



Eiropas Savienības
Padome

Briselē, 2022. gada 25. maijā
(OR. fr)

9523/22

SOC 315
EMPL 210
ANTIDISCRIM 52
EDUC 194
SAN 319
ECOFIN 509
GENDER 70
JAI 759
COMPET 407
DIGIT 106

PIEZĪME

Sūtītājs:	prezidentvalsts
Saņēmējs:	Pastāvīgo pārstāvju komiteja / Padome
Temats:	Personu ar invaliditāti nodarbinātība – <i>politikas debates</i>

Pielikumā ir pievienota prezidentvalsts orientējoša piezīme par minēto tematu, gatavojoties *EPSCO* padomes 2022. gada 16. jūnija sanāksmei.

EPSCO padome, 2022. gada 16. jūnijs, Luksemburga

Politikas debates: personu ar invaliditāti piekļuve darba tirgum

Pavadvēstule

Tiek lēsts, ka vienai piektdaļai ES iedzīvotāju (pašlaik gandrīz 87 miljoni cilvēku) ir kāda veida invaliditāte. Eiropas Savienība un visas tās dalībvalstis ir ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām (CRPD) puses. Šis svarīgais līgums, kas ES stājās spēkā 2011. gada janvārī, ir bijis par pamatu vairākām secīgām stratēģijām, tostarp Eiropas sociālo tiesību pīlāra ierosinātajai ¹ Eiropas personu ar invaliditāti tiesību stratēģijai 2021.–2030. gadam.

Neraugoties uz pēdējās desmitgadēs panākto progresu, cilvēki ar invaliditāti joprojām saskaras ar daudziem šķēršļiem, lai varētu izmantot savas tiesības un autonomiju. Jaunās Eiropas Personu ar invaliditāti tiesību stratēģijas 2021.–2030. gadam ietvaros ES ir apņēmusies pastiprināt savu darbību viņu atbalstam. Ministru konferencē par invaliditāti, ko Eiropas Savienības Padomes prezidentvalsts Francija rīkoja 2022. gada 9. martā Parīzē, bija iespēja apmainīties viedokļiem par to, kā uzlabot tiesību pieejamību un piekļuvi tiesībām, un par Eiropas stratēģijas 2021.–2030. gadam īstenošanu.

¹ 17. princips: personām ar invaliditāti ir tiesības uz ienākumu atbalstu, kas nodrošina cilvēka cienīgu dzīvi, tiesības uz pakalpojumiem, kuri ļauj viņiem piedalīties darba tirgū un sabiedrības dzīvē, un tiesības uz darba vidi, kas ir pielāgota viņu vajadzībām.

Viens no Savienības invaliditātes politikas prioritārajiem virzieniem ir **personu ar invaliditāti integrācija un attīstība darba tirgū**. Ar Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvu 2000/78/EK, *ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju*, ievieša **saprātīgas darba vietas izveidošanas** jēdzienu, saskaņā ar kuru darba devējiem ir jāpielāgo darba vieta personām ar invaliditāti. Turklāt *CRPD* 27. pantā ir noteiktas personu ar invaliditāti tiesības nodarbinātības un profesijas jomā, tostarp iespēja nopelnīt iztiku, veicot darbu, kas brīvi izvēlēts vai pieņemts darba tirgū un atvērtā, iekļaujošā un personām ar invaliditāti pieejamā darba vidē.

Komisija 2022. gadā nāks klajā ar pasākumu kopumu, lai uzlabotu personu ar invaliditāti izredzes darba tirgū. "**Nodarbinātības pakete**" ir stratēģijas invaliditātes jomā 2021.–2030. gadam pamatiniciatīva, un šā projekta vadlīnijas tika prezentētas konferencē 2022. gada 9. martā. Paketes mērķis ir uzlabot šo personu izredzes darba tirgū, un tā aptver sešas politikas jomas, tostarp sadarbojoties ar Eiropas valstu nodarbinātības dienestu tīklu, sociālajiem partneriem un organizācijām, kas pārstāv cilvēkus ar invaliditāti.

Šie pasākumi virzīs un atbalstīs savstarpēju mācīšanos saistībā ar nodarbinātības un integrācijas dienestu spēju stiprināšanu, darbā pieņemšanas izredzes uzlabojot ar pozitīvu rīcību un apkarojot stereotipus, nodrošinot saprātīgus pielāgojumus, veselības aizsardzību un drošību darbavietā, kā arī profesionālās rehabilitācijas programmas hronisku slimību vai negadījumu situācijās, meklējot kvalitatīvas darbavietas aizsargātas nodarbinātības jomā un ceļus uz atvērtu darba tirgu. Ar šo pasākumu kopumu dalībvalstīm tiks sniegts atbalsts saistībā ar attiecīgo nodarbinātības pamatnostādņu īstenošanu Eiropas pusgada ietvaros.

Valsts līmenī vairākas dalībvalstis ir ieviesušas **juridiskus pienākumus un stimulējošus pasākumus**, lai veicinātu personu ar invaliditāti nodarbinātību. Uz darba devējiem vērstas iniciatīvas ietver obligātas cilvēkiem ar invaliditāti nodarbinātības robežvērtības, gada daudzveidības plānu izstrādi ar izmērāmiem mērķiem un periodiskiem novērtējumiem, finansiālu atbalstu saprātīgiem pielāgojumiem, nodokļu un citus finansiālus stimulus, jo īpaši priekš MVU, un nosacījumus dalībai publiskajā iepirkumā. Pārējās iniciatīvas ietver īpaši pielāgotu darbvietu radīšanu, jo īpaši sociālās un solidārās ekonomikas jomā, darbā pieņemšanas procedūras un pielāgotus atbalsta pasākumus darba meklētājiem ar invaliditāti.

