VILNIAUS PEDAGOGINIS UNIVERSITETAS
PROFESINIŲ KOMPETENCIJŲ TOBULINIMO INSTITUTAS
EDUKOLOGIJOS KATEDRA

Regina Spėčiuvienė

DARBDAVIŲ POŽIŪRIS Į NEĮGALIŲ ASMENŲ ĮSIDARBINIMO GALIMYBES DARBO RINKOJE

Magistro darbas
(Edukologija / specialioji pedagogika)

Magistro darbo vadovas – prof. habil. dr. M. Barkauskaitė

Vilnius, 2008

TURINYS

ĮVADAS 3

1. NEĮGALIŲ ASMENŲ ĮDARBINIMO GALIMYBIŲ MOKSLINIS IR TEISINIS PAGRINDIMAS 9

1.1. TARPTAUTINIAI DOKUMENTAI, REGLAMENTUOJANTYS NEĮGALIŲJŲ TEISĘ Į DARBĄ 9

1.2. LIETUVOS TEISINĖS AKTŲ NUOSTATOS ASMENŲ SU NEGALIA ĮSIDARBINIMO KLAUSIMU 11

1.3. NEGALIOS SAMPRATOS RAIDA 14

2. NEĮGALIŲ ASMENŲ ĮSIDARBINIMO PROBLEMOS IR GALIMYBĖS 21

2.1. PRIEŽASTYS RIBOJANČIOS NEĮGALIŲ ASMENŲ ĮSIDARBINIMO GALIMYBES 21

2.2. VISUOMENĖS POŽIŪRIS Į ASMENIS SU NEGALIA IR JŲ DARBINIUS GEBĖJIMUS 27

2.3. DARBDAVIŲ POŽIŪRIS Į NEĮGALIŲ ASMENŲ ĮSIDARBINIMO GALIMYBES 29

2.4. TURINČIŲ NEGALIĄ ASMENŲ NUOSTATOS Į DARBĄ IR ĮSIDARBINIMO GALIMYBES 33

3. NEĮGALIŲ ASMENŲ ĮSIDARBINIMO GALIMYBIŲ EMPIRINIS TYRIMAS 36

3.1.TYRIMO METODIKA IR ORGANIZAVIMAS 36

3.2. RESPONDENTŲ CHARAKTERISTIKA 38

3.3. TYRIMO REZULTATAI ATSKLEIDŽIANTYS NEĮGALIŲJŲ ĮSIDARBINIMO GALIMYBES IR JŲ POŽIŪRĮ Į DARBĄ 39

3.4. DARBDAVIŲ POŽIŪRIO Į NEĮGALIŲ ASMENŲ ĮSIDARBINIMO GALIMYBES EMPIRINIO TYRIMO REZULTATŲ ANALIZĖ 56

IŠVADOS 70

REKOMENDACIJOS 72

LITERATŪRA 73

SANTRAUKA 79

SUMMARY 81

PRIEDAI 83

ĮVADAS

Temos aktualumas. Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatyme (2004 05 Nr. IX-2228) teigiama, kad ugdymo paslaugų teikimas yra viena iš neįgaliųjų socialinės integracijos sistemos dalių. O visi turintys negalią asmenys, nesvarbu, koks jų neįgalumo ar darbingumo lygis, turi teisę būti ugdomi (Švietimo įstatymas 2003). Reikia paminėti, kad iki nepriklausomybės paskelbimo vidutiniškai ir žymiai protiškai atsilikę asmenys bei kompleksinių raidos sutrikimų turintys buvo laikomi ,,nemokytinais". Šiandien viena iš svarbiausių švietimo nuostatų – rūpintis holistiniu asmenybės ugdymu ir visuomenės raida, talkinti modernios, atviros Lietuvos visuomenės ir demokratinės valstybės kūrimuisi (Lietuvos bendrojo lavinimo mokyklos programos (2003, p. 8-10). Atsižvelgiant į mokyklos paskirtį ir iškeltus jai uždavinius, mokykla privalo ugdyti kiekvieną pilietį. Tačiau ugdymas esti skirtingas ne tik įvairioms socialinėms grupėms, bet ir individams. Lietuvos Respublikos Specialiojo ugdymo įstatymas (1998 12 15 Nr. VIII 969) įpareigoja išskirtinį dėmesį skirti specialiųjų poreikių asmenų ugdymui. Šiame įstatyme specialiųjų poreikių asmenys įvardinti kaip ,,vaikai ir suaugusieji, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintys ribotas galimybes dalyvauti ugdymo procese, visuomenės gyvenime". Todėl ypatingas dėmesys šiandien skiriamas žmonėms su negalia. Šiuo metu Lietuvoje yra 7% gyventojų, kurie turi vienokią ar kitokią negalią. 2005 m. duomenimis, iš 250306 neįgaliųjų (http://www.stat.gov.lt.), vaikų su negalia iki 18 m. buvo 16002 (www.socmin,lt). Pusė visų neįgaliųjų turi vidaus organų, ketvirtadalis judėjimo sutrikimų, likusi dalis - regos, klausos, proto bei kitus sutrikimus. Tačiau negalią turinčių asmenų šalyje kasmet daugėja, nes, kaip teigia J. Vanagas (24 p.), ,,apie 24 tūkst. darbingo amžiaus asmenų pirmą kartą pripažįstama invalidais". 2006 m. buvo vien vaikų 2003, kuriems pirmą kartą nustatytas neįgalumo lygis (www.lsic.lt). ,,Lietuvoje iki šiol nėra oficialios statistikos duomenų, apibūdinančių neįgaliuosius. Nėra tiksliai žinoma: kiek yra asmenų, turinčių negalią, kur jie gyvena, kokios jų demografinės, socialinės - ekonominės charakteristikos, gyvenimo sąlygos" (www.std.lt).

Iš pateiktų statistinių duomenų matome, kad žymi visuomenės dalis yra neįgalūs asmenys. Mums, specialiesiems pedagogams, ypač aktualu, vaikų, turinčių negalią, ugdymas. Daugelis neįgaliųjų su įvairiomis negaliomis, dėl sensorinių, fizinių ir protinių bei emocinių sutrikimų, sunkiau mokosi nei negalių neturintys. Sunkumai gali būti nedideli, o kartais beveik neįveikiami. Todėl šių asmenų ugdymas yra sudėtingesnis procesas ir reikalaujantis iš specialiųjų pedagogų ne tik žinių, sugebėjimo naudotis pažangiausia technine įranga ar gebėjimo efektyviai valdyti audringus, agresyvius arba labai uždarus neįgaliuosius, bet ir kantrybės bei vilties (Daniel P.

Hallahan, J. M. Kauffman, 2003. p. 24-25) .

Įgyvendinant vieną iš švietimui keliamų tikslų, ,,nustatyti jaunuolio kūrybinius gebėjimus ir pagal tai padėti jam įsigyti profesinę kvalifikaciją ir kompetenciją, atitinkančią šiuolaikinį kultūros bei technologijų lygį ir padedančią jam įsitvirtinti ir sėkmingai konkuruoti tolydžio kintančioje darbo rinkoje" (Švietimo įstatymas, 2003), specialieji pedagogai, ugdydami mokinius su negalia, ne tik ugdymo procese dalyvauja, bet, atsižvelgdami į negalią, turi profesiškai orientuoti asmenį su negalia taip, kad šis pasirinktų tinkamą profesiją, pagal savo galimybes ir sugebėjimus. O baigęs atitinkamą mokyklą, rastų darbo vietą ir galėtų tinkamai dirbti. Nes, pasak Giedrienės, Monkevičienės (1995 . 29 p.) ,, darbas yra kūrybinis procesas, reikalaujantis tam tikrų specifinių tiek specialybės, tiek bendrakultūrinių teorinių žinių minimumo. Šį reikalavimą neretam jaunuoliui labai sunku įsisąmoninti". J. Laužikas (1997, p. 262) teigia, kad užtenka tik žvilgtelėti į kasdienį gyvenimą, kad tuoj aiškiai pamatytume, kaip vieni žmonės pasiekia akivaizdžių laimėjimų, o kiti ilgai klaidžioja, klumpa ir bergždžiai nugyvena gyvenimą, nes jų žinios ir norai sužlunga, kai neužtenka valdančiosios ir vykdančiosios jėgos, kitaip tariant, valios. O norit įsitikinti, kokia didžiulė gali būti valios įtaka , K. Ušinskis siūlo prisiminti, kokius valios poveikio kūnui stebuklus rodo indų fanatikai ir fokusininkai (J. Laužikas, 1997, p. 337). Todėl ugdytojams, ypač, specialiesiems pedagogams, labai svarbu ne tik lavinti intelektą, bet ir ugdyti valią, nes priešingu atveju žmogus nebus reikiamai pasirengęs gyvenimui. Tai patvirtina ir M Barkauskaitės (2001, p. 71) teiginys, kad ,, žmogus, kuris yra nevalingas, nepriima jokių sprendimų ir jų neįgyvendina, tampa vis labiau priklausomas nuo kitų, o nevisavertiškumą negalios ištiktas žmogus gali įveikti savo valios pastangomis". Ne vienas mokslininkas ir pedagogas patvirtina posakį, kad yra valia – yra žmogus, nėra valios – nėra ir žmogaus". Pasak J. Laužiko ,,tai žodžiai, kuriuose glūdi gili tiesa" (1997, p. 262). Juk tik didelės valios pastangomis neįgalieji gali išsiugdyti tinkamus bendruosius gebėjimus ir kompetencijas, kurių reikalauja viena ar kita profesija.

Taigi specialiųjų pedagogų darbe labai svarbu ne tik akademinių žinių bei kitų gebėjimų ir įgūdžių lavinimas, bet ir profesijos rinkimosi pagalba. Ši pagalba, pasak Malizia (1995), - tai ,,žmogaus gebėjimo savarankiškai pasirinkti ateitį" ugdymas (cit. R. Laužaskas, 2005 m. p. 89). Kitaip tariant, specialieji pedagogai dalyvauja ugdytinio pasirengimo savarankiškam gyvenimui procese, o ,,nuo to, ar tinkamai pasirengta savarankiškam gyvenimui: kurti, pasirinkti specialybę, profesiją, suvokti socialinę aplinką bei įvaldyti save bei save formuoti, daug priklauso visas tolesnis žmogaus gyvenimas" (Vaitkevičius, 1995, p. 27).

Tačiau ne vien nuo ugdytinių pasirengimo priklauso jų sėkmė įsidarbinant. Labai svarbus yra visuomenės, o tuo pačiu ir darbdavių, požiūris į žmogų, turintį negalią. Valstybiniu lygmeniu

šiuo metu įvairūs įstatymai ir kiti teisiniai aktai daug dėmesio skiria asmenų su negalia įdarbinimo problemos sprendimui. Tačiau realybė rodo visai ką kitą, nes dirbančių neįgaliųjų asmenų, o ypač turinčių sunkią negalią, yra nedaug. (R. Kavaliauskaitė, 2003, p. 8). Todėl aktuali tema lieka neįgalių asmenų įsidarbinimas. Mums, specialiesiems pedagogams, ši tema taip pat yra opi, nes mums svarbu, ar ugdytiniai paskui galės įsidarbinti, save išlaikyti. Svarbu tai, kad dirbantis neįgalus žmogus ne tik pats save išlaikys, aprūpins savo šeimą, bet ir stiprins valstybės ekonomiką bei gerins gyvenimo kokybę.

Nors Lietuvos Respublikos įstatymai ir kiti teisiniai dokumentai garantuoja asmenims su negalia teisę į darbą, tačiau dirbantiems neįgaliesiems darbo rinka yra labai ribotai atverta.

Norint atskleisti darbdavių bei pačių neįgalių asmenų požiūrius į žmonių su negalia įdarbinimo galimybes darbo rinkoje, buvo atliktas tyrimas.

Keliami tokie teiginiai – problemos - ar neįgalieji gali pasinaudoti teisiniais dokumentais, reglamentuojančiais teisę į darbą? Kokios pagrindinės priežastys įtakojo, kad darbdaviai nesilaiko tų teisinių aktų? Ar patys neįgalieji yra suinteresuoti darbu? Atsakymų į šiuos klausimus paieška parodo šio darbo problemiškumą.

Tyrimo objektas - darbdaviai ir neįgalieji asmenys.

Tyrimo tikslas – ištirti neįgaliųjų asmenų įsidarbinimo galimybes darbo rinkoje.

Tyrimo uždaviniai:

1)Išanalizuoti mokslinę literatūrą ir Lietuvos Respublikoje priimtus teisinius aktus bei dokumentus, reglamentuojančius asmenų, turinčių negalią, teisę į darbą.

2)Atskleisti neįgalių asmenų požiūrį į darbą ir įsidarbinimo galimybes.

3)Aptarti darbdavių požiūrį į neįgalių asmenų įsidarbinimo galimybes.

4)Ištirti darbdavių vertinimą, neįgalaus darbuotojo žinių, gebėjimų, darbinių įgūdžių aspektais.

Tyrimo metodai:

- Teisės aktų apžvalga.
- Mokslinės literatūros analizė.
- Anketa.
- Standartizuotas interviu.
- Statistinių duomenų analizė

Tyrimo imtis: tyrime dalyvavo136 respondentai. Iš jų - 96 Ignalinos miesto ir rajono įstaigų vadovai, 34 asmenys su negalia, 4 neįgaliųjų asmenų tėvai, 2 darbo biržos darbuotojai.

Darbo teorinis naujumas ir reikšmingumas. Mokslinės literatūros, nagrinėjančios neįgaliųjų problemas, integracijos, profesinio ugdymo klausimu yra nemažai. Tačiau tyrimų, nagrinėjančių darbdavių požiūrį į asmenis su negalia ir jų įsidarbinimo galimybes, yra labai mažai. O ir pastarieji dažniausiai yra kaip viena iš sudedamųjų kitų tyrimų dalių. Mūsų, Ignalinos, rajone ši tema nėra tirta, ir tai patvirtina tyrimo metu gauti duomenys. Todėl problemos tyrimas praturtins edukacinį švietimą nauju aspektu.

Darbo praktiškumas. Ištyrę darbdavių bei pačių žmonių, turinčių negalią, požiūrį į asmenų su negalia įdarbinimą, specialieji pedagogai, ugdydami ugdytinius su negalia bei juos „rengdami darbui“, atsižvelgdami į savo ugdytinių „teisę į įdarbinimą“ bei pripažindami kliūtis, trukdančias šiems jaunuoliams įsidarbinti, kurios atsiranda dėl „ darbdavių požiūrio, asmenų fizinės negalės“ ar „juos išskiriančių atrankos bei įdarbinimo procesų“ ir akcentuodami mokinių galias bei gebėjimus, o ne trūkumus ir negebėjimus, ugdydami „supratimą, kad mokiniai, kaip ir darbuotojai, prisiima atsakomybę darbo vietoje“, pagrįsime ugdomojo proceso vertybes (S. Jones, 2001, p. 32). Taip pat empirinio tyrimo duomenimis, atskleidusiais neįgaliųjų įsidarbinimo galimybes, galėsime remtis ugdymo procese lavindami ne tik žinias, įgūdžius bei gebėjimus, bet ir profesiškai ugdytinius orientuodami, informuodami bei konsultuodami.

Pagrindinės sąvokos.

Aplinka – neįgaliojo viešojo ir asmeninio gyvenimo bei veiklos sąlygos ir galimybės laisvai judėti, naudotis visuomenėje teikiamomis paslaugomis, gauti reikiamą informaciją, bendrauti ir dalyvauti visose visuomenės gyvenimo srityse. LR Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas. 2004 m. gegužės 11 d. Nr. IX-2228.

Aplinkos veiksniai – išorinės aplinkybės, lengvinančios arba trukdančios neįgaliojo gyvenimui ir veiklai. Aplinkos veiksniai neįgaliojo socialinei integracijai gali būti palankūs arba nepalankūs. L R Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas. 2004 m. gegužės 11 d. Nr. IX-2228.

Darbdavys - asmuo ar įstaiga (firma), kuri priima (samdo) darbuotojus konkrečioms profesinės veiklos funkcijoms atlikti (gaminti gaminius, teikti paslaugas ir kt.). Laužackas, R. Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas. (2005).

Darbingumo lygis – asmens pajėgumas įgyvendinti anksčiau įgytą profesinę kompetenciją ar įgyti naują profesinę kompetenciją arba atlikti mažesnės profesinės kompetencijos reikalaujančius darbus. L R Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas. 2004 m. gegužės 11 d. Nr.IX-2228.

Gebėjimas – mokymosi, studijų išdavoje išlavintas atitinkamas gabumas, tam tikrų intelektualinio ir, ar fizinio pobūdžio veiksmų atlikimas konkrečioje veiklos srityje. Gebėjimus sudaro mokėjimai ir įgūdžiai. L R Švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas (2003).

Įgūdžiai – iki automatizmo (tobulai) išlavinti žmogaus mokėjimai. L R Švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas (2003).

Išsilavinimas – Vyriausybės arba jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka pripažinta, asmens tam tikro lygio brandą liudijanti kompetencija, žinios, įgūdžiai, gebėjimai ir vertybinės nuostatos. LR Švietimo **įstatymo pakeitimo įstatymas (2003). prieiga**: http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=279441&p_query=&p_tr2= žiūrėta 2007-07- 18 d

Lygios galimybės – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos, įsitikinimų ir kitų Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse ar įstatymuose numatytų L R Lygių galimybių Įstatymas (2003) m. lapkričio 18 d. Nr. IX-1826

Kompetencija – mokėjimas atlikti tam tikrą veiklą, remiantis įgytų žinių, įgūdžių, gebėjimų, vertybinių nuostatų visuma. L R Švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas (2003).

Kvalifikacija – įstatymų, Vyriausybės arba jos įgaliotos institucijos teisės aktų nustatyta tvarka pripažintas mokėjimas ir teisė verstis tam tikra profesine veikla. L R Švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas (2003).

Neįgalieji – tokie asmenys, kurie turi ilgalaikių fizinių, psichikos, intelekto ar jutimo sutrikimų, kurie sąveikaudami su įvairiomis kliūtimis gali trukdyti tokiems asmenims visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti visuomenėje lygiai su kitais asmenimis. Neįgaliųjų teisių konvencija prieiga: http://www.socmin.lt/index.php?1502316558 , žiūrėta: 2007-09-08.

Neįgalumas – dėl asmens kūno sandaros ir funkcijų sutrikimo bei nepalankių aplinkos veiksnių sąveikos atsiradęs ilgalaikis sveikatos būklės pablogėjimas, dalyvavimo visuomenės gyvenime ir veiklos galimybių sumažėjimas. LR Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas. 2004 m. gegužės 11 d. Nr. IX-2228.

Neįgalusis – tai asmuo, turintis fizinių arba (ir) psichikos sutrikimų ir negalintis gyventi įprasto ir normalaus savo amžiaus, lyties, socialinės bei kultūrinės aplinkos žmonių gyvenimo. Socialinės apsaugos žodynas. (2000). Prieiga: http://www.sec.lt/pages/zodynas/index_.html , žiūrėta: 2007-09-08.

Neįgalumo lygis – kompleksiškai įvertinus nustatytas asmens sveikatos būklės,

savarankiškumo kasdienėje veikloje ir galimybių ugdytis netekimo mastas. LR Sveikatos apsaugos ministro įsakymas. 2005 m. kovo 21 d. Nr. A1-78/V-179 Prieiga:http://www.ndnt.lt/dokumentai/Darbingumo%20lygio%20vertinimo%20pakeitimai.pdf. 2007-09-08.

Neįgalusis – asmuo, kuriam šio Įstatymo nustatyta tvarka pripažintas neįgalumo lygis arba mažesnis negu 55 procentų darbingumo lygis ir (ar) nustatyta specialiųjų poreikių tenkinimo reikmė. LR Sveikatos apsaugos ministro įsakymas. 2005 m. kovo 21 d. Nr. A1-78/V-179 Prieiga:http://www.ndnt.lt/dokumentai/Darbingumo%20lygio%20vertinimo%20pakeitimai.pdf. 2007-09-08.

Specialiųjų poreikių asmenys – vaikai ir suaugusieji, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintys ribotas galimybes dalyvauti ugdymo procese, visuomenės gyvenime. LR Specialiojo ugdymo įstatymas (1998).

Sutrikimas - patologijos sukeltas žmogaus organo ar jo funkcijos nuokrypis nuo diagnostinės statistinės normos. LR Specialiojo ugdymo įstatymas Nr. VIII - 969(1998).

Ugdymas – mokymas, lavinimas, įgūdžių, gebėjimų ir vertybinių nuostatų formavimas. L R Švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas (2003).

1. NEĮGALIŲ ASMENŲ ĮDARBINIMO GALIMYBIŲ MOKSLINIS IR TEISINIS PAGRINDIMAS

Įvykus esminiam Lietuvos istorijos lūžiui – atgavus nepriklausomybę ir tapus savarankiška valstybe, šalyje prasidėjo daug pokyčių, taip pat ir asmenų su negalia atžvilgiu. Apie šių asmenų buvimą visuomenėje prabilta viešai. Per tą laiką išleisti įstatymai, ginantys ir reglamentuojantys neįgaliųjų ir jų artimųjų teises, kuriamos socialinės, psichologinės paslaugos. Daug kalbama apie neįgalių asmenų integraciją į visuomenę, apie jų sėkmingą socializaciją ir kitus veiksnius, nulemiančius žmogaus dalyvavimą visuomeniniame gyvenime, ieškoma būdų sudaryti sąlygas, kad jie jaustųsi saugūs ir pilnaverčiai kasdienėje visuomeninėje veikloje (R. Balčiūnaitė, 2003). Siekiant išsiaiškinti neįgalių asmenų įsidarbinimo galimybes, turime išnagrinėti, ar teisės dokumentai užtikrina asmenų su negalia teisę į darbą.

1.1. TARPTAUTINIAI DOKUMENTAI, REGLAMENTUOJANTYS NEĮGALIŲJŲ TEISĘ Į DARBĄ

Daugiau nei 600 mln. žmonių – apytiksliai 10 proc. visos pasaulio populiacijos - kenčia nuo vienos ar kitos negalios. Šie skaičiai rodo, kad didelė žmonijos dalis turi vienokių, ar kitokių sveikatos problemų. Tačiau kaip skelbiama „Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje (1948) 1 str., kad „visi žmonės gimsta laisvi ir lygūs savo orumu ir teisėmis“. Nors šis įstatymas ir skelbia visų žmonių lygybę, bet negalią turinčių asmenų nemini, todėl tarptautinė bendruomenė ilgą laiką neatsižvelgė į negalią turinčių asmenų teises. O kaip rodo priimti dokumentai, kuriuose užfiksuotos neįgaliųjų teisės, praėjo daug metų, kol tarptautinė bendruomenė pripažino, kad nuostatos „lygūs savo orumu ir teisėmis“ būtų taikomos ir neįgaliesiems.

Tik 1971 m. priimta „ Jungtinių Tautų sutrikusio intelekto asmenų teisių deklaracija“, bei 1975 m. „Jungtinių Tautų neįgaliųjų asmenų deklaracija“ rodo, kad imta rūpintis ir žmonių, turinčių negalią, statusu bei jų teisėmis ir apsauga.

Nuo 1980 m. prasidėjo dar intensyvesnis laikotarpis užtikrinant neįgaliųjų teises. 1983 – 1992 metai buvo įvardinti kaip Jungtinių tautų neįgaliųjų asmenų dekada. Po jos seka 1993m. Jungtinių tautų priimtos „Lygių galimybių neįgaliesiems žmonėms teikimo bendrosios taisyklės. Šios taisyklės iki šiol yra vienas iš pagrindinių teisinių tarptautinių dokumentų, išsamiausiai

įtvirtinantis bei reglamentuojantis įvairias neįgalių asmenų dalyvavimo įvairiose visuomenės gyvenimo sferose, o tuo pačiu ir įsidarbinant, lygias galimybes.

Nors Bendrųjų taisyklių preambulėje nurodoma, kad „taisyklės nėra privalomos, jos gali tapti tarptautiniu mastu priimtinomis paprotinėmis taisyklėmis <....> ir praktiškai įpareigotų valstybes imtis priemonių, kad asmenys, turintys negalią, turėtų lygias galimybes su kitais“.

Tačiau, sprendžiant asmenų, turinčių negalią, problemas, didžiausias žingsnis į priekį yra 2006 m. priimta JT „Neįgaliųjų teisių konvencija“.

Europos regione yra taip pat priimta nemažai tarptautinių dokumentų žmogaus teisių srityje. Tai „Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija“ (1950 m.). Ji įtvirtina pagrindines civilines ir politines teises, o tuo tarpu Europos socialinė chartija (1961 m.) įtvirtina ekonomines, socialines ir kultūrines teises.

Tačiau gana ilgai daugelyje Europos valstybių įstatymai konkrečiai nedraudė diskriminacijos negalios pagrindu. O juk, kai darbdavys neįdarbina asmens, turinčio negalią, tik dėl to, kad jis turi negalią, ir yra diskriminacija. Todėl 1997 m. pasirašant Europos Sąjungos Amsterdamo sutartį buvo įtrauktas 13 – asis str., kuris numatė teisinį pagrindą imtis reikiamų priemonių, kovojant prieš diskriminaciją, negalios ir kitais pagrindais.

Svarbiausias žingsnis, konkrečiai įgyvendinant 13 str. nuostatas dėl nediskriminavimo, buvo Europos Sąjungos Tarybos 2000 m. lapkričio 27 d. priimta Direktyva, nustatanti Vienodų sąlygų taikymo užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. Šios Direktyvos tikslas – nustatyti kovos su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, <.....>, užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodų sąlygų taikymo principą. Ši Direktyva ypatingai svarbi neįgaliųjų teisės į darbą užtikrinimui, kadangi pirmą kartą negalia konkrečiai minima kaip nediskriminavimo pagrindas, ir neįgalieji tampa apsaugos nuo diskriminavimo jų atžvilgiu subjektais. Direktyva draudžia tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją, priekabiavimą ir nurodymą diskriminuoti visais Direktyvoje nurodytais pagrindais dėl atrankos kriterijų bei priėmimo į darbą sąlygų, profesinio orientavimo bei mokymo, įdarbinimo ir darbo sąlygų, įskaitant apmokėjimą už darbą.

Europos Sąjungos valstybės narės turi imtis būtinų priemonių užtikrinti, kad būtų panaikinti visi įstatymai ir kiti teisės aktai, kurie prieštarauja vienodų sąlygų taikymo principui, bei būtų panaikintos, paskelbtos negaliojančiomis arba iš dalies pakeistos visos vienodų sąlygų taikymo principui prieštaraujančios nuostatos, kurios yra įtrauktos į individualias arba kolektyvines sutartis, įmonių vidaus taisykles bei į nepriklausomoms profesinėms, darbuotojų ir darbdavių organizacijoms taikomas taisykles.

Nagrinėjant teisinius Europos Sąjungos aktus, susijusius su asmenų, turinčių negalią, lygiomis teisėmis, paminėtina ir Europos Sąjungos Pagrindinių teisių chartija (2000 m.) . Chartija įpareigoja Europos Sąjungos institucijas ir organizacijas gerbti Europos piliečių ir Europos Sąjungos gyventojų teises.

Žmonių su negalia atžvilgiu svarbus Chartijos III skyrius. Jo 21 str. užtikrina lygybės teisę, įvesdamas „nediskriminacijos“ nuostatą - turi būti uždrausta bet kokia diskriminacija dėl negalios, o 26 str. papildo: „Sąjunga pripažįsta ir gerbia žmonių su negalia teisę pasinaudoti numatytomis priemonėmis užtikrinant jų nepriklausomumą, socialinę ir profesinę integraciją, dalyvavimą bendruomenės gyvenime“. Tačiau, reikia paminėti, kad Europos Sąjungos Pagrindinių teisių chartija teisiškai ir valstybėms Europos Sąjungos narėms neprivaloma, kol įsigalios Europos Sąjungos Konstitucija.

Pažymėtina, kad daugelis bendrųjų tarptautinių dokumentų, susijusių su žmogaus ir atskirų socialinių grupių teisėmis, pirmiausi vis dėlto yra rekomendacinio pobūdžio. Jie patys savaime negarantuoja, kad atskirose valstybėse jų bus laikomasi visų socialinių grupių atžvilgiu. todėl ypatingai svarbu, kad žmogaus teisės būtų įtvirtintos nacionalinių valstybių įstatymais, suvokiant bei gerbiant kiekvieno asmens lygias teisines galimybes dalyvauti visuomenės gyvenime, teigia D. Juodkaitė ir A. Jasiūnas (2003, p. 9).

1.2. LIETUVOS TEISINĖS AKTŲ NUOSTATOS ASMENŲ SU NEGALIA ĮSIDARBINIMO KLAUSIMU

Visi anksčiau minėti tarptautiniai teisiniai aktai bei dokumentai (privalomo ar rekomendacinio pobūdžio) sudaro politinius, teisinius bei moralinius įsipareigojimus, jas pripažinusioms, pasirašiusioms bei ratifikavusioms valstybėms laikytis jose įtvirtintų nuostatų, užtikrinant bei ginant žmonių teises, o tuo pačiu ir neįgaliųjų žmonių teisę į darbą. Visi šie teisiniai aktai ir dokumentai negarantuoja juose įtvirtintų nuostatų automatinio veikimo bei realizavimo atskirose valstybėse, o tuo pačiu ir Lietuvoje. Tačiau ypač svarbu visos nuostatos dėl žmogaus teisių, o taip pat ir dėl neįgalių asmenų teisės būti lygiaverčiais valstybės piliečiais bei teisės dirbti, įtvirtinti nacionaliniuose įstatymuose ir kituose teisiniuose aktuose. Lietuva, ratifikuodama minėtus tarptautinius dokumentus, įsipareigojo tarptautinei bendrijai, o svarbiausia – savo piliečiams - pripažinti bei laikytis jų normų. Tai reiškia, privalo užtikrinti ir asmenų, turinčių negalią, teisę į jų nepriklausomumą. Jis galimas tik tada, jai žmogus dirba ir uždirba.

Lietuvoje asmenų, turinčių neįgalumą, teises bei įvairias jiems taikomas garantijas, apibrėžia apie 70 Lietuvos teisės aktų, pradedant Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992) ir baigiant specialiaisiais įstatymais, reglamentuojančiais išskirtinai su neįgaliaisiais susijusius klausimus.

Panagrinėkime teisės aktus, kurie apibrėžia asmenų, turinčių negalią, teisę į darbą bei reglamentuoja jų įsidarbinimą bei darbinius santykius. Realiai neįgaliųjų socialinę integraciją, o taip pat ir įsidarbinimą reglamentuojantys įstatymai buvo kuriami ir įgyvendinami nuo 1991 m.. Šiais metais (1991 m.) priimtas Lietuvos Respublikos Invalidų Socialinės Integracijos Įstatymas, kuris nustatė teisines, ekonomines ir organizacines integracijos į darbo rinką garantijas. Nuo 2005 m. liepos 1 d. šio įstatymo nauja redakcija - Neįgaliųjų Socialinės Integracijos Įstatymas. Jo 3 str. 1 punktas skelbia, kad ,, neįgalieji turi tokias pačias teises, kaip ir kiti visuomenės nariai“, o 2 punktas nusako, ,, lygias galimybes neįgaliesiems, kaip ir kitiems visuomenės nariams, sudaromas tokias pat ugdimosi, darbo, laisvalaikio<....> sąlygas“. 3 punktas to paties straipsnio skirtas prevencija ir pabrėžia, kad ,,neįgalieji apsaugomi nuo bet kokios diskriminacijos“, užtikrinant savarankiškumą ir pasirinkimo laisvę.

Nors negalios dar neapibrėžia, tačiau visų Lietuvos piliečių, beje ir neįgaliųjų asmenų, nes jie irgi Lietuvos piliečiai, lygybę įtvirtino pagrindinis šalies dokumentas - LR Konstitucija (1992 m.). Konstitucijos 29 str. teigia, kad ,,įstatymui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams **„visi asmenys lygūs“,** o **„**žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privelegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų“. Siekti lygių galimybių neįgaliesiems žmonėms, planuojant socialinės jų integracijos veiksmus, įskaitant mokslą ir darbą, yra pagrindinis Nacionalinės žmonių su negalia socialinės integracijos 2003- 2012 metų programos tikslas. Programa skirta visiems Lietuvos žmonėms su negalia, kurių Lietuvoje yra 250306 (www.socmin.lt).

Paminėtina tai, kad Lietuva eurointegracijos procese iki formalios įstojimo į Europos Sąjungą datos – 2004 m. gegužės 1 d. turėjo suderinti savo nacionalinius įstatymus su Europos Sąjungos teisės dokumentais. Čia itin svarbus vaidmuo atiteko 2000 m. Užimtumo direktyvos nuostatoms. Nes atsižvelgiant į šio dokumento reikalavimus ir buvo priimtas naujas Lygių galimybių įstatymas (2003). Šiame įstatyme konkrečiai įtvirtinamas nediskriminavimo principas negalios pagrindu. Jame nurodoma, jog juo siekiama ,,užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos žmonių lygios teisės, bei uždrausti bet kokią tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją dėl <...>,negalios, <.....>“. Įstatymas įtvirtina bei reguliuoja ir darbdavių pareigą užtikrinti lygias galimybes, nepaisant asmens amžiaus, negalios. Šis įstatymas ypač svarbus,

nes Seimo žmogaus teisių komiteto duomenimis dauguma diskriminacijos atvejų Lietuvoje yra susiję su diskriminacija dėl asmens amžiaus arba negalios.

2004 m. įsigaliojęs Socialinių įmonių įstatymas numato galimybę steigti neįgaliųjų socialines įmones. Tokių įmonių paskirtis – įdarbinti neįgalius asmenis, praradusius profesinį darbingumą, ekonomiškai neaktyvius, negalinčius lygiomis sąlygomis konkuruoti darbo rinkoje. Taip pat skatinti šių asmenų grįžimą į darbo rinką, jų socialinę integraciją bei mažinti socialinę atskirtį.

2006 m. 06. 15 d. priimtas Užimtumo rėmimo įstatymas, kurio tikslas – siekti visiško gyventojų, įskaitant neįgalių asmenų užimtumo, mažinti jų socialinę atskirtį ir stiprinti socialinę sanglaudą. Šis įstatymas numato daug lengvatų darbdaviams, kurie įdarbina asmenis, turinčius negalią. 4 -as įstatymo straipsnis numato darbdaviams, įdarbinusiems asmenis, kuriems nustatytas 45-55 proc. darbingumo lygis (iki 2005-07-01 d. – III grupės invalidai) arba lengvas neįgalumo lygis, subsidijas darbo užmokesčiui mokėti 12 mėnesių. Už kiekvieną įdarbintą asmenį, kuriam nustatytas 20-40 proc. darbingumo lygis (iki 2005-07-01d. - I it II grupių invalidai), arba vidutinis neįgalumo lygis, kiekvieną mėnesį per visą jų darbo laikotarpį mokama už faktiškai dirbtą laiką. 26 -as įstatymo straipsnis suteikia darbdaviams subsidijas darbo vietoms steigti. O 29- asis ir 30-asis straipsniai asmenims, kuriems nustatytas 20-40 proc. darbingumo lygis arba vidutinis neįgalumo lygis ir pradedantiems savo verslą, skiriama parama darbo vietai steigti. Nedarbo Socialinio draudimo įstatymo 15 str. suteikia didesnį neapmokestinamą darbo užmokestį pagrindinėje darbovietėje - 430 litų asmenims, kuriems nustatytas 0 – 25 proc. darbingumo lygis, o tiems, kuriems nustatytas 30 - 40 proc. darbingumo lygis – 380 litų. Asmenų, turinčių negalią, darbo laiką reglamentuoja Darbo Kodeksas. Jo 146 str. 2 dalis skirta darbo laikui nustatyti, pagal darbuotojo reikalavimą dėl sveikatos būklės, pagal sveikatos įstaigos išvadas. 96 str. draudžia atsisakyti priimti į darbą asmenį dėl lyties, rasės, tautybės, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis.

