

PERSONU AR INVALIDITĀTI NODARBINĀTĪBAS UN INTEGRĀCIJAS DARBA VIDĒ STRATĒGIJAS PILNVEIDE

Enhancement of the Strategy for the Employment and Integration into the Work Environment of Persons with Disabilities

Marga Živitere

Ventspils University College, Latvia

Zaiga Oborenko

ISMA University, Latvia

Elina Konstantionva

Ventspils University College, Latvia

Abstract. *The paper is prepared as a forecast of the employment strategy towards to the EU Lisbon goals - to promote employment and social inclusion for all people. The problems are the inadequate employment of persons with disabilities. The objectives of the research study were as follows: to clarify the problem of above mentioned attitude of employers and the main reasons for not hiring people with disabilities several problems can be identified. Information for the paper is gathered through contacting experts - respondents and conducting extensive literature reviews. The research approach was based on the premise that employers with professional training of employees with disability are responsible for recruitment, pre-employment screening and other workplace practices that positively affect the hiring and retention of this group. It is hoped that the outcome of the research study will assist in reducing all forms of existing barriers with special emphasis on attitudinal barriers against prospective employees with disabilities. Furthering the integration of persons with disabilities into the mainstream activities will promote the employment of people with disabilities and thereby would make a considerable effort to integrate inactive labour resources into the labour market to promote the achievement of the EU Lisbon goals.*

Keywords: *employee with disability, employer, professional training, recruitment.*

Ievads

Introduction

Latvijas darba tirgus akūta problēma ir tās pieprasījuma un piedāvājuma nesabalansētība: no vienas puses, samērā augsts bezdarba līmenis un, no otras puses, - darba vietu vakances. Šī reālā situācija neatbilst ES un Latvijas

nodarbinātības un sociālās iekļaušanas veicināšanas taktikai un stratēģijai - vispirms Eiropas padomes un atbilstošu Latvijas ilgtermiņa mērķu realizācijai – sasniegt augstu nodarbinātības līmeni, palielinot nodarbinātības iespējas, kas tika definētas Lisabonā ‘*No cīņas ar bezdarbu līdz ekonomiski neaktīvo cilvēkresursu aktivizēšanai*’ (Lisbon Strategy evaluation, 2010; MK, 2005).

Viena no lielākajām neaktīvajām sociālajām grupām ir personas ar invaliditāti¹, kaut arī viņu nodarbinātības vienlīdzīgās individuālās un socioekonomiskās tiesības padziļināti un paplašināti ir noteiktas ANO konvencijā “Par personu ar invaliditāti tiesībām” (ANO, 2010), Latvijas Satversmē, Darba likumos un citos normatīvajos dokumentos.

Šī pētījuma mērķis ir vērsts uz uzņēmēju – darba devēju vājās motivācijas nodarbināt personu ar invaliditāti izzināšanu un iespējamajām izmaiņām kā nepietiekami izmantotā darbaspēka resursa potenciāla iekļaušanu darba vidē: apzināt, izvērtēt un diskutēt par darba devēju lomas palielināšanu personu ar invaliditāti integrēšanai darba tirgū un nodarbināšanai, akcentējot galvenos šķēršļus un to novēršanas iespējas. Jāatzīmē, ka darba devēju *pasīvo loma* personu ar invaliditāti nodarbinātības stratēģijas īstenošanā vairākkārt ir tikusi akcentēta gan teorētiskajos pētījumos, gan zinātniski praktisko pētījumu projektos. Izvēsta diskusija par šo jautājumu pašreizējā situācijā mūsu valstī risinājās 2016.gada 17.jūnijā Latvijas Saeimas organizētajā konferencē „Personu ar invaliditāti rehabilitācijas un nodarbinātības iespējas un izaicinājumi Latvijā un Eiropā” (Saeima, 2016). Jautājums par darba devēju pasīvo lomu ir arī šī pētījuma priekšmets.

