



Eiropas Savienības
Padome

Briselē, 2022. gada 9. decembrī
(OR. en)

15134/22

SOC 646
EMPL 448
ANTIDISCRIM 115

DARBA REZULTĀTI

Sūtītājs: Padomes Ģenerālsēkretariāts

Saņēmējs: delegācijas

Iepr. dok. Nr.: 14495/22

Temats: Padomes secinājumi par personu ar invaliditāti iekļaušanu darba tirgū

Pielikumā pievienoti Padomes secinājumi par minēto tematu, kurus *EPSCO* padome apstiprināja 2022. gada 8. decembra sanāksmē.

Padomes secinājumi

par personu ar invaliditāti iekļaušanu darba tirgū

ATZĪSTOT, KA

1. Eiropas Savienība ir dibināta, pamatojoties uz tādām vērtībām kā cilvēka cieņa, brīvība un cilvēktiesību ievērošana, un tā ir apņēmusies apkarot diskrimināciju, tostarp diskrimināciju invaliditātes dēļ, kā tas noteikts Līgumā par Eiropas Savienību, Līgumā par Eiropas Savienības darbību un Pamattiesību hartā. ES ir arī apņēmusies veicināt augstu nodarbinātības līmeni.
2. Eiropas sociālo tiesību pīlārā (ESTP), ko Eiropas Parlaments, Padome un Komisija kopīgi proklamēja 2017. gadā, ir noteikts, ka ikvienam ir tiesības uz vienādām iespējām (3. princips), uz aktīvu atbalstu nodarbinātībai (4. princips), uz veselīgu, drošu un labi pielāgotu darba vidi un uz datu aizsardzību (10. princips) un uz piekļuvi pamatpakalpojumiem (20. princips). ESTP turklāt noteikts, ka personām ar invaliditāti ir tiesības uz ienākumu atbalstu, kas nodrošina cilvēka cienīgu dzīvi, pakalpojumiem, kuri ļauj viņiem piedalīties darba tirgū un sabiedrības dzīvē, un darba vidi, kas ir pielāgota viņu vajadzībām (17. princips). ESTP 2021. gada 4. marta rīcības plānā ir noteikti trīs jauni ES pamatmērķi, kas jāsasniedz līdz 2030. gadam, lai palielinātu nodarbinātību un līdzdalību apmācībā, kā arī samazinātu to cilvēku skaitu, kuriem draud nabadzība un sociālā atstumtība. Šos pamatmērķus ES līderi atzinīgi novērtēja Portu deklarācijā un Eiropadomes 2021. gada jūnija sanāksmē. ESTP rīcības plānā turklāt ir atzīts personu ar invaliditāti ieguldījums 2030. gada pamatmērķu sasniegšanā – arī ar to, ka sociālo rezultātu pārskatā ir ierosināts jauns pamatrādītājs attiecībā uz personu ar invaliditāti nodarbinātības līmeņa atšķirībām.

3. ES un tās dalībvalstis ir puses ANO Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām (*UNCRPD*). Lielākā daļa dalībvalstu ir ratificējušas arī tā fakultatīvo protokolu, ko 2006. gada 13. decembrī pieņēma Apvienoto Nāciju Organizācijas Ģenerālā asambleja. *UNCRPD* 27. pantā ir nostiprinātas personu ar invaliditāti tiesības strādāt atklātā un iekļaujošā darba tirgū vienlīdzīgi ar citiem ¹.
4. Lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, ar Direktīvu 2000/78/EK ir noteikts vispārīgs regulējums, kā nodarbinātībā un profesijā apkarot diskrimināciju dažādu iemeslu dēļ, tostarp invaliditātes dēļ. Lai veicinātu iekļaujošu un ilgtspējīgu nodarbinātību personām ar invaliditāti, svarīgākie pasākumi ir nodrošināt vienlīdzīgu piekļuvi nodarbinātībai, veikt saprātīgus pielāgojumus darbā un apkarot diskrimināciju invaliditātes dēļ.
5. Direktīvā 2019/882 (Eiropas Piekļūstamības akts), kas pieņemta 2019. gadā, ir noteikts, ka konkrētiem Eiropas tirgū laistiem produktiem un pakalpojumiem ir jābūt piekļūstamiem – tādējādi tiek atvieglota personu ar invaliditāti neatkarīga dzīve un dota iespēja veidot iekļaujošāku sabiedrību un darba tirgu.