„Deja teisiniai klausimai, t. y. įstatyminė bazė, išsprendžia tik formaliąją problemos pusę, nesuteikia neįgaliesiems lengvatų darbo rinkoje“ pabrėžia E. Elijošius, J. Pumputis (2001). O juk negalią turintiems asmenims, pasak T. Blair „darbo gavimas – geriausia priemonė nuo socialinio išskyrimo“ (cit. I Baranauskienė, 2001, p. 17). Be to darbas žmogui šis tas daugiau nei pragyvenimo šaltinis. Tai – saviraiškos, bendravimo galimybė, poreikis būti pripažintam, įvertintam. Negalią turinčio žmogaus gyvenime darbas užima dar svarbesnę vietą, o nedarbas – daug skaudesnis, rašo I. Gvazdauskienė (2004, p. 65 – 74). Nes darbas ne tik plačiąja prasme yra žmogaus veikla, siekianti, kurios nors gėrybės pagaminimo, kad „tiesiogiai ar netiesiogiai patenkinti savo medžiaginius

reikalus, užsidirbti pragyvenimą“, bet ir laiduoti savo asmeninę laisvę, ugdyti savo kūno ir dvasios jėgas, bendrauti su kitais. (Lietuvių enciklopedija. 4t. p.306).

Tuo tarpu, vienas iš Lietuvos Respublikos Švietimo įstatymo (2003) keliamų tikslų mokyklai – nustatyti jaunuolio kūrybinius gebėjimus ir pagal tai padėti jam įsigyti profesinę kvalifikaciją ir kompetenciją, atitinkančią šiuolaikinį kultūros bei technologijų lygį ir padedančią jam įsitvirtinti ir sėkmingai konkuruoti tolydžio kintančioje darbo rinkoje.

1.3. NEGALIOS SAMPRATOS RAIDA

L. Varžinskienė (2003) teigia, kad negalia egzistuoja nuo pačių seniausių laikų visose tautose bei bendruomenėse. O žmonių, turinčių negalią, gerovė ir gyvenimo kokybė tiesiogiai priklauso nuo toje visuomenėje vyraujančio požiūrio į negalią. Apžvelgdama negalios istoriją L. Varžinskienė rašo, kad visais laikas požiūris į negalią pasižymėjo dvilypumu. Pasak autorės, senieji laikai ,,pasižymi dvigubu požiūriu į negalią. Iš vienos pusės - bandoma ją panaikinti, pavyzdžiui, protezais, o iš kitos pusės – neįgalus žmogus yra visuomenės atstumtasis, jo negalios bijomasi arba jam neleidžiama atlikti tam tikrų veiksmų, kuriuos fiziškai galėtų, tačiau to neleidžia visuomenė“. Požiūrio į negalią dvilypumu pasižymi ir viduramžių laikotarpis. ,,Vieni šaltiniai teigia, kad viduramžiais turėti fizinę negalią buvo gėda. Tokie žmonės iš visuomenės buvo išstumiami“. ,,Tuo tarpu kiti šaltiniai, tokie kaip Ruškaus knyga ,,Negalės fenomenas“ (2002), teigia, kad šiuo laikotarpiu invalidai, neįgalieji, pažemintieji sudarė natūralią, integruotą visuomenės dalį“,- teigia L. Varžinskienė (2003).

XVI – XVIII amžiais požiūris į negalią buvo taip pat ,,įvairialypis ir nevienareikšmiškas“. 1601 m. Anglija priima vargšų įstatymą, o Amerikoje tuo metu žmonėms, turintiems negalią dėl tokių problemų, kurias sprendžiant buvo galima mažai ką padaryti, siūlomi žiaurūs ir baisūs sprendimų metodai – išstūmimas iš bendruomenės, įkalinimas ir net mirtis. XIX –XX amžius apibūdinamas ne tik kaip ,,džiaugsmingiausiu“, (užpatentuotas vežimėlis, skirtas žmonėms, turintiems negalią, pristatomas Brailio raštas, atidaroma pirmoji mokykla neįgaliesiems, kuriasi judėjimai), bet ir kaip ,,ko gero juodžiausiu neįgaliųjų istorijoje laikotarpiu – Vokietijos Reicho represijomis prieš neįgaliuosius“ (L. Varžinskienė, 2003).

V. Karvelis (1997, p. 42), nagrinėdamas Lietuvos neįgaliųjų socialinės globos istoriją, teigia, kad ,,nedaug ką žinome apie neįgaliųjų socialinę padėtį senovės Lietuvoje. Šis tas apie neįgaliųjų socialinę būklę viduramžiais ir vėlesniais laikais atsispindi Lietuvos kronikose, statutuose

bei kituose raštuose“.

M Barkauskaitė ir kt. (2001, p. 11) rašo, kad,, Lietuvoje jau XVII - XIX a. susirūpinta klausos sutrikimų turinčių asmenų švietimu ir jų integravimu į visuomenę“, nes 1805 m. buvo įsteigta kurčiųjų mokykla Vilniuje. Po Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo (1918) susirūpinta visų neįgaliųjų vaikų globos organizavimu ir ugdymu. 1823 m. atidarytas kurčiųjų institutas, o 1927 m. įsteigtas Kauno aklųjų institutas. Plėtėsi pagalbinių mokyklų, t. y. internatų, bei neįgaliųjų vaikų globos tinklas, o ,,ugdymo įstaigose buvo sprendžiami ugdymo uždaviniai, siekiama sudaryti sąlygas individams integruotis į visuomenę, įgyti profesiją, tapti visaverčiu piliečiu“ (M. Barkauskaitė ir kt.).

Sovietmečiu, pasak M. Barkauskaitės ir kt.(2001, p. 12) ,, bendrojo lavinimo mokykla neįgaliesiems ir jų tėvams - neišsipildančių svajonių šalis“, nes jie buvo ugdomi beveik tik ,,už uždarų durų“. ,,Pakito ir visuomenės požiūris į žmones su negalia: Lietuvoje jų tarsi nebuvo“. Dėl nepritaikytos aplinkos, netobulos reabilitacijos sistemos, susidariusio psichologinio barjero asmenys su negalia tapo izoliuoti. Tai patvirtina ir J.Ruškaus (2002, p. 43) teiginys, kad anksčiau neįgaliųjų lyg ir nebuvo: jie gyveno izoliuotose institucijose, neįgalieji buvo tarsi už socialinio gyvenimo ribų.

Po nepriklausomybės atgavimo Lietuvoje labai pasikeitė ir rūpinimasis neįgaliaisiais: pradėta kurti lanksti švietimo sistema, pritaikoma aplinka, organizuojama medicininė, socialinė ir edukacinė reabilitacija (M. Barkauskaitė ir kt. 2001). Parengti ir patvirtinti šie dokumentai:

Lietuvos Respublikos invalidų socialinė integracijos įstatymas (1991 m.);

Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas (1998);

Lietuvos Respublikos specialiojo ugdymo įstatymas (1998)

Neįgaliųjų socialinės integracijos 2003 – 2012m. programa ;

Socialinių įmonių įstatymas (2004 m.);

Užimtumo rėmimo įstatymas (2006 m. 06. 15 d.)

Minėti bei kiti teisės aktai, kurių yra per 70, suteikia juridinius pagrindus vykdyti neįgaliųjų integraciją į visuomenę. Pasak M. Barkauskaitės (2001, p.13), ,,veikiant minėtiems teisės aktams sumažinamas neįgaliųjų socialinės atskirties pojūtis“ ir ,,galima teigti, jog neįgaliesiems yra sudarytos sąlygos spręsti savo problemas, dalyvauti kuriant socialinę politiką“

L. Varžinskienė teigia (2003), kad šiuo metu visuomenės santykis su negalia pasaulyje ir Lietuvoje yra pokyčių būsenoje, nes žmonės su negalia stengiasi atsikratyti stigmų. Tai yra procesas, kurio metu stengiasi atsikratyti senų ir priimti naujus terminus kaip ,,neįgalus tam tikroje srityje“, o ne ,,invalidas“.

Skirtingą rūpinimąsi neįgaliaisiais žmonėmis lemia konkreti socialinė – ekonominė padėtis

ir susiformavęs požiūris į neįgaliuosius,- rašo M. Barkauskaitė (2001).

Norint aptarti darbdavių požiūrį į neįgalų darbuotoją, jo darbinius įgūdžius ir šių asmenų įsidarbinimo galimybes, turime išsiaiškinti jų požiūrį į negalią. Kad tai galėtume padaryti, turime apibrėžti negalios sąvoką. Mokslinėje literatūroje sutinkami du lygiaverčiai terminai - negalia ir negalė.

I. Baranauskienė ir J, Ruškus (2004 p. 142) cituodami Giami (1994) teigia, kad tyrimai rodo, jog kiekviena epocha ir kiekviena kultūra išskiria (konstruoja) specifinį „kitokio“, „svetimo“ žmogaus ar grupės vaizdinį, savaip pavadina nukrypimą nuo normos. Stiker (1997) pažymi, jog negalė apibrėžiama pagal dominuojančias visuomenės idėjas. Šiuolaikinėje vakarietiškoje visuomenėje dominuojančios trys idėjos: pajėgumas, konkurencingumas ir mediatiškumas (gebėjimas sąveikauti) iš principo galėtų būti negalės indikatoriais.

Lietuvos Respublikos Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas (2004) negalią apibrėžia taip: „negalia yra tokia kompetentingų įstaigų nustatyta asmens būklė, kai asmuo dėl įgimtų ar įgytų fizinių bei psichinių sutrikimų, visai arba iš dalies, negali pasirūpinti asmeniniu ir socialiniu gyvenimu, įgyvendinti savo teisių ir vykdyti savo pareigų“

Medicininiu požiūriu negalia traktuojama kaip organizmo būklė, tsiradusi dėl ligotumo, kuris neleidžia ar trukdo žmogui dirbti įprastą darbą, pasirūpinti asmeniniu ir socialiniu gyvenimu, įgyvendinti savo teises ir pareigas.

S. Stonkus, Sporto terminų žodyne (2002), rašo, kad „negalia – negalėjimas normaliai veikti, dirbti, nesveikata dėl organizmo funkcijų pažeidimų. Gali būti elgesio, judėjimo, klausos, bendravimo, mokymosi, proto, regos“.

Dabartinės lietuvių kalbos žodynas (http://www.autoinfa.lt/webdic/) negalią aiškina kaip negalavimą, nesveikatą, o Lietuvių kalbos žodynas (www.lkz.lt) žodžio negalia neapibūdina, tačiau paaiškina žodį negalė – tai negalavimas, nesveikata liga, silpnumas.

Socialinės apsaugos terminų žodynas žodį negalia apibūdina kaip ribotą žmogaus pajėgumą atlikti įprastus ir normalius kiekvienam sveikam asmeniui veiksmus, o terminą neįgalusis aiškina taip – tai asmuo, turintis fizinių arba psichikos sutrikimų ir negalintis gyventi įprasto ir normalaus savo amžiaus, lyties, socialinės bei kultūrinės aplinkos žmonių gyvenimo.

L. Varžinskienė (2003), iš Socialinio darbo žodyno pagal (Barker, 1995), pateikia tokį negalios sąvokos paaiškinimą – tai fizinė ar protinė kliūtis, kuri trukdo ar riboja individo gebėjimą funkcionuoti kaip kiti.

D. Žvikaitė (2000, p 3) negalią apibūdina taip: „negalia – tai asmens konfliktas su aplinka, o ne žmogaus, turinčio sveikatos sutrikimų, charakteristika. Tai individo veiksmų ribotumas,

sąlygotas fizinių ar psichinių nukrypimų bei nepritaikytos aplinkos net būtiniausioms tokių žmonių poreikiams tenkinti“. Plačiau aiškindama negalios apibūdinimą D. Žvikaitė (2000) rašo, kad negalia yra konflikto su gyvenimu priežastis, dėl kurios žmogus praranda savarankiškumą, fizinę jėgą, galimybę judėti, orientaciją, netenka draugų, negali dirbti mėgstamo darbo. Kitaip tariant negalia atima iš jo galimybę lygiomis teisėmis su sveikaisiais dalyvauti visuomenės gyvenime. Koks yra, asmens savarankiškumo kasdienėje veikloje ir galimybių ugdytis netekimo mastas, dėl esamos negalios, nustato Lietuvos Respublikos įstatymai.

Šiuo metu Lietuvoje specialiųjų poreikių asmenų sutrikimų ir jų laipsnių nustatymas bei priskyrimas vienai ar kitai specialiųjų ugdymosi poreikių grupei vykdomas vadovaujantis Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo, sveikatos apsaugos, socialinės apsaugos ir darbo ministrų 2002 m. liepos 12 d. įsakymu Nr. 1329/368/88. Šis dokumentas reglamentuoja bendrąją tvarką, pagal kurią visoje Lietuvos Respublikos švietimo sistemoje užtikrinamas sisteminis požiūris į asmens priskyrimą kuriai nors sutrikimų grupei ir sutrikimų laipsnių bei kriterijų nustatymą. Įsigaliojus minėtam dokumentui, visiems Lietuvos Respublikos specialistams ir visuomenei atsirado galimybė naudoti vieningą terminologiją bei vienodai įvardyti reiškinius ir su jais susijusius veiksmus. „Sutrikimų grupės ir jų laipsniai nustatomi pagal psichikos ar fizinių funkcijų sutrikimus, atsiradusius dėl įgimtų sveikatos trūkumų, persirgtų ligų, traumų“. Yra 10 sutrikimų grupių:

1)intelekto;
2)specifiniai apžinimo arba pažinimo procesų neišlavėjimas;
3)emocijų, elgesio ir socialinės raidos;
4)kalbos ir kiti komunikacijos sutrikimai;
5)klausos sutrikimai;
6)regos sutrikimai;
7)judesio ir padėties sutrikimai;
8)lėtiniai somatiniai ir neurologiniai sutrikimai;
9)kompleksiniai sutrikimai;
10)kiti raidos sutrikimai.

Kiekviena sutrikimų grupė specialistų yra apibūdinama plačiau.

Intelekto sutrikimai – tai „protinių gebėjimų nukrypimas nuo normos, sukeliantis elgesio, emocijų bei socialinio prisitaikymo sunkumų“ (Bagdonas, 1995). Pagal sunkumą intelekto sutrikimai skirstomi į nežymus (IQ 69- 50), vidutinis (IQ 49 – 35), žymus (IQ 34 – 20) ir labai žymus (IQ mažiau už 20) (2002 m. liepos 12 d. įsakymas Nr. 1329/368/98. Pagal sutrikimo laipsnį parenkami ir poreikiai. Nežymaus protinio atsilikimo vaikai paprastai turi nedidelių specialiųjų

ugdymosi poreikių, o vidutinio ir žymaus protinio atsilikimo vaikų mokslumas yra žemas. Jie paprastai turi vidutinių ir didelių specialiojo ugdymo(si) poreikių. Kalbant apie sutrikusio intelekto vaikus, šie vaikai lėtai kaupia gyvenimiškąją patirtį.

Klausos sutrikimai yra labai įvairūs. Kai kurie asmenys, turintys šį sutrikimą, yra visiškai kurti, kitų klausa tik iš dalies sutrikusi. Visi sutrikusios klausos žmonės susiduria su sunkumais“, rašo David G. Myers (2000, p. 169)

Daniel P. Hallahan, James M. Kauffman (2003, p. 310) teigia, kad esama daug klausos sutrikimų apibrėžimų ir klasifikacijos sistemų. Labiausiai paplitęs skirstymas į *kurčiuosius* ir *neprigirdinčius.* Atrodytų. Kad šis skirstymas labai paprastas, tačiau specialistai šias dvi grupes apibrėžia nevienodai. Klausos sutrikimo poveikis neįgaliojo asmens bendravimui priklauso nuo neįgaliojo asmens amžiaus, kada sutriko klausa. Juo anksčiau sutriko klausa, juo sunkiau asmeniui buvo įvaldyti kalbą. Todėl specialistai dažnai vartoja tokius terminus: *įgimtas kurtumas* (esantis vaikui gimus) ir *įgytas kurtumas* (kai klausa sutriko kuriuo nors gyvenimo laiko tarpu).

Daniel P. Hallahan, James M. Kauffman pateikia kelis klausos sutrikimų skirstymus. Vienas iš jų - klausos sutrikimo laipsniai skirstomi pagal klausos jautrumą, peržengiant plačios klasifikacijos į ,, kurčiuosius“ ir ,, neprigirdinčius“ ribas. Jie skirstomi pagal klausos slenksčius: lengvas (26 – 54 dB), vidutinis (55 – 69 dB), sunkus (70 - 89 dB) ir labai sunkus (90 ir daugiau dB) (2003, p. 313). Kiti šlatiniai, pasak daniel P. Hallahan, James M. Kauffman (2003, p. 321) skirsto taip: lengvas neprigirdimumas (27- 40 dB), vidutinis (41- 55 dB), sunkus (56- 70 dB), labai sunkus (71- 90 dB), kurtumas (91 ir daugiau dB).

Lietuvoje klausos sutrikimo laipsniai yra šie:

1. neprigirdėjimo – nežymus, vidutinis, žymus, labai žymus;
2. kurtumo – praktiškas, visiškas (2002m. liepos 12 d. įsakymas Nr. 1329/368/98).

Regos sutrikimams Daniel P. Hallahan, James M. Kauffman (2003, p. 354) pateikia du regos apibrėžimus: teisinį ir pedagoginį. Teisiniame regos apbrėžime atsižvelgiama į asmens regos aštrumą ir akiplotį. Pagal šį apibrėžimą aklu žmogumi laikomas tas, kurio geriau matančios akies regos aštrumas, naudojant korekcijos priemones (pavyzdžiui akinius), yra 20/200 ar silpnesnis arba kurio akiplotis labai siauras – didžiausias skersmuo atitinka ne didesnį nei 20˚ kampą. Pateikdami pedagoginį apibrėžimą rašo, kad pedagogai aklais laiko tuos, kurie visiškai nemato. O tie sutrikusios regos žmonės, kurie gali skaityti spausdintu šriftu (kad ir naudodami didinamuosius prietaisus ar stambaus šrifto spausdintas knygas), dažnai vadinami silpnaregiais.

Lietuvoje regos sutrikimų laipsniai yra tokie:

1. silpnaregystės – vidutinė ir žymi;

2. aklumo – su regėjimo likučiais, praktiškas, visiškas (2002 m. liepos 2d. įsakymas Nr. 1329/368/98).

Judesio ir padėties sutrikimus galima vadinti fizinėmis negaliomis. Fizinių negalių spektras yra labai platus. Asmenys gali turėti įgimtų anomalijų (defektų, su kuriais jie gimė) arba įgyti negalias po gimimo, nelaimingo atsitikimo ar ligos metu. Kai kurie fiziniai sutrikimai yra palyginti lengvi ir laikini; kiti labai sunkūs ir progresuojantys iki visiško nepajėgumo ir mirties. Todėl „apie fizines negalias sunku kalbėti bendrais bruožais“, teigia Daniel P. ir James M. Kauffman (2003 p. 396). Fizines negalias jie suskirsto pagal atskiras būkles ir ligas, priklausančias vienai ar kelioms nurodytų grupių, t. y. trauminiai smegenų sužalojimai, kiti neurologiniai pažeidimai, cerebrinis paralyžius, epilepsinis autizmas, raumenų ir skeleto bei kitos būklės, turinčios įtakos sveikatai ar fiziniam pajėgumui. Prie kitų fizinių negalios būklių priskiriama ligos, dėl kurių atsiranda fizinė negalia: astma, cistinė fibrozė, diabetas, nefrozė ir nefritas, anemija, hemofilija reumatas, tuberkuliozė, vėžys ir kiti. Be to kasmet daugiau asmenų per nelaimingus atsitikimus rimtai susižaloja arba tampa visam gyvenimui neįgalūs. Per nelaimingus atsitikimus nebūtinai patiriama trauminius smegenų sužalojimus, tokiais atvejais dažnai sužalojamos nugaros smegenys, o tai sukelia visišką ar dalinį žemiau pažeidimo vietos esančios kūno vietos paralyžių. Kitiems amputuojamos galūnės arba jie laikinai tampa neįgalūs dėl galūnių lūžių ar vidinių sužalojimų (Daniel P., James M. Kauffman, 2003 p. 396 - 411).

Lietuvoje judesio ir padėties sutrikimus (2002 m. liepos 12 d. įsakymas Nr. 1329/368/98) skirsto taip:

1. nežymus (judėjimas su papildomomis atramomis);
2. vidutinis (judėjimas tik su invalido vežimėliu);
3. labai žymus (asmuo negali savarankiškai judėti

Kalbos ir komunikacijos sutrikimai – tai santykinai nuolatiniai nukrypimai nuo priimtų kalbėjimo ir bendravimo normų. Šiuo metu skiriama tokie kalbėjimo, kalbos ir komunikacijos sutrikimai:

1. Įvairūs fonetiniai kalbėjimo sutrikimai.
2. Kalbėjimo tempo sutrikimai.
3. Balso sutrikimai.
4. Kalbos sutrikimai: kalbos neišsivystimas – visos kalbos sistemos neišlavėjimas.
5. Rašymo ir skaitymo sutrikimai.
6. Įvairūs komunikacijos sutrikimai (A. Garšvienė, R. Ivoškuvienė, 2003 p. 295).

Kalbos neišsivystimo laipsniai: nežymus, vidutinis, žymus (2002 m. liepos 12 d. įsakymas

Nr. 1329/368/98).

Lėtiniai somatiniai ir neurologiniai sutrikimai - tai žalingų veiksnių sukelti organizmo veiklos sutrikimai, kurie reiškiasi pablogėjusiu prisitaikymu prie aplinkos ir suintensyvėjusiomis apsauginėmis reakcijomis, vadinami ligomis. Ligos skirstomo įvairiai: pagal trukmę (ūminės ir lėtinės), pagal priežastį (infekcinės, onkologinės, psichikos), pagal gydymo būdą (chirurginės, terapinės) ir t. t. Pastaruoju metu naudojamasi ,, Tarptautine statistine ligų ir sveikatos problemų klasifikacija (dešimtąja redakcija (TLK 10) , 1992)“ patvirtinta PSO Ženevoje. Tai – širdies ir kraujagyslių sistemos ligos, kvėpavimo sistemos ligos, inkstų sistemos ligos, kraujo, onkologinės, alerginės ligos, epilepsija, cukrinis diabetas, būklės po neurologinių ligų, imunologiniai sutrikimai (E. Grinienė, J. V. Vaitkevičius, 2003, p. 393-406).

Apibūdintos sutrikimų grupės neabejotinai turi įtakos, asmenų, turinčių vieną ar kitą sutrikimą, pilnaverčiam darbingumui. Tai nusako ir valstybiniai dokumentai. Asmenims iki 18 metų, kurie yra (buvo) draudžiami valstybiniu socialiniu draudimu, ir asmenims nuo 18 metų iki senatvės pensijos amžiaus, turintiems sveikatos sutrikimų nustatomas neįgalumas, nustatant darbingumo lygį. Jį nustato Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Asmens darbingumo lygis nustatomas, vertinant šiuos kriterijus:

1.medicininius, tai yra asmens bazinį darbingumą (bazinis darbingumas vertinamas procentais nuo 0 iki 25% , nuo 30 iki 55% , nuo 60 iki 100%);

2.funkcinius, tai yra darbo laiką, kurį asmuo gali dirbti;

3.profesinius ir kitus kriterijus (išsilavinimą, žmogaus amžių, darbo patirtį ir darbinius įgūdžius, profesinę kvalifikaciją, fizinės, darbinės ir informacinės aplinkos pritaikymą), turinčius įtakos asmens darbingumui bei jo įsidarbinimo galimybėms.

Sprendimai dėl darbingumo lygio nustatymo priimami remiantis Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos Sveikatos ministro įsakymu ,, Dėl darbingumo lygio nustatymo kriterijų aprašo ir darbingumo lygio nustatymo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2005m. kovo 21 d. įsakymas Nr. A1- 78/V-179).

Apibendrinant anksčiau pateiktą informaciją apie negalios raidą, galima daryti išvadą, kad nuo seniausių laikų iki šių dienų išlieka dvejopas požiūris į negalią. Pirma - neįgalieji atstumiami iš visuomenės kaip kitokie, jų vengiama. Antra – greta vengimo eina rūpinimasis neįgaliaisiais, jų gyvenimo sąlygų pagerinimu bei negalios panaikinimu įvairiais būdais.

2. NEĮGALIŲ ASMENŲ ĮSIDARBINIMO PROBLEMOS IR GALIMYBĖS

J. Ruškus (2007, p.148), nagrinėdamas studentų, turinčių negalią, įsidarbinimo problemas, remiasi 2004-2006 metų Europos bendrijų iniciatyvos Bendruoju programavimo dokumentu ir teigia, kad kai kurios socialinės grupės susiduria su netiesiogine diskriminacija. Pavyzdys galėtų būti neįgalieji, nes nedaug darbdavių rūpinasi neįgaliųjų darbuotojų priėmimu į darbą bei atitinkamu darbo vietų pertvarkymu. Pasak J. Ruškaus (2007, p. 148 -149), „dažnai neįgaliųjų įsidarbinimo galimybės ribotos“, nors ir „pateikiamos asmenų, turinčių negalią, įsidarbinimo stiprybes: Lietuvos Respublikos Vyriausybė teikia pirmenybę neįgaliųjų problemoms darbo rinkoje spręsti (Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas numato įsidarbinimo galimybes neįgaliesiems); teritorinėse darbo biržose registruojasi vis daugiau žmonių su negalia, o tai rodo, kad į darbo rinką ateina vis daugiau neįgaliųjų; neįgaliųjų interesams atstovauja daug nevyriausybinių organizacijų, kurių instituciniai gebėjimai stiprūs”. Tačiau, kaip teigia J. Ruškus (2007), matomos įvairios darbo rinkos ir įsidarbinimo situacijos silpnybės bei veiksniai, kurie trukdo neįgaliesiems, kaip lygiaverčiams visuomenės nariams, įsidarbinti.

2.1. PRIEŽASTYS RIBOJANČIOS NEĮGALIŲ ASMENŲ ĮSIDARBINIMO GALIMYBES

Atliktas I. Baranauskienės ir J. Ruškaus (2004, p.112) tyrimas išryškina dvi pagrindines nedarbo priežasčių kryptis, kurias atsižvelgdami į jų santykį su tiriamuoju įvardijo kaip *išorines* ir *vidines*. *Išorinėms nedarbo priežastims* priskiriama, tos kurioms įtakos turi Lietuvos ekonominė situacija: nedarbas, skurdas, ryškūs ekonominiai skirtumai tarp miesto ir kaimo, finansiškai silpnos įmonės ir už išgyvenimą kovojantys darbdaviai, nepakankamai apgalvota ir mažai finansuojama Lietuvos socialinė politika, darbuotojų atstūmimas dėl negalios, nepritaikyta aplinka. *Vidinėms priežastims* priskiriama darbo motyvacijos praradimas, nepasitenkinimas atlygiu už darbą, patirties stoka, profesinio pasitikėjimo stoka, bloga sveikata, žemas išsilavinimas, darbo rinkos poreikių neatitinkanti specialybė. Vidinės priežastys dažnai priklauso ir nuo visuomenės požiūrio į žmogų, turintį negalią. Tai pavirtina teiginys, kad „visuomenės sąlygų neįgaliam asmeniui įsitvirtinti darbo rinkoje nebuvimas ir nulemia dažnai vidines nedarbo priežastis“ (I. Baranauskienė ir J. Ruškus, 2004, p.113).

Apie vidines nedarbo priežastis rašė ir A. Petrauskas (2003), pristatydamas Vilniaus darbo

biržos atliktą tyrimą „Asmenų su negalia darbinio užimtumo problemos“. Tyrimo duomenys parodė, kad *didžiausios kliūtys* įsidarbinti yra: *žema profesinė kvalifikacija*, nes net 46,5% Vilniaus darbo biržoje užregistruotų bedarbių neturi profesinio pasirengimo; *išsilavinimas* – neįgaliųjų asmenų su aukštuoju išsilavinimu įsidarbina 34-40%, o su pradiniu ar pagrindiniu išsilavinimu 10-15%; *neįgaliųjų amžius*, nes net 53% neįgaliųjų bedarbių buvo vyresni nei 45 metų amžiaus. Lyginant įsidarbinimo galimybes teigia, kad „ asmenų nuo 36 iki 55 metų amžiaus įsidarbinimo galimybės siekia 25%. O vyresnių nei 56 metų amžiaus – tik 20%. Kitas ne mažiau svarbus veiksnys įsidarbinant – *darbo praktika.* „Deja net 34,5% neįgaliųjų darbo biržoje registravosi po ilgesnės nei 1 metų darbo pertraukos, t. y. jie jau buvo praktiškai praradę ryšį su darbo rinka. Prie vidinių priežasčių priskiriama *negalia*, o taip pat paties, negalią turinčio *asmens darbinė motyvacija.*

„Jaunų neįgaliųjų motyvacija dirbti yra gana stipri, o su amžiumi renkamasi, kas patogiau“, teigia G. Paliušienė (cit. Jankauskienė, 2003, p. 7) Motyvacijos stoką atskleidė ir Švietimo ir mokslo ministerijos atliktas tyrimas, kurį atliko J. Ruškus (2007 m.). tyrimo duomenys parodė, kad „negalią turintys studentai labai menkai dalyvauja aukštojo mokslo institucijų organizuojamuose karjeros planavimo renginiuose. Jie praktiškai nedalyvauja susitikimuose su konkrečiais darbdaviais“. Kita vertus, tyrimo duomenimis neįgalieji patys savarankiškai ieško darbo galimybių, pasitelkdami savo asmeninius ryšius. Be to asmenų su negalia darbinei motyvacijai turi įtakos ir tai, kad „ne visuomet apsimoka – tenka įgyti paklausią specialybę, išlaidauti važinėjant į darbą, o mokamas tik minimalus atlyginimas“, teigia D. Valevičienė (2003, p. 18). Neįgaliųjų darbinę motyvaciją nėra paprasta tiksliai įvertinti, nes neįgalūs asmenys darbinę veiklą turi derinti su sveikatos būkle ir gydytojų rekomendacijomis, kurios, kaip žinia, labai apriboja galimybę dirbti (A. Petrauskas, 2003, p.17). Be to, kartais motyvacijos ar kompetencijos neužtenka, pavyzdžiui, kad asmuo su judėjimo negalia sėkmingai įsidarbintų. Šią negalią turintiems asmenims būtina pritaikyti fizinę aplinką.

Fizinės aplinkos pritaikymas – būtina sąlyga atkurti žmogaus su negalia fizinį, dvasinį ir ekonominį savarankiškumą,- teigiama šalies ataskaitoje (2003, p. 15). Šios ataskaitos duomenimis Lietuvoje dėl judėjimo sunkumų ir ribotų galimybių pasirūpinti savimi, pritaikyta aplinka reikalinga trečdaliui visų gyventojų.

Vien neįgalieji sudaro apie 8 – 12 % gyventojų, todėl aplinkos pritaikymas skirtingų fizinių galių asmenims yra gyvybiškai aktualus. „Nepritaikyta aplinka, laiptai, šaligatvių borteliai, šviesoforai, turintys tik šviesos signalą, ir kiti nepatogumai neišvengiamai verčia šiuos žmones likti saugioje, jiems pritaikytoje aplinkoje“,- rašo A. Galkienė (2005, p. 16). Nepritaikyta aplinka – vienas iš visuomenės požiūrių į neįgalų asmenį. Tai patvirtina 1999 m. Visuomenės požiūrio į negalią tyrimo ataskaitoje į klausimą: „Kodėl jūs manote, kad žmonės su negalia yra nepilnaverčiai

visuomenės nariai?“, 63 % apklaustųjų atsakymas: „Dėl aplinkos nepritaikymo“ (R. Kavaliauskaitė, 2003, p. 8). „Neįgalumo situacijoje esantys žmonės“, gyvendami „atskirto žmogaus“ gyvenimą, „lyg per uždarytą langą stebi kunkuliuojantį gyvenimą“. Tokia padėtis ne tik juos skaudina, bet ir ugdo priešiškumą visuomenei (A. Galkienė, 2005 p. 16). Tam pritaria J. Ruškus (2002, p. 102) teigdamas, kad asmeninė regresija, desocializacija, agresija gali būti gyvenimo netinkamoje aplinkoje pasekmė. Juk žmogus iš esmės yra linkęs priimti tą jo paties vaizdinį, kurį jam „įkyriai perša aplinka“.

Judėjimo negalią turintys žmonės dėl nepritaikytų savo būstų negali savarankiškai išeiti į lauką, o, tuo pačiu, tai apriboja laisvę pasirinkti darbą. Dėl nepritaikytos aplinkos galimybė dirbti fizinę negalią turinčiam žmogui, tampa iliuzija, nes dauguma sunkios fizinės negalios asmenų yra įkalinti daugiaaukščiuose namuose, kur vietoj grotų – laiptai ir laipteliai, teigia R Kavaliauskaitė (2003, p.8). Pritaikyti pastatus nurodo STR. 2. 03 01: 2001 „Statiniai ir teritorijos. Reikalavimai žmonių su negalia reikmėms“, patvirtinta Aplinkos ministro 2001 m. birželio 14 d. įsakymu Nr. 317 (atnaujintas 2006 m. gruodžio 20 d. Nr. D1- 604). „Nauji statomi pastatai jau atitinka minėtus reikalavimus, tačiau daugelis senos statybos pastatų, visuomeninių kelių, geležinkelio, oro ir vandens transporto priemonių dar nėra pritaikytos žmonėms su negalia“,- teigiama šalies ataskaitoje (2003, p. 16). Senos statybos pastatai, priklausantys privatiems savininkams ir organizacijoms, pritaikomi neįgaliesiems tik tada, kai jų šeimininkai imasi kokių nors statybos ar remonto darbų.

Privačių ir orientuotų į studentų pritraukimą mokyklų atstovai teigia, kad fizinės aplinkos pritaikymas yra vienas iš būdų pritraukti studentus. Tačiau tuo pačiu metu nurodo tai, kad, tikėtina, jog aukštosios mokyklos sureaguotų ir įrengtų fizinę aplinką, tinkamą, neįgaliesiems, jei valstybė įvestų analogišką mokinio krepšelio principui neįgalių studentų rėmimo sistemą. Toks požiūris, kai fizinės aplinkos pritaikymas neįgaliesiems vertinamas tik lėšų iš šalies gavimu, yra neteisingas. Tai turėtų būti pačios bendruomenės (neįgaliųjų ir administracijos) vidinis poreikis ir iniciatyva,- rašo J.Ruškus (Švietimo naujienos“ Nr. 15, 2007)

Išnagrinėjome įvairias negalias, jų laipsnius ir aplinkos pritaikymą kaip priežastis, kurios turi įtakos asmenų, turinčių negalią, įsidarbinimo galimybėms. Tačiau ne vien šios priežastys lemia šių asmenų žemą įsidarbinimo procentą.

Tarp priežasčių, apsprendžiančių žmonių su negalia įsidarbinimą, yra ir ekonominės priežastys. Tai patvirtina J. Vanagas, teigdamas, kad „neįgaliųjų pasiskirstymas Lietuvoje sutampa su atitinkamas gyvenimo kokybės arealais“. Atlikęs „Gyvenimo kokybės parametrų tyrimus“ pažymi, kad žemiausių gyvenimo kokybės rodiklių rajonuose, kur mažas mėnesinis darbo užmokesčio vidurkis, prastas aprūpinimas gyvenamuoju plotu, žemas išsilavinimas, didelis

nedarbas, fiksuojamas ir didesnis neįgaliųjų procentas (J. Vanagas, 1999, p. 26).

