

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINĖS GEROVĖS IR NEGALĖS STUDIJŲ FAKULTETAS
SPECIALIOSIOS PEDAGOGIKOS KATEDRA

Specialiosios pedagogikos (specializacija – logopedija) magistrantūros studijų programa

Jūratė Vinikaitytė

**NEĮGALIŲJŲ INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ VEIKSNIAI:
JUDĖJIMO NEGALEŲ TURINČIŲ ASMENŲ APKLAUSA**

Magistro darbas

*Magistro darbo vadovė –
doc. dr. Irena Kaffemanienė*

2007

Magistro darbo santrauka

Teorinė neįgaliųjų integracijos į darbo rinką veiksnių ir neįgaliųjų profesinio rengimo analizė parodė, kad profesinis rengimas mokslo šaltiniuose traktuojamas kaip nuolatinis, nenutrūkstamas žmonių ugdymo procesas, kurio metu – įgyjamos ir tobulinamos profesinės kompetencijos. Neįgalių asmenų profesinis rengimas ir profesinė adaptacija turi būti vientisas procesas, susidedantis iš profesinio orientavimo (konsultavimo), rengimo, integracijos ir profesinės adaptacijos. Remiantis teorine analize, pagrindinės neįgaliųjų integracijos į darbo rinką kliūtys: neigiamos visuomenės ir darbdavių nuostatos į negalę, nepritaikyta fizinė aplinka, neįgaliųjų motyvacijos dirbti trūkumas, iniciatyvumo stoka, neobjektyvus savo situacijos darbo rinkoje vertinimas. Neįgaliųjų integracijai reikalinga sisteminė profesinio mokymo ir profesinės reabilitacijos parama.

Iškelta *hipotezė*, kad vienas iš svarbių judėjimo negalę turinčių asmenų integracijos į darbo rinką veiksnių yra jų nuostatos į save ir savo galimybes; tikėtina, kad judėjimo negalę turintys asmenys neadekvačiai vertina savo galimybes, o jų pastangos įsilieti į darbo rinką nepakankamos.

Anketinės *apklausos metodu* buvo atliktas tyrimas, kurio tikslas – atskleisti neįgaliųjų integracijos į darbo rinką veiksnius. Tyrimo duomenys apibendrinti statistiniais metodais (dažnių, neparametrinė, faktorinė ir koreliacinė analizė).

Tyrimo dalyvavo 300 judėjimo negalę turinčių asmenų.

Empirinėje dalyje nagrinėjami integracijos į darbo rinką veiksnių tarpusavio ryšiai, neįgaliųjų patirtis ir pastangos pasirenkant profesiją ir ieškant darbo, neįgaliųjų profesinės motyvacijos veiksniai.

Svarbiausios empirinio tyrimo *išvados*:

- Dauguma tyrimo dalyvavusių judėjimo negalę turinčių asmenų yra jauno ir vidutinio amžiaus, įvairaus darbingumo lygio, turintys profesiją ir darbo patirtį, taigi – potencialiai galintys dalyvauti darbo rinkoje, dalis iš jų – dirbantys (arba dirbantys, bet nepatenkinti turimu darbu ir norintys susirasti kita); tačiau tik apie penktadalį iš neturinčių darbo nori įsidarbinti.
- Tyrimo dalyvių nuomone, reikšmingiausi sėkmingos integracijos į darbo rinką veiksniai – *teigiamos nuostatos* (darbdavių, neįgaliųjų); *profesinis pasirengimas ir motyvacija*; valstybės *finansinė, teisinė ir socialinė parama neįgaliesiems*. Esminiai nesėkmingos darbinės integracijos veiksniai – *nepakankamos neįgaliųjų pastangos ir galimybės, socialinių paslaugų, mažesnio uždarbio, sveikatos problemos; neigiamos nuostatos; nepakankamas profesinis pasirengimas ir savarankiškumo stoka, subjektyvios neįgaliųjų emocinės problemos*.
- Hipotezė, kad judėjimo negalę turintys asmenys neadekvačiai vertina savo galimybes, o jų pastangos įsilieti į darbo rinką nepakankamos, pasitvirtino; taigi, vienas iš svarbių integracijos į darbo rinką veiksnių yra neįgaliųjų nuostatos į save ir savo galimybes.

Turinys

Magistro darbo santrauka	2
Įvadas	4
1 skyrius. NEĮGALIŲJŲ INTEGRACIJA Į DARBO RINKĄ: TEORINIAI ASPEKTAI	8
1.1. Integracijos samprata ir nuostatų į negalę problema.....	8
1.2. Neįgaliųjų profesinio rengimo ypatumai.....	11
1.3. Neįgaliųjų į(si)darbinimo problemos ir jų sprendimo būdai.....	13
2 skyrius. JUDĖJIMO NEGALE TURINČIŲ ASMENŲ INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ VEIKSNIAI	19
2.1. Tyrimo metodika ir organizavimas.....	19
2.2. Tyrimo imties demografinė charakteristika.....	20
2.3. Tyrimo dalyvių bendrieji ir profesiniai gebėjimai.....	24
2.4. Asmenybės savybių svarba, pasirenkant profesiją, ieškant darbo.....	27
2.5. Tyrimo dalyvių integravimosi į darbo rinką patirtis ir pastangos.....	30
2.6. Neįgaliųjų nuomonė apie integracijos į darbo rinką veiksnius.....	36
Išvados	40
Literatūra	42
Summary	48
Priedai	50

Ivadas

Mokslinė problema ir tyrimo aktualumas. Darbas yra svarbi kiekvieno žmogaus gyvenimo dalis – ne tik žmogaus pajamų šaltinis, kuris įtakoja vienokią ar kitokią gyvenimo lygį, suteikia finansinį saugumą ir psichologinį komfortą, bet ir viena iš prasmingų žmogaus savirealizacijos formų. Daugelis autorių akcentuoja darbo svarbą žmogaus gyvenime (Daugėla, 2004; Juodraitis, 2001; Mališauskaitė, Vrubliauskaitė, 2004; Sutton, 1999 ir kt.). Sėkminga darbinė – profesinė veikla – viena iš reikšmingesnių asmenybės integravimosi į sociumą ir socializavimosi prielaidų (Juodraitis, 2001). Mališauskaitės ir Vrubliauskaitės nuomone (2005), galėdamas dirbti ir užsidirbti, būti naudingas, žmogus įprasmina savo gyvenimą. Darbas teikia žmogui ne tik finansinį saugumą, bet ir didina savigarbą, sudaro galimybių užmegzti socialinius kontaktus, yra laiko struktūravimo būdas (Sutton, 1999).

Pasak Daugėlos (2004), nors darbas – vienas iš sėkmingos neįgaliųjų socialinės integracijos į visuomenę veiksnių, tačiau statistiniai duomenys rodo, kad tik labai maža dalis neįgaliųjų dalyvauja darbinėje veikloje; dažniausiai dirba asmenys, turintys nežymią negalę. Daugelis autorių (Juodraitis, 2001; Kšivickienė, 2006; Myers, 2000; Mataitytė, 2005; Šimašius, 2005 ir kt.) teigia, jog darbo neturėjimas neigiamai veikia ne tik ekonominę, socialinę ir psichologinę asmens būseną, bet ir jo sveikatą, gyvenimo trukmę; bedarbystės pasekmės – ne tik nepakankamos pajamos, bet ir savigarbos praradimas, depresija, alkoholizmas ir pan. Bandzevičienės, Mackanienės (2004) nuomone, stingant darbo vietų, kai kurios socialinės grupės, ypač neįgalieji, patiria didelių sunkumų.

Neįgaliųjų integracija į sociumą, į darbo rinką neretai virsta priešingu procesu – segregacija (Swain, 2004). Pasak James (2001), neįgaliųjų diskriminacijos priežastis gali būti ta, kad vos keli jų dalyvauja įstatymų priėmimo komisijose. Nors įstatymai garantuoja neįgaliųjų lygybę su kitais visuomenės nariais įvairiose gyvenimo srityse, tačiau nesigilinama į jų efektyvumą, pritaikymo galimybes realiame gyvenime. Bandzevičienė, Mackanienė (2004) tvirtina, kad Lietuvoje neįgaliųjų integracija į darbo rinką tik deklaruojama, tačiau netobulas jos įgyvendinimo mechanizmas, o be pagalbos neįgaliam žmogui įsitraukti į darbo rinką labai sunku. Kai kurie autoriai (Baranauskienė, Ruškus, 2004; Hallahan, Kauffman, 2003; Mališauskaitė, Vrubliauskaitė, 2005) teigia, jog neįgaliųjų į(si)darbinimo procese svarbų vaidmenį galėtų atlikti tarpininkas ir/ar darbo asistentas, kuris, atsižvelgdamas į neįgaliojo asmens galimybes ir poreikius, suteiktų kvalifikuotą pagalbą, ieškant darbo. Lietuvoje nei viena šių pareigybių nereglamentuota.

Lietuvos mokslininkai (Baranauskienė, 2000, 2002, 2003; Baranauskienė, Ruškus, 2004; Elijošius, 2001a, 2001b; Juodraitis, 2001; Karvelis, 2001a, 200b; Mickienė, 2004 ir kt.), tyrinėjan-

tys neįgaliųjų integraciją į darbo rinką, daug dėmesio skiria sutrikusio intelekto asmenų profesinio rengimo ir į(si)darbinimo problemoms, mažiau tirtos judėjimo negalę turinčių asmenų integracijos į darbo rinką problemos (Daugėla, 2004; Pivorienė, 2001, Miliauskaitė, 2004). Pasak Ališausko (2002), turėtų būti visais įmanomais aspektais analizuojama negalės situacija ir neįgalaus asmens problemos. Tačiau iki šiol yra visai netyrinėtų neįgaliųjų integracijos į darbo rinką reiškinių (pvz., įstatymų, įtvirtinančių neįgaliųjų teisę į darbą netobulumas, prieštaravimas, darbingumo lygio nustatymo ypatumai ir kt.). Trūksta mokslinių tyrimų ir apie judėjimo negalę turinčių asmenų darbinės galimybes. Žinių ir informacijos stoka apie neįgalių žmonių gebėjimus, jų darbo patirtį, lėtina pažangą šių žmonių įsidarbinimo problemų sprendime (Verbliugevičius, 2005). Taigi, žinių ir informacijos trūkumą galima traktuoti kaip vieną iš probleminių sričių, neįgaliesiems integruojantis į darbo rinką.

Baranauskienės ir Ruškaus (2004) tyrimai patvirtina, kad neįgaliųjų profesinio rengimo ir profesinės adaptacijos srityje socialinės nuostatomis tenka vienas iš esminių vaidmenų. Autoriai konstatuoja, jog ypač reikšmingos – pačių neįgaliųjų socialinės nuostatos į save, savo galimybes. Taigi, siekiant spręsti neįgalių asmenų į(si)darbinimo problemas, nepakanka konstatuoti faktą, kad neįgalieji negali pasinaudoti lygiomis galimybėmis konkuruoti darbo rinkoje. Tiriamą problemą apibūdina esminis klausimas – kokius integracijos į darbo rinką, profesinės motyvacijos veiksnius aktualizuoja patys neįgalieji? Svarbu ištirti neįgaliųjų nuomonę jų darbinės integracijos klausimais, identifikuoti integracijos į darbo rinką veiksnius. Toks neįgaliųjų integracijos į darbo rinką veiksnų tyrimas nors iš dalies užpildytų žinių ir informacijos apie neįgalių asmenų gebėjimus, darbo patirtį ir pan., stoką, leistų atskleisti jų profesinės motyvacijos veiksnius.

Tyrimo objektas – judėjimo negalę turinčių asmenų nuomonė apie integracijos į darbo rinką veiksnius.

Hipotezė. Vienas iš svarbių judėjimo negalę turinčių asmenų integracijos į darbo rinką veiksnų yra jų nuostatos į save ir savo galimybes. Tikėtina, kad judėjimo negalę turintys asmenys neadekvačiai vertina savo galimybes, o jų pastangos įsilieti į darbo rinką nepakankamos.

Tyrimo tikslas – atskleisti judėjimo negalę turinčių asmenų nuomonę apie jų integracijos į darbo rinką veiksnius.

Uždaviniai:

1. Remiantis teorine mokslinės literatūros analize, atskleisti socialinės integracijos, neįgaliųjų profesinio rengimo sampratą, identifikuoti neįgaliųjų profesinio rengimo problemas, esmines neįgaliųjų integracijos į darbo rinką kliūtis.
2. Išanalizuoti judėjimo negalę turinčių asmenų pasirengimą darbo rinkai (bendruosius ir profesinius gebėjimus), lyginant pagal negalės pobūdį (igimta, įgyta).

3. Nustatyti, kokios asmenybės savybės, neįgaliųjų nuomone, svarbios, pasirenkant profesiją, ieškant darbo.
4. Ištirti tyrimo dalyvių integravimosi į darbo rinką patirtį ir pastangas.
5. Išanalizuoti respondentų profesinės motyvacijos ypatumus priklausomai nuo darbingumo lygio, atskleisti svarbiausius struktūrinius profesinės motyvacijos veiksnius.
6. Remiantis apklausoje dalyvavusių judėjimo negalę turinčių asmenų nuomone, atskleisti esminius integracijos į darbo rinką veiksnius.

Tyrimo imtis. Tyrime dalyvavo 300 judėjimo negalę turinčių darbingo amžiaus (18–65 m.) asmenų, 114 moterų, 186 vyrai. Apklausa vyko 6-se Neįgaliųjų verslo plėtros centruose (Vilniaus, Kauno, Klaipėdos, Šiaulių, Panevėžio ir Alytaus), Palangos reabilitacinėje ligoninėje, VšĮ „Likimo laiptai“ ir Šiaulių apskrities neįgaliųjų draugijoje. Tyrimas atliktas 2007 m. kovo - balandžio mėn.

Tyrimo metodologija ir metodai. Šio kiekybinio tyrimo metodologinis pagrindas – neįgaliųjų socialinės integracijos teorija. Remiamasi prielaida, kad neįgaliųjų integracijos į darbo rinką (ne)sėkmė priklauso ne tik nuo visuomenės, darbdavių nuostatų į negalę, įstatymų netobulumo ar aplinkos nepritaikymo judėjimo negalę turintiems asmenims, bet ir nuo pačių neįgaliųjų asmenybės savybių, nuostatų į save ir pastangų lygiomis teisėmis dalyvauti darbo rinkoje.

Tyrimo metodai – teorinė mokslinės literatūros šaltinių analizė, anketinė apklausa. Tyrimo duomenys apibendrinti statistikos metodais (dažnių, neparametrinė, faktorinė ir koreliacinė analizė). Empiriniai duomenys apdoroti naudojant SPSS (Statistical Packet for Social Sciences 11.0) ir Microsoft Excel kompiuterines programas.

Pagrindinės sąvokos

Negalė yra ne tik žmogaus fizinių, intelekto ar psichikos pokyčių, o ir stereotipų, socialinių vaizdinių bei socialinės sąveikos rezultatas (Ruškus, 2002).

Socialinė integracija – mokslinė ir praktinė, opozicinė segregaciniam modeliui paradigma, mąstymo ir vertinimo būdas, jungiantis visas socialine sąveika ir socialinėmis struktūromis grįstas teorijas ir praktines idėjas (Ruškus, 2002).

Inkliuzija, dar vadinama „įtraukimu arba dalyvavimu“ (angl. *involvement*), įgalinimu (angl. *empowering*) - buvimas kartu. Iš esmės inkluzija reiškia patį socialinės integracijos principą – sukurti vienodas sąlygas visiems dalyvauti bet kokioje veikloje (Ruškus, 2002).

Normalizacija – normalių gyvenimo sąlygų neįgaliesiems sukūrimas, o ne siekimas normalizuoti patį žmogų (Ruškus, 2002).

Socialinių vaidmenų valorizacija – neįgaliųjų (arba kitų socialiai nuvertintų individų) socialinio vaizdinio gerinimas (pozityvia linkme) visuomenėje ir jų kompetencijos lygio kėlimas (Ruškus, 2002).

Socialinis konstruktyvizmas – socialinių fenomenų (šiuo atveju negalės vaizdinio) konstravimas individų socialinėje sąveikoje (Forte, 2002).

Profesinis rengimas – žmogaus profesinių gebėjimų (kompetencijų) įgijimas mokymo/si procese, kurio metu pasiekama ir tobulinama profesinė kvalifikacija. Profesinis rengimas apima ikiprofesinį ugdymą, pirminį profesinį rengimą, profesinės kvalifikacijos tobulinimą, profesinį perkvalifikavimą, profesinį reabilitavimą (Laužackas, 2005).

Socialinė nuostata – tai psichologinė parengtis, atsirandanti buvusios patirties pagrindu ir valdanti asmenybės elgesį jai reikšmingų situacijų ir objektų atžvilgiu; nuostata skatina asmenybę atlikti savo vaidmenį tam tikru būdu, padeda įvaldyti jį atitinkančio elgesio standartus (Jakštys, 2005). **Bendrieji gebėjimai (kompetencijos)** - žinios, patirtis, vertybės, polinkiai, įgyti ugdymo procese (Bitinas, 2000).

Profesiniai gebėjimai – specifiniai įgūdžiai, žinios, mokėjimai reikalingi tam tikrai profesinei veiklai atlikti (Laužackas, 2005).

Magistro darbo struktūra. Ši magistro darbą sudaro: santrauka lietuvių kalba, įvadas, 2 skyriai, išvados, naudotos literatūros sąrašas (74 šaltiniai), reziumė anglų kalba, priedai. Tyrimo duomenis iliustruoja 16 paveikslų, 11 lentelių. Prieduose pateikiama tyrimo anketa ir kai kurie tyrimo duomenys. Magistro darbo apimtis – 49 puslapiai.

1 skyrius. NEĮGALIŲJŲ INTEGRACIJA Į DARBO RINKĄ: TEORINIAI ASPEKTAI

1.1. Integracijos samprata ir nuostatų į negalę problema

Integracija (lot. atstatymas, atsinaujinimas, dalių sujungimas į visumą) – suprantamas kaip neįgalių žmonių įsiliejimas į visuomenę (Bartkienė, Bliumbergienė, Zaborskis, 2004), šiuo atveju – į darbo rinką. Kai kurie autoriai (Baranauskienė, Ruškus, 2004) pereina nuo socialinės integracijos prie socialinės inkluzijos – socialinio dalyvavimo idėjos teigdami, kad pastaroji išlieka tokia pat turininga, kaip ir socialinės integracijos konceptas. Socialinė inkluzija – procesas, kuriuo siekiama kiekvienam garantuoti galimybes panaudoti savo potencialą, nepaisant patirties ir aplinkybių; kad būtų pasiekta inkluzija, reikia finansų ir darbo, bet to nepakanka; inkluzinei visuomenei būdinga siekis mažinti nelygybę, skirtumus, balanso tarp žmogaus teisių ir pareigų, didesnio socialinio glaudumo¹. Skiriami trys socialinės inkluzijos modeliai: 1) perskirstymo diskursas (RED - redistributionist discourse) – pabrėžiantis pajamų nelygybės ir skurdo mažinimą, „visuotinę pažangą“; moralinis varguomenės diskursas (moral underclass discourse - MUD), grindžiamas įsitikinimu, kad skurdą ir atskirtį sąlygoja individų ir jų subkultūrų elgsena; socialinės integracijos diskursas (social integrationist discourse – SID), pabrėžiantis lygiavertį dalyvavimą ir lygias galimybes darbo rinkoje². Tad vienas iš socialinės inkluzijos aspektų akcentuoja, jog negalės faktas neturi būti kliūtis renkantis profesiją, ieškant darbo ir pan. Pasak Ruškaus (2002), tam, kad neįgalieji turėtų galimybių konkuruoti darbo rinkoje, svarbu jiems sudaryti normalias darbo sąlygas. Autorius pastebi, jog socialinės interakcijos (integracijos, normalizacijos, inkluzijos) teorijos išjudino socialinius ir edukacinius santykius, grįstus klinikine – korekcine paradigma: pokyčiai vyksta ne tik socialinėse struktūrose, bet ir žmonių sąmonėje; jie pakeitė daugelio neįgalių asmenų gyvenimą, suteikė jiems galimybę patirti tai, ką patiria kiekvienas pilietis. Integracijos idėja pirmenybę teikia neįgaliųjų socializacijos ir socialinės adaptacijos tikslams. Socialinės integracijos subjektais, be kitų socialiai pažeidžiamų asmenų, traktuojami ir asmenys, turintys negalę (Gribačiauskas, Merkys, 2003). Neretai šiam reiškiniui ir atitinkamai gyventojų kategorijai pažymėti yra vartojamas socialinio viktimiškumo ir socialiai viktimiškų asmenų terminas, pažymi Mustajeva (Мустаева, 2004).

Kita vertus, neįgaliųjų integracija patiria ir problemų, susijusių su visuomenės nuostatomis. Mokslininkai vieningai teigia, jog neįgaliųjų socialinės integracijos procesas remiasi humanistinėmis visuomenės nuostatomis. Pivorienės (2003) nuomone, neįgaliųjų socialinės integracijos ir socializacijos sėkmė priklauso nuo visuomenės požiūrio ir vertybių sistemos. Autoriai skirtingai interpretuoja

¹ *What is social inclusion?* (2005). <http://www.cesi.org.uk/know/showkbone.asp?docID=896> (žiūrėta 2007 – 04 – 01).