Pētījums ir balstīts uz teorētiskās literatūras, avotu un speciālo pētījumu studijām par personu ar invaliditāti iekļaušanu darba tirgū un nodarbinātību, kā arī darba devēju uzskatu, pieredzes izvērtējumu un apkopojumu. Pētījuma izstrādē izmantots plašs metožu komplekss: kvantitatīvās metodes (standartizēta aptauja – uzņēmēju viedokļu, attieksmju izplatības apzināšanai personu ar invaliditāti nodarbinātības/nodarbinātības kopējo problēmu noskaidrošanai); kvalitatīvās metodes (padziļinātas intervijas ar ekspertiem – darba devēju izpratnes, labas pieredzes, motīvu, gatavību izmantot šo potenciālo darbaspēku izzināšanai); statistisko pētījumu metodes (tiek lietotas, novērtējot statistikas datus par nodarbinātības un bezdarba līmeni un darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma sabalansētību u.c.); loģiski konstruktīvā metode - uzmanības pievēršanai pretrunām starp teorētiskām koncepcijām un praksi.

¹ Saskaņā ar ANO konvenciju personas ar invaliditāti ir personas, kurām ir ilgstoši fiziski, garīgi, intelektuāli vai maņu orgānu traucējumi, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt minēto personu pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību sabiedrības dzīvē vienlīdzīgi ar pārējiem [3, 3].

Statistikas datu analīze par personu ar invaliditāti nodarbinātību un integrāciju Latvijas darba vidē
Analysis of statistics of employment and integration into the Latvian work environment persons with disabilities

Latvijas statistikas datu apkopojums ir empīriskais pamats problēmām, kas skar šī pētījuma tēmu - personu ar invaliditāti nodarbinātību un integrāciju darba vidē un dod iespēju uz tā pamata izvērtēt problēmas virzības tendences. Jāatzīmē, ka šī informācija gan ir samērā nepilnīga: tā nesniedz vispusīgu informāciju par dažādiem invaliditātes veidiem kā hroniskām saslimšanām, slēpto invaliditāti, dažāda cita veida nespējām, t.s., cilvēkiem ar īpašām vajadzībām u.tml., bet tikai par nelielu daļu – personām, kam tiesiski ir noformēta invaliditātes grupās. Tādējādi personu ar invaliditāti skaits un viņu nodarbinātības/nenodarbinātības rādītāji ir tikai orientējoši. Visizvērstāko informāciju par personu ar invaliditāti nodarbinātību sniedz Nodarbinātības valsts aģentūra (turpmāk – NVA).

Saskaņā ar NVA jaunākajiem pieejamajiem datiem 2016. gada beigās reģistrēti 78 164 bezdarbnieki (viņu īpatsvars ap 8,4% no darbspējas vecumā ekonomiski aktīvo iedzīvotāju kopskaitā) un 28 763 reģistrētas darbavietu vakances (NVA, 2016).

2016.gada decembrī reģistrēti 9011 bezdarbnieku ar invaliditāti (atbilstoši viņu īpatsvars 11.5% no kopējā reģistrēta bezdarbnieku kopskaita). Var secināt, ka, pēc NVA datiem, bezdarbnieku ar invaliditāti skaits pieaug: 2016. gada jūnija beigās reģistrēto bezdarbnieku ar invaliditāti skaits salīdzinājumā ar 2008. gadā reģistrēto bezdarbnieku ar invaliditāti skaitu tas ir gandrīz divkārtšojies.

Tātad, lai gan par personu ar invaliditāti nodarbinātību ir nepilnīga statistika, tā ļauj izdarīt secinājumu, ka personu ar invaliditāti gatavība piedāvāt savu darbu atklātā darba tirgū nemazinās, bet viņu iespēju nodrošināšanā - nodarbinātībā vērojama negatīva tendence, kas neatbilst nodarbinātībai un iekļaujošajai stratēģijai darba tirgus veicināšanai izvirzītajām ES un Latvijas nodarbinātības stratēģijas prioritātēm.

Nodarbinātības valsts aģentūras (NVA) piedāvātie aktīvie pasākumi bezdarbnieku ar invaliditāti iekļaušanai darba vidē
Measures of State Employment agency of Latvia for integration into work environment persons with disabilities

Pēdējos gados iezīmējas valsts atbalsta sistēmas strauja pilnveide personu ar invaliditāti iekļaušanai darba vidē. To mērķis ir veicināt iekļaujošo darba tirgu, paplašinot aktīvo nodarbinātības klāstu.

