



**KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS  
SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS**

**Daiva Pociuvienė**

**NEĮGALIŲJŲ ASMENŲ INTEGRACIJA Į DARBO RINKĄ  
LIETUVOJE: KRETINGOS SAVIVALDYBĖS ATVEJIS**

Baigiamasis magistro projektas

Vadovė  
Doc. dr. Rūta Brazienė

**KAUNAS, 2016**

**KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS**  
**SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS**  
**VIEŠOSIOS POLITIKOS IR ADMINISTRAVIMO INSTITUTAS**

TVIRTINU

L. e. direktorės pareigas  
(parašas) Doc. dr. Audronė Telešienė

2016 01

**NEĮGALIŲJŲ ASMENŲ INTEGRACIJA Į DARBO RINKĄ**  
**LIETUVOJE: KRETINGOS SAVIVALDYBĖS ATVEJIS**

Baigiamasis magistro projektas

**Viešoji politika (621L22008)**

**Projektą atliko**

(parašas) Daiva Pociuvienė

2016 01 06

---

**Vadovė**

(parašas) Doc. dr. Rūta Brazienė

2016 01

**Recenzentė**

(parašas) Doc. dr. Irena Luobikienė

2016 01

**KAUNAS, 2016**

KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS  
SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS

Daiva Pociuvienė

.....  
(Studento Vardas Pavardė)

Viešosios politikos programa

Baigiamojo projekto „Neįgaliųjų asmenų integracija į darbo rinką Lietuvoje: Kretingos savivaldybės atvejis“

**AKADEMINIO SAŽININGUMO DEKLARACIJA**

2016 01 06

Kaunas

Patvirtinu, kad mano Daivos Pociuvienės baigiamasis projektas tema „Neįgaliųjų asmenų integracija į darbo rinką Lietuvoje: Kretingos savivaldybės atvejis“ yra parašytas visiškai savarankiškai, o visi pateikti duomenys ar tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti sąžiningai. Šiame darbe nei viena dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar internetinių šaltinių, visos kitų šaltinių tiesioginės ir netiesioginės citatos nurodytos literatūros nuorodose. Įstatymų nenumatytų piniginių sumų už šį darbą niekam nesu mokėjęs.

Aš suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo faktui, man bus taikomos nuobaudos, remiantis Kauno technologijos universitete galiojančia tvarka.

\_\_\_\_\_  
(vardą ir pavardę įrašyti ranka)

## TURINYS

<b>LENTELĖS</b> .....	7
<b>PAVEIKSLAI</b> .....	7
<b>ĮVADAS</b> .....	9
<b>1. NEĮGALIŪJŲ ASMENŲ INTEGRACIJA Į DARBO RINKĄ: TEORINĖS PRIELAIIDOS</b> ..	12
1.1. Negalios sampratos modelių įvairovė.....	12
1.2. Integracijos ir socialinės atskirties samprata negalios aspektu.....	14
1.3. Neįgaliųjų asmenų integracijos į darbo rinką mokslinių tyrimų apžvalga .....	17
<b>2. NEĮGALIŪJŲ ASMENŲ SITUACIJOS ANALIZĖ LIETUVOS IR KRETINGOS DARBO RINKOJE</b> .....	22
2.1. Neįgaliųjų asmenų integracijos į darbo rinką teisinis reglamentavimas .....	22
2.2. Profesinė rehabilitacija ir jos reikšmė integruojantis į darbo rinką .....	27
2.3. Neįgaliųjų įdarbinimo galimybės Kretingos savivaldybėje .....	30
<b>3. NEĮGALIŪJŲ ASMENŲ INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ KRETINGOS SAVIVALDYBĖJE GALIMYBIŲ TYRIMO METODOLOGIJA</b> .....	34
3. 1. Tyrimo strategija ir dizainas .....	34
3.2. Tyrimo instrumentas.....	35
<b>4.NEĮGALIŪJŲ ASMENŲ INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ KRETINGOS SAVIVALDYBĖJE TYRIMO REZULTATŲ ANALIZĖ IR APTARIMAS</b> .....	38
4.1. Neįgaliųjų asmenų apklausos rezultatai .....	38
4. 2. Darbdavių apklausos rezultatai.....	43
4. 3. Kretingos savivaldybės darbuotojų apklausos rezultatai.....	47
<b>IŠVADOS</b> .....	53
<b>REKOMENDACIJOS</b> .....	55
<b>LITERATŪROS SĄRAŠAS</b> .....	56
<b>ŠALTINIAI</b> .....	59
<b>PRIEDAI</b> .....	61

Pociuvienė Daiva *Integration of Disabled Persons to the Labour Market in Lithuania: a Case of Kretinga Municipality* Master's thesis in Public Administration / Supervisor Assoc. Prof. Rūta Brazienė. Public Policy and Administration Institute, the Faculty of Social Sciences, Arts and Humanities, Kaunas University of Technology.

**Research area and field:** Political science, Social sciences

**Keywords:** Disabled, Integration in the Labor Market, Kretinga Municipality  
Kaunas, 2016. p.60

## SUMMARY

**Relevance of the topic.** During the recent years, policy for social integration of disabled persons has purposefully shifted from relief and support, as an only measure, to encouragement of capabilities and development of independence among disabled people, as well as their integration to local communities and social life in general. Rights of disabled persons to education, work and starting business or any other activities on their individual initiative are expressly recognisable (Okunevičiūtė Neverauskienė, 2012, page 136). Therefore, following the changes in question, number of scholars have started analysing the integration of disabled persons to labour market as an academic matter. Up until now, all the studies have been generally oriented to factors of successful integration of disabled persons, their challenges to achieve fully-fledged life and presence in labour market, without excluding methods and practices of public sector activities. Generally, it is important to determine particularities of small-sized municipalities in implementing local employment stimulation projects in the context of integration processes of disabled persons.

**Theoretical and practical importance.** There are significant differences in experience of municipalities in relation to employment of disabled persons, thus the empirical study that has been carried out in order to determine peculiarities of employment policy for disabled persons in Municipality of Kretinga shall contribute to development and implementation of the good practices in this area within other municipalities. This study is also useful, since it summarizes experiences of disabled persons during their transition to labour market, as well as reveals the main issues and barriers faced by such people when intending to involve in or during involvement in the Lithuanian labour market.

**Object of the project**– policy of employment of disabled persons in Municipality of Kretinga.  
**Objectives of the project:** 1. To perform analysis of scientific literature regarding employment and unemployment of disabled persons. 2. To perform analysis of situation of public policy and disabled persons in both Lithuania and district of Kretinga. 3. To prepare methodology and methods for the study on disabled persons, as well as to perform empirical study. 4. To provide conclusions and recommendations.

**Results.** It has been determined following the review of the data provided by the labour exchange and assessment of the study results, that there is low level of employment among disabled persons in Kretinga City. Internal (lack of self-esteem) and external (attitude of society and employers, failure to adapt infrastructure and communication) barriers have been determined in respect of disabled persons. Similar groups of problems have been also specified by employers,- barriers directly related to disabled persons (morbidity, lack of mobility and lower quality of work) as well as failure to adapt to working environment resulting to addition cost for an employer. Negative approach to a disabled person as a potential employee has been also determined among managers/owners of Municipal companies of Kretinga (none of the employers has intention to employ persons with disability in the near future). Similar thoughts to those of disabled persons and employers have also reflected in the answers from employees of the Municipality. Role of the Municipality in the process of integration of disabled persons to labour market has also come to light, as the sources of collection, transfer and publication of information. This study revealed particularity of a small-size Lithuanian municipality in relation to active employment of disabled persons – level of employment among disabled persons in small-sized municipalities is lower/low.

## LENTELĖS

1 lentelė Požiūriai į negalia.....	12
2 lentelė. ADRP priemonių Lietuvoje atitiktis Eurostat klasifikacijai.....	17
3 lentelė Neįgaliųjų integraciją į darbo rinką reglamentuojantys teisės norminiai aktai Lietuvoje.....	22
4 lentelė Bendri Lietuvos rodikliai, apibūdinantys neįgaliųjų integraciją, užimtumo srityje (2014 m.) .....	28
5 lentelė Bendri Kretingos rajono rodikliai, apibūdinantys neįgaliųjų darbo integracijos srityje (2014 m.) .....	29
6 lentelė Nusiųsta neįgaliųjų į aktyvios darbo politikos priemonės Kretingos savivaldybėje 2009 – 2013 metais.....	30
7 lentelė Įsidarbinusių neįgaliųjų skaičiai po dalyvavimo aktyvios darbo politikos priemonėse Kretingos savivaldybėje 2009 – 2013 metais.....	30
8 lentelė Tyrimo instrumentas darbdaviams.....	36
9 lentelė Tyrimo instrumentas specialistams.....	36
10 lentelė Tyrimo instrumentas neįgaliesiems.....	37
11 lentelė Socialinė demografinis informacija apie neįgaliosius.....	38
12 lentelė Neįgaliųjų nuomonė apie motyvacinės priemonės skatinti aktyvesnį neįgaliųjų asmenų įsidarbinimą.....	39
13 lentelė Neįgaliųjų požiūriai apie įsidarbinimo problemas.....	41
14 lentelė Neįgaliųjų nuomonės dėl pagalbos įsidarbinimo procese.....	42
15 lentelė Neįgaliųjų pasiūlymai dėl situacijos neįgaliųjų įdarbinimo procese tobulinimo.....	43
16 lentelė Informacija apie Kretingos savivaldybės įmonės ir jose dirbančius neįgaliosius.....	43
17 lentelė Darbdavių požiūriai apie skatinimo priemonės įdarbinti asmenis su negalia.....	44
18 lentelė Darbdavių nuomonės apie neįgaliųjų įdarbinimo problemas.....	45
19 lentelė Darbdavių nuomonės apie pagalbą neįgaliųjų įdarbinimo procese.....	46
20 lentelė Darbdavių požiūriai dėl situacijos neįgaliųjų įdarbinimo procese tobulinimo.....	46
21 lentelė Savivaldybės darbuotojų nuomonės apie darbdavius skatinančias priemonės įdarbinti asmenis su negalia.....	48
22 lentelė Savivaldybės darbuotojų požiūriai apie problemas neįgaliųjų įsidarbinimo procese.....	49
23 lentelė Savivaldybės darbuotojų bendradarbiavimas su kitais neįgaliųjų įdarbinimo proceso dalyviais.....	50
24 lentelė Savivaldybės darbuotojų požiūriai dėl situacijos neįgaliųjų įdarbinimo procese tobulinimo.....	51

## PAVEIKSLAI

1 paveikslas Kretingos darbo biržoje registruotas neįgaliųjų skaičius 2008 – 2015 m.....	32
2 paveikslas Neįgaliųjų įdarbintųjų pasiskirstymas pagal lytį ir įdarbinimo politikos priemones Kretingos mieste, 2015 m. ....	32
3 paveikslas Tyrimo dizaino schema.....	36



## IVADAS

**Temos aktualumas.** Pasauliniu mastu apie 15 proc. žmonių turi vienokią ar kitokią negalią. (Jodkowska, 2013). 2015 m. Lietuvoje iš viso gyveno 253,4 tūkst. neįgalūs asmenys, gaunantys netekto darbingumo pensijas ar išmokas (LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2015). Netiesiogiai, t. y. žmonių, kurie savo artimiausioje aplinkoje susiduriama negalia, – dar daugiau. Be to, kiekvienas šalies gyventojas bet kuriuo gyvenimo metu gali įgyti trumpalaikę arba nuolatinę negalią (Shakespeare, 2006, cit. Kuodytė, Pajarskienė, 2012, p. 16). „Surinkta įrodymų, kad negalią turintys asmenys patiria atskirtį įvairiose gyvenimo srityse. Daugumai neįgaliųjų neprieinamos tos sritys, kurios neturintieji negalios priima kaip savaime suprantamas ir būtinas psichologinei gerovei bei fizinei sveikatai užtikrinti“ (Kuodytė, Pajarskienė, 2012, p. 16). Mokslinių tyrimų rezultatai atskleidžia, kad negalią turintiems žmonėms sudėtingiau įgyti išsilavinimą, užsitikrinti užimtumą ir dalyvauti visuomenės gyvenime. Viena iš sričių, kurioje neįgalieji patiria atskirtį, yra darbas. Asmenų su negalia užimtumas yra vienas iš pagrindinių neįgaliųjų integracijos į visuomenę rodiklis (VŠĮ Jaunimo karjeros centras, 2013; Kankevičius, Petrauskas, 2005).

Neįgaliųjų socialinės integracijos politika pastaraisiais metais kryptingai keitėsi nuo šalpos ir palaikymo, kaip vienintelės priemonės, link pačių neįgaliųjų gebėjimų, savarankiškumo ugdymo, integracijos į vietos bendruomenes ir apskritai į socialinį gyvenimą skatinimo. Pripažįstama neįgaliųjų asmenų teisė į mokslą, darbą, individualią iniciatyvą pradedant verslą ar kitokią veiklą (Okunevičiūtė Neverauskienė, 2012, p. 136). Dėl šios priežasties neįgaliųjų integracijos į darbo rinką tema, tapo mokslininkų tyrimo objektu.

Neįgaliųjų asmenų įdarbinimo tema yra analizuojama įvairiais aspektais: *socialinės atskirties analizė*, (Levitas ir kt., 2000; Walker, Walker, 1997), *neįgaliųjų profesinės reabilitacijos ir adaptacijos, orientacijos į darbo rinką* (Sargautytė, Juozapavičienė, Štalienė, 2013; Guščinskienė, Čiburienė, 2011; Baranauskienė, Juodraitis, 2008; Baranauskienė, Ruškus, 1997, 2004, 2005; Kasnauskienė, Baraldsnes, 2012; Montserrat, Pallisera, Fullana, 2007); *neįgaliųjų įtrauktis ir integracija į darbo rinką Vokietijoje*, Jodkowska, 2013; *akcentuojamos skirtingos neįgalumo formos (psichinės, klausos, regos, fizinės) ir karjeros galimybės* (Kandratavičienė, Večkienė, 2012); *palaikomojo užimtumo (angl. supported employment) konceptas* Olave Vera, 2014; *neįgaliųjų profesinės reabilitacijos teisinio reglamentavimo* Tartilaitė, 2010; *neįgaliųjų integracijos psichosocialiniai aspektai darbo kontekste bei streso įveikos ypatumai* (Kuodytė, Pajarskienė, 2012; Diržytė ir kt., 2010); *asmenų, turinčių proto negalią, socialinės karjeros prielaidų analizė* (Kandratavičienė, Večkienė, 2012); *administracinės sistemos trūkumai neįgaliųjų įdarbinimo procese* (Gagnon, Picard, 2000). Kaip matome, ši tema yra išties yra aktuali ir analizuojama tiek Lietuvos tiek užsienio šalių mokslininkų.

Per pastarąjį dešimtmetį, daugelis valstybių vietos valdžios lygmeniu įgyvendino nemažai programų, skirtų neįgaliųjų asmenų integracijai į privatų ir viešą darbo sektorių (Barnett, Krepcio, 2014, p. 1), todėl itin aktualu išsiaiškinti šio neįgaliųjų integracijos proceso strategijas, politikas, praktikas bei dalyvius. Visa tai gali prisidėti prie efektyvesnių žmonių su negalia nedarbo prevencijos mechanizmų kūrimo.

**Temos naujumas.** Projekto mokslinį naujumą apsprendžia mokslinių tyrimų apie neįgaliųjų įsidarbinimo politikos organizavimą savivaldybės/vietos valdžios lygmeniu stoka. Aktualu išsiaiškinti, kokius įdarbinimo būdus/priemones taiko savivaldybės neįgaliųjų asmenų įdarbinimo politikoje, įvertinti verslo sektoriaus vaidmenį. Iki šiol visi tyrimai buvo orientuoti į neįgaliųjų žmonių integracijos sėkmės veiksnius, iššūkius į visavertį gyvenimą, bei darbo rinką, neišskiriant viešojo sektoriaus veiklos metodų, praktikų. Daugiausia tyrimų, skirtų neįgaliųjų integracijai į darbo rinką pagal *įvairius* kriterijus atlikta (pvz., pagal negalios pobūdį, išsilavinimo lygį, gyvenamąją vietą, kt.). Šiuo darbu siekiama paaiškinti neįgaliųjų integracijos į darbo rinką proceso dalyvių (darbdavių, specialistų, neįgaliųjų) patirtis. Svarbu išsiaiškinti, kokia yra, mažų savivaldybių specifika, įgyvendinant vietos užimtumo skatinimo projektus neįgaliųjų integracijos procesuose.

**Projekto teorinis ir praktinis reikšmingumas.** Savivaldybių patirtys įdarbinant neįgaliuosius yra labai skirtingos, todėl atliktas empirinis tyrimas, siekiant išsiaiškinti Kretingos savivaldybės neįgaliųjų užimtumo politikos ypatumus, kurie gal būt prisidės prie gerosios praktikos šioje srityje kūrimo ir diegimo kitose savivaldybėse. Taip pat šio darbo tyrimas naudingas tuo, nes apibendrintos negalią turinčių asmenų perėjimo į darbo rinką patirtys, atskleidžiamos pagrindinės problemos ir kliūtys, su kuriomis negalią turintys susiduria ketindami įsitraukti ar įsitraukdami į Lietuvos darbo rinką. Galiausiai, kiekvienas specialusis tyrimas, skirtas neįgaliųjų integracijos į darbo rinką problematikai, yra vertingos informacijos šaltinis.

**Projekto problema.** Nepaisant užimtumo politikos iniciatyvų, statistiniuose rodikliuose atsispindi nepalanki neįgaliųjų situacija darbo rinkoje. Remiantis Lietuvos darbo biržos duomenimis (2013), kad daugiau nei 40 procentų visų registruotų neįgaliųjų asmenų, ieškančių darbo, neturi darbo patirties, o 36 proc. nėra įgiję aukštesnio negu vidurinio išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos (Žalkauskaitė, Brazienė, 2015, p. 89). Tyrimo problemą nusako šie klausimai: kokios yra neįgaliųjų asmenų, siekiančių įsidarbinti patirtys? Kokie yra neįgaliųjų asmenų integraciją į darbo rinką skatinantys ir stabdantys/trukdantys veiksniai? Kokias rekomendacijas galime suformuluoti neįgaliųjų integracijos į darbo rinką politikos tobulinimui?

**Projekto objektas** - neįgaliųjų asmenų užimtumo politika Kretingos savivaldybėje.

**Projekto tikslas** – išanalizuoti neįgaliųjų asmenų integracijos į darbo rinką problemas Kretingos savivaldybėje ir pateikti tobulinimo pasiūlymus.

**Tyrimo uždaviniai:**

1. Atlikti mokslinės literatūros analizę neįgaliųjų užimtumo ir nedarbo tematika.
2. Atlikti viešosios politikos ir neįgaliųjų situacijos darbo rinkoje analizę Lietuvoje bei Kretingos rajone.
3. Parengti neįgaliųjų asmenų užimtumo problemų tyrimo metodologiją ir metodiką bei atlikti empirinį tyrimą.
4. Pateikti išvadas ir neįgaliųjų integracijos į darbo rinką politikos tobulinimo rekomendacijas.

**Tyrimo metodai.** Projekte kompleksiskai remtasi bendraisiais teoriniais ir empiriniais mokslinio pažinimo metodais. Pirmoje ir antroje darbo dalyse dominuoja mokslinės literatūros, teisės aktų ir dokumentų analizės, lyginamasis, sisteminis bei apibendrinimo metodai. Trečioje darbo dalyje pristatomi empirinio tyrimo (interviu) rezultatai.

**Projekto struktūra.** Projektas susideda iš įvado, darbo teorinės dalies, darbo metodologinės dalies, tyrimo rezultatų pristatymo ir aptarimo, išvadų, rekomendacijų ir priedų.

- Projekto apimtis: 60 puslapiai.
- Projekte pateikiamų lentelių ir paveikslų skaičius: 25 lentelės ir 2 paveikslai.
- Literatūros ir informacinių šaltinių skaičius: 49 literatūros šaltinių ir 9 informacinių šaltinių

## 1. NEĮGALIŲJŲ ASMENŲ INTEGRACIJA Į DARBO RINKĄ: TEORINĖS PRIELAIIDOS

Šiame skyriuje bus pateikiama negalios samprata, negalios traktavimo modeliai, neįgaliųjų asmenų integracijos į darbo rinką ypatumai bei pateikta neįgaliųjų asmenų integracijos į darbo rinką tematika mokslinių tyrimų apžvalga.

### 1.1. Negalios sampratos įvairovė

Negalios sąvoka neturi vieno būdingo visa apimančio apibrėžimo. Pasak Guščinskienės, Čiburienės (2011), požiūris į neįgaliuosius yra daugialypis. Remiantis Lietuvos mokslininkų darbais, galima išskirti keletą prieštaringų negalios sampratos formulavimo krypčių. Viluckienė (2008) teigia, kad „negalia – nevienalytis ir daugiamatis reiškinys, jog jos sampratų apibrėžties klausimas iki šiol yra pamatinė negalios sociologijos problema“ (Viluckienė, 2008, p. 45). Kiek kitokią poziciją pateikia autoriai Dubodelovos, Mačiulaitis (2012), „<...>negalia visais žmonijos vystymosi periodais buvo laikoma skirtingumu, nenormalumu, nukrypimu nuo normos, nuo to, kas visuotinai priimta“ (Dubodelovos, Mačiulaitis, 2012, p. 23). Šios dvi negalios sampratų kryptis formuoja socialinį ir fizinius sutrikimais grįstas negalios sąvokos traktavimo variacijas.

Išsamesnė negalios sąvokos sampratos analizė yra būtina, nes nuo to, kaip esamu laiku yra suvokiama negalia, priklauso teisės aktų, socialinio darbo metodų, paramos programų pobūdis bei pats visuomenės požiūris į neįgaliuosius. Tai yra esminiai dalykai žmogui su negalia siekiančiam visaverčio gyvenimo. Negalios sampratos skirtumai mokslinėje literatūroje pasireiškia per dvi skirtingas kryptis: medicininį ir socialinį. Šių dviejų krypčių teoriniu pagrindu ir yra sukurti medicininis ir socialinis negalios sampratos modeliai. Šių modelių egzistavimas rodo, jog negalios konceptas nėra statiška ar visiškai nekintanti sąvoka. Pasak Kuodytės, Pajarskienės (2012), „<...>pastaruoju šimtmečiu intensyviai keičiasi požiūris į negalią. Anksčiau vyravusį medicininį požiūrį į negalią keičia socialinis požiūris“ (Kuodytė, Pajarskienė, 2012, p. 17). Medicininis požiūris sėkmingai individo integracijai esminėmis kliūtimis laikytini funkciniai– fiziniai žmogaus sutrikimai ir individualios reakcijos į juos. Remiantis socialiniu negalios suvokimu sėkmingai adaptuotis neįgaliam asmeniui trukdo ne jo paties negalia, bet visuomenė. Pagal pirmąjį modelį keisti ir prie visuomenės pritaikyti reikia neįgalųjį, o pagal socialinį – integracija bus sėkminga tik tuo atveju, jei keisime aplinką ir visuomenės nuostatas. Remiantis socialiniu modeliu, bet kuris asmuo gali tapti neįgalus, kai jam nepritaikoma fizinė ir socialinė aplinka“ (Kuodytė, Pajarskienė, 2012, p. 17). Negalios sampratos modelių tipologijoje yra išskiriamas dar ir trečias, gal ne toks ryškus – interakcinis negalios modelis (Ruolytė-Verschoore, 2012). Šių modelių palyginimas pateikiamas 1 lentelėje.

## 1 lentelė. Požiūriai į negalią

Modelis	Negalia	Neįgalus asmuo	Veiklos tikslas
Medicininis	Organizmo funkcijos, veiklos patologija.	Gydymo objektas.	Neįgaliojo asmens korekcija.
Socialinis	Socialinės aplinkos nepritaikymas.	Žmonių socialinis vaizdinys.	Aplinkos kliuvinių pašalinimas.
Interakcinis	Personalizuotas susirgimas ir struktūrinių faktorių sąveika.	Sprendimo teisę turintis individas.	Aplinkos kliuvinių pašalinimas ir išankstinis nuostatų keitimas.