² Ten pat.

visuomenės nuostatas neigaliųjų atžvilgiu. Mokslinėje literatūroje, nagrinėjančioje nuostatas neigaliųjų atžvilgiu, pabrėžiama nuostatų valentingumo (vertinimų pasiskirstymo tarp teigiamo ir neigiamo polių) problema (Ruškus, 2002). Autorius teigia, jog Lietuvoje atlikus kūno negalės psichosemantinės erdvės tyrimą paaiškėjo, kad kūno negalė socialiniame vaizdinyje pasižymi ambivalentiškumu ir kompleksiskumu (vaizdinys nėra būtinai teigiamas ar neigiamas, o sudarytas iš viso komplekso sudėtinių dalių). Ruškaus (2002) ir James (2001) pozicija šiuo klausimu nesutampa, nes pastarasis teigia, jog nuostatos neigaliųjų atžvilgiu – neigiamos, diskriminacinio pobūdžio. Kriščiūno (2005) nuomone, visuomenės požiūrį į neigalijį parodo tai, kiek aplinka pritaikyta neigiamam asmeniui (neigalusis nepatenka į autobusą ne dėl to, kad jis sėdi vežimėlyje, o dėl to, kad autobusas jam nepritaikytas, aklasis nežino, kur išlipti iš autobuso ne todėl, kad jis aklas, bet todėl, kad nepranešama apie autobusų stoteles).

Gudonio (1998) sudarytame kelių šimtų žymių neregijų, gyvenusių skirtingais istorijos laikotarpiais įvairiose šalyse, sąrašė yra pačių įvairiausių profesijų žmonių: biologų, chemikų, dainininkų, ekonomistų, fizikų, filologų, filosofų, geologų, istorikų, juristų, kompozitorių, karvedžių, keliautojų, matematikų, medikų, muzikantų, paleontologų, rašytojų, skulptorių, sociologų, teologų, tifologų ir kt. Nors šis profesijų sąrašas kalba apie dideles sutrikusios regos žmonių galimybes, tačiau neregijai patiria neigiamą požiūrį į juos, teigia autorius.

Neigiamos nuostatos kuria socialinės atskirties sąlygas. Šiuo klausimu panašios pozicijos laikosi Ruškus, 2002; Gevorgianienė, 2005 ir kt. mokslininkai. Ruškus (2002) kaip vieną iš galimų socialinės atskirties rizikos veiksnių pažymi fizinę ir intelekto negalę. Autoriaus teigimu, kiekviename asmenyje slypi neracionali archainė kitokio, „svetimo“ baimė (tarsi baiminantis kito negalėse išvelgti savąsias). Asmens skirtingumas, kitoniškumas (išvaizdos, gebėjimų, polinkių, asmenybės savybių, savito gyvenimo būdo ir kt.) sudaro prielaidas formuotis socialinei atskirčiai. Prie to prisideda ir visuomenės nemokėjimas toleruoti skirtingumą, kurti tokių socialinių institucijų ir socialinių ryšių, kurie padėtų „kitokiems“ rasti visuomenėje savo vietą (Gevorgianienė, 2005). Pasak Ruškaus (2001, 2002) ir daugelio kitų autorių, neatitinkantys socialinių lūkesčių asmenys stigmatizuojami, etiketizuojami („invalidas“, „bedarbis“ ir pan.); „paženklinėti“ žmonės netiesiogiai stumiami iš socialinio gyvenimo, laikomi „nenormaliais“. Daugelis autorių (Bandzevičienė, Mackanienė, 2004; Barauskienė, 2000; Elijošius, 2001b; Kaziūnienė, 2004; Mataitytė, 2005; Pilips, 2005; Skučienė, Šumskaitė, 2005 ir kt.) vis dar taiko netiesioginę „ligonių“ etiketę („neigalieji ir sveikieji“). Germanov (1998) teigia, jog, nors pasaulis padalintas į kategorijas (vyro ir moters, vaiko ir suaugusio, sveiko ir neigalaus), vis dėlto *ligos* ir *sveikatos* sąvokos – tik konstruktas, padedantis apibrėžti ir nustatyti vietas ir vaidmenis visuomenėje. Pasak Sutton (1999), sergantys žmonės mūsų visuomenėje

užima unikalią poziciją: nesitikima, kad jie atliks darbus, vykdys įsipareigojimus, pasirūpins savimi; priešingai – jie priklausomi nuo kitų globos, jiems reikia medicininės priežiūros, jie atleidžiami nuo socialinių pareigų (Sutton, 1999). Integracijos į darbo rinką kontekste priešprieša *sveikieji – neigalieji* išryškina jų, kaip darbuotojų nesavarankiškumą, nenaudingumą, jie – tie, kuriuos reikia integruoti, jais rūpintis ir prižiūrėti net darbinėje veikloje. Šiuo klausimu mokslininkų nuomonės nevienareikšmiškos. Pasak Ališausko (2002), dėl ligos – kūno funkcijų, veiklų sutrikimų, įvairių bazinių gebėjimų sunkumų, atsiranda ir žmogaus socialinio funkcionavimo ribotumų, tačiau yra daug pavyzdžių, kai vienas akylasis ar kurčiasis iš tiesų neįgalus (pasizymi visais neįgalumo požymiais), kitas gali nebūti neįgalus (yra menininkas, rašytojas, sportininkas, muzikantas, pedagogas, geras darbininkas).

Šimašius (2005) teigia, jog neįgalus asmuo kaip darbuotojas niekuo nesiskiria nuo kitų asmenų ir jo negalė savaimė neriboja galimybių dirbti, tačiau kai kuriais atvejais tai svarbus veiksnys, nes negalė gali trukdyti atlikti darbuotojo funkcijas. Autoriaus nuomone, rinka gali būti nepalanki žmonėms būtent dėl jų negalės. Visose visuomenės srityse neįgalieji sudaro vieną iš visuomenės įvairovės grupių ir tik tos politikos, kurios gerbia šią įvairovę, bus sėkmingos (Kondrašovienė, Vaitiekus, 2004).

Daugelio autorių nuomone (Baranauskienė, Ruškus, 2004; Gvazdauskienė, 2004; Kaziūnienė, 2004; Scarlet, 2001), neįgaliajam siekiant susirasti darbo, ypač svarbios darbdavio nuostatos ir negalė, tai, ką darbdavys pirmiausiai mato: darbo ieškančiojo akis, aprangos stilių, tvarkingumą ir pan., ar neįgaliojo vežimėlį (kitą kompensacinę techniką); kas jam rūpi: pretendento į darbą kvalifikacija, darbinė patirtis, ar kas ieškančiajam darbo atsitiko? Darbdaviai, turėdami pasirinkimo galimybę, prioritetą teikia neturintiems negalės, nepasitiki neįgaliaisiais dėl trūkstamos informacijos apie neįgaliųjų sugebėjimus, profesinį pasirengimą ir asmenines savybes³. Baranauskienės, Ruškaus (2004) duomenimis, neįgaliųjų integracijos trikdžiuose labai dažnas reiškinys yra kolektyvo, bendradarbių nepalankumas neįgaliųjų atžvilgiu; dėl informacijos trūkumo, jie baiminasi papildomų pareigų ir atsakomybės.

Nemažai autorių (Baranauskienė, Ruškus, 2004; Gailienė, 1997 ir kt.) akcentuoja pačių neįgaliųjų nuostatų į save ir savo galimybes reikšmę. Pažymima, kad integravimuisi į darbo rinką nepakankamai pasirengę ir patys neįgalieji, kurie neadekvačiai suvokia ir vertina savo negalę, jos pasekmes, dėl to kyla pasitikėjimo savimi, darbo motyvacijos, santykių su darbo aplinkoje esančiais as-

³ *Atviros aplinkos neįgaliojo integracijai į darbo rinką kooperacijos modelis* (2007). http://www.angelas.lt/?pg=29&lang=1&menu_id=11 (žiūrėta 2007 03 15).

menimis ir kitos problemos⁴. Svarbus aspektas, ganėtinai nulemtas socialinių nuostatų, paties žmogaus požiūris į savo negalę, gebėjimas prie jos prisitaikyti ir su ja susitaikyti – priimti negalę ne tik elementarioje buitinėje ar profesinėje plotmėje, bet ir kontaktuose su kitais žmonėmis, pažymi Gailienė (1997). Autorės teigimu, priimti negalę – vadinasi išmokti gyventi, bendrauti ir save vertinti taip, kaip tai daroma trūkstant pinigų, prabangos daiktų ir pan. (žmonės neturintys automobilio ar negalintys atostogauti egzotiškose šalyse, nesijaučia menkaverčiai, nėra dėl to įsitempę, nebijo naujų kontaktų). Interpretuojant Gailienės nuomonę socialinės integracijos teorijų kontekste galima teigti, jog išmokus gyventi su negale, adekvačiai konstruojant savo socialinį gyvenimą, įmanoma sėkminga integracija ir socialinių nuostatų negalės atžvilgiu pozityvėjimas.

Apibendrinant įvairių autorių mintis galima teigti, jog neįgaliųjų integracija į darbo rinką žymia dalimi priklauso nuo visuomenės kultūros lygio, nuostatų į negalę. Ne mažiau svarbus neįgaliųjų integracijos į darbo rinką veiksnys – paties neįgalaus asmens požiūris į savo negalę, kuri formuoja daugelis faktorių: šeimos narių nuostatos ir elgesys su juo, neįgaliojo asmenybės savybės, išsilavinimas, pasirengimas darbui, gyvenimo būdas, pastangos kurti socialiai aktyvų gyvenimą (darbo paieška, karjeros planavimas ir kt.). Galima daryti prielaidą, jog neigiamos visuomenės nuostatos į negalę daro poveikį neįgaliojo neigiamam požiūriui į save; viena tokių nuostatų pasekmių – nesėkminga neįgaliųjų darbinė integracija.

1.2. Neįgaliųjų profesinio rengimo ypatumai

Profesinis rengimas – tai žmogaus profesinių gebėjimų (kompetencijų) įgijimo mokymosi būdu procesas, kurio metu pasiekama ir tobulinama profesinė kvalifikacija (Laužackas, 2005). Profesinio rengimo tikslas – suteikti žmonėms ir nuolat palaikyti jiems tinkamas ir visuomenei naudingas profesines kompetencijas (Laužackas, 1997). Skiriami šie profesinio rengimo etapai: ikiprofesinis ugdymas, pirminis profesinis rengimas, profesinės kvalifikacijos tobulinimas, perkvalifikavimas.

Profesinio rengimo ir susijusių klausimus tyrinėjo Adamonienė, Daulikas, Kriščiūnas, Maknienė ir kt. (2001), Laužackas (1997, 1998, 2005), Laužackas, Danilevičius, Gurskienė (2004), Halfpap, Ott (2004), Jovaiša (1999) ir kt. autoriai. Nors minėti autoriai skirtingais žodžiais apibūdina profesinį rengimą, tačiau apibrėžimų esmė – ta pati, akcentuojama mokymosi visą gyvenimą koncepcija. Profesinis rengimas traktuojamas kaip nuolatinis, nenutrūkstamas žmonių ugdymasis (Adamonienė, Daulikas, Kriščiūnas ir kt., 2001; Baranauskienė, Ruškus, 2004; Jovaiša, 1999; Laužackas,

⁴ *Atviros aplinkos neįgaliojo integracijai į darbo rinką kooperacijos modelis* (2007). http://www.angelas.lt/?pg=29&lang=1&menu_id=11 (žiūrėta 2007 03 15).

2005 ir kt.), kurio metu įgyjamos ir tobulinamos profesinės kompetencijos – funkciniai gebėjimai adekvačiai atlikti tam tikrą veiklą (Vaitkevičiūtė, 2001). Kompetentingumas reiškia gebėjimo kokybiškumą, panaudojimą praktinėje veikloje (Laužackas, 2005).

Jovaiša (1999), Laužackas, Danilevičius, Gurskienė (2004) ir kt. pažymi bendrųjų gebėjimų (kompetencijų) ir profesinio rengimo sąveiką. Autoriai akcentuoja, kad svarbu ne tik kompiuterinio raštingumo ir užsienio kalbų mokėjimas, bet ir asmens pasitikėjimas savimi, komunikabilumas, kiti socialiniai gebėjimai, kurie lemia įsidarbinimo ir profesinės veiklos sėkmę, aktyvų dalyvavimą socialiniame gyvenime.

Lietuvoje neįgalųjų profesinio apsisprendimo, profesinio rengimo, profesinės adaptacijos ir pan. tyrimus atliko Baranauskienė (2004a, 2004b); Baranauskienė, Ruškus (2004); Elijošius (2001a, 2001b); Juodraitis (1999, 2001); Karvelis (2001a, 2001b) ir kiti mokslininkai. Pasak Baranauskienės (2004a), Lietuvos edukacinėje erdvėje neįgalųjų ugdymas apsiriboja bendrojo lavinimo problemų sprendimu. Autorės (2002, 2004a) darbuose pažymimos profesinio rengimo sistemos išbaigtumo, švietimo ir socialinės politikos sąveikos, inovacijų bei kolektyvinės sąmonės problemos, nes profesinis rengimas, pasak autorės, Lietuvoje nesiejamas su profesine adaptacija. Profesinio rengimo sistemos baigtumo problemą analizuoja ir Gvazdauskienė (2004). Autorė teigia, jog pagrindinės kliūtys, trukdančios efektyviai organizuoti neįgalųjų profesinės reabilitacijos paslaugas, yra profesinio rengimo ir profesinės reabilitacijos, kaip vieno bendro mechanizmo, nefunkcionavimas. Baranauskienė, Elijošius, Pauliukonis (2001), Gvazdauskienė (2004) ir kt. autoriai pažymi būtinumą suderinti neįgalųjų profesinio rengimo ir įdarbinimo sistemą.

Kai kurių autorių (Laužackas, Danilevičius, Gurskienė, 2004; Ruškus, Daugėla, Žukauskas, Blinstrubas, Šaparnis, 2006) tyrimai patvirtina, jog egzistuoja profesinio rengimo ir studijų prieinamumo problema, lėšų mokymo įrangai įsigyti trūkumas, pedagogų kompetencijų ugdyti profesijoms neįgaliuosius stoka, profesinio rengimo institucijų pasyvumas, politikos neapibrėžtumas ir kt. Pažymima ir tai, kad tiek neįgalųjų profesinio mokymo programos, tiek specialiųjų pedagogų ruošimas orientuotas į dalykų mokymą, neskiriant atitinkamo dėmesio motyvacijos skatinimui, psichosocialiniam kryptingumui, bendrųjų gebėjimų lavinimui; nepakankamai lanksčios ir pačios profesinio rengimo institucijos, kurios neatliepia rinkos poreikių, neįgalųjų galimybių, gebėjimų ir interesų⁵. Ruškaus, Daugėlos, Žukausko ir kt. (2006) atliktas veiksnių, turinčių poveikį neįgalųjų asmenų studijoms aukštosiose mokyklose, tyrimas atskleidė studijų pasirinkimo ir prieinamumo galimybių problemas, nustatyta dialogo tarp neįgalųjų ir aukštosios mokyklos stoka, būtinumas tobulinti studijų individua-

⁵ *Atviros aplinkos neįgaliojo integracijai į darbo rinką kooperacijos modelis* (2007). http://www.angelas.lt/?pg=29&lang=1&menu_id=11 (žiūrėta 2007 03 15).

lizavimo neįgaliesiems technologijas, didžiulis aplinkos prieinamumo neįgaliesiems gerinimo poreikis (miesto ir transporto, aukštųjų mokyklų), būsto problema (tik 3 Lietuvos universitetai turi pritaikytus neįgaliesiems bendrabučius) ir kt.

Hering (2005) teigimu, šiuo metu neįgaliesiems Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyboje prieinamos konsultavimo, informavimo ir profesinio mokymo paslaugos. Autorė pažymi, kad šios paslaugos neapima viso profesinės reabilitacijos proceso, trūksta individualaus, kartu su neįgaliumi asmeniu vykdomo profesinės reabilitacijos paslaugų parinkimo ir taikymo, profesinės reabilitacijos proceso priežiūros, nuoseklaus socialinės kompetencijos ugdymo, darbo asistavimo (pagalba įsidarbinant ir įdarbinto žmogaus vadybinis palaikymas, pagalba darbdaviui, įdarbinusiam žmogų su negalia). Neįgaliųjų reabilitacijos procesas nepakankamai individualizuotas pagal neįgaliųjų asmeninių, profesinių ir socialinių kompetencijų reikšmingumą lygį⁶.

Baranauskienės, Ruškaus (2004) nuomone, profesinis rengimas turi būti tiesiogiai siejamas ir su neįgaliųjų profesine adaptacija, kvalifikacijos kėlimu ir socializacija apskritai. Adaptacija – specifinis žmogaus prisitaikymas socialinėje aplinkoje; profesinė adaptacija apima darbuotojo pasirengimą darbui, įsiliejimą į profesinę bendruomenę, mokymąsi parodyti savo profesionalumą (Rogala–Pawelczyk, Parkinta, Panek, 2002). Neįgaliųjų asmenų profesinį rengimą ir profesinę adaptaciją autoriai linkę traktuoti kaip bendrą procesą, susidedantį iš lygiaverčių pagal reikšmingumą dalių: profesinio orientavimo (konsultavimo), ikiprofesinio ir profesinio rengimo, socialinės paramos įsidarbinimo situacijoje, pirmaisiais darbo metais, reikalui esant, ir visą gyvenimą (Baranauskienė, Elijošius, Pauliukonis, 2001).

Vienas svarbiausių profesinio rengimo uždavinių – sudaryti sąlygas neįgaliajam įgyti profesinių žinių ir gebėjimų, kuriuos galėtų pritaikyti darbinėje praktikoje.

1.3. Neįgaliųjų į(si)darbinimo problemos ir jų sprendimo būdai

Galkienės (2005) nuomone, visuomenė žmogaus gyvenimo kokybės sampratoje ypatingą dėmesį skiria atliekamai veiklai, kaip asmens savęs realizavimo galimybei. Autorė pažymi, jog tam tikros sąlygos gali lemti veiklos ribotumą, ribotas galimybes dalyvauti visuomenės veikloje, realizuoti save socialiniu lygmeniu.

⁶ *Atviros aplinkos neįgaliojo integracijai į darbo rinką kooperacijos modelis* (2007). http://www.angelas.lt/?pg=29&lang=1&menu_id=11 (žiūrėta 2007 03 15).

Tyrimai (Baranauskienė, Ruškus, 2004) rodo, kad sėkmingai neįgaliųjų integracijai į darbo rinką svarbi neįgaliųjų motyvacija; pagalba ieškant darbo; darbdavių ir bendradarbių informavimas apie neįgaliojo profesinius ir socialinius gebėjimus, apie valstybės teikiamas lengvatas kuriantiems darbo vietas neįgaliesiems. Pasak Ruškaus, Daugėlos, Žukausko ir kt. (2006), šiuolaikinėje laisvojoje konkurencinėje rinkoje privatūs darbdaviai susirūpinę ne tik pelnu, bet ir įmonės išgyvenimu; jiems reikalingi savarankiški, aktyvūs ir motyvuoti darbuotojai, gebantys atlikti daugelį skirtingų darbų; todėl net ir įgijusiems aukštąjį išsilavinimą žymią negalę turintiems asmenims atitikti šiuos kriterijus labai sudėtinga; dar sunkiau neįgaliesiems, kurių išsilavinimas vidurinis, profesinis ir pan. Tyrėjų duomenimis, asmenys, turintys žymią negalę, nedidelį darbingumą, neretai traktuojami kaip trukdis užtikrinti pelningą veiklą ar net kaip pavojus įmonei išlikti.

Tyrimo duomenimis, asmenų su negale užimtumą riboja šie veiksniai: nepakankamai priimamas aukštasis išsilavinimas, nepritaikyta viešoji ir darbinė aplinka, profesinės rehabilitacijos sistemos nebuvimas, per menkas darbdavių skatinimas įdarbinti asmenis su negale (Ruškus, Daugėla, Žukauskas ir kt., 2006). Tai, jog fizinę negalę turintiems asmenims problemiška yra tinkamai sutvarkyta ir parengta aplinka, leidžianti jiems darbe naudotis techniniais atramos prietaisais, konstatuoja ir Pilips (2005); akcentuojama ir pritaikytos informacinės įrangos stoka. Dėl nepritaikytos fizinės aplinkos asmenys su judėjimo funkcijų sutrikimais negali naudotis įprastomis technologijomis ir priemonėmis, neturi galimybių pasiekti informacijos šaltinių. Švietimo, sveikatos apsaugos ir net socialinės paramos įstaigose asmenims su fizine negale pritaikytos informacinės įrangos praktiškai nėra. Didžiausiose pagal narių skaičių neįgaliųjų respublikinėse visuomeninėse organizacijose – Lietuvos invalidų draugijoje (43 tūkst. narių), ir Lietuvos Žmonių su negalia sąjungoje (10 tūkst. narių) – dirbama standartine kompiuterine ir programine įranga, kurios užtenka tik organizacijų veiklai administruoti⁷.

