

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
EDUKOLOGIJOS FAKULTETAS
EDUKOLOGIJOS KATEDRA

Virginijos Tomkienės
magistro darbas

NEĮGALIŲJŲ PROFESINĖ REABILITACIJA SOCIALINĖSE ĮMONĖSE

Darbo vadovė
doc. Felicija Ivanauskienė

2005
Šiauliai

Turinys

Ivadas.....	4
I. Neįgaliųjų profesinės reabilitacijos sistema kaip sėkmingos socializacijos prielaida:	
1.1. Neįgaliųjų profesinės reabilitacijos teoriniai aspektai.....	9
1.2. Profesinės reabilitacijos išbaigtumo problema Lietuvoje.....	17
1.3. Neįgaliųjų profesinės reabilitacijos modeliai.....	36
II. Socialinės įmonės ir jų vieta neįgaliųjų profesinės reabilitacijos sistemoje:	
2.1. Socialinės įmonės Europos Sąjungos valstybėse.....	46
2.2. Socialinių įmonių poreikis Lietuvoje.....	57
2.3. Žmogiškųjų išteklių valdymas socialinėse įmonėse.....	60
III. Neįgaliųjų profesinės reabilitacijos socialinėse įmonėse situacijos analizė:	
3.1. Bendra tyrimų charakteristika ir metodika.....	66
3.2. Socialinių įmonių įstatymo analizė.....	68
3.3. LASS Šiaulių įmonės žmogiškųjų ir materialinių resursų etnografinio tyrimo rezultatai.....	84
3.4. Šiaulių miesto aklųjų ir silpnaregių bendruomenės psichosocialinės aplinkos tyrimo rezultatai.....	88
Išvados.....	97
Rekomendacijos.....	99
Literatūra.....	107
Priedai.....	112

SUMMARY

In this final paper the analysis of career education of Lithuanian disabled people and professional situation is fulfilled, but not only in context of huge political, socioeconomics alteration. Also this analysis highlights the unities of career education and professional adaptation, the stress and necessity of its necessity. Social enterprises are brand-new, even not investigated appearance in Lithuania, which could solve the problem of professional rehabilitation of disabled people. Subject of final paper. The problem of professional rehabilitation in Lithuania and its solving opportunities in social enterprises. Subject of final paper. Creation suggestions and opportunities of social enterprises in Šiauliai town. Objective of final paper. After the estimation of problem perfection of professional rehabilitation in Lithuania and with reference to experience of foreign countries, the objective is to define the promising model of institution, that is social enterprises of disabled people, which would guarantee much faster limited efficiency of integration process of persons to labour market. In this final paper “Professional rehabilitation of disabled people in social enterprises”, the hypothesis – the creation of social enterprises is one of substantial factors, which makes sure the expansion of professional rehabilitation system in Šiauliai town and is one of the main conditions in pursuance of professional rehabilitation of disabled people – has proved out.

SANTRAUKA

Šiame darbe Lietuvos neįgaliųjų profesinio rengimo ir profesinės situacijos analizė atliekama ne tik didžiulių politinių, socioekonominių pokyčių kontekste bet ir išryškinanti profesinio rengimo ir profesinės adaptacijos vienovės, jų sąveikos svarbą ir būtinybę. Socialinės įmonės – tai naujas, dar netyrinėtas reiškinys Lietuvoje, kuris galėtų spręsti neįgaliųjų profesinės reabilitacijos problemą. Tyrimo objektas. Profesinės reabilitacijos problema Lietuvoje bei jos sprendimo galimybės socialinėse įmonėse. Tyrimo dalykas. Socialinės įmonės sukūrimo prielaidos bei galimybės Šiaulių mieste. Tyrimo tikslas. Įvertinus profesinės reabilitacijos išbaigtumo problemą Lietuvoje, remiantis užsienio šalių patirtimi, nubrėžti perspektyvinį institucijos modelį – socialines neįgaliųjų įmones, kurios garantuotų spartesnį riboto darbingumo asmenų integravimosi procesą į darbo rinką. Šiame darbe „Neįgaliųjų profesinė reabilitacija socialinėse įmonėse“ pasitvirtino hipotezė, kad socialinės įmonės sukūrimas yra vienas iš esminių veiksmų, užtikrinančių profesinės reabilitacijos sistemos plėtrą Šiaulių mieste ir yra viena iš pagrindinių sąlygų siekiant neįgaliųjų profesinės integracijos.

ĮVADAS

Temos aktualumas. Atkūrus nepriklausomybę Lietuvoje, prasidėjo fundamentalus ekonomikos transformavimas. Centralizuotą ekonomiką reikėjo pertvarkyti į laisvos rinkos ekonomiką. Valstybėje atsirado įvairių naujų institucijų. Ekonomikos liberalizavimas daugeliui Lietuvos žmonių buvo sunkiai suprantamas dalykas, ką dar galima stebėti ir šiandien. Labai svarbu, kad valstybė gebėtų suderinti ekonominės politikos kontrolę su laisvai rinkai būdingais bruožais, kad garantuotų normalias sąlygas jai vystytis.

Nuo 1991 metų Lietuvos darbo birža registruoja nedarbo lygį, kuris šiuo metu yra apie 8,5 proc.. Per 14 nepriklausomybės metų registruotas nedarbas didėjo, išskyrus 1997 ir 1998, 2002 metus. Šiuo metu taip pat jaučiamas darbo jėgos paklausos padidėjimas. Bet dar labai išaugęs ilgalaikis nedarbas, į darbo biržas registruojasi daug jaunimo, kurie neturi profesinio išsilavinimo, daug žmonių gali dirbti tik nekvalifikuotą darbą. Darbas žmogui yra reikalingas kaip saviraiškos, pilnavertiškumo sąlyga. Darbdaviai daugiausia laisvų darbo vietų siūlo kvalifikuotiems darbuotojams. Didelis neatitikimas tarp darbo pasiūlos ir paklausos. Darbo rinkoje labai aktualus darbo patirties įgijimo klausimas.

Neįgaliųjų profesinio rengimo sistema sparčiai kinta Europos Sąjungos valstybėse. Tokie aspektai, kaip dabartiniai mūsų informacinės visuomenės raidos bruožai, pavyzdžiui, spartėjantis naujų technologijų diegimas bei staigus informacijos protrūkis, kelia vis naujus ir besikeičiančius reikalavimus darbuotojų kvalifikacijai. „Profesinis sumanumas“, kaip normatyvinė, tikslą išreiškianti kategorija, reikalauja, kad baigę profesinį mokymą asmenys pateisintų jiems keliamus reikalavimus (Jungkunz, 1999) ir ateitų į darbo rinką ne tik kaip paklusnūs vykdytojai, bet atsineštų naujų idėjų, sugebėtų jas pritaikyti.

Visuomeniniai pokyčiai veikia neįgaliųjų profesinio rengimo sistemą Europoje. Kaip suderinti „informacinės“, „žinių“ ir „idėjų“ visuomenės reikalavimus ir negalės, kitų sunkumų sąlygojamus apribojimus? Juo labiau kad Europos Sąjungos dokumentuose prognozuojama, jog industrinėse valstybėse per artimiausius 10 – 15 metų gerokai sumažės darbo vietų žmonėms, neturintiems kvalifikuoto išsilavinimo (Baranauskienė, 2003). Todėl iškeltas reikalavimas, kad ekonominis integruotos Europos stiprumas silpniausiems Sąjungos nariams, t.y. riboto darbingumo asmenims, netaptų kliūtimi integruotis į darbo rinką, kartu neužkirstų kelio į visavertį gyvenimą, priimamas kaip aksioma, yra uždavinys politikams, socialinės paramos specialistams, mokslininkams ir net darbdaviams.

Nedarbo klausimas labai opus daugeliui žmonių: ir neįgaliesiems, ir ilgalaikiams bedarbiams, ir kitiems. Kodėl taip atsitiko ir kokie pagrindiniai problemų šaltiniai? Kaip sukurti

sistemą, kuri efektyviai funkcionuotų integruojant riboto darbingumo asmenis¹ į darbo rinką, kad jie galėtų pereiti nuo socialinių pašalpų gavėjų prie aktyvių darbo rinkos dalyvių? Riboto darbingumo asmenys negali sėkmingai konkuruoti su aukštos kvalifikacijos arba darbinės patirties turinčiais sveikaisiais, jaunais, nepraradusiais igūdžių žmonėmis. Vienas problemos sprendimo būdų – socialinė įmonė. Tai įmonės, įgyvendinančios socialinius tikslus. Jos jungia socialiai remtinus žmones į bendruomenes ekonominei ir socialinei naudai gauti.

Ištirtumo lygis. Savo straipsniuose ir monografijose daugelis mokslininkų vienu ar kitu rakursu tyrinėjo neįgalių asmenų profesinės reabilitacijos, profesinio rengimo ir profesinės adaptacijos klausimus. Šiomis temomis vyksta diskusijos skirtingose socialinėse ir edukacinėse erdvėse: tiek Vakarų Europoje, tiek Rusijoje, tiek Jungtinėse Amerikos Valstijose. Neįgaliųjų ugdymo paradigmos klausimai nagrinėjami D. Armstrong, F. Armstrong, 2002; Booth, 2002; Persoon, 2002; Ščerbakova, 2001; Pervova, 2001; Akatov, 2003 darbuose. Neįgaliųjų asmenų profesinio rengimo situacija, modeliai, besikeičiantys visuomenės iššūkiai neįgaliųjų profesiniam rengimui ir kaitos tendencijos analizuojamos Tutschner, 2000; Semmler, 2000; Mirskij, 1995; Koroviakova, 2001 ir kitų mokslininkų studijose. Kuriamos naujos edukacinės nežymiai surtikusio intelekto ir kitų negalių turinčių asmenų profesinio rengimo technologijos (Eisfeld, Hoffmann, 1999; Wilke, 1999). Iškeliama bendrųjų gebėjimų svarba neįgalių asmenų profesiniam rengimui ir tolesnei profesinei veiklai (Stopel, 2001, Gruber, 1996).

Lietuvoje pastarąjį dešimtmetį nedaug kas iš mokslininkų analizavo neįgalių asmenų profesinės reabilitacijos ir integracijos į darbo rinką situaciją. Adaptacijos teorinius pagrindus atskleidė Juodraitis, 1999, 2001; socialinių, buitinių gebėjimų svarbą analizavo Alifanovienė, 2001; darbinio mokymo būklę tyrinėjo Kaukėnaitė, 2001; pedagogų nuostatų svarbą išryškino Ruškus, 2000, 2001, 2002; profesinio apsisprendimo klausimus nagrinėjo Elijošius, 1999, 2001; profesinio rengimo ir profesinės adaptacijos sąveiką tyrinėjo Baranauskienė, 2001, 2002, 2003. Didžiausią įtaką Lietuvoje neįgalių asmenų profesinio rengimo ir profesinės adaptacijos teorijai ir praktikai turėjo Karvelio moksliniai darbai: 1969, 1979, 1981, 1987, 1994, 2001.

Kaip atskleidė mokslinio ištyrimo analizė, daugelis mokslinių darbų atlikti kitoje sociokultūrinėje erdvėje ir skirti tik vienam ar kitam neįgalių asmenų profesinės integracijos aspektui atskleisti. Išsamūs Karvelio tyrinėjimai vyko kitomis politinėmis, socialinėmis ir ekonominėmis sąlygomis ir buvo labiau orientuoti į socialinės adaptacijos problemas. Šiame darbe Lietuvos neįgaliųjų profesinio rengimo ir profesinės situacijos analizė atliekama ne tik didžiulių politinių, socioekonominių pokyčių kontekste bet ir išryškinanti profesinio rengimo ir profesinės adaptacijos vienovės, jų sąveikos svarbą ir būtinybę. Socialinės įmonės – tai naujas,

¹ Riboto darbingumo asmenys: neįgalieji; ilgalaikiai bedarbiai; vyresnio amžiaus žmonės; jaunimas, neturintis profesinio pasirengimo; nepopuliarių profesijų atstovai; asmenys, grįžę iš įkalinimo vietų ir pan.

dar netyrinėtas reiškinys Lietuvoje, kuris galėtų spręsti neįgaliųjų profesinės reabilitacijos problemą.

Tyrimo objektas. Profesinės reabilitacijos problema Lietuvoje bei jos sprendimo galimybės socialinėse įmonėse.

Tyrimo dalykas. Socialinės įmonės sukūrimo prielaidos bei galimybės Šiaulių mieste.

Tyrimo tikslas. Įvertinus profesinės reabilitacijos išbaigtumo problemą Lietuvoje, remiantis užsienio šalių patirtimi, nubrėžti perspektyvinį institucijos modelį – socialines neįgaliųjų įmones, kurios garantuotų spartesnę riboto darbingumo asmenų integravimosi procesą į darbo rinką.

Tyrimo hipotezė. Tikėtina, kad socialinės įmonės sukūrimas yra vienas iš esminių veiksnių, užtikrinančių profesinės reabilitacijos sistemos plėtrą Šiaulių mieste ir yra viena iš pagrindinių sąlygų siekiant neįgaliųjų profesinės integracijos.

Tyrimo uždaviniai:

Įvertinti besiformuojantį profesinės reabilitacijos modelį Lietuvoje.

Apibendrinti profesinės reabilitacijos proceso tobulinimo galimybes Lietuvoje.

Apibendrinti Socialinių įmonių veiklą užsienio šalyse.

Išanalizuoti įstatyminę bazę socialinių įmonių kūrimui Lietuvoje.

Atliktų tyrimų pagrindu nustatyti socialinės įmonės poreikį Šiauliuose.

Nustatyti socialinės įmonės sukūrimo prielaidas Šiaulių mieste.

Tyrimo metodika. Darbe taikyta mokslinės literatūros, Socialinių įmonių įstatymo analizės, LASS Šiaulių įmonės žmogiškųjų ir materialinių resursų etnografinis ir Šiaulių miesto aklujų bendruomenės psichosocialinės aplinkos tyrimai.

Tyrimo imtį pagal darbo specifiką sudaro: 1) įstatymo, reglamentuojančio Socialinių įmonių veiklą tyrimas; 2) Lietuvos aklujų ir silpnaregių sąjungos Šiaulių įmonės bazėje kuriamos Socialinės įmonės veiklos analizė, direktoriaus interviu apie Socialinių įmonių įstatymo efektyvumą rezultatai; 3) apklausti 332 neįgalūs asmenys (registruoti Lietuvos aklujų ir silpnaregių sąjungos Šiaulių miesto ir rajono taryboje). Buvo parengta 350 anketų, į klausimus atsakė 95 proc. respondentų.

Tyrimo lygis:

Grupinis lygis – reiškinys tiriamas atskiroje (neįgalieji asmenys) grupėje.

Socialinis lygis – analizuojamas Socialinių įmonių įstatymas.

Tyrimo praktinį aktualumą ir rezultatų taikymo galimybes atspindi tyrimo rezultatai, susiję:

1. Su požiūriu į riboto darbingumo asmenų profesinį rengimą ir profesinę adaptaciją kaip į vieningą procesą, susidedantį iš lygiaverčių pagal reikšmingumo kriterijų dalių: ikiprofesinio rengimo ir profesinio konsultavimo, profesinio rengimo, socialinės paramos įsidarbinimo situacijoje, profesinės ir socialinės paramos pirmaisiais darbo metais (reikalui esant ir visam gyvenimui). Nuo šio požiūrio neatsiejama „Mokymosi visą gyvenimą“ koncepcija.
2. Su profesinio rengimo modelio kaitos galimybėmis. Kaita pirmiausia suprantama ne kaip vienos ar kitos formos parinkimas, o kaip modelio atvirumas (bendradarbiavimas mokymo procese su darbdaviais, darbo biržos specialistais sudarytų prielaidas ne tik labiau atsižvelgti į darbo rinkos reikalavimus, bet ir leistų darbdaviams geriau pažinti riboto darbingumo asmenis, įsitikinti jų galimybėmis integruotis į darbo rinką) ir ekonominius palaikymas (darbo konkurencinėmis sąlygomis rėmimo metodas ir nepakankamai pasirengusiems riboto darbingumo asmenims – profesinės patirties įgijimas socialinėse įmonėse).
3. Tyrimo rezultatai skatina prisiimti atsakomybę už profesinį pasirengimą ir profesinės adaptacijos kokybę patį riboto darbingumo asmenį. Bendrųjų gebėjimų teorijos pritaikymas profesinio rengimo situacijoje sudaro prielaidas neįgaliam asmeniui profesinės adaptacijos procese tapti savarankiškesniam ir labiau nepriklausomam.
4. Atliktas tyrimas ir jo rezultatai skatina tolesnį tiesioginį teoretikų ir praktikų, kuriančių Socialinių įmonių įstatymo koncepciją, bendradarbiavimą, Švietimo ir mokslo ministerijos specialistų, pedagogų, ugdančių neįgalius vaikus ir jaunuolius, ir mokslininkų bendradarbiavimą, kas leistų ne tik kryptingiau kelti pedagogų kvalifikaciją, keisti jų nuostatas, bet ir geriau pasirengti inovacijų atėjimui.

Literatūros šaltiniai. Rašant darbą remtasi:

- Tarptautinių institucijų ir užsienio mokslininkų paskelbtais darbais apie riboto darbingumo asmenų problemas rinkos sąlygomis.
- Statistikos departamento informaciniais leidiniais.
- Lietuvos autorių paskelbtais darbais apie profesinę reabilitaciją.

- Oficialiaisiais dokumentais (Bedarbių rėmimo įstatymais, Konstitucija, Socialinių įmonių įstatymo koncepcija, Invalidų integracijos įstatymu ir kitais darbo rinką reguliuojančiais įstatymais).
- PHARE partnerystės programos remiamo projekto „Socialinių įmonių kūrimas Latvijoje ir Lietuvoje” medžiaga.

I. NEIĞALIŪJŪ PROFESINĖS REABILITACIJOS SISTEMA KAIP SĖKMINGOS SOCIALIZACIJOS PRIELAIDA

1.1. NEIĞALIŪJŪ PROFESINĖS REABILITACIJOS TEORINIAI ASPEKTAI

Filosofijos požiūriu reikėtų išskirti religinę ir pasaulietinę rehabilitacijos filosofijas. Religinėje filosofijoje žmogaus teisės pirmą kartą buvo apgintos daugiau kaip prieš tris tūkstančius metų Senojo Testamento dešimtyje Dievo įsakymu. Reikalavimas švęsti sekmadienį tam tikru požiūriu padėjo filosofinį rehabilitacijos pagrindą, nes po sunkių savaitės darbų suteikė žmogui galimybę pailsėti ir atstatyti savo jėgas. Naujajame testamente ryškia gija nubrėžtas pagalbos „mažiausiam broliui“, t.y. blogiausioje padėtyje atsidūrusiam žmogui principas. Jėzus Kristus fiziškai ir dvasiškai gydė vargstančius ir ligų kankinamus žmones. Jis sakė, kad dangaus karalystę užsitarnaus tie, kurie padės mažiausiems Jo broliams. Kai kurių kitų šalių religijose buvo dievybės, kurios taip pat rūpinosi žmonių sveikata (Graikijoje – Asklepijus, Higieja, Romoje – Eskulapas). Religiniai ir mitologiniai motyvai sąlygojo ir pasaulietinės filosofijos vystymąsi. Pvz., helenistinėje graikų filosofijoje didžiulis dėmesys buvo skiriamas žmogaus sveikatai ir kūno grožiui. Daugelio pasaulio šalių gydytojai ir šiandieną priima garsaus graikų gydytojo Hipokrato priesaiką. Taip pat pasaulio istorijoje gerai žinomi Egipto, Kinijos, Romos ir kitų šalių medicinos pasiekimai.

Antra vertus, pasaulio istorijoje visą laiką pasitaikydavo ir neigiamo bei žiauraus požiūrio į negalės žmogų. Senovės istorijoje ryškus pavyzdys buvo Spartos valstybė, o šiuolaikinėje istorijoje fašistinė Vokietija.

Šiuolaikinė rehabilitacijos filosofija ir praktika vystėsi maždaug 200 metų: nuo paprasčiausios negalės žmonių globos pensionatuose iki savarankiško ir integruoto gyvenimo būdo visuomenėje. Daugelį metų pasaulyje vyravo nuomonė, jog negalės žmonės yra bejėgiai, gailėsčio verti asmenys, kurie tik kartais patys arba specialistų pagalba gali prisitaikyti prie supančios aplinkos.

Tačiau maždaug 1970 metais pradėjo formuotis nauja nuostata, jog neįgalieji yra tokie patys kaip ir kiti, tačiau sunkiai sergantys arba turintys sunkias ligų ir traumų pasekmes. Didžiausia kliūtis jiems būti savarankiškiems ir visapusiškai dalyvauti visuomenės gyvenime yra nepritaikyta juos supanti aplinka. Taigi šiuolaikiniame pasaulyje negalės problema suvokiama kaip konfliktas tarp šių žmonių ir juos supančios aplinkos. Todėl svarbu ne tik gydyti ir reabilituoti patį žmogų, bet ir keisti jį supančią aplinką. Daugeliu atveju aplinkos pritaikymas yra svarbiausias sėkmingos rehabilitacijos komponentas.

Pasaulietinės filosofijos esmė – padėti negalės žmogui įgyvendinti savo teises ir sudaryti lygias galimybes su sveikaisiais spręsti asmeninio ir socialinio gyvenimo problemas.

Jungtinių Tautų Organizacija siūlo tokiomis nuostatomis vadovautis visoms šios organizacijos narėms, atsižvelgiant į jų socialinį, ekonominį išsivystymo lygį, kultūros, religijos ir kitas tradicijas.

Reabilitacijos filosofijos raida sąlygojo ir tarptautinių teisinių aktų priėmimą. Svarbiausius pasaulio bendrijos teisinius aktus priėmė Jungtinių Tautų Organizacija arba jos struktūriniai padaliniai, kaip antai Tarptautinė darbo organizacija, Pasaulinė sveikatos organizacija ir kt.

Minėti aktai siekia garantuoti negalės žmonėms teises, kurios numatytos Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje. Jų esmė – tai lygių teisių ir galimybių garantija. Visos valstybės, JTO narės, savo veikloje turėtų vadovautis šiuo principu. Svarbiausi JTO teisiniai aktai yra šie:

- Visuotinė žmogaus teisių deklaracija (1948 m.)
- Protiškai atsilikusių teisių deklaracija (1971 m.)
- Invalidų teisių deklaracija (1975 m.)
- Invalidų profesinės reabilitacijos ir užimtumo Konvencija (1983 m.)
- Pasaulinė 1983 – 1992 metų invalidų veiklos programa (1982 m.)
- Tipinės taisyklės, kaip negalės žmonėms teikti lygias galimybes (1993 m.).

Svarbiausia iš jų yra JTO generalinės Asamblėjos 1993-12-30 Rezoliucija 48/96, kuri patvirtino „Tipines taisykles, kaip negalės žmonėms teikti lygias galimybes“. Šios taisyklės atspindi nuoseklią JTO politiką, ginant neįgalųjų teises. Juose įtvirtinta geriausia tarptautinės bendrijos filosofinė, teisinė ir organizacinė patirtis, užtikrinant neįgaliesiems lygias teises ir lygias galimybes.

Svarbiausios tarptautinių aktų nuostatos yra šios:

Neįgalieji turi tas pačias pilietines ir politines teises, kaip ir sveikieji, jiems turi būti garantuotos lygios teisės ir galimybės su sveikaisiais.

Neįgalieji turi būti apsaugoti nuo bet kokio išnaudojimo, diskriminavimo, juos įžeidžiančio arba paniekinančio elgesio.

Neįgalieji dalyvauja sprendžiant visus su jų gyvenimu susijusius klausimus.

Neįgalieji gyvena šeimoje. Jie turi būti reabilituojami gyvenamoje vietoje ir pagal individualią programą.

Kiekviena valstybė, remdamasi nacionaliniais ypatumais, socialinėmis ir ekonominėmis galimybėmis, įgyvendina ir nuolat tobulina įstatymus neįgalųjų profesinės reabilitacijos ir užimtumo požiūriu.

Neįgalieji turi teisę, kad visais ekonominio ir socialinio planavimo etapais būtų atsižvelgiama į jų reikmes.

Neįgaliesiems turi būti pritaikyta fizinė aplinka.

Neįgaliųjų reabilitacijos programos turi būti finansuojamos iš valstybinių, rajoninių ir vietinių biudžetų.

Valstybės turi ekonomiškai remti neįgaliųjų ir jų organizacijų veiklą visuomenei naudingame darbe.

Mokslinė ir techninė pažanga, kultūriniai, ekonominiai, teisiniai, politiniai, socialiniai, ekologiniai aplinkos pokyčiai veikia, keičia situaciją aplinkoje, kurioje žmonės dirba, gyvena. Dėl to susiformuoja ir nauji žmonių mąstymo stereotipai, gaminant prekes, teikiant paslaugas, naudojant išteklius, taip pat ir žmogaus galimybes. Tai yra susiformuoja žmonių tam tikras etiškas ar neetiškas elgesys, atitinkantis arba neatitinkantis pasaulinės ar šalies kultūrinės, socialinės normos, galiojančius įstatymus, vienaip ar kitaip veikiantis žmonių tarpusavio santykius dėl tinkamo ar netinkamo žmonių bendravimo, elgesio stiliaus, elgesio normų paisymo ar nepaisymo, patenkinamos ar nepatenkinamos aplinkos (darbo, namų būsto, visuomenės ir kita).

Žmonės yra skirtingų asmeninių siekių, orientacijos, motyvacijos, sveikatos, išsimokslinimo, išsilavinimo, paprasčiausiai skirtingų charakterio bruožų. Visuose gyvenimo procesuose dalyvauja žmogus. Žmogus, aukodamas visus turimus šalies išteklius (materialinius, kultūrinius, intelektualinius, gamtinius), kitų žmonių galimybes, pats būdamas aplinkos dalimi, dalyvauja visuose gyvenimo dvasinių, materialinių, kultūrinių vertybių kūrimo procesuose, darydamas poveikį aplinkai, o aplinka daro teigiamą fizinį, psichologinį, socialinį poveikį žmogui. Tad žmogus, žmonių tarpusavio santykių sąveikos su aplinka vaidmuo yra labai didelis.

Aplinka, jos pokyčiai reikalauja iš žmogaus tam tikrų santykių su kitais žmonėmis, kurie būtų grindžiami socialinės atsakomybės, socialinės tvarkos, tarpusavio konkurencijos ir bendradarbiavimo, kultūros, įsitikinimų kontekste. Tad analizuojant žmogaus psichoemocinių būsenų kultūrą, būtina apibūdinti ir išanalizuoti aplinką, jai įtakos turinčius veiksnius, aplinkos poveikį žmogaus emocinių būsenų kultūrai bei numatyti priemones teigiamų šių būsenų stimuliavimui.

Žmogus apie trečdalį savo darbingo amžiaus praleidžia darbe, tai yra darbinėje aplinkoje. Tad darbo vieta tampa ir esmine mūsų gyvenimo aplinkos, didele ir svarbia sąveikos personalinės aplinkos dalimi. Jei darbo aplinka kelia pasitenkinimą, malonumą, tuo pačiu mažina nuovargį, mažiau sukelia įvairių ligų ir priešingai – nemaloni darbo aplinka, nepakankamas darbo organizavimas, monotoniškas darbas, menka darbo organizavimo kompetencija sukelia nusivylimą, išsekina žmones, jie, veikiami įvairių kategorijų stresorių, dažniau patiria stresus. Pernelyg dažni stresai mažina žmogaus darbingumą, žymiai blogina jo sveikatą, sukelia nemalonią psichoemocinės būsenos kultūrą.

Neatsitiktinai mokslininkai, siekdami nuodugniau ištirti aplinkos poveikį žmogui, darbo aplinką skirsto į fizinę, psichologinę, socialinę, rekreacijos. Pastaroji turi kompensuoti

pirmųjų aplinkų daromą neigiamą poveikį žmogaus psichoemocinei būsenai. Rekreacijos lygis tiek mikrosistemos lygio, tiek makrosistemos lygio aplinkos – tai psichinės būsenos kultūra. Žmogaus psichoemocinių būsenų kultūrą veikiančios ir stimuliuojančios veiksnys yra visuomenės rekreacija, kuri tuo pačiu yra ir viena iš pagrindinių valstybės visuomenės vystymo funkcijų.

Rekreaciją, kaip ir kitus esminius dalykus, daiktus ar reiškinius apibūdinant, būtina pasitelkti žmogaus mąstymo, žmogaus mokslinės minties, žmogaus idėjos suvokimą kaip pasekmę, gebančią išreikšti bendrus ir esminius daikto ar reiškinių požymius.

Apibūdinti – tai nustatyti būdingiausias žymes, charakterizuoti, nusakant skiriamąsias ypatybes.

Paprastai apibrėžiant daiktą ar reiškinį vadovaujamesi mokslo sąvokomis, tai yra žmonijos sukauptomis žiniomis, sukaupta žinių sistema – surinkta, sutelkta informacija su taisyklingu jos išdėstymu, išdėstymo principais, sudarančia kurio nors mokslo pagrindą. Kitaip tariant, esminiu, svarbiausiu dalyku, kuriuo remiantis kas daroma, kuriama.

Taigi siekiant aptarti sampratą „rekreacija“, būtina pasitelkti mokslo metodologiją, nes mokslas – tai sukauptų žinių sistema. Savo ruožtu žinios ir yra mokslas, analizuojamo daikto ar reiškinių pažinimas, teorinis apibūdinimas.

O mokslas, kaip sukauptų žinių sistema – tai taisyklinga tam tikrų dedamųjų elementų visuma, išdėstymas, principai, kurie ir sudaro kurio nors mokslo pagrindą. Tad pasitelkus mokslų, sukauptas istorines bei teorines žinias, reikiamą informaciją, perpratus sąvokos turinį, gyvenimiškos patirties mastą, siekiama sąvokos apibrėžimo, tai yra rekreacijos esmės atskleidimo.

Kaip žinia, kiekviena sąvoka turi savo turinį ir apimtį, tai yra pagrindinę prasmę, mastą. Toliau apibūdinus kurio nors dalyko ar reiškinių turinį, mastą, formuojamas šio dalyko ar reiškinių sąvokos apibrėžimas, tai yra tikslus, logiškas, būdingas gamtos ar visuomenės reiškiniams, nurodantis išskirtinius bruožus reiškinių apibūdinimas.

Taigi rekreacijos sąvokos atskleidimas turėtų tokią loginę tvarką ir remtųsi:

- Mokslo metodų teorija, tai yra metodologija, aiškinančia mokslinio tyrimo metodus, padedančius atskleisti rekreacijos esmę, jos sampratą.
- Žiniomis apie rekreaciją kaip reiškinį, siejant su istoriniu ar teoriniu kontekstu.
- Sistema, rekreacijos kaip reiškinių dėmenų išdėstymu, principais, sudarančiais mokslo apie rekreaciją pagrindą, kuriuo remiamasi, suvokiant, įgyvendinant, įprasminant rekreaciją, jos vaidmenį visuomenėje.
- Pagrindinė rekreacijos suvokimo prasmė.
- Rekreacijos kaip reiškinių mastu, kuris gali būti suvoktas kaip žmonių visuomenės mąstymo, žmonių mokslinės minties, rekreacijos praktinio pasireiškimo kultūros - rekreacijos idėjos suvokimo filosofijos išdava.

Žodis „rekreacija“ kildinamas iš lotynų kalbos žodžio „recreatio“ ir reiškia „atstatymas“. Mokslinėje terminologijoje „rekreacija“ susieta su jėgų, sveikatos atgavimu. Anglų kalbos terminologija rekreaciją (recreation) aiškina dvejopai: pirma, rekreacija suvokiama kaip jėgų atgavimas; antra, rekreacija apibūdinama kaip poilsis ir pramogos arba re-create aiškinama naudojant žodį „atkurti“, recreate - „pailsėti“, „atgauti jėgas“, „pramogauti, linksintis“. Mokslinėje literatūroje yra įvairių rekreacijos interpretacijų. Sąvoka „rekreacija“ yra minima kartu su kitais formalizuotais mokslo, teorijos elementais vienaip ar kitaip aiškinamų reiškinių visumoje. Pavyzdžiui, tiriant natūralius gamtos išteklius, jų naudą šalies ūkiui, natūralios gamtos aplinkos, gamtos išteklių naudojimą, valdymą, valdymo kaštus bei aiškinantis gamtos aplinkos apsaugą, socioekonomikos, technologijų klausimus, kur rekreacija minima kaip aplinkos, kraštovaizdžio, gamtos išteklių, jų tausojimo, naudojimo turizmo verslui sistemos dedamoji. Tai yra sąvoka „rekreacija“ minima kaip papildoma pažymimoji sąvoka – rekreacinė aplinka, rekreaciniai ištekliai, rekreacinė sistema, rekreacinis panaudojimas, rekreacinės teorijos ir t.t.

Mokslininkai (Edginton, Williams, 1978) analizuodami ir vertindami žmogaus veiklą laisvu nuo darbo metu įvardija rekreaciją kaip būtiną žmogaus individualią veiklą, lemiančią žmogaus veiklumo, energijos išsaugojimo galimybę. Kiti (Sternloff; Warren, 1997) rekreaciją apibūdina kaip žmogaus individualią malonių pojūčių, išgyvenimų teikiančią aplinką arba rekreacija suvokiama kaip įvairaus amžiaus žmonių sveikatos atgavimas, religijos išpažinimo galimybė (Meyer, Brightbill, 1948), miškų rekreacinio panaudojimo optimizavimas (Riepšas, 1994, 1997), architektūriniai rekreacinės aplinkos humanizavimo būdai (Grecevičius, 1987), teritorinė rekreacinės sistemos strategija, rekreacinių teritorijų ekologinio planavimo būdai (Stauskas, 1987, 1997), rekreacinės sistemos koncepcijos formavimas (Trušinš, 1987), buitinė – rekreacinė adaptacija, buitinė – rekreacinė aplinka (Vosyliūtė, 1982), žmogaus ir aplinkos sąveikos procesas (Vitkienė, 1992, 1994, 2000) ir kiti.

Mokslininkai (Rosenbloom, 1981; Kotler, Bowen, Makens, 1996, 1998), tirdami rinką, atlikdami jos segmentavimą, atkreipė dėmesį į žmonių gyvenimo stilių, kur vartotojų elgsenos interesų 10 eilučių skalėje penktoje vietoje atsiranda ir rekreacija.

Mokslinis metodologinis rekreacijos esmės apibūdinimas būtų toks: rekreacija – tai žmogaus sveikatos atgavimas, fizinių jėgų atkūrimas (susigrąžinimas), teigiamos emocinės, dvasinės, kultūrinės psichoemocinės būsenos, malonių pojūčių, išgyvenimų atkūrimo, atnaujinimo procesas.

Rekreacija – tai žmogaus socialinė, ekonominė veikla. Neatsitiktinai visuomenės rekreacija įvardijama ir vertinama kaip nacionalinės ekonomikos turtas – aktyviai (Meyer, Brightbill, 1948). Žmogų su rekreacija sieja ne tik jo gyvenimo, veiklos sąlygos. Rekreacija pasireiškia ir žmogaus gyvenimo socialinėje, ekonominėje veiklos sferoje. Šios veiklos sfera – teikti rekreacijos paslaugas žmonėms. Tai ekonomikos sudėtinė dalis. Ji pasireiškia keleriopai.

Pirma, rekreacija, kaip žmogaus socialinė, ekonominė veikla, yra tiesiogiai susijusi su žmogaus veiklos, gyvenimiškos aplinkos sąlygomis, žmogaus socialinė, psichologinė, profesinė adaptacija visuomenėje, socialinėje grupėje, darbo vietoje (Vitkienė, 1989, 1992, 1997, 2000). Žmogaus bandymas prisitaikyti prie pakitusios arba besikeičiančios aplinkos (socialinės, kultūrinės, psichologinės, fizinės) reikalauja iš žmogaus ne tik profesinės kompetencijos, bet ir geros darbinės formos. Darbo ritmas, įtampa, atsakomybė reikalauja iš žmogaus, kaip iš ištekliaus, aukštos darbo kokybės, patikimumo, operatyvumo, kartu ir aukšto darbo našumo, didelio produktyvumo.

Žmogus – ne mašina. Deja, ir jos eksploatacijai yra nustatytos techninės sąlygos, gamybinis pajėgumas bei apkrovimo ribos, darbo režimas. Tad žmogui, gyvai, mėstančiai, emocinei būtybei būtinas nuolatinis fizinės formos, psichoemocinės būsenos, pusiausvyros išlaikymas, tai yra rekreacija.

Antra, rekreacija, kaip socialinė ekonominė veikla, beje, kaip ir bet kuri kita veikla, skirta užsidirbti gyvenimui. Reikia teikti rekreacijos paslaugas, siekiant atkurti žmogaus fizines jėgas, sveikatą, sudaryti galimybę pailsėti, keliauti ar pramogauti, patirti individualių malonių pojūčių, išgyvenimų, tenkinti žmonių reikmes bei norus, kartu puoselėti rekreacijos aplinką, tausoti jos rekreacijos išteklius.

Trečia, visuomenės rekreacija užsiimančios institucijos, nepriklausomai nuo jų nuosavybės, verslininkystės formos, rūšies, naudojasi šalies ištekliais – žeme, kraštovaizdžiu, įvairių profesijų žmonių darbu, pinigais, technologijomis, mokslu ir technine pažanga, statiniais, įrenginiais, investicijomis sukuria ir teikia vienokias ar kitokias rekreacijos paslaugas.

