



Briselē, 2024. gada 3. decembrī
(OR. en)

16543/24

SOC 894
ANTIDISCRIM 173
EMPL 604
FREMP 453

DARBA REZULTĀTI

Sūtītājs:	Padomes Ģenerālsekretariāts
Saņēmējs:	delegācijas
Iepriekš. dok. Nr.:	15842/24
Temats:	Padomes secinājumi par to, kā veicināt personu ar invaliditāti sociālo iekļaušanu, izmantojot nodarbinātību, saprātīgus pielāgojumus un rehabilitāciju

Pielikumā pievienoti tematā minētie Padomes secinājumi, kurus *EPSCO* padome apstiprināja 2024. gada 2. decembra sanāksmē.

**Padomes secinājumi
par to, kā veicināt personu ar invaliditāti sociālo iekļaušanu,
izmantojot nodarbinātību, saprātīgus pielāgojumus un rehabilitāciju**

ATZĪSTOT, KA

1. Līgumā par Eiropas Savienību un Eiropas Savienības Pamattiesību hartā ir sacīts – Eiropas Savienības pamatvērtības ir cilvēka cieņa, vienlīdzība un cilvēktiesību ievērošana. Savienība ir apņēmusies cīnīties pret sociālo atstumtību un diskrimināciju un arī atbalstīt personu ar invaliditāti iekļaušanu.
2. Savienība ir noslēgusi un visas dalībvalstis ir ratificējušas Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām (*UNCRPD*). Konvencijas puses ir apņēmušās īstenot visus lietderīgos un vajadzīgos pasākumus, gan lai veicinātu, aizsargātu un nodrošinātu to, ka personas ar invaliditāti var pilnībā un vienlīdzīgi izmantot cilvēktiesības un pamatbrīvības, gan lai veicinātu vienlīdzību un diskriminācijas aizliegumu. Tas nozīmē arī piekļūstamības un saprātīgu pielāgojumu nodrošināšanu visās dzīves jomās, tostarp, piemēram, izglītībā un apmācībā, nodarbinātībā, sociālajos un atbalsta pakalpojumos un veselības aprūpē. Puses ir apņēmušās arī izveidot vispusīgus habilitācijas un rehabilitācijas pakalpojumus un programmas, jo īpaši veselības aizsardzības, nodarbinātības, izglītības un sociālo pakalpojumu jomā, kā arī pakalpojumus un programmas, kas veicina vienlīdzīgas tiesības uz neatkarīgu dzīvi un dzīvi sabiedrībā. Puses ir apņēmušās arī cieši konsultēties ar personām ar invaliditāti un tās aktīvi iesaistīt tādu tiesību aktu un politikas izstrādē, kas attiecas uz šīm personām, ar šo personu pārstāvošo organizāciju starpniecību.

3. Veidojot taisnīgu, iekļaujošu un iespējam bagātu Eiropu, par ceļvedi var izmantot Eiropas sociālo tiesību pīlāru. Uz personām ar invaliditāti attiecas visi šā pīlāra principi, jo īpaši 17. princips, kurā uzsvērts sociālās iekļautības nozīmīgums.
4. Personu ar invaliditāti tiesību stratēģijā 2021.–2030. gadam (“ES stratēģija invaliditātes jomā”) ir apzinātas jomas, kurās ir īpaši svarīgi strādāt, lai personas ar invaliditāti varētu izmantot savas tiesības vienlīdzīgi ar citiem un lai apkarotu nevienlīdzību. ES stratēģijas invaliditātes jomā mērķis ir uzlabot personu ar invaliditāti dzīvi, koordinēti rīkojoties ES un valstu līmenī. Tajā uzsvērts, ka ir svarīgi nodrošināt pienācīgu dzīves kvalitāti un neatkarīgu dzīvi – būtiski priekšnoteikumi tam ir kvalitatīvi sociālie, veselības aprūpes un nodarbinātības pakalpojumi, pieejami un iekļaujoši mājokļi, mūžizglītība un atbilstoša sociālā aizsardzība –, kā arī piekļūstamību, jo tādējādi tiek veicinātas tiesības, autonomija un līdztiesība. Tajā sacīts, ka dalībvalstīm un visām ES iestādēm un aģentūrām būtu jāizmanto mērķtiecīga rīcība un integrēta pieeja, lai tad, kad tās izstrādā, īsteno un pārbauda politiku, tiesību aktus un finansēšanas programmas, tiktu ņemtas vērā personu ar invaliditāti vajadzības. Stratēģija sekmē arī starpnozarju pieeju.
5. ES stratēģijā invaliditātes jomā atzīts – lai panāktu personu ar invaliditāti sociālo iekļaušanu, ir būtiski veicināt piekļuvi kvalitatīvām un ilgtspējīgām darbvietām, un dalībvalstis tiek aicinātas līdz 2024. gadam noteikt mērķi tam, cik lielā mērā palielināt personu ar invaliditāti nodarbinātības līmeni un samazināt nodarbinātības līmeņa atšķirības starp personām ar invaliditāti un bez tās. Šo problēmu risināšana palīdzētu virzīties uz 2030. gada ES pamatmērķa un valstu nodarbinātības līmeņa mērķu sasniegšanu.

