



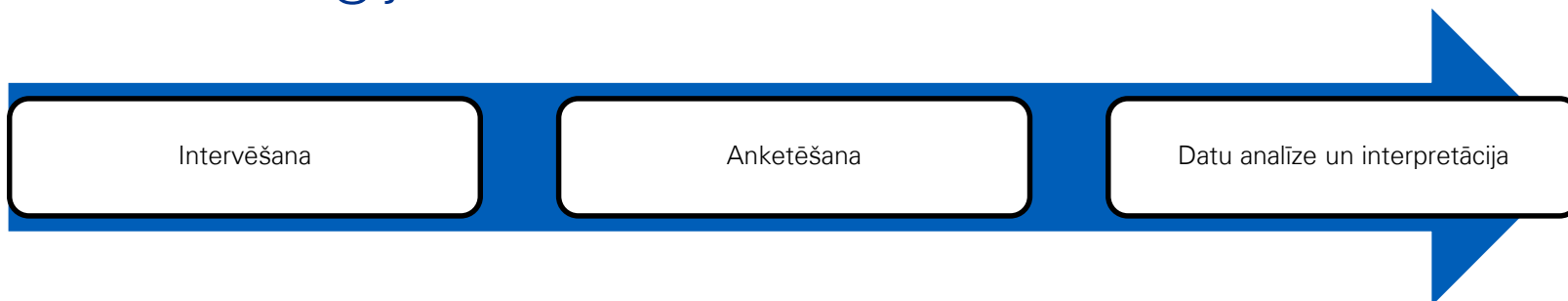
Darba tirgus pieprasījuma izpēte un darba tirgus vajadzībām nepieciešamo profesiju un prasmju noteikšana personām ar smagu invaliditāti un garīga rakstura traucējumiem

Sociālās integrācijas valsts aģentūra

KPMG Baltics SIA
Ģirts Lapiņš
Vadības konsultācijas

2016. gada 13. septembris

Metodoloģija



Intervēšana: anketas sastādīšanai; izdiskutēt vispārējos jautājumus personu ar invaliditāti vai GRT nodarbinātības veicināšanai

Nr.	Organizācija	Pamatojums intervēšanai
1.	Invalīdu un viņu draugu apvienība "Apeirons"	Viena no aktīvākajām NVO, kuras mērķis ir personu ar invaliditāti integrācija sabiedrībā
2.	SUSTENTO	Latvijas Cilvēku ar īpašām vajadzībām NVO apvienojot sevī vairāk nekā 20 citas organizācijas
3.	Latvijas Nedzirdīgo Savienība	Apvieno apmēram 1,700 biedrus
4.	Latvijas Neredzīgo biedrība	Apvieno apmēram 3,000 biedrus
5.	Biedrība "Rīgas pilsētas "Rūpju bērns""	Lielākā NVO, kas strādā ar personām ar garīga rakstura traucējumiem
6.	Biedrība "Saule"	NVO, kas aktīvi strādā ar personām ar garīga rakstura traucējumiem
7.	Rimi Latvia	Uzņēmums, kas šobrīd ir lielākais darba devējs personām ar invaliditāti
8.	VDEAVK	Veic prognozējamās invaliditātes un invaliditātes ekspertīzi Latvijas Republikā

Metodoloģija (anketēšana)

Darba devēju izvēle un sasniegšana

Darba devēju anketēšana tika veikta, izmantojot interneta starpniecību. Darba devēji tika sasniegti, izmantojot sekojošas darba devējus pārstāvošas organizācijas:

- 1) Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kamera: apvieno 1 367 uzņēmumus, 47 nozaru asociācijas, 9 pilsētu uzņēmēju klubus un 11 citas uzņēmēju apvienības;
- 2) Latvijas Darba devēju konfederācija: apvieno un pārstāv 5,000 uzņēmumu, kā arī 66 nozaru un reģionālās uzņēmēju asociācijas un federācijas;
- 3) Latvijas Pilsoniskā alianse: apvieno 135 biedrus - NVO sektorā aktīvas juridiskas organizācijas un privātpersonas;
- 4) Nozaru asociācijas;
- 5) Latvijas Pašvaldību savienība;
- 6) Ārvalstu investoru padome Latvijā.