¹ 27. panta interpretācija ir izskaidrota ANO Personu ar invaliditāti tiesību komitejas 2022. gada 9. septembrī publicētajā Vispārīgajā komentārā Nr. 8 par tiesībām uz darbu un nodarbinātību.

6. Eiropas Komisija ir apņēmusies izveidot Savienību, kurā valda līdztiesība; svarīgs ieguldījums tajā ir Personu ar invaliditāti tiesību stratēģija 2021.–2030. gadam, ko Komisija pieņēma 2021. gada 3. martā. Stratēģijas mērķis ir uzlabot personu ar invaliditāti dzīvi ES un ārpus tās, atbalstot *UNCPRD* īstenošanu un ESTP principus. Turklāt tās nolūks ir sekmēt piekļuvi kvalitatīvām un ilgtspējīgām darbvietām, un tajā ir norādīts, ka labākais veids, kā nodrošināt ekonomisko autonomiju un sociālo iekļaušanu, ir līdzdalība nodarbinātībā. Stratēģijā dalībvalstis cita starpā tiek aicinātas līdz 2024. gadam noteikt mērķus, lai palielinātu personu ar invaliditāti nodarbinātības līmeni un samazinātu nodarbinātības līmeņa atšķirības starp personām ar invaliditāti un bez tās, un lai tādējādi palīdzētu sasniegt ESTP rīcības plānā ierosināto 2030. gada pamatmērķi.
7. Padome 2021. gada jūnija secinājumos atzinīgi novērtēja un apstiprināja Komisijas Personu ar invaliditāti tiesību stratēģiju 2021.–2030. gadam un aicināja dalībvalstis cita starpā turpināt izstrādāt un atjaunināt savas valsts stratēģijas un politiku, lai īstenotu *UNCPRD*, – vajadzības gadījumā saskaņā ar stratēģiju.
8. Personu ar invaliditāti nodarbinātības pakete, kas ir pamatiniciatīva saistībā ar Personu ar invaliditāti tiesību stratēģiju 2021.–2030. gadam, ietver nelegislatīvu pasākumu kopumu (tostarp pamatnostādnes un pozitīvas rīcības piemērus), kuru mērķis ir uzlabot darba tirgus rezultātus attiecībā uz personām ar invaliditāti. Tā aptver sešas darbības jomas: stiprināt nodarbinātības un integrācijas dienestu spējas; darbā pieņemšanas izredzes uzlabot ar pozitīvu rīcību un apkarot stereotipus; nodrošināt saprātīgus pielāgojumus darbā; paturēt nodarbinātībā personas ar invaliditāti; novērst tādas invaliditātes riskus, kas saistīta ar hroniskām slimībām; nodrošināt profesionālās rehabilitācijas shēmas slimības vai nelaimes gadījumu situācijās; un apzināt kvalitatīvas darbvietas aizsargātā nodarbinātībā, ka arī ceļus uz atvērtu darba tirgu.

