

# Personu ar garīga rakstura traucējumiem nodarbinātība Latvijā

2022. gada marts

Pētījuma galaziņojums

LATVIJAS REPUBLIKAS  
**SAEIMA**

**Par ziņojuma saturu ir atbildīgi tā autore Inta Krūmiņa un redaktore Inese Grumolte-Lerhe.**

Pārpublicēšanas, citēšanas vai citādas izmantošanas gadījumā atsauce uz ziņojumu, tā autoriem un Latvijas Republikas Saeimu ir obligāta. Nekomerciālos nolūkos ziņojumu drīkst pārpublicēt vai citādi izmantot bez īpašas saskaņošanas ar Latvijas Republikas Saeimu un pētījuma autoriem.

Latvijas Republikas Saeima un ziņojuma autori nav atbildīgi par ziņojumā iekļautās informācijas tālāku izmantošanu un tās radītajām sekām.

Ziņojums neatspoguļo Latvijas Republikas Saeimas kā likumdevēja viedokli.

Visas mantiskās tiesības uz ziņojumu pieder Latvijas Republikas Saeimai.

Rīga, 2022

## PĒTĪJUMA MĒRĶIS

Raksturot iespējas veicināt personu ar garīga rakstura traucējumiem iesaisti nodarbinātībā.

## PĒTĪJUMĀ APSKATĪTIE JAUTĀJUMI

1. Kāda ir personu ar garīga rakstura traucējumiem specifika?
2. Kādi ir būtiskākie šķēršļi personu ar garīga rakstura traucējumiem iesaistei nodarbinātībā?
3. Vai esošās nodarbinātības politikas ietvaros tiek pietiekami sekmēta personu ar garīga rakstura traucējumiem nodarbinātība?
4. Kādi varētu būt iespējamie risinājumi personu ar garīga rakstura traucējumiem iesaistei nodarbinātībā?

## Satura rādītājs

GALVENIE SECINĀJUMI .....	2
Ievads.....	6
1. Terminoloģijas skaidrojums.....	7
2. Personu ar garīga rakstura traucējumiem raksturojums.....	9
2.1. Kas ir garīga rakstura traucējumi.....	9
2.2. Personu ar garīga rakstura traucējumiem pamatrādītāji .....	12
2.3. Personu ar garīga rakstura traucējumiem kā darba ņēmēju specifika .....	16
3. Personu ar invaliditāti un garīga rakstura traucējumiem nodarbinātības politika .....	19
4. Šķēršļi personu ar garīga rakstura traucējumiem iesaistei nodarbinātībā .....	25
4.1. Sistēmiskas pieejas, diferencēta atbalsta, starpnozaru sadarbības un kvalificētu speciālistu trūkums .....	25
4.2. Ar izglītības ieguvu saistītie šķēršļi .....	27
4.2.1. Iekļaujošas izglītības nepietiekama attīstība .....	27
4.2.2. Mērķtiecīgas sagatavošanas darba tirgum trūkums .....	29
4.2.3. Izglītības ieguves problemātika pilngadīgām personām ar garīga rakstura traucējumiem.....	30
4.3. Sabiedrībā valdošie aizspriedumi un stereotipi.....	35
4.4. Ar darba vidi saistītie šķēršļi .....	36
4.4.1. Piemērotu darba vietu un darba vides trūkums .....	36
4.4.2. Atbalsta trūkums darba devējiem .....	39
4.5. Ar veselību saistītie šķēršļi.....	40
4.6. Motivācijas un tuvinieku atbalsta trūkums .....	41
5. Sabiedrībā balstītu sociālo pakalpojumu pieejamība un kvalitāte .....	43
6. Iespējamie risinājumi personu ar garīga rakstura traucējumiem nodarbinātības veicināšanai .....	48
Izmantotā literatūra un avoti .....	67

## GALVENIE SECINĀJUMI

Personas ar garīga rakstura traucējumiem (turpmāk arī – GRT) ir personas ar intelektuālās attīstības traucējumiem un personas ar psihosociāliem traucējumiem. Vairākumā gadījumu personām ar GRT ir noteikta invaliditāte. Personas ar GRT ir sarežģīta un neviendabīga mērķgrupa – pastāv liela iekšējā daudzveidība, ko nosaka traucējuma veids, tā izpausmes un smaguma pakāpe, kopējais veselības stāvoklis, vecums, kā arī daudz citu faktoru. Personu ar GRT darbspējas, kā arī spējas veikt ikdienišķas darbības ir ļoti atšķirīgas, līdz ar to nepieciešams veidot individuāli pielāgotu atbalsta sistēmu. Pašlaik atbalsta sistēma veselības aprūpes, izglītības, sociālo pakalpojumu un nodarbinātības jomā nav pietiekami pielāgota personu ar GRT individuālajām vajadzībām.

Latvijā personu ar GRT skaitam ir tendence pieaugt. 2020. gada nogalē Latvijā kopumā bija 27 870 personas ar invaliditāti, kurām funkcionālo traucējumu veids saskaņā ar pamatdiagnozi ir psihiskie un uzvedības traucējumi. Patiesais personu ar invaliditāti un šādu pamatdiagnozi skaits ir lielāks. Arī Covid-19 pandēmija ir palielinājusi dažādu garīgās veselības traucējumu attīstības risku.

Personas ar GRT ir viena no nelabvēlīgākajā situācijā esošām bezdarbnieku grupām, kuru iekļaušanai darba tirgū ir nepieciešams īpašs papildu atbalsts. Salīdzinot ar citiem invaliditātes veidiem, personām ar GRT ir zemākais nodarbinātības līmenis – tiek nodarbināti vien 14,5 % personu. Personām ar citiem funkcionālo traucējumu veidiem nodarbinātības rādītājs ir būtiski augstāks – no 42 līdz 46 %.

Darbs un pastāvīgi ienākumi ir ne tikai būtiska neatkarīgas dzīves sastāvdaļa, bet arī sniedz iespēju personām ar GRT pašaplicināties un jēgpilni pavadīt laiku. Latvija ir parakstījusi vairākus starptautiskos daudzpusējos līgumus, kas nosaka tiesības uz darbu, kā arī pienākumu valstij nodrošināt personām ar invaliditāti iespēju iekļauties darba tirgū.

Personas ar GRT ir viena no diskriminācijas riskiem visvairāk pakļautajām sabiedrības grupām Latvijā. Aizspriedumi un stereotipi šīs personas skar arī darba vidē. Lai gan arvien vairāk mazinās aizspriedumi attiecībā uz šo personu nodarbinātības iespējām, tomēr tā joprojām ir liela problēma, līdz ar to būtu jāturpina centieni informēt sabiedrību par personu ar GRT specifiku un šīs mērķgrupas iesaistes iespējām nodarbinātībā.

Pastāv vairāki galvenie politikas instrumenti, kurus var izmantot personu ar GRT nodarbinātības veicināšanā, – subsidētās darbavietas, kvotu sistēma, nodokļu atvieglojumi, specializētās darbnīcas, sociālā uzņēmējdarbība un atbalstītais darbs. Atšķiras tas, kā valstis kombinē šos instrumentus, respektīvi, vai tiek izmantoti visi instrumenti vai tikai daži no tiem. Tāpat atšķirības vērojamas, valstīm izvēloties to, kurš no šiem instrumentiem būs dominējošais risinājums.

Meklējot risinājumus personu ar GRT iesaistei nodarbinātībā, Latvijā galvenā vērība parasti tiek veltīta šīm personām darbspējas vecumā, respektīvi, tām personām, kurām pašlaik ir aktuāla iesaiste nodarbinātībā. Vienlaikus būtu nepieciešams veidot sistēmu, lai personas ar GRT jau kopš agras bērnības mērķtiecīgi tiktu virzītas uz darba tirgu. Šķērslis šādai virzībai ir sistēmiskas pieejas trūkums. Īpaši svarīgi, ka sistēmiskajai pieejai nav pirmā posma – agrīnās intervences sistēmas. Bērna intelektuālā attīstība visstraujāk notiek pašos pirmajos dzīves gados, tāpēc atbalstam šajā laikā ir visnozīmīgākā ietekme uz saņēmēju un tas ir visefektīvākais ieguldīto līdzekļu ziņā. Līdz ar to būtu svarīgi intensificēt darbu, izstrādājot sistēmisku risinājumu preventīvam atbalstam bērniem agrīnajā vecumposmā un viņu ģimenēm. Tāpat laikus – vēl izglītības sistēmā esot – izglītojamais būtu jāgatavo turpmākajai dzīvei pēc izglītības iestādes absolvēšanas, saprotot, kāda varētu būt šīs personas dzīves perspektīva.

Ne vienmēr vecāki, kuri audzina bērnu ar speciālām vajadzībām, saskata nepieciešamību veicināt to, lai bērns apgūtu kādu profesiju. Līdz ar to būtu jāstrādā arī ar vecākiem, informējot viņus, ka paļaušanās tikai uz valsts sniegto finansiālo atbalstu nav risinājums. Tā vietā vecākiem bērns jau no agras bērnības mērķtiecīgi jāsaģatavo iespējami neatkarīgi dzīvei.

Personu ar GRT, kura kopš bērnības ir uzturējusies segregētā vidē, ir ļoti sarežģīti pēc izglītības ieguves mākslīgi integrēt sabiedrībā. Ne tikai pašai personai ir grūtības iekļauties sabiedrībā, bet arī sabiedrība, tostarp darba devēji, nav raduši pie šo personu klātbūtnes. Līdz ar to būtu nepieciešams veicināt iekļaujošas izglītības attīstību, nodrošinot to, lai pēc iespējas visi izglītojamie jau no pirmsskolas izglītības līmeņa mācītos vienā vidē. Tādā veidā ir panākams, ka nākamajām personu ar GRT paaudzēm situācija būs būtiski atšķirīga.

Lai veicinātu personu ar GRT iesaisti nodarbinātībā, jānovērš arī nepilnības speciālās izglītības jomā. Speciālo izglītības iestāžu piedāvātās profesionālās pamatizglītības programmas nav vērstas uz to, lai izglītojamie pēc šo programmu apguves varētu strādāt apgūtajā profesijā. Vairākums personu ar GRT pēc profesionālās pamatizglītības iegūšanas nav spējīgas uzsākt darba gaitas, un mācību laikā apgūtās profesionālās prasmes netiek tālāk izmantotas. Arī Valsts kontrole (turpmāk arī – VK) 2021. gadā publicētajā revīzijas ziņojumā par to, vai bērnam ar speciālām vajadzībām ir iespēja saņemt viņa spējām, vajadzībām un labākajām interesēm atbilstošu izglītību, pievērsusi uzmanību trūkumiem speciālās izglītības nodrošināšanā. VK konstatējusi, ka speciālo izglītības iestāžu darbība ne vienmēr ir vērsta uz to, lai nodrošinātu izglītojamo ar speciālām vajadzībām labākās intereses, – trūkst programmu, kas būtu atbilstošas darba devēju pieprasījumam, kā arī netiek veikts novērtējums, vai izvēlēta programma būs piemērota konkrētajam izglītojamam. Izglītojamie nesaņem atbalstu potenciālo darba devēju uzrunāšanai.

Izaicinājumi izglītības ieguvē rodas arī pilngadīgām personām ar GRT. Īpaši problemātiska situācija ir personām, kurām GRT ir smagā formā, – šai personu kategorijai Sociālās integrācijas valsts aģentūrā (turpmāk arī – SIVA) nav pieejama neviena apmācību programma un netiek arī plānots tādu ieviest. SIVA mērķauditorija ir personas, kurām pēc mācību procesa beigšanas ir reāls potenciāls atrast darbu.

Personu ar GRT zemais nodarbinātības līmenis daudzējādā ziņā ir sekas nepietiekamai starpnozaru sadarbībai veselības, izglītības un labklājības jomā. Personām ar GRT nepieciešamais atbalsts netiek nodrošināts, sadarbojoties dažādu nozaru vai jomu speciālistiem. Arī starpinstitucionālā sadarbība šīs mērķgrupas problēmu risināšanā nav pietiekami cieša. Sabiedrībā kopumā joprojām trūkst izpratnes par personām ar GRT un to vajadzībām. Turklāt izpratnes par to, kas īsti būtu nepieciešams šai mērķgrupai, joprojām pietiekami labā līmenī nav arī valsts un pašvaldību lēmēj institūcijām un pakalpojumu sniedzējiem.

Esošā darba devēju motivācijas sistēma nav pietiekami efektīva. Lai motivētu darba devējus pieņemt darbā personas ar GRT, būtu nepieciešams pilnveidot esošos un ieviest jaunus atbalsta mehānismus. Tie varētu būt pietiekami nozīmīgi nodokļu atvieglojumi, darbnespējas lapas apmaksāšana no valsts līdzekļiem un valsts dotēta darba vadītāja jeb asistenta (mentora) nodrošināšana ilgstošu laika periodu. Nereti kā šķērslis darba devēju ieinteresētībai iesaistīties subsidētajā nodarbinātībā tiek minēts arī pārmērīgi liels administratīvais slogs. Mehānismiem vajadzētu būt tādiem, kas veicinātu ilgstošas nodarbinātības iespēju personām ar GRT.

Latvijā atbalstītā darba sistēma ir vēl ļoti agrīnā attīstības fāzē. Atzinīgi vērtējama Labklājības ministrijas (turpmāk arī – LM) iecere nodrošināt personām ar GRT darbaudzinātāja (mentora) individualizētu pakalpojumu, tādējādi sniedzot tām atbalstu ne tikai darba atrašanā, bet arī saglabāšanā. Tomēr būtu sekmējama arī to personu ar GRT nodarbinātība, kurām intelektuālās spējas ir stipri ierobežotas un nepieciešama pastāvīga uzraudzība. Pašlaik

apvienība "Apeirons" kā labās prakses piemēru ir iecerējusi izveidot sociālo uzņēmumu, kas ļautu personām ar smagiem intelektuālās attīstības traucējumiem savas iemaņas un prasmes izmantot darba tirgū. Lai šāds uzņēmums veiksmīgi funkcionētu, ļoti būtiski ir saņemt valsts un pašvaldības atbalstu (regulārs finanšu atbalsts, atbalsts materiāltehniskās bāzes iegādei, subsidētās darbavietas, privileģētie iepirkumi u. tml.).

Svarīgi ir atbalstīt sociālās uzņēmējdarbības turpmāko attīstību. Nepieciešams sekmēt sociālo uzņēmumu rašanos kopumā, veicinot zināšanas par sociālo uzņēmējdarbību un ieviešot jaunus atbalsta mehānismus sociālajai uzņēmējdarbībai, īpaši darba integrācijas uzņēmumiem. Tāpat būtiski ir attīstīt un ieviest ilgtermiņā jau esošos atbalsta mehānismus sociālajiem uzņēmumiem. Rekomendēts arī veicināt valsts un pašvaldību iesaisti sociālo uzņēmumu atbalstā. Kā atbilstošu rīku šādai praksei varētu attīstīt sociāli atbildīgu publisko iepirkumu īstenošanu, gan īstenojot Eiropas Savienības (turpmāk arī – ES) fondu finansējumu, gan arī kopumā publiskajā sektorā veicinot sociālo klauzulu iekļaušanu iepirkumos. Personu ar GRT nodarbinātību sociālajos uzņēmumos varētu veicināt arī mērķdotāciju piešķiršana sociālajiem uzņēmumiem par šādu personu nodarbināšanu.

Lai gan aktīvie nodarbinātības pasākumi tiek regulāri pārskatīti un pilnveidoti, līdzšinējie centieni palielināt personu ar GRT nodarbinātības līmeni nav devuši gaidīto rezultātu. 2021. gada 23. novembrī Ministru kabinets (turpmāk arī – MK) apstiprināja vairākas izmaiņas noteikumos par nodarbinātības pasākumu organizēšanu, kas ir vērstas uz personu ar invaliditāti, tostarp personu ar GRT, nodarbinātības veicināšanu, piemēram, ieviesti subsidētās nodarbinātības pasākumi jauniešiem, kuri absolvējuši speciālās izglītības programmas, un pilnveidoti subsidētās nodarbinātības pasākumu īstenošanas nosacījumi citām mērķgrupām. Atzinīgi vērtējama iecere 2022. gadā izveidot personu ar invaliditāti konsultatīvo atbalsta centru, tomēr pašlaik vēl ir daudz neskaidrību par šā centra darbības organizēšanu.

Nepietiekama finansējuma dēļ sociālajā jomā nereti dažādiem risinājumiem ir sporādiska, nevis sistēmiska daba. Finansējuma trūkums kavē gan pakalpojumu sistēmas pilnveidi, gan pakalpojumu daudzveidības un pieejamības nodrošināšanu. Daudzi pasākumi tiek īstenoti, balstoties uz ES fondu finansējumu, līdz ar to tie ir terminēti. Izmantojot ES fondu finansējumu, tiek attīstītas labas ieceres, tomēr finansējuma terminētības dēļ bažas rada šo ieceru ilgtspēja. Līdz ar to, lai nodrošinātu dažādu ieceru ilgtspēju, būtiski jau laikus to īstenošanai paredzēt valsts vai pašvaldību budžeta finansējumu. Svarīgi ir arī nodrošināt, lai, īstenojot ieceri no valsts vai pašvaldību budžeta līdzekļiem, ne tikai tiktu novērsti pārrāvumi pakalpojumu vai atbalsta pasākumu nodrošināšanā, bet arī nenotiktu atvēršanās no sākotnējā ieceres mērķa, kā dēļ varētu ciest mērķgrupa. Spilgts piemērs tam ir mēģinājums savulaik Latvijā ieviest atbalstītā darba sistēmu.

Personām ar GRT, kuras bez būtiska atbalsta nespēj iekļauties nodarbinātībā, vajadzētu būt iespējai izmantot specializētās darbnīcas vai dienas aprūpes centra (turpmāk arī – DAC) pakalpojumu. Šāda iespēja daudzviet Latvijā nav nodrošināta. Sociālie pakalpojumi pašvaldībās tiek sniegti, nevis ņemot vērā personu ar GRT individuālās vajadzības, bet gan pašvaldību finansiālās iespējas vai citus faktorus. Īpašs izaicinājums atrast vietu specializētajās darbnīcās ir personām ar smagiem GRT. Deinstitutionalizācijas (turpmāk arī – DI) procesā izveidotā sabiedrībā balstīto sociālo pakalpojumu (turpmāk arī – SBSP) infrastruktūra būtiski uzlabo pakalpojumu pieejamību personām ar GRT, tomēr paredzamais pieprasījums ir lielāks un netiks apmierināts pilnībā. Risinājums varētu būt minimālā sociālo pakalpojumu groza ieviešana, nosakot par pienākumu visām pašvaldībām neatkarīgi no to lieluma un iedzīvotāju skaita nodrošināt tādus sociālos pakalpojumus, kuri novērš vai mazina dzīvības un veselības apdraudējumu, kā arī būtiskus sociālās funkcionēšanas ierobežojumus. Tāpat svarīgi ir nodrošināt pakalpojumus, kas sekmētu personu pāreju no specializētajām darbnīcām uz kādu citu nodarbinātības formu.

Nepieciešams DAC palielināt to aktivitāšu īpatsvaru, kas vērsta uz neatkarīgai dzīvei, tostarp darbam, noderīgu prasmju attīstīšanu. Tāpat būtu jānodrošina, lai personām ar GRT šajos centros būtu iespēja iesaistīties kādā ar nodarbinātību saistītā regulārā aktivitātē, tādējādi sekmējot šo personu izpratni par darba režīmu, pienākumiem u. tml.

Personām ar GRT nepieciešams atbalsts dažādās jomās, tostarp lēmumu pieņemšanā, ņemot vērā to, ka šo personu spējas patstāvīgi uzzināt un izprast tām pieejamos pakalpojumus ir ierobežotas. Līdz ar to jānodrošina atbalsta personas lēmumu pieņemšanā (turpmāk arī – APLP) pakalpojums, lai šīs personas varētu vienlīdzīgi ar citiem īstenot savu tiesībspēju un rīcībspēju. Viena no dzīves jomām, kur šā pakalpojuma ietvaros personām ar GRT tiek sniegts atbalsts, ir ikdienas dzīves prasmju apgūšana un attīstība, kas ietver arī atbalstu, pieņemot lēmumus par nodarbinātības jautājumu risināšanu. Pašlaik Latvijā tikai nelielam skaitam personu ar GRT tiek nodrošināts atbalsts lēmumu pieņemšanā.

## Levads

Personu ar invaliditāti iekļaušana sabiedrībā ir viens no Eiropas sociālo tiesību pīlāra 20 principiem. Personām ar invaliditāti ir tiesības uz ienākumu atbalstu, kas nodrošina cilvēka cienīgu dzīvi, tiesības uz pakalpojumiem, kas ļauj tām piedalīties darba tirgū un sabiedrības dzīvē, un tiesības uz darba vidi, kas pielāgota to vajadzībām ([EP u. c., 2017](#)).

Latvija ir parakstījusi vairākus starptautiskos daudzpusējos līgumus, arī Apvienoto Nāciju Organizācijas (turpmāk arī – ANO) Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām (turpmāk arī – ANO Konvencija), kas nosaka tiesības uz darbu un nosaka valstij pienākumu nodrošināt personām ar invaliditāti iespēju iekļauties darba tirgū. ANO Konvencijā ir ietverta prasība dalībvalstīm atzīt, ka personām ar invaliditāti vienlīdzīgi ar citām personām ir tiesības uz darbu, kā arī nodrošināt un veicināt šo tiesību īstenošanu ([ANO, 2006](#)).

**Viena no nelabvēlīgākajā situācijā esošām bezdarbnieku grupām, kuru iekļaušanai darba tirgū nepieciešams īpašs papildu atbalsts, ir personas ar GRT ([LM, 2022c](#)).** ANO lietpratēji jau vairākkārt ir norādījuši, ka bezdarbs joprojām nesamērīgi ietekmē personas ar invaliditāti. Īpaši tiek akcentēts progresa trūkums personu ar intelektuālās attīstības traucējumiem nodarbinātības jomā ([ANO, 2017](#); [ANO, 2021](#)). Par to, ka personu ar GRT nodarbinātības jautājumam jāvelta īpaša uzmanība, liecina šo personu zemais nodarbinātības rādītājs – strādā tikai aptuveni 15,4 % šādu personu ([LM, 2021e](#)). Personām ar GRT ir arī visaugstākais nabadzības risks, salīdzinot pēc funkcionālo traucējumu veida. Šo personu ienākumi no sociālajiem transfertiem vairākumā gadījumu ir zem nabadzības riska sliekšņa – 2017. gadā 89,2 % personu ar GRT ienākumi no sociālajiem transfertiem nepārsniedza nabadzības riska sliekšni ([BISS, 2020a](#)). Tāpat personu ar GRT nodarbinātības jautājums ir aktuāls pašlaik valstī notiekošā DI procesa īstenošanas kontekstā. Valsts un pašvaldības SBSP ietvaros nodrošina mājokli, dienas laika aktivitātes (DAC un specializēto darbnīcu pakalpojumu) un individuālo atbalstu, bet nesniedz līdzekļus pamatvajadzību nodrošināšanai. Tas nozīmē, ka tām personām, kuras nesāk strādāt algotu darbu, pašvaldībām sociālās palīdzības ietvaros jāsniedz atbalsts minimālo iztikas līdzekļu nodrošināšanai ([VK, 2018](#)).

Līdzīgi kā ikvienam sabiedrības loceklim, arī personām ar GRT ir vēlme pēc pašizpaušmes un tiesības uz darbu. **Iespēja strādāt ir viena no personu ar GRT prioritārajām vēlmēm. Darbs šīm personām sniedz ne tikai lielāku finansiālo neatkarību, bet arī iespēju dzīvot cieņpilnu dzīvi, pašapliecināties un jēgpilni pavadīt laiku.** Nodarbinātībai ir daudz pozitīvu efektu – tā rada lielāku patstāvības izjūtu, uzlabo fiziskās un garīgās veselības stāvokli, sociālo statusu u. tml. Iesaiste nodarbinātībā ir labākais veids, kā ne tikai nodrošināt ekonomisko patstāvību, bet arī sociālo iekļaušanu. Nenodrošinot personām ar GRT atbalstu attiecībā uz iesaisti nodarbinātībā, to mūžs nereti tiek pavadīts kā bezjēdzīga eksistence, netiek realizēts to potenciāls un vienīgais ienākumu avots ir pabalsti ([EK, 2021](#); [Intervija, Balodis, Rosne, 18.10.2021.](#); [Intervija, Šķestere, Rituma, 29.12.2021.](#); [Kocman et al., 2018](#); [LM, 2018](#); [Modini et al., 2016](#); [Robertson et al., 2019](#); [Van der Noordt et al., 2014](#)).

Ziņojuma pirmajā nodaļā sniegts ieskats terminoloģijas daudzveidībā. Otrajā nodaļā raksturota GRT dažādība, apkopoti pamatrādītāji attiecībā uz personām ar GRT, kā arī statistikas dati, kas raksturo personu ar GRT pozīciju darba tirgū. Tāpat arī aplūkota personu ar GRT specifika nodarbinātības kontekstā. Trešajā nodaļā sniegts ieskats personu ar invaliditāti un GRT nodarbinātības politikā. Ceturtajā nodaļā ir raksturoti būtiskākie šķēršļi personu ar GRT iesaistei nodarbinātībā, īpašu vērību veltot izaicinājumiem izglītības un prasmju apgūšanā. Tā kā daļai personu ar GRT nepieciešami SBSP, piektajā nodaļā skatīta šo pakalpojumu pieejamība un orientācija uz neatkarīgai dzīvei un darbam noderīgu prasmju apguvi. Savukārt sestajā nodaļā sniegti iespējamie risinājumi personu ar GRT nodarbinātības veicināšanai. Ziņojuma izstrādē veikta politikas plānošanas dokumentu analīze, apzināta jomas specializētā literatūra un dažādu starptautisko organizāciju ziņojumi. Tāpat arī intervēti lietpratēji, tostarp arī apzināts personu ar speciālām vajadzībām pārstāvošo nevalstisko organizāciju (turpmāk arī – NVO) viedoklis.



## 1. Terminoloģijas skaidrojums

**Atbilstoši Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā ietvertajai definīcijai garīga rakstura traucējums ir psihiska saslimšana vai garīgās attīstības traucējums, kas ierobežo personas spējas strādāt un aprūpēt sevi, kā arī aprūtināt tās iekļaušanos sabiedrībā un kas noteikts atbilstoši spēkā esošajai Starptautiskās statistiskās slimību un veselības problēmu klasifikācijas (turpmāk arī – SSK) redakcijai ([Saeima, 2002a](#)). Likumā nav izvērstāka skaidrojuma par to, kāda ir atšķirība starp psihisku saslimšanu un garīgās attīstības traucējumu, lai gan tie ir atšķirīgi traucējumu veidi.**

**Arī citās ES dalībvalstīs tiek plaši lietots termins “garīga rakstura traucējumi”.** Līdzīgi kā Latvijā, tas parasti ietver abus traucējumu veidus ([Bell and Waddington, 2016](#)). Savukārt termins “garīgās attīstības traucējumi” ne tikai Latvijā, bet arī citās Eiropas valstīs netiek pieņemts viennozīmīgi. Laika gaitā terminoloģija ir mainījusies, un tagad pasaulē plaši tiek lietots termins “intelektuālās attīstības traucējumi”. Arī Latvijā termina “garīgās attīstības traucējums” vietā rekomendēts lietot jēdzienu “intelektuālās attīstības traucējumi”. Savukārt sociālajā jomā, runājot par dažādu slimību izraisītiem traucējumiem, jēdzienu “psihiskās saslimšanas” rekomendēts aizstāt ar jēdzienu “psihosociālie traucējumi”, tādējādi norādot, ka personai var būt problemātiska gan psiholoģiskā noturība, gan sociālo kontaktu veidošana ([Anča un Neimane, 2017](#); [Bell, 2020](#)). Tāpat arī pastāv viedoklis, ka terminu “psihiskās saslimšanas” un “garīgās attīstības traucējumi” atsevišķai izdalīšanai nav derīga zinātniskā pamatojuma. To vietā atbilstīgi SSK 10. redakcijai (turpmāk – SSK-10), kas ir vispārpieņemts standartinstruments diagnožu kodēšanai, tiek runāts par atsevišķām “psihisko un uzvedības traucējumu” grupām ([LKNDz, RC ZELDA, 2019](#)).

**Latvijā izglītības, labklājības un veselības nozarē tiek lietota atšķirīga terminoloģija attiecībā uz personām ar GRT.** Sociālajā jomā tiek lietots termins “psihiskas saslimšanas”, izglītības jomā – “garīgās veselības traucējumi”. Sociālajā jomā personas ar psihiskām saslimšanām un personas ar garīgās attīstības traucējumiem aptverošs termins ir “personas ar garīga rakstura traucējumiem”, veselības nozarē – “personas ar psihiskiem un uzvedības traucējumiem”, savukārt izglītības jomā nav specifiska termina, kas ietvertu tikai abas šīs personu kategorijas. Izglītības jomā tiek lietots visu traucējumu veidu aptverošs termins “izglītojamie / cilvēki ar speciālām vajadzībām”.

**Arī vienas nozares ietvaros var konstatēt atšķirīgu terminu lietojumu,** piemēram, Nodarbinātības valsts aģentūras (turpmāk arī – NVA) tīmekļvietnē termina “garīga rakstura traucējumi” vietā lietots termins “psihosociālie traucējumi”, savukārt “psihiskas saslimšanas” izteiktas ar terminu “psihosociālas saslimšanas” ([NVA, 2022a](#)). Labklājības jomas politikas plānošanas dokumentā “Plāns personu ar invaliditāti vienlīdzīgu iespēju veicināšanai 2021.–2023. gadam” termina “psihiska saslimšana” vietā lietots termins “psihiskās veselības traucējumi”, savukārt “garīgās attīstības traucējumu” vietā – “intelektuālās attīstības traucējumi” ([MK, 2021c](#)).

Dažkārt tiek norādīts arī uz terminoloģijas problēmu. Nodarbinātības lietpratēji norāda, ka mērķgrupas definējums nav pilnīgs, jo būtu jānošķir personas ar intelektuālās attīstības traucējumiem un personas ar psihosociāliem traucējumiem, ņemot vērā to, ka potenciālie šķēršļi integrācijai darba tirgū var atšķirties ([BISS, 2020b](#)). Arī pēc apvienības “Apeirons”, kas ir personu ar invaliditāti interešu aizstāvības NVO, ieskata, termins “garīga rakstura traucējumi” nav veiksmīgi izvēlēts, ņemot vērā to, ka tas ietver divas atšķirīgas grupas. Katrai no šīm grupām ir citas problēmas un līdz ar to arī visbiežāk nepieciešami atšķirīgi šo problēmu risinājumi ([Intervija, Balodis, Rosne, 18.10.2021.](#)). Savukārt Latvijas Autisma apvienības ieskatā, pēc iespējas vajadzētu izvairīties no sabiedrības dalīšanas dažādās grupās. Tā vietā būtiskāk ir ieviest uz personu centrētu pieeju. Svarīgāka ir nevis personas diagnoze, bet gan tas, vai konkrētajai personai attiecīgajā dzīves posmā ir nepieciešams atbalsts ([Intervija, Bērziņa, 20.10.2021.](#)). Pēc personu ar invaliditāti atbalsta organizācijas biedrības “PINS” ieskata, ir pierasts ne tikai pie termina “garīga rakstura

traucējumi”, bet arī pie tā saīsinājuma GRT. Toties biedrību uztrauc tas, ka ar terminu “persona ar invaliditāti” primāri asociējas tikai personas ar kustību traucējumiem ([Intervija, Snarskis, 31.01.2022.](#)). Arī personas ar speciālām vajadzībām intereses un vajadzības pārstāvošā biedrība “Latvijas Kustība par neatkarīgu dzīvi” (turpmāk arī – LKNDz) norāda, ka pie termina “garīga rakstura traucējumi” ir jau pierasts un zināms tā saturs. Toties biedrību LKNDz ļoti uztrauc tendence lietot vārdkopu “mūžīgie bērni”. Pēc biedrības ieskata, **vārdkopas “mūžīgie bērni” lietošana nodara ļoti lielu kaitējumu sabiedrības attieksmes pret personām ar GRT veidošanā, un tās lietošana būtu strauji izskaužama.** Ņemot vērā to, ka vārds “bērni” parasti asociējas ar vairāk vai mazāk aprūpējamām personām, kuras vēl nedzīvo neatkarīgu dzīvi, vārdkopa “mūžīgie bērni” var veicināt stigmatizāciju un stereotipu attīstību attiecībā uz personām ar GRT. Tāpat šī vārdkopa saturiski nesaistās ar personu, kura varētu būt iesaistīta nodarbinātībā. Nosaucot pilngadīgu personu ar smagiem GRT par bērnu, tiek pausta attieksme un nodots vēstījums, ka šai personai, tāpat kā bērniem, piemērotāka būtu aprūpe dzīvesvietā ģimenes lokā, nevis neatkarīga dzīve sabiedrībā, grupu mājas (dzīvokļa) pakalpojums, iesaiste nodarbinātībā u. tml. ([Intervija, Šķestere, Rituma, 29.12.2021.](#)). Latvijā termins “garīga rakstura traucējumi” vairāk asociējas ar personām, kurām ir intelektuālās attīstības traucējumi. Tomēr specifiska pieeja ir vajadzīga gan personām ar intelektuālās attīstības traucējumiem, gan personām ar psihiskām saslimšanām ([Intervija, Podziņa, 16.11.2021.](#)).

**Vairākumā gadījumu personām ar GRT saskaņā ar normatīvajiem aktiem ir noteikta invaliditāte un tās tiek iekļautas grupā “personas ar invaliditāti”.** Tomēr ir arī situācijas, kad personām ir noteikta psihiatrijas diagnoze un tās saņem atbilstošu psihiatrisko palīdzību un ārstēšanu, bet invaliditātes statuss nav piešķirts. Arī šādas personas ar vieglākiem psihiskās veselības traucējumiem tiek iekļautas grupā “personas ar GRT” ([Anča un Neimane, 2017](#)). Reizēm tiek lietota arī vārdkopa “personas ar invaliditāti un personas ar GRT”. Šajā grupā ir personas, kurām piešķirta invaliditāte vai ir GRT, ko apliecina medicīniska izziņa.

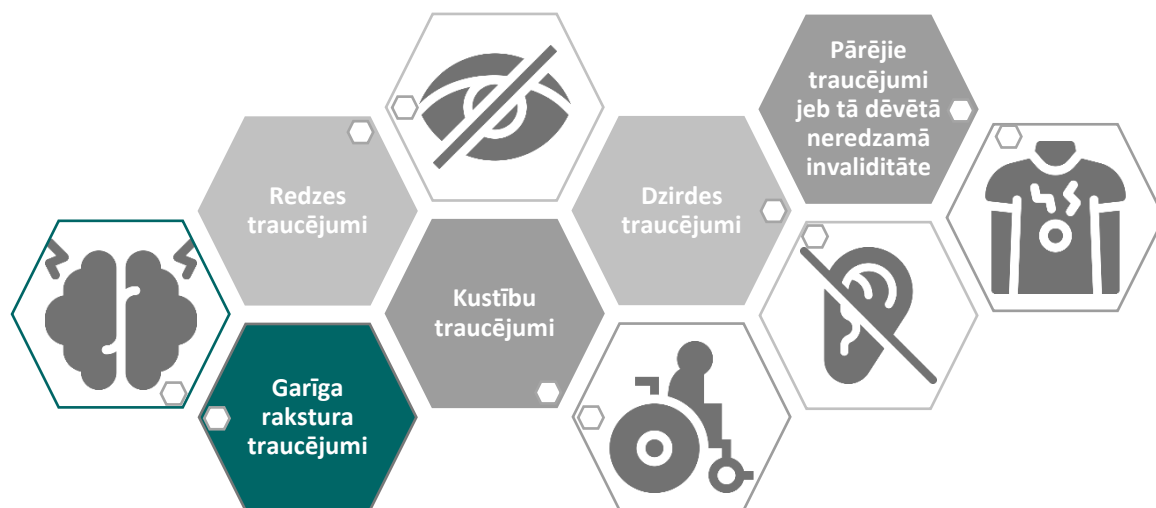
Šajā ziņojumā ir lietoti termini “intelektuālās attīstības traucējumi” un “psihosociālie traucējumi”, kā arī abas grupas aptverošais termins “garīga rakstura traucējumi”. Dažviet ziņojumā kā sinonīms terminam “garīga rakstura traucējumi” lietots termins “psihiskie un uzvedības traucējumi”. Ja nav nepieciešams personas ar GRT izcelt kā atsevišķu kategoriju no pārējām personām ar invaliditāti, lietota arī vārdkopa “personas ar invaliditāti”.

## 2. Personu ar garīga rakstura traucējumiem raksturojums

### 2.1. Kas ir garīga rakstura traucējumi

**GRT tiek uzskatīti par 21. gadsimta galveno izaicinājumu veselības jomā.** Katru gadu vairāk nekā trešdaļa no visiem ES iedzīvotājiem cieš no GRT. Turklāt patiesais saslimstības līmenis ir ievērojami augstāks ([Wittchen et al., 2011](#)). 2016. gadā ES dalībvalstīs no sešiem cilvēkiem vairāk nekā vienam jeb aptuveni 84 miljoniem cilvēku bija garīgās veselības problēmas ([OECD, EU, 2018](#)). GRT var rasties slimības, traumas vai iedzimta defekta dēļ, un tie ierobežo personas spējas strādāt, aprūpēt sevi un apgrūtina tās iekļaušanos sabiedrībā. GRT rašanos ietekmē arī tādi faktori kā stress, ģenētika, uzturs u. c. ([WHO, 2019](#)). **Arī Covid-19 pandēmija ir palielinājusi dažādu garīgās veselības traucējumu attīstības risku, īpaši starp jauniešiem un cilvēkiem ar zemākiem ienākumiem** ([OECD, EU, 2020](#)). **Psihosociālo traucējumu radītās ekonomiskās un sociālās izmaksas ir ievērojamas.** Tiek lēsts, ka kopējās garīgās veselības izmaksas ES dalībvalstīs ir vairāk nekā 4 % no iekšzemes kopprodukta (turpmāk arī – IKP) jeb vairāk nekā 600 miljardi *euro*. 190 miljardi *euro* (jeb 1,3 % no IKP) atspoguļo tiešos izdevumus veselības aprūpei, 170 miljardi *euro* (1,2 % no IKP) tiek tērēti sociālās drošības programmām, savukārt vēl 240 miljardi *euro* (1,6 % no IKP) veido netiešās izmaksas darba tirgū zemākas nodarbinātības un produktivitātes dēļ ([OECD, EU, 2018](#)).

**GRT ir viens no funkcionālo traucējumu veidiem** (1. attēls). Saskaņā ar Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumu funkcionālais traucējums ir slimības, traumas vai iedzimta defekta izraisīts fiziska vai garīga rakstura traucējums, kas ierobežo personas spējas strādāt, aprūpēt sevi un apgrūtina personas iekļaušanos sabiedrībā ([Saeima, 2002a](#)). Funkcionālo traucējumu veidu nosaka pēc SSK-10 klasifikatora. Personai vienlaikus var būt vairāki funkcionālie traucējumi. Tādos gadījumos invaliditāti piešķir atbilstoši dominējošās slimības diagnozei. Tāpat arī vienai personai vienlaikus var būt vairākas invaliditātes grupas.

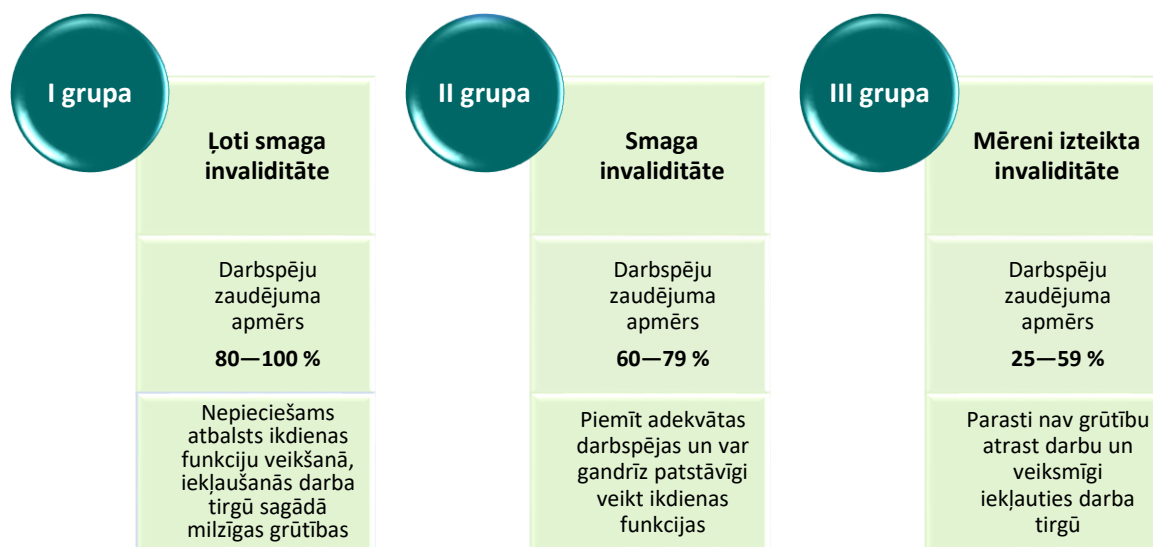


1. attēls. Funkcionālo traucējumu veidi

Avots: [MK, 2013](#)

Kopš 2015. gada 1. janvāra pilngadīgām personām invaliditātes noteikšanā piemēro Starptautisko funkcionēšanas, nespējas un veselības klasifikāciju. Tas nozīmē, ka invaliditātes statuss arvien vairāk saistāms ar funkcionēšanas spēju novērtēšanu, nevis slimības esības atzīšanu. Invaliditātes noteikšanā vērtē ne tikai personai piemītošos veselības traucējumus, bet arī sociālos aspektus un personas funkcionēšanas spējas, kas ietekmē invaliditātes smaguma pakāpi

([LM, VDEĀVK, 2021](#)). Personām no 18 gadu vecuma līdz valsts vecuma pensijas piešķiršanai nepieciešamajam vecumam tiek izvērtēti funkcionēšanas ierobežojumi un to pakāpe, noteikts darbspēju zaudējums procentos un invaliditātes grupa (attēls). Personām ar ļoti smagu invaliditāti tiek piešķirta I invaliditātes grupa, smagas invaliditātes gadījumā — II invaliditātes grupa, savukārt personām ar mēreni izteiktu invaliditāti — III invaliditātes grupa ([Saeima, 2010](#)) (2. attēls).



2. attēls. Invaliditātes noteikšana personām no 18 gadu vecuma līdz valsts vecuma pensijas piešķiršanai  
Avots: [KPMG Baltics, 2016](#)

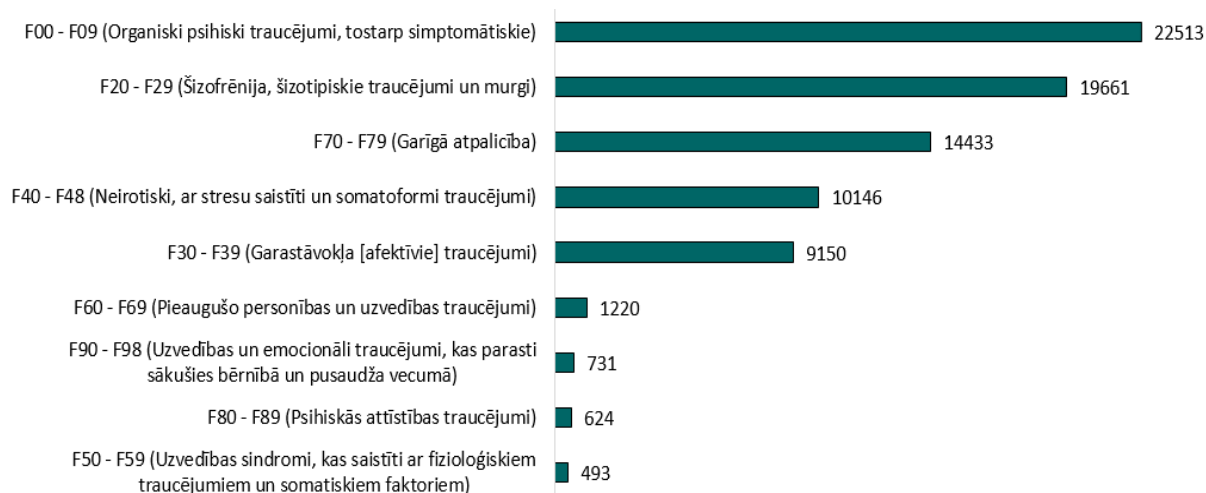
**GRT var iedalīt divās grupās – intelektuālās attīstības traucējumi un psihosociālie traucējumi. Savukārt atbilstoši SSK-10 klasifikācijai šos traucējumus sīkāk iedala 11 grupās (3. attēls).** Saskaņā ar Slimību profilakses un kontroles centra datiem **Latvijā 2017. gadā uzskaitē kopumā reģistrēts 78 971 pilngadīga persona ar psihiskiem un uzvedības traucējumiem**, no tām visvairāk personu reģistrētas ar diagnozi “organiski psihiski traucējumi” (tostarp simptomātiski traucējumi) – 22 513 personas. Tāpat arī salīdzinoši daudz ir personu, kurām diagnosticēta šizofrēnija, šizotipiskie traucējumi un murgi, kā arī garīgā atpalcība (4. attēls).