Neraugoties uz ievērojamo progresu, cilvēku ar invaliditāti nodarbinātība ES joprojām ir daudz zemāka par tās potenciālu. 2021. gadā tikai 50,8 % no šīm personām bija nodarbinātas salīdzinājumā ar 75 % personu bez invaliditātes. 37,6 % personu ar invaliditāti nebija nodarbinātas salīdzinājumā ar 17,6 % personu bez invaliditātes. 28,4 % personu ar invaliditāti bija pakļautas nabadzības un sociālās atstumtības riskam salīdzinājumā ar 17,8 % personu bez invaliditātes, un tikai 29,4 % personu ar invaliditāti bija otrās pakāpes vidusskolas diploms salīdzinājumā ar 43,8 % personu bez invaliditātes ².

Izveidojot iekļaujošāku darba tirgu, varēs sasniegt Eiropas nodarbinātības mērķus 2030. gadam (mērķis ir līdz 2030. gadam panākt 78 % nodarbinātības līmeni, kas noteikts pīlāra rīcības plānā). Ņemot vērā darbaspēka trūkumu un pastāvīgo nodarbinātības nelīdzsvarotību, nepietiekami pārstāvēto grupu, piemēram, personu ar invaliditāti, dalības palielināšana darba tirgū joprojām ir svarīgs līdzeklis iekļaujošai un ilgtspējīgai izaugsmei un līdztiesībai.

² Avots: Eurostat

Lai nodarbinātības politika attiecībā uz šo sabiedrības daļu būtu efektīva, ir jāpārskata Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijā iekļautais invaliditātes jēdziens un jāpanāk līdzsvars starp paražu tiesībām un īpašiem pasākumiem.

Pašreizējo zemo nodarbinātības līmeni var skaidrot ar vairākiem faktoriem, tostarp: nevienlīdzība attiecībā uz piekļuvi izglītībai un apmācībai, valdošais aizspriedums par šo cilvēku zemāku produktivitāti, saprātīgu pielāgojumu izmaksas (faktiskās vai šķietamās), nepietiekamas zināšanas par iespējamiem saprātīgiem pielāgojumiem, vājas cilvēkresursu funkcijas uzņēmumos vai arī zemāks personu ar invaliditāti apmācības līmenis salīdzinājumā ar sabiedrību kopumā, kā arī grūtības identificēt personas ar invaliditāti ar vajadzīgajām prasmēm.

Personu ar invaliditāti nodarbinātības līmeņa paaugstināšana un atšķirību samazināšana salīdzinājumā ar cilvēkiem bez invaliditātes visām dalībvalstīm joprojām ir izaicinājums, kura pārvarēšanai ir nepieciešama rīcība vairākos līmeņos, jo īpaši: **piekļuves un saprātīgu pielāgojumu** izstrāde, lai apmierinātu individuālās vajadzības, tirgus vajadzībām atbilstošu **prasmju** (tostarp ar zaļo un digitālo pārkārtošanos saistītas prasmes) apguve personām ar invaliditāti, **investīcijas** pirmās reaģēšanas dienestos jau no agrīnas bērnības, iekļaujošas un pieejamas mācību sistēmas un mūžizglītības programmas, kā arī saikne starp skolas izglītību un integrāciju darba tirgū.

Šajā sakarā tiek ierosināts viedokļu apmaiņu koncentrēt uz diviem jautājumiem:

1 – Novērst šķēršļus, kas kavē pieņemt darbā cilvēkus ar invaliditāti, un veicināt viņu pieņemšanu darba kolektīvā

Uz darba devējiem vērstie juridiskie pienākumi un stimuli savus mērķus sasniegs labāk, ja vienlaikus ar tiem būs pozitīvs redzējums, kas augstu vērtē daudzveidību vispār un jo īpaši invaliditātes devumu darba rezultātos.

- Kā strādāt un koordinēt darbību ar visām ieinteresētajām personām, tostarp darba devējiem, darba kolektīviem, sociālajiem partneriem un nodarbinātības un integrācijas dienestiem, lai kļiedētu aizspriedumus par tā saukto saprātīga pielāgojuma "pārmērīgo dārdzību", palielinātu informētību par šādiem pielāgojumiem un palīdzētu uzņēmumiem tos ieviest?
- Kā mēs varam sadarboties, lai īstenotu mērķus, kuru nolūks ir samazināt atšķirību starp personu ar invaliditāti un personu bez invaliditātes nodarbinātības līmeni, kā noteikts Eiropas stratēģijā personu ar invaliditāti tiesību jomā 2021.–2030. gadam?

2 – Veikt efektīvus pasākumus, lai veicinātu personu ar invaliditāti integrāciju darba tirgū

Jaunās tehnoloģijas un digitalizācija, kad tās ir pieejamas, var radīt jaunas iespējas, kā cilvēkus ar invaliditāti visas dzīves laikā atbalstīt nodarbinātības jomā, nodrošinot digitālos rīkus, kas ir būtiski viņu autonomijai, bet arī likvidējot šķēršļus viņu apmācībai un nodarbinātībai.

- Kādas atbalsta programmas šajā sakarā ir ieviestas valsts līmenī?
- Kā veicināt pāreju no aizsargātiem darbsemināriem un mācībām uz konkurētspējīgu darba tirgu, jo īpaši izmantojot jaunās tehnoloģijas?
- Kā Savienība var atbalstīt dalībvalstis šajās jomās?