Šaltinis : Ruolytė-Verschoore, 2012, p. 19

Iš 1 lentelės matyti visų negalios sampratos modelių skirtumai, kurie atskleisti per tris aspektus: *negalios, neįgalaus asmens ir veiklos tikslo*. Socialinis modelis neįgalumo kliuvinių ieško aplinkoje ir visuomenėje. Ruškus, Mažeikis (2007) akcentuoja, „kad klinikinis modelis neįgalumą traktuoja kaip asmens problemą, kurią tiesiogiai sukelia liga, trauma ar kitas sveikatos pokytis“ (Ruškus, Mažeikis p. 52). Ši problema yra sprendžiama medicinos pagalba. „<...>socialinis modelis neįgalumą traktuoja kaip socialinę problemą, kaip asmens įtraukimą į visuomenės gyvenimą“ (Ruškus, Mažeikis, 2007, p. 52). „Taip yra aktualizuojamos socialinio veiksmo, visuomenės atsakomybės, nuostatų ir ideologijos keitimo, žmogaus teisių temos. Tačiau šie abu modeliai susipina ir kartais yra nebeatskiriami“ (Ruškus, Mažeikis, 2007, p. 52). Šio „susipynimo“ išdavą, darbo autorės nuomone, galima laikyti interakcinio negalios modelio atsiradimą. „Interakciniame modelyje – negalia atsiranda iš individualių (sutrikimo) ir struktūrinių (aplinkos, paramos sistemų, požiūrio) faktorių sąveikos“ (Shakespeare, 2006, cit.Ruolytė-Verschoore, 2012, p. 19). Kitaip tariant, šis modelis sujungia pirmųjų dviejų modelių idėjas ir negalią įvardija kaip priešiško/ neigiamo visuomenės nusistatymo ir kūno fizinių ir psichologinių sutrikimų sumą. Kadangi ši samprata daug platesnė. Ji apima ir daugiau sėkmės faktorių asmens su negalia integracijai į visuomenę. Shakespeare'as išskiria tris faktorių grupes, kurios daro įtaką integracijai:

1. „Individualūs veiksniai (asmenybė, įgūdžiai, sutrikimas);
2. Visuomeniniai veiksniai (prieinamumas, išankstinės nuostatos ir t.t.);
3. Paramos sistemų veiksniai“ (socialinė parama, specializuota pagalba, kompensacinė technika) (Shakespeare, 2006, cit.Ruolytė-Verschoore, 2012, p. 19).

Galima teigti, jog šių veiksnių egzistavimas, sąveika vienas su kitu ir formuoja negalios sąvoką plačiąja prasme. Nuo to, koks modelis vyrauja esamu laiku priklauso ir visuomenės požiūris į neįgaluosius. Mokslininkės Guščinskienė ir Čiburienė (2011), analizuodamos negalios sąvokos raidą laiko ir vietos aspektu teigia, jog: „menkai ekonomiškai išsivysčiusiose valstybėse yra giliai įsišaknijusi kultūrinė antipatija asmenims su negalia ir negalia vertinama kaip našta šeimai ir visuomenei“ (Addlakha, 2007, cit.Guščinskienė, Čiburienė, 2011, p. 502). Požiūris į negalią formuojamas net ir per lyčių aspektą. Pasak Guščinskienės J., Čiburienės J., (2011), mergaitės,

turinčios negalią gali net nesiekti išsilavinimo, nes tai neduos jokios naudos ateityje. Vyrų, turintys negalią gali „žlugti“ asmeniškai, nes jie tikėtina, negalės išlaikyti savo šeimos. Bet kuriuo atveju medicininis požiūris į negalią jau praranda savo prasmę: „negalia turi tam tikrus objektyviai pasireiškiančius simptomus, tačiau svarbesnioji dalis to, kas, visuomenės supratimu, laikoma negalia, yra socialiai sukonstruota“ (Raudeliūnaitė, Šavareikaitė, 2013, p. 78).

Remiantis Neįgaliųjų teisių konvencija (2009), „neįgalieji gali būti išklasifikuoti į: socialiai pažeidžiamas asmenų grupes ar marginalinėms visuomenės grupėms“ (Neįgaliųjų teisių konvencija (2009). Guščinskienės, Čiburienė (2011) išskiria Vaicekauskienės (2006) nuomonę, jog „pastarąjį dešimtmetį (t.y., XX amžiaus paskutinį dešimtmetį) Lietuvoje vyksta reikšmingi socialiniai, politiniai bei teisiniai pokyčiai, kurių kontekste keičiasi požiūris į neįgaliuosius bei jų socialinę padėtį: siekiama užtikrinti neįgaliųjų teises, užtikrinti dalyvavimą visuomeniniame gyvenime“ (Guščinskienės. Čiburienės. 2011, p. 502). Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvenciją, „<...> žymi „paradigmų kaitą“ nuostatose ir požiūriuose apie neįgalius asmenis“ (Gečaitė, 2011). „Asmenys su negalia imami traktuoti ne kaip medicinos, socialinės paramos „objektai“, bet kaip aktyvus „subjektai“ su savo žmogaus teisėmis“ (Gečaitė, 2011). Šioje Konvencijoje pateiktos nuostatos: „<...>saugoti visų neįgaliųjų žmogaus teisės ir laisves, užtikrinti lygiavertę įstatymo apsaugą ir teisę vienodai naudotis įstatymo teikiamomis galimybėmis be jokios diskriminacijos...“ (Žin., 2010, Nr. 67-3350).

Nepaisant didelės požiūrių įvairovės į negalios traktavimą, sėkmingos neįgalaus asmens integracijos į darbo rinką kontekste patraukliausias išlieka interakcinis negalios modelis, nes jis subalansuoja fizinio/psichologinio sutrikimo ir struktūrinių aplinkybių ryšį. Šio modelio teorinės galimybės leidžia turėtojai analizuoti neįgalaus žmogaus integracijos galimybes ir dalyvavimo apraiškas į visuomenę. Kitame poskyryje analizuojamos neįgalaus žmogaus integracijos ir socialinės atskirties praktikos ir situacijos.

## **1.2. Integracijos ir socialinės atskirties samprata negalios aspektu**

Neįgaliųjų įsidarbinimo proceso analizėje, reikšminga yra aptarti integracijos sąvoką. „Integracija – neįgaliųjų žmonių įsiliejimas į visuomenę. Vartodami šį terminą, išreiškiame nuomonę, kad neįgalieji yra už visuomenės ribų ir kad jie, įveikdami psichologines, materialines, socialines ir kitas kliūtis, turi tapti pilnaverčiais, pripažintais visuomenės nariais“ (Ruškus, 1997, p. 21). Gan plačiai integracijos sąvoką apibrėžė Gudžinskienė, Jurgutienė (2010): „Integracija konceptualizuodamos kaip „kažko“ atstatymą, atsinaujinimą, įtrauktį“. Neįgaliųjų kontekste, integracija, remiantis definicija, - „neįgalaus asmens įtraukimas, įjungimas į visuomenę. Tai tikėjimas kiekvieno asmens prigimtinė teise visapusiškai dalyvauti visuomenės gyvenime. Šis procesas išskiria skirtybių pripažinimą, suteikiant vietą asmeniui, kuris kitu atveju būtų išskirtas. Integracijos tikslas – skatinti visuomenę priimti individų kitoniškumą kaip normalų reiškinį“ (Gudžinskienė, Jurgutienė,

2010, p. 18 - 19). Socialinė atskirtis, pasak Levitas ir kt., (2007) yra kompleksinis ir įvairialypis procesas. Brazienė, Merkys (2013), pasiremdami Jungtinės Karalystės Tarptautinės plėtros departamento (2005) informacija, išskiria visą eilę diskriminacijos veiksnių: tautybė, rasė, religija, seksualinė orientacija, kasta, kilmė, lytis, amžius, negalia, ŽIV statusas, migracijos statusas, gyvenamoji vieta“ (Jungtinės Karalystės Tarptautinės plėtros departamentas, 2005, cit. Brazienė, Merkys, 2013p. 120). Valencia (2001) akcentuoja, jog „atskirtis <...> yra socialinių santykių tipas, kai nepripažįstamos kitų teisės“ (Brazienė, Merkys, 2013, p. 120). Taigi integracijos ir socialinės atskirties kategorijos yra glaudžiai susijusios. Sėkminga individo integracija niekada neįvyks jei šiame procese veiks nors vienas socialinės atskirties aspektas. Tuo pačiu metu, socialinės atskirties sampratoje, integracijos elementas yra vienas esminių komponentų (Walker, Walker, 1997, p 8). Kitaip tariant, socialinės atskirties laipsnis nulemia individo integracijos galimybes į visuomeninį gyvenimą (Levitas, ir kt. 2007, p. 75).

Neįgaliųjų socialinė adaptacija, integracija yra aktuali viso pasaulio visuomenėms. Žmonėms su negalia reikia daugiau visuomenės paramos nei sveikiems, kad galėtų pasiekti tas pačias gyvenimo sąlygas, kaip ir kiti piliečiai. Tokia parama niekada neturėtų būti laikoma privilegija – tai žmogaus teisė. Valstybė turi skatinti naudojimąsi asmeninio integravimosi teise ir užtikrinti, kad įstatymai nediskriminuotų neįgaliųjų“ ([www.manoteises.lt](http://www.manoteises.lt), 2009). Socialinė atskirtis akcentuojama ir Nacionalinėje neįgaliųjų socialinės integracijos 2013–2019 metų programoje, kurioje teigiama, kad „neįgalieji dėl savo būklės, socialinės aplinkos praranda savarankiškumą, socialinius gebėjimus gyventi bendruomenėje, didėja jų socialinė atskirtis“ (Žin., 2012-11-27, Nr. 137-7021).

Neįgaliųjų socialinės integracijos politika pastaraisiais metais kryptingai keitėsi nuo šalpos ir palaikymo, kaip vienintelės priemonės, link pačių neįgaliųjų gebėjimų, savarankiškumo ugdymo, integracijos į vietos bendruomenes ir apskritai į socialinį gyvenimą skatinimo. Aiškiai pripažįstama neįgaliųjų teisė į mokslą, darbą, individualią iniciatyvą pradedant verslą ar kitokią veiklą (VŠĮ Jaunimo karjeros centras, 2012). Neįgaliųjų socialinės integracijos sistemą sudaro medicininės, profesinės ir socialinės reabilitacijos paslaugų teikimas, specialiųjų poreikių tenkinimas specialiosios pagalbos priemonėmis, neįgaliųjų užimtumo rėmimas, socialinės paramos teikimas, Valstybinio socialinio draudimo fondo pensijų ir išmokų skyrimas ir mokėjimas, Privalomojo sveikatos draudimo fondo išmokų skyrimas ir mokėjimas, ugdymo paslaugų teikimas, lygių galimybių dalyvauti kultūros, sporto ir kitose visuomenės gyvenimo srityse užtikrinimas (VŠĮ Jaunimo karjeros centras, 2012).

Pateikus pagrindinius neįgalumo integracijos ir socialinės atskirties elementus reikšminga įvertinti, kaip koreliuoja interakcinis negalios sampratos modelis su neįgaliųjų socialine integracija. Medicininio modelio šalininkų požiūriu: „<...>socialinės integracijos prielaida būtų neįgaliųjų korekcinis ugdymas arba gydymas“ (Valenta, 2002, cit. Gudžinskienė, Jurgutienė, 2010, p. 18). Remiantis socialine/interakcine neįgalumo prasme: „socialinės integracijos prielaida yra socialinės

aplinkos gebėjimas toleruoti neįgaliuosius. Socialinė integracija ir prasideda tada, kai į atskirtuosius pradeda žvelgti ne kaip į skirtingus, o kaip į panašius“ (Valenta, 2002, cit. Gudžinskienė, Jurgutienė, 2010, p. 18). Taigi efektyvi neįgaliojo integracija visų pirma prasideda nuo požiūrio ir tolerancijos laipsnio į neįgalų žmogų.

Gudžinskienė ir Jurgutienė (2010) turėdamos omenyje, jog neįgaliųjų integracijos procesas prasidėjo, išskiria probleminius šio proceso aspektus: „neįgalieji dažnai dirba asmenybę žeminančius darbus, gyvena specialioje aplinkoje (internatuose ar bendruomenėse), kur jų egzistavimu ar sugebėjimais, talentais niekas nesidomi, nėra palankaus visuomenės požiūrio į asmenis su negalia“ (Gudžinskienė, Jurgutienė, 2010, p. 24). Autorės mano, kad „būtina konstruoti pozityvius negalios socialinius vaizdinius ir griauti stereotipus. Svarbūs socialinės integracijos veiksniai yra glaudus bendradarbiavimas bei socialinė partnerystė tarp valdžios struktūrų, įvairių visuomenės sluoksnių ir pačių neįgaliųjų bei praktinis su integracija susijusių teisinių dokumentų įgyvendinimas“ (Gudžinskienė, Jurgutienė, 2010, p. 24).

Vis dažniau šiuolaikinėse teorinėse perspektyvose pereinama nuo socialinės integracijos prie socialinio įgalinimo idėjos. Ruškaus J. (2007) manymu, „tik kvestionuojant socialinės integracijos sąvoką ir reflektuojant neįgaliųjų patirtį būtų įmanoma ne tik kritiškai įvertinti tai, kokia kryptimi keičiasi neįgaliųjų socialinė būtis, bet ir atrasti naujas galimybes, paradigmas, metodus šioje srityje“ (Ruškaus, 2007, p. 10). „Įgalinimas – tai individualus kelias, kuriame savo gyvenimo kontrolė ir individo gebėjimai turi būti stiprinami visos bendruomenės pastangomis“ (Ruškaus, 2007, p. 11). „Įgalinimas prasideda, kai individai patys apibrėžia savo poreikius ir siekius, patys, o ne specialistai, priima sprendimus ir dėl jų prisiima atsakomybę“ (Ruškaus, 2007, p. 11).

Apibendrinant, galima akcentuoti, jog socialinė integracija apima aibę skirtingų aspektų (atstatymą, atsinaujinimą, neįgalaus asmens įtraukimą, įjungimą į visuomenę, tikėjimą jo [neįgaliojo] prigimtine teise visapusiškai dalyvauti visuomenės gyvenime bei skirtumų pripažinimą. Šių aspektų įgyvendinimas atitolina asmenį nuo socialinės atskirties. Pozityvūs procesai sėkmingos neįgaliųjų integracijos yra prasidėję, ko pasekoje, jau pradėta kalbėti ir apie įgalinimo sąvoką, kuri akcentuoja ir paties neįgalaus asmens motyvaciją integruotis. Viena iš sričių, kur reikalingas tiek išorinių veikėjų suinteresuotumas, tiek paties neįgaliojo ryžtas yra integracija į darbo rinką. Kitame poskyryje analizuojami neįgaliųjų asmenų integracijos į darbo rinką moksliniai tyrimai.



### 1.3. Neįgaliųjų asmenų integracijos į darbo rinką tematika mokslinių tyrimų apžvalga

Analizuojant neįgaliųjų problemas, itin daug dėmesio yra skiriama neįgaliųjų socialinei integracijai, bei integracijai darbo rinką. Taip pat didelis dėmesys skiriamas neįgaliųjų integracijai švietimo/ugdymo sistemoje. Visi šie trys aspektai yra labai stipriai tarpusavyje susiję. Todėl svarbu apžvelgti mokslinius tyrimus šia tema.

Dromantienės (2002; 2005) teigimu, itin didelis dėmesys neįgaliųjų integracijos klausimams pradėtas skirti Lietuvai integruojantis į Europos Sąjungą (ES), t.y. atsiradus būtinybei Lietuvos socialinės politikos sistemą suderinti su ES socialine politika, kurioje ypač didelis dėmesys skiriamas lygių galimybių neįgaliesiems užtikrinimui.

Kaip teigia Singh ir Čepienė (2011), „literatūroje gana plačiai analizuojama neįgaliųjų integracija į darbo rinką, galimos problemos ir kaip bandoma stengtis jas išspręsti.“ Autorės remiasi Bandzevičienės ir Mackienės (2004), Baranauskienės ir Ruškaus (2004), Mataitytės (2006), Bagdono ir kt. (2008), Anužienės ir kt. (2011) darbais, kuriuose akcentuojama, kad Lietuvoje neįgaliųjų integracija į darbo rinką dažnai tik deklaruojama, tačiau nėra realaus jos įgyvendinimo mechanizmo. „Nors įstatymai garantuoja neįgaliųjų lygybę su kitais visuomenės nariais įvairiose gyvenimo srityse, tačiau nesigilinama ar tai praktiškai yra pritaikoma“ (Singh, Čepienė, 2011).

Labai daug tyrimų įvairiais neįgaliųjų asmenų įtraukimo į darbo rinką aspektais pateikia Okunevičiūtė-Neveauskienė ir Moskvina. Galima išskirti visą eilę šių autorių publikacijų: Moskvina, (2008), Okunevičiūtė-Neveauskienė (2012), Okunevičiūtė-Neveauskienė ir Moskvina (2010; 2011).

Mokslininkės Moskvina (2008); Okunevičiūtė-Neveauskienė ir Moskvina (2010) savo darbuose skiria taip „*aktyvios darbo rinkos politikos priemonės* (ADRP)“. „Aktyvios darbo rinkos priemonės (ADRP) jau ilgą laiką suvokiamos kaip pagrindinis ir efektyvus ne tik užimtumo, bet ir socialinės politikos įgyvendinimo įrankis“ (Moskvina, 2008, p.2 – 3). „Paprastai ADRP apibrėžiamos kaip programos, įgyvendinamos valstybės mastu siekiant sumažinti nedarbą bei sušvelninti jo pasekmes“ (Moskvina, 2008, p.2 – 3). „<...> Mokslinėje literatūroje dažniausiai išskiriamos šios aktyvios priemonės: profesinis mokymas, darbo rotacija, užimtumo rėmimas, neįgaliųjų integracija, tiesioginis darbo vietų kūrimas, pradedančiųjų savo verslą rėmimas“ (Moskvina, 2008, p.2 – 3). Taigi, neįgaliems asmenims tenka pakankamai daug dėmesio pagal ADRP. Todėl ADRP tampa labai svarbia socialinės integracijos dalimi: „Šiuo metu tiek pasyvios, tiek aktyvios darbo rinkos politikos priemonės daugelyje šalių laikomos socialinės apsaugos sistemos dalimi ir apsaugo ne tik nuo nedarbo rizikos, bet ir nuo kitų socialinių rizikų (invalidumo, vyresnio amžiaus skurdo)“ (Okunevičiūtė-Neveauskienė,

Moskvina, 2010, p.102). Be abejo, labai didelės įtakos ADRP taikymo efektyvumui turi šalies socialinis ekonominis išsivystymas. Autorės pateikia Lietuvoje taikomų ADRP priemonių sąrašą pagal atitiktą ES klasifikacijai (žr. 2 lentelė).

**2 lentelė.** ADRP priemonių Lietuvoje atitiktis Eurostat klasifikacijai

<b>Eurostat'o klasifikacija</b>	<b>Lietuvoje taikomos ADRP priemonės</b>
Profesinis mokymas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas</li> </ul>
Darbo rotacija ir darbo pasidalijimas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Darbo rotacija</li> </ul>
Užimtumo rėmimas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Įdarbinimas subsidijuojant</li> <li>• Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas</li> <li>• Viešieji darbai</li> </ul>
Neįgalųjų integracija*	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Įdarbinimas subsidijuojant</li> <li>• Darbo vietų steigimo subsidijavimas (kartu ir savarankiško užimtumo rėmimas)</li> <li>• Socialinės įmonės</li> </ul>
Tiesioginis darbo vietų kūrimas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Darbo vietų steigimo subsidijavimas</li> <li>• Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas</li> </ul>
Pradedančiųjų savo verslą (start-up) rėmimas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Savarankiško užimtumo rėmimas</li> </ul>

\*Lietuvoje neįgalieji pagal pageidavimą ir galimybes gali dalyvauti ir kitose ADRP priemonėse  
*Šaltinis: Okunevičiūtė-Neveauskienė, Moskvina, 2010, p.103*

2007-2008 metais Lietuvoje buvo atliktas ADRP priemonių tyrimas (Okunevičiūtė-Neveauskienė ir kt., 2008-2009; Okunevičiūtė-Neveauskienė, Moskvina, 2010). Tarp apklaustųjų, kuriems buvo taikomos ADRP priemonės, buvo ir neįgalųjų asmenų. Jie sudarė dvi atskiras respondentų grupes: pirmoji grupė – tai neįgalieji, kuriems nustatytas 20-40 proc. darbingumo lygis, antroji grupė – neįgalieji, kuriems nustatytas 45-55 proc. darbingumo lygis. Vertinant pagal atskirus ADRP efektyvumo kriterijus paaiškėjo, kad ADRP priemonių taikymas labai padeda būtent neįgaliesiems asmenims: „labai geri yra neįgalųjų, kuriems nustatytas 20-40 proc. darbingumo lygis, įsidarbinimo rezultatai – 77 proc. šiai tikslinei grupei priklausančiųjų asmenų įsidarbino toje pačioje įmonėje, kur vyko priemonė, dar 2 proc. įsitvirtino kitoje įmonėje (įstaigoje, organizacijoje)“ (Okunevičiūtė-Neveauskienė, Moskvina, 2010, p.106).

Okunevičiūtė-Neveauskienė (2012), remdamasi tiek savo, tiek ir kitų autorių atliktais tyrimais, išskyrė sunkumus žmonėms su negalia integruojantis į darbo rinką:

1. „Neįgalieji nėra laikomi potencialių darbo jėgos šaltiniu;
2. Maža darbo pasiūla dėl nepakankamo finansavimo;
3. Nelankstus darbo rinkos priemonių parinkimas
4. Neįgaliesiems trūksta pasitikėjimo savo gebėjimais
5. Neigiamas visuomenės požiūris
6. Tiesioginė ir netiesioginė neįgalųjų diskriminacija;“
7. Darbdavių motyvacijos stoka

8. Sąlyginai žemas neįgaliųjų išsilavinimas.
9. Trūksta finansinių išteklių mokyklų infrastruktūros pritaikymui ir specialiam pedagogų apmokymui;
10. Silpni darbo įgūdžiai;
11. Nenoras keisti profesiją“ (Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2012, p.139).

2009 m. atliktame NVO atstovų ekspertiniame tyrime (Okunevičiūtė-Neveauskienė ir kt., 2008-2009), ekspertų išskirtos šios problemos, kliūtys neįgaliųjų įsidarbinimui:

- Pritaikytų darbo vietų asmenims su negalia trūkumas;
- Darbdavių nesuinteresuotumas (kurį galima būtų išspręsti finansinėmis paskatinimo priemonėmis bei teikiant organizacinę pagalbą darbdaviams);
- ADRP priemonės prieinamos ne visiems (reikia plėsti paslaugų teikimo tinklą).

Okunevičiūtė-Neveauskienė (2012, p.140) teigia, kad „remiantis užsienio šalių patirtimi ir ekspertų nuomone, viena efektyviausių pagalbos neįgaliesiems, siekiantiems integracijos į darbo rinką, priemonių yra darbo asistento (tarpininko, atvejo vadybininko, darbo vadovo) rengimas bei jo teikiamų paslaugų diegimas. Kol kas darbo asistento pareigybė yra numatyta tik socialinių įmonių įstatyme.“ Socialinių įmonių parama neįgaliesiems įsidarbinant plačiau apžvelgiama Mačernytės-Panomariovienės (2004), Okunevičiūtės-Neveauskienės ir Moskvinos (2011) publikacijose. Socialinės įmonės, arba darbo integracijos socialinės įmonės, yra savarankiški ūkio subjektai, kurių pagrindinis tikslas yra žmonių, susiduriančių su rimtais sunkumais darbo rinkoje, profesinė integracija per pačias ar kitas įmones. Taigi, socialinės įmonės gali veikti kaip puikus tarpininkas neįgaliesiems integruojantis darbo rinkoje, padedantis išspręsti daugelį kylančių problemų.

Apžvelgus bendrąsias neįgaliųjų integracijos darbo rinkoje problemas, aktualu išskirti ir dar vieną grupę atliekamų tyrimų, skirtų atskiroms neįgaliųjų grupių integracijos problemoms tirti. Galima išskirti, kad lietuvių autorių darbuose gana plačiai analizuojamos kelios pagrindinės grupės – tai sutrikusio intelekto, regėjimo negalią bei judėjimo negalią turintieji asmenys, bei jų įsidarbinimo galimybės. Sutrikusio intelekto asmenų profesinio rengimo ir į(si)darbinimo problemoms skirti šių autorių darbai: Baranauskienė (2002, 2003), Baranauskienė, Ruškus (2004), Elijošius (2001a,b), Juodraitis (2001). Regėjimo negalią turinčiųjų integracijos darbo rinkoje problemos analizuojamos Ušeckienės ir Baranauskienės (2006), Česnuitytės (2007) publikacijose. Judėjimo negalią turinčiųjų problemos analizuojamos Kaffemanienės ir Vinikaitytės (2007), Viluckienės (2014) publikacijose. Kuodytė ir Pajarskienė (2012) apžvelgia įvairią fizinę negalią turinčiųjų asmenų integracijos tematiką, Brazienė ir Žalkauskaitė (2014), Žalkauskaitė ir kt. (2015) daugiau dėmesio skiria jaunų negalią turinčių žmonių integracijos klausimams.