UZSVEROT, KA

9. Pastāv ievērojama atšķirība starp nodarbinātības līmeni personām ar invaliditāti un bez invaliditātes (starpība ir 24,2 procentpunkti: 50,8 % personām ar invaliditāti un 75 % personām bez invaliditātes ²). Situācija ir vēl sliktāka sievietēm ar invaliditāti – tikai 48,3 % sievietes ar invaliditāti ir nodarbinātas; vīriešiem šis rādītājs ir 53,9 % ³. Personu ar invaliditāti bezdarba līmenis Eiropas Savienībā ir 17,1 % salīdzinājumā ar 10,2 % personām bez invaliditātes, un personu ar invaliditāti ekonomiskās aktivitātes līmenis ir tikai 61,0 % salīdzinājumā ar 82,3 % personām bez invaliditātes. Personām ar invaliditāti ir grūtāk atrast darbu, un tāpēc pastāv lielāka iespēja, ka tās kļūs par ilgstošiem bezdarbniekiem vai ekonomiski neaktīvām personām. Ja personas ar invaliditāti ir nodarbinātas, tās biežāk strādā aizsargātā nodarbinātībā, nevis atvērtā darba tirgū ⁴, vai arī tās strādā zemāk kvalificētā, zemāk atalgotā (par to liecina vidējā gada algu atšķirība 16 % apmērā) un mazāk drošā darbā ar mazāku piekļuvi apmācības iespējām; tādējādi šīm personām pastāv lielāks risks nonākt strādājošo nabadzībā. Turklāt Covid-19 krīze personas ar invaliditāti ir ietekmējusi daudz spēcīgāk – bieži vien to dalība darba tirgū tika kavēta, piemēram, tādēļ, ka piekļūstamība tāldarba iespējām bija nepietiekama.
10. Lai nodrošinātu labi funkcionējošu un iekļaujošu darba tirgu, ir būtiski veicināt personu ar invaliditāti nodarbinātību kvalitatīvās darbvietās. Pašlaik, kad notiek demogrāfiskā lejupslīde un manāms darbaspēka un prasmju trūkums, personu ar invaliditāti potenciāla izmantošana ir arī veids, kā sasniegt augstāku vispārējo nodarbinātības līmeni saskaņā ar nodarbinātības mērķi, kas noteikts ESTP rīcības plānā. Tas ir arī svarīgi saistībā ar zaļo un digitālo pārkārtošanos, kas piedāvā jaunas nodarbinātības iespējas personām ar invaliditāti.

² Datu avots: Eurostat. Eiropas Komisija (2021): [European Comparative data on Europe 2020](#) (Eiropas salīdzinošie dati par stratēģiju "Eiropa 2020").

³ Datu avots: 2021. gada dzimumu līdztiesības indekss, [European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](#) (Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (europa.eu)).

⁴ Eiropas Komisija un Augsta līmeņa grupa invaliditātes jautājumos (2016): Astotais ES augsta līmeņa grupas invaliditātes jautājumos ziņojums par to, kā tiek īstenota ANO Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām.

11. Personām ar invaliditāti dalība darba tirgū un piekļuve kvalitatīvām darbvietām ir īpaši svarīga, jo tā veicina sociālo iekļaušanu un finansiālo neatkarību. Tomēr personas ar invaliditāti, jo īpaši sievietes, joprojām saskaras ar dažādiem šķēršļiem attiecībā uz piekļuvi atvērtam darba tirgum un oficiālas nodarbinātības saglabāšanu. Šie šķēršļi attiecas gan uz pieprasījuma pusi (piemēram, diskriminācija, stigmatizācija, nepareizi priekšstati par darbavietas pielāgošanas izmaksām un saprātīgu pielāgojumu nodrošināšanu, nepareizi priekšstati par produktivitāti, informācijas vai izpratnes trūkums par pieejamo atbalstu), gan arī uz piedāvājuma pusi (piemēram, izglītības un prasmju līmenis, vajadzība pēc individuāla atbalsta, tostarp darba meklējumos, un bailes no stigmatizācijas), kā arī kontekstuāliem un institucionāliem faktoriem (aizspriedumi pret personām ar invaliditāti (*ableism*), šķēršļi attiecībā uz vienlīdzīgu piekļuvi, tostarp piekļuvi tādiem pamatpakalpojumiem kā transports, kā arī piekļuvi būvētai videi un digitālai videi, kā arī tas, ka strādājošas personas ar invaliditāti nesaglabā iespēju saņemt invaliditātes pabalstu, ja viņi ir nodarbināti).
12. Personas ar invaliditāti ir ļoti daudzveidīga un neviendabīga grupa. Dažkārt tās saskaras ar daudzējādiem diskriminācijas veidiem, un dažām ir kompleksas vajadzības, kas prasa personalizētu pieeju un konkrētām individuālām situācijām pielāgotu atbalstu. Lai šādām personām piemērotu darbu, ir jāizvērtē ikvienas personas vajadzības, ņemot vērā, tostarp, viņu invaliditāti, darbavietā nepieciešamo atbalstu, karjeras attīstības iespējas, kā arī vajadzību pēc sociālā atbalsta. Šajā sakarā uzmanība būtu jāpievērš arī personām neaizsargātā situācijā, ņemot vērā dzimumu līdztiesības perspektīvu un intersekcionālo dimensiju. Iekļaujoša izglītība un pienācīgi sociālie pakalpojumi, efektīvi nodarbinātības dienesti, tostarp pozitīva rīcība, saprātīgi pielāgojumi darbavietā, profesionālā rehabilitācija un aizsargāta nodarbinātība ir svarīgi faktori, kuriem ir būtiska nozīme, lai nodrošinātu, ka personas ar invaliditāti var piekļūt atvērtam darba tirgum un piedalīties tajā.