Ruškus, Daugėla, Žukauskas ir kt. (2006), remdamiesi apklaustųjų (darbdavių, dirbančių neįgaliųjų, nevyriausybinių organizacijų atstovų, specialiųjų poreikių studentų tėvų) pasisakymais apie žmonių, turinčių negalę ir įgijusių aukštąjį išsilavinimą, įsidarbinimo perspektyvas, diferencijavo tokias įsidarbinimo kliūtis: demotyvuojanti darbingumo nustatymo ir neįgaliesiems skiriamų piniginių išmokų tvarka, darbdavių nuostatos, neįdiegti ar neefektyvūs darbdavių skatinimo modeliai, neįgaliųjų kompetencijos, aktyvumo stoka. Autoriai teigia, jog neįgaliojo kompetencijos bei aktyvumo svarbą išskiria tiek patys dirbantieji, turintys specialiųjų

⁷ *Informacinio sklauto mažinimas: neįgaliųjų problemos informacinėje visuomenėje.* (2002). Vilnius: Informacinės visuomenės plėtros komitetas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės.

poreikių, tiek ir nevyriausybinių organizacijų bei darbdavių atstovai.

Pasak Šimašiaus (2005), nors neįgaliais darbuotojais rūpinamasi bene labiausiai, stengiamasi sukurti palankesnes sąlygas jiems įsidarbinti, tačiau juos labiausiai žeidžia įvairūs apribojimai, prie kurių lengviausia prisitaikyti žmonėms be negalės; net tokie reikalavimai, kaip minimali alga, labiau žeidžia neįgaliuosius nei kitus žmones, pažymi autorius.

Gebėjimai ir noras dirbti priklauso nuo įvairių dalykų. Kiekvienos rūšies negalė daro įtaką žmogaus galimybėms dirbti, prisitaikyti prie įvairių situacijų (Pilips, 2005). Neįgalūs žmonės yra nepaprastai skirtingi, todėl problemos, kurias patiria sutrikusio intelekto žmonės, labai skiriasi nuo problemų, kurias turi įveikti judėjimo negalę turintys asmenys (Scarlet, 2001).

Taigi, galima daryti prielaidą, kad neįgalaus asmens gebėjimas dalyvauti darbo rinkoje priklauso ir nuo negalės pobūdžio bei laipsnio. Kai kurie autoriai (Gailienė, 1997, Pilips, 2005, Pivorienė, 2001, ir kt.) akcentuoja ir negalės atsiradimo aplinkybių, negalė - įgimta ar įgyta, reikšmingumą. Gailienė (1997) atkreipia dėmesį, jog įgyta negalė priklauso ir nuo jos atsiradimo būdo – dėl traumos ar dėl susirgimo.

Didžiausi skirtumai pastebimi tarp asmenų su įgimta ir įgyta negale. Asmenys su įgimta negale būna susitaikę su savo padėtimi; jų gebėjimas bendrauti, mokytis naujų įgūdžių, savarankiškai tvarkytis buityje ir noras dirbti priklauso nuo situacijos asmens šeimoje, šeimos narių požiūrio į neįgalųjį. Daugelyje šeimų taip rūpinamasi neįgaliaisiais, kad net neleidžiama jiems tobulinti savo gebėjimų, jie laikomi namuose ir visapusiškai aptarnaujami. Asmenys su įgyta negale turi ankstesnės patirties ir žinių, kurias gali panaudoti mokydami ar dirbdami, siekdami savarankiško gyvenimo, o savarankiškumo siekimas, į(si)darbinimas priklauso nuo asmens gebėjimo įveikti emocinę traumą (Pilips, 2005).

Kai kurie autoriai (Baranauskienė, Ruškus, 2004; Kondrašovienė, Vaitiekus, 2004 ir kt.), analizuodami neįgaliųjų į(si)darbinimo problemas, išskiria subjektyvios integracijos į darbo rinką kliūtis: motyvacijos dirbti trūkumas, bedarbio pašalpos siekimas, asmeninės iniciatyvos trūkumas, neobjektyvus savo situacijos darbo rinkoje vertinimas.

Baranauskienė (2004a) akcentuoja teisingai suvoktos socialinės integracijos paradigmos svarbą. Pasak autorės, Lietuvos neįgaliųjų profesinio rengimo specialistai ne iki galo suvokė socialinės integracijos paradigmos esmę: entuziastingai teoriškai pritarus modernioms teorijoms ir naujam požiūriui, praktikoje susiduriama su įvairiausiomis išlygomis, esminių kaitos nuostatų ignoravimu (Baranauskienė, 2004a).

Maminskas (2005) teigia, kad svarbūs neįgaliųjų integracijos į darbo rinką veiksniai –

amžius (kas trečias neįgalus bedarbis vyresnis nei 50 metų), *gyvenamoji vieta* (30% neįgaliųjų gyvena kaime), *išsilavinimas* (apie pusę užsiregistravusių darbo biržose neįgaliųjų turi tik vidurinį, vos ketvirtadalis - aukštąjį išsilavinimą). Autorius akcentuoja, kad užimtumo problemos sprendimą sunkina dar ir tai, jog didelė dalis neįgaliųjų, įsiregistravusių teritorinėse darbo biržose, savo noru nutraukia darbo paiešką.

Šimašiaus (2005) teigimu, kai kurie neįgalieji neturi pakankamai motyvų dalyvauti darbo rinkoje, daugelis jų gyvena uždariai – neįgaliojo statusas leidžia gauti materialinę paramą ir jie neturi motyvo stengtis nugalėti sunkumus, sunkiau, savarankiškiau ir įdomiau gyventi. Pasak Gevorgianienės (2005), kadangi tapatybę kuria, stiprina žmogui asmeniškai prasminga veikla, šių dviejų veiksmų – darbo neturėjimo ir silpnos tapatybės (ar jos sumaišties) susidūrimas gali lemti inertišką, pasyvią žmogaus tolesnio gyvenimo būvį, nesąmoningą pasitraukimą į visuomenės užribį. Net jei šiame užribyje žmogui vis dėlto pavyksta apginti ar kurti savąją tapatybę per jam reikšmingus žmones ar veiklas (kartais socialiai nepriimtinas), jis neretai nebegali, neieško ar vengia galimybių pasilypėti socialiniu laipteliu aukštyn, teigia autorė.

Apžvelgus mokslinę literatūrą, išryškėjo, kad neįgaliųjų į(si)darbinimo problemos susijusios su įvairiais veiksniais: *neigiamos visuomenės, darbdavių nuostatos į negalę, informacijos stoka apie neįgaliųjų darbinės galimybes, nepritaikyta aplinka, nepakankamas (žemas) neįgaliųjų išsilavinimas, neįgaliųjų profesinės adaptacijos problemos, kai kurių neįgaliųjų darbinės motyvacijos stoka*.

Neįgaliųjų nedarbo problemų sprendimą galima traktuoti kaip visuomenės (kartu ir pačių neįgaliųjų) socialinę atsakomybę. Pasak Mališauskaitės, Vrubliauskaitės (2003), neįgaliųjų problemas bandyta spręsti taikant pasyvaus socialinio aprūpinimo priemones, t.y., mokant socialines pašalpas ar suteikiant nemokamas socialines paslaugas (maitinimą, apgyvendinimą ar kt. paramą) ir tokia socialinė parama iš dalies tenkindavo kai kuriuos asmens fiziologinius poreikius, tačiau nespėdė pagrindinės problemos – neskatinė mokytis ir konkuruoti darbo ar verslo rinkoje kaip lygiaverčiam visuomenės nariui. Pradėta suprasti, kad pagrindinė valstybės pareiga – sudaryti prielaidas konkuruoti darbo ar verslo rinkoje (Kondrašovienė, Vaitiekus, 2004).

Kai kurie autoriai (Baranauskienė, Ruškus, 2004; Gvazdauskienė, 2004, ir kt.) akcentuoja, jog neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje plėtotė įmanoma tik užtikrinant interaktyvų ryšį tarp profesinio rengimo ir darbo rinkos. Ateitis, kaip rodo užsienio praktika, priklausys universaliems pagalbos žmonėms su negalia centrams, siūlantiems įvairias paslaugas ir padedantiems ligos ar nelaimės ištiktiesiems netapti visuomenės atstumtaisiais. Liftai, nuolaidūs takeliai, specialūs buitiniai įrenginiai – visa tai svarbu, tačiau dar svarbiau – teigiamas aplinkinių požiūris ir galimybės realizuoti save visuomenėje (Kondrašovienė, Vaitiekus, 2004).

Siekiant integruoti neįgaliuosius į darbo rinką, reikia pritaikyti viešąją ir informacinę ugdymo aplinką darbo, mokymo įstaigose⁸.

Kitas efektyvinantis ir spartinantis neįgaliųjų integracijos į darbo rinką veiksnys – projektinės veiklos. Pasak Ruškaus, Daugėlos, Žukausko ir kt. (2006), darbo rinkos problemas pastebėjusios neįgaliųjų organizacijos imasi naujų į(si)darbinimo sistemos plėtros iniciatyvų (LID vykdomas EQUAL projektas *Neįgaliųjų verslo plėtros bendrija* ir kt.).

Kai kurie autoriai (Kondrašovienė, Vaitiekus, 2004; Kastels (Кастелс), 2000 ir kt.) teigia, jog svarbi žmonių su negale sėkmingo integravimosi į bendruomenę sąlyga yra šeima, nes joje neįgalusis jaučiasi saugus. Nedarbo, neįgalumo atveju, netekęs vieno svarbiausių tapatybės šaltinių – asmeniškai prasmingos ir socialiai reikšmingos veiklos, žmogus, pasak Kastels (Кастелс, 2000), geriausiu atveju glaudžiasi prie bazinių identiteto šaltinių (šeimoms, religinių, etninių), blogiausiu – patenka institucijų globon. Galima daryti prielaidą, kad teigiamos šeimos nuostatos ir palaikymas – vienas iš sėkmingos integracijos į darbo rinką aspektų.

Žmogus su negale, apsisprendęs integruotis į darbo rinką, turi būti praėjęs ne vieną integracijos etapą ir mokėti argumentuotai save pasiūlyti kaip potencialų darbuotoją. Lietuvos biudžetinėse įstaigose laisvų darbo vietų gerokai mažiau, nei privačiose struktūrose, laisvoje darbo rinkoje, todėl žmogaus galimybės įsidarbinti privačioje įmonėje didesnės, privačios įmonės atviresnės, jų ryšys su aplinka glaudesnis ir patys darbuotojai daugiau kontaktuoja su kitų įmonių darbuotojais, savo klientais, užsakovais (Verbliugevičius, 2005). Pasak autoriaus, neįgaliųjų integracija prasideda nuo tada, kai gaunamas kvietimas atvykti į darbo pokalbį, kurio metu neįgalusis gauna puikią progą darbdaviui įrodyti, kad negalė yra tik faktas, dėl kurio atsiranda nepatogumų, bet ir turint negalę galima gerai atlikti savo pareigas. Autorius akcentuoja, jog integracija dar ryškesnė, jei naudojama kuo mažiau pagalbos iš artimųjų ir draugų, tarp kurių neįgalus žmogus jau yra integravęsis. Tačiau neįgaliųjų integracija į darbo rinką neįmanoma be abipusio neįgaliųjų ir žmonių be negalės bendradarbiavimo (Mataitytė, 2005).

Daugelio autorių (Maminskas, 2005; Mataitytė, 2005; Pilips, 2005; Šimašius, 2005; Verbliugevičius, 2005; Žalimienė, 2005; ir kt.) nuomone, verslas gali būti efektyvi neįgaliųjų integracijos į darbo rinką priemonė.

Vienas būdų integruoti žmones į darbą yra darbo rėmimas. Paprastai darbo rėmimo atveju darbo vadovas apmoko darbo vietoje neįgalų darbuotoją; pastarasis mokomas tol, kol pajėgia savarankiškai atlikti savo darbą (Hallahan, Kauffman, 2003).

⁸ Socialinis pranešimas 2005 – 2006. <http://www.socmin.lt/index.php?1494850889> (žiūrėta 2007 – 02 – 17).

Apibendrinant įvairių autorių mintis galima teigti, jog, svarbus vaidmuo tenka patiems neįgaliesiems, tačiau tikslinga ieškoti inovatyvių integracijos į darbo rinką būdų, bendradarbiaujant neįgaliesiems, politikams, įdarbinimo tarnybų, profesinės reabilitacijos ir kt. specialistams. „Socialinę paramą neįgaliesiems galima teikti tik per bendro kooperacijos modelio kūrimą, kuriame būtų mobilizuojamos atskirų partnerių pastangos, žinios ir kompetencijos. Šiuo tikslu bendradarbiavimo pagrindu reikia išryškinti ir užpildyti silpniausias neįgaliųjų reabilitacijos ir profesinio rengimo sistemos vietas; formuoti individualizuotą požiūrį į kiekvieno neįgaliojo asmenines ir profesines problemas; keistis sukauptomis žiniomis ir patirtimi; bei vystyti ir tirti įvairias inovatyvias neįgaliųjų įdarbinimą skatinančias metodikas ir priemones“⁹.

⁹ Atviros aplinkos neįgaliojo integracijai į darbo rinką kooperacijos modelis (2007). http://www.angelas.lt/?pg=29&lang=1&menu_id=11 (žiūrėta 2007 03 15).

2 skyrius. JUDĖJIMO NEGALE TURINČIŲ ASMENŲ INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ VEIKSNIAI

2.1. Tyrimo metodika ir organizavimas

Empiriniam tyrimui atlikti buvo pasirinktas kiekybinis – anketinės apklausos metodas. Tyrimo anketa sudaryta remiantis teorine mokslinės literatūros analize. Anketos (žr. 1 priede) pagrindą sudaro uždaro tipo klausimai ir 2 atviro tipo klausimai. Anketa suskirstyta į 2 blokus: 1) *demografinį* (nominalinės skalės), skirtą išsiaiškinti respondentų išsilavinimą, įgytą profesiją, negalės įgijimo laiką, veiklą, 2) *pagrindinį* (nominalinės ir ranginės skalės) – *integracijos į darbo rinką veiksniams* tirti (neįgaliųjų nuomonė apie turimus gebėjimus, svarbius ieškant darbo, asmenybės savybes, svarbias pasirenkant profesiją, ieškant darbo, profesinės motyvacijos veiksniai).

Tyrimas vyko 2006 m. vasario – balandžio mėn.

Neįgaliųjų asmenų rasti ir apklausą organizuoti padėjo Neįgaliųjų verslo plėtros centrai, VŠĮ „Likimo laiptai“ (direktorius Adolfas Ruškys), Šiaulių apskr. Neįgaliųjų draugija (pirmininkas Dainius Simonaitis), Valakupių (Vilnius) reabilitacijos centras (Jonas Dumša), Vilniaus dienos užimtumo centras ir kt.; apklausai atlikti teko pasitelkti asmeninius kontaktus, pažįstamus asmenis, o taip pat neįgaliųjų ieškota internetu¹⁰, dalis jų apklausta Šiauliuose vykusią neįgaliųjų krepšinio varžybų metu.

Išdalinta 500 anketų, grizo 343 (68,6%), atrinkta tinkamų tyrimo uždaviniams – 300; dalis anketų (iš viso 43) buvo atmestos todėl, kad rasta daug neatsakytų klausimų.

Demografinių duomenų apibendrinimui taikyti statistikos metodai (dažnių, χ^2 , Spearman koreliacijos, faktorinės analizės). Empiriniai duomenys statistiškai apdoroti ir grafiškai apipavidalinti kompiuterinėmis programomis SPSS (Statistical Packet for Social Sciences 11.0) ir Microsoft Excel.

2.2. Tyrimo imties demografinė charakteristika

Tyrimo imčiai sudaryti taikyta atsitiktinė tikslinė atranka. Pagrindiniai tyrimo dalyvių atrankos kriterijai – judėjimo negalė, darbingas amžius.

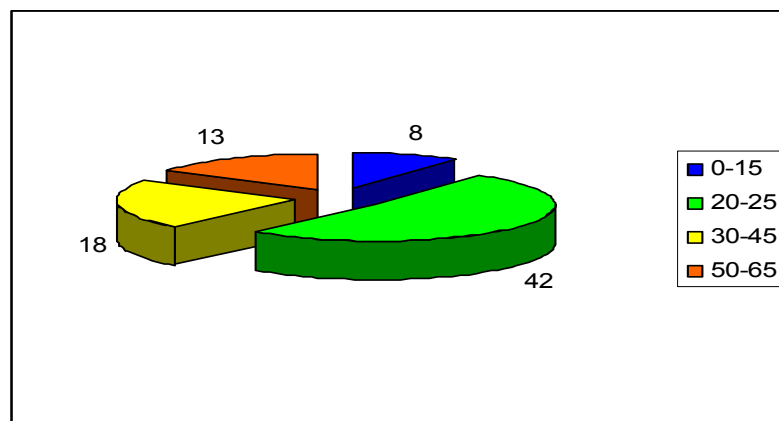
Tyrimo dalyvavo 300 judėjimo negalę turinčių darbingo amžiaus (18 – 65 m.) asmenų, iš jų 114

¹⁰ 1) Portalo www.one.lt skyrelyje DRAUGAI matosi žmogaus nuotrauka; aptikus asmenį neįgaliųjų rateliuose, buvo siunčiamas prašymas sutikti dalyvauti apklausoje; taip pavyko apklausti 25 žmones. 2) Apie atliekamą apklausą paskelbta Neįgaliųjų verslo plėtros bendrijos interneto portale <http://www.nvpb.lt/index.php?id=1417>.

moterų, 186 vyrai. Apklausa vyko 6-ioose Neigaliųjų verslo plėtros centruose (Vilniaus, Kauno, Klaipėdos, Šiaulių, Panevėžio ir Alytaus), Palangos reabilitacinėje ligoninėje, VšĮ „Likimo laiptai“ ir Šiaulių apskrities neigaliųjų draugijoje.

Negalės atsiradimo laikas ir darbingumo lygis. Apklausoje dalyvavo 83 įgimtą ir 217 įgytą judėjimo negalę turinčių asmenų.

Tyrimo dalyvavusių asmenų darbingumo lygių duomenys pateikiami 1 pav.



1 pav. Tyrimo dalyvių darbingumo lygio duomenys (N=300), %

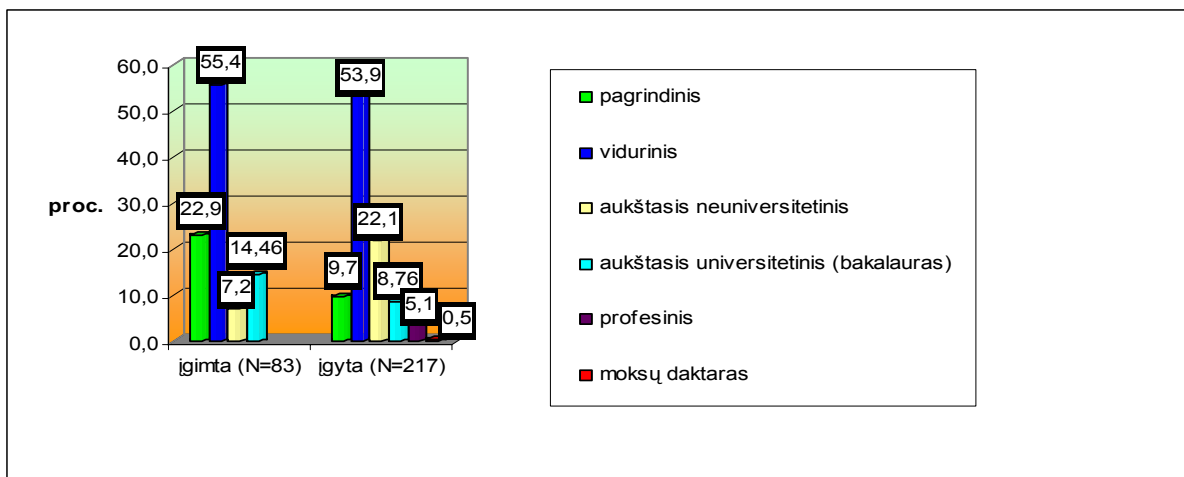
Daugiausia – 42% apklausoje dalyvavusių asmenų – turi 20–25 proc. darbingumo lygį, apie penktadalis (18%) – 30-45 proc. darbingumą. Mažiausią dalį (8%) respondentų sudarė 0–15% darbingumo lygio asmenys. Tai gali reikšti, kad asmenys, kuriems konstatuota visiška negalė, neturi galimybių ne tik integruotis į darbo rinką, bet ir aktyviai dalyvauti kitose gyvenimo srityse.

Pusė apklaustųjų naudojami neigaliojo vežimėliu (žr. 2 priedą, 3 pav.). Neabejotina, kad šie žmonės, ieškodami darbo, patyrė aplinkos prieinamumo problemų.

Tyrimo dalyvių išsilavinimas. Daugumos (54,3%) respondentų išsilavinimas – vidurinis, 13,3% – pagrindinis. Nepakankamas išsilavinimas gali būti labai svarbus neigaliųjų integraciją į darbo rinką trikdančias veiksnys, nes profesijų pasirinkimo ir gebėjimo atlikti darbą galimybes riboja ne tik judėjimo negalė, bet ir profesinis nepasirengimas. Šis faktorius neigiamai veikia ne tik turinčių negalę asmenų, bet ir žmonių be negalės į(si)darbinimo galimybes.