6. Viena no septiņām pamatiniciatīvām, kuras Komisija ierosināja ES stratēģijā invaliditātes jomā, ir Personu ar invaliditāti nodarbinātības pakete – pamatnostādņu un prakses kopums, kurā ietverti praktiski pasākumi un piemēri, kas attiecas uz personu ar invaliditāti pieņemšanu darbā, nolīgšanu un paturēšanu darbā. Dokumentā “Saprātīgi pielāgojumi darbā. Pamatnostādnes un laba prakse” (turpmāk “Pamatnostādnes”) ir iekļauta informācija, praktiski piemēri un atsauces, ko darba devēji var izmantot, lai izpildītu prasību par saprātīgiem pielāgojumiem; Pamatnostādnēs ir noteiktas arī dažādo iesaistīto dalībnieku lomas un atbildības jomas, kā arī posmi, kad šādi pielāgojumi būtu nodrošināmi.
7. Pienākums nodrošināt saprātīgus pielāgojumus personām ar invaliditāti ir paredzēts Direktīvā 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju.
8. Padomes Ieteikumā par sociālās ekonomikas pamatnosacījumu izstrādi atzīts, ka sociālās ekonomikas struktūras var radīt un saglabāt kvalitatīvas darbvietas, tādējādi veicinot gan nelabvēlīgākā situācijā esošu grupu un nepietiekami pārstāvētu grupu, tostarp personu ar invaliditāti, sociālo iekļaušanu un iekļaušanu darba tirgū, gan vienlīdzīgas iespējas visiem.

9. Padomes secinājumos par Personu ar invaliditāti tiesību stratēģiju 2021.–2030. gadam un Padomes secinājumos par personu ar invaliditāti iekļaušanu darba tirgū, kas tika pieņemti attiecīgi 2021. un 2022. gadā, Padome uzsvēra, ka joprojām pastāv virkne šķēršļu, kas personām ar invaliditāti liedz piekļūt darba tirgum, un ka vairāki no tiem izriet no nepareiziem priekšstatiem par darbavietas pielāgošanas izmaksām un saprātīgu pielāgojumu nodrošināšanu. Vienlaikus tā akcentēja, ka ir svarīgi, lai personām ar invaliditāti būtu pieejami visaptveroši rehabilitācijas pakalpojumi, kas atbalsta viņu dalību darba tirgū. Tādēļ Padome uzsvēra, ka ir ārkārtīgi svarīgi garantēt saprātīgus pielāgojumus un palīdzēt darba devējiem šādus pielāgojumus nodrošināt, un aicināja dalībvalstis likt lietā visus pieejamos rīkus, lai veicinātu personu ar invaliditāti nodarbinātību atvērtā darba tirgū, tostarp atvieglot pāreju no bezdarba vai neaktivitātes uz atvērtu darba tirgu, nodrošinot visaptverošu rehabilitāciju un vienlīdzīgas iespējas izmantot darba ņēmēju tiesības, arī aizsargātā nodarbinātībā. Tādēļ secinājumos tika arī uzsvērts, ka ir jāatzīst un jāveicina darba devēju loma aizsargātā nodarbinātībā, kā arī sociālo uzņēmumu loma pakāpeniskas iekļaušanas un pārejas uz atvērtu darba tirgu atbalstīšanā.
10. Arī Eiropas Parlaments ir pievērsis uzmanību daudzajām problēmām, kuras attiecas uz personu ar invaliditāti iespējām pilnībā un līdzvērtīgi izmantot tiesības, tostarp nodarbinātības un sociālās un ekonomiskās iekļautības jomā. Parlaments ir uzsvēris, ka personām ar invaliditāti ir tiesības uz saprātīgiem pielāgojumiem, un paudis viedokli, ka būtu jāveicina izpratne par minēto jautājumu.

11. Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja (turpmāk “EESK”) savā atzinumā norāda uz būtiskajām problēmām, ar kurām saskaras personas ar invaliditāti, īpaši sievietes, jo īpaši nodarbinātības un sociālās iekļautības jomā. Tā arī atzīst: lai gan dalībvalstīs plaši izmanto alternatīvus nodarbinātības modeļus, rādītāji pārejai no šādiem nodarbinātības veidiem uz atvērtu darba tirgu parasti ir ļoti zemi. Tādēļ EESK mudina īstenot pāreju uz atvērtu darba tirgu, nodrošinot pilnvērtīgas iespējas, apmācību un izglītību, pašnodarbinātību un atbalstu darbavietā. Tā mudina arī izveidot kopīgu fondu saprātīgiem pielāgojumiem, kuru finansētu darba devēji, un iesaka noteikt, ka stimuliem, kas saistīti ar valsts atbalstu, vajadzētu būt atkarīgiem no attiecīgo starptautisko konvenciju ievērošanas. EESK arī norāda, ka personu ar invaliditāti nodarbinātības līmeņa paaugstināšanai var izmantot tehnoloģijas un mākslīgo intelektu. Atzinumā uzsvērts, ka Pamatnostādņu īstenošana ir būtiska, lai radītu iekļaujošas darbavietas un palielinātu informētību par attiecīgajām subsīdijām.
12. Saskaņā ar Eiropas Savienības statistikas attiecībā uz ienākumiem un dzīves apstākļiem (*EU-SILC*) 2023. gada apsekojumu liela daļa 16 gadus vecu vai vecāku jauniešu un darbspējas vecuma (20-64) cilvēku apgalvo, ka viņiem ir mēreni izteikta vai smaga invaliditāte (attiecīgi 26,8 % ¹ un 19,4 % ²) ³.

¹ 24,3 % vīriešu un 29,2 % sieviešu.

² 18,1 % vīriešu un 20,8 % sieviešu.

³ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_silc_20/default/table?lang=en; rādītāja pamatā ir pašu personu sniegta informācija par nelieliem vai smagiem aktivitātes ierobežojumiem; apsekojumā aptverti tikai privātās mājāsaimniecībās dzīvojoši cilvēki un nav vākta informācija par iestādēm.

13. Jānorāda, ka 2023. gadā 51,7 % ⁴ ES iedzīvotāju, kuriem ir 65 vai vairāk gadu, apgalvoja ⁵, ka viņiem ir invaliditāte ⁶. 2024. gada ziņojumā par novecošanu sacīts: sagaidāms, ka 65 gadus vecu un vecāku iedzīvotāju īpatsvars palielināsies no 20 % 2019. gadā līdz 30 % 2070. gadā, savukārt 80 gadus vecu un vecāku iedzīvotāju īpatsvars pieaugs līdz 13 %, vairāk nekā divas reizes pārsniedzot pašreizējo rādītāju. Šīs demogrāfiskās pārmaiņas var palielināt invaliditātes izplatību un attiecīgi nepieciešamību pēc palīdzības, kā arī sociālajiem un atbalsta pakalpojumiem.
14. Turklāt, spriežot pēc jaunākajiem pieejamajiem datiem, 2021. gadā nodarbinātībā bija iesaistīti tikai aptuveni 50,9 % personu ar invaliditāti vecumā no 20 līdz 64 gadiem pretstatā 74,8 % tāda paša vecuma personu bez invaliditātes ⁷. Saskaņā ar sociālo rezultātu pārskata datiem 2023. gadā personu ar invaliditāti nodarbinātības līmeņa atšķirības Savienībā bija 21,5 procentpunkti ⁸, turklāt pēdējos desmit gados ir panākti tikai pavisam nelieli uzlabojumi – 2014. gadā šis rādītājs bija 22,7 procentpunkti ⁹. Personām ar smagu invaliditāti šī atšķirība ir lielāka nekā personām ar mēreni izteiktu invaliditāti (2023. gadā 36,5 procentpunkti salīdzinājumā ar 13,3 procentpunktiem). Tāpat saskaņā ar *EU-SILC* apsekojumu 2023. gadā 16 gadus vecas vai vecākas personas ar invaliditāti bija lielākā mērā pakļautas nabadzības vai sociālās atstumtības riskam (28,8% ¹⁰) nekā personas bez invaliditātes (18,0% ¹¹) ¹². Turklāt pētījumi rāda, ka gan vīriešu ar invaliditāti, gan sieviešu ar invaliditāti ieņēmumi ir zemāki par tiem, ko saņem cilvēki bez invaliditātes ¹³.