Personu ar invaliditāti un garīga rakstura traucējumiem sasniegšana

Personas ar invaliditāti un garīga rakstura traucējumiem tika sasniegtas, izmantojot sekojošas pārstāvošas organizācijas:

- 1) Latvijas Nedzirdīgo savienība;
- 2) Latvijas Neredzīgo biedrība,

kā arī sekojošas organizācijas, kas strādā ar personām ar invaliditāti un garīga rakstura traucējumiem:

- 3) Biedrība "Rīgas pilsētas "Rūpju bērns"";
- 4) Biedrība "Saule".

Personas ar garīga rakstura traucējumiem tika anketētas Valsts sociālās aprūpes centros "Rīga", "Kurzeme", "Zemgale", "Latgale" un "Vidzeme".

Profesijas kurās varētu tikt nodarbinātas personas ar invaliditāti

1. Datu (informācijas) ievades operators

44% darba devēju būtu gatavi deleģēt datu (informācijas) ievades operatora profesiju personai ar invaliditāti.

2. Atbalsta profesijas

Saskaņā ar anketēšanas rezultātiem pieprasītas darba devēju vidū ir sekojošas atbalsta profesijas:

- Palīgstrādnieks;
- Sētnieks;
- Grāmatveža palīgs;
- Apkopējs;
- Lietvedis, uzskaitvedis;
- Datorsistēmu tehniķis;
- Dārzniecības palīgstrādnieks & Lauksaimniecības palīgstrādnieks;
- Noliktavas strādnieks.

3. Amatsniecības un citas profesijas

Līdz ar sociālās uzņēmējdarbības likuma un prakses attīstību Latvijā un citu valstu sociālās uzņēmējdarbības pieredzi būtu attīstāmas sekojošas profesijas:

- Koka, pinumu un tiem radniecīgu materiālu mākslas priekšmetu izgatavotāji;
- Metālmākslinieks;
- Floristikas speciālists.

Citas profesijas, kuras tika ieteiktas interviju laikā:

- Galdnieka palīgs;
- Masieris (neredzīgo biedrības ieteikta profesija);
- Asistenta vai palīga darbs ārstniecības iestādēs (veselības aprūpe).

Personu ar garīga rakstura traucējumiem integrācija darba tirgū

Patreiz un bez papildus skaidrošanas darba devēji nav spējīgi precīzi izvērtēt jomas, kurās tie varētu deleģēt biznesa funkciju veikšanu personai ar GRT. Ņemot vērā šos ierobežojumus un to, ka personas ar GRT var veikt ļoti ierobežotas (šauras) funkcijas, būtu nepieciešams komplekss darbs gan ar personām ar GRT, gan darba devējiem, ko nosacīti var iedalīt sekojošos posmos:

1. Sadarbībā ar ārstniecības darbinieku un VDEAVK personas ar GRT tiktu sadalītas definētās grupās pēc to spēju atbilstību noteiktu funkciju veikšanai un pašu vēlmēm.
2. Izstrādāt kvantitatīvu **sociālekonomiskās attīstības un monitoringa skalu**, ar kuras palīdzību varētu novērtēt personu ar GRT integrāciju darba tirgū gan ekonomiskā izpratnē, gan sociālā izpratnē;
3. Nepieciešamo darba prasmju attīstīšanai ir jāattīsta ne tikai tiešās (profesionālās) darba prasmes, bet arī **sociālās prasmes**, piesaistot psihologu; it sevišķi, ja persona nekad nav strādājusi vai ir bijusi **ilgstošs bezdarbnieks**. Sociālās prasmes, kas nepieciešamas līdztekus profesionālajām:
 - **Sadarbības prasme;**
 - **Komunikācijas un saskarsmes prasmes;**
 - **Higiēnas prasmes;**
 - **Uzvedības prasmes.**
4. Viens no uzdevumiem SIVA būtu veikt izglītojošu darbu ar uzņēmējiem par personu ar GRT nodarbināšanu, nodrošinot, ka uzņēmēju rīcībā ir visaptveroša informācija. SIVA ir nepieciešams nepārtraukts darbs un tiešs kontakts ar darba devējiem gan palīdzot iekārtoties darbā apmācītajiem darbiniekiem, gan iegūstot pasūtījumus par specifisku prasmju apmācību.
5. Sekojot piemēriem citās ES valstīs, ir būtiski personas ar GRT integrēt darba tirgū, iesaistot viņus **uzņēmējdarbības procesos**, kas paredz tirgū pieprasītu preču ražošanā vai pakalpojumu sniegšanā, nosakot šīm precēm un pakalpojumiem **tirgus konjunktūrai atbilstošu cenu**.