Aukštąjį išsilavinimą teigė turintys 28,7%, profesinį – 3,7% tyrimo dalyvavusių asmenų.

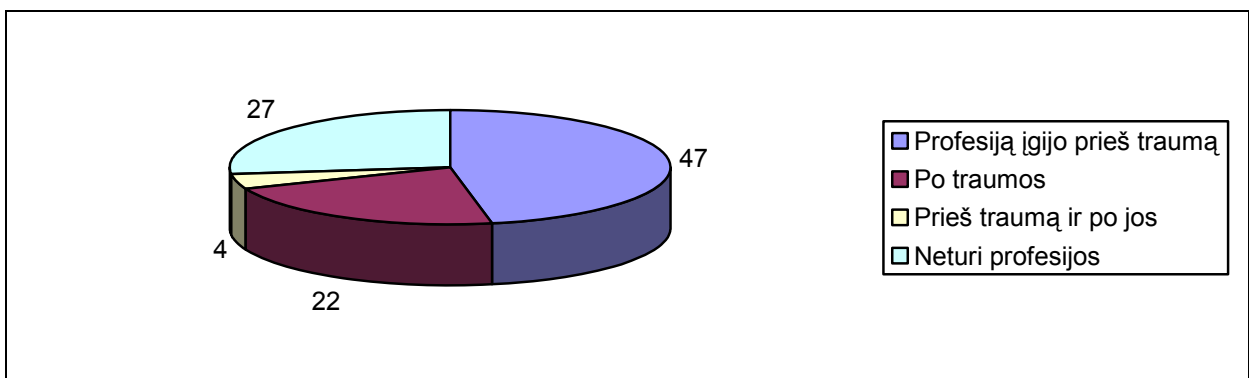
2 pav. pateikiami įgimtą ir įgytą negalę turinčių asmenų išsilavinimo palyginimo duomenys.



2 pav. Išsilavinimas ir negalės pobūdis, %

Lyginant respondentų išsilavinimą pagal jų negalės pobūdį, pastebėta, kad šiek tiek skiriasi įgijusių aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą dalis (įgimtos negalės asmenys – 7,2%, įgytą negalę turintys – 22,1%) bei pagrindinio išsilavinimo žmonių skaičius (įgimta negalė – 22,9%, įgyta – 9,7%).

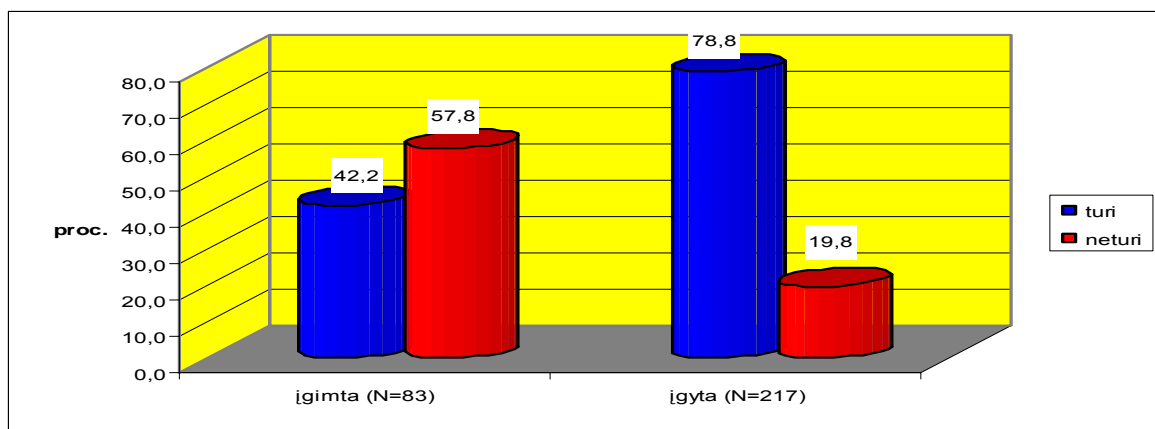
Tyrimo dalyvių profesinis pasirengimas ir užimtumas. Respondentams pateiktas atviro tipo klausimas apie turimas profesijas. Tačiau nedaug kas atsakė, kokią profesinį pasirengimą turi, arba atsakė netiksliai; tie, kurių negalė įgyta, neparasė, kokią profesiją turėjo prieš traumą, kokią įgijo po traumos. Todėl gauti duomenys tik apie tai, kad iš visų apklausoje dalyvavusių asmenų skaičiaus profesiją turi 72,7%, neturi – 27,3% respondentų. Lyginant rezultatus pagal negalės atsiradimo laiką, paaiškėjo, kad tyrime dalyvavo daugiau turinčių profesiją įgytos negalės asmenų (77,9%), nei įgimtos negalės (59%). Duomenys apie įgytą negalę turinčių asmenų profesinį pasirengimą (prieš traumą, po traumos ir pan.) pateikiami 3 pav.



3 pav. Profesijos įgijimo laikas (N=217), %

Dauguma tyrimo dalyvių profesiją įgijo prieš traumą (47%), po traumos profesiją įgijo kiek daugiau nei penktadalis asmenų, o beveik trečdalis (27%) neįgijo jokios profesijos.

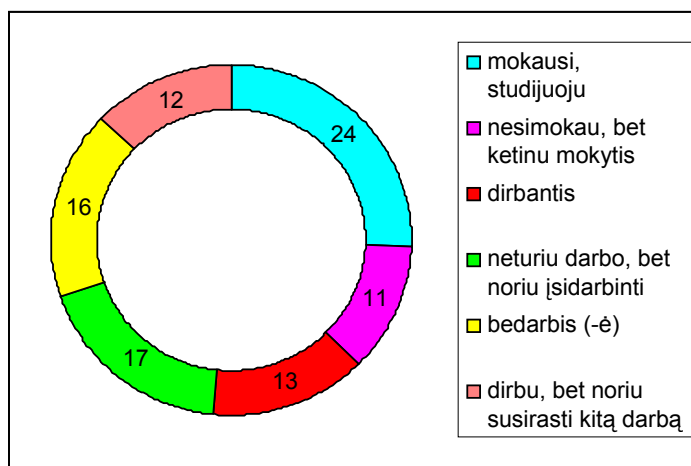
Ženklius skirtumai aptikti, lyginant tyrime dalyvavusių asmenų darbo patirtį ir negalės įgijimo laiką (4 pav.).



4 pav. Darbinė patirtis ir negalės pobūdis, %

Daugiau turinčiųjų darbo patirtį asmenų, kurių negalė įgyta; turi darbo patirtį 42,2% įgimtos negalės, 78,8% įgytos negalės asmenų; neturi darbo patirties daugiau kaip pusė įgimtos negalės (57,8%) ir beveik penktadalis (19,8%) įgytos negalės asmenų, dalyvavusių tyrime.

5 pav. pateikiami duomenys apie tyrimo dalyvių užimtumą tyrimo laikotarpiu.



5 pav. Respondentų užimtumas (N=300), %

Dirba tik ketvirtadalis tyrimo dalyvių (25%), nedirba trečdalis (33%) apklaustųjų, o 12% asmenų nepatenkinti turimu darbu, nori susirasti kitą. Nemaža besimokančiųjų dalis (24%). Ketinimų mokytis turi 11% respondentų.

1 lentelėje pateikiami duomenys apie įgimtą ir įgytą negalę turinčių asmenų užimtumą.

Užimtumas ir negalės pobūdis (%)

Užimtumas	Įgimta negalė (N=83)	Įgyta negalė (N=217)
Mokosi, studijuoja	40,0	48,0
Nesimoko, bet ketina mokytis	13,3	13,8
Dirba, bet nori susirasti kitą darbą	10,8	16,1
Bedarbis (-ė)	3,0	57,0
Neturi darbo, bet nori įsidarbinti	22,9	19,8
Turi darbinės patirties	42,2	78,8

Lyginant užimtumą pagal negalės pobūdį išryškėjo tokie skirtumai: tik 3 % įgimtą negalę turinčių asmenų nedirba, tuo tarpu įgytą negalę turinčių nedirba net 57%. Tačiau dauguma (78,8%) įgytos negalės asmenų turi darbo patirties; tokios patirties turi gerokai mažiau (42,2%) įgimtos negalės asmenų. Mokosi arba studijuoja panašus procentas abiejų grupių respondentų.

2 lentelėje pateikiami duomenys apie įvairaus darbingumo lygio tyrimo dalyvių užimtumą.

Užimtumas ir darbingumo lygis (N=300), %

Užimtumas	Darbingumo lygis			
	0-15% (N=29)	20-25% (N=156)	30-45% (N=67)	50-65% (N=48)
Mokosi, studijuoja	31,0	31,4	20,9	33,3
Nesimoko, bet ketina mokytis	20,7	9,6	22,4	10,4
Dirba	-	19,2	16,4	12,5
Dirba, bet nori susirasti kitą darbą	10,3	12,8	17,9	18,8
Nedirba	20,7	23,1	13,4	18,8
Neturi darbo, bet nori įsidarbinti	6,9	17,9	22,4	35,4

Paaiškėjo, kad mokosi ir studijuoja apie trečdalis įvairaus darbingumo tyrimo dalyvių, dar beveik penktadalis ketina mokytis. Mažiausiai dirbančių asmenų – žemiausio darbingumo lygio tyrimo dalyvių grupėje, daugiausiai (35,4%) norinčių susirasti darbo – 50-65% darbingumo lygio asmenų.

Apibendrinant galima teigti, kad dauguma tyrime dalyvavusių judėjimo negalę turinčių asmenų yra jauno ir vidutinio amžiaus, įvairaus darbingumo lygio, turintys profesiją ir darbo patirtį, taigi – potencialiai galintys dalyvauti darbo rinkoje, dalis iš jų – dirbantys (arba dirbantys, bet nepatenkinti turimu darbu ir norintys susirasti kitą); tačiau tik apie penktadalį iš neturinčių darbo nori įsidarbinti.

2. 3. Tyrimo dalyvių bendrieji ir profesiniai gebėjimai

Tirta, kokius bendruosius gebėjimus turi tyrimo dalyviai. Bendriesiems gebėjimams tirti pasirinkome užsienio kalbų mokėjimą ir komunikacinius įgūdžius; gebėjimą naudotis informacinėmis technologijomis; automobilio vairavimą.

Duomenys apie tyrimo dalyvių kalbų mokėjimą pateikiami 3 lentelėje.

3 lentelė

Užsienio kalbų mokėjimas, %

Kalbos	Įgimta negalė (N=83)	Įgyta negalė (N=217)
Rusų	79,5	92,6
Anglų	47,0	23,0
Vokiečių	16,9	13,4
Prancūzų	3,6	4,1
Lenkų	7,2	18,0

Dauguma apklausoje dalyvavusių asmenų teigė mokantys rusų, anglų kalbas. Lyginant kalbų mokėjimą pagal negalės pobūdį, esminių reikšmingų skirtumų nėra, tačiau: daugiau tyrime dalyvavusių įgytos negalės asmenų moka rusų kalbą, dvigubai daugiau įgimtą negalę turinčių asmenų moka anglų kalbą. Gerokai mažiau abiejų grupių respondentų mokėsi vokiečių, lenkų, mažiausiai žmonių – prancūzų kalbą.

Duomenys apie respondentų komunikacinius įgūdžius pateikiami 4 lentelėje.

4 lentelė

Komunikaciniai gebėjimai, %

Komunikaciniai gebėjimai (moka)	Įgimta negalė (N=83)	Įgyta negalė (N=217)
Parengti CV, motyvacinį laišką	69,9	55,3
Įdėti skelbimą, atpažinti nepatikimus darbo skelbimus	66,3	59,4
Dalyvauti viešuose konkursuose, sužinoti apie konkursų sąlygas, kur ieškoti informacijos	33,7	31,8
Dalyvauti įvairiose atrankose	41,0	35,9
Dalyvauti pokalbyje dėl darbo	44,6	42,9

Apklausa parodė daugumos tyrimo dalyvių nemenkus komunikacinius gebėjimus. Visose srityse šiek tiek daugiau įgimtą negalę turinčių asmenų, jų teigimu, moka parengti savo gyvenimo aprašymą, motyvacinį laišką, paskelbti apie savo ketinimą įsidarbinti ir t.t.

Duomenys apie tyrimo dalyvių gebėjimą naudotis informacinėmis technologijomis pateikiami 5 lentelėje.

Informacinių technologijų kompetencijų turėjimu asmenys, kurių negalė įgimta, lenkia tuos, kurių negalė įgyta; tai galima paaiškinti vyresniu pastarųjų amžiumi. Daugiau įgimtą, negu

įgytą negalę turinčių asmenų moka dirbti tiek Microsoft Office Word (89,2%), tiek Microsoft Office Excel (65,1%) kompiuterinėmis programomis.

5 lentelė

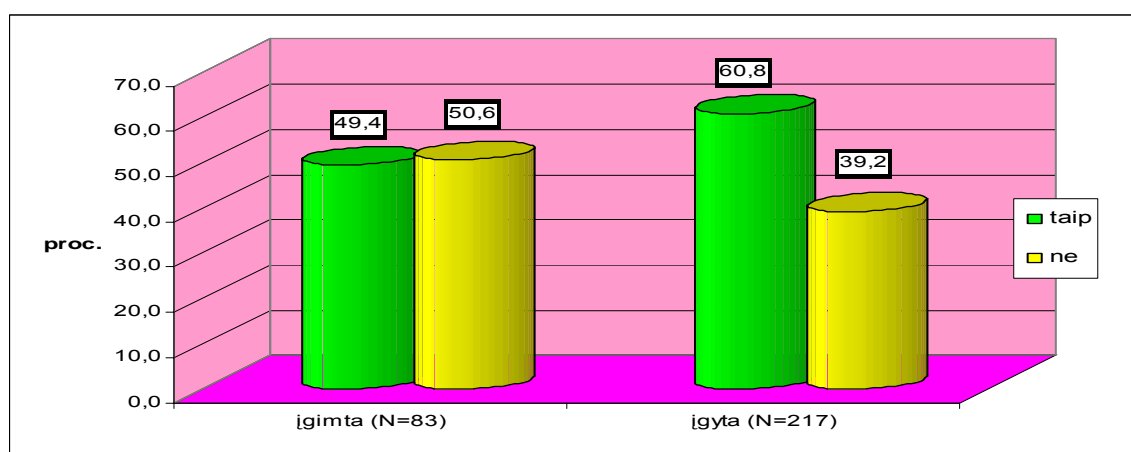
Informacinių technologijų kompetencijos, %

Darbo kompiuteriu įgūdžiai	Įgimta negalė (N=83)	Įgyta negalė (N=217)
Microsoft Office Excel	65,1	38,2
Microsoft Office Word	89,2	56,2
Autocad	3,6	9,0
SPSS for Windows	3,6	4,1
Naudojasi internetu	96,4	72,4
Naudojasi el. paštu	90,4	56,7
Informacijos valdymo gebėjimai		
Moka susirasti reikiamą informaciją internete	96,4	69,6
Moka susirasti reikiamą literatūrą, naudotis biblioteka	69,9	51,2
Moka naudotis elektroniniais katalogais, duomenų bazėmis	50,6	35,0

Didesnė dalis įgimtą negalę turinčiųjų naudojami internetu (96,4%) ir elektroniniu paštu (90,4%), beveik tiek pat įgimtą negalę turinčių asmenų moka susirasti reikiamą informaciją internete (96,4%), daugiau kaip pusė jų geba susirasti reikiamą literatūrą ir naudotis biblioteka, naudotis elektroniniais duomenų katalogais bei duomenų bazėmis (5 lentelė).

Įgytą negalę turinčių asmenų, įvaldžiusių informacines technologijas gerokai mažiau. Dauguma jų naudojami internetu (72,4%), beveik tiek pat jų (69,6%) moka susirasti informaciją internete; tik kiek daugiau kaip pusė iš jų moka dirbti Microsoft Office Word (56,2%), naudojami elektroniniu paštu.

Duomenys apie vairavimo gebėjimus pateikiami 6 pav.

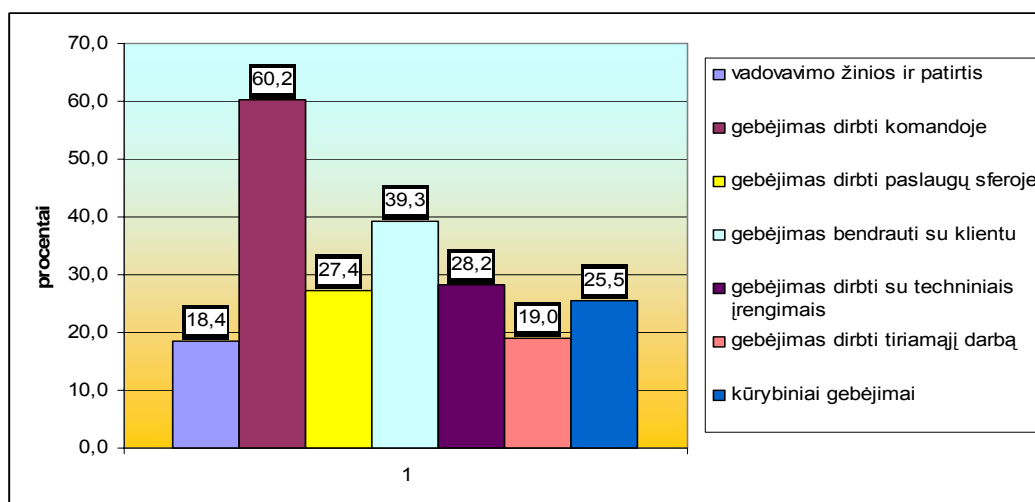


6 pav. Turi teises ir vairuoja automobilį, %

Daugiau nei pusė įgytos negalės respondentų turi teises ir vairuoja automobilį. Vairuojančiųjų ir nevairuojančiųjų, kurių negalė yra įgimta, skaičius pasiskirsto beveik po lygiai, t.y. po pusę tyrime dalyvavusių asmenų.

Lyginant bendruosius gebėjimus pagal negalės įgijimo laiką, išryškėjo abiejų respondentų grupių informacinių technologijų gebėjimų skirtumai. Šiuo atveju įgimtą negalę turintys tyrimo dalyviai buvo pranašesni už tuos, kurių negalė įgyta.

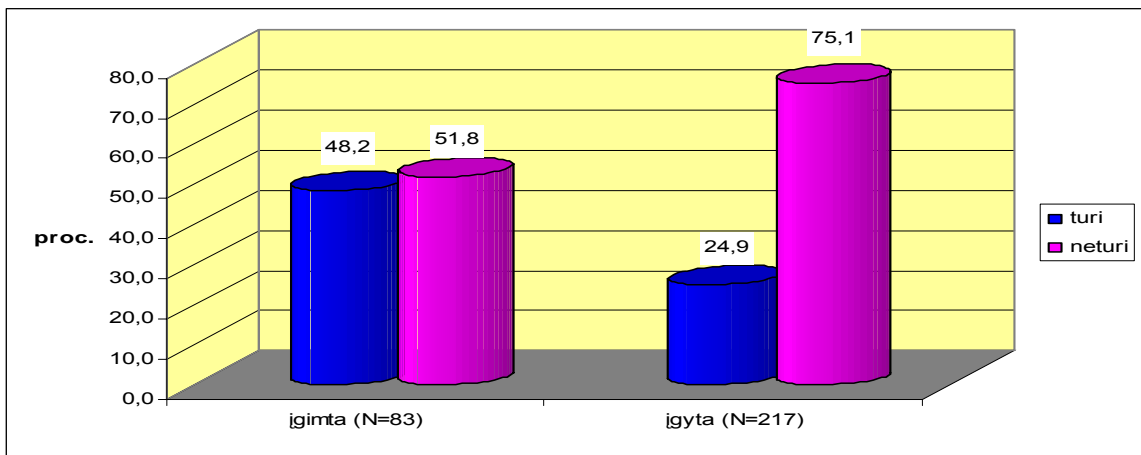
Tirta respondentų nuomonė apie jų bendruosius profesinius gebėjimus, kurie gali būti svarbūs daugelyje šiuolaikinių profesijų. Duomenys pateikiami 7 pav.



7 pav. Profesiniai gebėjimai (N=300), %

Daugiau kaip pusė visų respondentų (60,2%) mano gebantys dirbti komandoje, antroje pozicijoje pagal atsakymų dažnumą – gebėjimas bendrauti su klientu (39,3%). Apie ketvirtadalis apklaustųjų pažymėjo, jog turi gebėjimų dirbti su techniniais įrengimais, dirbti paslaugų sferoje bei kūrybinių gebėjimų. Labai maža dalis mano turintys vadovavimo žinių ir patirties (18,4%) bei gebėjimų dirbti tiriamąjį darbą (19%).

Bendrųjų profesinių gebėjimų palyginimas pagal negalės įgijimo laiką pateikiami (8 pav.).