⁴ 48,5 % vīriešu un 54,2 % sieviešu.

⁵ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_silc_20/default/table?lang=en

⁶ *EU-SILC* aptaujā tika izmantota šāda definīcija: “[Personas, kam] pēc pašu vērtējuma ir ilgstoši ierobežota parasto darbību veikšana veselības problēmu dēļ”.

⁷ *EU-SILC* apsekojumā tika izmantota vispārīgā aktivitātes ierobežojuma rādītāja terminoloģija.

⁸ 23,2 procentpunkti vīriešiem un 19,1 procentpunkti sievietēm.

⁹ 24,8 procentpunkti vīriešiem un 20,0 procentpunkti sievietēm.

¹⁰ 27,5 % vīriešu un 29,7% sieviešu.

¹¹ 17 % vīriešu un 19 % sieviešu.

¹² https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_dpe010/default/table?lang=en

¹³ Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta 2023. gada dzimumu līdztiesības indekss: [European Union | Disability | Money | Intersecting inequalities | 2023 | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](#).

15. Darbaspēka (t.i. nodarbināto vai darba meklētāju) vidū ir mazāk sieviešu ar invaliditāti nekā vīriešu ar invaliditāti ¹⁴. Turklāt lielāka daļa sieviešu ar invaliditāti strādā nepilnu darba laiku ¹⁵.
16. Pēdējos gados personu ar invaliditāti nodarbinātība atvērtā darba tirgū nav būtiski palielinājusies. 2023. gadā publicētajā *Eurofound* analīzē uzsvērtā plaisa darba tirgū un personu ar invaliditāti nodarbinātības līmeņu atšķirības ¹⁶. Tajā arī konstatēts, ka noteiktas sociālās grupas joprojām nav pietiekami pārstāvētas darba tirgū, lai gan to iekļaušana atraisītu ES darbaspēka potenciālu un palielinātu sociālo kohēziju. Šķēršļu, kas minētajām grupām traucē iekļauties nodarbinātībā, novēršana varētu sniegt būtisku ieguldījumu darbaspēka un prasmju trūkuma problēmas risināšanā, kā uzsvērts Komisijas rīcības plānā par darbaspēka un prasmju trūkumu ES, kurā konstatēts, ka personām ar invaliditāti piedalīties darba tirgū traucē pielāgojamu darbavietu, iekļaujošu darbā pieņemšanas procesu un iekļaujošas apmācības trūkums.

UZSVEROT, KA

17. Saskaņā ar piemērojamajos ES tiesību aktos un starptautiskajos instrumentos atzītajiem pienākumiem ir svarīgi atzīt, aizsargāt un veicināt to, ka personām ar invaliditāti vienlīdzīgi ar citiem ir tiesības strādāt.
18. Daudzveidība labvēlīgi ietekmē darbinieku sniegumu un ražīgumu. Organizācijas, kurās ir daudzveidīgs darbaspēks, saviem uzdevumiem un problēmām var rast dažādus risinājumus. Darba ņēmēji, kuriem ir dažāda izcelsme, ar savām profesionālajām zināšanām un pieredzi var palīdzēt pielāgoties mainīgajiem tirgiem un patērētāju vajadzībām. Arī Pamatnostādnēs apkopotā dalībvalstu prakse apliecina, ka darba ņēmēju daudzveidībai ir labvēlīga ietekme.

¹⁴ Atzinums: Personu ar invaliditāti sociālā integrācija – Personu ar invaliditāti un personu ar mainīgu darbaspēju sociālās integrācijas veicināšana (SOC/807).

¹⁵ *EIGE* 2023. gada dzimumu līdztiesības indekss <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>.

¹⁶ *Eurofound* (2023). *Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – Background paper*, Eurofound, Dublina.