Kaip pastebi Kaffemanienė ir Vinikaitytė (2007), vienas iš svarbiausių sėkmingos/nesėkmingos integracijos į darbo rinką veiksnių, išskiriamas kaip subjektyvusis faktorius, yra paties negalią turinčio

žmogaus požiūris į savo negalią, gebėjimas arba negebėjimas prie jos prisitaikyti. Remdamosios kitų autorių atliktais tyrimais, autorės formuluoja mintį, kad „neįgaliųjų nuostatos į save, lemia tokie veiksniai kaip: „nuostatos, neįgaliojo savybės, išsimokslinimas, pasiruošimas darbui, gyvenimo būdas, pastangos kurti socialiai aktyvų gyvenimą“ (Kaffemanienė, Vinikaitytė, 2007, p.146). Remiantis minėtų autorių tyrimais, galima daryti prielaidą, jog „nuostatos į negalę turi dvikryptį poveikį: visuomenės ar/ir darbdavių neigiamos nuostatos formuoja nuvertinantį neįgaliojo požiūrį į save, savo darbinės galimybes; viena tokių nuostatų pasekmių – nesėkminga neįgaliųjų darbinė integracija. Kita vertus, nepakankama motyvacija ir žemas savęs vertinimas lemia ir visuomenės neadekvatų požiūrį į neįgaliųjų įsidarbinimo galimybes“ (Kaffemanienė, Vinikaitytė, 2007, p.146).

Tokias autorių Kaffemanienės ir Vinikaitytės išvalgas patvirtina ir vienas naujausių Viluckienės (2014) tyrimų. Autorės atlikti neįgaliųjų kokybinio tyrimo rezultatai atskleidžia, „kad visuomenė nepažįsta šių asmenų gyvenimiškos tikrovės, nesuvokia jų problemų ir nežino, kaip adekvačiai sąveikauti, atsidūrus su jais kartu bendroje komunikacinėje erdvėje. Negalios neturinčių žmonių žinojimo bagaže apstu klaidingų stereotipų bei neigiamų išankstinių nuostatų neįgaliųjų atžvilgiu, kurios sudaro palankias sąlygas įgaliams visuomenės nariams primesti nelygiaverčius santykius: socialinių sąveikų metu neįgaliuosius stigmatizuoti ir priskirti žemesniam socialiniams statusui.“ (Viluckienė, 2014, p.50-51) Natūralu, kad tokie socialiniai santykiai yra aktualūs ir neįgaliųjų integracijos darbo rinkoje klausimams analizuoti. Juolab, kad tos pačios autorės tyrimas atskleidė ir tyrime dalyvavusių socialinių darbuotojų nepakankamą bendravimo su neįgaliaisiais išmanymą, o dažnu atveju net ir savo socialinės galios demonstravimą (Viluckienė, 2014, p. 51). Tokie tyrimuose atskleidžiami veiksniai, be abejo, yra sunkinantys neįgaliųjų integraciją į darbo rinką.

Kad situacija yra sudėtinga, atskleidžia ir jaunų negalią turinčių žmonių integracijos galimybių tyrimas, atliktas Brazienės ir Žalkauskaitės (2014). Autorių atliktas empirinis tyrimas parodė, „kad fizinę negalią turinčio jaunimo nepalankią padėtį Lietuvos darbo rinkoje lemia platus spektras individualių ir kontekstinių veiksnių, pvz., profesinio pasirengimo ir kvalifikacijos trūkumas, sunkumai atliekant paskirtą darbą, baimė patirti diskriminaciją darbo vietoje, tačiau ne mažiau reikšminga – stigmatizuojantis visuomenės ir darbdavių požiūris į neįgalų darbuotoją, menkas darbdavių suinteresuotumas (...), neįgaliojo profesinių gebėjimų nuvertinimas ir pan.“ (Brazienė, Žalkauskaitė, 2014, p.152) Kaip parodė neįgalaus jaunimo apklausos, valstybės institucijų parama (jau minėtos ADRP priemonės ar profesinės reabilitacijos programos) yra gerai, tačiau vis dar trūksta įgyvendinimo kokybės, atsižvelgimo į pačių neįgaliųjų poreikius (pvz., trūksta patrauklesnių specialybių pasirinkimo), jų poreikių suvokimo.

Kitame autorių Žalkauskaitė, Unt ir Brazienė (2015) atliktame tyrime, apklausus sensorinę negalią turinčius jaunuolius (21-31 metų), nustatytos pagrindinės kliūtys jiems įsitraukti į darbo rinką Lietuvoje:

- Požiūris ir diskriminacija švietimo institucijose – tai reiškia, kad bendrojo ugdymo įstaigos ir programos nėra pritaikytos negalią turintiems jaunuoliams, trūksta pačių specialistų teigiamo požiūrio į neįgalius jaunuolius, todėl daug pozityviau vertinamos specialiojo ugdymo įstaigos. Nors bendrojo ugdymo įstaigose sudarius palankesnes sąlygas jaunuoliai galėtų įgyti geresnes profesines kompetencijas.
- Kita problema/kliūtis – tai darbdavių požiūris į neįgaliuosius, kuris vis dar išlieka diskriminacinio pobūdžio.
- Nors tyrime dalyvavusių jaunuolių nuomone, „Lietuvoje įgyvendinamos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, pavyzdžiui, įdarbinimas subsidijuojant, profesinė rehabilitacija ir kt., yra reikšmingos gerinant negalią turinčių asmenų užimtumą ir įsitraukimo į darbo rinką galimybes. Tačiau akcentuojama, kad profesinės rehabilitacijos trukmė per maža, o profesinės rehabilitacijos programose siūlomos specialybės nėra paklausios Lietuvos darbo rinkoje“ (Žalkauskaitė, Unt, Brazienė, 2015, p.89-90).

Šios jaunimo įvardintos problemos, kliūtys integruojantis į darbo rinką, neabejotinai yra aktualios visų amžiaus grupių ir visų negalios atvejų žmonėms.

Taigi, apžvelgus neįgaliųjų integracijai į darbo rinką skirtus tyrimus, galima apibendrinti, kad nors tyrimų yra ir nemažai, tačiau jų vis dar trūksta. Pakankamai daug atlikta bendrųjų tyrimų apie būtinybę ir galimybes neįgaliųjų integracijai į darbo rinką, taikomas užimtumo skatinimo priemonės, pagrindines kliūtis. Tačiau gerokai trūksta tyrimų apie skirtingas negalias turinčiųjų žmonių integracijos specifiką. Visgi, šio darbo kontekste aktualiausios yra tos įžvalgos, kuriose pateikiami neįgaliųjų integraciją skatinantys veiksniai bei jai kliūtis sudarančios problemos.

## 2. NEĮGALIŪJŲ ASMENŲ SITUACIJOS ANALIZĖ LIETUVOS IR KRETINGOS DARBO RINKOJE

Neįgaliųjų socialinės integracijos procesas Lietuvoje prasideda nuo teisinės aplinkos sukūrimo. Teisinė aplinka yra svarbi, nes neįgaliųjų darbo integracijos teisiniai pagrindai yra valstybės parama, siekiant neįgaliuosius integruoti į darbo rinką. Šiame skyriuje aptariama, analizuojama neįgaliųjų integracijos į darbo rinką, reglamentuojanti teisinė bazė.

### 2.1. Neįgaliųjų asmenų integracijos į darbo rinką teisinis reglamentavimas

Analizuojant neįgaliųjų integracijos į darbo rinką teisinį reglamentavimą, galima išskirti išorinius bei vidinius teisinius dokumentus. Išoriniai dokumentai (kaip Jungtinių Tautų ar Europos Sąjungos), nustato bendrąsias gaires bei, remiantis naujausiais tyrimais, pateikia rekomendacijas kaip gerinti neįgaliųjų gyvenimą, jų integraciją į darbo rinką. Vidaus, t.y. nacionaliniai teisės norminiai aktai, reglamentuoja jau konkretų neįgaliųjų integracijos į darbo rinką įgyvendinimą.

Neįgaliųjų asmenų integracijos į darbo rinką teisinį reglamentavimą reikia pradėti nuo bendresnių pasaulyje vykstančių procesų pristatymo. „Ilgą laiką neįgalieji buvo laikomi nenaudingi visuomenei asmenys, kuriems būtina medikų pagalba. Vykstant visuomenės humanizavimo ir demokratijos procesams pasaulyje šis požiūris keitėsi. Svarbūs teisiniai *Jungtinių Tautų Organizacijos ir Europos Sąjungos* politiniai dokumentai skatina valstybes keisti požiūrį į neįgaliuosius ir integruoti juos į visuomenę kaip lygiateisius narius“ (Skučas, 2010; cituojama iš Rėklaitienė ir kt., 2011, p.187).

Kaip teigia Dromantienė (2005), ir pačioje Europos Sąjungoje ilgą laiką neįgaliųjų politika (kaip sudėtinė socialinės politikos dalis) beveik neegzistavo. Nors atskiros programos buvo vykdomos nuo 7 dešimtmečio, tačiau pirmasis proveržis įvyksta tik 1988-1989 metais: „1988 m. Taryba priėmė antrąją Bendrijos programą 1988-1991 m. laikotarpiui, pavadintą „Europos Bendrijos neįgaliųjų žmonių savarankiškas gyvenimas atviroje visuomenėje“ (9HELIOS), nukreiptą skatinti žmonių su negalia socialinę integraciją ir savarankišką gyvenimo būdą“ (Dromantienė, 2005, p. 143). Antruoju proveržiu galima laikyti Lisabonos (2000 m.) užimtumo ir lygių galimybių įgyvendinimo strategiją, kuria remiantis paruoštas 2004-2010 m. ES socialinių veiksmų planas, kuris aiškiai įtvirtina siekiamybę užtikrinti lygias galimybes neįgaliesiems dėl vienodo traktavimo įsidarbinant ir dirbant.

Taigi, atliepdama į pasaulyje vykstančius neįgaliųjų integraciją skatinančius procesus, Lietuva taip pat pradėjo vykdyti platesnę bei nuoseklesnę, teisiškai reglamentuotą, neįgaliųjų integracijos politiką. Ryškiu posūkiu neįgaliųjų integracijos link galima laikyti 1996 metus. Tais metais Lietuva „įsipareigojo laikytis *Europos socialinės chartijos* (pataisos) ratifikavimo įstatymo 2 straipsnio, pagal kurį šalys įsipareigoja padėti įsidarbinti neįgaliesiems, naudodamos visas priemones, kurios skatintų darbdavius priimti ir aprūpinti darbu neįgaliuosius įprastoje darbo aplinkoje arba pritaikyti darbo sąlygas prie neįgaliųjų poreikių, o jeigu tai neįmanoma dėl neįgalumo pobūdžio, nustatyti arba sukurti

užimtumo garantijas pagal neįgalumo lygį“ (Ruškus, Daugėla 2004; cituojama iš Rėklaitienė ir kt., 2011, p.188).

2010 metais Seime buvo ratifikuota *JTO 2006 m. Neįgaliųjų teisių konvencija*. „Esminis konvencijos principas – visiškas ir efektyvus neįgaliųjų dalyvavimas visose veiklos srityse ir jų integracija į visuomenę. JT Neįgaliųjų teisių konvencijos tikslas – skatinti, apsaugoti ir užtikrinti visų neįgaliųjų visapusišką ir lygiateisį naudojimąsi visomis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis, taip pat skatinti pagarbą šių asmenų prigimtiniam orumui. Teisė į išsilavinimą (24 str.), darbą ir užimtumą (27 str.), dalyvavimą politiniame ir visuomenės gyvenime (29 str.) yra vienos iš pagrindinių JT Neįgaliųjų konvencijoje numatytų teisių“ (Rėklaitienė ir kt., 2011, p.188).

Lietuvoje įtvirtintą neįgaliųjų integracijos teisinį reglamentavimą galima susisteminti pagal teisės norminių aktų hierarchiją bei reglamentavimo sritį (žr. lentelė 3).

**3 lentelė.** Neįgaliųjų integraciją į darbo rinką reglamentuojantys teisės norminiai aktai Lietuvoje

Teisės aktas	Reglamentuojamos sritys
LR Konstitucija (1992)	Nustatyti neįgalių asmenų teisinių garantijų pamatai.
LR Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas (2005)	Pateikiamos pagrindinės sąvokos; neįgaliųjų integracijos principai; apibrėžiamos profesinės neįgaliųjų reabilitacijos paslaugos bei institucijos, kurios yra atsakingos už profesinės neįgaliųjų reabilitacijos paslaugas; nustatytas šio teisės norminio akto santykis su kitais teisės aktais.
LR Užimtumo rėmimo įstatymas (2006)	Šiame dokumente įtvirtintos nuostatos dėl neįgaliųjų rėmimo darbo rinkoje priklausomai nuo nustatyto darbingumo lygio; nustatytos remiamo darbo sąlygos ir priemonės bei parama darbo vietoms steigti.
LR Socialinių įmonių įstatymas (2004)	Šis įstatymas reglamentuoja įmonių, specialiai kuriamų siekiant padėti neįgaliesiems įsidarbinti ir dirbti, veiklą.
LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu patvirtintas Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašas (2009)	Reglamentuoja aktyvių darbo rinkos priemonių (ADRP) įgyvendinimą
LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu patvirtintas Profesinės reabilitacijos paslaugų poreikio nustatymo kriterijų aprašas (2009)	

Šaltinis: sudaryta darbo autorės

Neįgaliųjų asmenų teises į darbą Lietuvoje pirmiausiai reglamentuoja *LR Konstitucija*. „Viena iš svarbiausių socialinių teisių ir garantijų, numatytų Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, - galimybė laisvai pasirinkti darbą ir gauti teisingą užmokestį už jį“ (Tartilaitė, 2010, p.129).

Kitas svarbus dokumentas yra *Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas* (šis įstatymas įsigaliojo nauju pavadinimu ir nauja redakcija nuo 2005 metų, pakeisdamas prieš tai nuo 1991 metų galiojusį *Invalidų socialinės integracijos įstatymą*). Šiame įstatyme pirmiausiai yra apibrėžtos pagrindinės sąvokos, kurios tiesiogiai aktualios neįgaliųjų integracijai darbo rinkoje:

*Darbingumo lygis* – tai „asmens pajėgumas įgyvendinti anksčiau įgytą profesinę kompetenciją ar įgyti naują profesinę kompetenciją arba atlikti mažesnės profesinės kompetencijos reikalaujančius darbus“.

*Profesinė rehabilitacija* – tai „asmens darbingumo, profesinės kompetencijos bei pajėgumo dalyvauti darbo rinkoje atkūrimas arba didinimas ugdymo, socialinio, psichologinio, rehabilitacijos ir kitomis poveikio priemonėmis“.

Įstatymo 3 straipsnyje yra įtvirtinti esminiai principai, kuriais remiantis vyksta neįgaliųjų integracija. Šio baigiamojo darbo temai aktualūs yra šie įstatyme numatyti principai: *lygių teisių; lygių galimybių; diskriminavimo prevencijos; visapusiško dalyvavimo; savarankiškumo ir pasirinkimo laisvės užtikrinimo; prieinamumo; decentralizacijos; destigmatizacijos; perimamumo ir lankstumo*. Iš šių principų, tiesiogiai su integracijos darbo rinkoje galimybėmis sietini *lygių teisių, lygių galimybių* bei *prieinamumo* principai:

- „lygių teisių – neįgalieji turi tokias pačias teises kaip ir kiti visuomenės nariai;
- lygių galimybių – neįgaliesiems, kaip ir kitiems visuomenės nariams, sudaromos tokios pat ugdymosi, darbo, laisvalaikio leidimo, dalyvavimo visuomenės, politiniame ir bendruomenės gyvenime galimybės. Tik tais atvejais, kai tokios pat sąlygos ir priemonės yra neveiksmingos, numatomos specialiosios priemonės, gerinančios neįgaliųjų padėtį;
- prieinamumo – neįgaliesiems sudaromos sąlygos veiklai visose gyvenimo srityse ir galimybė naudotis ištekliais.“

Įstatymo 9 straipsnyje yra apibrėžiamos profesinės neįgaliųjų rehabilitacijos paslaugos. 9 straipsnio 1 dalyje apibrėžta, kad šiomis paslaugomis yra „siekiama ugdyti arba atkurti asmenų darbingumą ir didinti jų įsidarbinimo galimybes.“ Tame pačiame įstatymo 9 straipsnio 2 dalyje apibrėžta, kokios paslaugos yra priskiriamos neįgaliųjų rehabilitacijos paslaugoms: „profesinis orientavimas, konsultavimas, profesinių gebėjimų įvertinimas, atkūrimas arba naujų išugdymas, perkvalifikavimas.“ Atsakomybė už profesinės rehabilitacijos paslaugų teikimą suteikta:

- Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai,
- Lietuvos darbo biržai (veikiančiai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos),
- specialistų ruošimas patikėtas Švietimo ir mokslo ministerijai,
- taip pat numatyta, kad profesinės rehabilitacijos procese galia dalyvauti ir kitos valstybės įstaigos ir institucijos.

Įstatymo 13 straipsnis skirtas neįgaliųjų užimtumą reglamentuojantiems teisės aktams pristatyti. Šio straipsnio 1 dalyje aiškiai nurodoma, kad neįgaliųjų įdarbinimo rėmimą reglamentuoja, pirmiausiai, Darbo kodeksas. Toliau yra nurodoma, kad:

- „Darbo terapijos ir bendrojo užimtumo socialinių paslaugų teikimą reglamentuoja Socialinių paslaugų įstatymas ir kiti teisės aktai.
- Neįgaliųjų darbo sąlygas, darbo laiką, poilsio laiką ir kitas su darbu susijusias garantijas nustato Darbo kodeksas, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, kiti teisės aktai.



- Be to, kiti teisės aktai gali nustatyti paramos teikimą įsidarbinti siekiantiems neįgaliesiems ir neįgaliuosius įdarbinusiems darbdaviams.“

Kaip teigia Tartilaitė (2010), visi šie teisės aktai yra labai svarbūs, nes aktualu ir svarbu yra ne tik integruoti neįgalų į darbo rinką, bet ir padėti jam joje išsilaikyti. Tai *Darbo kodeksas* numato tam tikras (labai nedideles, išimtines) garantijas neįgaliesiems. Viena tokių garantijų – tai Kodekso 129 straipsnio 4 dalyje numatyta išlikimo darbe garantija: „Darbo sutartis su darbuotojais, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenimis iki aštuoniolikos metų, *neįgaliaisiais*, darbuotojais, auginančiais vaikų iki keturiolikos metų, gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus.“ Tartilaitė komentuoja, kad „neįgaliajam įsidarbinus, jokios profesinės rehabilitacijos paslaugos nebeteikiamos, teisės aktuose turėtų būti numatyta profesinės rehabilitacijos specialistų pagalba įdarbinus kaip viena iš profesinės rehabilitacijos programos teikiamų paslaugų“ (Tartilaitė, 2010, p.135). Tokios nuostatos įtvirtinimas atitiktų ir *Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Dėl (invalidų) profesinės rehabilitacijos ir užimtumo* nuostatos, kad neįgaliesiems turi būti sudarytos sąlygos ne tik įsidarbinti, bet ir išlaikyti darbą, galėti gauti aukštesnes pareigas.

Ankstesniame poskyryje analizuotos Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės (ADRP). Jos taip pat yra reglamentuojamos norminiais teisės aktais. Pirmiausiai galima išskirti *Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymą* (2006). Šis įstatymas skirtas visai visuomenei, tačiau neįgalieji jame išskiriami atskiru punktu. Įstatymo 4 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad darbo rinkoje papildomai remiami asmenys:

- „1) darbingo amžiaus neįgalieji, kuriems nustatytas iki 25 procentų darbingumo lygis arba sunkus neįgalumo lygis;
- 2) darbingo amžiaus neįgalieji, kuriems nustatytas 30–40 procentų darbingumo lygis arba vidutinis neįgalumo lygis;
- 3) darbingo amžiaus neįgalieji, kuriems nustatytas 45–55 procentų darbingumo lygis arba lengvas neįgalumo lygis.“

Įstatymo 22 straipsnyje yra pateikiamas aktyvių darbo rinkos politikos priemonių sąrašas:

- „1) bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas;
- 2) *remiamasis įdarbinimas*;
- 3) *parama darbo vietoms steigti*;
- 4) bedarbių teritorinio judėjimo rėmimas.“

Neįgaliųjų socialinei integracijai į darbo rinką yra itin aktualūs 22 straipsnio 2 ir 3 punktai.

Taigi, *remiamasis įdarbinimas* sudarytas iš šių priemonių: įdarbinimas subsidijuojant; darbo įgūdžių įgijimo rėmimas; darbo įgūdžių įgijimo sutartis; darbo rotacija; viešieji darbai. (Lietuvos Respublikos užimtumo..., 2006, 24 straipsnis) Įstatymo 24 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad

„subsidijos darbo užmokesčiui dydis, kai įdarbinami šio įstatymo 4 straipsnio 1 dalyje nurodyti asmenys, apskaičiuojamas procentais nuo įdarbinto asmens darbo užmokesčio ir nuo šio darbo užmokesčio apskaičiuotų draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokų lėšų.“ Subsidijos mokamos neterminuotai per visą darbo laikotarpį, kai įdarbinami asmenys, nurodyti šio įstatymo 4 straipsnio 1 dalies 1 ir 2 punktuose (t.y. tiems, kuriems numatytas sunkus ir vidutinis neįgalumo lygis). Asmenims, kuriems nustatytas lengvas neįgalumo lygis, subsidija mokama iki 12 mėnesių.

Taip pat aktuali yra *parama darbo vietoms steigti*. Ji gali būti vykdoma subsidijuojant darbo vietų steigimą (pritaikymą), įgyvendinant vietinių darbo užimtumo iniciatyvų projektus, bei remiant savarankišką užimtumą. (Lietuvos Respublikos užimtumo..., 2006, 29 straipsnis). Įstatymo 30 straipsnyje numatyta, kad: „darbo vietų steigimo subsidijavimas organizuojamas šio įstatymo 4 straipsnio 1 dalies 1 punkte nurodytų asmenų, registruotų teritorinėje darbo biržoje darbo ieškančiais asmenimis, ir šio įstatymo 4 straipsnio 1 dalies 2 ir 3 punktuose nurodytų asmenų, teritorinėje darbo biržoje registruotų bedarbiais, neterminuotam įdarbinimui remti steigiant naujas (pritaikant esamas prie neįgaliųjų negalios) darbo vietas.“

ADRP papildomai reglamentuoja: *Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašas* (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos..., 2009), *Profesinės rehabilitacijos paslaugų poreikio nustatymo kriterijų aprašas* (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos..., 2004).

Analizuojant neįgaliųjų integracijos darbo rinkoje teisinį reglamentavimą negalima nepaminėti ir *Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymo* (2004). Įstatymo 2 straipsnyje yra apibrėžta, kad „socialinių įmonių tikslas – įdarbinant šiame įstatyme nurodytoms tikslinėms grupėms priklausančius asmenis, praradusius profesinį ir bendrąjį darbingumą, ekonomiškai neaktyvius, negalinčius lygiomis sąlygomis konkuruoti darbo rinkoje, skatinti šių asmenų grįžimą į darbo rinką, jų socialinę integraciją ir mažinti socialinę atskirtį.“ Pagal įstatymą gali būti taikoma bendroji ir specialioji normos. Specialioji norma yra skirta neįgaliųjų socialinėms įmonėms apibrėžti ir reglamentuoti. Tokiose įmonėse neįgalieji privalo sudaryti ne mažiau kaip 50 proc. metinio vidutinio sąrašuose esančių darbuotojų skaičiaus, o neįgalieji, kuriems nustatytas 30-55 proc. darbingumo lygis – ne mažiau kaip 40 proc. metinio vidutinio sąrašuose esančių darbuotojų skaičiaus.

Apibendrinant neįgaliųjų integracijos į darbo rinką teisinį reglamentavimą, galima išskirti, kad egzistuoja labai plačios ir įvairios teisinio reglamentavimo priemonės, šios priemonės yra nuolat tobulinamos ir koreguojamos atsižvelgiant tiek į šalies vidaus patirtį, tiek ir į kitose pasaulio šalyse vykstančius procesus (o ypač, atsižvelgiant į ES vykstančius teisinius ir institucinius pokyčius). Toks platus teisinis reglamentavimas yra būtinas siekiant užtikrinti lygių teisių, lygių galimybių ir

diskriminavimo prevencijos principus. Todėl toliau aktualu apžvelgti, kaip šios teisinio reguliavimo priemonės yra taikomos praktikoje.

## 2.2. Profesinė rehabilitacija ir jos reikšmė integruojantis į darbo rinką

Bilevičienė, analizuodama ES neįgaliųjų integracijos politikos ypatumus, teigia, kad: „neįgalieji – tai lygiateisiai visuomenės nariai, tik turintys specialiuosius poreikius. Toks požiūris yra socialiai integruojantis ir reiškia esminį socialinės politikos posūkį nuo specialių programų neįgaliesiems į lygių galimybių jiems sudarymą“ (Bilevičienė, 2009, p. 24). Taip pat galima teigti, jog pereinama ne tik į lygių galimybių neįgaliesiems sudarymą, bet ir vyksta poslinkis nuo pasyvios (išmokos ir pašalpos) prie aktyvios (reintegracinės priemonės ir metodikos) politikos neįgaliųjų atžvilgiu. Kartu keičiant ir patį požiūrį – medicininis *versus* interakcinis modelis. Lietuva įstojus į ES taip pat pradėjo grįsti savo šalies neįgaliųjų integracijos į darbo rinką politiką.