**Psihiskie un uzvedības traucējumi**

Organiski psihiski traucējumi, tostarp simptomātiskie
Psihiski un uzvedības traucējumi psihoaktīvo vielu lietošanas dēļ
Šizofrēnija, šizotipiskie traucējumi un murgi
Garastāvokļa (afektīvie) traucējumi
Neirotiski, ar stresu saistīti un somatoformi traucējumi
Uzvedības sindromi, kas saistīti ar fizioloģiskiem traucējumiem un somatiskiem faktoriem
Pieaugušo personības un uzvedības traucējumi
Garīgā atpalcība
Psihiskās attīstības traucējumi
Uzvedības un emocionāli traucējumi, kas parasti sākušies bērnībā un pusaudža vecumā
Neprecizēti psihiski traucējumi

3. attēls. Psihisko un uzvedības traucējumu iedalījums atbilstoši diagnožu grupām saskaņā ar SSK-10 klasifikāciju

Avots: [PVO, 2016](#)



#### 4. attēls. Latvijā uzskaitē esošo pilngadīgo personu ar psihiskiem un uzvedības traucējumiem iedalījums atbilstoši diagnožu grupām 2017. gadā

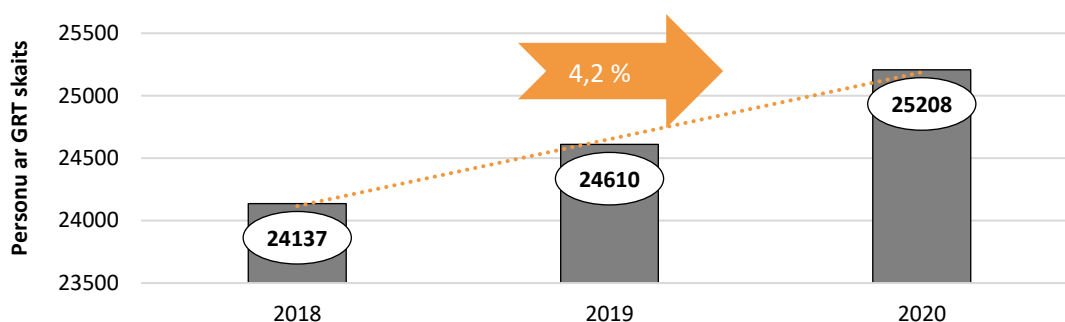
Avots: [SPKC, 2019](#)

**Personas ar GRT nav homogēna grupa.** Intelektuālās attīstības traucējumi, piemēram, autisms vai Dauna sindroms, personām parasti tiek konstatēti piedzimstot vai agrā bērnībā, tomēr reizēm tie var rasties arī dzīves gaitā smadzeņu bojājumu dēļ, pēc pārciestām slimībām vai traumām. Savukārt psihosociālie traucējumi, piemēram, depresija, šizofrēnija vai bipolāri afektīvie traucējumi, tiek iegūti dzīves laikā un no tiem nav pasargāts neviens sabiedrības loceklis. Atšķirībā no intelektuālās attīstības traucējumiem, kur stāvoklis ir relatīvi nemainīgs un būtiska loma ir tieši aprūpei, attieksmei un atbalstam, psihosociālo traucējumu gadījumā stāvoklis var būt mainīgs un lielāka nozīme ir medikamentu lietošanai, ārstēšanas režīma ievērošanai un psihoterapijai. **GRT var variēt no viegliem līdz ļoti smagiem** – tie var būt cēlonis invaliditātei vai būt tādi, ar kuriem cilvēki sekmīgi sadzīvo. **Tāpat personām ar vienu un to pašu diagnozi var būt dažādas traucējumu izpausmes**, piemēram, autiskā spektra traucējumiem raksturīgs noteiktu pazīmju un funkcionēšanas īpatnību kopums, kuras katram indivīdam atšķiras. Smagākos gadījumos personas nekad neiemācās runāt un visa mūžu ir atkarīgas no aprūpētāja. Savukārt personām, kurām ir autiskā spektra traucējumi vieglā formā, var būt ārēji nemanāmi traucējumi, piemēram, nelielas saskarsmes grūtības, bet ir pilns intelekta un valodas spēju spektrs, un tie pat spēj būt ģeniji kādā noteiktā jomā. Tāpat arī, piemēram, šizofrēnija gan klīnisko traucējumu, gan norises ziņā ir visai atšķirīga ([Bauze, 2014](#); [Bell and Waddington, 2016](#); [LM, 2021b](#); [Masalska, 2020](#); [NVA, 2021a](#); [Tērauds u. c., 2014](#)).

Personām ar intelektuālās attīstības traucējumiem ir mācīšanās un uztveres grūtības. Daudzos gadījumos šo personu inteligences koeficients ir būtiski zemāks par vidējo inteligences koeficientu. Stāvokli var uzlabot, pakāpeniski mācot jaunas iemaņas, tomēr tam ir nepieciešams liels atbalsts. Turpretim personām ar psihosociāliem traucējumiem parasti nav pazemināts intelekts. Tomēr šīm personām reizēm iespējams regress, un persona slimības saasinājuma dēļ var zaudēt iepriekš iegūtās zināšanas. **Arī personas ar intelektuālās attīstības traucējumiem var ciest no psihosociāliem traucējumiem**, piemēram, depresijas vai trauksmes. **Pētījumi liecina, ka personu ar intelektuālās attīstības traucējumiem vidū ir palielināts psihosociālo traucējumu izplatības risks** ([Bell and Waddington, 2016](#); [Intervija, Podziņa, 16.11.2021.](#)).

## 2.2. Personu ar garīga rakstura traucējumiem pamatrādītāji

Latvijā personu ar invaliditāti skaitam ir tendence pieaugt. Šo personu īpatsvars pastāvīgo iedzīvotāju vidū palielinās – 2014. gadā personu ar invaliditāti īpatsvars no kopējā valsts iedzīvotāju skaita bija 8,6 %, 2016. gadā – 8,8 %, savukārt 2020. gada beigās to skaits sasniedza jau 10,5 %. Laikposmā no 2008. gada līdz 2018. gadam personu ar invaliditāti skaita pieaugums ir aptuveni 50 %. Lielākais personu ar invaliditāti īpatsvars ir darbības vecumā (18–63 gadi) (MK, 2021b; World Bank, 2020). Iemesli personu ar invaliditāti skaita pieaugumam ir dažādi – sabiedrības novecošanās, izmaiņas invaliditātes politikā, tostarp dažādu atbalsta pasākumu ieviešana, pārmaiņas sociālekonomiskajā situācijā, izmaiņas citās rīcībpolitikās, kur atsevišķās situācijās invaliditātes statuss noteikts kā priekšnosacījums atbalsta saņemšanai, un darba aizsardzības normatīvu pārkāpumi darbības vecuma nodarbinātajiem. Tāpat nozīme ir arī veselības aprūpes un atbalsta pakalpojumu savlaicīgai pieejamībai un kvalitātei, iedzīvotāju dzīvesveida izvēlei un paradumiem u. c. faktoriem (BISS, 2020a; MK, 2021b; World Bank, 2020). Veselības un darbības ekspertīzes ārstu valsts komisijas (turpmāk arī – VDEĀVK) uzskaitē esošais pilngadīgo personu ar invaliditāti kopējais skaits sadalījumā atbilstoši funkcionālo traucējumu veidiem ir palielinājies visās grupās, tostarp ir arī palielinājies to personu skaits, kurām invaliditāte noteikta psihisko vai uzvedības traucējumu dēļ. 2020. gadā VDEĀVK uzskaitē bija vairāk nekā 25 tūkstoši pilngadīgu personu ar psihiskiem un uzvedības traucējumiem, un šim skaitam ir tendence pieaugt – salīdzinot ar 2018. gadu, pieaugums ir bijis par 4,2 procentpunktiem (5. attēls).



5. attēls. VDEĀVK uzskaitē esošo pilngadīgo personu ar GRT skaits laikposmā no 2018. gada līdz 2020. gadam

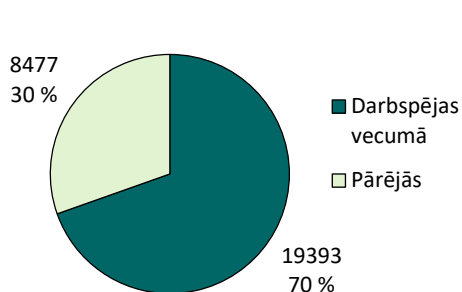
Avots: [CSP, 2021c](#)

Pēc LM datiem 2020. gada nogalē Latvijā kopumā bija 27 870 personas ar invaliditāti, kurām funkcionālo traucējumu veids saskaņā ar pamatdiagnozi ir psihiskie un uzvedības traucējumi. Patiesais personu ar invaliditāti un šādu pamatdiagnozi skaits ir lielāks, ņemot vērā to, ka statistikā nav iekļautas tās personas, kurām invaliditāte noteikta līdz 2011. gadam un kuras nav atkārtoti vērsušās VDEĀVK, respektīvi, tās personas, kurām invaliditāte noteikta uz mūžu. Šajos gadījumos personām nav izdalīts funkcionālā traucējuma veids, un tās tiek iekļautas grupā “pārējie / traucējumu veids nav norādīts”. No tām personām, kurām funkcionālo traucējumu veids saskaņā ar pamatdiagnozi ir psihiskie un uzvedības traucējumi, darbības vecumā (15–63 gadi) 2020. gada nogalē bija 19 393 personas (6. attēls). Vairākumam jeb 78 % personu ar invaliditāti darbības vecumā, kurām ir šī pamatdiagnoze, piešķirta II invaliditātes grupa (LM, 2021e) (7. attēls).

No visām personām ar invaliditāti darbības vecumā, kurām funkcionālo traucējumu veids saskaņā ar pamatdiagnozi ir psihiskie un uzvedības traucējumi, 2020. gada nogalē strādāja vien neliela daļa – 15,4 % personu (8. attēls).

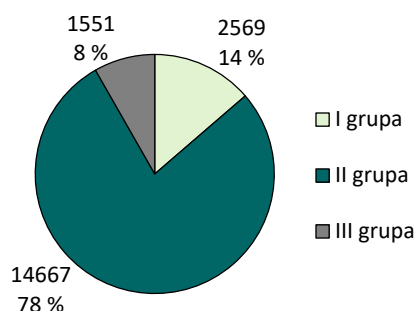
Invaliditātes grupu griezumā lielākais īpatsvars strādājošo personu ar invaliditāti darbības vecumā, kurām funkcionālo traucējumu veids saskaņā ar pamatdiagnozi ir psihiskie un

uzvedības traucējumi, ir starp tām personām, kurām piešķirta III invaliditātes grupa – nodarbināti ir 35,4 % personu. Par aptuveni 20 procentpunktiem zemāks ir to personu nodarbinātības līmenis, kurām ir II invaliditātes grupa – nodarbināti 16,5 % personu, savukārt to personu nodarbinātības līmenis, kurām piešķirta I invaliditātes grupa, ir īpaši zems – strādā vien 0,9 % personu (9. attēls). Vairākumam jeb 82,6 % šo personu, kurām piešķirta I invaliditātes grupa, izsniegts arī VDEĀVK atzinums par īpašas kopšanas nepieciešamību ([LM, 2021e](#)).



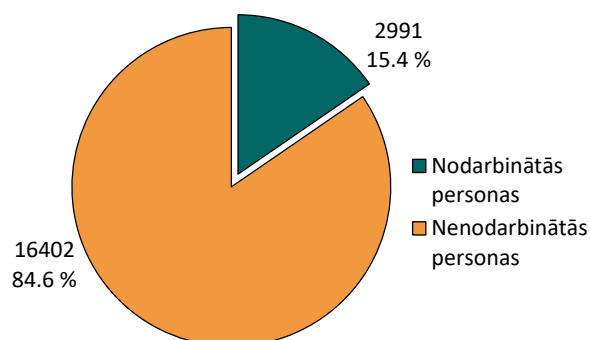
6. attēls. Personas ar invaliditāti, kurām funkcionālo traucējumu veids saskaņā ar pamatdiagnozi ir psihiskie un uzvedības traucējumi, iedalījums atbilstoši darbības vecumam 2020. gada decembrī

Avots: [LM, 2021e](#)



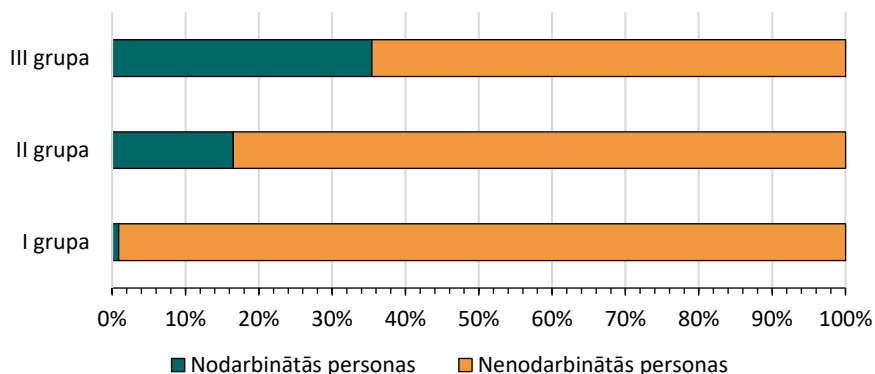
7. attēls. Personas ar invaliditāti darbības vecumā, kurām funkcionālo traucējumu veids saskaņā ar pamatdiagnozi ir psihiskie un uzvedības traucējumi, iedalījums atbilstoši invaliditātes grupai 2020. gada decembrī

Avots: [LM, 2021e](#)



8. attēls. Personu ar invaliditāti darbības vecumā, kurām funkcionālo traucējumu veids saskaņā ar pamatdiagnozi ir psihiskie un uzvedības traucējumi, iedalījums atbilstoši nodarbinātībai 2020. gada decembrī

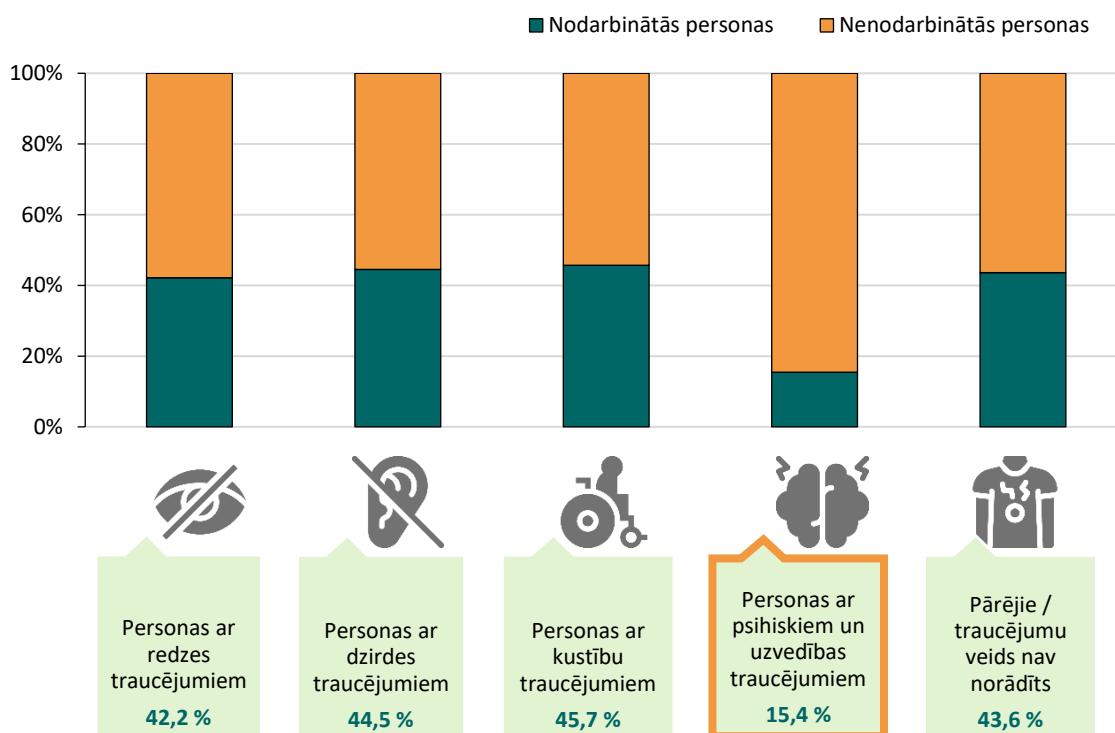
Avots: [LM, 2021e](#)



9. attēls. To nodarbināto personu ar invaliditāti darbības vecumā īpatsvars (%), kurām funkcionālo traucējumu veids saskaņā ar pamatdiagnozi ir psihiskie un uzvedības traucējumi, iedalījums atbilstoši invaliditātes grupai 2020. gada decembrī

Avots: [LM, 2021e](#)

Salīdzinot ar citiem invaliditātes veidiem, **personas ar psihiskiem un uzvedības traucējumiem ir tā personu ar invaliditāti kategorija, kurai ir zemākais nodarbinātības līmenis.** Pārējās grupās nodarbināto personu īpatsvars variē no 42 % līdz 46 % (10. attēls).



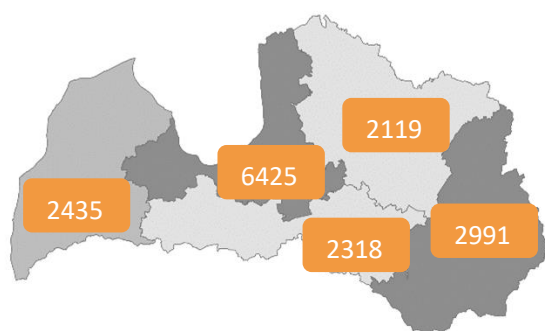
10. attēls. Nodarbināto personu ar invaliditāti īpatsvars (%); iedalījums atbilstoši funkcionālo traucējumu veidam 2020. gada decembrī

Avots: [LM, 2021e](#)

**2020. gada nogalē to nenodarbināto personu ar invaliditāti darbības vecumā, kurām funkcionālo traucējumu veids saskaņā ar pamatdiagnozi ir psihiskie un uzvedības traucējumi, teritoriāli lielākais skaits bija Rīgas plānošanas reģionā – 6425 personas, savukārt mazākais – Vidzemes plānošanas reģionā – 2119 personas (11. attēls). Daļa no šīm personām ir arī ieguvušas bezdarbnieka statusu. Teritoriāli lielākais bezdarbnieku skaits reģistrēts Latgales plānošanas**

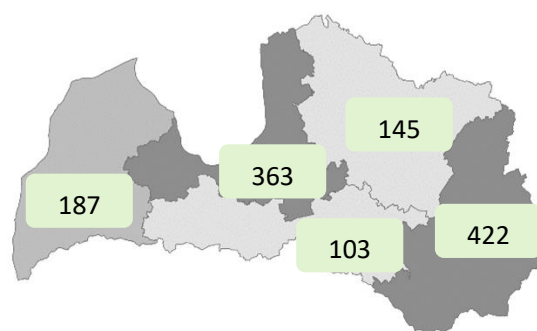


**reģionā** – 422 personas, mazākais – Zemgales plānošanas reģionā, kur bezdarbnieka statusu ieguvušas 103 personas (12. attēls). Arī Rīgas plānošanas reģionā salīdzinoši maz personu ir ieguvušas bezdarbnieka statusu – tikai 363 personas jeb 5,6 % no personām ar invaliditāti darbības vecumā, kurām funkcionālo traucējumu veids saskaņā ar pamatdiagnozi ir psihiskie un uzvedības traucējumi. Salīdzinājumam Latgalē bezdarbnieku statusu ieguvušas 14,1 % personu (LM, 2021e). Viens no izskaidrojumiem šādai atšķirībai ir tas, ka Latgales plānošanas reģionā ir salīdzinoši vairāk personu ar GRT, kas atbilst NVA klientu lokam. Tāpat arī iemesls zemajam bezdarbnieku statusu ieguvušo personu īpatsvaram Rīgas plānošanas reģionā varētu būt tas, ka Pierīgas pašvaldības spēj sniegt papildu finansiālo atbalstu pašvaldību izstrādāto pakalpojumu vai programmu veidā. Savukārt pašvaldības Latgalē nav tik turīgas, līdz ar to personas ar GRT ir vairāk motivētas iegūt bezdarbnieka statusu (LM, 2022g).



11. attēls. 2020. gada decembrī plānošanas reģionos to nodarbināto personu ar invaliditāti darbības vecumā skaits, kurām funkcionālo traucējumu veids saskaņā ar pamatdiagnozi ir psihiskie un uzvedības traucējumi

Avots: LM, 2021e



12. attēls. 2020. gada decembrī plānošanas reģionos NVA to reģistrēto bezdarbnieku ar invaliditāti darbības vecumā skaits, kuriem funkcionālo traucējumu veids saskaņā ar pamatdiagnozi ir psihiskie un uzvedības traucējumi

Avots: LM, 2021e

**Arī pētījumi liecina, ka personas ar GRT ir tā personu ar invaliditāti kategorija, kurai ir zemākais nodarbinātības līmenis.** Personām ar psihosociāliem traucējumiem ir lielākas grūtības iekļauties darba tirgū un gūt ienākumus nekā citiem darbiniekiem. Turklāt šīm personām var būt biežāki un ilgāki bezdarba periodi, kā arī lielāka varbūtība tikt nodarbinātām segregētā vidē, nesaņemot pienācīgu atalgojumu. Īpaši zemi nodarbinātības rādītāji ir personām ar intelektuālās attīstības traucējumiem, un šīs personas ieņem perifēro pozīciju darba tirgū. Turklāt visbiežāk šīs personas ir nodarbinātas aizsargātajās darba vietās (Bell, 2020; WHO, World Bank, 2011). **Kā norāda apvienība “Apeirons”, Latvijā vairākumam personu ar GRT netiek nodrošināta jēgpilna laika pavadīšana – tās nestrādā atklātajā darba tirgū vai sociālajos uzņēmumos, nav nodarbinātas specializētajās darbnīcās, nepavada laiku DAC. Lielāko daļu laika šīs personas pavada ģimenes lokā. Tas savukārt nereti ir izaicinājums pārējiem ģimenes locekļiem, jo jānodrošina, lai nepārtraukti līdzās būtu kāda persona, kura varētu parūpēties par šo ģimenes locekli. Tādējādi tuviniekiem ir apgrūtināta iesaistīšanās darba tirgū, palielināts sociālās atstumtības risks u. tml. Emocionālo slodzi tuviniekiem rada arī bažas par personas ar GRT nākotni, kad tuvinieki vecuma, slimības vai citu iemesla dēļ vairs nespēs nodrošināt nepieciešamo aprūpi (Intervija, Balodis, Rosne, 18.10.2021.). Arī “Velku biedrība” norādījusi, ka ikdienā bieži nākas uzklaustīt sarūgtināto vecāku pieredzes stāstus par to, ka viņu nu jau pilngadīgajiem bērniem pēc speciālo izglītības iestāžu absolvēšanas trūkst nodarbinātības iespēju, kur šo personu ikdiena tiktu piepildīta ar nodarbēm, kas atbilstu ne tikai katra kognitīvajām un fiziskajām spējām, bet vērā tiktu ņemts arī personas vecums un tam atbilstošās intereses (Velku biedrība, 2021).**

### 2.3. Personu ar garīga rakstura traucējumiem kā darba ņēmēju specifika


Viens no cēloņiem personu ar GRT zemajam nodarbinātības līmenim ir personu ar GRT specifika. Salīdzinot ar personām, kurām ir citu veidu funkcionālie traucējumi, personas ar GRT ir krietni sarežģītāk iekļaut darba tirgū. Personas, kurām ir citu veidu, piemēram, redzes, traucējumi, bet ir saglabāts intelekts (inteliģences koeficients ir virs 70 punktiem), ir apmācāmas ar darbu saistītajā ikdienas rutīnā, piemēram, kā nokļūt līdz darba vietai u. tml., un šīs iemācītās prasmes saglabājas. Turklāt šādām personām piemīt sociālā atbildība, līdz ar to problēmas nesagādā, piemēram, darba laika ievērošana. Īpaši sarežģīti ir nodarbinātībā iekļaut personas ar zemu intelektuālās attīstības līmeni (inteliģences koeficients ir zem 70 punktiem). Šīm personām ir nepieciešams nepārtraukts atbalsts, nevis tikai īslaicīga palīdzība, ievadot darba lietās, un tās nav spējīgas patstāvīgi strādāt bez atbalsta personas klātbūtnes ([Intervija, Prudņikova, 15.11.2021.](#)). Kā norāda NVA lietpratēji, personu ar GRT integrācija darba tirgū ir īpaši sarežģīta, ņemot vērā to, ka šai grupai, salīdzinot ar tādām grupām kā personas ar kustību, dzirdes, redzes traucējumiem, nepieciešamais atbalsts, darba vides un režīma pielāgojumi ir specifiski individuāli. Līdz ar to, lai nodrošinātu efektīvu atbalstu šai mērķgrupai, vēl būtiskāks nekā citos gadījumos ir medicīniskais izvērtējums un rekomendācijas par piemērotu darbu ([NVA, 2022d](#)).




Arī raugoties no darba devēja perspektīvas, šī ir vissarežģītāk nodarbināmā personu kategorija. Psihosociālie traucējumi mēdz būtiski ietekmēt personas darbības, kā arī spējas veikt konkrēto pienākumu. Savukārt personām ar intelektuālās attīstības traucējumiem nereti nepieciešams veltīt vairāk uzmanības nekā citiem darbiniekiem, var būt nepieciešamība pēc lielāka vai mazāka apjoma uzraudzības vai asistenta klātbūtnes. Izaicinājums ir arī tas, ka personām ar intelektuālās attīstības traucējumiem ir problemātiski mainīt darba uzdevumus. Šīm personām jānodrošina papildu atbalsts, lai tās varētu izmantot iegūtās prasmes jaunās situācijās. Līdz ar to nav iespējams personas sagatavot plašam pienākumu klāstam. Tāpat darba devējam, nodarbinot personas ar GRT, jābūt informētam par nepieciešamajiem pielāgojumiem atbilstoši traucējumu veidam (1. tabula). Personām ar GRT var būt zems vai neatbilstošs izglītības līmenis, ierobežotas darbības un zemāka darba produktivitāte. Tāpat personām ar GRT var būt biežākas un/vai ilgākas darbības epizodes, līdz ar to var rasties nepieciešamība biežāk izmantot darbības lapas. Problēmas darba devējam rada arī tas, ka personām ar GRT var būt grūtības strādāt regulāri un plānveidīgi. Konstatēts, ka personas ar GRT ātri fiziski nogurst, bet pēc nelielas atpūtas tomēr var turpināt darbu. Tāpat šai personu kategorijai raksturīga spēja izturēt tikai īslaicīgu garīgu slodzi. Dažkārt šķērslis iesaistei nodarbinātībā ir arī personu ar GRT augstais pašvērtējums, latviešu valodas apguves grūtības personām ar intelektuālās attīstības traucējumiem, kurām dzimtā valoda ir cita, u. c. (Anotācija MK noteikumiem Nr. 173 ([MK, 2018](#)); anotācija MK noteikumiem Nr. 473 ([MK, 2021a](#)); [Bell and Waddington, 2016](#); [BISS, 2020b](#); [Intervija, Prudņikova, 15.11.2021.](#); [Kocman, 2018](#); [Koroļeva u. c., 2006](#); [SUSTENTO, 2022b](#)).

1. tabula

#### Personu ar intelektuālās attīstības traucējumiem un personu ar psihosociāliem traucējumiem būtiskākās atšķirības darba vidē

Avots: [Bell and Waddington, 2016](#); [McDowell and Fossey, 2015](#); [NVA, 2022a](#)

	Personas ar intelektuālās attīstības traucējumiem	Personas ar psihosociāliem traucējumiem
<b>Profesijas izvēle</b> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• Piemērotas vienkāršas profesijas (piemēram, būvstrādnieks, lauksaimniecības palīgstrādnieks, konditora vai pavāra palīgs, veļas mazgātājs, apkopējs, mežstrādnieks)</li><li>• Var piemist spēja ilgstoši veikt monotonu darbu</li><li>• Var piemist spēja apstrādāt lielu informācijas apjomu, strādāt intelektuālo darbu, radošums nestandarta uzdevumu risināšanā</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Var strādāt praktiski ikvienu darbu, kas ikdienā nav saistīts ar augstu intensitāti un paaugstinātu stresu</li><li>• Var būt apdāvinātas mākslinieciskajā daiļradē</li></ul>

	Personas ar intelektuālās attīstības traucējumiem	Personas ar psihosociāliem traucējumiem
<b>Darba vietas pielāgošana</b> 	Vēlams sagatavot darba veikšanas instrukciju viegli uztveramā valodā vai shēmu, kurā attēlotas pamatdarbības	Īpaša darba vietas pielāgošana nav nepieciešama
<b>Komunikācija darba vietā</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Var būt nepieciešams uzskatāmi parādīt veicamās darbības un ļaut izmēģināt konkrētā darba posmus, lai pārlicinātos, vai un kā darbinieks sapratis veicamo uzdevumu</li> <li>• Būtiski sniegt nepārprotamu informāciju</li> <li>• Mainoties darba apstākļiem vai uzdevumiem, var būt nepieciešama atkārtota ievadīšana darbā un apmācība darbam jaunā situācijā</li> <li>• Sākotnēji bieži nepieciešams atbalsta personas pakalpojums</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jāiepazīstina ar darba pienākumiem un apstākļiem lietišķi labvēlīgā gaisotnē</li> <li>• Atsevišķos gadījumos var būt nepieciešams ilgāks laiks ievadīšanai darbā</li> <li>• Vēlams, lai kādam kolēģim būtu informācija par darbinieka slimības raksturu un izpratne, kā rīkoties tās saasinājuma gadījumā</li> </ul>
<b>Darba nosacījumi</b> 	Nepieciešami iespējami elastīgi darba laika nosacījumi	Darba laikā var būt nepieciešamas pauzes, kā arī vēlams nodrošināt iespējami elastīgu darba laiku

**Izaicinājumi, kuri rodas darba devējam, nodarbinot personu ar GRT, atšķiras arī atkarībā no traucējumu smaguma pakāpes.** Personām, kurām GRT ir vieglā formā, bieži piemīt uzmanības deficīta un hiperaktivitātes sindroms. Simptomu izpausmes var būt dažādas – neuzmanības kļūdas, uzmanības nepievēršana detaļām, nespēja pabeigt iesākto darbu, ikdienas darbību, uzdevumu un pienākumu aizmirstāšana u. c. Tāpat arī šai personu ar GRT kategorijai raksturīgas grūtības ilgstoši noturēties vienā darbavietā. Personām, kurām ir vidēji smagi GRT, raksturīga zemāka darba produktivitāte, nepieciešams ilgāks laiks darba pienākumu apguvei, periodiski vajadzīgs darba vadītājs un ir piemēroti tikai vienkārši darbi. Turklāt liela daļa šo personu nav spējīgas strādāt pilnu darbadienu. Savukārt personām ar smagiem GRT un multipliem traucējumiem nepieciešams pastāvīgs atbalsts darba veikšanai ([SUSTENTO, 2022b](#)).

Lietpratēji vērš uzmanību arī uz to, ka **nereti izaicinājums veiksmīgai personu ar GRT nodarbinātībai ir arī tas, ka personām ar GRT ne ģimenē, ne arī DAC nav ieaudzināts darba tikums** (ne vienmēr gan šāda ieaudzināšana ir iespējama), respektīvi, attieksme pret darbu, darba uztvere, izpratne par darba režīmu, spēja uzņemties atbildību un koncentrēties uz darba pienākumu veikšanu, kā arī prasme strādāt un iekļauties kolektīvā. Piemēroties darbam darba vidē personai, kas pie tā nav radusi, ir sarežģīti. Ja šīs prasmes nav apgūtas, ne tikai personas ar GRT, bet arī darba devēji nebūs gatavi iesaistīties nodarbinātībā, tostarp arī subsidētajā nodarbinātībā ([Intervija, Balodis, Rosne, 18.10.2021.](#); [Intervija, Bērziņa, 20.10.2021.](#)).

**Lai gan GRT nereti ir nepārejošs un cilvēka dzīves kvalitāti ietekmējošs faktors visa mūža garumā, personas ar GRT var pilnvērtīgi dzīvot sabiedrībā, tostarp arī veiksmīgi iekļauties darba tirgū, ja tiek nodrošināts personu vajadzībām atbilstošs atbalsts.** Personām ar GRT, kas iekārtojušās darbā, nereti ir nepieciešams regulārs un nepārtraukts atbalsts ar darbu saistītās ikdienas rutīnas ievērošanā, lai saglabātu šo nodarbinātību. Personām ar GRT ir būtiski nodrošināt atbalstu visos darba attiecību posmos – sākot ar 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. tml.). Kā liecina biedrības LKNDz pieredze, viens no biežākajiem

iemesliem darba attiecību izbeigšanai ir atbalsta trūkums komunikācijā ar darba devēju. Atsevišķos gadījumos atbalsts nepieciešams arī darba pienākumu apguves posmā (ja darba devējs tam piekrīt un nespēj pats nodrošināt nepieciešamo atbalstu) ([Intervija, Prudņikova, 15.11.2021.](#); [Intervija, Škestere, Rituma, 29.12.2021.](#); [RC Zelda, 2021](#)).

Nepieciešamā atbalsta veids un apmērs variē atkarībā no GRT veida un smaguma – dažkārt var būt nepieciešams atbalsts, tikai iekārtojot darbā, savukārt citos gadījumos var būt vajadzība nodrošināt nepārtrauktu un ilgstošu atbalstu. Līdzīgi kā citas personas ar invaliditāti, arī personas ar GRT var iedalīt trijās grupās. Pirmā no tām būtu iesaistāma vispārējā nodarbinātībā, nepieciešamības gadījumā nodrošinot atbalsta pakalpojumus. Otrā grupa – personas ar invaliditāti, kuras var strādāt speciālos apstākļos, piemēram, sociālajos uzņēmumos. Savukārt trešā grupa ir personas ar ļoti smagu invaliditāti, kurām nodarbinātība lielā mērā ir pakalpojums un nepieciešams nodrošināt būtisku atbalstu, tostarp arī pastāvīgi pieejamu atbalsta personu ([BISS, 2020b](#)). **Lietpratēju un NVO pārstāvju vidū nav vienota redzējuma attiecībā uz šādas trešās personu grupas jeb uz personu ar smagiem GRT iekļaušanu nodarbinātībā.** No vienas puses, pastāv viedoklis, ka ikvienai personai ir iespējams atrast tās spējām piemērotu darbu neatkarīgi no GRT smaguma pakāpes. Turklāt ikviens cilvēks, sasniedzot pilngadību, neatkarīgi no viņa spējām būtu pelnījis gūt gandarījumu par paša paveiktu darbu. No otras puses, pat personu ar viegliem intelektuālās attīstības traucējumiem iekļaušanas iespēja darba tirgū tiek vērtēta piesardzīgi. Īpaši skeptiski tiek vērtēta iespēja iesaistīt nodarbinātībā personas ar smagiem intelektuālās attīstības traucējumiem ([Ekspertu diskusija, 15.01.2020.](#); [Intervija, Prudņikova, 15.11.2021.](#); [Intervija, Snarskis, 31.01.2022.](#); [Velku biedrība, 2021](#)).

**Liela problēma ir tā, ka personas ar GRT nav informētas par savām tiesībām, tostarp arī darba tiesību jomā. Šīs tiesības tām nav pietiekami skaidrotas. Līdz ar to personas ar GRT ir mazāk pasargātas no darba devēju negodprātīgas rīcības, un tām pastāv risks kļūt par dažādu manipulāciju un krāpniecības upuriem** ([Intervija, Bērziņa, 20.10.2021.](#)).

### 3. Personu ar invaliditāti un garīga rakstura traucējumiem nodarbinātības politika

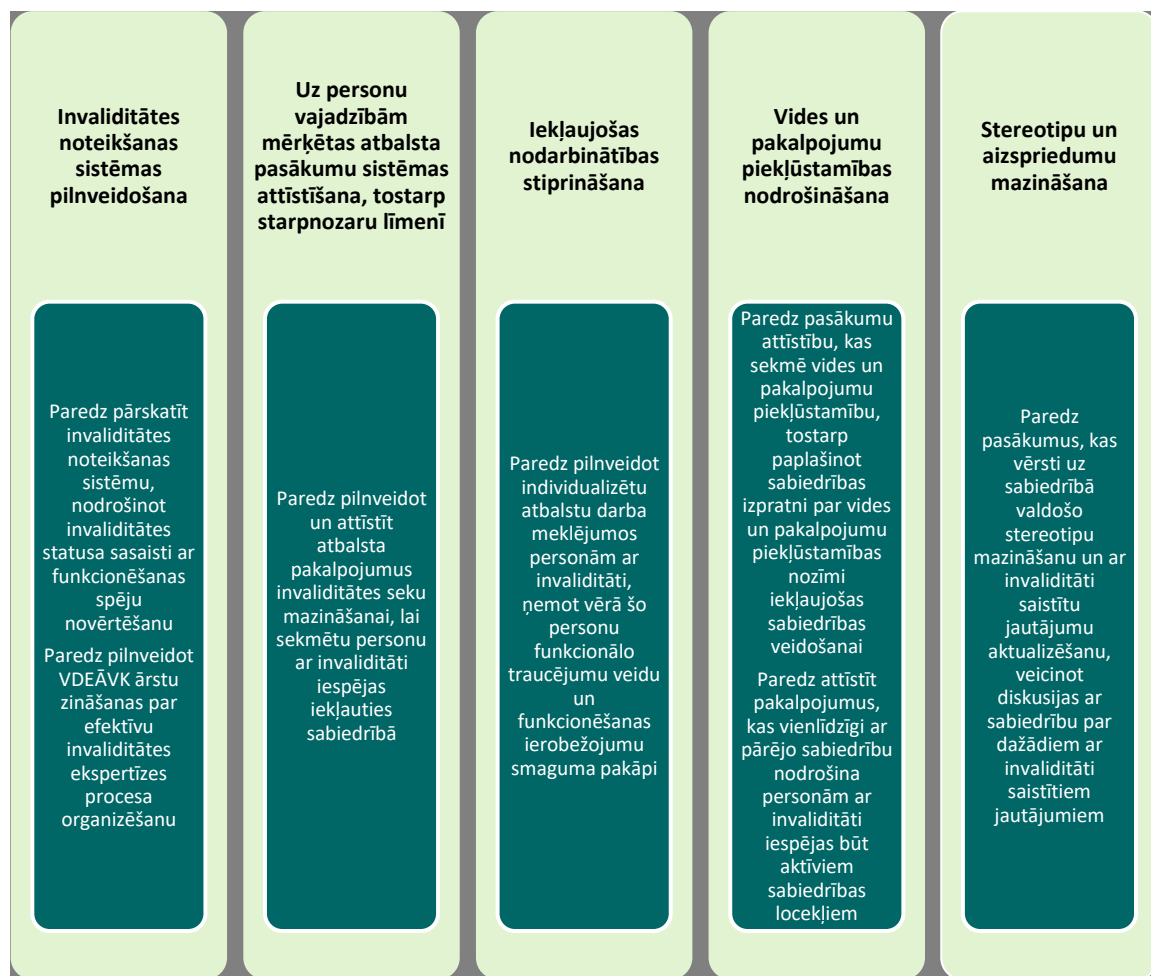
**Invaliditātes politika Latvijā ir veidojusies tiešā starptautiskās invaliditātes politikas un tās pamatā esošo principu ietekmē (BISS, 2020b).** Latvijā invaliditātes politikas virsmērķis atbilst ANO Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām noteiktajam mērķim – veicināt, aizsargāt un nodrošināt to, lai visas personas ar invaliditāti varētu pilnībā un vienlīdzīgi izmantot visas cilvēktiesības un pamatbrīvības un veicināt šo personu cieņas ievērošanu. Savukārt invaliditātes politikas pamatprincipi izriet no šīs konvencijas vispārējiem principiem, proti, cilvēkam piemītošās cieņas, personīgās patstāvības, tostarp personīgās izvēles brīvības, un personas neatkarības ievērošana, diskriminācijas aizliegums, pilnīga un efektīva līdzdalība un integrācija sabiedrībā, cieņa pret atšķirīgo un personu ar invaliditāti kā cilvēku daudzveidības un cilvēces daļas pieņemšana, iespēju vienlīdzība u. c. ANO Konvencija nosaka pāreju no medicīniskā modeļa, kura centrā ir slimības esība, uz cilvēktiesību pieeju, kur centrā ir cilvēka funkcionēšanas spējas, neraugoties uz slimības esību. Arī **Latvija ir noteikusi skaidru virzību invaliditātes politikas attīstībā uz cilvēktiesību pieeju, kas uzsver arī personas aktīvu līdzdarbošanos nodarbinātībā.** Invaliditātes politikas plānošanas dokumentos noteiktie rīcības virzieni, uzdevumi un pasākumi kopumā ir vērsti uz cilvēktiesību modeļa īstenošanu dzīvē, akcentējot nodarbinātības un vides pieejamības nozīmi (ANO, 2006; BISS, 2020b; MK, 2021b). **Pēc tiesībsarga ieskata, labklājības jomas politikas plānošanas dokumentos ir ietvertas Eiropas tiesību un vērtību telpai atbilstošas ieceres. Problemātiska ir šo politikas dokumentu iedzīvināšana. Savukārt jaunās politikas iniciatīvas visbiežāk tiek noraidītas ierobežotu finanšu resursu dēļ (Tiesībsargs, 2020a).**

Lai īstenotu mērķētāku ANO Konvencijas principu ieviešanu un izvairītos no sadrumstalotības politikas plānošanas dokumentos, 2021.–2027. gada plānošanas periodā valsts līmenī virzība invaliditātes politikas attīstībai ir noteikta vienotā nozares virzību nosakošā vidēja termiņa politikas plānošanas dokumentā “**Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas pamatnostādnes 2021.–2027. gadam**”. Savukārt konkrēti uzdevumi un pasākumi noteikti īstermiņa politikas plānošanas dokumentā “**Plāns personu ar invaliditāti vienlīdzīgu iespēju veicināšanai 2021.–2023. gadam**”. Plāna mērķis ir sekmēt integrētas un personu ar invaliditāti vajadzībām atbilstošas atbalsta sistēmas attīstību, un tā sasniegšanai paredzēts īstenot kompleksu pasākumu kopumu starpnozaru līmenī vairākos rīcības virzienos, tostarp arī iekļaujošās nodarbinātības stiprināšanā, stereotipu un aizspriedumu mazināšanā u. c. (13. attēls).

**Atzinīgi vērtējams tas, ka “Plānā personu ar invaliditāti vienlīdzīgu iespēju veicināšanai 2021.–2023. gadam” risināti arī starpsektoriāli jautājumi,** aptverot plašu starpnozaru pārklājumu, piemēram, plānā paredzēti pasākumi iekļaujošas izglītības stiprināšanai, sabiedriskā transporta piekļūstamības veicināšanai u. c. Vienlaikus nav dublēti citos politikas plānošanas dokumentos ietvertie pasākumi, kas vērsti vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanu personām ar invaliditāti. **Tā kā esošie atbalsta pasākumi galvenokārt ir vērsti uz atbalsta sniegšanu bezdarba gadījumā, uzteicams arī tas, ka plānā paredzēts arī sekmēt tādu jau nodarbinātu personu ar invaliditāti noturību darba tirgū, kuras pakļautas bezdarba riskam.** Šā pasākuma īstenošanai paredzēts noteikt preventīvo pakalpojumu apjomu (darba vietu pielāgojumi u. c.) nodarbinātām personām ar invaliditāti un ilgstošu darbnespēju, lai saglabātu šādu personu darbspēju un noturību darba tirgū. Tāpat paredzēts pilnveidot NVA speciālistu zināšanas par darbu ar personām ar invaliditāti, attīstīt uz šo personu vajadzībām mērķētus atbalsta pakalpojumus, vienlaikus vērtējot esošās atbalsta sistēmas efektivitāti.

Personu ar invaliditāti intereses pārstāvošās NVO kopumā ir atzinīgi vērtējušas plānā ietverto pasākumu tvērumu, vienlaikus gan paužot pārliecību, ka lielāks uzsvars liekams tieši uz pakalpojumu pilnveidošanu un jaunu pakalpojumu izstrādi dažādās jomās, ņemot vērā funkcionālo traucējumu veidus, vecuma posmus un personu ar invaliditāti finansiālo situāciju.

Attiecībā uz personu ar GRT nodarbinātību atzinīgi tiek vērtēts tas, ka LM plānotajos pasākumos nākamajiem gadiem ir iestrādātas atsevišķas aktivitātes, kurām varētu būt pozitīva ietekme uz šo personu nodarbinātību, tostarp elementi no atbalstītā darba sistēmas (Intervija, Balodis, Rosne, 18.10.2021.; MK, 2021b; Rīgas pilsētas “Rūpju bērns”, 2021).



13. attēls. Plānā personu ar invaliditāti vienlīdzīgu iespēju veicināšanai 2021.–2023. gadam ietvertie rīcības virzieni

Avots: [MK, 2021b](#)

Pēdējo gadu laikā Latvijā ir īstenoti vairāki jauni pasākumi, kā arī veikti pilnveidojumi jau esošajos atbalsta pasākumos, lai veicinātu personu ar invaliditāti integrāciju darba tirgū. **Īstenoti gan tādi pasākumi nodarbinātības veicināšanai, kas attiecas uz visām personām ar invaliditāti neatkarīgi no funkcionālo traucējuma veida, gan pasākumi, kas orientēti tieši uz personām ar GRT.** Kā norāda LM Darba tirgus politikas departamenta direktors Imants Lipskis, aktīvie nodarbinātības pasākumi tiek regulāri pārskatīti un pilnveidoti, lai veicinātu personu ar GRT nodarbinātību, tostarp arī izstrādājot atsevišķus personām ar GRT paredzētos atbalsta mehānismus ([LM, 2022c](#)).

**Tomēr ne visi līdz šim personām ar GRT paredzētie atbalsta mehānismi ir bijuši veiksmīgi.** Piemēram, 2017. gada februārī ar grozījumiem MK 2011. gada 25. janvāra noteikumos Nr. 75 “Noteikumi par aktīvo nodarbinātības pasākumu un preventīvo bezdarba samazināšanas pasākumu organizēšanas un finansēšanas kārtību un pasākumu īstenotāju izvēles principiem” tika ieviests jauns atbalsta pasākums – atbalsta persona darbā bezdarbniekiem ar GRT. Sākotnēji šāds atbalsta pasākums bija paredzēts bezdarbniekiem, kuri iesaistās pasākumos, kas paredz darba

līgumu slēgšanu (subsīdētā nodarbinātība, apmācība pie darba devēja), taču 2018. gada martā tika ieviestas izmaiņas regulējumā, kas paredz, ka atbalsta personas pakalpojums pieejams ikvienam bezdarbniekam ar GRT, kas uzsāk darbu. Tāpat 2018. gadā tika palielināta atlīdzība atbalsta personai no 4,50 euro līdz 7 euro par pakalpojuma sniegšanas stundu. Normatīvais regulējums noteic, ka atbalsta personas:

- ✓ palīdz integrēties darbavietā (līdzdalība pārrunās ar darba devēju, atbalsta sniegšana darba vadītāja norādīto darba uzdevumu apgūvē un izpildē, komunikācijas un saskarsmes veidošana ar darba devēju, darba vadītāju un kolēģiem, psiholoģiska un motivējoša atbalsta sniegšana);
- ✓ palīdz ievērot darba kārtības noteikumus un darba pienākumus.

Atbalsta persona pakalpojumu personai ar GRT sniedz 12 mēnešus, pakāpeniski samazinot pakalpojuma stundu skaitu. Atbalsta personas pakalpojumus var sniegt persona ar atbilstošu izglītību veselības aprūpes, sociālās aprūpes vai sociālās rehabilitācijas, sociālā darba vai karitatīvā sociālā darba, pedagogijas vai psiholoģijas jomā. Ņemot vērā to, ka NVA šādu atbalsta personu nav, ja kāda persona izrādītu interesi un pieteiktos atbalsta pakalpojumam, NVA pakalpojuma sniedzēju (biedrības, nodibinājumus vai citas juridiskās vai fiziskās personas, kuru darbības mērķis ir saistīts ar atbalsta sniegšanu personām ar invaliditāti) izvēlētos, organizējot cenu aptauju. **Līdz šim pakalpojums nav pieprasīts (LM, 2021e; MK, 2011).** Pēc Resursu centra cilvēkiem ar garīgiem traucējumiem "ZELDA" (turpmāk arī – RC "ZELDA") rīcībā esošās informācijas, **pakalpojumu nav izmantojusi neviena persona ar GRT (RC ZELDA, 2021).** **Līdz ar to būtu jāvērtē pakalpojuma piemērotība mērķgrupai, kā arī tā nodrošināšanas kārtība.**

**Personu ar GRT nodarbinātības līmeni varētu sekmēt 2021. gada 23. novembrī pieņemtie grozījumi MK 2011. gada 25. janvāra noteikumos Nr. 75 "Noteikumi par aktīvo nodarbinātības pasākumu un preventīvo bezdarba samazināšanas pasākumu organizēšanas un finansēšanas kārtību un pasākumu īstenotāju izvēles principiem".** Ar šiem grozījumiem pilnveidoti aktīvās darba tirgus politikas pasākumu īstenošanas nosacījumi, kas vērsti uz personu ar invaliditāti, tostarp personu ar GRT, nodarbinātības veicināšanu. Tāpat arī 2022. gadā paredzēts piedāvāt vairākus jaunus pakalpojumus nodarbinātības veicināšanai.