19. Lai gan, kā uzsvērts ES Personu ar invaliditāti tiesību stratēģijā, dalībvalstu politikas koncepcijas un sistēmas ir ļoti atšķirīgas, tomēr labākais veids, kā nodrošināt ekonomisko autonomiju un sociālo iekļaušanu, ir iesaistīties nodarbinātībā. Lai arī galvenokārt būtu jācenšas palielināt personu ar invaliditāti nodarbinātību atvērtā darba tirgū, joprojām pastāv arī alternatīvi modeļi ārpus atvērtā darba tirgus (piem., aizsargātas darbnīcas, aizsargāta nodarbinātība). Dalībvalstu izveidotie alternatīvie modeļi ir ļoti atšķirīgi, un vairumā dalībvalstu rādītāji, kas parāda pāreju no šiem modeļiem uz atvērtu darba tirgu, ir ļoti zemi, neraugoties uz centieniem ievērot *UNCRPD*.
20. Dalībvalstu rīcībā ir daudzi instrumenti, ar kuriem atbalstīt personu ar invaliditāti dalību darba tirgū. Elementi, kas var pozitīvi ietekmēt un palielināt personu ar invaliditāti dalību darba tirgū un sabiedrībā un veicināt vienlīdzīgu attieksmi pret tām darba tirgū, ir aktīva darba tirgus politika (piem., pārkvalifikācija, prasmju pilnveide, rehabilitācijas pakalpojumi un stažēšanās) un citi pasākumi (piem., personīgas palīdzības darbā veicināšana, atbalstīta nodarbinātība, balvas iekļaujošām darbvietām, kvotu sistēmas un izpratnes palielināšanas kampaņas), kā arī pašnodarbinātība, jaunuzņēmumi un sociālo uzņēmumu izveide sociālās ekonomikas ietvaros.
21. Būtisks priekšnoteikums vienlīdzīgai attieksmei pret personām ar invaliditāti un viņu dalībai darba tirgū ir piekļūstamība būvētajai videi (tostarp darbavietām), transportam (tostarp uz darba vietām) un informācijai un komunikācijai (tostarp tehnoloģijām un sistēmām) kopā ar palīgtehnoloģijām. Piekļūstamības princips ir noteikts *UNCRPD* un atzīts dažādās ES tiesību jomās, piem., Direktīvā 2019/882 vai Direktīvā 2016/2102. Piekļūstamības principa īstenošanu un apmācības nodrošināšanu ar mērķi uzlabot profesionālās kompetences atbalsta Komisijas pamatiniciatīva *AccessibleEU*.
22. Personu ar invaliditāti dalību darba tirgū veicina arī cīņa pret diskrimināciju darba vietā.

23. Pamatnostādnēs konkretizēts: tā kā pieklūstamība ir līdzdalības un tiesību īstenošanas priekšnosacījums, tad tai ir proaktīvs raksturs, savukārt saprātīgus pielāgojumus īsteno pēc tam – lai pārvarētu atlikušos šķēršļus un reaģētu uz individuālajām prasībām.
24. Saprātīgu pielāgojumu nodrošināšana visās dzīves jomās ir viena no *UNCRPD* prasībām un svarīgs līdzeklis, ar kuru nodrošināt vienlīdzīgas iespējas un veicināt nodarbinātību atvērtā darba tirgū. *UNCRPD* paredz, ka atteikšanās veikt saprātīgus pielāgojumus ir diskriminācija. Tomēr pienākums veikt saprātīgus pielāgojumus nedrīkst uzlikt nesamērīgu slogu darba devējam. Saskaņā ar ES tiesību aktiem ¹⁷ saprātīgi pielāgojumi ir veids, kā atbalstīt personas ar invaliditāti, lai viņiem būtu tādas pašas iespējas kā citiem piedalīties darba tirgū. Tas nozīmē arī atbilstošu pasākumu veikšanu, ja tie ir vajadzīgi, lai konkrētajā gadījumā persona ar invaliditāti varētu iegūt darbu, strādāt vai tikt paaugstināta amatā, vai piedalīties apmācībā.
25. Pienākums nodrošināt saprātīgus pielāgojumus rodas tikai tad, ja ir izteikts lūgums šādus pielāgojumus nodrošināt vai ja pēc tiem ir acīmredzama vajadzība ¹⁸. Šo pienākumu var izpildīt dažādos veidos, kā Komisija norāda Pamatnostādnēs. Lai gan pēdējos gados ir panākts zināms progress, šā pienākuma īstenošana darbavietās joprojām ir problemātiska, tai skaitā tā piemērošana darbā pieteikšanās un pieņemšanas procesiem, darba praksei vai darba vides izmaiņām. Tāpēc ir svarīgi uzlabot darba devēju informētību par dalībvalstīs pieejamo finansiālo atbalstu un pabalstiem.