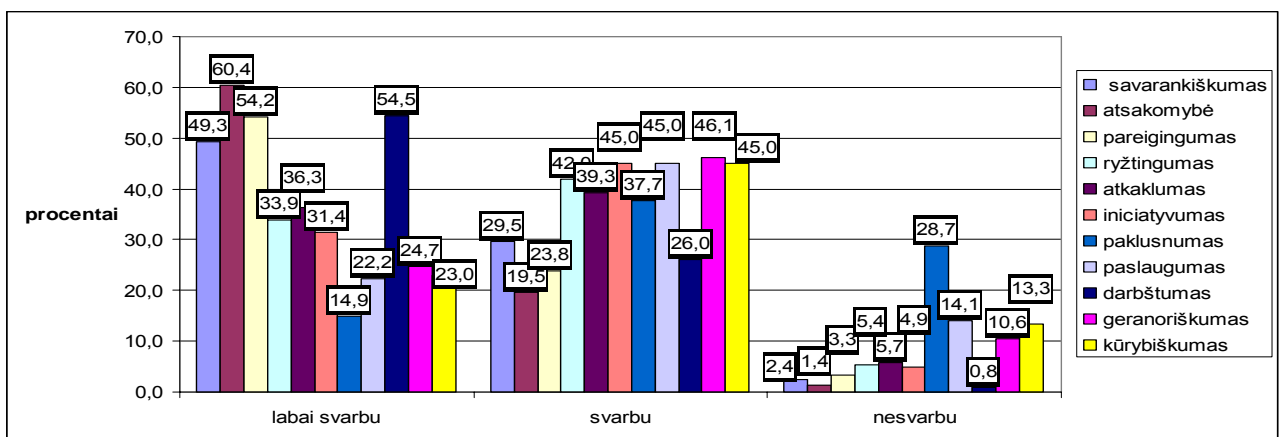
8 pav. Įgimtą ir įgytą negalę turinčių respondentų kūrybiniai gebėjimai, %

Lyginant profesinius gebėjimus pagal respondentų negalės įgijimo laiką, esminių skirtumų neaptikta. Tačiau didelės dalies įgytos negalės asmenų nuomone, jie neturi kūrybinių gebėjimų (75,1%), o beveik pusė įgimtą negalę turinčiųjų mano esantys kūrybingi.

2.4. Asmenybės savybių svarba, pasirenkant profesiją, ieškant darbo

Integracijos į darbo rinką, profesinės adaptacijos ir socializacijos sėkmė priklauso ne vien nuo profesinio pasirengimo, negalės pobūdžio, darbingumo laipsnio, darbdavių nuostatų, bet ir nuo paties neįgalaus asmens savybių, nuostatų į save ir savo galimybes. Pasiryžęs susirasti darbą neįgalusis turi būti iniciatyvus ir atkaklus, nes gali patirti ne tik nepritaikytos aplinkos, bet ir su neigiamomis darbdavių, visuomenės nuostatomis susijusių ir kt. problemų.

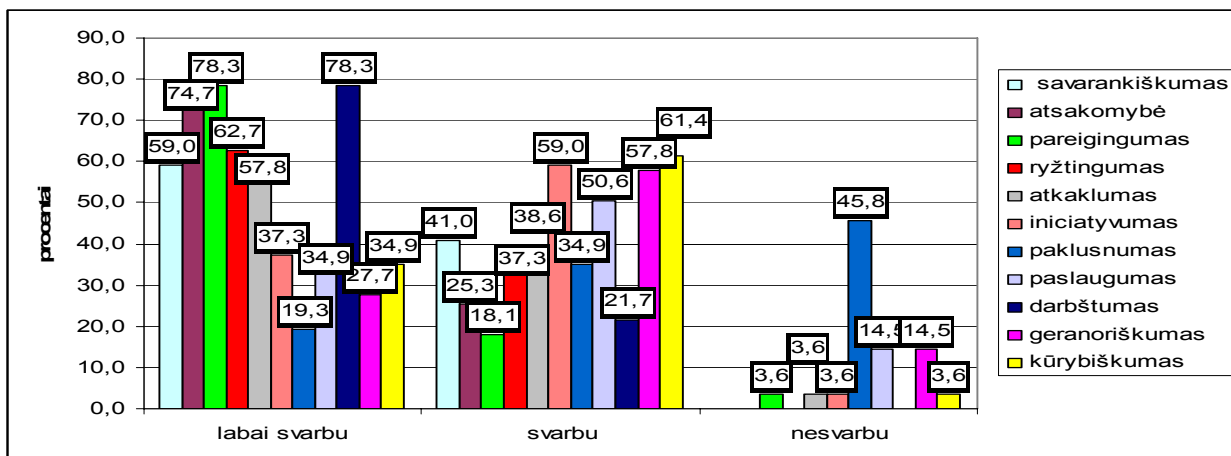
Tirta respondentų nuomonė, kokios asmenybės savybės svarbios, pasirenkant profesiją ir integruojantis į darbo rinką. Tyrimo duomenys pateikiami 9 pav.



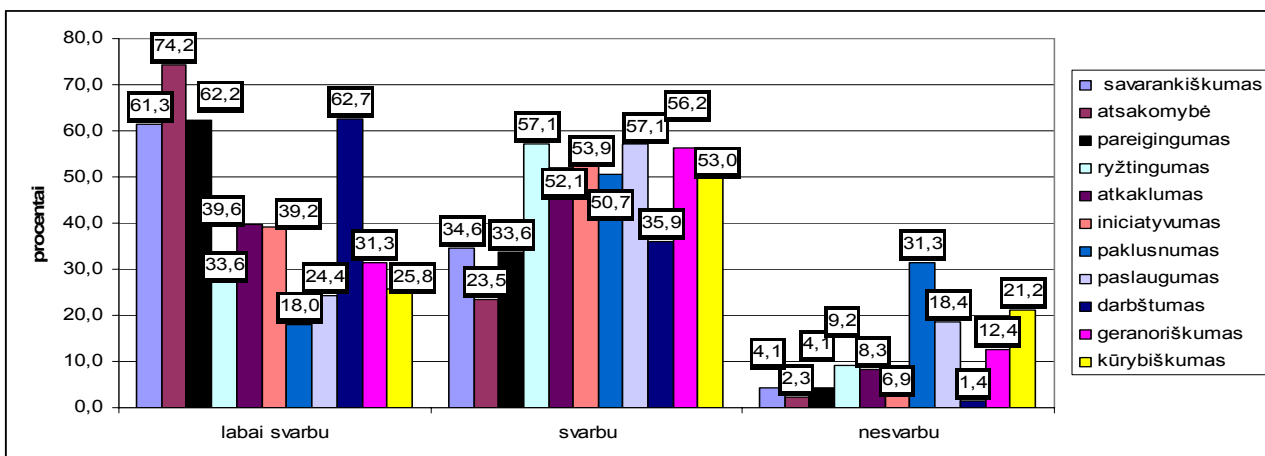
9 pav. Asmenybės savybių svarba, renkantis profesiją, ieškant darbo (N=300), %

Tyrimo duomenys atskleidė, jog pasirenkant profesiją, ieškant darbo, respondentų nuomone, svarbios tokios asmenybės savybės: atsakomybė (60,4% atsakymų), darbštumas (54,5%), parei­gingumas (54,2%) bei savarankiškumas (49,3%). Svarbi savybė – geranoriškumas (46,1%). Respon­dentų nuomone, renkantis profesiją, ieškant darbo nesvarbios savybės – paklusnumas (28,7%), pa­slaugumas, kūrybiškumas, geranoriškumas ir kt.

Abiejų respondentų grupių nuomonių palyginimo duomenys pateikiami 10 ir 11 pav.



10 pav. Įgimtą negalę turinčių respondentų nuomonės apie asmenybės savybių svarbą (N=83), %



11 pav. Įgytą negalę turinčių respondentų nuomonės apie asmenybės savybių svarbą (N= 217), %

Įgimtą ir įgytą negalę turinčių respondentų nuomonės apie labai svarbias ir nesvarbias as­menybės savybes sutapo, skyrėsi nuomonės apie svarbias savybes. Įgimtą negalę turintieji svarbio­mis savybėmis mano esant kūrybiškumą (61,4%) ir iniciatyvumą (59%), o įgytą negalę turintys svarbiomis mano esant ryžtingumą ir paslaugumą (po 57,1% atsakymų) bei geranoriškumą (56,2%).

Atlikta respondentų nuomonių apie asmenybės savybių svarbą integruojantis į darbo rinką faktorinė analizė. Duomenys pateikiami 6 lentelėje.

Tyrimo rezultatai atskleidė daugumos respondentų požiūrį, jog integruojantis į darbo rinką svarbios *tiesiogiai su darbu susijusios asmenybės savybės* (atsakomybė, pareigingumas, darbštumas) (52,8% atsakymų sklaidos) bei nuolaidumą reiškiančios savybės (paklusnumas, paslaugumas – 63,6%), kuriomis, matyt, turėtų pasižymėti paslaugų sferos darbuotojai.

6 lentelė

**Asmenybės savybės, respondentų nuomone, svarbios integruojantis į darbo rinką
(N=300; KMO=0,778; α =0,843)**

Struktūriniai komponentai	L	%	r/itt
<i>Energingos, kūrybiškos asmenybės savybės</i>		39,8	
Ryžtingumas	0,806		0,617
Atkaklumas	0,806		0,607
Iniciatyvumas	0,772		0,630
Savarankiškumas	0,666		0,513
Kūrybiškumas	0,628		0,554
<i>Tiesiogiai su darbu susijusios savybės</i>		52,8	
atsakomybė	0,837		0,356
pareigingumas	0,821		0,531
darbštumas	0,695	0,500	
<i>Nuolaidžios asmenybės savybės</i>		63,6	
paklusnumas	0,854		0,403
paslaugumas	0,791	0,508	

Paaiškinimai: L – faktorinis svoris (remiantis pagrindinių komponentų metodu VARIMAX rotacija) parodo kintamųjų ir faktoriaus (ALFA faktorinės analizės modelis) statistinio ryšio glaudumą.

% - procentinis (kumuliatyvinis) dažnis parodo, kiek % sklaidos gali būti paaiškinta nepriklausomuoju kintamuoju.

KMO (Kayser – Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy) – skalės tinkamumas faktorinei analizei.

A (Cronbach – a) testo vidin4s konsistencijos koeficientas

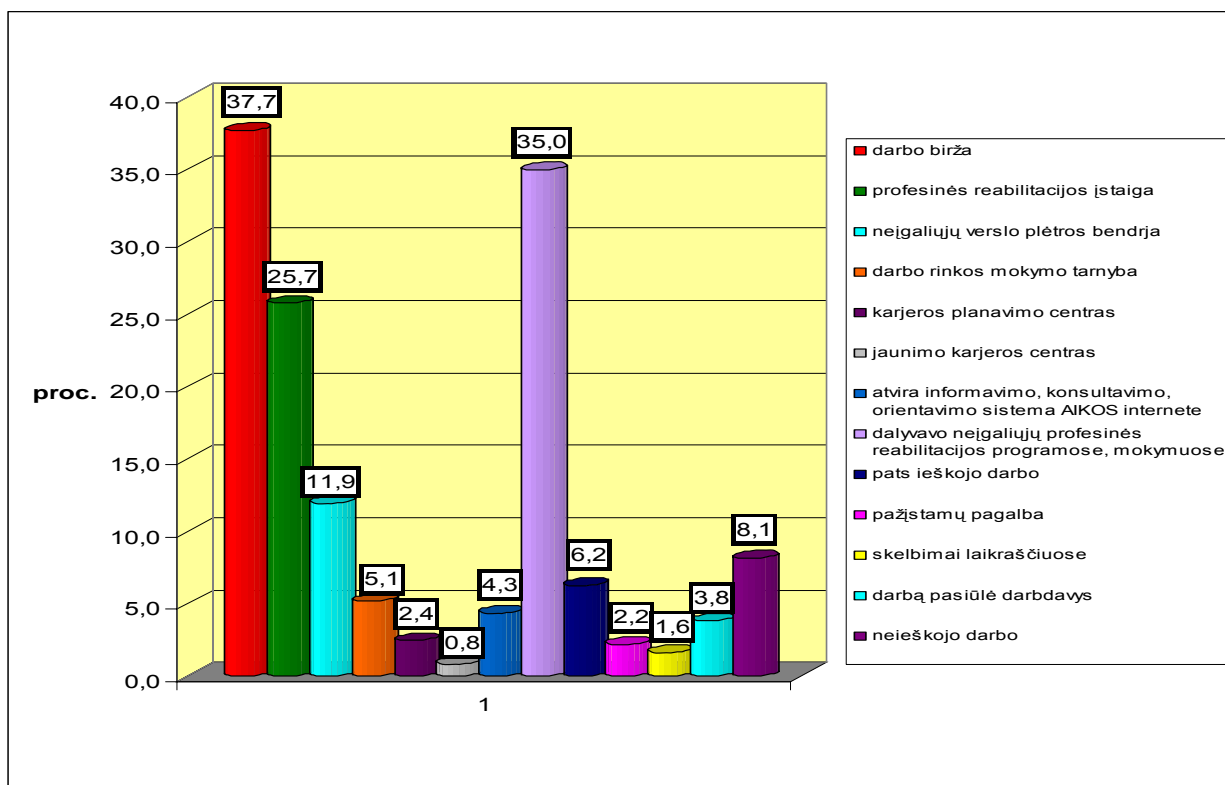
r/itt (Item-Total-Correlation) – testo žingsnio skiriamosios gebos rodiklis; iš esmės tai yra koreliacijos koeficientas atspindintis statistinį ryšį tarp pavienio testo žingsnio įverčių ir bendro testo balo.

Didelė dalis (39,8%) respondentų reikšmingomis mano esant energingos, kūrybiškos asmenybės savybes (ryžtingumas, atkaklumas, L=0,806; iniciatyvumas, L=0,772; savarankiškumas, L=0,666; ir kūrybiškumas, L=0,628), t.y., savybes, kurių tikisi modernaus verslo ir kt. įmonių darbdaviai. Galima teigti, jog kūrybiškumas pravartus neįgaliajam ne tik darbinėje veikloje, bet ir įveikiant įvairiausias kliūtis. Pažymėtina tai, jog ir aprašomosios statistinės analizės rezultatai atskleidė, jog įgimtą negalę turintys asmenys svarbiomis savybėmis mano esant kūrybiškumą (61,4%), o beveik pusė įgimtą negalę turinčių respondentų mano esantys kūrybingi.

2.5. Tyrimo dalyvių integravimosi į darbo rinką patirtis ir pastangos

Labai svarbus sėkmingo įsidarbinimo veiksnys – žmogaus pastangos, aktyvumas. Tirta, kokią darbo paieškos patirtį ir pastangas turi tyrimo dalyviai. Duomenys apie jų pastangas susirasti darbo iliustruojami 12 pav.

Dauguma tyrimo dalyvių teigė, kad aktyviai ieškojo darbo. Tik 8,1% pažymėjo, jog darbo neieškojo. Populiariausi respondentų nurodyti darbo paieškos būdai: darbo biržos paslaugos (37,7%), neįgaliųjų profesinės rehabilitacijos programos, mokymai (35%), profesinės rehabilitacijos



12 pav. Darbo paieškos būdai (N=300), %

įstaigos (25,7%).

Mažiausiai tyrimo dalyviai naudojosi jaunimo karjeros (0,8%) ir karjeros planavimo centrų (2,4%) paslaugomis. Nepopuliarūs darbo paieškos būdai ir skelbimai laikraščiuose (1,6%), pažįstamų pagalba (2,2%), atvira informavimo, konsultavimo, orientavimo sistema (AIKOS) internete (4,3%).

Sugebėjimas susirasti darbą skirstomas į šešias dalis, kurių viena - gebėjimas naudotis pažįstamų pagalba¹¹. Faktą, kad respondentai ieškant darbo retai naudojami pažįstamų pagalba, galima vertinti dvejopai: kaip pažįstamų negebėjimą ar motyvacijos trūkumą padėti neįgaliesiems darbo paieškos procese arba kaip neįgaliųjų negebėjimą ieškoti darbo ir/ar motyvacijos dirbti trūkumą.

Reikia pažymėti, kad būdai, kuriais tyrimo dalyviai ieškojo darbo dažniausiai, nebūtinai buvo efektyviausi ir atvirkščiai, tai, kad žmonės rečiau naudojami kai kurių tarnybų paslaugomis, dar nereiškia, kad jų pagalba neįgaliesiems susirasti darbą neefektyvi. Gali būti, kad kai kuriomis paslaugomis neįgalieji nesinaudoja dėl informacijos apie tarnybų, teikiančių darbo paieškos ir pan. paslaugas, trūkumo.

Patys darbdaviai retai (3,8%) pasiūlė darbą tik pavieniams neįgaliesiems. Tačiau tam didžiausią reikšmę turi pačių neįgaliųjų pastangos, gebėjimas pasisiūlyti į tam tikras pareigas, tik iš dalies tai galima sieti su neigiamomis darbdavių nuostatomis į neįgalų darbuotoją.

Į klausimą apie patirtas problemas, ieškant darbo atsakė 99 respondentai. Remiantis jų nuomone, apibendrintai šias problemas galima suskirstyti į keturias grupes: nepritaikyta aplinka – 43,4% (N=43); motyvacijos dirbti stoka – 38,4% (N=38); žinių ir įgūdžių stoka – 12% (N=15,2); mažas atlyginimas, ilgos darbo valandos – 3% (N=3).

Aplinkos pritaikymo problemą parodė ir Ruškaus, Daugėlos, Žukausko ir kt. (2006) atliktas tyrimas. Tai, jog pačių neįgaliųjų motyvacijos dirbti stoka – svarbus integraciją į darbo rinką trikdančias veiksnys, patvirtina Baranauskienės, Ruškaus (2004), Kondrašovienės, Vaitiekaus (2004) ir kitų autorių tyrimų rezultatai.

Tirta, kokie tyrimo dalyvių profesinės motyvacijos veiksniai jiems svarbūs, renkantis darbą. Analizuojant apklausos duomenis, atlikta motyvuojančių veiksnių ryšio su tyrimo dalyvių darbingumo lygiu porinių dažnių skaičiavimai, nuomonių skirtumų tarp grupių statistinis reikšmingumas analizuotas, taikant χ^2 testą ($p < 0,05$). Tyrimo duomenys parodė, kad esama statistiškai reikšmingų skirtumų.

Duomenys pateikiami 7 lentelėje.

Remiantis tyrimo rezultatais, svarbiausi daugumai judėjimo negalę turinčių asmenų profesinės motyvacijos veiksniai, nepriklausomai nuo darbingumo lygio, yra: karjeros galimybės, patogus darbo laikas, nauda visuomenei, galimybė kažką nuveikti darbe; galimybė darbą atlikti namuose, geros darbo sąlygos; socialinės garantijos; šeimos, artimųjų palaikymas.

¹¹ Darbo paieškos būdų, priemonių ir galimybių praktinis vadovas. (2004). <http://www.psichologai.lt/index.php?action=articles&page=article&id=130> (žiūrėta 2006 – 05 – 15).

Daugumai tyrime dalyvavusių neigaliųjų, nepriklausomai nuo darbingumo lygio, nesvarbūs, nėra profesinės motyvacijos veiksniai – galimybė turėti ilgas atostogas; mažesni, nei kitiems darbuotojams, reikalavimai.