J. Vanago teiginį, kad esant žemesniems gyvenimo kokybės rodikliams bei aukštesniam nedarbo lygiui, didėja ir pirminį neįgalumą (invalidumą) turinčių asmenų, patvirtina ir šalies ataskaitoje (2003, p. 20) pateikti skaičiai. Čia rašoma, kad Valstybinės medicininės socialinės ekspertizės komisijos duomenimis pirminį ir bendrąjį invalidumą turinčių asmenų skaičius nuo 1990 m. iki 1999 m. išaugo 1,5 karto, o 66-67 % visų pirminį invalidumą turinčių asmenų yra darbingi. Iš jų 55% iš viso nedirba. Tuo tarpu bendrasis nedarbo lygis vis didėjo nuo 6,4% 1998 m. iki 12,5 % 2001 m.. Ir vėlesnio laikotarpio Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pateikiami statistiniai duomenys, kad „lyginant 2004 m. neįgaliųjų asmenų skaičių su 2003 m., neįgaliųjų skaičius išaugo net 6.2 %, o šios asmenų kategorijos padidėjimą paskatino didelis nedarbo lygis, dideli reikalavimai darbo rinkoje bei ilginamas pensinis amžius“ (www.socmin.lt) , patvirtina anksčiau minėtą J. Vanago teiginį.

Tačiau D. Žvikaitė (2000, p. 36) teigia, kad neišsprendžiamos neįgaliųjų užimtumo problemos, iš dalies atsakingi ir patys neįgalieji. Pasitaiko, kad neįgalieji, besikreipdami į darbo biržą, tikisi ne darbo, o tiesiog materialinės paramos.

Jankauskienė (2003, p. 7) cituodama G. Paliušienę rašo, kad kiekvienas neįgalusis apskaičiuoja, ar jam apsimoka dirbti, ar ne.

Išanalizavome aplinkos pritaikymo bei ekonomines neįgaliųjų asmenų neįsidarbinimo priežastis. **Tačiau kaip viena svarbiausių asmenų, turinčių negalią, neįsidarbinimo priežasčių nurodoma kompetencijos, bendrųjų gebėjimų ir kvalifikacijos stoka**. Tai patvirtina ir J. Ruškaus (2007, p. 152) teiginys, kad „darbdavių nuomone, jiems svarbiausia asmens kompetencija ir gebėjimas greitai ir efektyviai atlikti darbą, jiems nesvarbu, ar žmogus turi negalią ar jos neturi“.

Kalbant apie bendruosius gebėjimus, kurie tokie svarbūs įsidarbinant, reikia išsiaiškinti bendrųjų gebėjimų sąvoką. Bendrųjų gebėjimų sąvokos vieningo apibrėžimo nėra, rašo I. Baranauskienė teigdama, kad „dėl paties bendrųjų gebėjimų apibrėžimo dar ir dabar nėra susitarta“ (2003, p. 205).

I. Baranauskienė bendruosius gebėjimus apibrėžė kaip gebėjimus, tinkančius daugumai veiklos sričių ir būtinus žmogui, norinčiam tobulėti bei sėkmingai adaptuotis visuomenėje. I. Baranauskienei (2000) atlikus tyrimą, nustatytą bendrųjų gebėjimų svarbą neįgalių asmenų profesinei veiklai bei adaptacijai, bendruosius gebėjimus suskirsto taip: baziniai, gyvenimiškieji, esminiai, socialiniai, įsidarbinimo.

Kaip teigia I. Baranauskienė: „neužtenka neįgaliam jaunuoliui suteikti tik siaurą profesinę kvalifikaciją“. *Neturėdami bendrųjų gebėjimų*: nepakankamai raštingi ir neturėdami gerų

skaičiavimo įgūdžių (*bazinių gebėjimų*), negebėdami savęs kontroliuoti, spęsti problemų, susijusių su gyvenamąja vieta, buitimi (*gyvenimiškųjų gebėjimų*), nemokėdami bendrauti arba dirbti komandoje (*esminių gebėjimų*), neturėdami atsakomybės ir pareigos jausmo (*socialinių gebėjimų*), neišmokyti prisitaikyti naujoje darbo vietoje, nesugebėdami pasitikėti savimi arba prisitaikyti prie darbdavio (*įsidarbinimo gebėjimų*), sunkiai integruojasi darbo rinkoje, t. y. įsidarbina (2003, p. 205-208). Specialiesiems pedagogams neįgaliųjų asmenų bendrųjų gebėjimų ugdymui, tai yra svarbi prielaida ir vienas tikslų – neįgalių jaunuolių socialinė ir darbinė adaptacija.

A. Galkienė (2005) gebėjimams apibūdinti naudoja Goldstein (1974) dvi pagrindines kompetencijas, kurios yra reikšmingos jaunuolio ir suaugusiojo savarankiško gyvenimo kokybei. Pirma - gebėjimas kritiška mąstyti, t. y. analizuoti bei vertinti gyvenimo situacijas ir įsijausti į jas, o antra – gebėjimas priimti situaciją atitinkantį sprendimą ir savarankiškai veikti.

Bendrųjų gebėjimų įtaka įsidarbinant atskleidžia LRPRC absolventų socialinės adaptacijos tyrimo rezultatai (Karvelis, Baranauskienė, Alijošius, 1997). Pasak I . Baranauskienės (2001, p. 9), nors rezultatai džiuginantys, tačiau išryškėjo ir negatyvių tendencijų: absolventų nesavarankiškumas, nesugebėjimas bendrauti, menki įsidarbinimo įgūdžiai, konfliktiškumas su savimi ir visuomene.

L. Skriptienė (2001, p. 135) teigia, kad bendrieji gebėjimai yra be galo svarbūs, nes jie neįgaliam kvalifikuotam jaunuoliui atveria didesnes įsidarbinimo perspektyvas. Greičiau įsidarbins tas neįgalus jaunuolis, kuris turės profesinę kvalifikaciją ir bus įvaldęs bendruosius gebėjimus.

Yra ir kitokių nuomonių apie neįgaliųjų, ypač turinčių proto negalią, gebėjimų svarbumą dirbant ar įsidarbinant. Štai I. Baranauskienė, E. Elijošius ir A. J. Pauliukonis (2004, p. 54) pateikia (Hallahan, Kauffman, 2003) teiginį, kad „darbas protiškai atsilikusiems darbuotojams dažniausiai nesiseka ne dėl gebėjimų atlikti tam tikras užduotis trūkumo, bet dėl nepakankamos atsakomybės už darbą (blogo lankomumo ir iniciatyvos stygiaus) bei socialinės kompetencijos stokos (netinkamų santykių su bendradarbiais).

R. Laužackas (2005, p. 159) bendruosius gebėjimus traktuoja kaip kompetencijas, kurių reikalauja konkrečios profesijos ir atkreipia dėmesį į nuolat augančią bendrųjų kompetencijų (atitinkamų žinių, mokėjimų, įgūdžių bei asmeninių savybių darinių) svarbą, kurios yra būdingos ne tam tikrai, o daugeliui profesijų.

A, Juodraitis (2001, p. 35) pažymi, kad „nekompetencijos pasireiškimas yra dar svarbesnis nei protiškai atsilikusio etiketė, nes tai tiesiogiai paveikia individo savivertę ir nurodo jo socialinį bevertiškumą“.

Nepakankamos kompetencijos atvejų galima aptikti ir iš esmės normalaus psichofizinio

vystimosi asmenų grupėse, nes šis svarbus socialinio bendradarbiavimo ir funkcionavimo sėkmingumo kriterijus nėra priklausomas išimtinai tik nuo asmens intelekto išsivystymo lygio. Ir vis tik būtina pažymėti, kad atlikus itin gausius tyrimus buvo konstatuojami „visoms protiškai atsilikusių asmenų veiklos rūšims būdingi trūkumai“. Juos lemia žemi neįgaliųjų gebėjimai ir kompetencijos stoka. Todėl neįgalūs asmenys, dėl įvairių psichofizinės raidos specifinių ypatumų, negalintys save realizuoti intelektinės, kūrybinės veiklos dėka, privalo turėti galimybę įsigyti jų gebėjimus atitinkančią profesinę kvalifikaciją. Tam, kad galėtų ne tik teisiškai, bet ir konkurencine prasme pretenduoti į konkrečią darbo vietą nuolat besikeičiančioje darbo rinkoje (A. Juodraitis, 2001, p. 41),

Švietimo naujienose (2007) rašoma, kad kompetencijoms darbdaviai teikia daugiau reikšmės nei negalioms, todėl neįgaliųjų sėkmingos profesinės karjeros veiksnys yra aukštasis mokslas. Tai, kad apie 500 neįgalių studentų studijuoja Lietuvos aukštosiose mokyklose, rodo , kad neįgalieji siekia kuo gilesnių žinių, tuo didindami savo kompetencijas.

Europos specialiojo ugdymo plėtros agentūros ataskaitoje (2006, p. 36) išskiriamos trys vienodai svarbios kompetencijos sritys:

Akademinės kompetencijos - tai programa, pagal kurią mokosi mokykloje;

Profesinės kompetencijos – žinių ir profesinių įgūdžių, reikalingų atlikti tam tikrą profesinę veiklą, turėjimas;

Asmeninės kompetencijos – tai asmeniniai jaunuolio laimėjimai asmenybės tobulinimo ir socialinių įgūdžių įgijimo srityje. Turima omenyje : socialiniai įgūdžiai (būti savarankišku, laikytis taisyklių ir t. t.); asmens bendravimo įgūdžiai (žinoti kaip bendrauti, užmegzti kontaktus, prisistatyti ir t.t.); fizinės veiklos įgūdžiai (susiję su motoriniais ar psichomotoriniais įgūdžiais).

R. Laužackas (2005, p. 35) kompetenciją ir kvalifikaciją lyg ir apjungia rašydamas, kad „yra sakoma, kad profesinė veikla reikalauja atitinkamos kvalifikacijos, kompetencijos, kaip turimo sugebėjimo savarankiškai, kokybiškai ir kūrybiškai, t. y. kompetentingai veikti tam tikroje srityje ar profesijoje“. Aiškindamas kvalifikacijos terminą, remiasi lotyniškų žodžių (gualis ir facere) aiškinimu ir rašo, kad kvalifikacija reiškia žmogaus žinias, mokėjimus, įgūdžius, nuostatas, kurie didžiąja dalimi įgaunami tam tikru išmokimo būdu“. Iš kitos pusės, kvalifikacija parodo „žmogaus tinkamumo tam tikram darbui laipsnį“. Susiejęs abu kvalifikacijos sąvokos vartojimo aspektus, teigia: kvalifikacija įgyjama mokymosi keliu, o pasireiškia realioje arba imituojamoje (egzaminuose) veikloje tam, kad patvirtintų kompetencijos buvimo faktą. Todėl, pasak R. Laužacko, kvalifikacijos ir kompetencijos sąvokų skirtumai nėra tokie dideli, kad turėtų didelę įtaką jų kasdieniniam vartojimui (2005, p. 35 -37) .

Tokie aspektai, kaip dabartiniai mūsų visuomenės raidos bruožai, pavyzdžiui, spartėjantis naujų technologijų diegimas bei staigus informacijos protrūkis (I. Baranauskienė, J. Ruškus, 2004m. p 8; Sauter, 1994), kelia vis naujus ir besikeičiančius reikalavimus darbuotojų kvalifikacijai. „Profesinis sumanumas“, kaip normatyvinė, tikslą išreiškianti kategorija, reikalauja, kad baigę profesininį mokymą mokiniai galėtų pateisinti jiems keliamus reikalavimus ir ateitų į darbo rinką ne tik kaip paklusnūs vykdytojai, bet turėtų idėjų, gebėtų jas pritaikyti (I. Baranauskienė, J Ruškus, 2004 p. 8).

Daugelis neįgaliųjų pervertina savo sugebėjimus, neturėdami kvalifikacijos jie nori gerai apmokamų darbų. Bet jei žmogus turi fizinę negalią, tik intelektu gali varžytis su sveikaisiais intelektiniuose darbuose, teigia M Jankauskienė (cituodama. G Paliušienę, 2003, p.7).

Iš teorinės analizės matyti, kad požiūris į įsidarbinimo galimybes yra nevienodas.

2.2. VISUOMENĖS POŽIŪRIS Į ASMENIS SU NEGALIA IR JŲ DARBINIUS GEBĖJIMUS

N. Ivoškienė (2003) pateikia (Bakk, Grunewald, 1997) apibūdinimą, kad požiūris į žmogų – tai suvokimas, kas yra žmogus, ko jam reikia, kokie jo elgesio motyvai. O nuo to, kaip mes suvokiame neįgaliuosius, priklauso ir mūsų pačių elgesys, - teigia N. Ivoškienė 2003).

Požiūrio (suvokimo) ištakos siejasi su ilgą laiką vyravusiu modeliu, kai neįgalusis buvo atskiriamas nuo šeimos, jiems buvo teikiamos tik asmens sveikatos priežiūros ir globos paslaugos, ir už tai buvo atsakingos atskiros institucijos.

Išskiriami teigiamas ir neigiamas požiūriai į žmogų su negalia. *Teigiamas požiūris* „išreiškia neįgaliojo sutikimą“. Neįgalusis priimamas toks, koks jis yra, kaip asmenybė ir priimama jo negalia. Teigiamas požiūris gali būti traktuojamas kaip optimistinis požiūris, kadangi jo metu įžvelgia, numato kitame žmoguje slypinčias galimybes tobulėti, vertina jį kaip jaučiančią ir kuriančią būtybę. *Neigiamas požiūris - tai neigimas*. O „neigimas – tai atsisakymas pripažinti kito žmogaus egzistenciją net esant kartu“, rašo N. Ivoškienė cituodama J. Ruškų (2001). Tai atsisakymas pripažinti asmenį su negalia kaip asmenybę ir nepripažinimas jo negalios. Pateikiamas dvejopas atstūmimas: pirmas - kai priima neįgaliojo buvimą, tačiau nevertina jo dėl kai kurių (fizinių, psichinių, intelektinių ar kt.) savybių. O antras - kai „pripažįsta negalią, tačiau nevertina jo kaip asmenybės, arba atvirkščiai – pripažįsta tik asmenybę, bet neigia negalią.

D. Žvikaitė (2000, p. 11) rašo, kad visuomenės neadekvatų požiūrį į negalią rodo ne tik moksliniai tyrimai, bet ir sklandantys mitai, kad neįgalieji: kitokie nei likusieji visuomenės nariai;

patys negali apsispręsti ir pasirinkti gyvenimo kelio.

J. Pivorienė (2003) apie požiūrių formavimąsi rašo, kad „kai neįgalumas suvokiamas kaip nukrypimas, o tai veda prie neigiamo neįgaliųjų vertinimo visuomenėje ir suskaldo ją į dvi dalis: silpnus, reikalaujančius globos, priklausomus neįgaliuosius „gavėjus“, ir stiprius, teikiančius labdarą, nepriklausomus „davėjus“. Toks požiūris dominuoja ne tik visuomenėje, juo grindžiama socialinė politika.

J. Ruškus teigia, kad demokratinių procesų dėka neįgaliųjų socialinė padėtis pradėjo keistis. Jie vis dažniau tampa socialinio gyvenimo dalyviais. Tačiau nors oficialioji socialinė integracija pakankamai sėkmingai propaguojama, pro oficialų požiūrį „prasiskverbia“ ypač nepalankus neįgaliųjų suvokimas ir vertinimas. Pavyzdžiui, „savivaldybės viršininkas, asmeniškai bendraudamas su neįgaliųjų vaikų tėvais, teigia, kad nėra prasmės padėti neįgaliesiems, nes iš jų jokios naudos“ (J. Ruškus, 2002, p. 42).

Laikui bėgant, Lietuvoje pradedama suprasti, kad vienas svarbiausių veiksnių, lemiančių specialiųjų poreikių asmenų vietą visuomenėje, yra adekvatus visuomenės požiūris į tokius vaikus ir suaugusiuosius, į jų realias galimybes, teigia A. Rimkuvienė ir J. Kubaitytė (2001, p.62).

Pradėjus neįgaliesiems sparčiau įsitraukti į visuomenę, suvokta, jog jie sėkmingai gali įsilieti į reikšmingų socialinių santykių tinklus tik tuo atveju, jei visuomenės nariai palankiai žiūrės į tokių žmonių buvimą bendroje terpėje. Socialinių lūžių ir vertybių kolizijų, paskutinio dešimtmečio Lietuvoje, fone neįgaliųjų integracijos procesas prasidėjo gana spontaniškai. Visuomenė dar nebuvo pasirengusi adekvačiai priimti nei negalės, kaip psichosocialinio reiškinio, nei jos turėtojų – intelekto, kūno, psichikos sutrikimų turinčių asmenų. Todėl tiek visuomenėje, tiek ir tarp specialistų išryškėjo neigiamo požiūrio apraiškų į šių procesų prasmingumą (I.Baranauskienė, J. Ruškus. 2004, p.144). I Baranauskienė ir J. Ruškus, (2004, p. 89) teigia, kad „neretai oficialioje aplinkoje (o neoficialioje dar dažniau) abejojama nežymiai sutrikusio intelekto asmenų profesinio rengimo tikslingumu ir ekonomine nauda“

Neigiamą visuomenės požiūrį į neįgaliųjų asmenų įdarbinimą Lietuvoje rodo, I. Baranauskienės, E. Elijošiaus ir A. J. Pauliukonio (2004, p. 67) teiginys, kad modernaus požiūrio į profesinio rengimo ir profesinės adaptacijos procesų tradicijas ir inovacijas galime tikėtis tik pasikeitus visuomenės nuomonei apie neįgaliuosius bei įtikinus visuomenę, kad naudingiau teikti silpnesniems jos nariams paramą įdarbinimo ir darbinės veiklos situacijoje, negu mokėti pašalpas ir ugdyti nuolatinius išlaikytinius.

Tuo tarpu L. Radzevičienė, J. Juodraitis ir A. Kazlauskas (2005, p. 133 -135), ištyrę visuomenės į psichikos negalią turinčių asmenų darbinius gebėjimus rašo, kad visų amžiaus tarpsnių

tiriamųjų požiūris į atsakingą darbą dirbantį neįgalųjį yra nepalankus. 21 – 60 metų respondentai labiausiai nepritaria, kad psichikos negalią turintys asmenys dirbtų atsakingą darbą. Be to šio amžiaus žmonių nuostata itin nepalanki psichikos negalią turintiems suaugusiems, nes dažnai šio amžiaus žmonės yra ir darbdaviai ir darbuotojai, ir bendradarbiai. Tačiau L. Radzevičienė, J. Juodraitis ir A. Kazlauskas, (2005) teigia, kad nors visuomenės požiūris į neįgaliųjų gebėjimą dirbti atsakingą darbą gana neigiamas, visgi „apskritai požiūris į psichikos negalią turinčių asmenų dalyvavimą darbinėje veikloje yra teigiamas“, nes tyrime dalyvavę respondentai nurodė, kad šie asmenys naudingai dirbti gali. Moterys dažniau negu vyrai mano, kad neįgalieji, turintys psichikos negalią, yra naudingi darbinėje veikloje. Todėl galima teigti, kad visuomenė yra pasirengusi bendrauti su žmonėmis, turinčiais psichikos negalią.

Pasak LŽNS prezidentės Rasos Kavaliauskaitės, žmonės, turintys fizinę negalią, ieškodami darbo, dėl sutrikusio judrumo, nepritaikytos aplinkos bei susisiekimo priemonių, patiria įvairius sunkumus. Tačiau didžiausia kliūtis įsidarbinant, kaip išaiškėjo kalbantis ir įvairiuose susitikimuose diskutuojant su neįgaliaisiais, yra akivaizdūs diskriminacijos faktai.

Visuomenės požiūrį į neįgaliuosius asmenis taip pat formuoja spauda, televizija, kitaip tariant, žiniasklaida. „Sutrikusio intelekto žmonių teisės“ šalies ataskaitoje (2003. p. 9) teigiama, kad žiniasklaida, komerciniais sumetimais, vaikydamasi vienadienų sensacijų, dažnai tik įtvirtina neigiamą žmonių su negalia įvaizdį visuomenės akyse. Itin neigiamas požiūris susiformavęs į sergančius psichikos ligomis, kurie Lietuvoje dažnai klaidingai tapatinami su sutrikusio intelekto žmonėmis.

Bendras visuomenės požiūris neabejotinai turi įtakos ir darbdavių neįgaliųjų asmenų darbinių gebėjimų bei kompetencijos vertinimui.

2.3. DARBDAVIŲ POŽIŪRIS Į NEĮGALIŲ ASMENŲ ĮSIDARBINIMO GALIMYBES

Apie darbdavių požiūrį į neįgalių asmenų įdarbinimą bei su tuo susijusias problemas rašoma Europos specialiojo ugdymo plėtros agentūros pranešime (2006). Darbdavių požiūrį atskleidė išsakyti keli reikšmingi dalykai: darbdaviams svarbu ne tik tai, kad jaunuoliai turi būti gerai pasirengę profesinei veiklai, bet jų socialiniai įgūdžiai svarbesni už turimas akademines žinias. Be to darbdaviai mano, kad valstybė privalo įvairiapusiškai skatinti įmones, įdarbinančias jaunuolius, turinčius specialiųjų ugdimosi poreikių (mokesčių lengvatomis, teikiama finansine parama, reklamavimu visuomenės informavimo priemonėse ir pan.). Taip pat išryškėja įdomus

darbdavių požiūris į pagalbą neįgaliesiems asmenims darbo vietoje. Jų manymu, kartais kuratorius arba suaugęs asmuo, kuris globotų ir padėtų yra reikalingas. Tačiau pagal darbdavius „perdėta globa yra kenksminga“. (Europos specialiojo ugdymo plėtros agentūros pranešimas , 2006, p. 21).

L. Radzevičienė, A. Juodraitis, A. Kazlauskas (2005) pateikia Epstain, Polloway, Patton ir Foley (1989) atliktus darbdavių apklausos tyrimus, analizuojančius psichikos negalią turinčių asmenų gebėjimą dirbti, darbdavių požiūrį į galimybes įdarbinti savo įmonėje šiuos asmenis, jų gebėjimus prisitaikyti kolektyve. Tyrimai atskleidė tam tikrus prieštaravimus, kurie, matyt, iš dalies lemia psichikos negalią turinčių žmonių galimybes rasti darbą. Be to tyrimais nustatyta, kad 87% vadovų teigiamai žiūri į tai, kad psichikos negalią turintys žmonės dirba. 74% pritaria, kad tokie asmenys dirbtų įvairiose gamyklose, įmonėse, įstaigose ir pan., tačiau tik 12% apklaustųjų sutiktų juos įdarbinti savo įstaigose, jei jose atsirastų tinkamo darbo. Čia ir išryškėja tam tikri socialinių nuostatų prieštaravimai: įstaigų vadovai iš principo pritaria psichikos negalią turinčių asmenų darbinei veiklai, tačiau patys jų nesirinktų, - rašo L. Radzevičienė, A. Juodraitis, A. Kazlauskas (2005, p. 131 -132).

Europos specialiojo ugdymo plėtros agentūros pranešime (2006, p. 83) nagrinėjant neįgaliųjų perėjimo iš mokyklos į darbinę veiklą problemas teigiama, kad įtakos sklandžiam perėjimui iš mokyklos į darbinę veiklą turi ne tik informacijos trūkumas, bet ir darbdavių prietarai ir netinkamas požiūris.

R. Elinauskas (2001, p. 19) taip pat teigia, kad didžiausia problema nežymiai sutrikusio intelekto neįgaliesiems, net ir ką tik baigusiems mokyklą, yra įsidarbinti. Nes „darbdaviai dažnai pageidauja tik aukštos kvalifikacijos specialistų, tačiau patys vengia tiesiogiai prisidėti prie ugdymo proceso: kvalifikacijų nustatymo, mokymosi rezultatų aptarimo, naujų technologijų įdiegimo“. R. Eliniauskas (2001, p. 20) nagrinėdamas Radviliškio Lietuvos respublikinio profesinio rengimo centro (LPRRC) neįgalių auklėtinių įsidarbinimo galimybės, pastebi, kad „buvo susidurta su įdarbinimo sunkumais, kuriuos lėmė darbdavių nepasitikėjimas Centro auklėtinių profesine kompetencija“. Tačiau iš pateiktos apdailininkų specialybės (1994 – 2000 m.) įsidarbinimo lentelės, galime daryti išvadas, kad neįgalių asmenų, baigusių šią specialybę, įdarbinimo skaičius kiekvienais metais didėja. 2000 m. siekė 80% visų baigusių absolventų. Tai rodo, kad darbdavių požiūris į neįgaliuosius po truputį keičiasi, o pasak S. Jones (2001, p. 32 - 33), kaip tik „darbdaviai turi padėti įveikti kliūtis, susijusias su neigiamu požiūriu bei esama negalia“.

A. Rimkuvienė ir J. Kubaitytė (2001, p. 71) tyrimu įrodė, kad sutrikusio intelekto asmenys sugeba mokytis, įsigyti profesiją ir gavę darbą, puikai tvarkosi, sugeba prisitaikyti prie darbo sąlygų, prie kolektyvo, sukuria šeimas, nors ir susiduria su daugeliu problemų, kurios dar mokantis

mokykloje atrodo labai paprastai įveikiamos.

I. Baranauskienė, J. Ruškus (2004, p. 114) pateikia kitokį darbdavių požiūrį į asmenų su negalia įdarbinimą. Darbdavys, prieš samdydamas darbininką su negalia, gaus kelis neigiamus signalus – nežymiai sutrikęs intelektas, ilgai nesugebėjo rasti darbo, trūksta praktikos, nepakankama socialinė orientacija ir kt. Šie signalai ir nulems žemo produktyvumo ir didelių kvalifikacijos kėlimo kaštų prognozę. Todėl asmuo su negalia atsidurs darbo laukiančių „eilės“ gale. Verslo struktūrose, kur ryškiai dominuoja naudos ir konkurencijos kriterijai, žymi negalia, gali būti didele kliūtimi įsidarbinant, nes darbdavius gąsdina galimi praradimai, papildomi rūpesčiai, - rašo J. Ruškus (2007, p.10).

R. Bandzevičienė ir R. Mackanienė (2004, p.19) atlikusios tyrimą, „Neįgaliųjų nedarbo priežastys (darbdavių požiūris)“, rašo kad darbdaviai nesusidūrę darbe su neįgaliuoju, mano, kad pastariesiems dirbti nėra poreikio. Kiti darbdaviai, pas kuriuos dirba neįgalūs asmenys, šios priežasties nenurodo, tačiau jie išskiria neįgaliųjų baimę, kad nesusidoros su darbu. Taip pat pastebi požiūrių skirtumą tarp tų darbdavių, kurie nesusiduria su neįgaliaisiais, ir tų, kurie turi neįgalių darbuotojų. Pirmieji (40%) mano, kad pagrindinė asmenų, turinčių negalią, nedarbo priežastis – negalia, o antrieji (50%) „mato daug platesnį neįgaliųjų asmenų nedarbo spektrą – ypač pabrėžiamas neigiamas visuomenės požiūris. Visi darbdaviai į pirmą vietą iškėlė profesinės kvalifikacijos svarbą. Jie mano, kad darbinės integracijos garantas – profesionalumas ir kvalifikacija. Todėl darbdaviai, priimdami žmogų į darbą, kelia didelius reikalavimus. Dažnai pageidauja kelių specialybių. Šiandien daugelio darbdavių jau netenkina mokymo įstaigose įgyta III darbininko kategorija. Darbo rinkoje kyla aukštas kvalifikacijos darbuotojų poreikis, teigia R. Bandzevičienė ir R. Mackanienė (2004, p. 11). Neįgaliųjų ateities atžvilgiu tarp darbdavių išryškėjo didelis nuomonių skirtumas. 80 % darbdavių, neturinčių neįgaliųjų darbuotojų, mano, kad Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą, neįgaliųjų darbinės integracijos padėtis pagerės. Tuo tarpu taip mano tik 43% darbdavių, turinčių neįgalių darbuotojų, nes „šios grupės respondentai atsargiai vertina ateitį ir bejoja, ar kas nors pasikeis“,- teigia R. Bandzevičienė ir R. Mackanienė (2004, p. 20).

Apie panašų užsienio šalių darbdavių požiūrį į neįgaliųjų asmenų įdarbinimą pateikia I. Baranauskienė ir J. Ruškus (2004,) analizuodami užsienio šalių mokslininkų darbus: JAV (Kauffman, 2003, p.149), Prancūzijos (Blanc, 1998, p. 325 – 349) ir Didžiosios Britanijos (Jones, 2001). Pavyzdžiui, vienoje valstijoje atliktos apklausos rezultatai parodė, kad visą dieną ar dalį dienos dirbo tik 41% protiškai atsilikusių moksleivių, baigusių vidurinę mokyklą. Prancūzijoje, Blanc teigimu, „retos įmonės įdarbina neįgalų asmenį, o darbdaviai, kaip rodo sutarčių tekstai, tik įsipareigoja pabandyti įdarbinti neįgalų asmenį. Todėl jie sudaro tik „1,2 - 3% iš bendro skaičiaus

asmenų, priimtų į darbą“. Didžiojoje Britanijoje tokių neįgaliųjų dirba „24% , o 62% nedirba ir gauna valstybės paramą. Pasak I. Baranauskienės ir J. Ruškaus, užsienio šalių mokslinėje literatūroje sunku rasti konkrečią statistiką apie nežymiai sutrikusio intelekto asmenų padėtį darbo rinkoje. Aptikti duomenys nėra išsamūs ir jų vertinimas neparemtas konkrečiais kriterijais, todėl pernelyg subjektyvus. „Kas vienam mokslininkui atrodo kaip didžiulis pasiekimas, kito panaši situacija įvardijama kaip pasibaisėtina“, teigia I. Baranauskienė ir J. Ruškus (2004, p. 84).

Pasak Švietimo ir mokslo ministerijos Specialiojo ugdymo skyriaus vedėjos R. Labinienės (2007, p.16) „įvairių šalių pateiktais duomenimis nedarbingumo rodiklis neįgalaus jaunimo tarpe yra tris kartus didesnis nei jų bendraamžių, nepatiriančių neįgalumo“.

B. Navikienė (2007, p. 68) remdamasi tuo, kad kaimo ūkininkai noriai priima baigusius moksleivius į savo ūkius dirbti, bet miestų įmonės pageidauja savarankiškų, gabių, atsakingų darbuotojų, nes neįgalūs darbuotojai juos dažniausiai nuvilia, teigia, jog „dabartiniu metu neįgaliųjų moksleivių įdarbinimas – opi problema“.

Tuo tarpu E. Endrijaitis (2007, p. 74) mano priešingai. Rašydamas apie Vilniaus kurčiųjų ir neprigirdinčiųjų reabilitacinio profesinio mokymo cento auklėtinių įsidarbinimą pastebi, kad „centrą baigę moksleiviai dažniausiai įsidarbina pagal specialybę savo III kurso praktikos vietose. Kai moksleiviai grįžta į tėviškę, jiems sunkiau įsidarbinti, nes šiuo metu daugiausi darbo vietų yra didžiausiuose miestuose“. Vilniuje moksleiviai, sąlygojami menko uždarbio, gali dirbti ne tik pagal specialybę, bet ir kitus įvairius darbus.

I. Baranauskienė ir J. Ruškus (2004, p. 84) teigia, kad Lietuvoje išsamių duomenų apie negalią turinčių asmenų įdarbinimą nėra. Tačiau, kad Lietuvoje požiūris į neįgaliųjų asmenų įdarbinimo galimybes keičiasi, rodo I.Baranauskienės, J. Ruškaus (2004) atlikto tyrimo į nežymiai sutrikusio intelekto asmenų, baigusių profesinio rengimo institucijas, psichosocialinės ir profesinės adaptacijos duomenys. Tyrimas atskleidė, kad „darbdaviai dažniau jaunuolius įvertino kaip sugebančius bendrauti, orientuotis į sėkmę, turinčius socialinių įgūdžių, negu pedagogai, mokslininkai ir kiti specialistai. Be to darbdaviai, lyginant su kitomis respondentų grupėmis, mažiau negu kitos respondentų grupės, pasisakė už uždarąjį įdarbinimo vietų modelį (socialinės įmonės neįgaliesiems). Todėl I Baranauskienė ir J Ruškus (2000, p. 161) teigia, kad „ palankiausiai neįgalų jaunuolį vertina darbdaviai. Visų faktorių darbdavių vertinimai yra pirmoje vietoje ir „nors psichosocialinės jaunuolio portretas nėra pozityvus, tačiau sąlygiškai palankios darbdavių nuostatos teikia vilčių“.

2.4. TURINČIŲ NEGALIĄ ASMENŲ NUOSTATOS Į DARBĄ IR ĮSIDARBINIMO GALIMYBES

Išanalizavus mokslinę literatūrą pastebime, jog darbdavių nuostatos į neįgalių asmenų įsidarbinimo galimybes keičiasi. Tačiau, kad neįgalieji lengvai įsidarbintų vien darbdavių teigiamo požiūrio, į šių įdarbinimą neužtenka. Tam reikalingas ir pačių asmenų, turinčių negalią, tinkamas požiūris į darbą bei į įsidarbinimo galimybes. Tai patvirtina ir D. Žvikaitė (2000, p. 40) rašydama, kad vyriausybiniame lygmenyje požiūris į neįgalumą turinčių asmenų įdarbinimą yra pozityvus ir teigiamas, tačiau ne mažiau svarbus yra ir individualus lygmuo, individo valia. Vadinasi, asmuo turi pats norėti dirbti, būti aktyvus visuomenės narys. O pasak D. Žvikaitės (2000, p. 40), „vienas iš pagrindinių žmogaus aktyvumo ir veiklos variklių yra saviaktualizacijos (saviraiškos) siekimas - žmogus yra veiklus, siekia to, ką laiko savo gyvenimo pašaukimu“.

Neįgalių jaunuolių pozityvų požiūrį į darbą rodo pasisakymai, išsakyti 2003 m. Briuselyje, Europos Parlamente, vykusiame sąskrydyje, kuriame dalyvavo apie 80 jaunų žmonių, turinčių įvairiausių specialiųjų mokymosi poreikių, iš 22 šalių. Jų nuomone, „kiekvienas žmogus trokšta dirbti darbą, kuriuo būtų patenkintas, dalyvauti visuomenės gyvenime kaip ir kiti.“ Tačiau, jų teigimu, susidaro įspūdis, kad įdarbinimo rinka yra uždaryta neįgaliesiems. Be to įsidarbinti nepavyksta dėl neįgalumo ir visuomenėje susiformavusios nuomonės apie neįgalius asmenis.

Apie neįgaliųjų požiūrį į darbą V. Dambrauskienė, Vilniaus neįgaliųjų verslo plėtros centro konsultantė, teigia, jog „pasitaiko ir tokių atvejų, kai neįgaliems pristinga ryžto ne tik imtis savo verslo, bet ir eiti dirbti į kitas įmones. Būna, kad turėjęs į pokalbį dėl darbo ateiti neįgalusis persigalvoja, esą jis dirbti nebenorįs“. Anot V. Dambrauskienės, yra kur kas daugiau darbdavių, norinčių įdarbinti neįgaliuosius, nei neįgaliųjų, kuriems pakanka motyvacijos ir išsilavinimo, kad užimtų laisvas vietas (cit. S. Viltrakytė, 2007, p. 7).

Tai patvirtina D. Žvikaitės (2000, p. 36) teiginys, „jog dėl to, kad neišsprendžiamos neįgaliųjų užimtumo problemos, iš dalies atsakingi ir patys neįgalieji. Pasitaiko, kad neįgalieji, besikreipdami į teritorines biržas, tikisi ne darbo, o tiesiog materialinės paramos“.

