

PERSONU AR GARĪGĀS ATTĪSTĪBAS TRAUČĒJUMIEM INTEGRĀCIJA DARBA TIRGŪ: CĪŅA AR AIZSPRIEDUMIEM UN STIGMU

INTEGRATING PEOPLE WITH INTELLECTUAL DISABILITIES INTO THE LABOUR MARKET: TACKLING STIGMA AND PREJUDICE

Linda Lazdiņa - Čebikina

LBTU IITF 1. kursa maģistrante

Natalija Vronska

asoc. profesore, vadošā pētniece, Dr.paed.

Abstract: mental disabilities are a major factor affecting people's labour market inclusion. This group often faces discrimination and social exclusion, reinforced by prejudice and stigma. In the EU and Latvia, people with disabilities experience lower employment rates and a higher risk of poverty compared to people without disabilities. To mitigate these problems, measures are needed to support their integration into the labour market, including accessible education, flexible working environments and adequate support for employers. Addressing stigma and prejudice and raising public awareness of intellectual disabilities can thus contribute to their successful and sustainable integration into the labour market and society at large. The aim of the study is to theoretically explore and evaluate the challenges faced by individuals with intellectual disabilities in today's labour market. The study shows that a comprehensive approach is needed, including public education and policy measures, to prevent stigmatization and ensure equal opportunities in the labour market. Additionally, an open work environment and adaptation of education are crucial to foster inclusive society and provide economic benefit.

Atslēgas vārdi: personas ar garīgās attīstības traucējumiem, stigma, aizspriedumi, integrācija darba tirgū

Ievads

Darba pasaule piedzīvo nepārtrauktas pārmaiņas, kas neizbēgami ietekmē visus darba tirgus dalībniekus, ieskaitot personas ar garīgās attīstības traucējumiem un citas iedzīvotāju grupas. Notiekošā darba tirgus transformācija, kas ietver darba polarizāciju, automatizācijas pieaugumu un jaunu darba formu rašanos, rada papildu izaicinājumus šai sabiedrības daļai. Šīs pārmaiņas nes ne tikai riskus, bet arī jaunas iespējas (OECD, 2022).

Vēsturē ir bijuši periodi, kad apkārtējā sabiedrība cilvēkus ar garīgās attīstības traucējumiem uzskatīja par nederīgiem, neārstējamiem un pat tādiem, kas potenciāli var nodarīt kaitējumu, apdraudot citu cilvēku dzīvību. Tika radīti apstākļi un iespējas, kur šos indivīdus norobežoja no plašākas sabiedrības. Šāda attieksme pastāv joprojām dažādās sabiedrības daļās, tostarp arī mūsdienu sabiedrībā (Kāpiņa, u.c., 2006).

Personas ar garīgās attīstības traucējumiem iekļaušana darbavietā ir pastāvīga un aktuāla problēma visā pasaulē, kas turpina radīt izaicinājumus, neskatoties uz dažādām politikām un atbalsta pasākumiem. Lai gan personām ar fizisku invaliditāti ir relatīvi augstāks nodarbinātības līmenis, pieaugušie ar garīgās attīstības traucējumiem joprojām saskaras ar grūtībām iekļauties darba tirgū. Šo situāciju sarežģī stigma un aizspriedumi pret cilvēkiem ar invaliditāti, kā arī tas, ka lielākajai daļai darba devēju primāri interesē uzņēmuma produktivitāte, kas veicina rūpīgu darbinieku snieguma novērtēšanu, to atslēgas, kas rezultātā var radīt spiedienu uz cilvēkiem ar invaliditāti, radot šķēršļus iespējai iekļauties darba tirgū (Nota, Santilli, Ginevra, & Soresi, 2014).

Eiropas Savienībā aptuveni katram sestajam iedzīvotājam vecumā no 15 gadiem konstatēti garīgi vai psihiski funkcionāli traucējumi. Lai gan pēdējos gados ir vērojams neliels progress personu ar invaliditāti iekļaušanā darba tirgū, joprojām pastāv ievērojamas atšķirības. Eiropas Savienībā ir nodarbināti tikai 50,6% cilvēku ar invaliditāti, salīdzinot ar 74,8% personām bez invaliditātes. Turklāt nodarbinātības līmenis personām ar invaliditāti ir ievērojami zemāks (61%) salīdzinājumā ar 82% iedzīvotājiem bez invaliditātes. Sievietes ar invaliditāti, jaunieši ar invaliditāti un personas ar smagākiem funkcionālajiem traucējumiem piedzīvo vēl lielāku nevienlīdzību un diskrimināciju darba tirgū (Lecerf, 2020). Precīzs iedzīvotāju skaits, kuriem ir garīgās attīstības traucējumi, nav zināms, jo šie traucējumi aptver plašu slimību klāstu, no kuriem daudzi tiek diagnosticēti vairākus gadus pēc dzimšanas, nevis no dzimšanas. Piemēram, ASV garīgās attīstības traucējumi konstatēti vidēji no 2 līdz 3% bērnu (NICHD, 2021).