Nustatyti statistiškai reikšmingi *profesinės motyvacijos veiksnių svarbumo įvairaus darbingumo lygio asmenims* skirtumai:

- *pritaikyta darbo aplinka* svarbiausia visiems (100%) žemiausio (0–15%) darbingumo lygio asmenims; didesnio darbingumo lygio (20–25%; 30–45% ir 50–65%) asmenims pritaikyta aplinka taip pat svarbu (atitinkamai: 90,4%; 56,7% ir 81,2% atsakymų *labai svarbu, svarbu*), tačiau gerokai mažiau negu pirmiesiems; atsakymų skirtumai – statistiškai reikšmingi ($\chi^2=73,930$; $p=0,000$);
- *galimybė bendrauti su žmonėmis* kiek mažiau, negu kitiems, svarbi žemiausio darbingumo lygio asmenims (58,6% atsakymų), svarbesnė – didesnio darbingumo žmonėms ($\chi^2=39,268$; $p=0,000$);
- *galimybė turėti laisvus savaitgalius* svarbiausia 0–15%, 20–25% ir 50–65% darbingumo lygį turintiems respondentams (atitinkamai: 89,7%, 87,8%, 87,5% atsakymų *labai svarbu, svarbu*), svarbi ši galimybė ir 35–45% darbingumo lygio asmenims, tačiau mažiau svarbi, nei kitiems (64,2% atsakymų *labai svarbu, svarbu*); atsakymų skirtumai statistiškai reikšmingi ($\chi^2=33,724$; $p=0,000$);
- *įdomus darbas* svarbus visiems (100%) žemiausio (0–15%) darbingumo lygio asmenims; didesnio darbingumo lygio (20–25%; 50–65%) asmenims įdomus darbas taip pat svarbu (atitinkamai: 93,7% ir 93,6% atsakymų *labai svarbu, svarbu*), 35–45% darbingumo lygio respondentams įdomus darbas – svarbu (77,6% atsakymų *labai svarbu, svarbu*), tačiau gerokai mažiau, nei pirmiesiems; atsakymų skirtumai statistiškai reikšmingi ($\chi^2=32,864$; $p=0,000$);
- *ne per daug įtemptas darbo grafikas* svarbiausias visiems (100%) žemiausią (0–15%) ir 20–25% darbingumo lygį turintiems (82,1 % atsakymų); tai mažiau svarbu 30–45% bei 50–65% darbingumo lygio respondentams (atitinkamai: 65,7% ir 68,7%); atsakymų skirtumai statistiškai reikšmingi ($\chi^2=27,111$; $p=0,000$);
- *geras užmokestis* svarbiausia visiems (100%) žemiausio (0–15%) ir beveik visiems aukštesnio darbingumo lygio asmenims; kiek mažiau tai svarbu 30–45% darbingumo lygio asmenims (79,1% atsakymų); atsakymų skirtumai statistiškai reikšmingi ($\chi^2=27,076$; $p=0,000$);
- *darbas, atitinkantis sugebėjimus, galimybes* svarbiausia visiems (100%) žemiausio (0–5%) ir beveik visiems aukštesnio darbingumo lygio asmenims; atsakymų skirtumai statistiškai reikšmingi ($\chi^2=26,238$; $p=0,000$);

- *garantijos dėl darbo vietos* svarbu beveik visiems aukštesnio (50–65% ir 20–25%) darbingumo lygio asmenims (atitinkamai: 93,7% ir 92,9%); kiek mažiau darbo vietos garantijos svarbios žemiausio (0–15%) ir 30–45% darbingumo lygio asmenims ($\chi^2 = 23,242$; $p = 0,001$);
- daugumai (77,1%) aukštesnio darbingumo lygio (50–65%) asmenų labai svarbu – *atsakingos pareigos*; žemiausio (0–15%) darbingumo lygio asmenims (58,6%) atsakingos pareigos mažiau svarbios ($\chi^2 = 21,038$; $p = 0,002$);
- *malonūs bendradarbiai* svarbiausia visiems (100%) žemiausio darbingumo lygio (0–15%) asmenims ir beveik visiems kiek aukštesnio (20–25%; 50–65%) darbingumo lygio asmenims (atitinkamai: 99,1% ir 93,8%); $\chi^2=19,154$; $p=0,004$;
- *galimybės pasireikšti, parodyti iniciatyvą* svarbiausia žemiausio ir aukščiausio (0–15% ir 50–65%) darbingumo lygio asmenims (89,7% ir 81,2%); kiek mažiau saviraiškos galimybės aktualios vidutinio (20–25%; 30–35%) darbingumo asmenims (77,6% ir 65,7%); ($\chi^2 = 18,790$; $p=0,005$);
- *profesijos prestižas, visuomeninis pripažinimas* svarbiausia aukščiausio ir žemiausio (50–65% ir 0–15%) darbingumo lygio asmenims (83,3% ir 79,3%), kiek mažiau svarbu vidutinio darbingumo asmenims ($\chi^2=15,281$; $p=0,018$).

Svarbiausių profesinės motyvacijos veiksnių skirtumai priklausomai nuo darbingumo lygio

Motyvuojantys veiksniai	Svarba	Darbingumo lygis				χ^2	p
		0-15% (N=29)	20-25% (N=156)	30-45% (N=67)	50-65% (N=48)		
Malonūs bendradarbiai	Labai svarbu, svarbu	100,0	99,1	86,6	93,8	19,154	0,004
	Nesvarbu	–	0,9	13,4	6,2		
ne per daug įtemtas darbo grafikas	Labai svarbu, svarbu	100,0	82,1	65,7	68,7	27,111	0,000
	Nesvarbu	–	17,9	34,3	31,3		
garantijos dėl darbo vietos	Labai svarbu, svarbu	89,7	92,9	74,6	93,7	23,242	0,001
	Nesvarbu	10,3	7,1	25,4	6,3		
karjeros galimybės	Labai svarbu, svarbu	79,3	76,3	65,7	87,5	11,329	0,079
	Nesvarbu	20,7	23,7	34,3	12,5		
profesijos prestižas, visuomeninis pripažinimas	Labai svarbu, svarbu	79,3	62,8	52,2	83,3	15,281	0,018
	Nesvarbu	20,7	37,2	47,8	16,7		
patogus darbo laikas	Labai svarbu, svarbu	89,7	82,1	73,1	93,7	12,117	0,059
	Nesvarbu	10,3	17,9	26,9	6,3		
pritaikyta darbo aplinka	Labai svarbu, svarbu	100,0	90,4	56,7	81,2	73,930	0,000
	Nesvarbu	–	9,6 ¹	43,3	18,8		
galimybės pasireikšti, parodyti iniciatyvą	Labai svarbu, svarbu	89,7	77,6	65,7	81,2	18,790	0,005
	Nesvarbu	10,3	22,4	34,3	18,8		
nauda visuomenei, galimybė kažką nuveikti darbe	Labai svarbu, svarbu	89,7	84,0	76,1	85,4	5,352	0,500
	Nesvarbu	10,3	16,0	23,9	14,6		
ilgos atostogos	Labai svarbu, svarbu	48,3	57,7	38,8	41,7	17,311	0,008
	Nesvarbu	51,7	42,3	61,2	58,3		
galimybė bendrauti su žmonėmis	Labai svarbu, svarbu	58,6	89,7	73,1	87,5	39,268	0,000
	Nesvarbu	41,4	10,3	26,9	12,5		
atsakingos pareigos	Labai svarbu, svarbu	37,9	55,8	64,2	77,1	21,038	0,002
	Nesvarbu	62,1	44,2	35,8	22,9		
įdomus darbas	Labai svarbu, svarbu	100,0	93,6	77,6	93,7	32,864	0,000
	Nesvarbu	–	6,4	22,4	6,3		
mažesni, nei kitiems reikalavimai	Labai svarbu, svarbu	31,0	37,8	35,8	41,7	7,917	0,244
	Nesvarbu	69,0	62,2	64,2	58,3		
darbas atitinkantis sugebėjimus, galimybes	Labai svarbu, svarbu	100,0	92,8	70,1	93,7	33,724	0,000
	Nesvarbu	–	7,2	29,9	6,3		
galimybė darbą atlikti namuose	Labai svarbu, svarbu	61,0	57,7	53,7	41,7	6,446	0,375
	Nesvarbu	31,0	42,3	46,3	58,3		
geros darbo sąlygos	Labai svarbu, svarbu	89,7	94,9	91,0	93,7	6,683	0,351
	Nesvarbu	10,3	5,1	9,0	6,3		
galimybė turėti laisvus savaitgalius	Labai svarbu, svarbu	89,7	87,8	64,2	87,5	27,076	0,000
	Nesvarbu	10,3	12,2	35,8	12,5		
socialinės garantijos	Labai svarbu, svarbu	89,7	94,9	82,1	93,7	10,659	0,099
	Nesvarbu	10,3	5,1	17,9	6,3		
geras užmokestis	Labai svarbu, svarbu	100,0	96,2	79,1	93,7	26,238	0,000
	Nesvarbu	–	3,8	20,9	6,3		
profesinės kvalifikacijos tobulinimo galimybė	Labai svarbu, svarbu	100,0	87,8	74,6	87,5	13,716	0,033
	Nesvarbu	–	12,2	25,4	12,5		
bendradarbių parama ir palaikymas	Labai svarbu, svarbu	69,0	82,1	73,1	87,5	6,832	0,337
	Nesvarbu	31,0	17,9	26,9	12,5		
šėimos, artimųjų palaikymas	Labai svarbu, svarbu	58,6	77,6	77,6	87,5	10,071	0,122
	Nesvarbu	41,4	22,4	22,4	12,5		

¹ neatsakė 2 (1,3%) respondentai

Išanalizuota svarbiausių judėjimo negalę turintiems asmenims, dalyvavusiems tyrime, profesinės motyvacijos veiksmų struktūra (žr. 8 lentelę).

8 lentelė

Profesinės motyvacijos veiksniai (N=300; KMO=0,781; α =0,878)*

Struktūriniai komponentai	L	%	r/itt
<i>Profesija, teikianti saviraiškos galimybių ir tenkinanti saugumo poreikį</i>			
Galimybės pasireikšti, parodyti iniciatyvą	0,805	30,0	0,712
Nauda visuomenei, galimybė kažką nuveikti darbe	0,691		0,661
Karjeros galimybės	0,669		0,737
Garantijos dėl darbo vietos	0,669		0,663
Profesinės kvalifikacijos tobulinimo galimybė	0,626		0,678
Profesijos prestižas, visuomeninis pripažinimas	0,606		0,681
Geras užmokestis	0,553		0,616
<i>Bendravimo, priklausymo grupei poreikis</i>			
Šeimos, artimųjų palaikymas	0,799	39,3	0,747
Bendradarbių parama ir palaikymas	0,785		0,711
Galimybė bendrauti su žmonėmis	0,567		0,696
<i>Socialiniai poreikiai</i>			
Galimybė turėti laisvus savaitgalius	0,780	46,8	0,733
Socialinės garantijos	0,553		0,650
<i>Darbo aplinka</i>			
Patogus darbo laikas	0,750	53,3	0,688
Malonūs bendradarbiai	0,746		0,385
<i>Nuolaidos, darbdavio prisitaikymas prie neįgalaus žmogaus poreikių</i>			
Galimybė darbą atlikti namuose	0,806	58,9	0,796
Mažesni, nei kitiems darbuotojams, reikalavimai	0,805		0,668
Ilgos atostogos	0,538		0,747
Pritaikyta darbo aplinka	0,553	63,8	0,239
Ne perdaug įtemptas darbo grafikas	0,528		0,373

Faktorinė duomenų analizė atskleidė, kad tyrime dalyvavusiems judėjimo negalę turintiems asmenims, integruojantis į darbo rinką, labai svarbu, kad *profesinis darbas teiktų galimybes tenkinti įvairius saviraiškos* (galimybė pasireikšti, parodyti iniciatyvą, L=0,805; nauda visuomenei, galimybė kažką nuveikti darbe, L=0,691; karjeros, L=0,669, ir profesinio tobulėjimo, L=0,626, galimybės) ir *saugumo* (garantijos dėl darbo vietos, L=0,669; geras užmokestis, L=0,553) *poreikius* (kumuliatyvinis dažnis 30%).

Ne mažiau svarbus motyvas – *bendravimo, priklausymo grupei poreikis* (39,3%) – šeimos, artimųjų (L=0,799), bendradarbių (L=0,785) parama ir palaikymas, galimybė bendrauti su žmonėmis (L=0,567).

Kiti profesinės motyvacijos veiksniai, svarbūs tyrime dalyvavusiems neįgaliesiems, susiję tiek su *socialiniais poreikiais* (46,8% atsakymų sklaidos) – galimybė turėti laisvus savaitgalius

(L=0,780), socialinės garantijos (L=0,553), tiek su darbo aplinka (patogus darbo laikas, malonūs bendradarbiai).

Specifiniai, su negale susiję profesinės motyvacijos veiksniai – *nuolaidos, darbdavio prisi-taikymas prie neįgalaus žmogaus poreikių* (58,9–63,8% atsakymų sklaidos): galimybė darbą atlikti namuose (L=0,806) ir mažesni, nei kitiems darbuotojams, reikalavimai ((L=0,805), pritaikyta darbo aplinka (L=0,553) ir ne perdaug įtemptas darbo grafikas (L=0,528), ilgos atostogos (L=0,538).

Apibendrinant galima teigti, kad judėjimo negalę turintiems asmenims, kaip ir visiems žmonėms, svarbu ne tik žemesnio lygio, egzistenciniai, bet ir bendravimo, socialiniai, saviraiškos poreikiai (pagal Maslow, 2006, poreikių hierarchijos teoriją).

2.6. Neįgaliųjų nuomonė apie svarbiausius integracijos į darbo rinką veiksnius

Tirta apklausoje dalyvavusiųjų judėjimo negalę turinčių asmenų nuomonė apie tai, kas, ko-kie veiksniai lemia sėkmingą ir nesėkmingą neįgaliųjų integraciją į darbo rinką. Tyrimo dalyvių nuomones apie sėkmingos integracijos veiksnius iliustruoja faktorinės analizės duomenys (9 lente-lė).

9 lentelė

Sėkmingos integracijos į darbo rinką veiksniai (N=300; KMO=0,846; α =0,884)

Struktūriniai komponentai	L	%	r/itt
<i>Teigiamos nuostatos</i>			
Neįgalaus asmens aktyvumas, ryžtingumas, ieškant darbo	0,681	37,9	0,651
Teigiamos darbdavių nuostatos	0,673		0,589
Neįgalaus asmens pasitikėjimas savimi	0,670		0,505
<i>Profesinis pasirengimas ir motyvacija</i>			
Turimos profesinės kvalifikacijos atitikimas darbo rinkos poreikiams	0,795	44,7	0,625
Neįgalaus asmens profesinis pasirengimas	0,723		0,528
Neįgalaus asmens profesinė motyvacija	0,612		0,633
<i>Finansinė, teisinė ir socialinė parama neįgaliesiems</i>			
Stabili finansinė darbovietės situacija	0,705	55,2	0,527
Subsidijos darbdaviams	0,697		0,461
Įstatymais reglamentuojamos neįgaliųjų įsidarbinimo garantijos	0,647		0,635
Profesinių reabilitacijos įstaigų paslaugos	0,619		0,552

Reikšmingiausi sėkmingos integracijos į darbo rinką veiksniai – *teigiamos nuostatos* (tiek darbdavio, tiek neįgalaus asmens); asmens *profesinis pasirengimas ir motyvacija*; valstybės *finansinė, teisinė ir socialinė parama neįgaliesiems*.

Tyrimo dalyvių nuomone, integruojantis į darbo rinką labai svarbios *teigiamos nuostatos* (37,9% atsakymų sklaidos): neįgalaus asmens aktyvumas, ryžtingumas, ieškant darbo (L=0,681); pasitikėjimas savimi (L=0,670); teigiamos darbdavių nuostatos neįgaliųjų atžvilgiu (L=0,673). Ty-

rimais įrodyta (Ruškus, Daugėla, Žukauskas ir kt., 2006; Baranauskienė, Ruškus, 2004; ir kt.), jog ir dėl darbdavių neigiamų nuostatų neįgalieji patiria sunkumų į(si)darbindami. Pasak Barkauskienės (2003), nuo savęs vertinimo priklauso santykiai su kitais žmonėmis, veiklos aktyvumas, elgesio reguliacija, psichinė sveikata ir savijauta. Bender (2001) pažymi du savęs vertinimo tipus – bendrąjį savęs vertinimą ir savęs bei savo kompetencijos suvokimą atskirose srityse. Remiantis tyrimo rezultatais galima teigti, jog sėkmingai integracijai į darbo rinką neįgaliesiems ypač aktualus savęs bei savo profesinių kompetencijų vertinimas.

Kitas svarbus sėkmingos integracijos komponentas – asmens *profesinis pasirengimas ir motyvacija* (44,7%) – profesinis pasirengimas (L=0,723) ir profesinės kvalifikacijos atitikimas darbo rinkos poreikiams (L=0,795); asmens profesinė motyvacija (L=0,612).

Daugumos tyrime dalyvavusių judėjimo negalė turinčių asmenų nuomone, aktualiausias sėkmingos integracijos į darbo rinką veiksnys – valstybės *finansinė, teisinė ir socialinė parama neįgaliesiems* (55,2%).

Nesėkmingos integracijos veiksnių, tyrimo dalyvių nuomone, gerokai daugiau (duomenys pateikiami 10 lentelėje).

10 lentelė

Nesėkmingos integracijos į darbo rinką veiksniai (N=300; KMO=0,885; $\alpha=0,926$)

Struktūriniai komponentai	L	%	r/itt
<i>Veiksniai, susiję su neįgalaus asmens nepakankamomis pastangomis ir galimybėmis</i>			
Menkos pastangos susirasti darbą, neveiklumas	0,725	41,4	0,641
Praktinių įgūdžių stoka	0,722		0,645
Ilgalaikis nedarbas	0,626		0,576
Nepakankamas darbdavių informuotumas apie neįgaliųjų darbinės galimybes	0,586		0,658
Neįgaliųjų profesinės adaptacijos problemos	0,557		0,715
Nepakankama neįgaliųjų profesinė motyvacija	0,544		0,756
Nepakankama informacija neįgaliesiems apie įsidarbinimo galimybes ir paramos būdus	0,540		0,534
Neobjektyvus neįgaliųjų savo darbinio galimybių vertinimas	0,539		0,662
<i>Veiksniai, susiję su paslaugų, uždarbio ir sveikatos problemomis</i>			
Profesinės reabilitacijos paslaugų stoka	0,786	48,0	0,565
Kompensacines technikos trūkumas	0,716		0,671
Nepakankamas uždarbis	0,634		0,612
Nepasitenkinimas siūlomu darbu	0,595		0,581
Neįgaliųjų sveikatos sutrikimai	0,586		0,585
<i>Neigiamos visuomenės ir darbdavių nuostatos</i>			
Neigiamos darbdavių nuostatos į neįgalų darbuotoją	0,818	54,0	0,489
Neigiamos visuomenės nuostatos į negalę	0,691		0,503
<i>Veiksniai, susiję su neatitinkančiu rinkos poreikių profesiniu pasirengimu ir savarankiškumo stoka</i>			
Asmens turimos specialybės neatitikimas darbo rinkos poreikiams	0,741	59,3	0,455
Nepakankamas neįgaliųjų išsilavinimas	0,639		0,564
Pernelyg didelė šeimos, artimųjų globa	0,565		0,513
<i>Subjektyvios emocinės problemos</i>			
Nepasitikėjimas savimi ir savo profesine kompetencija	0,787	64,3	0,680
Emociniai sunkumai integruojantis į darbo rinką	0,537		0,667

Faktorinės analizės duomenimis, esminiai nesėkmingos darbinės integracijos veiksniai – *neigalaus asmens nepakankamos pastangos ir galimybės, socialinių paslaugų, uždarbio ir neįgaliųjų sveikatos problemos; neigiamos visuomenės ir darbdavių nuostatos; nepakankamas profesinis pasirengimas ir savarankiškumo stoka ir subjektyvios neįgaliųjų emocinės problemos.*

Pirmojo struktūrinio nesėkmingos integracijos į darbo rinką komponento – *neigalaus asmens nepakankamos pastangos ir galimybės* (41,4% atsakymų sklaidos) – sudėtyje du prasminiai veiksmų komponentai:

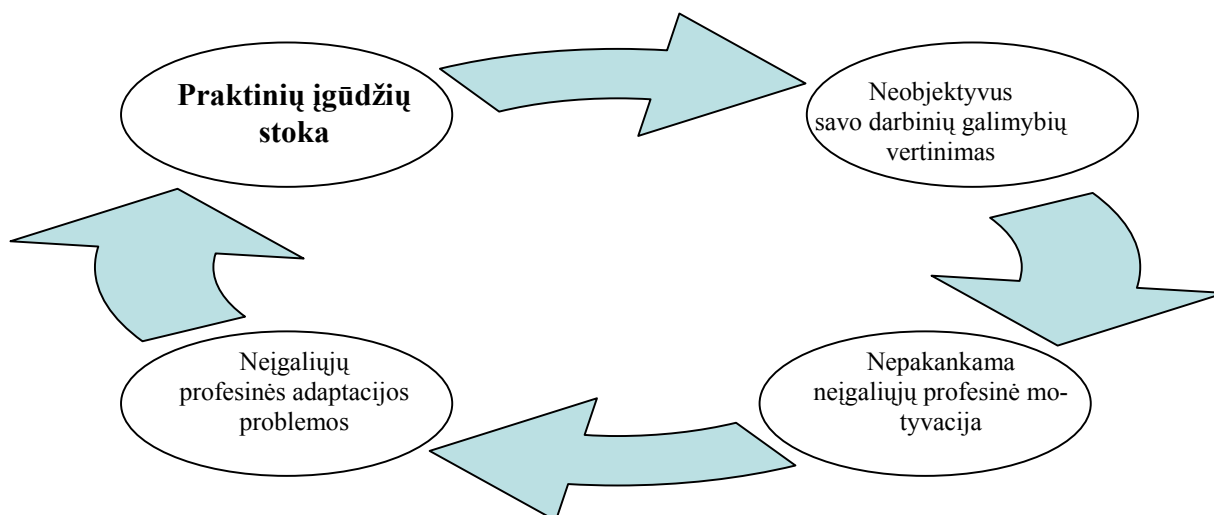
1) *susiję su asmeniu* – menkos pastangos susirasti darbą, neveiklumas, ($L=0,725$) ir praktinių įgūdžių stoka ($L=0,722$); ilgalaikis nedarbas ($L=0,626$), neįgaliųjų profesinės motyvacijos ($L=0,544$) ir adaptacijos ($L=0,557$) bei neobjektyvaus savo darbinių galimybių vertinimo problemos ($L=0,539$);

2) *susiję su nuo asmens nepriklausančiomis, neįgaliųjų nuomone, aplinkybėmis* – darbdaviai nepakankamai žino apie neįgaliųjų darbinės galimybes ($L=0,586$), o neįgalieji menkai informuojami apie įsidarbinimo galimybes ($L=0,540$). Kitaip tariant, pripažįstant savo nepakankamas pastangas susirasti darbo, ieškoma „pasiteisinimo“ nepalankiomis aplinkybėmis.

Kiti nesėkmingos darbinės integracijos veiksniai (antras komponentas), respondentų nuomone, susiję su *paslaugų* (profesinės reabilitacijos paslaugų stoka; kompensacinės technikos trūkumas), *uždarbio* (nepakankamas uždarbis ir, matyt, su tuo susijęs nepasitenkinimas siūlomu darbu) bei *neįgaliųjų sveikatos problemomis* (48%).