V. Grigonienė (2007, p. 54), aptardama mokyklą baigusių neįgaliųjų absolventų įsidarbinimo problemas, teigia, kad „įsidarbinimas labai priklauso ne tik nuo įgytų žinių ar kvalifikaciniuose pažymėjimuose surašytų įvertinimų, bet ir nuo asmeninių neįgaliųjų savybių“. Labai dažnai lengviau įsidarbina ne tie , kurie mokyklą baigia gerais pažymiais, bet tie , kurie turi geresnius bendravimo įgūdžius, yra drąsesni, daugiau pasitikintys savimi. Pasak V. Grigonienės

(2007), yra atvejų, kai neįgalūs jaunuoliai išvyksta dirbti į užsienį ir ten nesunkiai įsitvirtina, būna vertinami už sąžiningumą, darbštumą. Tačiau, kaip rašo V, Grigonienė (2007, p. 55), esama ir kitokių pavyzdžių. Kartais net bendromis tėvų ir mokyklos pastangomis nepavyksta išugdyti gero, kruopštaus ir atsakingo darbininko, sąžiningo ir doro žmogaus, nes jaunuoliai gyvena palaidą gyvenimą, vagiliauja, nesistengia sukurti sau normalių gyvenimo sąlygų, nepriima jokios pagalbos. Tokie neįgalūs jaunuoliai dėl savo psichinių savybių ir neatsakingumo dažnai net nebaigia mokyklos. Jiems ir darbą susirasti problematiška. „Problema yra tokia, kad neįgalieji įpratę viską gauti jau paruoštą, o reikalaudami paramos, kartais net būna įžūlūs.“,- teigia V. Grigonienė (2007, p.55-58).

R. Bandzevičienė ir R. Mackanienė. (2004, p. 21), nagrinėdamos neįgalių asmenų integracijos į darbo rinką teisinius ir psichologinius aspektus, teigia, kad 52,5% dirbančių neįgaliųjų mano, jog neįsidarbina žmonės su negalia dėl nepakankamos valstybės paramos sprendžiant šią problemą. Tuo tarpu nedirbantys neįgalieji pagrindine priežastimi laiko negalę (34,6%) bei neigiamą visuomenės požiūrį (30,8%).

J. Ruškus (2007) atlikęs tyrimą, „Neįgaliųjų, įgijusių aukštąjį išsilavinimą, įsidarbinimo perspektyvos“, pateikia tris neįgaliųjų įsidarbinimo patirtis. Visi trys jaunuoliai įsidarbino skirtingai. Viena negalią turinti respondentė buvo priimta dirbti, nes dabartinio darbdavio buvo pastebėta anksčiau, kitoje organizacijoje, kaip sugebanti dirbti. Tačiau J. Ruškus (2007, p. 152) rašo, jog studentė teigė, kad neįgalieji įgiję aukštąjį išsilavinimą sunkiai suranda darbą. Antras, regos negalią turintis respondentas, įgijęs masažuotojo specialybę, dirba privačiame salone pagal patentą. Jo įsidarbinimą lėmė asmeninės pastangos bei turimos kompetencijos pademonstravimas. Trečiasis, vadybą studijuojantis, psichikos negalią turintis, teigė turintis darbo patirties. Šiuo metu respondentas nedirba ir ieško darbo. Pasak studento, „turint psichikos negalią, įsidarbinti labai sunku, nes darbdaviai vos tik pamatę invalidumo pažymėjimą, liudijantį apie psichikos sutrikimą, iš karto atsisako įdarbinti. Todėl ieškodamas darbo bei prisistatydamas darbdaviui paprastai nuslepią turimą negalią, nes tik taip gali tikėtis įsidarbinti“(J. Ruškus, 2004). Šie trys atvejai parodo teigiamą asmenų su negalia požiūrį į darbą. Tačiau J. Ruškus (2007, p. 157), remdamasis galutiniais tyrimo rezultatais, teigia, kad „neįgalių studentų įsidarbinimas yra pakankamai problematiška, mažai išplėtota, tačiau labai aktuali sritis“.

Remiantis mokslininkų ir praktikų tyrimais bei pastebėjimais galima teigti, kad realioje darbo rinkoje dėl objektyvių ir subjektyvių priežasčių neįgaliųjų įdarbinimo problemos yra sunkiai sprendžiamos.

Apibendrinant mokslinėje literatūroje aptariamus požiūrius į neįgaliųjų asmenų

įsidarbinimo galimybes, galima teigti, kad nuostatos šiuo klausimu yra nevienareikšmiškos, tarsi pasidaliję į dvi dalis: pirma - nors ir sunkiai, bet esant stipriai motyvacijai ir turint atitinkamus įgūdžius, gebėjimus bei aukštą kvalifikaciją, įsidarbinti įmanoma, antra – turint žymią negalią įsidarbinti beveik neįmanoma

3. NEĮGALIŲ ASMENŲ ĮSIDARBINIMO GALIMYBIŲ EMPIRINIS TYRIMAS

3.1.TYRIMO METODIKA IR ORGANIZAVIMAS

Neįgaliųjų asmenų įsidarbinimo galimybių ir darbdavių bei pačių neįgaliųjų požiūrių į negalią turinčių asmenų įsidarbinimo galimybes tyrimui buvo paruošta programa, aptartas tyrimo objektas ir jo apimtys. Taip pat buvo numatyti tyrimo organizavimo, metodologijos ir metodikos klausimai. tyrimui vykdyti, pasirinkti tinkamiausi metodai. Rengiantis tyrimui, išnagrinėta Lietuvos Respublikoje priimti teisiniai aktai ir kiti dokumentai, reglamentuojantys neįgalių asmenų teisę į darbą, išanalizuota mokslinė literatūra tiriamu klausimu bei statistikos duomenys, susiję su šio tyrimo tema ir analizuojama problema.

Tyrimo problema

Asmenų, turinčių negalią, menkas dalyvavimas darbo rinkoje rodo, kad šiandieninėje visuomenėje egzistuoja neįgaliųjų asmenų įsidarbinimo problema. Todėl svarbu patikrinti keliamus teiginius – prielaidas: ar neįgalieji gali pasinaudoti teisiniais dokumentais, reglamentuojančiais teisę į darbą, kokios pagrindinės priežastys įtakojo, kad darbdaviai nesilaiko teisinių aktų, ar patys neįgalieji suinteresuoti darbu. Taip pat būtina atsakyti ir į šiuos klausimus: kokia darbinės motyvacijos stokos, gyvenamosios aplinkos, išsilavinimo, darbinių gebėjimų įtaka neįgalių žmonių įsidarbinimui ir ar neįgaliųjų įsidarbinimo problemos būtų išspręstos tik pasikeitus visuomenės, darbdavių požiūriui į asmenis su negalia ir pačių neįgaliųjų nuostatoms į darbą.

Tyrimo objektas - darbdaviai ir neįgalieji asmenys.

Tyrimo tikslas – ištirti neįgaliųjų asmenų įsidarbinimo galimybes darbo rinkoje.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išanalizuoti mokslinę literatūrą ir Lietuvos Respublikoje priimtus teisinius aktus bei dokumentus, reglamentuojančius asmenų, turinčių neįgalią, teisę į darbą.
2. Atskleisti neįgalių asmenų požiūrį į darbą ir įsidarbinimo galimybes.
3. Aptarti darbdavių požiūrį į neįgalių asmenų įsidarbinimo galimybes.
4. Ištirti darbdavių vertinimą, neįgalaus darbuotojo žinių, gebėjimų, darbinių įgūdžių aspektais.

Iškilusiems tyrimo teiginiams - problemoms patikrinti ir pagrindiniam šio tyrimo tikslui atskleisti, atliekant tyrimą, buvo naudojami šie **metodai:**

Teoriniai:

- Teisės dokumentų ir mokslinių šaltinių magistro tema studijavimas ir

apibendrinimas.

Empiriniai:

- Anoniminė anketinė apklausa, kuria buvo aiškinamasi respondentų požiūris į neįgaliųjų asmenų įsidarbinimo galimybes laisvoje darbo rinkoje. Buvo išdalinta 110 anketų darbdaviams (žr. 1 priedą) ir 45 anketos asmenims, turintiems negalią (žr. 2 priedą). Darbdaviams skirtose anketose buvo pateikti 22 uždaro ir atviro tipo klausimai. Asmenims su negalia skirtose anketose buvo pateikti 32 uždaro ir atviro tipo klausimai. Sugrįžo 96 darbdavių bei 36 neįgaliųjų asmenų užpildytos anketos.

Kokybiniai:

- Interviu, kurio pagalba stengtasi pagilinti anketinę apklausą bei išsiaiškinti neįgalių asmenų tėvų bei darbo biržos atstovų nuomonę apie neįgalių asmenų įsidarbinimo galimybes ir darbdavių požiūrį į šių asmenų įsidarbinimą. Taikant interviu metodą, pagal iš anksto paruoštus klausimynus, apklausta 2 darbo biržos darbuotojai (žr. 3 priedą) ir 4 neįgaliųjų tėvai.(žr. 4 priedą).

Statistiniai:

- Surinktų tyrimo duomenų statistinis apibendrinimas, analizė ir įvertinimas buvo atlikti Microsoft Excel ir Microsoft Word programomis.

Siekiant išsiaiškinti neįgaliųjų žmonių įsidarbinimo galimybes ir respondentų požiūrį į neįgaliųjų asmenų įsidarbinimą, buvo sudaryti atskiri klausimynai kiekvienai respondentų grupei. Klausimynų klausimai suskirstyti į šias grupes:

I. grupė - klausimai, kuriais siekta atskleisti tyrime dalyvaujančių respondentų charakteristikas.
II. grupė – klausimai, išryškinantys neįgaliųjų įsidarbinimo galimybes ir jų požiūrį į jas.
III. grupė - klausimai, atskleidžiantys darbdavių požiūrį į neįgaliųjų asmenų įsidarbinimo galimybes.

Tyrimo etapai:

I. etapas: teisinių dokumentų ir mokslinės literatūros magistro darbo tema rinkimas bei analizavimas.
II. etapas: tyrimo imties nustatymas ir respondentų parinkimas.
III. etapas: sudarytos anketos ir atlikta respondentų apklausa, išanalizuoti tyrimo duomenys.
IV. etapas: teisinių ir mokslinių šaltinių bei atlikto tyrimo rezultatų apibendrinimas.

Tyrimo imtis ir bazė

Siekiant atskleisti negalią turinčių asmenų įsidarbinimo galimybes bei darbdavių ir

neįgaliųjų požiūrius šiuo klausimu, buvo pasirinkta Ignalinos rajono įstaigų ir įmonių vadovai, įvairiose rajono vietose gyvenantys ir įvairias negalias turintys neįgalieji, Ignalinos darbo biržos darbuotojai ir neįgaliųjų asmenų tėvai, nes kai kurie neįgalieji, pavyzdžiui, turintys intelekto sutrikimus, savarankiškai atsakyti galėjo ne į visus jiems pateiktus klausimus.

3.2. RESPONDENTŲ CHARAKTERISTIKA

Tyrime dalyvavo keturių grupių respondentai. Apklausti 96 darbdaviai ir jų 28 – Uždarosios akcinės bendrovės, 21 – Individualios įmonės, 27 – Valstybinės įmonės ar įstaigos, 10 – Viešosios įstaigos, 3 - žemės ūkio veikla užsiimančios įmonės ir 6 – biudžetinių įstaigų vadovai. Taip pat apklausti 36 asmenys su negalia, kurie pasiskirsto į keturias neįgaliųjų grupes: 5 – su fizine negalia, 5 - su psichikos sutrikimais, 6 – su intelekto sutrikimais bei 20 – su vidaus organų negalia. Be to tyrime dalyvavo 2 arbo biržos darbuotojai ir 4 neįgaliųjų tėvai. Iš viso apklausti 138 respondentai (detali jų charakteristika pateikta 1 lentelėje).

1 lentelė

Respondentai pagal lytį, amžių, išsilavinimą (%)

Rodikliai / Respondentai		Darbo Bižos	Darbdaviai	Tėvai	Neįgalieji			
					Su fizine negalia	Intelekto sutrikimai	Su vidaus organų	Su psichikos
Lytis	Vyras	-	36.5%	25%	60%	66.7%	60%	40%
	Moteris	100%	63.5%	75%	40%	33.3%	40%	60%
Išsilavinimas	Aukštasis	100%	75%	-	20%	-	5%	-
	Aukštesnysis	-	25%	-	20%	-	20%	20%
	Profesinis	-	-	50%	40%	-	65%	40%
	Vidurinis	-	-	50%	20%	-	10%	40%
	Pagrindinis	-	-	-	-	-	-	-
	Pradinis	-	-	-	-	50%	-	-
Neturi jokio		-	-	-	-	50%	-	-
Amžius		-	31-60m	50 m. ir daug.	31-50 m.	41 -60m.	30-55 m.	21 -50m.
Bendras respondentų skaičius		2	96	4	5	6	20	5

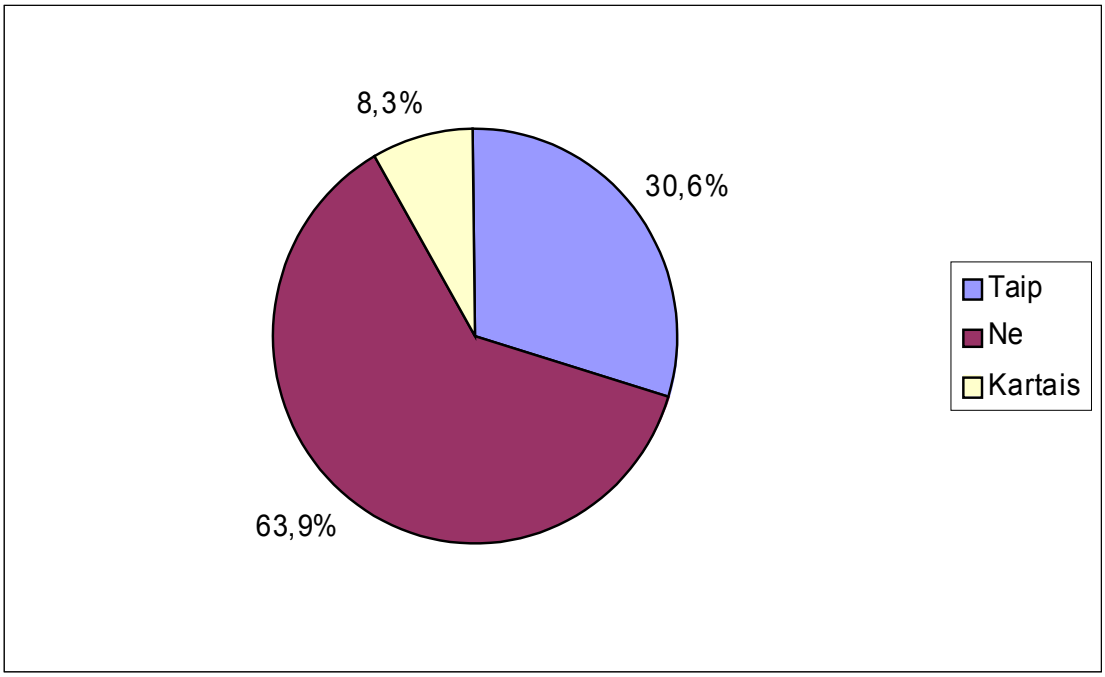
Kaip iliustruoja 1 lentelė, respondentų amžius labai įvairus. Tačiau ypatingą dėmesį reikia atkreipti į apklaustų asmenų išsilavinimo svyravimus. Daugumos darbdavių (75%) išsilavinimas yra aukštasis, o likusios dalies (25%) - aukštesnysis. Tuo tarpu neįgaliųjų išsilavinimo rodikliai gana skirtingi: aukštąjį išsilavinimą turi asmenys su vidaus organų (somatine) ir fizine negalia. Žemiausio išsilavinimo – asmenys su intelekto sutrikimais. Net pusė (50%) neįgaliųjų, turinčių intelekto sutrikimą, neturi net pradinio išsilavinimo. O kita pusė (50%) turi pradinį išsilavinimą.

Kadangi asmenų, turinčių sutrikusio intelekto negalią, amžius yra nuo 41 metų iki 60 metų, tai reikia paminėti, kad šie asmenys ankščiau buvo laikomi nemokytinais. Todėl jų išsilavinimas yra labai žemas arba neturi visai jokio išsilavinimo.

3.3. TYRIMO REZULTATAI ATSKLEIDŽIANTYS NEĮGALIŲJŲ ĮSIDARBINIMO GALIMYBES IR JŲ POŽIŪRĮ Į DARBĄ

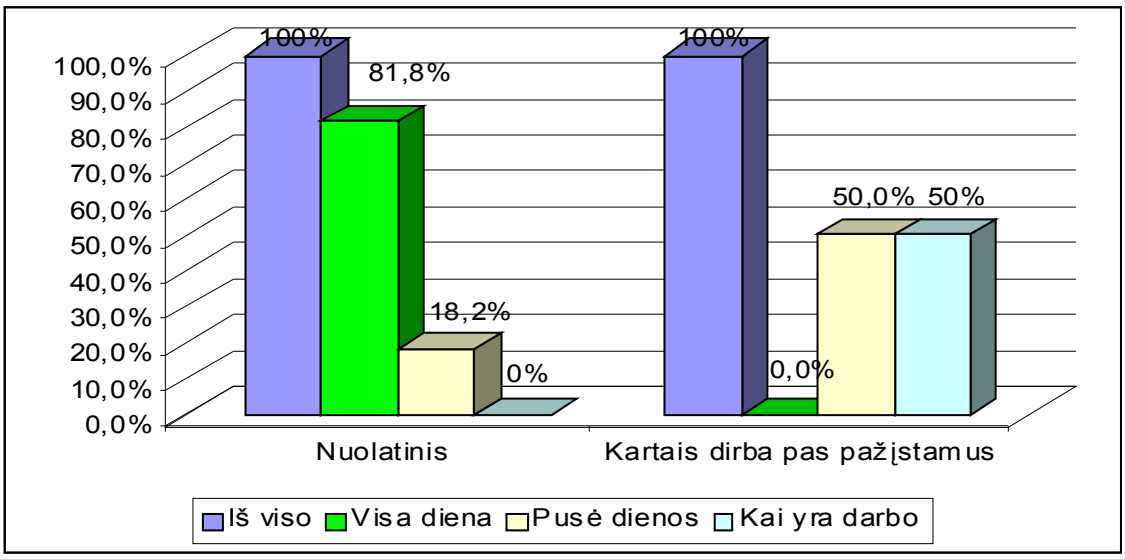
Ypatingą vietą žmogaus gyvenime užima darbas, nes jis, formuodamas dienos ir gyvenimo struktūrą, veikia asmenybę. O užimta darbinė pozicija suteikia žmogui socialinę vertę, visuomenės pripažinimą. Krizės, kurios ištinka netekusį darbo žmogų, rodo, koks svarbus ir būtinas yra darbas. Šiandien Lietuvos politikai ir visuomenė vis geriau supranta žmonių su negalia įsidarbinimo problemą. Tačiau ne mažiau svarbu yra ir pačių neįgalių asmenų nuostatos į darbą ir jo reikšmę gyvenime bei įsidarbinimo galimybes.

Atliekant tyrimą buvo siekta išsiaiškinti neįgaliųjų asmenų įsidarbinimo galimybes, darbdavių požiūrį į neįgaliųjų asmenų įsidarbinimą bei pačių asmenų su negalia nuostatas į darbą ir įsidarbinimo galimybes. Todėl neįgaliųjų asmenų buvo teirautasi ar tyrimo metu jie dirbo.



1pav. Respondentų, turinčių negalią, santykis su darbu

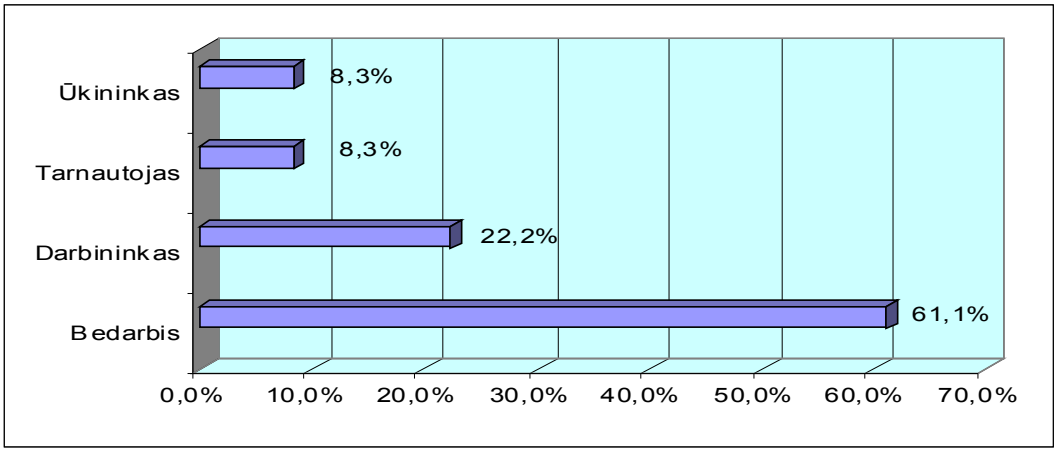
Kaip matome didžioji dalis (63,9%) asmenų su negalia nedirba, 30,6% visų neįgaliųjų dirba, o 8,3% dirba tik kartais. Dirbančiųjų neįgaliųjų respondentų buvo teiraujamasi apie jų darbo pobūdį. Tyrimo rezultatus šiuo klausimu atskleidžia 2 pav.



2 pav. Dirbančių neįgaliųjų asmenų darbo pobūdis

Pagal 2 pav. iliustraciją iš visų neįgaliųjų asmenų, kurie turi nuolatinį darbą, visą darbo dieną dirbo 81,8% , o pusę dienos - 18,2% . Tai tie neįgalieji asmenys, kurie dirba tik kartais pas pažįstamus, nuolatinio darbo neturi visai, tačiau kartais dirba pusę dienos (50%), o kiti (50%) dirba tik tada, kai yra darbo.

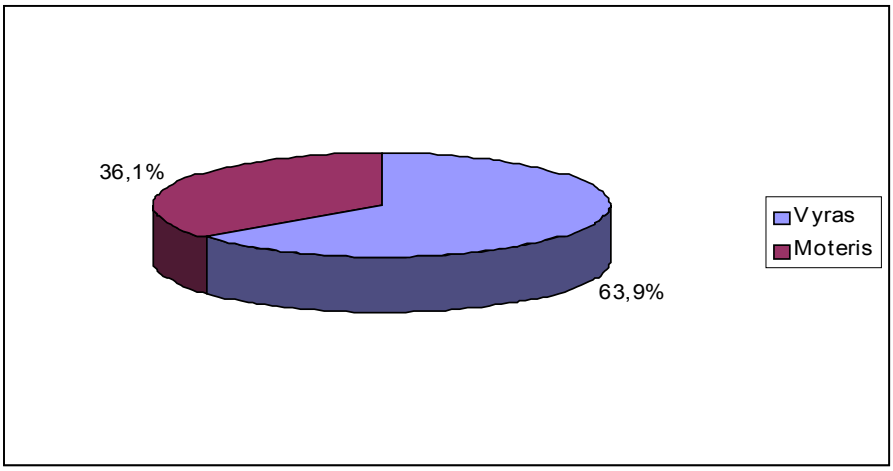
Kad geriau galėtume išsiaiškinti neįgaliųjų žmonių įsidarbinimo galimybes, buvo klausta jų socialinės padėties.



3 pav. Respondentai pagal socialinę padėtį

Iš visų tyrime dalyvavusiųjų respondentų net 61,1% yra bedarbiai, 22,2% - darbininkai, 8,3% - tarnautojai ir 8,3% - ūkininkai. Todėl dirbančių, pagal tyrimo duomenis, yra iš viso 30,5 %. Tyrimu buvo siekta išsiaiškinti kas ir kaip įtakoja, kad dirbančių neįgaliųjų darbo rinkoje yra mažai.

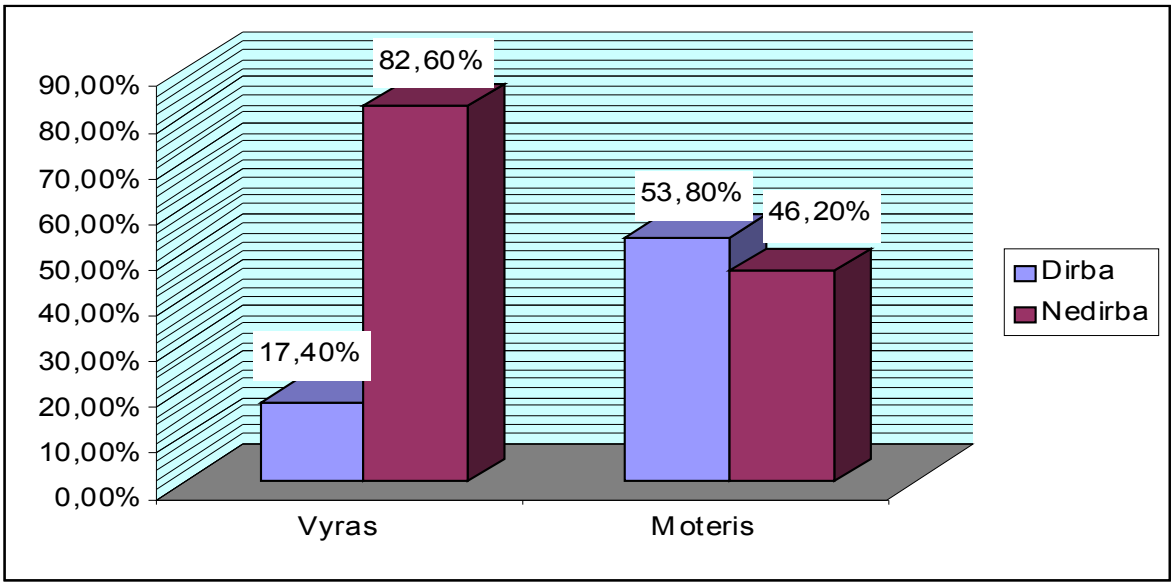
Norint tiksliau nustatyti veiksnius įtakojančius asmenų, turinčių negalią, įsidarbinimo galimybes tyrimu buvo bandyta atskleisti ir neįgaliųjų įsidarbinimo galimybes pagal lytį.



4 pav. Neįgalieji respondentai pagal lytį

Iš 4 pav. matome, kad tyrime dalyvavo daugiau vyrų (63,9%) negu moterų (36,1%).

Kurių neįgaliųjų yra daugiau dirbančių pagal lytį, iliustruoja 5 paveikslas.

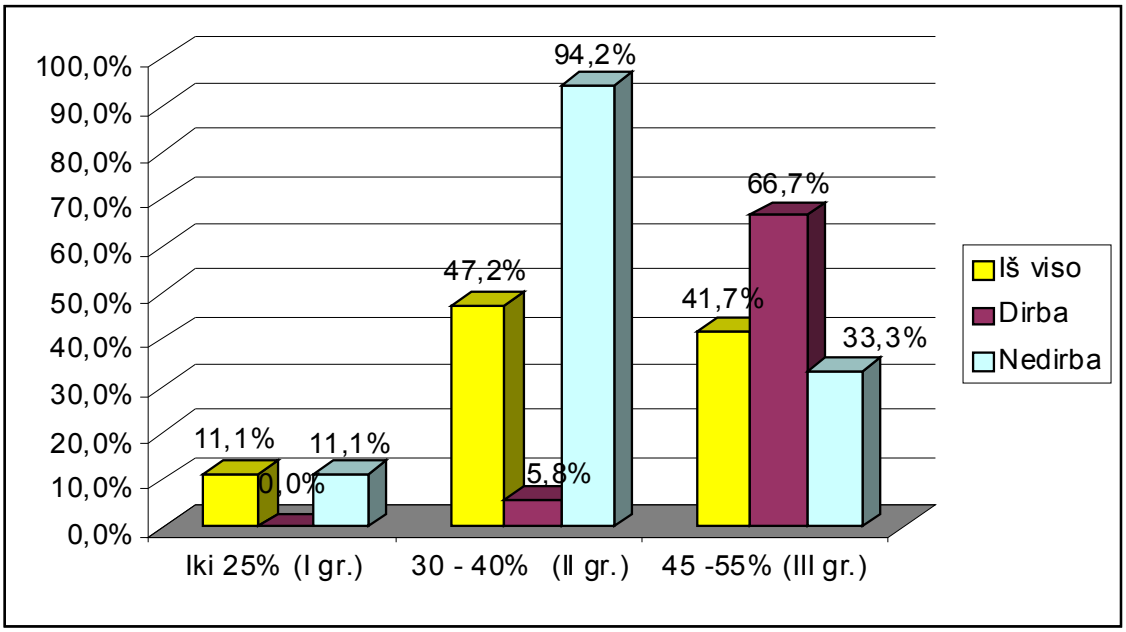


5 pav. Neįgaliųjų respondentų santykis su darbu pagal lytį.

Pagal 5 paveikslo iliustraciją dirbančių neįgalių moterų yra net 53,80%, o nedirbančių

46,20%. Tuo tarpu neįgaliųjų vyrų, dalyvavusių tyrime, dirba tik 17,40%, o nedirba 82,60%. Iš šio paveikslo galime daryti išvadą, kad neįgalios moterys, dalyvavusios tyrime, darbo rinkoje yra aktyvesnės už tyrime dalyvavusius neįgalius vyrus. Tyrime dalyvavę darbo biržos darbuotojai interviu metu patvirtino, kad ir į darbo biržą dėl darbo daugiau kreipiasi moterys nei vyrai. 2007 m. pirmame pusmetyje darbo biržoje iš 16 užsiregistravusių neįgalių bedarbių 10 buvo moterų ir tik 6 vyrai. „Negalią turinčios moterys, siekdamos įsidarbinti, sutinka dirbti visą darbo dieną. Tai vyrai ir pasiūlius darbą, jo atsisako“, - teigė darbo biržos darbuotojai.

Tyrimu buvo siekta išsiaiškinti, kaip negalios laipsnis įtakoja įsidarbinimo galimybes. 6 paveikslas atskleidžia neįgaliųjų respondentų pasiskirstymą pagal negalios laipsnį bei jų įsidarbinimo procentą pagal negalios sunkumą.

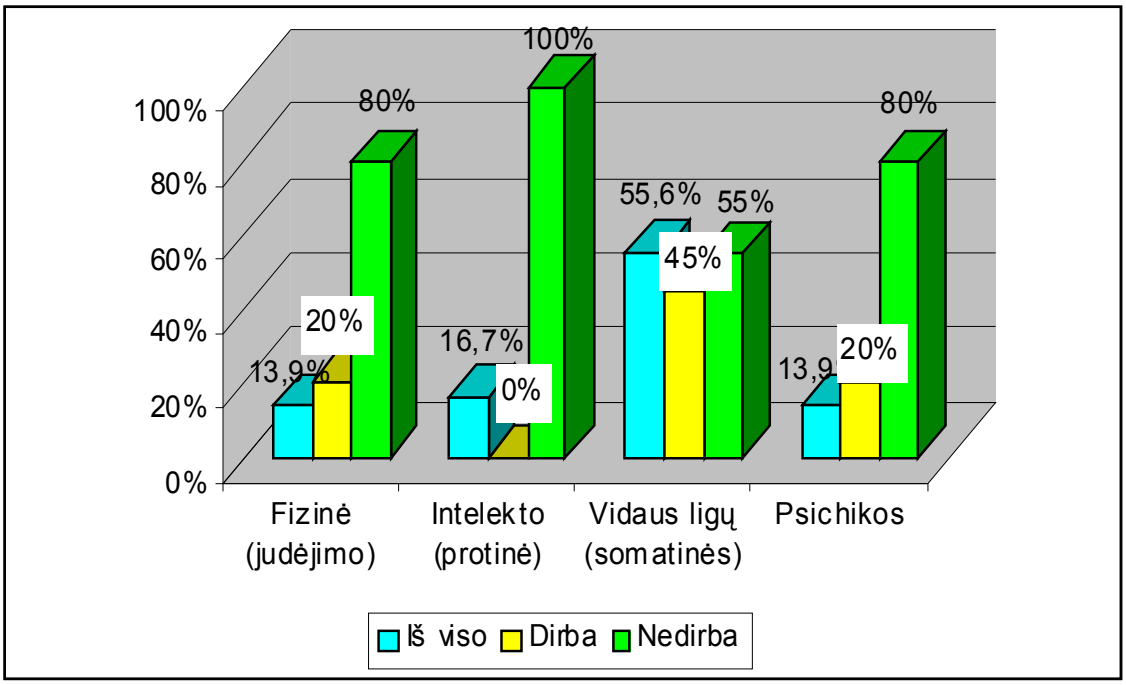


6 pav. Negalios laipsnio ir įsidarbinimo procentinis santykis

Iš 6 paveikslo matome, kad iš visų neįgaliųjų respondentų, dalyvavusių tyrime, didžioji dalis, net 47,2% yra neįgalieji, kuriems nustatytas 30 - 40% darbingumo lygis arba anksčiau buvusi II grupė. 41,7% - neįgalieji, kuriems nustatytas 45 - 55% darbingumo lygis (anksčiau III gr) ir mažiausiai tyrime dalyvavo neįgaliųjų 11,1%, kuriems nustatytas iki 25% darbingumo lygis buvusi (I gr.). Lyginant, kaip darbingumo lygis procentais įtakoja neįgaliųjų įsidarbinimą, matome, kad neįgaliųjų, kuriems nustatytas 45-55% nedarbingumo lygis, dirbančių yra net 66,7 %. Tuo tarpu, dirbančių neįgaliųjų, kurie turi 30 - 40% darbingumo lygį yra tik 5,8%, o su sunkia negalia (iki 25% darbingumo lygis) dirbančių nėra. Išanalizavus 6 pav. duomenis galima teigti, kad didesnę

galimybę įsidarbinti turi tie neįgalieji, kuriems nustatyta lengvesnė negalia (45 -55%) darbingumo lygis, nei tie, kurių negalios laipsnis didesnis. Darbo biržos darbuotojai taip pat teigė, kad darbo biržoje registruojasi tik neįgalieji, kuriems nustatytas 45% darbingumo lygis (anksčiau buvusi III gr.). Pasak darbo biržos atstovų, šie asmenys dažniausiai registruojasi dėl socialinių pašalpų. Tėvai, dalyvavę tyrime, taip pat tvirtino, kad tik lengvesnę negalią turintiems neįgaliesiems asmenims yra daugiau galimybių įsidarbinti. Tuo tarpu, žmonėms su sunkia negalia įsidarbinti beveik neįmanoma.

Atliekant tyrimą buvo aiškinamasi, kaip neįgaliųjų įsidarbinimo galimybes įtakoja negalios grupė. 7 iliustracija parodo koks procentas yra dirbančių asmenų, turinčių vieną ar kitą negalią.