Rekreacijai skirta socialinė ir ekonominė – ūkinė veikla pasireiškia keleriopa nauda žmogui bei svarbiomis visuomenei funkcijomis:

- įgyvendinama valstybės visuomenės vystymo funkcija – visuomenės rekreacija;
- teikiamos rekreacijos paslaugos – žmonių sveikatos, darbingumo, žmogaus gyvenimo trukmės pailginimo užtikrinimo, psichoemocinės būsenos gerinimo galimybė;
- didinamas žmonių suinteresuotumas rekreacija;
- kuriamos naujos darbo vietos – darbo rinkoje yra kaip darbo pasiūlos ir paklausos reguliavimo priemonė;
- yra gyventojų užimtumo problemos vienas iš galimų sprendimo būdų;
- gaunamos papildomos įplaukos už teikiamas rekreacijos paslaugas tiek valstybinio sektoriaus, tiek privataus sektoriaus bendroje šalies pajamų struktūroje;
- didinamas žmonių (gyventojų) mokumas, naudojantis rekreacijos paslaugomis;
- gerinama turima rekreacijos infrastruktūra bei kuriama nauja;

- planuojama racionali rekreacijos socialinė ir ekonominė veikla, suvokiamas ir įvertinamas šio proceso vaidmuo, o tai įgalina išlaikyti pusiausvyrą tarp rekreacijos aplinkos, rekreacijos išteklių, harmoniją ir ekonominių produktyvumą.

Integruota rekreacijos kaip sistemos strateginio valdymo galimybė, siekiant įvairių skirtingų šalies ūkio veiklos sferų pavaldumo, yra svarbi visų turimų šalyje, regione, administraciniame, ūkiniame vienetuose išteklių racionalaus panaudojimo žmogaus rekreacijai, jo sąveikoje su aplinka, žmogaus ir rekreacijos proceso, visuomenės rekreacijos bei visuomenės socializacijos kontekste.

Rekreacija gali būti suvokiama kaip visuomenės socializacijos procesas. Tai „sąlygos, kurių sąveika gali skatinti kūrybinius laimėjimus (asmenybės augimą) individo tobulėjimą“, „tai ir aplinkybės – visuomeniniai santykiai, kurie skatina kūrybinius sugebėjimus arba, priešingai, juos žlugdo“ (Kliksas, 1988).

Biologinė žemiškojo intelekto kilmė, perėjusi atpažinimo procesus per milijonus metų, - tai pažinimas, vykstantis tūkstanteriopai greičiau per trumpą individualų gyvenimą.

Individualus psichinis vystymasis, gamybinių jėgų išvystymo lygis ir dvasinis visuomenės potencialas visuomenės istorijos požiūriu yra tarpusavyje susiję dalykai (Kliksas, 1988).

Tad rekreacija gali būti suvokiama kaip labai svarbus socialinis kultūrinis reiškinys, o jo rezultatas – kaip visuomenės, valstybės piliečių, žmonių mąstymo, mokslo, kultūros, filosofinės idėjos suvokimo išraiška, kaip tautos perspektyva visuomenėje (Vitkienė, 2000). valstybės, Visuomenės rekreacijos ir tautos raidos perspektyvos sąsajos vaizdumo dėlei galima pateikti schemas pavidalu (1 pav.). Tad rekreaciją galima aiškinti bei apibūdinti plačiąja prasme.

Visų pirma, rekreaciją turime suvokti ir kaip žmogaus fizinių jėgų, psichoemocinės būsenos atkūrimą ir žmogaus kaip asmenybės ugdymą. Rekreacija – tai ne tik sveikatos atgavimas, fizinių jėgų susigrąžinimas, teigiamos emocinės – dvasinės, kultūrinės ir psichoemocinės būsenos atkūrimas, atnaujinimas.

Antra, rekreacija – tai socializacijos procesas, kuriame vyksta žmogaus (individo) ir rekreacinės aplinkos sąveika, jo adaptavimasis ne tik rekreacinėje aplinkoje. Tad visuomenės rekreacija gali būti suvokiama ir kaip tautos raidos perspektyva.

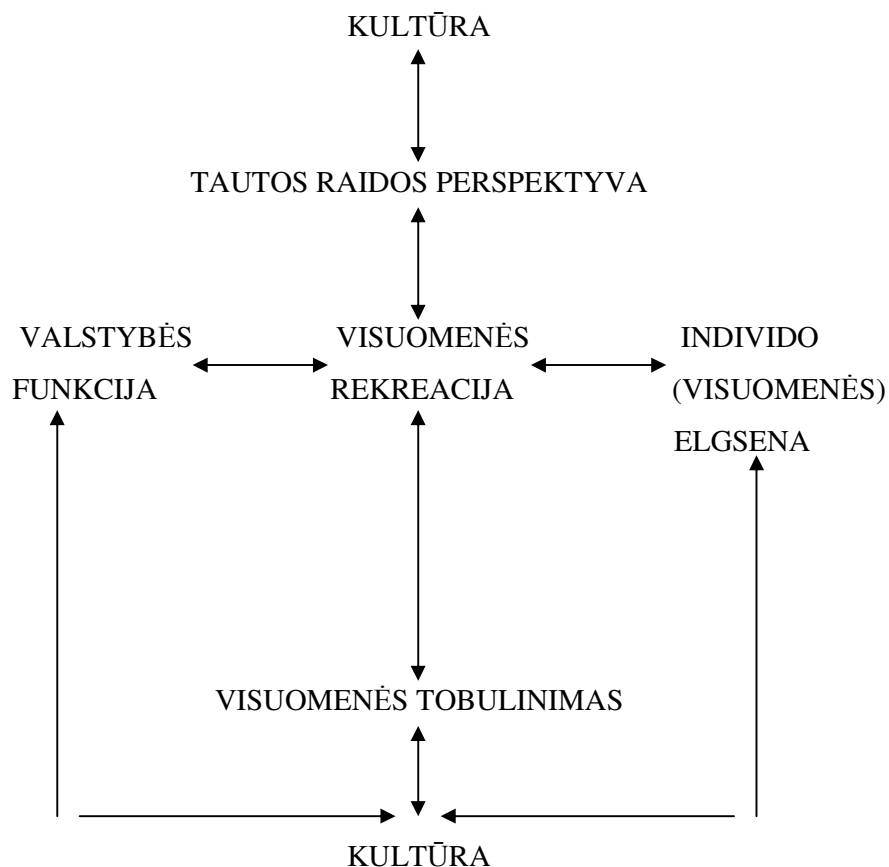
Norint giliau suvokti rekreaciją, rekreacijos procesą, jo įtaką visuomenei, žmogui, aplinkai, būtina aptarti rekreacijos procesui, bei mokslų sistemą, turinčią glaudų ryšį su žmogaus rekreacija.

Tad galima teigti, kad, tiriant ir analizuojant sąvoką „rekreacija“ mokslo metodologijos analizės kontekste – teoriniu, indukcinu, dedukcinu bei empirinio tyrimo analizės metodais, susidarė galimybė padaryti tam tikrus apibendrinimus, išvadas bei konstatuoti, kad rekreacija – tai ne atskiro žmogaus kaprizas ar užgaida grupės žmonių, siekiančių tenkinti iš

pirmo žvilgsnio egoistinius norus, gyventi pagal savo susiformavusius įpročius, tapusius gyvenimo stiliumi. Bet kaip rezultatą galime konstatuoti keletą konceptualių rekreacijos sampratos parametrų:

- Rekreacija – tai fizinių jėgų susigrąžinimas, sveikatos atgavimas, kultūrinės, dvasinės, teigiamos psichoemocinės būsenos palaikymas, malonių pojūčių, išgyvenimų atgaminimas (atkūrimas, atnaujinimas);
- Rekreacija – valstybės visuomenės vystymo funkcijos įgyvendinimas;
- Rekreacija – žmogaus ir aplinkos sąveikos procesas, o šios sąveikos rezultatas – žmogaus darbingumas, sveikatos būklė, ilgaamžiškumas;
- Rekreacija – visuomenės socializacijos procesas;
- Rekreacija – žmogaus socialinė kultūrinė, ekonominė veikla; rekreacija – dvasinis, socialinis, kultūrinis reiškinys kaip tautos raidos perspektyvos sąlyga.

Taigi rekreacija yra žmogaus veiklumo, energijos išsaugojimo galimybė, ir darbas, ir poilsis, ir pramogos, ir kaip tradicinė visuomenės iš kartos į kartą perduodama humanistinė, žmonių gyvenimo būdo filosofinė proceso schema, įgalinanti spręsti laikmečio (taip pat ir neįgalųjų reabilitacijos) problemas.



1 pav. Valstybė, visuomenės rekreacija ir tautos raidos perspektyva (Vitkienė, 2002)

1.2. PROFESINĖS REABILITACIJOS IŠBAIGTUMO PROBLEMA LIETUVOJE

Esant sudėtingai situacijai, mažėjant darbo jėgos paklausai bei augant konkurencijai, darbo rinkoje kvalifikacijos lygis tampa pagrindine išlikimo joje sąlyga. Neįgaliesiems iškyla profesinių įgūdžių ir kvalifikacijos problema. Siekiant įdarbinti, jiems reikalinga papildoma profesinės rehabilitacijos ir mokymo pagalba. Šiuo metu profesinės rehabilitacijos paslaugos neteikiamos. Neįgalųjų profesinis mokymas, perkvalifikavimas yra vykdomas per darbo rinkos mokymo tarnybas, specialius mokymo centrus, profesinio mokymo mokyklas ir yra prieinamas neįgaliesiems su lengvesnėmis negaliomis. Sunkias negalias turintys asmenys profesiskai perkvalifikuojami arba įsigyja naujas profesijas nevyriausybinių organizacijų iniciatyva, kurią remia Lietuvos darbo birža ir Lietuvos invalidų reikalų taryba prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės.

Iškyla profesinės rehabilitacijos problemos:

- neįgalųjų profesinės rehabilitacijos modelis yra nesusietas su kitų rehabilitacijos priemonių taikymu, neprieinamas asmenims su sunkiomis negaliomis, neintegruotas į bendrą profesinio mokymo sistemą ir tai sąlygoja nepakankamą neįgalųjų profesinės rehabilitacijos būklę;
- neišvystytas profesinės rehabilitacijos tinklas;
- nėra lankstaus profesinės rehabilitacijos finansavimo mechanizmo;
- profesinės rehabilitacijos procese neatsižvelgiama į turimą neįgaliojo profesiją ir nesiorientuojama į dėl negalės prarastų profesinių įgūdžių atstatymą;
- profesinio mokymo centrai sprendžia asmenų su proto negalia profesinio mokymo bei socializacijos problemas ir praktiskai nevykdo sunkią fizinę negalią turinčių asmenų profesinės rehabilitacijos;
- asmens su sunkia negalia siekimas grįžti į darbo rinką, atstatant jo profesinius įgūdžius ar išmokant naujų profesijų, realizuojamas tik nevyriausybinių organizacijų arba pačių neįgalųjų pastangomis;
- organizuojant praktinį profesinį mokymą bei vertinant įgytas kvalifikacijas, nepakankamai dalyvauja socialiniai ir ekonominiai partneriai;
- nėra profesinių įgūdžių (išlikusių, įgytų) įvertinimo metodikų, pagal kurias būtų galima spręsti apie profesinės rehabilitacijos galimybę ir veiksmingumą;
- neskatinama neįgalųjų motyvacija siekti profesinės rehabilitacijos.

Profesinės reabilitacijos kriterijai realiai veikiantys Lietuvoje:

1. Profesinis konsultavimas:

Lietuvos reabilitaciniame profesinio rengimo centre veikia profesinio tinkamumo ir profesinio orientavimo skyrius, kurio pagrindinis tikslas – kuo didesniai neįgalių jaunuolių skaičiui suteikti galimybę patikrinti profesinį tinkamumą, padėti suderinti norus su galimybėmis, orientuoti jaunuolius pagal žinių ir sugebėjimų lygį, pasiūlyti kelias tinkamas specialybes ir leisti pasirinkti vieną iš aštuonių (Baranauskienė, Elijošius, Karvelis, 1997).

2. Profesinis rengimas:

„Darbinio ugdymo sistemą sutrikusio intelekto mokiniams sudaro trys etapai: darbų – darbų ir buitės – profesinio mokymo” (Kaukėnaitė, 2001). Nežymiai sutrikusio intelekto jaunuoliai profesinę kvalifikaciją gali įgyti specialiosios mokyklos profesiniame skyriuje; profesinių mokyklų I pakopos grupėse (2001 metų vasario mėnesio atlikto tyrimo duomenimis šia galimybe pasinaudojo tik nežymus skaičius mokinių); Žemaičių Naumiesčio politechnikos mokyklos ir Kauno statybininkų rengimo centro skyriuose. Didžiausia dalis nežymiai sutrikusio intelekto mokinių mokosi Lietuvos reabilitacinio profesinio rengimo centre. Siūlomų specialybių spektras nėra platus: mokiniai gali įsigyti vieną iš 12 specialybių, gaudami kvalifikacijos pažymėjimą. Kaip rodo tyrimai (Baranauskienė, 2000), daugelis neįgalių jaunuolių nors ir išmoksta profesijos, tačiau nesugeba gyventi ir dirbti savarankiškai. Viena iš pagrindinių priežasčių – mokymo programose per mažai skiriama dėmesio bendrųjų gebėjimų ugdymui (I.Baranauskienė, 2001)

Realiai neveikiantys profesinės reabilitacijos kriterijai Lietuvoje:

1. Pagalba įsidarbinant:

Mokiniams LRPRC įsidarbinant padeda socialinė darbuotoja, buvę specialiųjų mokyklų mokytojai. Pagalba įsidarbinant remiasi asmenine iniciatyva. Darbo biržos įdarbinimo sistemoje nežymiai sutrikusio intelekto absolventams išskirtinė pagalba nenumatyta.

2. Parama darbovietėse:

Duomenų, kad jaunuoliams Lietuvoje būtų padedama įveikti profesinės adaptacijos sunkumus – nėra.

Manytume, kad reikia tobulinti neįgaliųjų profesinės reabilitacijos sistemą, atsižvelgiant į darbo rinkos poreikius bei panaudojant veikiančios perkvalifikavimo sistemos potencialą.

Nacionalinė žmonių su negalia integracijos 2002 - 2012 metų programa parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos invalidų socialinės integracijos įstatymo (Žin., 1991, Nr. 36-969; 1998, Nr.98-2706) 13 straipsniu ir Jungtinių Tautų Organizacijos Asamblėjos priimtų Lygių galimybių teikimo žmonėms su negalia bendrųjų taisyklių rekomendacijomis, atitinka Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje) (Žin., 2001, Nr. 49-1704), Europos Sąjungos Tarybos patvirtintoje Naujojoje 1996 metų Europos Bendrijos strategijoje žmonėms su negalia, Europos

Sajungos Tarybos 2000 metų įdarbinimo direktyvoje 2000/78/EC, kituose tarptautiniuose dokumentuose įtvirtintas žmonių su negalia teises, siekiant jiems užtikrinti lygias galimybes visapusiškai dalyvauti visuomenės gyvenime.

Šios programos pagrindinis tikslas – siekti lygių galimybių žmonėms su negalia planuojant socialinės jų integracijos veiksmus, atitinkančius valstybės tarptautinius ir vidaus politikos tikslus ir įsipareigojimus, ir numatant šių veiksmų įgyvendinimo strategiją.

Ši programa skirta visiems Lietuvos žmonėms su negalia, kurių nuo 1990 metų iki 2004 metų padaugėjo daugiau kaip 1,5 karto. 2004 metais 212881 žmogus su negalia gavo invalidumo pensijas, iš jų valstybinio socialinio draudimo invalidumo pensijas – 183504, vaikų iki 16 metų – 13797, vyresnių nei 16 metų, pripažintų neigaliais nuo vaikystės, – 15580 asmenų.

Nuo 1993 metų tolydžio daugėjo nedirbančių darbingo amžiaus asmenų, turinčių pirminį invalidumą. Dirbančių asmenų su negalia sumažėjo – nuo 40 procentų 1990 metais iki 18 procentų 2000 metais (Socialinis pranešimas, 2001), (Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos, Valstybinės medicininės socialinės ekspertizės komisijos informacija).

Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos 1990 m. liepos 5 d. nutarimas Nr. I-352 „Dėl Lietuvos Respublikos invalidų interesų gynimo“ (Žin., 1990, Nr. 20-513) – pirmasis teisės aktas, reglamentuojantis žmonių su negalia teisinę padėtį. Šiuo aktu Lietuvos Respublikos Aukščiausioji Taryba pripažino Invalidų teisių deklaraciją, priimtą Jungtinių Tautų Organizacijos Generalinėje Asamblėjoje 1975 m. gruodžio 9 dieną, ir įpareigojo Sveikatos apsaugos ir socialinių reikalų komisiją parengti Lietuvos Respublikos invalidų teisinės padėties įstatymo projektą.

Lietuvos Respublikos Seimas 1991 m. lapkričio 28 d. priėmė Lietuvos Respublikos invalidų socialinės integracijos įstatymą, kuris reguliuoja invalidumo nustatymą, medicininę, profesinę ir socialinę žmonių su negalia reabilitaciją, aplinkos pritaikymą, ugdymą, mokymą, nustato teisinės, ekonomines ir organizacines integracijos į darbo rinką, profesijos įgijimo, dalyvavimo visuomeniniame gyvenime garantijas. Vadovaujantis šiuo įstatymu, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1992 m. balandžio 7 d. nutarimu Nr. 253 „Dėl Valstybinės invalidų medicininės, profesinės, socialinės reabilitacijos programos krypties 1992–2002 metams patvirtinimo“ patvirtintos Valstybinės invalidų medicininės, profesinės, socialinės reabilitacijos programos kryptys 1992–2002 metams. Šie teisės aktai yra pagrindiniai dokumentai, atspindintys Lietuvos žmonių su negalia socialinės integracijos raidą.

Žmonių su negalia teisinę padėtį reglamentuoja Lietuvos Respublikos įstatymai, taip pat Lietuvos Respublikos Konstitucija, o tam tikras specifines sritis – atskiri įstatymai ar įstatymų lydimieji teisės aktai, įtvirtinantys specialias teisės normas. Prasidėjus žmonių su negalia integracijos procesui, neišvengta klaidų – siekta teisinę jų padėtį įtvirtinti specialiuose

vien jiems skirtuose įstatymuose. Dirbtinai buvo sukurta problema, nes įvairiose gyvenimo situacijose nebuvo taikomi kiti įstatymai (pvz., žmonių su negalia švietimas, užimtumas ir kita).

Šiuo metu įvairias žmonių su negalia gyvenimo sritis reglamentuoja apie 70 teisės aktų. Lietuvos Respublikos invalidų socialinės integracijos įstatymo nuostatos įrašytos į svarbiausius teisės aktus, reguliuojančius sveikatos priežiūros, pensijų, kompensacinės technikos skyrimo, protezavimo ir ortopedinės pagalbos, transporto lengvatų, darbo santykių, ugdymo, sporto, socialinių paslaugų, laidojimo pašalpų skyrimo, prarastų indėlių kompensavimo, komunalinių paslaugų, mokesčių lengvatų, aplinkos pritaikymo ir kitus klausimus.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1992 m. gruodžio 31 d. nutarimu Nr. 994 „Dėl Lengvatų pertvarkymo koncepcijos“ (Žin., 1993, Nr. 3-65) pritarta Lengvatų pertvarkymo koncepcijai, įtvirtinančiai žmonių su negalia materialinės padėties garantijų ir lengvatų sistemos pertvarkos principus.

Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatyme (Žin., 2001, Nr. 110-3992), Lietuvos Respublikos pridėtinės vertės mokesčio įstatyme (Žin., 1994, Nr. 3-40, Nr. 28-490), Lietuvos Respublikos juridinių asmenų pelno mokesčio įstatyme (Žin., 1990, Nr. 24-601), Lietuvos Respublikos fizinių asmenų pajamų mokesčio laikinajame įstatyme (Žin., 1990, Nr. 31-742), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2000 m. rugsėjo 13 d. nutarimu Nr. 1094 „Dėl Privalomųjų patentų išdavimo fiziniams asmenims tvarkos“ (Žin., 2000, Nr. 79-2390) patvirtintoje Privalomųjų patentų išdavimo fiziniams asmenims tvarkoje nustatytos mokesčių lengvatos žmonėms su negalia ir jų visuomeninių organizacijų įmonėms ar įmonėms, kuriose dirba žmonės su negalia.

Lietuvos Respublikos Seimas 1994 m. birželio 23 d. ratifikavo Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją Nr. 159 „Dėl (invalidų) profesinės reabilitacijos ir užimtumo“ (Žin., 1996, Nr. 30-741). Kiekviena Tarptautinės darbo organizacijos narė įsipareigoja sudaryti žmogui su negalia galimybę gauti, išsaugoti tinkamą darbą, daryti profesinę karjerą, taip pat siekti tokio žmogaus socialinės integracijos.

Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatyme (Žin., 1991, Nr. 2-25), Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatyme (Žin., 1991, Nr. 36-973), Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme (Žin., 1993, Nr. 55-1064; 2000, Nr. 95-2968), Lietuvos Respublikos Vyriausybė 1995 m. sausio 9 d. nutarimu Nr. 21 „Dėl Ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos patvirtinimo“ (Žin., 1995, Nr. 5-92) patvirtintoje ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkoje nustatytos papildomos užimtumo garantijos žmonėms su negalia.

Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymas (Žin., 1994, Nr. 59-1153), Lietuvos Respublikos šalpos (socialinių) pensijų įstatymas (Žin., 1994, Nr.

96-1873) ir Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas (Žin., 2000, Nr. 111-3574) nustato žmonių su negalia pensinio aprūpinimo ir pajamų kompensavimo laikinojo nedarbingumo metu tvarką.

Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymas (Žin., 1996, Nr. 104-2367) nustato Lietuvos Respublikoje teikiamų socialinių paslaugų rūšis, šių paslaugų organizavimo, teikimo ir gavimo sąlygas, socialinių paslaugų teikėjų ir gavėjų santykius, socialinių paslaugų finansavimo principus.

Lietuvos Respublikos specialiojo ugdymo įstatymas (Žin., 1998, Nr. 115-3228) nustato specialiojo ugdymo sistemos sandarą, valdymo bei specialiųjų poreikių asmenų ankstyvojo ir ikimokyklinio ugdymo, bendrojo lavinimo, papildomo ugdymo, profesinio ir aukštesniojo mokymo, aukštojo mokslo ir suaugusiųjų švietimo organizavimo pagrindus.

Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatymas (Žin., 1994, Nr. 63-1231; 1998, Nr. 112-3099), Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymas (Žin., 1996, Nr. 55-1287), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2000 m. balandžio 14 d. nutarimas Nr. 430 „Dėl gyventojų aprūpinimo ortopedijos technika kompensavimo tvarkos“ (Žin., 2000, Nr. 33-931), socialinės apsaugos ir darbo ministro 2002 m. balandžio 18 d. įsakymu Nr. 57 „Dėl aprūpinimo kompensacinės technikos priemonėmis tvarkos ir kompensacinės technikos priemonių sutrikusią judėjimo funkciją turintiems asmenims nomenklatūros sąrašo patvirtinimo“ (Žin., 2002, Nr. 47-1827) patvirtinta aprūpinimo kompensacine technika tvarka ir kiti teisės aktai nustato žmonių su negalia gydymo, aprūpinimo vaistais, proteziniais ortopediniais gaminiais, kompensacine technika bei medicininės reabilitacijos tvarką.

Lietuvos Respublikos transporto lengvatų įstatymas (Žin., 2000, Nr. 32-890) nustato asmenų, kuriems teikiamos važiavimo keleiviniu transportu lengvatos, kategorijas, lengvatų rūšis, išlaidų keleiviniam transportui kompensavimo ir vežėjų negautų pajamų, susijusių su lengvatų teikimu, atlyginimo tvarką bei šaltinius. Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2000 m. spalio 20 d. įsakymas Nr. 92 „Dėl Transporto išlaidų ir specialiųjų lengvųjų automobilių įsigijimo, jų techninio pritaikymo išlaidų kompensacijų mokėjimo sutrikusią judėjimo funkciją turintiems asmenims tvarkos patvirtinimo“ (Žin., 2000, Nr. 96-3049) nustato specialiųjų lengvųjų automobilių įsigijimo ir pritaikymo išlaidų kompensavimo žmonėms su negalia tvarką.

Šiandien reabilitacijos, aprūpinimo kompensacine technika, socialinių paslaugų teikimo, aplinkos ir būsto pritaikymo, mokymo problemų atsiranda dėl sveikatos priežiūros sistemos, socialinių paslaugų, mokslo ir švietimo, kitų įstatymų spragų: nepakankamai aiškiai nurodytos asmenų, kuriems turėtų būti teikiamos tam tikros paslaugos, grupės, atvejai, kai šios paslaugos teikiamos, nėra bendrų finansavimo šaltinių, vienodos finansavimo tvarkos.

Sukurta teisinė bazė padėjo spręsti opiausias žmonių su negalia problemas, tačiau dėl objektyvių ir subjektyvių priežasčių (ekonominių priežasčių, žinių ir patirties stokos, siekimo gauti lengvatų) ne visada tai pavykdavo. Paskutiniuosius metus nuo teikiamų lengvatų gausinimo, skatinančio išlaikytinių nuotaikas, o pensinio amžiaus asmenims norą gauti invalidumą, pereinama prie nuosekliai taikomų reabilitacijos (medicininų, profesinių, socialinių), aplinkos pritaikymo, ugdymo, įdarbinimo ir kitų priemonių, socialinių paslaugų teikimo.

Invalidumo nustatymas šiuo metu vienintelis reglamentuotas asmens įvertinimo būdas ir yra glaudžiai susijęs su pensijų, lengvatų ir reabilitacijos sistemomis. Invalidumas suteikia teisę į valstybinio socialinio draudimo ir kitas pensijas, pašalpas, lengvatas, socialines paslaugas. Invalidumas nustatomas vadovaujantis mediciniais vertinimo kriterijais, neatsižvelgiama į darbingumo netekimą, darbo pajamų praradimą ir galimybę taikyti reabilitacijos priemones (maždaug 50–60 procentų asmenų siunčiami į valstybines medicinines socialinės ekspertizės komisijas, neskyrus jiems medicinines reabilitacijos priemonių arba skyrus ne visas, nepatenkinus jų specialiųjų poreikių, nepasiūlius reikiamų profesinės reabilitacijos priemonių). Europos Sąjungos valstybėse teisę į pensiją dažniausiai suteikia darbingumo netekimas ir darbo užmokesčio praradimas, o į kitokią pagalbą – specialūs poreikiai ir pajamų praradimas. Daugelyje valstybių atsisakyta atgyvenusios ir asmens orumą žeminančios invalido sąvokos.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. vasario 12 d. nutarimu Nr. 160 „Dėl Invalidumo nustatymo ir socialinės apsaugos priemonių neįgaliesiems reformos koncepcijos patvirtinimo“ (Žin., 2001, Nr. 15-452) patvirtinta Invalidumo nustatymo ir socialinės apsaugos priemonių neįgaliesiems reformos koncepcija. Šios reformos tikslas – pakeisti invalidumo nustatymo tvarką taip, kad būtų sudarytos sąlygos teisingiau ir veiksmingiau taikyti žmonėms su negalia socialinės apsaugos priemones, siekiant atkurti jų darbingumą, savarankiškumą ir integruoti juos į visuomenę.

Šviesti visuomenę, formuoti teigiamą požiūrį į žmones su negalia ėmėsi visuomenės informavimo priemonės – rengiamos televizijos ir radijo laidos, laikraščiuose ir žurnaluose rašoma apie žmonių su negalia problemas, teises, poreikius, galimybes. Tačiau šių priemonių mažėja: 1999 metais neliko vienintelės žmonių su negalia problemoms skirtos laidos Lietuvos nacionalinėje televizijoje, visuomenės informavimo priemonės ieško sensacijų komercinėms laidoms, formuoja žmonių su negalia, kaip išlaikytinių, įvaizdį, neigiamą požiūrį į sergančiuosius psichikos ligomis. Žmonių su negalia organizacijų iniciatyva leidžiami aklujų, kurčiųjų, sutrikusio intelekto, asmenų su fizinėmis negaliomis laikraščiai, žurnalai (5 didžiausių laikraščių tiražas – nuo 1000 iki 4000 egzempliorių), kuriuose rašoma apie jų problemas, gyvenimą, lygių galimybių siekimą, taip pat specializuoti leidiniai.

Įvairias negalias turintiems asmenims reikia skirtingų reabilitacijos priemonių – komplekso medicininės, profesinės, socialinės reabilitacijos priemonių. Šalyje vyrauja medicininės reabilitacijos modelis, menkai plėtojamos profesinės, socialinės reabilitacijos grandys, tam stinga lėšų, todėl žmonėms su negalia neužtikrinama nuosekli reabilitacija. Veiksminga reabilitacija įmanoma tik tada, kai darniai veikia visos grandys, taikomos pagal individualius poreikius medicininės, profesinės, socialinės ir kitos priemonės ir drauge tenkinami specialieji poreikiai. Institucinė reabilitacijos sistema reabilitacijos centruose, globos įstaigose, ligoninėse aprėpia gana nedaug žmonių su negalia, yra brangi ir nepakankamai finansuojama, taigi nesprendžia asmens socialinio prisitaikymo problemų. Savarankiško gyvenimo įgūdžių (biosocialinių asmens funkcijų kompensavimas, palaikymas ir ugdymas) žmones su negalia galima mokyti namuose, įvairios priklausomybės ir pobūdžio reabilitacijos, socialinės paramos, ugdymo, darbo, pagalbos sau, sporto įstaigose ir organizacijose, taikant skirtingas priemones ir tenkinant individualius poreikius priklausomai nuo negalios pobūdžio, sunkumo, veiklos ir amžiaus. Ši reabilitacijos grandis plėtojama nepakankamai. Vyraujant medicininei reabilitacijai, savarankiško gyvenimo įgūdžiai pradėti ugdyti kai kuriose gydymo ir medicininės reabilitacijos įstaigose. Stokojama savarankiško gyvenimo įgūdžių ugdymo žmonėms su skirtingomis negaliomis metodikų, specialistų ir įrangos. Pasibaigus gydymui ar reabilitacijai, sunkių traumų ar ligų atveju žmonės su negalia negali toliau ugdyti savarankiško gyvenimo įgūdžių, tai apsunkina jų gyvenimą bendruomenėje. Šias problemas iš dalies bando spręsti pavienės žmonių su negalia organizacijos.

Esant sudėtingai ekonominei situacijai, mažėjant darbo jėgos paklausai, didėjant konkurencijai, kai turima kvalifikacija tampa pagrindine išlikimo darbo rinkoje sąlyga, žmonėms su negalia iškyla profesinių įgūdžių atkūrimo ir įgijimo problema. Norintiesiems įsidarbinti reikia papildomos profesinės reabilitacijos ir mokymo. Šiuo metu žmonėms su negalia teikiama per mažai profesinės reabilitacijos paslaugų, o jų profesinis mokymas, perkvalifikavimas organizuojami darbo rinkos mokymo tarnybose, specialiose profesinio mokymo įstaigose, taigi prieinami tik asmenims, turintiems lengvą negalią. 2000 metais 6238 darbo rinkos mokymo programų dalyviai (žmonės su negalia) lankė darbo klubus, mokymo ir kvalifikacijos kursus, dirbo viešuosius ir valstybės remiamus darbus, įgijo įvairios veiklos patentus.

Sunkias negalias turintys asmenys buvo perkvalifikuojami arba įsigijo naujas profesijas nevyriausybinių organizacijų iniciatyva, kurią rėmė Lietuvos darbo birža ir Lietuvos invalidų reikalų taryba prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės.

Yra trys grupės žmonių su negalia, kuriems reikia skirtingų psichosocialinės reabilitacijos priemonių: įvairias negalias turintys asmenys, patiriantys dvasines krizes, psichikos sutrikimus; psichikos ligomis sergantys asmenys; asmenys su raidos (intelektu) sutrikimais. Iki devintojo dešimtmečio pabaigos sutrikusios psichikos asmenims (t.y. asmenims su raidos

(intelekto) sutrikimais ir sergantiems psichikos ligomis) gydymo, globos ir ugdymo paslaugos daugiausia buvo teikiamos centralizuotose uždaroje sveikatos priežiūros įstaigose. Prasidėjus demokratinėms permainoms, pagalba ir paslaugos pradėtos teikti bendruomenėse. Įsteigtos naujos tarnybos, asmenims su raidos (intelekto) sutrikimais užtikrinančios užimtumą ir savarankišką gyvenimą, tačiau tokių paslaugų nepakanka. Sergantiems psichikos ligomis paslaugos teikiamos centralizuotose įstaigose ir bendruomenėje, jie stokoja psichosocialinės reabilitacijos paslaugų ir galimybių įsidarbinti. Aktyviai veikia nevyriausybinės organizacijos, padedančios spręsti asmenų su raidos (intelekto) sutrikimais ir psichikos ligonių integracijos į visuomenę klausimus, tačiau jos nepajėgia išspręsti psichikos ligomis sergančių asmenų reabilitacijos ir grįžimo į visuomenę problemų. Specialistai, psichikos ligomis sergantys asmenys ir juos globojančios organizacijos nesutaria dėl psichosocialinės reabilitacijos principų, modelių, metodikų. Tarnybos, kurios sprendžia sergančiųjų psichikos ligomis užimtumo problemas, anksčiau veikė tik prie specializuotų psichiatrijos įstaigų, kuriose per dešimtmetį darbo vietų sumažėjo (1992 metais buvo 1577 darbo vietos, 2000 metais liko 200 darbo vietų). Susiformavo sluoksnis socialiai nepriitaikiusių asmenų, kurie nesugeba spręsti savo socialinių problemų. Psichikos sveikatos išsaugojimas – ne vien medicininė, bet ir socialinė, teisinė, švietimo problema, kuriai spręsti nebuvo skirta reikiamo dėmesio. Asmenims, turintiems kitokių negalių ir patiriantiems dvasines krizes, psichikos sutrikimus, psichosocialinė pagalba nebuvo teikiama.

Fizinės aplinkos pritaikymas – būtina sąlyga atkurti žmogaus su negalia fizinį, dvasinį ir ekonominį savarankiškumą. Trečdaliui Lietuvos gyventojų dėl judėjimo sunkumų ir ribotų galimybių pasirūpinti savimi reikia pritaikyti fizinę aplinką (žmonės su negalia, motinos su mažais vaikais, pagyvenę asmenys). Ne visos visuomeninės kelių, geležinkelio, oro ir vandens transporto priemonės pritaikytos žmonėms su negalia, teikiamos visuomeninio transporto paslaugos neatitinka šiuolaikinių reikalavimų.

Plečiantis informacinėms technologijoms ir komunikacijos priemonėms, informacija tampa vienu svarbiausių asmens darbo įrankiu, ryšio priemone. Šalyje gyvena apie 30000 asmenų, kurie dėl negalios negali įprastais būdais priimti ir apdoroti informacijos. Praėjusį dešimtmetį visuomenė buvo informuojama apie žmonių su negalia problemas, bet nesirūpinta informacinės aplinkos pritaikymu tokiems asmenims.

Šiuo metu substitruojamos pavienės laidos, iš dalies pritaikomos mokyklų programos ir vadovėliai, nevyriausybinės organizacijos stengiasi teikti kompensacinę techniką, skirtą informacijos prieinamumui pagerinti. Nuo 1998 metų įgyvendinama gestų kalbos vartojimo programa, pagal kurią steigiami gestų kalbos vertėjų centrai, regėjimo negalią turintiems asmenims leidžiama literatūra Brailio raštu, įgarsinamos knygos, veikia valstybės išlaikoma Lietuvos aklųjų biblioteka, profesionaliai teikianti paslaugas žmonėms su regėjimo

negalia. Informacinės visuomenės plėtros komitetas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės parengė Informacinės aplinkos pritaikymo žmonėms su negalia koncepciją, pagal kurią planuojama pritaikyti informacinę aplinką žmonėms su negalia.

Šalyje vykstant švietimo reformai, kasmet vis daugiau specialiųjų ugdymosi poreikių turinčių vaikų ugdosi drauge su bendraamžiais ikimokyklinio ugdymo įstaigose, bendrojo lavinimo mokykloje. Specialiųjų ugdymosi poreikių turinčių moksleivių skaičius specialiosiose internatinėse mokyklose nuolat mažėja. Norint užtikrinti šių vaikų ugdymosi kokybę, įgyvendinti praktikoje lygių galimybių švietimo sistemoje principą, būtina bendrojo ugdymo įstaigų pedagogams sudaryti daugiau galimybių įgyti papildomų žinių, įgūdžių, būtinų ugdant specialiųjų ugdymosi poreikių vaikus bendroje grupėje/klasėje, rengiant bendrojo lavinimo mokyklų mokytojus, taip sudaryti studijų programas, kad jie įgytų reikiamų žinių, taip pat patvirtinti Lietuvos Respublikos specialiojo ugdymo įstatyme (Žin., 1998, Nr. 115-3228) numatytus papildomuosius teisės aktus (nustatyti specialiųjų poreikių asmenų aprūpinimo kompensacine technika ugdymo institucijose ir namuose tvarką, skaitovų, palydovų, gestų kalbos vertėjų paslaugų teikimo specialiųjų poreikių asmenims tvarką), kuriems įgyvendinti reikia biudžeto lėšų.