Latvijā personas ar invaliditāti, t.sk. ar garīgiem/psihiskiem funkcionāliem traucējumiem un funkcionālajiem ierobežojumiem, ir iedzīvotāju grupa ar paaugstinātu nabadzības un sociālās atstumtības risku. Labklājības ministrijas dati liecina, ka 2022. gada beigās bija piešķirta invaliditāte 11% iedzīvotāju (206 tūkstoši), salīdzinot ar 8,6% (169,9 tūkstoši) 2014. gadā. Starp nepilngadīgajiem invaliditātes īpatsvars saglabājās gandrīz nemainīgs, tie ir 2,5% (9,1 tūkstoši). Nodarbinātības līmenis personu ar invaliditāti vidū joprojām ir salīdzinoši zems. 2022. gadā darba tirgū bija iesaistīti 27,7% no visiem iedzīvotājiem ar invaliditāti, kas kopā veido 54 753 personas. Būtiski atzīmēt, ka trūcīgo personu vidū strauji pieaug invaliditātes izplatība. Ja 2010. gadā invaliditāte tika noteikta 4,5% trūcīgo personu, tad 2021. gadā šis īpatsvars jau sasniedza 20%. Šie dati norāda uz nepieciešamību pēc efektīvākiem atbalsta mehānismiem personu ar invaliditāti iekļaušanai darba tirgū un sociālajā dzīvē. Ir jāveic pasākumi, lai mazinātu nabadzības un sociālās atstumtības riskus šai iedzīvotāju grupai (Labklājības ministrija, 2024). Aplūkojot Slimību profilakses un kontroles centra veselības statistikas datubāzē pieejamo informāciju par Latvijā reģistrā esošo bērnu un pieaugušo ar psihiskiem un uzvedības traucējumiem sadalījumu pa diagnožu grupām (skatīt 1. tabulu), var secināt, ka personu ar garīgās attīstības traucējumiem skaitam ir tendence pakāpeniski palielināties (Veselības statistikas datubāze, 2024).

1. tabula

Personas ar garīgās attīstības traucējumiem Latvijā (skaits)

SSK-10 kods un diagnožu grupa	Gads	Personu skaits
F70 – F79 (Garīga atpalcība)	2010	13 298
	2014	14 103
	2018	14 681
	2022	15 024

Sabiedrībā personas ar garīgās attīstības traucējumiem bieži saskaras ar diskrimināciju un sociālo atstumtību. Aizspriedumi un stereotipi ietekmē arī viņu darba vidi. Lai gan aizspriedumi attiecībā uz šīm personām nodarbinātības jomā samazinās, tomēr tā joprojām ir būtiska problēma. Nepieciešami turpmāki centieni informēt sabiedrību par garīgās attīstības traucējumu specifiku un iespējām integrēt šo mērķgrupu darba tirgū (Krūmiņa & Grumolte - Lerhe, 2022).

Pastāv cieša saistība starp izglītību un nodarbinātību, it īpaši cilvēku ar garīgās attīstības traucējumiem grupā. Ja šīm personām nav pieejama piemērota izglītība, tad viņiem nav arī iespēju nodrošināt jēgpilnu nodarbinātību. Piemērotas izglītības pieejamības trūkums var radīt ilgtermiņa atkarību, nabadzību un sociālo izstumtību, pastiprinot garīgās attīstības traucējumu stigmatu (Open Society Institute, 2005).

Mūsdienās valsts politika atbalsta iekļaušanu darba tirgū, tomēr pastāv dažādas barjeras, kas šo ceļu apgrūrina:

- nepietiekama izglītība un profesionālā apmācība personām ar garīgās attīstības traucējumiem;
- prasmju, ko pieprasa darba devēji, trūkums;
- darba devēju nevēlēšanās pieņemt darbā personas ar garīgās attīstības traucējumiem;
- transporta pieejamības problēmas;
- sociālo pabalstu sistēmas ierobežojumi;
- atrunāšanās no ģimenes locekļu puses (Bell, 2020).