Izvērtējot NVA piedāvātos kvantitatīvos rādītājus par aktīvajiem pasākumiem bezdarbniekiem ar invaliditāti iekļaušanai darba vidē, jāsecina par

valsts atbalsta sistēmas pozitīvo ievirzi personu ar invaliditāti iekļaušanai darba vidē un arī konkrētiem panākumiem šajā jomā. Taču personu ar invaliditāti gatavības līmenis piedāvāt savu darbu atklātā darba tirgū nemazinās un viņu iespēju nodrošināšanā - nodarbinātībā vērojama negatīva tendence, kas neatbilst nodarbinātībai un iekļaujošajai stratēģijai darba tirgus veicināšanai izvirzītajām ES un Latvijas nodarbinātības stratēģijas prioritātēm. Nodarbinātības stratēģijas un likumdošanas pilnveide vēl pagaidām nav devusi gaidītos rezultātus. Tāpēc tālāk pievērsīsimies darba devēju lomas, viņu iespēju personu ar invaliditāti nodarbinātības izvērtējumam.

Invaliditātes menedžmenta stratēģija darba vidē *The strategy for the employment into the work environment of persons with disabilities*

Par personu ar invaliditāti nodarbinātības un integrācijas stratēģiju dažādos aspektos un līmeņos ir veikti nozīmīgi pētījumi ES un Latvijā. Visaptverošāki ar praktiska pielietojama izvērtējumu ir pētījumi, ko veikušas Starptautiskā Darba organizācija (ILO, 2010), Vispasaules Veselības organizācija un Pasaules Banka (WHO & WB, 2011), Starptautiskā Ekonomikas sadarbības un attīstības organizācija (OECD, 2008). Daudz pētījumu ir veikts par valdību invaliditātes politikas nosacījumiem un pašreizējām iniciatīvām (Bučiūnienē & Kazlauskaitē 2010; Waldschmidt, 2009; Bruyère et al., 2004). Par šīs sociālās grupas darbaspējīgo virzīšanu uz darba tirgu sasaistē ar izglītību, demogrāfiju, finanšu u.c. iekšējās un ārējās vides faktoriem (Monteleone, & Mozzana, 2009; Roulstone & Barnes, 2005); par karjeras attīstības atbalsta sistēmām (Korņiljevs, & Ļubkina, 2010). Arī šī raksta autore ir veikušas nozīmīgus pētījumus un izstrādes par darba devēju lomu, tās palielināšanas iespējām personu ar invaliditāti nodarbināšanā (Shrey, 1995; Živitere, & Rjascenko, 2012; Živitere, & Claidze, 2012) u.c.

Novērtējot literatūrā pieejamos veiktos pētījumus un diskusijas par personu ar invaliditāti nodarbinātību un integrāciju darba vidē, jāatzīmē, ka nodarbinātības un integrācijas darba vidē stratēģijas pilnveides izpētei ir pievērsta samērā plaša uzmanība. Taču šībrīža darba tirgus konkrētus aspektus – kā darba tirgus nesabalansētību, darba devēju pasīvo lomu šajā procesā (Saeima, 2016), viņu stratēģijas neatbilstību ne ES, ne Latvijas nodarbinātības stratēģijai un politikas prioritātēm (European Commission, 2010, ANO, 2010, Lisbon Strategy, 2010). Tāpēc raksta autore 2016.gada novembrī un decembrī veica pētījumu augstāk minētās darba devēju attieksmes cēloņu atsegšanai un izvērtēšanai.

Pētījums tika veikts, izmantojot strukturētas intervijas un ekspertu aptaujas metodi. Aptauja tika veikta 2016. gada martā un aprīlī. Aptaujai tika izvēlēti 3 eksperti no uzņēmumiem, kur tiek nodarbinātas personas ar invaliditāti un 18

uzņēmumu vadības pārstāvji, speciālisti un eksperti par personu ar invaliditāti nodarbinātības problēmām, uzņēmumi ar dažādu darbības ilgumu (daži darbojas tikai 1.5 gadu, citi - 10 un vairāk gadu), atšķirīgi pēc strādājošo skaita (no 10 cilvēkiem līdz 100 un vairāk) ir un nav nodarbināti šādi cilvēki. Respondenti pirms aptaujas tika iepazīstināti ar pētījuma mērķi un tā praktisko lietderību un pielietojumu uzņēmumu personu ar invaliditāti nodarbinātības un integrācijas stratēģiju izstrādē un tālākā pilnveidē. Atzinumi balstās uz respondentu slēdzieniem.