Specialiojo ir bendrojo ugdymo įstaigos turi nevienodas finansines sąlygas ugdyti neįgalius (specialiųjų poreikių) vaikus. Neįgalių (specialiųjų poreikių) vaikų ugdymą apsunkina nepakankamas dėl negalios atsiradusių specialiųjų poreikių tenkinimas, nepritaikyta ugdymo įstaigų aplinka, nepritaikytos mokymo programos. Ugdomi vaikai su nežymia negalia ateityje gali rasti darbą ir būti nepriklausomi nuo kitų, vaikai su sunkesne negalia – mažiau priklausomi nuo kitų, savarankiškesni.

Įteisintos žmonių su negalia užimtumo lengvatos. Žmonėms su negalia pirmumo teise teikiamos visos teritorinės darbo biržos paslaugos, mokamos bedarbio pašalpos, organizuojamas darbo rinkos profesinis mokymas, užimtumo fondo remiami darbai, remiami asmenys, norintys pradėti verslą. Darbdaviams nustatytos privalomos įdarbinimo ar darbo vietų steigimo kvotos (iki 2 procentų), iš Užimtumo fondo kompensuojamos tokių darbo vietų steigimo (pritaikymo) išlaidos. Žmonių su negalia organizacijų įmonėms suteiktos papildomos lengvatos (įmonės atleidžiamos nuo kilnojamojo turto mokesčio, joms teikiamos tikslinės dotacijos daliai valstybinio socialinio draudimo įmokų sumokėti bei energijos išlaidoms padengti, taikomos juridinių asmenų pelno mokesčio, pridėtinės vertės mokesčio, fizinių asmenų pajamų mokesčio lengvatos). Įsteigti dienos centrai žmonėms su negalia (28 dienos centrai sutrikusio intelekto asmenų užimtumui).

Pagrindinė asmens materialinės gerovės garantija – jo teisė dirbti ir gauti uždirbtą atlyginimą, o papildomos garantijos – piniginė socialinė parama, kompensuojanti dėl negalios ar darbingumo netekimo prarastas pajamas.

Dėl sveikatos ir funkcinės būklės visiškai ar iš dalies netekęs darbingumo žmogus neturi lygių galimybių dalyvauti darbo procese, tikėtis vienodų pajamų su kitais visuomenės nariais ir konkuruoti darbo rinkoje. Pensijų, pašalpų ir lengvatų sistema – pagrindinis žmonių su negalia materialinės būklės garantas.

Pensijų, šalpos pensijų ir lengvatų sistema tiesiogiai susijusi su invalidumo nustatymu. Kadangi invalidumo nustatymo procese vyrauja medicininis faktorius, pensijos dydis ir teisė į kitokią materialinę pagalbą susiję su invalidumo grupe (pagal tam tikras ligas). Minimaliai vertinamas išlikęs asmens darbingumas, profesinis faktorius. Įstatymai nereikalauja, kad asmenys, turintys invalidumo grupę, nedirbtų, tik invalidumo pensijos dydis priklauso nuo gaunamo užmokesčio dydžio.

Sukurta ir veikia lengvatų sistema. Dažnai lengvatomis kompensuojama ne asmens negalia, o tenkinami visiems šalies gyventojams, gaunantiems mažas pajamas, būdingi poreikiai. Tai skatina išlaikytinių nuotaikas.

Žmonių su negalia kultūrinę veiklą lėmė bendrosios šalies raidos tendencijos, ekonominiai procesai. Ji nebuvo aktyvi. Žmonių su negalia organizacijos organizavo įvairius renginius, koncertus, vyko teatrų festivaliai, tačiau jie dažniausiai buvo uždari, iki šiol neparengta integracijos į bendrą visuomenės kultūrinį gyvenimą strategija. Sudėtinga padėtis susidarė savivaldybėse, kuriose žmonių su negalia kultūrinei veiklai (muzikai, literatūrai, teatrui, tapybai, skulptūrai, dailiesiems amatams remti) buvo skiriama nedaug lėšų. Veikiantys meno, teatro kolektyvai yra mėgėjiški, yra tik vienas profesionalus aklųjų choras.

Sportas – viena svarbiausių žmonių su negalia reabilitacijos ir integracijos proceso dalių. Europos valstybių sporto apžvalgos rodo, kad tik 3 procentai žmonių su negalia dalyvauja sporto veikloje. Žmonės su negalia turi mažiau galimybių sportuoti ir sportuoja ne nuolat, tačiau jiems turi būti užtikrintos tokios pat teisės sportuoti kaip ir kitiems visuomenės nariams. Žmonių su negalia sportinė veikla įvairi: sveikatingumo sportas (dėl medicininių priežasčių arba sveikatos būklės), rekreacinis sportas (savo malonumui), reguliarus dalyvavimas organizuotoje sporto veikloje (klubų lygis), aukščiausiojo lygio sportas didelio meistriškumo sportininkams (atstovavimo lygis).

Lietuvos Respublikos invalidų socialinės integracijos įstatyme ir Lietuvos Respublikos kūno kultūros ir sporto įstatyme (Žin., 1996, Nr. 9-215) savivaldybės institucijos įpareigos sudaryti sąlygas plėtoti žmonių su negalia kūno kultūrą ir sportą savivaldybėse. Šis darbas atliekamas vangokai. Vidutiniškai sportui savivaldybės (kuriose įkurti žmonių su negalia sporto klubai) skiria apie 0,53 procento bendro miesto ar rajono kūno kultūros ir sporto biudžeto lėšų, o minimalus poreikis šiuo metu būtų 4 procentai. Žmonių su negalia sporto klubų kūno kultūros ir sporto specialistai, organizatoriai dirba visuomeniniais pagrindais.

Organizuoti žmonių su negalia aktyvų poilsį sudėtinga, nes nepritaikyta fizinė aplinka, nėra suinteresuotų specializuotų organizacijų, kurios mokėtų teikti tokias paslaugas, atsižvelgdamos į tokių žmonių specialiuosius poreikius. Žmonių su negalia poilsį, mokomąsias, aktyvios socialinės reabilitacijos stovyklas organizavo žmonių su negalia nevyriausybinės organizacijos. Savivaldybės pagal išgales rėmė šių organizacijų organizuojamą aktyvų poilsį.

Šiuo metu žmonių su negalia socialinė integracija ir socialinė apsauga finansuojama iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto, savivaldybių biudžetų, Valstybinio socialinio draudimo fondo, Užimtumo fondo, Privalomojo sveikatos draudimo fondo ir kitų teisėtai įgytų lėšų.

Daugiau kaip pusę visų išlaidų, skirtų žmonėms su negalia, padengia Valstybinis socialinio draudimo fondas, Lietuvos Respublikos valstybės biudžetas – apie 16 procentų išlaidų, o savivaldybių biudžetai – apie 8 procentus. Likusi lėšų dalis skiriama daugiausia iš Privalomojo sveikatos draudimo fondo sveikatos priežiūros paslaugoms finansuoti.

Daugiausia lėšų skiriama prarastam dėl negalios atlyginimui kompensuoti ir kitokiai materialinei paramai teikti, tačiau dauguma žmonių su negalia gyvena skurdžiai. Labai mažai lėšų skiriama profesiniam mokymui ir perkvalifikavimui, darbingumo išsaugojimui ir atkūrimui. Dėl to vis daugiau lėšų reikia pajamoms kompensuoti ir materialinei paramai teikti.

Socialinių paslaugų biudžetinis finansavimo modelis neefektyvus, savivaldybės skiria labai nedaug lėšų socialinės integracijos priemonėms, mažai bendradarbiauja su nevyriausybėmis organizacijomis. Apmokėjimo už socialines paslaugas dydis nediferencijuojamas priklausomai nuo asmens pajamų ir socialinių paslaugų kokybės (metinių Lietuvos invalidų reikalų tarybos prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės ataskaitų duomenys).

Šiuo metu programos lėšomis finansuojamos žmonėms su negalia bendruomenėje steigiamos tarnybos – ugdymo grupės ikimokyklinėse įstaigose, integruotos mokymo klasės neįgaliems (specialiųjų poreikių) vaikams, dienos veiklos, užimtumo, socialinių paslaugų centrai, savarankiško gyvenimo namai, remiamas profesinis mokymas, perkvalifikavimas, įdarbinimas, žmonių su negalia visuomeninių organizacijų įmonės. Kartu pagal programą kuriamos darbo vietos tiek žmonėms su negalia, tiek ir sveikiesiems.

Kadangi žmonių su negalia integracijai užtikrinti vien Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto lėšų nepakanka, programai vykdyti siekiama gauti lėšų iš kitų šaltinių (fondų, savivaldybių, rėmėjų) (metinių Lietuvos invalidų reikalų tarybos prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės ataskaitų duomenys).

Lietuvos Respublikos invalidų socialinės integracijos įstatymo 25 straipsnyje nurodytas pagrindinis žmonių su negalia organizacijų tikslas: atstovauti žmonėms su negalia, jų

tėvams, globėjams, rūpintojams ir ginti jų teises, integruoti žmones su negalia į darbą ir visuomeninį gyvenimą. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto finansuojamos žmonių su negalia respublikinių visuomeninių organizacijų reabilitacijos ir integracijos programos, o savivaldybių tarybų nustatyta tvarka iš savivaldybių biudžetų finansuojamos teritorinės žmonių su negalia organizacijų reabilitacijos programos. Reabilitacijos ir integracijos programų vykdytojų – žmonių su negalia respublikinių visuomeninių organizacijų pagausėjo nuo 14 iki 30, šiuo metu jose per 91300 narių. Remiantis Europos Tarybos patvirtintos Naujosios 1996 metų Europos Bendrijos strategijos žmonėms su negalia direktyvos rekomendacijomis, 2002 metais įsteigtas Lietuvos neįgaliųjų forumas, kuris atstovauja žmonių su negalia organizacijoms tarptautiniu lygiu ir vienija per 84000 narių. Formuojant ir vykdant žmonių su negalia socialinės integracijos politiką, atsižvelgiama į žmonių su negalia organizacijų nuomonę, nes jos yra arčiausiai tų žmonių, geriausiai žino jų poreikius ir padėti bendruomenėje. Šešios didžiausios žmonių su negalia visuomeninės organizacijos turi atstovus Lietuvos invalidų reikalų taryboje prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, kuri pataria Lietuvos Respublikos Vyriausybei, padėdama formuoti žmonių su negalia reikmes atitinkančią socialinę politiką.

Nuo 1991 metų Lietuvoje priimta nemažai teisės aktų, reglamentuojančių žmonių su negalia gyvenimą. Tačiau ne visų jų normos suderintos su tarptautinių teisės aktų reikalavimais. Iš tarybinių laikų paveldėtos socialinės paramos, sveikatos apsaugos, ugdymo, įdarbinimo sistemos rinkos ekonomikos sąlygomis neveiksmingos.

Nepriklausomybės metais pradėta žmonių su negalia integracija palietė pirmiausia tas visuomenės gyvenimo sritis, kuriose dirbo intelektualiausi specialistai, aktyviai veikė žmonių su negalia ar juos ginančios organizacijos. Per dešimtmetį sukurta: asmenims su fizine negalia – medicininės reabilitacijos modelis, asmenims su raidos (intelektu) sutrikimais – ugdymo, užimtumo, savarankiško gyvenimo, socialinių paslaugų tarnybų modelis, akliesiems ir silpnaregiams – tinklas tarnybų, užtikrinančių nuoseklų savarankiško gyvenimo įgūdžių ugdymą. Patvirtinta ir įgyvendinama Valstybinė gestų kalbos vartojimo programa, atsirado ir plėtojamos socialinių paslaugų žmonėms su fizinėmis negaliomis tarnybos.

1992–1997 metais buvo plėtojamas medicininis - reabilitacinis socialinės politikos modelis. Nuo 1998 metų žmonių su negalia socialinės integracijos politika įgauna vis daugiau socialinio – edukacinio socialinės politikos modelio bruožų:

- kylanti rinkos ekonomika sudaro sąlygas vis daugiau žmonių su negalia siekti užsitikrinti pragyvenimą verslo ir darbo priemonėmis;
- laukiama ekonomikos plėtra, derinama su tinkamai orientuota ir asmens motyvaciją skatinančia socialine ir užimtumo politika, suteikia galimybę

sušvelninti užimtumo, aprūpinimo būstu, skurdo, socialinės atskirties, per menko lygio socialinės apsaugos problemas;

- modernių informacijos ir komunikacijų technologijų plėtra sudaro didesnes galimybes žmonėms su negalia siekti išsilavinimo, tobulinti profesinę kvalifikaciją, integruotis į atvirą darbo rinką;
- vis daugiau dėmesio skiriama integruotam mokymui ir ugdymui, savarankiško gyvenimo įgūdžių ugdymui, profesinei rehabilitacijai;
- atsiranda stiprios nevyriausybinės organizacijos, kurios rūpinasi žmonių su negalia socialine integracija;
- sukurta socialinių paslaugų sistema, siekiama ją standartizuoti ir užtikrinti deramą socialinių paslaugų kokybę, rengiami profesionalūs socialiniai darbuotojai, teikiantys socialines paslaugas ir visą socialinę paramą;
- numatytos piniginės paramos, socialinės apsaugos priemonių žmonėms su negalia ir socialinių paslaugų reformos.

Tačiau socialinis–edukacinis žmonių su negalia socialinės politikos modelis plėtojamas sunkokai dėl nelengvos ekonominės šalies būklės, vis dar vyraujančių atskirties nuotaikų rehabilitacijos, socialinės paramos, ugdymo, aplinkos prieinamumo, įdarbinimo srityse, valstybės ir savivaldybių pagalbos stokos, pačių žmonių su negalia pasyvumo.

Žmonių su negalia lygias galimybes ir socialinę integraciją riboja šie veiksniai:

- galiojančiuose teisės aktuose neaiškiai apibrėžta įvairių valdymo (valstybės, apskričių, savivaldybių) lygių atsakomybė, nesuderintos jų funkcijos ir bendradarbiavimas;
- per mažai dėmesio žmonių su negalia problemoms skiria apskritys ir savivaldybės;
- asmuo vertinamas (šiuo metu nustatomas tik invalidumas) vadovaujantis medicininio faktoriumi, neatsižvelgiama į negalios sąlygojamą jo būklę ir aplinkos veiksnius, toks vertinimas glaudžiai susijęs su pensijų ir lengvatų gavimu, todėl žmonės su negalia neskatinami reabilituotis, dirbti;
- vyrauja medicininės rehabilitacijos priemonės; pradėtos taikyti ir kitos rehabilitacijos priemonės, tačiau jų maža, per menkas tarpžinybinis bendradarbiavimas;
- profesinės, socialinės, psichosocialinės rehabilitacijos priemonės taikomos atskirai, jų neužtenka, nėra tarpusavio ryšio ir tęstinumo;
- skiriama per mažai dėmesio savarankiško gyvenimo įgūdžių ugdymui, trūksta metodikų žmonėms su skirtingomis negaliomis, šių sričių specialistų ir įrangos;

- veikianti profesinio mokymo sistema sprendžia asmenų su raidos (intelektu) sutrikimais profesinio mokymo bei socializacijos problemas ir praktiškai neapima asmenų su kitokia negalia. Prie šios veiklos galėtų daugiau prisidėti socialiniai ir ekonominiai partneriai, tik pradėtos rengti profesinių įgūdžių (išlikusių, įgytų) nustatymo metodikos, pagal kurias bus sprendžiama apie profesinės reabilitacijos galimybę ir efektyvumą. Nėra ryšio su kitomis reabilitacijos sritimis, tai lemia dabartinę prastoką žmonių su negalia profesinės reabilitacijos sistemos būklę;
- psichosocialinės sutrikusios psichikos asmenų reabilitacijos srityje vyrauja centralizuotos globos paslaugos, neefektyvūs paslaugų modeliai ir finansavimas. Reikėtų daugiau psichologinės pagalbos dvasines krizes, trumpalaikius ir ilgai trunkančius psichikos sutrikimus patiriantiems kitų negalių turintiems asmenims;
- neefektyvus socialinių paslaugų finansavimo modelis ir paslaugų organizavimo bei teikimo būdai, vyrauja (priklausomai nuo skiriamų lėšų dydžio ir vietų skaičiaus) stacionarios socialinės paslaugos, tobulintinos bendruomeninės socialinės paslaugos, jų reikėtų daugiau;
- pritaikant fizinę aplinką, vyrauja vienkartiniai veiksmai, stokojama bendros politikos, aplinkos pritaikymo reikalavimų, kontrolės, neparengtos aplinkos (viešosios, būsto), transporto ir jo aplinkos pritaikymo metodikos, sistema plėtojama netolygiai. Tai riboja žmonių su negalia dalyvavimą švietimo, sportinėje, kultūrinėje veikloje, galimybes ilsėtis ir dirbti;
- vykdomomis priemonėmis sunku panaikinti dėl informacijos neprieinamumo atsiradusią žmonių su negalia atskirtį;
- nepritaikytos bendrojo lavinimo, aukštųjų ir aukštesniųjų mokyklų mokymo programos ir metodikos, neužtikrinta specialiųjų priemonių, paslaugų, technikos bei specialistų pagalba, vyrauja atskirties nuotaikos, nereglamentuotas suaugusių žmonių su negalia švietimas;
- didelis nedarbas, neveiksmingi darbo vietos rėmimo, lėšų surinkimo ir paskirstymo būdai, nelanksti lengvatų sistema neskatina darbdavių kurti darbo vietas žmonėms su negalia, dažniau įdarbinami lengvesnę negalią turintys asmenys (turintys III invalidumo grupę), asmenis su sunkiomis negaliomis (I ir II invalidumo grupių) įdarbinti pavyksta retai arba žmonių su negalia organizacijų iniciatyva;
- materialinės paramos ir lengvatų sistema neskatina žmonių su negalia dirbti, jie verčiau norėtų gauti invalidumą ir taip pagerinti savo finansinę būklę ar pasinaudoti teikiamomis lengvatomis;
- per mažai remiami sunkią negalią turintys asmenys;

- nepakankamai finansuojamos kultūrinės veiklos, sporto, poilsio priemonės;
- nėra vienos žmonių su negalia aprūpinimo techninės pagalbos priemonėmis ir kompensavimo už jas sistemos, tai atliekama per atskirus biudžetus ir vykdytojus, dėl to sunku efektyviai naudoti lėšas;
- sudėtinga paslaugų, vykdomų priemonių finansavimo tvarka neužtikrina efektyvaus skiriamų lėšų naudojimo;
- per mažai bendradarbiauja visų sričių (sveikatos priežiūros, socialinės apsaugos ir darbo, švietimo ir mokslo, susisiekimo, aplinkos, kultūros, sporto, kitos) institucijos, tenkindamos žmonių su negalia poreikius ir užtikrindamos jiems lygias galimybes.

Nepritaikyta ir neprieinama fizinė ir informacinė aplinka, nepilnas reabilitacijos procesas, menka socialinė parama, didelis nedarbas, neveiksminga įdarbinimo ir užimtumo skatinimo tvarka, dažnos atskirties nuostatos, neigiamas visuomenės požiūris – pagrindinės žmonių su negalia socialinės izoliacijos priežastys.

Nacionalinė žmonių su negalia integracijos 2002 - 2012 metų programa apima visas Lietuvos žmonių su negalia socialinės integracijos politikos sritis. Jos tikslas – siekti lygių galimybių planuojant žmonių su negalia socialinės integracijos veiksmus, atitinkančius valstybės tarptautinius ir vidaus politikos tikslus ir įsipareigojimus. Programa parengta vadovaujantis Jungtinių Tautų Organizacijos lygių galimybių teikimo žmonėms su negalia bendrųjų taisyklių rekomendacijomis ir atitinka Europos Tarybos direktyvose įtvirtintas žmonių su negalia teises ir lygias galimybes.

Numatant žmonių su negalia socialinės integracijos valstybės politiką, vadovaujamosi šiais principais:

- reabilitacijos priemonių tęstinumo: veiksmingomis, laiku taikomomis, koordinuotomis, tęstinėmis medicininėmis, socialinėmis, profesinėmis, techninėmis ir pedagoginėmis priemonėmis maksimaliai atkuriamos funkcijos, gerinama ir stabilizuojama būklė, kiekvienam žmogui su negalia siekiama suteikti galimybių tapti savarankiškam;
- lygių galimybių: žmonėms su negalia sudaromos tokios pat galimybės kaip ir kitiems visuomenės nariams, jų problemos sprendžiamos drauge su sveikosios visuomenės dalies problemomis ir įtraukiamos į bendrąsias sveikatos priežiūros, švietimo, socialinės apsaugos ir darbo, ekonomines, informacines, sporto, kultūros ir kitas valstybines programas. Tik išskirtiniais atvejais numatomos specialios priemonės, gerinančios žmonių su negalia padėtį;
- negalios kompensavimo: lėšos skiriamos negalios padariniams kompensuoti paslaugomis ir priemonėmis ir dėl negalios prarastoms pajamoms kompensuoti;

- prieinamumo: žmonėms su negalia prieinama visų gyvenimo sričių veikla ir išteklių;
- decentralizacijos: sveikatos priežiūros, socialinės paramos, ugdymo, užimtumo paslaugos teikiamos bendruomenėje, o ne centralizuotose įstaigose, skatinama bendruomenės iniciatyva, į šią veiklą įtraukiamos nevyriausybinės organizacijos;
- diskriminavimo prevencijos: ginamos žmonių su negalia teisės, šviečiama visuomenė, formuojamas palankus visuomenės požiūris ir skatinamas pilietiškumas;
- žmonių su negalia dalyvavimo: visi klausimai, susiję su žmonių su negalia gyvenimu ir veikla, sprendžiami tariantis su jais ir atsižvelgiant į jų patirtį.

Kad šios programos pagrindinis tikslas pasiektas, rodytų:

- visuose visuomenės gyvenimą reguliuojančiuose teisės aktuose įtvirtintos žmonių su negalia teisės, pakeistas Lietuvos Respublikos invalidų socialinės integracijos įstatymas, kiti jiems svarbūs teisės aktai;
- parengtos ir taikomos asmens įvertinimo ir siuntimo į reabilitacijos, globos, ugdymo, užimtumo, kitas įstaigas, prarastų pajamų kompensavimo, specialiųjų poreikių tenkinimo metodikos, kai asmens būklę ir specialiuosius poreikius nustato ir rekomendacijas teikia tarpusavyje bendradarbiaujančios ir arčiausiai asmens esančios sveikatos priežiūros, ugdymo, reabilitacijos, užimtumo, socialinės paramos tarnybų grandys;
- užtikrintas reabilitacijos priemonių tęstinumas, ne tik tų, kurios gerina žmonių su negalia sveikatos ir funkcinę būklę, bet ir tų, kurios ugdo savarankiško gyvenimo, profesinius, darbo įgūdžius (arba moko naujų);
- didėjantis dirbančių žmonių su negalia skaičius ir aktyvus užimtumo siekimas;
- bendruomenėje vykdoma asmenų, sergančių psichikos ligomis, turinčių raidos (intelektu) sutrikimų ir kitų negalių, psichosocialinė reabilitacija;
- pritaikyta fizinė ir informacinė aplinka, mažinanti socialinę atskirtį ir sudaranti žmonėms su negalia galimybę drauge su kitais dalyvauti švietimo, užimtumo ir kitokioje veikloje;
- decentralizuotas socialinių paslaugų teikimas, sukurti alternatyvūs socialinės globos paslaugų pirkimo modeliai, atsiradusi socialinių paslaugų rinka, gerinama socialinių paslaugų kokybė, plečiamas savivaldybėse bendruomeninių socialinių paslaugų tinklas, palaipsniui teikiamų stacionarių socialinių paslaugų mažinimas, nevyriausybinių organizacijų įtraukimas į socialinių paslaugų teikimą bendruomenėje;

- didėjantis ir sisteminis specialiųjų poreikių tenkinimas techninėmis pagalbos priemonėmis, atsiradusios vartotojams platesnio pasirinkimo galimybės;
- neįgalių (specialiųjų poreikių) vaikų ugdymui numatytas specialaus ugdymo paslaugų krepšelis, racionaliau skirstomos specialiajam ugdymui skirtos lėšos;
- tenkinant specialiuosius poreikius ir taikant rehabilitacijos priemones, įgyvendintas principas „pinigai eina paskui asmenį“;
- aktyvus žmonių su negalia dalyvavimas šalies sporto ir kultūrinėje veikloje;
- aktyvus žmonių su negalia ir jų organizacijų dalyvavimas sprendžiant įvairius visuomenės gyvenimo klausimus.

Bendrieji Nacionalinės žmonių su negalia integracijos 2002 - 2012 metų programos tikslai yra:

- formuoti žmonių su negalia reikmes atitinkančią valstybės politiką;
- numatyti žmonių su negalia rehabilitacijos ir socialinės integracijos modelio įgyvendinimo priemones, plėtojimo kryptis ir prioritetus;
- sudaryti žmonėms su negalia galimybes gauti reikiamas sveikatos priežiūros, socialinės apsaugos ir darbo, švietimo ir mokslo priemones;
- nuosekliai taikant visumą rehabilitacijos (medicininės, savarankiško gyvenimo įgūdžių, profesinės, psichosocialinės), ugdymo, socialinės paramos priemonių, siekti, kad žmonės su negalia dalyvautų įvairiose gyvenimo srityse;
- užtikrinti, kad žmonėms su negalia būtų prieinama visokia veikla ir ištekliai, mažinti socialinę jų atskirtį ir šalinti aplinkos kliūtis, trukdančias jiems lygiai su visais dalyvauti visuomenės gyvenime;
- užtikrinti, kad būtų tenkinami dėl negalios atsiradę specialieji poreikiai;
- pasirūpinti, kad žmonių su negalia problemos būtų įtrauktos į visas valstybės vykdomas programas;
- vykdyti žmonių su negalia skurdo prevenciją, gerinti jų gyvenimo kokybę;
- skatinti žmonių su negalia ir jų organizacijų veiklą.

Siekiant programos tikslus įgyvendinti visuomenės švietimo srityje, būtina:

- teikti žmonėms su negalia informaciją apie valstybės politiką, programas ir paslaugas;
- teikti visuomenei daugiau žinių apie žmonių su negalia socialinę integraciją;
- formuoti palankų visuomenės požiūrį į žmones su negalia.

Siekiant įgyvendinti savarankiško gyvenimo įgūdžių ugdymo srityje tikslus, būtina ugdyti žmonėms su negalia savarankiško gyvenimo įgūdžius ir gebėjimus prisitaikyti prie įprastos veiklos ir supančios aplinkos. Tam būtina:

- nustatyti žmonių su negalia profesinius (darbinius) įgūdžius, atkurti juos arba mokyti naujų;
- didinti žmonių su negalia profesinį mobilumą darbo rinkoje, juos mokyti ir perkvalifikuoti, kad įgytų rinkoje paklausą turinčią specialybę;
- panaikinti nepagrįstą invalidumo grupės ir darbingumo netekimo laipsnio sąsają, didinti darbo biržų atsakomybę už profesinio darbingumo nustatymo ir profesinės reabilitacijos koordinavimą;
- skatinti naudoti naujas technologijas profesinės integracijos ir mokymo veikloje;
- skatinti ir remti žmonių su negalia norą dirbti.

Siekiant tikslus įgyvendinti švietimo srityje, būtina:

- įtvirtinti žmonių su negalia specialių poreikių tenkinimą bendruosiuose švietimą reglamentuojančiose teisės aktuose;
- pritaikyti žmonėms su negalia mokymo programas;
- taikyti ugdymo formas ir metodus priklausomai nuo žmogaus su negalia individualių sugebėjimų ir poreikių;
- užtikrinti socialinių paslaugų teikimą (nustačius, kokių reikia, – asistentų, vertėjų, taktilinės gestų kalbos vertėjų kurtiems neregiam, skaitovų neregiam, palydovų, kineziterapeutų, specialiųjų pedagogų, vaikų socialinių darbuotojų, transporto, maitinimo, apgyvendinimo ir kitų) švietimo įstaigose;
- pritaikyti informacinę ir fizinę aplinką dalyvavimui bendrose ugdymo programose;
- numatyti neįgalių (specialiųjų poreikių) vaikų ugdymo išlaidas, atsižvelgiant į specialiuosius ugdymo poreikius, negalios pobūdį ir sunkumą;
- plėtoti neįgalių (specialiųjų poreikių) vaikų ikimokyklinį ugdymą;
- įteisinti švietimo sistemoje profesines grupes – asistentų, socialinių darbuotojų (socialinių pedagogų), vertėjų, asistentų, psichologų, logopedų ir kitų specialistų, teikiančių jų profesinę kompetenciją atitinkančias paslaugas;
- gerinti švietimo paslaugų kokybę, užtikrinti specialistų, dirbančių su žmonėmis su negalia, kvalifikaciją;
- taikyti papildomo ugdymo programas.

Siekiant įgyvendinti Nacionalinės žmonių su negalia integracijos 2002 - 2012 metų programos tikslus užimtumo srityje, būtina:

- įtraukti žmones su negalia į darbo rinką: padėti jiems įsidarbinti (aktyvi darbo paieška, konsultacijos), skatinti norą dirbti, remti konkrečią darbo vietą žmogui su negalia;

- skatinti darbdavio suinteresuotumą priimti į darbą žmogų su negalia, ypač sunkia;
- plėtoti namudinį, patentinį darbą, naujų informacijos technologijų naudojimą (distancinį darbą);
- kvotuoti darbo vietas, pirmiausia numatyti kvotas valstybinėms įmonėms ir įstaigoms;
- plėtoti bendras ir individualias programas, įtraukiančias žmones su negalia į darbo rinką ir kuriančias darbo vietas;
- įtraukti darbdavius, žmonių su negalia nevyriausybinės organizacijas, profesines sąjungas įdarbinimo organizavimą vietiniu, regioniniu ir valstybiniu lygiu;
- pagal poreikius užtikrinti kitokias užimtumo formas: darbo terapiją (kai užimtumu siekiama pagerinti arba stabilizuoti asmens sveikatos ir funkcinę būklę, pvz., specializuotos dirbtuvės, terapijos barai, skyriai, kita), bendrąjį užimtumą (ne tik darbinė, bet ir kitokia su darbo santykiais nesusijusi asmens veikla, pvz., būreliai, klubai, dienos veiklos centrai, kita);
- apibrėžti žmonių su negalia užimtumo įstaigų statusą;
- skatinti žmonių su negalia nevyriausybinės organizacijas prisidėti prie užimtumo organizavimo;
- plėtoti programas, įtraukiančias žmones su negalia į kitokių formų užimtumą.

Siekiant tikslus įgyvendinti socialinės apsaugos srityje, būtina:

- atskirti materialinės būklės garantijų teikimą nuo specialiųjų poreikių tenkinimo;
- bendra tvarka užtikrinti žmonėms su negalia valstybės socialinę paramą;
- materialinės būklės garantijų teikimo būdus susieti su pajamų, prarastų dėl negalios, kompensavimu;
- parengti atitinkamų pensijų ir kompensacijų skyrimą ir mokėjimą reglamentuojančių teisės aktų projektus;
- pereinamuoju laikotarpiu (kol taikomos medicininės, profesinės reabilitacijos priemonės ir tenkinami specialūs poreikiai) numatyti laikinojo nedarbingumo kompensavimo mechanizmą;
- sprendžiant lengvatų teikimo, kompensacijų ir pašalpų skyrimo klausimus, sukūrus specialiųjų poreikių nustatymo ir tenkinimo sistemą, palaipsniui pereiti nuo lengvatų teikimo prie socialinės apsaugos ir reabilitacijos priemonių, skirtų negaliai kompensuoti, taikymo atsižvelgiant į specialiuosius žmonių su negalia poreikius.

Nurodytieji tikslai įgyvendinami tobulinant įstatyminę bazę, vykdant valstybines, regionines programas ir priemones, mokant personalą ir keliant jo kvalifikaciją, bendradarbiaujant ir konsultuojantis su žmonių su negalia organizacijomis, kaupiant ir

analizuojant statistinę ir kitokią informaciją apie žmones su negalia, jų problemas, šių problemų sprendimo būdus, organizuojant ir remiant socialinių, ekonominių tyrimų programas.

Valstybės valdymo institucijos – ministerijos atsakingos už teisinių pagrindų kūrimą ir žmonių su negalia socialinės integracijos politikos įgyvendinimą pagal kompetenciją (sveikatos apsaugos, socialinės apsaugos ir darbo, švietimo ir mokslo, aplinkos, susisiekimo, ūkio, finansų, vidaus reikalų ir kitą).

Aukštesnieji teritorijos administraciniai vienetai (apskritis) yra atsakingi už žmonių su negalia socialinės integracijos politikos įgyvendinimą socialinio aprūpinimo, švietimo, kultūros, sporto, sveikatos priežiūros srityse ir vykdo valstybines ir regionines programas apskrityje.

Valstybės teritorijos administraciniai vienetai (savivaldybės) atsakingos už viešojo administravimo ir viešųjų paslaugų (savarankiškų, įstatymo priskirtų, sutartinių) teikimą visiems savivaldybės teritorijoje gyvenantiems asmenims, tarp jų žmonėms su negalia. Savivaldybės turi savarankiškai užtikrinti ikimokyklinį neįgalių (specialiųjų poreikių) vaikų ugdymą, vaikų ir jaunimo su negalia papildomą ugdymą ir užimtumą, profesinį mokymą, suaugusiųjų su negalia neformalųjį švietimą, socialinių paslaugų žmonėms su negalia įstaigų steigimą ir išlaikymą, bendradarbiavimą su žmonių su negalia organizacijomis, rėmimą iš savivaldybės biudžeto, žmonių su negalia sveikatos priežiūros rėmimą iš Privalomojo sveikatos draudimo fondo, specialistų, dirbančių su žmonėmis su negalia, kvalifikacijos įgijimo ir kėlimo organizavimą, žmonių su negalia užimtumo, viešųjų ir sezoninių darbų organizavimą, žmonių su negalia kūno kultūros ir sporto plėtojimą, sąlygų plėtoti žmonių su negalia verslą sudarymą. Savivaldybės turi užtikrinti žmonėms su negalia įstatymų joms priskirtų funkcijų vykdymą: neįgalių (specialiųjų poreikių) vaikų, jaunimo ir suaugusiųjų su negalia bendrojo lavinimo organizavimą, kaimo bendrojo lavinimo mokyklų moksleivių (tarp jų žmonių su negalia), gyvenančių toli nuo mokyklos, nemokamo pavėžėjimo į mokyklas ir namus organizavimą, savivaldybės teritorijoje gyvenančių vaikų (tarp jų neįgalių (specialiųjų poreikių) vaikų) iki 16 metų mokymosi bendrojo lavinimo ar kitokioje švietimo sistemos mokykloje užtikrinimą, socialinių paslaugų žmonėms su negalia ir kitokios socialinės paramos teikimą, gyventojų su negalia (visiškos negalios asmenų) socialinės integracijos į bendruomenę sąlygų sudarymą, savivaldybių sveikatos programų rengimą (įtraukiant į jas žmonių su negalia problemas) ir įgyvendinimą, pirminę asmens ir visuomenės sveikatos priežiūrą, turizmo, būsto, smulkaus ir vidutinio verslo plėtros programų rengimą, valstybės paramos būstui įsigyti tvarkymą, socialinių būstų suteikimą.

Šios programos vykdymą (valstybinių institucijų, apskričių, savivaldybių ir žmonių su negalia organizacijų veiklą) koordinuoja Lietuvos invalidų reikalų taryba prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. Ji padeda Lietuvos Respublikos Vyriausybei formuoti žmonių su

negalia socialinės integracijos politiką, rengti įstatymus ir įstatymų lydimojus teisės aktus, konkurso būdu parenka programos reikalavimus atitinkančias iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto finansuojamas žmonių su negalia visuomeninių organizacijų programas, kontroliuoja jų įgyvendinimą ir biudžeto lėšų naudojimą. Už programos vykdymą taryba atsiskaito Lietuvos Respublikos Vyriausybei.

Žmonių su negalia teises gina ir jiems atstovauja žmonių su negalia visuomeninės organizacijos. Priimant sprendimus, atsižvelgiama į žmonių su negalia nuomonę ir patirtį. Rengiamus įstatymus ir kitus žmonėms su negalia svarbius teisės aktus atsakingos valstybinės institucijos derina su žmonių su negalia organizacijomis. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto finansuojamos kai kurios žmonių su negalia reabilitacijos ir socialinės integracijos programos, kurias vykdo visuomeninės žmonių su negalia organizacijos.

Žmonių su negalia integracijos priemonių finansavimas – investicija, leidžianti vidutiniu ir ilgalaikės trukmės laikotarpiu sutaupyti lėšų. Pagrindiniai šios programos finansavimo šaltiniai – Lietuvos Respublikos valstybės biudžetas, Valstybinis socialinio draudimo fondas, Privalomojo sveikatos draudimo fondas, Užimtumo fondas, savivaldybių ir kitos teisėtai įgytos lėšos.