7 pav. Neįgaliųjų respondentų pasiskirstymas pagal negalių grupes bei negalių grupių santykis su darbu

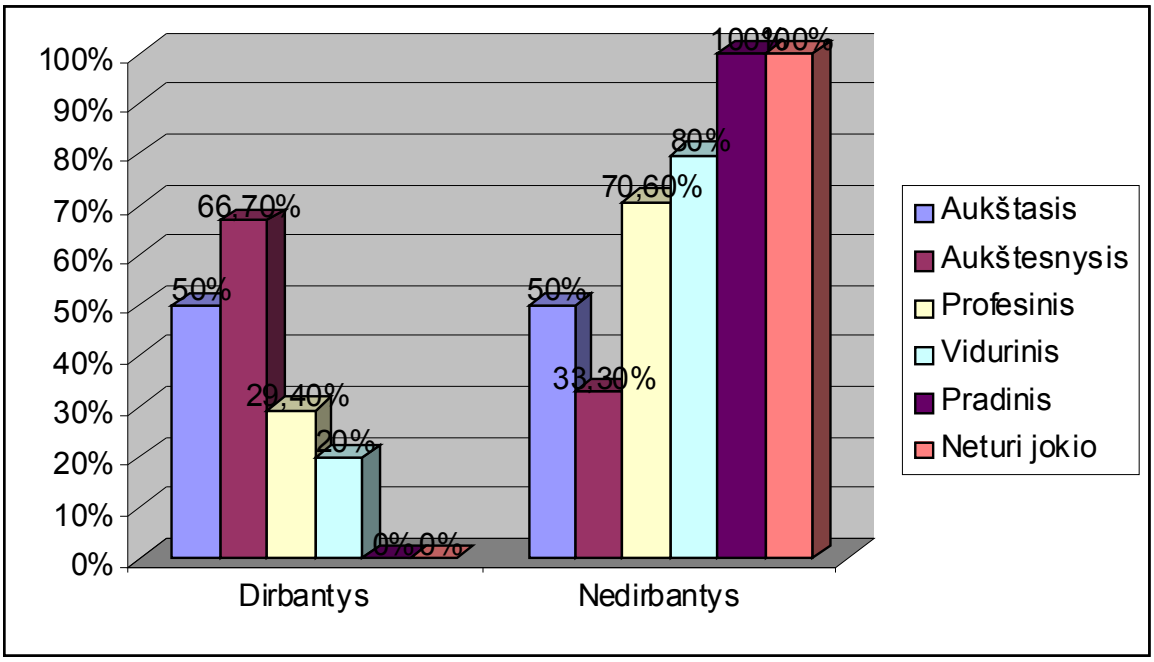
Iš 7 paveikslo iliustracijos matome, kad iš visų tyrime dalyvavusiųjų neįgaliųjų respondentų daugiausia yra asmenų, turinčių vidaus ligų (somatinę) negalią net 55,6 %. 16,7% - turi intelekto negalią , o neįgalieji asmenys su fizine negalia sudaro 13,9%. Tyrime taip pat dalyvavo 13,9% žmonių , kurie turi psichikos negalią. Lyginant 7 paveikslo duomenis, matome, kaip kuri negalios grupė įtakoja neįgaliųjų asmenų įsidarbinimą. Iš bendro vidaus ligų negalią turinčių žmonių skaičiaus, dirbančių yra net (45%), Palyginus fizinę negalią turinčių įsidarbinimo procentą, matome, kad dirbančių su fizine negalia yra 20%, o nedirbančių net 80%. Asmenų dirbančių su psichine negalia yra taip pat 20%, o nedirbančių - 80%. Tuo tarpu žmonių su intelekto negalia, pagal

tyrimo duomenis, dirbančių nėra. Visi šią negalią turintys respondentai (100%) yra bedarbiai.

Darbo biržos darbuotojų duomenimis, darbo biržoje dažniausiai registruojasi žmonės, turintys vidaus organų negalią. Taip pat pasitaiko, kad užsiregistruoja ir su intelekto (protine) negalia. Turinčių fizinę (judėjimo) negalią registruotų nepasitaikė.

Apibendrinant 7 paveikslo duomenis, galima teigti, kad įsidarbinti galimybių turi daugiau neįgalieji asmenys, turintys vidaus organų (somatinę) negalią, o asmenims, turintiems intelekto (protinę) negalią, įsidarbinti sunkiausia.

Taip pat tyrimu buvo siekta išsiaiškinti išsilavinimo įtaką neįgaliųjų asmenų įsidarbinimui. Todėl visi neįgalūs respondentai buvo suskirstyti į dirbančius ir nedirbančius. Taip pat buvo analizuojama, koks dirbančiųjų išsilavinimas ir kokį išsilavinimą turi nedirbantys asmenys su negalia. Gauti rezultatai pavaizduoti 8 paveiksle.

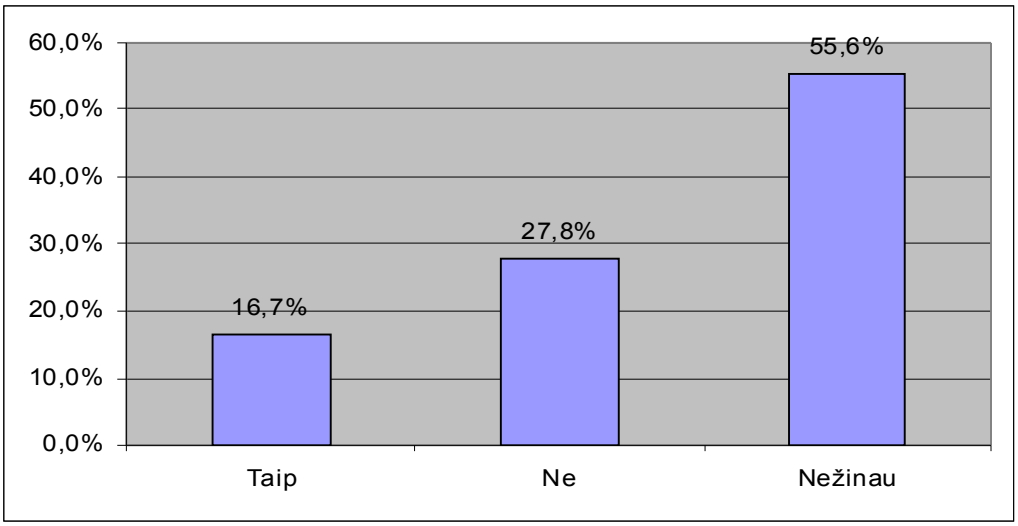


8 pav. Neįgaliųjų įsidarbinimas pagal išsilavinimą

Daugumos nedirbančiųjų neįgaliųjų išsilavinimo lygis žemas. Tai patvirtina 8 pav. duomenys. Visi neįgalieji (100%), tiek neturintys jokio išsilavinimo, tiek turintys tik pradinį išsilavinimą (100%), nebedirba. Didelė dalis asmenų su negalia (80%), kurie turi vidurinį išsilavinimą ir (70%) su profesiniu išsilavinimu, taip pat nedirba Tuo tarpu net 66,70% neįgaliųjų, turinčių aukštesnįjį bei 50% asmenų su negalia, turinčių aukštąjį išsilavinimą, dirba. Pagal 8 paveikslo iliustraciją galima daryti išvadą - kuo neįgaliųjų asmenų žemesnis išsilavinimas, tuo jų mažiau dirba.

Darbo biržos darbuotojai teigė, kad darbo biržoje daugiausia registruojasi neįgalieji, kurie turi vidurinį arba aukštesnįjį išsilavinimą. Šie neįgalieji intensyviausiai ieško darbo. Žemesnį (pagrindinį ar pradinį) išsilavinimą turintys neįgalieji darbo biržoje registruojasi dažniausia dėl pašalpų. Tuo tarpu su aukštuoju išsilavinimu pasitaiko retai. Tai leidžia manyti, kad neįgalieji turintys aukštąjį išsilavinimą greičiausiai įsidarbina. Tėvų nuomone - išsilavinimas labai įtakoja įsidarbinimo galimybes, tačiau, jeigu negalia sunki, tai ir išsilavinimas nepagelbės įsidarbinti.

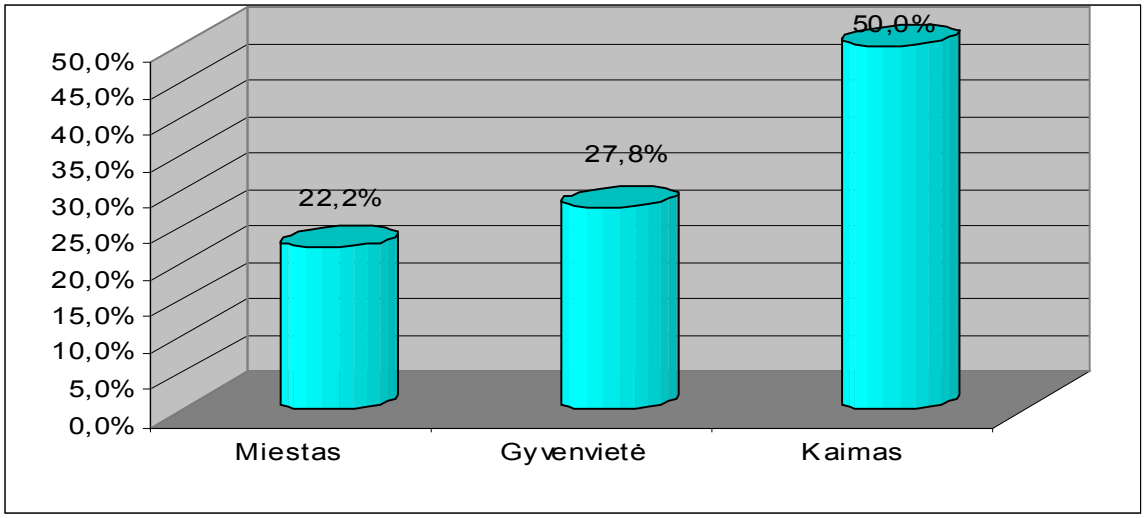
Tyrimu stengtasi atskleisti, kaip neįgaliųjų įsidarbinimo galimybes įtakoja jų turima specialybė. Todėl neįgaliųjų respondentų klausta, ar jų turima specialybė atitinka šiandieninius darbo rinkos reikalavimus. Jų atsakymus iliustruoja 9 pav.



9 pav. Neįgaliųjų respondentų įgytos specialybės tinkamumas šiandieninėje rinkoje

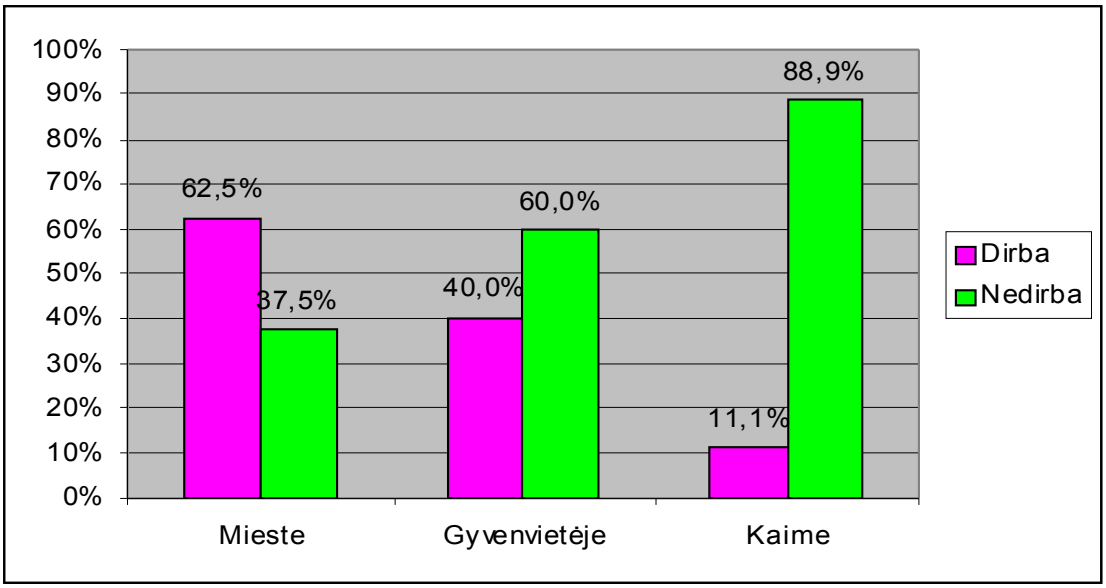
Specialybę, atitinkančią šiandieninės rinkos reikalavimus, turi 16,7% . 27,8% respondentų mano, kad jų turima specialybė neatitinka darbo rinkos reikalavimų. Didžioji dalis (56,6%) neįgaliųjų nežino, ar jų specialybė dabar atitinka šiandieninės darbo rinkos reikalavimus.

Siekiant giliau ištirti neįgaliųjų įsidarbinimo galimybes, buvo teiraujamasi respondentų gyvenamosios vietos.



10 pav. Neįgaliųjų respondentų pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietą

Iš 10 paveikslo iliustracijos matome, kad didžioji dalis respondentų (50%) gyvena kaime, 27,8% - gyvenvietėje ir 22,2% gyvena mieste. Kaip gyvenamoji vieta įtakoja neįgaliųjų įsidarbinimo galimybes atskleidžia 11 paveikslas.

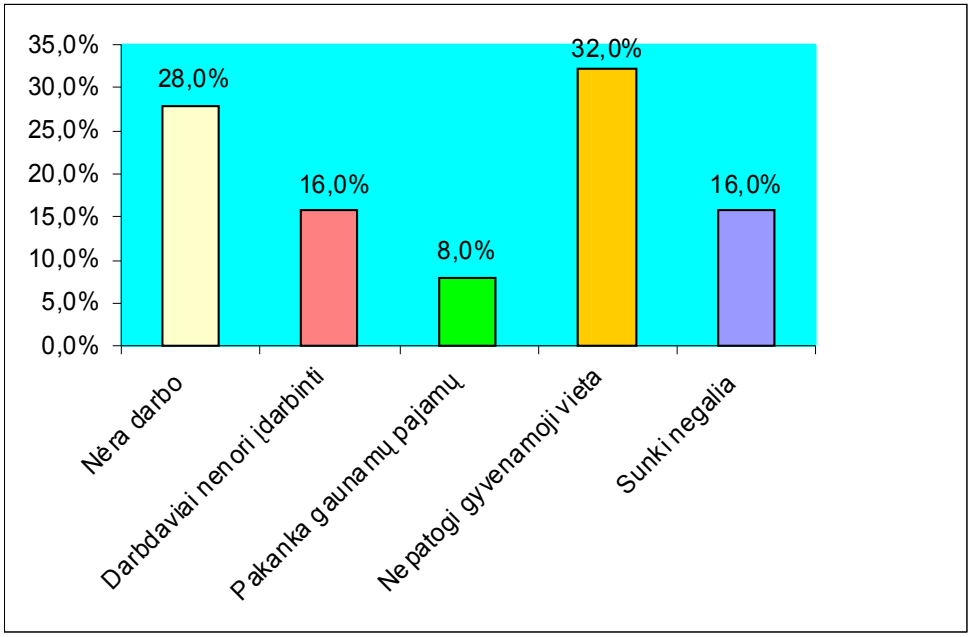


11 pav. Respondentų, turinčių negalią, gyvenamosios vietos santykis su darbu

Net 89,9% respondentų, kurie gyvena kaime, nedirba, o dirbančių yra tik11,1%. Gyvenvietėje gyvenančių ir dirbančių neįgaliųjų padidėja iki 60%, o nedirbančių yra 40%. Tuo tarpu mieste gyvenančių neįgaliųjų respondentų dirbančių yra net 62,5% , o neturinčių darbo 37,5%. Apibendrinant gautus tyrimo duomenis, galima teigti, kad nors ir tyrime dalyvavusių respondentų

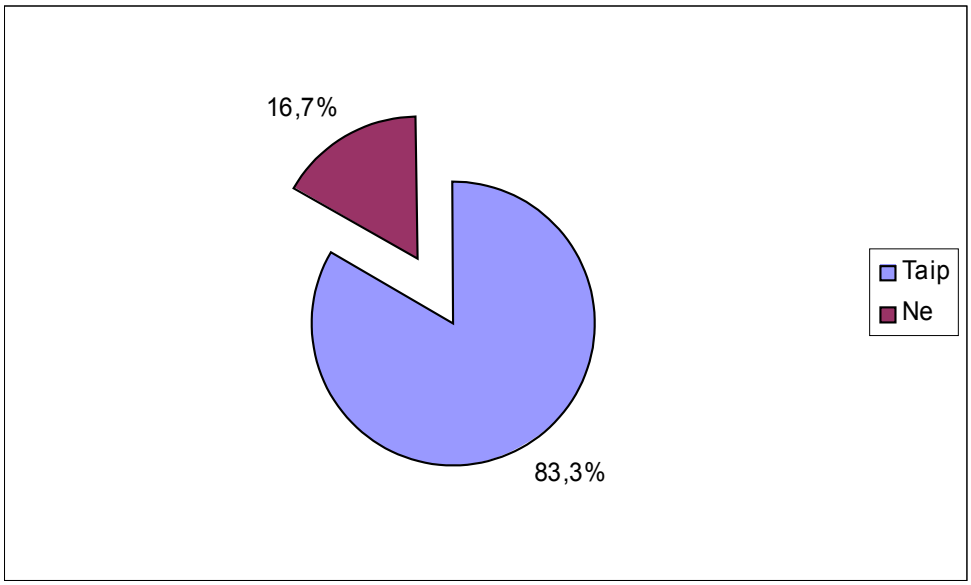
gyvenančių mieste buvo žymiai mažiau negu gyvenančių gyvenvietėje ar kaime, tačiau dirbančių neįgaliųjų žmonių mieste yra žymiai daugiau negu kaime. Todėl galima teigti, kad kaimo vietovėje gyvenantiems neįgaliesiems įsidarbinti galimybės labai ribotos. Tai patvirtina ir neįgaliųjų tėvai teigdami, kad kaime gyvenantiems įsidarbinti sudėtinga dėl to, kad kaime nėra darbo, o važinėti į darbą, negalią turinčiam žmogui, yra sudėtinga.

Norint giliau atskleisti neįgaliųjų asmenų įsidarbinimo galimybes, nedirbantys neįgalieji respondentai buvo klausiami, dėl kokių priežasčių jie nedirba. Jų įvardintas priežastis parodo 12 paveikslas.



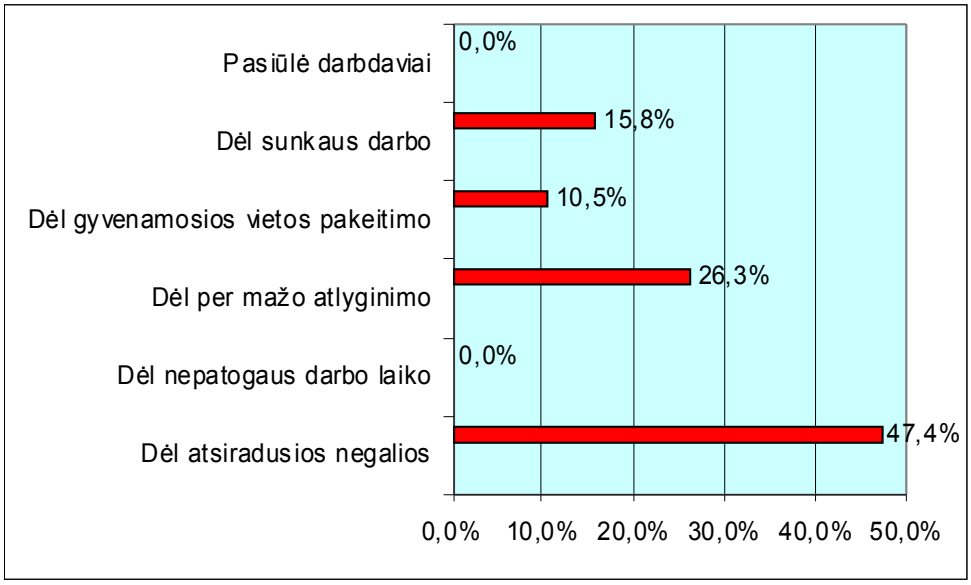
12 pav. Neįgaliųjų asmenų nedarbo priežasčių procentinis dažnis

Kaip matome 12 pav., net 32% nedirbančių neįgaliųjų asmenų, nepatogią gyvenamąją vietą įvardija kaip vieną iš dažniausių savo nedarbo priežasčių. 28% respondentų nedirba, nes, jų teigimu, nėra darbo. 16% asmenų su negalia mano, kad jų nedarbo priežastis yra darbdavių nenoras priimti neįgalų žmogų į darbą. Sunkią negalią, kaip nedarbo priežastį, nurodo 16 % respondentų. Ir tik 8% nedirbančių asmenų su negalia teigia, kad jiems užtenka gaunamų pajamų ir jokio poreikio dirbti nėra. Apibendrinant galima teigti, kad neįgalieji savo nedarbo priežastimis, pirmiausia, laiko nepatogią gyvenamąją vietą, darbo vietų trūkumą, o tik po to darbdavių nenorą priimti neįgalų asmenį į darbą bei sunkią savo negalią. Tačiau ne vien šios 12 pav. išvardintos nedarbo priežastys lemia, kad neįgaliųjų įsidarbina mažai. Pačių neįgaliųjų darbinė motyvacija taip pat turi įtakos jų įsidarbinimo galimybėms. Dėl to tyrimo metu stengtasi išsiaiškinti ir neįgaliųjų asmenų požiūrį į darbą. Neįgaliųjų asmenų tyrimo metu buvo klausta, ar jie dirbo anksčiau.



13 pav. Asmenų, turinčių negalią , santykis su darbu anksčiau

Iš tyrime dalyvavusių visų neįgalių respondentų 83,3% nurodo, kad anksčiau dirbo ir tik 16,7% nedirbo niekada. Siekiant geriau atskleisti požiūrį darbą, visų anksčiau dirbusių neįgaliųjų asmenų buvo klausta, dėl kokių priežasčių jie išėjo iš ankstesnio darbo. Respondentų atsakymus vaizduoja 14 pav..

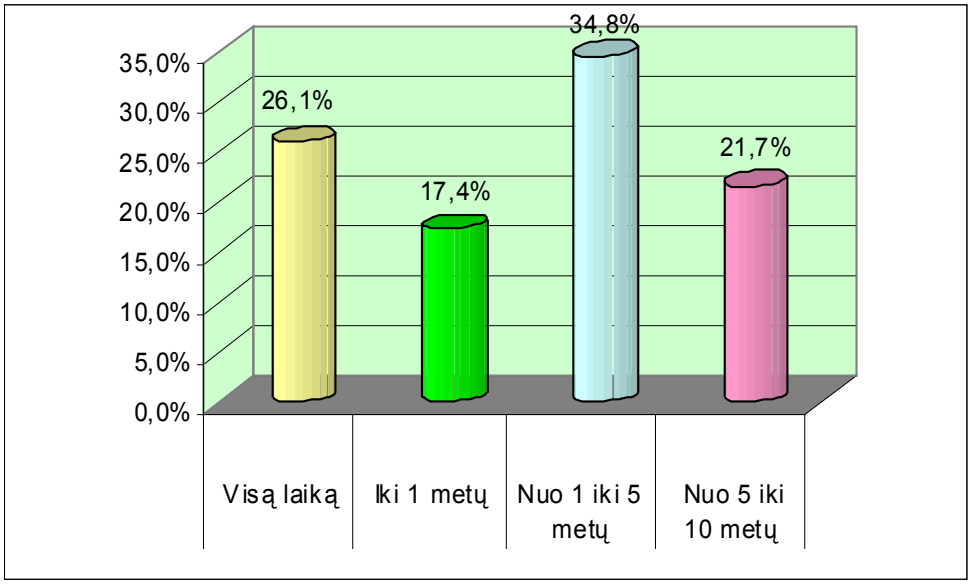


14 pav. Priežastys, kurios įtakojo neįgaliųjų asmenų išėjimą iš darbo

Pagal 14 iliustracijos duomenų pasiskirstymą, matome, kad didžioji dalis (47,4%) asmenų, turinčių negalią ir šiuo metu nedirbančių, darbą paliko dėl atsiradusios negalios. Dėl per mažo

atlyginimo – 26,3%, dėl sunkaus darbo - 15,8%, o dėl gyvenamosios vietos pakeitimo, darbą paliko 10 %. Tuo tarpu, respondentų, kuriems buvo nepatogus darbo laikas arba kuriems pasiūlė darbdaviai palikti darbą dėl jų įgytos negalios - 0%. Išnagrinėjus 14 pav. duomenis galima teigti, kad darbdavių požiūris į dirbantį neįgalų asmenį yra pozityvus, nes nė vienam neįgaliam asmeniui nebuvo pasiūlyta palikti darbo vietą dėt to, kad jis neįgalus. Tačiau, kita vertus, negalia įtakoja, kad neįgaliam asmeniui sunku dirbti.

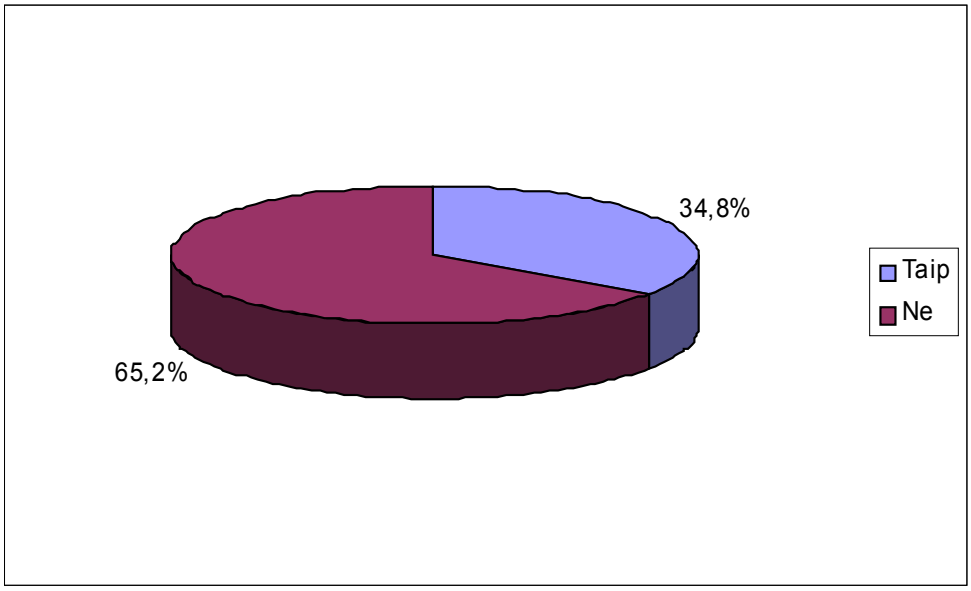
Norint plačiau ištirti neįgalių asmenų požiūrį darbą ir įsidarbinimo galimybes, nedirbantys respondentai klausti, kiek laiko nedirba.



15 pav. Neįgalių asmenų nedarbo laiko procentiniai skirsniai

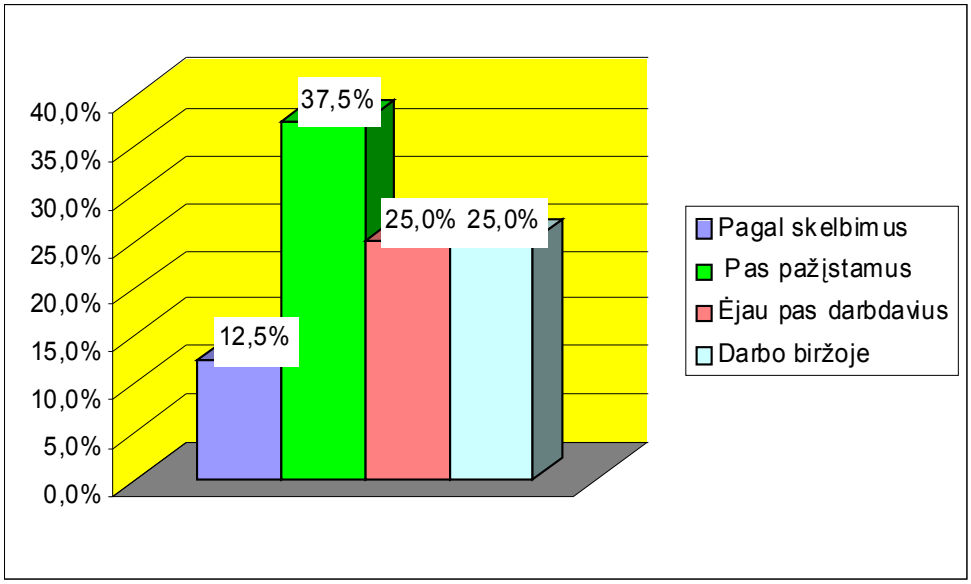
Pagal 15 paveikslą matome, kad iš visų nedirbančių asmenų, turinčių negalią, daugiausia (34,8%) respondentų nedirba nuo 1 metų iki 5 metų. Iki 1 metų nedirbančių yra 17,4 %. Ilgiausią nuo 5 metų iki 10 metų laikotarpį nebedirba 21,7% ir visą laiką nedirbančių respondentų – 26,1%.

Bedarbių asmenų, turinčių negalią, taip pat teirautasi, ar jie bandė įsidarbinti. Gautus tyrimo šiuo klausimu rezultatus vaizduoja 16 pav.



16 pav. Neįgalių respondentų bandymo įsidarbinti procentinis dažnis

Iš tyrime dalyvavusių, bet nedirbančių respondentų įsidarbinti bandė tik 34, 8%. Tuo tarpu net 65,2% įsidarbinti net nebandė. Tai rodo, kad ir patys neįgalieji yra mažai suinteresuoti darbu. Tų respondentų, kurie bandė įsidarbinti, buvo klausta, kokiais būdais jie ieškojo darbo. Jų atsakymai pateikti 17 pav.

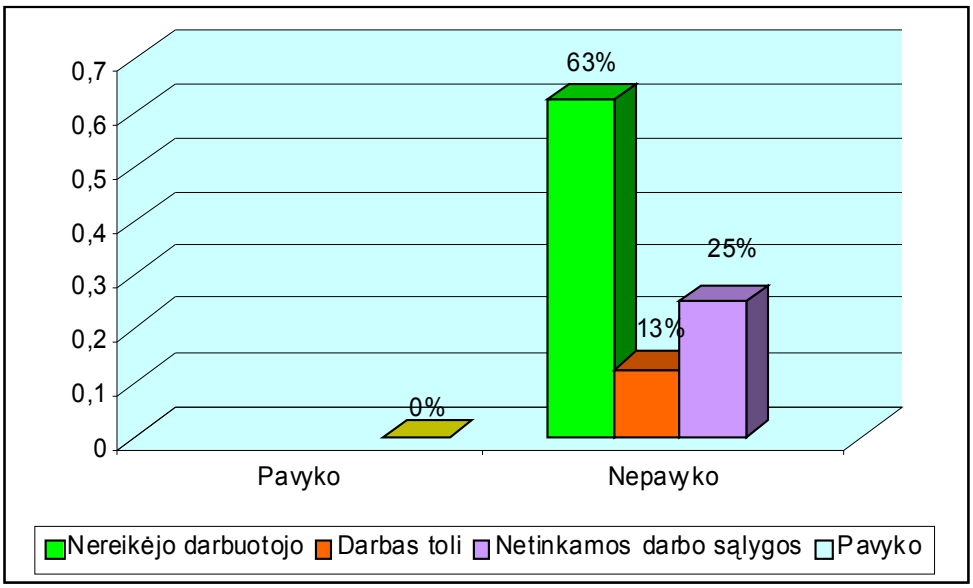


17 pav. Neįgalių asmenų darbo paieškos būdų procentiniai skirsniai

Darbo ieškodami neįgalūs asmenys, dažniausia (37,5%) kreipiasi į pažįstamus, 25% darbo ieškojo tiesiogiai pas darbdavius, kita dalis (25%), ieškodami darbo, lankėsi darbo biržoje ir tik

12,5% respondentų darbu domėjosi pagal skelbimus. 17 pav. duomenys rodo, kad neįgalūs asmenys savo įsidarbinimo galimybes sieja su savo pažįstamais žmonėmis.

Tačiau ir tai jiems dažniausiai nepadeda įsidarbinti. Tai rodo atsakymo į klausimą, ar pavyko įsidarbinti, rezultatai. Neįgaliųjų taip pat buvo klausta, kodėl, jų manymu, jiems nepavyko įsidarbinti.

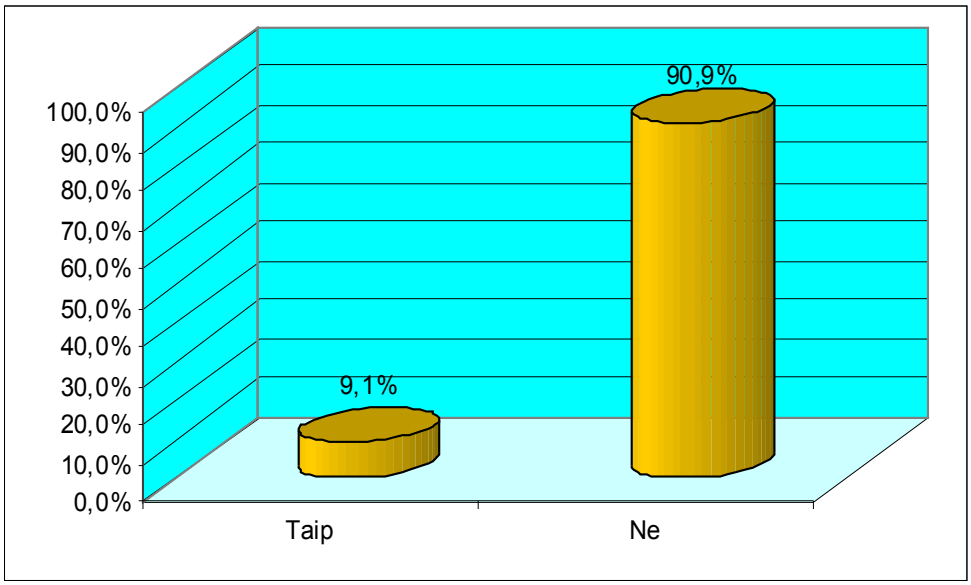


18 pav. Neįgalių asmenų bandymo įsidarbinti rezultatai

Kaip matome iš 18 pav. nė vienam respondentui, iš bandžiusių įsidarbinti, įsidarbinti nepavyko, nes kaip teigia 63% ieškojusių darbo neįgaliųjų, darbdaviams tuo metu nereikėjo darbuotojo. 25% nepavyko įsidarbinti dėl to, kad buvo siūlomos netinkamos darbo sąlygos. 13% buvo pasiūlytas darbas, bet toli nuo namų, todėl jo buvo atsisakyta.

Darbo biržos darbuotojų teigimu, darbo birža 2007 m. per pirmą pusmetį įdarbino 2 neįgaliuosius asmenis pastoviame darbe ir 5 – laikiname darbe.

Aiškinantis neįgaliųjų požiūrį į darbą, neįgalių asmenų buvo prašoma atsakyti į klausimą, ar bandėte persikvalifikuoti, kad galėtumėte gauti darbą.

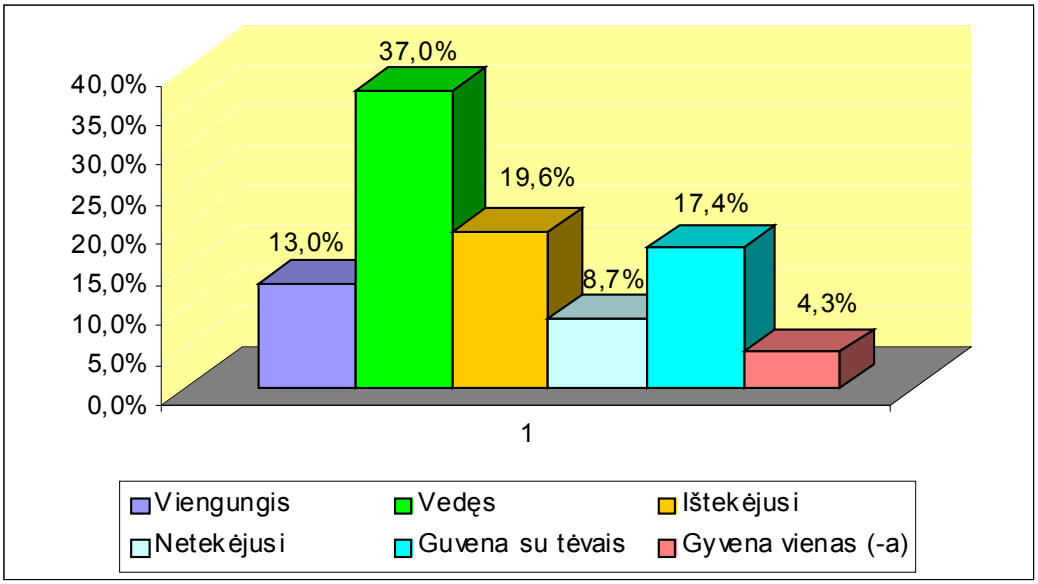


19 pav. Persikvalifikavimo siekiant įsidarbinti procentinis rodiklis

19 pav. parodo, kad neįgalieji nesuinteresuoti pakeisti savo specialybę, pritaikant ją prie esamos negalios bei šiandieninės darbo rinkos reikalavimų. Nes, pagal iliustracijos duomenis, įgijo kitą specialybę tik 9,1%. Tuo tarpu net 90,9% respondentų persikvalifikuoti net nebandė.