Saskaņā ar grozījumiem:

- ✓ bezdarbniekiem ar I un II grupas invaliditāti un bezdarbniekiem ar intelektuālās attīstības traucējumiem visās invaliditātes grupās nodarbinātība biedrību un nodibinājumu veidotajās subsīdētajās darba vietās pagarināta no 12 līdz 18 mēnešiem;
- ✓ pie viena darba devēja vienlaikus atbalstāmo subsīdēto darba vietu skaits palielināts līdz 20 darba vietām;
- ✓ saīsināts periods bezdarbnieka atkārtotai iesaistei subsīdētās nodarbinātības pasākumā. Bezdarbnieks varēs atkārtoti piedalīties pasākumā 12 mēnešus pēc bezdarbnieka iepriekšējās dalības pasākumā (iepriekš atkārtota dalība bija pēc 24 mēnešiem);
- ✓ darba devējiem, kuri subsīdētajās darbavietās nodarbina bezdarbniekus ar invaliditāti, tiks dotētas valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas (turpmāk arī – VSAOI) proporcionāli algas dotācijas daļai, tādējādi samazinot darba devēja izmaksas par personu ar invaliditāti nodarbināšanu;
- ✓ strādājošām personām ar invaliditāti tiks finansēti darba vietu pielāgojumi, lai preventīvi atbalstītu šīs personas darbavietās un mazinātu bezdarba iestāšanās riskus. Līdz šim NVA šādus pielāgojumus finansēja tikai bezdarbniekiem;
- ✓ ieviesta jauna mērķgrupa subsīdētās nodarbinātības programmā – jaunieši, kuri absolvē speciālās izglītības programmas, tādējādi sekmējot jauniešu pāreju no izglītības uz nodarbinātību un ienākumu gūšanu. Jauniešiem tiks subsīdētas darbavietas biedrībās un nodibinājumos uz laiku līdz 18 mēnešiem, nodrošinot dotāciju valstī noteiktās minimālās mēneša darba algas apmērā;

- ✓ lai bezdarbnieki ar invaliditāti apgūtu darba prasmes NVO un sagatavotos darbam atklātajā darba tirgū, pagarināts bezdarbnieku ar invaliditāti iesaistes laiks no sešiem līdz 12 mēnešiem un palielināta stipendija no 10 līdz 15 *euro* dienā. Ieviesta arī atlīdzība darba vadītājiem – 10 *euro* dienā;
- ✓ bezdarbniekiem ar GRT darba vadītāja nodrošināšanas periods palielināts līdz sešiem mēnešiem ([LM, 2021d](#); [MK, 2011](#); [NVA, 2022c](#)).

**Īpaši atzinīgi vērtējams tas, ka grozījumi paredz arī personu ar invaliditāti konsultatīvā atbalsta centra izveidi 2022. gadā. Konsultatīvajā atbalsta centrā paredzēts sniegt kompleksu atbalstu personu ar invaliditāti iekļaujošai nodarbinātībai. Atbalsts tiks sniegts ne tikai personām ar invaliditāti, bet arī darba devējiem.** Paredzēts, ka NVA saskaņā ar normatīvajiem aktiem par publiskajiem iepirkumiem izvēlēsies pasākumu īstenotājus, kas nodrošinās koordinētu atbalstu bezdarbniekiem, darba meklētājiem un bezdarba riskam pakļautām personām atbilstoši funkcionālo traucējumu veidam gan klātienē, gan attālināti (informatīvais tālrunis, citi saziņas veidi). Centra darbības koordinēšanu plānots organizēt NVA Rīgas filiāles telpās, kā arī stiprināt pārējo NVA filiāļu veikspēju darbam ar personām ar invaliditāti. Centrā personām ar invaliditāti tiks sniegtas konsultācijas, nodrošināts individuāls atbalsts, kā arī tiks īstenoti motivācijas un mentoringa pasākumi personu ar invaliditāti veiksmīgākai iekļaušanai darba tirgū. **Savukārt personām ar GRT tiks nodrošināts atbalsta personas pakalpojums.** Atbalsta personas uzdevums būs palīdzēt personai integrēties darbavietā (līdzdalība pārrunās ar darba devēju, atbalsta sniegšana darba vadītāja norādīto darba uzdevumu apgūvē un izpildē, komunikācijas un saskarsmes veidošana ar darba devēju, darba vadītāju un kolēģiem, psiholoģiska un motivējoša atbalsta sniegšana), ievērot darba kārtības noteikumus un darba pienākumus. Tāpat paredzēts, ka šis centrs sniegs konsultācijas darba devējiem par bezdarbnieku un bezdarba riskam pakļauto personu ar invaliditāti nodarbināšanas specifiku atbilstoši funkcionālo traucējumu veidam, tostarp paredzēts izveidot tā dēvēto karstā tālruņa līniju, lai sniegtu operatīvu atbalstu krīzes situācijas un padomu citos jautājumos, kas saistīti ar personu ar invaliditāti nodarbināšanu. Precīzi uzdevumi pretendentiem tiks definēti iepirkumu dokumentācijā. Minētie pasākumi tiks īstenoti ar Eiropas Sociālā fonda (turpmāk arī – ESF) finansiālu atbalstu projekta Nr. 9.1.1.1./15/I/001 “Subsidētās darbavietas bezdarbniekiem” ietvaros, ievērojot Eiropas struktūrfondus regulējošo normatīvo aktu prasības, tostarp pasākumu uzraudzībā ([LM, 2021d](#); [LM, 2022e](#); [MK, 2011](#)). **Finansējuma avots rada bažas par administratīvo slogu šāda centra darbības nodrošināšanā. Tāpat arī jārēķinās ar ESF līdzekļu terminēto raksturu. Lai nodrošinātu centra darbības ilgtspēju, nākotnē tā darbību būtu jāturpina finansēt no valsts budžeta līdzekļiem.**

**NVA konsultatīvā atbalsta centra izveidi personām ar invaliditāti vērtē kā nozīmīgu soli savas kapacitātes un specializācijas stiprināšanā, sniedzot darbā iekārtošanās atbalstu personām ar invaliditāti.** Centra izveide ļautu NVA cieši un praktiski darboties kopā ar dažādām mērķgrupas intereses pārstāvošām NVO un pakalpojumu sniedzējiem, nodrošinot savstarpējas mācīšanās iespējas un kopīgu klientu gadījumu vadību. Vienlaikus, lai veicinātu personu ar invaliditāti iekļaušanos darba tirgū un sabiedrībā kopumā, NVA ieskatā, būtiski šo centru veidot kā personu ar invaliditāti iekļaujošu, nevis izolējošu, centru, padarot ērtu un centralizētu pakalpojumu saņemšanas iespēju vietā, kur darba meklēšanas atbalstu saņem vēl citi darba meklētāji, kā arī notiek aktīva sadarbība ar darba devējiem, ik dienu saņemot informāciju par brīvajām darba vietām un palīdzot tās aizpildīt. Rīgas reģionālā filiāle apkalpo 28 % no NVA klientiem (no tiem 7,5 % bezdarbnieki ar invaliditāti), līdz ar to, izveidojot pirmo centru Rīgas reģionālajā filiālē, tiktu sasniegta ievērojama NVA klientu daļa, bet gūtā labās prakses pieredze kopumā tiktu pavairota visās NVA klientu apkalpošanas vietās. Lai centra koncepts iespējami precīzāk atbilstu mērķgrupas vajadzībām, NVA šobrīd aktīvi izzina darba devēju, NVO un klientu viedokli ([NVA, 2022d](#)).

**Lietpratēji no NVO sektora norāda, ka pašlaik vēl ir daudz neskaidrību attiecībā uz personu ar invaliditāti konsultatīvā atbalsta centra izveidi.** Piemēram, nav īsti skaidra centra



vīzija un formāts, ģeogrāfiskais tvērums un atbalsta personu funkcijas. Tāpat nav skaidrs uzdevumu apjoms, kā arī veids, kā tiks novērtēti šā centra darba rezultāti, respektīvi, vai tas būs sniegto konsultāciju skaits vai darbā iekārtoto personu skaits. Jārēķinās, ka nevarēs gaidīt ātri saskatāmus rezultātus. Tāpat arī NVO pārstāvju vidū nav vienprātības par to, vai šā centra mērķgrupai vajadzētu būt visām personām ar invaliditāti vai tomēr tā darbībai vajadzētu būt vērstai uz atbalsta sniegšanu tikai personām ar GRT. Apvienība "Apeirons" pauž bažas par pārmērīgu birokrātisko slogu un tādēļ piesardzīgi vērtē ieceri šo konsultatīvo centru nodot NVA pārraudzībā, nevis deleģēt NVO sektoram. Pēc apvienības ieskata, esošās valsts atbalsta programmas personām ar invaliditāti tiek realizētas, balstoties izteikti birokrātiskā pieejā, un, ja konsultatīvā centra darbība tiks organizēta līdzīgi, varētu būt maz interesentu, kas vēlētos izmantot šāda centra pakalpojumus. Savukārt neatkarīgā lietpratēja Daina Podziņa norāda, ka nevalstiskajā sektorā ir ļoti grūti panākt kompromisa vienošanās par nozīmīgiem jautājumiem – katrai NVO ir savs uzstādījums un savas ambīcijas. Turklāt arī pašas NVO varētu būt problemātiski atrast personas, kuras būtu piemērotas darbam šajā centrā. Tāpat arī Daina Podziņa kritiski vērtē ieceri veidot segregētu centru tieši personām ar invaliditāti. Pēc biedrības "PINS" ieskata, ir nepieciešama kāda iestāde, kas vadītu šo centru, ņemot vērā to, ka pati LM nevar ar to nodarboties, un NVA varētu būt piemērotākais risinājums, ņemot vērā tās funkcijas. Tomēr biedrība "PINS" apšaubā, vai būtu nepieciešams ieguldīt resursus speciālu telpu izveidei NVA Rīgas filiāles telpās, ja faktiskā pakalpojumu sniegšana, visticamāk, varētu notikt NVO telpās ([Intervija, Balodis, Rosne, 18.10.2021.](#); [Intervija, Podziņa, 16.11.2021.](#); [Intervija, Snarskis, 31.01.2022.](#)).

Ņemot vērā to, ka personas ar GRT ir bezdarbnieku grupa, kas atrodas salīdzinoši nelabvēlīgākā situācijā, un šādu personu iekļaušanai darba tirgū ir nepieciešams speciāls papildu atbalsts, arī turpmāk plānots regulāri vērtēt pasākumu ieviešanas gaitu un nepieciešamības gadījumā pilnveidot atbalstu personām ar GRT. **MK noteikumos Nr. 75 ietvertu izmaiņu ieviešana ir sākta 2022. gadā. Līdz ar to, pirms noteikt turpmākās darbības personu ar GRT nodarbinātības veicināšanai, paredzēts sagaidīt izstrādāto pilnveidojumu ieviešanas rezultātus un izvērtēt sasniegtos mērķus ([LM, 2022c](#)).** 2023. gada beigās plānots uzsākt jaunu ESF projektu inovatīvu atbalsta pakalpojumu nodrošināšanā nemotivētām personām ar GRT. Projektā plānota starpprofesionāļu komandas darba modeļa izstrāde un izmēģinājumu projekta īstenošana mobilas starpprofesionāļu komandas atbalsta sniegšanā nemotivētām personām ar GRT ([LM, 2022h](#)).



#### **Lai veicinātu personu ar GRT nodarbinātību, jāattīsta arī sociālā uzņēmējdarbība.**

Kopš 2018. gada 1. aprīļa spēkā ir Sociālā uzņēmuma likums. Tā mērķis ir veicināt sabiedrības dzīves kvalitātes uzlabošanu un sekmēt sociālās atstumtības riskam pakļauto iedzīvotāju grupu nodarbinātību, radot sociālajiem uzņēmumiem labvēlīgu saimnieciskās darbības vidi ([Saeima, 2017](#)). Ņemot vērā to, ka saskaņā ar MK 2018. gada 27. marta noteikumiem Nr. 173 personas ar GRT ir noteiktas kā viena no sociālās atstumtības riskam pakļautajām iedzīvotāju grupām ([MK, 2018](#)), šis likums skar arī personu ar GRT nodarbinātību. Līdz likuma pieņemšanai sociālo uzņēmējdarbību bija iespējams veikt komercsabiedrības statusā, izpildot noteiktus nodarbinātības un peļņas sadales kritērijus, vai pieļautajā apjomā veikt pielīdzināmas darbības NVO statusā ([MK, 2015](#)). Lai arī pastāvēja iespēja izvēlēties starp vairākām juridiskajām formām, neviena no tām nebija pilnībā piemērota ne sociālajiem uzņēmējiem, ne ilgtspējīgas sociālās uzņēmējdarbības vides attīstības mērķu sasniegšanai ([MK, 2014](#)). Līdz ar speciāla likuma pieņemšanu tika radīts tiesiskais ietvars, kas ļauj nošķirt un atpazīt sociālo uzņēmumu un sniegt efektīvu atbalstu šādam saimnieciskās darbības veidam. Pēc lietpratēja ieskata, Sociālā uzņēmuma likums ir būtiski veicinājis sociālās uzņēmējdarbības sektora attīstību kopumā un kļuvis par vienu no stūrakmeņiem sociālās uzņēmējdarbības ekosistēmā ([Lipskis, 2021](#)).

## Situācija sociālās uzņēmējdarbības jomā Latvijā

**2021. gada 31. decembrī Sociālo uzņēmumu reģistrā bija aktīvi 193 sociālie uzņēmumi, taču kopumā sociālā uzņēmuma statuss ir bijis piešķirts 219 uzņēmumiem. Visvairāk uzņēmumu atrodas Rīgā – 51 % un Pierīgā – 20 %, pārējos Latvijas statistiskajos reģionos to ir ievērojami mazāk: Kurzemē – 11 %, Zemgalē – 9 %, Vidzemē – 5 %, savukārt Latgalē atrodas vien 4 % sociālo uzņēmumu. Populārākā joma, kurā darbojas sociālie uzņēmumi, ir darba integrācija – šajā jomā darbojas 53 uzņēmumi jeb 28 % no reģistrētajiem sociālajiem uzņēmumiem. 2021. gada 31. decembrī sociālajos uzņēmumos kopā bija nodarbinātas 142 mērķgrupu personas, no kurām 105 bija ar invaliditāti un/vai GRT. Pēc LM datiem, pašlaik sociālajos uzņēmumos ir nodarbinātas tikai trīs personas ar GRT (vienu personu ir nodarbināta SIA “RB Cafe” Rīgā, divas – SIA “Visi Var” Siguldā), tomēr patiesais nodarbināto personu ar GRT skaits varētu būt lielāks, jo darba devēji ne vienmēr norāda, ka invaliditāte ir saistīta ar GRT. To apliecina arī biedrības “Rīgas pilsētas “Rūpju bērns”” valdes priekšsēdētājs Māris Grāvis, informējot, ka SIA “RB Cafe” nodarbinātas trīs personas ar GRT, nevis tikai viena, kā tas fiksēts LM datos. **Sociālie uzņēmumi var kalpot personām ar GRT kā starpposms pirms nodarbinātības atklātajā darba tirgū. Tomēr pašlaik Latvijā ir maz sociālo uzņēmumu, kas darbotos iekļaujošās nodarbinātības jomā. Lai gan pagaidām sociālajos uzņēmumos nodarbināto personu skaits ar GRT ir neliels, pēc Latvijas Sociālās uzņēmējdarbības asociācijas (turpmāk arī – LSUA) ieskata, sociālā uzņēmējdarbība var būt noderīgs rīks personu ar GRT integrācijai darba tirgū.** Jāņem vērā, ka Latvijā sociālā uzņēmējdarbība kopumā vēl arvien ir ļoti jauna joma, līdz ar to kopējais sociālo uzņēmumu un tajos nodarbināto personu skaits ir neliels.**

Avoti: [Grāvis, 2022](#); [Intervija, Podzina, 16.11.2021.](#); [LM, 2022a](#); [LM, 2022d](#); [LSUA, 2021b](#)

**Sociālās uzņēmējdarbības attīstībā būtiska nozīme ir labai sadarbībai starp pašvaldībām un sociālajiem uzņēmumiem. Līdz ar to nepieciešams nodrošināt, lai normatīvais regulējums paredzētu pašvaldībām iespēju sniegt atbalstu sociālajiem uzņēmumiem.** Normatīvais regulējums noteic, ka pašvaldība ir tiesīga:

- ✓ piešķirt sociālajam uzņēmumam nekustamā īpašuma nodokļa atvieglojumus atbilstoši likumā “Par nekustamā īpašuma nodokli” noteiktajai kārtībai;
- ✓ nodot sociālajam uzņēmumam bezatlīdzības īpašumā vai bezatlīdzības lietošanā tai piederošo kustamo mantu;
- ✓ deleģēt pārvaldes uzdevumus sociālajam uzņēmumam, veikt publisko iepirkumu, piemērojot sociāli atbildīgas publiskā iepirkuma prasības;
- ✓ nodot bezatlīdzības lietošanā savu nekustamo īpašumu, piemēram, bez maksas iznomāt telpas ([Saeima, 2017](#)).

Pēc LSUA ieskata, **Latvijā ir pietiekams tiesiskais ietvars, kas ļauj pašvaldībām veidot atbalsta mehānismus, kas ir vērsti gan uz to, lai sociālie uzņēmumi pašvaldībās tiktu veidoti, gan arī uz to, lai palīdzētu esošiem sociālajiem uzņēmumiem darboties un paplašināt darbību** ([LSUA, 2021a](#)). Savukārt no pašvaldību skatpunkta apgrūtinošs ir nosacījums, ka tās nevar pazemināt nomas maksu savam nekustamajam īpašumam. Vienīgā iespēja – nodot to bezatlīdzības lietošanā ([LM, 2022d](#)).

Lai veicinātu personu ar invaliditāti un GRT nodarbinātību sociālajos uzņēmumos, ESF projekta “Atbalsts sociālajai uzņēmējdarbībai” ietvaros sociālajiem uzņēmumiem, kuri nodarbina personas ar invaliditāti un GRT, tiek kompensēta par šiem darbiniekiem samaksātā VSAOI darba devēja daļa, taču šim atbalstam ir terminēts raksturs saskaņā ar ES plānošanas periodus ([LM, 2022d](#)).

## 4. Šķēršļi personu ar garīga rakstura traucējumiem iesaistei nodarbinātībā

### 4.1. Sistēmiskas pieejas, diferencēta atbalsta, starpnozaru sadarbības un kvalificētu speciālistu trūkums

Viens no būtiskākajiem šķēršļiem personu ar GRT iesaistei nodarbinātībā ir sistēmiskas pieejas trūkums. Īpaši svarīgi, ka sistēmiskajai pieejai nav pirmā posma – agrīnās intervences sistēmas. Līdz ar to vecāki, kuriem ir bērns ar smagiem funkcionāliem traucējumiem, nesaņem pietiekamu atbalstu un viņiem neveidojas izpratne par situāciju un bērna dzīves perspektīvu, respektīvi, nav izpratnes par to, ar ko bērns, sasniedzot pilngadību, varētu nodarboties. Vecāki bieži paši meklē informāciju un nereti kā vienīgo risinājumu saskata bērna izārstēšanu, lai gan, objektīvi vērtējot, tas nav iespējams. Turklāt ļoti bieži vecāki fokusējas uz tā dēvēto pārrehabilitāciju, pakļaujot bērnu neskaitāmām terapijām, centienos to padarīt “normālu”. Dažkārt vecāki tik pārmērīgi koncentrējas uz bērna rehabilitāciju, mēģinot panākt uzlabojumus, ka bērnam netiek iemācītas viņa spējām atbilstošas elementāras prasmes, piemēram, prasme pašam paēst. Tāpat arī valda neziņa par to, ko īsti bērnam mācīt, kāpēc viņam būtu nepieciešams attīstīt komunikācijas prasmi, kāpēc ir svarīgi mācīt kādu brīdi strādāt patstāvīgi (nākotnē tas varētu mazināt asistēšanas līmeni) u. tml. **Arī izglītības iestāde nereti “neredz” bērna dzīves perspektīvu. Līdz ar to izglītības sistēmai nav sasaistes ar izglītojamā dzīves perspektīvu, un tā ir atrauta no dzīves realitātes, kāda izglītojamam būs nākotnē.** Notiek mācīšanās mācīšanās pēc, nemodelējot, ko izglītojamais tālāk dzīvē darīs un kam tiek gatavots. Arī izglītojamam, absolvējot speciālo izglītības iestādi, ir neziņa par turpmāko. Pašlaik ļoti bieži personas ar GRT pēc izglītības iestādes absolvēšanas nav iesaistītas nekādā nodarbē. Savukārt ilgstoši dzīvojot mājas vidē sociālā izolācijā, personai sākas regress. Brīdī, kad parādās kāda pakalpojuma iespēja, personu no šīs sociālās izolācijas iekļaut atpakaļ sabiedrībā ir ļoti problemātiski. Visbiežāk persona izolētājā mājas vidē vecāku aprūpē turpina dzīvot, kamēr vecāki noveco un vairs nespēj sniegt nepieciešamo aprūpi, bet pēc tam nonāk institucionālajā vidē ([Intervija, Škestere, Rituma, 29.12.2021.](#)).

#### Starptautiskā pieredze bērnu ar GRT agrīnam atbalstam

Daudzviet Eiropā un citviet pasaulē agrīnu preventīvu atbalsta sistēmu bērniem ar attīstības grūtībām un sarežģījumiem **izveide sākusies jau pagājušā gadsimta 70.–80. gados, apzinoties, ka bērna intelektuālā attīstība visstraujāk notiek pašos pirmajos dzīves gados un tāpēc atbalsts šajā laikā ir visnozīmīgākais gan ietekmes uz saņēmēju, gan visefektīvāk ieguldīto līdzekļu ziņā.** Piemēram, **ASV**, jau 1975. gadā tika apstiprināts Personu ar invaliditāti izglītības likums (*Individuals with Disabilities Education Act*), nosakot sistēmisko ietvaru un tiesisko pamatojumu agrīnās intervences programmām. Eiropā šai pieejai viena no pirmajām sekoja **Portugāle**, drīz vien arī **Vācija, Lielbritānija, Skandināvijas valstis** un pēdējos 10 gadus arī **Igaunija**, attīstot preventīvu atbalsta sistēmu bērniem un viņu ģimenēm un tajā integrējot veselības, izglītības un sociālo nozari.

Secinot, ka līdzšinējā stratēģija cīņā ar sekām un bērnu tiesību aizsardzības pārkāpumiem nav rezultatīva un iedarbīgākie risinājumi saistīti ar pēc iespējas savlaicīgu, pat apsteidzošu attīstības risku identificēšanu, pēdējo piecu gadu laikā ar Eiropas Agrīnās bērības intervences asociācijas (*Eurlayid*) atbalstu preventīvā atbalsta un intervences jautājumiem arvien aktīvāk pievēršusās arī **Kazahstāna, Serbija, Ukraina u. c.**

Avoti: [Danielsdottir and Inqudottir, 2020](#); [Eurlayid tīmeklviēne](#); [Ministry of Social Affairs, Estonia, 2011](#); [Skubina, 2022](#)

Personām ar GRT šo traucējumu dažādības dēļ būtiski atšķiras spēja veikt ikdienišķas darbības, iekļauties sabiedrībā un nodarbinātībā. Atšķiras arī vajadzība pēc atbalsta pakalpojumiem. Vieni, piemēram, var būt nepieciešamība pēc atbalsta darbavietā, citiem

vajadzīgs DAC pakalpojums. **Pašlaik atbalsta sistēma veselības aprūpes, izglītības, sociālo pakalpojumu un nodarbinātības jomā nav pietiekami pielāgota personu ar GRT individuālajām vajadzībām** – netiek ņemtas vērā gan personu individuālās vajadzības, gan izmaiņas tajās. Izaicinājums ir arī pakalpojumu pieejamības trūkums un to vienveidība. Turklāt nereti nav nodrošināta iespēja personām šos pakalpojumus saņemt savlaicīgi un ilgtermiņā. Būtiskākie iemesli šāda diferencēta atbalsta trūkumam ir šādi:

- atbilstošu speciālistu trūkums individuālo vajadzību noteikšanai un izvērtēšanai veselības aprūpes, izglītības un sociālo pakalpojumu jomā;
- nepietiekamas speciālistu zināšanas par personu ar GRT specifiku un vajadzībām, kā arī atbalsta vajadzību izvērtēšanas veidiem;
- ilgstoši nepietiekams finansējums medicīniskās rehabilitācijas, sociālās rehabilitācijas un aprūpes pakalpojumu, asistentu un tehnisko palīgīdzekļu (turpmāk arī – TPL) nodrošināšanai.

**Tāpat arī pakalpojumiem šobrīd nav izveidota loģiska pēctecība.** Piemēram, ir paredzēts asistents izglītības iestādē, bet, to absolvējot, nav nodrošināts asistents (mentors) darbavietā. **Tāpat nav nodrošināti pakalpojumi, kas sekmētu personu pāreju no SBSP uz kādu citu nodarbinātības formu** ([Intervija, Balodis, I. Rosne, 18.10.2021.](#); [Intervija, Škestere, Rituma, 29.12.2021.](#); [Intervija, Podziņa, 16.11.2021.](#); [Podziņa, 2021](#)).

**Personu ar GRT zemais nodarbinātības līmenis daudzējādā ziņā ir sekas nepietiekamai starpnozaru sadarbībai veselības, izglītības un labklājības jomā.** Personām ar GRT nepieciešamais atbalsts netiek nodrošināts, sadarbojoties dažādu nozaru vai jomu speciālistiem. Arī starpinstitucionālā sadarbība šīs mērķgrupas problēmu risināšanā nav pietiekami cieša (tas attiecas, piemēram, uz NVA un sociālo dienestu savstarpējo sadarbību). Trūkst starpdisciplināras speciālistu komandas, kas spētu izvērtēt personu ar GRT spējas, intereses un izvēļu atbilstību ([Intervija, Balodis, Rosne, 18.10.2021.](#); [Intervija, Prudņikova, 15.11.2021.](#); [SUSTENTO, 2022b](#); [Oxford Research Baltics, 2021](#); [Podziņa, 2021](#); [Velku biedrība, 2021](#)).

**Sabiedrībā kopumā joprojām trūkst izpratnes par personām ar GRT un to vajadzībām.** Turklāt izpratnes par to, kas īsti būtu nepieciešams šai mērķgrupai, pietiekami labā līmenī nav arī valsts un pašvaldību lēmējinstīcijām un pakalpojumu sniedzējiem. Trūkst zinošu un kvalificētu speciālistu. Tāpat arī nav valsts pasūtījuma nepieciešamo speciālistu sagatavošanai. Apvienība “Apeirons” un Latvijas Autisma apvienība norāda uz NVA darbinieku specifiskās kompetences trūkumu darbā ar personām, kurām ir GRT, līdz ar to šiem darbiniekiem trūkst specifisko zināšanu un izpratnes par konkrēto mērķgrupu un tās vajadzībām. Turklāt novērots, ka NVA karjeras konsultanti kompetences trūkuma vai citu iemeslu dēļ dažkārt nav pietiekami atklāti ar darba devējiem – darba devēji netiek pietiekami informēti, ar ko būtu jārēķinās, nodarbinot personu ar GRT. **Tāpat kritiski tiek vērtēta SBSP veidotāju izpratne par šo pakalpojumu būtību.** Piemēram, nereti specializētās darbnīcas ir izveidotas nomaļās vietās, tādējādi apgrūtinot personu ar GRT integrāciju sabiedrībā. Bažas rada arī DI procesā izveidoto pakalpojumu kvalitāte un saturs, proti, vai DAC un specializēto darbnīcu personālam būs pietiekama izpratne par katra klienta funkcionālajiem traucējumiem un zināšanas, kā šīs personas nodarbināt, lai lietderīgi tiktu izmantota arī klienta vismazākā veikspēja ([Intervija, Balodis, Rosne, 18.10.2021.](#); [Intervija, Bērziņa, 20.10.2021.](#); [Intervija, Podziņa, 16.11.2021.](#); [Rīgas pilsētas “Rūpju bērns”, 2021](#); [Velku biedrība, 2021](#)).

**Profesionālās izglītības, tostarp arī augstākās izglītības, programmās nav pietiekamā apjomā iekļauti invaliditātes jomas jautājumi.** Tāpat arī studiju laikā topošajiem speciālistiem nav nodrošināta pietiekami laba iespēja iepazīt praksē personu ar GRT specifiku. Piemēram, Rīgas Stradiņa universitātē studenti, kuri apgūst ergoterapeita kvalifikāciju, tikai 4. studiju gadā iziet klīnisko praksi slimnīcās un rehabilitācijas centros, strādājot ar pacientiem, kuriem ir somatiskās un psihiatriskās slimības vai intelektuālās attīstības traucējumi. Tā šiem studentiem ir

pēdējā klīniskā prakse un nereti pirmā reize, kad tiem ir saskarsme ar personām, kurām GRT ir smagā formā ([Intervija, Šķestere, Rituma, 29.12.2021.](#); [Podzina, 2021](#)).

## **4.2. Ar izglītības ieguvu saistītie šķēršļi**

### 4.2.1. Iekļaujošas izglītības nepietiekama attīstība

**Lai veicinātu personu ar GRT nodarbinātību, būtiski ir veidot iekļaujošu sabiedrību un jau no mazotnes sekmēt šīs mērķgrupas integrāciju sabiedrībā. Tas ir panākams, attīstot un pilnveidojot iekļaujošās izglītības sistēmu.** Lai gan skolu pieredze liecina, ka izglītojamiem ar GRT labākas akadēmiskās sekmes un psiholoģiskās labbūtības līmenis ir tad, ja viņi apgūst speciāli pielāgotas izglītības programmas un mācās speciālās izglītības iestādēs, tomēr, ilgtermiņā raugoties, lielāks ieguvums varētu būt no maksimālas šo izglītojamo iekļaušanas visos izglītības līmeņos. **Pašlaik nereti jaunajiem darba devējiem, kuri ir absolvējuši vispārīgā izglītībā, nekad nav bijusi saskarsme un iespēja veidot pozitīvus sociālos kontaktus ar personām, kurām ir GRT. Tas savukārt negatīvi ietekmē mērķgrupas nodarbinātību,** jo darba devēji, nezinot personu ar GRT specifiku, ir piesardzīgāki un mazāk atvērti darba attiecību veidošanai ar šo personu kategoriju. Turklāt pilngadīgu personu ar GRT, kura kopš bērnības ir uzturējusies segregētā vidē, ir ļoti sarežģīti pēc izglītības ieguves mākslīgi integrēt sabiedrībā ([BISS, 2020b](#); [Intervija, Bērzina, 20.10.2021.](#); [Intervija, Šķestere, Rituma, 29.12.2021.](#); [KPMG Baltics, 2018](#)).

**Pašlaik iekļaujošās izglītības sistēma Latvijā ir vēl agrīnā attīstības fāzē. Mērķtiecīgas un sistemātiskas darbības šajā virzienā ir uzsāktas relatīvi nesen.** Izglītības iestāžu vadītāju vērtējumā Latvijas izglītības sistēmas resursi nav piemēroti pilnīgai izglītojamo ar speciālām vajadzībām integrācijai vispārējās izglītības iestādēs. Trūkst pedagoģiskā un atbalsta personāla resursu šo izglītojamo efektīvai iekļaušanai vispārējās izglītības sistēmā, nav arī pietiekamas metodiskās bāzes šādam mērķim. Turklāt problemātiska ir īpašās pieejas nodrošināšana izglītības procesā izglītojamiem, kuriem tas nepieciešams ([Beizītere u. c., 2020](#); [BISS, 2020b](#)).

**Izaicinājums ir arī iekļaujošas izglītības atbalsta centru nepietiekamība. Šādu centru trūkums apgrūtina gan valsts, gan pašvaldību pedagoģiski medicīnisko komisiju darbu.** Komisijām būtu daudz vieglāk veikt bērna izpēti un pieņemt atbilstošu lēmumu, ja vecākiem būtu bijusi iespēja vērsties šādā atbalsta centrā, kur vienkopus būtu pieejami visi nepieciešamie speciālisti un katrā konkrētā gadījumā tiktu izvērtēti, kādi izmeklējumi ir nepieciešami, piemēram, psiholoģiskā izpēte, logopēda vai psihiatra konsultācija u. tml. Šobrīd bērni ierodas uz komisiju sēdēm ar ļoti dažādiem dokumentiem, dažkārt arī ar nevajadzīgiem. Nereti tiek apmeklēti vairāki speciālisti ar dažādu kvalifikāciju, un katrā no šo speciālistu izsniegtajiem atzinumiem var būt citādāks redzējums par bērnu. Tas savukārt apgrūtina gan valsts, gan pašvaldību pedagoģiski medicīnisko komisiju vienota redzējuma pieņemšanu par nepieciešamajiem atbalsta pasākumiem ([Intervija, Prudņikova, 15.11.2021.](#)).

#### **Iekļaujošas izglītības centri Latvijā**

Lai nodrošinātu izglītības atbalsta sistēmas funkciju īstenošanu, ESF projekta “Izglītojamo ar funkcionāliem traucējumiem atbalsta sistēmas izveide” (2010–2013) ietvaros Latvijā savulaik tika plānots izveidot 10 iekļaujošas izglītības atbalsta centrus (izveidoja tikai astoņus). Katrā centrā tika radītas amata vienības ar atbilstoši kvalificētiem speciālistiem – centra vadītājs, logopēds, psihologs, speciālais pedagogs un sekretārs. Šajos centros izglītojami ar speciālām vajadzībām vienuviet varēja saņemt pakalpojumus, kas nepieciešami, lai noteiktu vajadzīgo atbalstu izglītības iestādē, proti, tika veikta spēju un attīstības līmeņa diagnosticēšana, noteikti atbalsta pasākumi, izstrādāti individuālie izglītības plānu mērķi un sniegtas speciālistu konsultācijas. Savukārt izglītības iestādes, aprūpes centri un pašvaldību iestādes varēja saņemt

atbalsta pasākumus darbā ar konkrētiem izglītojamiem, kuriem ir funkcionāli traucējumi un problēmas izglītības procesā. Projekta ietvaros tika sagatavoti atbilstoša līmeņa speciālisti, apgūti daudzi un dažādi instrumenti. Pēc projekta noslēguma valsts budžeta finansējums šo centru turpmākajai darbībai netika piešķirts, un tie palika pašvaldību finansiālajā pārziņā. Projekta ietvaros izveidotie iekļaujošas izglītības atbalsta centri ar pašvaldību atbalstu un balstoties uz vietējo iniciatīvu joprojām turpina darbību Daugavpilī, Jēkabpilī, Jelgavā un Liepājā.

Avoti: [Beizītere, 2020](#); [Intervija, Prudņikova, 15.11.2021.](#); [Kreicberga, 2012](#)

Tāpat **joprojām trūkst pastāvīgas institūcijas vai struktūrvienības, kas sniegtu konsultācijas gan iekļaujošas izglītības iedzīvināšanā, gan arī konkrētu situāciju risināšanā iesaistītajām pusēm. Šo trūkumu daļēji būtu varējusi kompensēt pedagogiski psiholoģiskā atbalsta dienesta izveide.** Sekmīgas īstenošanas gadījumā tas būtu varējis ne tikai kļūt par efektīvu rīku resursu koncentrēšanas un koplietošanas aspektā, bet arī sekmējis pakalpojumu sniegšanu klientam tieši tad, kad tas nepieciešams. Turklāt, ja pastāvētu šāds dienests, kur tiktu koordinēta visu iekļaujošas izglītības atbalsta centru darbība Latvijā, klientiem ne tikai būtu iespējams saņemt pakalpojumus tuvāk savai dzīvesvietai, bet arī saņemt līdzīgas kvalitātes pakalpojumus ([Beizītere u. c., 2020](#); [Intervija, Prudņikova, 15.11.2021.](#)). **Pašlaik, nespējot rast vienotu redzējumu, darbs pie pedagogiski psiholoģiskā atbalsta dienesta izveides ir apstājies.** Tā vietā, piešķirot papildu finansējumu, tiek stiprināta Valsts pedagogiski medicīniskās komisijas (turpmāk arī – VPMK) veikspēja. Saskaņā ar MK 2021. gada 1. septembra rīkojumu Nr. 610 “Par apropriācijas pārdali” ir veikta apropriācijas pārdale no Pārresoru koordinācijas centra budžeta programmas 01.00.00 “Pārresoru koordinācijas centra darbības nodrošināšana” prioritārajam pasākumam “Pedagogiski psiholoģiskā atbalsta dienests” piešķirtā finansējuma uz Izglītības un zinātnes ministrijas (turpmāk arī – IZM) budžeta apakšprogrammu 42.06.00 “Valsts izglītības satura centra darbības nodrošināšana” 75 828 euro apmērā ([MK, 2021b](#)). Piešķirtais papildu finansējums izlietots VPMK darba efektivitātes un sniegto pakalpojumu pieejamības uzlabošanai. VPMK ir iespēja nodarbināt vairāk speciālistu, biežāk nodrošināt izglītojamo ar speciālām vajadzībām izvērtēšanas sēdes, veikt uzlabojumus informācijas sistēmā u. tml. ([Intervija, Prudņikova, 15.11.2021.](#)).

**Pedagogu zināšanas par izglītojamo ar GRT specifiku joprojām nav pietiekami labā līmenī.** Lai gan izglītojamiem ar smagiem traucējumiem tiek izstrādāta individuāla apmācības programma, tās īstenošana praksē lielā mērā ir atkarīga no konkrētā pedagoga izpratnes un attieksmes. **Tāpat joprojām vecāki saņem pirmsskolu un skolu atteikumu uzņemt bērnus ar speciālām vajadzībām. Rodoties grūtībām bērna uzvedībā vai mācību procesā, nereti izglītības iestādes nevis meklē risinājumus, lai izglītojamais varētu turpināt izglītību apgūt iekļaujoši, bet gan mēģina rast iespēju, lai bērns tiktu izglītots citur.** Tādējādi nereti bērni tiek apmācīti mājās un jau skolas laikā nonāk sociālajā izolācijā. 2021./2022. mācību gadā, līdzīgi kā iepriekšējā mācību gadā, visvairāk mājas apmācībā ir izglītojamie ar smagiem garīgās attīstības traucējumiem vai vairākiem smagiem attīstības traucējumiem – 73 izglītojamie (2. tabula).

Ne tikai izglītības iestādes bieži vien veicina mājas apmācību, bet arī **izglītojamā ar GRT vecāki nereti priekšroku dod mājas apmācībai, saskatot to kā risinājumu dažādām problēmām, kas saistītas ar bērna iekļaušanu izglītības iestādē.** Ir zināmi gadījumi, kad izglītojamie ar GRT netiek vesti uz izglītības iestādi, un nav nekāda mehānisma, kas piespiestu vecākus to darīt, ja, pēc vecāku ieskata, mājas apmācība ir piemērotākais risinājums konkrētajam bērnam. Ir bērni, kuri faktiski visu izglītību iegūst šādā ceļā. Izglītojamiem ar GRT izglītības iestāde ir tā vide, kur viņi primāri mācās būt sabiedrībā. Izglītošanās mājās vidē liedz viņiem apgūt sociālās komunikācijas prasmes, spēju dzīvot sabiedrībā, kā arī apgūt nepieciešamās prasmes, lai nākotnē varētu iekļauties darba tirgū. Turklāt, **jo ilgāk bērns atrodas mājās vidē, jo mazāka varbūtība, ka reiz būs spējīgs veiksmīgi iekļauties sabiedrībā un nodarbinātībā** ([BISS, 2020b](#); [Dēvica, 2019](#); [Intervija, Bērziņa, 20.10.2021.](#); [Intervija, Šķestere, Rituma, 29.12.2021](#); [LETA, 2022a](#)).

## Izglītojamie ar GRT mājas apmācībā sadalījumā pēc mācību programmām 2020./2021.–2021./2022.

mācību gadā

Avots: IZM, 2022a

Programmas	2021./2022. m. g.	2020./2021. m. g.
Speciālās izglītības programmas izglītojamiem ar mācīšanās traucējumiem (SIP 56)	9	10
Speciālās izglītības programmas izglītojamiem ar garīgās veselības traucējumiem (SIP 57)	4	8
Speciālās izglītības programmas izglītojamiem ar garīgās attīstības traucējumiem (SIP 58)	13	17
Speciālās izglītības programmas izglītojamiem ar smagiem garīgās attīstības traucējumiem vai vairākiem smagiem attīstības traucējumiem (SIP 59)	73	73

## 4.2.2. Mērķtiecīgas sagatavošanas darba tirgum trūkums

Izglītības sistēma izglītojamos ar GRT nesagatavo dzīvei sabiedrībā. Izglītības programmas ne vispār izglītojošajās skolās, ne speciālās izglītības iestādēs nav paredzētas izglītojamo virzīšanai uz darba tirgu, līdz ar to nenotiek mērķtiecīga un darba tirgus prasībām atbilstoša izglītojamo gatavošana tam, lai izglītojamais pēc izglītības iestādes absolvēšanas varētu iekļauties nodarbinātībā. Izglītības saturs ir orientēts nevis uz prasmēm, kuras persona varētu dzīvē izmantot, bet uz akadēmiskajām zināšanām. Tāpat arī netiek pietiekami apzinātas katra izglītojamā individuālās specifiskās vajadzības un attīstīts viņa potenciāls. Uzmanības centrā ir nevis izglītojamais ar savām prasmēm un spējām, bet mācību priekšmetu standartos noteiktās prasības (Intervija, Bērziņa, 20.10.2021.; Intervija, Podziņa, 16.11.2021.; Intervija, Šķestere, Rituma, 29.12.2021.).

**Kritiski tiek vērtēta profesionālo prasmju un iemaņu apguve speciālās izglītības iestādēs.**

Neraugoties uz to, ka speciālajā izglītībā tiek ieguldīts liels finansējums, tostarp arī izglītojamo ar GRT apmācībā, šo izglītības iestāžu absolventiem iesaistīties nodarbinātībā ir ļoti problemātiski. Vairākums speciālo izglītības iestāžu absolventu ar GRT nav gatavi nodarbinātībai darba tirgū. **Izglītojamiem ar GRT šajās izglītības iestādēs nav nodrošināta iespēja apgūt darba tirgum nepieciešamās profesionālās prasmes un iemaņas. Piedāvāto profesionālo pamatizglītības programmu klāsts ir visai ierobežots, un tās ir ļoti vienvērtīgas. Tāpat arī netiek apgūtas darba tirgū pieprasītas profesijas.** Nereti izglītojamie visu mācību laiku speciālās izglītības iestādē ir pavadījuši, apgūstot profesionālās prasmes, kas viņiem pēc izglītības iestādes absolvēšanas darba tirgū noderēs. Piemēram, izglītojamiem vairākus gadus ir iespēja apgūt grāmatu iesiešanas prasmi, iegūstot grāmatu labotāja kvalifikāciju, kas darba tirgū ir maz pieprasīta profesija. Tāpat **tikai retumis speciālās izglītības iestādēs tiek īstenotas darba vidē balstītas mācības, kad jau mācību laikā izglītojamie pakāpeniski sāk strādāt darbavietā. Tomēr šie ir izņēmumi, nevis sistēma.** Kritiski tiek vērtēts arī tas, ka speciālās izglītības iestādēs netiek pienācīgi novērtēts izglītojamo potenciāls. Nereti izglītojamie speciālās izglītības iestādēs tiek vairāk nodarbināti, nevis mērķtiecīgi izglītoti un virzīti uz darba tirgu. Savukārt apgūt prasmes un iemaņas pieaugušā vecumā ir jau krietni sarežģītāk. Daļa izglītojamo turpina izglītības procesu, apgūstot vairākas profesionālas pamatizglītības programmas pēc kārtas. Tomēr arī vairāku kvalifikāciju apguve, mācoties nevis trīs, bet gan sešus vai deviņus gadus un dažkārt pat ilgāk, būtiski neuzlabo personas iespēju iekļauties darba tirgū (Intervija, Balodis, Rosne, 18.10.2021.; Intervija, Bērziņa, 20.10.2021.; Intervija, Prudņikova, 15.11.2021.; Intervija, Šķestere, Rituma, 29.12.2021.; Podziņa, 2021.).

VK revīzijas ziņojumā norādījusi uz vairākiem trūkumiem speciālās izglītības jomā, tostarp

- profesionālās pamatizglītības programmas primāri nav vērstas uz to, lai izglītojamais ar speciālajām vajadzībām pēc programmas apguves varētu strādāt izvēlētajā profesijā;
- pirms izglītības programmas izvēles netiek veikts novērtējums, lai noskaidrotu, vai konkrētā programma izglītojamam būs piemērota un izglītojamais pēc tās apguves spēs strādāt izvēlētajā profesijā;
- nav paredzēts atbalsts darbavietas atrašanai pēc izglītības programmas absolvēšanas ([VK, 2021](#)).

**IZM ir apņēmusies rast risinājumus speciālās izglītības sistēmas uzlabošanai.** Saistībā ar VK ieteikumiem tiek plānotas izmaiņas, kurām varētu būt pozitīva ietekme uz personu ar GRT nodarbinātību ([IZM, 2022b](#)) (14. attēls).

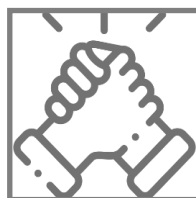
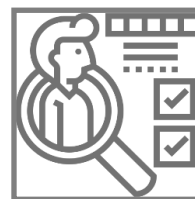


**Lai nodrošinātu, ka izglītības iestāžu piedāvātās profesionālās pamatizglītības programmas atbilst izglītojamo ar speciālām vajadzībām un potenciālo darba devēju interesēm,**

IZM aicināta pārskatīt izglītības iestāžu piedāvātās profesionālās pamatizglītības programmas un sadarbībā ar LM rast iespēju tādu programmu attīstībai, kurās iegūtās prasmes ir nepieciešamas arī darba devējiem, kas ir gatavi šai mērķgrupai piedāvāt darba vietas.

**Lai veicinātu, ka izglītojamais tiek uzņemts tādā profesionālās pamatizglītības programmā, kas atbilst viņa interesēm un spējām,**

IZM aicināta sadarbībā ar LM izvērtēt iespēju pirms uzņemšanas profesionālās pamatizglītības programmās novērtēt izglītojamā piemērotību apgūt noteiktu profesiju, tā veicinot arī profesionālās pamatizglītības mērķa sasniegšanu – sniegt iemaņas un prasmes, kas personām ar speciālām vajadzībām radītu iespēju nopelnīt iztikas līdzekļus patstāvīgai dzīvei un iekļauties sabiedrībā.