1.3. NEĮGALIŪJŲ PROFESINĖS REABILITACIJOS MODELIAI

Lietuvos invalidų reikalų taryba išskiria šias profesinės reabilitacijos prioritetines sritis:

- atstatyti neįgaliųjų darbinius ir profesinius įgūdžius, perkvalifikuoti arba mokyti naujų profesijų;
- didinti neįgaliųjų profesinį mobilumą darbo rinkoje, mokyti ir perkvalifikuoti paklausiomis rinkoje specialybėmis, pirmumą teikti sunkios negalės asmenims;
- reabilitacijos proceso metu siekti atstatyti ne mažiau kaip 50 procentų neįgalaus asmens profesinių gebėjimų dirbti (fiziškai, protiškai, psichologiškai);
- skatinti ir remti neįgaliųjų motyvaciją dirbti;
- įgyvendinti nuostatą, kad profesinė reabilitacija yra nedaloma kompleksinės reabilitacijos sistemos dalis ir užtikrinti sistemos nuoseklų veikimą bei finansavimą;
- įdiegti profesinio darbingumo nustatymo sistemą;
- įdiegti profesinių įgūdžių (išlikusių, įgytų) įvertinimo metodikas;
- rengti ir vykdyti tikslines standartizuotas profesinio mokymo ir perkvalifikavimo programas neįgaliesiems;
- pritaikyti neįgaliesiems paklausių profesijų mokymo ir perkvalifikavimo programas.

- sukurti integruotą informacinę įdarbinimo sistemą;
- sukurti informacinę profesinės rehabilitacijos sistemą;
- skatinti nevyriausybinių organizacijų aktyvumą organizuojant profesinę rehabilitaciją.

Neįgalaus asmens sugebėjimas dalyvauti įvairiose užimtumo formose tiesiogiai priklauso nuo taikytų kompleksinės rehabilitacijos priemonių efektyvumo ir specialiųjų poreikių tenkinimo lygio. Didėjant neįgaliųjų skaičiui ir vyraujant sunkioms negalės formoms sudėtinga rasti darbą sunkiausią negalią turintiems asmenims. Vykdomos užimtumo programos ir realus įdarbinimas prieinami lengvesnes negalias turintiems asmenims. Silpnai išvystytos pagrindinės užimtumo formos (įdarbinimas, darbo terapija ar bendras užimtumas) neleidžia neįgaliesiems aktyviai konkuruoti darbo rinkoje.

Racionali ir efektyvi užimtumo sistema yra svarbus instrumentas, siekiant užtikrinti neįgaliesiems ekonominį savarankiškumą, užimtumą, psichologinį savo vertės pajautimą.

Visų besiregistruojančių teritorinėse darbo biržose tarpe neįgalieji sudaro apie 1,8 – 2,0 proc. Neįgalieji yra darbo rinkos dalyvių rizikos grupė, reikalaujanti papildomo dėmesio, investicijų, sąlygų ir organizuotos užimtumo sistemos. Siekiant sudaryti teisingas, ekonomines ir organizacines prielaidas neįgaliesiems integruotis į visuomenės gyvenimą ir darbą, įteisintos lengvatinės nuostatos, skirtos neįgaliųjų užimtumui. Neįgaliesiems pirmumo teise teikiamos visos teritorinės darbo biržos paslaugos, bedarbio pašalpos mokėjimas, darbo rinkos profesinis mokymas, užimtumo fondo remiamų darbų organizavimas, asmenų, norinčių pradėti savo verslą rėmimas. Nustatomos privalomos darbdaviams įdarbinimo ar darbo vietos steigimo kvotos (iki 2 proc.), kompensuojamos išlaidos už tokių darbo vietų steigimą (pritaikymą) iš Užimtumo fondo, bet nesukurtas efektyvus darbo vietos rėmimo mechanizmas, lėšų surinkimo ir paskirstymo mechanizmas. Neįgaliųjų nevyriausybinių organizacijų įmonėms suteiktos papildomos ekonominės lengvatos (įmonės atleidžiamos nuo kilnojamojo turto mokesčio, teikiamos tikslinės dotacijos Valstybinio socialinio draudimo įmokoms bei energetiniams kaštams dengti, taikoma juridinių asmenų pelno mokesčio, pridėtinės vertės mokesčio, fizinių asmenų pajamų mokesčio lengvatos). Lietuvoje bendruomenės lygyje veikia 28 dienos centrai skirti sutrikusio intelekto asmenų užimtumui (Statistikos departamento duomenys).

- Didžiausią dalį tarp dirbančiųjų ir besinaudojančių užimtumo programomis neįgaliųjų užima III grupę turintys neįgalieji, sunkesnę negalią turintys asmenys neturi galimybės lygiomis konkuruoti darbo rinkoje.
- Žemas neįgaliųjų išsilavinimo lygis.
- Neįgalieji neskatinami ir nesuinteresuoti dirbti, dalyvauti užimtumo procese.
- Sunku įdarbinti arba užimti psichikos, regėjimo, klausos negalią bei pirmą invalidumo grupę turinčius neįgaliuosius, o dirbančių neįgaliųjų pajamos dažnai yra minimalios.

- Neįgaliųjų įdarbinimas per darbo biržas, pačių iniciatyva, arba visuomeninėse organizacijose ar jų įmonėse yra nepakankamas ir mažėjantis.
- Dėl ekonominių priežasčių didėja bendras nedarbas, dauguma nevyriausybiųjų organizacijų įmonių yra ant bankroto ribos, o ten dirbančiųjų neįgaliųjų skaičius sumažėjo 3 – 4 kartus palyginus su 1990 metų duomenimis.
- Praktiškai žlugo namudinis darbas.
- Galiojanti darbdavių skatinimo įdarbinti neįgaliuosius tvarka, lengvatų sistema nepakankama, kad darbdaviai noriai be prievartos kurtų darbo vietas neįgaliesiems (remtasi Lietuvos invalidų reikalų tarybos duomenimis).

Labai svarbu tobulinti užimtumo sistemą ir siekti pagal poreikius ir būkles įvairių užimtumo formų. Užtikrinti neįgaliųjų teisę dirbti bei būti užimtam kaip pagrindinį garantą savarankiškumui, socialinei bei psichologinei gerovei.

Nuo 2002-02-13 d. pradėjo veikti „Papildomai remiamų bedarbių užimtumo rėmimo tvarka“. Šios programos tikslas dalinai kompensuoti darbdaviams naujų darbo vietų steigimo išlaidas, įdarbinti į naujai steigiamas darbo vietas bedarbius, kuriems taikomos papildomos užimtumo garantijos (tai neįgalieji; asmenys nuo 16 iki 25 metų, pirmą kartą pradėdantys darbinę veiklą; profesinių bei aukštesniųjų mokyklų absolventai; ilgalaikiai bedarbiai; asmenys, kuriems iki pensijos likę ne ilgiau kaip 5 metai; motina ar tėvas, auginantis vaiką iki 8 metų; asmenys, grįžę iš įkalinimo vietų, kai laisvės atėmimo laikotarpis buvo ilgesnis nei 6 mėnesiai). Teisę į darbo vietų steigimą (pritaikymą) remiamoms bedarbių grupėms turi darbdaviai, kurie per pastaruosius 3 mėnesius atitiko šias sąlygas: vykdė ūkinę veiklą; deklaravo pajamas ir mokėjo įstatymų nustatytus mokesčius; nemažino darbuotojų skaičiaus, neturėjo gamybinių prastovų. Darbo vietų steigimas I ir II grupių invalidumas įmonėse, kuriose dirba daugiau nei 50 dirbančiųjų – sutinkamai su savivaldybių sprendimais patvirtinta kvota – t.y. 2 proc. nuo bendro darbuotojų skaičiaus. Kai įmonėse dirba mažiau nei 50 darbuotojų: įmonėse, kuriose dirba iki 5 darbuotojų – 1 vieta; įmonėse, kuriose dirba 6 ir daugiau darbuotojų – 20 proc. vidutinio mėnesinio darbuotojų skaičiaus. Bendras įdarbinamų remiamų bedarbių skaičius (visų kategorijų) kalendoriniais metais neturi viršyti: įmonėse, kuriose dirba iki 5 darbuotojų – 1 vieta; įmonėse, kuriose dirba 6 ir daugiau darbuotojų – 20 proc. vidutinio mėnesinio darbuotojų skaičiaus. Ši tvarka finansuojama įdarbinusiems I ir II grupės invalidus per pirmuosius 12 mėnesių mokama minimali mėnesinė alga kiekvieną mėnesį; per kitus 6 mėnesius – 50 procentų minimalios mėnesinės algos dydžio kiekvieną mėnesį. Įdarbinusiems III grupės invalidus bei kitus darbo rinkoje remiamus asmenis finansuojama per pirmuosius 6 mėnesius – vienos minimalios mėnesinės algos už kiekvieną mėnesį; per kitus 6 mėnesius – pusės vienos minimalios mėnesinės algos kiekvieną mėnesį. Darbdaviai, kuriems buvo išmokėtos užimtumo rėmimo subsidijos, pasibaigus jų mokėjimui per vienerius metus be Darbo biržos sutikimo negali

panaikinti šių darbo vietų ar nutraukti darbo sutartis savo iniciatyva su įdarbintais į jas darbuotojais, kai nėra jų kaltės. I ir II grupės invalidams darbo vietos išlaikymo trukmė – 2,5 metų, o III grupės invalidams ir kitoms darbo rinkoje remiamų bedarbių grupėms – 2 metai (Papildomai remiamų bedarbių užimtumo rėmimo tvarka, 2002).

Analizuojant mokslinę literatūrą, galima išskirti keturis neįgaliųjų profesinės reabilitacijos modelius:

1. Socialinės – profesinės inkliuzijos (dar kitaip – rinkos liberalusis).

Modelio tikslas – profesinė ir socialinė adaptacija. Profesinė ir socialinė adaptacija čia suvokiama ne tik kaip profesijos mokymas gamybos procese, vėliau – profesinė veikla, bet ir neįgaliųjų bei sveikųjų asmenų tarpusavio bendradarbiavimas. Socialinė inkliuzija siekia pašalinti visus barjerus ir kliūtis (diskriminacija, baimė, ignoravimas, nusistatymas bei teisių pažeidimai), su kuriomis visuomenėje susiduria neįgalieji, siekiantys lygybės. Didelis dėmesys skiriamas apsisprendimo teisėms, bei lygių galimybių sudarymui. To siekiama per visuomenės tarpininkavimo – įdarbinimo agentūras, kur neįgaliam asmeniui rūpinasi profesinio konsultavimo, socialinio darbo specialistai. Jie ne tik ieško neįgaliam asmeniui būsimos darbovietės, bet pagal specialias programas rūpinasi neįgaliųjų įsidarbinimo, bendravimo ir kitų gebėjimų ugdymu. Šiose agentūrose neįgaliesiems pasiūlomi papildomi kursai, kaip profesinės karjeros, profesinės motyvacijos, bendravimo įgūdžių, bazinių gebėjimų (skaitymo, rašymo, skaičiavimo), buitinių gebėjimų lavinimo ir kitų. Agentūros specialistai ne tik siekia įdarbinti neįgalų asmenį, bet ir pašalinti su įsidarbinimu susijusias kliūtis, pvz., kelionės į darbovietę ir namo. Jeigu reikia parūpina valstybės paramą ir neįgalus asmuo į darbovietę nuvežamas ir parvežamas valstybės lėšomis. Agentūros yra remiamos tiek valstybės, tiek darbdavių. Modelio esmė – mokymas realiomis sąlygomis, būsimoje darbo vietoje, kur mokymo turinys pritaikytas prie gamybos proceso, rinkos poreikių. Šio modelio sėkmės principas – tinkamas žmogus, tinkamoje vietoje. Agentūros specialistas suranda potencialų darbdavį, kuriam perduodamas neįgalus asmuo profesinis mokymas. Tačiau atsakomybė už profesinio mokymo rezultatus dalijasi ir darbdavys (jo atstovas), ir agentūros specialistas, ir neįgalus asmuo. Darbdavys atsakingas už profesinius įgūdžius, agentūros specialistas – už profesinę adaptaciją, akcentuojama ir paties būsimos darbininko asmeninė atsakomybė. Būsimas darbininkas mokomas darbo vietoje pagal penkių žingsnių metodą:

- darbininko psichologinis parengimas;
- demonstravimas (nuosekliai, atskiromis fazėmis rodoma darbo eiga, atkreipiant dėmesį į svarbiausius dalykus);
- praktinis proceso išbandymas (darbininkas savarankiškai atlieka veiksmus, keliami klausimai, aiškinamasi);

- įgūdžių įvertinimas (leidžiama darbininkui dirbti savarankiškai, stebint mokytojui);
- mokymo pabaiga (darbininkas dirba savarankiškai, paskiriant asmenį, į kurį, kilus neaiškumams, galėtų kreiptis. Iš pradžių dažniau kontroliuojama ir padedama, vėliau – situacijai klostantis sėkmingai, apmokymas baigiamas).

Vienas iš šio modelio rezultatų – darbuotojo ir darbdavio poreikių tenkinimas. Šiame procese ne mažiau svarbūs ir darbdavių lūkesčiai. Neįgalus asmuo turi atlikti jam priskirtą darbą ir užsidirbti algą. Išskirtinės sąlygos sudaromos tik darbo vietos kūrimui ar papildomam „vadovavimui“. Dirbti neįgalus asmuo turi taip kaip ir visi kiti darbininkai. Todėl esant reikalui, neįgaliam asmeniui suteikiama reali pagalba darbo vietoje ir pabaigus profesinį mokymą. Ne visiems neįgaliesiems pavyksta efektyviai dirbti ir atitikti darbdavio keliamus reikalavimus. Išnaudojus visas mokymo ir specialios paramos priemones ir nepasiekus pažangos, ieškoma kito, tinkamesnio darbo, tariamasi su tuo pačiu ar kitu darbdaviu, galvojama apie specialiosios ilgalaikės pagalbos teikimą darbo vietoje. Neįgalaus asmens ir agentūros specialistų bendradarbiavimo laikotarpis nėra ribojamas. Neįgaliam asmeniui teikiama parama tol, kol jam pavyksta įsitvirtinti darbo rinkoje.

Šis modelis nėra tinkamas, kai reikia išmokyti sudėtingesnių darbo procesų, reikalaujančių mąstymo, sprendimų priėmimo, savarankiškos veiklos. Kaip šio modelio trūkumą galėtume įvardyti ir tai, kad mažai kreipiama dėmesio į bendrąjį lavinimą, jaučiama tendencija susiaurinti profesinę kvalifikaciją. Neįgaliųjų profesiniam rengimui šis modelis dažnai taikomas JAV, Didžiojoje Britanijoje ir kt. šalyse.

2. Profesinio konkurencingumo arba dualinis modelis.

Šio modelio bruožai ryškūs Vokietijoje: mokiniai, sudarę mokymosi sutartį, profesijos trejus metus mokosi įmonėje ir vieną – du kartus per savaitę lanko profesinę mokyklą, kurioje gauna teorinius praktikoje įgyjamų žinių pagrindus.

Jeigu neįgalus asmuo yra neapsisprendęs, kokią specialybę jis norėtų įsigyti arba nėra tam pasiruošęs (trūksta motyvacijos, gebėjimų įgūdžių), jis vienus metus gali mokytis ugdymo institucijose, kurios skirtos tam tikros profesijos pasirengimui, arba tam tikros profesijos pagrindų įgijimui. Tai savotiški „skatinimo“ kursas, palengvinantys įėjimą į dualinę profesinio rengimo sistemą. Per tuos metus neįgalus asmuo ne tik įgyja pirminių profesinių įgūdžių, gyvenimiškų gebėjimų, bet ir išsirenka specialybę, labiausiai atitinkančią jo norus ir realias galimybes.

Norint užtikrinti mokymo prieinamumą, yra sukurtos profesinio rengimo įmonės tiems neįgaliesiems asmenims, kurie nenori ar nėra pajėgūs mokytis su visais. Šiose įmonėse neįgalūs asmenys ne tik mokomi profesijos, bet ir gauna specialią pagalbą. Su jais dirba

auklėtojai, specialieji pedagogai, psichologai, socialiniai darbuotojai, kinezeterapijos specialistai, laisvalaikio organizatoriai. Neįgaliems žmonėms sudaromos išskirtinės sąlygos įsigyti kvalifikuotą, valstybės pripažintą profesinį išsilavinimą. Iš vienos pusės siekiama kad šioje įmonėje siūlomos specialybės būtų paklausios ir reikalingos darbo rinkoje, iš kitos pusės, kad būtų prieinamos neįgaliam asmeniui. Prieš pradėdant mokytis neįgalus jaunuolis pakviečiamas į trijų mėnesių profesinio konsultavimo kursus (jeigu jis nelankė „skatinimo“ kursų), kur pagal specialią programą gali praktiškai išbandyti įmonėje ruošiamas profesijas, suderinti savo norus ir galimybes, įsitikinti ar čia jam patiks mokytis, ar ši profesinio rengimo įmonė yra būtent tai ko jam reikia.

Tolesnis mokymo procesas vyksta pagal tuos pačius principus kaip ir dualinėje sistemoje. Tačiau daugiau dėmesio skiriama individualiam mokymui. Šešioms mokiniams skiriamas vienas profesijos mokytojas, jiems specialiai pritaikoma mokymo medžiaga. Specialybės mokiniai yra apmokomi įmonės dirbtuvėse, kur mokymo sąlygos priartintos prie realių darbo sąlygų: yra visa reikalinga įranga, atliekami konkretūs užsakymai, darbo laikas ir darbo pertraukos taip pat derinamos su realiu darbo laiku tikroje įmonėje. Už profesinio rengimo rezultatus atsako visi specialistai. Pvz., jeigu mokinys turi dėmesio problemų, tai jo dėmesio lavinimu rūpinasi ne tik psichologas per specialias pratybas, bet ir auklėtojai, ir teorijos mokytojai, gamybinio mokymo meistrai kartu su mokiniu atlikdami psichologo paskirtas užduotis. Didelis dėmesys skiriamas bendrųjų gebėjimų ugdymui, tarp jų – ugdomi ir įsidarbinimo gebėjimai. Mokinys mokomas prisistatyti būsimam darbdaviui, parengti reikalingus dokumentus, spręsti kebias ir konfliktines situacijas.

Tiek mokymosi metu, tiek pabaigus profesinio rengimo įmonę, neįgalūs asmenys gauna realią psichologinę, socialinę, medicininę ir finansinę pagalbą. Įdarbinimu rūpinasi darbo biržos, socialinės tarnybos, mokykla. dar mokymosi procese paskirtas specialistas tarpininkauja ieškant darbo vietų, informuoja susidomėjusias įstaigas apie specialią darbo vietų sukūrimo galimybes, valstybės finansinę paramą, tolesnes psichosocialinės paramos galimybę. Siekiama, kad absolventai per 4 savaitių neapmokamą praktiką asmeniškai susipažintų su darbdaviu, o darbdavys apsispręstų ar neįgalusis gali užimti tą darbo vietą.

Šio modelio siekiamybė – neįgalaus asmens konkurencingumas darbo rinkoje, tačiau kai kurie įstatymai, pavyzdžiui profesinio rengimo tobulinimo (vystymo) įstatymo 12 paragrafas numato specialias profesinės reabilitacijos priemones, orientuotas į darbo rinkos politikos atvirumą neįgaliesiems. Minėtas įstatymas įteisino nuolatinę komisiją, kuri pataria Federacinei vyriausybei neįgaliųjų profesinio rengimo ir profesinės adaptacijos darbo rinkoje klausimams. Todėl galima teigti, kad neįgalus asmuo nepaliekamas vienas konkuruoti besikeičiančioje darbo rinkoje, o sulaukia realios paramos ir pagalbos.

Kaip šio modelio trūkumus, galėtume įvardinti sudėtingą ugdymo proceso valdymą. Sunku išvengti gamybos, o ne mokymo rezultatams svarbių užduočių.

3. Profesinės segregacijos (nuo darbo imitacijos iki ypač siauros specializacijos) modelis.

Šis modelis yra pripažįstamas daugelyje Europos valstybių (ne išimtis ir Didžioji Britanija bei Vokietija). Neįgaliesiems specialiai kuriamos „saugaus darbo“ įmonės (socialinės įmonės), ar „saugaus darbo“ skyriai, kur numatytas saugus darbo organizavimas, profesinė, socialinė, medicininė priežiūra, sudarytos sąlygos tobulėti ir, jeigu įmanoma, pereiti į darbą normaliomis sąlygomis. Dirbantiesiems pritaikomas darbas arba veiklą pagal jų galimybes: Vieni gamina produkciją, kiti to mokosi, tretieji – tik ugdo savo buitinius gebėjimus. Profesijos instruktorius paprastai organizuoja darbą ir padeda nedidelei grupei neįgaliųjų (priklauso nuo negalės pobūdžio ir darbo sudėtingumo). Vienose šalyse į šias įmones daugiausia ateina po profesinio pasirengimo, nepritapę darbo rinkoje (pvz., Vokietijoje), kitose šalyse, kaip Didžioji Britanija, neįgalūs asmenys čia išmoksta profesijos ar įgyja profesinių įgūdžių. Bet kuriuo atveju, tai tarsi „apsauginis“ modelis, leidžiantis neįgaliam žmogui priprasti prie profesinės veiklos sistemos reikalavimų, o patiems silpniausiems, tai dar viena iš galimybių dirbti ir pragyventi iš savo darbo rezultatų. Šis modelis, pasižymėdamas uždarumu, lyg ir neturėtų būti įvardijamas „moderniu“, tačiau jam priskiriamos „perėjimo“ ar „apsauginės“ funkcijos neprieštarauja normalizacijos, integracijos ir socialinės ekologijos teorijoms. Profesinė prasme sutvirtėjęs neįgalus asmuo turi tiek teorinių, tiek praktinių galimybių pereiti dirbti į natūralią darbo rinką.

4. Mokyklinis modelis.

Profesijos mokoma mokykloje: perteikiamos ne tik profesinės žinios, įgūdžiai ir gebėjimai, bet ir mokoma bendrųjų dalykų. Tradiciškai didelė reikšmė teikiama specialybės teoriniam mokymui, mokymo sąlygos būna dažnai nutolusios nuo realios gamybos. Dėl nepakankamo finansavimo, dažnai mokyklų materialinė bazė neatitinka rinkos keliamų reikalavimų. Net jei ir mokyklų dirbtuvės įrengtos (kaip Lietuvos reabilitaciniame profesinio rengimo centre), dėl skiriamų lėšų trūkumo sunku tinkamai organizuoti gamybinį mokymą. Šis modelis Lietuvoje yra dominuojantis – ne išimtis ir neįgaliųjų profesinio rengimo sistema.

Ar šis modelis yra tinkamiausias neįgaliųjų profesiniam rengimui ir reabilitacijai? Kaip rodo atliktas tyrimas (Baranauskienė, 2002), profesinio rengimo ir su juo susijusių specialistų, darbdavių nuomonė vienareikšmiška. Būtent mokyklinis modelis tarp respondentų mažiausiai populiarus. Respondentai pasisako už rinkos liberalųjį ir dualinį profesinio rengimo modelius. Labiau negu kiti respondentai už rinkos modelį pasisako darbo biržos specialistai ir pedagogai. Tuo tarpu darbdaviai ir mokslininkai labiau pritaria dualiniam profesinio rengimo modeliui (Baranauskienė, 2002).

Centralizuoto planinio ūkio suirimas, nauji visuomeniniai ir ekonominiai pokyčiai sukėlė daug permainų darbo rinkoje. Ypač skaudžiai tai pajuto neįgalieji. Norint užsidirbti pragyvenimui šiandieninėje darbo rinkos sistemoje būtina turėti aukštą specialybės kvalifikaciją. Minimalių profesinių žinių, įgytų specialioje mokykloje, nepakanka. Todėl 1993 metus, galime įvardinti, kaip permainų pradžią neįgaliųjų profesinio rengimo sistemoje. Tais metais pradėtas kurti Lietuvos reabilitacinis profesinio rengimo centras (LRPRC). Projektą finansavo Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija bei Vokietijos Federacinės Respublikos vyriausybė. Ši sutrikusio intelekto ir kitų negalių turinčio jaunimo trijų metų profesinio rengimo mokykla kartu su materialine parama perėmė ir Pietų Heseno profesinio rengimo įmonės metodinę pagalbą, ugdymo idėjas.

Šiuo metu Lietuvoje neįgalieji turi penkias galimybes įsigyti profesinę kvalifikaciją:

1. Darbo rinkos profesinio mokymo sistemoje (pirmo ir antro lygio programos).

Yra tam tikrų apribojimų, pvz., pagal darbo rinkos profesinio mokymo antro lygio programas gali mokytis asmenys tik nuo 18 metų amžiaus; mokslas šioje sistemoje gali būti tiek mokamas, tiek nemokamas. Iš kitos pusės – kaip rodo patirtis – nežymiai sutrikusio intelekto jaunuolių socialinė branda neretai būna sulėtėjusi. Trumpos ir tik į profesinį pasiruošimą orientuotos mokymo programos neįgaliam jaunuoliui nepadedą įsitvirtinti darbo rinkoje. Sėkmingesnių rezultatų sulaukiama tada, kai neįgalus jaunuolis, turėdamas profesinę kvalifikaciją, darbo rinkos profesinio mokymo centruose ją tobulina, ar įgyja naują, giminišką profesiją, dėl ko konkurencinės neįgaliojo galimybės darbo rinkoje padidėja. Manytume, kad neįgaliam asmeniui mokymąsi darbo rinkos mokymo sistemoje reikėtų rinktis tik tada, kai baigus profesinę ar specialiąją profesinę mokyklą nepavyksta įsitvirtinti darbo rinkoje, norint keisti profesinę kvalifikaciją.

2. Profesinių mokyklų pirmoje pakopoje, skirtoje profesinei kvalifikacijai (specializacijai) įsigyti.

Priimami asmenys, neturintys pagrindinio išsilavinimo. Mokymosi trukmė – du metai. Sėkmingai baigusiems mokyklas išduodamas kvalifikacijos pažymėjimas. Kaip rodo apklausa, atlikta 2000-2001 mokslo metais, tik vienos profesinės mokyklos pirmoje pakopoje mokėsi virš dešimt neįgaliųjų, kitose mokyklose, nors tokia neįgaliųjų teisė mokytis pripažįstama, mokosi vos po vieną ar du jaunuolius (Baranauskienė, 2001).

3. Profesinėse mokyklose, kurios specializuojasi neįgaliųjų profesinio rengimo srityse.

Šiuo metu Lietuvoje yra trys tokios profesinės mokyklos, kur priimami mokytis neįgalieji: Lietuvos reabilitacinis profesinio rengimo centras, Kauno statybininkų mokykla bei

Žemaičių Naumiesčio politechnikos mokykla. Mokslas trunka ne dvejus metus, kaip mokantis pagal šios pakopos reikalavimus profesinėse mokyklose, bet trejus metus. Atsižvelgiant į jaunuolių negalės specifiką, skiriami papildomi metai, kurie leidžia siekti gilesnių profesinių žinių bei įgūdžių, bet ir didesnę dėmesį skirti bendrųjų gebėjimų, socialinės kompetencijos ugdymui. Šiuose ugdymo institucijose neįgalieji ne tik įgyja profesinę kvalifikaciją, bet ir yra ruošiami savarankiškam gyvenimui, suteikiama psichologinė, socialinė parama. Su jais dirba ne tik profesijos mokytojai, bet ir specialieji, socialiniai pedagogai. Minėtose mokyklose mokosi ne tik neįgalūs asmenys: yra priimamos grupės ir pagal 2-4 pakopų programas.

4. Specialiųjų internatinių mokyklų profesinio rengimo skyriuose.

Kai kurios specialiosios internatinės mokyklos, kaip Gelgaudiškio specialioji internatinė mokykla, Šiaulių specialiojo ugdymo centras „Ringuva“, Klaipėdos 1-oji specialioji internatinė mokykla yra įkūrusios profesinio rengimo skyrius. Neįgalieji čia mokomi pagal profesinių mokyklų pirmos pakopos programas. Kaip ir profesinėse mokyklose, kurios specializuojasi neįgalių jaunuolių profesiniame rengime, mokslas trunka trejus metus.

5. Profesinių mokyklų specializuotose grupėse neįgaliesiems.

Šiuo metu Alytaus dailiųjų amatų mokykla kviečia neįgaliuosius įsigyti pynėjo iš vytelių, o Kauno maisto pramonės mokykla – maisto ruošimo darbininko (virėjo) specialybių.

Analizuojamose profesinio rengimo institucijose neįgaliam asmeniui siūloma aštuoniolika mokymo programų: pynėjo iš vytelių, metalo apdirbimo staklininko, šaltkalvio, suvirintojo, technikos šaltkalvio – remontininko, laivų korpuso surinkėjo, avalyninko, mezgėjo, siuvėjo, apdailininko, mūro – montavimo – betonavimo darbų, sienų ir krosnių mūrijimo, staliaus, statybininko, virėjo, viešbučio darbuotojo, kaimo verslo darbininko, namų ūkio pagalbininko, ūkinio pagalbininko (Profesijos vadovas, 2002). Iš pirmo žvilgsnio profesijų pasiūla lyg ir turėtų tenkinti neįgaliųjų poreikius. Tačiau susiduriama su profesinės rehabilitacijos, kaip sistemos išbaigtumo, nepakankamos švietimo ir socialinės politikos sąveikos problema (Baranauskienė, 2004). Profesinė rehabilitacija Lietuvoje nutrūksta vos įpusėjusi. Jeigu galima diskutuoti apie profesinio konsultavimo, profesinio rengimo sistemų moderniškumą ar atsilikimą, tai neįgaliųjų įdarbinimo, paramos darbo vietoje klausimai dažniausiai paliekami spęsti asmeninei profesinės rehabilitacijos sistemos dalyvių iniciatyvai.

Neįgaliųjų profesinės/darbinės rehabilitacijos problemas ir ilgalaikių bedarbių perkvalifikavimo, darbinės patirties įgijimo, pagalbos darbo vietoje problemas padėtų išspręsti socialinės įmonės. Tam reikia paruošti tinkamą įstatyminę bazę, paruošti tinkamus ekonominius švertus, kurie padarytų ekonomiškai nenaudinga įmonių vadovams nevykdyti jau egzistuojančių

įstatymų bei nutarimų, t.y. nekurti darbo vietų neįgaliesiems. Lėšas, sukauptas ekonominių sankcijų būdu, panaudoti naujų darbo vietų finansavimui (tokia praktika taikoma Lenkijoje).

II. SOCIALINĖS ĮMONĖS IR JŲ VIETA NEĮGALIŲJŲ PROFESINĖS REABILITACIJOS SISTEMOJE

2.1. SOCIALINĖS ĮMONĖS EUROPOS SĄJUNGOS VALSTYBĖSE

Lietuvos suaugusiųjų švietimo asociacija kartu su Hanoverio Step-hansstifto liaudies mokykla, kuri specializuojasi socialinių darbuotojų rengimo bei kvalifikacijos kėlimo srityje, ir Latvijos suaugusiųjų švietimo asociacija 1999-2001 metais vykdė PHARE partnerystės programos remiamą projektą „Socialinių įmonių kūrimas Latvijoje ir Lietuvoje“ („Socialinių įmonių kūrimas Latvijoje ir Lietuvoje“, projektas, 2001).

Socialinės įmonės (Soziale Betriebe) - kol kas naujas Lietuvos ekonomikos reiškiny, bet jis gerai žinomas ir turi ne vienerių metų gyvavimo patirtį Vokietijoje, Danijoje bei kitose Vakarų Europos šalyse. Tačiau tokios socialinės įmonės buvo kuriamos tik Vokietijoje, ir tik Žemutinėje Saksonijoje. Tai smulkaus ir vidutinio verslo įmonės modelis, skirtas bedarbystei šalyje mažinti.

Socialinės įmonės - tai naujas metodas, skatinantis žmones kurti tam tikro tipo įmones, kuriose, viena vertus, tenkinami darbdavio interesai, nes jis gauna valstybės paramą kurti tokioms įmonėms, o kita vertus - valstybės interesai, nes būtina sąlyga paramai gauti - darbui priimami bedarbiai. Šia prasme socialinės įmonės yra efektyvi ekonominė priemonė, padedanti visuomenei kovoti su bedarbyste. Tokios įmonės sudaro sąlygas bedarbiams aktyviai įsilieti į ekonominį gyvenimą, prasmingą veiklą ir kovą už savo išlikimą bei integravimąsi į darbo rinką šiandieninėmis besikeičiančiomis ir kartais nuožmiomis rinkos ekonomikos sąlygomis. Socialinių įmonių steigimas ir plėtra padeda spręsti tiek socialines, tiek ekonomines žmonių ir net visos šalies problemas.

Taigi projektas „Socialinių įmonių kūrimas Latvijoje ir Lietuvoje“ ir buvo skirtas vietos specialistų, išmanančių socialinių įmonių specifiką, parengimui. Pagal projektą Lietuvoje buvo apmokyta dešimt projekto dalyvių - įvairių institucijų, susijusių su suaugusiųjų švietimu bei socialiniu darbu, atstovų (R. Kairelis, 2001). Kas tai yra socialinė įmonė, kam ji reikalinga, kaip ji steigiama, kokios galimybės socialinių įmonių idėją įgyvendinti Lietuvoje – į šiuos klausimus bandysime atsakyti šiame darbe. Manytume, kad pagrindinis stabdys steigiant šias įmones - įstatyminės bazės nebuvimas.

Darbas yra viena pagrindinių žmogaus vertybių bei svarbiausia gerovės sąlyga. Darbo netektį daugelis žmonių vertina kaip vieną didžiausių grėsmių. Tačiau kelias į darbą kiekvienam yra savitas, o kai kuriems - gerokai sunkesnis nei daugumai. Tai - žmonės su negalia, nekvalifikuoti darbuotojai, bandantys grįžti į darbo rinką po ilgesnės pertraukos, priešpensijinio amžiaus bedarbiai, aukšto nedarbo rajonų gyventojai. Šie žmonės ir sudaro didžiąją ilgalaikių bedarbių dalį. Prieš trejus metus tik kas aštuntas bedarbis ieškodavo darbo daugiau nei metus, o dabar jau beveik kas trečias. Tačiau yra rajonų, kur tokių bedarbių yra kas antras. Ilgalaikis nedarbas neigiamai veikia žmogaus psichiką, menkina kvalifikaciją, motyvaciją dirbti, sukuria rimtas materialines problemas šeimai, užkrauna papildomą rūpestį valstybei. Todėl būtina ieškoti būdų šiai problemai spręsti.

Vienas iš problemos sprendimo būdų - sudaryti šiems žmonėms specialias sąlygas integruotis į darbo rinką. Tokios integracinės sistemos sėkmingai veikia daugelyje šalių. Tai - socialinės, neįgaliųjų įmonės, medicininės ir profesinės rehabilitacijos centrai, kitos panašaus pobūdžio institucijos bei specialios integracinės priemonės. Jų finansavimas įvairus - valstybės ir savivaldybių biudžetai, sveikatos ir nelaimingų atsitikimų bei profesinių susirgimų draudimas, labdara, žmonių lėšos, pajamos, gaunamos iš paslaugų bei parduodamos produkcijos. Institucijų steigėjai taip pat yra įvairūs: valstybė, darbo rinkos institucijos, savivaldybės, privatūs asmenys, fondai, nevyriausybinių institucijų. Vienos jų, kaip, pavyzdžiui, Švedijos Samhal invalidų įmonės, turi tvirtas struktūras, nuolatinais įdarbina nemažai neįgaliųjų bei gamina pakankamai konkurencingą produkciją. Kitos, kaip antai Švedijos AMI centrai, Vokietijos invalidų rehabilitacijos centrai, Danijos jaunimo profesinės integracijos centrai, dirba su atskirais žmonėmis siekdami kuo greičiau integruoti juos į normalią darbo rinką. Šios institucijos yra labiau remiamos bei mažiau priklauso nuo rinkos konjunkcijos. Tačiau bendras visų jų bruožas tas, jog jos siekia ne ekonominių, o socialinių tikslų, jų veikla yra remiama sudarant palankias sąlygas bei dotuojant.

Lietuvoje ši patirtis yra žinoma. Bendradarbiaujant su Vokietijos, Danijos, Švedijos, kitų šalių partneriais buvo sėkmingai realizuoti socialinės ir profesinės rehabilitacijos projektai Radviliškyje, darbo rinkos profesinio mokymo bei darbo biržų sistemoje ir kt. Tačiau tai tebuvo atskiri projektai, kurie turėjo paskatinti socialinės ir profesinės rehabilitacijos sistemos plėtrą, socialinių įmonių atsiradimą.

Lietuvoje socialinės įmonės paskirtį geriausiai atitiktų neįgaliųjų visuomeninių organizacijų įsteigtos įmonės. Ilgą laiką jos įdarbindavo nemažai regėjimo, klausos bei kitą negalią turinčių žmonių. Tačiau pastaruoju metu šios įmonės susidūrė su rimtomis ekonominėmis problemomis, kurios kelia grėsmę jų tolesnei egzistencijai. Būtina tobulinti teisinius šių įmonių veiklos pagrindus, spręsti jų veiklos finansinio stabilumo problemas. Socialinės apsaugos ir

darbo bei Ūkio ministerijos numato parengti atitinkamas priemones. Vienas iš galimų sprendimų - kuriamas socialinių įmonių įstatymo projektas (Socialinių įmonių koncepcija, 2001).

