības principi uzlabos nodarbinātības līmeni, un citi darba devēji sekos publiskās pārvaldes piemēram.

Papildus informāciju par projektu "Apmācības kā transporta līdzeklis uz nodarbinātību" var atrast www.independentliving.org/training



KynDysry