**Lai veicinātu izglītojamo ar speciālām vajadzībām iesaisti darba tirgū un patstāvīgas dzīves uzsākšanu,**

IZM aicināta sadarbībā ar LM izvērtēt iespēju izglītojamiem ar speciālām vajadzībām pēc izglītības ieguves nodrošināt atbalstu potenciālo darba devēju uzrunāšanai un/vai iesaistei NVA piedāvātajos nodarbinātības veicināšanas pasākumos.

14. attēls. VK ieteikumi IZM profesionālās pamatizglītības jomā

Avots: ([VK, 2021](#))

#### 4.2.3. Izglītības ieguves problemātika pilngadīgām personām ar garīga rakstura traucējumiem

**Personām ar GRT darbaspējīgā vecumā nereti nav nodrošināta iespēja apgūt darba tirgum nepieciešamās iemaņas un prasmes vai arī šo prasmju apguve nav tāda, kas veicinātu iekļaušanos darba tirgū. Īpaši problemātiska situācija ir personām, kurām GRT ir smagā formā.** Nav arī turpinājuma pasākumu, respektīvi, personām pēc mācību procesa nav nodrošināts pietiekams atbalsts darba atrašanā un saglabāšanā. Tāpat Latvijā nepastāv pieeja, kad persona tiek apmācīta konkrētā darbavietā jeb tā dēvētais *place, then train* modelis ([Intervija, Balodis, Rosne, 18.10.2021.](#); [Intervija, Šķestere, Rituma, 29.12.2021.](#); [Rīgas pilsētas “Rūpju bērns”, 2021](#)).



## **SIVA sniegtie pakalpojumi personām ar GRT**

**Personām ar GRT darbaspējīgā vecumā, ja tām ir noteikta invaliditāte vai prognozējama invaliditāte, ir iespēja saņemt no valsts budžeta finansētu profesionālās piemērotības noteikšanas pakalpojumu un profesionālās rehabilitācijas pakalpojumus.** Līdz 2022. gada 31. decembrim profesionālās rehabilitācijas pakalpojumus ES politiku instrumentu ietvaros ir iespēja saņemt arī personām ar GRT, kurām nav noteikta invaliditāte vai prognozējama invaliditāte. **Pakalpojumu sniegšanu nodrošina SIVA**, kas ir labklājības ministra pārraudzībā esoša tiešās pārvaldes iestāde.

**Profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu var saņemt tikai tās personas, kurām SIVA veikta profesionālās piemērotības noteikšana un kuras pēc tās saņēmušas ieteikumu mācīties kādā no SIVA skolām.** Profesionālās piemērotības noteikšanas laikā tiek vērtēta personas piemērotība konkrētas izglītības programmas apguvei – veselības stāvoklis, motivācija, spēja mācīties un apgūt noteiktas darba tirgum noderīgas prasmes, izredzes patstāvīgi strādāt konkrētajā profesijā u. c. faktori. **Profesionālā rehabilitācija ir pasākumu kopums, kas nodrošina profesijas apgūšanu atbilstoši personas funkcionālo traucējumu veidam, smaguma pakāpei un iepriekš iegūtās izglītības un kvalifikācijas līmenim.** Profesionālās rehabilitācijas programmu mērķis ir personu ar invaliditāti nodarbinātības veicināšana, integrējot šīs personas darba tirgū. Profesionālās rehabilitācijas laikā SIVA klientiem sniedz arī profesionālās rehabilitācijas atbalsta pasākumus, kurus nodrošina sociālie darbinieki, psihologs, fizioterapeits, ergoterapeits, karjeras konsultants, ārsts u. c. speciālisti. **Personu ar GRT īpatsvars SIVA klientu lokā ir aptuveni 30 %.**

**Lai veicinātu personu ar smagu invaliditāti (I un II grupa) un personu ar GRT iekļaušanos darba tirgū un sabiedrībā, laikposmā no 2016. gada 11. aprīļa līdz 2021. gada 30. septembrim SIVA īstenoja ESF projektu “Personu ar invaliditāti vai garīga rakstura traucējumiem integrācija nodarbinātībā un sabiedrībā” (Nr.9.1.4.1/15/I/001).** Projekta ietvaros tika izstrādāta prasmju sertificēšanas sistēma personām ar GRT, kā arī sadarbībā ar SIA “Inovatīvo Tehnoloģiju Aģentūra” personu ar GRT apmācībai **tika izstrādātas un ieviestas 35 prasmju apmācību programmas** (neformālās izglītības programmas) – “Trauku novākšana”, “Ziepju izgatavošana”, “Grīdas mazgāšana”, “Veļas gludināšana”, “Dāvanu noformēšana”, “Preču komplektēšana”, “Zeķu un cimdu adīšana”, “Augļu un dārzeņu šķirošana”, “Vainagu izgatavošana” u. c. Prasmju apmācību programmu saturs tika pielāgots personu ar GRT specifikai, nodrošinot konkrētu darba prasmju apguvi praktiskajās nodarbībās. Līdztekus šai prasmju apguvei mācību programmu saturā bija iekļauti arī citi ar konkrētās prasmes apguvi nesaistīti mācību priekšmeti, piemēram, saskarsme, veselīga dzīvesveida pamati, sabiedrības un cilvēka drošība. Pirms apmācību uzsākšanas kādā no SIVA piedāvātajām prasmju apmācības programmām personai tika noteikta profesionālā piemērotība. Savukārt pēc programmas apguves personām tika izsniegts apgūtās prasmes apliecinošs dokuments – sertifikāts. SIVA projekta īstenošanas laikā aprobēja jaunās programmas, kā arī pilnveidoja profesionālās piemērotības noteikšanas saturu ar jaunām metodēm un instrumentiem, lai veidotu jaunu sistēmu un pilnveidotu darbu ar personām, kurām ir GRT. Projekta laikā tika izmantota vairāku pakāpju novērtēšanas sistēma (kas ilga līdz pat 10 dienām) un dažādi instrumenti un metodes, kurus izmanto līdzīgas iestādes Eiropā un kuri ļauj pielāgot zināšanu, prasmju un intelektuālo spēju novērtēšanu katram individuāli, nosakot personas stiprās puses. Lai izveidotajām prasmju apmācības programmām nodrošinātu ilgtspēju, SIVA 10 programmas ir izveidojusi un iesniegusi Izglītības kvalitātes valsts dienestam licencēšanai kā profesionālās pilnveides programmas, saglabājot programmu saturu, apjomu un sākuma prasības (izņemot prasību, ka personai ir jābūt ar invaliditāti). Sešas no šīm programmām ir jau licencētas. Savukārt, lai turpinātu aprobētās prasmju apmācību programmas īstenot no valsts budžeta finansējuma, būtu nepieciešami grozījumi Sociālās palīdzības un sociālo pakalpojumu likumā.

SIVA ir arī iesniegusi priekšlikumus LM likuma grozījumiem, kas paredz paplašināt SIVA mērķgrupu – pakalpojumus varētu saņemt arī personas ar funkcionāliem traucējumiem. Līdz ar to SIVA pakalpojumu saņemšanai invaliditāte vairs nebūtu kritērijs.

Avoti: [MK, 2017a](#); [Saeima, 2002a](#); [SIVA, 2018](#); [SIVA, 2020a](#); [SIVA, 2020b](#); [SIVA, 2021b](#)

ESF projekta ietvaros profesionālās piemērotības noteikšanas pakalpojumu pavisam saņēmušas 359 personas, no kurām 314 personas ir ar invaliditāti un GRT. Savukārt 53 personas nesaņēma rekomendāciju mācībām SIVA (15. attēls). Šajos gadījumos speciālisti sagatavoja rekomendācijas par atbalsta veidiem, kas varētu būt piemēroti konkrētajai personai, piemēram, informāciju par sociālajiem un veselības jomas pakalpojumiem, pašvaldību vai citu iestāžu un organizāciju iespējamo atbalstu u. tml. ([SIVA, 2021b](#)).



15. attēls. To personu skaits, kuras SIVA īstenotā ESF projekta ietvaros saņēma profesionālās piemērotības noteikšanas pakalpojumu (pa kreisi), un to personu skaits, kuras pēc profesionālās piemērotības noteikšanas nesaņēma rekomendāciju mācībām SIVA izglītības iestādēs (pa labi)

Avots: [SIVA, 2021b](#)

ESF projekta ietvaros profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu saņēmušas kopskaitā 158 personas, no tām programmas apguvuši un apliecības saņēmuši 139 projekta dalībnieki. Savukārt 19 personas pakalpojumu pārtraukušas (16. attēls).

Profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu saņēmušas **158 personas**:

- **34 personas** profesionālās tālākizglītības programmās
- **124 personas** prasmju mācību programmās



Programmas apguvušas un apliecības saņēmušas **139 personas**



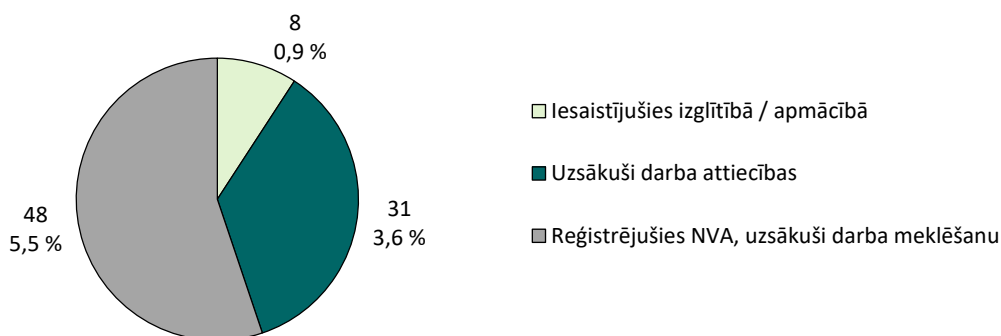
Mācības pārtraukušas **19 personas**

16. attēls. To personu skaits, kuras SIVA īstenotā ESF projekta ietvaros saņēma profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu

Avots: [SIVA, 2021b](#)

SIVA, analizējot projekta pieredzi, konstatējusi, ka mācību pārtraukšanas biežākie iemesli bija personas veselības pasliktināšanās, kognitīvie traucējumi un zems motivācijas līmenis. Tāpat pārtraukšanas riski saistāmi ar personas sociālpsiholoģiskajām problēmām vai izpratnes trūkumu par izglītības un nodarbinātības nepieciešamību. **Negatīvas sekas uz personu ar GRT izglītības procesu atstājusi arī Covid-19 pandēmija.** Tāpat kā citas izglītības iestādes, arī SIVA pārgāja uz attālināto mācību režīmu. Tā kā personām ar GRT saskarsme mācību procesā un ikdienas atbalsts ir ļoti būtisks, attālinātais mācību režīms daudziem radīja problēmas, un neliela daļa arī mācības pārtrauca, emocionāli nespējot mācīties attālināti. Pēc dalības pasākumā 92 personas, tai skaitā 87 personas ar smagu invaliditāti un GRT, sākušas darba meklējumus, iesaistījās izglītībā,

apmācībā, kvalifikācijas ieguvē un nodarbinātībā vai pašnodarbinātībā (17. attēls). Projekta rezultāta rādītājs vēl tiks uzraudzīts līdz 2022. gada 30. martam ([Paparde, 2021a](#); [SIVA, 2021b](#)).



17. attēls. To personu ar invaliditāti un GRT skaits, kuras pēc dalības profesionālajā rehabilitācijā SIVA īstenotā ESF projekta ietvaros uzsākušas darba meklēšanu, iesaistījušās nodarbinātībā vai izglītībā

Avots: [SIVA, 2021b](#)

**NVO sektora pārstāvji pievērš uzmanību tam, ka SIVA nodrošina apmācību tikai tām personām ar GRT, kurām šie traucējumi ir vieglā formā, proti, tiek strādāts tikai ar “vieglajiem gadījumiem” jeb atlasīti labākie kandidāti darba tirgum. Personām ar smagiem un ļoti smagiem GRT nav pieejama neviena apmācību programma un netiek arī plānots tādu ieviest.** Tāpat NVO sektora pārstāvji norāda uz, viņuprāt, lielo personu skaitu, kurām ir liegta iespēja iegūt izglītību SIVA. Traumatisks ne tikai personai ar GRT, bet arī tās ģimenes locekļiem var būt arī veids, kā SIVA veic šo atraidījumu. Piemēram, ir bijuši gadījumi, kad darba dienas vidū tiek lūgts braukt pakalpojuma personai ar GRT, norādot uz personas nepiemērotību apmācībai. Tāpat arī būtu nepieciešams nodrošināt personu ar GRT interesēm atbilstošu izglītību ([Intervija, Balodis, Rosne, 18.10.2021.](#); [Intervija, Bērziņa, 20.10.2021.](#)). SIVA apstiprina, ka tā neplāno īstenot mācību programmas personām ar smagiem un ļoti smagiem GRT. SIVA savu vietu sistēmā saskata, nodrošinot pakalpojumus personām, kurām ir profesionālās rehabilitācijas potenciāls, respektīvi, atlikušās darbības ir pietiekamas, lai personu sagatavotu darba tirgum un neatkarīgai dzīvei sabiedrībā. Līdz ar to SIVA profesionālās rehabilitācijas pakalpojums tiek sniegts tikai tām personām ar GRT, kurām ir reāls potenciāls iesaistīties darba tirgū un kļūt patstāvīgām. Tāpat arī SIVA norāda, ka tā ar esošo 260 gultasvietu un kopumā ne vairāk kā 300 personu ar invaliditāti apmācības potenciālu (maksimālais studentu un audzēkņu skaits atbilstoši infrastruktūras iespējām un valsts finansējumam) nevar būt šādas sistēmas “lāpītājs”, kurā nepietiekami tiek risinātas minētās sabiedrības grupas intereses. Iestāde kā savu galveno uzdevumu saredz augstā kvalitātē profesionālās rehabilitācijas pakalpojuma ietvaros nodrošināt 17 profesionālās izglītības, septiņas profesionālās pilnveides un septiņas augstākās izglītības programmas. Klientiem, kuriem SIVA īstenotās profesionālās rehabilitācijas programmas dažādu iemeslu dēļ nav piemērotas, piemēram, personām ar smagiem GRT, paredzēts izstrādāt paplašinātu un individualizētu profesionālās piemērotības izvērtējumu un ieteikumus jeb tā dēvēto ceļa karti, kurā būs sniegti ieteikumi attiecībā uz personas funkcionēšanas spējām atbilstošākajiem pakalpojumiem ārpus SIVA. Šajā atzinumā paredzēts iekļaut informāciju un rekomendācijas par pieejamiem pakalpojumiem klienta dzīvesvietas tuvumā, piemēram, informāciju par citu izglītības iestāžu piedāvātajām programmām, pašvaldības piedāvātajiem pakalpojumiem u. tml. ([SIVA, 2021a](#); [SIVA, 2021b](#)). Tāpat SIVA norāda, ka, ievērojot personas datu aizsardzības prasību, brīdī, kad tiek saņemts iesniegums no personas par vēlmi saņemt pakalpojumu, SIVA nevar pilnā mērā konstatēt personas saslimšanas smagumu. Vienīgi satiekoties klātienē, kā arī papildus iegūstot informāciju no ģimenes ārsta par klienta diagnozi un ar to saistītajām niansēm, SIVA var novērtēt klientu, un dažkārt ir bijušas situācijas, kad pakalpojums nekavējoties jāpārtrauc. Ja SIVA speciālisti jau sadarbības sākumā – profesionālās novērtēšanas laikā – klientam ar GRT konstatē slimības izpausmes, kuru dēļ pakalpojuma saņemšanu nevar turpināt, mācības SIVA izglītības iestādēs šai

personai netiek rekomendētas. Tomēr ir situācijas, kad diagnoze būtiski saasinās mācību procesa laikā, un arī šādos gadījumos SIVA ir spiesta pārtraukt pakalpojuma sniegšanu. Piemēram, tas var būt gadījumos, kad klients kļūst agresīvs, tādējādi radot risku gan klienta paša veselības stāvoklim vai drošībai, gan apdraudot citas personas. Tāpat arī pakalpojuma sniegšanu var pārtraukt gadījumos, kad personas veselības stāvokļa pasliktināšanās dēļ SIVA kompetence nav pietiekama, lai klientam sniegtu nepieciešamo atbalstu, u. tml. **Pēc SIVA ieskata, atbalsts personām ar smagiem un ļoti smagiem GRT būtu sniedzams citā formātā**, piemēram, DAC. Šāda prakse jau šobrīd tiek īstenota, tomēr diemžēl nepietiekamā mērā un ne visās pašvaldībās. Tāpat, pēc SIVA ieskata, laba atbalsta forma, kur personas ar smagiem GRT varētu apgūt dažādu prasmju minimumu, varētu būt specializētās darbnīcas. **Attiecībā uz dalību prasmju apmācības programmās SIVA norāda, ka uz pakalpojuma saņemšanu ieradās klienti ar dažādām slimībām un diagnozēm, tostarp arī klienti ar smagu garīgu atpalcību, kuriem, pēc SIVA ieskata, piemērotāki būtu DAC un aprūpes pakalpojumi. Tā kā projekta mērķis – personas nodarbinātība (pabeigtas un apgūtas prasmju apmācības programmas, kas ļauj startēt darba tirgū) vai iekļaušanās citās izglītības programmās ārpus SIVA – bija nosacījums, lai tiktu attiecinātas ESF projekta izmaksas, SIVA speciālisti pirms uzņemšanas apmācībā vērtēja arī katras personas potenciālu iekļauties darba tirgū vai tālākā izglītībā.** Ja SIVA speciālisti konstatēja smagākas formas GRT, par mācību iespējamību tika lemts speciālistu konsijā. Tādējādi, kaut gan prasmju apmācības programmas bija veidotas tā, lai personas ar GRT varētu apgūt jaunas prasmes, ne visām personām bija iespēja nodrošināt šo pakalpojumu. Turklāt gan profesionālās piemērotības noteikšanu, gan prasmju apmācības programmas SIVA aprobēja jaunai mērķgrupai – personām ar GRT. Līdz ar to aktivitātēs tika iesaistīts ierobežots skaits mērķgrupas dalībnieku ([SIVA, 2021b](#)). Tādējādi ir pamats apgalvot, ka tajā, ka ne visi interesenti varēja piedalīties prasmju apmācību programmās, ne tik daudz būtu vainojama SIVA un tās orientācija uz labākajiem kandidātiem darba tirgum, bet gan pārāk smagnējā ES projektu administrēšana un birokrātiskās prasības, aiz kurām nereti zūd iespēja nodrošināt optimālu pakalpojuma sniegšanu.

**Kritiski tiek vērtēta arī profesionālās rehabilitācijas programmu piemērotība personām ar GRT – gan personām ar intelektuālās attīstības traucējumiem, gan personām ar psihosociāliem traucējumiem.** SIVA iemāca dažādas prasmes pēc vispārīgiem principiem, savukārt personām ar intelektuālās attīstības traucējumiem ir ļoti būtiski, lai apmācība tiktu veikta pie konkrēta darba devēja konkrētā darbavietā, parādot veicamos pienākumus, izmantojamus līdzekļus vai instrumentus, to izmantošanas secību u. tml. Turklāt būtiski, lai apmācības ilgums tiktu pielāgots katrā konkrētajā gadījumā ([Intervija, Podziņa, 16.11.2021.](#)). Tāpat SIVA profesionālās rehabilitācijas pakalpojums nav līdz galam pārdomāts, lai tas būtu piemērots personām ar psihosociāliem traucējumiem, proti, netiek ņemtas vērā šo personu specifiskās vajadzības, tostarp netiek noteikta personas vajadzībām piemērota slodze. Nereti personām ar psihosociāliem traucējumiem parastā mācību slodze ir pārāk liela, un to būtu nepieciešams elastīgi mainīt atkarībā no tā, kā persona konkrētajā brīdī jūtas un ko tā konkrētajā brīdī spēj darīt ([Intervija, Škestere, Rituma, 29.12.2021.](#)).

#### **Biedrības LKNDz klientu pieredze, iegūstot izglītību SIVA**

Biedrības LKNDz vairākiem grupu mājas (dzīvokļa) pakalpojuma saņēmējiem – personām ar viegliem vai vidēji smagiem psihosociāliem traucējumiem – bijusi neveiksmīga pieredze ar izglītības iegūšanu SIVA. Kopskaitā piecas personas centušās izmantot SIVA pakalpojumus, bet visi gadījumi bijuši neveiksmīgi. **Viens no iemesliem mācību procesa pārtraukšanai – nespēja izturēt mācību slodzi. Tāpat arī SIVA nav bijusi pietiekami elastīga situācijās, kas saistītas ar izglītojamo saslimšanu**, piemēram, personai, kas visu mācību procesu ir bijusi ļoti centīga un motivēta, mācību programmas noslēgumā, nespējot slodzes dēļ nokārtot kvalifikācijas praksi, nevis tiek meklēti risinājumi, kā šo praksi pielāgot konkrētās personas stāvoklim, bet persona no mācību iestādes tiek izslēgta. Tāpat arī ir bijis gadījums, kad tiek piedāvāts iegūt kvalifikāciju jomā, kurā personai, ņemot vērā tās fiziskās veselības stāvokli, nav nākotnes perspektīvu. Līdz

ar to konkrētajā situācijā tika pieņemts lēmums nesākt mācības. Turklāt ne vienmēr iespējams iegūt personas interesēm un spējām atbilstošu izglītību, piemēram, persona, kura bija strādājusi šūšanas specializētajā darbnīcā, vēlējas apgūt šuvēja palīga kvalifikāciju, bet tā vietā tai tika piedāvāts apgūt pavāra palīga kvalifikāciju, pamatojot atteikumu ar nepietiekamu grupas lielumu. Tā kā persona ne gribēja, ne varēja kļūt par pavāra palīgu, mācības tika pārtrauktas.

Avots: [Intervija, Škestere, Rituma, 29.12.2021.](#)

**Tāpat arī tiek apšaubīta prasmju apmācību programmu kvalitāte, piemērotība personām ar GRT un atbilstība darba tirgus vajadzībām.** Piemēram, jomas praktiķi apšaubā programmas “Sveču liešana, materiālu sagatavošana” ietvaros apgūtās sveču izgatavošanas tehnoloģijas pareizību. Turklāt nav skaidrs, kur programmas absolvents var izmantot iegūtās prasmes, ja šai personai nav konkrētas darbavietas. Piemēram, personām ar smagiem psihosociāliem traucējumiem nav iespējams to stāvokļa dēļ attīstīt uzņēmējdarbību bez būtiska atbalsta. Tās nav spējīgas savā dzīvesvietā kā mājražotājas gatavot svecas, risināt dažādus ar grāmatvedību saistītus jautājumus u. tml. Turklāt personām ar psihosociāliem traucējumiem nodarbinātības mērķis ir ne tikai gūt stabilus ienākumus, bet arī būt sociāli iekļautām un atbalstītām darba vidē ([Intervija, Škestere, Rituma, 29.12.2021.](#)). Arī RC “ZELDA” norāda uz apmācību programmu neatbilstību darba tirgus vajadzībām un reālām iespējām atrast darbu pēc šo programmu apguves. Tikai dažas no RC “ZELDA” atbalstāmajām personām, kuras beigušas kādu no prasmju programmām, spēja atrast darbu, kas bija saistīts ar konkrēto apgūto praksi. Arī solītais atbalsts no SIVA darba meklējumos, kā bija paredzēts projekta ietvaros, nav bijis nodrošināts. Tāpat RC “ZELDA” konstatējis būtiskas problēmas projekta īstenošanā, kas saistītas ar personu novērtēšanas procesu (pirms mācību uzsākšanas) ([Leimane-Veldmeijere u. c., 2020; RC ZELDA, 2021.](#)).

### **4.3. Sabiedrībā valdošie aizspriedumi un stereotipi**

**Personas ar GRT ir viena no diskriminācijas riskiem visvairāk pakļautajām sabiedrības grupām Latvijā.** Turklāt personas ar GRT ir arī riska grupa, kas visvairāk cieš no vardarbības darba vidē. Sabiedrībai kopumā trūkst izpratnes par personām ar GRT, un līdz ar to tai ir zems tolerances līmenis pret uzvedības izpaušmēm, kuras atšķiras no vispārpieņemtām normām ([Intervija, Bērziņa, 20.10.2021.](#); [LKNDz, RC ZELDA, 2019.](#)). Stigmatizējoša attieksme pastāv gan pret personām ar intelektuālās attīstības traucējumiem, gan personām ar psihosociāliem traucējumiem. Konstatēts, ka sabiedrība nav gatava sociāli pieņemt personas, kurām ir vai ir bijusi kāda psihiska saslimšana. Turklāt sievietes, jaunākā vecuma grupas respondenti (15–24 gadi) un respondenti ar augstāku izglītības līmeni uzrāda augstāku stigmatizācijas pakāpi ([Zārde u. c., 2012.](#)). Sabiedrībā valdošo aizspriedumu dēļ dažkārt personas ar psihosociāliem traucējumiem baidās vērsies pēc palīdzības, lai saņemtu ārstēšanu, vēl pirms slimība ir atstājusi vērā ņemamas sekas cilvēka spējā sociāli funkcionēt ([Šica u. c., 2017.](#)). **Arī dažādu aptauju rezultāti liecina par sabiedrības vēlmi distancēties no personām ar GRT.** 2014. gadā veiktās aptaujas rezultāti liecina, ka vairāk nekā 50 % respondentu izjustu traucējumu vai diskomfortu, strādājot vai mācoties kopā ar personu, kurai ir psihosociālie traucējumi (60 %) vai intelektuālās attīstības traucējumi (54 %). Citu invaliditātes veidu gadījumā diskomfortu izjustu tikai aptuveni 20 % aptaujāto ([FACTUM, 2014.](#)). Tāpat 2018. gadā veiktās aptaujas rezultāti liecina par joprojām augsto sabiedrības aizspriedumu līmeni. Saskaņā ar aptaujas rezultātiem 73 % respondentu, kuru ģimenē ir persona ar GRT, uzskata, ka personām ar GRT bieži nākas izjust citu cilvēku negatīvu attieksmi šo personu veselības problēmu dēļ. Šī attieksme izpaužas kā bailes, nepatika un vēlme izvairīties. Sabiedrībā valdošos aizspriedumus pret personām ar GRT apstiprina arī atšķirīgais sabiedrības atbalsts dažādu DI mērķgrupu pilnvērtīgai iekļaušanai sabiedrībā jeb dzīvei ārpus aprūpes institūcijām. Lai gan personu ar GRT iekļaušanu sabiedrībā dzīvei ārpus aprūpes institūcijām atbalsta divas trešdaļas

jeb 65 % respondentu, tomēr atbalsts ir par 26 līdz 27 procentpunktiem mazāks, salīdzinot ar atbalstu attiecībā uz ārpusģimenes aprūpē esošiem bērniem vai bērniem ar funkcionāliem traucējumiem, kuriem noteikta invaliditāte un kuri dzīvo ģimenēs, iekļaušanai. Tāpat **salīdzinoši lielai daļai respondentu ir noraidoša attieksme pret iespēju strādāt kopā ar personu, kurai ir GRT, – tam nepiekrīt 40 % respondentu** ([Latvijas Fakti, 2018](#)). Arī Eiropas Komisijas (turpmāk arī – EK) eksperti norāda, ka **joprojām problēmas rada aizspriedumi pret pilngadīgām personām ar GRT un ir vajadzīgi pastāvīgi komunikācijas centieni to mazināšanai** ([EK, 2020](#)). Uzmaniību sabiedrības naidīgumam un aizspriedumiem, kādi ik pa laikam izskan publiskajā telpā par personām ar GRT, pievērsis arī tiesībsargs. Jo īpaši situācija saasinās brīžos, kad pašvaldības plāno veikt plašākus būvniecības projektus, lai uzlabotu SBSP pieejamību – īpaši pamanāms tas bija Ādažu un Ogres novada plānoto būvniecības projektu kontekstā. **Pēc Tiesībsarga ieskata, līdzšinējā sabiedrības izglītošana jautājumos, kas skar personas ar GRT, nav bijusi pietiekama, līdz ar to sabiedrībai trūkst izpratnes par šo mērķgrupu** ([Tiesībsargs, 2021b](#)).

**Aizspriedumi un stereotipi personas ar GRT skar arī darba vidē. Personas ar GRT ir darbinieku kategorija, kura biežāk nekā citas izjūt negatīvu attieksmi darbavietā. Lai gan arvien vairāk mazinās aizspriedumi attiecībā uz šo personu nodarbinātības iespējām, tomēr tā joprojām ir liela problēma.** Negatīva attieksme var būt gan darba devējiem, gan kolēģiem, un tā var izpausties kā zemāks atalgojums, grūtāki darba pienākumi, izolētība no sabiedriskās dzīves darbavietā u. tml. Personām ar GRT ir ļoti svarīgs sociāli emocionālais atbalsts – saprotoši, pozitīvi noskaņoti kolēģi un vadītājs, kā arī darbs psiholoģiskā komforta apstākļos. Negatīva attieksme darbavietā savukārt veicina nedrošību un mazina iekšējo motivāciju iesaistīties darba attiecībās un tās saglabāt. Konstatēts, ka personas ar psihosociāliem traucējumiem, kuras skārusi stigmatizācija, paredz līdzīgu situāciju rašanos arī nākotnē. Tas savukārt var likt šīm personām izvairīties no situācijām, kurās var nākties atkārtoti izjust šādu attieksmi. Nodarbinātības jomā šī izvairīšanās izpaužas kā darba nemeklēšana vai darba devēju un kolēģu neinformēšana par garīgās veselības problēmām. Personām ar psihosociāliem traucējumiem var būt nepieciešami vides pielāgojumi darbavietā, piemēram, atpūtas telpa. Ja darba devējs netiek informēts par pielāgojuma nepieciešamību, tas pēc savas iniciatīvas var neiedomāties šos pielāgojumus piedāvāt. Tāpat bailes no stigmatizēšanas var veicināt personu ar psihosociāliem traucējumiem norobežošanos no sabiedrības un mazināt to vēlmi izmantot valsts nodrošinātos pakalpojumus un iniciatīvas nodarbinātības jomā. Tas savukārt veicina nabadzības un sociālās atstumtības risku (Anotācija MK noteikumiem Nr. 173 ([MK, 2018](#)); [Erdmane u. c., 2009](#); [Bell and Waddington, 2016](#); [Koroļeva u. c., 2006](#); [RC Zelta, 2021](#)).

Arī RC “ZELDA” rīcībā esošā informācija liecina, ka atsevišķos gadījumos personas ar GRT ir izjutušas uz stereotipiem vai aizspriedumiem balstītu gan darba devēju, gan kolēģu attieksmi. Tādēļ, lai izvairītos no iespējamās diskriminējošas attieksmes, personas ar GRT (īpaši personas ar psihosociāliem traucējumiem) atsevišķos gadījumos pieņem lēmumu nenorādīt invaliditātes faktu ([RC Zelta, 2021](#)). Tomēr ne tikai sabiedrībai būtu jāklūst iekļaujošākai attiecībā uz personām ar GRT, bet **dažkārt attieksmes maiņa būtu vēlama arī pašām personām ar GRT**. Piemēram, personai ar GRT nevajadzētu uzstāt uz to, lai darbavietā visi kolēģi pielāgotos konkrētās personas vajadzībām tikai tādēļ, ka personai ir kāda saslimšana. Tāpat vajadzētu mācīties apdomāt savus izteikumus, lai tie pārējiem kolēģiem nešķistu aizvainojoši, u. tml. ([Intervija, Bērziņa, 20.10.2021.](#)).

#### **4.4. Ar darba vidi saistītie šķēršļi**

##### **4.4.1. Piemērotu darba vietu un darba vides trūkums**

**Būtisks šķērslis personu ar GRT iesaistei nodarbinātībā ir arī pusslodzes un nepilnas slodzes darba, kā arī darbavietu ar elastīgu darba laiku trūkums. Ņemot vērā veselības stāvokli un tā radītos ierobežojumus, personām ar GRT bieži vien ir vēlme un nepieciešamība strādāt**

**nepilna laika vai pusslodzes darbu, turklāt darbavietā, kas atrodas tuvu personas dzīvesvietai.** Tāpat, apzinoties medikamentu lietošanas blaknes, personām ar GRT ir svarīga iespēja strādāt elastīgu darba laiku, piemēram, sākt un beigt darbu nedaudz vēlāk nekā klasiski pieņemtais darba laiks. Šie apstākļi būtiski apgrūtinā 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. tml.), praksē šāda iespēja vien retumis tiek nodrošināta. Darba devējiem ir apgrūtināts meklēt darbiniekus, kuri vēlētos strādāt uz pusslodzi vai trešdaļu slodzes. Līdz ar to, **nespējot strādāt pilnas slodzes darbu, personas ar GRT dažkārt darba tiesiskās attiecības pārtrauc neilgi pēc to uzsākšanas.** Savukārt, dzīvojot nelielās apdzīvotās vietās, vēlme pēc darbavietas tuvu dzīvesvietai praktiski nav realizējama, jo darba iespējas ir ierobežotas un pieejamās vakances neatbilst personas vēlmēm vai spējām. Lielā mērā personas iespējas atrast darbu ir atkarīgas arī no pašvaldības, kurā persona dzīvo, proti, vai attiecīgajā pašvaldībā ir izvēlētajai profesijai piemērotas darbavietas ([BISS, 2020b](#); [Intervija, Podziņa, 16.11.2021.](#); [RC Zelds, 2021](#); [VK, 2021](#)). Salīdzinot ar personām, kurām ir citu veidu funkcionālie traucējumi, personām ar GRT ir arī mazāks tām piemēroto nodarbinātības formu klāsts. Piemēram, personām ar GRT mainīgās darba vides dēļ nav piemērots gadījuma darbs ([CIVITTA, 2019](#)). Tāpat nereti trūkst darba devēja un potenciālā darba ņēmēja satikšanās iespēju, konkrētu prasmju izvērtējuma un pareizo "tiltu" veidošanas starp viņiem ([LSUA, 2021b](#)).

**Nākotnē izaicinājums personu ar GRT nodarbinātības jomā varētu būt arī zemas un vidēji zemas kvalifikācijas darbavietu trūkums.** Šāda veida darbavietu īpatsvaram ir tendence samazināties. Prognozēts, ka turpmākajos gados palielināsies plaša starp zemas kvalifikācijas darbaspēka pieprasījumu un piedāvājumu, līdz ar to arvien lielākai daļai iedzīvotāju ar vispārējo vidējo, pamatizglītību un zemāku izglītības līmeni būs problēmas atrast sev piemērota darba iespējas ([Ozols, 2019](#)). **Tāpat darba tirgus aktivitāti ietekmē arī Covid-19 pandēmija. Lai gan pandēmijas ietekmi uz darba tirgus aktivitāti, visticamāk, izdosies ierobežot īstermiņā, tomēr strukturālie efekti var saglabāties.** Daudzās jomās aktivitāte var saglabāties zemā līmenī ilgstoši, līdz ar to daļa darbavietu var tikt zaudētas. Paredzams, ka tautsaimniecības struktūras izmaiņas visbūtiskāk ietekmēs zemas kvalifikācijas darbavietas un vienkāršās profesijas. Darbaspēka pieprasījums vienkāršajās profesijās līdz 2040. gadam varētu samazināties par aptuveni vairāk nekā 46 tūkstošiem darbavietu. Tāpat darba tirgu aizvien vairāk ietekmē ekonomikas digitalizācijas tendences un darbavietu automatizācija. Viens no būtiskākajiem darbavietu skaita samazinājumiem sagaidāms profesijās ar lielu manuālo un atkārtotā darbu īpatsvaru ([EM, 2020](#)).

**Viens no galvenajiem iemesliem personu ar intelektuālās attīstības traucējumiem zemajam nodarbinātības līmenim ir tas, ka nepastāv mērķgrupas vajadzībām piemērota darba vide.** Personām ar intelektuālās attīstības traucējumiem nereti ir nepieciešams saņemt nepārtrauktu atbalstu, lai tās varētu piemērot esošās iemaņas un apgūt jaunas prasmes. **Lai gan atbalstītais darbs jau sen pasaulē atzīts par efektīvāko veidu, kā personas ar intelektuālās attīstības traucējumiem var iekļauties nodarbinātībā, un ir pasaulē plaši izplatīta sistēma šīs mērķgrupas nodarbinātības veicināšanai, Latvijā šis pakalpojums atrodas vēl ļoti agrīnā attīstības fāzē** ([Atvērtās sabiedrības institūts, 2005](#); [EC, 2012](#); [Intervija, Balodis, Rosne, 18.10.2021.](#); [Kāpiņa u. c., 2006](#)).

#### **Atbalstītais darbs Vācijā**

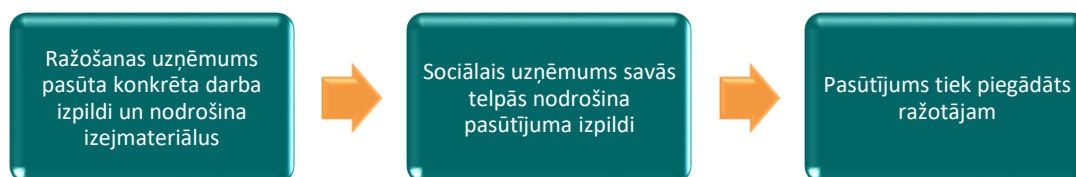
**Vācijā lielu ieguldījumu personu ar GRT nodarbinātībā sniedz dažādas organizācijas.** Viens no veiksmīgiem piemēriem šo personu nodarbinātības jomā ir Hephata diakonija. Tā atbalstītā darba sistēmā nodarbina aptuveni 1700 personu. Personas ar intelektuālās attīstības traucējumiem ir iesaistītas ražošanas procesā, pēc uzņēmumu pasūtījuma izgatavojot dažādas salīdzinoši sarežģītas lietas, piemēram, bērnu trīsriteņus, audio austiņas u. tml. Nozīmīgu

atbalstu personu ar intelektuālās attīstības traucējumiem nodarbinātības veicināšanā sniedz arī federālā asociācija “Lebenshilfe”, piedāvājot šīm personām daudz dažādu iespēju.

Kā norāda apvienība “Apeirons”, apmeklējot Vācijā šo organizāciju izveidotos uzņēmumus un vērojot tur nodarbinātās personas ar intelektuālās attīstības traucējumiem, nepārņem žēluma izjūta, kā tas nereti notiek, apmeklējot grupu mājas (dzīvokļus) un DAC Latvijā. **Vācijā ir veikti pasākumi, lai personas ar intelektuālās attīstības traucējumiem varētu iesaistīties nodarbinātībā, dzīvojot iespējami kvalitatīvu un neatkarīgu dzīvi, maksimāli sasniedzot to, ko tās spēj sasniegt atbilstoši savam potenciālam.**

Avoti: [Hephata Diakonie tīmekļvietne](#); [Intervija, Balodis, Rosne, 18.10.2021.](#); [Lebenshilfe tīmekļvietne](#)

**Pašlaik apvienība “Apeirons”**, balstoties uz Vācijas pieredzi, kā labās prakses piemēru ir iecerējusi **izveidot sociālo uzņēmumu, kas ļautu personām ar intelektuālās attīstības traucējumiem savas iemaņas un prasmes izmantot darba tirgū.** Šāda uzņēmuma izveides mērķis ir parādīt, ka arī Latvijā, līdzīgi kā citās valstīs, iespējams izveidot veiksmīgi funkcionējošu un pelnošu uzņēmumu, kur atbalstītā darba sistēmas ietvaros tiktu nodarbinātas personas ar intelektuālās attīstības traucējumiem. Turklāt ar šāda uzņēmuma izveidi apvienība “Apeirons” vēlas lauzt Latvijā valdošo stereotipu, ka personas ar intelektuālās attīstības traucējumiem spēj veikt tikai tādus darba uzdevumus, kas paredz vienkāršas un monotonas kustības. Kā liecina ārvalstu prakse, personas ar intelektuālās attīstības traucējumiem nereti var veiksmīgi veikt arī sarežģītākus darba pienākumus un plašāku darba apjomu, kas neaprobežojas tikai ar vienveidīgām kustībām. Tomēr tas iespējams tikai tad, ja ir izveidota piemērota un droša sistēma – uzraudzība, apmācība un droša darba vide. Tāpat būtiski ir pielāgoties konkrētās personas spējām. Paredzēts, ka uzņēmums savās telpās nodrošinātu ražošanas uzņēmumu dažādu pasūtījumu izpildi, izmantojot to piegādātos izejmateriālus (18. attēls).



18. attēls. Apvienības “Apeirons” plānotā sociālā uzņēmuma darbības shēma

Avots: [Intervija, Balodis, Rosne, 18.10.2021.](#)

Šā sociālā uzņēmuma pakalpojumu varētu būt ieinteresēti izmantot ražošanas uzņēmumi, kuriem nepieciešams darbspēks vienkāršu darbu veikšanai. Pasūtījuma izpildi nodrošinātu personas ar intelektuālās attīstības traucējumiem ar īpaši izveidotas atbalsta komandas palīdzību. Šajā atbalsta komandā būtu darbaudzinātājs ar sociālās pedagoģijas zināšanām, kā arī meistars, kas nodrošinātu profesionālo uzraudzību jeb pareizu darba izpildi. Meistara un darbaudzinātāja kompetencē būtu kopīgi izstrādāt konveijerveida sistēmu pasūtījuma izpildei, piemeklējot katras personas ar intelektuālās attīstības traucējumiem spējām atbilstošus darba uzdevumus. Turklāt šī atbalsta komanda kopīgi pārraudzītu darba izpildes procesu, nodrošinot augstu kvalitātes standartu. Strādājot šādā uzņēmumā, personām ar intelektuālās attīstības traucējumiem būtu iespēja attīstīt iemaņas un prasmes, jēgpilni pavadīt laiku, kā arī gūt papildu ienākumus. Savukārt uzņēmēji iegūtu ne tikai kvalitatīvi izpildītus pasūtījumus, bet arī būtu realizējuši sociālo misiju un snieguši savu devumu iekļaujošas sabiedrības veidošanā. Pašlaik viens no lielākajiem izaicinājumiem ir nodrošināt darbaudzinātāju apmācību. Tāpat arī būtiski saņemt valsts un pašvaldības atbalstu ([Intervija, Balodis, Rosne, 18.10.2021.](#)). Piesardzīgi apvienības “Apeirons” ieceri vērtē neatkarīgā eksperte Daina Podziņa. Pēc viņas ieskata, lai šī iecere īstenotos, uzņēmumam jābūt pietiekami lielam rūpnieciskam objektam ar darbvirsmām un noliktavu telpām. Turklāt noliktavu telpām jābūt pietiekami lielām, jo uzņēmēji nebūs ieinteresēti piegādāt izejmateriālus nelielā apjomā. Savukārt izejmateriālu piegādes organizēšana pašu spēkiem radītu



papildu izmaksas. Būtu nepieciešams izstrādāt rūpīgu biznesa plānu, kā arī atbildēt uz šādiem jautājumiem:

- Kādā veidā uzzinās par potenciālajiem darbaņēmējiem?
- Kādā veidā uzzinās par darbaņēmēja zināšanām un prasmēm?
- Kādā veidā noskaidros, vai darbaņēmēja tuviniekiem ir atbalstoša attieksme?
- Kādā veidā darbaņēmēji nokļūs līdz darbvietai? ([Intervija, Podziņa, 16.11.2021.](#))

#### 4.4.2. Atbalsta trūkums darba devējiem

**Darba devējiem ir piesardzīga attieksme pret personu ar GRT nodarbinātību. Līdz šim ieviestie atbalsta pasākumi nav bijis pietiekams stimuls darba devējiem nodarbināt personas ar GRT.** Būtisks izaicinājums darba devējam ir arī nepieciešamība nodrošināt personām ar GRT darba vadītāju jeb asistentu (mentor), kurš vadītu un koordinētu darba pienākumu izpildi. Novērojumi liecina, ka personas ar GRT, kuras absolvējušas speciālās mācību programmas, nespēj strādāt apgūtajā profesijā bez darba vadītāja. Tas savukārt darba devējam rada papildu izmaksas ([LSUA, 2021b](#); [Vilnīte, 2021](#)).

**Personas ar GRT nereti nav pietiekami produktīvas un nespēj atpelnīt darba devējam izmaksas, ko rada to nodarbināšana,** respektīvi, darba algu un administratīvās izmaksas, ko veido darbinieks un viņa darbvietā. Līdz ar to izdevumi darba devējam var būtiski pārsniegt ieguvumus no šīs mērķgrupas nodarbinātības. **Esošā darba devēju motivācijas sistēma nav pietiekami efektīva.** Darba devējiem ir iespēja nodarbināt personas ar invaliditāti, tostarp personas ar GRT subsidētās nodarbinātības ietvaros. Lai gan subsidētās nodarbinātības pasākumu ietvaros darba devējiem, kas nodarbina personas ar invaliditāti, tiek sniegts ievērojams finansiālais atbalsts (vienas subsidētās darbvietas vidējās izmaksas 2021. gadā bija 9154 euro) ([LM, 2022c](#)), tomēr **subsidētās nodarbinātības nosacījumi nav pietiekami motivējoši šīs mērķgrupas nodarbināšanai. Kritiski tiek vērtēts tas, ka NVA sniegtais atbalsts subsidētās nodarbinātības laikā ir vairāk vērst uz personu ar GRT interešu nodrošināšanu, nevis darba devēja motivēšanu.** Darba devējam tiek piešķirta dotācija darbvietas pielāgošanai bezdarbniekam ar invaliditāti. Ja vien darba devējs nav ieinteresēts konkrētās personas nodarbinātībā tās profesionālās kompetences vai citu iemeslu dēļ, no šīs perspektīvas to varētu vairāk klasificēt kā atbalstu darbaņēmējam, lai viņš varētu iesaistīties nodarbinātībā. Tāpat subsidētās nodarbinātības nosacījumi paredz to, ka darba devējam subsidētās nodarbinātības laikā katram nodarbinātajam bezdarbniekam ar invaliditāti un GRT sešus mēnešus jānodrošina kvalificēts darba vadītājs, kas palīdz šai personai apgūt darbam nepieciešamās pamatprasmes un iemaņas. Tāpat darba devējam jāreķinās, ka darbiniekam, kurš pildīs darba vadītāja pienākumu, šajā periodā vairāk vai mazāk kritīsies līdzšinējā darba produktivitāte. Turklāt – jo laikietilpīgāka būs apmācība, jo zemāka būs darba vadītāja produktivitāte. Pieņemot darbā personu ar GRT, pastāv risks, ka darba vadītāja produktivitāte var būtiski kristies. Tāpat arī kā nesamērīgi zema salīdzinājumā ar dotāciju bezdarbnieka algai tiek vērtēta dotācija darba vadītāja atlīdzībai. Darba devējs saņem dotāciju darba vadītāja atlīdzībai 10 euro apmērā par katru darba vadīšanas dienu, tātad aptuveni 200 euro mēnesī. **Nereti kā šķērslis darba devēju ieinteresētībai iesaistīties subsidētajā nodarbinātībā tiek minēts arī pārmērīgi lielais administratīvais slogs.** Tiek norādīts, ka darba devēji, tostarp arī lielie uzņēmumi, nav ieinteresēti iesaistīties subsidētajā nodarbinātībā birokrātiskās pieejas un laikietilpīgās dažādu dokumentu sagatavošanas dēļ (Anotācija MK noteikumiem Nr. 173 ([MK, 2018](#)); [Diskusija, 27.09.2021.](#); [Intervija, Balodis, Rosne, 18.10.2021.](#); [Intervija, Podziņa, 16.11.2021.](#); [Intervija, Snarskis, 31.01.2022.](#); [KPMG Baltics, 2018](#); [NVA, 2022b](#); [Oborenko and Rivza, 2018](#); [VK, 2018](#)).