Pētījums vērsts uz šādu personu ar invaliditāti nodarbinātības problēmu apzināšanu un izvērtēšanu: personu ar invaliditāti nodarbinātības galvenie šķēršļi; efektīvākie paņēmieni šo šķēršļu pārvarēšanai un šķēršļu pārvarēšanas un izmaiņu ieviešanas problēmas, to risinājumi.

Personu ar invaliditāti nodarbinātības galvenie šķēršļi *The main barriers for the employment persons with disabilities*

Strukturētajai intervijai tika piedāvāti seši jautājumi, kas pēc autoru uzskatiem, raksturo pašus galvenos personu ar invaliditāti galvenos šķēršļu no uzņēmēju kā darba devēju puses. Respondentu atbilžu apkopojums un analīze ļauj secināt, ka šo šķēršļu nozīmīguma vērtējumi nav viennozīmīgi visos uzņēmumos, taču, vidēji rēķinot, vislielākās barjeras, pieņemot darbā personas ar invaliditāti, ir darbinieku atbilstošas pieredzes trūkums (atzīmējuši 14 respondenti no 18 aptaujātajiem) un uzraudzības, darbavietu pielāgošanas un apmācības izmaksas atbilstoši atzīmējuši 13 no 18), bet attieksme/stereotipi ir novērtēti kā visnenozīmīgākais šķērslis (attiecīgi atzīmējuši tikai 8 no 18 aptaujātajiem).

Eksperti aptaujā izteica arī savu viedokli par šķēršļu cēloņiem. Tie ir saistīti ar to, ka uzņēmumā nav personāla, kam būtu pieredze darbā ar šādiem darba ņēmējiem. Līdzīga situācija ir arī ar to, ka uzņēmuma darbiniekiem nav iemaņu šādam darbam. Lai tās iegūtu, personālam vajadzētu iziet apmācību specializētosursos, kas prasa nelielus finanšu izdevumus un attiecīgā darbinieka papildus apmācības laiku. Pašreizējā situācijā cilvēkresursi uzņēmumos ir maksimāli noslogoti un tāpēc uzņēmuma vadībai ir ierobežotas iespējas šādām darbinieku papildus apmācībām. Daudz arī atkarīgs no uzņēmuma vadītājiem, jo, ja uzņēmuma vadītājam arī nav pieredzes darbā ar šādiem darba ņēmējiem, pastāv iespēja, ka uzņēmuma vadība, baidoties no nekompetences, neatbalstīs šādu darbinieku pieņemšanu darbā.

Efektīvākie paņēmieni personu ar invaliditāti nodarbinātības šķēršļu pārvarēšanai

The effective way to reduce employment and advancement barriers

Respondentiem tika lūgts ne vien nosaukt iespējamus šķēršļus personu ar invaliditāti nodarbinātībai, bet arī atzīmēt tos faktoros, kas motivē darba devējus nodarbināt šīs personas, kā arī novērtēt efektīvākos paņēmienus nodarbinātības šķēršļu pārvarēšanai un novēršanai.

No iegūtajām respondentu atbildēm var secināt, ka uzņēmuma efektīvākie līdzekļi personu ar invaliditāti darbā pieņemšanas barjeru mazināšanai ir: darba devēja nodokļu atvieglojumi (14 aptaujāto uzņēmumu); konsultācijas uz vietas/tehniskā palīdzība (12 aptaujāto uzņēmumu); darbinieku apmācība (11 aptaujāto uzņēmumu) un īstermiņa piesaistīts darba treneris (8 aptaujāto uzņēmumu).

Aptaujātie uzņēmumi uzskata, ka barjeru pārvarēšanas efektīvākais līdzeklis būtu viņu nodokļu atvieglojumi, jo uzņēmumi darbojās pēc saviem stratēģiskiem plāniem, kas visbiežāk balstīti uz peļņas gūšanu. Līdz ar to, ja valsts piešķirtu lielākus nodokļu atvieglojumus uzņēmumiem, tad uzņēmumi vairāk sliktos pieņemt darbā personas ar invaliditāti. Šķēršļus varētu samazināt, ja būtu iespēja apmācīt darbiniekus, taču, kā jau iepriekš tika minēts, tas būtu apgrūtinoši, jo uzņēmumiem uz doto brīdi ir ierobežoti cilvēkresursi. Liela nozīme būtu arī tam, ja tiktu rastas iespējas nodrošināt speciālistu konsultācijas uz vietas uzņēmumos. Vēl cits ekspertu priekšlikums problēmas atrisināšanai bija speciālu profesionālās pilnveides izglītības programmu un moduļu izstrāde un pielietošana teorētiskai un praktiskai darba devēju sagatavošanai personas ar invaliditāti nodarbināšanai.