Dauguma respondentų pažymi problemas, susijusias su *neigiamomis visuomenės ir darbdavių nuostatomis* (54%), *neatitinkančiu rinkos poreikių neįgaliųjų profesiniu pasirengimu ir savarankiškumo stoka* dėl perdėtos šeimos narių globos (59,3%) bei *subjektyviomis emocinėmis problemomis* (64,3%).

Atlikus koreliacinę analizę (žr. 3 priede 1 lentelė), paaiškėjo, kad nepakankama neįgaliųjų profesinė motyvacija glaudžiai koreliuoja su profesinės adaptacijos problemomis ($r=0,686$, $p=0,001$), pastarosios – su praktinių įgūdžių stoka ($r=0,614$, $p=0,001$); neobjektyvus savo darbinių galimybių vertinimas glaudžiai susijęs su nepakankama profesine motyvacija ($r=0,609$, $p=0,001$). Taigi, profesinės adaptacijos problemų neįgalieji patiria dėl praktinių įgūdžių stokos, nepakankamos profesinės motyvacijos ir neadekvataus savo darbinių galimybių vertinimo (pervertinimo). Šiuos veiksmų tarpusavio ryšius iliustruoja schema (13 pav.).



13 pav. Nesėkmingos integracijos į darbo rinką veiksnių tarpusavio sąveika

Analizuojant, kaip tarpusavyje susiję integracijos į darbo rinką veiksniai, gauti reikšmingi koreliacijos koeficientai tarp profesijos prestižo, visuomeninio pripažinimo ir karjeros galimybių ($r=0,627$, $p=0,001$). Taigi, profesinis prestižas bei visuomeninis pripažinimas yra tarpusavyje susiję motyvuojantys veiksniai. Remiantis socialinių vaidmenų valorizacijos teorija, galima teigti, kad neįgaliesiems svarbu realizuoti save socialiai vertinguose vaidmenyse, jaustis vertingais ir naudingais visuomenei.

Išvados

1. Profesinis rengimas mokslo šaltiniuose traktuojamas kaip nuolatinis, nenutrūkstamas žmonių ugdymo procesas, kurio metu – įgyjamos ir tobulinamos profesinės kompetencijos. Neįgalių asmenų profesinis rengimas ir profesinė adaptacija turi būti vientisas procesas, susidedantis iš profesinio orientavimo (konsultavimo), rengimo profesijai, integracijos į darbo rinką ir profesinės adaptacijos. Remiantis teorine analize, pagrindinės neįgaliųjų integracijos į darbo rinką kliūtys: neigiamos visuomenės ir darbdavių nuostatos į negalę, nepritaikyta fizinė aplinka, neįgaliųjų motyvacijos dirbti trūkumas, iniciatyvumo stoka, neobjektyvus savo situacijos darbo rinkoje vertinimas. Neįgaliųjų integracijai reikalinga sisteminė profesinio mokymo ir profesinės reabilitacijos parama.
2. Dauguma tyrime dalyvavusių judėjimo negalę turinčių asmenų – jauno ir vidutinio amžiaus, įvairaus darbingumo lygio, turintys profesiją ir darbo patirtį, taigi – potencialiai galintys dalyvauti darbo rinkoje; tačiau tik apie penktadalį iš neturinčių darbo nori įsidarbinti.
3. Dauguma tyrimo dalyvių teigė, kad aktyviai ieškojo darbo. Populiariausi respondentų nurodyti darbo paieškos būdai: darbo biržos, neįgaliųjų profesinės reabilitacijos įstaigų paslaugos; problemos, kurias patyrė neįgalieji, ieškoję darbo – nepritaikyta aplinka, motyvacijos dirbti, žinių ir įgūdžių stoka, mažas atlyginimas, ilgos darbo valandos.
4. Dauguma apklausoje dalyvavusių asmenų teigė turintys nemažai bendrųjų gebėjimų. Lyginant kalbų mokėjimą pagal negalės pobūdį, esminių reikšmingų skirtumų neaptikta, tačiau: daugiau tyrime dalyvavusių įgytos negalės asmenų moka rusų kalbą, dvigubai daugiau įgimtą negalę turinčių asmenų moka anglų kalbą. Apklausa parodė, kad komunikacinių gebėjimų turi šiek tiek daugiau įgimtą negalę turinčių asmenų (moka parengti savo gyvenimo aprašymą, motyvacinį laišką, paskelbti apie savo ketinimą įsidarbinti ir t.t.). Informacinių technologijų valdymo įgūdžių teigė turintys gerokai daugiau įgimtą, nei įgytą negalę turinčių asmenų, vairavimo teises turi daugiau įgytą negalę turinčių asmenų.
5. Lyginant profesinius gebėjimus pagal respondentų negalės įgijimo laiką, esminių skirtumų neaptikta. Daugiau kaip pusė visų respondentų mano gebantys dirbti komandoje, bendrauti su klientu, apie ketvirtadalis apklaustųjų pažymėjo gebėjimą dirbti su techniniais įrengimais, dirbti paslaugų sferoje bei kūrybinių gebėjimų. Daugumos įgytos negalės asmenų nuomone, jie neturi kūrybinių gebėjimų, o beveik pusė įgimtą negalę turinčiųjų mano esantys kūrybingi.
6. Tyrimo rezultatai atskleidė daugumos respondentų požiūrį, jog integruojantis į darbo rinką svarbios *tiesiogiai su darbu susijusios asmenybės savybės* (atsakomybė, pareiškumas, darbštumas) bei nuolaidumą reiškiančios savybės (paklusnumas, paslaugumas), kuriomis, matyt, turėtų pasi-

- žymėti paslaugų sferos darbuotojai. Daugumos respondentų nuomone, pasirenkant profesiją, ieškant darbo svarbios yra energingos asmenybės savybės: ryžtingumas, atkaklumas, iniciatyvumas, savarankiškumas ir kūrybiškumas, t. y. tokios savybės, kurių tikisi šių laikų darbdaviai.
7. Judėjimo negalę turintiems asmenims svarbūs profesinės motyvacijos veiksniai, kaip ir visiems žmonėms, – ne tik žemesnio lygio, egzistenciniai, bet ir *bendravimo, socialiniai* (galimybė turėti laisvus savaitgalius, socialinės garantijos), *saviraiškos* (nauda visuomenei, galimybė pasireikšti, parodyti iniciatyvą darbe) *poreikiai*. Specifiniai, su negale susiję profesinės motyvacijos veiksniai – *tikėjimasis nuolaidu, darbdavio prisitaikymo prie neįgalaus žmogaus poreikių* (galimybė darbą atlikti namuose; mažesni, nei kitiems darbuotojams, reikalavimai; pritaikyta darbo aplinka; ne per daug įtemptas darbo grafikas, ilgos atostogos).
 8. Nustatyti statistiškai reikšmingi profesinės motyvacijos veiksnių svarbumo įvairaus darbingumo lygio asmenims skirtumai.
 - 8.1. *Pritaikyta darbo aplinka, įdomus darbas, ne per daug įtemptas darbo grafikas, geras užmokestis, darbas, atitinkantis sugebėjimus, galimybes, malonūs bendradarbiai* – svarbiausia žemiausio darbingumo lygio (0–15%) asmenims; šie veiksniai mažiau svarbūs didesnio darbingumo žmonėms. Žemiausio darbingumo lygio asmenims, kiek mažiau negu kitiems, svarbi *galimybė bendrauti su žmonėmis*.
 - 8.2. *Galimybės pasireikšti, parodyti iniciatyvą, profesijos prestižas, visuomeninis pripažinimas ir turėti laisvus savaitgalius* – svarbiausia aukšto ir žemiausio darbingumo lygio asmenims.
 - 8.3. *Garantijos dėl darbo vietos, atsakingos pareigos* svarbios daugumai didesnio darbingumo asmenų.
 9. Tyrimo dalyvių nuomone, reikšmingiausi sėkmingos integracijos į darbo rinką veiksniai – *teigiamos nuostatos* (darbdavių, neįgaliųjų); *profesinis pasirengimas ir motyvacija*; valstybės *finansinė, teisinė ir socialinė parama neįgaliesiems*. Esminiai nesėkmingos darbinės integracijos veiksniai – *nepakankamos neįgaliųjų pastangos ir galimybės, socialinių paslaugų, mažesnio uždarbio, sveikatos problemos; neigiamos nuostatos; nepakankamas profesinis pasirengimas ir savarankiškumo stoka, subjektyvios neįgaliųjų emocinės problemos*.
 10. Hipotezė, kad judėjimo negalę turintys asmenys neadekvačiai vertina savo galimybes, o jų pastangos įsilieti į darbo rinką nepakankamos, pasitvirtino; taigi, vienas iš svarbių integracijos į darbo rinką veiksnių yra neįgaliųjų nuostatos į save ir savo galimybes.

Siekiant nuodugniau atskleisti neįgaliųjų integracijos į darbo rinką veiksnius, reikėtų apklausti ne tik judėjimo, bet ir kitų negalių turinčius (klausos, regėjimo, intelekto ir kt.) asmenis.

Literatūra

1. Adamonienė, R., Daulikas, S., Kriščiūnas, B., Maknienė, I., Palujanskienė A. (2001). *Profesinio ugdymo pagrindai*. Vilnius: Petro ofsetas.
2. Ališauskas, A. (2002). *Vaikų raidos ypatingumų ir specialiųjų ugdymo(si) poreikių įvertinimas*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
3. *Atviros aplinkos neįgaliojo integracijai į darbo rinką kooperacijos modelis*. (2007) http://www.angelas.lt/?pg=29&=1&menu_id=11 (žiūrėta 2007 – 01 – 23).
4. Bandzevičienė, R., Mackanienė, R. (2004). Neįgalųjų asmenų integracijos į darbo rinką teisiniai ir psichologiniai ypatumai. I. Barauskienė (Sud.). *Socialinė parama neįgaliesiems įsidarbini-mo situacijoje*: mokslinės praktinės konferencijos pranešimų medžiaga. (p. 8 – 27). Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
5. Barauskienė, I. (2000). Bendrųjų gebėjimų ir profesinio rengimo sąveika ugdant nežymiai sutrikusio intelekto jaunuolius. *Pedagogika*, 45, 20 – 28.
6. Barauskienė, I. (2002). Nežymiai sutrikusio intelekto asmenų pirminio profesinio rengimo Lietuvoje modeliavimas. *Pedagogika*, 56, 21 – 29.
7. Barauskienė, I. (2003). Nežymiai sutrikusio intelekto asmenų profesinių norų ir galimybių sąveikos ypatumai. *Specialusis ugdymas*, 2 (9), 69–78.
8. Barauskienė, I. (2004a). Nežymiai sutrikusio intelekto asmenų profesinis rengimas kaip ugdymo mokslo dalis: paradigmos kaita. *Specialusis ugdymas*, 2 (11), 64 – 72.
9. Barauskienė, I. (2004b). Nežymiai sutrikusio intelekto jaunuolių profesinio rengimo modeliai: tinkamiausio kelio paieška. *Specialusis ugdymas*, 1 (10), 73 – 83.
10. Barauskienė, I., Elijošius, E., Pauliukonis, A. J. (2001). *Neįgalųjų profesinio rengimo Lietuvoje mokslinė studija*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
11. Barauskienė, I., Ruškus, J. (2004). *Neįgalųjų dalyvavimas darbo rinkoje: profesinio rengimo ir profesinės adaptacijos sąveika*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
12. Barkauskienė, R. (2003). Mokymosi negalių turinčių vaikų savęs suvokimo ypatumai. *Specialusis ugdymas*, 1 (8), 96 – 103.
13. Bartkienė, V., Blumbergienė, V., Zaborskis, A. (2004). Neįgalų vaikų integracija Kauno miesto ikimokyklinėse įstaigose. *Specialusis ugdymas* 2 (11), 124 – 132.
14. Bender, W. (2001). *Learning Disabilities: Characteristics, Identification, and Teaching Strategies*. Boston: Allyn and Bacon.

15. *Darbo paieškos, galimybių būdų, priemonių praktinis vadovas*. (2004). <http://www.psichologai.lt/index.php?action=articles&page=article&id=130> (žiūrėta 2006 – 05 – 15).
16. Daugėla, M. (2004). Žmonių turinčių sunkią fizinę negalę, darbinė veikla ir ją įgalinantys resursai. I. Baranauskienė (Sud.). *Socialinė parama neigaliesiems įsidarbinimo situacijoje*: mokslinės praktinės konferencijos pranešimų medžiaga (straipsnių rinkinys) (p.65–74). Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
17. Elijošius, E. (2001a). *Profesinio apsisprendimo metas*. Šiauliai: Šiaurės Lietuva.
18. Elijošius, E. (2001b). Profesinis orientavimas socializacijos procese. I. Baranauskienė, E. Elijošius, (Sud.), V. Karvelis (Red.). *Darbinis ir profesinis neįgaliųjų rengimas: turinio kaita* (p. 28 – 31). Šiauliai: Šiaurės Lietuva.
19. Elijošius, E., Karvelis, V. (2000). Nežymiai sutrikusio intelekto jaunuolių (nuo 14 metų) profesinio apsisprendimo struktūra ugdymo procese. *Socialiniai mokslai*, 2 (23), 99–105.
20. Forte, J. A. (2002) Not in My Social World: A Cultural Analysis of Media Representations, Contested Spaces, and Sympathy for the Homeless. *Journal of Sociology and Social Welfare*, Vol. 29, N 4. http://www.wmich.edu/hhs/newsletters_journals/jssw/29-4.htm (Žiūrėta 2006–01–23).
21. Gailienė, I. (1997). Negalės priėmimas – esminė neįgaliųjų žmonių psichologinės reabilitacijos grandis. V. Karvelis (Sud.). *Neįgaliųjų asmenų socialiniai poreikiai, jų tyrimo ir tenkinimo problemos*: tarptautinė mokslinė-metodinė konferencija (p. 24–26). Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
22. Germanov, J. (1998). *Second Option*. An Introduction to Health Sociology. Melbourn: Oxford University.
23. Gevorgianienė, V. (2005). Vidiniai ir išoriniai socialinės atskirties veiksniai. *Neįgaliųjų verslas. Ekonominiai ir socialiniai aspektai*: tarptautinės konferencijos medžiaga (p. 58-67). Vilnius: UAB „Brailio spauda“.
24. Gribačiauskas, E. ir Merkys, G. (2003). Pedagogų nuostata į ugdytinių integraciją ir segregaciją. *Specialusis ugdymas*, 1 (8), 115 – 122.
25. Gudonis, V. (1998). Neįgalus žmogus visuomenėje. G. Liaudanskienė. (Sud.). *Aš nesiskiriu nuo kitų* (p. 3–6). Kaunas: Kauno aklųjų ir silpnaregių vaikų globos bendrija „Akių šviesa“.
26. Gvazdauskienė, I. (2004). Neįgaliųjų profesinis rengimas ir įsidarbinimo galimybės Lietuvoje. I. Baranauskienė (Sud.). *Socialinė parama neigaliesiems įsidarbinimo situacijoje*: mokslinės praktinės konferencijos pranešimų medžiaga (straipsnių rinkinys) (p.65–74). Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.

27. Hallahan, D. P., Kauffman, J. M. (2003). *Ypatingieji mokiniai. Specialiojo ugdymo įvadas*. Vilnius: Alma littera.
28. Halfpap, K., Ott, B. (2004). Darbinis mokymas(is) visapusio technikos disciplinų dėstymo procese. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 8. <http://www.vdu.lt/Leidiniai/ProfRengimas/anut2004-8.html#5> (žiūrėta 2007 - 03 – 08).
29. Hering, E. (2005). *Neįgaliųjų asmenų integracijos į darbo rinką plėtra*. <http://www.profesinereabilitacija.lt/index.php?lang=1&sid=257>
30. Jakštys, J. ir kt. (Red. kol.) (2005). *Psichologija studentui*. Kaunas: Technologija.
31. James, J. (2001). *In the Dark on Disability*. C. Donnelan (Sud.). *Disability Rights*. London: Sage publications.
32. Jovaiša, L. (1999). *Profesinio konsultavimo psichologija*. Vilnius: Alma littera.
33. Juodraitis, A. (1999). *Asmenybės psichosocialinės adaptacijos prielaidos*. Šiauliai: Šiaulių universitetas.
34. Juodraitis, A. (2001). Neįgalių jaunuolių profesinės integracijos determinančių sąveikos problemos. I. Baranauskienė, E. Elijošius, (Sud.), V. Karvelis (Red.). *Darbinis ir profesinis neįgaliųjų rengimas: turinio kaita* (p. 35 – 42). Šiauliai: Šiaurės Lietuva.
35. *Informacinio sklauto mažinimas: neįgaliųjų problemos informacinėje visuomenėje*. (2002). Vilnius: Informacinės visuomenės plėtros komitetas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės.
36. Karvelis, V. (2001a). *Neįgaliųjų ugdymas ir socialinė adaptacija Lietuvoje (iki 1940 m.)*. Šiauliai: Šiaulių universitetas.
37. Karvelis, V. (2001b). Kai kurie Lietuvos specialiosios (sutrikusio intelekto vaikams) mokyklos mokymo planai ir programų bruožai darbinio ir profesinio rengimo aspektu (1945 – 1990 m.). I. Baranauskienė, E. Elijošius, (Sud.), V. Karvelis (Red.). *Darbinis ir profesinis neįgaliųjų rengimas: turinio kaita* (p. 204 – 218). Šiauliai: Šiaurės Lietuva.
38. Kaziūnienė, J. (2004). Neįgalieji – kaip viena iš probleminių grupių darbo rinkoje. I. Baranauskienė (Sud.). *Socialinė parama neįgaliesiems įsidarbinimo situacijoje: mokslinės praktinės konferencijos pranešimų medžiaga* (p.80–94). Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
39. Kriščiūnas, A. (2005). Reabilitacijos sistema Lietuvoje (praeitis, dabartis, ateitis). *Medicina*, 3 (41), 246 – 250.
40. Kondrašovienė, L., Vaitiekus, E. (2004). Socialinis darbas su neįgaliaisiais. A. Kaušylienė (Sud.). *Socialinio darbo pradžiamokslis* (p. 217- 249). Kaunas: Judex.

41. Kšivickienė, D. (2006). Skurdo apraiškos Lietuvos kaime. *Žemės ūkio mokslai*, 1 (priedas), 81–91. http://images.katalogas.lt/maleidykla/Zem61p/Zem_pried_081_091.pdf. (Žiūrėta 2007 – 01 - 21).
42. Laužackas, R., Danilevičius, E., Gurskienė, O. (2004). *Profesinio rengimo reforma Lietuvoje: parametrai ir rezultatai*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
43. Laužackas, R. (2005). *Profesinio rengimo metodologija: monografija*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
44. Laužackas, R. (1997). *Profesinio ugdymo turinio reforma: didaktiniai bruožai*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
45. Laužackas, R. (1998). *Sistemoteorinės profesinio rengimo kaitos dimensijos*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
46. Myers, G. D. (2000). *Psichologija*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
47. Mališauskaitė, L., Vrubliauskaitė, K. (Sud.). (2005). *Sutrikusio intelekto asmenų ir jų globėjų įdarbinimas. Įstatyminės nuostatos. Praktiniai patarimai. Kur kreiptis? Vilnius: Lietuvos sutrikusio intelekto žmonių globos bendrija „Viltis“*.
48. Maminskas, A. (2005). Neįgalių asmenų integracija į darbo rinką. *Neįgaliųjų verslas. Ekonominiai ir socialiniai aspektai: tarptautinės konferencijos medžiaga* (p. 33 - 40). Vilnius: UAB „Brailio spauda“.
49. Maslow, A. H. (2006). *Motyvacija ir asmenybė*. Vilnius: Apostrofa.
50. Mataitytė, J. (2005). Neįgaliųjų verslo plėtros bendrija. *Neįgaliųjų verslas. Ekonominiai ir socialiniai aspektai: tarptautinės konferencijos medžiaga* (p. 73-75). Vilnius: UAB „Brailio spauda“.
51. Mickienė, L. (2004). Darbinis užimtumas dienos užimtumo centre „Goda“. *Socialinė parama neįgaliesiems įsidarbinimo situacijoje: mokslinės praktinės konferencijos pranešimų medžiaga* (p. 117–122). Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
52. Miliauskaitė, R. (2004). Fizinę negalę turinčių moterų konkurencingumo darbo rinkoje problemos. *Socialinė parama neįgaliesiems įsidarbinimo situacijoje: mokslinės praktinės konferencijos pranešimų medžiaga* (p.123- 126). Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
53. *Neįgaliųjų integracija į visuomenę* (2007). Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas. http://www.mruni.lt/mru_lt_dokumentai/katedros/socialinio_darbo_katedra/Programos/neigaliuju_konspektas.doc (Žiūrėta 2007 03 04).
54. Pilips N. (2005). Neįgaliųjų verslas Latvijoje. *Neįgaliųjų verslas. Ekonominiai ir socialiniai aspektai: tarptautinės konferencijos medžiaga* (p. 41 - 46). Vilnius: UAB „Brailio spauda“.