#### 4.5. Ar veselību saistītie šķēršļi

**Personu ar GRT iekļaušanos nodarbinātībā apgrūtina arī veselības aprūpes pakalpojumu savlaicīgas pieejamības trūkums.** Ārpus galvaspilsētas speciālistu prakses vietas ir ļoti izteikti koncentrētas novadu centros, un iedzīvotājiem no attālākiem pagastiem nereti ir jāmēro tāls ceļš, lai varētu saņemt šo speciālistu pakalpojumus. Tāpat arī pakalpojumu apjoms ir ierobežots un nav vienlīdzīgi pieejams visā Latvijas teritorijā. Uz valsts apmaksājamiem pakalpojumiem nereti ir izveidojušās garas rindas, savukārt maksas pakalpojumi ir dārgi. Tāpat arī veselības aprūpes jomā nav nodrošināta pakalpojumu pēctecība. Nesaņemot veselības aprūpes pakalpojumus, notiek veselības stāvokļa pasliktināšanās un palielinās vajadzība pēc veselības un sociālās aprūpes pakalpojumiem (*KPMG Baltics, 2018; Podziņa, 2021; Tiesībsargs, 2021a*). ANO Ekonomisko, sociālo un kultūras tiesību komitejas eksperti norāda uz sabiedrībā balstītas garīgās veselības aprūpes ierobežo pieejamību Latvijā. Latvijā trūkst izglītota medicīniskā personāla, kas sniegtu pienācīgu aprūpi personām ar GRT (*ANO, 2021*).

**Personām ar GRT var būt arī multipli traucējumi un nepieciešamība pēc TPL. Ja personai nav nodrošināta iespēja savlaicīgi saņemt tās vajadzībām atbilstošu TPL, tai var būt apgrūtināta iekļaušanās izglītības sistēmā, darba tirgū un sabiedrībā.** TPL pakalpojuma sniegšanu nodrošina valsts sabiedrība ar ierobežotu atbildību "Nacionālais rehabilitācijas centrs "Vaivari"" (turpmāk arī – VSIA NRC "Vaivari"), Latvijas Neredzīgo biedrība (nodrošina tiftotehniku – speciālos TPL, kas paredzēti personām ar funkcionāliem redzes traucējumiem vai anatomiskiem defektiem) un Latvijas Nedzirdīgo savienība (nodrošina surdotehniku). **Jau ilgstoši TPL nodrošināšanai personām ar invaliditāti trūkst finansējuma. Līdz ar to TPL nav pieejami pietiekamā daudzumā – cilvēkiem uz tiem jāgaida rindās, un to klāsts vēl joprojām nav atbilstošs mūsdienu tehnoloģiskajām iespējām** (*Intervija, Podziņa, 16.11.2021.; Paparde, 2021b; Podziņa, 2021*).

**2022. gada 1. janvārī stājās spēkā jauni TPL saņemšanu regulējoši noteikumi** – MK 2021. gada 21. decembra noteikumi Nr. 878 "Tehnisko palīgīdzekļu noteikumi". Atzinīgi vērtējams, ka valsts finansēto TPL saraksts papildināts ar jauniem un modernākiem TPL. Turklāt to iekļaušana saskaņota ar personu ar invaliditāti tiesības pārstāvošo NVO un profesionālo organizāciju pārstāvjiem. Tāpat arī izvērstā kārtība, kādā TPL saņem ar līdzmaksājumu. Līdzmaksājuma sistēma paredz, ka TPL persona var iegādāties par saviem līdzekļiem ES un Eiropas Ekonomikas zonas dalībvalstī vai Šveices Konfederācijā un personai no valsts budžeta līdzekļiem atlīdzina TPL iegādes izdevumus atbilstoši VSIA NRC "Vaivari" noteiktajam kompensācijas apmēram (*LETA, 2021b; MK, 2021d*). **Tomēr joprojām bažas rada finansējuma apjoms – jauno grozījumu ieviešanai tas nav pietiekams** (*LM, 2022j*).

##### **Plānotie pasākumi TPL pakalpojuma uzlabošanai**

ES struktūrfondu projekta ietvaros VSIA NRC "Vaivari" veido funkcionēšanas novērtēšanas sistēmu, izstrādājot šīs sistēmas aprakstu un to aprobējot jaunizveidotajā funkcionēšanas novērtēšanas laboratorijā. Lai uzlabotu TPL pakalpojumu, tostarp, lai TPL tiktu piešķirti mērķēti atbilstoši personas aktivitātes līmenim, paredzēts izveidot sistēmu personas aktivitātes (funkcionēšanas) novērtēšanai. Tas veicinātu personas individuālajām vajadzībām atbilstošākā TPL piešķiršanu, diferencējot valsts finansējuma apjomu. Projekta īstenošana paredzēta līdz 2023. gadam. Savukārt, lai atvieglotu TPL pakalpojuma organizēšanu un līdz ar to arī uzlabotu klientu pieeju informācijai, 2020. gada 1. jūlijā ir noslēgta vienošanās ar Centrālo finanšu un līgumu aģentūru par Eiropas Reģionālās attīstības fonda (turpmāk arī – ERAF) projekta "Deinstitutionalizācijas procesu atbalsta informācijas sistēma (2. kārtā)" īstenošanu, kurā viena no galvenajām aktivitātēm ir jauna TPL pakalpojuma administrēšanas moduļa izstrāde. Projektā tiks atvieglota dokumentu aprīte starp klientu, pakalpojuma administrētāju un TPL pakalpojuma sniedzēju. Jaunā TPL administrēšanas moduļa izstrāde paredzēta 2023. gadā, un šī moduļa ietvaros uzsāktas sarunas par iespējām ārstniecības personas atzinumu TPL nepieciešamībai

ievietot E-veselības sistēmā, kas būtiski atvieglotu dokumentu apriti starp ārstniecības personām un VSIA NRC “Vaivari” TPL centru.

Avots: [LM, 2022j](#)

#### 4.6. Motivācijas un tuvinieku atbalsta trūkums

**Personu ar GRT iesaisti nodarbinātībā neveicina arī pabalstu sistēma.** Valsts sociālā nodrošinājuma pabalstu invaliditātes gadījumā var saņemt persona, kurai ir I, II vai III invaliditātes grupa atbilstoši Valsts sociālo pabalstu likuma 13. pantā noteiktajam. No 2021. gada 1. janvāra būtiski tika paaugstināts valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta apmērs, īpaši izceļot personas ar I un II invaliditātes grupu, kuras nav nodarbinātas. **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.** To norādījušas vairākas personas, kuras saņēmušas RC “ZELDA” APLP pakalpojumu ([RC Zelta, 2021](#)). Jaunā kārtība paredz, ka pabalsta apmērs personai ar I un II invaliditātes grupu ir atkarīgs no tā, vai pabalsta saņēmējs strādā vai nestrādā. Nestrādājošajiem pabalsta saņēmējiem jeb personām, kuras nav uzskatāmas par darba ņēmēju vai pašnodarbināto saskaņā ar likumu “Par valsts sociālo apdrošināšanu”, papildus tiek piešķirta piemaksa pie valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta: I grupai – 30 % apmērā, II grupai – 20 % apmērā ([Saeima, 2002b](#)). Atbilstoši MK 2020. gada 17. decembra noteikumiem Nr. 788 “Noteikumi par valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta un apbedīšanas pabalsta piešķiršanas un izmaksas kārtību” piemaksas apmēru pie valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta personai ar I un II invaliditātes grupu, ja tā nav nodarbināta, Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra aprēķina proporcionāli dienām, kurās persona iepriekšējā mēnesī nav bijusi nodarbināta ([MK, 2020](#)). Pabalsta saņēmējiem, kuriem ir noteikta III invaliditātes grupa, ne paaugstinošs koeficients, ne piemaksa pie valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta nav paredzēta ([Saeima, 2002b](#)) (3. tabula).

3. tabula

**Valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta invaliditātes gadījumā apmēra atšķirības (mēnesī) strādājošām un nestrādājošām personām ar invaliditāti atkarībā no invaliditātes grupas**

Avots: [VSAA, 2021](#)

Invaliditātes grupa	Strādājošām personām	Nestrādājošām personām
I grupa	152,60 euro (109 x 1,4)	+ 45,78 euro (152,60 x 30%) piemaksa, kopā 198,38 euro
I grupa no bērnības	190,40 euro (136 x 1,4)	+ 57,12 euro (190,40 x 30%) piemaksa, kopā 247,52 euro
II grupa	130,80 euro (109 x 1,2)	+ 26,16 euro (130,80 x 20%) piemaksa, kopā 156,96 euro
II grupa no bērnības	163,20 euro (136 x 1,2)	+ 32,64 euro (163,20 x 20%) piemaksa, kopā 195,84 euro
III grupa	109,00 euro neatkarīgi no nodarbinātības fakta	
III grupa no bērnības	136,00 euro neatkarīgi no nodarbinātības fakta	

Jāatzīmē, ka atšķirību noteikšana starp nodarbinātajiem un nedarbinātajiem pabalsta saņēmējiem veikta, īstenojot Satversmes tiesas spriedumu. Satversmes tiesa secinājusi, ka nedarbinātajiem pabalsta saņēmējiem pabalsts primāri kalpo pamatvajadzību apmierināšanai. Līdz ar to nedarbinātie un nodarbinātie pabalsta saņēmēji atrodas atšķirīgos apstākļos.

Spriedumā secināts, ka Saeima, piešķirot MK pilnvarojumu noteikt valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta apmēru, atbilstoši racionāla likumdevēja principam nevarēja būt vēlējusies, lai MK pieļāvu vienādu attieksmi pret atšķirīgos apstākļos esošām personu grupām, proti, nodarbinātajiem un nenodarbinātajiem pabalsta saņēmējiem ([Satversmes tiesa, 2020](#)).

**Dažkārt personai ar GRT ir problemātiski iesaistīties nodarbinātībā ģimenes locekļu atbalsta trūkuma dēļ.** Ģimenes locekļu atbalsts ir ļoti svarīgs nodarbinātības saglabāšanā. Viens no iemesliem ir **tuvinieku nevēlēšanās uzņemties papildu rūpes, ko rada nodarbinātība**, jo, piemēram, šādā gadījumā personai ar GRT ir jāievēro noteikts dienas režīms, var būt nepieciešama palīdzība nokļūšanai uz darbu u. tml. Tas viss rada papildu slogu tuviniekiem ([Intervija, Podziņa, 16.11.2021.](#)). Tāpat **viens no iemesliem tam, ka tuvinieki nav motivēti veicināt personas ar GRT iekļaušanos nodarbinātībā, ir bailes zaudēt valsts finansiālo atbalstu. Nevēloties zaudēt valsts sociālā nodrošinājuma pabalstu invaliditātes gadījumā vai invaliditātes pensiju, maznodrošinātas vai trūcīgas personas statusu, kā arī dažādus sociālos pabalstus, personas ar invaliditāti, tostarp arī personas ar GRT, nereti izvēlas strādāt neoficiāli** – bez darba līguma. Šādu risinājumu dažkārt iesaka arī līdzcilvēki, uzskatot, ka oficiālu darba attiecību dēļ var tikt pārskatīta personas invaliditātes grupa (īpaši gadījumos, kad personai piešķirta I invaliditātes grupa un īpašais kopšanas pabalsts) ([RC Zelta, 2021](#)). Jāuzsver, ka valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta invaliditātes gadījumā vai invaliditātes pensijas izmaksa netiek pārtraukta, ja persona saņem arī ienākumus no algota darba. Maznodrošinātas vai trūcīgas personas statuss var tikt ietekmēts, ja personas ienākumi no algota darba pārsniedz ienākumu sliekšni. Savukārt, vērtējot invaliditāti, tiek skatīta personas veselības traucējumu ietekme uz personas funkcionēšanu. Tas ir kompleksi vērtējams kritēriju un apstākļu kopums. Invaliditātes grupa var tikt mainīta, ja ar pielāgojumiem mazināta traucējumu ietekme. Atrāšanās darba attiecībās nav uzskatāma par iemeslu grupas maiņai ([LM, 2022f](#)).

Nereti personas ar GRT no iesaistes oficiālā nodarbinātībā attur arī ātro kredītu parādi. Bažījoties par to, ka parādu piedziņas kompānijas vai zvērināti tiesu izpildītāji varētu apķīlāt personas bankas kontu, priekšroka tiek dota strādāšanai bez darba līguma. **Pastāv risks, ka, strādājot neoficiāli un izmantojot personu lētticību un nereti arī bezpalīdzīgo stāvokli, personas ar GRT var tikt apkrāptas un pakļautas ļaunprātīgai izmantošanai un darba ekspluatācijas riskam** (piemēram, liekot tām strādāt nesamērīgi garas stundas, nemaksājot darba algu vai maksājot mazāk nekā citiem darbiniekiem, ieturot nepamatotus līdzekļus par ēdināšanu vai dzīvošanu u. tml.). Novērots, ka dažkārt darba devēji (īpaši lauksaimniecības jomā), kas nodarbina personas bez oficiāliem darba līgumiem, mudina personas ar GRT melot, valsts iestāžu pārbaužu gadījumos apliecinot, ka personas ir radinieki. Savukārt atsevišķos gadījumos personai piedāvātajā darba līgumā trūkst būtiskas informācijas par darba algas apmēru, izmaksas kārtību un veidu, kā arī līguma teksts ir sastādīts tā, ka persona ar GRT pati nespēj to ne izlasīt, ne izprast (īpaši gadījumos, kad personai ir intelektuālās attīstības traucējumi un tā neprot lasīt un rakstīt vai arī persona spēj lasīt, bet izlasīto tekstu izprot ar grūtībām) ([RC Zelta, 2021](#)).

## 5. Sabiedrībā balstītu sociālo pakalpojumu pieejamība un kvalitāte

**Personām ar GRT, kuras bez būtiska atbalsta nespēj iekļauties nodarbinātībā, vajadzētu būt iespējai izmantot SBSP pakalpojumus – specializētās darbnīcas vai DAC pakalpojumu.** Saskaņā ar likumu “Par pašvaldībām” sociālo pakalpojumu nodrošināšana ir pašvaldības autonomā funkcija ([Saeima, 1994](#)). Arī Eiropas vietējo pašvaldību harta nosaka pašvaldību tiesības lemt par nodrošinājamiem pakalpojumiem un to saturu ([EP, 1985](#)). Pašvaldības ļoti dažādi interpretē savus pienākumus, pamatojoties uz likumu “Par pašvaldībām” un Eiropas vietējo pašvaldību hartu, līdz ar to sociālo pakalpojumu pieejamība ir atšķirīga ([LM, 2021a](#)). **Piedāvāto pakalpojumu klāsts personām ar GRT joprojām nav pietiekams – trūkst DAC, specializēto darbnīcu, grupu māju (dzīvokļu). Sociālie pakalpojumi pašvaldībās tiek sniegti, nevis ņemot vērā personu ar GRT individuālās vajadzības, bet gan pašvaldību finansiālās iespējas.** Turklāt pakalpojumu apjoms un pieejamība starp pašvaldībām būtiski atšķiras, līdz ar to iedzīvotāji ir nevienlīdzīgā situācijā atkarībā no viņu deklarētās dzīvesvietas. Konstatēti gadījumi, kad ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūcijās dzīvojošas personas vērsušās ar iesniegumiem pašvaldībās, kur iepriekš dzīvojušas, izsakot vēlmi atgriezties dzīvot konkrētajā pašvaldībā, bet saņēmušas atteikumu, ka pakalpojuma pieejamības trūkuma dēļ tas nav iespējams. Turklāt nereti pašvaldībām nav arī ieceres šādus pakalpojumus veidot. Arī pietiekami turīgas, piemēram, Pierīgas, pašvaldības ir visai kūtras šādu pakalpojumu veidošanā. Jāatzīmē, ka valsts pašvaldībām daļēji kompensē izmaksas par SBSP sniegšanu personām ar smagiem funkcionāliem traucējumiem, tostarp arī par personām ar GRT, kurām ir pārtraukta valsts finansētu ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūciju pakalpojumu sniegšana. Finansējuma apmērs, ko valsts var kompensēt pašvaldībai par sociālo pakalpojumu nodrošināšanu vienai personai, ir līdz 7085,20 euro gadā (vidēji 590 euro mēnesī). **Tāpat piedāvātie pakalpojumi ne vienmēr atbilst personu individuālajām vajadzībām.** Personas ar ļoti smagiem GRT un multipliem traucējumiem nav spējīgas līdzdarboties visās SBSP nodrošinātajās aktivitātēs funkcionālu vai uzvedības traucējumu dēļ. Ierobežotas iespējas saņemt SBSP ir arī personām ar psihosociāliem traucējumiem, kurām uzvedības izpausmju dēļ būtu piemērotāki specifiski veidoti sociālie pakalpojumi. Personas ar GRT vai to ģimenes locekļi nav arī pietiekami informēti par savām vajadzībām atbilstošākajiem SBSP un/vai to lietderību ([Intervija, Balodis, Rosne, 18.10.2021.](#); [Intervija, Šķestere, Rituma, 29.12.2021.](#); [LM, 2020b](#); [LM, 2021a](#); [Oxford Research Baltics, 2021](#); [Podziņa, 2021](#); [Tiesībsargs, 2020b](#)).

**DI procesā izveidotā SBSP infrastruktūra būtiski uzlabo pakalpojumu pieejamību personām ar GRT, tomēr paredzamais pieprasījums ir lielāks un netiks apmierināts pilnībā.** Turklāt ne visas pašvaldības piedalās DI procesa īstenošanā. Pastāv bažas arī par DI procesā izveidoto SBSP ilgtspēju ([Intervija, Snarskis, 31.01.2022.](#); [Podziņa, 2021](#); [VK, 2018](#)).

### SBSP pieejamība Rīgas valstspilsētas pašvaldībā

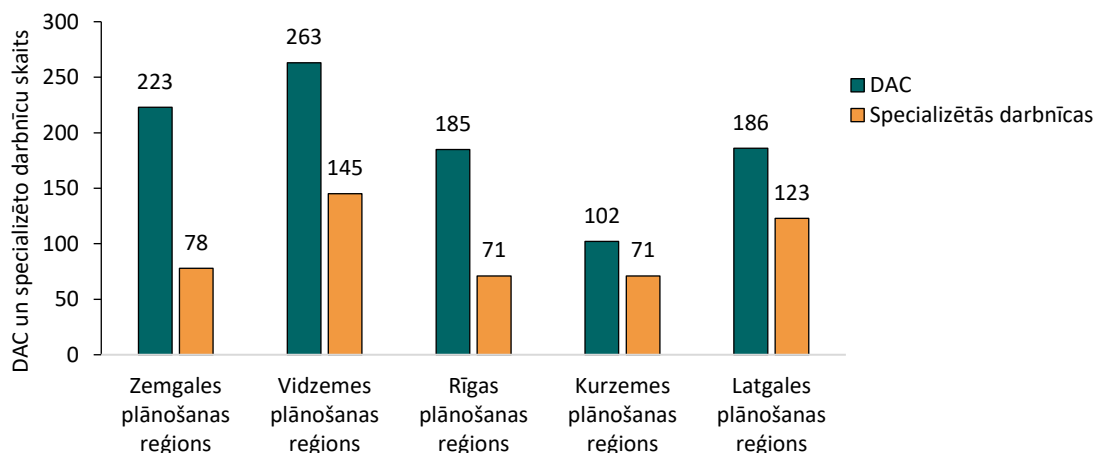
**Rīgas valstspilsētas pašvaldībā** (turpmāk – Rīgas pašvaldība) **ilgstoši ir rinda uz grupu mājas (dzīvokļa) pakalpojumu, un jo sevišķi aktuāls šis jautājums ir personām ar smagiem GRT.** 2022. gada sākumā Rīgas pašvaldībā rindā grupu mājas (dzīvokļa) pakalpojuma saņemšanai reģistrētas 70 personas, no kurām 21 persona ir ar viegliem GRT, savukārt 49 personas – ar smagiem GRT. Personām ar smagiem GRT ir jāgaida rindā grupu mājas (dzīvokļa) pakalpojuma saņemšanai trīs līdz piecus gadus. Arī uz tiem DAC, kuri piedāvā jēgpilnas aktivitātes, kas ļauj personai apgūt jaunas iemaņas un prasmes vai garīgi pilnveidoties, rindas ir vairāku gadu garumā. Lai gan Rīgas Sociālais dienests norāda, ka 2022. gada sākumā rindā specializētās darbnīcas pakalpojuma saņemšanai nav reģistrēta neviena persona, līdz ar to pakalpojums ir pieejams, tomēr, aptaujājot atsevišķus pakalpojumu sniedzējus, konstatēts, ka **pieprasījums pēc specializētajām darbnīcām pārsniedz piedāvājumu.** Piemēram, interesentiem, kuri vēlas izmantot biedrības “Rīgas pilsētas “Rūpju bērns”” specializētās galdniecības darbnīcas “Skaida”

pakalpojumu, dažkārt nākas gaidīt rindā ilgu laiku vietu trūkuma dēļ. Pašlaik gan specializētajai darbnīcai kopā ar biedrības administrāciju izdevies rast daļēju risinājumu vietu nepietiekamības problēmai. Lai nodrošinātu pakalpojuma pieejamību pēc iespējas lielākam interesantu skaitam, izskaidrojošu pārrunu ceļā panākta vienošanās ar dažiem darbnīcas klientiem, kuri biedrībā iesaistījušies pusslodzes darbā par sētniekiem. Vienošanās paredz, ka šiem klientiem darbnīcas apmeklējums var nebūt katru dienu.

**Pašlaik LM problēmu cenšas risināt, nodrošinot iespēju Rīgas pašvaldībai iegūt ERAF finansējumu 9.3.1.3. pasākuma “Sabiedrībā balstītu sociālo pakalpojumu infrastruktūras attīstība Rīgas valstspilsētas pašvaldībā” projekta īstenošanai.** Paredzēts, ka Rīgas pašvaldībā līdz 2023. gada beigām tiks izveidota jauna SBSP infrastruktūra – grupu dzīvokļi un DAC personām ar smagiem GRT. Plānots, ka grupu dzīvokļi tiks veidoti atbilstoši universālā dizaina pamatprincipiem, respektīvi, radot vidi, kuru pēc iespējas patstāvīgi varētu izmantot visi grupu dzīvokļa pakalpojuma saņēmēji. Atšķirībā no Rīgas pašvaldībā jau esošajiem grupu dzīvokļiem jauno grupu dzīvokli plānots veidot pietuvināti ģimeniskai videi, kurā maksimāli tiktu ievēroti klientu pašnoteikšanās principi jeb griba, tostarp dienas režīms tiktu pielāgots katra klienta individuālajam dienas režīmam. Grupu dzīvokļu pakalpojums paredzēts 16 personām ar smagiem GRT. Ņemot vērā, ka daļai grupu dzīvokļa pakalpojuma saņēmēju ir nepieciešams dienas nodarbinātības pakalpojums, savukārt Rīgas pašvaldībā DAC apjoms ir nepietiekams, pasākuma ietvaros tiks izveidots arī DAC. Šajā DAC plānotas 20 pakalpojuma sniegšanas vietas 20 līdz 25 personām ar smagiem GRT. DAC apmeklētu tie grupu dzīvokļa klienti, kuriem ir grūtības mainīt vidi un apmeklēt DAC, kas atrodas ārpus grupu dzīvokļa atrašanās vietas. DAC pakalpojumu paredzēts sniegt arī personām, kuru dzīvesvieta ir ārpus grupu dzīvokļa. Tāpat paredzēts, ka DAC darbinieki nodrošinās konsultācijas un atbalsta grupas vecākiem vai tuviniekiem, kuru ģimenē ir persona ar GRT. Tāpat profesionāls atbalsts un konsultācijas plānotas profesionāļiem, kuri nodrošina pakalpojumus personām ar GRT.

Avoti: [Intervija, Ozolniece, 27.01.2022.](#); [Intervija, Šķestere, Rituma, 29.12.2021.](#); [LM, 2022b](#); [Rīgas Sociālais dienests, 2022](#); [Rosne, 2021](#)

Nereti tiek norādīts, ka Latvijā **DAC darbība lielā mērā ir vērsta uz saturīga brīvā laika pavadīšanas nodrošināšanu, nevis klientu tādu prasmju apgūšanas veicināšanu, kas varētu būt noderīgas, uzsākot darba gaitas.** Turklāt jau pati vārdkopa “dienas aprūpes centrs” primāri asociējas ar vietu, kur cilvēku aprūpē, nevis nodrošina iespēju apgūt kādas ar darbu saistītas prasmes. Līdz ar to, ņemot vērā šādu DAC darbību, NVO sektora pārstāvji piesardzīgi vērtē to, ka DI procesa ietvaros tiek skaitliski vairāk veidoti DAC, nevis specializētās darbnīcas (19. attēls). Turklāt, ja DAC darbība galvenokārt vērsta uz vienkāršu brīvā laika pavadīšanas aktivitāšu nodrošināšanu, personas ar GRT var nebūt ieinteresētas izmantot šo pakalpojumu, piemēram, skatīties televīzijas pārraides vai zīmēt šīs personas var arī savā dzīvesvietā ([Intervija, Balodis, Rosne, 18.10.2021.](#); [Intervija, Bērziņa, 20.10.2021.](#); [Intervija, Šķestere, Rituma, 29.12.2021.](#)).



19. attēls. DI procesā plānoto DAC un specializēto darbnīcu skaits sadalījumā pa plānošanas reģioniem  
Avots: [LM, 2020a](#)

Specializētās darbnīcas Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā definētas kā sociālās rehabilitācijas pakalpojums, kas nodrošina prasmes veicinošas aktivitātes un speciālistu atbalstu personām ar funkcionāliem traucējumiem ([Saeima, 2002a](#)). Tā kā tas ir sociālās rehabilitācijas pakalpojums, darbnīcās strādājošajām personām nav paredzēts atalgojums. Specializētās darbnīcas pakalpojuma sniedzējs var nodrošināt klientiem ēdināšanu, ja tā netiek nodrošināta no citiem, piemēram, klienta, publiskā sektora vai realizējamo projektu, līdzekļiem ([MK, 2017b](#)). Jāatzīmē, ka sākotnēji saskaņā ar MK 1998. gada 30. jūnijā pieņemto koncepciju “Vienādas iespējas visiem” šīs darbnīcas bija plānots attīstīt kā nodarbinātības formu, “izveidojot nodarbinātības centrus – speciālās darbnīcas gan atsevišķi, gan parastajos uzņēmumos, invalīdiem, kuri nekad nebūs spējīgi strādāt vispārējās darba vietās vai parastos darba apstākļos” ([MK, 1998](#)). Tā kā specializētās darbnīcas attīstījās vienlaikus ar DAC, tās tika izveidotas kā sociālās rehabilitācijas pakalpojums ([Intervija, Podzina, 16.11.2021.](#)).

### Specializētās darbnīcas Vācijā

Vācijā personām ar invaliditāti, kuras nav spējīgas strādāt vairāk par trim stundām dienā atklātā darba tirgus apstākļos, nodrošināta iespēja iesaistīties darba dzīvē, izmantojot specializēto darbnīcu pakalpojumus. Turklāt **personām nav jāgaida rindā, lai tās varētu uzsākt darbu specializētajās darbnīcās. Normatīvais regulējums noteic, ka personai ar invaliditāti ir nekavējoties jānodrošina vieta darbnīcā, ja persona izteikusi šādu vēlmi un atbilst noteiktajām prasībām** – personai jābūt kaut nedaudz darbaspējīgai, un tā nedrīkst radīt apdraudējumi sev vai apkārtējiem. Darbnīcās tiek nodarbinātas arī personas ar ļoti smagiem traucējumiem, tostarp tādas personas, kuras citās valstīs būtu dienas centru klienti vai atrastos mājās. Darbnīcās galvenokārt tiek nodarbinātas personas ar GRT – personu ar intelektuālās attīstības traucējumiem īpatsvars ir aptuveni 75 %, savukārt personu ar psihosociāliem traucējumiem – aptuveni 21 %. Aptuveni 3000 darbnīcās tiek nodarbinātas aptuveni 320 tūkstoši personu.

**Specializētās darbnīcas nepārtraukti pilnveido savus pakalpojumus.** Tās ne tikai nodrošina nodarbinātības iespējas, bet arī daudz citu pakalpojumu, piemēram, profesionālo rehabilitāciju, medicīnisko rehabilitāciju, atbalstu personības attīstībai, atbalstu pārejai uz atklāto darba tirgu un dažādas brīvā laika aktivitātes.

**Darbnīcās personas tiek nodarbinātas atbilstoši to individuālajām vajadzībām, ievērojot cilvēkcentrētu pieeju.** Personām ir iespēja iegūt profesionālo izglītību un strādāt dažādās jomās, piemēram, informācijas un komunikācijas tehnoloģiju jomā (darbs kopēšanas centros, digitālajā arhivēšanā), klientu apkalpošanas jomā (sabiedriskā ēdināšana, veļas mazgātavas,

mazumtirdzniecība), sabiedriskajos darbos (dārzkopība, privāto vai publisko telpu uzkopšana), veikt dažādus roku darbus (iepakošana, demontāža, montāža) u. c.

Darbnīcas ir bezpeļņas organizācijas. To galvenais mērķis ir nodrošināt iespēju personām ar invaliditāti piedalīties darba dzīvē, nevis gūt peļņu. Tomēr **darbnīcām ir jāgūst peļņa, jo saskaņā ar normatīvo regulējumu tām ir pienākums nodrošināt atlīdzību darbnīcā nodarbinātajām personām atbilstoši to veikumam**. Darbnīcā nodarbināto personu atlīdzībai jāizmanto vismaz 70 % no saimnieciskās darbības rezultātā gūtajiem ienākumiem. Atlikušos 30 % var uzkrāt rezervēm, tomēr rezerves nedrīkst pārsniegt personāla izmaksas sešu mēnešu periodā. Valsts darbnīcu darbību subsīdē aptuveni 73,3 % apmērā.

Lai mainītu uzsvāru no aizsardzības idejas uz atbalstu personām ar invaliditāti, Vācijā izvairās no termina “specializētās darbnīcas” lietošanas. Tā vietā tiek lietots termins “darbnīcas personām ar invaliditāti”.

Avoti: [BAG WfbM, 2020](#); [BAG WfbM tīmekļvietne](#)

Latvijā kopumā ir neliels specializētajās darbnīcās nodarbināto skaits. Salīdzinot ar esošo situāciju, **specializēto darbnīcu skaits būtiski palielināsies DI procesa ietvaros** – paredzēts izveidot 33 specializētās darbnīcas ar 488 klientu vietām. **Tomēr darbnīcu skaits joprojām būs nepietiekams. Turklāt ne visas pašvaldības piedalās DI procesa īstenošanā. Tāpat izaicinājums atrast vietu specializētajās darbnīcās ir personām ar smagiem GRT**. Specializēto darbnīcu piedāvātās aktivitātes ne vienmēr ir pietiekami saistošas klientam. Dažkārt klientiem tiek piedāvātas tādas aktivitātes, kas vairāk būtu piemērotas DAC klientiem. Vien retumis specializētās darbnīcas ir izveidojušas veiksmīgu sadarbību ar kādu uzņēmumu. Tas ir sarežģīti, jo dažkārt nepieciešams nodrošināt ātru pasūtījuma izpildi. Turklāt izejmateriāli mēdz būt dārgi, līdz ar to pasūtījuma izpildītājs nevar atļauties kļūdīties ([Intervija, Balodis, Rosne, 18.10.2021.](#); [Intervija, Snarskis, 31.01.2022.](#); [LM, 2022h](#)).

Lai nodrošinātu vienmērīgu sociālo pakalpojumu tīkla attīstību pašvaldībās un vienotas pieejas veidošanu sociālo pakalpojumu nodrošināšanā iedzīvotājiem, **2022. gadā paredzēts Saeimā iesniegt grozījumus Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā. Tie paredz, ka ikvienā pašvaldībā obligāti ir jānodrošina sociālā darba pakalpojums, kas profesionāli un laikus nodrošina sociālās situācijas izpēti un sociālo problēmu identificēšanu, operatīvu atbalsta sniegšanu atbilstoši cilvēka vajadzībām, un tie sociālie pakalpojumi, kuri novērš vai mazina dzīvības un veselības apdraudējumu vai būtiskus sociālās funkcionēšanas ierobežojumus**. Likuma grozījumiem stājoties spēkā, pašvaldībām neatkarīgi no to lieluma un iedzīvotāju skaita būtu pienākums samērīgā termiņā un veidā ikvienā pašvaldībā obligāti nodrošināt minimālo sociālo pakalpojumu grozu. Pašvaldībām būtu obligāti jānodrošina sociālie pakalpojumi arī pilngadīgām personām ar smagiem funkcionāliem traucējumiem, tostarp ar invaliditāti (20. attēls).



Sociālais darbs ar indivīdu  
Aprūpes mājās pakalpojums  
DAC pakalpojums personām ar GRT  
Grupu mājas (dzīvokļa) pakalpojums personām ar GRT  
Specializētās darbnīcas pakalpojums personām ar smagiem funkcionāliem traucējumiem  
Atelpas brīža pakalpojums  
Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojums institūcijā (tostarp ģimeniskai videi pietuvināts pakalpojums)

20. attēls. Pilngadīgām personām ar smagiem funkcionāliem traucējumiem minimālajā sociālo pakalpojumu grozā iekļautie pakalpojumi

Avots: [LM, 2021a](#)



**DAC, atelpas brīža pakalpojumam, grupu mājas (dzīvokļa) un specializētās darbnīcas pakalpojumam personām ar GRT paredzēts pakāpenisks ieviešanas periods līdz brīdim, kad pašvaldības izveidos tam atbilstošu infrastruktūru.** Ja pašvaldības neveidos noteiktos sociālos pakalpojumus vai arī to institūcijas nespēs nodrošināt iedzīvotāju pieprasījumu, tās varēs slēgt līgumus ar citiem sociālo pakalpojumu sniedzējiem savā teritorijā vai citā pašvaldībā. Minimālā sociālo pakalpojumu groza ieviešana ir saistīta arī ar jaunu sociālo pakalpojumu finansēšanas mehānismu attīstību un ieviešanu nākamajos gados. Identificētie izaicinājumi ir šādi:

- ✓ pašvaldībām nav vienota viedokļa par sociālo pakalpojumu finansēšanas kārtību;
- ✓ no pašvaldību puses ir liels pieprasījums ieviest valsts līdzfinansējumu pašvaldības sociālajiem pakalpojumiem;
- ✓ pašvaldības atbilstoši esošajiem finanšu līdzekļiem un cilvēkresursiem nevar pilnā mērā nodrošināt pieprasījumu pēc sociālajiem pakalpojumiem, kā arī izmaksu pieaugumu jau esošajiem pakalpojumiem;
- ✓ minimālā sociālo pakalpojumu groza ieviešanu var kavēt ierobežotie cilvēkresursi (darbinieki, lietpratēji);
- ✓ nepieciešami papildu līdzekļi valsts budžetā jaunu iniciatīvu un pakalpojumu ieviešanai, kā arī esošo sociālo pakalpojumu izmaksu pieauguma amortizācijai ([LM, 2021a](#)).

## 6. Iespējamie risinājumi personu ar garīga rakstura traucējumiem nodarbinātības veicināšanai

### Vienotas agrīnās preventīvās atbalsta sistēmas bērniem izveide



Nepieciešams izveidot vienotu agrīnā preventīvā atbalsta sistēmu bērniem, lai laikus sniegtu nepieciešamo palīdzību bērniem un viņu ģimenēm. Tādējādi tiktu mazināta nopietnāku problēmu un sarežģījumu rašanās, bērniem pieaugot, tostarp arī psihisko traucējumu veidošanās risks, turklāt bērniem tiktu nodrošināta lielāka iespēja sasniegt savu maksimālo potenciālu – iesākumā skolā, pēc tam arī darba tirgū (PKC, 2021). Arī pētniece bērnu un ģimeņu politikas jomā Ieva Skubiņa uzsver, ka **bērna intelektuālā attīstība visstraujāk notiek pašos pirmajos dzīves gados un tāpēc atbalstam šajā laikā ir visnozīmīgākā ietekme uz saņēmēju un tas ir visefektīvākais ieguldīto līdzekļu ziņā**. Turklāt ikviena Latvijas bērna pašrealizācija un spēju pilnvērtīga attīstība ir to cilvēktiesību pamatā, kuras Latvija ir apņēmusies nodrošināt, ratificējot starptautiskos cilvēktiesību dokumentus – ANO Konvenciju par bērnu tiesībām un Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām. Apzinoties, ka Latvijas galvenais resurss ir valsts iedzīvotāji, turklāt agrīnas investīcijas bērnībā sniedz vairākas reizes lielāku cilvēkkapitāla atdevi turpmākajā dzīvē, ir **ārkārtīgi nozīmīgi nevilcināties un intensificēt darbu, izstrādājot sistēmisku risinājumu preventīvam atbalstam bērniem agrīnajā vecumposmā un viņu ģimenēm** (Skubiņa, 2022).

### Papildu finansējuma piešķiršana sociālajai jomai



**Nepietiekams finansējums ir viens no būtiskākajiem izaicinājumiem sociālajā jomā. Tas bremzē gan pakalpojumu sistēmas pilnveidi, gan pakalpojumu daudzveidības un pieejamības nodrošināšanu.** Tāpat arī finansējuma trūkuma dēļ var būt apdraudēta DI procesa ietvaros izveidoto SBSP ilgtspēja (Podziņa, 2021; VK, 2018). Lai gan sociālās aizsardzības izdevumi 2019. gadā veidoja 15,7 % no IKP, kas ir par 0,5 procentpunktiem vairāk nekā 2018. gadā (15,2 %), tā apjoms joprojām nav pietiekams. Salīdzinājumam 2018. gadā sociālās aizsardzības izdevumi Igaunijā bija 16,4 % no IKP, Lietuvā – 15,8 % no IKP, savukārt ES – vidēji 27,9 % no IKP (CSP, 2021a). Jau ilgstoši dažādu līmeņu diskusijās tiek norādīts uz finansējuma nepietiekamību. Arī VK norāda uz nepieciešamību labklājības jomai piešķirt atbilstošu valsts budžeta finansējumu, akcentējot valsts pienākumu personām ar invaliditāti nodrošināt cieņpilnu dzīvi ārpus institūcijas, kas izriet ne tikai no normatīvajiem aktiem, bet arī no valsts starptautiskajām saistībām (VK, 2018). Tāpat EK lietpratēji norāda, ka sociālā aizsardzība ir viena no jomām, kur būtu nepieciešams būtiski lielāks finansējums, lai Latvija varētu sekmīgi virzīties uz ANO ilgtspējīgas attīstības mērķu sasniegšanu nevienlīdzības mazināšanā (EK, 2020).

### Starpnozaru un starpinstitucionālās sadarbības veicināšana



**Nepieciešams veicināt ciešāku starpnozaru un starpinstitucionālo sadarbību veselības, izglītības un labklājības jomā, kā arī mazināt īstenoto pakalpojumu fragmentāciju. GRT ir specifisks traucējumu veids, saistībā ar tiem tiek ietekmēta personas psihosociālā attīstība un sociālā integrācija, tādēļ šādu personu atbalstam jāizstrādā sevišķi niansētu pasākumu kopums, sadarbojoties dažādu nozaru institūcijām un speciālistiem.** Sevišķi veicināma būtu NVA un sociālo dienestu savstarpējā sadarbība. Arī EK lietpratēji akcentē nepieciešamību uzlabot sadarbību starp valsts nodarbinātības dienestiem, sociālajiem dienestiem un izglītības iestādēm. Pašlaik tā nav pietiekama, tādējādi tiek slikti uzraudzīta pāreja no skolas uz darba dzīvi un tiek ierobežota integrācija darba tirgū. Tāpat arī būtu jāveido sadarbības mehānisms starp dažādām iesaistītajām pusēm – valsts institūcijām, pašvaldībām, darba devējiem un NVO (EK, 2020; Intervija, Balodis, Rosne, 18.10.2021.; Intervija, Podziņa, 16.11.2021.; Intervija, Prudņikova, 15.11.2021.; Intervija, Šķestere, Rituma, 29.12.2021.; Kāpiņa u. c., 2006; Oborenko and Rivza, 2018). Pēc "Velku biedrības" ieskata, būtu nepieciešams izveidot starpdisciplināru speciālistu darba grupu, kas ne tikai diagnosticētu funkcionālos traucējumus, bet arī, sākot no

funkcionālā traucējuma konstatācijas brīža, sniegtu atbalstu personai visu tās dzīvi. Šādu atbalstu varētu saņemt personas, kurām ir garīgās attīstības, neirobioloģiski, iedzimti vai iegūti smadzeņu darbības traucējumi, reimatiskas u. c. progresējošas slimības. Svarīgi, lai šajā darba grupā katrs speciālists no sava skatpunkta izvērtētu dažādus faktorus un tikai pēc tam persona ar GRT saņemtu ieteikumus par iespējamo piemērotāko nodarbinātības formu. Šādas darba grupas darbības mērķis būtu radīt priekšnoteikumus iespējami lielai personu ar GRT līdzdalībai sabiedrībā un veicināt šo personu jēgpilnu dzīvi. Tāpat šī starpdisciplinārā speciālistu darba grupa varētu kalpot kā resurss ar metodisko bāzi, kas nodrošinātu nepieciešamos teorētiskos un praktiskos atbalsta instrumentus gadījumos, kad palīdzība nepieciešama ne tikai nodarbinātajai personai ar GRT, bet arī atbalsta personām vai potenciālajiem darba devējiem ([Velku biedrība, 2021](#)). Arī SIVA norāda, ka būtu jāveido sistēmiska pieeja, lai personām ar invaliditāti, tostarp personām ar GRT, sniegtu atbalstu pēc iespējas tuvāk personas dzīvesvietai, paredzot tajā konkrētas institūcijas un aprūpes formas, lai veidotu piemērotu, pēctecīgu un pēc iespējas mērķtiecīgu pakalpojumu ikvienai personai ar invaliditāti. Sniegtajiem pakalpojumiem būtu nepieciešams noteikt konkrētu mērķi un plānoto sasniedzamo rezultātu, piemēram, iekļaušanos nodarbinātībā, integrāciju sabiedrībā, funkcionēšanas spēju uzturēšanu, izglītību, darba prasmju attīstību u. tml. ([SIVA, 2021b](#)).

### Diferencēta un pēctecīga atbalsta ieviešana



**Nemot vērā personu ar invaliditāti, tostarp arī personu ar GRT, dažādību, būtu nepieciešams pakalpojumu sniegšanā nodrošināt diferencētu pieeju – pakalpojumi jāsniedz atbilstoši personu individuālajām vajadzībām.** Īpaši svarīgi ir nodrošināt šādu

individualizētu pieeju veselības aprūpes, izglītības, sociālo pakalpojumu un nodarbinātības jomā. Individualizēta atbalsta sniegšana personām ar invaliditāti kopš bērnības ir sevišķi būtiska arī valstī uzsāktā DI kursa dēļ, lai tās personas, kurām ir atbilstošs potenciāls, varētu iekļauties darba tirgū. Tas nozīmē, ka šīm personām nepieciešams apgūt piemērotu profesiju, kā arī saņemt atbalstu, lai tās varētu atrast sev piemērotu darbu un saglabāt darba attiecības. Atbalstu šajā procesā varētu nodrošināt NVA. Visām personām ar GRT – arī tām, kuras strādā sociālajos uzņēmumos vai atklātajā darba tirgū, – būtu jāizstrādā rehabilitācijas plāni. **Lai individuāla atbalsta vajadzību izvērtēšanas un sniegšanas principu iedzīvinātu, būtu nepieciešams risināt atbilstošu speciālistu ar pietiekamām zināšanām trūkuma problēmu, kā arī ilgstoši nepietiekamā finansējuma jautājumu.** Katrs no pakalpojuma, pabalsta, atbalsta vai atvieglojuma veidiem būtu jāskata, ņemot vērā gan invaliditātes cēloni, gan invaliditātes smagumu un citus apstākļus. Rekomendējams pārplānot atvieglojumu un atbalsta pasākumu sniegšanas kārtību jau no invaliditātes noteikšanas brīža bērnam. Sākotnēji pakalpojumu grozā lielāks uzsvars būtu liekams uz atbalstu ģimenei. Savukārt, bērnam pieaugot, pakalpojumi būtu jāmaina, uzsverot nepieciešamību bērnam sākt patstāvīgu dzīvi un attiecīgi apgūt tai nepieciešamās prasmes. Tādējādi tiktu nodrošināta atbalsta pēctecība dažādos vecuma posmos atbilstoši tā specifikai. Pakalpojumiem vajadzētu būt savstarpēji papildinošiem, ievērojot nepārtrauktības un pēctecības principus. Tāpat ne mazāk būtiski ir nodrošināt nepieciešamos pakalpojumus laikus un ilgtermiņā ([Intervija, Podziņa, 16.11.2021.](#); [Intervija, Škestere, Rituma, 29.12.2021.](#); [Podziņa, 2021](#); [SUSTENTO, 2022a](#)).

Tāpat **būtu nepieciešams mainīt atbalsta saņemšanas procesa uzsācēju.** Pašlaik persona pati vai – bērnu gadījumā – vecāki vēršas pēc atbalsta sociālajā dienestā vai valsts institūcijā. Tā vietā var tikt apsvērta risinājums, kad ārstniecības persona – ģimenes ārsts vai ārstējošais ārsts – sniedz informāciju sociālajam dienestam vai atbilstošai valsts institūcijai, kuras kompetence varētu ietvert:

- ✓ vēršanos pie konkrētās personas, piedāvājot atbilstošu atbalsta veidu;
- ✓ personas individuālo vajadzību izvērtēšanu;
- ✓ savstarpēji ar valsts institūcijām un pakalpojumu sniedzējiem saskaņotas datubāzes veidošanu par nepieciešamo, kā arī saņemto atbalstu;
- ✓ pēctecīgu pakalpojumu plānošanu un nodrošināšanu ([Podziņa, 2021](#)).