Šiuo metu Lietuvoje įgyvendinamos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės varijuoja nuo profesinių gebėjimų tobulinimo (profesinis mokymas ir perkvalifikavimas, darbo įgūdžių įgijimo rėmimas) iki darbo vietų kūrimo ir savarankiško užimtumo rėmimo (įdarbinimo subsidijuojant, verslumo skatinimo ir pan.) (Žalkauskaitė, Unt., Brazienė, 2015). Visa tai yra daroma, nes „<...> pagrindinė valstybės pareiga yra ne tiesiogiai patenkinti asmens fiziologinius poreikius, bet sudaryti jam lygias galimybes konkuruoti darbo ar verslo rinkoje“ (Šimoliūnas, 2008, p. 72). Reikšminga išsiaiškinti, kokia yra profesinės rehabilitacijos reikšmė integruojantis į darbo rinką.

Vykdamas neįgaliųjų socialinės integracijos politiką, Lietuvoje jau nuo 2005 m. pradėta teikti kompleksinę profesinės rehabilitacijos paslauga (Sargautytė, Juozapavičienė, Štatenė, 2013). Strateginiu požiūriu profesinės rehabilitacijos sistema skirta „padėti neįgaliems asmenims kiek įmanoma atgauti sutrikusias biosocialines funkcijas, didinti jų savarankiškumą bei integracijos į visuomenę galimybes“ (Kriščiūnas, 2011, cit. Sargautytė, Juozapavičienė, Štatenė, 2013, p. 47).

Profesinė rehabilitacija – neįgaliųjų socialinės integracijos sistemos dalis. LR Socialinės integracijos įstatyme (Žin., 2011, Nr. 85-4134), nustatyta, jog „profesinės rehabilitacijos paslaugomis siekiama ugdyti arba atkurti asmenų darbingumą ir didinti jų įsidarbinimo galimybes. Skiriamos šios pagrindinės profesinės rehabilitacijos paslaugos: *profesinis orientavimas, konsultavimas, profesinių gebėjimų įvertinimas, atkūrimas arba naujų išugdymas, perkvalifikavimas*“ (Žin., 2011, Nr. 85-4134). Pasak Klemienės, Jaseliūnienės (2009, p 155) „<...>darna tarp šių keturių profesinės rehabilitacijos sistemos dalių užtikrina neįgaliųjų profesinės adaptacijos ir įsidarbinimo sėkmę. Tačiau autorės pažymi, kad jei nors viena iš šių dalių tinkamai nefunkcionuoja, tai gali tapti barjeru/kliūtimi sėkmingai neįgaliojo integracijai į darbo rinką.“

„Profesinės rehabilitacijos programose dalyvauja asmenys, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka yra nustatytas profesinės rehabilitacijos paslaugų poreikis. Profesinės rehabilitacijos poreikis yra nustatomas darbingo amžiaus asmenims, turintiems 0-55 proc. darbingumo lygį. Profesinės

reabilitacijos poreikis yra nustatomas vadovaujantis teisės aktų nustatytais kriterijais, kurių svarbiausias yra asmens motyvacija dalyvauti profesinės reabilitacijos programoje ir dirbti.“ (LR Socialinių reikalų ir darbo ministro įsakymas, 2004).

Baranauskienės, Ruškaus parengtoje monografijoje „Neįgaliųjų dalyvavimas darbo rinkoje: profesinio rengimo ir profesinės adaptacijos sąveika“ (2004) skiriami neįgaliųjų asmenų profesinės reabilitacijos praktikoje egzistuojantys penki modeliai: „profesinės inkluzijos (mokymasis darbo procese, bendradarbiavimas su sveikas asmenimis), profesinio konkurencingumo (paruošimas konkurencingai darbo rinkai), profesinės segregacijos (saugumo darbe kūrimas), profesinio mokymo (naujos profesijos išmokinimas), profesinės karjeros projekto (neįgaliojo individualių poreikių, galimybių pritaikymas darbo rinkai)“ (Baranauskienė, Juodrautis, 2008, p. 169-180).

Šių modelių egzistavimas byloja apie tai, kad neįgaliųjų profesinė reabilitacija yra įvairialypis procesas. Jo efektyviam įgyvendinimui būtina parengti profesinės reabilitacijos paslaugų teikimo metodikas, pritaikytas asmenims su skirtingais specialiaisiais poreikiais. Kaip tik minėtų modelių pagrindu ir yra kuriamos šios metodikos ir priemonės, kurios integruojamos į profesinės reabilitacijos paslaugas. Profesinio reabilitavimo paslaugų turinys pateikiamas 4 priede.

Iš pateiktos lentelės, 4 priede matome, kad neįgaliųjų profesinės reabilitacijos procesas, dėl skirtingų paslaugų pasiūlos bei skirtingų jų veiklos metodų, yra didelių specializacijos ir žmogiškųjų išteklių reikalaujantis procesas. Tuo pačių profesinės reabilitacijos sistemos išvystymas parodo, atsakingą valstybės socialinės politikos kryptį neįgaliųjų integracijos į darbo rinką atžvilgiu. Vėlgi reikia paminėti, kad šios visos metodikos yra perimtos iš kitų valstybių, Lietuva neturi savo originalių profesinės reabilitacijos paslaugų metodų: „<...>Lietuvoje parengtų metodikų nėra. Jos perimtos iš užsienio šalių. Tai galima būtų paaiškinti tuo, jog profesinės reabilitacijos paslaugos neįgaliesiems Lietuvoje pradėtos teikti 2005 metais...“ (Klemienė, Jaseliūnienė, 2009, p. 158).

Remiantis Lietuvos darbo biržos duomenimis per 2015 m. sausio – rugsėjo mėn. profesinės reabilitacijos programoje dalyvavo 564 asm., iš jų 188 asm. nusiųsti į programą 2014 m. ir 376 asm. nusiųsti 2015 m. Neįgalieji pasirinko 94 skirtingas mokymo programas. Populiariausios buvo: apskaitininko, kompiuterio pagrindų vartotojo, dekupažo, smulkaus verslo administratoriaus, prekybinės salės darbuotojo, verslo organizatoriaus, floristo – gėlių pardavėjo, kompiuterio techniko, meninių odos dirbinių gamintojo, virėjo, staliaus, SPA specialisto-masažuotojo, fotografo, juvelyro. Profesinės reabilitacijos programą baigusiu (kvalifikacijas ir (ar) kompetencijas įgijusių) asmenų įsidarbinimo per 6 mėnesius po baigimo rodiklis – 56 proc. (prieš 6 mėnesius baigė 191 asm., iš jų per 6 mėn. įsidarbino arba pradėjo individualią veiklą 107 asm.) (Lietuvos darbo biržos informacija, 2015). Šie statistiniai duomenys rodo, jog neįgaliųjų profesinės reabilitacijos programos paslaugos yra veiksmingos ir pasiteisinančios, nes daugiau negu puse dalyvavusiųjų programose, po reabilitacijos įsidarbino.

Egzistuoja ir šios veiklos disfunkcijų. Nepaisant neįgaliųjų profesinio reabilitacijos proceso vystymo, Lietuvoje vis dar pastebimas pačių neįgaliųjų pasyvumas ieškant darbo ir kryptingos motyvacijos stoka, nes jiems yra sunku atsisakyti išmokų/pašalpų ir tapti aktyviais darbo rinkos nariais. Lietuvoje būtina plėsti inovacines neįgaliųjų motyvavimo dirbti metodikas, šiuolaikinių užimtumo būdų ir juos pritaikyti praktikoje. (pvz. nuotolinio darbo plėtrą, (Bilevičienė, 2009)).

Tartilaitė (2010) analizuoja sėkmingos asmenų su negalia profesinės reabilitacijos veiksnius. Autorės teigimu, prielaida efektyviam profesinės reabilitacijos vyksmui turi būti „<...>tinkamai nustatytas, atitinkantis valstybės ir jos piliečių interesus teisinis reguliavimas, sudarantis sąlygas efektyviai funkcionuoti institucijų sistemai“ (Tartilaitė, 2010, p. 129). Taip pat veikli, koordinuojanti, atsakinga insitucinės šalies sistema.

Apibendrinant, galima teigti, kad profesinė reabilitacija – neįgaliųjų socialinės integracijos sistemos dalis, kuri savo paslaugų spektru, skatina neįgaliųjų darbinių įgūdžių atstatymą, atkūrimą arba net naujos profesijos įgijimą. Europos šalyse, taip pat kaip ir Lietuvoje, profesinės reab

ilitacijos paslaugomis siekiama atkurti arba didinti šioje programoje dalyvaujančių asmenų darbingumą, siekiant padėti jiems integruotis į visuomenę ir (ar) į darbo rinką. Atlikus analizę, galima daryti išvadą, Lietuvoje yra pakankamai išvystyta neįgaliųjų profesinės reabilitacijos sistema, kuri remiasi užsienio šalių, ES IR JAV gerąja patirtimi. Profesinė reabilitacijos reikšmė yra itin svarbi siekiant neįgaliajam atkurti savo kompetencijas, atrasti profesinį potencialą. Kartu šio proceso efektyvus vystymas prisideda prie požiūrio, politikos neįgaliųjų atžvilgiu kaitos, siekiant juos padaryti lygiateisiais, aktyviais darbo rinkos nariais.

### 2.3. Neįgaliųjų į(si)darbinimo galimybės Kretingos savivaldybėje

Aptariant Kretingos savivaldybės neįgaliųjų darbo integracijos ypatumus ir statistiką, būtina apžvelgti bendrą Lietuvos situaciją šiuo klausimu. Bendri rodikliai, apibūdinantys neįgaliųjų integraciją, užimtumo srityje, pateikiami 4 lentelėje.

**4 lentelė** Lietuvos rodikliai apibūdinantys neįgaliųjų integraciją užimtumo srityje (2014 m.)

Statistiniai rodikliai	2014 m.
Darbo biržose registruotų neįgaliųjų skaičius (metų pabaigoje)	11222
Darbo biržose registruotų neįgaliųjų dalis iš visų bedarbių (metų pabaigoje)	6,6
Darbo biržų įdarbintų neįgaliųjų skaičius	5253
iš jų, pagal neterminuotas darbo sutartis	4419
pagal terminuotas darbo sutartis	834
Pradėjusių individualią veiklą pagal lengvatinius verslo liudijimus, neįgaliųjų skaičius	1053
Nusiųsta neįgaliųjų į aktyvios darbo politikos priemonės	2854
iš jų, profesinio mokymo	105
remiamojo įdarbinimo	2228
iš jų, įdarbinta subsidijuojant	963
profesinės reabilitacijos	284
Neįgaliesiems įsteigtų darbo vietų skaičius įgyvendinant paramos darbo vietoms steigti priemonės	142
Savarankiško užimtumo (steigiant darbo vietą sau) rėmime dalyvavusių neįgaliųjų skaičius	30
Neįgaliųjų socialinių įmonių skaičius	66
Neįgaliųjų socialinėse įmonėse dirbančių neįgaliųjų skaičius ir dalis iš visų jose dirbančiųjų, proc.	2559 (81,4 proc.)

*Šaltinis: Neįgaliųjų reikalų departamentas, 2015*

Lietuvos darbo biržos duomenys apie Kretingos rajono situaciją 2014 m dėl neįgaliųjų integracijos į darbo rinką pateikiami 5 lentelėje.

**5 lentelė** Bendri Kretingos rajono rodikliai, apibūdinantys neįgaliųjų situaciją darbo integracijos srityje (2014 m.)

Statistiniai rodikliai	2014 m.
Darbo biržose registruotų neįgaliųjų skaičius (metų pabaigoje)	103
Darbo biržose registruotų neįgaliųjų dalis iš visų bedarbių (metų pabaigoje)	6,3
Nusiųsta neįgaliųjų į aktyvios darbo politikos priemonės	21
iš jų, profesinę reabilitaciją ir mokymus	2
Bendras neįgaliųjų įdarbintų skaičius	52

*Šaltinis: Klaipėdos teritorinės darbo biržos Kretingos skyriaus pateikta informacija, 2015*

Iš pateiktos 5 lentelės matome, jog neįgaliųjų įdarbintųjų skaičius, kurie kreipėsi į Lietuvos darbo biržos, Kretingos skyrių, proporcingai atitinka bendrą Lietuvos statistiką – maždaug pusė besikreipiančiųjų neįgaliųjų yra įdarbinami. Kretingos mieste gan mažas skaičius (2 klientai) nukreipti į profesinę reabilitaciją ar mokymus. Kitose lentelėse (žr. 6, 7 lentelės) pateikiami ankstesnių metų Kretingos savivaldybės duomenys.

**6 lentelė.** Nusiųsta neįgaliųjų į aktyvios darbo politikos priemonės Kretingos savivaldybėje 2009 – 2013 metais

Priemonė	2009	2010	2011	2012	2013
Viešieji darbai	8	6	9	11	21
Įdarbinimas subsidijuojant	7	2	5	8	10
Parama darbo vietoms steigti	1	0	/	/	/
Profesinė rehabilitacija	3	5	7	6	3
Darbo rotacijos programa	0	0			
Socialinių įmonių administravimas	67	43	39	38	39
Įdarbinimas pastoviam ir terminuotam darbui	/	/	/	29	40

*Šaltinis: Klaipėdos teritorinės darbo biržos Kretingos skyriaus pateikta informacija, 2015*

Iš 6 lentelės matome, kad nusiųstas neįgaliųjų skaičius į aktyvios darbo politikos priemonės Kretingos savivaldybėje kiekvienais metais yra panašūs. Parama darbo vietoms įsteigti nuo 2011 nepasinaudojo nei vienas neįgalus asmuo. Daugiausia dėmesio sulaukia socialinių įmonių administravimas, nusiųstų skaičius šioje priemonėje yra didžiausias, bet nuo 2009 m. sumažėjo per pusę. Į įdarbinimo pastoviam ir terminuotam darbui priemonę pradėta neįgaliuosius siųsti nuo 2012 m. ir šis skaičius augo.

Įsidarbinusių neįgaliųjų skaičiai po dalyvavimo aktyvios darbo politikos priemonėse Kretingos savivaldybėje 2009 – 2013 metais pateikti 7 lentelėje.

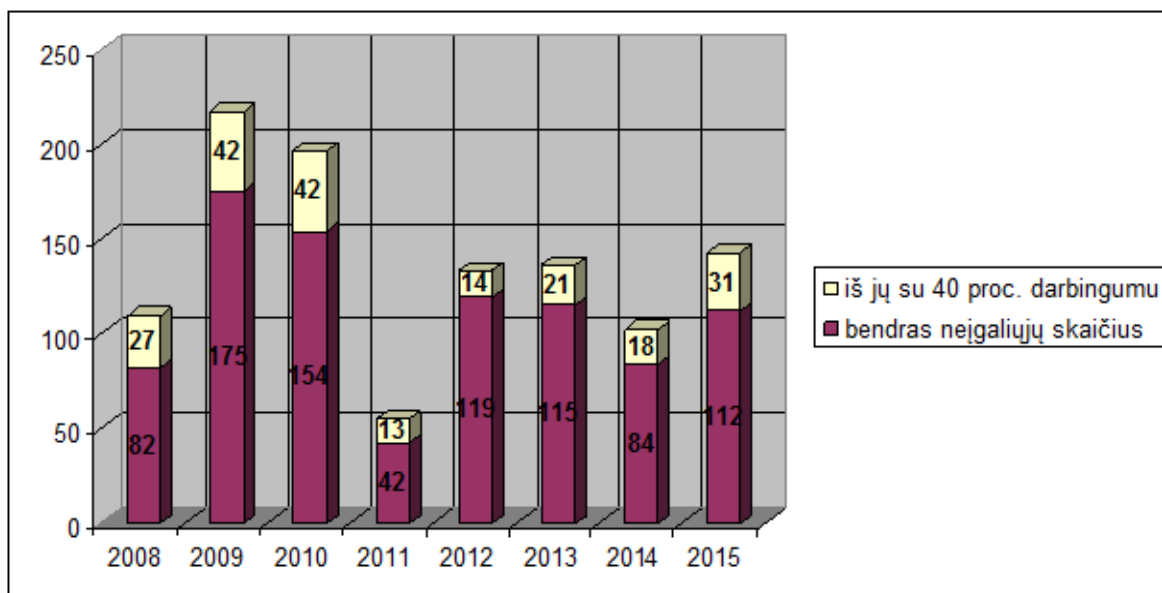
**7 lentelė.** Įsidarbinusių neįgaliųjų skaičiai po dalyvavimo aktyvios darbo politikos priemonėse Kretingos savivaldybėje 2009 – 2013 metais

Priemonė	2010	2011	2012	2013
Viešieji darbai	1	1	2	1
Įdarbinimas subsidijuojant	8	2	Visi dirba su neterminuotom sutartim	Visi dirba su neterminuotom sutartim
Parama darbo vietoms steigti	1	/	/	/
Profesinė rehabilitacija	1	1	2	3
Darbo rotacijos programa	/	/	/	/
Socialinių įmonių administravimas	Dirba pagal neterminuotas sutartis	Dirba pagal neterminuotas sutartis	Dirba pagal neterminuotas sutartis	Dirba pagal neterminuotas sutartis
Įdarbinimas pastoviam ir terminuotam darbui	/	/	/	/

*Šaltinis: Klaipėdos teritorinės darbo biržos Kretingos skyriaus pateikta informacija, 2015*

Remiantis 7 lentelėje pateiktais statistiniais duomenimis, galima teigti, jog neįgaliųjų įsidarbinimo skaičius, sudalyvavus aktyvios darbo politikos priemonėse yra mažas ir nesikeičia eilę metų. Išimtis yra tik įdarbinimo subsidijuojant priemonė, kurioje nuo 2012 dirba visi (dalyvavę priemonėje) su neterminuotomis darbo sutartimis, bei socialinių įmonių administravimo priemonė - visais analizuotais metais dirba visi (dalyvavę priemonėje) su neterminuotomis darbo sutartimis.

Klaipėdos teritorinės darbo biržos Kretingos skyriuje registruotas neįgaliųjų skaičius 2008 – 2015 m. pateikiamas 1 paveiksle.

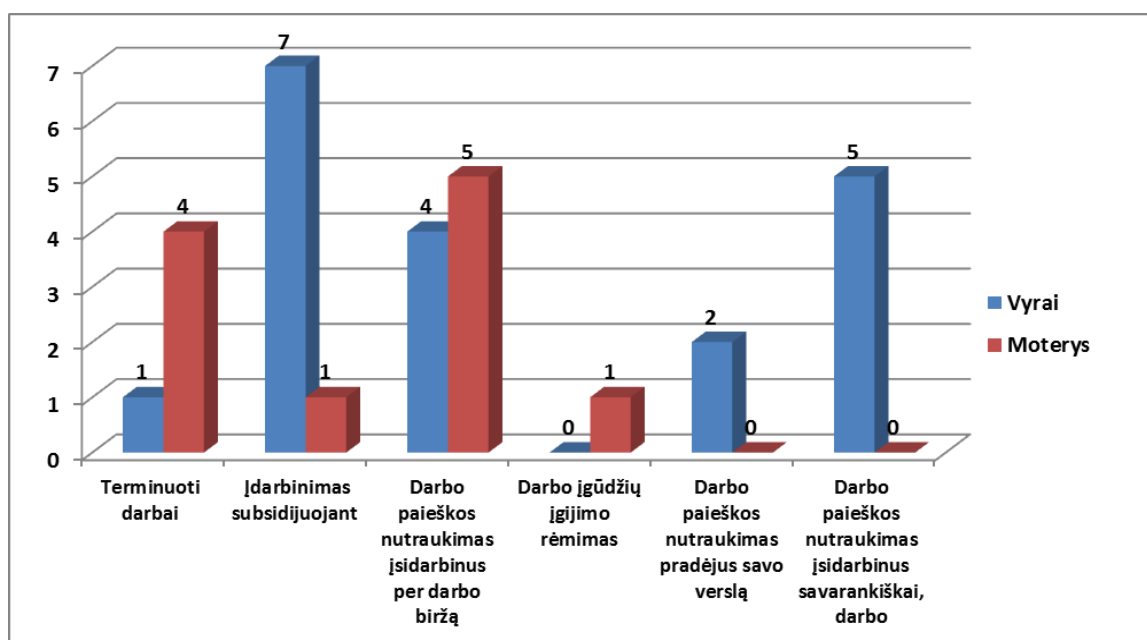


**1 pav.** Kretingos darbo biržoje registruotas neįgaliųjų skaičius 2008 – 2015 m.

*Šaltinis: Klaipėdos teritorinės darbo biržos Kretingos skyriaus pateikta informacija, 2015*

Remiantis Klaipėdos teritorinės darbo biržos Kretingos skyriaus pateikta informacija, 2015 spalio mėnesį yra užsiregistravę 112 neįgaliųjų, o per tą patį laikotarpį 31 įdarbinti. Pastebima tendencija Kretingos mieste, jog per pastaruosius 2 - 3 metus užsiregistruojančių bedarbių sumažėjo, bet neįgaliųjų skaičius didėja. Tai rodo, kad patys neįgalieji tampa labiau motyvuoti tapti aktyviais darbo rinkos ir visuomenės nariais, atsisakant net ir kai kurių pašalpų. Per 2014 – 2015 metus Kretingos mieste tik 2 neįgalieji įsteigė savo firmas ir sukūrė darbo vietas.

Kretingos miesto neįgaliųjų užsiregistravusiųjų ir įdarbintųjų pasiskirstymas pagal lytį ir įdarbinimo politikos priemones pateiktas 2 pav.



**2 pav.** Įdarbintųjų Neįgaliųjų pasiskirstymas pagal lytį ir įdarbinimo politikos priemones Kretingos mieste, 2015 m.

*Šaltinis: Klaipėdos teritorinės darbo biržos Kretingos skyriaus pateikta informacija, 2015*



Iš pateikto 2 paveikslo matome, kad tarp įsiregistravusiųjų neįgaliųjų į darbo biržą dominuoja vyrai (21 vyras), moterų – 11. Populiariausia įdarbinimo politikos priemonė – įdarbinimas subsidijuojant<sup>1</sup> bei darbo paieškų nutraukimas įsidarbinus per darbo biržą. Tik viena moteris yra įtraukta į darbo įgūdžių įgijimo rėmimo programą. Taip pat tik vienas vyras dirba pagal terminuotą darbo sutartį, o moterų – 4.

Tarp profesijų ir darbo sričių, į kurias pateko įdarbintieji, išskirtinos šios: valytojas, pagalbini darbininkas, rinkimų komisijos narys, pardavėjas, medienos apdirbėjas, administratorius sekretorius, veterinarijos gydytojas, barmenas padavėjas, akmens šlifautojas, vairuotojas ekspeditorius, apsaugos darbuotojas, skulptorius, pastatų ir statinių remonto meistras, stalius, ūkvedys. Matome, kad specialybių pasirinkimas gan platus, vyrauja vyriškos srities darbai.

Reikia paminėti, jog Kretingos mieste veikia šios institucijos, prisidedančios prie neįgaliųjų integracijos į visuomenę:

1. Dienos veiklos centras – tai socialinės globos įstaiga, teikianti socialinės globos paslaugas suaugusiems asmenims, turintiems proto, psichinę ir fizinę negalią, turinti stacionarios socialinės globos struktūrinį padalinį. Socialinė globa – tai visuma paslaugų, kuriomis asmeniui teikiama kompleksinė, nuolatinė specialistų priežiūros reikalaujanti pagalba. Šiuo metu DVC lanko 36 neįgalūs žmonės, kurių darbingumo lygis nuo 0% iki 40%.

2. Sutrikusio intelekto žmonių globos bendrija „Kretingos viltis“. Tai ne pelno siekianti organizacija, kuri telkia sutrikusio intelekto vaikus, jaunuolius ir suaugusiuosius, jų šeimas, globėjus bei kitus jų interesais veikiančius asmenis.

3. Kretingos r. neįgaliųjų draugija.

4. Veikia dvi socialinės įmonės (UAB „Jovaigė“, UAB "KVVM")

Iš pateiktų duomenų matome, jog neįgaliųjų integracijos klausimas į darbo rinką yra aktualus Kretingos rajone. Todėl empirinio tyrimo rezultatai padės geriau įsiaiškinti Kretingos savivaldybės situaciją bei, kokie yra neįgaliųjų asmenų integraciją į darbo rinką skatinantys ir stabdantys/trukdantys veiksniai?