¹⁷ Padomes Direktīvas 2000/78/EK 5. pants.

¹⁸ Personu ar invaliditāti tiesību komiteja, Vispārīgais komentārs Nr. 6 (2018), 24. punkta b) apakšpunkts.

26. Vēl joprojām pastāv būtiski šķēršļi, kas personām ar invaliditāti apgrūtina piekļuvi pakalpojumiem, piem., izglītībai, apmācībai, konsultācijām par darbu un profesionālajai orientācijai, rehabilitācijai, sociālajai aizsardzībai, kā arī pakalpojumiem un programmām, kuri saistīti ar neatkarīgu dzīvi un dzīvi sabiedrībā, – arī tāpēc, ka nav nodrošināta pietiekama piekļūstamība vispārējiem pakalpojumiem un atbalstam un nav pietiekami pieejamas palīgtechnoloģijas. Svarīgs elements, kas palīdz nodrošināt iekļaušanos darba tirgū un sociālo iekļaušanos, ir visaptveroša rehabilitācija. Rehabilitācijas gaitā profesionālās rehabilitācijas iestādes personām, kurām ir vajadzīgs papildu atbalsts, palīdz pārvarēt šķēršļus, galvenokārt tos, kas saistīti ar darba iegūšanu, tā saglabāšanu vai atgriešanos darbā. Tādējādi tiek sniegta palīdzība personām, kas atgriežas darbā, kā arī personām ar invaliditāti, kas vēl nav ienākušas darba tirgū.
27. Personu ar invaliditāti rehabilitācijā ir jāizmanto personcentrēta un holistiska pieeja. Rehabilitācija būtu jāsāk pēc iespējas ātrāk, starpdisciplinārā komandā, kurā iesaistīta arī attiecīgā persona, ātri un detalizēti izvērtējot personas konkrētās vajadzības, un tā būtu jānodrošina tik ilgi, cik nepieciešams.

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME AICINA DALĪBVALSTIS SASKAŅĀ AR VALSTU KOMPETENCĒM UN ŅEMOT VĒRĀ SITUĀCIJU KONKRĒTAJĀ VALSTĪ UN SOCIĀLO PARTNERU LOMU UN AUTONOMIJU

28. Lai samazinātu nodarbinātības līmeņa atšķirības starp personām ar invaliditāti un bez tās un palīdzētu sasniegt mērķi, ko Komisija paudusi savā aicinājumā ES stratēģijā invaliditātes jomā, pieņemt pasākumus, tostarp noteikt kvalitatīvus vai kvantitatīvus valsts mērķus, personu ar invaliditāti nodarbinātības līmeņa paaugstināšanai.
29. Lai ņemtu vērā personu ar invaliditāti specifiskās vajadzības un izmantotu viņu potenciālu gan ekonomikā, gan sabiedrībā kopumā, veicināt invaliditātes aspekta un nediskriminējošas pieejas integrēšanu attiecīgajās politikas jomās.
30. Vajadzības gadījumā pastiprināt kvalitatīvu, iekļaujošu, piekļūstamu un izmaksu ziņā pieejamu vispārēju sociālo un atbalsta pakalpojumu sniegšanu un nodrošināt, ka minētie pakalpojumi atbilst kvalitātes prasībām, kam pamatā ir cilvēktiesības.