Šķēršļu pārvarēšana un grūtības izmaiņu ieviešanā

The reducing barriers and difficulties of making these changes

Tiem respondentiem, kuru uzņēmumos tiek nodarbinātas personas ar invaliditāti un ir veikti cita veida pasākumi svarīgu nodarbinātības pasākumu risināšanā, tika lūgts novērtēt katras minētās izmaiņas īstenošanas sarežģītības pakāpi un īstenošanas grūtības pakāpi.

Apkopojot un izvērtējot respondentu atbildes par šiem anketas jautājumiem, varam secināt, ka gandrīz vienprātīgi minēja kā vissarežģītākās, grūtāk īstenojamās, bija kolēģu un vadītāju attieksmes maiņa pret darbiniekiem ar invaliditāti uzņēmumā, jo būs jāveic būtiskas izmaiņas medicīniskās pārbaudes un arī telpu aprīkojuma izmaiņas, lai šie darba ņēmēji netiku ierobežoti, bet varētu justies droši un atbilstoši sava veselības stāvoklim. Šīs izmaiņas uzņēmumiem radīs papildus finansiālās izmaksas, ko pašreiz spēkā esošiem normatīvie piedāvājumi pilnībā nesedz. Tāpēc tiek ierosināts piedāvāt uzņēmumiem tieši alternatīvus variantus, kuru dēļ uzņēmums būtu gatavs ieguldīt savus finanšu

līdzekļus izmaiņu nodrošināšanai. Respondenti arī bija gandrīz vienprātis, ka visvienkāršāk ir mainīt vai arī nevajadzētu mainīt darba iesnieguma formulējumu un intervijas jautājumus. tualetes aprīkojumā. Tātad, balstoties uz iegūtās informācijas analīzi, personu ar invaliditāti nodarbinātības šķēršļu pārvarēšanas sarežģītības novērtējums liecina, ka tas ir sarežģīts un ilglaicīgs process, kam nepieciešami gan finansiālie līdzekļi, gan izglītojoši, gan cita veida pasākumi. Darba devēju aktivizēšanai personu ar invaliditāti nodarbināšanu Latvijā kavē virkne vērā ņemamu ekonomikas, tiesību un sociālu problēmu.

Secinājumi un priekšlikumi *Conclusions and recommendations*

Personu ar invaliditāti nodarbinātības paradigmas maiņa – no izstumšanas uz iekļaušanu darba vidē – ieņem noteiktu, stabilu vietu Latvijas nodarbinātības politikā. Tajā iezīmējas pozitīva tendence.

Personu ar invaliditāti nodarbinātības līmeņa paaugstināšanai labvēlīgus nosacījumus rada darba resursu pieprasījuma pieauguma pārsniegums salīdzinājumā ar piedāvājumu un vispārējas nodarbinātības līmeņa paaugstināšanās.

NVA jāturpina piedāvāt un paplašināt aktīvos pasākumus personu ar invaliditāti iekļaušanai darba vidē.

Darba devējiem nepieciešams paplašināt programmas par personu ar invaliditāti nodarbinātības veicināšanu. Izglītības procesa rezultātā darba devēji apgūtu nepieciešamās kompetences šajā jautājumā. Tādējādi tiktu sekmēta darba devēju attieksmes maiņa, personu ar invaliditāti vienlīdzīgo tiesību pilnīgāka realizācija, darbaspēka deficīta samazināšana un nodarbinātības līmeņa paaugstināšana valstī.

Summary

In this paper, the authors have studied changes having occurred in the evaluation of the employment and integration into employment strategies for persons with disabilities. The main attention has been paid to studies of the low activity of businessmen in this process.