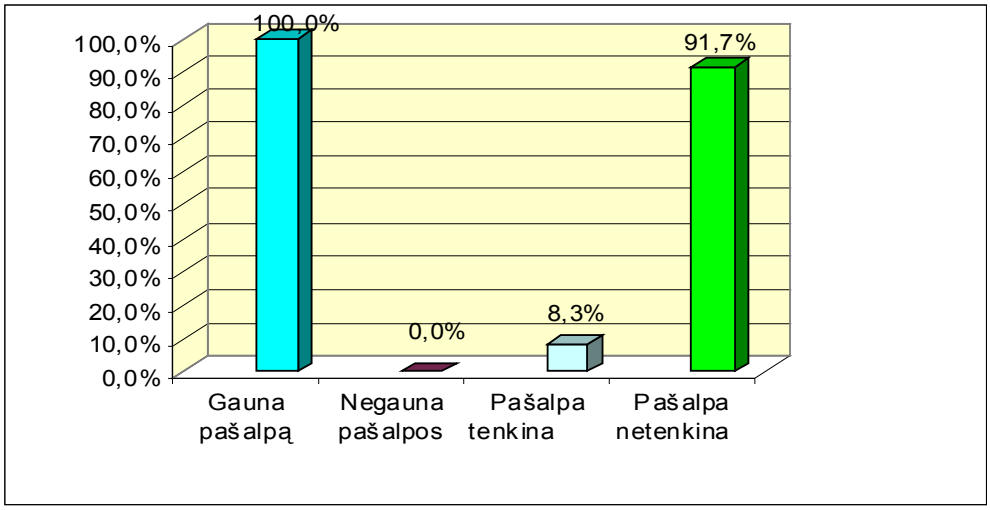
Darbo biržos atstovai, interviu metu, patvirtino, kad neįgalūs žmonės nenori persikvalifikuoti. Iš 16, 2007 m. I pusmetyje, registruotų darbo biržoje neįgaliųjų į profesinį mokymą išsiųsta 2 asmenys, o 2006 m. perkvalifikuotas tik 1 žmogus su negalia.

Kadangi poreikį dirbti apsprendžia ir materialinė asmens padėtis, todėl neįgaliųjų buvo teirautasi jų šeimyninės padėties. Taip pat klausta, ar juos tenkina jų gaunamos pajamos.



20 pav. Neįgaliųjų respondentų šeimyninė padėtis

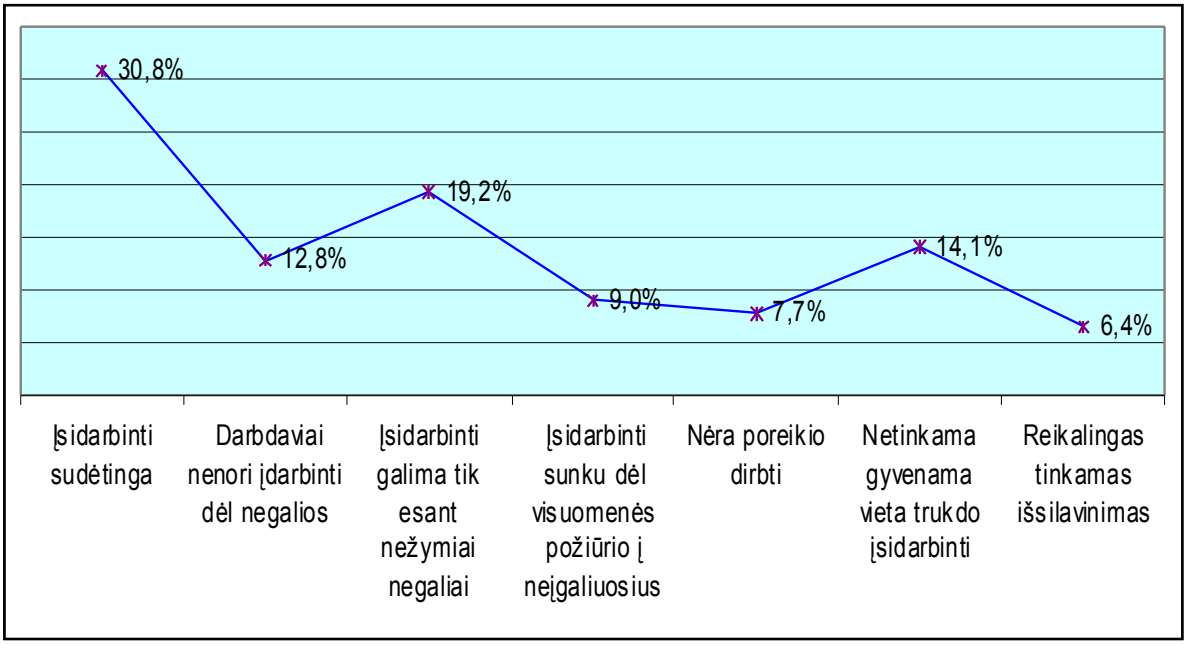
Kaip matome didžioji dalis neįgaliųjų žmonių gyvena šeimoje. Net 37% neįgaliųjų respondentų yra vedę, o 19,6% - ištekėjusios. 13% respondentų – viengungiai ir 8,7% - netekėjusios. Tačiau gyvenančių vienų yra tik 4,3%. Kiti (17,4%) neįgalūs asmenys gyvena su tėvais. Visi asmenys, turintys negalią, gauna valstybės nustatytą netekto darbingumo pašalpą. Kaip gaunama pašalpa tenkina respondentus, pateikia 21 pav.



21 pav. Netekto darbingumo pašalpa bei jos tenkinimo procentinis santykis

Pašalpą gauna visi (100%) tyrime dalyvavusieji neįgalūs respondentai. Tačiau gaunama pašalpa tenkina tik 8,3% neįgaliųjų. Tuo tarpu net 91,7% respondentų ji netenkina. Nepaisant to, kad didelio procento neįgaliųjų netenkina gaunama pašalpa, jų aktyviai ieškančių darbo procentas buvo mažas (žr. 16 pav.).

Neįgaliesiems respondentams buvo pateiktas atviras klausimas: kokia jūsų nuomonė apie neįgaliųjų asmenų įsidarbinimo galimybes. Į šį klausimą gauti 78 atsakymai – teiginiai, kurie buvo sugrupuoti į 7 teiginių grupes. 22 pav. atskleidžia neįgaliųjų asmenų nuomonę apie įsidarbinimo galimybes.



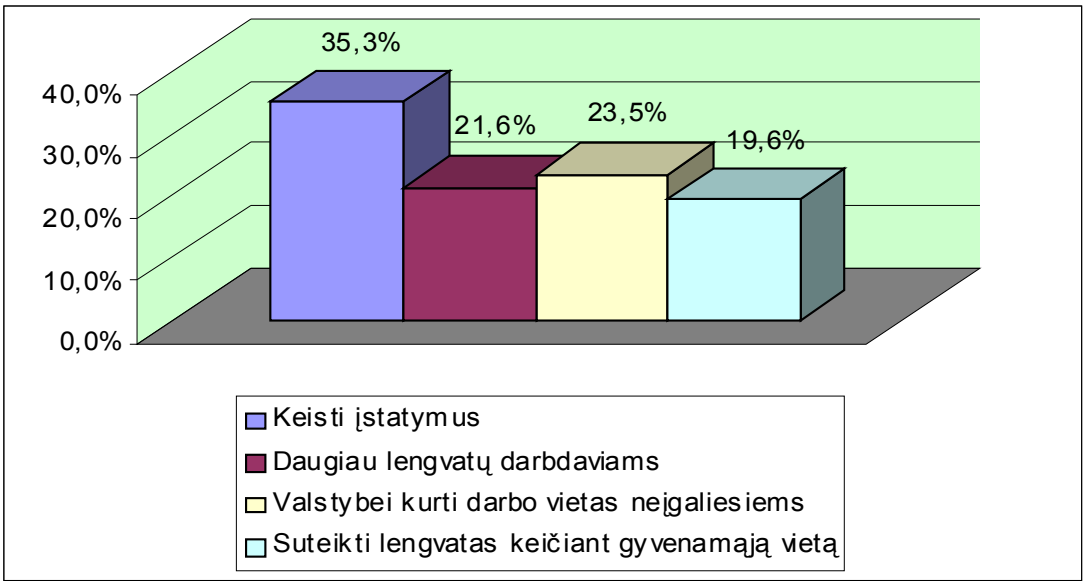
22 pav. Neįgaliųjų įsidarbinimo galimybių procentinis vertinimas

Pagal procentinį teiginių pasiskirstymą, net 30,8 % teigia, kad įsidarbinti apskritai yra sunku. 19,2% mano, kad įsidarbinti galima tik esant nežymiai negaliai. 14,1% manymu, įsidarbinimo galimybes apriboja netinkama gyvenamoji aplinka. Kad darbdavių nenoras įdarbinti neįgalų darbuotoją riboja įsidarbinimo galimybes, mano 12,8%. 9% įsidarbinimo galimybes riboja visuomenės požiūris. Yra manančių (7,7%), kad neįgaliesiems asmenis nėra poreikio dirbti. Tik 6,4% teigia, kad įsidarbinimo galimybes riboja tinkamo išsilavinimo neturėjimas.

Darbo biržos darbuotojų nuomone, neįgaliųjų įsidarbinimo galimybėms didžiausią įtaką turi darbdavio geranoriškumas. Jie pateikė pavyzdį, kai neįgaliam žmogui buvo pasiūlyti du darbai, bet jo nepriėmė darbdaviai, o trečias darbdavys į darbą priėmė.

Neįgaliųjų tėvai mano, kad daug priežasčių turi įtakos neįgaliųjų įsidarbinimo galimybėms: gyvenamoji vieta, visuomenės požiūris į dirbantį neįgalų asmenį, darbdavių nenoras priimti šiuos žmones į darbą. Visgi pagrindinė priežastis, ribojanti įsidarbinimo galimybes, yra negalia.

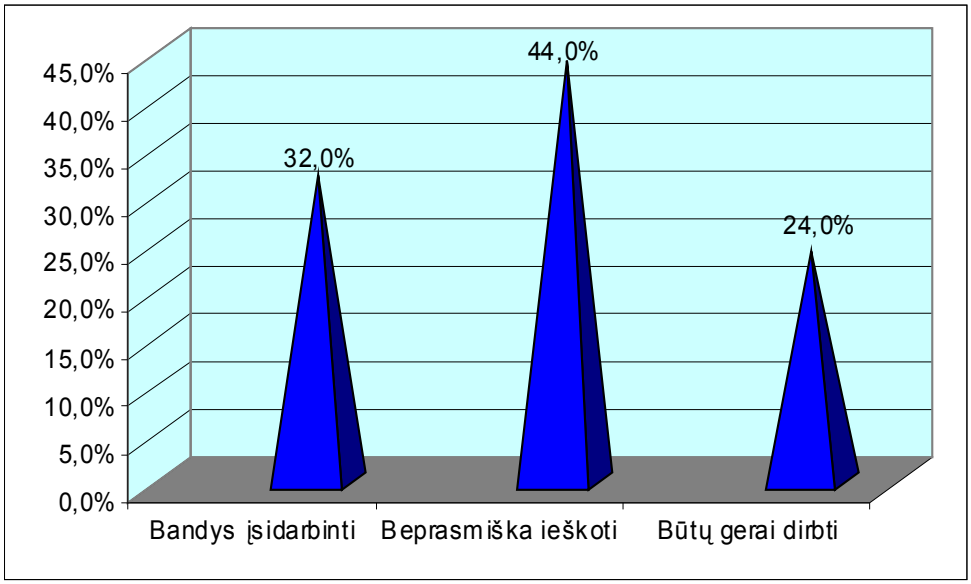
Tyrimo metu asmenims, turintiems negalią, buvo pasiūlyta pateikti valstybei ir valdininkams pasiūlymus, kurie, jų nuomone, pagerintų žmonių su negalia įsidarbinimo galimybes. Jų pasiūlymai atsispindi 23 pav.



23 pav. Neįgalių asmenų pasiūlymai valdininkams

Kad pagerėtų asmenų su negalia įsidarbinimo galimybės, siūloma keisti įstatymus (35,3%). 21,6% respondentų pasiūlė suteikti daugiau lengvatų darbdaviams. Taip pat valdininkams siūloma kurti darbo vietas neįgaliesiems (23,5%). Be to, sprendžiant neįgaliųjų žmonių įsidarbinimo problemas, 19,6% pasiūlė suteikti lengvatas neįgaliesiems, kurie, norėdami įsidarbinti, nori keisti gyvenamąją vietą.

Tiriant šios grupės respondentų požiūrį į darbą, norėta išsiaiškinti jų ateities planus dėl įsidarbinimo.



24 pav. Respondentų, turinčių negalią, planai ateičiai

Iš 24 paveikslo išryškėja, kad net 44% neįgaliųjų yra nusivylę ir teigia, kad ieškoti darbo yra beprasmiška. O 32% dar bandys įsidarbinti. 24% neįgaliųjų mano, kad darbą rasti būtų gerai.

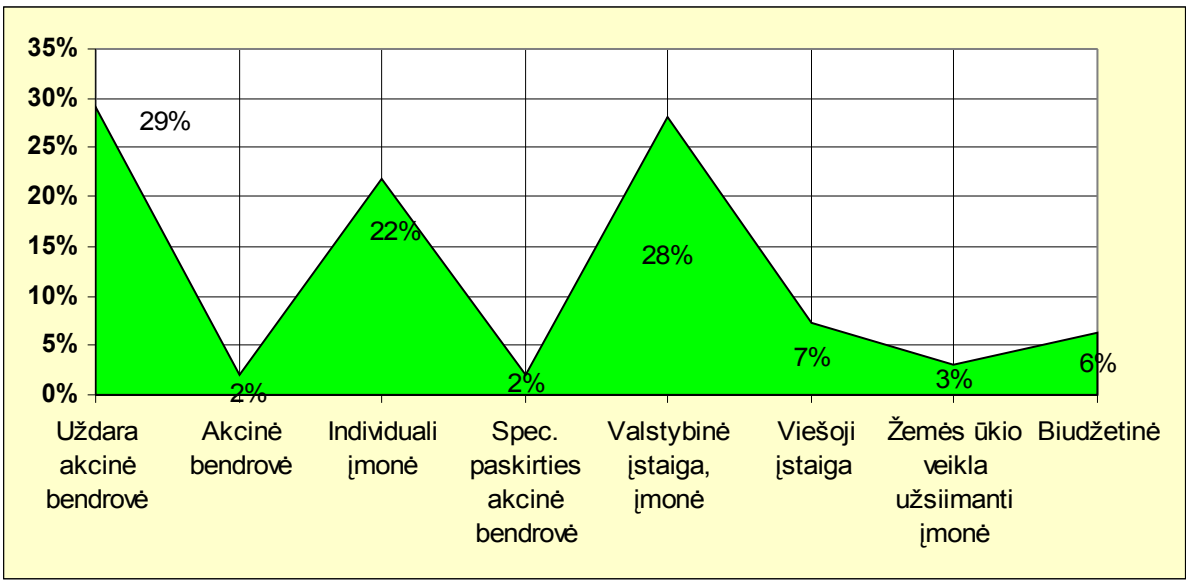
Apibendrinat šiuos duomenis galima teigti, kad neįgalieji nors ir esant sudėtingoms įsidarbinimo galimybėms, nepraranda noro įsidarbinti.

3.4. DARBDAVIŲ POŽIŪRIO Į NEĮGALIŲ ASMENŲ ĮSIDARBINIMO GALIMYBES EMPIRINIO TYRIMO REZULTATŲ ANALIZĖ

Šiuolaikinėje laisvojoje rinkoje, paveiktoje globalizacijos, vyrauja konkurencinės sąlygos, todėl privatūs darbdaviai yra susirūpinę ne tik pelnu, bet ir įmonės išgyvenimu. Darbdaviams reikalingi savarankiški, aktyvūs ir motyvuoti darbuotojai, gebantys atlikti daugelį skirtingų darbų, todėl neįgaliesiems asmenims konkuruoti darbo rinkoje su sveikaisiais darbuotojais labai sunku ir sudėtinga.

Siekiant atskleisti neįgaliųjų įsidarbinimo galimybes bei darbdavių požiūrį į asmenų, turinčių negalią įdarbinimą, buvo apklausti ir darbdaviai. Darbdavių detali charakteristika pavaizduota bendroje, visus respondentus charakterizuojančioje, lentelėje (žr. 1 lentelę p.).

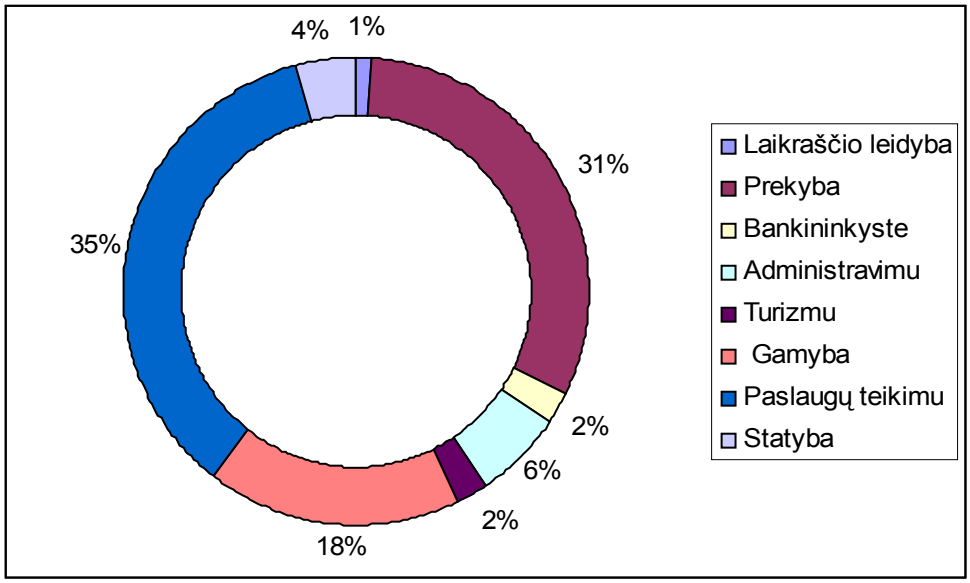
Įmonių ir įstaigų pagal statusą, kurių vadovai dalyvavo tyrime pasiskirstymas nurodytas 25 pav.



25 pav. Įmonių ir įstaigų procentinis pasiskirstymas pagal statusą

Daugiausia (29%) vadovų vadovavo uždarom akcinėm bendrovėm , 28% - valstybinėm įstaigom, o individualių įmonių vadovai sudarė 22%. Taip pat buvo apklausti 7% viešų įstaigų , 6% - biudžetinių ir 3% žemės ūkio veikla užsiimančių įmonių vadovai. Mažiausiai tyrime dalyvavo akcinių bendrovių bei specialiosios paskirties įstaigų vadovų tik po 2%.

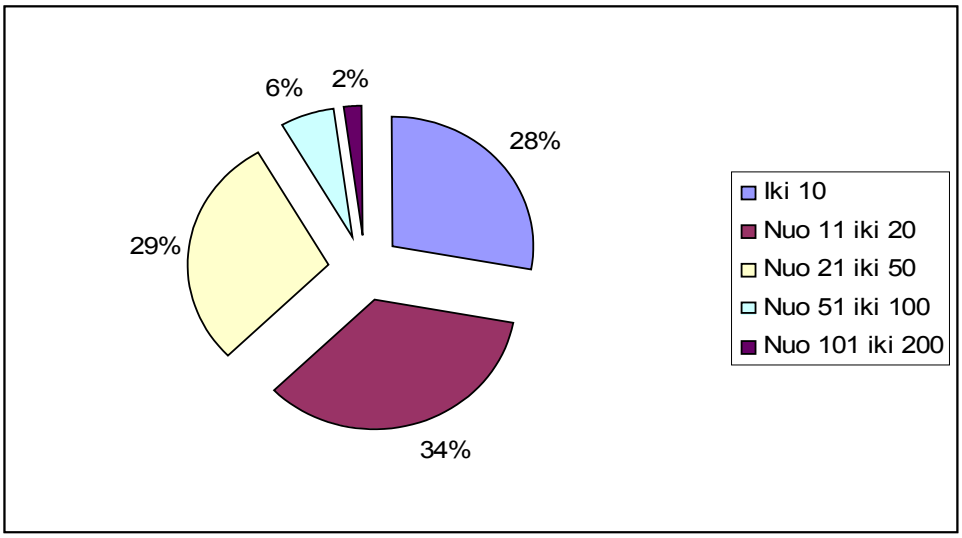
Darbiniam užimtumui įtaką daro ir įmonės vidiniai ištekliai – tai yra įmonės finansinės galimybės, turimų darbuotojų skaičius, veikla, kuria įmonė ar įstaiga užsiima. Todėl darbdavių buvo teirautasi kokia veikla užsiima jų įmonė ar įstaiga. Tyrime dalyvavusių įmonių veikla atsispindi 26 paveiksle.



26 pav. Įmonių, kurių vadovai dalyvavo tyrime, procentinis pasiskirstymas pagal veiklas

Didžioji dalis (35%) vadovų vadovauja įmonėms, kurios užsiima paslaugų teikimu, 31% - užsiima prekyba, 18% - gamyba, 6% - vadovauja administruojančioms įstaigoms. 4% vadovų iš įmonių, kurios verčiasi statybos darbais. Po 2% tyrime dalyvavo bankininkystės ir turizmo atstovų bei 1% vadovų vadovauja laikraščio leidybai.

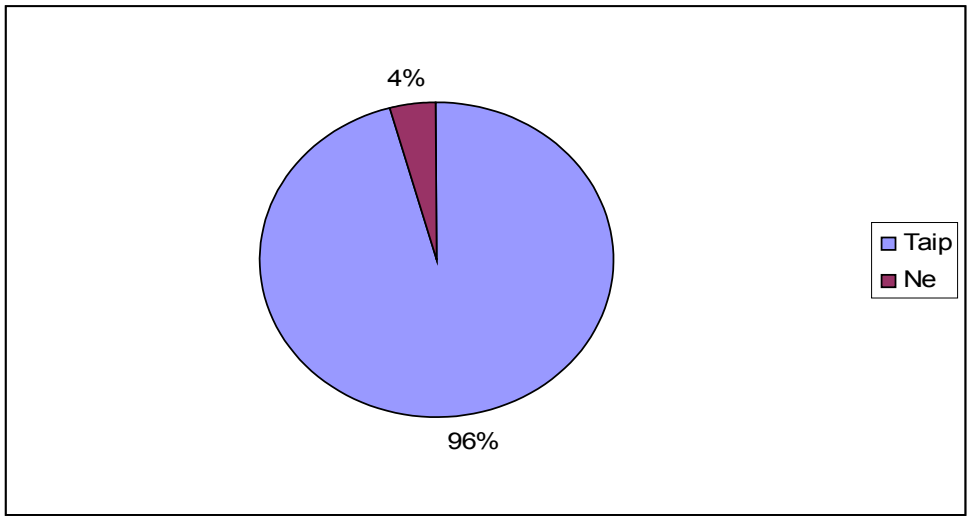
Stengiantis pasiekti tyrimo tikslą darbdavių buvo klausiama, kiek darbuotojų yra jų vadovaujamoje įmonėje ar įstaigoje.



27 pav. Įmonių pagal darbuotojų skaičių procentinis skirstinys

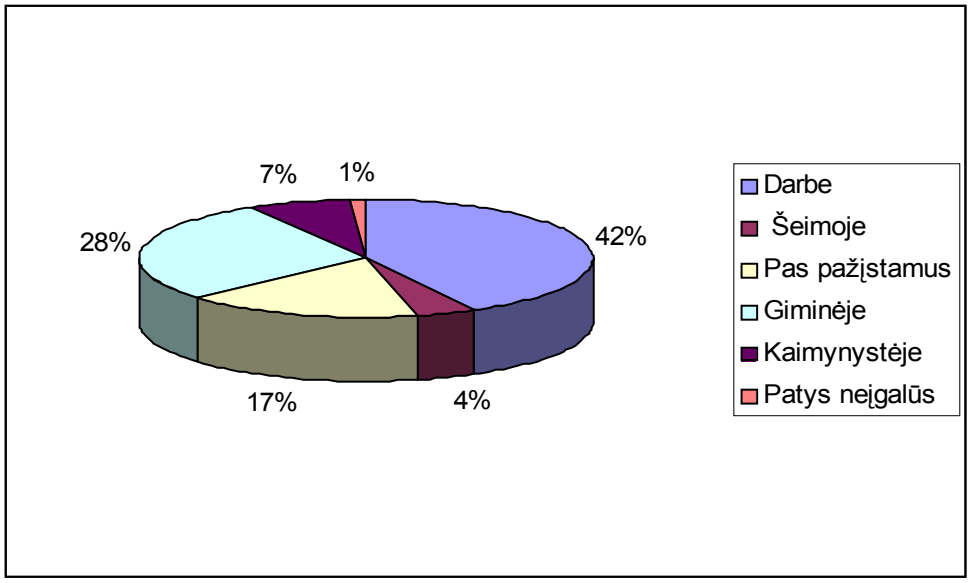
Dauguma darbdavių (34%), dalyvavusių tyrime, vadovauja darbuotojų kolektyvams nuo 11 iki 20 žmonių. 29% - nuo 21 iki 50 darbuotojų. Iki 10 žmonių kolektyvui vadovauja 28% darbdavių. 6% turi nuo 51 iki 100 darbuotojų. Mažiausia (2%) tyrime dalyvavo vadovų, kurie vadovauja nuo 101 iki 200 darbuotojų kolektyvams**.**

Darbdavių požiūrį į neįgaliųjų asmenų įsidarbinimo galimybes formuoja daugelis veiksnių. Vienas iš jų yra santykis su negalia. Todėl įmonių vadovai buvo klausiami, ar teko jiems susidurti su asmenimis, kurie turi negalią. Be to jų prašyta atsakyti į klausimą, jei teko susidurti, tai kur? Atsakymus į šiuos klausimus atspindi 28 pav.



28 pav. Darbdavių santykis su negalia

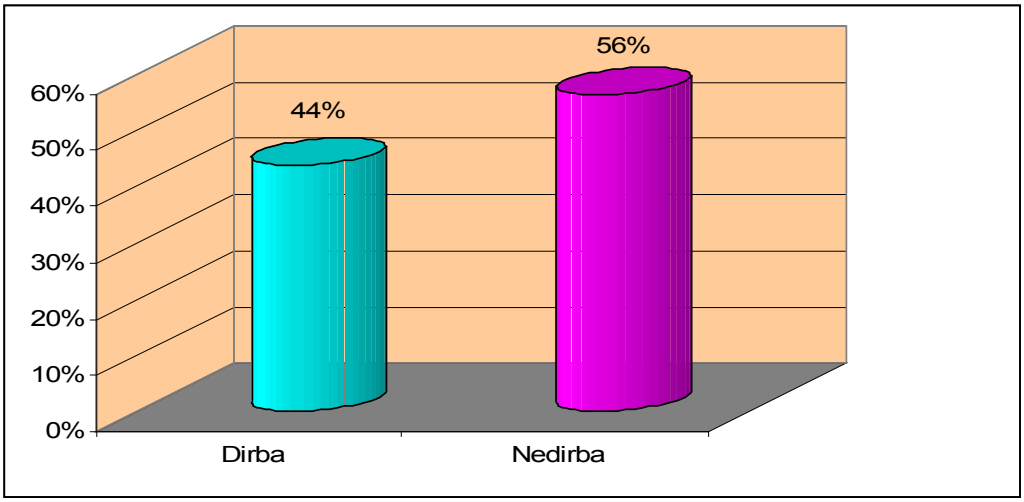
28 pav. parodo, kad net 96% darbdavių teko susidurti su negalia ir tik 4% - neteko. O 29 pav. atskleidžia, kur įmonių vadovams teko susidurti su asmenimis, turinčiais negalią.



29 pav. Darbdavių santykis su neįgaliais asmenimis

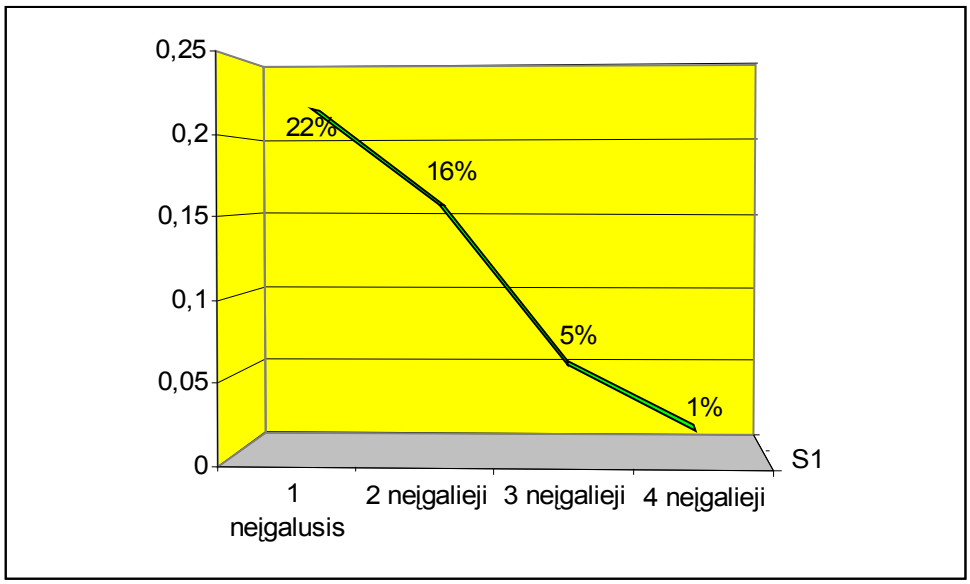
Pasirodo, pagal 29 pav. duomenis, dauguma tyrime dalyvavusių darbdavių, net 42% su negalia susiduria darbe. Kiek mažiau (28%) su ja susiduria giminėje. 17% įstaigų ar įmonių vadovų turi neįgalių pažįstamų, o 7% - kaimynų. Neįgalių šeimos narių turi 7% darbdavių. Svarbiausia, kad 2% vadovų yra patys su negalia.

Darbdavių požiūrį į neįgaliųjų asmenų įsidarbinimo problemas parodo, atsakymai į klausimą, ar jų įmonėje dirba neįgalieji.



30 pav. Įmonių procentinis pasiskirstymas pagal asmenų su negalia įdarbinimą

Kaip atskleidžia 30 pav. iliustracija, nors ir nedaug, bet vis tik didesnėje dalyje įmonių (56%) žmonės su negalia nedirba. Tuo tarpu 46% įmonių yra dirbančių neįgaliųjų asmenų. Kiek kiekvienoje yra dirbančių darbuotojų, turinčių negalią, iliustruoja 31 pav.

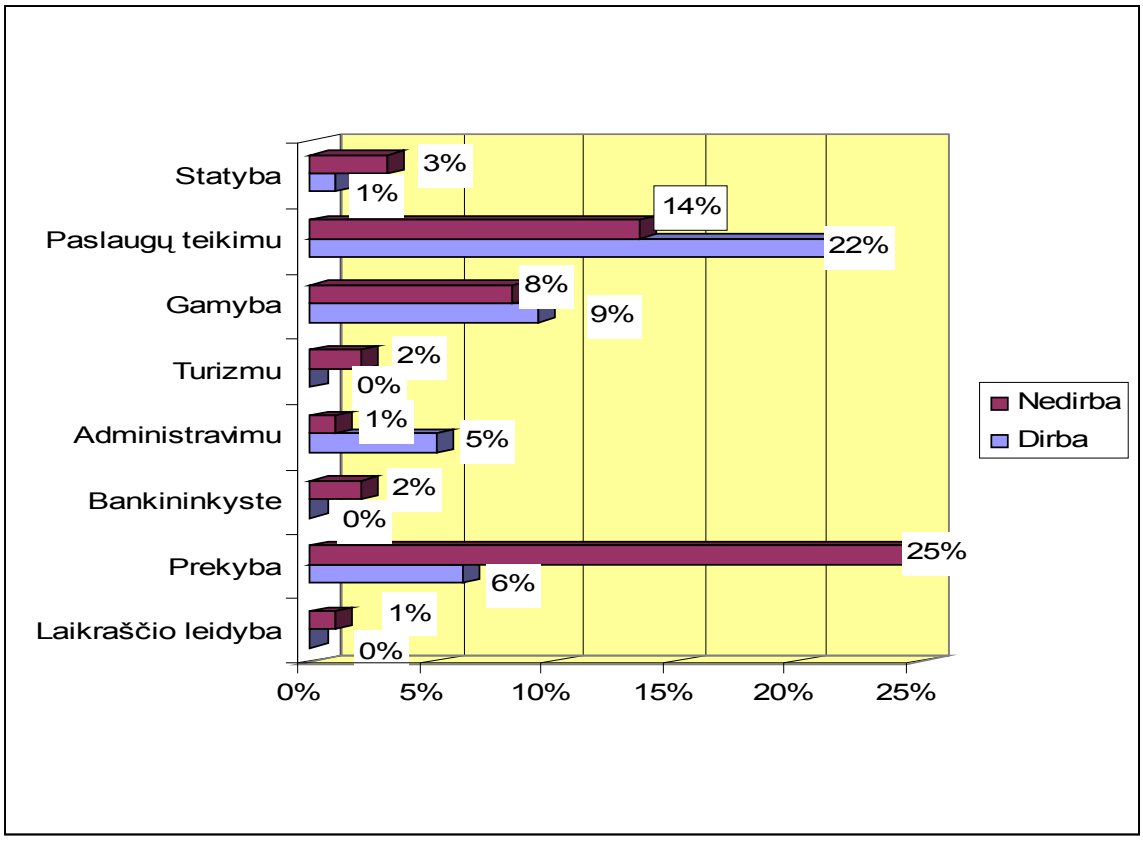


31 pav. Dirbančių neįgalių darbuotojų pasiskirstymas

Didžioji dauguma (22%) darbdavių, pagal 31 pav. duomenis, yra įdarbinę po vieną darbuotoją su negalia. Du neįgaliuosius - 16%. Kuo didesnis įdarbintų žmonių su negalia skaičius, tuo mažiau yra juos įdarbinusių darbdavių. Tris neįgalius asmenis įdarbino 5% įstaigų (įmonių) vadovų, o keturis – jau tik 1%.

Darbo biržos darbuotojų buvo klausiama, kokius reikalavimus darbuotojams nustato darbdaviai, kurie darbuotoją nori gauti iš darbo biržos. Pasirodo, kad nė vienas vadovas nepamini, kad nenorėtų, jog pasiūlytas darbuotojas būtų su negalia. Visi darbdaviai nurodo tik vieną kriterijų, kad darbuotojas būtų be žalingų įpročių, o jo darbiniai gebėjimai atitiktų darbo pobūdį.

Koks šių įstaigų ir įmonių, pagal vykdomą veiklą, santykis su dirbančiais jose neįgaliaisiais, vaizduoja 32 pav.