Darbinieki ar garīgās attīstības traucējumiem var prasīt atšķirīgu pieeju darba organizēšanā. Viņiem var būt nepieciešama pastiprināta uzmanība, uzraudzība vai asistenta klātbūtne. Tāpat šīm personām var būt grūtības mainīt darba uzdevumus un pielāgoties jaunām situācijām, tāpēc nepieciešams papildu atbalsts prasmju ģeneralizācijai. Darba devējam jābūt informētam par darbinieku veselības traucējumu specifiku un jāveic nepieciešamie pielāgojumi atbilstoši traucējumu veidam un smaguma pakāpei. Viegļāka garīgās attīstības traucējumu gadījumā var rasties uzmanības deficīta un hiperaktivitātes problēmas, kas ietekmē darba kvalitāti un spēju ilgstoši noturēties vienā darbavietā (Krūmiņa & Grumolte - Lerhe, 2022).

Personu ar garīgās attīstības traucējumiem būtiskākās atšķirības darba vidē ietver profesiju izvēles un darba vietas pielāgošanas aspektus. Piemērotas profesijas šiem indivīdiem ietver vienkāršus darbus, piemēram, būvniecības vai lauksaimniecības darbus, konditora vai pavāra palīga amatu, veļas mazgāšanu vai apkalpošanu. Viņi var veikt monotonu darbu vai apstrādāt lielu informācijas apjomu, bet pieprasa darba vides pielāgošanu un saprotamu instrukciju. Komunikācijā ar personām ar garīgās attīstības traucējumiem darba vietā ir nepieciešams izmantot pēc iespējas vienkāršākus, viegli uztveramus terminus, izvairoties no pārprotamas un grūti saprotamas informācijas. Ir nepieciešams rūpīgi izskaidrot darba uzdevumu nosacījumus, vajadzības gadījumā verbālo informāciju var papildināt ar vizuālo informāciju, piemēram, attēliem vai shēmām. Ir būtiski pārliecināties, vai konkrētā persona ir sapratusi darba uzdevuma nosacījumus un šo darbu patstāvīgi spēj paveikt dažādās situācijās. Darba nosacījumiem jābūt pēc iespējas elastīgākiem, lai nodrošinātu veiksmīgu darba izpildi. Vajadzības gadījumā, it īpaši uzsākot jauno darba pieredzi, konkrētajai personai ir nepieciešams sniegt vajadzīgo atbalstu (Nodarbinātības valsts aģentūra, 2024).

Pētījuma mērķis: teorētiski izpētīt un izvērtēt problēmas, ar kurām saskaras personas ar garīgās attīstības traucējumiem mūsdienu darba tirgū.

Materiāli un metodes

Zinātniskā raksta ietvaros veikta padziļināta teorētiskā analīze, apkopojot un analizējot aktuālo informāciju par personu ar garīgās attīstības traucējumiem integrāciju darba tirgū, aizspriedumiem un stigmatu. Izmantoti plaši informācijas avoti, tai skaitā: zinātniskie raksti un pētījumi, grāmatas un interneta resursi, Eiropas Savienības politikas dokumenti, direktīvas un normatīvi akti, kas attiecas uz personām ar garīgās attīstības traucējumiem nodarbinātību un sociālo iekļaušanos.

Rezultāti un diskusija

ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām 27. pants nosaka, ka personām ar invaliditāti ir tiesības uz darbu vienlīdzīgi ar citiem, aizliedzot diskrimināciju un nodrošinot vienlīdzīgas iespējas, atalgojumu un aizsardzību darbā. PANTS paredz, ka dalībvalstis veicina personu ar invaliditāti piekļuvi profesionālajai orientācijai, izglītībai un tālākizglītībai, nodarbinātības iespējas un karjeras izaugsmi, atbalsta pašnodarbinātību un uzņēmējdarbību, kā arī nodrošina saprātīgu izmitināšanu darba vietā un atbalsta darba pieredzes iegūšanu un profesionālās rehabilitācijas programmas. Šī konvencija ir nozīmīgs instruments, kas veicina personu ar invaliditāti integrāciju darba tirgū un nodrošina viņu tiesības uz vienlīdzīgām iespējām (United Nations, 2017).

Eiropas Savienības pamattiesību hartas pamatā ir nešaubāma apņemšanās ievērot jebkura cilvēka cieņu, brīvību, vienlīdzību, pilsoniskās tiesības, tiesiskumu un solidaritāti. Tā stingri balstās uz demokrātijas un likumdošanas principiem, atzīstot šo pamatvērtību būtisko nozīmi. ES pamattiesību hartas 15. pants uzsver, ka jebkuram indivīdam ir tiesības uz brīvību izvēlēties sev pieņemamu profesiju, kā arī ir tiesības uz nodarbinātību un iespēju iesaistīties brīvi izvēlēta vai pieņemtā darbā (European Parliament, 2000).