Rengiant šį įstatymą reikėtų apsispręsti dėl socialinių įmonių teisinio statuso, jų veiklos tikslų ir uždavinių, organizacinių, ekonominių bei finansinių funkcionavimo pagrindų. Socialinės įmonės turėtų padėti probleminėms gyventojų grupėms integruotis į darbo rinką, sudaryti palankias sąlygas jų profesinei, socialinei bei psichologinei rehabilitacijai. Įmonės galėtų teikti socialines paslaugas, verstis kita veikla, kuri padėtų joms išsilaikyti. Labai svarbu užtikrinti socialinių įmonių ekonominį bei finansinį gyvybingumą. Reikia išspręsti socialinių įmonių veiklos lengvatų, dotacijų, produkcijos ir paslaugų realizavimo sąlygų, darbo santykių bei darbuotojų socialinių garantijų ypatumų klausimus. Būtų galima vadovautis ir viešųjų įstaigų įstatymu. Ne mažiau svarbu įvertinti socialinių įmonių kūrimo bei plėtotės galimybes, numatyti galimus jų steigėjus, partnerius, patalpas, personalą ir t.t. Pageidautina, kad socialinės įmonės pirmiausia kurtųsi aukščiausio nedarbo rajonuose panaudojant ten turimas laisvas patalpas, vietinių žmonių idėjas. Darbo biržų pradėtas įgyvendinti vietinių užimtumo iniciatyvų projektas parodė, jog galima sulaukti daug gerų pasiūlymų. Todėl labai svarbu, kad rengiant šį projektą dalyvautų ne tik ministerijų, bet ir neįgaliųjų, kitų nevalstybinių organizacijų, darbdavių, profesinių sąjungų, savivaldybių atstovai.

Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001-2004 metais programoje numatyta nemažai priemonių, kurios turėtų sumažinti nedarbą. Jomis siekiama ne tik sudaryti palankesnes sąlygas naujų darbo vietų kūrimui, bet ir pagerinti žmonių gebėjimus įsidarbinti. Manytume, jog socialinės įmonės atitinka abu šiuos siekius (Užimtumo programa, 2001).

Rengiant socialinių įmonių Lietuvoje kūrimo bei plėtotės projektą labai svarbi ir kitų šalių patirtis. Todėl bendras su Vokietija projektas šiuo metu yra labai aktualus propaguojant puikią idėją, pateikiant informaciją bei mintis, galinčias padėti ją įgyvendinti. Ir ypač svarbu, kad jau turime parengtus specialistus, kurie pasirengę įkūnyti šią idėją.

Šiuolaikinė darbo rinka greitai plėtojasi ir kelia žmonėms vis naujus, vis didesnius reikalavimus. Atsirado plyšys tarp darbdavių keliamų reikalavimų ir dalies dirbančiųjų nesugebėjimo juos įgyvendinti. Šį prieštaravimą lemia įvairios socialinės ir ekonominės priežastys (pvz., vyresnis amžius, menkas išsilavinimas). Taip pat nereikėtų pamiršti, jog greta mūsų gyvena žmonės, kuriems sunkiau nei daugumai prisitaikyti prie pokyčių darbo rinkoje - tai neįgalieji. Taip šiuolaikinėje darbo rinkoje susiformavo grupė žmonių, neturinčių darbo, vadinamų ilgalaikiais bedarbiais. Įvairiose valstybėse šiai socialinei grupei taikomi skirtingi apibrėžimai, bet esmė ta, kad visų Europos šalių darbo rinkoje yra žmonių dėl įvairių priežasčių ilgesnį laiką negalinčių ar nesuinteresuotų įsidarbinti ir laisvai konkuruoti darbo rinkoje.

Vienas iš sėkmingų bandymų spręsti šią problemą - tai jau beveik 10 metų Žemutinėje Saksonijoje vykstantis eksperimentas, sąlygiškai vadinamas Socialinių įmonių programa („Socialinių įmonių kūrimas Lietuvoje ir Latvijoje” projektas, 2001).

Kaip žinome, integracijos į Europos Sąjungą procesai verčia šalis, siekiančias narystės, suderinti daugelį klausimų, tarp jų ir socialinės apsaugos sistemas. Socialinės apsaugos sistema suprantama ne vien tik kaip šalies ekonominis išsivystymas, bet ir su juo tiesiogiai susijusios socialinės garantijos, saugios visuomenės sukūrimas bei ekologiškai švarios aplinkos užtikrinimas.

Lietuvoje šiandien itin skausmingos problemos - piliečių užimtumas, nedarbo mažinimas, socialinių garantijų sistemos priartinimas prie europinių standartų.

Nedarbas Lietuvoje sudaro 10,9 proc. darbingo amžiaus piliečių. Tačiau neoficialioji statistika skelbia, kad jis siekia net 16-18 proc. Didžiausias nedarbas yra regionuose (provincijoje) su menkai išplėtotą infrastruktūra, kur nedarbo lygis - net 50-70 proc. (pvz., Didžiasalis, Druskininkai). Tai labai opi problema. Dėl bedarbystės kenčia ne tik nedirbančiojo šeima, bet ir pats bedarbis - jis netenka socialinės aplinkos, jaučiasi vienišas ir nemato bet kokios veiklos prasmės. Maža to, tai ne vien individuali problema, ji turi neigiamų pasekmių ir visuomenei, valstybei, nes nekuriamas joks produktas, negaunami mokesčiai. Su šia problema sunku kovoti vienai darbo biržai, nes ji negali pasiūlyti daugiau darbo vietų, negu jų realiai yra. Labiausiai šią problemą išgyvena ilgalaikiai bedarbiai (nedirbantys daugiau nei vienerius metus), nes darbdaviai besąlygiškai renkasi asmenis, turinčius ilgesnę ir nesena darbo patirtį. Valstybės mokamos bedarbio pašalpos (minimali 125 Lt, maksimali 250 Lt) neužtikrina minimalaus pragyvenimo lygio. Valstybės teikiama socialinė parama (vienam asmeniui garantuojamos valstybės remiamos pajamos yra 135 Lt) verčia socialiai pažeistus asmenis vegetuoti („Lietuvos darbo rinka skaičiais”, 2000).

Naujas reiškiny mūsų visuomenėje - mobiliosios darbo vietos. Tai reiškia, kad, suradus darbą kitame mieste ar regione, norintieji įsidarbinti privalo keisti savo gyvenamąją vietą. Viena vertus, mums tai yra psichologinė problema (nėra tradicijos lengvai keisti gyvenamąją vietą arba važinėti į darbą toliau nuo namų, į kitą miestą), o kita vertus, mobilios darbo vietos netinka pagyvenusiems ar negalią turintiems žmonėms. Šia prasme mobiliųjų darbo vietų atsiradimas geografiškai nutolusius regionus verčia dar labiau apmirti. Taigi socialinės įmonės galėtų būti kuriamos ne vien tik ekonomiškai išsivysčiusiuose, bet ir ekonomiškai apmirusiuose regionuose.

Deja, reikia pripažinti, kad Lietuvoje taikomos nedarbo prevencijos priemonės yra nepakankamos.

Nedarbo prevencija ir žmonių suaktyvinimas - bene svarbiausios kovos su nedarbu priemonės. Jos aktualios šioms socialinėms grupėms:

- ilgalaikiams bedarbiams;
- neįgaliesiems;
- vyresnio (priešpensijinio) amžiaus žmonėms;
- jaunimui, neturinčiam profesinio pasirengimo;
- studentams, baigusiems aukštąsias ir aukštesniąsias mokyklas, bet neįsigijusiems populiarių profesijų.

Viena iš svarbiausių kovos su nedarbu priemonių - bedarbių mokymai, jų perkvalifikavimas. Lietuvoje šie mokymai labai paplitę, jie atlieka nemažą vaidmenį šalinant bedarbystę, tačiau ne visada tų mokymų kokybė pakankamai gera. Neretai tokiuose mokymuose įgytos žinios - „sausą“ teorija. O norint realiai įsidarbinti, būtina turėti praktinių įgūdžių ir patirtį. Čia ir vėl grįžtame prie socialinių įmonių, nes praktinių įgūdžių ir patirties įsigijimas - vienas svarbiausių socialinės įmonės prioritetų.

Vokietijos, ir pirmiausia Žemutinės Saksonijos, patirtis rodo, kad socialinių įmonių egzistavimas leidžia spręsti tokias socialines problemas:

- nedarbo sumažinimą;
- neįgaliųjų užimtumą;
- ilgalaikių bedarbių perkvalifikavimą ir kvalifikacijos tobulinimą;
- pasitikėjimą savimi ir savęs vertinimą;
- socialinę paramą gaunančių gyventojų reintegraciją;
- socialinio stabilumo užtikrinimą (LaBIB informacija).

Visiškai suprantama, kad su čia išvardintomis problemomis susiduriantys piliečiai savarankiškai jų įveikti negali. Tam būtina aktyviosios visuomenės, ekonomiškai stiprių subjektų ir valstybės parama. Vokietijoje ši parama teikiama sudarant sąlygas steigti socialines įmones. Šiuo metu Vokietijos Žemutinės Saksonijos žemėje daugiau ar mažiau sėkmingai veikia apie 100 socialinių įmonių. Naujoji Žemutinės Saksonijos darbo ministerijos vadovybė planuoja artimiausiu metu paremti dar 50-100 naujų socialinių įmonių steigimą ir sukurti maždaug 300 naujų darbo vietų ilgalaikiams bedarbiams.

Kas tai yra socialinė įmonė? Pagal vokiečių sampratą socialinė įmonė - tai pelno siekianti įmonė verslo srityje, kuri gauna valstybės paramą, nes joje mažiausiai 4 darbo vietos bus skiriamos ilgalaikiams bedarbiams. Socialinė įmonė gali būti įsteigta trimis atvejais: kuriama nauja įmonė, reorganizuojama jau esanti (ne ilgiau nei 3 metus), ji gali būti kaip atskiras esamos įmonės padalinys. Tokiose įmonėse turi dirbti nuo 4 iki 49 ilgalaikių bedarbių (vieneri ir daugiau metų be darbo), iš kurių 50 proc. privalo būti įdarbinti neterminuota sutartimi. Socialinių įmonių idėja yra ekonomiškai pagrįsta. Vokietijoje bedarbis gauna 63-67 proc. buvusio darbo užmokesčio. Taigi susumavus bedarbio pašalpą, išmokamą per metus, bei pridėjus tą sumą, kurią valstybė gautų mokesčių dėka, jei asmuo dirbtų, socialinės įmonės idėja tampa ir ekonomiškai

pelninga valstybei. Vadinasi, socialinės įmonės - tai būdas ir galimybė padėti socialiai pažeidžiamiems asmenims integruotis į visuomenę ir darbo rinką.

Socialinė įmonė - tai verslo įmonė, kuri gauna valstybės paramą. Kaip žinome, kiekvieną verslą reikia planuoti. Planavimas reikalingas tam, kad įmonė galėtų tikslingai veikti, būtų nustatyti prioritetai ir nurodyti keliai firmos tikslams pasiekti. Planavimas - tai saugus žvilgsnis į ateitį, kuri kupina pavojų. Įmonė savo planuose turėtų numatyti visas veiklos alternatyvas, tų alternatyvų kaštus ir privalumus (Socialinės įmonės įstatymo koncepcija, 2001).

Taigi socialinės įmonės kūrimo pradžia - verslo plano sudarymas.

Verslo planas yra socialinės įmonės veiklos orientyras 3-5 metams. Jame numatoma veiklos kryptis turi būti tiksli ir aiški, suprantama potencialiems investuotojams, kreditoriams ir kitiems verslo partneriams.

Verslo planą turėtų sudaryti socialinės įmonės steigėjas, kuriam gali padėti atitinkami specialistai arba steigėjo įgaliotas asmuo - konsultantas. Konkretus verslo plano sudarymas priklauso nuo socialinės įmonės tikslo, planavimui skirto laikotarpio, vadovo ir darbuotojų kompetencijos, jų žinių, patirties ir kitų veiksnių.

Verslo plano struktūra priklauso nuo daugelio aplinkybių - verslo idėjos, tikslo, projekto sudėtingumo, socialinės įmonės dydžio ir pan. Tačiau jame turėtų atsispindėti tokios pagrindinės verslo plano dalys: socialinės įmonės steigimo idėja, įmonės steigėjai, įmonės charakteristikos, rinkos įvertinimas, konkurencinė analizė, marketingo planas, organizacinis planas, finansinis planas.

Reikėtų plačiau panagrinėti kiekvieną iš verslo plano dalių.

Įmonės steigimo idėja

Gera verslo idėja - tai idėja, atitinkanti vartotojų poreikius, norus, tai numatomo gaminti/teikti produkto/paslaugos reikalingumas, kaina, rinkos faktoriai. Naujų idėjų šaltiniai gali būti: verslo partneriai, publikacijos, prekių parodos ir mugės, specialistai, konkurentai ir pan. Rengiant verslo planą, reikėtų nuolat savęs klausti: „ar ši verslo idėja racionali?“ Jeigu kyla abejonių, idėją reikia nesvyruojant keisti.

Įmonės steigėjai

Tai įmonę steigiantys asmenys, jų stipriosios ir silpnosios pusės, profesinis pasirengimas, vadybiniai sugebėjimai. Kitaip tariant, įmonės steigėjas ar steigėjai turėtų gebėti panaudoti turimas profesines žinias, savo asmenines savybes, kurdami įmonę turėtų mokėti bendrauti, suprasti ir motyvuoti darbui būsimus socialinės įmonės darbuotojus, gebėti koordinuoti ir integruoti būsimos socialinės įmonės interesus ir veiklą.

Įmonės charakteristika

Šioje dalyje trumpai apibūdinama socialinė įmonė, pateikiamos tos verslo šakos, kuriai ji priklauso, plėtros tendencijos, perspektyvos, įmonės nuosavybės forma, jos juridinis statusas.

Aprašoma įmonės vieta tarp kitų įmonių, jos geografinė padėtis siejama su verslo sumanymo idėja.

Rinkos įvertinimas

Tai prekės pasiūlos ir paklausos analizė, nustatanti prekių pardavimo apimtį natūriniais vienetais. Nuo teisingo šio rodiklio apskaičiavimo priklauso tolesni skaičiavimai, susiję su organizacine įmonės struktūra, žaliavų ir medžiagų naudojimu, darbuotojų skaičiumi, finansinių įdėjimų apimtimi.

Būtina rinkos prognozė, kurią sudaro potencialių vartotojų nustatymas, pirkėjų pajamų lygio nustatymas, jų biudžeto išlaidų struktūra, infliacijos sparta, anksčiau pirktos analogiškos prekės, pardavimų apimtys ir apytikslės kainos, už kurią pirkėjai galės įsigyti prekių, prognozė.

Konkurencinė analizė

Vertinant konkurentus, reikia įvertinti jų produkcijos privalumus ir trūkumus. Būtina išnagrinėti konkurentų prekių pardavimo apimtį, jų produkcijos kokybę, pagrindines technines charakteristikas, kainas, kainų politiką, tiekimo ir realizavimo sistemą.

Marketingo planas

Marketingo plano dalyje reikėtų išanalizuoti visas priemones, skatinančias naudotis įmonės paslaugomis arba raginančias pirkti jos prekes, t.y. numatyti reklamą (spauda, reklaminiai lapeliai siūlant asmeniškai); produkcijos platinimo metodus, skirstymą į pardavimo vietas; aptarnavimo organizavimą; kelius, kuriais paslaugos/prekės pateks pirkėjams/vartotojams; visuomeninės nuomonės formavimą apie įmonę ir jos produkciją.

Organizacinis planas

Reikia pateikti gamybos valdymo organizacinę schemą, kurioje apibrėžiama darbuotojų ir tarnybų sudėtis, jų tarpusavio sąveika, numatoma veiklos koordinacija ir kontrolė, keitimasis informacija. Pristatoma valdymo grupės sudėtis, atsakomybė, išsilavinimas, profesinis pasirengimas, aptariamoms aukščiausios valdymo grandies apmokėjimo sąlygos.

Finansinis planas

Šioje dalyje pateikiamas investicijų planas, apyvartinis planas, perspektyvinis planas 3 metams, likvidacinis planas.

Kai verslo planas sudarytas, belieka pateikti jį valstybinei institucijai, kuri nagrinės socialinių įmonių steigimo galimybes. Tačiau tenka apgailestauti, kad šiuo metu Lietuvoje tokios institucijos nėra, o valstybė neteikia paramos socialinių įmonių steigimui.

Norminiame akte apibrėžiamos tikslinės grupės, kurių įdarbinimui galima gauti paramą, išvardijamos įmonės, turinčios teisę kreiptis paramos, nurodomi pagrindiniai paramos teikimo kriterijai, apibrėžiamas paramos pobūdis bei dydis, taip pat paraiškų teikimo tvarka.

Asmenų grupės, kurių įdarbinimui galima gauti finansinę paramą steigiant socialinę įmonę: žmonės, ilgą laiką neturintys socialiai apdrausto užsiėmimo; asmenys, kuriems gresia ilgalaikė bedarbystė, t.y. tokie, kurie mažiausiai 6 mėnesius ieško darbo. Neįgalūs ir pagyvenę žmonės (daugiau nei 50 metų), taip pat jaunimas iki 25 metų, neturintis profesijos, priimami tuo atveju, jeigu bedarbiais buvo mažiausiai tris mėnesius.

Prašymus, norint įsteigti socialinę įmonę, gali teikti:

- besikuriančios įmonės, t.y. įmonės, kurios egzistuoja nedaugiau kaip 3 metus;
- jau veikiančios įmonės, kurios kuria naujus padalinius.

Pagrindiniai kriterijai finansinei paramai gauti yra šie:

- turi būti sukurtos mažiausiai 4 darbo vietos tikslinėms grupėms;
- 50 proc. dirbančiųjų turi dirbti pagal neterminuotas sutartis;
- mažiausiai 70 proc. dirbančiųjų turi priklausyti tikslinėms grupėms;
- darbo vieta privalo būti socialiai apdrausta;
- įrodymai apie pakankamą darbdavio profesinę ir verslumo kvalifikaciją.

Paramos pobūdis ir dydis:

- parama darbo vietų kūrimui ir investicinėms išlaidoms teikiama pasirašius sutartį dėl projekto rėmimo 5 metus;
- paramos dydį sudaro apskaičiuotos metinės įmonės išlaidos (metinio uždarbio + darbdavio dalis socialiniam draudimui + 20 proc. nuo bendros sumos įmonės išlaidoms). Pirmaisiais rėmimo metais parama siekia 70 proc. numatytos rėmimo sumos ir skiriama personalo išlaidoms apmokėti;
- skiriama parama ir galimas trečiųjų asmenų rėmimas tai pačiai darbo vietai negali viršyti 100 proc. apskaičiuotų metinių įmonės išlaidų.
- be personalo išlaidų apmokėjimo, yra numatyta vienkartinė investicinė parama kiekvienai tikslinės darbo grupės darbo vietai.

Paraiškos teikimo procedūra:

- fondui pateikiama raštiška įmonės koncepcija;
- steigėjai prisistato fondui ir apgina pateiktą koncepciją;
- fondas svarsto pateiktą koncepciją ir sprendžia dėl paramos skyrimo galimybės;
- atsakingiems rajonų, kurių teritorijoje yra steigiama įmonė, valdymo organams pateikiamos paraiškų formos.

Socialinės įmonės Vokietijoje.

Prieš dešimt metų Vokietijoje, Žemutinės Saksonijos žemės sostinėje Hanoveryje, atsirado socialinės įmonės idėja. Vėliau socialinių įmonių steigimas išplito ir į kitas Vokietijos žemes. Paskaičiavus, kad nedarbas valstybei kainuoja labai brangiai, vyriausybė nusprendė investuoti pinigus į ilgalaikių bedarbių įdarbinimą. Socialinių įmonių norminis aktas Žemutinėje Saksonijoje buvo priimtas 1991 metais. Šiuo metu šioje Žemėje, turinčioje 7,4 mln. gyventojų, veikia 115 socialinių įmonių, kurios dirba tokiose srityse kaip viešasis maitinimas, paslaugų teikimas, antrinių atliekų perdirbimas, sveikatos apsauga, statyba ir iš dalies žemės ūkis. Socialinių įmonių skaičius paslaugų sferoje vis didėja, statybos bei sveikatos apsaugos (senų žmonių ir neįgalųjų globa) srityje lieka toks pats: antrinių žaliavų perdirbimo, žemės ūkio (grybų, rododendrų auginimas, bulvių skutimas, aplinkos tvarkymas) ir viešojo maitinimo srityse - mažėja. Šiose socialinėse įmonėse dirba apie 1800 žmonių, buvusių ilgalaikių bedarbių. Vokietijos darbo užimtumo politika plėtojama taip, kad išliktų tai, kas vertinga. Kadangi socialinės įmonės nedarbo mažinimo aspektu yra vertingos, planuojama įsteigti dar daugiau socialinių įmonių, kuriose būtų naujų darbo vietų ilgalaikiams bedarbiams.

Naujai įsteigtos socialinės įmonės gali būti remiamos 5 metus. Vienkartinė investicija skiriama įrangai ar įrengimams įsigyti. Vienai naujai darbo vietai, kurioje bus įdarbintas ilgalaikis bedarbis, nustatyta darbo užmokesčio rėmimo riba - 70 proc. pirmaisiais metais. Likusius 4 metus parama mažinama po 10 procentų kasmet. Socialinių įmonių rėmimo pinigai skiriami iš Žemės biudžeto.

Taigi ilgalaikiai bedarbiai turi pakankamai patirties, kad panaudotų savo turimus įgūdžius bei keltų kvalifikaciją socialinėse įmonėse, o po penkerių rėmimo metų, nepriklausomai nuo Žemės lėšų, tęstų darbą šiose įmonėse. Tai gerai supranta Žemutinės Saksonijos vadovybė, todėl, kaip jau buvo minėta, šioje Žemėje buvo įkurta Federalinė konsultacinė integracijos ir užimtumo tarnyba (LaBIB), kuri metodiškai ir ekonomiškai vadovauja socialinių įmonių kūrimui. Jos pagrindinis tikslas - įdiegti ir skleisti darbo užimtumo politiką bei spręsti konkrečių socialinių įmonių steigimo klausimus.

Socialiniai mokymo kursai.

Socialiniuose mokymo kursuose dalyvauja jaunuoliai, gavę nukreipimą iš kompetentingos jaunimo įstaigos. Šie kursai apima tiek socialinį pedagoginį darbą, tiek ir kryptingą individualią globą.

Personalo mokymai vyksta nuolat. Iš pradžių šie mokymai rengiami pačioje įmonėje, o vėliau darbuotojai siunčiami į įvairius mokymus kitose įstaigose (pvz., vokiečių k. kursus, kursus virtuvės darbuotojams ir pan.), įmonė tik apmoka mokymosi išlaidas. Baigus minėtus kursus, darbuotojai gauna pažymėjimus.

Darbuotojai skatinami materialiai: metų gale išmokamos premijos, tryliktas atlyginimas. Darbuotojams suteikiamos papildomos atostogų dienos. Ilgiau dirbantys atostogų gauna 29 ar 27 dienas.

Su kiekvienu darbuotoju yra sudaroma darbo sutartis, kurioje viskas surašoma, kokį darbą jis turės atlikti, koks bus atlyginimas. Įrašomas ir darbuotojo įsipareigojimas dirbti! Kiekvienas susirgęs darbuotojas iki kitos dienos 10 val. ryto privalo pranešti darbdaviui apie savo laikiną nedarbingumą.

Integracija į kolektyvą:

Iš ryto darbdavys (įmonės vadovas) pristato kolektyvui naują darbuotoją, po to jis paskiriamas dirbti su labiau patyrusiu kolega. Apie savaitę darbuotoją stebi tiek darbdavys, tiek bendradarbiai. Teirujamasi, kaip jam sekasi, kas neaišku. Tai daroma švelniai, kolegialiai. Po truputį naujas darbuotojas adaptuojasi, išmoksta visko, ko reikia jo darbe. Įmonės vadovas - socialinis pedagogas.

Įmonės finansavimo šaltiniai: darbo biržos, savivaldybės parama, įmonės uždirbtos lėšos, valstybės parama, skiriama pagal socialinių įmonių įstatymą.

Neįgaliųjų įmonės

Hanoverio Neįgaliųjų kombinatas - tai socialinė įmonė, sukurta norint integruoti į visuomenę neįgaliuosius. Čia įdarbinami neįgalieji, kurie daugiau nei pusę metų buvo bedarbiai. Keleto aukštų pastate darbuojasi neįgalieji, turintys motorikos (judesio), psichikos ar kitų sveikatos sutrikimų. Darbas čia vyksta atskiruose cechuose pagal tam tikras darbo funkcijas ir neįgalumo laipsnį. Viso įmonėje dirba maždaug 500 žmonių, tarp jų apie 150 dirbančiųjų - aptarnaujantis personalas („Socialinių įmonių kūrimas Lietuvoje ir Latvijoje”, projektas, 2001).

Šioje įmonėje neįgalieji dirba įvairius visuomenei reikalingus darbus, už kuriuos gauna atlyginimą:

- įmonėje yra cechas, kuriame mechanizuotu būdu smulkinamas popierius. Panaudoto įpakavimo popierius, dėžės, naudoti kartono lakštai susmulkinami iki vieno kvadratinio centimetro dydžio skiautelių, kurios vėliau panaudojamos kitose įmonėse (perdirbama). Popieriaus smulkinimo mechanizmus aptarnauja neįgalieji, turintys 50 proc. darbingumą;
- šalia įmonės įrengtas sodas, kuriame auginami įvairiausi sodo želdiniai. Vėliau organizuojamos mugės (pardavimų dienos);
- televizorių ir kompiuterių ceche šie prietaisai yra ardomi, gautos detalės rūšiuojamos - atrenkamos dar panaudotinos detalės, o kita dalis tiekama į atliekas;
- medžio apdirbimo ceche (padalinyje) iš atskirų detalių surenkami mediniai lovų karkasai, vėliau tiekiami į baldų įmones galutiniam surinkimui;

- maisto gamybos ceche gaminamas maistas įmonės dirbantiesiems ir aptarnaujami įrenginiai bei priimami individualūs užsakymai.

Hanoverio neįgaliųjų įmonėje visi darbai vykdomi vadovaujant profesionaliai administracijai. Dirbant su neįgaliaisiais reikalingas ne tik specialus profesinis, bet ir socialinis išsilavinimas.

Be darbinės veiklos, įmonėje neįgaliesiems organizuojami mokymai bei užsiimama saviveikla. Įmonė turi savo ansamblį, kuris kartą per savaitę kviečia visus dirbančiuosius į pasirodymą. Ten dainuojama, šokama.

Hanoverio neįgaliųjų įmonėje įrengtos specialios salės, kuriose mankštinamasi. Tai pat yra ramybės kambariai, juose darbuotojai su sunkia negalia gali ilsėtis.

Kiekvienos negalios rūšiai pritaikytos patalpos, įrengimai - lifantai, durys, stalai, kėdės ir t.t.

Į darbą ir iš darbo neįgalieji vyksta organizuotai, specialiu transportu - automobiliais, kurie individualiai ryte ir vakare pagal tam tikrą grafiką vežioja įmonės darbuotojus.

Įmonėje yra padaliniai, kuriuose dirba ypač sunkų neįgalumą turintys žmonės. Neretai darbo metu jie paprasčiausiai užmiega savo darbo vietose. Į tai žiūrima kaip į normalų dalyką, nes, viena vertus, šitai suprantama fiziologiniu požiūriu, o kita vertus, pagrindinis Hanoverio neįgaliųjų įmonės tikslas - neįgaliųjų socializacija, jų užimtumas. Pastarasis tarp Vokietijos politikų ir visuomenėje yra laikomas vienu iš svarbiausių ekonomikos prioritetų.

Kaip tik dėl čia išvardintų palankių darbo sąlygų neįgalieji labai noriai vyksta į darbą, nes jiems tai yra galimybė ištrūkti iš savo būsto, bendrauti su savo likimo žmonėmis, integruotis į visuomenę.

Įmonėje uždirbama nedaug. Be abejonės, visi neįgalieji gauna invalidumo pensijas, tačiau galimybė būti su kitais žmonėmis, jaustis naudingam jau matuojama ne pinigais.

Hanoverio neįgaliųjų įmonė yra remiama Vyriausybės, savivaldos ir kitų rėmėjų.

2.2. SOCIALINIŲ ĮMONIŲ POREIKIS LIETUVOJE

Socialinių įmonių idėja Lietuvoje nėra visai nauja, tačiau jai įgyvendinti dar stinga palankių sąlygų.

Palankūs socialinių įmonių steigimo veiksniai (remiantis darbo rinkos literatūros analize):

- aktuali nedarbo problema, ypač ilgą laiką nedirbusiems žmonėms, taip pat nedarbo augimas ekonomiškai apmirusiuose rajonuose;

- rajono tarybų priimtos verslo plėtrą skatinančios priemonės ir mokestinių lengvatų sistema;
- verslo plėtos fondų veikla rajonuose;
- darbo biržos specialistai bei aktyvios programos, skirtos nedarbo mažinimui;
- verslo informacinių centrų paslaugos;
- verslo inkubatoriai ir jų veiklos plėtos perspektyvos;
- žemės ūkio konsultantų aktyvi ir profesionali veikla;
- aktyvus vietos bendruomenių būrimasis, bendruomeninių centrų kūrimas;
- aktyvėjanti nevyriausybinio (NVO) sektoriaus veikla;
- Europos Sąjungos finansuojami fondai ir programos - PHARE ACCES, ES socialinis nedarbo prevencijos projektams skirtas fondas, lėšos įveikti jaunimo ir neįgaliųjų socialinėms problemoms.

Kiekvienas šių veiksmų yra puiki galimybė steigiant socialinę įmonę: verslo plėtos fondai ir darbo biržos programos rajonuose bei ES fondai gali tapti tokių įmonių finansavimo šaltiniu, rajono tarybų priimti sprendimai dėl paramos smulkiam ir vidutiniam verslui puikiai tiks ir steigiant socialines įmones. Tokių įmonių steigėjais gali tapti ir bedarbiai, ir esamos verslo įmonės, seniūnijos ar savivaldybės (ypač socialinės paramos skyriai), taip pat aktyvėjančius vietinės NVO, ypač besikuriantys bendruomenių centrai ir net religinės bendruomenės, kadangi visų jų veiklos tikslai sutampa su socialinių įmonių misija. Verslo informaciniai centrai, NVO paramos centrai bei žemės ūkio konsultantų tarnybos ir savivaldybių smulkaus ir vidutinio verslo (SVV) specialistai gali tapti puikiais socialinių įmonių steigėjų konsultantais ir pagalbininkais ne tik kuriant verslo planus, numatant įmonės veiklos strategiją, bet ir vykdant pačią veiklą, ieškant rinkų įmonės produkcijai, keliant darbuotojų kvalifikaciją. Savo ruožtu savivaldybė, kiek leidžia jos kompetencija ir biudžeto sąskaita, gali teikti tokioms įmonėms ir mokesťines lengvatas ar suteikti patalpas, paskolų garantus, taikyti kitas paramos priemones.

Ką gali duoti socialinių įmonių steigimas Lietuvoje:

- jos yra dar vienas darbo užimtumo politikos bei nedarbo šalyje mažinimo instrumentas;
- suteikia galimybę žmonėms, ilgą laiką dėl vienokių ar kitokių priežasčių negalintiems konkuruoti darbo rinkoje (neįgaliesiems, vyresnio amžiaus žmonėms, kaliniams), integruoja juos į visuomenę;
- suteikia galimybę žmogui pačiam susikurti savo darbo vietą, nesijausti visuomenės išlaikytiniu ir užsidirbti savo paties pragyvenimui reikalingus pinigus;
- padidina įvairius verslo kursus išklausiusių ir nuosavą verslą pradedančiųjų skaičių (šiuo metu dauguma tokių kursantų taip ir nepritaiko savo žinių praktikoje, net nepasinaudoja darbo biržos siūloma paskola);

- suteikia galimybę efektyviau panaudoti viešųjų darbų lėšas ne vienkartiniam ir laikinam įdarbinimui, o nuolatinei darbo vietai sukurti;
- plečia smulkių ir vidutinių įmonių tinklą šalyje;
- padeda plėtoti verslo inkubatorių tinklą;
- leidžia su mažesnėmis sąnaudomis įkurti naujų darbo vietų;
- gali tapti verslo paramos jau esančioms įmonėms forma, kai socialinės įmonės steigėju tampa efektyviai veikianti firma;
- atveria naują verslo informacinių centrų, žemės ūkio konsultantų ir NVO veiklos sritį;
- vienija teritorines bendruomenes;
- sudaro galimybę vietos bendruomenėms pagerinti užimtumo būklę gyvenamoje vietoje;
- tampa dar viena aktyvaus gyventojų dalyvavimo bendruomenės gyvenime forma;
- gali tapti akstiniu išanalizuoti esamą padėtį seniūnijoje, parengti seniūnijos marketingo koncepciją, apgalvoti strategines veiklos priemones, suvokti ir nustatyti seniūnijos tikslus, tendencijas ir perspektyvas socialinėje sferoje;
- skatina teritorijos verslo bendruomenę spręsti socialinius klausimus ir ją suinteresuoja, verslininko mąstymą susieja su socialine problematika;
- padeda integruoti socialinius ir užimtumo klausimus į regioninės plėtros politiką;
- didina šalies socialinį stabilumą.

Socialinių įmonių steigimo Lietuvoje kliūtys:

- nepastovi valstybės politika mokesčių bei verslo subjektų požiūriu;
- socialinės įmonės sąvokos, koncepcijos ir statuso bei lengvatų sistemos nebuvimas, trukdantis tokių įmonių steigimui panaudoti valstybės užimtumo projektams skiriamas lėšas;
- socialinės įmonės įstatymo netobulumas;
- įstatyminių garantijų steigiant socialines įmones nebuvimas;
- mažas pačių ilgalaikių bedarbių suinteresuotumas darbo įgijimu, jų vangumas ir inercija;
- banko paskolų suteikimo tvarka (būtinai garantai);
- valdiškų institucijų darbo vangumas.

Atsižvelgiant į visas čia paminėtas palankias socialinių įmonių steigimo galimybes, tokių įmonių tikėtiną naudą ir jų steigimo laukiančias kliūtis, manytume, kad jau dabar, nelūkuriuojant specialių įstatymų ar priemonių, būtina pradėti kurti socialines įmones panaudojant visas esamas galimybes, kartu inicijuojant ir tam palankių sprendinių priėmimą visų rangų institucijose - pradėdant seniūnija ir baigiant Seimu.

Būtina padaryti pakeitimų šalies įstatymuose (ypač užimtumo ir savivaldos), tada įteisinti pačios socialinės įmonės sąvoką ir jos statusą. Šiuo metu palankiausia forma tokiai veiklai - viešojo įstaiga (nebūdama pelno įmonė, neprivalo mokėti didžiulių mokesčių, o tai

atitinka jos, kaip socialinę funkciją atliekančios institucijos, situaciją), nors tai prieštarauja pačios socialinės įmonės perspektyvai - tapti pelninga, save visiškai išlaikančia įmone.

Kaip rodo Vokietijos patirtis, kuriant socialinę įmonę Lietuvoje, būtų tikslinga suteikti jai įsikūrimo paramą bei padėti bent pirmuosius 3 metus, proporcingai mažinant paramą (pvz., 70 proc. pirmaisiais metais, 50 proc. antraisiais ir 25 proc. trečiaisiais veiklos metais).

Socialinės įmonės kūrimo teorinis modelis. Iš anksčiau analizuotos literatūros darome išvadą, kad socialinė įmonė steigiama tam, kad būtų sukurtos darbo vietos ilgalaikiams bedarbiams bei neįgaliesiems asmenims įdarbinti. Kuriant socialinę įmonę, svarbu laikytis šių reikalavimų: tai įmonė, skirta sukurti ilgalaikėms darbo vietoms; užimtumas garantuojamas darbo sutartimi; reikalinga speciali profesinė darbuotojų kvalifikacija. Kuriant socialines įmones, stabilizuojama socialinė padėtis, nes: gaminama produkcija arba teikiamos socialinės paslaugos, didinamas įmonės pelnas, pagal ilgalaikės darbo sutartis įdarbinama ne mažiau 50 proc. darbuotojų, garantuojamas darbuotojų kvalifikavimas (teorinis ir praktinis parengimas).

Kuriant socialines įmones:

- pirmiausia reikalingas verslo planas (kurį galima sudaryti patiems arba galima kreiptis į konsultacinę firmą);
- reikia prisiminti, kad net pačios geriausios idėjos įgyvendinamas reikalauja kantrybės, pasirengimo, paruošiamojo darbo;
- reikia suformuluoti socialinės įmonės idėjos svarbiausius punktus;
- idėjai įgyvendinti reikia įtraukti į darbą visus suinteresuotus asmenis;
- patartina rašyti susitikimų dienoraštį.