31. Veicināt un nodrošināt piekļuvi procesiem, kas personām ar invaliditāti palīdz pāriet starp izglītību un apmācību un atvērtu darba tirgu un arī starp aizsargātu nodarbinātību un dalību atvērtā darba tirgū, un īpašu uzmanību pievērst mūžīgam atbalstam darba jomā un, ja iespējams, pastāvīgam personalizētam atbalstam. Šajā sakarā veicināt svarīgāko dalībnieku, piem., sociālo partneru vai valsts nodarbinātības dienestu, iesaistīšanos. Nodrošināt, lai darbā pieņemšanas procesi būtu piekļūstami un iekļaujoši un lai sniegums tiktu novērtēts taisnīgi, objektīvi un balstoties uz personas spējām un sasniegumiem.
32. Vajadzības gadījumā stiprināt valsts regulējumu par saprātīgiem pielāgojumiem un nepieciešamības gadījumā to saskaņot ar *UNCRPD*.
33. Veicināt visu Personu ar invaliditāti nodarbinātības paketē ietverto pamatnostādņu īstenošanu; palīdzēt darba devējiem apzināt un izvērtēt gan šķēršļus, kas traucē nodrošināt saprātīgus pielāgojumus, gan arī iespējamus pasākumus, ar kuriem tos sekmīgi novērst.
34. Veicināt izglītības un izpratnes veicināšanas pasākumus, kā arī daudzveidības programmas, jo īpaši mazos un vidējos uzņēmumos, un tos informēt par pieejamajām finansējuma un atbalsta programmām.
35. Lai ar sociālo partneru līdzdalību un ievērojot viņu autonomiju veicinātu personu ar invaliditāti nodarbinātību iekļaujošā un atvērtā darba tirgū, sekmēt vienlīdzīgu attieksmi un atbalstīt iespēju un izdevību izmantot elastīgu darba režīmu (piem., elastīgu darba laiku, nepilnu darba laiku, tāldarbu, nodarbinātību projektos vai pat darbavietas dalīšanu), kas nodrošina personalizētus darba apstākļus un elastību.

36. Izpētīt iespējas izstrādāt un uzlabot personām ar invaliditāti paredzētus visaptverošus rehabilitācijas pakalpojumus, ņemot vērā šādus aspektus:
- a) šie pakalpojumi veicina personu ar invaliditāti iesaisti sabiedrībā un jo īpaši nodarbinātību, vienlaikus ņemot vērā individuālās vajadzības;
 - b) tiek nodrošināta attiecīgo politikas jomu (piem., veselības aprūpes, sociālās, izglītības, apmācības un profesionālās apmācības un nodarbinātības jomas) sadarbība, lai tās pārredzami balstītos cita uz citu un lai sekmētu personu ar invaliditāti iekļaušanu, pienācīgi ņemot vērā viņu specifiskās individuālās vajadzības;
 - c) visām personām ar invaliditāti tiek nodrošināti piekļūstami un izmaksu ziņā pieejami un kvalitatīvi pakalpojumi, kā arī vajadzības gadījumā – palīgtechnoloģijas;
 - d) tiek apzinātas un veicinātas jaunas spējas;
 - e) tiek veicināta ieinteresēto personu, tostarp personu ar invaliditāti un tās pārstāvošo organizāciju, aktīva un lietderīga iesaiste visaptverošu rehabilitācijas pakalpojumu sagatavošanā un izstrādē.
37. Atbilstoši Padomes Ieteikumam par sociālās ekonomikas pamatnosacījumu izstrādi stiprināt sociālās ekonomikas un jo īpaši sociālo uzņēmumu lomu, jo tie veicina personu ar invaliditāti iekļaušanu darba tirgū.

AICINA DALĪBVALSTIS UN EIROPAS KOMISIJU SASKAŅĀ AR ATTIECĪGO KOMPETENCI

38. Vajadzības gadījumā uzlabot datu vākšanu par personu ar invaliditāti dzīves un darba apstākļiem un sadalītu datu vākšanu atbilstoši *UNCRPD* prasībām, un ietvert arī informāciju par rehabilitāciju un nodarbinātību atvērtā darba tirgū, kā arī par alternatīviem modeļiem.

39. Eiropas Invaliditātes platformā turpināt pieredzes un paraugprakses apmaiņu ar attiecīgajām pilsoniskās sabiedrības organizācijām tādos jautājumos kā sekmīga personu ar invaliditāti nodarbinātības veicināšana, saprātīgu pielāgojumu īstenošana, piekļūstamības tiesību aktu ievērošana un visaptveroša personu ar invaliditāti rehabilitācija.