## **Pakalpojumu sniegšanā iesaistītā personāla zināšanu un prasmju pilnveide un profesionālu speciālistu sagatavošana**



Ir būtiski nodrošināt to, lai pakalpojumu sniegšanā iesaistītajam personālam būtu prasmes komunikācijā ar mērķgrupas klientiem atkarībā no klientu GRT veida. SBSPP sniegšanā iesaistītajam personālam būtu nepieciešams nodrošināt apmācības darbam ar personām, kurām ir GRT, apmācību programmā iekļaujot tādus jautājumus kā mērķgrupas vajadzību identificēšana, pakalpojumu satura izveide, darba specifika un metodes darbā ar mērķgrupu u. tml. Tāpat būtiski ir uzlabot arī NVA darbinieku prasmes darbā ar konkrēto mērķgrupu.

Vienlīdz būtiska ir arī profesionālu speciālistu sagatavošana. Augstākās izglītības iestādēm, piemēram, Rīgas Stradiņa universitātei, gatavojot speciālistus, lielāka vērība būtu jāpievērš tam, lai topošajiem speciālistiem studiju laikā tiktu nodrošināta intensīvāka saskarsme ar personām, kurām ir GRT. Arī topošajiem sociālās jomas speciālistiem, īpaši sociālajiem darbiniekiem, lietderīga būtu iespēja studiju laikā iegūt iespējami vairāk praktisko zināšanu par šo mērķgrupu ([Intervija, Balodis, Rosne, 18.10.2021.](#); [Intervija, Šķestere, D. Rituma, 29.12.2021.](#); [KPMG Baltics, 2018](#); [Oxford Research Baltics, 2021](#); [VK, 2018](#)).

### **Izglītības sistēmas pilnveide**



**Izglītojamiem ar GRT izglītība pēc iespējas būtu jāiegūst iekļaujoši.** Tiek rekomendēts palielināt iekļaujošas izglītības atbalsta centru skaitu Latvijā (līdz 12) un pie šiem centriem veidot arī pašvaldību pedagoģiski medicīniskās komisijas ([Intervija, Prudņikova, 15.11.2021.](#)). Tāpat arī varētu apsvērt iespēju **pagarināt speciālās pamatizglītības programmas maksimālās apguves ilgumu izglītojamiem ar garīgās attīstības traucējumiem (SIP 58).** Pašlaik šīs programmas maksimālais apguves ilgums izglītojamiem, kuriem ir tikai garīgās attīstības traucējumi, neatšķiras no vispārīzglītojošās programmas ilguma, proti, tās ilgums ir deviņi gadi. Savukārt izglītojamiem ar garīgās attīstības traucējumiem un redzes un dzirdes traucējumiem, kā arī nedzirdīgiem izglītojamiem ar garīgās attīstības traucējumiem ir noteiktas tiesības šo programmu apgūt ilgākā laikā – 11 gados. Pagarinot speciālās pamatizglītības programmas maksimālo apguves ilgumu, izglītojamie papildus pamatizglītības programmai varētu apgūt neatkarīgai dzīvei nepieciešamās prasmes, piemēram, prasmi iepirkties u. tml. Tāpat arī būtu apsverama jaunu mācību priekšmetu ieviešana, piemēram, lietišķā valoda. Uzsvars būtu liekams uz tādu profesionālo pamatizglītības programmu attīstību, kas atbilst izglītojamo ar speciālām vajadzībām un potenciālo darba devēju interesēm. Piemēram, tā kā daļa personu ar GRT ir apdāvinātas mākslas jomā, būtu apsverama iespēja izstrādāt kādu ar šo jomu saistītu profesionālās pamatizglītības programmu. Savukārt pedagogi par personām, kurām invaliditāte ir kopš bērnības, varētu veidot portfolio par jomām, kur izglītojamais uzrāda sevišķi labus sasniegumus ([Intervija, Podziņa, 16.11.2021.](#); [Intervija, Prudņikova, 15.11.2021.](#)).

**Lai personas ar GRT spētu integrēties darba tirgū, izglītības sistēma būtu jāpielāgo darba tirgus prasībām, proti, nepieciešams nodrošināt darba tirgum piemērotu prasmju un iemaņu apguvi atbilstoši katras personas potenciālam.** Turklāt jau pamatizglītības posmā ir būtiski ieguldīt resursus, lai maksimāli attīstītu katras personas potenciālu. Būtu jāpilnveido izglītojamo izvērtēšanas sistēma profesionālās piemērotības noteikšanai – jāizvērtē bērna spējas un vēlmes, jāprognozē un jānodrošina turpmākā profesionālā izglītība vai sociālās aprūpes pakalpojumi. Tāpat **laikus – vēl izglītības sistēmā esot –, izglītojamais būtu jāgatavo turpmākajai dzīvei pēc izglītības iestādes absolvēšanas, saprotot, kāda varētu būt šīs personas dzīves perspektīva.** Pēdējā gadā pirms izglītības iestādes absolvēšanas visām iesaistītajām pusēm jau vajadzētu būt skaidrībai par turpmākajiem personas ar GRT nākotnes plāniem – vai persona iesaistīsies nodarbinātībā (šajā gadījumā jau vajadzētu būt zināmai konkrētai darbavietai) vai turpinās izglītības procesu, vai izmantos DAC vai specializētās darbnīcas pakalpojumu ([Intervija, Bērziņa, 20.10.2021.](#); [Intervija, Šķestere, Rituma, 29.12.2021.](#); [Podziņa, 2021](#)).

Lai gan IZM ir apņēmusies rast risinājumus speciālās izglītības sistēmas uzlabošanai saistībā ar VK ieteikumiem, tomēr, **lai nākotnē izglītojamie ar GRT, kuri pašlaik mācās speciālajās izglītības iestādēs, varētu iespējami veiksmīgi integrēties darba tirgū, steidzami nepieciešama izlēmīga lēmējinstiūciju rīcība. Tāpat arī pašām speciālajām izglītības iestādēm būtu jācenšas īstenot tūlītējus un mērķtiecīgus pasākumus šo izglītojamo atbalstam** ([Intervija, Prudnikova, 15.11.2021.](#); [Oļena, 2021](#)).

**Svarīgi ir arī celt pedagogu kvalifikāciju darbā ar izglītojamiem, kam ir GRT. Viens no risinājumiem varētu būt lietišķās uzvedības analīzes** (*Applied Behavior Analysis*; turpmāk arī – *ABA*) **metodes apguves veicināšana.** Lai gan *ABA* terapija pasaulē ir pazīstama un tiek veiksmīgi izmantota jau kopš 1968. gada, Latvijā tā vēl nav pietiekami novērtēta. Ņemot vērā *ABA* terapijas efektivitāti, būtu jāizvērtē iespēja iekļaut tās apguvi augstskolu programmās.

### Lietišķās uzvedības analīze

**Lietišķās uzvedības analīze ir terapijas metode, kas balstās uzvedības zinātnē. Tās ietvaros speciālists analizē cilvēka uzvedību un veidus, kā to mainīt, lai palīdzētu indivīdam pielāgoties videi.** Uzvedības analīze ir piemērota, lai palīdzētu personām ar socioemocionāliem traucējumiem, trauksmi, atkarībām un smadzeņu bojājumiem. Lietišķās uzvedības analīze visvairāk tiek izmantota personām ar autismu un citiem attīstības traucējumiem. To var izmantot izglītības un veselības aprūpes iestādēs, sociālās aprūpes centros, dienas centros, uzņēmumos u. c. Analizējot uzvedību, tiek noteikts bērna vai pieaugušā attīstības līmenis dažādās jomās (komunikācijas prasmē, valodas prasmē, praktiskajās iemaņās, lasīšanas prasmē, emociju izpratnē u. c.), izvērtētas uzvedības problēmas un izveidots plāns uzvedības maiņai un prasmju attīstīšanai, lai trenētu komunikācijas prasmes, attīstītu spējas apgūt mācību vielu izglītības iestādē un veidotu patstāvīgas dzīves iemaņas. Procesa laikā tiek sistemātiski un mērķtiecīgi attīstīta vēlamā uzvedība un samazināta nevēlamā vai kaitīgā uzvedība. **Kopš 2017. gada Latvijā nodibinājumā “Mācību centrs ATBALSTS” ir iespējams apgūt profesionālās pilnveides izglītības programmu “Lietišķā uzvedības analīze”.** Programmas ilgums ir divi gadi, un tās beidzējiem ir iespēja iegūt starptautiski atzītu *BCBA* (*Board Certified Behavior Analyst*) sertifikātu. Programmas mērķauditorija ir psihologi, pedagogi, sociālie darbinieki, logopēdi, kā arī citi speciālisti, kuru darbs saistīts ar palīdzības sniegšanu cilvēkiem. Lai uzsāktu mācības, nepieciešams vismaz bakalaura grāds sociālajās vai cilvēkrīcības zinātnēs.

Atzinīgi par programmu izsakās tās absolvente Ināra Oļena – Viduskurzemes pamatskolas – attīstības centra direktore. Pēc viņas ieskata, programma ir vērtīga un, pateicoties iegūtajām zināšanām un pieredzei, izdevies palīdzēt ne tikai daudzām ģimenēm, bet arī pedagogiem, kuri realizē speciālās vai iekļaujošās izglītības programmas. Skolas direktores pozitīvās pieredzes un izaugsmes motivēti, pašlaik vēl vairāki skolas pedagogi apgūst šo programmu.

Avoti: [Nodibinājuma “Mācību centrs ATBALSTS” tīmekļvietne](#); [Oļena, 2021](#)

Tāpat **būtu nepieciešams nodrošināt vidi, kur personas ar GRT pēc izglītības iestādes absolvēšanas bez maksas varētu uzturēt izglītības procesā iegūtās iemaņas un prasmes.** To varētu nodrošināt dienas centros, taču pašvaldībās tādu trūkst. Tāpat Latvijā būtu vēlams veidot tādas vietas, kur ikvienai personai, tostarp arī personām ar invaliditāti, būtu iespēja izmēģināt dažādas prasmes. Viens no risinājumiem varētu būt speciālu centru izveide, kur šāda iespēja tiktu nodrošināta ([Intervija, Bērziņa, 20.10.2021.](#); [Vilnīte, 2021](#)).

**Somijā “HelMet”** (*Helsinki Metropolitan Area Libraries*) tīkla bibliotēkās ir izveidotas īpašas darbnīcas, kurās ikviens interesents var izmēģināt un apgūt dažādas prasmes, izmantojot darbnīcā pieejamās ierīces un instrumentus. Vairākumā šādu darbnīcu ir pieejami 3D printeri, šujmašīnas, klēpjatori, digitalizēšanas iekārtas, ierīces uzlīmju izgatavošanai un auduma apdrukai u. c. Ierīču un instrumentu izmantošana ir bez maksas, jāmaksā ir tikai par

izejmateriāliem. Nepieciešamības gadījumā klientiem tiek nodrošināta arī konsultantu palīdzība.

Avots: [HelMet tīmekļvietne](#)

### Atbalstītā darba sistēmas izveide



Personām ar GRT bieži rodas grūtības ne tikai atrast, bet arī saglabāt darbavietu, līdz ar to atbalstītais darbs var kalpot kā pamats šo problēmu risināšanā ([Frederick and VanderWeele, 2019](#); [WHO, 2019](#)). **Lai atklātajā darba tirgū iesaistītu personas ar vidēji smagiem GRT, būtu nepieciešams ieviest darbaudzinātāja jeb atbalsta personas darbā pakalpojumu**, nodrošinot palīdzību darba vietas atrašanās (tostarp uzņēmēju uzrunāšanā, lai personas ar GRT tiktu pieņemtas darbā, kuru tās spēj veikt atbilstoši savām spējām), kā arī atbalstu darba saglabāšanā.

**Savulaik Latvijā atbalstītā darba sistēmu uzsāka īstenot biedrība “Rīgas pilsētas “Rūpju bērns””, par pamatu ņemot Skandināvijas valstu modeli.** Laikposmā no 2000. gada līdz 2002. gadam biedrība īstenoja PHARE finansēto projektu “Bērnu un pieaugušo ar intelektuālās attīstības traucējumiem atbalsts un integrācija Latvijā”, kura mērķis bija ieviest atbalstītā darba sistēmu Latvijā. Pēc tam projektu finansēja Rīgas dome. Projekta ietvaros tika izveidota Atbalstītā darba aģentūra un apmācīti darbaudzinātāji. Personām ar intelektuālās attīstības traucējumiem, kuras iesaistījās Atbalstītā darba aģentūras programmā, tika veikts darbspēju novērtējums un nodrošināti darbaudzinātāja pakalpojumi. Darbaudzinātāju kompetencē bija darbavietas atrašana, vienošanās ar darba devēju un sākotnējā darba apmācība. Tāpat arī darbaudzinātājs regulāri novērtēja situāciju darbavietā un abpusējo apmierinātību. Pēc tam atbalstīto darbu iekļāva NVA pakalpojumu klāstā, tomēr tur šis modelis tika kardināli izmainīts, atbalstītā darba sistēmā iekļaujot visas personas ar invaliditāti, kas nedeveda gaidītos rezultātus.

Avoti: [Kāpina u. c., 2006](#); [Leimane, 2000](#)

**Pašlaik Latvijā atkal notiek virzība uz atbalstītā darba sistēmas ieviešanu** Plānots izveidot individualizētu pakalpojumu (darbaudzinātāju personām ar GRT) jaunajā NVA personu ar invaliditāti konsultatīvajā atbalsta centrā. Tomēr trūkst skaidrības par personām, kuras varētu iesaistīties pakalpojuma nodrošināšanā. Tāpat arī nav zināms, cik personām būtu jānodrošina šis atbalsts, lai tās varētu iekļauties darba tirgū.

**Nozīmīga loma atbalstītā darba sistēmā ir darbaudzinātājiem**, un pašlaik apvienībā “Apeiron” tiek izstrādāta darbaudzinātāju apmācības programma. Svarīgi saprast, kādā veidā varētu tikt finansēts darbaudzinātāja pakalpojums. Tāpat būtiski ir nodrošināt, lai darbaudzinātāja profesija būtu pietiekami labi apmaksāta. **Darbaudzinātāja pakalpojums varētu mazināt specializēto darbnīcu klientu skaitu** – specializēto darbnīcu klientu lokā paliktu tikai tās personas ar GRT, kurām ir ļoti problemātiski iekļauties darba tirgū. Arī pašvaldībām finansiāli izdevīgāk būtu apmaksāt darbaudzinātāja pakalpojumu, nevis specializētajās darbnīcās nodarbināto personālu ([Intervija, Balodis, Rosne, 18.10.2021.](#); [Intervija, Podziņa, 16.11.2021.](#); [RC “ZELDA”, LKNDz, 2019](#); [Rīgas pilsētas “Rūpju bērns”, 2021](#)).

### Darbaudzinātāja funkcijas

**Darbaudzinātāja pakalpojuma mērķis ir palīdzēt specializētajās darbnīcās un sociālajos uzņēmumos nodarbinātajām personām iekļauties atklātajā darba tirgū.** Darbaudzinātāja pienākumos ietilptu:

- ✓ noskaidrot, kādas ir konkrētās personas prasmes un intereses;
- ✓ noskaidrot, ko šī persona būtu spējīga iemācīties un kāda varētu būt tās nodarbinātības perspektīva. Būtu vēlams, lai klientam būtu iespēja izmēģināt dažādas prasmes,

noskaidrojot sev piemērotāko darbības jomu, – vienai personai piemērotāks var būt darbs dārzniecībā, savukārt citai – preču šķirošana vai pakošana, darbs sabiedriskajā ēdināšanā u. tml.;

- ✓ meklēt klienta interesēm, zināšanām un prasmēm piemērotu darbu. Darbaudzinātājs varētu palīdzēt piemeklēt personas spējām piemērotu darbu pie konkrēta darba devēja. Tāpat darbaudzinātājs varētu būt arī starpnieks, kas nodrošinātu vienai darba slodzei vairākus darbiniekus;
- ✓ palīdzēt apgūt konkrēto darbu pie konkrētā darba devēja konkrētajā darbavietā. Darbaudzinātājs sāktu strādāt kopā ar klientu, pakāpeniski samazinot savu klātbūtni. Svarīgi ir darba devēju pēc iespējas atslogot no dažādām rūpēm, kas saistās ar to personu nodarbināšanu, kurām ir GRT;
- ✓ operatīvi nodrošināt telefoniskas konsultācijas situācijās, kad personai ar GRT radušās komunikācijas problēmas ar darba devēju vai kolēģiem vai nepieciešama palīdzība citos ar darbu saistītos jautājumos.

Sākuma stadijā darbaudzinātājs spētu strādāt tikai ar vienu personu. Tikai tad, kad šī persona iekļāvusies atklātajā darba tirgū un nepieciešamība pēc atbalsta mazinājusies, iespējams pakāpeniski palielināt darbaudzinātāja klientu skaitu. **Īpaši svarīgi ir tas, lai darbaudzinātājs prastu komunicēt ne tikai ar klientu, bet arī ar potenciālo darba devēju, pārliecinot to nodarbināt konkrēto klientu.** Lai darbaudzinātājs spētu strādāt gan ar klientu, gan ar darba devēju, darbaudzinātājiem jāapgūst speciāla apmācību programma, kur tiktu izskaidrots darba tiesiskais regulējums, sniegtas zināšanas par personu ar intelektuālās attīstības traucējumiem komunikācijas īpatnībām, kā arī apgūta prasme runāt vienkāršā valodā, psiholoģija u. tml.

**Paredzēts, ka darbaudzinātājs ne tikai sniegtu atbalstu personām ar intelektuālās attīstības traucējumiem nodarbinātības procesā, bet arī palīdzētu personām ar intelektuālās attīstības traucējumiem, to tuviniekiem un potenciālajam darba devējam “satikties”,** lai saprastu turpmākos rīcības virzienus, proti, kā konkrēto personu vislabāk iesaistīt nodarbinātībā pie konkrētā darba devēja un kā panākt to, lai šī nodarbinātība izvērstos ilglaicīga.

Avoti: [Intervija, Balodis, Rosne, 18.10.2021.](#); [Intervija, Podziņa, 16.11.2021.](#)

### **Aizsargātā darba sistēma Igaunijā**

Igaunijā personām, kuras invaliditātes vai veselības stāvokļa dēļ nav gatavas tūlītējai iekļaušanai atklātajā darba tirgū, tiek piedāvāta iespēja izmantot aizsargātā darba pakalpojumu. Šā pakalpojuma ietvaros personas tiek sagatavotas darbam atklātajā darba tirgū, un tām tiek sniegts atbalsts darba meklēšanā un darba uzsākšanā. Aizsargātā darba pakalpojums tiek nodrošināts personām, kuras atbilst vairākiem kritērijiem, tostarp personai jābūt spējīgai nākotnē veikt uz rezultātu orientētu darbu vismaz 20 stundas nedēļā. **Aizsargātā darba pakalpojums ir sadalīts trijos posmos, un tā sniegšanas kopējais ilgums var būt līdz diviem gadiem.**

**1. posms** – novērtēšana, apmācība, piemērotas aizsargātās darbavietas atrašana:

- tiek noskaidrotas klienta vēlmes un novērtētas viņa darbaspējas;
- tiek attīstīti klienta darba paradumi, apgūtas darba iemaņas un prasmes;
- tiek meklēts piemērots darbs, kādu klients varētu veikt aizsargātā darba apstākļos;
- tiek sniegti padomi un atbalsts sociālo u. c. problēmu risināšanā.

**2. posms** – darbs aizsargātajā darbavietā, darbavietas meklēšana atklātajā darba tirgū:

- tiek sniegts atbalsts un norādījumi, veicot darbu aizsargātās nodarbinātības apstākļos. Ja tas ir iespējams, klients strādā katru dienu. Minimālais darba dienu skaits mēnesī – 10 dienas;

- tiek sniegti padomi un atbalsts darba meklēšanā, tostarp arī atbalsts komunikācijā ar darba devējiem;
- pēc darba atrašanas notiek tā izvērtēšana, un nepieciešamības gadījumā darba devējs un kolēģi tiek konsultēti par komunikāciju ar klientu, kā arī jautājumos par darbavietas un/vai darba pienākumu piemērošanu;
- tiek sniegtas konsultācijas draugiem un ģimenes locekļiem, lai viņi varētu atbalstīt klienta nodarbinātību.

### 3. posms – pāreja no aizsargātās nodarbinātības uz atklāto darba tirgu:

- tiek sniegti norādījumi un atbalsts jaunajā darbavietā pēc nepieciešamības, bet noteikti pirmajā nedēļā;
- nepieciešamības gadījumā tiek sniegtas konsultācijas darba devējam un kolēģiem;
- nepieciešamības gadījumā darba devējam tiek sniegtas konsultācijas par darba vietas un/vai pienākumu pielāgošanu atbilstoši klienta vajadzībām;
- tiek īstenota regulāra saziņa starp klientu, pakalpojuma sniedzēju un darba devēju, lai novērstu jebkādas neveiksmes klienta nodarbinātībā;
- problēmu gadījumā kopīgi tiek meklēti risinājumi;
- tiek sniegtas konsultācijas ģimenes locekļiem un draugiem par to, kā atbalstīt klienta nodarbinātību atklātajā darba tirgū;
- nepieciešamības gadījumā persona tiek sagatavota turpmākajam darbam ar atbalsta personu.

Pirmā posma laikā klients ir reģistrēts kā bezdarbnieks, un viņam tiek maksāta stipendija, kā arī pabalsti pārvietošanās un mājokļa izdevumu segšanai. Pakalpojums tiek sniegts pakalpojuma sniedzēja vai darba devēja telpās. Otrā posma laikā personai vairs nav bezdarbnieka statusa. Nepieciešamības gadījumā personai tiek izmaksāts pabalsts nokļūšanai uz darbavietu. Jāatzīmē, ka pirmajā un otrajā posmā aktivitātes tiek īstenotas saskaņā ar individuālo rīcības plānu. Šādu rīcības plānu katram klientam sagatavo pakalpojuma sniedzējs, un tajā jābūt iekļautām konkrētām aktivitātēm katrai dienai, kad tiek sniegts pakalpojums.

Avots: [Igaunijas Bezdarba apdrošināšanas fonda \(Eesti Töötukassa\) tīmekļvietne](#)

**Tāpat būtu jāmeklē risinājumi arī to personu ar GRT nodarbinātībai, kurām nepieciešams nepārtraukts atbalsts, nevis tikai īslaicīga palīdzība, ievadot darba lietās.** Šāda individuāla un nepārtraukta atbalsta nodrošināšana ir finansiāli ietilpīgs pasākums. Turklāt, nodrošinot katrai personai individuālu atbalstu, aktualizējas jautājums par atbalsta personas pašas darba jēgpilnumu. **Risinājums varētu būt vienuviet sniegt atbalstu vairākām personām, kurām ir zems intelektuālās attīstības līmenis** ([Intervija, Prudņikova, 15.11.2021.](#)). Arī apvienība “Apeiron” norāda, ka Latvijā tām personām ar intelektuālās attīstības traucējumiem, kurām nepieciešams nepārtraukts atbalsts integrācijai darba tirgū, būtu jāizveido atbalstītā darba sistēma ar piemērotu darba vidi un šo personu apmācībām. Lai gan atbalstītais darbs ir dārgs pakalpojums, tas ir risinājums, kā darba tirgū integrēt personas, kuras citādi nav spējīgas tajā iekļauties ([Intervija, Balodis, Rosne, 18.10.2021.](#)).

### Darba devēju motivēšana nodarbināt personas ar GRT



**Lai veicinātu darba devēju ieinteresētību nodarbināt personas ar invaliditāti, tostarp arī personas ar GRT, būtu jāturpina pilnveidot NVA piedāvātos nodarbinātību veicinošos pasākumus, kā arī jāveido jauni, motivējoši atbalsta mehānismi darba devējiem.** Turklāt mehānismiem vajadzētu būt tādiem, kas veicinātu ilgstošas nodarbinātības iespēju personām ar GRT, piemēram, tie varētu būt pietiekami nozīmīgi nodokļu atvieglojumi. Subsidētā nodarbinātība būtībā ir nodarbinātību veicinošs pasākums un tiek vērtēta kā viena no reālākajām iespējām personu ar GRT iesaistei darba tirgū. Tomēr, salīdzinot ar citām grupām, personām ar GRT zemākas produktivitātes u. c. iemeslu dēļ ir problemātiskāk iekļauties



subsidētajā nodarbinātībā, līdz ar to būtu jāmeklē risinājumi, lai pēc iespējas motivētu darba devējus subsidētās nodarbinātības ietvaros nodarbināt šo mērķgrupu. Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (*OECD*) lietpratēji rosina diferencēt subsidētās nodarbinātības programmu personām ar invaliditāti atbilstoši novērtētās invaliditātes vai darbības pakāpei ([Diskusija, 27.09.2021.](#); [Intervija, Balodis, Rosne, 18.10.2021.](#); [OECD, 2019](#); [KPMG Baltics, 2018](#); [VK, 2018](#)).

**Lai mazinātu darba devējiem papildu izmaksas vai neērtības, ko var radīt personu ar GRT nodarbinātība, būtu nepieciešams nodrošināt valsts dotētu darba vadītāju jeb asistentu (mentoru) uz ilgstošu laika periodu.** Šāda persona palīdzētu personai ar GRT iejusties kolektīvā, asistētu un palīdzētu sasniegt gaidītos darba rezultātus. Šobrīd šāds risinājums tiek praktizēts vienīgi uz darba devēju entuziasma un empātijas pamata ([LSUA, 2021b](#); [SUSTENTO, 2022b](#); [Vilnīte, 2021](#)). Piemēram, Rīgas 5. pamatskolā – attīstības centrā strādā vairāki darbinieki (apkopēji, sētnieki, ēkas dežurants, sociālais aprūpētājs), kuriem ir speciālās vajadzības (intelektuālās attīstības traucējumi, dzirdes traucējumi). Šīs personas savus darba pienākumus veic ļoti labi, tomēr tām nepieciešams atbalsts un uzraudzība darba pienākumu veikšanā. Pašlaik šiem darbiniekiem nepieciešamo atbalstu darba vidē sniedz citi skolas darbinieki. Tāpat arī biedrības “Rīgas pilsētas “Rūpju bērns”” vairāki klienti ar GRT ir iesaistījušies pusslodzes darbā par apkopējiem vai sētniekiem biedrības struktūrvienībās, un viņiem konkrētās struktūrvienības darbinieki sniedz atbalstu darba izpildes procesā. Personas ar GRT jebkurā laikā var lūgt konsultāciju struktūrvienības vecākajam sociālajam darbiniekam, biedrības izpilddirektorei vai kādam citam administratīvajam darbiniekam. Radušās problēmas tiek risinātas pārrunās vai praktiski ierādot neveiksmīgi izpildītos darba pienākumus ([Intervija, Ozolniece, 27.01.2022.](#); [Vilnīte, 2021](#)). **Asistenta (mentora) pakalpojuma nodrošināšana sniegtu iespēju personām ar viegliem intelektuālās attīstības traucējumiem iekļauties darba tirgū, veicot dažādus vienkāršus darbus,** piemēram, plauktu kārtošanu tirdzniecības zālēs vai noliktavās, strādājot ēdināšanas blokos, sētnieka darbu u. tml. Pēc neatkarīgās lietpratējas Dainas Podziņas ieskata, arī lielu daļu personu ar vidēji smagiem intelektuālās attīstības traucējumiem varētu pilnībā integrēt atklātajā darba tirgū, sniedzot lielāku atbalstu darba devējiem ([Intervija, Podziņa, 16.11.2021.](#)).

Lai samazinātu darba devēju izmaksas, nodarbinot personas ar invaliditāti, **viens no atbalsta mehānismiem darba devējiem varētu būt sloga mazināšana, kas saistīta ar darbinieku darbnespējas lapu apmaksu.** Pašlaik likuma “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” 36. panta pirmajā daļā noteiktā prasība par slimības naudas izmaksu ir būtisks kavēklis personu ar invaliditāti nodarbināšanai vispārējā režīmā, ņemot vērā to, ka šīm personām veselības stāvokļa dēļ biežāk var rasties nepieciešamība noformēt darbnespējas lapu ([BISS, 2020b](#)). Lai gan 2021. gadā darbnespējas lapu apmaksas kārtība jau tika mainīta, nosakot, ka darba devējiem no darbinieku darbnespējas lapas jāapmaksā deviņas dienas līdzšinējo 10 dienu vietā, tomēr tas joprojām varētu nebūt pietiekams stimuls uzņēmējiem nodarbināt personas ar invaliditāti. Pēc Latvijas Cilvēku ar īpašām vajadzībām sadarbības organizācijas “SUSTENTO” (turpmāk – organizācija “SUSTENTO”) ieskata, būtu nepieciešams mainīt darbnespējas lapu apmaksas kārtību, paredzot, ka personām ar invaliditāti darbnespējas lapas pilnībā tiek apmaksātas no valsts līdzekļiem ([SUSTENTO, 2022b](#)). Arī LM Darba tirgus politikas departamenta direktors Imants Lipskis saredz darbnespējas lapu apmaksas kārtības pārskatīšanu kā personu ar GRT nodarbinātību veicinošu pasākumu, tomēr šajā gadījumā būtu nepieciešama plašāka diskusija, ņemot vērā šā pasākuma ietekmi uz valsts budžeta izdevumiem ([LM, 2022c](#)).

Tāpat tiek norādīts, ka personu ar GRT nodarbinātības veicināšanai **būtu nepieciešams nodrošināt darba devējiem konsultatīvu atbalstu problēmsituācijās ar darbinieku, kuram ir GRT** ([SUSTENTO, 2022b](#)). Atbilstoši iecerēm šo jautājumu vajadzētu atrisināt līdz ar personu ar invaliditāti konsultatīvā atbalsta centra izveidi 2022. gadā.

## Sociālās uzņēmējdarbības veicināšana



LSUA, balstoties uz savu biedru – sociālo uzņēmēju, kas nodarbina personas ar GRT, – ieteikumiem un saviem novērojumiem par sociālās uzņēmējdarbības praksi ārvalstīs, izteikusi vairākas rekomendācijas:

- ✓ **sekmēt sociālo uzņēmumu rašanos kopumā**, veicinot zināšanas par sociālo uzņēmējdarbību un ieviešot jaunus atbalsta mehānismus sociālajai uzņēmējdarbībai, īpaši darba integrācijas uzņēmumiem. **Tāpat būtiski ir attīstīt un ieviest ilgtermiņā jau esošos atbalsta mehānismus sociālajiem uzņēmumiem** – VSAOI kompensāciju, vienreizējas darba algas kompensāciju sociālajiem uzņēmumiem par personu ar GRT nodarbināšanu u. c.;
- ✓ **veicināt valsts un pašvaldību iesaisti sociālo uzņēmumu atbalstā**. Kā atbilstošu rīku šādai praksei LSUA aicina atbalstīt un attīstīt sociāli atbildīgu publisko iepirkumu īstenošanu, gan īstenojot ES fondu finansējumu, gan arī kopumā publiskajā sektorā veicinot sociālo klauzulu iekļaušanu iepirkumos (tostarp arī personu ar GRT nodarbinātības kritēriju);
- ✓ **piešķirt sociālajiem uzņēmumiem mērķdotācijas par personu ar GRT nodarbināšanu**, līdzīgi kā tas notiek Skandināvijas valstīs un Vācijā;
- ✓ **veidot atbalsta un sadarbības iespējas sociālo pakalpojumu sniedzējiem**, piemēram, DI ietvaros izveidotajām specializētajām darbnīcām, lai sociālo pakalpojumu sniedzēji varētu savus klientus virzīt darba tirgū, paši īstenojot sociālo uzņēmējdarbību vai attīstot sadarbību ar sociālo uzņēmumu, kas var gan pārdot radītās preces, gan attīstīt personu ar GRT prasmes, nodarbinot tās sociālajos uzņēmumos;
- ✓ **meklēt risinājumus, lai veicinātu darba devēju satikšanos ar potenciālajiem darba ņēmējiem, darba ņēmēju konkrētu prasmju izvērtējumu** u. tml. ([LSUA, 2021b](#)).

Savukārt, **lai sadarbība starp sociālajiem uzņēmumiem un pašvaldībām veidotos kvalitatīva un droša, pēc LSUA ieskata, politikas veidotājiem būtu nepieciešams īstenot šādas aktivitātes:**

- ✓ stiprināt pašvaldību un sociālo uzņēmumu sadarbību, gan izglītojot pašvaldības par sociālo uzņēmumu nozīmi un lomu sabiedrībai nozīmīgu izaicinājumu risināšanā, gan apzinot pašvaldību vajadzības un iespējas veicināt sociālo uzņēmumu izveidošanos un darbības paplašināšanos;
- ✓ izstrādāt metodisko materiālu par to, kā pašvaldībām jārīkojas, nododot bezatlīdzības īpašumā vai lietošanā savu mantu sociālajam uzņēmumam;
- ✓ izstrādāt ieteikumus vai vadlīnijas par to, kā, atbalstot sociālos uzņēmumus, pašvaldībām aizsargāt, saglabāt un attīstīt brīvu, godīgu un vienlīdzīgu konkurenci un izvairīties no konkurences ierobežošanas;
- ✓ izglītot plašāku sabiedrību un publisko iepirkumu veicējus par sociāli atbildīgiem publiskiem iepirkumiem ([LSUA, 2021a](#)).

Pēc pētnieku ieskata, **ciešāka sociālo uzņēmēju un pašvaldību sadarbība veicinātu nodarbinātību, kā arī pašvaldības varētu sniegt papildu atbalstu sociālajiem uzņēmumiem ārpus Sociālo uzņēmumu likumā noteiktā:**

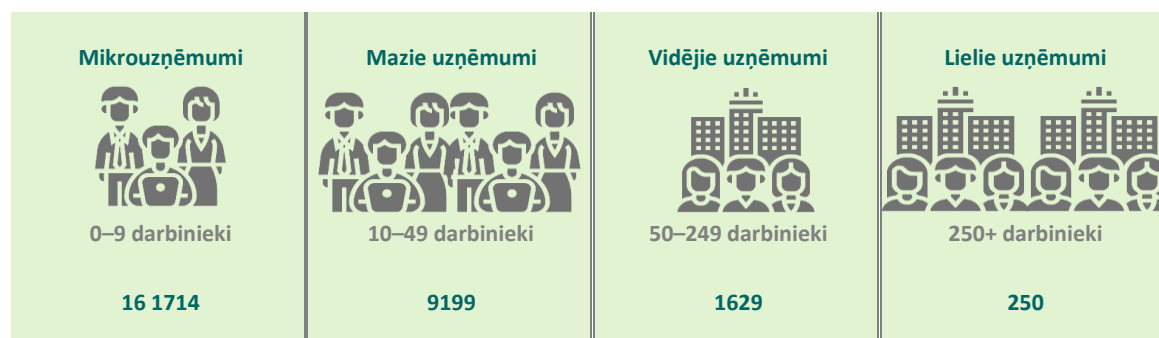
- ✓ apkopot informāciju par potenciāli nodarbināmām personām;
- ✓ organizējot grantu programmas jauniem uzņēmējiem, noteikt priekšrocības tiem uzņēmējiem, kuri uzņēmuma darbībā iesaista sociālā riska grupas;
- ✓ ņemot vērā to, ka nereti sociālie uzņēmumi atrodas ārpus pilsētas centra un ir grūti sasniedzami personām ar invaliditāti, segt transporta izdevumus vai sniegt transporta pakalpojumus, lai nodrošinātu personu nokļūšanu uzņēmumā ([Oxford Research Baltics, 2021](#)).

Tāpat arī tiek rekomendēts **sniegt lielāku atbalstu darba integrācijas sociālajiem uzņēmumiem, kas nodarbina personas ar invaliditāti**. Piemēram, valsts varētu sniegt finansiālu atbalstu, lai sociālie uzņēmumi varētu iegādāties personām ar intelektuālās attīstības traucējumiem piemērotas darba iekārtas ([Intervija, Podziņa, 16.11.2021.](#)). **Personu ar GRT nodarbinātību varētu veicināt arī speciāli šai mērķgrupai izveidoti sociālie uzņēmumi**. Piemēram, personas ar GRT varētu nodarbināt sociālajos uzņēmumos, kas veiktu valsts vai pašvaldību deleģētus vai iepirkuma procesā nodotus pakalpojumus, piemēram, tā varētu būt veļas mazgāšana slimnīcām vai aprūpes iestādēm, teritoriju uzkopšana u. tml. Tomēr jāņem vērā, ka šādu sociālo uzņēmumu izveide, kur vienkopus strādātu tikai personas ar GRT, mazinātu personu ar GRT integrēšanās iespējas sabiedrībā ([Rīgas pilsētas “Rūpju bērns”, 2021](#); [RC “ZELDA”, LKNDz, 2019](#)). Tāpat tiek rekomendēts veidot sociālos uzņēmumus, kur pēc izglītības iestādes absolvēšanas varētu nodarbināt jauniešus ar vidēji smagiem intelektuālās attīstības traucējumiem. Piemēram, ja pašvaldības teritorijā ir kāds aprūpes centrs vai pašvaldības ārstniecības iestāde, šos jauniešus varētu nodarbināt veļas mājā, kur tie varētu locīt gultas veļu vai kārtot to plauktos ([Vilnīte, 2021](#)). Tā kā pašvaldības nevar piedalīties sociālo uzņēmumu kapitālā, tām būtu nepieciešamas subsīdijas, lai tās varētu atbalstīt šādu uzņēmumu izveidi.

### Kvotu sistēmas ieviešana



Kvotu sistēma paredz to, ka noteiktai daļai (procentos) no uzņēmumā strādājošajiem ir jābūt personām ar invaliditāti. Darba devējs var izvēlēties – nodarbināt noteiktu skaitu personu ar invaliditāti vai maksāt kompensāciju. **Kvotu sistēmas ieviešana Latvijā tiek vērtēta neviennozīmīgi**. Lai gan **vairākumā gadījumu ārvalstu un vietējie lietpratēji apšauba kvotu sistēmas ieviešanas efektivitāti Latvijā**, tomēr ir arī izņēmumi. Piemēram, ANO Ekonomisko, sociālo un kultūras tiesību komitejas lietpratēji rekomendē ieviest kvotu sistēmu kā pagaidu pasākumu personu ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanai ([ANO, 2021](#)). Savukārt organizācija “SUSTENTO” atbalsta kvotu sistēmas ieviešanu valsts un pašvaldības iestādēs, kā arī valsts un pašvaldības kapitālsabiedrībās ([SUSTENTO, 2021](#)). Kā norāda Pasaules Bankas speciālisti, Starptautiskās Darba organizācijas rekomendētais minimālais nepieciešamais uzņēmuma lielums kvotu ieviešanai būtu 20 darbinieki. **Ņemot vērā to, ka Latvijā privātajā sektorā dominē mikrouzņēmumi (21. attēls) un uz tiem, visticamāk, neattiektos kvotu prasība, kvotu sistēmai Latvijā būtu nenozīmīga ietekme uz personu ar invaliditāti nodarbinātību**.



21. attēls. Tirgus sektora ekonomiski aktīvie uzņēmumi Latvijā sadalījumā pa uzņēmumu lieluma grupām atbilstoši nodarbināto skaitam 2019. gadā

Avots: [CSP, 2021b](#)

Arī kvotu sistēmas ieviešana valsts pārvaldē, visticamāk, varētu nesniegt gaidīto rezultātu, ņemot vērā valsts virzību uz nodarbināto skaita valsts pārvaldē samazināšanu. Turklāt citu valstu pieredze liecina, ka kvotu sistēmas ieviešana ir sarežģīts administratīvs jautājums, kas rada ievērojamas izmaksas. Problēma ir arī darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma neatbilstība – gan privātajā, gan publiskajā sektorā pieprasīti ir augsti kvalificēti darbinieki. Lai veicinātu personu ar invaliditāti dalību darba tirgū, Pasaules Bankas eksperti kvotu sistēmas vietā rekomendē koncentrēties uz integrētas nodarbinātības sistēmas izveidi ([World Bank, 2020](#)). Arī

vairāki pašmāju lietpratēji ir skeptiski vērtē kvotu sistēmas efektivitāti. Tiek akcentēta tās nepiemērotība Latvijas uzņēmējdarbības situācijai, valsts pārvaldes virzība uz štata vietu skaita samazināšanu, pieprasījums pēc augsti kvalificētiem speciālistiem, kā arī problēmas, kas kvotu sistēmas ieviešanā radušās citās valstīs. Tāpat bažas rada sabiedrības un darba devēju nesagatavotība un problēmas, kas saistās ar šādas sistēmas ieviešanu un uzturēšanu. Turklāt tās ieviešana vēl vairāk stigmatizētu personas ar invaliditāti. **Kvotu sistēmas vietā tiek rekomendēta personu ar invaliditāti nodarbinātība valsts un pašvaldību institūcijās, tādējādi veicinot gan šo institūciju pieejamību personām ar invaliditāti, gan sabiedrības informētību par iekļaujošās nodarbinātības nozīmi un priekšrocībām. Tāpat varētu veicināt personu ar GRT iesaisti algotos pagaidu sabiedriskajos darbos, neierobežojot iesaistes ilgumu, vai ieviest tieši šai mērķgrupai paredzētu algotu pagaidu sabiedrisko darbu programmu, kuras ietvaros personas ar GRT varētu iesaistīt pašvaldībai vajadzīgu funkciju nodrošināšanā.** Joprojām nepieciešams veikt izskaidrojošu darbu uzņēmējiem, iedrošinot nodarbināt personas ar invaliditāti ([Intervija, Podziņa, 16.11.2021.](#); [Podziņa, 2021](#); [Putniņa u. c., 2017](#); [Rīgas pilsētas “Rūpju bērns”, 2021](#); [SUSTENTO, 2022b](#)).

### Kvotu sistēma citās valstīs

**Pasaulē kvotu sistēma ir viens no visbiežāk izmantotajiem politikas pasākumiem, lai veicinātu personu ar invaliditāti nodarbinātību.** Tā ir ieviesta vairāk nekā 100 valstīs. Dažās valstīs kvotu sistēma pastāv jau vairākus gadus desmitus, savukārt citās tā ieviesta nesen, tiek pārskatīta vai arī sistēmas ieviešanas lietderība vēl tiek apsvērta. **Attiecībā uz kvotu sistēmu nav standarta pieejas – katra valsts ir piemērojusi kvotu sistēmu attiecīgajā valstī raksturīgajiem apstākļiem.** Kvotu sistēmas atšķiras pēc vairākām pazīmēm – kvotas procentuālā lieluma, uzņēmuma lieluma kvotu ieviešanai, uzņēmuma atrašanās privātajā vai publiskajā sektorā, kontroles mehānisma un sankcijām.

**Vācijā** valsts un privātā sektora darba devējiem, kas nodarbina vairāk nekā 20 darbiniekus, ir jāievēro 5 % personu ar smagu invaliditāti (darba spēju zudums – 50 % un vairāk) nodarbinātības kvota. Tiek radītas speciāli šai mērķgrupai pielāgotas darba vietas. Ja darba devējs šo kvotu neizpilda, tam katru mēnesi jāveic kompensācijas maksājums par katru neaizpildīto kvotas vietu. Maksājuma apmērs tiek diferencēts atkarībā no nesasniegtās kvotas apmēra. Darba devēju iemaksātie līdzekļi tiek novirzīti personu ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanai. Vācijā pieaug to uzņēmumu skaits, kas nodarbina personas ar invaliditāti. Tāpat arī palielinās uzņēmumu skaits, kas ievēro obligātās kvotas prasību. Tomēr daudzi uzņēmumi nespēj nodarbināt 5 % personu ar smagu invaliditāti. 2017. gada beigās Vācijā kompensācijas nodeva bija jāmaksā 37 tūkstošiem uzņēmumu. Tas, ka liels skaits uzņēmumu izvēlas maksāt nodevu, nevis nodarbināt personas ar smagu invaliditāti, Vācijā radījis diskusiju par kvotu sistēmas piemērotību iekļaujoša darba tirgus veicināšanā, nodevas paaugstināšanu un personu ar invaliditāti nodarbinātības nosacījumu uzlabošanu.

Avoti: [Aichele et al., 2019](#); [Hirschberg and Welti, 2021](#); [ILO, 2019](#); [Intervija, Šķestere, Rituma, 29.12.2021.](#); [Liepājas Neredzīgo biedrība, 2013](#)

### Personu ar GRT motivēšana iesaistīties nodarbinātībā



Personas ar GRT ir svarīgi motivēt iesaistīties darba attiecībās un tās saglabāt ([BISS, 2020b](#)). Lai motivētu personas ar GRT iesaistīties nodarbinātībā, tiek rekomendēts **nodrošināt lielāku vecuma pensiju tām personām ar GRT, kuras noteiktu laika periodu ir bijušas nodarbinātas sociālajā uzņēmumā.** Piemēram, Vācijā ir radīta sistēma, ka tām personām ar invaliditāti, kuras pēc skolas beigšanas vismaz 15 gadus strādā, ir lielāka pensija nekā nestrādājošām personām ar tādiem pašiem traucējumiem ([LSUA, 2021b](#)). Tomēr, lai šādu sistēmu ieviestu, personām jābūt nodrošinātai iespējai iesaistīties nodarbinātībā sociālajā uzņēmumā. Lielākā daļa darba integrācijas sociālo uzņēmumu, kuri nodarbina personas ar invaliditāti, uzsver, ka nav darbinieku trūkuma, tieši pretēji – vēlme strādāt ir lielāka nekā uzņēmēju iespējas

nodarbināt. Kā norāda “*RB Cafe*” vadītājs Māris Grāvis, joprojām katru nedēļu uzņēmums saņem vairākus pieteikumus no personām, kuras vēlētos uzņēmumā strādāt, taču Covid-19 pandēmijas dēļ uzņēmums spiests samazināt esošo darbinieku skaitu ([Oxford Research Baltics, 2021](#)). Tāpat arī **pastāv viedoklis, ka personas nodarbinātība būtu jāizvirza kā nosacījums pabalsta saņemšanai** ([Swedbank Biznesam, 2019](#)). Tomēr šis viedoklis tiek kritizēts, argumentējot, ka personām ar GRT, sevišķi personām ar intelektuālās attīstības traucējumiem, nereti nav nekādu iespēju iesaistīties nodarbinātībā, lai gan personas to vēlētos. **Tā vietā rekomendēts apsvērt diferencētas pieejas ieviešanu pabalstu izmaksā**, proti, mainīt sistēmu tā, lai centrā būtu konkrētā indivīda vajadzības un viņš varētu saņemt atbalstu atbilstoši savām vajadzībām. Piemēram, Vācijā dažādu jomu institūcijas darbojas ciešā sazobē, tostarp sociālie darbinieki sadarbojas ar darbaudzinātājiem. Līdz ar to persona finansiālo atbalstu var saņemt tam mērķim, kāds tai konkrētajā brīdī ir aktuāls. Piemēram, kā finansiālu atbalstu zobārstniecības pakalpojumiem, darbam nepieciešamā apģērba iegādei u. tml. ([Intervija, Balodis, Rosne, 18.10.2021.](#)).