Lai sasniegtu 2030. gada ilgtspējīgas attīstības mērķus visām sievietēm un vīriešiem, ieskaitot cilvēkus ar invaliditāti, nepietiek tikai ar likumu grozījumiem. Nepieciešams darba devēju atbalsts un apmācība, lai pārvarētu zināšanu trūkumu un mainītu iepriekš pieņemtos negatīvos, pārsvarā maldīgos spriedumus, vērtējumus. Tas ietver spēju novērtēt cilvēku ar invaliditāti talantus un prasmes, nodrošināt instrumentus, palīdzību un apmācību, kā arī atbalstīt un motivēt šos darbiniekus, piedāvājot koučingu un atbalstu. Profesionālajai pasaulei jāvirzās uz vienotu vadību, kur cilvēki ar vai bez garīgās attīstības traucējumiem strādā, attīstās un sadarbojas, stiprinot viens otru. Elastība ir atslēgvārds visām iesaistītajām pusēm, tostarp politikas veidotājiem, izglītības sistēmām un procesiem (Hoofstadt, Bastien, Maenhout, & Cambre, 2020).

Latvijai ir svarīgi veikt efektīvus pasākumus, lai sasniegtu nodarbinātības līmeņa paaugstināšanas mērķi noteiktajā vecuma grupā līdz 2027. gadam. Šajā procesā centrālā nozīme ir cilvēkkapitālam, kura attīstība ir būtiska produktivitātes palielināšanā un ekonomikas izaugsmē. Lai panāktu šo mērķi, nepieciešama ilgtspējīga darba tirgus politika un elastīga mūžizglītības sistēma, kas nodrošina iedzīvotājiem nepieciešamās prasmes un veicina veiksmīgu iekļaušanos darba tirgū. Lai īstenotu šos

pasākumus, nepieciešamas papildu investīcijas izglītībā un veselības aprūpē (Latvijas Republikas Saeima, 2003).

Cilvēki ar garīga rakstura traucējumiem, t.sk. personas ar garīgās attīstības traucējumiem, ikdienā saskaras ar sociālo izolāciju un neaizsargātību. Viņi bieži piedzīvo negodīgu attieksmi, diskrimināciju un stigmatizāciju (Tiesībsarga birojs, 2023). Stigmatizācija ir negatīva attieksme pret cilvēkiem ar garīgās veselības problēmām. Tā var izpausties kā diskriminācija, uzmākšanās vai smalkākas formas, kā apmulsums vai nevēlēšanās runāt par garīgās veselības problēmām (Bell & Waddington, 2016). Šī iedzīvotāju grupa ir spiesta samierināties ar ierobežotām brīvībām un autonomiju. Šāda apiešanās liedz iespēju brīvi izvēlēties un rīkoties atbilstoši savām vēlmēm. Tādēļ ir svarīgi nodrošināt šo cilvēku tiesību aizsardzību un panākt vienlīdzīgu iekļaušanos sabiedrībā (Tiesībsarga birojs, 2023).

Dzīvojot mūsdienu sabiedrībā personas ar invaliditāti, t.sk., personas ar garīgās attīstības traucējumiem, ik dienas saskaras ar ievērojamām barjerām, kas aptur, vai pat kavē viņu pilnīgu iesaisti sabiedriskajā dzīvē, piemēram, dažādās sabiedrības attieksmes, fiziskās, juridiskās, ekonomiskās, sociālās un pat saziņas šķēršļus (United Nations, 2018).

Darba meklētājiem ar garīgās attīstības traucējumiem ir lielas grūtības atrast ilgtermiņa un ilgtspējīgu darbu. Šie cilvēki ne tikai vēlas strādāt, bet arī spēj strādāt. Diemžēl aizspriedumu rezultātā lielai daļai cilvēku šajā grupā ir iespēju trūkums un bezdarbs vai ilgstoša slimības atvaļinājuma stāvoklis (Hoofstadt, Bastien, Maenhout, & Cambre, 2020). Cilvēki ar garīgās attīstības traucējumiem darba tirgū piedzīvo ierobežotas iespējas. Viņu iesaiste ir zema, un bieži vien darbs notiek nošķirtā vidē, atsevišķi no pārējiem darbiniekiem. Vēsturiski pastāvēja uzskats, ka cilvēki ar garīgās attīstības traucējumiem nav spējīgi strādāt darba tirgū, tāpēc viņi tika ievietoti aprūpes iestādēs vai nošķirtās "patversmēs" (Bell, 2020).