13. Sociālie pakalpojumi būtu jāizmanto kā aktīvas iekļaušanas instruments, jo pienācīga piekļuve kvalitatīviem, iekļaujošiem un pieejamiem sociālajiem pakalpojumiem ir pamatnosacījums tam, lai personas ar invaliditāti varētu aktīvi piedalīties darba tirgū. Personām ar invaliditāti būtu jāpiedāvā personalizēti sociālās iekļaušanas pakalpojumi, piemēram, konsultācijas, mentorēšanas pakalpojumi, sociālais darbs, kā arī atbalsts, lai tās varētu pārvarēt nelabvēlīgos sociālos apstākļus, tiktu uzlabota to nodarbināmība un tās varētu atrast darbu. Turklāt, lai nodrošinātu vienlīdzīgu piekļuvi nodarbinātībai, ja nepieciešams, vajadzētu būt pieejamiem individualizētiem pasākumiem un atbalsta pakalpojumiem, piemēram, personīgai palīdzībai, transportam un mutiskās tulkošanas pakalpojumiem. Nodarbinātības dienestiem būtu jāsniedz atbalsts, piemēram, orientācija un konsultācijas, darba meklēšanas starpniecības pakalpojumi, ergoterapijas diagnostika, pārkvalifikācija un karjeras konsultēšana, kā arī jāsadarbojas ar darba devējiem un skolām, jo īpaši vietējiem darba devējiem un skolām, kas nodrošina izglītību personām ar invaliditāti. Sociālo un integrācijas dienestu attīstība ir jāatbalsta sistemātiski, lai tiem būtu adekvātas spējas un finansējums.
14. Lai uzlabotu personu ar invaliditāti darba tirgus rezultātus, ir jāveicina sinerģija un sadarbība starp visiem attiecīgajiem dienestiem, pakalpojumu sniedzējiem un dalībniekiem, tostarp veselības un rehabilitācijas pakalpojumiem, sociālajiem dienestiem, nodarbinātības dienestiem, darba devējiem, sociālajiem partneriem, NVO, personu ar invaliditāti organizācijām, pacientu organizācijām, skolām un pašvaldībām. Īpaši svarīga ir arī ieinteresēto personu līdzdalība reģionālā un vietējā līmenī.
15. Sociālā ekonomika papildina dalībvalstu rīcību kvalitatīvu sociālo pakalpojumu sniegšanā, tāpēc tā būtiski palīdz veicināt personu ar invaliditāti līdzdalību sabiedrībā un darba tirgū. Jo īpaši sociālie uzņēmumi var veicināt aktīvu pilsoniskumu, un tie ir lielisks piemērs "ekonomikai, kas darbojas cilvēku labā". Tie piedāvā prasmju pilnveides iespējas, tādējādi palīdzot personām ar invaliditāti sagatavoties atvērtam darba tirgum un dalībai tajā. Lai veicinātu personu ar invaliditāti dalību darba tirgū, ir svarīgi atbalstīt sociālos uzņēmumus un pilnībā izmantot to potenciālu kalpot kā pārejai no kvalitatīvas aizsargātas nodarbinātības uz atvērtu darba tirgu.