AICINA EIROPAS KOMISIJU

40. 2024. gadā sagatavot ziņojumu, kurā tiktu izvērtēta Personu ar invaliditāti tiesību stratēģijas īstenošanas gaita un kas turpinātu sadarbības un ciešas apspriešanās ar dalībvalstīm procesu Eiropas Invaliditātes platformā, un vajadzības gadījumā, balstoties uz ziņojuma konstatējumiem, stratēģiju atjaunināt.
41. Saistībā ar Stratēģijas turpmāku īstenošanu:
- a) izpētīt, kā veicināt saprātīgu pielāgojumu īstenošanu citās dzīves jomās, ne tikai nodarbinātībā;
 - b) izpētīt, kā veicināt piekļūstamības jomā pastāvošo šķēršļu novēršanu un uzlabot darba vietu, transporta un informācijas un komunikācijas tehnoloģiju piekļūstamību;
 - c) apsvērt iespēju sākt darbības, kuru mērķis būtu palīdzēt darba devējiem labāk izprast un apmierināt personu ar invaliditāti vajadzības, lai nodrošinātu šo personu līdzdalību un iekļaušanu.
42. Pārraudzīt, tostarp Eiropas pusgada kontekstā, personu ar invaliditāti nodarbinātības statusu un veicināt savstarpēju mācīšanos tādos jautājumos kā problēmas, pieredze un laba prakse dalībvalstīs. Papildus tam izpētīt, kā labāk veicināt personu ar invaliditāti nodarbināšanu atvērtā darba tirgū, izmantojot starpnozaru pieeju, jo īpaši attiecībā uz sievietēm ar invaliditāti.

AICINA NODARBINĀTĪBAS KOMITEJU UN SOCIĀLĀS AIZSARDZĪBAS KOMITEJU

43. Veicināt to, ka tiek vākti salīdzināmi dati par personu ar invaliditāti dzīves un darba apstākļiem, un turpināt pilnveidot ES rādītājus.
 44. Veicināt mācīšanos no līdzbiedriem un apzināt labu praksi dalībvalstīs attiecībā uz invaliditāti, tostarp tādās jomās kā nodarbinātība, saprātīgi pielāgojumi un visaptverošu rehabilitācijas pakalpojumu izstrāde un izvērtēšana, kā arī neatkarīgas dzīves un dzīves sabiedrībā pakalpojumi un programmas.
-

Atsauces

1. ES starpiestāžu dokumenti

Eiropas sociālo tiesību pīlārs

https://commission.europa.eu/publications/european-pillar-social-rights-booklet_en

2. ES tiesību akti

Padomes 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) 2016/2102 (2016. gada 26. oktobris) par publiskā sektora struktūru tīmekļvietņu un mobilo lietotņu piekļūstamību (OV L 327, 2.12.2016., 1.–15. 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.)

3. Eiropas Savienības Padome

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

Padomes secinājumi par personu ar invaliditāti iekļaušanu darba tirgū (15134/22)

Padomes secinājumi par Eiropas Revīzijas palātas Īpašo ziņojumu Nr. 20/2023 “Atbalsts personām ar invaliditāti” (16613/23)

Padomes Ieteikums (2023. gada 27. novembris) par sociālās ekonomikas pamatnosacījumu izstrādi (C/2023/1344)

4. Eiropas Parlaments

Eiropas Parlamenta 2022. gada 13. decembra rezolūcija Virzība uz vienlīdzīgu tiesību nodrošināšanu personām ar invaliditāti (2022/2026(INI))

5. Eiropas Komisija

Eiropas Komisijas paziņojums “Savienība, kurā valda līdztiesība: personu ar invaliditāti tiesību stratēģija 2021.–2030. gadam” (COM(2021) 101 final)

Personu ar invaliditāti nodarbinātības pakete, ar kuru plānots uzlabot personu ar invaliditāti iespējas darba tirgū

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1597&langId=lv>

Saprātīgi pielāgojumi darbā. Pamatnostādnes un laba prakse

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8612&furtherPubs=yes>

Lietderīgu profesionālās rehabilitācijas shēmu pamatnostādnes, kurās aptvertas bieži sastopamas slimības un nelaimes gadījumu veidi

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1597&langId=en>

Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Darbspēka un prasmju trūkums ES – rīcības plāns” (COM/2024/131 final)

6. Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja

Atzinums: Personu ar invaliditāti sociālā integrācija – Personu ar invaliditāti un personu ar mainīgu darbaspēju sociālās integrācijas veicināšana (SOC/807)

7. Apvienoto Nāciju Organizācija

Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām

UNCRPD komitejas Vispārīgais komentārs Nr. 8 (2022) par personu ar invaliditāti tiesībām uz darbu un nodarbinātību

UNCRPD komitejas Vispārīgais komentārs Nr. 2 (2014) par piekļūstamību

8. *Eurostat*

Pamatinformācija par invaliditātes statistikas datiem – *Eurostat* statistikas datu skaidrojums:

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability_statistics_introduced#Disability_models