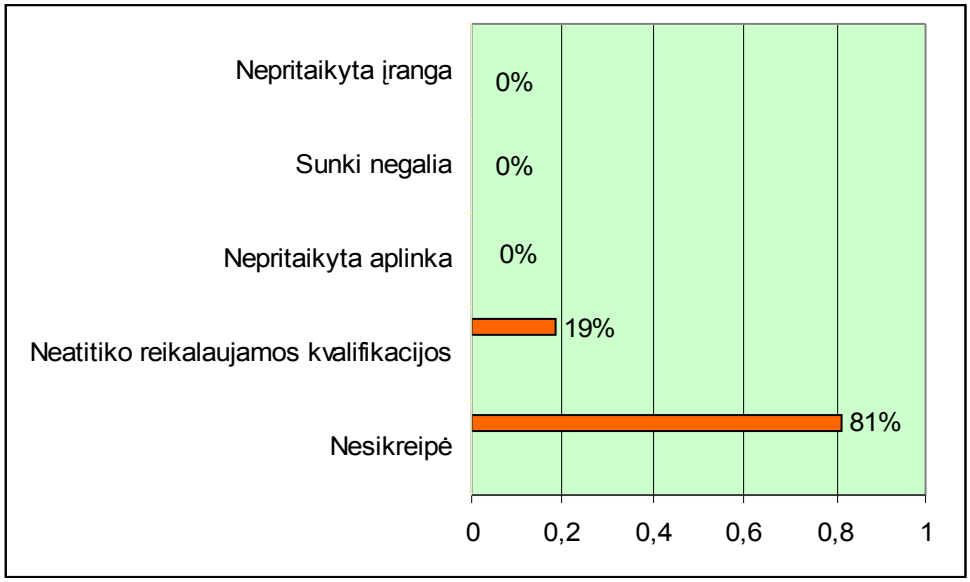


32 pav. Įmonių santykio su dirbančiais jose neįgaliaisiais procentinis skirstinys

Iš 32 pav. iliustracijos matome, kuriose įmonėse dirba, o kuriose nebedirba asmenys su negalia. Daugiausia (22%) paslaugų teikimu užsiimančių įmonių yra įdarbinusios asmenis su negalia. 9% gamybine veikla užsiimančių įmonių taip pat dirba neįgalieji. Didžiausias, net 25% rodiklis yra prekyba užsiimančių įmonių, kuriose nėra dirbančių neįgalių asmenų. Tačiau bent 6% prekybinę veiklą plėtojančiose įmonėse yra dirbančių asmenų su negalia. Iš visų aštuonių įmonių veiklos grupių, net trimis veiklomis: bankininkyste, turizmu ir laikraščio leidyba užsiimančiose įstaigose ar įmonėse nėra nė vieno dirbančio žmogaus su negalia.

Pagal 32 pav. matome, kad didesnėje dalyje įmonių dirba asmenys, turintys negalią, o tai rodo darbdavių pozityvų požiūrį į neįgalių žmonių įdarbinimą. Todėl galime teigti, kad nors ir nedaug, bet darbdaviai visgi įdarbina neįgaliuosius savo vadovaujamose įmonėse.

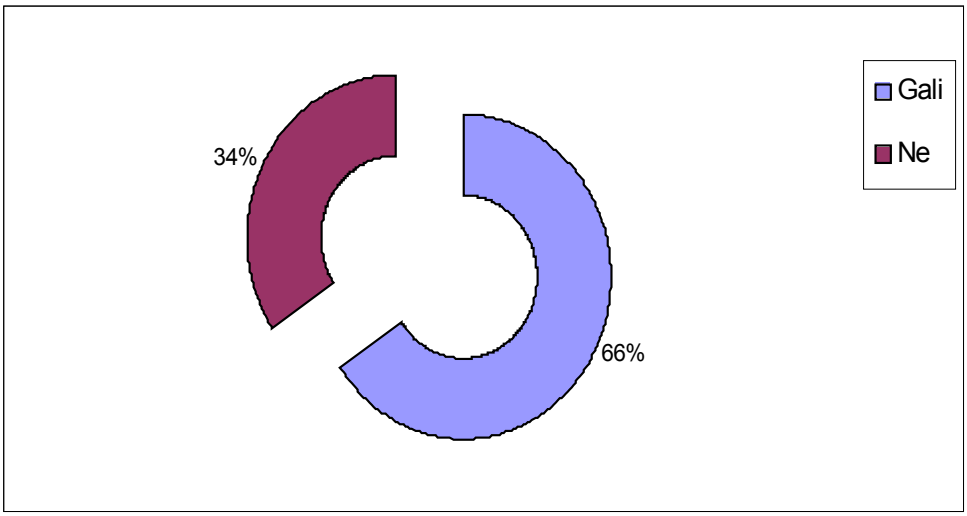
Darbdavių, kurių vadovaujamose įmonėse (įstaigose) nedirba asmenys su negalia buvo klausiama, kodėl jų vadovaujamoje įmonėje nedirba neįgalieji. Atsakymų rezultatai užfiksuoti 33 pav.



33 pav. Kodėl įmonėse ar įstaigose nedirba žmonės su negalia

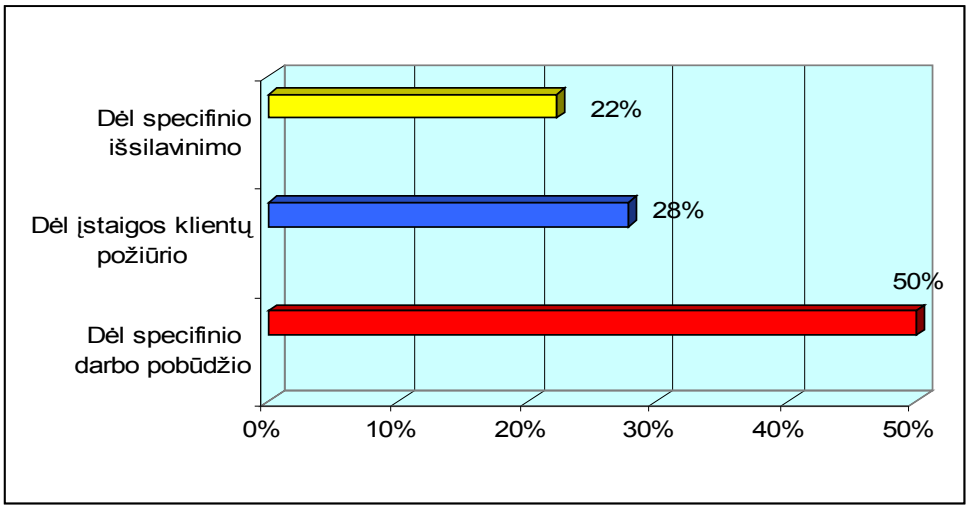
Tyrimo rezultatai parodė, kad daugumoje įmonių nėra dirbančių neįgaliųjų, dėl to, kad jie nesikreipė į darbdavį. Taip teigia net 81% vadovų. 19 % darbdavių pareiškė, kad besikreipusieji asmenys su negalia neatitiko reikalaujamos kvalifikacijos. Nė vienas (0%) iš vadovų nepažymėjo tokių teiginių, kaip nepritaikyta aplinka, sunki negalia ar nepritaikyta įranga nulėmė tai, kad besikreipusysis neįgalus asmuo būtų nepriimtas į darbą. Apibendrinat šio paveikslo duomenis, galima teigti, kad ne tik darbdavių požiūris įtakoja neįgaliųjų įsidarbinimo galimybes, nes kaip matome iš 33 pav. iliustracijos, patys neįgalieji nesikreipia į darbdavius ieškodami darbo.

Kadangi 56% (žr. 30 pav.) įmonių (įstaigų), dalyvavusių tyrime, asmenys, turintys negalią, nedirba, tai šių įmonių (įstaigų) vadovų teirautasi, ar jų įmonėje (įstaigoje) gali dirbti neįgalūs žmonės. Atsakymų rezultatai pateikti 34 pav.



34 pav. Žmonių su negalia įsidarbinimo galimybių procentinis skirsnis tose įmones ir įstaigose, kuriose nėra darbuotojų, turinčių negalią

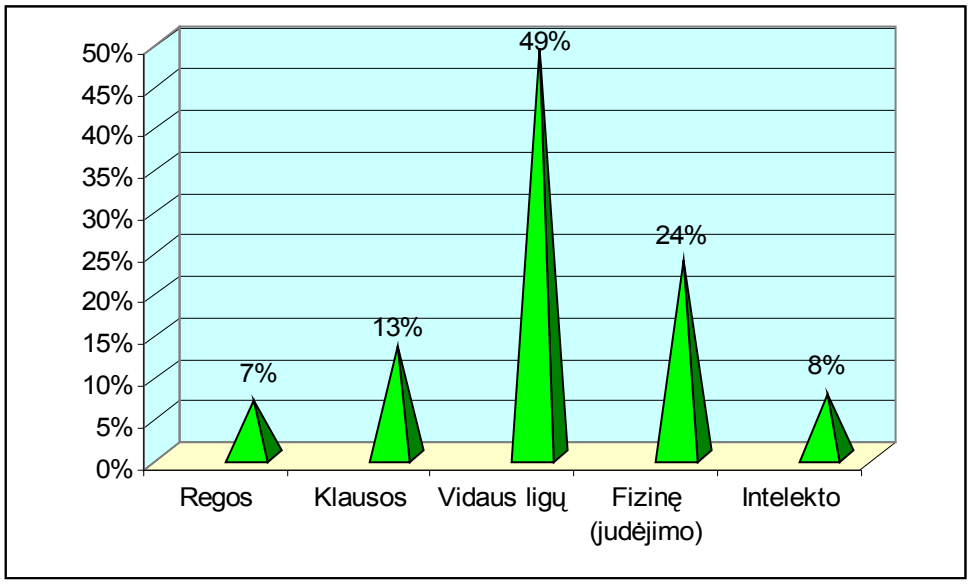
Pateikti 34 pav. duomenys leidžia teigti, kad yra darbdavių (34% iš visų neturinčių neįgalių darbuotojų), kurie mano, kad jų vadovaujamose įmonėse (įstaigose) asmenys su negalia dirbti vis tik negali. Tuo tarpu 66% vadovų nuomone, nors įmonėje (įstaigoje) šiuo metu nėra dirbančių neįgalių, bet jie dirbti gali. Į šį klausimą buvo ir tokių paaiškinimų, kaip antai: neįgalūs asmenys ir gali ir negali dirbti. Pavyzdžiui, dirbti kūrybinį darbą (žurnalisto) gal ir negali, tačiau gali būti geri techniniai darbuotojai. Tiems darbdaviams, kurių nuomone, jų vadovaujamoje įstaigoje (įmonėje) negali dirbti asmenys su negalia, buvo užduotas klausimas, kodėl neįgalūs žmonės jų įstaigoje negali dirbti. Į šį klausimą buvo sulaukta įvairių atsakymų. Jie buvo sugrupuoti į tokias grupes ir pateikti 35 pav.



35 pav. Teiginių, kodėl asmenys su negalia dirbti negali, procentinis skirstinys

35 pav. atskleidė, kad net 50% darbdavių iš visų pasisakiusiųjų prieš neįgaliųjų asmenų įdarbinimą, teigia, jog neįgalieji jų įstaigoje ar įmonėje dirbti negali dėl darbovietės specifinio pobūdžio. Kiti, 28% vadovų, mano, kad dirbti negali dėl įstaigos klientų požiūrio. O 22% teigia, jog įsidarbinti neįmanoma dėl specifinio išsilavinimo stokos.

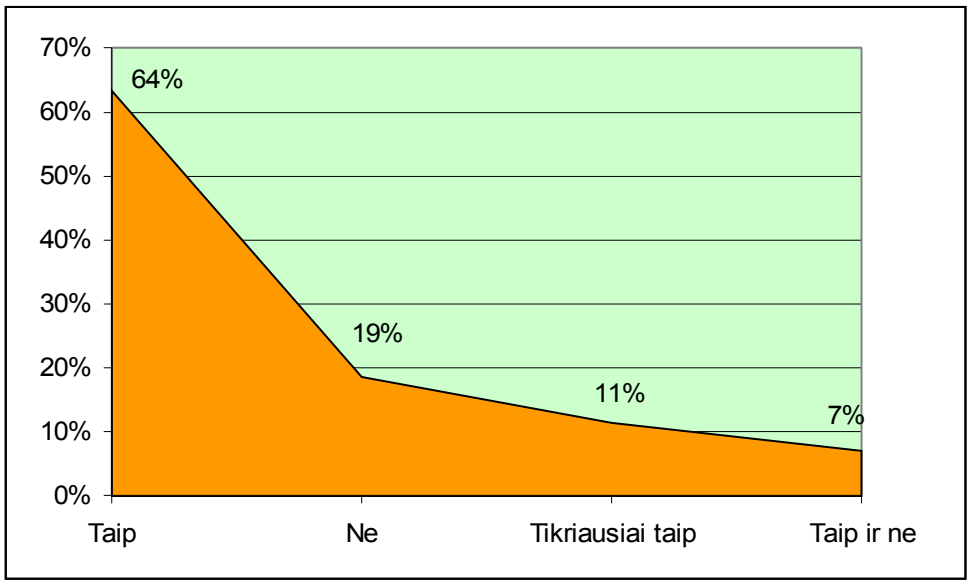
Darbdaviams, kurie nurodė, kad jų vadovaujamoje darbovietėje dirba neįgalūs asmenys ir tiems, pas kuriuos gali jie dirbti, buvo pateiktas klausimas, kokią negalią turintys neįgalieji gali dirbti. Iš 78 į šį klausimą atsakiusių vadovų, buvo sulaukta 106 teiginiai. Būtina pažymėti, kad buvo vadovų, kurie pažymėjo po kelis teiginius, o vienas - visus, iš skyrus intelekto negalią. šie rezultatai atsispindi 36 pav.



36 pav. Negalių ir įsidarbinimo procentinis santykis

Tyrimu nustatyta, kad net 49% vadovų, teigia, jog jų įmonėse gali dirbti žmonės, turintys vidaus organų negalią. Su fizine (judėjimo) - 24%. 13% darbdavių įdarbintų klausos negalią turinčius neįgaliuosius. 8% įmonių gali dirbti neįgalieji su intelekto negalia. Regos negalią, turintys asmenys gali dirbti 7% įmonių. Tyrimas atskleidžia kaip, kuri negalia įtakoja neįgaliųjų asmenų įsidarbinimo galimybes. Apibendrinant galima teigti, kad įsidarbinti sunkiausia regos ir intelekto negalią turintiems asmenims, nors gamybine veikla užsiimančių įmonių vadovai pažymėjo, jog jų įmonėse gali dirbti neįgalieji ne tik su vidaus ligų negalia, bet ir tie, kurie turi klausos bei intelekto negalias. Tai tuo tarpu tokiose įstaigose, kurių veikla susijusi su administravimu, paslaugų teikimu, regos ir intelekto negalią turintys žmonės įsidarbinti galimybių neturi. Tokiose įstaigose ar įmonėse didesnę galimybę įsidarbinti turi žmonės turintys vidaus organų negalią.

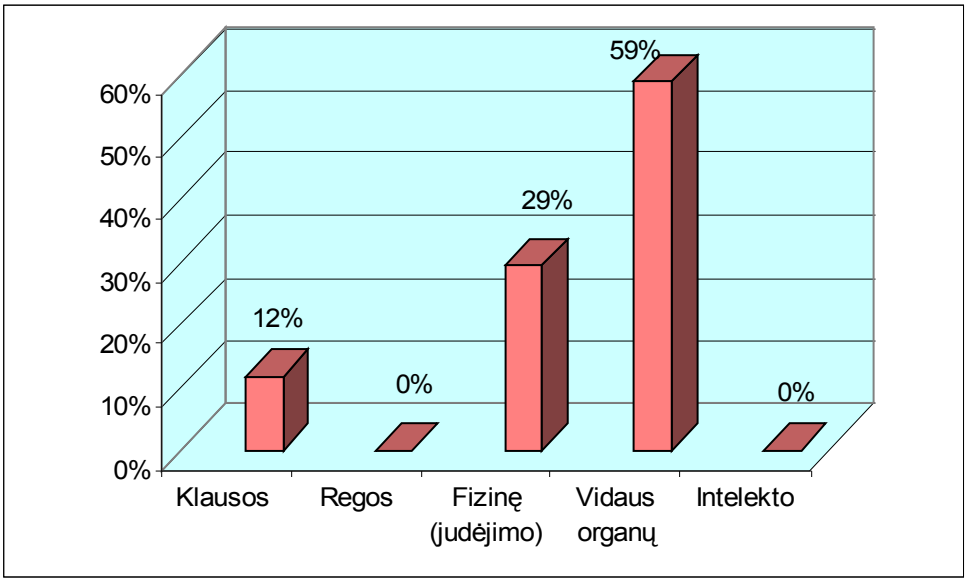
Kad neįgalieji turėtų lygias galimybes dirbti, kartais reikia pritaikyti darbinę aplinką. Todėl visų darbdavių buvo klausta, ar jie pritaikytų darbo aplinką asmeniui, kurio kvalifikacija aukšta ir atitinkanti jų reikalavimus. Vadovų nuomonė šiuo klausimu pateikta 37 pav.



37 pav. Darbdavių procentinis dažnis darbinės aplinkos pritaikymo kausimu

37 pav. iliustracija parodo, kad didžioji dauguma 64% vadovų yra pasiruošę aukštos kvalifikacijos neįgaliam specialistui pritaikyti darbinę aplinką. 11% mano, jeigu būtų toks poreikis, tai tikriausiai pritaikytų. 7% darbdavių nurodė, kad ir pritaikytų darbo aplinką ir ne, nes aplinkos pritaikymui reikalingos lėšos. Todėl jie teigia, kad pritaikytų darbinę aplinką tada, kai pritaikomos darbinės aplinkos išlaidos būtų nedidelės. Ir nepritaikytų jos, jei išlaidos būtų didelės, nes jiems daug paprasčiau susirasti darbuotoją, kuriam darbinės aplinkos specialiai pritaikyti nereikės. Net 11% darbdavių darbinės aplinkos nepritaikytų.

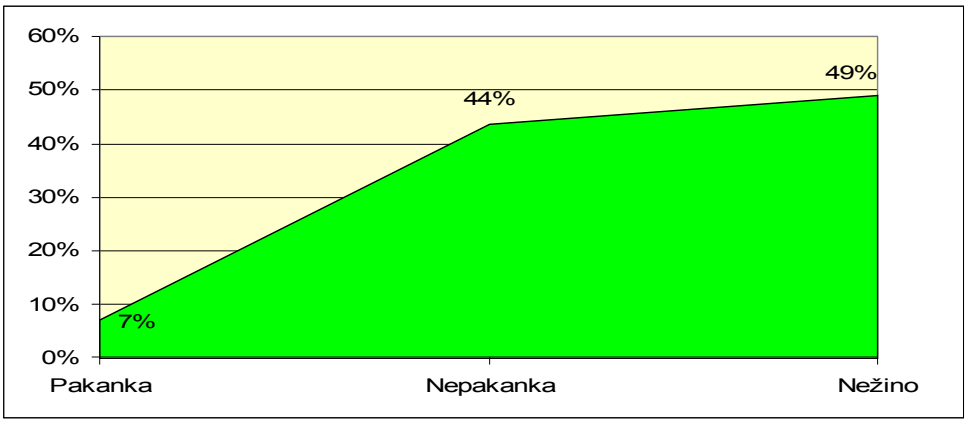
Tyrimu norėta išsiaiškinti kokią negalią turintys asmenys, darbdavių nuomone, gali greičiau įsidarbinti.. Į šį klausimą buvo gauti net 119 teiginių, nes, kai kurie, įstaigų (įmonių) vadovai pažymėjo po dvi negalias, jų manymu lygiavertes įsidarbinant. Atsakymų variantų analizę parodo 38 pav..



38 pav. Negalių pirmumo įsidarbinant procentinė raiška

Išaiškėjo, kaip teigia 59% darbdavių, greičiau įsidarbinti gali neįgalieji su vidaus organų negalia. 29% mano, kad greičiau įsidarbins turintys fizinę (judėjimo) negalią. Tik 12% įmonių vadovų teigia, jog klausos negalią turintys asmenys turi galimybę greičiau įsidarbinti. Tuo tarpu 0% darbdavių mano, kad žmonės su regos ir intelekto negaliomis gali greitai įsidarbinti. Tyrimo duomenys leidžia teigti, kad sunkiausia įsidarbinti regos ir intelekto negalią turintiems neįgaliesiems.

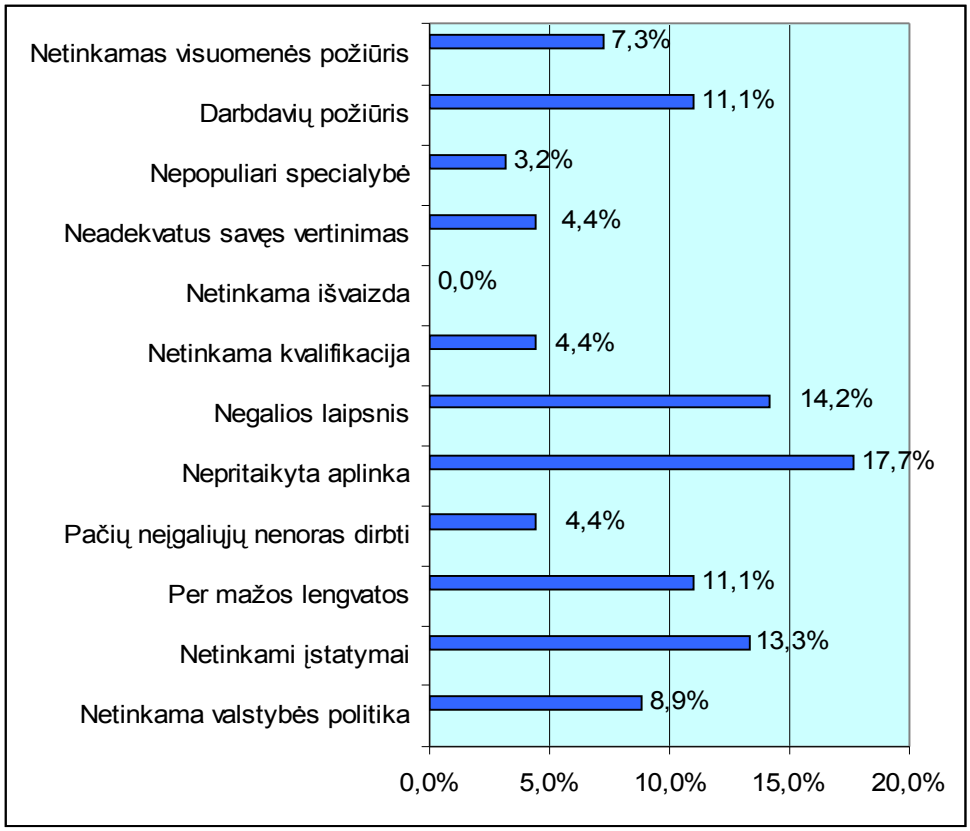
Siekiant išsiaiškinti neįgaliųjų įsidarbinimo galimybių ryšį su valstybės teikiama pagalba darbdaviams, įdarbinusiems asmenį su negalia, buvo užduotas klausimas, ar pakanka valstybės teikiamų lengvatų, kad darbdaviai noriai įdarbintų žmones su negalia.



39 pav. Valstybės teikiamų lengvatų darbdaviams, įdarbinantiems asmenis su negalia, tenkinimo procentinė raiška

Iš 39 pav. iliustracijos matome, kad darbdaviai mažai domisi valstybės teikiamomis lengvatomis, nes 49% įmonių ar įstaigų vadovų nežino, ar teikiamų lengvatų pakanka, įdarbinant asmenis su negalia. Tačiau didelei daliai (44%) vadovų, atsakiusių į šį klausimą, teikiamų lengvatų nepakanka. Ir tik 7% darbdavių mano, kad lengvatų pakanka.

Neįgaliųjų įsidarbinimo galimybes sąlygoja daugelis veiksnių, todėl darbdaviai buvo klausiami, kas lemia, jų manymu, kad neįgalių asmenų įsidarbina labai mažai. Į šį klausimą buvo gauta 316 teiginių. Atsakymų rezultatai pateikti 40 pav.



40 pav. Priežasčių, įtakojančių mažą neįgaliųjų įsidarbinimą, procentinis skirstinys

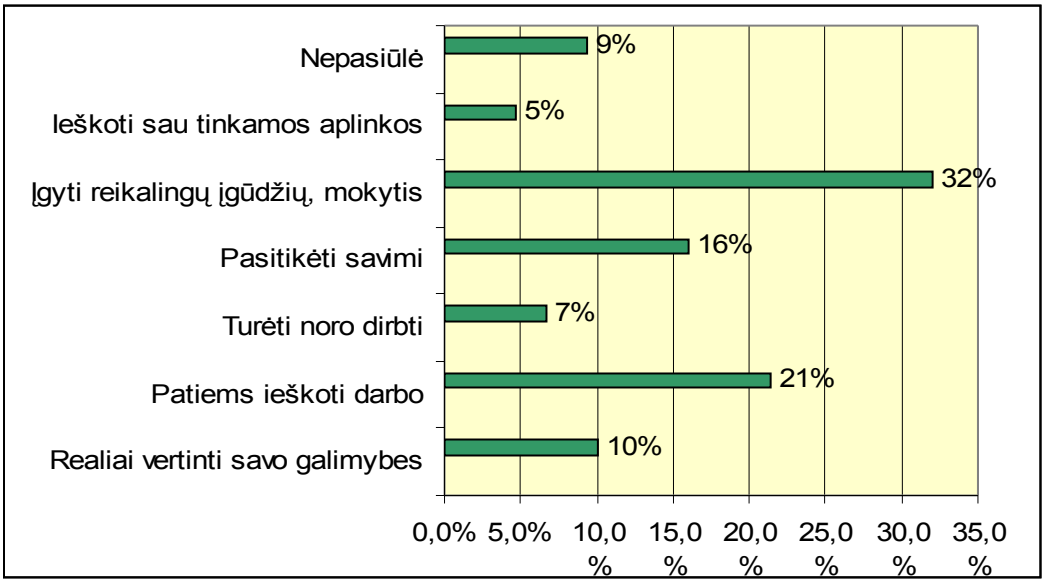
Tyrimas atskleidė, kad neįgalių asmenų įsidarbinimui turi įtakos daugelis priežasčių. Bet daugiausia darbdaviai mano (17,7% teiginių), kad dėl nepritaikytos aplinkos yra mažai įsidarbinančių neįgalių žmonių.14,4% mano, kad negalios laipsnis nulemia. Net 13,3% įmonių ar įstaigų vadovų teiginių, kad dėl neįgaliųjų įsidarbinimo situacijos kalti netinkami įstatymai bei 8,9% - valstybės vykdoma politika. 11,1% teiginių, kad mažą neįgaliųjų įsidarbinimo rodiklį įtakoja netinkamas darbdavių požiūris į neįgalų darbuotoją, o 7,3% - dėl visuomenės požiūrio . Kad dėl per

mažų lengvatų - 11,1% teiginių. Yra manančių, kad įsidarbinama mažai, dėl netinkamos kvalifikacijos - 4,4%, nepopuliarios specialybės - 3,2%. Tik nedidelė dalis darbdavių po (4,4% visų teiginių) mano, jog pačių neįgaliųjų nenoras dirbti ir neadekvatus savęs vertimas nulemia tai, kad dirbančių asmenų su negalia yra mažai. Nė vieno teiginio (0%) nėra, kad įsidarbinimo rodiklį nulemia neįgalių žmonių išvaizda.

Apibendrinant 40 pav. duomenis, galima teigti, kad pagrindinė priežastis, dėl kurios neįgalių žmonių įsidarbina mažai, yra netinkami įstatymai bei netinkama politika neįgaliųjų įsidarbinimo klausimu ir tik tada nepritaikyta aplinka.

Neįgaliųjų tėvų nuomone, žmonių, turinčių negalią, įsidarbinimo galimybes įtakoja visi 40 pav. išvardinti teiginiai. Tik vieni daugiau, o kiti mažiau. Tačiau tėvai mano, kad įsidarbinimo galimybes įtakoja pirmiausia turima negalia, o paskui - valstybės politika. Kaip teigia tėvai, interviu metu, jeigu negalios nebūtų, tai asmens įsidarbinimo galimybės būtų tokios kaip ir visų. Tačiau, jų manymu, jeigu būtų tinkama politika neįgaliųjų įsidarbinimo klausimu, tai neįgaliesiems įsidarbinimo galimybės būtų didesnės.

Visų darbdavių buvo prašyta pateikti neįgaliesiems pasiūlymus. Pasiūlymai sugrupuoti ir pateikti 41 pav.

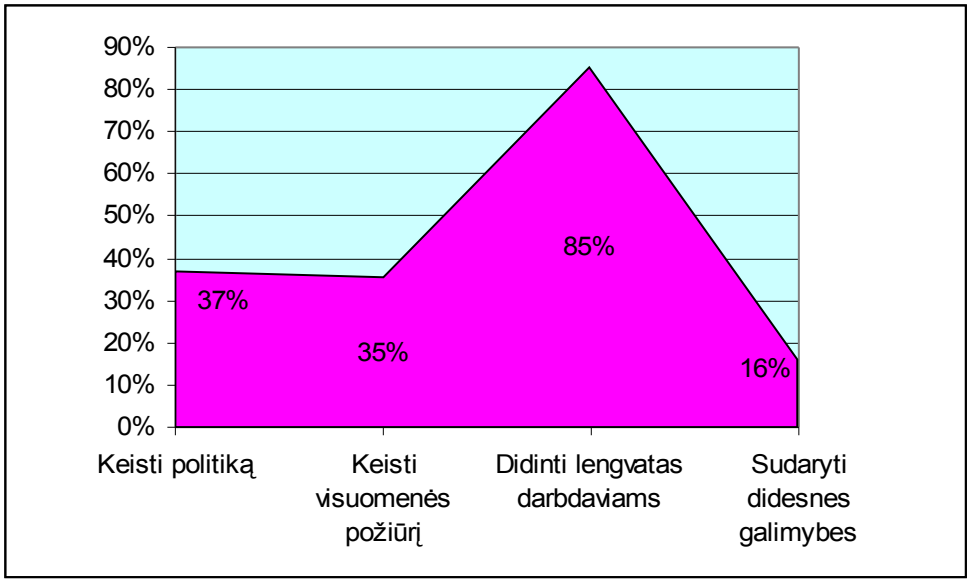


41 pav. Darbdavių pasiūlymai asmenims su negalia

Darbdaviai neįgaliesiems daugiausia (32%) siūlo mokytis ir įgyti reikalingų įgūdžių. 21% įstaigų ar įmonių vadovų pasiūlė asmenims su negalia patiems ieškoti darbo ir kreiptis į darbdavius. 16% darbdavių mano, kad neįgaliesiems trūksta pasitikėjimo savimi. 10% siūlė realiai vertinti savo

galimybes, o tai reiškia, kad šie darbdaviai mano, jog neįgalūs asmenys pervertina savo galimybes. 7% siūlo turėti daugiau noro ir ieškoti sau tinkamos aplinkos - 5%. 9% darbdavių pasiūlymų asmenims, turintiems negalią, nepateikė.

Pateikdami pasiūlymus politikams darbdaviai pripažino, kad jų požiūrį į neįgalių asmenų įdarbinimą įtakoja ir politikų sprendimai. Pasiūlymus politikams pateikė 68 vadovai iš 96. Jų pasiūlymai pavaizduoti 42 pav.



42 pav. Darbdavių pasiūlymų politikams procentinis dažnis

Iš 42 pav. iliustracijos matome, kad didžioji dalis darbdavių (85%) siūlo didinti lengvatas darbdaviams, kurie įdarbina neįgaliuosius. Tuo tarpu 37% siūlo keisti politiką ir įstatymus reguliuojančius neįgaliųjų įsidarbinimą. 35% vadovų pasiūlė, kad reikia keisti visuomenės požiūrį. O 16% darbdavių mano, kad politikai turi sudaryti geresnes įsidarbinimo galimybes neįgaliesiems.

Apibendrinat tyrimo metu gautus rezultatus, galima teigti, kad darbdavių požiūrį į neįgalių asmenų įsidarbinimą įtakoja ne tik žmonių su negalia turimi vidiniai ištekliai: darbiniai gebėjimai, įgūdžiai, kvalifikacija, darbinė motyvacija ir išsilavinimas, bet ir išoriniai veiksniai – aplinka, visuomenės požiūris, o ypač vykdoma valstybės politika.

Tyrimas atskleidė, kad nemaža dalis darbdavių įdarbina norinčius dirbti neįgalius asmenis.

IŠVADOS

Neįgalių asmenų įsidarbinimo galimybes darbo rinkoje lemia daugelis išorės ir vidinių veiksnių. Tyrimu buvo siekiama nustatyti asmenų, turinčių negalią įsidarbinimo galimybes ir darbdavių požiūrį šiuo klausimu bei priežastis, kurios įtakoja ne tik darbdavių požiūrį, bet ir neįgaliųjų įsidarbinimo galimybes. Neįgaliesiems, kaip parodė tyrimas, dėl jų turimos negalios, nepritaikytos aplinkos, asmeninių savybių, visuomenės požiūrio ir kitų priežasčių, iškyla įsidarbinimo problema. Neįgaliųjų įsidarbinimo galimybių pagerinimui neskiriama pakankamai dėmesio.

- Tyrimu buvo nustatyta, kad Lietuvos Respublikos teisės dokumentai, reglamentuojantys, neįgalių asmenų teisę į darbą, užtikrina neįgaliesiems teisę į darbą bei lygias galimybes dalyvaujant darbo rinkoje, tačiau įsidarbinimo jiems negarantuoja, nes demokratinėje valstybėje visi klausimai sprendžiami remiantis demokratiškumo principais. Todėl tiek darbdaviui, tiek neįgaliam žmogui palikta teisė rinktis: darbdaviui – tinkamą darbuotoją, asmeniui, turinčiam negalią – darbą pagal savo galimybes.
- Išanalizavus mokslinę literatūrą šia tema, galima teigti, kad nuo seniausių laikų iki šių dienų išlieka dvejopas požiūris į neįgalią: pirma – neįgalieji atstumiami iš visuomenės, jų vengiama, antra – greta atstūmimo eina rūpinimasis neįgaliaisiais, jų gyvenimo sąlygų pagerinimu.
- Remiantis mokslininkų ir praktikų tyrimais bei pastebėjimais, galima daryti išvadą, kad realioje darbo rinkoje dėl objektyvių ir subjektyvių priežasčių neįgaliųjų įsidarbinimo problemos yra sunkiai sprendžiamos.
- Išanalizavus neįgaliųjų asmenų, darbo biržos, tėvų požiūrius į neįgalių žmonių įsidarbinimo galimybes, gauti rezultatai įgalina teigti, kad patys neįgalieji mano, jog įsidarbinti asmenims su negalia yra sudėtinga.
- Tyrimu nustatyta, jog įsidarbinti turi galimybių tie neįgalieji, kurie turi vidaus organų (somatinę) negalią arba jų negalia yra nežymi, nes neįgalieji su vidaus ligų negalia arba turintys 45 - 50% darbingumo laipsnį, įsidarbina dažniau nei asmenys turintys kitas negalias ir didesnį netekto darbingumo laipsnį.
- Tyrimo duomenys leidžia, pakankamai patikimai, teigti, kad gyvenamoji aplinka yra viena iš svarbiausių, sėkmingo neįgaliųjų žmonių įsidarbinimo prielaidų, nes, pagal tyrimo duomenis, kaimo vietovėje įsidarbinimo galimybės mažiausios.

- Remiantis tyrimo rezultatais, galima teigti, jos darbdavių požiūrį į žmonių įsidarbinimo galimybes įtakoja ir neįgaliųjų darbinės motyvacijos nebuvimas bei jų ir kvalifikacijos stoka, nes dauguma darbdavių pritaikytų darbo vietą neįgaliam darbuotojui, jei jis būtų aukštos kvalifikacijos.
- Surinkti tyrimo duomenys leidžia teigti, kad darbdavių, vadovaujančių įmonėms ar įstaigoms, kurios teikia paslaugas, užsiima gamyba ar administravimu, požiūris į neįgalių asmenų įsidarbinimo galimybes yra pozityvus, tuo tarpu darbdaviai, organizuojantys darbą reikalaujantį intensyvaus ryšio su visuomene, apie neįgalių asmenų įdarbinimą pasisako neigiamai.

REKOMENDACIJOS

1. Institucijoms prisiimti edukacinį visuomenės švietimą formuojant teigiamą pužiūrį į neįgalių asmenų darbą.
2. Peržiūrėti įstatyminius dokumentus, reglamentuojančius neįgaliųjų įsidarbinimą bei pritaikyti juos taip, kad darbdaviai noriai įdarbintų asmenis su negalia ir suinteresuotų neįgaliuosius dirbti, o negyventi iš valstybės skiriamų pašalpų.
3. Konsoliduoti valdžios, darbo biržos, švietimo, darbdavių, neįgaliųjų, jų šeimos narių ir visos plačiosios visuomenės pajėgas ir bendromis pastangomis sudaryti sąlygas negalią turintiems asmenims integruotis į darbo rinką.