Ne vienmēr vecāki, kuri audzina bērnu ar speciālām vajadzībām, saskata nepieciešamību veicināt to, lai bērns apgūtu kādu profesiju. Līdz ar to **būtu jāstrādā arī ar vecākiem, informējot viņus, ka paļaušanās tikai uz valsts sniegto finansiālo atbalstu nav risinājums**. Tā vietā vecākiem būtu nepieciešams bērnu jau no agras bērnības mērķtiecīgi gatavot neatkarīgai pieauguša cilvēka dzīvei. Piemēram, “*Velku biedrība*” vecāku atbalsta grupu sanāksmēs kopā ar biedrības psihologu, kas vada šīs grupu tikšanās, cenšas vecākus motivēt tam, ka bērns, neraugoties uz viņa funkcionālajiem traucējumiem, jau kopš agras bērnības ir jāgatavo neatkarīgai dzīvei ([Velku biedrība, 2021](#)).

#### Atbalsta personas lēmumu pieņemšanā pakalpojuma izveide



**Personām ar GRT nepieciešams atbalsts dažādās jomās, tostarp arī lēmumu pieņemšanā.** Personu ar GRT spējas patstāvīgi uzzināt un izprast tām pieejamos pakalpojumus ir ierobežotas. Tāpat personām ar GRT var trūkt motivācijas un nebūt informācijas par iespējām saņemt un izmantot pakalpojumus. Līdz ar to tām ir īpaši nepieciešams atbalsts lēmumu pieņemšanā un informācijas ieguvē ([Ābele u. c., 2019](#); [KPMG Baltics, 2018](#)). APLP pakalpojums ir personai ar GRT sniegts atbalsts lēmumu pieņemšanā, lai palīdzētu tai vienlīdzīgi ar citiem īstenot savu tiesībspēju un rīcībspēju. Atbalsts lēmumu pieņemšanā ļauj personai paust savu gribu, izvēli, plānot un pašai pieņemt lēmumus par savu dzīvi, veselības un sociālo aprūpi, finansēm un īpašumiem, palīdz personai paplašināt savu dabisko atbalsta loku, pilnveidot spējas pārstāvēt sevi, aizsargāt savas tiesības un intereses. Atbalsta personas darbā prioritāte vienmēr ir atbalstāmās personas griba un vēlmes, bet ne speciālistu vērtējums. Tāpēc šis pakalpojums atšķiras no jebkura cita SBSP, jo atbalsta persona nepieņem lēmumus personas ar GRT vietā, bet gan palīdz personai ar GRT izprast savas rīcības sekas un apstākļus un pašai pieņemt lēmumu. **Viena no dzīves jomām, kur šā pakalpojuma ietvaros personām ar GRT tiek sniegts atbalsts, ir ikdienas dzīves prasmju apgūšana un attīstība, kas ietver arī atbalstu, pieņemot lēmumus par nodarbinātības jautājumu risināšanu.** Piemēram, personām ar GRT ir iespēja saņemt atbalstu profesijas izvēlē pārrunās ar NVA darbiniekiem, potenciālo darba devēju un darba kolēģiem, ja tas nepieciešams, lai pilnveidotu komunikācijas un saskarsmes prasmes. Pašlaik Latvijā tikai nelielam skaitam personu ar GRT tiek nodrošināts atbalsts lēmumu pieņemšanā jeb APLP pakalpojums ([LKNDz, RC ZELDA, 2019](#); [RC ZELDA, 2021](#)).

ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām 12. pants dalībvalstīm uzliek par pienākumu veikt nepieciešamos pasākumus, lai personām ar invaliditāti palīdzētu īstenot savu rīcībspēju ([ANO, 2006](#)). **Gan starptautiskās organizācijas, gan pašmāju institūcijas ir pievērsušas uzmanību nepieciešamībai veikt pasākumus, lai personām ar invaliditāti nodrošinātu tāda atbalsta pieejamību, kas tām varētu būt nepieciešams, īstenojot rīcībspēju.** 2017. gadā ANO Personu ar invaliditāti tiesību komiteja rekomendēja Latvijai atcelt Civillikumā ietvertās tiesību normas par aizvietoto lēmumu pieņemšanu un atjaunot rīcībspēju pilnā apjomā visām personām ar invaliditāti, izmantojot atbalstītās lēmumu pieņemšanas mehānismu ([UN, 2017](#)). Arī

VK norādījusi, ka pilngadīgām personām ar GRT dzīvei ārpus institūcijas būtu nepieciešams atbalsta personas pakalpojums jeb pakalpojums, kas nodrošina atbalstu, lai persona pati varētu realizēt savu rīcībspēju, plānojot un pieņemot dažādus lēmumus. LM tika aicināta izvērtēt iespēju pilngadīgām personām ar GRT nodrošināt šo pakalpojumu ([VK, 2018](#)). Tāpat arī tiesībsargs 2020. gada 13. oktobrī vēstulē Ministru prezidentam A. K. Kariņam sniedza priekšlikumu nodrošināt visā valsts teritorijā plašu SBSP klāstu, tostarp atbalsta personas pakalpojumu, paredzot tam arī valsts budžeta finansējumu ([Tiesībsargs, 2020b](#)). Kā norāda RC "ZELDA", regulāra komunikācija ar sociālajiem darbiniekiem un personām ar GRT vai to tuviniekiem, kuri vēršas RC "ZELDA" un interesējas par APLP pakalpojuma pieejamību, liecina, ka ne vienmēr sociālā dienesta piešķirtie pakalpojumi, piemēram, ģimenes asistents, aprūpe mājās u. c., atbilst personu ar GRT interesēm un vajadzībām. Dažkārt personai ir nepieciešamās prasmes, lai sevi aprūpētu, bet ir nepieciešams psihoemocionāls iedrošinājums, kā arī atbalsts lēmumu pieņemšanā un īstenošanā, ko varētu nodrošināt APLP pakalpojums ([RC Zeldā, 2021](#)).

### **APLP pakalpojuma attīstības virzība Latvijā**

Pēc LM pasūtījuma ESF projekta "Sociālo pakalpojumu atbalsta sistēmas pilnveide" ietvaros **RC "ZELDA" 2017. gadā izveidoja APLP pakalpojumu kā alternatīvu mehānismu rīcībspējas ierobežošanai. Laikposmā no 2017. gada 1. decembra līdz 2019. gada 30. novembrim APLP pakalpojums tika aprobēts atbalsta personas pakalpojuma izmēģinājumu projekta ietvaros.** 2020. gadā, ņemot vērā izmēģinājumu projekta rezultātus, RC "ZELDA" sagatavoja priekšlikumus APLP pakalpojuma ieviešanai Latvijā.

Izmēģinājumu projekta ietvaros visos plānošanas reģionos 2018. un 2019. gadā kopumā 12 mēnešus strādāja 22 atbalsta personas, sniedzot atbalstu personām ar GRT to dzīvesvietai tuvākajās teritorijās. **Visā izmēģinājumu projekta laikā kopā atbalstu ir saņēmušas 332 personas ar GRT. Turklāt tā laikā izdevās uzrunāt un sasniegt daudzas personas ar GRT, kuras līdz tam nebija saņēmušas SBSP un/vai nebija vērsušās sociālajā dienestā un sadarbojušās ar to.**

RC "ZELDA" izveidotais sociālais pakalpojums – atbalsta personas pakalpojums lēmumu pieņemšanā – 2020. gadā tika reģistrēts LM Sociālo pakalpojumu sniedzēju reģistrā. Iespēju robežās RC "ZELDA" 2020. gadā turpināja pakalpojumu nodrošināt 10 Latvijas pašvaldībās 77 personām ar GRT, no kurām 17 personas pakalpojumu jau bija saņēmušas iepriekš. Pakalpojumu finansēja pašvaldības LM īstenotā ESF projekta "Individuālā budžeta modeļa izmēģinājumu projekta sabiedrībā balstītu sociālo pakalpojumu nodrošināšanai pilngadīgām personām ar garīga rakstura traucējumiem" ietvaros. 2021. gadā RC "ZELDA" pakalpojumu nodrošināja 52 personām astoņās pašvaldībās gan ar Sabiedrības integrācijas fonda administrētā valsts budžeta finansējumu, gan ar pašvaldību finansējumu. Laikā, kad Covid-19 pandēmijas dēļ Latvijā būtiski tika ierobežoti vai vispār pārtraukti dažādi pakalpojumi (gan valsts un pašvaldību nodrošinātie sociālie pakalpojumi personām ar GRT, gan veselības aprūpes un privātā sektora sniegtie pakalpojumi), APLP pakalpojums nereti bija vienīgais, ko personas ar GRT turpināja saņemt ne tikai attālināti, bet arī klātienē savā dzīvesvietā vai tiekoties ārtelpās. Pandēmijas laikā vairākas atbalstāmās personas ar atbalsta personu palīdzību turpināja meklēt un arī atrada darbu. Tāpat atbalstāmās personas saņēma regulāru atbalstu komunikācijā ar darba devējiem.

Plāna projekta "Plāns personu ar invaliditāti vienlīdzīgu iespēju veicināšanai 2021.–2023. gadam" sabiedriskās apspriešanas laikā RC "ZELDA" vērsās pie LM, lūdzot izvērtēt iespēju nodrošināt pakalpojuma finansēšanu kaut daļējā apmērā, lai nodrošinātu personu ar GRT tiesības uz atbalstu lēmumu pieņemšanā, kā arī izstrādātā APLP pakalpojuma nepārtrauktību un ilgtspēju. RC "ZELDA" un pašvaldību iespējas piesaistīt finansējumu pakalpojuma nodrošināšanai, piemēram, projektu veidā, ir ļoti ierobežotas, līdz ar to nevar tikt uzskatītas par atbilstošu un pietiekamu risinājumu ANO Komitejas rekomendāciju izpildei.

Lai nodrošinātu tiesības uz atbalstu lēmumu pieņemšanā kaut vai dažām personām ar GRT, kurām pakalpojums ir ļoti nepieciešams, kā arī lai nodrošinātu izstrādātā pakalpojuma nepārtrauktību un ilgtspēju, pašlaik RC "ZELDA" sadarbojas ar pašvaldībām, kuras izlēmušas pirkt pakalpojumu saviem iedzīvotājiem. Tāpat ir arī meklētas citas pakalpojuma finansēšanas iespējas. Tomēr šobrīd RC "ZELDA" iespējas piesaistīt finansējumu pakalpojuma nodrošināšanai, piemēram, projektu veidā, ir izsmeltas.

LM un Tieslietu ministrija pašlaik kopīgi strādā pie konceptuālā ziņojuma projekta "Par atbalsta personas lēmumu pieņemšanā pakalpojuma ieviešanu". Konceptuālajā ziņojumā tiks aprakstīti turpmāk veicamie normatīvo aktu grozījumi, kā arī iespējamie risinājuma varianti un nepieciešamais finansējuma apjoms, lai APLP pakalpojums būtu pieejams personām ar GRT visā Latvijā.

Avoti: [Leimane-Veldmeijere, 2020](#); [LM, 2021c](#); [LM, 2022j](#); [RC ZELDA, 2021](#)

### Sabiedrībā valdošo stereotipu un aizspriedumu mazināšana



Lai veicinātu personu ar psihosociāliem traucējumiem integrāciju sabiedrībā un darba tirgū, nepieciešams meklēt risinājumus, kā mazināt stigmatizējošu un diskriminējošu attieksmi. Tas varētu veicināt šo personu vēlmi un motivāciju izmantot valsts nodrošinātos pakalpojumus nodarbinātības jomā. To aizspriedumu mazināšana, kas saistīti ar psihiskajām saslimšanām, varētu rosināt šīs personas atklātāk runāt par savām problēmām, nebaidoties no kolēģu negatīvās attieksmes vai darba zaudēšanas. Savukārt darba devējs būtu informēts par nepieciešamajiem vides pielāgojumiem. Aizspriedumus pret personām ar GRT varētu mazināt gan pašu personu ar GRT, gan arī vecāku, kuriem ir bērns ar GRT, uzdrīkstēšanās publiski runāt par savu vai sava bērna saslimšanu. Pašlaik ļoti liela problēma ir to bērnu un jauniešu ar speciālām vajadzībām integrācija sabiedrībā, kuru vecāki ir sabiedrībā pazīstamas personības. Nereti šie bērni un jaunieši ir spiesti dzīvot lielā sociālā izolētībā, vecākiem vairoties no sabiedrības noraidošās attieksmes ([Erdmane u. c., 2009](#); [Koroļeva u. c., 2006](#); [Oļena, 2021](#)).

### Veselības aprūpes pieejamība



Nepieciešams palielināt veselības speciālistu pieejamību ([KPMG Baltics, 2018](#)). Aizspriedumi pret personām ar psihosociāliem traucējumiem, kā arī nepietiekama kvalitatīvas informācijas pieejamība kavē profesionālas palīdzības saņemšanas iespējas psihisku traucējumu gadījumā. Līdz ar to **būtu nepieciešams īstenot visaptverošus pasākumus psihiskās veselības veicināšanai, tostarp nodrošinot sabiedrībai kvalitatīvas informācijas pieejamību par psihisko veselību, kā arī nodrošinot atbalsta pakalpojumu pieejamību krīzes situācijās** ([VM, 2021](#)). Arī pēc ANO Ekonomisko, sociālo un kultūras tiesību komitejas ieskata, Latvijā būtu nepieciešams uzlabot garīgās veselības aprūpes pakalpojumu pieejamību un kvalitāti. Tāpat Latvijai tiek rekomendēts stiprināt tās centienus pakāpeniski pārtraukt personu ar GRT ievietošanu psihiatriskajās iestādēs. Tā vietā **būtu nepieciešams pāriet uz visaptverošu, integrētu, starpdisciplināru un sabiedrībā balstītu garīgās veselības pakalpojumu sistēmu**. Vēl Latvijai tiek rekomendēts palielināt izglītota medicīnas personāla pieejamību, lai nodrošinātu pienācīgu aprūpi personām ar GRT ([ANO, 2021](#)). **Svarīgi ir arī veicināt medicīniskās rehabilitācijas pieejamību**. Personām ar invaliditāti, tostarp personām ar GRT, nepieciešams ieviest pēctecīgu, individualizētu, nepārtrauktu, atbilstoši vajadzībām noteiktu medicīnisko rehabilitāciju. Šādai medicīniskajai rehabilitācijai vajadzētu būt pieejamai neatkarīgi no personas dzīvesvietas. Tāpat būtu nepieciešams attīstīt pakalpojumu grozu, iekļaujot tajā arī reitterapiju un kanisterapiju ([Podziņa, 2021](#)).

### Tehnisko palīgīdzekļu nodrošināšana



Lai īstenotu normatīvajā regulējumā noteikto attiecībā uz TPL nodrošināšanu, būtu jāpiešķir papildu finansējums šai jomai. Tāpat būtu nepieciešams mainīt TPL iepirkšanas kārtību, lai iepirkumi tiktu veikti, ņemot vērā personas aktivitātes līmeni un TPL

lietošanas mērķi. Svarīgi ir nodrošināt tādu speciālistu atbalstu, kuri spētu izvērtēt, kāds TPL ir nepieciešams konkrētajai personai un iepirktu TPL atbilstoši tās vajadzībām ([Intervija, Podziņa, 16.11.2021.](#); [LM, 2022j](#)).

### **SBSP pieejamības un kvalitātes uzlabošana**



Nepieciešams pilnveidot esošo SBSP sniedzēju veiktspēju un pakalpojumu kvalitāti, nodrošinot SBSP personālam apmācības darbā ar mērķgrupas pārstāvjiem. Tāpat jāturpina pašvaldībām veidot jaunus SBSP. Personām ar GRT vajadzētu būt pieejamam pakalpojumu kompleksam, kurā ietilptu DAC pakalpojums, specializētās darbnīcas pakalpojums un grupu mājokļa (dzīvokļa) pakalpojums. SBSP infrastruktūra būtu jāveido mērķtiecīgi, balstoties uz pieprasījuma un piedāvājuma izvērtējumu. Katrā pašvaldībā vajadzētu būt vismaz vienam DAC. **Lai mazinātu teritoriālās atšķirības sociālo pakalpojumu pieejamībā, būtu jāpanāk, ka pašvaldībās ir vienota izpratne par to pienākumiem pret iedzīvotājiem sociālo pakalpojumu jomā. Šo problēmu varētu atrisināt grozījumi Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā, nosakot pašvaldībām obligāti nodrošināmos sociālos pakalpojumus** ([Intervija, Podziņa, 16.11.2021.](#); [Intervija, Šķestere, Rituma, 29.12.2021.](#); [LM, 2021a](#); [Oxford Research Baltics, 2021](#)).

Veidojot jaunus SBSP, būtu jānodrošina, lai **pakalpojumi tiktu sniegti reģionu centros**. Tas personām ar GRT dotu iespēju atrasties sabiedrībā, radītu pieeju sabiedriskajiem pakalpojumiem (bibliotēkām, kultūras centriem, veikaliem un veselības aprūpes pakalpojumiem). Tāpat tas atvieglotu personām ar GRT nokļūšanu uz pakalpojuma sniegšanas vietu, ņemot vērā to, ka no novadu ciematiem un apdzīvotām vietām satiksme tiek organizēta uz tuvējo centru ([LKNDz, RC ZELDA, 2019](#)).

**DAC apmeklēšana ir viens no veidiem, kā pilngadīgām personām ar GRT attīstīt dažādas dzīves un sociālās prasmes, tomēr DAC pakalpojuma mērķauditorijai vajadzētu būt personām ar smagiem un ļoti smagiem GRT.** Būtu nepieciešams palielināt vietu skaitu esošajos DAC un veidot jaunus DAC tieši šai personu kategorijai. Nereti ārvalstu lietpratēji pieredzes apmaiņas vizīšu laikā norāda, ka vairākums to personu ar GRT, kuras Latvijā izmanto DAC pakalpojumu, citās valstīs strādātu parastās darbavietās, kas būtu pielāgotas šo personu vajadzībām. Latvijā DAC pakalpojuma būtība tiek interpretēta netipiski plaši. DAC pakalpojums būtu jānodrošina tikai tām personām, kurām ir ļoti smagi traucējumi un nepieciešams būtisks atbalsts. Personas ar GRT, kurām traucējumi ir vieglākā formā, būtu jānodarbina specializētajās darbnīcās, sociālajos uzņēmumos vai atklātajā darba tirgū, nodrošinot nepieciešamo atbalstu. Tāpat **DAC būtu nepieciešams pilnveidot pieejamo pakalpojumu klāstu. Īpaši svarīgi būtu DAC mazināt to aktivitāšu īpatsvaru, kas nav vērstas uz neatkarīgai dzīvei, tostarp darbam, noderīgu prasmju attīstīšanu**, piemēram, grāmatu lasīšana, kino skatīšanās, zīmēšana, došanās ekskursijās u. tml. **Tāpat būtu jānodrošina, lai personām ar GRT šajos centros būtu iespēja iesaistīties kādā ar nodarbinātību saistītā regulārā aktivitātē.** Iesaiste šāda veida aktivitātē varētu veicināt klienta izpratni par darba režīmu un darba pienākumiem, uzlabot prasmi strādāt kolektīvā u. tml. Turklāt šai nodarbinātības aktivitātei vajadzētu būt jēgpilnai, respektīvi, tādai, kuras laikā persona varētu sevi realizēt, radot reālu un noderīgu galaproduktu. Šāda veida nodarbinātību varētu īstenot DAC paspārnē izveidotās darbnīcās, iekļaujot to DAC piedāvāto pakalpojumu komplektā. Šajās darbnīcās personām varētu tikt nodrošināta iespēja periodiski veikt ļoti vienkāršus gadījuma rakstura darbus, piemēram, darbus, kas saistīti ar komplektēšanu, šķirošanu u. tml. Tomēr tas nebūtu darbs vispārējā izpratnē – noteikti darba uzdevumi, konstanta samaksa u. tml. Būtu jāizvērtē iespēja pie DAC izveidotajās darbnīcās nodrošināt profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu. Tāpat arī klientiem vajadzētu nodrošināt medicīnisko rehabilitāciju. Medicīniskās rehabilitācijas pakalpojumus varētu sniegt pie DAC izveidotā struktūrvienībā vai ārstniecības iestādē, tomēr tādā gadījumā būtu nepieciešams nodrošināt veidu, kā persona šo pakalpojumu varētu saņemt ([Intervija, Balodis, Rosne, 18.10.2021.](#); [Intervija Bērziņa, 20.10.2021.](#); [Intervija, Podziņa, 16.11.2021.](#); [Intervija, Šķestere, Rituma, 29.12.2021.](#); [KPMG Baltics, 2018](#); [Podziņa, 2021](#); [Vairoga, 2020](#)).



**Somijā** un **Zviedrijā** jau labu laiku dienas centros tradicionālās nodarbināšanas formas – zīmēšana, dažādi rokdarbi u. tml. – tiek papildinātas ar sabiedrībai derīgām aktivitātēm dažādās jomās – sabiedriskajā ēdināšanā, kokapstrādē, tirdzniecībā, apkārtnes uzkopšanā, malkas sagatavošanā, mežizstrādē, dārzkopībā, papīra utilizācijā, pašvaldības autotransporta tīrīšanas darbos u. tml.

**Latvijā labās prakses piemērs šajā jomā ir biedrības LKNDz DAC.** Pakalpojums tiek sniegts pilngadīgām personām ar smagiem vai ļoti smagiem GRT, kā arī kompleksi funkcionāliem traucējumiem, tostarp personām ar izteiktām autiskā spektra iezīmēm, zemām pašaprūpes spējām un zemu kognitīvo līmeni. Atsevišķos gadījumos pakalpojums tiek sniegts arī personām no 16 gadu vecuma, kuras neapmeklē speciālās izglītības iestādes. Lai gan formāli tas ir DAC, biedrības pārstāvji lieto vārdkopu “dienas nodarbinātības centrs”. **Centra klientiem ir iespēja iesaistīties arī sveču darbnīcā, kas ir viena no šī DAC piedāvātajām aktivitātēm. Tā ir nodarbinātības aktivitāte, lai veidotu darba prasmes un izpratni par darbu un pienākumiem.** Katru darbdienu ikviens no DAC klientiem dodas uz sveču darbnīcu, kur atbilstoši savām spējām piedalās kādā no sveces tapšanas posmiem – lauž gabalos izlietās parafīna plāksnes, pilda sveču formas ar sīki salauztajiem gabaliņiem u. tml. Sveces tiek pārdotas, līdz ar to centra klientiem ir apziņa, ka viņu darbs kādam ir vajadzīgs. Turklāt, īstenojot šo aktivitāti, tiek veicināta sabiedrības izpratne par to, ka

- ✓ arī personas ar ļoti smagiem GRT var dot savu ieguldījumu sabiedrībā;
- ✓ arī personām ar ļoti smagiem GRT nepieciešama nodarbinātība.

Ienākumi no sveču darbnīcā izgatavoto preču realizācijas tiek krāti grupu mājas izveidei. Biedrības iecere ir izveidot grupu māju, kas būtu paredzēta personām ar ļoti smagiem traucējumiem, respektīvi, personām, kurām valsts šobrīd nodrošina tikai institucionālo aprūpi. Izveidojot šādu grupu māju, biedrība vēlas lauzt uzskatu, ka personas, kurām nepieciešams ļoti liels atbalsts, nevar dzīvot sabiedrībā. Grupu mājas izveidei līdzekļi tiek vākti arī labdarības organizācijas Ziedot.lv portālā projekta “Miljons sveču grupu mājai” ietvaros. Līdz ar to pašlaik šāda pakalpojuma izveide mērķgrupai, kurai vajadzīgs vislielākais atbalsts, notiek, vācot ziedojumus, nevis ar valsts finansējumu.

Avots: [Intervija, Škestere, Rituma, 29.12.2021.](#); [Velku biedrība, 2021](#)

Tāpat būtu nepieciešams uzlabot DAC darbinieku prasmi strādāt ar personām, kurām ir smagi GRT. Savukārt, lai nodrošinātu apmācības procesa pārskatāmību, katram klientam būtu jāizstrādā speciāls plāns ar ikdienas atskaitēm, līdzīgi kā tas tiek īstenots, piemēram, Somijā ([Intervija, Bērziņa, 20.10.2021.](#)).

**Somijā** DAC ir privātas institūcijas un pašvaldības maksā par to pakalpojumiem. Atšķirībā no Latvijas, kur DAC nereti galvenais uzsvars ir uz personu ar GRT nodarbināšanu un to laika aizpildīšanu, Somijā šie centri ir orientēti uz mērķtiecīgu klienta prasmju saglabāšanu un attīstību, lai dažu gadu laikā persona būtu gatava iekļauties darba tirgū. Vecāki var izvēlēties, kura dienas centra pakalpojumus izmantot savam bērnam. Tas savukārt veicina šo centru savstarpējo konkurenci un līdz ar to arī piedāvāto pakalpojumu kvalitāti. Jo veiksmīgāk centram izdodas savus klientus integrēt darba tirgū, jo labāka ir tā reputācija un lielāks to interesentu skaits, kuri vēlas izmantot konkrētā centra pakalpojumus. Parasti šādos centros katram darbiniekam ir vairāki klienti, par kuriem tas rūpējas. Lai nodrošinātu apmācības procesa pārskatāmību, darbiniekam par katru klientu darba dienas beigās ir jāaizpilda atskaite, kurā jānorāda klienta virzība uz tā dēvēto mazo mērķu sasniegšanu. Divas reizes gadā tiek organizēta arī tikšanās ar vecākiem un sociālo dienestu pārstāvjiem, lai pārrunātu katra konkrētā klienta progresu.

Avots: [Intervija, Bērziņa, 20.10.2021.](#)

Lai gan Rietumeiropas valstīs personu ar invaliditāti nodarbinātība specializētajās darbnīcās tiek uzskatīta par morāli novecojušu un segregētu nodarbinātības formu un no tām pamazām atsakās, pārejot uz iekļaušanu atklātajā darba tirgū vai nodarbinātību sociālajos uzņēmumos, Latvijā šis pakalpojums tiek attīstīts. **Specializēto darbnīcu izveide ir risinājums, kā pašlaik, kamēr darba vide Latvijā nav vēl pietiekami iekļaujoša, nodarbināt personas, kuras nav spējīgas iekļauties atklātajā darba tirgū. Līdz ar to būtu jāturpina attīstīt šo pakalpojumu, tādējādi sniedzot iespēju personām ar GRT apgūt darba prasmes un būt nodarbinātām.** DI procesa kontekstā nodarbinātība specializētajās darbnīcās ir kā starpstāvoklis pirms iekļaušanās atklātajā darba tirgū. Tās var kalpot kā labs atspēriena punkts, kur personas ar GRT, vienlaikus saņemot arī sociālo rehabilitāciju, var iegūt zināšanas vai iemaņas un pilnveidot prasmes, lai pēc tam tās realizētu jau sarežģītākā nodarbinātības formā. Tomēr, veidojot šīs darbnīcas, būtu jāņem vērā, ka tā ir jau morāli novecojusi nodarbinātības forma un pagaidu risinājums.

Būtu jāizvērtē iespēja nodarbinātības periodu specializētajās darbnīcās ieskaitīt darba stāžā. Tāpat aktuāli ir meklēt risinājumu, kā rosināt uzņēmējus sadarboties ar specializētajām darbnīcām. Tomēr nedrīkstētu pieļaut, lai specializētās darbnīcas pārtaptu par vietu, kur klientu vietā pasūtījumu izpildi nodrošina darbnīcu personāls. Tāpat vajadzētu meklēt risinājumus, kā atklātajā darba tirgū vai sociālajos uzņēmumos iekļaut tos specializēto darbnīcu klientus, kuri ir motivēti un šajās darbnīcās kādā jomā labi apguvuši un nostiprinājuši pamatprasmes. Būtu jāattīsta pakalpojumi, kuru mērķis ir veicināt SBSP pēctecību, piemēram, atbalstītais darbs personām ar vidēji smagiem intelektuālās attīstības traucējumiem un psihosociāliem traucējumiem, kā arī izveidojot mērķgrupai atbilstošus sociālos uzņēmumus. Viens no risinājumiem varētu būt šo personu testēšana, noskaidrojot personas prasmes un piemērotību darbam atklātajā darba tirgū, pēc tam pie konkrētiem darba devējiem meklējot iespēju šīs personas nodarbināt. Piemēram, lauku teritorijās personas ar GRT, kurām šķiet saistoši lauku darbi, varētu iesaistīt darbā zemnieku saimniecībās. Darbuzdevinātājam konkrētajā darbavietā būtu jāapmāca šī persona, lai darba devējam nebūtu lieki jātērē savi resursi ([Intervija, Podziņa, 16.11.2021.](#); [Intervija, Snarskis, 31.01.2022.](#); [Intervija, Škestere, Rituma, 29.12.2021.](#); [KPMG Baltics 2018](#); [Oxford Research Baltics, 2021](#); [Podziņa, 2021](#); [SUSTENTO, 2022b](#)).

Joprojām nepietiekams ir vietu skaits grupu mājās (dzīvokļos) personām ar smagiem intelektuālās attīstības traucējumiem, un tas būtu jāpalielina. Dažkārt speciālisti, nesaredzot iespēju iesaistīt personas ar smagiem GRT nodarbinātībā, kā risinājumu šai mērķgrupai saskata kādas nodarbinātības aktivitātes nodrošināšanu grupu mājā (dzīvoklī), sniedzot iespēju pavadīt laiku kādā nodarbē, tomēr šī iecere nav viennozīmīgi vērtējama. Ir jāņem vērā, ka **grupu mājas (dzīvokļa) pakalpojums un nodarbinātības pakalpojums ir divi dažādi pakalpojumi un tie personām ar GRT būtu jānodrošina divās dažādās vietās.** Grupu māja (dzīvoklis) ir mājokļa pakalpojums, proti, vieta, kur cilvēks dzīvo, nevis vieta, kur cilvēks strādā. Savukārt nodarbinātības pakalpojuma laikā tiek iegūta nodarbinātības pieredze – persona iegūst un attīsta nodarbinātības prasmes, kā arī izpratni par darba pienākumiem, attiecībām ar darba devēju, hierarhiju darba vidē u. tml. Līdz ar to, ja persona saņem grupu mājas (dzīvokļa) pakalpojumu, tai noteikti nepieciešams nodrošināt arī otru pakalpojumu – darbavietu vai nodarbinātības vietu. Ja tas netiek nodrošināts, proti, persona dzīvo grupu mājā (dzīvoklī) un tai nav pieejama šāda veida regulāra aktivitāte ārpus dzīvesvietas, personas dzīvesveids būtiski neatšķiras no dzīvesveida ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūcijā. Tāpat jāņem vērā, ka grupu mājas (dzīvokļa) pakalpojums pašlaik ir vienlaikus gan mājokļa pakalpojums, gan arī aprūpes pakalpojums. Tā kā grupu mājā (dzīvoklī) pieejama diennakts uzraudzība, pastāv risks, ka grupu mājas (dzīvokli) var kļūt par augstākas klases aprūpes centru. Līdz ar to grupu mājā (dzīvoklī) būtu iespējami jāsamazina personām ar GRT sniegtā atbalsta apjoms, tādējādi veicinot šo personu patstāvīgu dzīvi ([Intervija, Podziņa, 16.11.2021.](#); [Intervija, Prudņikova, 15.11.2021.](#); [Intervija, Škestere, Rituma, 29.12.2021.](#)).

### **Biedrības LKNDz grupu mājas pakalpojuma izmantotāji dzīvo pietiekami neatkarīgu dzīvi.**

Puse no klientiem strādā atklātajā darba tirgū, savukārt pārējie klienti apmeklē DAC vai specializētās darbnīcas. Novērojumi liecina, ka, dzīvojot grupu mājā (dzīvoklī), personas ir kļuvušas krietni patstāvīgākas, jo tām pašām jāgatavo ēdiens, jā rūpējas par savu dzīvesvidi, jāveic pirkumi u. tml. Nepieciešamības gadījumā darbinieks sniedz atbalstu. Ir jānošķir, kuros gadījumos palīdzība jānodrošina lielākā apjomā, piemēram, personām ar ļoti smagiem traucējumiem, kuras funkcionālo traucējumu dēļ nevar par sevi parūpēties, un kuros gadījumos pietiek vien ar verbālu atbalstu, motivējot, atgādinot, sniedzot skaidrojumus u. tml.

Avots: [Intervija, Škestere, Rituma, 29.12.2021.](#)

Tāpat arī būtu jāņem vērā tas, ka grupu mājas (dzīvokļa) pakalpojums nav universāls visām personām piemērots risinājums. Piemēram, ir personas ar psihosociāliem traucējumiem, kurām dzīvošana grupu mājā (dzīvoklī) ir nepieciešama ne tik daudz tajās pieejamā atbalsta dēļ, bet gan tāpēc, ka, dzīvojot grupu mājā (dzīvoklī), persona jūtas droša, ka jebkurā diennakts laikā tai būs pieejama persona, pie kuras nepieciešamības gadījumā vērsties pēc palīdzības. Dzīvojot šādā drošā vidē var būtiski uzlaboties personas dzīves kvalitāte, piemēram, personai var mazināties trauksme, persona spēj strādāt atklātā darba tirgū, saturīgi pavadīt brīvo laiku u. tml. Savukārt citām personām ar psihosociāliem traucējumiem dzīvošana kopā šādā grupu mājā (dzīvoklī) ir apgrūtināša un traumatiska. Tām piemērotāks risinājums būtu patstāvīga dzīve savā dzīvoklī, periodiski saņemot atbalstu dzīvesvietā. Piemēram, Dānijā (Kopenhāgenā) savulaik mājokļa pakalpojums bija pieejams dažādos atbalsta līmeņos (dažāda apjoma un dažādā veidā organizēts) ([Intervija, Škestere, Rituma, 29.12.2021.](#)). Arī Rīgā 2021. gada sākumā biedrības "Rīgas pilsētas "Rūpju bērns"" programmas ietvaros deviņām personām ar GRT bija iespēja saņemt pakalpojumu biedrības īrētos vienistabas dzīvokļos, kur papildus sociālā darbinieka un ģimenes asistenta atbalstam katrai personai tika sniegts tāds speciālistu, nodarbinātības vai finansiālais atbalsts, kāds nepieciešams tieši konkrētajam cilvēkam. Biedrības pieredze liecina, ka izmaksas par šāda pakalpojuma nodrošināšanu ir līdzīgas grupu dzīvokļu pakalpojumu izmaksām, bet nodrošinātais pakalpojums daudz lielākā mērā nodrošina personas iekļaušanos sabiedrībā un sekmē personas patstāvību. Pēc biedrības "Rīgas pilsētas "Rūpju bērns"" valdes priekšsēdētāja Māra Grāvja ieskata, šādu programmu īstenošana ar iespējami individualizētāku atbalsta sniegšanu var būt piemērots risinājums – it īpaši pašvaldībās, kurās noteiktu mērķgrupu personu skaits ir neliels ([Grāvis, 2021.](#)).

Pašlaik personām ar ļoti smagiem funkcionāliem traucējumiem vienīgais valsts piedāvātais pakalpojums ir institucionālā aprūpe. Tiesībsargs vairākkārt ir norādījis, ka valsts ilgtermiņā nedomā par institucionālās aprūpes izbeigšanu un ANO Konvencijas prasību nodrošināšanu. Pēc tiesībsarga ieskata, ir nepieciešams noteikt galīgo termiņu personu uzņemšanai valsts sociālās aprūpes institūcijās. Šāda valsts rīcība veicinātu pašvaldību aktīvāku un atbildīgāku iesaisti SBSP izveidē personām ar funkcionāliem, tostarp ļoti smagiem funkcionāliem, traucējumiem ([Tiesībsargs, 2020b](#); [Tiesībsargs, 2022.](#)).

### **Institucionālās aprūpes tendences citās Eiropas valstīs**

Institucionālā aprūpe vai aprūpe, kurai raksturīgas institucionālās aprūpes pazīmes, joprojām ir izplatīta arī citās Eiropas valstīs. Tai tiek tērēti nesamērīgi lieli valsts budžeta līdzekļi, kas ievērojami pārsniedz ieguldījumus sabiedrībā balstītajās alternatīvās. Nereti personai, kurai nepieciešams atbalsts dzīvei sabiedrībā, pastāv tikai divas iespējas – dzīvot kopā ar ģimeni vai dzīvot kopā vai kaimiņos ar citu personu, kurai arī ir invaliditāte un nepieciešams atbalsts. Šāda iespēja parasti tiek nodrošināta "specializētajos mājokļos". Lai gan, dzīvojot šādos mājokļos, personas ar invaliditāti ir mazāk nošķirtas no pārējās sabiedrības, nekā dzīvojot lielajās institucionālajās aprūpes institūcijās, joprojām pastāv segregācija un risks, ka personas nav pietiekami brīvas savās izvēlēs. Līdz ar to tiek rekomendēts dažādot mājokļu un atbalsta iespējas

personām ar invaliditāti un ierobežot kopīgu vai grupu mājokļu un aprūpes pasākumu attīstību. Tomēr ir arī izņēmumi. Dažās valstīs, piemēram, Somijā, ir aizsāktas diskusijas par “deinstitutionalizācijas otro fāzi”, īpašu vērību veltot personu ar intelektuālās attīstības traucējumiem pārejai no grupu mājokļiem un citām institucionālām mājokļu formām uz patiesi neatkarīgu dzīvi sabiedrībā.

Avots: [Crowther, 2019](#)

Ņemot vērā to, ka SBSP izveide un nodrošināšana personām ar ļoti smagiem funkcionāliem traucējumiem ir finanšu ietilpīgs pasākums, būtu nesamērīgi gaidīt no pašvaldībām, lai tās šos pakalpojumus izveidotu un nodrošinātu no pašvaldību budžeta. Arī valstij ir jābūt līdzatbildīgai par atbalsta sniegšanu šai mērķgrupai. Būtu jāveido valsts līdzfinansējuma programma šādu pakalpojumu izveidošanai un nodrošināšanai personām ar ļoti smagiem funkcionāliem traucējumiem. Pašlaik situācijā, kad ģimenes locekļi vairs nevar rūpēties par savu tuvinieku, persona tiek uzņemta rindā uz valsts ilgstošās aprūpes pakalpojumu, kas tiek nodrošināts ar valsts finansējumu. Pašvaldībai šī situācija ir finansiāli izdevīga, jo, personai nonākot institucionālajā aprūpē, pašvaldībai vairs nerodas izdevumi. Līdz ar to būtu jāveido modelis, lai pašvaldībām šī situācija nebūtu finansiāli izdevīga, tomēr vienlaikus tām nebūtu uzlikts nesamērīgi liels finansiālais slogs. Tāpat būtu svarīgi izvērtēt, vai finansējumu, kas joprojām lielā apjomā tiek piešķirts institucionālās aprūpes nodrošināšanai, nebūtu iespējams novirzīt šādu SBSP izveidei ([Intervija, Škestere, Rituma, 29.12.2021.](#)). Ratificējot ANO Konvenciju, Latvija ikvienai personai ar invaliditāti ir apņēmusies nodrošināt vienlīdzīgas tiesības dzīvot sabiedrībā, tādējādi valsts pienākums ir nodrošināt sabiedrībā balstītus pakalpojumus.

## Izmantotā literatūra un avoti

**Aichele, V., Bernot, S., Hübner, C., Kroworsch, S., Leisering, B., Litschke, P., Palleit, L., Pöllmann, K., Striek, J., 2019.** *Wer Inklusion will, sucht Wege: Zehn Jahre UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland.* [Tiešsaiste]. Pieejams:

<[http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/title\\_file/petijums\\_LM\\_par\\_starptautisko\\_praksi\\_personu\\_ar\\_invalid\\_atbalsta\\_sistema\\_joma.pdf](http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/title_file/petijums_LM_par_starptautisko_praksi_personu_ar_invalid_atbalsta_sistema_joma.pdf)> [Sk. internetā 2021. gada 12. oktobrī].

**Anča, G., Neimane, I., 2017.** *Par valstī īstenotās deinstitutionalizācijas mērķa grupas personu specifiskajām vajadzībām un tām nepieciešamajiem sabiedrībā balstītajiem pakalpojumiem, kā arī par mērķa grupu personu izvērtēšanas metodikām un atbilstošāko laiku izvērtēšanas veikšanai: eksperta ziņojums.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://www.kurzemesregions.lv/wp-content/uploads/2018/11/DI\\_Eksperta\\_zinojums\\_SUSTENTO.pdf](https://www.kurzemesregions.lv/wp-content/uploads/2018/11/DI_Eksperta_zinojums_SUSTENTO.pdf)> [Sk. internetā 2021. gada 2. jūlijā].

**Apvienoto Nāciju Organizācija (ANO), 2006.** *Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/1630>> [Sk. internetā 2021. gada 18. jūnijā].

**Apvienoto Nāciju Organizācijas Ekonomisko, sociālo un kultūras tiesību komiteja (ANO), 2021.** *Noslēguma secinājumi par Latvijas Republikas otro kārtējo ziņojumu.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.mfa.gov.lv/lv/media/3994/download>> [Sk. internetā 2021. gada 14. jūlijā].

**Apvienoto Nāciju Organizācijas Personu ar invaliditāti tiesību komiteja (ANO), 2017.** *Noslēguma piezīmes par Latvijas Republikas sākotnējo ziņojumu.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://www.lm.gov.lv/sites/lm/files/data\\_content/rekomendacijas\\_lv\\_fin\\_0602181.pdf](https://www.lm.gov.lv/sites/lm/files/data_content/rekomendacijas_lv_fin_0602181.pdf)> [Sk. internetā 2021. gada 12. maijā].

**Atvērtās sabiedrības institūts, 2005.** *Cilvēku ar intelektuālās attīstības traucējumiem tiesības: izglītības un nodarbinātības pieejamība: Latvija.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://providus.lv/article\\_files/1578/original/disab\\_acc\\_lv.pdf?1332249563](https://providus.lv/article_files/1578/original/disab_acc_lv.pdf?1332249563)> [Sk. internetā 2021. gada 8. septembrī].

**Ābele, B., Cēbura, I., Korpa, V., Osis, J., Romāne-Meijere, A., Veitners, K., Uvarova, I., 2019.** *Vidusposma izvērtējums par sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļauto personu situācijas izmaiņām: gala ziņojums.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<http://petijumi.mk.gov.lv/node/3301>> [Sk. internetā 2021. gada 21. septembrī].

**Baltic Institute of Social Sciences (BISS), 2020a.** *Ikgadējs nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanas rīcībpolitikas izvērtējums (t. sk. izvērtējums par nevienlīdzību sabiedriskā transporta pieejamības jomā).* [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://www.lm.gov.lv/sites/lm/files/content/gala\\_zinojums\\_4\\_izvertejums.pdf](https://www.lm.gov.lv/sites/lm/files/content/gala_zinojums_4_izvertejums.pdf)> [Sk. internetā 2021. gada 5. maijā].

**Baltic Institute of Social Sciences (BISS), 2020b.** *Pētījums "Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām ieviešanas izvērtējums": gala ziņojums.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <[http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/title\\_file/BISS\\_Gala\\_zinojums\\_LM\\_ANO\\_konv\\_30062020red\\_13072020%20%281%29.pdf](http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/title_file/BISS_Gala_zinojums_LM_ANO_konv_30062020red_13072020%20%281%29.pdf)> [Sk. internetā 2021. gada 8. jūnijā].

**Bauze, D., 2014.** *Autiskā spektra traucējumu ģenētiskie aspekti.* Promocijas darbs. Rīgas Stradiņa universitāte. [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://www.rsu.lv/sites/default/files/dissertations/D%20Bauze\\_promoc\\_darbs.pdf](https://www.rsu.lv/sites/default/files/dissertations/D%20Bauze_promoc_darbs.pdf)> [Sk. internetā 2021. gada 15. jūnijā].

**Beizītere, I., Grumolte-Lerhe, I., Ziemane, I., Valtenbergs, V.** *Iekļaujošā izglītība bērniem ar speciālām vajadzībām Latvijā: pētījuma gala ziņojums.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://www.saeima.lv/petijumi/leklaujosa\\_izglitiba\\_berniem\\_spec\\_vajadzibam\\_Latvija.pdf](https://www.saeima.lv/petijumi/leklaujosa_izglitiba_berniem_spec_vajadzibam_Latvija.pdf)> [Sk. internetā 2021. gada 12. jūlijā].

**Bell, M., 2020.** *People with intellectual disabilities and labour market inclusion: What role for EU labour law? European Labour Law Journal, 11(1), pp. 3–25.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2031952519882953>> [Sk. internetā 2021. gada 30. augustā].

**Bell, M., Waddington, L., 2016.** *The employment equality directive and supporting people with psychosocial disabilities in the workplace: a legal analysis of the situation in the EU Member States.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/714fdc3e-bddd-11e6-a237-01aa75ed71a1>> [Sk. internetā 2021. gada 1. septembrī].

**Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. (BAG WfbM)** tīmekļvietne. Pieejams: <<https://www.bagwfbm.de/>> [Sk. internetā 2021. gada 2. novembrī].

**Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. (BAG WfbM), 2020.** *The system and services of sheltered workshops in Germany.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.bagwfbm.de/file/1321>> [Sk. internetā 2021. gada 1. novembrī].

**Centrālā statistikas pārvalde (CSP), 2021a.** *Latvija. Galvenie statistikas rādītāji 2021.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://admin.stat.gov.lv/system/files/publication/2021-05/Nr\\_02\\_Latvija\\_Galvenie\\_statistikas\\_raditaji\\_2021\\_%2821\\_00%29\\_LV.pdf](https://admin.stat.gov.lv/system/files/publication/2021-05/Nr_02_Latvija_Galvenie_statistikas_raditaji_2021_%2821_00%29_LV.pdf)> [Sk. internetā 2021. gada 7. oktobrī].

**Centrālā statistikas pārvalde (CSP), 2021b.** *UZS030. Tirgus sektora ekonomiski aktīvi uzņēmumi reģionos, republikas pilsētās un novados sadalījumā pa uzņēmumu lieluma grupām pēc nodarbināto skaita un galvenajiem darbības veidiem (NACE 2. red.) 2013–2020.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP\\_OD/OSP\\_OD\\_\\_sociala\\_\\_veseliba\\_\\_vesel/VAG132.px/](https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP_OD/OSP_OD__sociala__veseliba__vesel/VAG132.px/)> [Sk. internetā 2021. gada 9. novembrī].

**Centrālā statistikas pārvalde (CSP), 2021c.** *VAG132. VDEĀVK uzskaitē esošo personu ar invaliditāti skaits.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP\\_OD/OSP\\_OD\\_\\_sociala\\_\\_veseliba\\_\\_vesel/VAG132.px/](https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP_OD/OSP_OD__sociala__veseliba__vesel/VAG132.px/)> [Sk. internetā 2021. gada 29. oktobrī].

**CIVITTA, 2019.** *Jaunās nodarbinātības formas un to piemērošana praksē: gala ziņojums.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://www.vdi.gov.lv/sites/vdi/files/dati/jnf\\_gala\\_zinojums1.pdf](https://www.vdi.gov.lv/sites/vdi/files/dati/jnf_gala_zinojums1.pdf)> [Sk. internetā 2021. gada 8. septembrī].

**Crowther, N., 2019.** *The right to live independently and to be included in the community in European States: ANED synthesis report.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.disability-europe.net/downloads/1040-task-year-4-2018-19-policy-theme-il-synthesis-report>> [Sk. internetā 2021. gada 8. novembrī].

**Danielsdottir, S., Ingudottir, J., (2020).** *The First 1000 Days in the Nordic Countries: A Situation Analysis.* Copenhagen: Nordic Council of Ministers. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://pub.norden.org/nord2020-051/nord2020-051.pdf>> [Sk. internetā 2021. gada 6. septembrī].