---

<sup>1</sup> Įdarbinimu subsidijuojant siekiama padėti įsitvirtinti darbo rinkoje papildomai remiamiems bedarbiams ir įspėtiems apie atleidimą iš darbo darbuotojams, mokant darbdaviams subsidijas darbo užmokesčiui.

**Būtinios sąlygos.** Įdarbinti subsidijuojant gali būti šie teritorinėje darbo biržoje registruoti neįgalieji asmenys:

neįgalieji, kuriems nustatytas iki 25 procentų darbingumo lygis arba sunkus neįgalumo lygis;

neįgalieji, kuriems nustatytas 30-40 procentų darbingumo lygis arba vidutinis neįgalumo lygis;

neįgalieji, kuriems nustatytas 45-55 procentų darbingumo lygis arba lengvas neįgalumo lygis;

Už kiekvieną įdarbintą neįgalųjį asmenį numatytą laikotarpį kiekvieną mėnesį mokama **subsidija darbo užmokesčiui**, paskaičiuoto pagal įdarbinto asmens faktiškai dirbtą darbo laiką ir nuo jo apskaičiuotoms valstybinio privalomojo socialinio draudimo įmokoms iš dalies kompensuoti. Subsidijos dydis negali viršyti 2 Vyriausybės patvirtintų minimaliosios mėnesinės algos dydžių ir sudaro: **50 proc.** apskaičiuotų lėšų, kai įdarbinami 3 punkte nurodyti asmenys; **60 proc.** apskaičiuotų lėšų, kai įdarbinami 2 punkte nurodyti asmenys; **75 proc.** apskaičiuotų lėšų, kai įdarbinami 1 punkte nurodyti asmenys

### 3. NEĮGALIŲJŲ ASMENŲ INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ KRETINGOS SAVIVALDYBĖJE GALIMYBIŲ TYRIMO METODOLOGIJA

#### 3. 1. Tyrimo strategija ir dizainas

Analizuojant teorinius ir praktinius neįgaliųjų integracijos į darbo rinką aspektus paaiškėjo, kad dedama daug pastangų sudaryti kuo palankesnes sąlygas neįgaliesiems integruotis (t.y. kuriant ir tobulinant teisinį reguliavimą, apmokant darbuotojus, sudarant pozityvią aplinką ir pan.). Aktualu ištirti, kaip neįgaliųjų integracija į darbo rinką yra įgyvendinama.

**Tyrimo objektas** – neįgaliųjų asmenų integracija į darbo rinką Kretingos rajono savivaldybėje.

**Tyrimo tikslas** – Ištirti įsidarbinti siekiančių neįgaliųjų asmenų bei juos įdarbinančių darbdavių patirtis, nustatant neįgaliųjų asmenų integraciją į darbo rinką skatinančius ir trukdančius veiksnius.

**Tyrimo dalyviai** – tai asmenys, kurie dalyvauja neįgaliųjų integracijos į darbo rinką procese: patys neįgalieji, darbdaviai (įmonių, įdarbinančių neįgaliuosius, vadovai), savivaldybės administracijos darbuotojai.

**Tyrimo proceso logika.** Tyrimas atliekamas laikantis nuoseklios tvarkos. Pirmiausia, atlikta mokslinės literatūros ir teisės norminių aktų, statistinių duomenų analizė. Nustatyta, kaip keitėsi neįgaliųjų integracija į darbo rinką Lietuvoje, kaip ši integracija yra teisiškai reglamentuojama, kokia yra neįgaliųjų integracijos į darbo rinką institucinė sistema. Kadangi tyrimas atliekamas konkrečioje, Kretingos rajono savivaldybėje, išanalizuota, kokia yra esama neįgaliųjų integracijos situacija šioje savivaldybėje.

Nustačius, kas yra pagrindiniai tyrimo dalyviai, pasirinktas labiausiai tinkamas tyrimo instrumentas – kokybinis tyrimas – pusiau struktūruotas interviu, kurio metu buvo apklausti 13 neįgaliųjų, 7 savivaldybių darbuotojai ir 5 verslininkai. Su kiekvienu respondentu dėl interviu atlikimo laiko ir vietos buvo susitarta iš anksto. Interviu klausimynai pateikiami prieduose (1, 2, 3 priedas). Tyrimas atliktas 2015 metų lapkričio mėnesį. Gauti duomenys buvo analizuojami, apibendrinami. Pateiktos išvados bei rekomendacijos.

Tikslinių grupių atranka. Informantai buvo pasirinkti taikant tikslinės atrankos metodą – pagal savo dalyvavimą neįgaliųjų integracijos į darbo rinką Kretingos rajono savivaldybėje. Suformuotos trys informantų grupės: 1) neįgalieji, 2) darbdaviai, 3) specialistai (profesionalai) dirbantys neįgaliųjų integracijos į darbo rinką srityje.

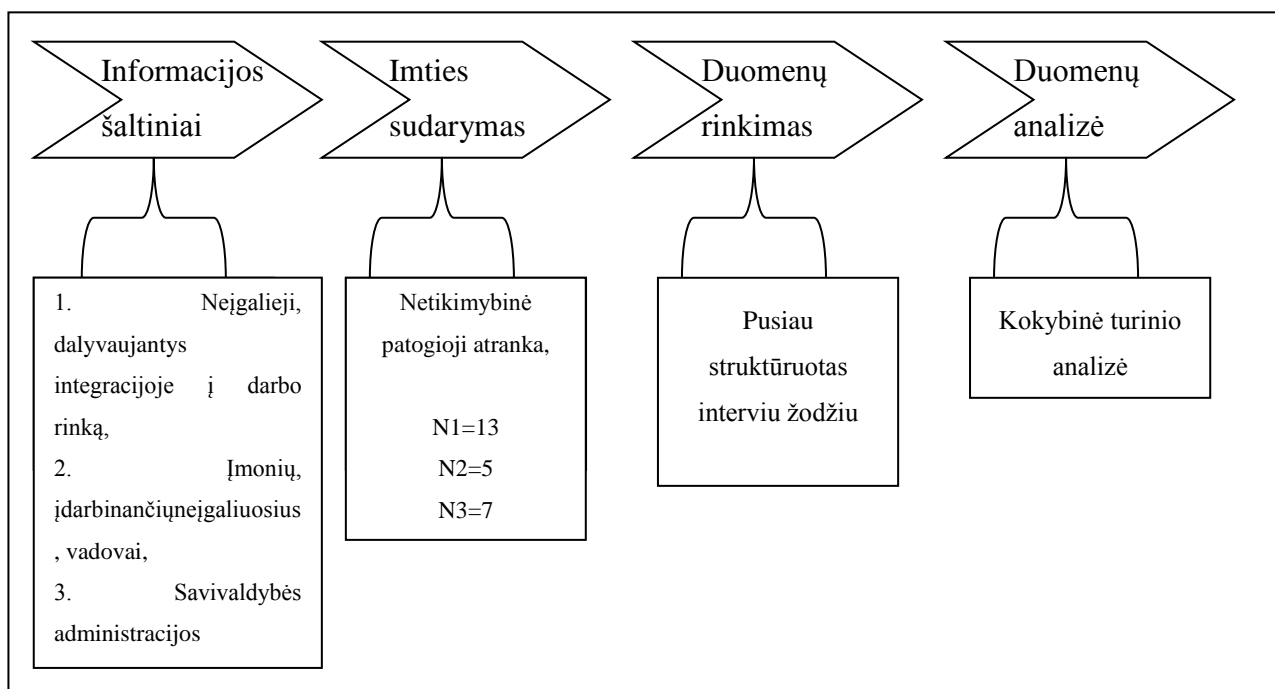
#### **Tyrimo metodai.**

1. Apklausai (pagal nustatytus tyrimo dalyvius) pasirinkta atlikti pusiau struktūruotą interviu. Interviu yra kokybinio tyrimo metodas. Kardelis interviu apibrėžia, kad tai yra

„tyrėjo inicijuotas dviejų asmenų pokalbis, kurio tikslas – gauti būtiną tyrimo uždaviniams informaciją“ (Kardelis, 2005, p.195). Kaip teigia Bitinas ir kt. (2008, p.152), „interview siekiama suvokti informantų patirtį, sužinoti nuomones tiriamu klausimu, kurias jie išsako savais žodžiais.“ Pusiau struktūruotas interview leido apklausos atlikimo metu laisvai komunikuoti su respondentais/informantais, pokalbio eigoje laisvai keisti klausimų eiliškumą, užduoti papildomus klausimus.

2. Duomenys analizuoti taikant kokybinį turinio analizės metodą. Turinio analizės metodas yra metodas, „leidžiantis padaryti specifines išvadas remiantis analizuojamu tekstu“ (Jonušaitė ir kt., 2005, p.25). Kaip teigia Bitinas ir kt. (2008, p.225-226), „kokybinė turinio analizė palengvina konteksto prasmės tekste suvokimą per išskylančias temas, o kodavimo procedūrų (kategorijų / subkategorijų) kartojimas produkuoja atskiras temas. Kokybinėje turinio analizėje koncertai iškyla iš atsakymų į tiriamųjų interpretacijas ir vertinimus.“

**Tyrimo atranka.** Tyrimui atlikti pasirinkta patogioji atranka. Kaip teigia Bitinas ir kt. (2008, p.101) „patogiosios atrankos idėja yra tokia (...), kad atrenkami lengviausiai prieinami generalinės aibės vienetai.“



**3 pav.** Tyrimo dizaino schema

### 3.2. Tyrimo instrumentas

Išskirtoms tyrimo tikslinėms grupėms pasirinkta sudaryti tris atskirus interview klausimynus. Kai kurie interview klausimai yra bendri visoms informantų grupėms. Klausimyną darbdaviams (1 priedas) sudaro 9 klausimai, neįgaliesiems ir specialistams – po 10 klausimų (2 ir 3 priedas). Klausimai suskirstyti į tam tikrus blokus ir kategorijas (žr. 8, 9 ir 10 lentelės).

**8 lentelė. Tyrimo instrumentas darbdaviams**

Teminis blokas		Interviu gairės
I.	Bendroji informacija	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informacija apie tai, kiek (ar) neįgaliųjų dirba įmonėje; kokią negalią turintieji dirba įmonėje; kokią negalią turinčiuosius įmonė galėtų priimti į darbą; kiek ir kokių išteklių pareikalavo darbo vietų neįgaliesiems sukūrimas.</li> </ul>
II.	Skatinančios priemonės	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kas Jus, kaip darbdavį, motyvavo/paskatino priimti į darbą negalią turinčius asmenis?</li> <li>Kokios paskatinimo priemonės, Jūsų nuomone, labiausiai motyvuotų darbdavius priimti į darbą neįgalius asmenis?</li> </ul>
III.	Trukdžiai/trukdantys veiksniai	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kokias problemas/kliūtis Jums teko įveikti priimant į darbą neįgalų asmenį?</li> <li>Kas, Jūsų nuomone, labiausiai trukdo priimti neįgaliuosius į darbą?</li> </ul>
IV.	Esamos situacijos tobulinimo galimybės	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jūsų nuomone, ar reikalinga darbdaviams išorinė pagalba priimant neįgaliuosius į darbą? Kokia išorinės pagalba, Jūsų nuomone, būtų pati reikalingiausia ir efektyviausia?</li> <li>Ką keistumėte esamoje sistemoje?</li> </ul>
V.	Komunikavimas, bendradarbiavimas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Su kokiomis organizacijomis, kokiais specialistais daugiausiai bendradarbiaujate priimdami neįgaliuosius dirbti; jau priėmus į darbą?</li> <li>Kaip vyksta bendravimas, bendradarbiavimas su pačiais neįgaliais, siekiančiais dirbti? Kokių įgūdžių, kokių kompetencijų Jūs pasigendate?</li> </ul>

**9 lentelė. Tyrimo instrumentas specialistams**

Teminis blokas		Interviu gairės
I.	Bendroji informacija	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kokias veiklas vykdo ir kokias priemones taiko konkretūs savivaldybės specialistai, siekdami integruoti neįgaliuosius į darbo rinką.</li> </ul>
II.	Skatinančios priemonės	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kokios paskatinimo priemonės, Jūsų nuomone, labiausiai motyvuotų darbdavius priimti į darbą neįgalius asmenis?</li> </ul>
III.	Trukdžiai/trukdantys veiksniai	<ul style="list-style-type: none"> <li>Su kokiomis problemomis Jūs savo darbe susiduriate sprendami neįgaliųjų integracijos į darbo rinką problemas?</li> <li>Kas, Jūsų nuomone, labiausiai trukdo priimti neįgaliuosius į darbą?</li> </ul>
IV.	Esamos situacijos tobulinimo galimybės	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jūsų nuomone, ar reikalinga darbdaviams išorinė pagalba priimant neįgaliuosius į darbą? Kokia išorinės pagalba, Jūsų nuomone, būtų pati reikalingiausia ir efektyviausia?</li> <li>Kaip vyksta pats procesas, kokios priemonės yra taikomos, skatinant pačius neįgaliuosius dalyvauti užimtumo skatinimo priemonėse, integruoti juos į darbo rinką?</li> <li>Ką keistumėte esamoje sistemoje?</li> </ul>
V.	Komunikavimas, bendradarbiavimas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kaip vyksta bendravimas/bendradarbiavimas su esamais ir potencialiais neįgaliųjų darbdaviais?</li> <li>Su kokiomis organizacijomis, kokiais specialistais daugiausiai bendradarbiaujate vykdydami neįgaliųjų integraciją į darbo rinką?</li> <li>Kaip vyksta bendravimas, bendradarbiavimas su pačiais neįgaliais, siekiančiais dirbti? Kokių įgūdžių, kokių kompetencijų Jūs pasigendate?</li> </ul>

**10 lentelė. Tyrimo instrumentas neįgaliesiems**

Teminis blokas		Interviu gairės
I.	Bendroji informacija	<ul style="list-style-type: none"> <li>Socialinė demografinė informacija apie neįgaliuosius, jau dirbančius ar dalyvaujančius užimtumo skatinimo priemonėse.</li> </ul>
II.	Skatinančios priemonės	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kas Jus labiausiai skatina siekti dirbti, dalyvauti darbo rinkoje?</li> <li>Kokios paskatinimo priemonės, Jūsų nuomone, labiausiai motyvuotų darbdavius priimti į darbą neįgalius asmenis?</li> <li>Kokios paskatinimo priemonės, Jūsų nuomone, labiausiai motyvuoja</li> </ul>

		pačius neįgaliuosius aktyviau dalyvauti integracijoje į darbo rinką?
III.	Trukdžiai/trukdantys veiksniai	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kokias kliūtis, kokias problemas Jums teko įveikti siekiant darbo?</li> <li>• Kas, Jūsų nuomone, labiausiai trukdo priimti neįgaliuosius į darbą?</li> <li>• Ko labiausiai pasigedote dalyvaudami užimtumo skatinimo priemonėse? Kuo jas reiktų papildyti?</li> </ul>
IV.	Pagalba, Komunikavimas, Bendradarbiavimas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Su kokiomis organizacijomis, kokiais specialistais daugiausiai teko bendradarbiauti siekiant darbo? Kaip galėtumėte juos apibūdinti, ar jų pagalba buvo reikšminga?</li> <li>• Kokios pagalbos pasigendate jau dirbdami? Kas ją turėtų suteikti?</li> </ul>
V.	Esamos situacijos vertinimas tobulinimo galimybės	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ką keistumėte esamoje sistemoje?</li> </ul>

Tyrimo etika. Tyrimo etika yra labai svarbi atliekant tyrimus. Tai, kas yra tyrimo etika, plačiai aprašo Bitinas ir kt. (2008). Šiame magistrinio darbo projekte svarbiausia yra tyrėjo etika tiriamųjų požiūriu. Remiantis Bitino ir kt. (2008, p.113-114) pateikiamomis rekomendacijomis, šiame tyrime:

- Tiriamieji (respondentai/informantai) dalyvavo laisvanoriškai;
- Tiriamiesiems buvo atskleista tyrimo esmė, gautas sutikimas (žodinis) dalyvauti apklausoje, užsirašyti pateikiamą informaciją; tiriamiesiems buvo paaiškinta, kur bus panaudojama gautoji informacija; taip pat buvo garantuota, kad tiriamieji galės susipažinti su atlikto tyrimo rezultatais;
- Tyrimo metu buvo siekiama išlaikyti konfidencialumą;
- Buvo užtikrintas tiriamųjų anonimiškumas.

## 4. NEĮGALIŪJŲ ASMENŲ INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ KRETINGOS SAVIVALDYBĖJE TYRIMO REZULTATŲ ANALIZĖ IR INTERPRETACIJA

### 4.1. Neįgaliųjų asmenų apklausos rezultatai

11 lentelėje pateikiamas socialinis demografinis tiriamųjų blokas, kuriame nurodytas informantų amžius, lytis, darbingumo lygis procentais, užimtumo statusas. Visa tai svarbu, nes leidžia artimiau pažinti informatus, sutikusius dalyvauti tyrime.

**11 lentelė.** Socialinė demografinis informacija apie neįgaliuosius

	Amžius	Lytis	Darbingumo lygis, %	Užimtumo statusas darbo rinkoje
INFORM-1	32	Vyras	60 %	Nedirba, registruotas darbo biržoje
INFORM-2	57	Moteris	45 %	Nedirba, registruota darbo biržoje
INFORM-3	42	Vyras	50 %	Dirba 6 mėn.
INFORM-4	47	Vyras	55 %	Nedirba, registruotas darbo biržoje
INFORM-5	56	Vyras	45 %	Dirba 5 mėn.
INFORM-6	44	Moteris	55 %	Nedirba, registruota darbo biržoje (5 mėn)
INFORM-7	53	Moteris	40 %	Nedirba, registruota darbo biržoje
INFORM-8	54	Moteris	50 %	Nedirba, registruota darbo biržoje
INFORM-9	43	Moteris	45 %	Dirba 3 mėn.
INFORM-10	51	Vyras	40 %	Dirbau vairuotoju
INFORM-11	54	Moteris	50 %	Dirba 3 metus
INFORM-12	68	Moteris	35 %	Dirba 5 metus 8 mėn.
INFORM-13	48	Vyras	30 %	Dirba 5 metus
INFORM-14	52	Vyras	55 %	Nedirba, registruotas darbo biržoje

Remiantis informantų amžių vidurkio paskaičiavimais, gauta 55,5 metai. Tai reiškia, jog apklausoje dalyvavo jau ilgametę patirtį turintys neįgalieji. Tyrime dalyvavo tiek pat vyrų ir moterų (po 7 informantus). Analizuojant informantų darbingumo lygį, užfiksuotas didžiausias darbingumo lygis – 60 % (1 informantas), mažiausiais - 30 % (1 informantas). 55 % darbingumo pasisakė turintys - 3 informantai; 50 % - 3 informantai; 45 % - 3 informantai; 40 % - 2 informantai; 35 % - 1 informantas. Informantų pasiskirstymas pagal darbingumo lygį yra įvairus. Galiausiai, pusė visų informantų nedirba ir yra registruoti darbo biržoje. Kita dalis dirbantys, tačiau ilgametį darbą turi tik 3 informantai. Likę 4 respondentai dirba vos keletą mėnesių.

Pateikus bendrus duomenis apie apklaustus neįgaliuosius, analizuojami gauti rezultatai pagal atskiras kategorijas ir subkategorijas, atspindinčias neįgaliųjų požiūrius bei patirtis dėl integracijos į darbo rinką (žr.12 lentelė).

**Pirmoji kategorija** *motyvaciją skatinantys veiksniai* atskleidė, kokios motyvacinės priemonės skatintų neįgaliuosius pradėti dirbti, o darbdavius įdarbinti asmenis su negalia. Išskirtos trys subkategorijos: (1) *neįgaliųjų materialiniai poreikiai* („Nenoriu gyventi iš pašalpų INFORM-4; „Reikalingas uždarbis.“INFORM-5, n = 14);(2) *neįgaliųjų socialiniai poreikiai* (<...> užimtumas.

Man patinka bendrauti su žmonėmis ir jaustis naudingai“ INFORM-12, n = 7), (3) *kiti poreikiai* („Lengvatos darbe...“ INFORM-2, („Neįgalumo galimybes atitinkanti darbo vieta...“, INFORM-3, n = 7); (4) *darbdaviams palankios mokesčių sistemos ir finansinės paramos poreikis* („Palanki mokesčių sistema, išimtys, lengvatos.“ INFORM-1, n = 8) (žr.12 lentelė).

**12 lentelė.** Neįgaliųjų nuomonė apie motyvacinės priemonės skatinti aktyvesnį neįgaliųjų asmenų įsidarbinimą

Kategorija	Subkategorija	Autentiški informantų pasisakymai
Motyvacija skatinantys veiksniai	Neįgaliųjų materialiniai poreikiai	<p>„Užsidirbti algą...“                      „Atlyginimas, artėjanti pensija“                      „Noras užsidirbti, jaustis normaliu, pilnavertišku žmogumi“                      „Nenoriu gyventi iš pašalpų...“ INFORM-5-VYR-56 „Reikalingas uždarbis...“                      „Trūksta pragyvenimui pinigų.“                      „Užmokestis...“                      „Reikalingi pinigai...“                      „Atlyginimas...“                      „Didesnio atlyginimo“                      „&lt;...&gt; sunki finansinė padėtis...“                      „&lt;...&gt; pinigai..“                      „Taip pat svarbu ir pinigai, lengviau gyventi prisidedant prie gaunamos invalidumo pensijos.“                      „&lt;...&gt; noras būti reikalingu, Nesinori užsidaryti namuose.“</p>
	Neįgaliųjų socialiniai poreikiai	<p>„Noras būti reikalingu, užsiėmimas...“                      „&lt;...&gt; užimtumas. Man patinka bendrauti su žmonėmis ir jaustis naudingai“                      „&lt;...&gt; noras tobulėti, jaustis INFORM-9-MOT-43 „&lt;...&gt; [noriu būti] reikalingu visuomenės nariu...“                      „&lt;...&gt; [noriu] jaustis pilnaverčiu žmogumi.“                      „&lt;...&gt; bendravimas su žmonėmis.“                      „&lt;...&gt; [noriu] kažką veikti naudingo.“</p>
	Kiti poreikiai	<p>„Lengvatos darbe...“                      „&lt;...&gt; lengvatos“                      „Neįgalumo galimybes atitinkanti darbo vieta...“                      „&lt;...&gt; pritaikyta darbo vieta, transportavimas, darbo grafikas...“                      „Leistų pačiam susikurti darbo vietą, atleidžiant nuo mokesčių.“                      „Teigiamas požiūris į neįgaluosius, geras žodis, trumpesnės darbo valandos.“                      „Pačiam [neįgaliajam] būti aktyviam, prisiversti ieškoti, kovoti, nenuleisti rankų, ieškoti būdų ir žmonių, kurie gali padėti“</p>
	Darbdaviams palankios mokesčių sistemos ir finansinės paramos poreikis	<p>„Palanki mokesčių sistema, išimtys, lengvatos.“                      „Mokesčių sistema, lengvatos.“                      „Finansinės priemonės.“                      „Lanksti, patraukli mokesčių sistema.“                      „Lengvatos, subsidijos“                      „Atleisti nuo mokesčių“                      „Sumažinti mokesčius“                      „Sumažinti mokesčius“</p>

Tyrimas atskleidė, kad labiausiai informantai nori įsidarbinti dėl materialinių motyvų, antroje vietoje paliekant socialinius poreikius. Šie informantų atsakymai patvirtina Ruškaus (1997) mintį, jog tarp daugelio kliūčių, kurias turi įveikti neįgalusis yra materialinės problemos. Materialinių išteklių

lygis yra būtinas neįgaliojo savarankiško gyvenimo elementas (Dromantienė, Gluosnytė, 2005). Taip pat tyrimo rezultatai parodė ir kitų motyvacinių priemonių, kurios paskatintų asmenis su negalia įsidarbinti. Tai įvairios lengvatos darbe, darbo sąlygų pritaikymas, transportavimo problemų išsprendimas, teigiamas visuomenės požiūris. Viena iš informantų paminėjo, jog susikurtų pats darbo vieta, jei būtų atleidžiamas nuo mokesčių (INFORM-7). Tyrimo rezultatai atskleidė vieningą informantų nuomonę, - jog darbdavius skatintų tik mokestinės lengvatos, subsidijos, kompensacijos ir pan. Gauti tyrimo rezultatai patvirtina ir Okunevičiūtės – Neverauskienės, Kavaliauskaitės bei Žemaitaitytės (2012) atlikto sociologinio tyrimo išvadą, - „<...> finansinis darbdavių skatinimas turi lemiamą reikšmę didesnio norinčių dirbti neįgaliųjų asmenų įtraukimui į darbo rinką.“

Išsiaiškinus motyvacinius veiksnius, toliau tyrimu siekta sužinoti probleminius neįgaliųjų darbo paieškos bei įsidarbinimo aspektus (žr.13 lentelė). Gautų informantų atsakymų pagrindu išskirtos dvi kategorijos. **Pirmoji kategorija** *kliūtys neįgaliesiems siekiant darbo* konkretizuota keturiomis subkategorijomis: (1) *psichologinės, kvalifikacinės neįgaliųjų problemos* („Psichologinis nepasitikėjimas, sveikatos svyravimai“ INFORM-5; „<...> kvalifikacijos trūkumas“ INFORM-9) (2) *nepritaikyta pastatų, susisiekimo infrastruktūra* („<...> Gyvenu kaime, sunkus susisiekimas“ INFORM-6; „Nepritaikytas neįgaliesiems priėjimas į įstaigas...“INFORM-13);(3)*neigiamos darbdavių, visuomenės, valdžios nuostatos* („<...> darbdaviai nenori riboto darbingumo.“ INFORM-1, n = 3); Akivaizdu, jog tyrimo dalyviai turi įvairias patirtis, nes buvo įvardintas platus spektras kliūčių. Tyrimo dalyvių išvardinti probleminiai įsidarbinimo aspektai sutampa su teorinėje dalyje išsakytais. Baranauskienė, Ruškus (2004) išskiria tokias įsidarbinimo neįgaliesiems kliūtis, „<...> profesinio pasirengimo ir kvalifikacijos trūkumas, silpna neįgaliojo savivertė, nepakankamai apgalvota Vyriausybės politika, neigiamas neįgalaus asmens įvaizdis, nepakankama parama įsidarbinimo procese, menkas darbdavių ir potencialių bendradarbių suinteresuotumas, nepritaikyta darbo aplinka.“

**Antroji kategorija** *priežastys nepriimti neįgaliosius į darbą*, sukonkretina į tris subkategorijas: (1) *Neįgalumo aspektai* („Apribotas darbingumas “INFORM-1; n =3); (2) *darbdavių motyvacijos stoka, baimės* („<...> darbdaviai neturi motyvacijos kurti neįgaliesiems darbo vietų.“ INFORM-6, n = 4); (3) *Kitos priežastys* („<...> informacijos stoka...daug sveikų bedarbių...“ INFORM-5; „<...> amžius, išsilavinimo stoka.“ INFORM-2; „<...> apčiuopiamo paskatinimo darbdaviams [nebuvimas].“ INFORM-7). Apibendrinant šiuos tyrimo dalyvių atsakymus, galima teigti, jog buvo išskirtos tiek vidinės (išsilavinimo stoka, darbdavių motyvacijos stoka, baimės), tiek išorinės (darbuotojų atstūmimas dėl negalios, nepritaikyta aplinka) priežastys nepriimti neįgaliosius į darbą. Informantų atsakymai patvirtina Okunevičiūtė-Neverauskienės (2012), išskirtus kylančius sunkumus žmonėms su negalia integruojantis į darbo rinką: „trūksta savivertės, negatyvus visuomenės požiūris, neįgaliųjų diskriminacija; darbdavių motyvacijos stoka; silpni darbo įgūdžiai“ (Okunevičiūtė-Neverauskienė, 2012, p.139). Tyrimo metu buvo norima sužinoti informantų nuomonę apie asmenų su negalia



užimtumo skatinimo priemonės. Tyrimo dalyvių atsakymai parodo, kad trūksta informacijos viešojoje erdvėje apie neįgaliųjų įsidarbinimo galimybes: „daugiau informacijos spaudoje, reklamų“ (INFORM-6) Taip pat informantų nuomone, įsidarbinimo procesą paskatintų švietimas per įvairius seminarus ar mokymus. Taigi šie Informantų atsakymai parodo, jog trūksta tikslingos informacijos apie asmenų su negalia įsidarbinimo galimybes.