Even though a high percentage of people with disabilities within the working age population and a low percentage of them who are employed are willing to work and able to do it if different barriers were removed, these problems are usually considered as burdensome from the viewpoint of “normal” business. The experience of developing a disability management shows that these problems could be viewed as opportunities within the workplace. The major obstacles for employment have been evaluated, and the most effective methods how to overcome them, as well as the complicity of overcoming the obstacles and difficulties in implementation have been assessed. The

findings are based on studies of theoretical literature, sources, on special research studies and a survey of employers and experts, on interviews and their conclusions. Based on the analysis of the information obtained, proposals and recommendations have been made the recommendations to evaluate the strategies for the employment and integration into employment of persons with disabilities.

The survey shows a considerable number of problems in the economic, legal and social sectors, which influence the evolution of the employment and integration into employment strategies for disabled persons, as well as shows that there are many ways to make improvements in future.

Literatūra References

- ANO (2010). *Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām* (Latvijas Republikā/ ratificēta 03.02.2010, stājās spēkā 31.03. 2010). Download from <http://www.un.org/disabilities>
- Barnes, C., Sheldon, A. (2010). *Disability, Politics and Poverty in a Majority World Context*. *Disability & Society*, Vol. 25, No. 7, 771-782.
- Bruyere, S. M., von Schrader, S., Coduti, W., Bjelland, M. (2010). United States Employment Disability Discrimination Charges: Implications for Disability Management Practice. *Disability Management*, Vol. 5, No. 2, 48-58. Downloaded from <http://search.informit.com.au/documentSummary;dn=027721156656088>
- Bučūnienē, I., Kazlauskaitē, R. (2010). Integrating people with disability into the workforce: the case of a retail chain. *Equality, Diversity and Inclusion: International Journal* Vol. 29 No. 5, 534-538. Downloaded from DOI10.1108/02610151011052816
- WHO & WB (2010). *Present a new global estimate concerning the numbers of People with Disabilities in the world*. In *Disabled World News*. Downloaded from <http://www.disabled-world.com/disability/statistics/who-disability.php#ixzz2NVUn0zL9>
- European Commission (2010). *European Disability Strategy 2010-2020: A Renewed Commitment to a Barrier-Free Europe*. Downloaded from <http://eur-lex.europa.eu>.
- ILO (2010). *Disability in the workplace: Company Practices*. Working Paper, No 3. Geneva, 91 pp.
- Korņiljevs, I., Ļubkina, V. Eds. (2011). Situation Analysis of Persons with Disabilities in Latvia. In: *Society, Integration, Education*. Vol. II. 497-506.
- Lisbon Strategy evaluation (2010). Brussels, 2.2. SEC 114 final. – 20. Downloaded from <http://ec.europa.eu/growthandjobs/>
- MK (2005). *Latvijas nacionālā Lisabonas programma 2005.-2008*. Downloaded from http://www.em.gov.lv/em/images/modules/items/item_file_11631_2.pdf
- Monteleone, R., Mozzana, C. (2009). Integrated employment policies for disabled people: Organisational innovation between obstacles and opportunities. *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 29 11. 649 – 661. Downloaded from 15-05-2012 <http://dx.doi.org/10.1108/01443330910999087>
- NVA (2016). Pārskats par bezdarba situāciju valstī 2016.gada jūnijs. Downloaded from <http://www.nva.gov.lv/>
- OECD (2008). *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers*. Vol. 3. Downloaded from www.oecd.org/publishing/corrigenda

- Roulstone, A., Gradwell, L., Price, J., Child, L. (2003). *How disabled people manage in the workplace. Disabled people's employment strategies*. Downloaded from <http://www.jrf.org.uk/publications>
- Saeima (2016). Conference '*The Opportunities and Challenges of Rehabilitation and Employability of People with Disabilities in Latvia and Europe*'. Downloaded from www.saeima.lv
- Shrey, D. E. (1995). *Disability Management at the Workplace: Overview and future trends*. Downloaded from http://www.ilo.org/safework_bookshelf/english?content&nd=857170197
- Živitere, M., Riashchenko, V. (2012). *The Barrier-Free Workplace for People with Disability*. Latvia University of Agriculture, pp. 476-484.
- Živitere, M., Claidze, V. (2012). *Developing disability management in the workplace*. Downloaded from <http://dx.doi.org/10.1051/shsconf/20120200043>
- Waldschmidt, A. (2009). *Disability Policy of the European Union: The Supranational Level*. *European Journal of Disability Research*, Vol. 3, No. 1, 8-23.