Darba devēji ir piesardzīgi pret personu ar garīgās attīstības traucējumiem nodarbinātību, jo pastāv vairums izaicinājumu, kas saistīti ar darbinieku produktivitāti, atbalsta pasākumu nepietiekamību un administratīvo slogu. Darba devējiem pastāv bažas, ka šī mērķgrupa var nebūt pietiekami produktīva, lai atpelnītu darba devēja izmaksas, kā arī šiem cilvēkiem pastāv nepieciešamība nodrošināt mentoru, kas rada papildu izmaksas. Subsidētās nodarbinātības programma piedāvā finansiālu atbalstu, bet tā nosacījumi nav pietiekami motivējoši darba devējiem, jo lielāks uzsvars tiek likts uz personu ar garīgās attīstības traucējumu interešu nodrošināšanu, nevis darba devēja motivēšanu. Tāpat pastāv administratīvais slogs, kas saistīts ar dokumentu sagatavošanu, kas attur darba devējus no iesaistīšanās šajā programmā (Krūmiņa & Grumolte - Lerhe, 2022).

Darba devēju attieksme un atvērtība pret darbiniekiem ar invaliditāti, ieskaitot personas ar garīgās attīstības traucējumiem, ir būtisks faktors viņu nodarbinātībā. Arī atbilstošas izglītības iespējas un sociālās prasmes ir būtiski faktori šajā procesā. Nodarbinātības valsts aģentūras programmas koncentrējas uz cilvēku ar invaliditāti iekārtošanu darbā, nevis uz pašu darbu. Uzņēmēju gatavība nodarbināt cilvēkus ar invaliditāti palielinās, taču joprojām pastāv grūtības atrast šiem cilvēkiem ilgtermiņa darbu (SUSTENTO, 2021a).

Garīgās veselības problēmas var ietekmēt darba spējas, izraisot prombūtni no darba un apgrūtinot atgriešanos. Tomēr darbs var pozitīvi ietekmēt garīgo veselību, ja vien darba apstākļi ir labvēlīgi. Iekļaujoša darba vide ir svarīga gan darbinieku labsajūtai, gan uzņēmuma panākumiem. Stigmatizācijas bailes var atturēt cilvēkus ar garīgās veselības problēmām no darba meklēšanas vai atklātības par savu veselību. Nevajadzētu pieļaut, ka indivīds baidās atklāt savas garīgās veselības problēmas darbavietā. Ir jārisina stigmatizācijas problēma un jāveicina atvērtība un atbalsts, lai nodrošinātu iekļaujošu darba vidi un palīdzētu cilvēkiem ar garīgās veselības problēmām veiksmīgi strādāt (Bell & Waddington, 2016).

Cilvēki ar invaliditāti Latvijas darba tirgū saskaras ar ievērojamiem izaicinājumiem, kas kavē viņu pilnvērtīgu iekļaušanos sabiedrībā un nodarbinātībā:

- zems atalgojums - darbavietās, kur nav nepieciešams augsts izglītības līmenis, algas ir nepietiekamas, lai nodrošinātu cilvēkiem pienācīgu dzīves līmeni un spētu segt izmaksas, kas saistītas ar darbu (transporta, pusdienas, higiēnas preces);
- fiziskā pieejamība - darba vietas, darba apstākļi un rīki bieži vien nav pieejami cilvēkiem ar invaliditāti, pat ja viņiem ir nepieciešamās prasmes un izglītība;

- nepietiekams atbalsts – daudzi cilvēki ar invaliditāti objektīvi nevar strādāt pilnu darba dienu, bet nepilna laika darba iespējas ir ierobežotas un atalgojums par tām nav konkurētspējīgs, arī Darba likums neparedz elastīgus darba laika risinājumus;
- ierobežota darba pieredzes trūkums - vairums cilvēku ar invaliditāti nekad nav strādājuši vai nav ilgstoši tikuši nodarbināti, tas apgrūtina iespējas atrast darbu un objektīvi novērtēt savas spējas;
- nepietiekama iekļaujošā izglītība - bērni un jaunieši ar invaliditāti ne vienmēr var saņemt kvalitatīvu izglītību, kas atbilst viņu interesēm un spējām, tāpēc viņiem trūkst prasmju un zināšanu, kas nepieciešamas darba tirgū (SUSTENTO, 2021b).

Garīgās attīstības traucējumi ietver ne tikai uz kognitīvo funkciju traucējumus, bet arī adaptācijas traucējumus, piemēram, spēju izmantot emocionālo inteliģenci, ne tikai spējot pārvaldīt savas emocijas, bet arī atpazīt un attiecīgi reaģēt uz līdzcilvēku paustajām emocijām. Ne mazāk svarīgs faktors ir komunikācija. Tomēr cilvēkiem ar šādiem traucējumiem ir potenciāls strādāt vairākās profesijās, kurās ir nepieciešams vienkāršs darbs, kas neprasa garīgo piepūli un kur ir jāveic monotonas darbības. Piemēram, būvniecībā, kokapstrādē, lauksaimniecībā, vai pārtikas rūpniecībā (Nodarbinātības valsts aģentūra, 2024).