**13 lentelė.** Neįgaliųjų požiūriai apie įsidarbinimo problemas

Kategorija	Subkategorija	Autentiški informantų pasisakymai
Kliūtytys neįgaliesiems siekiant darbo	Psichologinės, kvalifikacinės neįgaliųjų problemos	„ <i>Psichologinis nepasitikėjimas, sveikatos svyravimai</i> “ „<...> <i>kvalifikacijos trūkumas</i> “
	Nepritaikyta pastatų, susisiekimo infrastruktūra	„<...> <i>Gyvenu kaime, sunkus susisiekimas</i> “ „ <i>Nepritaikytas neįgaliesiems priėjimas į įstaigas...</i> “
	Neigiamos darbdavių, visuomenės, valdžios nuostatos	„<...> <i>darbdaviai nenori riboto darbingumo.</i> “ „<...> <i>darbdavių nenoras [įdarbinti].</i> “ „ <i>Žmonių požiūris, tiek valdžios, tiek darbdavių abejingumas.</i> “
Priežastys nepriimti neįgaliuosius į darbą	Neįgalumo aspektai	„ <i>Apribotas darbingumas</i> “ „ <i>Žmogaus negalia, dažnas sergamumas, atliekamo darbo ribotumas.</i> “ „ <i>Neįgalieji negali dirbti pilnos darbo dienos ir ne visus darbus...</i> “
	Darbdavių motyvacijos stoka, baimės	„<...> <i>darbdaviai neturi motyvacijos kurti neįgaliesiems darbo vietų.</i> “ „ <i>Motyvacijos stoka</i> “ „ <i>Darbdavių baimė dėl neįgaliojo darbo kokybės, atliekamo darbo greičio.</i> “ „<...> <i>darbdaviai nenori prisiimti atsakomybės už neįgaliuosius.</i> “
	Kitos priežastys	„<...> <i>informacijos stoka...yra ir taip labai daug sveikų bedarbių...</i> “ „<...> <i>amžius, išsilavinimo stoka.</i> “ „<...> <i>apčiuopiama paskatinimo darbdaviams [nebuvimas].</i> “
Užimtumo skatinimo priemonės	Daugiau informacijos ir viešinimo	„ <i>Informacijos...</i> “ „ <i>Trūksta informacijos.</i> “ „ <i>daugiau informacijos spaudoje, reklamų</i> “ „<...> <i>galėtų labiau padirbėti žiniasklaida, televizija, neįgaliųjų organizacijos</i> “
	Švietimas	„<...> <i>Mokyti visuomenę priimti neįgaliuosius, keisti jų požiūrį...</i> “ „<...> <i>seminarų</i> “

Aktualu buvo sužinoti informantų požiūrį apie pagalbą neįgaliųjų įdarbinimo procese. Atsižvelgiant į tyrimo dalyvių atsakymus, suformuotos dvi kategorijos (žr. 14 lentelė). **Pirmoji kategorija** *įstaigų ir specialistų pagalba* išskirstyta į dvi subkategorijas: (1) *padėjusios įstaigos ir specialistai* bei (2) *suteiktos pagalbos pobūdis ir vertinimas*. Tyrimo dalyviai išskyrė tokias įstaigas ir specialistus su kuriais jiems teko(-nka) dažniausiai susidurti darbo paieškos procese: tai seniūnijos darbuotojai, darbo birža, neįgaliųjų draugijos, privačios įdarbinimo agentūros, psichologai. Tarp visų šių institucijų, darbo birža buvo įvardinta visų informantų. Tyrimo dalyviai teigiamai įvertinto specialistų darbą („<...>paskatino, ragino, padėjo įsidarbinti“, INFORM-5, n = 3) Vienas iš

respondentų išsakė tokia nuomonė: „Darbo birža – dirba valdininkai. Reikia daugiau asmeninės iniciatyvos, pastangų“ (INFORM-3). Matome, kad šio informanto požiūris į darbo paieškos procesą, skirtingas kitų tyrimo dalyvių atžvilgiu, nes jis suvokia savo asmeninę atsakomybę, jog turi pats stengtis ir norėti dirbti, o tik paskui prašyti pagalbos iš kitų institucijų. Teorinėje dalyje buvo akcentuota, kad silpna vidinė neįgaliųjų motyvacija yra didžiausia kliūtis neįgaliesiems apsunkinanti darbo paieškas bei įsidarbinimą (Čižauskaitė, Manukian, 2012).

**Antroji kategorija pagalba įsidarbinus**, konkretizuota trimis subkategorijomis: (1) *darbdavio pagalba* („Pagalbos kreipiausi į savo tiesioginį viršininką“, INFORM-1, n = 3); (2) *Pagalbos pobūdis* („Informacijos apie lengvatas ir teises“ INFORM-12-MOT-68; „Patogesnių darbo įrankių, lankstesnio darbo grafiko“ INFORM-6); (3) *Pagalbos neprireikė* („Kol kas nereikia jokios pagalbos“ INFORM-5, n=2)(žr. 14 lentelė). Specialistai taip pat įvardija tokius pagalbos teikimo aspektus, neįgaliajam jau pradėjusiam dirbti: „pagalbos įsidarbinusiam neįgaliajam teikimas, sprendžiant asmens socialinių įgūdžių trūkumo, adaptacijos darbo vietoje, motyvacijos dirbti problemas. Tai ir tarpininkavimas tarp asmens ir darbdavio bei jų konsultavimas, sprendžiant problemas, susijusias su darbo santykiais ar sąlygomis bei kita pagalba, siekiant kuo efektyvesnės ir ilgalaikės integracijos į darbo rinką“ (<http://lietuvosdiena.lrytas.lt/>, 2015).

**14 lentelė.** Neįgaliųjų nuomonės dėl pagalbos įsidarbinimo procese

Kategorija	Subkategorija	Autentiški informantų pasisakymai
Pagalba prieš įsidarbinant	Įstaigų ir specialistų pagalba	„Su seniūnijos darbuotojais, darbo birža“ „Darbo birža, paramos skyrius“ „Darbo birža, Socialinių reikalų ir sveikatos skyrius.“ „Darbo biržos darbuotojais, neįgaliųjų draugija, privačiomis įdarbinimo agentūromis“ „Darbo birža, psichologas, įdarbinimo agentūra.“ „Su darbo birža ir neįgaliųjų draugija...“
	Suteiktos pagalbos pobūdis ir vertinimas	„Joje [darbo biržoje] dirbantys specialistai paskatino, ragino, padėjo įsidarbinti.“ „<...> Esu jiems [darbo biržos darbuotojams] dėkinga. Be jų pagalbos vargiai ar būčiau suradusi darbą“ „[Psichologas] padėjo suprasti, kad aš esu naudingas sau ir kitiems, neleido nuleisti rankų. O agentūros maloniai paima įmoką ir kapstykis pats.“
Pagalba įsidarbinus	Darbdavio pagalba	„Pagalbos kreipiausi į savo tiesioginį viršininką“ „<...> vadovaujantį asmenį“ „<...> Pagalbą turėtų suteikti įmonės vadovai.“
	Pagalbos pobūdis	„Informacijos apie lengvatas ir teises“ „Patogesnių darbo įrankių, lankstesnio darbo grafiko.“
	Pagalbos neprireikė	„Kol kas nereikia jokios pagalbos“ „Kol kas jokios [pagalbos] neprireikė.“

Apibendrinant šių klausimų bloko informantų atsakymus, galima teigti, jog pagrindinis pagalbos teikėjas neįgaliųjų darbo integracijos procese į darbo biržą. Šiame procese dalyvauja ir kiti specialistai, pareigūnai: seniūnai, psichologai. Sulaukta pagalba buvo įvertinta informantų teigiamai. Nebuvo

išsakytos nei vienos neigiamos pastabos organizacijų, specialistų atžvilgiu. Sužinota, kad jau dirbant, kai kuriems neįgaliesiems prireikia papildomos pagalbos, kurios jie dažniausiai prašo iš savo tiesioginio vadovo. Būtinoms pagalbos turinys susijęs su darbo sąlygų bei priemonių pritaikymu bei informacijos apie darbo santykius išsiaiškinimu.

Galiausiai tyrimu siekta sužinoti, kaip neįgalieji tobulintų/keistų esamą asmenų su negalia įsidarbino situaciją. Informantai pateikė rekomendacijas visuomenei, valdžiai, įstaigoms, specialistams, darbdaviams (žr. 15 lentelė).

**15 lentelė.** Neįgaliųjų pasiūlymai dėl situacijos neįgaliųjų įdarbinimo procese tobulinimo

Kategorija	Subkategorija	Autentiški informantų pasisakymai
Neįgaliųjų įsidarbavimo situacijos tobulinimas	Rekomendacijos visuomenei	„[keisti] visuomenės susiformavusią nuomonę...“
	Rekomendacijos valstybei, įstaigoms, specialistams	„Valstybės vykdomą politiką: kelti ekonomiką, kurti naujas darbo vietas.“ „<....> valstybė turi kurti, steigti naujas darbo vietas, nenurašyti neįgaliųjų žmonių, o skatinti juos dirbti, jaustis reikalingais.“ „<....> Daugiau dirbtų neįgaliųjų draugijos...“ „<....> tiesiogiai atsakingi asmenys priimtų protingus, atitinkančius gyvenimo realybę įstatymus, padėtų neįgaliam žmogui realiai, o ne tik kalbomis“
	Rekomendacijos darbdaviams	„Surasti būdus, kaip paskatinti darbdavius įdarbinti neįgaliuosius.“ Trūksta informacijos, reklamos.“
	Kitos rekomendacijos	„[Pritaikyti] Priėjimus prie įstaigų.“ „<....> būtų daugiau apie tai [neįgaliųjų integraciją] diskutuojama visuomenėje“ „<....> trūksta informacijos, reklamos“.

. Apibendrinant informantų nuomonę, išskirtos rekomendacijos didinti darbo vietų skaičių, vystyti ekonomiką, pritaikyti pastatų infrastruktūrą pritaikymui, skatinti darbdavius, skelbti daugiau informacijos ir diskusijų apie neįgaliųjų integracijos į darbo galimybes). Išsakyta pastaba ir neįgaliųjų draugijoms dėl aktyvesnio vaidmens. Teorinėje dalyje buvo išskirtų ir kitokių tobulinamų aspektų: per mažas galimų pasirinkti profesijų skaičius; mokymosi prieinamumo problemos, psichologinių neįgaliųjų bruožai (Jurevičienė, Radzevičienė, 2009).

#### 4. 2. Darbdavių apklausos rezultatai

Informacija apie Kretingos savivaldybės darbdavius ir jų įmonėse dirbančius neįgaliuosius pateikta 16 lentelėje.

**16 lentelė.** Informacija apie Kretingos savivaldybės įmonės ir jose dirbančius neįgaliuosius

	Įmonė	Kiek dirba neįgaliųjų	Kokią negalią turi dirbantieji	Kokią negalią turinčius įmonė gali priimti į darbą	Finansinės išlaidos neįgaliųjų įdarbinimui
DARBDAV1	UAB „KVVM”	21	30-40 proc. nedarb. – 8 žmonės; 45-55 proc. nedarb. – 12 žmonių. Vidutinių spec. poreikių – 1 žmogus. Vienas dirba su proto negalia, visi kiti su fizine.	-	Mažų finansinių išlaidų – aplinkos pritaikymui
DARBDAV2	UAB „NORFOS MAŽMENA” parduotuvė	1	Turi stuburo išvaržą	-	neatsakė
DARBDAV3	„D. Regalo įmonė“- siuvelykla	1	-	neplanuojama	Finansinių išlaidų nebuvo
DARBDAV4	Padvarių Socialines globos namai	1	Lengvo laipsnio fizinę negalią	Lengvo laipsnio fizinę negalią	Finansinių išlaidų nebuvo
DARBDAV5	UAB (Kretingos Autotransportas)	1	40 proc. nedarb. Dėl ligos (vėžio) sukeltų padarinių	neplanuojama	Finansinių išlaidų nebuvo

Apibendrinant informaciją sužinota, jog tik vienas iš kalbintų įmonės vadovų (DARBDAV1) turi įdarbinęs 21 negalią turintį asmenį, su skirtingai nedarbingumo lygiais (žr. 16 lentelė). Vadovas pažymėjo, kad tai jam pareikalavo mažų finansinių išlaidų, darbo aplinkos pritaikymui. Visos kitos įmonės turi tik po vieną neįgalų darbuotoją ir dauguma neplanuoja tokių įdarbinti ateityje. Ši informacija rodo menką darbdavių suinteresuotumą priimti neįgalius asmenis į darbą.

Tyrimu siekta sužinoti darbdavių požiūrį apie skatinimo priemones, kurios prisidėtų prie darbdavių apsisprendimo įdarbinti asmenis su negalia. (žr. 17 lentelė). Gautų atsakymų pagrindu suformuota **viena kategorija skatinimas** ir dvi subkategorijos: (1) *motyvaciją skatinančios priemonės*; (2) *darbdaviams palankios mokesčių sistemos ir finansinės paramos sukūrimas* (žr. 18 lentelė)

**17 lentelė.** Darbdavių požiūriai apie skatinimo priemones įdarbinti asmenis su negalia

Kategorija	Subkategorija	Autentiški informantų pasisakymai
Darbdavių skatinimas	Motyvaciją skatinančios priemonės	„Paragino DB, kurti socialinę įmonę” „Pakankamai didelis darbingumo lygis” „Mes garantavome darbo vietą, kol darbuotojas pasveiks” „Bendražmogiškieji jausmai” „Darbuotojas buvo ilgametis bendrovės darbuotojas, kai jam buvo nustatytas nedarbingumo lygis.
	Darbdaviams palankios mokesčių sistemos ir finansinės paramos sukūrimas	„Mažesni mokesčiai” „Keisti subsidijavimo sistemą” „Darbo vietų pritaikymo kompensavimas, mokesčių lengvatos įmonėms neturinčioms socialinių įmonių statuso.”

Apibendrinant tyrimo dalyvių atsakymus, neatrasta nei viena bendra motyvacinė priemonė, dėl kurios įmonėse dirba neįgalieji. Atsakymų buvo įvairių: *prisidėjo darbo biržos raginimai*“ (DARBDAV1); *„pakankamai didelis darbingumo lygis”* (DARBDAV2); *„bendražmogiškieji jausmai”* (DARBDAV4); Atsižvelgiant į tai, kad apklaustieji darbuotojai (n= 4) turi tik po viena asmenį su negalia savo įmonėje, šiomis išvardintomis motyvacijos priemonėmis nereikėtų apsiriboti. Taip pat tyrimo rezultatai atskleidė, kad darbdavius ateityje motyvuotų pasamdyti daugiau neįgaliųjų - finansinis, paramos, mokesčių naštos mažinimo aspektas. Šie atsakymai pagrindžia ir specialistų mintis. Pasak, Gulbinės (2013), *„darbdavius labiausiai motyvuoja įdarbinti neįgalųjį - subsidijos neįgaliojo darbo užmokesčiui kompensuoti, darbo vietai įrengti ir kitos lengvatos.“*

Aktualu buvo sužinoti darbdavių nuomones apie problemas įdarbinant neįgaliuosius į savo įmones. Tyrimas atskleidė, kad dauguma darbdavių nesusidūrė su problemomis įdarbinant asmenį su negalia: („Nepatyrčiau jokių problemų“, DARBDAV2, n= 3). Tačiau gauti tyrimo dalyvių atsakymai suformavo **kategorija**, *priežastys nepriimti neįgaliuosius į darbą, kuri išskaidyta į keturias subkategorijas*: (1) *neįgalumo aspektai* („Negali dirbti pilnu pajėgumu, dažnai serga” DARBDAV1, n=3); (2) *nepritaikyta infrastruktūra* („jų [neįgaliųjų] poreikiams nepritaikyta aplinka...“, n = 3); (3) *neįgaliųjų motyvacija* („<...> svarbu, kad pats žmogus norėtų“ DARBDAV1, n = 3); (4) *neįgaliųjų kvalifikacija* („Ilgai nedirbęs praranda kvalifikaciją bei profesinius įgūdžius“ DARBDAV2 n= 2) (žr. 18 lentelė).

**18 lentelė.** Darbdavių nuomones apie neįgaliųjų įdarbinimo problemas

Kategorija	Subkategorija	Autentiški informantų pasisakymai
Priežastys nepriimti neįgaliuosius į darbą	Neįgalumo aspektai	„Negali dirbti pilnu pajėgumu, dažnai serga” „Ribotas neįgaliųjų mobilumas...” „<...> darbo krūvio apribojimai“.
	Nepritaikyta infrastruktūra	„NDNT pažymose nurodyti apribojimai dėl darbo sąlygų...” „jų [neįgaliųjų] poreikiams nepritaikyta aplinka...” „Numatyti papildomus apribojimus darbo laikui ir darbo aplinkai“
	Neįgaliųjų motyvacija	„<...> svarbu, kad pats žmogus norėtų”. „Dažniausiai pats neįgalusis vertina save menkai ir jaučiasi nevisavertis dėl paties negalios pobūdžio. Nemaža dalis neįgaliųjų apsipratę su bedarbio padėtimi, tad sumažėja jų noras dirbti. „Jei žmogus parodo norą dirbti, tada galima pradėti darbo sąlygų aptarimą...”
	Neįgaliųjų kvalifikacija	„Ilgai nedirbęs praranda kvalifikaciją bei profesinius įgūdžius”. „<...> galėtų įgyti daugiau kompetencijų ir profesinių kvalifikacijų, darbui su kompiuteriu.”

Apibendrinant tyrimo rezultatus, jog priežastys nepriimti neįgaliuosius į darbą susijusios su nepilnu neįgaliųjų pajėgumu dirbti, mobilumo stoka, dažnu sergamumu, nepritaikyta darbo aplinka, pačių

neįgaliųjų motyvacijos stoka, lengvatų nebuvimu. Panašias priežastis įvardintos ir teorinėje dalyje: menkas neįgaliųjų išsilavinimas, nepritaikytas transportas ir fizinė aplinka bei pačių neįgaliųjų motyvacijos dirbti stoka (Gulbinės, 2013).

Tyrimo metu buvo norima sužinoti informantų nuomonę apie pagalbos poreikį įdarbinti neįgalųjį. Tyrimo rezultatai atskleidė skirtingas darbdavių nuomones (žr. 19 lentelė).

**19 lentelė.** Darbdavių nuomones apie pagalbą neįgaliųjų įdarbinimo procese

Kategorija	Subkategorija	Autentiški informantų pasisakymai
Darbdavių požiūris į pagalbą įdarbinimo procese	Darbdaviams reikalinga pagalba/pobūdis	„<...> rekomendacijų ir motyvavimo“ „<...> pagalbos darbo vietų pritaikymui, darbo krūvio paskirstymui.“ „Informacijos teikimas apie neįgaliųjų atliekamą darbą.“
	Darbdaviams nereikalinga pagalba	„<...> man nereikia nieko“ „Pagalba nereikalinga“

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad dviem darbdaviams, jokios pagalbos nereikėjo (-ia) priimant neįgaliuosius į darbą. Kiti įvardijo konsultavimo aspektą – reikalingos teisininko konsultacijos. Taip pat įvardintas informacijos apie neįgaliųjų darbą poreikis, bei pagalbos, rengiant darbo vietų pritaikymą. Mokslininkų manymu, „kalbant apie darbdavių skatinimą priimti į darbą neįgaliuosius asmenis, būtina plėtoti organizacinę pagalbą darbdaviams, informuojant ir konsultuojant juos darbo vietų pritaikymo, neįgaliųjų darbo organizavimo ir kitais klausimais“ (Okunevičiūtė – Neverauskienė, Kavaliauskaitė, Žemaitaitytė, 2012).

Tyrimo pabaigoje norėta išsiaiškinti, kaip darbdaviai vertina esamą neįgaliųjų įdarbinimo situaciją. Gauti rezultatai parodė darbdavių požiūrį, kad neįgaliųjų įdarbinimo sistemos keitimas turi būti susijęs su neįgaliųjų reintegracija į darbo rinką, o ne į pašalpų sistemą, būtina keisti visuomenės požiūrį, bei didinti darbdaviams pinigines kompensacijas

Apibendrinant darbuotojų interviu atsakymų analizę, galima išskirti tokius aspektus: Kretingos savivaldybėje darbdaviai nėra suinteresuoti įdarbinti neįgaliųjų į savo įmones, tokia nuostata išryškėja ateities perspektyvoje. Situaciją pakeistų nebent darbdaviams palankios mokesčių sistemos ir finansinės paramos sukūrimas, kas turėtų lemiamą reikšmę darbdavių apsisprendime dėl neįgaliųjų integracijos. Menki ryšiai su kitomis institucijomis ir specialistais šiuo klausimu bei informacijos poreikio nebuvimas taip pat rodo menką darbdavių suinteresuotumą. Remiantis Darbo biržos pateiktu informaciniu pranešimu (2015) lyginant didžiųjų ir mažųjų Lietuvos miesto neįgaliųjų įsidarbinimo galimybes, tai mažesnėse savivaldybėse/rajonuose asmenimis su negalia yra daug sudėtingiau susirasti darbą, negu gyvenantiems didžiuosiuose Lietuvos miestuose. Šio tyrimo rezultatai parodo mažo miestelio specifiką – menką darbdavių suinteresuotumą.