LITERATŪRA

1. Balčiūnaitė, R. (2003). Protinės negalios asmenų (brolių ir seserų) tapatumo problemos socializacijos procese. J. Pivorienė (red.) socialiniai neįgalumo aspektai: žmogui reikia žmogaus. Kaunas: Vytauto Didžiojo Universitetas Socialinio Darbo Institutas. ISBN 9955-530-82-0.
2. Bagdonas, A. (1999). Tarptautinė ydų, veiklų ir dalyvumo klasifikacija. Vilnius: Psichėja. ISBN 9986-794-07-2.
3. Bandzevičienė, R., Mackanienė, R. (2004, p. 20). Neįgaliųjų asmenų integracijos į darbo rinką teisiniai ir psichologiniai ypatumai. I Baranauskienė (red.). Socialinė parama neįgaliesiems įsidarbinimo situacijoje. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla. ISBN 9986-38-562-8.
4. Baranauskienė, I. (2002), neįgaliųjų rengimas: kaip ekspertai vertina švietimo, ekonominės ir socialinės politikos sąveiką?. Specialusis ugdymas. 1(6). 72 -84. ISBN 1392-5369.
5. Baranauskienė, I., Ruškus, J. (2004, p. 84).Neįgaliųjų dalyvavimas darbo rinkoje: profesinio rengimo ir profesinės adaptacijos sąveika. Šiauliai; Šiaulių universiteto leidykla. ISBN 9986-38-520-2
6. Baranauskienė, I., Elijošius, E., Pauliukonis, A. J. (2004, p. 67). Neįgaliųjų profesinio rengimo mokslinė studija. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla. ISBN 9986-38-505-9.
7. Baranauskienė, I. (2006). Nežymiai sutrikusio intelekto asmenų profesinės adaptacijos ypatumai: darbdavių ir bendradarbių požiūris. Specialusis ugdymas., 1 (14). ISBN 1392-5369.
8. Barkauskaitė, M., Grinevičienė, V., Indrašienė, V., Pūkinskaitė, R. (2001). Vilnius: Vilniaus pedagoginis Universitetas. ISBN 9986-869-87-0.
9. Dabartinis lietuvių kalbos žodynas. Lietuvių kalbos institutas. Prieiga: http://www.autoinfa.lt/webdic/ , žiūrėta:200-12-15.
10. Dėl darbingumo lygio nustatymo kriterijų aprašo ir darbingumo lygio nustatymo tvarkos aprašo patvirtinimo. Įsakymas (2005m. kovo 21 d. įsakymas Nr. A1- 78/V-179). Prieiga: http://www.ndnt.lt/neigaliesiems/dokumentai/Darbingumo%20lygio%20vertinimo%20pakeitimai.pdf, žiūrėta 2007-07-14 .

11. Dėl Specialiųjų poreikių asmenų sutrikimų ir jų laipsnių nustatymo ir specialiųjų poreikių asmenų priskyrimo specialiųjų ugdimosi poreikių grupei tvarkos. Prieiga http://www.smm.lt/teisine_baze/docs/isakymai/02_132936898.htm, žiūrėta: 2007-07-10.
12. Eliniauskas, R. (2001, p. 20). Neįgaliųjų ugdymo turinio nuolatinė kaita: santykių tarp socialinių partnerių optimizavimas. V. Karvelis (red.). Darbinis ir profesinis neįgaliųjų rengimas: turinio kaita. Šiaurės Lietuva. ISBN 9986-705-65-7.
13. Endrijaitis, E. (2007, p. 74). Galimybių paieška. A. J. Pauliukonis (red.). Specialiųjų poreikių asmenų profesinis rengimas: situacija ir perspektyvos. Vilnius: Pedagogų profesinės raidos centras. ISBN 978-9955-34-070-6.
14. ES Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. (1950 m.). Prieiga: http://www.3lrs.lt/pls/inter, žiūrėta 207-07-15.
15. Europos Sąjungos socialinė chartija (1961 m). Per prieiga: http://www.etib.lt/site_files/zmogus%20teises/ESCh%20%20papildomas%20protokolas.doc, žiūrėta: 2007-08-03
16. Europos Sąjungos Amsterdamo sutartis. (1997). Prieigą: http://europa.eu/abc/treaties/index_lt.htm, žiūrėta: 2007-07-10.
17. Europos Sąjungos Tarybos Užimtumo direktyva. (2000 m. lapkričio 27 d.). Prieiga: http://eur.lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX32000L0078:LT:HTML, žiūrėta:2007-08-20.
18. Europos Sąjungos Pagrindinių teisių chartija (2000 m.). Prieiga: http://www.europarl.europa.eu/parliament/publik/staticDiplay.do?id=478.pageRank=68.language=LT, žiūrėta:2007-08-20.
19. ES Užimtumo direktyvos (2000 -11-27). Prieiga: EUR – Lex - 32000L0078 - LT
20. Galkinė, A. (2005). Heterogeninių grupių didaktika: specialieji poreikiai bendrojo lavinimo mokykloje. Šiauliai: VšĮ Šiaulių universiteto leidykla. ISBN 9986-38-561-X.
21. Garšvienė, A., Ivoškuvienė, R. (2003 p. 295). Vaikai, turintys kalbėjimo, kalbos ir komunikacijos sutrikimų. J. Ambrulaitis (red.). Specialiojo ugdymo pagrindai. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla. ISBN 9986-38-423-0.
22. Grinienė, E., Vaitkevičius, J. V. (2003, p. 393-406). Vaikai, turintys somatinių bei neurologinių sutrikimų. J. Ambrulaitis (red.).Specialiojo ugdymo pagrindai. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla. ISBN 9986-38-423-0.

23. Gvazdauskienė, I. (2004, p. 65-74). Neįgaliųjų profesinis rengimas ir įsidarbinimo galimybės Lietuvoje. I Baranauskienė (red.). Socialinė parama neįgaliesiems įsidarbinimo situacijoje. Šiauliai: VšĮ Šiaulių universiteto leidykla. ISBN 9986-38-562-8.
24. Hallahan, D. P., Kauffman, J. M. (2003). Vilnius: Alma littera leidykla. ISBN 9955-08-249-6.
25. Individualūs perėjimo planai. Pagalba pereinant iš mokyklos į darbinę veiklą. Europos specialiojo ugdymo plėtros agentūros pranešimas. (2006, p. 21). ISBN 87-91811-07-4
26. Ivoškienė, N. (2003). Personalo problemos ir jų etinis aspektas. J. Pivorienė (red.) socialiniai neįgalumo aspektai: žmogui reikia žmogaus. Kaunas: Vytauto Didžiojo Universitetas Socialinio Darbo Institutas. ISBN 9955-530-82-0.
27. Jankauskienė, M. (2003, p. 7). Pakeitę požiūrį į neįgaliuosius, pakeisime ir jų gyvenimą. Darbo biržos naujienos. 2 (62).
28. Jasiūnas, A. , Juodkaitė, D. (2003). Informacinė apžvalga. Neįgaliųjų ir jų šeimos narių teisės ir socialinės garantijos. Vilnius: Lietuvos sutrikusio intelekto žmonių globos bendrija „Viltis“. ISBN 9986-454-68-9
29. Jones, S. (2001, p. 32). Socialiniai įgūdžiai – profesinio rengimo dalis. V. Karvelis (red.). Darbinis ir profesinis neįgaliųjų rengimas: turinio kaita. Šiaurės Lietuva. ISBN 9986-705-65-7.
30. Juodkaitė, D. (2003). Sutrikusio intelekto žmonių teisės. Šalies ataskaita. Lietuva. Incliuzion Europe. ISBN: 2-930078-91-X
31. Juodraitis, A. (2001, p. 41). Neįgaliųjų jaunuolių profesinės integracijos determinančių sąveikos problemos. V. Karvelis (red.). Darbinis ir profesinis neįgaliųjų rengimas: turinio kaita. Šiaurės Lietuva. ISBN 9986-705-65-7.
32. J T Visuotinė žmogaus teisių deklaracija (1948). Prieiga: www.unhchr.ch/udhr/lang/lit.htm, žiūrėta 2007-07-16 d.
33. JT Neįgaliųjų teisių konvencija. (2006). Prieiga: http://www.ndt.lt, žiūrėta 2007-10-12 d.
34. Karvelis, V. (1997, p. 42). Iš neįgaliųjų socialinės globos istorijos. V. Karvelis (sud.) Neįgaliųjų asmenų socialiniai poreikiai, jų tyrimo ir tenkinimo problemos. Tarptautinės mokslinės – metodinės konferencijos medžiaga. Šiauliai: Šiaulių universitetas. ISBN 9986-38-086-3

35. Kavaliauskaitė, R. (2003, p. 8). Pranešimas „Kas trukto fizinės negalios žmonėms dirbti?“. Bičiulis. 9 (p.3 -15)
36. Labinienė, R. (2007, p.16). Pripažįstame švietimo politikos ir praktikos įvairovę. A. J. Pauliukonis (red.). Specialiųjų poreikių asmenų profesinis rengimas: situacija ir perspektyvos. Vilnius: Pedagogų profesinės raidos centras. ISBN 978-9955-34-070-6.
37. Laužackas, R. (1998, p. 3-30). Sistemotorinės profesinio ugdymo kaitos dimensijos. Habilitacinio darbo santrauka. Kaunas. Socialiniai mokslai edukologija.
38. Laužackas, R. (2005). Profesinio rengimo metodologija. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas. ISBN 9955-12-057-6.
39. Laužackas, R. (2005, p. 159). Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas. ISBN 9955-12-058-4.
40. Laužikas, J. (1997, p. 262). Rinktiniai raštai T.3 ISBN 5-430-024180-X.
41. Lietuvos bendrojo lavinimo mokyklos programos (2003, p. 8-10). Vilnius: Švietimo aprūpinimo centras. ISBN 9986-03-524-4.
42. Lietuvių enciklopedija 4t. (p.306) .
43. Lietuvių kalbos žodynas. (2005). (T. I- XX, 1941 -2002). Elektroninis variantas / red. kolegija G. Naktinienė, J. Paulauskas, R Petrovienė, V. Vitkauskas, J. Zaborskaitė. Vilnius: Lietuvių kalbos institutas. ISBN 9986-668-98-0. Prieigą: http://www.lkz.lt/startas.htm , žiūrėta:2007-11-12 d.
44. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992 m. spalio 25d.). Prieigą: http://www3.**lr**s.lt/home/**Konstitucija**/**Konstitucija**.htm. žiūrėta 2007-07-25 d.
45. LR Nacionalinė žmonių su negalia socialinės integracijos 2003 – 2012 metams programa. LR Vyriausybės 2002 m. birželio 7 d. nutarimas Nr. 850. žiūrėta: Valstybės žinios. 2006 Nr. 57 – 2335.
46. Lietuvos Respublikos Specialiojo ugdymo įstatymas (1998). Prieiga: http://www.smm.lt/teisine_baze/docs/istatymai/viii-969.htm , žiūrėta: 2007-07-15d.
47. Lietuvos Respublikos Švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas (2003); Prieiga: http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=279441&p_query=&p_tr2=, žiūrėta: 2007-07- 18 d.
48. STR. 2. 03 01: 2001 „Statiniai ir teritorijos. Reikalavimai žmonių su negalia reikmėms“, patvirtinta Aplinkos ministro 2001 m. birželio 14 d. įsakymu Nr. 317 (atnaujintas 2006 m. gruodžio 20 d. Nr. D1- 604). Prieiga: http://lt.lt.allconstructions.com/portal/block/15/article/378 , žiūrėta: 2007-07-17 d.

49. Lietuvos Respublikos Darbo Kodeksas. (2002).
Prieiga: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=236530, žiūrėta: 2007-07-16d.
50. Lietuvos Respublikos Lygių Galimybių Įstatymas Nr. IX - 182. (2003). Prieiga: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=222522&p_query=&p_tr2=
51. Lietuvos Respublikos Socialinių Įmonių Įstatymas (2004). Prieiga: www.3.lrs./lt/cgi-bin/preps2?Conditiom , žiūrėta: 2007-11-10 d.
52. Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas (2005.). Prieiga: http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=264550&p_query=&p_tr2=, žiūrėta: 2007-07-25 d.
53. Lietuvos Respublikos Užimtumo Rėmimo Įstatymas (2006). Prieiga: http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=279173&p_query=&p_tr2=, žiūrėta: 2007-07-15 d.
54. Myers, D. G.(2000). Psichologija. Kaunas: Poligrafija ir informatika. ISBN 9986-850-29-0
55. Navikienė, B. (2007, p. 68). Rengiame specialistus provincijai. A. J. Pauliukonis (red). Specialiųjų poreikių asmenų profesinis rengimas: situacija ir perspektyvos. Vilnius: Pedagogų profesinės raidos centras. ISBN 978-9955-34-070-6.
56. Petrauskas, A. (2003 p. 15- 18). Neįgalių žmonių užimtumas – svarbiausia. Bičiulis. 5
57. Radzevičienė, L. Juodraitis, A. Kazlauskas, A. (2005, p. 131 -132). Visuomenės požiūris į sutrikusios psichikos suaugusiųjų darbinius gebėjimus. Specialusis ugdymas. 1(12). ISBN 1392-5369.
58. Rimkuvienė, A., Kubaitytė, J. (2001, p. 71). Neįgaliųjų socializacijos prasmė ir esmė darbiniame ir profesiniame rengime. Sutrikusio intelekto jaunuolių socialinė adaptacija visuomenėje. V. Karvelis (red.). darbinis ir profesinis neįgaliųjų rengimas: turinio kaita. Šiaurės Lietuva. ISBN 9986-705-65-7.
59. Ruškus, J. (2007). Negalią turintys studentai Lietuvos aukštosios mokyklose: būklė ir galimybės. Švietimo naujienos 15 (250).
60. Ruškus, J., Daugėla, M., Žukauskas, S., Blinstrubas, A., Šaparnis, G. (2007, p. 148-157). Aukštasis mokslas ir studentai, turintys negalę Būklės ir galimybių tyrimas. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla. ISBN 978-9986-38-722-0.
61. Ruškus, J. (2002). Negalės fenomenas. Šiauliai: Šiaulių Universitetas. ISBN 9955-12-058-4.

62. Skriptienė, L. (2001, p. 135). Kai kurie neįgalių jaunuolių profesinio mokymo efektyvumo bruožai. V. Karvelis (red.). Darbinis ir profesinis neįgaliųjų rengimas: turinio kaita. Šiaurės Lietuva. ISBN 9986-705-65-7.
63. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija socialinė statistika. Prieiga: http://www.socmin.lt/index.php?-372955327 žiūrėta 2007-12-23.
64. Socialinės apsaugos terminų žodynas. (2000). SEC Prieigą: http://www.sec.lt/pages/zodynas/1.htm, žiūrėta 2007-07-12d.
65. S. Stonkus, Sporto terminų žodynas. T. 1. (2002). Prieiga: http://www.3.lrs.lt:1000/pls/tb/tb.result, žiūrėta: 2007-12-16.
66. Statistika apie neįgaliuosius ir integraciją. Prieiga: http://www.stat.gov.lt/uploads/docs/68_neigaliuju_soc_integracija_2006.doc, žiūrėta 2007-12-27d.
67. Vanagas, J. (1999, p. 26). Neįgaliųjų socialinės izoliacijos problema: Lietuvos teritorijų ir miestų planavimo aspektas. Aplinkos pritaikymas žmonėms su negalia Lietuvoje. Tarptautinės konferencijos APLINKA VISIEMS medžiaga. Vilnius: technika. ISBN 9986-05-388-9.
68. Žvikaitė, D. (2000, p.36). Neįgaliųjų socialinės integracijos klausimai. Vilnius: Mokslo aidai. ISBN 9986-479-59-2
69. Varžinskienė, L. (2003). Negalios istorija. J. Pivorienė (red.) Socialiniai neįgalumo aspektai: žmogui reikia žmogaus. Kaunas: Vytauto Didžiojo Universitetas Socialinio Darbo Institutas. ISBN 9955-530-82-0.
70. Viltrakytė, S. (2007, p. 7). Neįgalius žmones samdančios įmonės gyvos altruizmu. Prieiga: http://www.info.lt/index.php?page=naujienos&view=naujiena_arch&id=9, žiūrėta: 2007 - 07-15

SANTRAUKA

Darbe atlikta, neįgaliųjų asmenų įsidarbinimo galimybių bei darbdavių požiūrio į neįgaliųjų asmenų įsidarbinimą darbo rinkoje, teorinė analizė.

Keliami tokie teiginiai – problemos: ar neįglieji asmenys gali pasinaudoti teisiniais dokumentais, reglamentuojančiais šių asmenų teisę į darbą; kokios pagrindinės priežastys įtakoja, kad darbdaviai nesilaiko tų teisinių aktų; ar patys neįgalieji suinteresuoti darbu.

Anketinės apklausos ir struktūrizuoto interviu metodais buvo atliktas tyrimas, kurio tikslas – ištirti neįgaliųjų asmenų įsidarbinimo galimybes darbo rinkoje.

Tyrime dalyvavo 96 įmonių ir įstaigų vadovai, 2 darbo biržos atstovai, 36 neįgalieji, turintys fizines (judėjimo), intelekto sutrikimo, psichines ir vidaus ligų (somatines) negalias, bei 4 neįgaliųjų asmenų tėvai.

Svarbiausios empirinio tyrimo išvados:

Apibendrinant išnagrinėtą šia tema mokslinę literatūrą, galima daryti išvadą, kad nuo seniausių laikų iki šių dienų išlieka dvejopas požiūris į negalią: pirma - neįgalieji atstumiami iš visuomenės kaip kitokie, jų vengiama. Antra – greta vengimo eina rūpinimasis neįgaliaisiais, jų gyvenimo sąlygų pagerinimu bei negalios panaikinimu įvairiais būdais.

Remiantis mokslininkų ir praktikų tyrimais bei pastebėjimais galima teigti, kad realioje darbo rinkoje dėl objektyvių ir subjektyvių priežasčių neįgaliųjų įdarbinimo problemos yra sunkiai sprendžiamos.

Lietuvos Respublikos teisės dokumentai, reglamentuojantys, neįgaliųjų teisę į darbą, užtikrina neįgaliesiems asmenims teisę į darbą bei lygias galimybes dalyvaujant darbo rinkoje, tačiau įsidarbinimo jiems negarantuoja, nes demokratinėje valstybėje visi klausimai sprendžiami remiantis demokratiškumo principais. Todėl tiek darbdaviui, tiek neįgaliam žmogui palikta teisė rinktis: darbdaviui – tinkamiausią darbuotoją, o neįgaliam asmeniui – darbą pagal savo galimybes

Tyrimas atskleidė, kad neįgaliems žmonėms įsidarbinti yra sudėtinga. Įsidarbinti galima tik esant nežymiai negaliai. Be to negalios pobūdis ir netekto darbingumo laipsnis įtakoja žmonių, turinčių negalią, įsidarbinimo galimybes. Neįgalieji su vidaus organų ligų negalia, turintys 45 - 55% darbingumo laipsnį, įsidarbina dažniau nei asmenys turintys kitas negalias ir didesnį netekto darbingumo laipsnį.

Tyrimo duomenys leidžia pakankamai patikimai teigti, kad gyvenamoji aplinka yra viena iš svarbiausių, sėkmingo neįgalių žmonių įsidarbinimo, prielaidų, nes, pagal tyrimo duomenis, kaimo vietovėje įsidarbinimo galimybės mažiausios.

Remiantis gautais tyrimo rezultatai, galima teigti, kad darbdavių požiūrį į žmonių su negalia įsidarbinimo galimybes įtakoja ir neįgaliųjų darbinės motyvacijos nebuvimas bei jų išsilavinimo ir kvalifikacijos stoka, nes dauguma darbdavių pritaikytų darbo vietą neįgaliam darbuotojui, jei jis būtų aukštos kvalifikacijos.

Surinkti tyrimo duomenys įtakoja teiginį, kad darbdavių, vadovaujančių įmonėms ar įstaigoms, kurios teikia paslaugas, užsiima gamyba ar administravimu,. požiūris į neįgalių asmenų įsidarbinimo galimybes yra pozityvus, nes asmenys su negalia šiose įmonėse turi galimybę įsidarbinti,

SUMMARY

There is theoretical analysis of the facilities of disabled persons finding a job and the viewpoint of employers to the placement of disabled people at the work market in this work.

Such propositions – problems are raising: can the disabled persons use the law papers, which regulate the right to work for these persons; what main reasons determine that the employers don`t follow the law acts; do the disability persons themselves interest in the work.

The research was done in the questionnaire interview and structural interview methods, whose aim was to research the facilities of the disability people placement at the work market.

At the research 96 directors of the companies and offices, 2 employment exchange representatives, 36 disability persons, who have physical (motional), mental disorder, internal (somatic) diseases and 4 parents of disabled children took part.

The main conclusions of the empirical research:

In summary of the explored nonfiction literature as per this theme, I can conclude, there is dual attitude towards the disability from the old times till now: the first – the disabled people are alienating at our society like the different, the second – alongside the avoidance is the care of disable people, the care of the improvement of their housing and abolition of their disability in different ways.

With reference to researches and notices of the scientists and patricians, I can state that the problems of the disabled persons placement at the real work market are hardly solving for the objective and subjective reasons.

The law documents, which regulate the disable people's right to work, warrant the right to work and equal opportunities, taking part at the work market for disabled persons, but they don't warrant the placement for them, because at the democratic state all questions are solving sustaining the democratic principles. So, for the disable person and for the employer is given right to choose: for employer to choose the most suitable employee, for disabled person to choose the work according as his facilities.

The research has detected, that it is difficult to find a job for the disabled persons. It is possible to find a job only for the persons, who have a little disability. Also the character of the disability and the degree of the lost working capacity influence the placement possibilities of disabled people. The internal disabled persons, who have 45 – 55 % degree of the working capacity,

find a job more often than persons who have other disabilities and more degree of the lost working capacity.

The research data let to state enough surely, that the location is one of the most important disabled person's finding a job precondition. The least finding a job facilities are in rural areas.

With reference to the result of this research, I can state that the viewpoint of the employer to the disabled person can influence absence of disabled persons` working motivation and the lack of their education and qualification. A lot of the employers can apply the workplace for the disabled worker if he has a high qualification.

The collected information influences the proposition, that the viewpoint of the employers, which manage the enterprises or offices, which provide the services, go into the production or the administration, is positive, because the disabled persons have possibilities to find a job at these enterprises.

PRIEDAI

1 priedas

Anketa asmenims, turintiems negalią

Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare, šalyje prasidėjo daug pokyčių, taip pat ir asmenų, turinčių negalią, atžvilgiu. Vienas iš jų - šių asmenų integracija į visuomenę. Darbas yra viena iš integracijos formų. Todėl šios apklausos tikslas ir yra išsiaiškinti: kaip sklandžiai, Jūsų nuomone, vyksta integracija, kaip sekasi neįgaliesiems įsidarbinti, koks yra darbdavių požiūris į asmenis, turinčius negalią bei norinčius įsidarbinti, ir, ar pakankamai dėmesio tam skiria valstybė. Atkreipkite dėmesį, kad anketa yra anoniminė ir neturi būti pasirašoma, asmeniniai duomenys reikalingi tik sociologinių kategorijų apibūdinimui. Į viešumą pateks apibendrinti jūsų nuomones atspindintys duomenys, kurių analizė bus atlikta Vilniaus Pedagoginio Universiteto Profesinių Kompetencijų Tobulinimo Institute. Pirminė atsakymų informacija nebus nei paviešinta, nei perduota kitoms organizacijoms. Tikimės Jūsų geranoriškumo ir greitų atsakymų.

Pagarbiai

VPU Edukologijos (spec. pedagogikos) magistrantė Regina Spėčiuvienė

1. Jūsų amžius:

Iki 30 m. □ 41 – 50 m. □

31 – 40 m. □ 51 – 60 m. □

2. Jūsų lytis

Vyras □

Moteris □

3. Jūsų gyvenamoji vieta:

Miestas □ Rajono centras □

Gyvenvietė □ Kaimas □

Vienkiemis □

4. Jūsų negalia:

Regos □ Klausos □

Fizinė (judėjimo) □ Vidaus ligų □

Intelekto arba protinė □

5. Jūsų darbingumo lygis procentais (invalidumo grupė) : .....

6. Kaip seniai esate neįgalus?

Nuo gimimo □

Nuo vaikystės □

Kita .....

7. Jūsų socialinė padėtis:

Bedarbis □ Tarnautojas □

Darbininkas □ Ūkininkas □

Kita .....

8. Jūsų šeimyninė padėtis:

Viengungis □

Vedęs □

Ištekėjusi □

Netekėjusi □

Gyvenate su tėvais □

Gyvenate vienas (-a) □

9. Jūsų išsilavinimas:

Pagrindinis □

Vidurinis □

Profesinis □

Aukštesnysis □

Aukštasis □

Kita .....

10. Jūsų specialybė : .....

11. Ar manote, kad ji atitinka šiandieninius darbo rinkos reikalavimus?

Taip □

Ne □

Nežinau □

Kita .....

12. Ar šiuo metu dirbate?

Taip □

Ne □

13. Jeigu dirbate, tai ar Jūsų darbas yra:

Nuolatinis

Laikinas

Sezoninis

Laisvai samdomas

Kita .....

14. Jūsų darbo laikas:

Visa darbo diena

Pusė darbo dienos

Kelios dienos per savaitę

Kita .....

15. Jei šiuo metu nedirbate, tai dėl kokių priežasčių:

Nėra darbo □

Darbdaviai nenori įdarbinti □

Pakanka gaunamų pajamų □

Nepatogi gyvenamoji vieta □

Sunki negalia

Kita .....

16. Ar dirbote anksčiau?

Taip □ Ne □

17. Jeigu dirbote anksčiau, o dabar nebedirbate, tai dėl kokių priežasčių išėjote iš darbo?

Dėl atsiradusios negalios □

Dėl nepatogaus darbo laiko □

Dėl per mažo atlyginimo □

Dėl gyvenamosios vietos pakeitimo □

Dėl sunkaus darbo □

Pasiūlė darbdaviai □

Kita.....

18. Kiek laiko nedirbate? .....

19. Ar bandėte įsidarbinti? Taip □ Ne □

20. Jeigu bandėte, tai kaip ieškojote darbo?

Internete □

Pagal skelbimus □

Pas pažįstamus □

Darbo biržoje □

Ėjau į įmones, įstaigas □

Kita .....

21. Ar pavyko įsidarbinti?

Pavyko □

Nepavyko □

22. Jeigu nepavyko įsidarbinti, tai dėl kokių priežasčių, jūsų manymu, neįsidarbinote?

.....

..

.....

..

23. Jei įsidarbinote, tai kas, jūsų nuomone, padėjo?

Darbo birža □

Pažįstami □

Jūsų kvalifikacija □

Sėkminga praktika □

Darbuotojų trūkumas □

Darbdavio supratingumas □

Kita .....

24. Jei šiuo metu esate bedarbis (- ė) ir pagal specialybę įsidarbinti nėra galimybių, ar bandėte persikvalifikuoti, kad galėtumėte gauti darbą?

Taip □

Ne □

Kita .....

25. Ar gaunate šiuo metu pašalpą?

Taip □

Ne □

26. Ar gaunama pašalpa tenkina Jus?

Taip □

Ne □

27. Jūsų nuomonė apie neįgaliųjų asmenų įsidarbinimo galimybes Lietuvoje šiuo metu:

.....

.....

.....

.....

.....

28. Jeigu Jūs teiktumėte valstybei pasiūlymus dėl asmenų, turinčių negalią, įdarbinimo, kokie jie būtų?

.....

.....

.....

29. Kokios pagalbos Jums reikėtų įsidarbinant?

.....

.....

.....

30. Kaip leidžiate savo laisvalaikį?

.....

.....

.....

31. Jūsų ateities planai ieškant darbo:

.....

.....

.....

2 priedas

Anketa darbdaviams

Gerbiami vadovai ir vadovės

Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare, šalyje prasidėjo daug pokyčių, taip pat ir asmenų su negalia atžvilgiu. Vienas iš jų – asmenų, turinčių negalią, integracija į visuomenę. Šios apklausos tikslas ir yra išsiaiškinti darbdavių požiūrį į šių asmenų įsidarbinimą, o taip pat sužinoti, darbdavių nuomones, ar pakankamai dėmesio tam skiria valstybė, bei patys neįgalieji. Atkreipkite dėmesį, kad anketa yra anoniminė ir neturi būti pasirašoma, asmeniniai duomenys reikalingi tik socialinių kategorijų apibūdinimui. Į viešumą pateks apibendrinti Jūsų nuomones atspindintys duomenys, kurių analizė bus atlikta Vilniaus Pedagoginio Universiteto Profesinių Kompetencijų Tobulinimo Institute. Pirminė atsakymų informacija nebus nei paviešinta, nei perduota kitoms organizacijoms. Tikimės jūsų geranoriškumo ir greitų atsakymų.

Pagarbiai,

VPU Edukologijos (spec. pedagogikos) magistrantė Regina Spėčiuvienė

1. Įmonės, kuriai vadovaujate, statusas:

Uždara akcinė bendrovė	□	Valstybinė įmonė	□
Akcinė bendrovė	□	Viešoji įstaiga	□
Individuali įmonė	□	Kredito unija	□
Kooperatinė bendrovė	□	Žemės ūkio bendrovė	□
Specialiosios paskirties akcinė bendrovė	□	Kita	

2. Kokia veikla užsiima įmonė (įstaiga):

□ Gamyba

□ Prekyba

□ Paslaugų teikimu

□ Administravimu

□ Turizmu

Kita.....

3. Kiek darbuotojų dirba Jūsų vadovaujamoje įmonėje (įstaigoje)? .....

4. Ar tenka, teko susidurti su asmenimis, kurie turi negalią?

Taip □ Ne □

5. Jei taip, tai kur?

Darbe □ Giminėje □

Šeimoje □ Kaimynystėje □

Pas pažįstamus □ Kita .....

6. Ar į Jūsų vadovaujamą įmonę (įstaigą) kreipėsi turintys negalią asmenys, norėdami įsidarbinti?

Taip □ Ne □

7. Ar Jūsų vadovaujamoje įmonėje (įstaigoje) šiuo metu dirba asmenys, turintys negalią?

Taip □ Ne □

8. Jeigu taip, tai kiek?

Dirbo anksčiau ..... Šiuo metu dirba .....

9. Jei Jūsų vadovaujamoje įmonėje (įstaigoje) nedirba asmenys ar asmuo, turintis negalią, tai kodėl?

□ Nesikreipė

□ Neatitiko reikalaujamos kvalifikacijos

□ Nepritaikyta aplinka

□ Sunki negalia

□ Nepritaikyta įranga

Kita .....

10. Ar valstybės teikiamų lengvatų, kurias teikia darbdaviams, įdarbinusiems asmenį, turintį negalią, pakanka, Jūsų nuomone, kad darbdaviai noriai įdarbintų šiuos asmenis?

Pakanka □ Nepakanka □ Nežinau □

11. Jei Jūsų įmonėje (įstaigoje) neįgalieji nedirba, tai ar jie, Jūsų nuomone, gali dirbti?

Taip □ Ne □

12. Jeigu ne, tai kodėl?

.....

.....

13. Jei gali dirbti, tai kokią negalią turintys asmenys?

Regos □

Klausos □

Vidaus organų □

Fizinę (judėjimo) □

Intelekto □

14. Kaip manote, ar pritaikytumėte darbo aplinką negalią turinčiam asmeniui, kurio kvalifikacija aukšta ir atitinka Jūsų reikalavimus?

Taip □ Ne □

Kita.....

15. Kokią negalią turintys asmenys, Jūsų nuomone, gali greičiau įsidarbinti?

Klausos □

Regos □

Fizinę (judėjimo) □

Vidaus organų □

Intelekto □

16. Jūsų manymu, kas lemia, kad neįgaliųjų asmenų įsidarbina labai mažai?

□ Netinkama valstybės politika

□ Netinkami įstatymai

□ Per mažos lengvatos darbdaviams

□ Pačių neįgaliųjų nenoras dirbti

□ Nepritaikyta aplinka

□ Negalios laipsnis

□ Netinkama kvalifikacija

□ Netinkama išvaizda

□ Neadekvatus savęs vertinimas

□ Nepopuliari specialybė

□ Darbdavių požiūris į neįgalų asmenį, kaip negalintį dirbti šio darbo.

□ Netinkamas visuomenės požiūris į neįgalų dirbantį asmenį. .

□ Kita.....

17. Jūsų lytis

Vyras □ Moteris □

18. Jūsų amžius

Iki 30 m. □ 51 – 60 m. □

31 – 40 m. □ Virš 60 m. □

41 – 50 m. □

19. Jūsų išsilavinimas

Aukštasis □

Aukštesnysis □

Vidurinis □

Pagrindinis □

20. Kiek metų dirbate vadovaujamą darbą? .....m.

21. Jūsų pasiūlymai neįgaliesiems, kurie nori dirbti:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

22. Jūsų pasiūlymai valstybės politikams, kurie leistų efektyviau asmenims su negalia dalyvauti darbo rinkoje:

.....

.....

3 priedas

Standartizuotas interviu su darbo biržos specialistais

1. Kiek įregistruota asmenų, turinčių negalią, Ignalinos rajono darbo biržoje 2006 m. bei 2007 m. pirmą pusmetį?
2. Dėl kokių priežasčių jie kreipėsi į darbo biržą:
   a) ieškodami darbo;
   b) dėl socialinių pašalpų;
   c) norėdami persikvalifikuoti?
3. Koks jų išsilavinimas?
4. Kiek kreipėsi vyrų, moterų?
5. Kokias negalias turintys asmenys kreipėsi į darbo biržą ir kokio jos laipsnio?
6. Koks šių asmenų amžius?
7. Kiek buvo registruota laisvų darbo vietų per šį laikotarpį?
8. Ar pasitaikė asmenų, turinčių negalią, kurie norėjo dirbti?
9. Kokių darbų jie pageidavo?
10. Kokie darbai buvo pasiūlyti asmenims, kurie turi negalią?
11. Kas aktyviau ieško darbo, Jūsų nuomone, vyrai ar moterys?
12. Kiek šių asmenų įdarbinta pastoviam darbui 2007 m. pirmą pusmetį?
13. Kaip jiems sekėsi įsidarbinti?
14. Kokius kriterijus būsimiems darbuotojams dažniausiai nusako darbdaviai, kurie kreipiasi į darbo biržą, ieškodami darbuotojų?
15. Kiek asmenų, turinčių negalią, panoro dalyvauti profesiniuose mokymuose, kad vėliau gautų darbą?
16. Ar neįgalieji asmenys dalyvavo užimtumo programose?
17. Kokiu būdu vyksta bendradarbiavimas su šiais asmenimis:
    a) kreipiasi pavieniai;
    b) darbo birža siūlo;
18. Ar žinote, kiek ilgai, Jūsų įdarbinti, darbininkai išsilaikė darbo vietoje?
19. Kodėl netęsė darbo, jeigu buvo įdarbinti?
20. Kaip manote, ar pagerėjo asmens, turinčio negalią, gyvenimo sąlygos dirbant?
21. Darbo biržos ateities planai, įdarbinant neįgaliuosius?

4 priedas

Klausimai neįgalių asmenų tėvams

1. Kokią negalią turintis neįgalus asmuo turi daugiau galimybių įsidarbinti?
2. Kaip manote, ar išsilavinimas neįgaliam asmeniui suteikia daugiau galimybių įsidarbinti?
3. Kur gyvenantiems neįgaliems asmenims, jūsų manymu, yra daugiau galimybių įsidarbinti?
4. Kaip, jūsų nuomone, neįgaliųjų įsidarbinimą įtakoja negalios rūšis ir jos laipsnis?
5. Kaip manote, kokios priežastys lemia neįgalių asmenų įsidarbinimo galimybes?