Pradedant naują darbą, niekada nebūna lengva, opiausi išskylantys klausimai - nuo ko pradėti, kaip judėti, į ką orientuotis? Kuriant socialinę įmonę, turėtų padėti šie klausimai:

- ar yra kas nors panašaus Jūsų vietovėje?
- kas galėtų susidomėti idėja ir Jums padėti?
- kaip Jūsų idėja dera su kitų interesais?
- kokių interesų savo projekto idėja Jūs siekiate?
- kokie visuomeniniai (bendruomenės) interesai sutampa su Jūsų idėja?
- kodėl manote, kad idėjos įgyvendinimas bus sėkmingas?
- ar sugebėsite konkuruoti su kitomis įmonėmis?
- kokios būtų Jūsų stipriosios pusės, skirtumai nuo kitų panašia veikla besiverčiančių įmonių?

2.3. ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ VALDYMAS SOCIALINĖSE ĮMONĖSE

Žmogiškųjų išteklių valdymas – neatsiejama kiekvienos organizacijos veiklos dalis, ypač svarbi socialinėse įmonėse. Socialinių įmonių kūrimo tikslas – padėti žmonėms, dėl vienu ar kitu priežasčių negalintiems ar nesugebantiems integruotis į darbo rinką, todėl toks didelis dėmesys čia skiriamas organizacijoje dirbančiam žmogui, jo integracijai, poreikiams. Ne mažiau svarbus tokios organizacijos uždavinys – gauti pelną. Šių dviejų tikslų suderinimas – didžiausias išbandymas socialinių įmonių steigėjams. Jam prisiimti reikia ne tik drąsos ir noro, bet ir gero žmogiškųjų išteklių bei organizacijos valdymo išmanymo.

Apžvelkime pagrindines socialinių įmonių žmogiškųjų išteklių valdymo sistemas, jų galimybes ir ypatumus. Kadangi Lietuva šiuo metu yra pradinėje socialinių įmonių kūrimosi stadijoje, daugiausia bus remiamasi užsienio šalių patirtimi.

Lietuvoje jau įprasta, kad prireikus darbuotojo skelbiamas konkursas, pradama ieškoti potencialių kandidatų, po to jie atrenkami ir įvertinami. Viena pagrindinių problemų, su kuria susiduria daugelio verslo organizacijų vadovai, - tinkamų, kvalifikuotų specialistų trūkumas, todėl organizacijos naudojasi įvairiausiais būdais: skelbimais laikraščiuose, interneto svetainėse, samdo konsultacines kompanijas, naudojasi darbo biržos paslaugomis ar ieško tiesiogiai - „medžioja galvas“, t.y. pervilioja darbuotojus iš kitų organizacijų. Šis procesas atima daugybę laiko, reikalauja nemažai pastangų bei finansinių išteklių.

Socialinei įmonei darbuotojų ieškoti lengviau ir tai gali tapti vienu iš socialinių įmonių kūrimosi stimulų. Pavyzdžiui, Švedijoje socialines įmones dažniausiai įkuria tikslinių grupių atstovai, o po patys jose dirba ir jas valdo, todėl ieškoti darbuotojų tiesiog nereikia. Tokios organizacijos dažniausiai būna nedidelės, tačiau net ir plėsdamosi jos nesunkiai randa darbuotojų: yra daugybė įvairių tikslinių grupių organizacijų, be to, visada galima pasinaudoti ir pačių steigėjų pažįstamų ratu.

Vokietijoje ir Jungtinėje Karalystėje socialinėmis įmonėmis tampa įprastinės organizacijos, įdarbindamos tam tikrą rizikos grupės žmonių skaičių. Jos taip pat nesusiduria su didesniais sunkumais ieškodamos darbuotojų.

Ieškant darbuotojų Lietuvos socialinėms įmonėms didelių problemų taipogi neturėtų kilti, nes darbo rinkoje pažeidžiamų asmenų grupių yra tikrai daug, o jų poreikis nėra didelis. Galbūt pagrindinė galinti kilti problema – informacinė. Sunku būtų surinkti informaciją iš daugybės šaltinių, todėl būtų tikslinga sukurti vieningą duomenų bazę, kurioje būtų informacija apie potencialius socialinių įmonių darbuotojus ar jų paieškos šaltinius: organizacijas, sąjungas, bendrijas ir kt.

Daug sudėtingesnė darbuotojų atranka. Įprastinėse organizacijose dažniausiai nustatomi specifiniai vertinimo kriterijai ir siekiama atsirinkti tinkamiausią ir geriausią

darbuotoją. Kadangi socialinių įmonių tikslas – ne tik pelnas, bet ir socialinė integracija, kyla klausimas, kuo remiantis pasirinkti vieną ar kitą darbuotoją. Ar etika leidžia pasirinkti darbuotoją pagal tinkamumą? Kaip apibrėžti, kuris darbuotojas tinkamesnis: tas, kuris atneš daugiau pelno, ar tas, kuriam sunkiau integruotis į visuomenę? Švedijos socialinių įmonių modelyje pabrėžiamas integracijos vaidmuo, tačiau tam reikia didesnių investicijų, kurios ne visuomet atsiperka. Vokietijos modelyje ypač pabrėžiama pelningumo svarba. Tačiau renkantis šį atrankos kriterijų iškyla reali grėsmė labiausiai pažeidžiamiems tikslinių grupių žmonėms. O tai savo ruožtu prieštarautų pačiai socialinių įmonių koncepcijai. Lietuviškų socialinių įmonių kūrėjai turėtų patys atrasti atsakymus į šiuos klausimus.

Darbo vietų paruošimas. Dar daugelyje Lietuvos organizacijų darbo vietos paruošimui skiriamas nepakankamas dėmesys. Socialinėse įmonėse darbo vietai paruošti dažniausiai yra specifinių reikalavimų. Ypač tai svarbu kalbant apie neįgaliuosius. Darbo vietos įranga turi sudaryti palankiausias sąlygas žmogaus veiklai, jo sveikatai ir darbingumui išsaugoti. Ji turi atitikti darbo specifiką, darbuotojų poreikius.

Ruošiant darbo vietą socialinėse įmonėse būtinas individualus požiūris. Reikia aiškiai apibrėžti kiekvieno darbuotojo specifinius poreikius: jo atvykimą į darbą, darbo vietos pasiekimą, patį darbo procesą bei grįžimą namo. Be techninių, turi būti sprendžiamos ir socialinės darbuotojų problemos. Organizacijoje skatinamos kurtis grupelės, kurios nuolat organizuoja įvairius renginius, padeda savo nariams darbo, karjeros vystymo klausimais.

Lietuvos Socialinių įmonių rėmimo įstatymo projekte numatytos subsidijos darbo vietos steigimui arba pritaikymui. Reikia tikėtis – nors laukia daug sunkumų, nebus pamirštas sektinas užsienio šalių darbo vietos pritaikymo požiūris: ieškoti individualaus sprendimo, užtikrinančio kiekvienam darbuotojui visas sąlygas darbui atlikti.

Kas turėtų rūpintis darbo vietos pritaikymu? Naivu būtų tikėtis, kad socialinės įmonės Lietuvoje galės sau leisti turėti darbo vietos pritaikymo konsultantus. Šį uždavinį galima būtų spręsti centralizuotai, panaudojant tam numatytas valstybės subsidijas.

Kiek turi trukti socializacija įmonėje? Paprastai socializacijos – adaptacijos periodas trunka nuo 1 iki 3 mėnesių. Dėl socialinių įmonių integracijos principo čia adaptacija vyksta nuolat ir nenutrūkstamai, tačiau pirminis susipažinimas su įmone, darbuotojais, darbo procesais gali užtrukti iki metų. Be abejonės, šis periodas gali kisti priklausomai nuo darbuotojo galimybių, tačiau gerai paruošta programa padeda greičiau ir efektyviau įsilieti į organizaciją ir tapti visaverčiu jos nariu.

Šiuolaikinėje darbo rinkoje mokymas užima svarbų vaidmenį. Dar neseniai mokymas organizacijose buvo suprantamas kaip darbui reikiamų žinių suteikimas naujiems darbuotojams. Pastaruoju metu vis populiaresnės tampa mokymosi visą gyvenimą bei besimokančios organizacijos sąvokos. Vis daugiau tiek užsienio, tiek Lietuvos organizacijų

moko ne tik ateinantį, bet ir jau dirbantį personalą, suteikdami jiems vis naujų žinių bei užpildydami esamų žinių spragas. Verslo organizacijų vadovai suprato, kad naujausios žinios tampa pagrindiniu pranašumu konkurencinėje kovoje, todėl darbuotojų mokymas suprantamas kaip puiki investicija ne tik į darbuotojus, bet ir į visos įmonės gerovę.

Užsienio šalių patirtis rodo, kad verslo konsultacijos bei mokymas yra vienas svarbiausių faktorių, lemiančių sėkmingą socialinių įmonių veiklą. Britų socialinių įmonių ekspertai nustatė, kad įprastinės verslo organizacijos ir socialinės įmonės organizacinė struktūra mažai kuo skiriasi. Pagrindinis ir didžiausią reikšmę turintis skirtumas, anot jų, - socialinėse įmonėse didesnis dėmesys skiriamas mokymui ar dažniausiai jose yra papildomas mokymo personalas.

Kodėl mokymas toks svarbus darbo rinkoje pažeidžiamiesiems asmenims? Praktinė mokymo reikšmė labai aiški: žmonės, sunkiai prisitaikantys darbo rinkoje, neturi pakankamai žinių ir įgūdžių, todėl juos reikia mokyti ir padėti tų žinių bei įgūdžių gauti.

Reikia pažymėti, kad dažniausiai šių žmonių mokymo procesas yra sudėtingesnis ir ilgesnis. Visų pirma asmenys iš skirtingų socialinių grupių nevienodu tempu įsisavina gaunamą informaciją, sunkiau įgyja norimų įgūdžių. Žinios ir įgūdžiai, kurių siekia socialinių įmonių darbuotojai, apima ne tik profesinius, bet kartais net svarbesnius – socialinius aspektus. Dėl šių priežasčių socialinėse įmonėse reikia mokymo ekspertų, kad jie sugebėtų padėti darbuotojams integruotis į darbo rinką profesine ir socialine prasme. Šiems ekspertams keliami ypatingi reikalavimai. Jie turi ne tik išmanyti savo sritį, bet ir valdyti mokymo procesą, kad būtų įgyvendinti tiek darbo rinkoje pažeidžiamų darbuotojų, tiek ir pačių socialinių įmonių tikslai. Efektyvus mokymo procesas organizacijoje apima penkis etapus.

Poreikio analizė. Šiame etape išsiaiškinama, kokių žinių reikia ir kokie įgūdžiai pagerins darbo kokybę. Kadangi vienas pagrindinių socialinių įmonių tikslų – ne tik profesinė, bet ir socialinė integracija, didelis dėmesys turėtų būti skiriamas būtent socialiniams įgūdžiams tobulinti. Taip pat šiame etape susipažįstama su būsimais „mokiniais“, kad būtų užtikrinta, jog mokymo programa atitiks jų išsilavinimo lygį, patirtį, įgūdžius, požiūrį. Reikia pabrėžti principą, jog ne darbuotojas turi taikytis prie mokymo programos, bet mokymo programa prie darbuotojo. Tai ypač svarbu socialinėse įmonėse, kur darbuotojui reikia individualaus dėmesio.

Mokymo proceso projektavimas. Šiame etape, atsižvelgiant į pirmojo etapo rezultatus, kuriama mokymo programa: formuluojami mokymo tikslai bei metodai, komplektuojamos mokymo priemonės, nustatomas mokymo turinys, nuoseklumas ir t.t. Planuojant mokymo procesą socialinių įmonių darbuotojams, svarbu atsižvelgti į auditorijos ypatumus: kokios trukmės gali būti mokymosi užsiėmimai, kokią medžiagą ir kokiomis priemonėmis pateikti, kaip suplanuoti patogią fizinę erdvę bei priemones – tai tik keli svarbūs klausimai, į kuriuos turi atsakyti mokymo ekspertas.

Veiksmingumo patikrinimas. Šiame etape mokymo programa išbandoma pavyzdinei auditorijai. Tai leidžia padaryti galutines pataisas prieš prasidedant tikrajam mokymui ir užtikrina programos efektyvumą. Kadangi Lietuvoje nėra socialinių įmonių darbuotojų mokymo praktikos, šis etapas ypač svarbus, juk bus kuriamos naujos programos.

Įgyvendinimas. Tai etapas, kurio metu vykdoma suplanuota mokymo programa.

Mokymo rezultatų įvertinimas ir įtvirtinimas. Dažnai šis mokymo etapas lieka nuošalyje, nors jis turi didelę reikšmę kuriant bei tobulinant mokymo programas. Be to, įmonė investuodama į mokymą turi būti garantuota, kad lėšas naudoja efektyviai. Vertinant mokymų programas svarbi tiek besimokančiųjų nuomonė, tiek ir įtaką jų darbo rezultatams.

Kuriant bei įgyvendinant mokymo programas socialinės įmonės darbuotojams, svarbu atsižvelgti į auditorijos ypatumus. Deja, reikia pripažinti, jog patirties šioje srityje neturime, todėl labai vertinga būtų perimti užsienio patirtį. Pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje yra kuriamos specialios mokymo programos žmonėms, dirbantiems su socialinėmis įmonėmis ar norintiems jas steigti. Šios programos apima kursus nuo šešių dienų iki magistro laipsnio studijų. Įdomu, kad specialios programos yra sukurtos verslo bei mokymo konsultantams, kurie dirba ar ruošiasi dirbti su socialinėmis įmonėmis. Tokios patirties perėmimas Lietuvoje galėtų paspartinti socialinių įmonių darbuotojų mokymo procesą ir prisidėti prie sėkmingos jų veiklos.

Kita svarbi užsienio patirtis, galinti sėkmingai prigyti ir Lietuvoje – socialinių įmonių mokymo ekspertų – konsultantų tinklo kūrimas. Sunku tikėtis, kad Lietuvos socialinės įmonės galės sau leisti turėti etatinius ekspertus, be to, tam reikėtų paruošti daugybę šios srities profesionalų.

Vadovavimas – tai dar viena žmogiškųjų išteklių valdymo sričių, kuriai socialinėse įmonėse turėtų būti skiriamas ypatingas dėmesys. Socialinėse įmonėse vadovas privalo išmanyti apie organizacijos valdymą, turėti tinkamų įgūdžių ir sugebėti prisitaikyti prie specifinių reikalavimų. Kitaip nei daugelis verslo organizacijų, socialinės įmonės siekia tiek pelno, tiek ir socialinių tikslų. Kaip jai buvo minėta, šių dviejų tikslų suderinimas – didžiulis išbandymas vadovui. Jis turi ne tik efektyviai organizuoti įmonės veiklą, bet ir suprasti, pažinti kiekvieną darbuotoją, jo poreikius, sudaryti sąlygas jam vystytis, tobulėti, spręsti nestandartines jo problemas.

Švedų socialinių įmonių modelis vadovo vaidmenį labiau orientuoja į bendravimą, psichologinio bei socialinio komforto kūrimą. Šios šalies socialinėse įmonėse ypač skatinamas lygiateisio valdymo principas: kiekvienas darbuotojas turi vienodą sprendimo galią. Toks vadovavimo modelis turi kelis svarbius privalumus: darbo rinkoje pažeidžiamiems asmenims lengviau integruotis į organizaciją, jie mokomi atsakomybės, skatinamas pasitikėjimas ir komandinis darbas. Tačiau bendruomeninis vadovavimas tinka tik labai smulkioms įmonėms.

Plečiantis organizacijai jis tampa nebeefektyvus, sudėtinga sprendimų priėmimo schema trukdo pačiai įmonei.

Vokietijos socialinių įmonių modelyje pabrėžiama vadovo verslumo svarba. Bet kuriai, o ypač mažai pelno siekiančiai organizacijai ši vadovo savybė didele dalimi lemia įmonės sėkmę.

Vargu ar galima būtų tiksliai atsakyti į klausimą, koks vadovas tinkamas socialinei įmonei. Apskritai sėkmingo organizacijos vadovo apibrėžti neįmanoma, nes skirtingos savybės tam tikrose situacijose gali virsti tiek privalumu, tiek ir trūkumu. Visų pirma socialinės įmonės vadovas turėtų gerai suvokti pačią tokios įmonės kūrimo idėją ir prasmę. Be jokios abejonės, jis negali remtis vien tik finansine nauda, tačiau koncentracija vien į darbuotojų poreikius būtų pražūtinga pelno siekiančiai organizacijai.

Kuriant socialinę įmonę, neišvengiamos problemos ir sunkiai sprendžiami uždaviniai: kaip numatyti pelningą verslą, pasirinkti darbuotojus, pasirūpinti jų gerove darbe, išmokyti naujos veiklos, suderinti integracijos ir verslumo tikslus. Be to, ir įmonę administruoti dėl jos išskirtinumo yra sudėtinga. Nors sunkumų daug, vertėtų pabrėžti ir pagrindinius socialinių įmonių privalumus.

Kaip jau buvo minėta, dėl didelio darbo rinkoje pažeidžiamų asmenų kiekio ir pakankamai nedidelės jų paklausos lengva pasirinkti darbuotojus.

Efektyviai panaudojus valstybės numatomas skirti subsidijas, galima išsiugdyti gerus, lojalius darbuotojus.

Tikėtina, kad pasirinkus tinkamas marketingo priemones, socialinių įmonių pagaminta produkcija ar teikiamos paslaugos bus patrauklios daugeliui potencialių pirkėjų.

Užsienio šalių patirtis rodo, kad daugeliui darbo rinkoje pažeidžiamų žmonių pats darbas yra puiki motyvavimo priemonė, todėl socialinės įmonės turi puikią galimybę turėti lojalius, motyvuotus darbuotojus, nekurdamos ypatingų motyvacijos sistemų.

Galimybė sukurti pelningą verslą ir kartu padėti žmonėms turėtų paskatinti aktyvų socialinių įmonių veiklą.

III. NEĮGALIŲJŲ PROFESINĖS REABILITACIJOS SOCIALINĖSE ĮMONĖSE SITUACIJOS ANALIZĖ

3.1. BENDRA TYRIMO CHARAKTERISTIKA IR METODIKA

Etnografija – tai tyrimo rūšis, naudojama žmonių tarpusavio sąveikai socialinėje aplinkoje moksliskai tirti. Ilgą laiką buvusi pagrindine antropologijos tyrimo procedūra,

etnografija pastaraisiais metais tampa vis populiareesnė pedagoginiame tyrime, kur ji taikoma individų ir grupių, veikiančių visuomenėje, būklėms ir tarpusavio sąveikoms detaliai nustatyti (Wiersma, 1991).

Etnografinis tyrimo metodas iš esmės yra aprašomasis, tačiau jis laikomas savarankiška kategorija, nes ypatingas tuo, kad sutelkiamas dėmesys į socialinių elgesį natūralioje aplinkoje; remiamasi kokybiniais tyrimo duomenimis, kurie dažniausiai yra pasakojimai, aprašyti tiriamosios grupės stebėtojo arba dalyvio; stebėjimai ir aiškinimai atliekami žmonių tarpusavio sąveikų kontekste; hipotezės ir tyrimo klausimai (uždaviniai) gali iškilti duomenų rinkimo metu, o ne prieš pradėdant tyrimą; tiriant gauti duomenys aiškinami, siejant juos su konkrečia stebimųjų grupe, aplinka ar įvykiu.

Kadangi etnografinis tyrimas naudojamas tirti žmonėms mažose arba didelėse grupėse, stengiantis suprasti jų sąveiką, todėl etnografinio tyrimo temų gali būti be galo daug. Bet kuri tema gali būti etnografinio tyrimo dalyku.

Viena iš etnografinio tyrimo populiarumo priežasčių yra jo visuminis pobūdis. Elgesio bruožų tyrimų rezultatas nėra izoliuotas, ištrauktas iš įprasto konteksto. Tai grupinio elgesio vaizdas. Tačiau abejonių kelia etnografinių duomenų patikimumas, tyrimo išvadų pagrįstumas. Pagrindine problema tampa tai, kad tik vienas stebėtojas aiškina ir užrašo tyrimo duomenis, nešališkumo stoka neapsaugo nuo abejonių.

Etnografinis tyrimas veikia yra neformalizuotas tyrimo tipas, nei struktūruotas. Tyrimo klausimai ir hipotezės yra formuluojamos tyrimo eigoje arba išdavoje, o ne prieš tyrimą. Tai taikytina ir duomenų rinkimo procedūroms bei duomenims. Etnografijoje duomenys gali būti renkami, panaudojant įvairias technikas, tačiau labiau tikėtina, kad bet koks duomenų rinkimo instrumentų ar surinktų duomenų sisteminimas veikia vyksta intuityviai, nei iš anksto suplanavus.

Dokumentų analizė – tai toks pirminės sociologinės informacijos rinkimo būdas, kai pagrindinis informacijos šaltinis yra dokumentas (Luobikienė, 1997). Dokumentiniai duomenų šaltiniai socialiniame tyrime gali būti naudojami įvairiais būdais. Kai kurios studijos gali remtis vien dokumentų duomenimis. Kituose tyrimuose dokumentų duomenys gali būti tyrinėjami jungtyje su interviu ir stebėjimais. Analizės pagrindimas – oficialūs dokumentai, kronikos ir kt. Reaktyvumo (neigiamo poveikio) nebuvimas, aukšta analizės kokybė (nes dokumentai parašyti profesionaliai) – metodo privalumai.

Pirmiausia šiame tyrime analizuojame Socialinių įmonių įstatymo efektyvumą. Lietuvos Respublikos Socialinių užimtumo įmonių įstatymas buvo pateiktas derinti Ūkio ministerijai, Finansų ministerijai, Vidaus reikalų ministerijai, Teisingumo ministerijai, Europos teisės departamentui prie Respublikos Vyriausybės.

Lietuvos Respublikos Socialinių įmonių įstatymą sudaro skyriai:

- I. Bendrosios nuostatos.
- II. Socialinių įmonių steigimas ir veiklos organizavimas.
- III. Socialinių įmonių rėmimas.
- IV. Socialinių įmonių veiklos priežiūra ir konsultavimas.
- V. Baigiamosios nuostatos.

I skyriuje numatoma įstatymo paskirtis ir taikymas, pateikti pagrindinių sąvokų apibrėžimai vartojami minėtame įstatyme.

II skyriuje nurodyta, kokios įmonės gali įgyti socialinės įmonės statusą, reikalavimai tokioms įmonėms, nustatyta darbingumą praradusių asmenų įdarbinimo tvarka, reglamentuota socialinė veikla įmonėje.

III skyriuje reglamentuota valstybės finansinė parama socialinėms įmonėms, nustatytos valstybės paramos formos ir trukmė.

IV skyriuje apibūdinta socialinių įmonių veiklos priežiūros ir konsultavimo institucijos funkcijos, veikla, atsakomybė, atsiskaitomumas.

V skyriuje yra nurodytos socialinių įmonių veiklos pasibaigimo, socialinės įmonės statuso pasibaigimo sąlygos, o taip pat įstatymo įsigaliojimo terminai, lydimųjų teisės aktų (pvz. Socialinių įmonių veiklos priežiūros ir konsultavimo centro nuostatai) parengimo terminai.

Šio tyrimo antras etapas - žmogiškųjų ir materialinių resursų tyrimas. Pateiksime Lietuvos aklųjų ir silpnaregių sąjungos Šiaulių įmonės veiklos tyrimą, šios įmonės direktoriaus interviu rezultatus. Šios tyrimo dalies tikslas - dabartinės įmonės būklės priežastys ir priemonės, įgalinsiančios sėkmingą jos veiklą.

Šio tyrimo trečiasis etapas - apklausos „Ar reikalinga socialinė įmonė Šiauliuose?“ rezultatų analizė. Apklausa leidžia suprasti ar Šiauliuose reikalinga socialinė užimtumo įmonė įdarbinanti riboto darbingumo asmenis. Apklausoje dalyvavo 332 darbingo amžiaus neįgalių asmenų.

Anketą sudaro 4 skyriai:

1. Demografinis skyrius „Apie save“.
2. Profesinę patirtį atspindintis skyrius „Mano profesinė patirtis“.
3. Respondentų socialinę padėtį nustatantis skyrius.
4. Pageidaujamą darbinę perspektyvą atspindintis skyrius „Darbas socialinėje įmonėje“.

Anketą sudaro uždaro tipo klausimai. Šių klausimų privalumas yra tas, kad respondentui skaitant atsakymų alternatyvas, galima pasirinkti realiausią atsakymą. Atsakymai parinkti remiantis tiriamą tematiką ir dėl to apklausiamasis neturi daug erdvės manipuliacijoms.

Tyrimo rezultatai atsakys į šiuos klausimus:

1. Ar Socialinių įmonių įstatymas numato sėkmingą neįgaliųjų profesinę rehabilitaciją?
2. Ar yra sąlygos kurtis Socialinei įmonei Šiaulių mieste? Jos sėkmingos veiklos prielaidos.
3. Ar reikalinga socialinė įmonė Šiauliuose?

3.2. SOCIALINIŲ ĮMONIŲ ĮSTATYMO ANALIZĖ

Socialinių įmonių įstatymas parengtas vykdant Lietuvos Respublikos Užimtumo didinimo 2001-2004 metų programą, patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. gegužės 8 d. nutarimu Nr. 529 „Dėl Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001-2004 metų programos patvirtinimo“ (Žinios, 2001, Nr.40 – 1401). Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymo tikslas – įteisinti ir reglamentuoti naujo tipo socialinių įmonių steigimą, veiklą, valstybės paramos teikimą, siekiant paskatinti jas įdarbinti profesinį ar bendrą darbingumą praradusius asmenis. Šis įstatymas reikalingas nustatyti valstybės paramos tokioms įmonėms teikimo sistema. Priėmus įstatymą bus apibrėžtos veikiančių įmonių, įdarbinančių darbingumą praradusius asmenis, statusas bei valstybės paramos šioms įmonėms teikimo formos ir trukmė. Įstatymu siekiama sustiprinti įmonių vaidmenį mažinant nedarbą, t.y. įdarbinant profesinį ar bendrą darbingumą praradusius asmenis, kuriems yra iškilusi rizika atsidurti socialinėje atskirtyje. Šiuo metu įvairias lengvatas ir subsidijas gaunančias įmones galima suskirstyti į šias grupes:

- neįgaliųjų visuomeninių organizacijų įmonės;
- įmonės, kuriose dirba daugiau kaip 50 procentų neįgaliųjų, bei įmonės prie sveikatos priežiūros įstaigų, kuriose darbo terapijos pagrindais dirba ne mažiau kaip 50 procentų pacientų;
- įmonės, įdarbinusios papildomai darbo rinkoje remiamus bedarbius.

Invalidų socialinės integracijos įstatyme numatyta, kad neįgaliųjų visuomeninių organizacijų įmonėms taikomos mokesčių ir kitų įstatymų numatytos lengvatos. Šioms įmonėms taikomos lengvatos ir pirmumas teikiant valstybinius užsakymus. Vyriausybė gali suteikti teisę tik invalidų visuomeninių organizacijų įmonėms gaminti tam tikras produkcijos rūšis.

Pridėtinės vertės mokesčio įstatyme nurodyta, kad invalidų visuomeninių organizacijų akcinės ir uždarnosios akcinės bendrovės, kurių visos akcijos priklauso invalidų visuomeninėms organizacijoms, kitų rūšių įmonės, kurių steigėjai yra tik invalidų visuomeninės organizacijos, apskaičiuotas mokėti į biudžetą PVM skirtumas mažinamas 100 procentų.

Naujos redakcijos pridėtinės vertės mokesčio įstatyme šių lengvatų atsisakyta. Tačiau iki 2003 m. gruodžio 31 d. neįgaliųjų visuomeninių organizacijų akcinės ir uždarnosios akcinės bendrovės, kurių visos akcijos priklauso visuomeninėms organizacijoms, kitų rūšių įmonės, kurių steigėjai yra tik neįgaliųjų visuomeninės organizacijos, apskaičiuoto mokėtino į biudžetą PVM nemokės. Pagal Įmonių ir organizacijų nekilnojamojo turto mokesčio įstatymą invalidų draugijų ir jų įmonių naudojamas nekilnojamojo turto mokesčiu neapmokestinamas.

Neįgaliųjų visuomeninių organizacijų įmonėms, proporcingai šiose įmonėse dirbančių asmenų skaičiui, dalinai dengiamos energetinių išteklių ir valstybinio socialinio draudimo įmokų išlaidos. Lėšos skiriamos iš valstybės biudžeto per Valstybinės invalidų medicininės, profesinės, socialinės reabilitacijos programą. Kiekvienais metais Vyriausybė patvirtina šioms išlaidoms skirtas lėšas. Lietuvos invalidų reikalų taryba 2002 metais 29 įmonėms, kuriose dirbo riboto darbingumo dirbantieji, kompensavo 2,4 mln.Lt valstybinio socialinio draudimo įmokų ir energetinių išteklių išlaidų.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1990 m. rugsėjo 26 d. nutarimas Nr. 292 „Dėl gamybinių įmonių ir organizacijų, naudojančių riboto darbingumo dirbančiuosius, apmokestinimo tvarkos“ nurodo, kas laikomi riboto darbingumo dirbančiaisiais sprendžiant apmokestinimo klausimą ir pelno (pajamų) mokesčio lengvatų taikymą.

Juridinių asmenų pelno mokesčio (Pelno mokesčio įstatymas) įstatyme nurodoma, kad, jei riboto darbingumo dirbančiųjų dalis tarp visų dirbančiųjų sudaro daugiau kaip 50 procentų, apskaičiuoto pelno (pajamų) mokesčio dalis sumažinama 100 procentų.

Įmonės, kurių realizavimo pajamos už pačių pagamintą produkciją sudaro daugiau kaip 50 proc. visų gautų pajamų ir kuriuose dirba riboto darbingumo asmenys, mažina apskaičiuotą pelną pagal riboto darbingumo dirbančiųjų dalį tarp visų dirbančiųjų.

Pagal Pridėtinės vertės mokesčio įstatymą įmonės, kurios įsteigtos iki šio įstatymo įsigaliojimo dienos, pataisos darbų įstaigos, kuriose dirba nuteistieji, sveikatos priežiūros įstaigų darbo terapijos dirbtuvės, kuriose dirba ligoniai, apskaičiuotą mokėti į biudžetą PVM skirtumą mažina 100 procentų.

Naujos redakcijos pridėtinės vertės mokesčio įstatyme šių lengvatų atsisakyta, tačiau iki 2003 m. gruodžio 31 d. pataisos darbų įstaigos, kuriose dirba nuteistieji, sveikatos priežiūros įstaigų darbų terapijos padaliniai, kuriuose dirba ligoniai, apskaičiuoto mokėtino į biudžetą PVM nemokės.

2000 m. kovo 21 d. priimtu Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatymo 32 straipsnio papildymo įstatymu buvo reglamentuoti pirkimai iš įkalinimo įstaigų, valstybės įmonių, kurių steigėja yra Vidaus reikalų ministerija ar Teisingumo ministerija, ir kuriose dirba daugiau kaip 50 procentų nuteistųjų, įmonių, kuriose dirba daugiau kaip 50 procentų invalidų, bei įmonių prie sveikatos priežiūros įstaigų, kuriose darbo terapijos pagrindais dirba ne mažiau kaip 50 procentų pacientų, t.y. įteisinta papildoma pirkimo iš vienintelio šaltinio sąlyga, numatanti, kad pirkimas iš vienintelio šaltinio galimas, jeigu iš nurodytų įmonių (įstaigų) perkamos jų pagamintos prekės, teikiamos paslaugos ar atliekami darbai. Perkančiosios organizacijos ne konkurso būdu, o taikydamos pirkimo iš vienintelio šaltinio būdą be atskiro Lietuvos Respublikos Vyriausybės sutikimo gali pirkti iš nurodytų įmonių prekes, paslaugas ar darbus.

Siekdama pagerinti įmonių, kuriose dirba riboto darbingumo asmenys, gamybos ir pardavimų apimtį, Lietuvos Respublikos Vyriausybė nutarimu „Dėl kai kurių prekių, gaminamų

pataisos darbų įstaigose, valstybės įmonėse prie pataisos darbų kolonijų, kuriose dirba daugiau kaip 50 procentų nuteistųjų, įmonėse, kuriose dirba daugiau kaip 50 procentų invalidų, taip pat įmonėse prie sveikatos priežiūros įstaigų, kuriose darbo terapijos pagrindais dirba daugiau kaip 50 procentų pacientų ir jų teikiamų paslaugų pirkimo“ įpareigojo Lietuvos Respublikos Vyriausybės įstaigas, ministerijas, įstaigas prie ministerijų ir joms pavaldžias įstaigas – Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto asignavimų valdytojas užtikrinti, kad jos, vykdydamos viešąjį pirkimą Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto lėšomis, ne mažiau kaip 10 procentų visų asignavimų, numatytų išlaidų sąmatoje aprangai ir patalynei, kitoms prekėms, ilgalaikiam materialiajam turtui įsigyti ir teikiamoms paslaugoms pirkti, skirtų minėtų pataisos darbų įstaigų, valstybės įmonių prie pataisos darbų kolonijų, invalidų visuomeninių organizacijų įmonių, taip pat įmonių prie sveikatos priežiūros įstaigų pagamintoms prekėms ir teikiamoms paslaugoms pirkti, išskyrus tuos atvejus, kai joms reikiamų prekių šios įstaigos ir įmonės negamina ir paslaugų neteikia. Savivaldybėms ir iš savivaldybių biudžeto išlaikomoms įstaigoms ir organizacijoms rekomenduojama taip pat laikytis minėto nutarimo nuostatų. Jei valstybės ir savivaldybių biudžetų asignavimų valdytojai laikysis šio nutarimo nuostatų, turėtų padidėti įmonių gaminamos produkcijos pardavimas bei gamybos apimtys.

Įmonių, įdarbinusių papildomai darbo rinkoje remiamus asmenis, rėmimas. Pridėtinės vertės mokesčio įstatymas numato, kad gamybinės įmonės, kuriose dirba III grupės invalidų, apskaičiuotą į biudžetą mokėtiną skirtumą tarp PVM sumos už parduotas prekes bei suteiktas paslaugas ir atskaitomos sumos sumažina faktiškai per mokesčio laikotarpį apskaičiuota su darbo santykiais susijusių pajamų suma, neviršydamos kiekvienam asmeniui vieno Lietuvos Respublikos ūkio vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio, skelbiamo Statistikos departamento prie Vyriausybės „Valstybės žiniuose“.

Gamybinės įmonės, kuriose dirba I ir II grupių neįgalieji, apskaičiuotą į biudžetą mokėtiną skirtumą tarp PVM sumos už parduotas prekes bei suteiktas paslaugas ir atskaitomos sumos sumažina faktiškai per mokesčio laikotarpį nurodytiems asmenims apskaičiuota su darbo santykiais susijusių pajamų suma, neviršydamos kiekvienam asmeniui 1,5 Lietuvos Respublikos ūkio vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio.

Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas numato, kad siekiant integruoti I ir II grupės neįgaliuosius į darbo rinką, darbdaviams kasmet nustatomos jų įdarbinimo arba papildomų darbo vietų jiems steigimo kvotos (nuo 2 iki 5 procentų), iš Užimtumo fondo 18 mėnesių mokamos subsidijos tokių darbo vietų steigimo ar pritaikymo išlaidoms padengti. Tuo atveju, kai darbo birža per 3 mėnesius nepasiūlo darbo III grupės asmeniui ir kitiems papildomai darbo rinkoje remiamiems bedarbiams, darbo biržos siuntimu juos įdarbinusiems darbdaviams mokamos užimtumo rėmimo subsidijos darbo vietų steigimui. Šios subsidijos mokamos viso 12 mėnesių.

Įmonių, priklausančių invalidų visuomeninėms organizacijoms, prie pataisos darbų kolonijų veikiančių padėties apžvalga.

Šioje koncepcijoje išvardinti teisės aktai rodo, kad įmonėms, įdarbinusioms riboto darbingumo asmenis, neįgaliųjų organizacijų, kalėjimų bei gydymo įstaigoms priklausančioms įmonėms taikoma nemažai lengvatų. Tačiau nežiūrint į tai daugelio šių įmonių ekonominė padėtis yra sunki.

2001 metais atlikta neįgaliųjų visuomeninių organizacijų įmonių situacijos analizė išskyrė šias įmonių veiklą ribojančias problemas:

- dažniausiai dėl neįgalumo ar profesinių įgūdžių neturėjimo riboto darbingumo asmenys nepajėgia „uždirbti“ nustatytos minimalios algos ar minimalaus valandinio atlygio. Tačiau pagal Darbo apmokėjimo įstatymą įmonės savo dirbantiems privalo mokėti nustatytą minimalų darbo užmokestį
- neprocentinių kreditų naujų technologijų įdiegimui ribojimas. Dėl išsiskolinimų ir dirbančiųjų kontingento bankai šioms įmonėms atsisako suteikti kreditus ūkinei veiklai vystyti;
- pagaminamos produkcijos realizacijos problema vietos rinkoje (užsakymų trūkumas, nelygiavertė konkurencija (įvežamiems analogiškiems gaminiams nėra taikomi maito mokesčiai).