Personas ar garīgās attīstības traucējumiem var sekmīgi veikt sarežģītus darbus un plašāku darba apjomu, ja tiek nodrošināta atbilstoša sistēma ar uzraudzību, apmācību un drošu darba vidi, pielāgojoties katra indivīda spējām. Šāda sistēma ļauj iekļaut šos cilvēkus ražošanas uzņēmumos, kur tie, izmantojot piegādātos izejmateriālus, var izpildīt dažādus pasūtījumus (Krūmiņa & Grumolte - Lerhe, 2022).

Personām ar garīgās attīstības traucējumiem ir potenciāls apgūt dažādas prasmes, tomēr bieži vien tas aizņem krietni ilgāku laiku un prasa atšķirīgu pieeju salīdzinājumā ar citiem. Viņiem ir būtiski gūt praktisku pieredzi, mācoties no apkārtējiem cilvēkiem un atkārtojot vairākkārt šo darbību izpildi. Ne mazāk būtiski ir tas, ka šiem cilvēkiem ir nepieciešams apkārtējo cilvēku atbalsts. Šīm personām ir tādas pašas emocijas, jūtas un vajadzības kā visiem pārējiem cilvēkiem. Apkārtējās pasaules iepazīšana, atbilstošas izglītības iestādes apmeklēšana un ceļošana palīdz paplašināt personām ar garīgās attīstības traucējumiem priekšstatus un izpratni par pasauli. Jo vairāk informācijas un atbalsta tiek piedāvāts, jo lielāka iespēja šiem cilvēkiem pastāv iekļauties mūsdienu sabiedrībā (Persona ar garīga..., 2014).

Iekļaujošas darba vides veidošana prasa proaktīvu darba devēju un darbinieku pieeju. Izstrādājot un ieviešot ieteikumus, var palīdzēt personām ar garīgās attīstības traucējumiem integrēties darba tirgū un izmantojot savu potenciālu. Tas nozīmē, ka nepieciešams:

- izveidot iekļaujošu uzņēmumu un uzņēmēju tīklu, t.sk., veicināt pieredzes apmaiņu starp uzņēmumiem, atvieglot darbinieku ar garīgās attīstības traucējumiem atrašanu un palielināt izpratni par šo cilvēku talantiem un prasmēm;
- atbalstīt cilvēkus ar garīgās attīstības traucējumiem, t.sk., palīdzēt veidot CV, pieteikties darbam un sazināties ar potenciālajiem darba devējiem, izmantot jaunas tehnoloģijas, lai ļautu šiem cilvēkiem demonstrēt savas prasmes bez CV;
- veidot partnerības starp skolām un nozari, t.sk., nodrošināt prakses iespējas un darba pieredzi un piemērot šādu sadarbības modeli dažādās nozarēs;
- pārskatīt darbā pieņemšanas procesus, t.sk., pielāgot novērtēšanas sistēmas dažādiem prasmju līmeņiem un nodrošināt vienlīdzīgas iespējas karjeras izaugsmei;
- izveidot viegli lasāmus dokumentus, t.sk., nodrošināt pieejamu informāciju par darba līgumiem un citiem svarīgiem dokumentiem (Hoofstadt, Bastien, Maenhout, & Cambre, 2020).

Latvijā speciālo izglītības iestāžu profesionālo izglītības programmu absolventiem piedāvātās darba iespējas ir ierobežotas, radot risku sociālai atstumtībai. Lai veicinātu šo absolventu iekļaušanos darba tirgū, nepieciešams atbalsts gan no pašvaldībām, gan izglītības iestādēm. Tas ietver pašvaldību atbalstu uzņēmējiem, kuri nodrošina darba vietas šiem absolventiem, kā arī finansiālu atbalstu mentordarbībai, nodrošinot asistentus pēc vajadzības. Turklāt ir svarīgi palielināt pieejamo profesiju skaitu un dažādību izglītojamajiem ar speciālajām vajadzībām. Kā būtiska iespēja, kas veicina sekmīgu iekļaušanos sabiedrības dzīvē, var būt daudzfunkcionāli pakalpojumu centri cilvēkiem ar attīstības traucējumiem (Oļena, 2024).