Prasmes

Interviju un anketēšanas rezultātā tika identificētās sekojošas funkcijas, kuras darba devēji būtu gatavi deleģēt personām ar GRT:

Prasmes	
▪ Tirdzniecības zāles preču izvietotājs;	▪ Kafijas sagatavošana (kafijas vārītājs);
▪ Ratiņu stumšana lielveikalā;	▪ Dārzeņu (kartupeļu) mizošana;
▪ Preču kraušana noliktavā;	▪ Trauku mazgātājs;
▪ Preču marķēšana, etiķešu līmēšana;	▪ Kafejnīcas zāles palīgs;
▪ Preču komplektēšana (piemēram, instrumentus kastē), t.sk. piemēram, mobilo telefonu izjaukšana;	▪ Veļas gludinātājs;
▪ Dokumentu kopētājs;	▪ Veļas šķīrotājs;
▪ Dokumentu kārtošana, lietvedība;	▪ Veļas locītājs;
▪ Zeķu adītājs;	▪ Kurpnieka palīgs
▪ Priekšautu šuvējs;	▪ Koka grebējs;
▪ Grīdas mazgātājs ar specializētu aparatūru;	▪ Ziepjū vārītājs;
▪ Sētnieks;	▪ Sveču lējējs;
▪ Dežurants;	▪ Mašīnadītājs;
▪ Garderobists;	▪ Klūdziņu pinējs;
▪ Maizes vai konditorejas izstrādājumu iesaiņotājs;	▪ Adventes vainagu meistars;
▪ Palīgstrādnieks ceptuvē;	▪ Dekupāžas meistars;
▪ Kokapstrādes palīgstrādnieks;	▪ Arhīvista palīgs;
▪ Dārza ravētājs;	▪ Virtuves cimdu šuvējs.

Pasākumi personu ar smagu invaliditāti integrāciju darba tirgū veicināšanai

1. Izmaiņas darba likumdošanā

Saskaņā ar Darba likuma 109. panta otro daļu darba devējam ir **aizliegts uzteikt darba līgumu** ar darbinieku, ja viņš **atzīts par invalīdu** . Šī likuma norma kropļo darba tirgu, un darba devēji nav ieinteresēti algot personas ar invaliditāti. Šo kā primāro problēmu ir norādījušas gandrīz visas intervētās NVO, savukārt darba devēji to norādīja paši pēc savas iniciatīvas papildus anketēšanas procesam. **Kamēr nav rasts risinājums šai problēmai, ir grūti identificēt citas problēmas vai ierobežojumus, kā arī cerēt, ka radītie risinājumi, piemēram, personu ar invaliditāti kompetences celšana, veicinās nodarbinātību, ja darba devēji atteiksies algot personu ar invaliditāti, apzinoties, ka nekad nevarēs uzteikt darbu.**

Kā papildus aspekts tika norādīts, ka šāda likuma norma var negatīvi ietekmēt darbinieka – personas ar invaliditāti **motivāciju** veikt darbu pēc iespējas labāk.

2. Subsidētās darba vietas

Labklājības ministrijas subsidēto darba vietu programma personām ar invaliditāti palīdz integrēties darba tirgū. Tomēr nepilnība ar subsidētajām darba vietām ir tā, ka tās tiek subsidētas noteiktu laiku. Kā paredzēt to, kas notiks tad, ja darba vieta vairs netiks subsidēta? Iespējams, ka programmas termiņš – 2 gadi varētu būt par garu, un darba devēji var sākt izmantot to kā pastāvīgu risinājumu izmaksu samazināšanai, un tādējādi tas nekalpos par iespēju darba ņēmējam apgūt prasmes un **sākt konkurēt ar citiem darbiniekiem** . Tajā pat laikā 27% aptaujāto norāda, ka ir informēti par ES atbalsta iespējām, bet tās neizmanto. Kā iemesli tiek minēti **sarežģītā birokrātija** un liels dokumentu apjoms, kas ir jāaizpilda.