Dėl šių priežasčių susidarė išsiskolinimai valstybės (savivaldybių), valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetams; dėl nesavalaikio atsiskaitymo su biudžetais areštuotos įmonių sąskaitos bankuose, o taip pat reikia mokėti ir gautų paskolų priskaičiuotus delspinigius; reikia apmokėti priverstines prastovas; didelė našta įmonėms yra išeitinių pašalpų išmokėjimas atleistiems darbuotojams, o taip pat kiti įmonei privalomi mokėti mokesčiai. Išvardintos problemos svarbumo prasme ypač aktualios Lietuvos aklųjų ir silpnaregių sąjungos įmonėms. Panaši padėtis šiuo metu yra ir valstybinių įmonių prie pataisos darbų kolonijų. Šios įmonės specializuojasi elektros instaliacijos ir elektrotechnikos gaminių, siuvinių, avalynės, ketaus liejinių, metalo apdirbimo, medienos apdorojimo bei baldų gamyboje. Jų technologiniai įrengimai yra eksploatuojami 20 ir daugiau metų. Didesnė įrengimų dalis yra fiziškai ir morališkai susidėvėję. Esant ribotai gaminamos produkcijos paklausai, gaunama nepakankamai pajamų padengti gamybos išlaidoms, technologinių įrengimų atnaujinimui bei naujų gaminių įsisavinimui. Trūkstant lėšų neįmanoma užtikrinti valstybės įmonių prie PDK veiklą, įdarbinama tik penktadalis nuteistų laisvės atėmimu asmenų, privalančių mokėti alimentus išlaikytiniams, išmokėti ieškinius ir kitus įstatymais numatytus atskaitymus.

Valstybės įmonėse prie PDK įdarbinami nuteistieji neturintys specialybės, nuo alkoholizmo ar kitaip degradavę asmenys, jų darbo našumas yra mažesnis, tuo pačiu gamybos kaštai didesni. Be to padaugėjus individualių ir vienkartinųjų užsakymų, neretai sudėtingų užsakymų, padidėja išlaidos gamybos paruošimui. Todėl valstybės įmonėse prie PDK pagaminta produkcija gali konkuruoti tik dėl mažesnės kainos, kurią sąlygoja Juridinių asmenų pelno ir Pridėtinės vertės mokesčių lengvatos.

Nuo 2002 metų liepos 1 d. įsigaliojus naujam Pridėtinės vertės mokesčio įstatymui pridėtinės vertės mokesčio lengvatos invalidų visuomeninių organizacijų įmonėms ir kitoms įmonėms, kuriose didžiąją dalį darbuotojų sudaro riboto darbingumo asmenys, bus taikomos tik iki 2003 m. gruodžio 31 d. Vėliau šios įmonės atsidurs greta visų kitų įmonių, su kuriomis jos vienodomis sąlygomis (mokėdamos tokio pat dydžio mokesčius) turės konkuruoti rinkose. Šios įmonės realiai negalės išlaikyti konkurencijos dėl ypač specifinio darbuotojų kontingento, kuris negali dirbti efektyviai ir našiai dėl įvairių aplinkybių (neįgalumo, laisvės apribojimų, profesinių įgūdžių neturėjimo ir pan.). Nenumačius tokioms įmonėms konkrečios paramos, šios įmonės, kurių dauguma šiuo metu turi finansinių ekonominių problemų, pasmerkiamos žlugti, o jų darbuotojai netenka darbo ir pajamų šaltinio (Pridėtinės vertės mokesčio įstatymas, 2002).

Pagal Invalidų socialinės integracijos įstatymą invalidams Vyriausybės nustatyta tvarka gali būti suteikiami kreditai lengvatinėmis sąlygomis verstis ūkine komercine veikla arba verslui organizuoti. Tačiau ligi šiol tokia tvarka nėra nustatyta ir lengvatiniai kreditai neteikiami. Paprastai įmonėms, kuriose dirbančiųjų daugumą sudaro neįgalieji ar kiti riboto darbingumo asmenys, bankai vengia teikti komercinius kreditus, ypač kai Lietuvoje neįgaliųjų įmonės turi didžiulius įsiskolinimus (Invalidų socialinės integracijos įstatymas, 1991).

Šiuo metu Bedarbių rėmimo įstatymu numatytos subsidijos darbo vietos steigimui mokamos dalimis kas mėnesį tik po to, kai papildomai remiamas asmuo įdarbinamas. Darbdaviams dažnai reikalingos papildomos lėšos darbo vietos įrengimui, ypač kai darbo vieta pritaikoma neįgaliesiems. Darbo vietos įrengimui reikalingą sumą darbdavys turi sumokėti iš karto. Tokios vienkartinės subsidijos darbo vietai įrengti minėtame įstatyme nėra numatytos (Bedarbių rėmimo įstatymas, 1996).

Socialinių įmonių atsiradimo skatinimas svarbus sprendžiant šalies nedarbo problemas. Respublikinės darbo biržos duomenimis Lietuvoje nedarbo lygis 2004 m. gegužės 1 dieną siekė 11,4 proc. (Statistikos departamento duomenys). Jis šiek tiek sumažėjo daugiau atsirandant sezoninių darbų. Dėl lėšų trūkumo aktyvioms darbo rinkos programoms ir menko bedarbių dalyvavimo jose, darbo rinkos institucijos kol kas nepajėgios sumažinti nedarbą. Be to, šios programos pernelyg orientuotos į laikinus darbus, kuriems tenka 1/3 visų išlaidų programoms. Trumpalaikis įdarbinimas nepadedą išspręsti ilgalaikio įdarbinimo problemos.

Kas trečias bedarbis – ilgalaikis. Virš 2 metų bedarbystės trukmės bedarbiai šių metų pradžioje sudarė 35 proc. visų tokių bedarbių. Per šių metų I ketvirtį buvo įdarbinta tik šiek tiek daugiau nei vienas trečdalis (1529 asmenys) visų ilgalaikių bedarbių, kurie nedirbo ilgiau kaip 2 metus (remtasi Statistikos departamento duomenimis).

Įsigaliojus Bedarbių rėmimo įstatymo pakeitimams 2001 metų I ketvirčio pabaigoje darbo biržoje buvo užregistruotas 21 I gr. invalidas ir 269 II gr. invalidai. Per tris mėnesius visoje Lietuvoje buvo įdarbinti pagal darbo vietų steigimo kvotas tik 5 I gr. ir 21 II gr. invalidai.

Pastovaus darbo ir pajamų šaltinio neturėjimas didina įtampą tarp individo ir visuomenės, o ji stumia žmogų į nusikalstamą veiklą. Didžiąją dalį šiuo metu kalinčiųjų (69 proc.) sudaro 21-30 metų amžius asmenys, t.y. tokio amžiaus, kai labai aktualus išsilavinimo įgijimo, įsidarbinimo, socialinės padėties suformavimo klausimai.

Darbo ir socialinių tyrimų instituto tyrimas rodo, kad iš 587 nedirbusių nuteistųjų 58 proc. buvo ilgalaikiais bedarbiai, t.y. neturėjo darbo daugiau nei 12 mėnesių, o iš jų 43 proc. neturėjo darbo daugiau kaip 2 metus 56 proc. nedirbusių respondentų buvo užsiregistravę darbo biržoje. Įkalinimo įstaigų kontingentas nėra labai socializuota visuomenės grupė ir dažnai vengia įvairių registracijų bei lankymosi valstybinėse įstaigose. Iš kitos pusės tokį žemą registravimosi darbo biržoje laipsnį gali paaiškinti ir tas faktas, kad iš užsiregistravusių pasiūlymus įsidarbinti gavo tik 15 proc., dar 7 proc. atsakė, kad neatsimena, ar jiems buvo pasiūlytas darbas (Nuteistųjų asmenų socialinių bei profesinių poreikių sociologinė apklausa. Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2001).

Išėinančių į laisvę asmenų integravimui darbo rinkoje didelį vaidmenį atlieka jų veikla pačioje įkalinimo įstaigoje. Aukščiau minėto tyrimo duomenimis laisvės atėmimo įstaigose dirbo 36 proc. respondentų. Jeigu laisvės atėmimo metu įkalintas asmuo mokėsi ar dirbo, jam yra paprasčiau laisvėje grįžti į dirbančio žmogaus gyvenimo ritmą. Jeigu laisvės atėmimo įstaigoje tokios galimybės nebuvo, tai jau per 6-12 mėnesių žmogaus psichinė nuostata darbo atžvilgiu pasikeičia į neigiamą pusę (Nuteistųjų asmenų socialinių bei profesinių poreikių sociologinė apklausa, 2001).

Daugiau kaip 70 proc. respondentų planavo išėjus į laisvę iš karto ieškoti darbo. Didžioji dalis besiruošiančių išeiti į laisvę pageidaujamas darbo užmokestis būtų nuo 500 iki 1000 Lt per mėnesį. Taigi dabartinei įdarbinimo sistemai iškyla labai sunkus uždavinys – patenkinti išėinančių į laisvę asmenų lūkesčius, nes priešingu atveju, jie vėl bus „stumiami“ į nusikaltimų aplinką.

„Recidyvinio nusikalstamumo prevencija Lietuvos Respublikoje“ disertacijoje teigiama, kad visų anksčiau teistų asmenų naujo nusikaltimo padarymo metu niekur - nedirbančių ir nesimokančių dalis per pastaruosius dešimt metų vidutiniškai buvo apie 40 proc. Po kiekvieno naujo teistumo daugėja nedirbančių asmenų. Asmenų, turinčių vieną ankstesnę teistumą, nedirbantys naujo nusikaltimo darymo metu buvo 40,6 proc.; turinčių du teistumus – 43,8 proc.; turinčių tris ir daugiau teistumų – 45,7 proc. visų recidyvų.

Specialius teisės aktus, reglamentuojančius socialinių įmonių veiklą turi ne mažai šalių: Belgija, Italija, Prancūzija, Vokietija, Portugalija ir kt.

Belgijoje socialinės įmonės samprata buvo įtvirtinta 1995 metais, akcentuojant dvigubus tikslus – siekiant ne pelno organizacija geriau apibrėžti finansines procedūras derinant jas su organizacijų tikslais. Įstatymas pirmiausia skirtas toms organizacijoms, kurios labiau siekia socialinių nei pelno tikslų. Socialinės įmonės paprastai nesiskiria nuo kitų įmonių. Bet kokios egzistuojančios įmonės gali įgyti socialinės įmonės statusą, jeigu jos tenkina kai kuriuos reikalavimus ir sugeba įveikti rinkos sąlygomis atsirandančias problemas (Belgijos patirtis).

Belgijos Volano ir Flamandų žemės turi savo teisės aktus, kuriais išskiriamos dvi pagrindinės socialinės paskirties įmonių rūšys: pelno siekiančios ir ne pelno organizacijos. Bet kuri įmonė gali pasirinkti vieną iš šių statusų. Visos šios įmonės turi siekti socialinių tikslų, t.y. įdarbinti tam tikrą skaičių socialiai pažeidžiamų grupių asmenų. Įmonės dažniausiai taiko integravimo schemas: mokymasis įmonėje dirbant (tranzitinės programos) ir darbo integravimo socialinės įmonės (tikslas- reintegruoti bedarbius į darbo rinką sudarant su jais neterminuotas darbo sutartis). Pelno įmonėms taikomos išimties mokant mokesčius nuo darbo užmokesčio ir joms duodamos subsidijos verslininko ir darbuotojo atlyginimo išlaidoms dengti (tris metus kasmet mažinant skirtą sumą atitinkamomis dalimis). Po trijų metų įmonė turi veikti savarankiškai. Pelno nesiekiančioms įmonėms mokamos subsidijos kiekvieno darbuotojo darbo vietai išlaikyti („Socialinių įmonių kūrimas Lietuvoje ir Latvijoje”, projektas, 2001).

Prancūzijoje yra svarbus tarp-ministerinis aplinkraštis, kur viešosios įstaigos kviečiamos tapti komercinėmis įstaigomis, turinčiomis įdarbinimo ar integravimo priemones ir sudaryti sutartis su valstybinėmis ir kitomis įstaigomis dėl prekių ar paslaugų pirkimo. Įmonių pinigines pajamas sudaro pajamos gautos pardavus paslaugas ir prekes. Darbo integravimo socialinėms įmonėms iš viešųjų fondų dengiamos išlaidos, reikalingos papildomai priežiūrai, mažesnio produktyvumo kaštams padengti ir darbuotojams remti. Su darbuotojais sudaromos mokymo arba laikinos darbo sutartys (remtasi Prancūzijos patirtimi).

Vokietijos Žemutinėje Saksonijoje yra priimtas norminis aktas „Dėl paramos finansavimui ilgalaikes darbo vietas socialinėse įmonėse“ suteikia galimybes gauti lėšas iš Žemutinės Saksonijos Žemės administracijos ilgalaikių bedarbių integracijai. Parama teikiama bet kokio tipo įmonėms, kurios tenkina kai kuriuos reikalavimus. Įmonė remiama 5 metus. Parama palaipsniui mažinama. Ją sudaro vienkartinė investicija kiekvienai darbo vietai, darbdavio darbo užmokesčio ir socialinių įmokų išlaidos, įdarbintųjų darbo užmokesčio, o taip pat trečiųjų asmenų darbo užmokesčio išlaidos. Leidimą socialinei įmonei veikti ir teisę gauti finansinę paramą suteikia Federalinės Žemutinės Saksonijos žemės konsultacinė integracijos ir užimtumo tarnyba („Dėl paramos finansavimui ilgalaikes darbo vietas socialinėse įmonėse”, 2000).

Portugalijos vyriausybė „socialinės užimtumo rinkos“ sąvoką įvedė 1996 metais. Bet kuri įmonė gali gauti socialinės užimtumo rinkos statusą ir gauti techninę bei finansinę pagalbą. Tokios įmonės statusą teikia Užimtumo ir profesinio mokymo institutas, t.y. jis vertina parengtą įmonės veiklos planą, finansinį pagrįstumą. Įmonė privalo turėti taip vadinamą socialinės integracijos grupę (sociologai, psichologai ir socialiniai darbuotojai). Įdarbintiems darbuotojams yra numatyta „paskata“ kuri apskaičiuojama priklausomai nuo darbuotojo padarytos pažangos ir bet kokios kitos paramos, kurią jis gavo ar gaus (Užimtumo ir profesinio mokymo institutas, 1996).

Švedijos socialinės įmonės pavyzdys – SAMHALL įmonė. Tai valstybinė įstaiga, kurią sudaro 1 motininė įmonė ir 13 sub-kompanijų, išdėstytų visoje šalyje. Veiklos koncepcija –

siekti prasmingo ir padedančio tobulėti užimtumo žmonėms su profesine negalia. Prasmingas reiškia – gaminamos prekės ir teikiamos paslaugos, kurios turi duoti pelną.

Tobulėjimo tikslas – asmenybės ir profesinis mokymasis ir vystymasis, motyvacijos ir pasitikėjimo savimi didinimas. Kai kada tai padeda žmonėms susirasti kitą darbdavį. Kiekvienas darbuotojas turi savo asmeninio tobulėjimo planą. 90 proc. visų įmonės samdomų darbuotojų sudaro profesinę negalią turintys asmenys (psichikos, proto ar kiti neįgalieji). Asmenys įdarbinami valstybinių vietinių užimtumo tarnybų pagalba kartu su Galimybių dirbti vertinimo institutu, kuris nustato darbo įmonėje tinkamumą konkrečiam asmeniui.

Personalo vystymo procesas – darbas organizuojamas gerai parinktose komandose; vyksta kasmetinės personalo karjeros diskusijos ir patariami planai; organizuojami mokymai personaliniam ir profesiniam tobulėjimui; darbo užduotys nustatomos taip, kad neįgalusis galėtų efektyviai dirbti (techninis pritaikymas ar trečio asmens asistavimas); darbo užmokesčio politika skatina asmeninį tobulinimąsi ir padeda pasiekti ilgalaikių veiklos tikslų.

Įmonės pajamas sudaro pajamos iš prekių ir paslaugų bei vyriausybės mokama kompensacija už papildomas išlaidas, reikalingas įmonės tikslams rinkoje pasiekti. Kiekvienais metais kompensaciją skiria Parlamentas. Papildomas išlaidas sudaro darbo vietos modifikacija, pritaikymas, papildomas plotas įrengimams darbo vietai, darbuotojo darbo vietos išlaikymas esant struktūriniais pasikeitimams, išplėstinė sveikatos priežiūra ir papildomi mokymai.

Įmonės paslaugos ir produkcija parduodama rinkos kainomis. Valstybės lėšos kainų politikoje nenaudojamos. Įmonė laikosi Švedijos ir Europos Sąjungos konkurencijos įstatymų.

Įmonė padeda visuomenei sumažinti priežiūros paslaugų kaštus, sumažinti pasyvaus rėmimo pinigais apimtį. Daugelio studijų įrodyta, kad tokia įmonė yra visuomenei ekonomiškai pelninga (Galimybių dirbti vertinimo instituto tyrimų duomenys).

Kaip rodo literatūros bei įstatymų analizė, socialinės įmonės užsienio šalyse yra gana sparčiai steigiamos, tačiau ir ten jos susiduria su kai kuriais sunkumais:

-
- riboto darbingumo asmenys įmonėse gana dažnai keičiasi. Paliekantys įmones dirbantieji taip ir neįgyja motyvacijos dirbti, jų netenkina darbo užmokestis ar darbo pobūdis;
 - dažnai nepakanka lėšų steigėjų ir personalo, dirbančio su riboto darbingumo asmenimis, mokymams. Be to trūksta ir pačių mokymų, kurių metu būtų suteikiamos ne tik vadybos žinios, bet ir vadybos derinimo su socialinių darbu žinių;
 - socialinė įmonė paprastai finansuojama iš daugelio fondų. Kiekvienas fondas turi savo reikalavimus lėšų panaudojimui bei ataskaitų rengimui. Šie fondų monitoringo reikalavimai apsunkina įmonių veiklą. Įmonėms būtų patogiau, jei visų fondų lėšos, skirtos socialinių įmonių rėmimui, būtų kaupiamos viename specialiaame fonde ir būtų rengiama viena, visiems fondams priimtina, ataskaita.

Tarptautinės teisės, Europos sąjungos teisės normų ir principų analizė.

Europos Sąjungos Tarybos 1996 metų sprendime dėl žmonių su negalia lygių galimybių, teigiama, kad Taryba remia ir skatina valstybių narių rimtas pastangas neįgaluosius žmones integruojant į darbo rinką. Taip šiame nutarime Valstybės narės yra raginamos savo nacionalinės užimtumo politikos rėmuose ir bendradarbiaujant su socialiniais partneriais ir nevalstybinėmis žmonių su negalia organizacijomis ypatingą reikšmę teikti lygioms darbo galimybėms, skatinti integraciją neįgaliųjų į darbo rinką tiek privačioje sferoje, įskaitant savarankišką veiklą, tiek viešame sektoriuje. Siame nutarime darbo lygios galimybės reiškia ne tik įdarbinimą, bet ir profesinį lavinimą, karjeros siekimą ir kt. Rezoliucijoje bandoma integruoti valstybes nares siekti bendro tikslo: suteikti galimybę neįgaliesiems užsiimti kažkokia veikla, siekiama lygių galimybių užimtumo sferoje („Žmonių su negalia lygios galimybės“, 1996).

Europos Sąjungos Tarybos 2000 metų direktyva, nustato vienodų sąlygų taikymo užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. Direktyvos tikslas yra nustatyti kovos su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodų sąlygų taikymo principą. Direktyvos taikymo sritis apima tiek valstybinį, tiek privatų sektorių, konkrečiau tariant, ji taikoma: įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant ar darbo sąlygomis, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas, visoms veiklos rūšims, gaunant įvairių rūšių profesinį išsilavinimą, orientavimą, perkvalifikavimą, įdarbinimui ir darbo sąlygomis, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą, narystei ir dalyvavimui darbuotojų ir darbdavių organizacijose. Direktyvoje nurodyta, kad norint išvengti diskriminacijos atveju, turi būti imtasi priemonių, skirtų darbo vietai neįgaliesiems paruošti. Norint nustatyti, ar dėl minėtų priemonių bus netinkamai pasiskirstyta pareigomis, reikėtų ypač atsižvelgti į finansinius ir kitus susijusius kaštus bei į galimybę gauti valstybės finansavimą.

Europos parlamento ir tarybos reglamente dėl Europos socialinio fondo (EB) nurodoma, kad Fondas remia priemones, skirtas užkirsti kelią nedarbiui ir su juo kovoti, plėtoti žmogiškuosius išteklius ir socialinę integraciją į darbo rinką, kad būtų skatinamas didesnis užimtumo lygis, moterų ir vyrų lygybė, subalansuota plėtra bei ekonominė ir socialinė sanglauda. Ypač Fondas padeda veiksams, kurių imamasi pagal Europos užimtumo strategiją ir metines užimtumo gaires.

2000 metų lapkričio 30 d. Europos Taryba Lisabonoje ir Feiroje numatė politines gaires kovai su skurdu ir socialine atskirtimi. Kaip šalių narių atstovai pareiškė – geriausias būdas kovai su šia socialine blygybe – užimtumas. Ekonominis augimas ir socialinė sanglauda yra labai susiję ir vienas kitą papildantys. Pagrindas geresniam ekonominiam vystymuisi yra visuomenė, kurioje yra socialinė sanglauda (Europos Sąjungos direktyva, 2000).

Lietuvos Respublikos Vyriausybė, laikydamosi Stojimo partnerystės nuostatų, kartu su Europos Komisijos užimtumo ir socialinių reikalų generaliniu direktoratu parengė Bendrą Lietuvos užimtumo ir darbo rinkos politikos artimiausio laikotarpio prioritetų įvertinimo dokumentą.

Pasirašydama šį dokumentą Lietuva įsipareigojo derinti užimtumo ir darbo rinkos

tikslus, kuriuos būtina pasiekti norint spartinti šalies darbo rinkos pakeitimus, toliau tęsti užimtumo sistemos pertvarkymą. Užimtumo strategijos tikslams įgyvendinti ir jos rengimąsi stojimui į Europos Sąjungą. Šios politikos įgyvendinimas bus reguliariai vertinamas Europos Komisijos ir Lietuvos Vyriausybės (Bendras Lietuvos užimtumo ir darbo rinkos politikos artimiausio laikotarpio prioriteto įvertinimo dokumentas, 2000).

Socialinių įmonių įstatymu būtų įtvirtinta valstybės nuostata dėl įmonių, kuriose profesinio ar bendro darbingumo netekę asmenys, rėmimo. Šis įstatymas paskatins įmones įdarbinti ir padėti įgyti darbo įgūdžių ilgalaikiams bedarbiams, neįgaliesiems, iš įkalinimo įstaigų grįžusiems, o taip pat kalintiems ir gydymo įstaigų darbo terapijoje besigydantiems pacientams. Taip šiems asmenims būtų padedama išvengti socialinės atskirties ir su tuo susijusių pasekmių (skurdo, nusikaltimų ir pan.).

Socialinės įmonės statusą galėtų įgyti bet kokios šiuo metu veikiančios ir naujai besikuriančios įmonės, išskyrus valstybės ir savivaldos įstaigas.

Į socialinių įmonių kategoriją turėtų patekti ir šiuo metu veikiančios įmonės prie pataisos darbų kolonijų bei prie gydymo įstaigų, kuriose daugumą dirbančiųjų sudaro įkalinieji ar besigydantys asmenys. Jose daugelis dirbančiųjų yra profesinį ar bendrą darbingumą praradę asmenys.

Socialinės įmonės turėtų įdarbinti asmenis iš vienos ar kelių išvardintų darbingumą praradusių asmenų grupių:

- I ir II grupės neįgalieji;
- pataisos darbų kolonijų įstaigose dirbantys nuteistieji;
- psichiatrijos bei tuberkuliozės gydymo ir profilaktikos įstaigose besigydantys ir darbo terapijos pagrindais dirbantys ligoniai;
- iš įkalinimo įstaigų grįžę asmenys (kalėje ilgiau nei 6 mėn.);
- iš gydymo įstaigų grįžę asmenys (gydėsi darbo terapijoje ilgiau nei 6 mėn.);
- ilgalaikiai bedarbiai (nedirbė ilgiau nei 2 metus), praradę motyvaciją dirbti.

Socialinės įmonės statusas ir su tuo susijusi valstybės parama įmonei suteikiama jei ji atitinka šiuos reikalavimus:

- darbingumo netekę asmenys sudaro 50 ar daugiau procentų visų įmonės dirbančiųjų;
- įmonėje numatoma parengti gerą ūkinės veiklos planą bei tinkamą socialinio darbo su darbingumą praradusiais asmenimis planą.

Socialinės įmonės galėtų vykdyti įvairią ūkinę veiklą, gaminti produkciją ar teikti paslaugas, kurių nesiima teikti komercinės įmonės ar nenumato valstybinės institucijos. Įmonėse galėtų būti atliekamas nesudėtingas darbas, nereikalaujantis specialių žinių, aukštos kvalifikacijos.

Šio tipo įmonėse būtų įdarbinami asmenys, kurie paprastai turi ypatingų sunkumų įsidarbinti

ar pritaipinti prie visuomenės. Socialinėse įmonėse jie galėtų įgyti profesinių įgūdžių ar padidinti darbo motyvaciją, pasitikėjimą savimi kas padėtų jiems įsidarbinti ir kitose, ne tokiose specialiose, įmonėse.

Socialinėse įmonėse turėtų būti vykdoma bent minimali socialinė veikla. Pvz. teikiamos teisinės konsultacijos, psichologinė pagalba, įrengiamos virtuvės ar kambariai nakvynei ar pan. Dirbantieji turėtų būti aktyviai įtraukiami į įmonės veiklos planavimą, sprendimų priėmimą. Tai jiems padėtų tapti labiau savimi pasitikinčiais ir reikalingais visuomenei.

Didelis dėmesys įmonėse turėtų būti teikiamas mokymams, o ypač darbiniam mokymui. Tokiems darbuotojams dažnai reikia ir namų ūkio tvarkymo mokymų.

Darbo sutartys su šiais darbuotojais atsižvelgiant į jų psichologinę ir socialinę būklę, turėtų būti labai lanksčios. Gali būti ne pilnai darbo dienos, terminuotos ar neterminuotos darbo sutartys.

Kaip rodo užsienio šalių patirtis atlyginimai tokiose įmonėse paprastai būna nedideli. Tokius atlyginimus nulemia dažniausiai neefektyvus ir nekvalifikuotas darbas. Dėl ypač žemos kvalifikacijos ir mažo darbo našumo dažnai riboto darbingumo asmenys „neuždirba“ net minimalios mėnesinės algos. Todėl bent pirmaisiais jų darbo metais, valstybė turėtų subsidijuoti „neuždirbtą“ dalį minimalaus darbo užmokesčio, kuris pagal Darbo apmokėjimo įstatymą turi būti mokamas kiekvienam dirbančiajam. Tačiau laikui einant ir dirbantiems įgijus daugiau įgūdžių bei esant sėkmingai ūkinei veiklai atlyginimai gali gerokai padidėti.

Lėšos socialinių įmonių rėmimui turėtų būti skiriamos iš valstybės biudžeto, t.y. iš vieno valstybės lėšų šaltinio. Taip būtų lengviau administruoti ir kontroliuoti lėšų panaudojimą. Tačiau ateityje įmonės kūrimui galės būti panaudojamos ir savivaldybių lėšos, o taip pat ir kitų fondų (pvz. Europos Socialinio fondo) lėšos.

Valstybės finansinės paramos pobūdis ir trukmė.

Remiantis Socialinių įmonių koncepcija, privataus juridinio asmens statusą turinčioms įmonėms būtų skiriama:

- Vienkartinė subsidija skiriama konkurso būdu darbo vietai darbingumą praradusiam asmeniui įkurti (iki 70 proc. reikalingų išlaidų, bet ne daugiau kaip 17 tūkst. Lt/vienai darbo vietai ;
- Trumpalaikė subsidija darbingumą praradusių asmenų darbo užmokesčiui reikalingoms išlaidoms kompensuoti (iki 3 metų, kas metai mažinant paramą):
 - 1 metai – dengiama 70 proc.
 - 2 metai – dengiama 50 proc.
 - 3 metai – dengiama 10 proc.

Taip pat reikėtų palikti Pelno mokesčio įstatymo numatytą juridinių asmenų apmokestinimo tvarką, t.y. jei jų pajamos už pačių pagamintą produkciją sudaro daugiau kaip 50 procentų visų gautų pajamų ir juose dirba darbingumą praradę asmenys, jie mažina apskaičiuotą pelno mokestį 100 proc. (alternatyva – 75 proc.).

Viešojo juridinio asmens statusą turinti įmonė savo gautas papildomas pajamas (pelną) perinvestuoja įmonės darbuotojų gerbūvio, darbuotojų kvalifikacijos kėlimo tikslams ar pan. Šioms įmonėms teikiama tokia pat finansinė parama kaip ir privataus juridinio asmens statusą turinčioms įmonėms (išskyrus pelno mokesčio lengvatas).

Jeigu viešojo juridinio asmens statusą turinti įmonėje metų laikotarpyje darbingumą praradę asmenys sudaro daugiau nei 50 proc. visų įmonėje dirbančių darbuotojų, joms papildomai būtų:

- taikomas lengvatinis 5 proc. pridėtinės vertės mokestis;
- dengiamas kelių mokestis;
- nekilnojamo turto mokestis;
- palūkanos už valstybės kapitalo panaudojimą..

Vyriausybės nutarimais numatytos prekių ir paslaugų pirkimo rekomendacijos turėtų išlikti, nes dėl nevienodų sąlygų rinkoje (dirbančiųjų fizinės, psichinės sveikatos sutrikimų, laisvės apribojimo) šioms įmonėms sunkiau konkuruoti su įprastiniais rinkos dalyviais.

Socialinių įmonių konsultavimas ir jų veiklos kontrolė
(Socialinių įmonių įstatymo koncepcija, 2001)

Atsižvelgiant į tai, kad socialinių įmonių veikla Lietuvoje būtų gana naujas reiškinys ir siekiant užtikrinti, kad tokių įmonių veikla būtų efektyvi ir skirtos lėšos panaudotos tinkamai, Vyriausybė turėtų įsteigti Socialinių įmonių veiklos priežiūros ir konsultavimo centrą.

Šio centro pagrindinės funkcijos būtų:

- paraiškų dėl finansinio rėmimo svarstymas ir sprendimų priėmimas;
- konsultavimas socialinių įmonių veiklos finansinių išteklių paieškos klausimais;
- socialinių įmonių veiklos ir lėšų panaudojimo ataskaitų vertinimas ir apibendrintų ataskaitų teikimas Vyriausybei;
- mokymų įmonių vadovams ir personalui, dirbančiam su riboto darbingumo asmenimis, organizavimas ir pan.

Šiame centre dirbtų keletas aukštos kvalifikacijos verslo, socialinio darbo ir įmonių finansų politikos bei kiti specialistų.

Finansinis ekonominis pagrindimas

Socialinių įmonių steigimo ekonominį efektą galima paskaičiuoti ir įvertinti lyginant dvi alternatyvas (remiantis Socialinės apsaugos ir darbo ministrės V.Blinkevičiūtės įsakymu sudarytos darbo grupės rengti Socialinių įmonių įstatymą duomenimis).

Pirma alternatyva (skaičiavimo lentelė pridedama):

Privataus juridinio asmens statusą turinčiai įmonei, planuojančiai įdarbinti 10 darbingumą praradusių asmenų (5 – II grupės invalidai ir 5 kiti darbingumą praradę asmenys). Kiekvienam šiam asmeniui mokamas 450 Lt. dydžio atlyginimas. Penkiems įdarbinamiems II gr. invalidams darbo vietoms įkurti reikia po 17 tūkst.Lt (remiantis vietinių užimtumo iniciatyvų projekto pavyzdžiu) 5 kitiems asmenims – po 9 tūkst.Lt

Valstybės paramą pirmaisiais metais sudaro 70 proc. visų išlaidų, reikalingų darbo vietai įkurti ir 70 proc. darbo užmokesčiui reikalingų lėšų. Antraisiais metais valstybė dengia 50 proc., o trečiaisiais metais 10 proc. darbingumą praradusių asmenų darbo užmokesčiui reikalingų lėšų.

Efektui įvertinti lyginamos išlaidos reikalingos įdarbintų asmenų darbo vietų įrengimui bei darbo užmokesčiui ir valstybės pajamos iš fizinių asmenų pajamų mokesčio bei valstybinio socialinio draudimo įmokų. Neskaičiuojamos kitos įmonės kūrimui reikalingos išlaidos ir neįvertinamos valstybės pajamos iš pridėtinės vertės mokesčio, pelno mokesčio ir kitų mokesčių, privalomų mokėti įmonei, kurie šiuo atveju taip pat gali būti laikomi valstybės pajamomis.

Pirmaisiais metais valstybės išlaidas sudaro 118,4 tūkst. Lt per metus. Antraisiais metais valstybės išlaidas sudaro 35,4 tūkst. Lt per metus, o trečiaisiais metais valstybės pajamos viršija išlaidas 884 Lt..

Visos per trejus metus skirtos valstybės išlaidos vienai tokiai įmonei remti atsiperka po 8 metų. Devintaisiais metais valstybės grynas pajamas sudaro 1842 Lt.

Jeigu per vienerius metus būtų sukuriama maždaug 10 įmonių, įdarbinančių po 10 riboto darbingumo asmenų, tai paramai įmonėms teikti iš valstybės biudžeto reikėtų apie 1,4 mln. Lt. Valstybės pajamas (fizinių asmenų pajamų mokestis ir socialinio draudimo įmokos) sudarytų vidutiniškai apie 221 tūkst. Lt per metus. Maždaug tokios sumos reikėtų Socialinių įmonių steigimo ir konsultavimo grupei išlaikyti (priedas Nr. 1).

Be šio ekonominio efekto socialinių įmonių veikla duotų teigiamą ir socialinį efektą, kuris įtakotų visos visuomenės gerbūvį. Socialinė įmonių nauda bus tvirtas pagrindas šių įmonių finansinei paramai teikti. Socialiai pažeidžiamų asmenų grupių įdarbinimas padeda stiprinti socialinę sanglaudą, mažinti socialinę atskirtį ir padeda asmenims po kurio laiko pasiekti ekonominį nepriklausomumą (priedas Nr.1).

Antra alternatyva: II grupės invalidas nedirba. Jis gauna 300 Lt. dydžio invalidumo pensiją. Jo šeima sudaro 4 asmenys: du vaikai (2 ir 5 metų) ir nedirbantis sutuoktinis (nes prižiūri vaiką iki 3 metų). Invalido šeimos nariams valstybė teikia paramą kiekvienam po 188 Lt. per mėnesį. Jeigu invalidas dirbtų ir gautų 450 Lt darbo užmokesčių, valstybei jau nereikėtų remti bent dviejų jo šeimos narių.

Jei neįdarbinamas buvęs kalinys. Šiek daugiau negu vienas iš trijų buvusių kalinių vėl nusikalsta ir patenka į kalėjimą. Vieno kalinio išlaikymas valstybei kainuoja vidutiniškai 591 Lt per mėnesį. Per metus šios išlaidos siektų apie 7 tūkst. Lt. (per tris atitinkamai 21 tūkst.). Jei kalinys

kalėtų 8 metus (palyginimui) tai tos išlaidos siektų 56 tūkst. Lt. Be to prie šios sumos turi būti įskaitytos išlaidos teisėsaugos institucijoms, kurios dalyvauja išaiškinant nusikaltimą ir teismų išlaikymui, o taip pat žala visuomenei dėl padarytų nusikaltimų.

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymu (Žin., 2004, Nr.96-3519), kuris įsigaliojo 2004-06-19 d., Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2004-07-07 d. nutarimu įgaliojo Socialinės apsaugos ir darbo ministeriją parengti ir patvirtinti Socialinių įmonių įstatymo įgyvendinimui reikalingus teisės aktus. Iki 2004-12-15 d. buvo patvirtinti visi numatyti reikalingi teisės aktai.

2004-07-16 d. patvirtinta:

- Socialinių įmonių neremtinės veiklos rūšių sąrašas;
- Socialinės įmonės statuso suteikimo supaprastinta tvarka aprašas.

2004-09-29 d. patvirtinta:

- Socialinės įmonės statuso suteikimo juridiniams asmenims tvarkos aprašas;
- Tikslinėms grupėms priklausančių darbuotojų dalies nuo vidutinio sąrašuose esančių darbuotojų skaičiaus apskaičiavimo tvarkos aprašas;
- Socialinių įmonių veiklos (verslo) plano struktūra ir šio plano vertinimo kriterijų sąrašas;
- Socialinių įmonių patikrinimų tvarkos aprašas;
- Socialinės įmonės ir neįgaliųjų socialinės įmonės pažymėjimų formos.

2004-11-24 d. patvirtintas Valstybės pagalbos teikimo socialinėms įmonėms tvarkos aprašas.

2004-12-15 d. patvirtinta:

- Sutarties dėl subsidijos išmokėjimo ir panaudojimo tvarkos tipinė forma;
- Socialinių įmonių ataskaitų apie iš visų šaltinių gautą ir panaudotą valstybės pagalbą teikimo tvarkos aprašas.

Seimas 2004-06-19 d. priėmė Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos parengtą Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymą, kuriuo siekiama padidinti žmonių užimtumą, ypač tu, kuriems sudėtinga prisitaikyti prie darbo rinkos pokyčių. Tai neįgalieji, ilgalaikiai bedarbiai, priešpensinio amžiaus žmonės, asmenys, grįžę iš įkalinimo vietų, vieniši tėvai, auginantys mažamečius vaikus. Vienas pagrindiniu socialinių įmonių steigimo tikslas – remti šių asmenų grįžimą į darbo rinką, jų socialinę integraciją bei mažinti jų socialinę atskirtį.