Raksta autore pētījuma gaitā secinājusi, ka visām iesaistītajām pusēm ir nepieciešama visaptveroša pieeja, kas ietver gan sabiedrības izglītošanu un informēšanu, veicinot attieksmes maiņu par šo

mērķgrupu, gan efektīvus likumdošanas un politikas pasākumus, lai novērstu stigmatizāciju un nodrošinātu vienlīdzīgas iespējas un piekļuvi darba tirgum. Turklāt ir svarīgi veidot atvērtu un iekļaujošu darba vidi, kā arī pielāgot izglītības sistēmu, lai nodrošinātu personām ar garīgās attīstības traucējumiem piemērotu apmācību un sagatavošanu mūsdienu darba tirgum. Iekļaušana darba tirgū ne tikai palielinātu šo personu pašcieņu un labklājību, bet arī sniegtu ekonomisku labumu sabiedrībai.

Secinājumi

1. Darba pasaules nepārtrauktās pārmaiņas, tostarp darba polarizācija, automatizācijas pieaugums un jaunu darba formu rašanās, rada gan riskus, gan jaunas iespējas visiem darba tirgus dalībniekiem, tostarp arī cilvēkiem ar garīgās attīstības traucējumiem.
2. Personām ar garīgās attīstības traucējumiem visā pasaulē ir grūtības iekļauties darba tirgū, galvenokārt sakarā ar stigmatizāciju un aizspriedumiem pret šo grupu, kā arī ar fiziskās un sociālās pieejamības problēmām darba vietās, tādēļ ir nepieciešams informēt sabiedrību un darba devējus par garīgās attīstības traucējumu specifiku, lai samazinātu stigmatizāciju un veicinātu atvērtību un sapratni sabiedrībā.
3. Neskatoties uz to, ka valsts un starptautiskās organizācijas ir noteikušas tiesību aktus un politikas, kas veicina personas ar invaliditāti integrāciju darba tirgū un aizsargā viņu tiesības, Eiropas Savienībā un Latvijā personu ar invaliditāti un garīgās attīstības traucējumiem nodarbinātības līmenis joprojām ir zemāks nekā cilvēkiem bez invaliditātes, veicinot zemu nodarbinātības līmeni un nabadzības risku. Ir nepieciešami efektīvi valsts un sabiedrības atbalsta mehānismi, iekļaujot sistemātiskus pasākumus, lai nodrošinātu personas ar garīgās attīstības traucējumiem vienlīdzīgu piekļuvi un iespējas darba tirgū, kā arī veicinātu labklājību sociālajā dzīvē.
4. Lai sekmīgi integrētu personas ar garīgās attīstības traucējumiem mūsdienu darba tirgū, nepieciešama proaktīva pieeja no visām iesaistītajām pusēm – politikas veidotājiem, darba devējiem, izglītības iestādēm un sabiedrības kopumā. Svarīgi ir ne tikai novērst fiziskās un juridiskās barjeras, bet arī mainīt sabiedrības attieksmi un veicināt iekļaujošas darba vides kultūru.
5. Ir svarīgi, lai darba devējiem būtu skaidra izpratne par personām ar garīgās attīstības traucējumiem un nepieciešamību nodrošināt piemērotu darba vidi. Tāpat ir jāveic pasākumi, lai veicinātu viņu atvērtību šīs mērķgrupas nodarbinātībai.
6. Personu ar garīgās attīstības traucējumiem iekļaušana darba tirgū ir ne tikai morāls, bet arī ekonomiski izdevīgs pienākums, nodrošinot šo mērķgrupu ar iespējām strādāt un pilnībā iesaistīties sabiedrībā, var palielināt viņu pašcieņu, labklājību un samazināt sociālās izmaksas.
7. Lai nodrošinātu, ka personām ar garīgās attīstības traucējumiem ir pieejama piemērota un mūsdienīga izglītība un apmācību iespējas, kas atbilst viņu vajadzībām un spējām, un palīdz sagatavoties mūsdienu darba tirgum, jāpievērš pastiprinātāka uzmanība izglītības sistēmas pielāgošanai.