16. Personu ar invaliditāti piekļuve atvērtam darba tirgum būtu jāveicina, izmantojot dažādus rīkus, piemēram, finanšu iemaksas darba devējiem, nodokļu atvieglojumus, darbā pieņemšanas stimulus un kvotas. Daudzas dalībvalstis ir izveidojušas kvotu sistēmu, kas darba devējiem uzliek pienākumu vai nu nodrošināt, ka darbā tiek pieņemts minimāls personu ar invaliditāti īpatsvars, vai arī uzņemties finansiālas izmaksas, piemēram, soda veidā. Galvenais izaicinājums kvotu sistēmas efektivitātes nodrošināšanā ir rast līdzsvaru starp darba devēju motivēšanu uzņemties iespējamās papildu izmaksas, kas saistītas ar personu ar invaliditāti nodarbināšanu, un monetārajām izmaksām par kvotas nesasniegšanu. Darbā pieņemšana būtu jāveicina arī, apkarojot stereotipus un nepareizus priekšstatus, piemēram, attiecībā uz administratīvajām izmaksām, prombūtni un ierobežotu sniegumu, kā arī sniedzot informāciju darba devējiem par pieejamo atbalstu, veicinot labas prakses apmaiņu, piešķirot balvas par daudzveidību utt. Pāreja no ekonomiskās neaktivitātes uz nodarbinātību būtu jāatbalsta ar iekļaujošām sociālā nodrošinājuma sistēmām, un tai nevajadzētu novest pie invaliditātes pabalstu samazināšanas, ar kuriem kompensē ar invaliditāti saistītās dzīvošanas papildizmaksas.
17. Tāda prakse kā darbavietu pielāgošana un darba laika organizēšana, piemēram, nepilna laika darbs, ir ļoti efektīva personu ar invaliditāti iekļaušanai atvērtajā darba tirgū. Covid-19 pandēmijas laikā arvien vairāk tiek izmantoti elastīgi darba veidi, jo īpaši tāldarbs. Šāda prakse un, plašāk skatoties, pieejamu un iekļaujošu IT risinājumu un rīku izmantošana būtu jāveicina kā līdzeklis, ar ko atraisīt personu ar invaliditāti potenciālu un palīdzēt radīt darba apstākļus, kas vairāk veicina personu ar invaliditāti vienlīdzīgu līdzdalību. Vajadzības gadījumā būtu jāatbalsta darba devēju, jo īpaši mazo un vidējo uzņēmumu, centieni uzlabot savu praksi un darba organizāciju. Ir svarīgi, lai darba devēji saņemtu atbalstu, tostarp finansiālu atbalstu, par to, ka tie nodrošina saprātīgus pielāgojumus darbavietā un – tāldarba gadījumā – mājās un ka iegādājas nepieciešamo aprīkojumu, piemēram, piekļūstamus un iekļaujošus komunikācijas rīkus, tehnoloģiskos risinājumus un programmatūru. Būtu jānodrošina arī pienācīgi veselības un drošības nosacījumi.

18. Ir svarīgi, lai personām ar invaliditāti būtu pieejami visaptveroši rehabilitācijas pakalpojumi, kas atbalsta viņu dalību darba tirgū, palīdz novērst psiholoģiskas problēmas un sociālo atstumtību, atbalsta profesionālo izglītību un apmācību un veicina prasmju, tostarp IT prasmju, attīstību. Lai nodrošinātu efektīvu un savlaicīgu šo pakalpojumu sniegšanu, ir jāveicina saiknes un sinerģijas starp nodarbinātības, veselības, sociālajiem un darba rehabilitācijas dienestiem, tostarp, ieviešot individuālu lietu pārvaldību. Pirms tiek pieņemti lēmumi par invaliditātes pensijas piešķiršanu, varētu ņemt vērā visaptverošas rehabilitācijas rezultātus, kas uzlabo darba spējas ar mērķi iegūt kvalitatīvu nodarbinātību.
19. Eiropas Sociālā fonda Plus (ESF+) regulas mērķis ir veicināt personu ar invaliditāti iekļaušanu sabiedrībā vienlīdzīgi ar citiem, un ar to atbalsta dalībvalstu centienus īstenot *UNCRPD*. Turklāt ESF+ mērķis ir veicināt nodarbinātību, izmantojot aktīvus intervences pasākumus, kas ļauj iekļauties darba tirgū, jo īpaši jauniešiem, ilgstošiem bezdarbniekiem, nelabvēlīgā situācijā esošām grupām un neaktīviem cilvēkiem, kā arī veicinot pašnodarbinātību un sociālo ekonomiku. Ar ESF+ būtu arī jāpalīdz nodrošināt piekļūstamības iespējas personām ar invaliditāti, lai uzlabotu iekļaušanu nodarbinātībā, izglītībā un apmācībā un tādējādi veicinātu šo personu iekļaušanu visās dzīves jomās.