3. Sociālā uzņēmējdarbība

Lai gan Latvijā jau darbojas vairāki desmiti sociālo uzņēmumu, šobrīd nepastāv tiesiskais un institucionālais ietvars, kas ļautu nošķirt vai atpazīt sociālo uzņēmumu un sniegtu efektīvu atbalstu šādam saimnieciskās darbības veidam. Konceptijas “Par sociālās uzņēmējdarbības ieviešanas iespējām Latvijā” izstrāde sākās 2015. gada rudenī pēc 2014. gadā saņemtā Ministru kabineta atbalsta. Konceptijas izstrādes darba grupā piedalījās visas nozīmīgākās ieinteresētās organizācijas. Tiek plānots, ka tas tiks apstiprināts un stāsies spēkā, sākot ar 2018.gada 1.janvāri. Līdz ar sociālās uzņēmējdarbības koncepta attīstību Latvijā darba tirgū parādīsies jaunas vakances mērķa grupām, tāpēc būtu jāveido sadarbība ar sociālajiem uzņēmējiem, kuri nodarbinās personas ar invaliditāti vai GRT.

4. Individuāls darbs ar ilgstošiem bezdarbniekiem

Tā kā likvidēt ilgstošo bezdarbu īstermiņā nav iespējams, SIVA ir nepieciešams konstruktīvi plānots un mērķtiecīgs ilgstošs un individuāls darbs ar klientu – personu ar invaliditāti vai GRT – atbilstoši identificētām sociālo problēmu grupām (zināšanu un prasmju trūkums, veselība, atkarības problēmas, zema motivācija strādāt algotu darbu), palielinot klienta **motivācijas līmeni** .

SIVA darbības stratēģijas pilnveidošana

Šobrīd darbā ar bezdarbniekiem Latvijā ir vērojama samērā **liela institucionālā sadrumstalotība** – NVA veic uzskaiti un organizē kursus, pašvaldību sociālie dienesti strādā ar klientiem kā ar sociālo pabalstu saņēmējiem, SIVA organizē programmas atsevišķām cilvēku grupām, NVO (piemēram, Apeirons vai Rūpju bērns) meklē nodarbinātības iespējas un palīdz integrēties, VDEAVK ir sava noteikta loma, dažādas organizācijas nodrošina kursus un programmas, tomēr bieži šis darbs ir tikai kādās noteiktās robežās un, ja klients nesaņem visaptverošu atbalstu, tad katras individuālās iestādes ieguldījums var nenest rezultātus.

Tādējādi, ja SIVA veic darbu ar personām ar invaliditāti un GRT, būtu nepieciešams ļoti precīzi nedefinēt SIVA **funkcijas** un **stratēģiju**:

1. **Nedefinēt SIVA mērķa grupu (klientus) un darba ietvaru.** Ja tas ir mērķtiecīgs darbs ar personām ar smagu invaliditāti un GRT, lai veicinātu to nodarbinātību, tad SIVA būtu jādelegē ne tikai atbilstošās funkcijas, bet arī jāuzņemas atbildība par šo personu virzīšanu darba tirgū;
2. **Sadarbība ar pārējām iestādēm un organizācijām,** precīzi sadalot lomas un funkcijas savā starpā (lai funkcijas nepārklājas). Tas ietvertu sadarbību ar NVA, VDEAVK, LM, sociāliem dienestiem un NVO (piemēram, Apeirons, Sustento, Rūpju bērns, biedrības);
3. **Nepārtraukts darbs ar darba devējiem,** tādejādi pārzinot situāciju darba tirgū, kā arī prognozējot profesiju pieprasījumu tuvākajai nākotnei, lai nepieciešamības gadījumā pielāgotu savas programmas. Ir jāveicina darba devēju atvērtība un vēlme sadarboties;
4. **Vakanču portāls, jeb darba birža.** SIVA būtu jāveido savā mājas lapā sadaļu vai arī atsevišķu portālu personām ar invaliditāti un GRT, kurā publicē tās vakances, kuras ir aktuālas darba tirgū un piemērotas invalīdiem. Portāls atspoguļotu gala rezultātus darbam ar darba devējiem, kas piesaka savas vakances šajā portālā. Piemērs šādam portālam: <http://disability.careercast.com/>;
5. **Personu ar invaliditāti un GRT grupēšana.**
6. **Nodarbinātības pakalpojums.** Individuāls darbs, jo īpaši ar **ilgstošajiem bezdarbniekiem** – motivējot, palīdzot iekārtoties darbā.
7. **Darbs ar visiem no mērķa grupas** (personas ar invaliditāti un GRT), t.sk. ar tiem kas esošajā sistēmā aktīvi nepiedalās;
8. Nodrošināt specifiskās mērķa grupas ar darba tirgus atbilstošām profesionālajām **programmām**;
9. Nodrošināt mērķa grupām iespēju attīstīt nodarbinātībai nepieciešamās **sociālās prasmes**, piemēram, sadarbības prasme, komunikācijas un saskarsmes prasmes, higiēnas prasmes un uzvedības prasmes.
10. **Rezultatīvie rādītāji.** Lai sekmētu rezultātu sasniegšanu, SIVA ir nepieciešams izstrādāt rezultatīvos rādītājus, kas būtu virzīti nevis uz sniegto pakalpojumu skaitu, bet gan uz darba tirgū integrēto mērķa grupas personu skaitu.
11. **Distances darba koncepta attīstīšana** un darba devēju izglītošana.
12. SIVA ir jāveido ilgtermiņa **sabiedrisko attiecību stratēģija** un programmas personu ar invaliditāti un GRT nodarbinātības veicināšanai, t.sk. pozitīvisma kampaņa masu medijos (LTV, Latvijas radio, gan preses izdevumi un interneta portāli).