**Dēvica, P., 2019.** *Vairumā gadījumu mājniecības izvēlas nepamatoti, tomēr ar smagākiem attīstības traucējumiem lielas izvēles nav.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.lsm.lv/raksts/zinas/latvija/vairuma-gadijumu-majniecibas-izvelas-nepamatoti-tomer-ar-smagakiem-attistibas-traucejumiem-lielas-izveles-nav.a339594/>> [Sk. internetā 2021. gada 20. oktobrī].

**Eiropas Komisija (EK), 2020.** *Komisijas ziņojums Eiropas Parlamentam, Eiropadomei, Padomei, Eiropas Centrālajai bankai un Eurogrupai: 2020. gada Eiropas pusgads: novērtējums par progresu strukturālo reformu īstenošanā, makroekonomikas nelīdzsvarotības novēršanā un koriģēšanā, un saskaņā ar Regulu (ES) Nr. 1176/2011 veikto padziļināto pārskatu rezultāti.* Pieejams: <[https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/2020-european\\_semester\\_country-report-latvia\\_lv.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/2020-european_semester_country-report-latvia_lv.pdf)> [Sk. internetā 2021. gada 21. jūlijā].

**Eiropas Komisija (EK), 2021.** *Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai. Savienība, kurā valda līdztiesība: personu ar invaliditāti tiesību stratēģija 2021.–2030. gadam.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=COM:2021:101:FIN#PP4Contents>> [Sk. internetā 2021. gada 9. jūlijā].

**Eiropas Padome (EP), 1985.** *Eiropas vietējo pašvaldību harta.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/1173>> [Sk. internetā 2021. gada 18. oktobrī].

**Eiropas Parlaments, Padome, Eiropas Komisija (EP u. c.), 2017.** *Eiropas sociālo tiesību pīlārs*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017C1213\(01\)&from=LV](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017C1213(01)&from=LV)> [Sk. internetā 2021. gada 7. jūnijā].

**Ekspertu diskusija par cilvēku ar garīga rakstura traucējumiem pilnvērtīgu iekļaušanos sabiedrībā (Ekspertu diskusija), 15.01.2020.** [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.youtube.com/watch?v=2vBRn7r5VhA>> [Sk. internetā 2021. gada 21. jūlijā].

**Erdmane, A., Leimane-Veldmeijere, I., Muciņš, R., Veits, U., 2009.** *Ziņojums par Pasaules Veselības organizācijas Garīgās veselības deklarācijas un rīcības plāna ieviešanu Latvijā*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://zelda.org.lv/wp-content/uploads/ZINJOJUMS-84lpp.pdf>> [Sk. internetā 2021. gada 25. augustā].

**Eurlyaid – The European Association on Early Childhood Intervention** tīmekļvietne. Pieejams: <<https://www.eurlyaid.eu/projects/>> [Sk. internetā 2022. gada 10. janvārī].

**European Commission, Directorate-General for Justice (EC), 2012.** *Supported employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA: good practices and recommendations in support of a flexicurity approach*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b270b26a-bb7f-40d7-8883-53c78e436b5b>> [Sk. internetā 2021. gada 20. jūlijā].

**FACTUM, 2014.** *Latvijas iedzīvotāju aptauja par personu ar invaliditāti tiesībām*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://www.tiesibsargs.lv/uploads/content/legacy/ANO\\_invaliditates\\_konvencija\\_Latvijas\\_iedzivotaju\\_aptauja\\_2014.pdf](https://www.tiesibsargs.lv/uploads/content/legacy/ANO_invaliditates_konvencija_Latvijas_iedzivotaju_aptauja_2014.pdf)> [Sk. internetā 2021. gada 4. oktobrī].

**Frederick, D.E., VanderWeele, T. J., 2019.** *Supported employment: Meta-analysis and review of randomized controlled trials of individual placement and support*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6382127/>> [Sk. internetā 2021. gada 24. novembrī].

**Grāvis, M., 2021.** Pakalpojumu individualizācija. *Sociālais darbs Latvijā*, 1, 47. lpp. [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://www.socialwork.lv/wp-content/uploads/2021/04/periodiskais\\_izdevums\\_sdl\\_1\\_2021.pdf](https://www.socialwork.lv/wp-content/uploads/2021/04/periodiskais_izdevums_sdl_1_2021.pdf)> [Sk. internetā 2021. gada 23. novembrī].

**HelMet** tīmekļvietne. Pieejams: <[https://www.helmet.fi/en-US/Libraries\\_and\\_services/Library\\_Makerspace](https://www.helmet.fi/en-US/Libraries_and_services/Library_Makerspace)> [Sk. internetā 2021. gada 30. novembrī].

**Hephata Diakonie** tīmekļvietne. Pieejams: <<https://www.hephata.de/>> [Sk. internetā 2021. gada 15. novembrī].

**Hirschberg, M., Welti, F.** *European Semester 2020–2021 country fiche on disability equality: Germany*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6a5726b5-a70a-11eb-9585-01aa75ed71a1>> [Sk. internetā 2021. gada 16. augustā].

**Igaunijas Bezdarba apdrošināšanas fonda (Eesti Töötukassa)** tīmekļvietne. Pieejams: <<https://www.tootukassa.ee/en>> [Sk. internetā 2021. gada 25. oktobrī].

**International Labour Organization (ILO), 2019.** *Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities Quota Schemes*. Volume 2. [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_735532.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_735532.pdf)> [Sk. internetā 2021. gada 16. septembrī].

**Kāpiņa, L., Žabko, O., Koļesņikova, K., Mihejeva, V., Lemša, S., Narodovska, I., 2006.** *Cilvēku ar garīga rakstura traucējumiem iespējas darba tirgū: garīgo slimību destigmatizācijas nozīme diskriminācijas mazināšanā un iekļaujošas nodarbinātības politikas veidošanā*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.lm.gov.lv/lv/media/3796/download>> [Sk. internetā 2021. gada 20. jūlijā].

**Kocman, A., Fischer, L., Weber, G., 2018.** The employers' perspective on barriers and facilitators to employment of people with intellectual disability: A differential mixed-method approach. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(1), pp. 120–131.

**Konferences par Eiropas nākotni trešā sarunu cikla diskusija (Diskusija), 27.09.2021.** [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.youtube.com/watch?v=IRviGEowStY>> [Sk. internetā 2021. gada 27. oktobrī].

**Koroļeva, I., Rungule, R., Trapenciere, I., Mieriņa, I., 2006.** *Invalīdu nodarbinātības un ar to saistīto problēmu izvērtējums sociālās atstumtības mazināšanai*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.lm.gov.lv/lv/media/3853/download>> [Sk. internetā 2021. gada 15. septembrī].

**KPMG Baltics, 2016.** *Darba tirgus pieprasījuma izpēte un darba tirgus vajadzībām nepieciešamo profesiju un prasmju noteikšana personām ar smagu invaliditāti un garīga rakstura traucējumiem.* [Tiešsaiste].

Pieejams:

<[http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/title\\_file/petijums\\_darba\\_tirgus\\_pieprasijuma\\_izpete\\_un\\_darba\\_tirgus\\_vajadz\\_nepiec\\_profes\\_un\\_prsmj\\_noteiks\\_personam\\_ar\\_ivalid.pdf](http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/title_file/petijums_darba_tirgus_pieprasijuma_izpete_un_darba_tirgus_vajadz_nepiec_profes_un_prsmj_noteiks_personam_ar_ivalid.pdf)> [Sk. internetā 2021. gada 9. jūnijā].

**KPMG Baltics, 2018.** *Zemgales plānošanas reģiona deinstitucionalizācijas plāns 2017. –2020. gadam: esošā situācija.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.zemgale.lv/attistibas-planosana/planosanas-dokumenti/category/41-zemgales-planosanas-regiona-deinstitucionalizācijas-plans-2017-2020?download=353:esosas-situācijas-analize>> [Sk. internetā 2021. gada 9. septembrī].

**Kreicberga, I., 2012.** *Iekļaujošas izglītības atbalsta centru izveide izglītojamo ar funkcionāliem traucējumiem atbalsta sistēmā.* [Tiešsaiste]. Pieejams:

<[https://www.visc.gov.lv/sites/visc/files/esf\\_20120515\\_centru\\_izveide1.pdf](https://www.visc.gov.lv/sites/visc/files/esf_20120515_centru_izveide1.pdf)> [Sk. internetā 2021. gada 12. jūlijā].

**Latvijas Cilvēku ar īpašām vajadzībām sadarbības organizācija SUSTENTO (SUSTENTO), 2021.** *SUSTENTO viedoklis par cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību Latvijā.* [Tiešsaiste]. Pieejams:

<<https://www.sustento.lv/nodarbinatiba/>> [Sk. internetā 2021. gada 2. jūlijā].

**Latvijas Fakti, 2018.** *Iedzīvotāju informētība un izpratne par deinstitucionalizācijas procesu: sabiedriskās domas izvērtējums.* [Tiešsaiste]. Pieejams:

<[https://www.lm.gov.lv/sites/lm/files/data\\_content/sabiedriska-domas-ptjums\\_20181.pdf](https://www.lm.gov.lv/sites/lm/files/data_content/sabiedriska-domas-ptjums_20181.pdf)> [Sk. internetā 2021. gada 5. oktobrī].

**Latvijas Kustība par neatkarīgu dzīvi, Resursu centrs cilvēkiem ar garīgiem traucējumiem “ZELDA” (LKNDz, RC “ZELDA”), 2019.** *Metodiskais materiāls sociālajam darbam ar pilngadīgām personām ar garīga rakstura traucējumiem.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.lm.gov.lv/lv/media/8362/download>> [Sk. internetā 2021. gada 27. maijā].

**Latvijas Sociālās uzņēmējdarbības asociācija (LSUA), 2021a.** *Politikas rekomendācijas jeb ieteikumi politikas veidotājiem, kā veicināt labāku sadarbību starp pašvaldībām un sociālajiem uzņēmumiem.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://sua.lv/politikas-rekomendācijas-politikas-veidotājiem/>> [Sk. internetā 2021. gada 6. septembrī].

**Lebenshilfe** tīmekļvietne. Pieejams: <<https://www.lebenshilfe.de/>> [Sk. internetā 2021. gada 15. novembrī].

**Leimane, I., 2000.** *Fona pētījums Cilvēku ar garīgās attīstības traucējumiem un garīgu slimu cilvēku interešu aizstāvības programmai.* [Tiešsaiste]. Pieejams:

<<https://cilvektiesibas.org.lv/media/attachments/30/01/2012/FonaPetijumsLV.pdf>> [Sk. internetā 2021. gada 1. jūlijā].

**Leimane-Veldmeijere, I., 2020.** *Atbalsta personas lēmumu pieņemšanā pakalpojuma sniegšanas izaicinājumi COVID-19 pandēmijas laikā.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://zelda.org.lv/wp-content/uploads/Raksts-1.pdf>> [Sk. internetā 2021. gada 22. novembrī].

**Leimane-Veldmeijere, I., Pavlovska, A., Zankovska-Odiņa, S., Pūce, S., Vanaga, S., 2020.**

*Izmēģinājumu projekta kvalitatīvo un kvantitatīvo rezultātīvo rādītāju apkopojums un izvērtējums:*

*6. nodevums.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://zelda.org.lv/wp-content/uploads/6.nodevums\\_gala\\_precizets\\_06052020.pdf](https://zelda.org.lv/wp-content/uploads/6.nodevums_gala_precizets_06052020.pdf)> [Sk. internetā 2021. gada 16. septembrī].

**LETA, 2022a.**

*Autisma apvienība pauž bažas par bērnu ar speciālajām vajadzībām iekļaušanu izglītības jomā.* 18.01.2022.

**LETA, 2022b.** *Stājas spēkā jaunie Tehnisko palīgīdzekļu noteikumi.* 01.01.2022.

**Liepājas Neredzīgo biedrība, 2013.** *Pētījums par personu ar invaliditāti nodarbinātības politiku Eiropā.*

[Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://www.lnbiedriba.lv/download/6/lv-petijuma-kopsavilkums-brosura\\_pdf](https://www.lnbiedriba.lv/download/6/lv-petijuma-kopsavilkums-brosura_pdf)> [Sk. internetā 2021. gada 16. septembrī].



**Lipskis, I., 2021.** *Sociālā uzņēmuma likumam trīs gadi.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://www.lm.gov.lv/sites/lm/files/media\\_file/socuznemeju\\_likumam\\_jubileja.pdf](https://www.lm.gov.lv/sites/lm/files/media_file/socuznemeju_likumam_jubileja.pdf)> [Sk. internetā 2021. gada 14. septembrī].

**LR Ekonomikas ministrija (EM), 2020.** *Par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm: Informatīvais ziņojums.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.em.gov.lv/lv/media/598/download>> [Sk. internetā 2021. gada 18. oktobrī].

**LR Labklājības ministrija (LM), 2018.** *Izplatītākās garīga rakstura traucējumu diagnozes un saskarsmes iespējas ar šiem cilvēkiem.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://lvportals.lv/dienaskartiba/299717-izplatitakas-gariga-rakstura-traucejumu-diagnozes-un-saskarsmes-iespejas-ar-siem-cilvekiem-2018>> [Sk. internetā 2021. gada 18. maijā].

**LR Labklājības ministrija (LM), 2020a.** *Pašvaldību plānotie sociālie pakalpojumi cilvēkiem ar garīga rakstura traucējumiem DI ERAF projektos (atbilstoši plānošanas reģionu DI plānu grozījumiem līdz 01.01.2021.).* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.lm.gov.lv/lv/media/10497/download>> [Sk. internetā 2022. gada 10. decembrī].

**LR Labklājības ministrija (LM), 2020b.** *Valsts finansiāls atbalsts pašvaldībām sociālo pakalpojumu personas dzīvesvietā nodrošināšanai – nauda seko klientam* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.lm.gov.lv/lv/valsts-finansials-atbalsts-pasvaldibam-socialo-pakalpojumu-personas-dzivesvieta-nodrosinasanai-nauda-seko-klientam>> [Sk. internetā 2021. gada 9. septembrī].

**LR Labklājības ministrija (LM), 2021a.** *Informatīvais ziņojums par vienmērīgu sociālo pakalpojumu tīkla attīstību pašvaldībās un vienotas pieejas veidošanu sociālo pakalpojumu nodrošināšanā iedzīvotājiem.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://tapportals.mk.gov.lv/legal\\_acts/8d83ec55-047f-4f8c-ab7d-7bb181cd67db](https://tapportals.mk.gov.lv/legal_acts/8d83ec55-047f-4f8c-ab7d-7bb181cd67db)> [Sk. internetā 2022. gada 4. februārī].

**LR Labklājības ministrija (LM), 2021b.** *Kas ir GRT?* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://cilveksnevisdiagnoze.lv/kas-ir-gariga-rakstura-traucejumi/>> [Sk. internetā 2021. gada 10. jūnijā].

**LR Labklājības ministrija (LM), 2021c.** *Plāna projekts “Plāns personu ar invaliditāti vienlīdzīgu iespēju veicināšanai 2021.–2023. gadam”.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.lm.gov.lv/lv/media/15519/download>> [Sk. internetā 2021. gada 22. novembrī].

**LR Labklājības ministrija (LM), 2021d.** *Uzlabota bezdarba samazināšanas pasākumu organizēšanas un finansēšanas kārtība.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://lvportals.lv/dienaskartiba/334988-uzlabota-bezdarba-samazinanas-pasakumu-organizesanas-un-finansesanas-kartiba-2021>> [Sk. internetā 2021. gada 7. decembrī].

**LR Labklājības ministrija (LM), 2022a.** *Statistikas dati par sociālajiem uzņēmumiem uz 31.12.2021.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.lm.gov.lv/lv/media/17836/download>> [Sk. internetā 2022. gada 24. janvārī].

**LR Labklājības ministrija (LM), 2022b.** *Tiesību akta projekta “Ministru kabineta noteikumi “Darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 9.3.1. specifiskā atbalsta mērķa “Attīstīt pakalpojumu infrastruktūru bērnu aprūpei ģimeniskā vidē un personu ar invaliditāti neatkarīgai dzīvei un integrācijai sabiedrībā” 9.3.1.3. pasākuma “Sabiedrībā balstītu sociālo pakalpojumu infrastruktūras attīstība Rīgas valstspilsētā” īstenošanas noteikumi”.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://tapportals.mk.gov.lv/annotation/f5df8109-3b7c-4766-b335-6f8c45820b90>> [Sk. internetā 2022. gada 7. februārī].

**LR Ministru kabinets (MK), 1998.** *Koncepcija “Vienādas iespējas visiem”.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.siva.gov.lv/lv/media/1009/download>> [Sk. internetā 2021. gada 29. decembrī].

**LR Ministru kabinets (MK), 2011.** *Noteikumi par aktīvo nodarbinātības pasākumu un preventīvo bezdarba samazināšanas pasākumu organizēšanas un finansēšanas kārtību un pasākumu īstenošanu izvēles principiem. 25.01.2011. MK noteikumi Nr. 75.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://likumi.lv/ta/id/225425-noteikumi-par-aktivo-nodarbinatibas-pasakumu-un-preventivo-bezdarba-samazinanas-pasakumu-organizesanas-un-finansesanas-kartib>> [Sk. internetā 2021. gada 22. novembrī].

**LR Ministru kabinets (MK), 2013.** *Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām īstenošanas pamatnostādnes 2014.–2020. gadam.* 22.11.2013. Rīkojums Nr. 564. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<http://polsis.mk.gov.lv/documents/4559>> [Sk. internetā 2021. gada 11. maijā].

**LR Ministru kabinets (MK), 2014.** *Par koncepciju "Par sociālās uzņēmējdarbības ieviešanas iespējām Latvijā".* 30.10.2014. Rīkojums Nr. 618. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://likumi.lv/ta/id/269885-par-koncepciju-par-socialas-uznemejdarbibas-ieviesanas-iespejam-latvija>> [Sk. internetā 2021. gada 3. novembrī].

**LR Ministru kabinets (MK), 2015.** *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.* 11.08.2015. MK noteikumi Nr. 467. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://likumi.lv/ta/id/275959>> [Sk. internetā 2021. gada 7. decembrī].

**LR Ministru kabinets (MK), 2017a.** *Kārtība, kādā persona saņem valsts finansētus profesionālās rehabilitācijas pakalpojumus un profesionālās piemērotības noteikšanas pakalpojumu.* 21.02.2017. MK noteikumi Nr. 94. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://likumi.lv/ta/id/288897-kartiba-kada-persona-sanem-valsts-finansetus-profesionalas-rehabilitacijas-pakalpojumu-un-profesionalas-piemerotibas>> [Sk. internetā 2021. gada 27. oktobrī].

**LR Ministru kabinets (MK), 2017b.** *Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem.* 13.06.2017. MK noteikumi Nr. 338. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://likumi.lv/ta/id/291788-prasibas-socialo-pakalpojumu-sniedzjiem>> [Sk. internetā 2021. gada 11. novembrī].

**LR Ministru kabinets (MK), 2018.** *Noteikumi par sociālās atstumtības riskam pakļauto iedzīvotāju grupām un sociālā uzņēmuma statusa piešķiršanas, reģistrēšanas un uzraudzības kārtību.* 27.03.2018. MK noteikumi Nr. 173. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://likumi.lv/ta/id/298035-noteikumi-par-socialas-atstumtibas-riskam-paklauto-iedzivotaju-grupam-un-sociala-uznemuma-statusa-pieskirsanas-registresanas>> [Sk. internetā 2021. gada 12. jūlijā].

**LR Ministru kabinets (MK), 2020.** *Noteikumi par valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta un apbedīšanas pabalsta piešķiršanas un izmaksas kārtību.* 17.12.2020. MK noteikumi Nr. 788. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://likumi.lv/ta/id/319697>> [Sk. internetā 2021. gada 27. oktobrī].

**LR Ministru kabinets (MK), 2021a.** *Grozījumi Ministru kabineta 2015. gada 11. augusta noteikumos Nr. 467 "Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 9.1.1. specifiskā atbalsta mērķa "Palielināt nelabvēlīgākā situācijā esošu bezdarbnieku iekļaušanos darba tirgū" 9.1.1.3. pasākuma "Atbalsts sociālajai uzņēmējdarbībai" īstenošanas noteikumi".* 06.07.2021. MK noteikumi Nr. 473. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://likumi.lv/ta/id/324577-grozijumi-ministru-kabineta-2015-gada-11-augusta-noteikumos-nr-467-darbibas-programmas-izaugsme-un-nodarbinatiba-911-specifiska-atbalsta-merka-palielinat-nelabveligaka-situacija-esosu-bezdarbnieku-ieklausanos-darba-tirgu-9113-pasakuma-atbalsts-socialajai-uznemejdarbibai-istenosanas-noteikumi>> [Sk. internetā 2021. gada 28. septembrī].

**LR Ministru kabinets (MK), 2021b.** *Par apropriācijas pārdali.* 01.09.2021. Rīkojums Nr. 610. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://likumi.lv/ta/id/325811-par-apropriacijas-pardali>> [Sk. internetā 2021. gada 10. novembrī].

**LR Ministru kabinets (MK), 2021c.** *Par Plānu personu ar invaliditāti vienlīdzīgu iespēju veicināšanai 2021.–2023. gadam.* 17.08.2021. Rīkojums Nr. 577. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://likumi.lv/ta/id/325492-par-planu-personu-ar-invaliditati-vienlidzigu-iespeju-veicinasanai-20212023-gadam>> [Sk. internetā 2021. gada 30. septembrī].

**LR Ministru kabinets (MK), 2021d.** *Tehnisko palīgīdzekļu noteikumi.* 21.12.2021. MK noteikumi Nr. 878. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://likumi.lv/ta/id/328672-tehnisko-paligidzeklu-noteikumi>> [Sk. internetā 2022. gada 11. janvārī].

**LR Saeima (Saeima), 1994.** *Par pašvaldībām.* 19.05.1994. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://likumi.lv/ta/id/57255-par-pasvaldibam>> [Sk. internetā 2021. gada 31. augustā].

**LR Saeima (Saeima), 2002a.** *Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums.* 31.10.2002. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://likumi.lv/ta/id/68488-socialo-pakalpojumu-un-socialas-palidzibas-likums>> [Sk. internetā 2021. gada 14. jūnijā].

- LR Saeima (Saeima), 2002b.** *Valsts sociālo pabalstu likums.* 31.10.2002. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://likumi.lv/ta/id/68483-valsts-socialo-pabalstu-likums>> [Sk. internetā 2021. gada 27. decembrī].
- LR Saeima (Saeima), 2010.** *Invaliditātes likums.* 20.05.2010. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://likumi.lv/ta/id/211494-invaliditates-likums>> [Sk. internetā 2021. gada 29. aprīlī].
- LR Saeima (Saeima), 2017.** *Sociālā uzņēmuma likums.* 12.10.2017. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://likumi.lv/ta/id/294484-sociala-uznemuma-likums>> [Sk. internetā 2021. gada 6. septembrī].
- LR Satversmes tiesa (Satversmes tiesa), 2020.** *Spriedums Latvijas Republikas vārdā Rīgā 2020. gada 9. jūlijā lietā Nr.2019-27-03.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://www.satv.tiesa.gov.lv/web/viewer.html?file=/wp-content/uploads/2019/11/2019-27-03\\_Spriedums-1.pdf#search](https://www.satv.tiesa.gov.lv/web/viewer.html?file=/wp-content/uploads/2019/11/2019-27-03_Spriedums-1.pdf#search)> [Sk. internetā 2021. gada 27. oktobrī].
- LR tiesībsargs (Tiesībsargs), 2020a.** *ANO Cilvēku ar invaliditāti konvencija – 10 gadi Latvijā.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.tiesibsargs.lv/news/lv/ano-cilveku-ar-invaliditati-konvencija-10-gadi-latvija>> [Sk. internetā 2021. gada 5. jūlijā].
- LR tiesībsargs (Tiesībsargs), 2020b.** *Par deinstitucionalizācijas projekta īstenošanu un situāciju valsts sociālās aprūpes centros.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://www.tiesibsargs.lv/uploads/content/di\\_vsac\\_2020\\_2\\_006\\_final\\_1602580420.pdf](https://www.tiesibsargs.lv/uploads/content/di_vsac_2020_2_006_final_1602580420.pdf)> [Sk. internetā 2021. gada 3. novembrī].
- LR tiesībsargs (Tiesībsargs), 2021a.** *Alternatīvais ziņojums par Latvijas Republikas valdības 7. Nacionālo ziņojumu par Eiropas Sociālās hartas īstenošanu.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://www.tiesibsargs.lv/uploads/content/eiropas\\_sociala\\_harta\\_tiesibsarga\\_zinojums\\_2021\\_1627476836.pdf](https://www.tiesibsargs.lv/uploads/content/eiropas_sociala_harta_tiesibsarga_zinojums_2021_1627476836.pdf)> [Sk. internetā 2021. gada 22. novembrī].
- LR tiesībsargs (Tiesībsargs), 2021b.** *Jāveicina iecietība pret cilvēkiem ar garīga rakstura traucējumiem.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.tiesibsargs.lv/news/lv/tiesibsargs-javeicina-iecietiba-pret-cilvekiem-ar-gariga-rakstura-traucejumiem>> [Sk. internetā 2021. gada 16. jūnijā].
- LR Valsts kontrole (VK), 2018.** *Deinstitucionalizācija – iespēju tilts cilvēku ar invaliditāti dzīvei sabiedrībā.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://www.lrvk.gov.lv/lv/getrevisionfile/uploads/reviziju-zinojumi/2017/2.4.1-9\\_2017/DI\\_zinojums.pdf](https://www.lrvk.gov.lv/lv/getrevisionfile/uploads/reviziju-zinojumi/2017/2.4.1-9_2017/DI_zinojums.pdf)> [Sk. internetā 2021. gada 24. maijā].
- LR Valsts kontrole (VK), 2021.** *Vai bērnam ar speciālām vajadzībām ir iespēja saņemt tā spējām, vajadzībām un bērna labākajām interesēm atbilstošu izglītību?* [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://lrvk.gov.lv/lv/getrevisionfile/29455-Asko-F2-FK\\_-mptgPffbczGdLSEhczVJ.pdf](https://lrvk.gov.lv/lv/getrevisionfile/29455-Asko-F2-FK_-mptgPffbczGdLSEhczVJ.pdf)> [Sk. internetā 2021. gada 30. septembrī].
- LR Veselības ministrija (VM), 2021.** *Pamatnostādņu projekts “Sabiedrības veselības pamatnostādnes 2021.–2027. gadam”.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<http://tap.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40498718>> [Sk. internetā 2021. gada 23. novembrī].
- Masaļska, A., 2020.** *Autiskā spektra traucējumu (AST) agrīna diagnostika un ārstēšana: klīniskais algoritms.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.spkc.gov.lv/lv/media/6033/download>> [Sk. internetā 2021. gada 26. aprīlī].
- McDowell, C., Fossey, E., 2015.** Workplace accommodations for people with mental illness: a scoping review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 25(1), pp. 197–206.
- Ministry of Social Affairs, Estonia, 2011.** *Strategy of Children and Families 2012–2020.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Lapsed\\_ja\\_pered/lpa\\_fulltxt\\_eng\\_83a4\\_nobleed.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Lapsed_ja_pered/lpa_fulltxt_eng_83a4_nobleed.pdf)> [Sk. internetā 2021. gada 6. septembrī].
- Modini, M., Joyce, S., Mykletun, A., Christensen, H., 2016.** The mental health benefits of employment: Results of a systematic meta-review. *Australasian Psychiatry*, 24(4), pp. 331–336.
- Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA), 2022a.** *Ja darbiniekam ir psihosociālie traucējumi.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.nva.gov.lv/lv/ja-darbiniekam-ir-psihosocialie-traucejumi>> [Sk. internetā 2022. gada 8. februārī].

**Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA), 2022b.** *Subsidētās darba vietas (Atbalsts bezdarbnieka nodarbināšanai)*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.nva.gov.lv/lv/subsidetas-darba-vietas-atbalsts-bezdarbnieka-nodarbinasanai>> [Sk. internetā 2022. gada 1. februārī].

**Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA), 2022c.** *Veiktas izmaiņas vairāku NVA pasākumu īstenošanas nosacījumos*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.nva.gov.lv/lv/jaunums/veiktas-izmainas-vairaku-nva-pasakumu-istenosanas-nosacijumos>> [Sk. internetā 2022. gada 17. janvārī].

**Nodibinājuma "Mācību centrs ATBALSTS" tīmekļvietne.** Pieejams: <<http://www.atbalsts.lv/>> [Sk. internetā 2021. gada 30. novembrī].

**Oborenko, Z., Rivza, B., 2018.** Legal and policy framework of employment for people with disabilities in Latvia. *Proceedings of the 2018 International Conference "Economic Science for Rural Development", No 49, LLU ESAF*, pp. 372–384. [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://llufb.llu.lv/conference/economic\\_science\\_rural/2018/Latvia\\_ESRD\\_49\\_2018-372-384.pdf](https://llufb.llu.lv/conference/economic_science_rural/2018/Latvia_ESRD_49_2018-372-384.pdf)> [Sk. internetā 2021. gada 11. novembrī].

**Organisation for Economic Co-operation and Development, European Union (OECD), 2019.** *Evaluating Latvia's Active Labour Market Policies. Connecting People with Jobs*. Paris: OECD Publishing. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.oecd.org/publications/evaluating-latvia-s-active-labour-market-policies-6037200a-en.htm>> [Sk. internetā 2021. gada 8. oktobrī].

**Organisation for Economic Co-operation and Development, European Union (OECD, EU), 2018.** *Health at a Glance: Europe 2018: State of Health in the EU Cycle*. Paris: OECD Publishing. [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-at-a-glance-europe-2018\\_health\\_glance\\_eur-2018-en](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-at-a-glance-europe-2018_health_glance_eur-2018-en)> [Sk. internetā 2021. gada 8. jūnijā].

**Organisation for Economic Co-operation and Development, European Union (OECD, EU), 2020.** *Health at a Glance: Europe 2020: State of Health in the EU Cycle*. Paris: OECD Publishing. [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-at-a-glance-europe-2020\\_82129230-en](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-at-a-glance-europe-2020_82129230-en)> [Sk. internetā 2021. gada 31. augustā].

**Oxford Research Baltics, 2021.** *Sabiedrībā balstītu sociālo pakalpojumu saturs, pieejamības un ietekmes uz sociālo atstumtību izvērtējums pirmspensijas un pensijas vecuma personām un personām ar garīga rakstura traucējumiem: gala ziņojums*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <[http://195.244.155.179/sites/default/files/title\\_file/Socialie%20pakalpojumi\\_PETIJUMS\\_0.pdf](http://195.244.155.179/sites/default/files/title_file/Socialie%20pakalpojumi_PETIJUMS_0.pdf)> [Sk. internetā 2021. gada 16. augustā].

**Ozols, N., 2019.** *Mazkvalificētais darbspēks Latvijā*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.em.gov.lv/lv/media/535/download>> [Sk. internetā 2021. gada 19. oktobrī].

**Paparde, I., 2021a.** *Ilona Jurševska: pandēmija mainīs skatu uz cilvēku ar invaliditāti darbu*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://neatkariga.nra.lv/izpete/354967-ilona-jursevska-pandemija-mainis-skatu-uz-cilveku-ar-invaliditati-darbu>> [Sk. internetā 2021. gada 15. oktobrī].

**Paparde, I., 2021b.** *Palīgīdzekļi cilvēkiem ar invaliditāti: prioritāte, kurai pietrūkst naudas*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://neatkariga.nra.lv/izpete/360370-paliglidzekli-cilvekiem-ar-invaliditati-prioritate-kurai-pietrukst-naudas>> [Sk. internetā 2021. gada 25. oktobrī].

**Pasaules Veselības organizācija (PVO), 2016.** *Starptautiskā statistiskā slimību un veselības problēmu klasifikācija: SSK-10: 10. redakcija, 5. izdevums. 1. sējums*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://ssk10.spkc.gov.lv/ssk>> [Sk. internetā 2021. gada 16. augustā].

**Pārresoru koordinācijas centrs (PKC), 2021.** *Aicina nekavējoties sākt veidot vienotu agrinā preventīvā atbalsta sistēmu Latvijas bērniem*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://juristavards.lv/zinas/280013-aicina-nekavejoties-sakt-veidot-vienotu-agrina-preventiva-atbalsta-sistemu-latvijas-berniem/>> [Sk. internetā 2021. gada 7. decembrī].

**Putniņa, A., Pokšāns, A., Zalāns, K., Lakševics, K., Celmiņš, V., Velve, L., Reinholde, I., Rasnača, L., Staks, A., 2017.** *Pētījums par starptautisko praksi personu ar invaliditāti atbalsta sistēmu jomā*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <[http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/title\\_file/petijums\\_LM\\_par\\_starptautisko\\_praksi\\_personu\\_ar\\_invalid\\_atbalsta\\_sistema\\_joma.pdf](http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/title_file/petijums_LM_par_starptautisko_praksi_personu_ar_invalid_atbalsta_sistema_joma.pdf)> [Sk. internetā 2021. gada 9. novembrī].

**Robertson, J., Beyer, S., Emerson, E., Baines, S., Hatton, C., 2019.** The association between employment and the health of people with intellectual disabilities: A systematic review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 32(6), pp. 1335–1348.

**Slimību profilakses un kontroles centrs (SPKC), 2019.** PUT013. *Reģistrā uzskaitē esošo bērnu un pieaugušo ar psihiskiem un uzvedības traucējumiem sadalījums pa diagnožu grupām.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://statistika.spkc.gov.lv/pxweb/lv/Health/Health\\_\\_Saslimstiba\\_Slimibu\\_Izplatiba\\_\\_Psihiski\\_un\\_uzvedibas\\_traucejumi/PUT013\\_prev\\_berni\\_pieaug\\_ipatsvars.px/](https://statistika.spkc.gov.lv/pxweb/lv/Health/Health__Saslimstiba_Slimibu_Izplatiba__Psihiski_un_uzvedibas_traucejumi/PUT013_prev_berni_pieaug_ipatsvars.px/)> [Sk. internetā 2021. gada 13. septembrī].

**Sociālās integrācijas valsts aģentūra (SIVA), 2018.** *SIVA Jūrmalas profesionālajā vidusskolā uzsāksies prasmju apmācību programmas.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.siva.gov.lv/lv/jaunums/siva-jurmalas-profesionalaja-vidusskola-uzsaksies-prasmju-apmacibu-programmas>> [Sk. internetā 2021. gada 12. oktobrī].

**Sociālās integrācijas valsts aģentūra (SIVA), 2020a.** *Profesionālā rehabilitācija.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.siva.gov.lv/lv/pakalpojumi/profesionala-rehabilitacija>> [Sk. internetā 2021. gada 15. oktobrī].

**Sociālās integrācijas valsts aģentūra (SIVA), 2020b.** *Profesionālā rehabilitācija SIVA Jūrmalas profesionālajā vidusskolā.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.siva.gov.lv/lv/pakalpojumi/profesionala-rehabilitacija-siva-jurmalas-profesionalaja-vidusskola>> [Sk. internetā 2021. gada 15. oktobrī].

**Sociālās integrācijas valsts aģentūra (SIVA), 2021a.** *Uz rezultātu vērst kvalitatīvs pakalpojums atbalstošā un drošā vidē.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.siva.gov.lv/lv/uz-rezultatu-versts-kvalitativs-pakalpojums-atbalstosa-un-drosa-vide>> [Sk. internetā 2021. gada 15. oktobrī].

**Swedbank Biznesam, 2019.** *Sociālais uzņēmums – darīt labu un pretī iegūt kvalitāti.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://biznesam.swedbank.lv/ievads/izaugsme/socialais-uznemums-visi-var-52915>> [Sk. internetā 2021. gada 24. septembrī].

**Šica, K., Pulmanis, T., Taube, M., 2017.** *Psihiskā veselība Latvijā 2016. gadā. Tematiskais ziņojums.* Rīga: SPKC. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.spkc.gov.lv/lv/media/2722/download>> [Sk. internetā 2021. gada 17. augustā].

**Tērauds, E., Rancāns, E., Andrēziņa, R., Kupča, B., Ķiece, I., Zārde, I., Bezborodovs, N., 2014.** *Šizofrēnijas diagnostikas un ārstēšanas vadlīnijas. 3. izdevums.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <[https://www.rsu.lv/sites/default/files/imce/Dokumenti/pnk/LPA\\_Sizofrenijas\\_vadlinijas\\_2014.pdf](https://www.rsu.lv/sites/default/files/imce/Dokumenti/pnk/LPA_Sizofrenijas_vadlinijas_2014.pdf)> [Sk. internetā 2021. gada 31. maijā].

**United Nations Committee on the Rights of Persons with Disabilities (UN), 2017.** *List of issues in relation to the initial report of Latvia.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.lm.gov.lv/lv/media/7330/download>> [Sk. internetā 2021. gada 1. septembrī].

**Vairoga, I., 2020.** Spēka perspektīva sociālajā darbā ar personām, kurām ir garīga rakstura traucējumi. *Sociālais darbs Latvijā*, 1, 37.–41. lpp. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.lm.gov.lv/lv/media/7531/download>> [Sk. internetā 2021. gada 12. oktobrī].

**Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra (VSAA), 2021.** *Valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta apmēri vecuma, invaliditātes un apgādnieka zaudējuma gadījumā.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.vsaa.gov.lv/lv/media/2885/download>> [Sk. internetā 2021. gada 30. novembrī].

**Van der Noordt, M., Ijzelenberg, H., Droomers, M., Proper, K., 2014.** Health effects of employment: A systematic review of prospective studies. *Occupational and Environmental Medicine*, 70, pp. 730–736.

**Wittchen, H.U., Jacobi, F., Rehm, J., Gustavsson, A., Svensson, M., Jönsson, B., Olesen, J., Allgulander, C., Alonso, J., Faravelli, C., Fratiglioni, L., Jennum, P., Lieb, R., Maercker, A., van Os, J., Preisig, M., Salvador-Carulla, L., Simon, R., Steinhausen H.–C., 2011.** The size and burden of mental disorders and other disorders of the brain in Europe 2010. *European Neuropsychopharmacology*, 21(9), pp. 655–679.

**World Bank, 2020.** *Disability Policy and Disability Assessment System in Latvia.* [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.lm.gov.lv/lv/media/9799/download>> [Sk. internetā 2021. gada 10. jūnijā].

**World Health Organization (WHO), 2019.** *Mental disorders*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>> [Sk. internetā 2021. gada 23. augustā].

**World Health Organization, World Bank (WHO, World Bank), 2011.** *World report on disability 2011*. [Tiešsaiste]. Pieejams: <<https://apps.who.int/iris/handle/10665/44575>> [Sk. internetā 2021. gada 20. augustā].

**Zārde, I., Pulmane, K., Villeruša, A., Rancāns, E., 2012.** *Psihiatriskā stigma – dzimuma, vecuma, izglītības un iepriekšēja kontakta ietekme uz gatavību sociāli pieņemt individuus ar psihisku saslimšanu*. Rīgas Stradiņa universitātes 2012. gada zinātniskā konference. Tēzes. Rīga: RSU.

## Intervijas

**Intervija ar I. Balodi, I. Rosni (18.10.2021.).** Intervija ar apvienības “Apeirons” valdes locekli Ivaru Balodi un apvienības “Apeirons” pārstāvi Ievu Rosni.

**Intervija ar L. Bērziņu. (20.10.2021.).** Intervija ar Latvijas Autisma apvienības priekšsēdētāju Līgu Bērziņu.

**Intervija ar S. Ozolnieci (27.01.2022.).** Intervija ar specializētās darbnīcas “Skaida” vecāko sociālo darbinieci Skaidrīti Ozolnieci.

**Intervija ar D. Podziņu (16.11.2021.).** Intervija ar neatkarīgo pētnieci, Eiropas Ekspertīzes invaliditātes jomā (*European Disability Expertise*) nacionālo ekspertu Dainu Podziņu.

**Intervija ar I. Prudņikovu (15.11.2021.).** Intervija ar Valsts izglītības satura centra Speciālās izglītības nodaļas Valsts pedagoģiski medicīniskās komisijas vadītāju – vecāko ekspertu Ilgu Prudņikovu.

**Intervija ar N. Snarski (31.01.2022).** Intervija ar biedrības “PINS” valdes locekli Norbertu Snarski.

**Intervija ar I. Šķesteri, D. Ritumu (29.12.2021.).** Intervija ar biedrības “Latvijas Kustība par neatkarīgu dzīvi” valdes priekšsēdētāju Ingu Šķesteri un biedrības ergoterapeiti Ditu Ritumu.

## Nepublicētie materiāli

**Grāvis, M., 2022.** *Informācijas pieprasījums par SIA “RB Cafe” nodarbināto personu ar GRT skaitu. 08.02.2022.* [Elektroniska sarakste ar biedrības “Rīgas pilsētas “Rūpju bērns”” valdes priekšsēdētāju Māri Grāvi].

**Latvijas Cilvēku ar īpašām vajadzībām sadarbības organizācija SUSTENTO (SUSTENTO), 2022a.** *Specializēts informācijas pieprasījums [par personām ar invaliditāti kopš bērnības atbalsta un pakalpojumu pieejamību].*

**Latvijas Cilvēku ar īpašām vajadzībām sadarbības organizācija SUSTENTO (SUSTENTO), 2022b.** *Specializēts informācijas pieprasījums [par personu ar GRT nodarbinātību].*

**Latvijas Sociālās uzņēmējdarbības asociācija (LSUA), 2021b.** *Specializēts informācijas pieprasījums.*

**LR Izglītības un zinātnes ministrija (IZM), 2022a.** *Specializēts informācijas pieprasījums. 7.01.2022.* [Elektroniska sarakste ar Izglītības departamenta ekspertu Ievu Ervaldi].

**LR Izglītības un zinātnes ministrija (IZM), 2022b.** *Specializēts informācijas pieprasījums. 2.01.2022.* [Elektroniska sarakste ar Izglītības departamenta direktora vietnieci vispārējās izglītības jomā Ilzi Seipuli, direktora vietnieci izglītības statistikas un finanšu plānošanas jomā Daci Kalsoni un ekspertu Sanitu Vanagu].

**LR Labklājības ministrija (LM), 2021e.** *Specializēts informācijas pieprasījums* [Elektroniska sarakste ar Sociālās iekļaušanas politikas departamenta vecāko ekspertu Aigu Lukašenoku].

**LR Labklājības ministrija (LM), 2022c.** *Lūgums pēc informācijas ziņojuma par personu ar GRT nodarbinātību izstrādei. 02.02.2022.* [Elektroniska sarakste ar Darba tirgus politikas departamenta direktoru Imantu Lipski].

**LR Labklājības ministrija (LM), 2022d.** *Lūgums pēc informācijas ziņojuma par personu ar GRT nodarbinātību izstrādei.* 31.01.2022. [Elektroniska sarakste ar Darba tirgus politikas departamenta ESF projekta "Atbalsts sociālajai uzņēmējdarbībai" vadītāju Juri Cebuli un vecāko ekspertu Diānu Balodi].

**LR Labklājības ministrija (LM), 2022e.** *Specializēts informācijas pieprasījums* [Elektroniska sarakste ar Darba tirgus politikas departamenta vecāko ekspertu Olgu Iljinu].

**LR Labklājības ministrija (LM), 2022f.** *Specializēts informācijas pieprasījums* [Elektroniska sarakste ar Sociālās iekļaušanas politikas departamenta vecāko ekspertu Aigu Lukašenoku].

**LR Labklājības ministrija (LM), 2022g.** *Specializēts informācijas pieprasījums* [Elektroniska sarakste ar Sociālās iekļaušanas politikas departamenta vecāko ekspertu Rutu Veidliņu].

**LR Labklājības ministrija (LM), 2022h.** *Specializēts informācijas pieprasījums* [Elektroniska sarakste ar Sociālo pakalpojumu departamenta direktora vietnieci Sigitu Rozentāli].

**LR Labklājības ministrija (LM), 2022i.** *Specializēts informācijas pieprasījums* [Elektroniska sarakste ar Sociālo pakalpojumu departamenta vecāko ekspertu Daci Kampenusu].

**LR Labklājības ministrija (LM), 2022j.** *Specializēts informācijas pieprasījums* [Elektroniska sarakste ar Sociālo pakalpojumu departamenta vecāko ekspertu Inetu Pikši].

**LR Labklājības ministrija, Veselības un darbspēju ekspertīzes ārstu valsts komisija (LM, VDEĀVK), 2021.** *Specializēts informācijas pieprasījums.*

**LR tiesībsargs (Tiesībsargs), 2022.** *Specializēts informācijas pieprasījums.*

**Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA), 2022d.** *Specializēts informācijas pieprasījums.*

**Oļena, I., 2021.** *Personu ar GRT izglītība un nodarbinātība: lūgums pēc informācijas un viedokļa.* 04.11.2021. [Elektroniska sarakste ar Viduskurzemes pamatskolas-attīstības centra direktori Ināru Oļenu].

**Podziņa, D., 2021.** *Specializēts informācijas pieprasījums.*

**Resursu centrs cilvēkiem ar garīgiem traucējumiem "ZELDA" (RC ZELDA), 2021.** *Specializēts informācijas pieprasījums.*

**Rīgas pilsētas "Rūpju bērns", 2021.** *Specializēts informācijas pieprasījums.*

**Rīgas Sociālais dienests, 2022.** *Specializēts informācijas pieprasījums.*

**Rosne, I.** [Par dažādiem jautājumiem.] 09.11.2021. [Elektroniska sarakste ar apvienības "Apeirons" pārstāvi Ievu Rosni].

**Skubiņa, I., 2022.** *Specializēts informācijas pieprasījums.* 28.01.2022. [Elektroniska sarakste ar pētnieci bērnu un ģimeņu politikas jomā Ievu Skubiņu].

**Sociālās integrācijas valsts aģentūra (SIVA), 2021b.** *Specializēts informācijas pieprasījums.*

**Velku biedrība, 2021.** *Specializēts informācijas pieprasījums.*

**Vilnīte, I., 2021.** *Lūgums pēc informācijas un viedokļa par personu ar GRT izglītības ieguves procesu.* 04.11.2021. [Elektroniska sarakste ar Rīgas 5. pamatskolas-attīstības centra direktori Ilutu Vilnīti].

## **Darba noformējumam izmantoti attēli no tīmekļvietnēm**

<https://www.flaticon.com/>

<https://pixabay.com/illustrations/gear-gears-technology-transmission-952450/>





**Pētījums ir izstrādāts pēc Saeimas Prezidija un Frakciju padomes pieprasījuma.**

**Pētījuma tēmu pieteikusi Saeimas Sociālo un darba lietu komisija.**

**Saeimas Analītiskais dienests ir Saeimas pētnieciskā struktūrvienība, kas veic pētniecisko darbu parlamenta vajadzībām. Tas sniedz likumdevējam atbalstu lēmumu pieņemšanas procesā, normatīvā regulējuma pilnveidē un kontrolē pār izpildvaru.**

**Šis pētījums ir izstrādāts, lai raksturotu iespējas veicināt personu ar garīga rakstura traucējumiem iesaisti nodarbinātībā.**