20. Konferencē par personu ar invaliditāti integrāciju darba tirgū, kuru prezidentvalsts Čehija rīkoja Prāgā 2022. gada 20. un 21. septembrī un kurā Komisija nāca klajā ar Eiropas personu ar invaliditāti nodarbinātības paketi, tika apstiprināta sešu galveno paketes jomu nozīmība. Dalībnieki uzsvēra, ka ir svarīgi darba tirgū iekļaut vairāk personu ar invaliditāti. Viņi arī uzsvēra, ka cita starpā ir jānodrošina profesionālās apmācības iespējas personām ar invaliditāti, īpašu uzmanību pievēršot IT prasmēm, tostarp digitālo tehnoloģiju izmantošanai. Ņemot vērā konferencē notikušās diskusijas, ir skaidrs, ka būtu jāatzīst personu ar invaliditāti vajadzību daudzveidība un pienācīgi jāpievēršas viņu motivācijai. Paketē izklāstītie pasākumi vispirms un galvenokārt ir vērsti uz darba devējiem. Tāpēc konferencē tika apstiprināts, cik svarīgi ir atbalstīt atvērtā tirgus darba devēju centienus pieņemt un noturēt darbā cilvēkus ar invaliditāti. Vienlaikus jāatzīst un jāveicina darba devēju loma aizsargātajā darba tirgū, kā arī sociālo uzņēmumu loma tajā, kā tiek atbalstīta pakāpeniska iekļaušana un pāreja uz atvērtu darba tirgu.
21. Šo secinājumu pamatā ir līdz šim paveiktais darbs un politiskās apņemšanās, ko paudis Eiropas Parlaments, Padome, Komisija un attiecīgās ieinteresētās personas šajā jomā, tostarp pielikumā uzskaitītajos dokumentos.

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME AICINA DALĪBVALSTIS, SASKAŅĀ AR VALSTU KOMPETENCI UN ŅEMOT VĒRĀ APSTĀKĻUS VALSTĪ:

22. Īstenot attiecīgās pamatnostādnes un darbības, kas iekļautas personu ar invaliditāti nodarbinātības paketē, ko Komisija ierosinājusi sadarbībā ar Invaliditātes platformu un sociālajiem partneriem, un attiecīgā gadījumā atbalstīt 2021. gada 9. decembrī iesniegtā Sociālās ekonomikas rīcības plāna īstenošanu.
23. Izstrādāt lietu pārvaldības metodes, kuru mērķis ir atbalstīt personas ar invaliditāti ceļā uz atvērtu darba tirgu, tostarp ciešu sadarbību starp nodarbinātības dienestiem, personu ar invaliditāti organizācijām, veselības aprūpes dienestiem, sociālā nodrošinājuma iestādēm, sociālajiem dienestiem un profesionālās rehabilitācijas dienestiem.
24. Atbalstīt pasākumus, kuru mērķis ir nodrošināt, ka personas ar invaliditāti netiek pakļautas riskiem darba vietā, jo īpaši veselības un drošības jomā, kā arī jebkāda veida diskriminācijai vai ļaunprātīgai izmantošanai.
25. Izmantot to sociālo uzņēmumu potenciālu, kuriem ir speciālās zināšanas sociālo un uzņēmējdarbības pieeju integrēšanā un kombinēšanā, lai atbalstītu personu ar invaliditāti iekļaušanu darba tirgū.
26. Izveidot un stiprināt reģionālās sadarbības tīklus, iesaistot visas ieinteresētās personas un dalībniekus, kuru uzdevums ir veicināt personu ar invaliditāti nodarbinātību.
27. Izstrādāt efektīvas un lietderīgas sistēmas un stimulus, lai mudinātu darba devējus atvērtā darba tirgū nodarbināt personas ar invaliditāti un tādējādi samazināt algu atšķirības starp personām ar invaliditāti un personām bez invaliditātes, vienlaikus ievērojot sociālo partneru autonomiju.