Profesijas kurās varētu tikt nodarbinātas personas ar invaliditāti

Pasākumi darba devēju izpratnes radīšanai

Intervijās izskanēja doma, ka labs risinājums darba devēju izpratnes radīšanai par personu ar smagu invaliditāti un GRT potenciālu varētu kalpot pozitīva kampaņa, kas akcentētu nevis pašas personas ar smagu invaliditāti vai GRT, bet gan citu uzņēmēju veiksmes stāstus, kuri stāstītu par savu pozitīvo pieredzi personu ar smagu invaliditāti vai GRT nodarbināšanā, sasniegto, par šo darbinieku profesionalitāti un lojalitāti. Šādas sociālās kampaņas primārā mērķauditorija būtu uzņēmēji, bet sekundārā – pašas personas ar smagu invaliditāti un GRT, ceļot šo personu pašapziņu, kā arī visa sabiedrība, uzlabojot tās izpratni. Šī reklāmas kampaņa ir jārada galvenā valsts sabiedriskās TV kanālā populārākajā laikā.

Attālinātās darba iespējas

Aptaujā 35% respondentu norādīja, ka vēlas strādāt attālinātu darbu, pie tam 65% personas ar invaliditāti kopumā vēlas strādāt savā pilsētā, kas var nozīmēt ļoti ierobežotas iespējas atrast darbu vispār, tāpēc vēl jo vairāk pieaug nepieciešamība rast iespēju personas ar invaliditāti nodarbināt attālināti. Atsevišķos gadījumos attālinātais darbs vispār ir vienīgā iespēja personai ar invaliditāti tapt nodarbinātai, līdz ar ko SIVA būtu jāpārliūko tās mācību programmas, kur cilvēki var strādāt attālināti, kā arī būtu jāamāca virtuālās darba vides īpatnības un kā izturēties tajā. Tieši attālināta darba modelis ir piemērots gan personām ar smagu invaliditāti, gan arī psihiskām saslimšanām.

Tajā pašā laikā ievieš attālinātā darba iespējas ir tikai un vienīgi darba devēju ziņā. Valsts iespējas to ietekmēt vai regulēt ir ļoti ierobežotas – valsts var radīt atbalsta mehānismus attālinātā darba veicināšanai, tomēr tā rezultāti būs līdzīgi tiem, kādi tiek gūti no valsts vispārīga atbalsta personām ar invaliditāti. Kā vēl viens atbalsta instruments distances darbam būtu atbalstīt subsidēto darba vietu veidošanu mājās pie personas ar invaliditāti. Šobrīd noteikumi par subsidētām darba vietām paredz darba vietas aprīkošanu, bet nav nekas teikts, vai valsts finansē tās iekārtošanu, ja darbs tiek veikts attālināti.

Darbs attālināti ir labs risinājums arī citām sociālajām grupām – piemēram, sievietēm ar maziem bērniem, tāpēc šādas iespējas ir jāattīsta kompleksi.



kpmg.com/LV



© 2016 KPMG Baltics SIA, Latvijā reģistrēta sabiedrība ar ierobežotu atbildību un KPMG neatkarīgu dalībfirmu, kuras saistītas ar Šveices uzņēmumu KPMG International Cooperative (KPMG International), tīkla dalībfirmu. Visas tiesības pieder autoram.

KPMG nosaukums, logo un „cutting through complexity” ir reģistrētas preču zīmes vai KPMG International Cooperative (KPMG International) preču zīmes.