### 4.3. Kretingos savivaldybės darbuotojų apklausos rezultatai

Tyrimu siekta išsiaiškinti Kretingos savivaldybės darbuotojų požiūrius neįgalųjų įdarbinimo procese. Jų kaip viešojo sektoriaus darbuotojų darbinės veiklos patirtys reikšmingos tyrimo rezultatams.

Tyrimu siekta išsiaiškinti, kokias veiklas vykdo ir kokias priemones taiko konkretūs savivaldybės specialistai, siekdami integruoti neįgaluosius į darbo rinką. Gautų atsakymų pagrindu, suformuota **kategorija veiklos/priemonės neįgalųjų integracijos į darbo rinką procese** ir dvi subkategorijos: (1) *bendradarbiavimas* („Bendradarbiauja su darbo birža ir įmonių darbdaviais.“, n=3); (2) *informacijos valdymas* („<...> renka informacija apie neįgaluosius, ją perduoda darbo biržai“, n= 2); (3) (žr. 20 lentelė).

**20 lentelė.** Savivaldybės darbuotojų veiklų vykdymas, siekiant integruoti neįgaluosius į darbo rinką

Kategorija	Subkategorija	Autentiški informantų pasisakymai
Veiklos/priemonės neįgalųjų integracijos į darbo rinką procese	Bendradarbiavimas	„Bendradarbiaujant su atitinkamomis institucijomis...“ „Bendradarbiauja su darbo birža ir įmonių darbdaviais.“ „Glaudus bendradarbiavimas su socialiniais darbuotojais...“
	Informacijos valdymas	„<...> renka informacija apie neįgaluosius, ją perduoda darbo biržai“ „Informuoja apie mokymosi, kvalifikacijos kėlimo galimybes“

Tyrimo rezultatai atskleidė, jog savivaldybės darbuotojai vysto bendradarbiavimą su kitomis institucijomis, renka informaciją apie neįgaluosius ir ją perduoda kitoms įstaigoms bei viešina. Taip pat buvo išsiaiškinta, kad savivaldybės darbuotojai organizuoja seminarus, kursus, susitikimus su darbdaviais. Remiantis Lietuvos neįgalųjų forumo pateikta informacija (2015), savivaldybių institucijų darbuotojai turi dalyvauti, įgyvendinant tokias aktyvios darbo rinkos politikos priemones kaip viešųjų darbų organizavimas, vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas, savarankiško užimtumo rėmimas. Matome, kad apklaustieji Kretingos savivaldybės darbuotojai šiuo atveju linę vykdyti labiau pasyvesnes priemones neįgalųjų integracijos į darbo rinką atžvilgiu.

Taip pat tyrimu buvo siekta sužinoti, informantų nuomonę, apie darbdavius motyvuojančius veiksnius dėl neįgalųjų įdarbinimo. Tyrimo gauti atsakymai leido suformuoti **kategorija darbdavių skatinimas** ir dvi subkategorijos (1) *darbdaviams palankios mokesčių sistemos ir finansinės paramos poreikis* („Mokesčių lengvatos“ SPEC1, n= 4); (2) *kitos priemonės* („<...> pagalba rengiant darbo vietą neįgaliesiems, motyvuoti per socialines reklamas.“ SPEC4; „Skatinti valstybiniais užsakymais, SPEC6, n= 3) (žr. 21 lentelė).

**21 lentelė.** Savivaldybės darbuotojų nuomonės apie darbdavius skatinančias priemones įdarbinti asmenis su negalia

Kategorija	Subkategorija	Autentiški informantų pasisakymai
Darbdavių skatinimas	Darbdaviams palankios mokesčių sistemos ir finansinės paramos poreikis	„Mokesčių lengvatos“ „Parama darbdaviams..., mokesčių lengvatomis“ „Būtų efektyvu, jei darbdaviai gautų dotaciją už kiekvieną neįgalų priimtą į darbą...apmokant konkrečias darbo veiklas, ar tam tikras operacijas“ „Skatinti įmones mokestinėmis nuolaidomis...“
	Kitos priemonės	„<...> pagalba rengiant darbo vietą neįgaliesiems, motyvuoti per socialines reklamas.“ „Skatinti valstybiniais užsakymais.“ „Parama būtiniausioms darbo priemonėms įsigyti ir pritaikyti prie negalios.“

Tyrimo dalyviai linkę manyti, kaip ir kitos informantų grupės, kad pagrindinis motyvatorius – finansinis. Materialiniai ištekliai turi lemiamą reikšmę darbdavių apsisprendimui dėl asmens su negalia priėmimo į darbą. Taip pat savivaldybės darbuotojai mano, kad darbdavius paskatintų tokius priemones, kaip pagalba pritaikant darbo vietą, valstybiniai užsakymai.

Iš tyrimo dalyvavusių informantų buvo norima sužinoti apie problemas neįgaliųjų įdarbinimo procese. Sudaryta kategorija: **kategorija neįgaliųjų įsidarbinimo kliūtys**, konkretizuota penkiomis subkategorijomis (1) *Neigiamas darbdavių/aplinkinių požiūris* („Darbdavių [neigiamas] požiūris į neįgaluosius.“ SPEC3, n= 3); (2) *Darbo vietų trūkumas* („Mažai laisvų darbo vietų.“ SPEC1, n = 4); (3) *informacijos stoka* („Darbdaviai neturi pakankamai informacijos apie neįgaliųjų įdarbinimą.“ SPEC1, n= 2);(4) *netinkamos darbo sąlygos bei finansinė našta*(„Nepritaikyta darbo aplinka...“ SPEC5; „ Darbdaviai bijo papildomų išlaidų...“ SPEC6, n= 4); (3) *Kitos priežastys* (n=5) (žr. 22 lentelė).

**22 lentelė.** Savivaldybės darbuotojų požiūriai apie problemas neįgaliųjų įsidarbinimo procese

Kategorija	Subkategorija	Autentiški informantų pasisakymai
Neįgaliųjų įsidarbinimo kliūtys	Neigiamas darbdavių/aplinkinių požiūris	„Darbdavių [neigiamas] požiūris į neįgaluosius.“ „Darbdaviai nepasirengę...“ „jų požiūris [aplinkinių] neįgaliojo atžvilgiu ne visuomet yra tolerantiškas, bijo būti nesuprastas, užgauliojamas.“
	Darbo vietų trūkumas	„Mažai laisvų darbo vietų.“ „ <...> mažai darbo vietų“. „Labai daug darbo jėgos ir be neįgaliųjų.“ „Trūksta darbo vietų...“
	Informacijos stoka	„Darbdaviai neturi pakankamai informacijos apie neįgaliųjų įdarbinimą.“ „Informacijos stoka“
	Netinkamos darbo sąlygos bei finansinė našta	„ Nepritaikyta darbo aplinka...“ „ Darbdaviai bijo papildomų išlaidų...“ „ Sudėtinga sukurti darbo sąlygas neįgaliajam...“ „<...> jie [neįgalieji] jaučiasi nesaugiai nepritaikytoje aplinkoje, taip pat toje aplinkoje.“



	<p>Kitos priežastys</p>	<p>„&lt;...&gt; nepakankama profesijų pasiūla.“          „Darbdavių ir visuomenės požiūris, kad neįgalusis prasčiau dirbs, dažnai sirgs.“          „Darbdaviai bijo dėl papildomos su nedarbingu susijusios rizikos, dėl neįgaliojo psichologinių savybių“          „Labai trūksta profesionalių tarpininkavimo specialistų, kurie būtų orientuoti į neįgaliųjų motyvacijos skatinimą ir bendrųjų gebėjimų ugdymą.“          „&lt;...&gt; neįgalieji dažnai vadovaujasi savo teisėmis, tačiau neprisiima jokių išipareigojimų, nesiekia tobulėti“.</p>
--	-------------------------	--

Tyrimas atskleidė esmines kliūtis asmenų su negalia sėkmingam įsidarbinimui: nuostatų aspektas (t.y. neigiamas darbdavių ir visuomenės požiūris į neįgaliuosius), darbdavių baimės dėl galinčių iškilti iššūkių įdarbinus (papildomi ištekčiai, nekokybiškas darbas, padidėjęs darbuotojo sergamumas), informacijos stoka darbdaviams. Taipogi tyrime dalyvavę savivaldybės darbuotojai kliūtimi i įvardijo pačių neįgaliųjų menką nusiteikimą ir motyvaciją dirbti. Galiausiai, akcentuota, kad neįgaliesiems trūksta žinių, kompetencijos bei darbo įgūdžių. Šie Kretingos savivaldybės specialistų atsakymai iš dalies atspindi ir Jurevičienės, Radzevičienės (2009) gautas tyrimo išvadas, „<...>vertinant įvairių institucijų specialistų požiūrį į neįgaliųjų įsidarbinimo galimybes, nustatyta, kad problemos kyla dėl per mažo galimų pasirinkti profesijų skaičiaus; žinių trūkumo, psichologinių neįgaliųjų bruožų, jų motyvacijos stokos bei neigiamo darbdavių ir visuomenės nusiteikimo į neįgalųjį asmenį darbo rinkoje“ (Jurevičienės, Radzevičienės, 2009, p. 108). Tyrimo parodė savivaldybės darbuotojų nuomonę, kad pagrindinėmis priežastimis, kurios sąlygoja neįgaliųjų neįdarbinimą yra: didelis bedarbių skaičius, ko pasekoje dažniausiai darbdaviai renkasi sveiką žmogų, kuriam nereikia specialių apmokymų, papildomo dėmesio bei darbo vietos pritaikymo. Darbdaviai, anot informantų, bijo atsakomybės bei neprognozuojamos neįgalios psichologinės būsenos. Autoriai Baranauskienė ir Ruškus (2004) tirdami priežastis, kodėl neįgaliesiems sunku įsidarbinti, skiria „vidinius (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) ir išorinius veiksnius (darbo motyvacijos praradimas, nepasitenkinimas atlygiu už darbą, patirties stoka, profesinio pasitikėjimo stoka, bloga sveikata, žemas išsilavinimas, darbo rinkos poreikių neatitinkanti specialybė).“ Apibendrinant Kretingos savivaldybės darbuotojų išskirtas kliūtis ir priežastis dėl sėkmingos neįgaliųjų integracijos nebuvimo, galima teigti, kad yra nurodomi tiek vidiniai, tiek išoriniai aspektai.

Aktualu tyrimu buvo sužinoti, kiek savivaldybė bendradarbiauja su darbdaviais bei kitomis institucijomis (žr. 23 lentelė).

**23 lentelė.** Savivaldybės darbuotojų bendradarbiavimas su kitais neįgaliųjų įdarbinimo proceso dalyviais

Kategorija	Subkategorija	Autentiški informantų pasisakymai
Bendradarbiavimas	Darbdaviai nesuinteresuoti bendradarbiauti	„Darbdaviai nesuinteresuoti...“ „Darbdaviai nerodo susidomėjimo bendradarbiaut...“ „<...> mažai sulaukiame darbdavių“
	Institucijos su kuriomis bendradarbiauja savivaldybės darbuotoja	„Bendradarbiaujama su darbo birža, NVO, seniūnijų darbuotojai, savivaldybės institucijos“ „Bendradarbiaujama su socialinių paslaugų, psichikos, sveikatos specialistais“ „[ Bendradarbiaujama ]Pelno struktūros, žiniasklaida, NVO, valstybinės įstaigos, bendruomenėmis“ „Bendradarbiaujama su profesinės reabilitacijos paslaugų teikėjais, su socialinėmis įmonėmis“

Tyrimas atskleidė, kad darbdaviai nerodo noro bendradarbiauti su savivaldybės darbuotojais („Darbdaviai nesuinteresuoti...“, SPEC1, n = 3). Tačiau sužinota, kad kitos įstaigos ir institucijos, aktyviai vykdo bendrą veiklą su savivaldybe. Tyrimo dalyviai išskyrė darbo biržą, NVO, seniūnijų darbuotojus, socialinių paslaugų, psichikos, sveikatos specialistus, profesinės reabilitacijos paslaugų teikėjus bei socialines įmones. Tyrimo rezultatai leidžia daryti išvadą, kad šis bendradarbiavimas rodo tarpinstitucinės tinklaveikos svarbą neįgaliųjų įdarbinimo procese. Darbo autorės manymu, būtina skatinti šį procesą, kaip sėkmingos neįgaliųjų integracijos prielaidą.

Kaip ir kitų tyrimo dalyvių, taip ir iš savivaldybės darbuotojų norėta sužinoti jų nuomones, dėl neįgaliųjų įdarbinimo sistemos tobulinimo. Suformuotos trys subkategorijos: (1) *neįgaliųjų profesinio pasirengimo gerinimas*; („Tobulinti neįgaliųjų profesinio pasirengimo organizavimą.“, SPEC1, n=4); (2) *infrastruktūros pritaikymas*; („Sąlygų gerinimas ir pritaikymas...“, SPEC4, n=2) (3) *Kiti tobulinti aspektai* („<...> didesnė informacijos sklaida apie įdarbinimo galimybes tiek darbdaviams, tiek neįgaliesiems.“SPEC1, n=4) (žr. 24 lentelė)

**24 lentelė.** Savivaldybės darbuotojų požiūriai dėl situacijos neįgaliųjų įdarbinimo procese tobulinimo

Kategorija	Subkategorija	Autentiški informantų pasisakymai
Neįgaliųjų įdarbinimo sistemos tobulinimas	Neįgaliųjų profesinio pasirengimo tobulinimas	„Tobulinti neįgaliųjų profesinio pasirengimo organizavimą.“ „Sukurti lanksčią sistemą, kuri rūpintųsi negalią turinčių asmenų socialine adaptacija, socialinių poreikiu tenkinimu, įgūdžių lavinimu, įsidarbinimu ir įsitvirtinimu darbo rinkoje.“ „Daugiau dėmesio profesiniam neįgaliųjų rengimui...“ „Daugiau reikėtų kurti dienos centrų neįgaliesiems, kad jie galėtų ten išmokti, kokio nors amato.“
	Infrastruktūros pritaikymas	„Sąlygų gerinimas ir pritaikymas...“ „<...> nepritaikyta aplinka ir darbo vietos neįgaliųjų darbui, nėra lifių, spec. tualetų.“

	<p>Kiti tobulinti aspektai</p>	<p>„&lt;...&gt; didesnė informacijos sklaida apie įdarbinimo galimybes tiek darbdaviams, tiek neįgaliesiems.”          &lt;...&gt; Motyvacinių programų kūrimas.“          „Valstybė turi sudaryti sąlygas, visiems norintiems neįgaliesiems turėti darbą, &lt;...&gt; būtina keisti visuomenės požiūrį“          „Mokesčių sistemos reorganizacija.</p>
--	--------------------------------	--

Apibendrinant tyrimo rezultatus, savivaldybės darbuotojai mano, kad būtina daugiau dėmesio skirti profesiniam neįgaliųjų rengimui, skatinti informacijos sklaidą, aplinkos pritaikymą, kurti dienos centrus, kur būtų ugdomi neįgaliųjų gebėjimai bei keisti visuomenės požiūrį. Pavyzdžiui, Skučienė, Šumskaitė, (2005) išskiria kiek kitokias tobulino priemones: lankstesnių darbo organizavimo formų taikymas, didesnių kvalifikacijos tobulinimo galimybių suteikimas. Taigi matome, šiuo klausimo aspektu taip pat galima atrasti nuomonių įvairovę.

Apibendrinant Kretingos savivaldybės darbuotojų požiūrius/patirtis dėl neįgaliųjų integracijos į darbo rinką galima daryti tokias pastabas: darbuotojai yra įsitraukę į šį procesą daugiau kaip informacijos perdavimo, rinkimo, viešinimo veikėjai. Kretingos savivaldybės darbuotojų apklausa patvirtino, kad silpniausia grandis neįgaliųjų įdarbinimo procese yra Kretingos savivaldybės įmonių, organizacijų darbdaviai, kurių suinteresuotumas yra menkas. Išryškėjo pozityvus aspektas – platus tarpinstitucinis bendradarbiavimas, kuris įgalina pasiekti daug geresnių rezultatų.

Kretingos savivaldybės neįgaliųjų į darbo rinkos integracijos tyrime, dalyvavo neįgalieji, verslininkai/įmonių vadovai (darbdaviai) bei Kretingos savivaldybės darbuotojai. Šios informantų grupės pasirinktos tikslingai, siekiant kompleksiškesnės problemos analizės, per skirtingų visuomenės grupių patirtis analizuojamu klausimu. Apžvelgus Kretingos savivaldybės darbo biržos pateiktus duomenis ir įvertinus tyrimo rezultatus, išsiaiškinta, kad Kretingos mieste yra mažas neįgaliųjų darbingumo lygis. Todėl buvo siekta sužinoti, kokios priežastys (kliūtis) tai sąlygoja bei kokie yra skatinantys veiksniai. Sužinota, kad Kretingos savivaldybės neįgaliųjų apsisprendimui/ motyvacijai dalyvauti darbo santykiuose reikšmingiausias yra materialinis aspektas. Antroje vietoje palieka vidiniai motyvacijos motyvai: poreikis veikti kažką naudingą, socializuotis, neprarasti darbo įgūdžių. Atsiskleidė vieninga neįgaliųjų nuomonė, jog darbdavius skatina tik mokestinės lengvatų, subsidijų, kompensacijos ir pan. Tokias pat skatinimo priemones išskyrė darbdaviai bei savivaldybės darbuotojai. Tyrimu išskirta ir papildoma parama, kuri prisidėtų prie neįgaliųjų asmenų aktyvumo darbo atžvilgiu didinimo. Informantai išskyrė geresnes ir pritaikytas darbo sąlygas, transportavimo problemas, savo verslo kūrimo rėmimą bei visuomenės požiūrio pasikeitimą. Neįgaliuosius kamuoja tiek vidinės (nepasitikėjimas, ryžto trūkumas pradėti dirbti), tiek išorinės problemos (darbdavių ir visuomenės neigiamas požiūris, aplinkos nepritaikymas), kurios tampa kliūtimis įsidarbinti. Darbdavių nuomonė panaši - priežastys susijusios su nepilnu neįgaliųjų pajėgumu dirbti, mobilumo stoka, dažnu sergamumu, nepritaikyta darbo aplinka, pačių neįgaliųjų motyvacijos stoka, lengvatų nebuvimas.

Neįgalieji išskyrė panašias priežastis, kai buvo paprašyti įvardinti, kas jų nuomone, trukdo darbdaviams įdarbinti asmenis su negalia (darbdaviai bijo atsakomybės, suprastėsiančios darbo kokybės, nenori darbinti nepilną darbo dieną, darbo vietos pritaikymas gali pareikalauti papildomų išteklių, dažnas ir ilgas sergamumas). Išskirti užimtumo skatinimo sistemos trūkumai informacijos (spaudoje, žiniasklaidoje, reklamose) stoka, seminarų poreikis, trūksta palaikymo iš visuomenės bei tuo užsiimančių organizacijų.

Sužinoti, jog Kretingos savivaldybėje darbdaviai nėra suinteresuoti įdarbinti neįgaliųjų į savo įmones, tokia nuostata išryškėja ateities perspektyvoje. Situaciją pakeistų nebent papildomas finansavimas, mokestinės lengvatos, kurios turi lemiamą reikšmę darbdavių apsisprendime dėl neįgaliųjų integracijos. Darbdaviai patys nesidomi neįgaliųjų integraciją į darbo rinką, bei nevertina jų, kaip potencialių darbuotojų savo įmonėse/įstaigose.

Savivaldybės darbuotojai įsitraukę į neįgaliųjų integracijos į darbo rinką procesą kaip informacijos perdavimo, rinkimo, viešinimo veikėjai. Trūksta konkretesnių ir efektyvesnių veiksmų neįgaliųjų įdarbinimo skatinimui.

## IŠVADOS

1. Remiantis mokslinės literatūros analize, nustatyta, kad negalės/ios sąvoka apibrėžiama nevienareikšmiškai. Tai sąlygoja per istoriją susiformavę skirtingi požiūriai į pačią negalią/neįgalumą – fizinis/medicininis, socialinis bei interakcinis. Šiame darbe buvo remtasi interakcinio negalės modelio teorine prieiga, kuri įgalino analizuoti neįgaliojo žmogaus integracijos galimybes ir dalyvavimo apraiškas į visuomenę. Tame tarpe ir neįgaliųjų užimtumo ir nedarbo proceso ypatumus. Išsiaiškinta, jog atsiradusi sąvoka neįgaliųjų įgalinimas (skatinamas neįgaliojo asmens darbinis, profesinis, ugdymo aktyvumas bei motyvaciją/noras integruotis) byloja apie pozityvius poslinkius neįgaliųjų integracijos į darbo rinką kontekste. Visa tai paskatino mokslininkus/tyrėjus domėtis apie negalią turinčių asmenų integraciją. Atlikus mokslinių tyrimų apžvalgą, sužinota, kad aktualiausios yra tos išvalgos, kuriose pateikiami neįgaliųjų integraciją skatinantys veiksniai bei jai kliūtis sudarančios problemos.

2. Išanalizavus neįgaliųjų integracijos į darbo rinką teisinį reglamentavimą galima teigti, kad egzistuoja teisinio reglamentavimo priemonės, kurios suteikia galimybes aktyvesnei neįgaliųjų integracijai į darbo rinką. Be palankaus teisinio reglamentavimo Lietuvoje yra teikiama kompleksinė profesinės reabilitacijos paslauga (bendriausia prasme neįgaliojo asmens savarankiškumo atstatymas). Visos šios priemonės prisideda prie efektyvesnės/veiksmingesnės neįgaliųjų integracijos į darbo rinką politikos.

3. Gauti tyrimo rezultatai atskleidė neįgaliųjų, darbdavių bei Kretingos savivaldybės darbuotojų požiūrius bei patirtis į asmenų su negalia įsidarbinimo proceso problemas. Analizuojant motyvacinės priemonės, kurios paskatintų pačius neįgaliuosius pradėti ieškoti darbo, tiek darbdavius įdarbinti asmenis su negalia, nustatyta, kad tai yra materialinis aspektas (atlyginimas, lengvatos). Darbdavius (neįgaliųjų požiūriu) motyvuotų palankios mokesčių sistemos ir finansinės paramos sukūrimas. Tokios nuomonės laikosi ir savivaldybės darbuotojai. Būtina pažymėti, kad neįgaliuosius integruotis į darbo rinką motyvuotų(-ja) ir socialinio poreikio patenkinimas (būti naudingi, aktyviu, bendrauti, neprarasti darbo įgūdžių). Taip pat neįgaliųjų motyvaciją didintų lengvatos, aplinkos bei susisiekimo infrastruktūros pritaikymas, bei kiti veiksniai (teigiamas visuomenės požiūris).

4. Tyrimo rezultatų analizė atskleidė kliūtys ir priežastis, kurios apsunkina neįgaliųjų įsidarbinimo galimybes. Išskirtinos psichologinio/ asmeninio pobūdžio bei kvalifikacinės neįgaliųjų problemos (neįgaliesiems būdingas savęs nuvertimo jausmas bei menki darbo įgūdžiai), nepritaikyta pastatų, susisiekimo infrastruktūra bei neigiamos darbdavių, visuomenės, valdžios nuostatos. Šios kliūtys sąlygoja ir priežastis, kodėl darbdaviai nenori įdarbinti žmonių su negalia (neįgalumo aspektai, darbdavių motyvacijos stoka ir baimės dėl darbo kokybės suprastėjimo. Tačiau patys darbdaviai išskiria daugiau priežasčių: neįgaliųjų motyvacijos stoka, darbo aplinkos nepritaikymas, neįgaliųjų kvalifikacijos trūkumas.

5. Asmenų su negalia užimtumo skatinimo politiką pagerintų tikslingesnis informacijos viešinimas neįgaliųjų integracijos klausimais. Neįgalieji siūlo atkreipti dėmesį į tokius tobulinamus aspektus neįgaliųjų įsidarbinimo atžvilgiu (didinti darbo vietų skaičių, pritaikyti aplinką, skatinti darbdavius, daugiau skleisti informacijos ir organizuoti diskusijų). Darbdaviai mano, kad sistemos keitimas turi būti susijęs su neįgaliųjų reintegracija į darbo rinką, o ne į pašalpų sistemą, būtina keisti visuomenės požiūrį, bei didinti darbdaviams pinigines kompensacijas.

6. Kretingos savivaldybės darbuotojų apklausa atskleidė, kad savivaldybės, neįgaliųjų integracijos procese, atlieka bendradarbiavimo tarp įvairių institucijų (dažniausiai su darbo birža) bei informacijos valdymo funkcijas. Informantai, kaip ir kitos tyrimo dalyvių grupės iškelia finansinių išteklių aspektą, kaip lemiamą veiksni darbdavių apsisprendimui dėl asmens su negalia priėmimo į darbą. Savivaldybės darbuotojų nuomone, pagrindinės kliūtys neįgaliesiems integruotis į darbo rinką yra neigiamas neįgaliųjų nusiteikimas, mažai laisvų darbo vietų bei informacijos stoka. Priežastys nepriimti neįgalaus žmogaus į darbą išskirtos šios: darbo vietų trūkumas, nepritaikyta darbo aplinka, papildomos išlaidos darbdaviams. Išsiaiškinta, kad savivaldybės rengia seminarus, Esamą situaciją pagerintų mokesčių sistemos pertvarka, neįgaliųjų profesinio pasirengimo organizavimo sistemos tobulinimas, informacinės sklaidos skatinimas, aplinkos pritaikymas, dienos centrų kūrimas, kuriuose būtų ugdomi neįgaliųjų gebėjimai, bei visuomenės stereotipinio požiūrio keitimas į neįgaliuosius.