28. Veicināt un atbalstīt personu ar invaliditāti nodarbinātību publiskajā sektorā, tostarp, nodrošinot piekļūstamas un iekļaujošas darbavietas.
29. Atbalstīt personu ar invaliditāti profesionālo izglītību un apmācību, viņu IT prasmju attīstīšanā ņemot vērā tehnoloģisko progresu.
30. Veicināt digitālo profesionāļu prasmju attīstību piekļūstamības jomā, lai padarītu digitālos produktus un pakalpojumus pieejamus personām ar invaliditāti, tādējādi darbavietas padarot iekļaujošākas.
31. Apsvērt iespēju regulāri (atkārtoti) izvērtēt personu ar invaliditāti visaptverošas rehabilitācijas rezultātus attiecībā uz viņu darbspēju, pirms, iespējams, piešķirt invaliditātes pensijas, tostarp strādājošajiem.
32. Atvieglot personu ar invaliditāti pāreju no sociālās un profesionālās rehabilitācijas uz darba tirgu, tostarp, izveidojot sistēmu, kas pielāgojas individuālām vajadzībām attiecībā uz dalību darba tirgū un darba rehabilitāciju.
33. Veicināt visu pieejamo rīku, jo īpaši karjeras konsultēšanas, darba spēju novērtēšanas un apmācības par saprātīgiem pielāgojumiem, izmantošanu, lai apzinātu personu ar invaliditāti konkrētās vajadzības un atvieglotu viņu nodarbinātību atvērtā darba tirgū.
34. Censties nodrošināt, ka sociālās aizsardzības politika efektīvi veicina personu ar invaliditāti nodarbinātību, tostarp, vajadzības gadījumā kompensējot papildu izmaksas, kas saistītas ar invaliditāti, pat tām personām, kuras ir nodarbinātas, vienlaikus nodrošinot pienācīgu dzīves līmeni un visu nepieciešamo atbalstu tiem, kuri ir un paliks ārpus darba tirgus.

35. Izmantot pieejamos ES finansēšanas instrumentus, jo īpaši ESF+, lai atbalstītu personu ar invaliditāti iekļaušanu darba tirgū, piemēram, uzlabojot nodarbinātības un karjeras konsultēšanas pakalpojumu piekļūstamību un iekļautību un veicinot integrētus ceļus virzībā uz personu ar invaliditāti iekļaušanu darba tirgū.
36. Apsvērt politikas pasākumus visās jomās, uz kurām attiecas Personu ar invaliditāti tiesību stratēģija 2021.–2030. gadam, lai atbalstītu tajā iekļauto aicinājumu dalībvalstīm īstenošanu. Minētie aicinājumi attiecas uz šādiem elementiem:
- līdz 2024. gadam noteikt mērķus – palielināt personu ar invaliditāti nodarbinātības līmeni un samazināt nodarbinātības līmeņa atšķirības starp personām ar invaliditāti un bez tās, lai tādējādi palīdzētu sasniegt ESTP rīcības plānā ierosināto 2030. gada ES pamatmērķi;
 - stiprināt nodarbinātības dienestu spējas attiecībā uz personām ar invaliditāti un šajā nolūkā uzlabot darbu ar sociālajiem partneriem un personas ar invaliditāti pārstāvošajām organizācijām;
 - atvieglot pašnodarbinātības un uzņēmējdarbības iespējas, tostarp personām ar intelektuāliem un psihosociāliem traucējumiem, sniedzot atbalstu juridiskos un uzņēmējdarbības jautājumos, cita starpā ar ES fondu līdzekļu palīdzību;
 - noteikt mērķrādītājus pilngadīgu personu ar invaliditāti dalībai mācībās nolūkā palielināt viņu līdzdalību un nodrošināt, ka valsts prasmju stratēģijās tiek ietvertas personu ar invaliditāti konkrētās vajadzības, lai palīdzētu sasniegt Prasmju programmā un ESTP rīcības plānā noteikto mērķi.
37. Palīdzēt īstenot un attiecīgā gadījumā izplatīt personu ar invaliditāti nodarbinātības paketes rezultātus valsts līmenī un visiem attiecīgajiem dalībniekiem, lai maksimāli palielinātu minētās iniciatīvas ietekmi.

AICINA KOMISIJU

38. Turpināt arī Eiropas pusgada kontekstā uzraudzīt personu ar invaliditāti stāvokli nodarbinātības, izglītības un apmācības, nabadzības un sociālās atstumtības jomā. Īpaša uzmanība būtu jāpievērš sievietēm ar invaliditāti un, ciktāl iespējams, personām, kas saskaras ar daudzējādiem diskriminācijas veidiem.
39. Atbalstīt un uzraudzīt to iniciatīvu īstenošanu, kas izklāstītas personu ar invaliditāti nodarbinātības paketē.
40. Atbalstīt un uzraudzīt to attiecīgo pasākumu īstenošanu, kas izklāstīti Sociālās ekonomikas rīcības plānā, kuri ir tās kompetencē.
41. Atbalstīt un veicināt savstarpēju mācīšanos un labas prakses apmaiņu attiecībā uz personu ar invaliditāti iekļaušanu darba tirgū.
42. Ar esošo programmu palīdzību atbalstīt personu ar invaliditāti izglītību un apmācību, jo īpaši digitalizācijas jomā.
43. Palīdzēt izplatīt personu ar invaliditāti nodarbinātības paketē iekļautos praktiskos rīkus un pamatnostādnes.