Bibliogrāfija

1. Bell, M. (2020). People with intellectual disabilities and labour market inclusion: What role for EU labour law? *European Labour Law Journal*, Vol 11(1), 3-25 <https://doi.org/10.1177/2031952519882953>.
2. Bell, M., & Waddington, L. (2016). *The Employment Equality Directive and supporting people with psychosocial disabilities in the workplace*. Luxembourg: Office of the European Union.
3. European Parliament. (2000). Charter of Fundamental Rights of the European Union. *Official Journal of the European Union*, C 326, 391 - 407. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT>
4. Hoofstadt, A. V., Bastien, T., Maenhout, L., & Cambre, B. (2020). *My Talents. For Diversity. The European Research And The Lessons Learnt*. Antwerpen: Antwerp Management School.
5. Kāpiņa, L., Žabko, O., Koļeņņikova, O., Mihejeva, V., Lemša, S., & Naradovska, I. (2006). *Cilvēku ar garīgu rakstura traucējumiem iespējas darba tirgū*. Rīga: SIA Market Lab.
6. Krūmiņa, I., & Grumolte - Lerhe, I. (2022). *Personu ar garīga rakstura traucējumiem nodarbinātība Latvijā. Pētījuma galaziņojums*. Rīga: Latvijas Republikas Saeima.

7. Labklājības ministrija. (2024). *Pilngadīgas personas ar invaliditāti*. Ielādēts no <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/soc- aizsardziba-veseliba/personas-ar-invaliditati/19263-pilngadigas-personas-ar?themeCode=VD>
8. Latvijas Republikas Saeima. (2003). *Nodarbinātības politikas izaicinājumi Latvijā un iespējamie risinājumi*. Ielādēts no Latvijas Republikas Saeima: https://www.saeima.lv/petijumi/Nodarbinatibas_politikas_izaicinajumi.pdf
9. Lecerf, M. (2020). *Employment and disability in the European Union*. Retrieved from [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/651932/EPRS_BRI\(2020\)651932_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/651932/EPRS_BRI(2020)651932_EN.pdf)
10. NICHD. (2021). *How many people are affected/at risk for intellectual and developmental disabilities (IDDs)* Retrieved from <https://www.nichd.nih.gov/health/topics/idds/conditioninfo/risk>
11. Nodarbinātības valsts aģentūra. (2024). *Ja darbiniekam ir psihiskie traucējumi*. Ielādēts no <https://www.nva.gov.lv/lv/ja-darbiniekam-ir-psihiskie-traucejumi>
12. Nota, L., Santilli, S., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Employer Attitudes Towards the Work Inclusion of People With Disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, Vol. 27(6), 511 - 520. <https://doi.org/10.1111/jar.12081>.
13. OECD. (2022). *Disability, Work and Inclusion Mainstreaming in All Policies and Practices*. Paris: OECD Publishing.
14. Oļena, I. (2024). *Speciālās izglītības iestāžu pilnvērtīgas darbības nodrošināšana*. Ielādēts no https://www.lps.lv/uploads/docs_module/1_Speci%C4%81%C4%81s%20izgl%C4%ABt%C4%ABas%20iest%C4%81des%20uz%20LPS.pdf
15. Open Society Institute. (2005). *Rights of People with Intellectual Disabilities. Access to Education and Employment. Hungary*. Retrieved from https://www.opensocietyfoundations.org/uploads/4c40da60-382e-4aaf-9e01-206ad39fc2a3/hungary_0.pdf
16. *Persona ar garīga rakstura traucējumiem. Informatīvs materiāls*. (2014). Rīga: Rīgas domes izglītības, kultūras un sporta departaments.
17. SUSTENTO. (2021a). *Nodarbinātība*. Ielādēts no <https://www.sustento.lv/nodarbinatiba/>
18. SUSTENTO. (2021b). *Cilvēkiem ar invaliditāti*. Ielādēts no <https://www.sustento.lv/cilvekiem-ar-invaliditati/>
19. Tiesībsarga birojs. (2023). *Vai cilvēkiem ar garīga rakstura traucējumiem piemīt cilvēka cieņa: kas ir autonomija garīgās veselības aprūpē un kā to panākt?* Ielādēts no <https://m.juristavards.lv/zinas/284240-vai-cilvekiem-ar-gariga-rakstura-traucejumiem-piemit-cilveka-ciena-kas-ir-autonomija-garigas-veselib/>
20. United Nations. (2017). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Optional Protocol*. EU: European Commission. Retrieved from <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>
21. United Nations. (2018). *General comment No. 7 (2018) on the participation of persons with disabilities, including children with disabilities, through their representative organizations, in the implementation and monitoring of the Convention*. Retrieved from https://digitallibrary.un.org/record/3899396/files/CRPD_C_GC_7-EN.pdf?ln=en
22. Veselības statistikas datubāze. (2024). *PUT013. Reģistrā esošo bērnu un pieaugušo ar psihiskiem un uzvedības traucējumiem sadalījums pa diagnožu grupām*. Ielādēts no https://statistika.spkc.gov.lv/pxweb/lv/Health/Health_Saslimstiba_Slimibu_Izplatiba_Psihiski_un_uzvedibas_traucejumi/PUT013_prev_berni_pieaug_ipatsvars.px/