55. Pivorienė, J. (2001). Judėjimo negalią turinčių asmenų pasitenkinimas darbu. *Sociologija: praeitis, dabartis, perspektyvos*: mokslinės konferencijos pranešimų medžiaga (p. 431-435). Kaunas: Vytauto didžiojo universiteto leidykla.
56. Rogala-Pawelczyk, G., Parkitna, J., Panek, D. (2002). *Professional Adaptation of Nurses as a Factor Influencing the Efficiency of Medical Care for Hospitalised Patients*. http://www.ncbi.nlm.nih.gov/entrez/query.fcgi?cmd=Retrieve&db=PubMed&list_uids=15002278&dopt=Abstract (žiūrėta 2007 – 03 – 07).
57. Ruškus, J., Daugėla, M., Žukauskas, S., Blinstrubas, A., Šaparnis, G. (2006). *Veiksniai, darantys poveikį asmenų, turinčių specialiųjų poreikių, studijoms aukštojoje mokykloje*. Tyrimo ataskaita. http://www.smm.lt/svietimo_bukle/docs/tyrimai/Neigaliuju_studiju_veiksniai_tyrimo_20ataskaita.pdf. (Žiūrėta 2007 - 01 - 21).
58. Ruškus, J. (2005). Mokslinio diskurso Lietuvoje analizė neįgaliųjų socialinio dalyvavimo aspektu. *Specialusis ugdymas*, 2 (13), 7 – 16.
59. Ruškus, J. (2003). *Naujų žinių ir aktyvaus neįgaliųjų bei jų šeimų socialinio dalyvavimo strategijų ir metodų kūrimas*. Tyrimo ataskaita. Lietuvos prioritetinių mokslo krypčių mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtros programa, kryptis „Piliečiai ir žinių valdymas visuomenėje“. (Nepublikuota).
60. Ruškus, J. (2002). Negalės fenomenas. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
61. Ruškus, J. (2007). Neįgaliųjų profesinė karjera ir jos projektavimas: būklė ir galimybės. Tyrimo ataskaita. Šiauliai: Šiaulių darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnyba, Šiaulių universitetas. (Nepublikuota).
62. Ruškus, J. (2001). *Negalės psichosociologija*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
63. Scarlet, M. (2001). Disabled People and Work. C. Donnellan (Sud.). *Disability Rights*. Cambridge: Educational Publisher Cambridge.
64. Skučienė, D., Šumskaitė, L. (2005). *Neįgaliųjų darbo rinkos analizė*. Vilnius: Socialinių tyrimų institutas. <http://www.nvpb.lt/index.php?id=966> (žiūrėta 2007 – 01 – 07).
65. *Socialinis pranešimas 2005 – 2006*. <http://www.socmin.lt/index.php?1494850889> (žiūrėta 2007–02–7).
66. Sutton, C. (1999). *Socialinis darbas, bendruomenės veikla ir psichologija*. Vilnius: VU Spec. psichologijos laboratorija.
67. Swain, J., French, S., Barnes, C., Thomas, C. (Sud.). (2004). *Disabling Barriers – Enabling Environments*. London: Sage publications.

68. Šimašius, R. (2005). Neįgaliųjų verslas laisvos rinkos sąlygomis. *Neįgaliųjų verslas. Ekonominiai ir socialiniai aspektai: tarptautinės konferencijos medžiaga* (p. 14-16). Vilnius: UAB „Brailio spauda“.
69. Vaitkevičiūtė, V. (2001). *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Žodynas.
70. Verbliugevičius, K. (2005). Verslas – viena geriausių neįgaliųjų integracijos priemonių. *Neįgaliųjų verslas. Ekonominiai ir socialiniai aspektai: tarptautinės konferencijos medžiaga* (p. 68-72). Vilnius: UAB „Brailio spauda“.
71. *What is social inclusion?* (2005). <http://www.cesi.org.uk/know/showkbone.asp?docID=896> (žiūrėta 2007 – 04 – 01).
72. Žalimienė, L. (2005). Neįgaliųjų profesinė rehabilitacija kaip prielaida neįgaliųjų verslo plėtrai. *Neįgaliųjų verslas. Ekonominiai ir socialiniai aspektai: tarptautinės konferencijos medžiaga* (p. 47-57). Vilnius: UAB „Brailio spauda“.
73. Кастелс, М. (2000). *Информационная эпоха: экономика, общество и культура*. Москва: ГУ ВШЭ.
74. Мустаева, Ф. А. (2004). *Основы социальной педагогики*. Москва: Академический проект.

Jurate Vinikaityte

Factors of Disabled People Integration into Labour Market: Inquest of Motor Impaired

The Master's Degree Thesis

Summary

The theoretical analysis of disabled people factors of integration into labour market and professional preparation displayed that professional preparation in science researches has been interpreted as uninterrupted, invariable process of humans education in which they are gaining and improving professional competences. The professional preparation and professional adaptation of disabled individuals has to be solid process containing from professional orientation (consultation), preparation, integration and professional adaptation. Referring to theoretical analysis the main disabled people integration into labour market obstacles are: negative society and employers attitude towards disability, unfitted physical environment, lack of motivation to work from disabled peoples side, lack of initiative and biased self situation into labour market evaluation. There is a need of systematic support of professional education and professional rehabilitation for disabled individuals integration.

The promoted hypothesis that one of the most significant factors of individuals with movement impairment integration into labour market is attitude towards themselves and self abilities; probably individuals with movement impairment value of self abilities is inadequate and their effort to fit into labour market is not sufficient.

This research has been carried out by questionnaire inquest method which goal - to reveal factors of disabled people integration into labour market. The research data has been generalized by statistic methods (frequency, non parametric, factor and correlation analysis).

300 individuals with movement impairments has been participating in this research.

The factors interrelation of integration into labour market, disabled people experience and all the effort than choosing profession and looking for a job as well factors of professional motivation of disabled individuals has been examined on empiric part.

The chief conclusions of empirical part are:

- Most of this research participators with movement impairment are young and middle aged, has various level of working abilities, the ones who have profession and work experience, potentially able to participate into labour market, part of them working (or working but unhappy with their present job and want to find another one); but just about one fifth from unemployed wants to work.
- By this research participators opinion, the most significant factors of successful integration into labour market - positive attitude (of employers, disabled people); professional preparation and motivation; governmental financial, law and social support for disabled individuals. The essential factors of unsuccessful integration – disabled peoples insufficient effort and abilities social services, lower

earning, healths problems, negative attitude, insufficient professional preparation and lack of independence, subjective emotional problems of disabled individuals.

- Hypothesis that individuals with movement impairment value their abilities inadequately and their effort to fit into labour market is insufficient has been confirmed; so one of most significant factors of integration into labour market is disabled peoples attitude towards themselves and their abilities.

Keywords: disability, integration into labour market, professional motivation.

Gerbiamieji apklausos dalyviai,

šiuo tyrimu siekiama atskleisti neįgaliųjų integracijos į darbo rinką veiksnius. Jūsų nuomonė - labai svarbi, prašome atidžiai užpildyti anketą.

Apklausa – anoniminė, bus panaudoti tik apibendrinti rezultatai.

Prašome pateikti keletą duomenų apie save

Jums tinkančius atsakymus įrašykite arba pažymėkite taip X

1. Lytis (pažymėkite) →		<input type="radio"/> Moteris		<input type="radio"/> Vyras	
2. Amžius (įrašykite) →					
3. Gyvenamoji vieta (įrašykite) →					
4. Šeimyninis statusas	<input type="radio"/> Vedęs, ištekėjusi <input type="radio"/> Nevedęs, netekėjusi <input type="radio"/> Išsiskyres (-usi) <input type="radio"/> Našlys (-ė) Kita.....				
5. Išsilavinimas					
Pagrindinis	Vidurinis	Aukštasis neuniversitetinis	Aukštasis universitetinis (bakalauras)	Aukštasis universitetinis (magistras)	Kita (įrašykite)
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
6. Įgyta profesija					
(Jeigu Jūsų negalė yra įgyta parašykite kokią profesiją įgijote iki traumos ir kokią po traumos)					
7. Kur teko dirbti, kokio darbo patirtį turite?					
8. Jūsų darbo stažas					
9. Darbingumo lygis procentais (įrašykite) → (arba neįgalumo grupė, jei darbingumo lygis nenustatytas)					
10. Jūsų negalė yra (pažymėkite) →		<input type="radio"/> Įgimta		<input type="radio"/> Įgyta	
11. Kokia kompensacinė technika naudojātės? (pažymėkite arba įrašykite) →		<input type="radio"/> Neįgaliojo vežimėliu <input type="radio"/> Ramentais/lazdele <input type="radio"/> Vaikštyne <input type="radio"/> Kita ((įrašykite)..... <input type="radio"/> Nesinaudoju			

Kokių turite bendrųjų gebėjimų, svarbių ieškant darbo?

13. Moku šias užsienio kalbas	<input type="radio"/> Rusų <input type="radio"/> Anglų <input type="radio"/> Vokiečių <input type="radio"/> Prancūzų <input type="radio"/> Lenkų <input type="radio"/> Kitas (įrašykite).....
--------------------------------------	--

14. Informacinių technologijų kompetencijos:	
Darbo kompiuteriu igūdžiai	<input type="checkbox"/> Excel, <input type="checkbox"/> Word, <input type="checkbox"/> Autocad, <input type="checkbox"/> SPSS, <input type="checkbox"/> naudojuosi internetu, <input type="checkbox"/> elektroniniu paštu Kita (įrašykite).....
Informacijos valdymo gebėjimai	<input type="checkbox"/> Moku susirasti reikiamą informaciją internetu <input type="checkbox"/> Moku susirasti reikiamą literatūrą, naudotis biblioteka, <input type="checkbox"/> Moku naudotis elektroniniais katalogais, duomenų bazėmis <input type="checkbox"/> Kita(įrašykite).....
15. Turiu teises ir vairuoju automobilį <input type="checkbox"/> Taip <input type="checkbox"/> Ne	
16. Komunikaciniai gebėjimai	
<input type="checkbox"/> Moku parengti savo gyvenimo aprašymą (CV), motyvacinį laišką <input type="checkbox"/> Įdėti skelbimą, skaityti klasifikuotus skelbimus, atpažinti nepatikimus darbo skelbimus <input type="checkbox"/> Dalyvauti viešuose konkursuose, sužinoti apie konkursų standartus ir kur ieškoti informacijos <input type="checkbox"/> Dalyvauti įvairiuose atrankos testuose: interviu grupėse, individualiuose testuose <input type="checkbox"/> Dalyvauti pokalbyje dėl darbo ir jam pasiruošti: sužinoti tipiškus klausimus, atitinkamai elgtis ir kalbėti <input type="checkbox"/> Kita.....	

Kokių profesinių gebėjimų turite?

17. Profesiniai gebėjimai <input type="checkbox"/> Vadovavimo žinios ir patirtis <input type="checkbox"/> Gebėjimas dirbti komandoje <input type="checkbox"/> Gebėjimas dirbti paslaugų sferoje <input type="checkbox"/> Gebėjimas bendrauti su klientu <input type="checkbox"/> Gebėjimas dirbti su techniniais įrengimais <input type="checkbox"/> Gebėjimas dirbti tiriamąjį darbą <input type="checkbox"/> Kūrybiniai gebėjimai <input type="checkbox"/> Kita.....

Kokios asmenybės savybės svarbios pasirenkant profesiją, ieškant darbo?

18. Asmenybės savybės	Labai svarbu	Svarbu	Nesvarbu
Savarankiškumas			
Atsakomybė			
Pareigingumas			
Ryžtingumas			
Atkaklumas			
Iniciatyvumas			
Paklusnumas			
Paslaugumas			
Darbštumas			
Geranoriškumas			
Kūrybingumas			
Kita			

19. Parašykite, kuriomis iš šių savybių Jūs galėtumėte apibūdinti save, prisistatydamas darbdaviui?

.....

.....

Kas Jums svarbu, renkantis darbą:

20. Profesinės motyvacijos veiksniai	Labai svarbu	Svarbu	Nesvarbu
Malonūs bendradarbiai			
Ne perdaug įtemptas darbo grafikas			
Garantijos dėl darbo vietos			
Karjeros galimybės			
Profesijos prestižas, visuomeninis pripažinimas,			
Patogus darbo laikas			
Pritaikyta darbo aplinka			
Galimybė pasireikšti, parodyti iniciatyvą			
Nauda visuomenei, galimybė kažką nuveikti darbe			
Ilgos atostogos			
Galimybė bendrauti su žmonėmis			
Atsakingos pareigos			
Įdomus darbas			
Mažesni, nei kitiems darbuotojams, reikalavimai			
Darbas atitinkantis sugebėjimus, galimybes			
Galimybė darbą atlikti namuose			
Geros darbo sąlygos			
Galimybė turėti laisvus savaitgalius			
Socialinės garantijos			
Geras užmokestis			
Profesinės kvalifikacijos tobulinimo galimybė			
Bendradarbių parama ir palaikymas			
Šeimos, artimųjų palaikymas			
Kita (<i>įrašykite</i>) →			

Apibūdinkite savo patirtį ir pastangas, ieškant darbo

21. Kokių tarnybų paslaugomis teko naudotis?

- Darbo birža
- Profesinės reabilitacijos įstaiga
- Neįgaliųjų verslo plėtros bendrija
- Darbo rinkos mokymo tarnyba
- Karjeros planavimo centras
- Jaunimo karjeros centras
- Atvira informavimo, konsultavimo, orientavimo sistema (AIKOS) internete
- Dalyvavau neįgaliųjų profesinės reabilitacijos programose, mokymuose
- Kita.....

22. Parašykite, kokių problemų patyrėte, ieškodama(s) darbo:

Neįgaliųjų integracijos į darbo rinką veiksniai

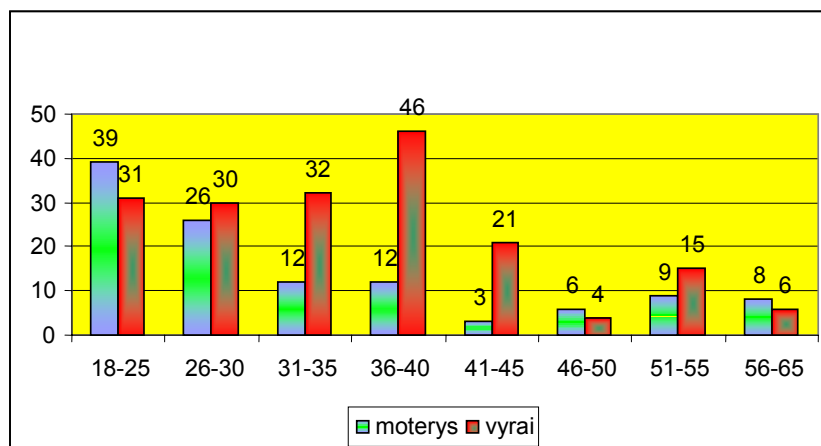
23. Kokie veiksniai lemia sėkmingą judėjimo negalę turinčių asmenų integraciją į darbo rinką?

Sėkmingos integracijos į darbo rinką veiksniai	Labai svarbu	Svarbu	Nesvarbu
Istatymais reglamentuojamos neįgaliųjų įsidarbinimo garantijos			
Subsidijos darbdaviams			
Stabili finansinė darbovietės situacija			
Teigiamos darbdavių nuostatos (žinojimas apie sėkmingos neįgaliųjų profesinės adaptacijos atvejus, neįgaliųjų profesinius pasiekimus)			
Neįgalaus asmens pasitikėjimas savimi			
Neįgalaus asmens profesinė motyvacija			
Neįgalaus asmens profesinio pasirengimo lygis – išsimokslinimas, turimas diplomai			
Turimos profesinės kvalifikacijos atitikimas darbo rinkos poreikiams			
Neįgalaus asmens turima darbo patirtis			
Asmeninės pažintys			
Neįgalaus asmens lytis			
Neįgalaus asmens sveikata			
Asmenybės savybės			
Mokėjimas prisistatyti darbdaviui, įrodyti savo kompetencijas, bendruosius ir profesinius gebėjimus			
Profesinių rehabilitacijos įstaigų paslaugos			
Neįgalaus asmens aktyvumas, ryžtingumas, ieškant darbo			
Kita (<i>įrašykite</i>)			

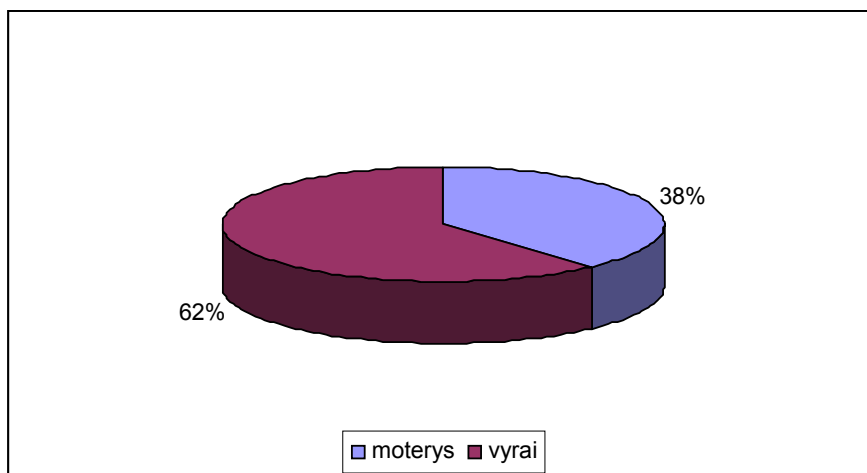
24. Kokie veiksniai lemia nesėkmingą judėjimo negalę turinčių asmenų integraciją į darbo rinką?

Nesėkmingos integracijos į darbo rinką veiksniai	Labai svarbu	Svarbu	Nesvarbu
Asmens turimos specialybės neatitikimas darbo rinkos poreikiams			
Neigiamos darbdavių nuostatos į neįgalų darbuotoją			
Neigiamos visuomenės nuostatos į negalę			
Nepakankamas darbdavių informuotumas apie neįgaliųjų darbinės galimybes			
Nepakankama informacija neįgaliesiems apie įsidarbinimo galimybes ir paramos būdus			
Nepritaikyta viešoji ir darbo aplinka			
Kompensacines technikos trūkumas			
Nepakankamas neįgaliųjų išsilavinimas			
Neįgaliųjų profesinės adaptacijos problemos			
Nepakankama neįgaliųjų profesinė motyvacija			
Profesinės rehabilitacijos paslaugų stoka			
Neįgaliųjų sveikatos sutrikimai			
Pernelyg didelė šeimos, artimųjų globa			
Neobjektyvus neįgaliųjų savo darbinių galimybių vertinimas			
Nepakankamas uždarbis			
Nepasitenkinimas siūlomu darbu			
Praktinių įgūdžių stoka			
Emociniai sunkumai integruojantis į darbo rinką			
Menkos pastangos susirasti darbą, neveiklumas			
Ilgalaikis nedarbas			
Nepasitikėjimas savimi ir savo profesine kompetencija			
Kita (<i>įrašykite</i>)			

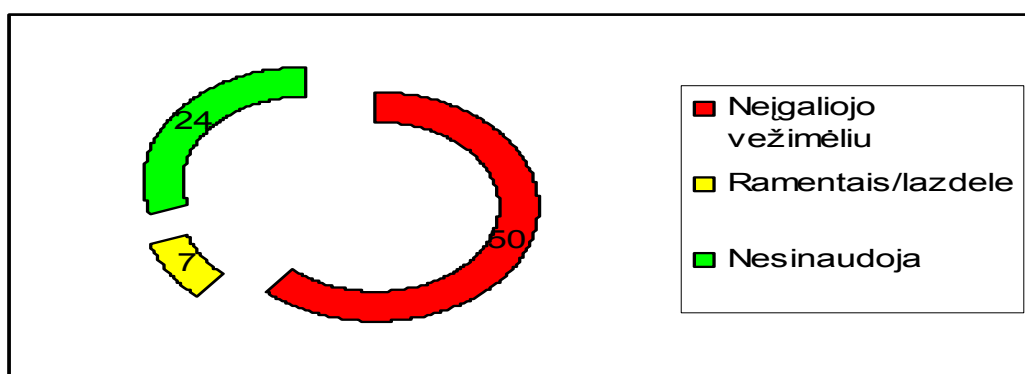
Demografiniai tyrimo dalyvių duomenys



1 pav. Tyrimo dalyvių amžius



2 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal lytį (N=300), %



3 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal kompensacinės technikos naudojimą (N=300), %

Integracija į darbo rinką trikdančių veiksnių tarpusavio ryšys (r)

	1	2	3	4	5	6
1. Profesijos prestižas, visuomeninis pripažinimas	/	0,627**	0,238**	0,085	0,016	0,066
2. Karjeros galimybės	0,627**	/	0,566**	0,242**	0,230**	0,100
3. Neįgaliųjų profesinės adaptacijos problemos	0,238**	0,194**	/	0,686**	0,614**	0,566**
4. Nepakankama neįgaliųjų profesinė motyvacija	0,085	0,242**	0,686**	/	0,456**	0,609**
5. Praktinių įgūdžių stoka	0,016	0,230**	0,614**	0,686**	/	-0,128*
6. Neobjektyvus neįgaliųjų savo darbi- nių galimybių vertinimas	0,066	0,100	0,566**	0,609**	- 0,128*	/

** p = 0, 001 ; * p = 0, 005