44. Turpināt atbalstīt Invaliditātes platformas darbu, lai sekmētu Personu ar invaliditāti tiesību stratēģijas īstenošanu un veicinātu apmaiņu starp visām ieinteresētajām personām Eiropas līmenī.

**AICINA NODARBINĀTĪBAS KOMITEJU (*EMCO*) UN SOCIĀLĀS AIZSARDZĪBAS
KOMITEJU (*SPC*)**

45. Sadarbībā ar Komisiju uzraugot nodarbinātību un sociālo attīstību ES, turpināt ņemt vērā personu ar invaliditāti iekļaušanas jomu.

Atsauces

1. ES starpiestāžu dokumenti

Eiropas sociālo tiesību pīlārs

https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

2020. gada Eiropas integrācijas samits: [ES dalībvalstu pārstāvju deklarācija par personu ar invaliditāti interesēm](#).

Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plāns (6649/21 + ADD 1 + ADD 2).

Ekonomikas, kas darbojas cilvēku labā, veidošana. Rīcības plāns sociālajai ekonomikai (14890/21 + ADD 1).

2. ES tiesību akti

Direktīva 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV L 303, 2.12.2000., 16.–22. lpp.).

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/882 (2019. gada 17. aprīlis) par produktu un pakalpojumu piekļūstamības prasībām (OV L 151, 7.6.2019., 70.–115. lpp.).

Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2021/241, ar ko izveido Atveseļošanas un noturības mehānismu (OV L 57, 18.2.2021., 17.–75. lpp.).

3. Eiropas Savienības Padome

Padomes Lēmums (2009. gada 26. novembris) par to, lai Eiropas Kopiena noslēgtu Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām.

Padomes secinājumi par Personu ar invaliditāti tiesību stratēģiju 2021.–2030. gadam (9749/1/21 REV 1).

Padomes secinājumi par to, kā pastiprināt Pamattiesību hartas piemērošanu (6795/21).

Padomes secinājumi par [iekļaujošiem darba tirgiem: uzlabot to cilvēku nodarbinātību, kuri atrodas neaizsargātā stāvoklī darba tirgū](#) (14646/19).

[Padomes secinājumi par personu ar invaliditāti piekļuvi sportam](#) (OV C 192, 7.6.2019., 18.–22. lpp.).

Padomes secinājumi par labklājības ekonomiku (13432/19).

Padomes secinājumi par atbalstu Eiropas stratēģijas invaliditātes jomā (2010–2020) īstenošanā (11843/11).

4. Eiropas Komisija

Komisijas paziņojums (COM(2010) 636 final): [Eiropas stratēģija invaliditātes jomā \(2010–2020\)](#).

Komisija (SWD(2020) 291 final): [Eiropas stratēģijas invaliditātes jomā \(2010–2020\) izvērtējums](#).

Komisijas paziņojums (COM(2021) 101 final): [Savienība, kurā valda līdztiesība: personu ar invaliditāti tiesību stratēģija 2021.–2030. gadam](#).

Komisijas paziņojums: Ekonomikas, kas darbojas cilvēku labā, veidošana. Rīcības plāns sociālajai ekonomikai (2021).

Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plāns (6649/21 + ADD 1 + ADD 2).

5. Eiropas Parlaments

EP Rezolūcija par vienlīdzīgu attieksmi pret nodarbinātību un profesiju, ņemot vērā *UNCRPD*.

6. Apvienoto Nāciju Organizācija

ANO Ģenerālā asambleja, Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām: rezolūcija / pieņēma Ģenerālā asambleja, 2007. gada 24. janvāris, A/RES/61/106, pieejama:

<https://www.refworld.org/docid/45f973632.html>