## REKOMENDACIJOS

### **Socialinių reikalų ir darbo ministerijai**

1. Norint gerinti neįgalių asmenų įsidarbinimo galimybes, ypatingą dėmesį reikia skirti neįgalių asmenų švietimui. Ministerija turi skirti didesnę dėmesį informacijos sklaidai apie neįgaliųjų integracijos galimybes Lietuvos mažesnėse savivaldybėse. Taip pat privalo ieškoti efektyvesnių būdų, kaip paskatinti neįgaliuosius dalyvauti užimtumo politikos formavime ir įgyvendinime.

2. Būtina tobulinti profesinio rengimo, profesinės reabilitacijos bei perkvalifikavimo įstaigų teikiamas paslaugas, orientuojant jas į darbo rinkos poreikius. Atlikti tyrimus, siekiant išsiaiškinti, koks skaičius neįgaliųjų įsidarbina praėjus profesinės reabilitacijos kursams.

### **Kretingos savivaldybei**

1. Siekiant padidinti neįgaliųjų aktyvumą ir motyvaciją būtina teikti daugiau informacijos apie neįgaliesiems suteikiamas galimybes mokintis, dirbti, kurti verslą. Reikalinga daugiau socialinio pobūdžio reklamų, bei informacijos šiais visais aspektais įtraukimo per viešinimo priemones (spauda, televizija, radijas).

2. Ieškoti efektyvesnių būdų (organizacinė pagalba, konsultacijos), kaip paskatinti darbdavius įdarbinti neįgaliuosius į savo įmones.

3. Atlikti tyrimus, siekiant išsiaiškinti, neįgaliųjų pasyvumo integracijoje į darbo rinką priežastis, tuo pagrindu rengti, tobulinti esamas aktyvias neįgaliųjų įdarbinimo priemones.

### **Kretingos neįgaliesiems:**

1. Aktyviau dalyvauti neįgaliųjų draugijos veikloje, domėtis ir ieškoti informacijos apie jiems suteikiamas galimybes, siekiant integruotis į darbo rinką (tiek įsidarbinant, tiek patiems kuriant savo darbo vietas).

### **Kretingos darbdaviams**

1. Darbdaviai turi keisti požiūrį į neįgaliuosius, kaip netinkančius asmenis aktyvioje darbo rinkoje.

2. Domėtis suteiktomis galimybėmis ir finansinėmis kompensacijomis, įdarbinus asmenį su negalia.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Anužienė, L., Večkienė, N. P., Ramanauskaitė, A., Čepas P., Antanaitienė A., Kandratavičienė A. (2011). *Neįgaliųjų gebėjimų integruotis į darbo rinką ir visuomenę nustatymas ir vertinimas*. Trakai.
2. Bagdonas, A., Girdzijauskienė, S., Guževskis, G., Lazutka, R., Žalimienė, L. (2008). *Neįgaliųjų integracija į darbo rinką Lietuvoje: politika, įvertinimas, rehabilitacija*. Vilnius
3. Bandzevičienė, R., Mackienė, R. (2004). *Neįgaliųjų asmenų integracijos į darbo rinką teisiniai ir psichologiniai ypatumai*. Šiauliai.
4. Baranauskienė, I., Juodrautis, A. (2008) *Neįgaliųjų profesinė rehabilitacija: sėkmės prielaidos*. Monografija. ŠU
5. Baranauskienė, I., Ruškus, J. (2004). Neįgaliųjų dalyvavimas darbo rinkoje: profesinio rengimo ir profesinės adaptacijos sąveika. Šiauliai.
6. Barankauskienė, I., Gudinačius, B. (2008) *Tarpininkavimas profesinės rehabilitacijos procese*. ŠU
7. Bartkutė, I., Čižikienė, J., (2013) Asmenų su fizine judėjimo negalia socialinė integracija Lietuvoje: padėties analizė. *Sveikatos mokslai*, 23 tomas, Nr.1, 91-95
8. Bilevičienė, T. (2009) Modern opportunities of disabled persons professional rehabilitation and integration: model of telework organization. *Daktaro disertacija*. MRU.
9. Bitinas, B., Rupšienė, L., Žydzžiūnaitė, V. (2008). *Kokybinių tyrimų metodologija*. Vadovėlis vadybos ir administravimo studentams. Klaipėda.
10. Brazienė, R., Merkys, G. (2013) Jaunimo ir jaunų suaugusiųjų socialinė atskirtis ir gyvenimo sąlygos: stebėsenos indikatorių paieškos problema. *Filosofija. Sociologija*. T. 23. Nr. 2, 119–126
11. Česnuitytė, V. (2007). Žmonių su regėjimo negalia integracijos į informacinę visuomenę poreikis Baltijos šalyse. *Socialinis darbas*, Nr.6(2), 77-86.
12. Dromantienė, L. (2002). Užimtumo politika – socialinis garantas Europos Sąjungoje. *Socialinis Darbas*, Nr.1(1), 117-126.
13. Dromantienė, L. (2005). Europos Sąjungos socialinė neįgaliųjų politika: žmogiškųjų išteklių diskursas. *Jurisprudencija*, t.67(59), 140-150.
14. Dubodelova, Ž., Mačiulaitis, R. (2012) Meno terapija kaip gydymo metodas asmenims, turintiems specialiųjų poreikių (psichikos sutrikimų). *Sveikatos mokslai*, Nr. 22(4), 23-28.
15. Gečaitė, K., (2011) JT Neįgaliųjų teisių konvencija – naujas įrankis ar tik deklaracija? Prieiga per internetą:



[www.slideserve.com/loren/jt-ne-gali-j-teisi-konvencija-naujas-rankis-ar-tik-deklaracija+&cd=1&hl=lt&ct=clnk&gl=lt](http://www.slideserve.com/loren/jt-ne-gali-j-teisi-konvencija-naujas-rankis-ar-tik-deklaracija+&cd=1&hl=lt&ct=clnk&gl=lt)[žiūrėta 2015 11 28]

16. Gudžinskienė, V., Jurgutienė, Ž. (2010) Neįgaliųjų socialinės integracijos teisinis reglamentavimas. *Socialinis ugdymas*. Nr. 11 (22), 18 - 26
17. Guščinskienė, J., Čiburienė, J. 2011 Lietuvos neįgaliųjų įtrauktis į aukštąjį mokslą ir darbo rinką: socialinės atsakomybės aspektas. *Ekonomika ir vadyba*. Nr. 16, 501 – 509
18. Jodkowska, L. (2013) Inclusion and Integration of the Disabled into the Labor Market Against the Background of the New Regulations in Germany. *Equilibrium*. Vol 8, No 3, 79-101
19. Jonušaitė, S., Žydžiūnaitė, V., Merkys, G. (2005). *Socialinio pedagogo adaptacijos kokybinė diagnostika*. Central and Eastern European Online Library.
20. Kaffemanienė, I., Vinikaitytė, J. (2007). Judėjimo negalę turinčių asmenų profesinė motyvacija ir subjektyviai suvokiami (ne)sėkmingos integracijos į darbo rinką veiksniai. *Specialusis ugdymas*, 2(17), 145-156.
21. Kankevičius, J., Petrauskas, A. (2005) Neįgaliųjų integravimas į darbo rinką. Lietuvos darbo biržos informacinis biuletenis Nr.1(85) Prieiga per internetą:  
<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Publikacijos/Attachments/2586/biuletint200501.pdf>  
[žiūrėta 2015 11 28]
22. Kardelis, K. (2005). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Šiauliai: Liucilijus.
23. Klemienė, L., Jaseliūnienė, A. (2009) Profesinės reabilitacijos metodikų taikymas asmenims su proto negalia. *Jaunųjų mokslininkų darbai*. Nr. 2 (23).p. 155 - 161
24. Kuodytė, V., Pajarskienė B., (2012) Asmenų su fizine negalia integracijos psichosocialiniai aspektai darbo kontekste: literatūros apžvalga. *Visuomenės sveikata*4(59), P. 15-25
25. Levitas, R., Pantazis, Ch., Fahmy, E., Gordon, D., Lloyd, E., Patsios, D. (2007) The multi-dimensional analysis of social exclusion. *The report*. Bristol Institute for Public Affairs University of Bristol
26. Lietuvos darbo birža, (2015) Profesinės reabilitacijos programos įgyvendinimo rezultatai per 2015 m. 9 mėnesius. Prieiga per internetą  
[https://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosAsmenims/Puslapiai/prof\\_reab\\_rezultatai.aspx](https://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosAsmenims/Puslapiai/prof_reab_rezultatai.aspx)  
[žiūrėta 2015 11 28]
27. Mačernytė-Panomariovienė, I. (2004). Socialinės užimtumo įmonės. *Jurisprudencija*, t.56(48), 20-29.
28. Mano teisės. Neįgalieji asmenys. 2009 Prieiga per internetą:  
<http://www.manoteises.lt/index.php?lang=1&sid=491>[žiūrėta 2015 11 28]
29. Mataitytė, J. (2005). *Neįgaliųjų verslas*. Ekonominiai ir socialiniai aspektai: tarptautinės konferencijos medžiaga. Vilnius.

30. Moskvina, J. (2008). Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių vertinimas. Probleminiai klausimai. *Filosofija, Sociologija*, T.19, Nr.4, 1-9.
31. Okunevičiūtė-Neveauskienė, L. (2012). Neįgaliųjų integracija į darbo rinką: padėties vertinimas ir užimtumo didinimo galimybės. *Filosofija, Sociologija*, T.23, Nr.2, 136-144.
32. Okunevičiūtė-Neveauskienė, L., Gruževskis, B., Pocius, A. (2008-2009). Neįgaliesiems taikomų aktyvių darbo rinkos politikos priemonių vertinimas ir parengimas priemonių efektyvumui didinti. *Mokslinio tyrimo ataskaita*. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas.
33. Okunevičiūtė-Neveauskienė, L., Moskvina, J. (2010). Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių socialinė nauda. *Filosofija, Sociologija*, T.21, Nr.2, 101-111.
34. Okunevičiūtė-Neveauskienė, L., Moskvina, J. (2011). Socialinės įmonės: socialinės ekonomikos raidos aspektas. *Filosofija, Sociologija*, T.22, Nr.4, 384-393.
35. Raudeliūnaitė, R., Šavareikaitė, D. (2013) Negalios socialiniai vaizdiniai Lietuvos dienraščiuose. *Socialinis darbas*, 12(1), 75–92.
36. Rėklaitienė, D., Karpavičiūtė, S., Požėrienė, J. (2011). Fiziškai neįgalių asmenų gyvenimo kokybė darbinės veiklos ir šeiminių padėties aspektais. *Filosofija, Sociologija*, T.22, Nr.2, 187-197.
37. Ruolytė-Verschoore, R. 2012 Neįgaliųjų studentų dalyvavimas Lietuvos aukštosiose mokyklose. *Daktaro disertacija*, Kaunas: VDU
38. Ruškus, J., Mažeikis, G. (2007) *Neįgalumas ir socialinis dalyvavimas: kritinė patirties ir galimybių Lietuvoje refleksija*. Monografija. Šiauliai: ŠU I-kl
39. Sargautytė, R., Juozapavičienė, D., Šatienė, E. (2013) Neįgaliųjų profesinis orientavimas kaip profesinės reabilitacijos paslauga. *Acta paedagogica vilnensia*, Nr. 31, 47 - 60
- Singh, K., Čepienė, A. (2011). *Neįgalių asmenų konkurencijos darbo rinkoje analizė*. Šiauliai: ŠU. Preiga per internetą: [https://svako.lt/UserFiles/File/SF/SMD/2012-04-03/3\\_%20Singh.doc](https://svako.lt/UserFiles/File/SF/SMD/2012-04-03/3_%20Singh.doc) [žiūrėta 2015 11 28]
40. Socialinės integracijos paslaugų socialiai pažeidžiamų ir socialinės rizikos asmenų grupėms situacijos, poreikių ir rezultatyvumo vertinimas, siekiant efektyviai panaudoti 2007-2013 m. ES struktūrinę paramą, 2011
41. Šimoliūnas, A. (2008) Žmonių su negalia profesinė reabilitacija. Paslaugų neįgaliesiems organizavimas ir socialinių įmonių kūrimas. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*. Nr. 1(1), 71 - 78
42. Tartilaitė, A. (2010). Neįgaliųjų profesinės reabilitacijos teisinio reglamentavimo ypatumai Lietuvoje. *Viešoji politika ir administravimas*, Nr.33, 128-138.
43. Ušeckienė, L., Baranauskienė, I. (2006). Neregių ir silpnaregių padėtis darbo rinkoje: situacijos ypatumai. *Socialinis darbas*, Nr.5(2), 100-108.

44. Viluckienė, J. (2014). Socialinės sąveikos tarp judėjimo negalią turinčių ir neturinčių visuomenės narių ypatumai. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*, Nr.13(1), 33-53.
45. Viluckienė, J., 2008 „Iškūnyta“ socialinio modelio negalios samprata J. *Filosofija. Sociologija*, T. 19, Nr. 4, 45–52
46. VĮ Valakupių reabilitacijos centro informacija. Prieiga per internetą: <http://www.reabilitacija.lt/lt/klientams/teikiamos-paslaugos/profesine-reabilitacija/naudinga-informacija/>[žiūrėta 2015 11 28]
47. VšĮ Jaunimo karjeros centras, 2012 Ką verta žinoti apie neįgaliųjų integraciją? Metodinė priemonė parengta įgyvendinant projektą „Veiklos modelių judesio ir padėties, protinę bei regėjimo negalią turintiems jaunuoliams sukūrimas ir realizavimas Kauno apskrities specialiojo ugdymo ir globos įstaigose, siekiant jų sėkmingos integracijos į darbo rinką“ įgyvendinti sutartis Nr. VP1-1.3-SADM-02-K-01-019.
48. Walker, A. Walker, C. (1997) *Britain divided: The growth of social exclusion in the 1980s and 1990s*, London: CPAG.
49. Žalkauskaitė, U. Unt., M. Brazienė, R. (2015) Sėkmingo įsitraukimo į darbo rinką kliūtys Lietuvoje: sensorinę negalią turinčių jaunuolių patirtys. *Socialiniai tyrimai* Nr. 1 (37), 76-90

## INFORMACINIAI ŠALTINIAI

1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, patvirtintas 2002 m. birželio 4 d. įstatymu Nr.IX-926, aktuali akto redakcija, galiojanti nuo 2015 08 01 iki 2015 12 01. *TAR, 2014, Nr. 2014-05777*
2. Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas 1991 m. lapkričio 28 d. Nr.I-2044, nauja redakcija nuo 2005 07 01, aktuali akto redakcija, galiojanti nuo 2014 10 01.
3. Lietuvos Respublikos Seimas 2010 Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencija ir jos Fakultatyvus protokolas, Valstybės žinios, 2010-06-19, Nr. 71-3561
4. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. gruodžio 31 d. įsakymas Nr. A1-302 "Dėl profesinės reabilitacijos paslaugų poreikio nustatymo kriterijų aprašo ir profesinės reabilitacijos paslaugų teikimo bei finansavimo taisyklių patvirtinimo"// Valstybės žinios, 2010-01-23, Nr. 9-458.
5. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Dėl profesinės reabilitacijos paslaugų poreikio nustatymo kriterijų aprašo ir profesinės reabilitacijos paslaugų teikimo bei finansavimo taisyklių patvirtinimo, 2004 m. gruodžio 31 d. Nr. A1-302. *TAR, 2014, Nr. 2014-03939*.
6. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo, 2009 m.

rugpjūčio 13 d. Nr. A1-499, aktuali akto redakcija, galiojanti nuo 2015 08 05. *TAR, 2014, Nr. 2014-17252.*

7. Nacionalinė neįgaliųjų socialinės integracijos 2013–2019 metų programa. *Žin.*, 2012-11-27, Nr. 137-7021.
8. Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas 2004 m. birželio 1 d. Nr. IX-2251, nauja redakcija nuo 2012 01 01, aktuali akto redakcija, galiojanti nuo 2015 11 01. *TAR, 2014, Nr. 2014-13455.*
9. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas 2006 m. birželio 15 d. Nr. X-694, aktuali akto redakcija, galiojanti nuo 2015 07 01. *TAR, 2014, Nr. 2014-10434.*

## **PRIEDAI**

## KLAUSIMŲ GAIRĖSDARBDAVIAMS

1	Informacija apie tai, kiek (ar) neįgaliųjų dirba įmonėje; kokią negalią turintieji dirba įmonėje; kokią negalią turinčiuosius įmonė galėtų priimti į darbą; kiek ir kokių išteklių pareikalavo darbo vietų neįgaliesiems sukūrimas.
2	Kas Jus, kaip darbdavį, motyvavo/paskatino priimti į darbą negalią turinčius asmenis?
3	Kokias problemas/kliūtis Jums teko įveikti priimant į darbą neįgalų asmenį?
4	Kas, Jūsų nuomone, labiausiai trukdo priimti neįgaliuosius į darbą?
5	Kokios paskatinimo priemonės, Jūsų nuomone, labiausiai motyvuotų darbdavius priimti į darbą neįgalius asmenis?
6	Jūsų nuomone, ar reikalinga darbdaviams išorinė pagalba priimant neįgaliuosius į darbą? Kokia išorinės pagalba, Jūsų nuomone, būtų pati reikalingiausia ir efektyviausia?
7	Su kokiomis organizacijomis, kokiais specialistais daugiausiai bendradarbiaujate priimdami neįgaliuosius dirbti; jau priėmus į darbą?
8	Kaip vyksta bendravimas, bendradarbiavimas su pačiais neįgaliais, siekiančiais dirbti? Kokių įgūdžių, kokių kompetencijų Jūs pasigendate?
9	Ką keistumėte esamoje sistemoje?
10	??

## KLAUSIMŲ GAIRĖS SAVIVALDYBĖS DARBUOTOJAMS/ SPECIALISTAMS

1	Informacija apie tai, ką konkretūs savivaldybės specialistai daro siekiant integruoti neįgaliuosius į darbo rinką.
2	Su kokiomis problemomis Jūs savo darbe susiduriate spręsdami neįgaliųjų integracijos į darbo rinką problemas?
3	Kaip vyksta bendravimas/bendradarbiavimas su esamais ir potencialiais neįgaliųjų darbdaviais?
4	Kas, Jūsų nuomone, labiausiai trukdo priimti neįgaliuosius į darbą?
5	Kokios paskatinimo priemonės, Jūsų nuomone, labiausiai motyvuotų darbdavius priimti į darbą neįgalius asmenis?
6	Jūsų nuomone, ar reikalinga darbdaviams išorinė pagalba priimant neįgaliuosius į darbą? Kokia išorinės pagalba, Jūsų nuomone, būtų pati reikalingiausia ir efektyviausia?
7	Kaip vyksta pats procesas, kokios priemonės yra taikomos, skatinant pačius neįgaliuosius dalyvauti užimtumo skatinimo priemonėse, integruoti juos į darbo rinką?
8	Su kokiomis organizacijomis, kokiais specialistais daugiausiai bendradarbiaujate vykdydami neįgaliųjų integraciją į darbo rinką?
9	Kaip vyksta bendravimas, bendradarbiavimas su pačiais neįgaliais, siekiančiais dirbti? Kokių įgūdžių, kokių kompetencijų Jūs pasigendate?
10	Ką keistumėte esamoje sistemoje?

## KLAUSIMŲ GAIRĖS NEĮGALIESIEMS

1	Informacija apie neįgaliuosius, jau dirbančius ar dalyvaujančius užimtumo skatinimo priemonėse.
2	Kas Jus labiausiai skatina siekti dirbti, dalyvauti darbo rinkoje?
3	Kokias kliūtis, kokias problemas Jums teko įveikti siekiant darbo?
4	Kas, Jūsų nuomone, labiausiai trukdo priimti neįgaliuosius į darbą?
5	Kokios paskatinimo priemonės, Jūsų nuomone, labiausiai motyvuotų darbdavius priimti į darbą neįgalius asmenis?
6	Kokios paskatinimo priemonės, Jūsų nuomone, labiausiai motyvuoja pačius neįgaliuosius aktyviau dalyvauti integracijoje į darbo rinką?
7	Su kokiomis organizacijomis, kokiais specialistais daugiausiai teko bendradarbiauti siekiant darbo? Kaip galėtumėte juos apibūdinti, ar jų pagalba buvo reikšminga?
8	Ko labiausiai pasigedote dalyvaudami užimtumo skatinimo priemonėse? Kuo jas reikėtų papildyti?
9	Kokios pagalbos pasigendate jau dirbdami? Kas ją turėtų suteikti?
10	Ką keistumėte esamoje sistemoje?



#### 4 PRIEDAS

##### Profesinio reabilitavimo paslaugų turinys

Paslauga	Paslaugos tikslas/apibūdinimas	Paslaugos priemonės/ eiga	Paslaugos trukmė
„Profesinių gebėjimų įvertinimas“	„Asmens fizinių bei psichosocialinių profesinių gebėjimų įvertinimas bei įvertinimo rezultatų palyginimas su būsimos darbo vietos/profesijos keliamais reikalavimais.“	„Taikant standartizuotas metodikas ir metodus“  „Šiame etape yra sudaroma individuali profesinės reabilitacijos programa“	5 d.d.
„Profesinis orientavimas ir konsultavimas“	„Specialistai, taikydami profesinio orientavimo metodus, atlieka motyvacijos dirbti/mokyti bei asmeninių savybių, būtinų konkrečiai profesijai, analizę.“	„Teikiant šią paslaugą, neįgalieji yra konsultuojami profesinio kryptingumo bei tinkamumo klausimais, sudaromas profesinės karjeros planas, remiantis profesinių gebėjimų įvertinimo rezultatais bei atsižvelgiant į neįgaliųjų norus ir ketinimus.“	5 d.d.
„Profesinių gebėjimų atkūrimas arba naujų išugdymas“	„Maksimaliai atkurti dėl ligos ar negalios prarastus profesinius gebėjimus bei išugdyti naujus, derinant tarpusavyje visas poveikio priemones.“	atkūrimo priemonės: a) „reabilitacinio: siekiama atkurti prarastus psichosocialinius ir/ar fizinius profesinius gebėjimus, būtinus konkrečiam darbui atlikti; b) socialinio ir psichologinio: siekiama suformuoti arba atkurti neįgalaus asmens prarastus socialinius įgūdžius ir užtikrinti kuo geresnes jų galimybes bei motyvaciją dalyvauti visuomenės gyvenime bei darbo rinkoje, stiprinant jų socialinę adaptaciją kolektyve, mokant konfliktų išvengimo būdų ir pan.; c) darbo imitavimo – realiai darbo vietai artimoje aplinkoje neįgaliajam atliekant būtinas konkrečiam darbui atlikti funkcijas, taikant specialią metodiką yra atkuriami bei lavinami prarasti darbiniai įgūdžiai tol, kol asmuo pats savarankiškai gali atlikti visas funkcijas, būtinas darbui, neįaučiant nuovargio, skausmo ir užtikrinant kokybišką darbo atlikimą.“	Iki210 d.d.
	„Profesinės reabilitacijos specialistai renka informaciją apie situaciją darbo rinkoje ir ją analizuoja, vykdo galimos darbo vietos klientams/potencialių darbdavių paiešką, formuoja neįgalaus asmens	„Pagalbos įsidarbinant paslaugos yra pradedamos teikti nuo pirmos kliento atvykimo į profesinės reabilitacijos paslaugas teikiančią įstaigą dienos.“	5 d.d.

	darbo paieškos įgūdžius, konsultuoja darbdavius dėl ergonominio darbo vietos pritaikymo, darbo sąlygų keitimo, lengvatų darbdaviui bei garantijų neįgaliajam ir kt. klausimais.“		
„Palaikymas darbo vietoje“	„Profesinės reabilitacijos specialistai tarpininkauja tarp asmens ir darbdavio, konsultuoja sprendžiant klausimus, susijusius su darbo santykiais ar sąlygomis bei teikia kitą pagalbą, siekiant kuo efektyvesnės ir ilgalaikės integracijos į darbo rinką.“	-	48 val. per 6 mėn.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis VĮ Valakupių reabilitacijos centro informacija. Prieiga internetu: <http://www.reabilitacija.lt/lt/klientams/teikiamos-paslaugos/profesine-reabilitacija/naudinga-informacija/>