Priimto įstatymo tinklas – sudaryti teisinį pagrindą socialinėms įmonėms atsirasti ir vystytis, nustatyti, kokiems juridiniams asmenims gali būti suteiktas socialinės įmonės statusas, apibrėžti socialinėse įmonėse įdarbinamų asmenų grupes, nustatyti darbo santykių šiose įmonėse ypatumus. Šiuo įstatymu taip pat siekiama išspręsti šiuo metu veikiančių neįgaliųjų asociacijoms priklausančių įmonių problemas, susikaupusias per ilgus metus. Iki šiol nebuvo aiškaus neįgaliųjų asociacijoms priklausančių įmonių statusas, jų rėmimas buvo numatytas atskirose

įstatymuose ir skirtingomis sąlygomis. Socialinių įmonių įstatyme nustatomi aiškūs remtinų įmonių kriterijai. Naujas įstatymas buvo rengiamas toks, kad daugelis šiuo metu veikiančių neįgaliųjų įmonių atitiktų socialinėms įmonėms nustatytus kriterijus.

Pagal priimtą įstatymą socialinės įmonės statusą galės įgyti bet kuris viešas ar privatus asmuo, įregistruotas Lietuvos Respublikoje ir atitinkantis tam tikrus nustatytus reikalavimus, iš kurių paminėtini keletas: įdarbinti tam tikrą asmenų iš nustatytų grupių (darbuotojai, priklausantys minėtoms grupėms, turės sudaryti ne mažiau kaip 40 proc. visų darbuotojų; neįgaliųjų socialinėse įmonėse – ne mažiau kaip 50 proc. darbuotojų turėtų priklausyti neįgaliųjų tikslinei grupei, o I ir II invalidumo grupės neįgalieji turėtų sudaryti ne mažiau kaip 40 proc. visų tikslinės grupės darbuotojų), vykdyti veiklą, susijusią su šių asmenų darbinių ir socialinių įgūdžių lavinimu bei socialine integracija, vykdyti stabilią ūkinę komercinę veiklą.

Socialinės įmonės nuo neįgaliųjų socialinės įmonės skiriasi ne tik įdarbinamųjų kontingentu, bet ir Valstybės pagalbos rūšimis. Socialinių įmonių įstatymu nustatyta, kad socialinei įmonei gali būti skiriama šių rūšių valstybės pagalba:

- darbo užmokesčio ir valstybinio socialinio draudimo įmokų daline kompensacija;
- subsidija darbo vietoms įsteigti, neįgaliųjų darbo vietoms pritaikyti ir jų darbo priemonėms įsigyti ar pritaikyti;
- subsidija tikslinei grupei priklausantiems darbuotojams mokėti (1 mėn.)

Be išvardytų valstybės pagalbos rūšių, neįgaliųjų socialinei įmonei dar gali būti skiriama ir papildoma šių rūšių valstybės pagalba:

- subsidija neįgaliųjų darbuotojų darbo aplinkai, gamybinėms ir poilsio patalpoms pritaikyti;
- subsidija papildomoms administracinėms, gamybinėms ir transportavimo išlaidoms kompensuoti;
- subsidija asistento (gestų kalbos vertėjo) išlaidoms kompensuoti.

Visoms valstybės pagalbos rūšims finansuoti bus naudojamos valstybės biudžeto lėšos.

Remiantis tyrimu, galime daryti išvadą, kad Socialinių įmonių įstatymas sprendžia daugiau neįgaliųjų, o kitų rinkoje pažeidžiamų asmenų problemas.

- Socialinių įmonių įstatymą rengė Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, t.y. kuri nėra kompetetinga gamybos ir paslaugų sferoje.
- Socialinė neįgaliųjų įmonė – tai ne užimtumo, o pelno siekianti įmonė.
- Valstybės parama – tik lengvatos (neapibrėžta kooperatinė gamyba, valstybiniai užsakymai).
- Nenumatyta parama neįgaliųjų socialinių įmonių partneriams.

- Nenumatytas finansavimas neįgaliųjų reabilitacijos išlaidoms padengti, nes dėmesys įstatyme daugiau skiriamas kitiems rinkoje pažeidžiamiems asmenims.
- Pagal šį įstatymą naudingiau steigti naują neįgaliųjų socialinę įmonę trims metams su naujomis darbo vietomis, nei modernizuoti darbo vietas jau veikiančioje ir patirties darbui su neįgaliaisiais turinčią įmonę.
- Neženklaus paramos skirtumas tarp I ir II grupės negalės asmenims, o išlaidos skiriasi ženkliai. Todėl darbdavys, esant sunkiai situacijai, pirmiausiai atleidžia I grupės invalidumą turintį asmenį.

3.3. LASS ŠIAULIŲ ĮMONĖS ŽMOGIŠKŲJŲ IR MATERIALINIŲ RESURSŲ ETNOGRAFINIO TYRIMO REZULTATAI

1953 metais Petro Žalio ir Juliaus Balčiaus suburti aklieji ėmėsi gaminti fanerinę tarą „Elnio” kombinatui. Tai buvo Lietuvos aklųjų draugijos Panevėžio gamybinio mokymo kombinato Šiaulių filialo darbo pradžia. Savarankiška įmonė buvo įsteigta 1956 metais (Iš Lietuvos aklųjų ir silpnaregių sąjungos istorijos).

1960 metais naujose moderniose patalpose įsikuria 132 dirbantieji. Įrengiamos mechaninės dirbtuvės, plečiamas išleidžiamos produkcijos asortimentas. Veikia meno saviveiklos kolektyvas. Statomi gyvenamieji butai įmonės dirbantiesiems. 1965 metais savo veiklą pradeda Lietuvos aklųjų draugijos Kultūros namai. 1971 metais statomi pirmieji nameliai kombinato poilsiavietėje prie Bridvaišio ežero (Tytuvėnuose). Prie kombinato atidaroma parduotuvė, veikia vyrų ir moterų kirpyklos, avalinės remonto dirbtuvė, vaistinė (Lietuvos aklųjų ir silpnaregių sąjungos Šiaulių įmonės metraštis).

Įmonėje buvo gaminami karūnkamščiai, užuolaidų laikikliai, žiogeliai, segtukai plaukams, tinkleliai dviračiams, kojinių laikikliai. Gerinant darbo sąlygas, mechanizuojant sunkų rankų darbą bendradarbiauta su mokslo įstaigomis, mokslininkais.

Įmonėje buvo įrengtas 15 kabinetų medicinos punktas su hidroterapijos, gydomojo masažo, relaksacijos, gydomosios gimnastikos, fizioterapijos kabinetais; veikė sveikatingumo salė.

1983 metais kombinate dirbo 979 žmonės. Darbu buvo aprūpinti aklieji, gyvenantys Raseinių, Tauragės, Kelmės, Radviliškio, Mažeikių, Akmenės, Joniškio, Pakruojo, Skuodo ir Šiaulių rajonuose. Darbas pristatomas į namus 452 žmonėms (LASS Šiaulių įmonės personalo skyriaus duomenys).

Buvo rūpinamasi dirbančiųjų užimtumu: vieni rinkosi dainą, šokį, rankdarbius, kiti tiflotechnikos ratelyje tam tikrais įrengimais priversdavo prabilti metalą, molį, medį, dar kiti sportavo.

Plėtėsi mikrorajono infrastruktūra: augo daugiabučiai gyvenamieji namai, įrengiama poilsio zona su dekoratyviniais baseiniais ir želdiniais, sporto bei žaidimo aikštelės, statomas vaikų darželis, įrengtos orientacinės tvorelės. Plėtėsi ir Bridvaišio ežero poilsiavietė.

Pradėjus veikti rinkos ekonominėms sąlygoms, kombinatas, kuriame dirbo regėjimo negalią turintys asmenys, negalėjo išlaikyti augančios konkurencijos, nebeliko pelno, Lietuvos aklųjų sąjunga nebeturėjo pakankamai lėšų paramai. Sunyko ilgai kurta socialinė bazė. Šiuo metu dar veikia Šiaulių miesto savivaldybės remiami Aklųjų Kultūros namai, nedidelis medicinos punktas, vaistinė, aklųjų biblioteka. Rūpinamasi aklųjų socialiniais reikalais: atstovaujama miesto savivaldybėje, rūpinamasi aklųjų masažuotojų ir kt. įdarbinimu, parūpinama tiflotechnika, organizuojamos pažintinės ekskursijos, prižiūrima ir atnaujinama mikrorajono aplinka (atstatomos orientacinės tvorelės, ant miesto autobusų įrengiami spalvoti numeriai, kuriuos geriau mato regėjimo negalią turintys asmenys). Rūpinamasi aklųjų ir silpnaregių dvasine bei socialine rehabilitacija. Lankomi ir įtraukiami į draugijos veiklą naujai apakusieji suaugusieji ir vaikai. Rūpinamasi jų mokymu, profesiniu orientavimu, nukreipimu mokytis į specializuotas mokymo įstaigas. Socialinės tarnybos veiklą finansuoja Lietuvos aklųjų ir silpnaregių sąjunga, papildomos lėšos pritraukiamos rašant programas, ieškant papildomų rėmėjų. Dirbti padeda savanoriai iš pačių aklųjų ir silpnaregių draugijos bei sveikieji. Šiuo metu draugijoje yra 526 nariai iš Šiaulių miesto ir Šiaulių rajono.

Savo veikla įmonė siekia šių tikslų: įdarbinat LR Socialinių įmonių įstatyme nurodytoms tikslinėms grupėms priklausančius asmenis, praradusius profesinį ir bendrąjį darbingumą, ekonomiškai neaktyvius, negalinčius lygiomis sąlygomis konkuruoti darbo rinkoje, skatinti šių asmenų grįžimą į darbo rinką, jų socialinę integraciją bei mažinti socialinę atskirtį. Išsaugoti turimas ir kurti naujas darbo vietas regėjimo ir kitų fizinių negalių žmonėms. Įrengti darbo vietas ir pritaikyti aplinką, atsižvelgiant į neįgaliųjų fizinius sutrikimus bei darbingumo laipsnį. Organizuoti socialinės – gamybinės rehabilitacijos užsiėmimus neįgaliesiems ir teikti jiems psichologinę pagalbą. Teikti specialiąsias ir bendrąsias socialines paslaugas neįgaliesiems. Integruoti neįgaliuosius į visuomenę ir sudaryti sąlygas jų pilnaverčiam gyvenimui.

Šiuo metu darbo rinkoje vykstantys pokyčiai yra vieni iš pačių sudėtingiausių ir dinamiškiausių visoje visuomeninių santykių sistemoje, kadangi jie tiesiogiai atspindi pasikeitimus šalies ekonomikoje ir politikoje. Dažnai besikeičianti ekonominė situacija neigiamai atsiliepia neįgaliųjų sveikatai, jų socialiniam gyvenimui. Valstybės pareiga – formuoti ir įgyvendinti valstybinę socialinės apsaugos ir užimtumo politiką, o neįgaliųjų – rasti savo vietą joje. Išanalizavus jų problemas darbo rinkoje, galime daryti išvadas – problemos yra išorinės ir vidinės.

Išorinės problemos:

- Lietuvos Respublikos įstatymai ir nutarimai neužtikrina neįgalių asmenų teisių ir socialinių garantijų. Teritorinės darbo biržos neorganizuoja specialių užimtumo programų neįgaliesiems bei neteikia reikalingų paslaugų.
- Nėra darbdavių skatinimo sistemos, priimančios į darbą neįgaliuosius.
- Rinkos ekonomikos sąlygomis neįgaliųjų socialinėms įmonėms nėra lanksčios lengvatų sistemos, joms sunku konkuruoti vienodomis sąlygomis su pelno siekiančiomis įmonėmis, kuriose dirba sveikieji.
- Nepakankamas neįgaliųjų organizacijų (NVO) finansavimas stabdo jų veiklos organizavimą, o tuo pačiu pagalbą neįgaliesiems.
- Nepakankamas vyriausybinių institucijų bendradarbiavimas su neįgaliųjų organizacijomis (NVO).
- Nepakankama neįgaliųjų profesinės reabilitacijos sistema, nėra tęstinumo.
- Kompensacinės technikos trūkumas.
- Trūksta šeimos paramos centrų neįgaliesiems.
- Švietimo ir mokymo įstaigos nesuteikia reikalingų paslaugų neįgaliesiems, kad jie galėtų įgyti išsilavinimą nemokamai, nes dėl gaunamų mažų invalidumo pensijų neįgalieji, neturintys darbo, negali susimokėti už mokslo paslaugas.

Vidinės problemos:

- Neįgalieji dėl nedarbo problemos negali būti nepriklausomi ir jaustis naudingi, užsitikrinti pasitikėjimą savimi ir pasiekti socialinį pripažinimą.
- Asmenys su negalia nėra pakankami skatinami siekti išsilavinimo, kad galėtų tapti visaverčiais visuomenės nariais.
- Neįgalieji dėl nepasitikėjimo savimi aktyviai neieško darbo sveikųjų visuomenėje, dauguma jų pageidauja dirbti neįgaliųjų sistemoje.
- Neįgalus asmuo turi rimtai įvertinti ir apsvarstyti įsidarbinimo galimybes, prieš pasirenkant profesiją.
- Visuomenė nėra pakankamai informuojama apie neįgaliųjų socialines problemas ir pasiekimus.

Dabar Lietuvos aklųjų ir silpnaregių sąjungos Šiaulių įmonėje dirba 106 asmenys iš kurių – 56 turintys negalią. Įmonė yra ant bankroto ribos.

Įmonės žlugimo priežastys

(remiantis LASS Šiaulių įmonės direktoriaus interviu duomenimis):

- Konkurencija rinkos ekonomikos sąlygomis.
- Lengvatų sistema tapo neefektyvi (nes liko tokia pati kaip planinės ekonomikos sąlygomis).

- Žmonės su negalia nepajėgūs konkuruoti su šiuolaikinėmis technologijomis.
- Pagal veikiančią įstatymą biudžetinės įstaigos privalo pirkti 20 proc. jiems reikalingos produkcijos (pvz. kanceliariinių prekių ir kt.) iš įmonių, kuriose dirba neįgalieji. Šis įstatymas neveikia.
- Šiuolaikinės technologijos nėra pritaikytos dirbti žmonėms su negalia.
- Netobula mokesčių sistema: nesąžiningi darbdaviai sugeba nuslėpti mokesčius (jų produkcija „atpinga“).
- Dėl netobulos mokesčių sistemos nesąžiningi darbdaviai „pasidaro“ sau tas pačias lengvatas kokias turi neįgalieji.
- Įkurti naują darbo vietą pritaikytą neįgaliesiems kainuoja brangiau nei sveikiesiems. Todėl niekas nesuinteresuotas dirbinti žmogų su negalia.
- Žmonių su negalia įdarbinimo skatinimo sistema neefektyvi ir praktiškai neveikia.
- Neįgaliesiems galioja tie patys darbo apmokėjimo įstatymai kaip ir sveikiesiems: minimalus tarifinis valandinis atlygis yra vienodas, nors darbiniai sugebėjimai skirtingi (nors realiai neįgalusis uždirba mažiau, darbdavys privalo mokėti jam minimalią algą, t.y. neuždirbtus pinigus).

Socialinės neįgaliųjų įmonės sėkmingos veiklos prielaidos

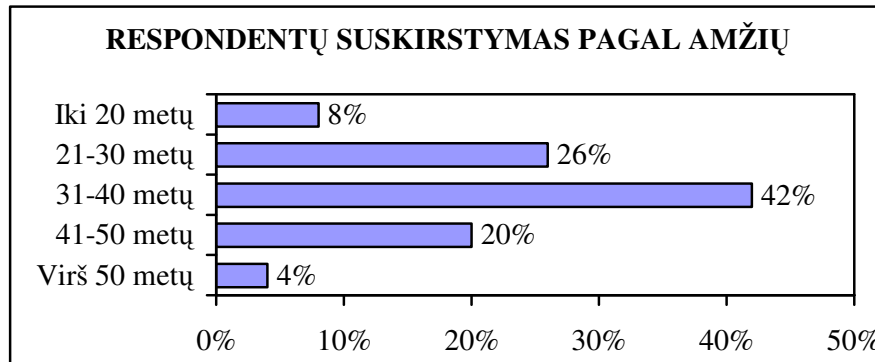
(kurios išryškėjo LASS Šiaulių įmonės direktoriaus interviu metu):

- Neįgalieji privalo gyventi iš invalidumo pensijos, kuri privalo užtikrinti normalų pragyvenimo lygį.
- Darbas Socialinėje neįgaliųjų įmonėje – tai tik papildomas pragyvenimo šaltinis.
- Socialinėje įmonėje būtų rūpinamasi neįgaliųjų užimtumu.
- Socialinėje neįgaliųjų įmonėje vyktų rehabilitacija, integracija į darbo rinką, sudarytos sąlygos savišvietai, kultūrinių poreikių tenkinimui, rūpinamasi žmonių socialiniais poreikiais ir pan.
- Remiantis užsienio patirtimi, kai kurioms profesijoms (pvz. masažuotojo, telefonisto, muzikinių instrumentų derintojo ...) būtų taikomas monopolis, t.y. šių specialybių mokytųsi tik neįgalieji.
- Pritaikyti šiuolaikines technologijas dirbti žmonėms su negalia.
- Parengti Socialinėms įmonėms palankų įstatymą.
- Sutvarkyti mokesčių sistemą.

3.4.ŠIAULIŲ MIESTO AKLŪJŲ IR SILPNAREGIŲ BENDRUOMENĖS PSICHOSOCIALINĖS APLINKOS TYRIMO REZULTATAI

I . Dalis. Apie save.

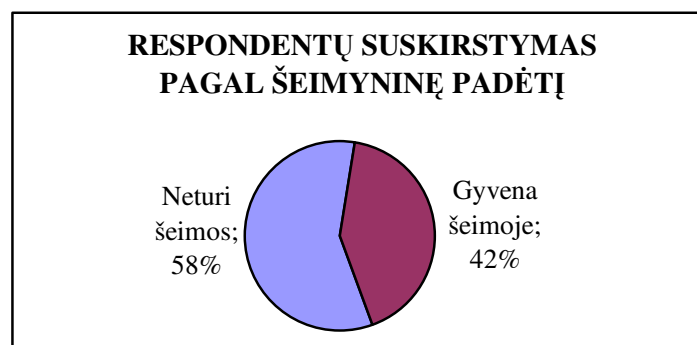
Apklausoje „Ar reikalinga Socialinė įmonė Šiauliuose?“ dalyvavo 332 respondentai. Juos pagal amžių suskirstėme į penkias grupes.



1 pav.

Didžiausia dalis – jauno darbingo amžiaus (21 – 40 metų), tai sudaro 68 proc. visų apklaustųjų.

Apklausoje dalyvavo 46 proc. vyrų ir 54 proc. moterų. Iš jų 24 proc. gyvena vieni; 24 proc. – su tėvais; 34 proc. sukūrė savo atskirą šeimą; 8 proc. apklaustųjų gyvena su sutuoktiniu ir tėvais; 10 proc. respondentų prarado šeimą.



2 pav.

- 58 proc. neturi šeimos.
- 42 proc. gyvena šeimoje.

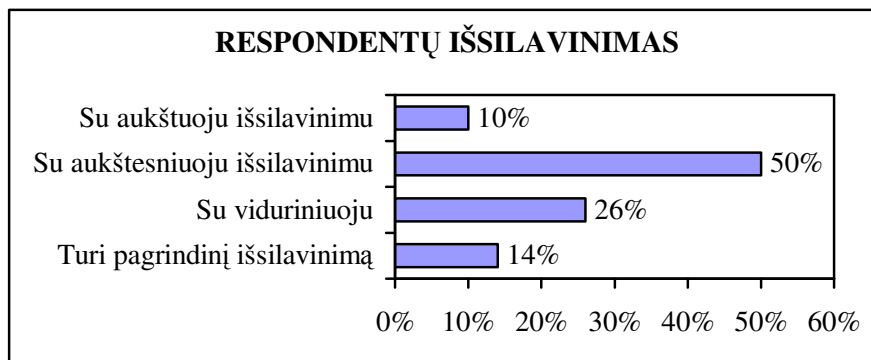


3 pav.

52 proc. apklaustųjų turi vaikų (išlaikytinių). Iš jų:

- 46 proc. turi 1 vaiką
- 39 proc. turi 2 vaikus
- 15 proc. turi 3 ir daugiau vaikų

Apklaustųjų tarpe vyrauja vidurinis ir profesinis išsilavinimai (atitinkamai 22 ir 26 proc.). 16 proc. asmenų baigė aukštesniąją mokyklą. 10 proc. respondentų su aukštuoju išsilavinimu, tik 4 proc. nebaigė aukštosios mokyklos studijų dėl įvairių priežasčių. 8 proc. apklaustųjų profesijos mokėsi technikume. Tik 14 proc. asmenų, dalyvavusių apklausoje, nebaigė vidurinės (pagrindinės) mokyklos.



4 pav.

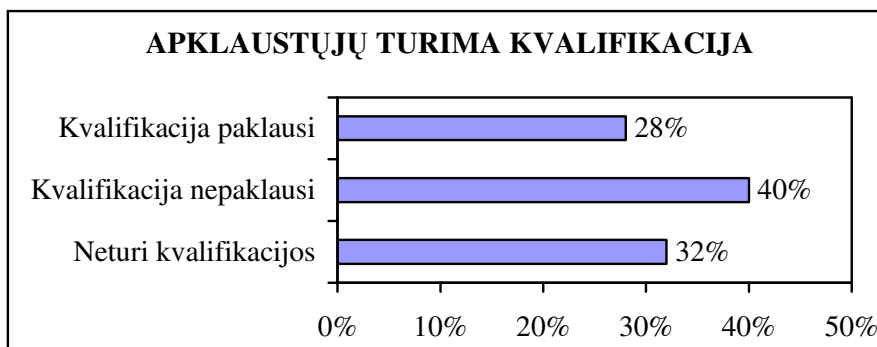
- su aukštuoju išsilavinimu – 10 proc.
- su aukštesnioju išsilavinimu – 50 proc.
- su viduriniu ju išsilavinimu – 26 proc.
- turi pagrindinį išsilavinimą – 14 proc.

Respondentus apklausėme Lietuvos aklių ir silpnaregių sąjungos Šiaulių miesto ir rajono taryboje socialiniame skyriuje. Tai respondentai su regėjimo negalia. Daugelis turi ir

šalutinių susirgimų: 10 proc. apklaustųjų serga vidaus organų ligomis (cukriniu diabetu, inkstų, širdies veiklos sutrikimais, turintys neurologinių problemų); 14 procentai respondentų sunkiai juda; po 4 proc. turi intelekto, klausos, kalbos sutrikimų; 2 asmenys pareiškė neturintys problemų.

Apklausoje dalyvavo daugiausia jauni, išsilavinę, darbingo amžiaus, turintys išlaikytinių, asmenys su sveikatos problemomis.

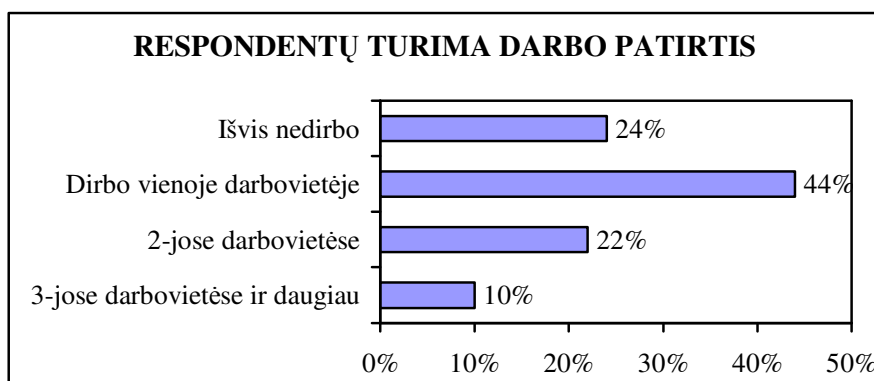
II. Dalis. Mano profesinė patirtis.



5 pav.

40 proc. apklaustųjų pripažino, kad jų turima profesinė kvalifikacija yra nepaklausi; 32 proc. asmenų išvis neturi kvalifikacijos; kiti 28 proc. – turi paklausią kvalifikaciją.

Tačiau tik 20 proc. apklaustųjų turi darbo patirties pagal įgytą kvalifikaciją; 44 proc. neįgaliųjų turi nedidelę patirtį, o 36 proc. apklaustųjų visai neturi darbinės patirties.



6 pav.

- 24 proc. apklaustųjų per pastaruosius 10 metų išvis nedirbo.
- 44 proc. – dirbo vienoje darbovietėje.
- 22 proc. - 2 – juse darbovietėse.
- 10 proc. - 3 – juse darbovietėse ir daugiau.

Priežastimi dėl ko teko keisti darbovietę respondentai dažniausiai nurodė:

- sveikatos problemas;
- etatų mažinimą;
- vaiko auginimą;
- didesnio atlyginimo paieškas.

Daugeliui apklaustųjų teko dalyvauti darbo atrankos konkursuose, pokalbiuose su darbdaviais (per pastaruosius 10 metų):

- 1 – 3 kartus – 32 proc. apklaustųjų
- 4 – 7 kartus – 28 proc.
- virš 8 kartų – 12 proc.
- nedalyvavo visai – 28 proc.

Iš jų nesėkmingų buvo:

- 1 – 3 kartai – nurodė 22 proc.;
- 4 – 7 kartai – 10 proc.;
- virš 8 kartų – 3 proc.

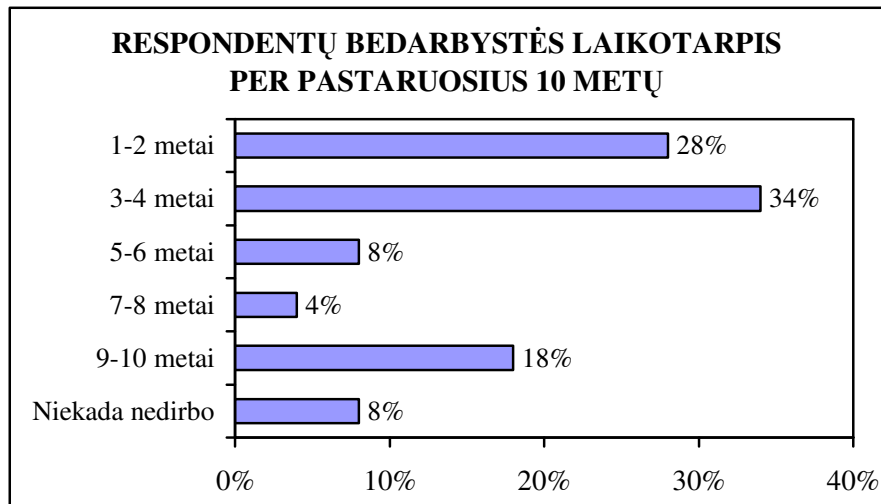
Iš dalies sėkmingų buvo (susirasdavo tik iš dalies tinkantį darbą trumpam):

- 1 – 3 kartai – 17 proc.

Sėkmingų (susirasdavo tinkantį darbą ilgam):

- 1 – 3 kartai – 12 proc.;
- 4 – 7 kartai – 1 proc.

- 18 proc. apklaustųjų per pastaruosius 9 – 10 metų niekur nedirbo;
- 4 proc. asmenų nedirbo 7 – 8 metų;
- 8 proc. – nedirbo 5 – 6 metus;
- 34 proc. – 3 – 4 metus;
- 28 proc. – 1 – 2 metus;
- 8 proc. nurodė, kad niekada nedirbo.



7 pav.

Savo darbinę perspektyvą respondentai apibūdina daugiausia tokiais teiginiais:

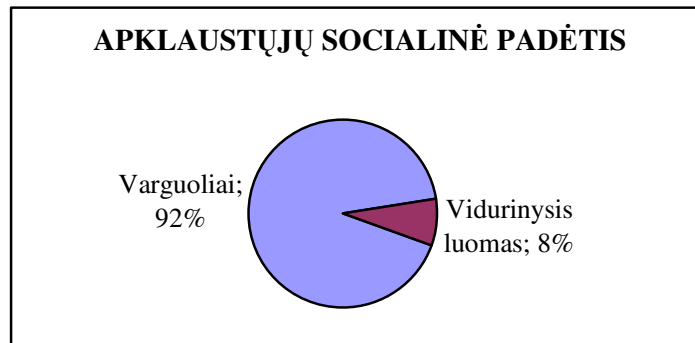
- sunku įsidarbinti, nes sveikų labai daug;
- sunkios;
- sunku įsidarbinti, nes daugelis darbdavių reikalauja darbo patirties;
- įsidarbinti sunku dabar, nes darbo jėgos paklausa maža, o pasiūla didelė;
- manau, kad neturiu paklausios profesijos.

66 proc. apklaustųjų norėtų susirasti bet kokį darbą, atitinkamai po 12 proc. atitinkantį žmogaus profesinę kompetenciją, ar kad darbas bent iš dalies atitiktų profesinę kompetenciją. 10 proc. respondentų pareiškė, kad norėtų susirasti darbą atitinkantį profesinę kompetenciją, bet galimi ir kiti variantai.

Daugiausia apklaustųjų turi nepaklausią kvalifikaciją, ar išvis jos neturi; taip pat turi nedidelę darbo patirtį pagal įgytą kvalifikaciją, kiti išvis jos neturi. Per pastaruosius 10 metų respondentams neteko ilgai nuolat dirbti. Darbovietes keitė, ar neteko darbo dėl sveikatos problemų ar etatų mažinimo. Daugelis dalyvavo darbo atrankos konkursuose, tačiau nedaugelį lydėjo sėkmė. Didžioji dauguma apklaustųjų nedirbo nuo 1 iki 4 metų ir turi pesimistinę nuomonę apie savo darbinę perspektyvą.

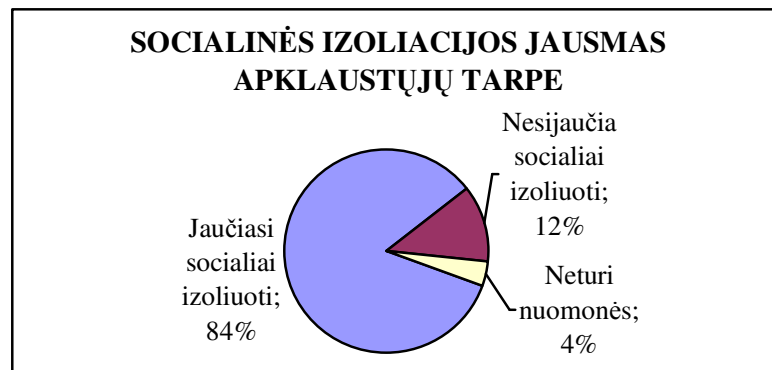
III . Dalis. Mano socialinė padėtis

92 proc. apklaustųjų priskiria save varguoliams, turintiems žemas pajamas ir socialinę padėtį, tik 8 proc. asmenų save priskiria viduriniajam luomui, turinčiam vidutines pajamas ir socialinį statusą.



8 pav.

84 proc. apklaustųjų teiginys „Jaučiuosi socialiai izoliuotas, nes neturiu darbo” tinka, tik 12 proc. apklaustųjų pareiškė, kad netinka, 4 proc. – neturi nuomonės šiuo klausimu.



9 pav.

Neturėdami darbo, apklaustieji savo laiką leidžia taip:

Daugiausia – po 20 proc. ieško darbo savarankiškai (yra aktyvūs darbo rinkos dalyviai) ar skiria visą savo laiką šeimai. 14 proc. apklaustųjų pareiškė nieko neveikiantys (yra apatiški); 12 proc. sėdi namuose (dažniausia sunkią regėjimo negalią turintys); 10 proc. respondentų bendrauja su draugais. 8 proc. asmenų prisipažino uždarbiaujantys nelegaliai (atsisakydami jiems priklausančių socialinių garantijų); tik 2 proc. neįgaliųjų kelia savo kvalifikaciją (lanko kursus); kiti skiria laiką savišvietai, hobiui, mokosi amato.

60 proc. apklaustųjų pareiškė, kad nėra patenkinti esama situacija (savo socialiniu statusu, darbo neturėjimu); 26 proc. – jaučia ypač didelį diskomfortą; tik 14 proc. respondentų yra patenkinti savo situacija (tai daugiausia turintys platų socialinį ratą neįgalieji arba intravertiškos asmenybės).



10 pav.

Savo savijautą dėl esamos padėties respondentai apibūdina tokiais teiginiais:

- jaučiuosi prislėgtas;
- išlaikytiniu;
- niekam nereikalingas;
- praradęs save;
- nuskriaustas.

Absoliuti dauguma apklaustųjų priskiria save varguoliams, jaučiasi socialiai izoliuoti, tik 29 proc. asmenų bando aktyviai konkuruoti darbo rinkoje (keldami savo kvalifikaciją, ieškodami darbo savarankiškai, mokantis naujos profesijos ar amato, skirdami laiką savišvietai, ar, pagaliau, uždariaudami nelegaliai). Dauguma jaučia pesimistines nuotaikas.

IV . Dalis. Darbas socialinėje įmonėje.

Socialinė įmonė – tai verslo įmonė, kuri gauna valstybės paramą. Tai kol kas naujas Lietuvos ekonomikos reiškinyms skirtas bedarbystei šalyje mažinti. Tokios įmonės sudaro sąlygas bedarbiams aktyviai įsiliesti į ekonominį gyvenimą, prasmingą veiklą ir kovą už savo išlikimą. Socialinės įmonės padėtų probleminėms gyventojų grupėms integruotis į darbo rinką, sudaryti palankias sąlygas jų profesinei veiklai, socialinei bei psichologinei reabilitacijai. Įmonės teiktų socialines paslaugas, vestųsi kita veikla, kuri padėtų joms išsilaikyti. Socialinės įmonės pirmiausia kurtųsi aukščiausio nedarbo rajonuose.

Pasiūlytą darbą socialinėje įmonėje respondentai apibūdina kaip:

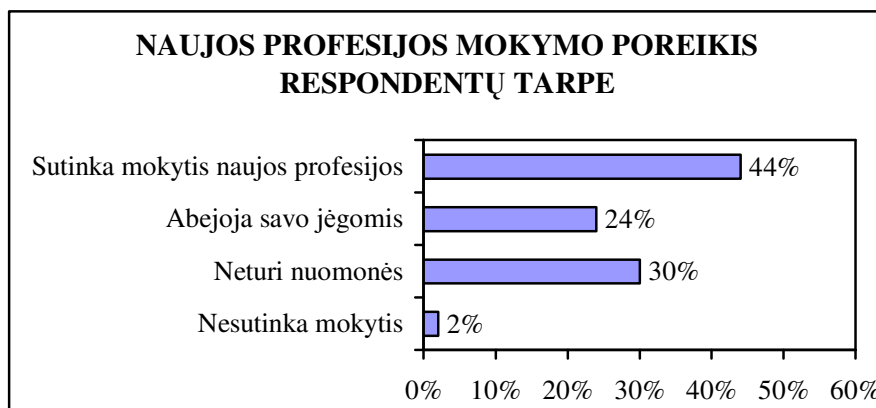
- pragyvenimo šaltinį;
- galimybę ištrūkti iš keturių sienų;

- materialinę ir psichologinę nepriklausomybę;
- galimybę bendrauti su žmonėmis;
- gyvenimo stabilumo garantą;
- pasirūpinimą ateitimi.

Tik 14 proc. apklaustų asmenų nenorėtų dirbti socialinėje įmonėje, nes juos tenkina jų dabartinė padėtis, 1 proc. respondentų visai nenori dirbti, o 6 proc. iš 14 nenorinčių dirbti socialinėje įmonėje pareiškė norą dirbti „normalioje“ įmonėje.

20 proc. apklaustųjų sutiktų dirbti ir mokytis profesijos socialinėje įmonėje. Tai dažniausiai jauno amžiaus neįgalieji. 20 proc. sutiktų dirbti ir mokytis, jei tai atitiktų jų sveikatos būklę. 8 proc. apklaustųjų mokytoji tam, kad susirastų geriau apmokamą darbą. 9 proc. vyresnio amžiaus asmenų sutiktų tik dirbti socialinėje įmonėje. 16 procentų neįgaliųjų neturi nuomonės šiuo klausimu.

Naujos profesijos įgijimas nebaugina 44 procentų apklaustųjų; 24 proc. abejoja savo jėgomis (ar sveikata); 30 proc. – neturi nuomonės šiuo klausimu; tik 2 procentai respondentų pareiškė nesutinką mokytis naujos profesijos.



11 pav.

Atsižvelgiant į savo sveikatos būklę 8 proc. apklaustųjų dirbtų socialinėje įmonėje pusę darbo dienos, 10 proc. – nepilną darbo savaitę (dažniausiai turintys mažamečių vaikų); 14 proc. – nepilną darbo dieną, t.y. 6 darbo valandas; kiti 12 proc. asmenų derintų nepilną darbo savaitę ir nepilną darbo dieną; o 54 proc. neabejoja savo jėgomis dirbti visą darbo dieną. 2 proc. neįgaliųjų neturi nuomonės šiuo klausimu.

Įgiję darbo patirties ar persikvalifikavę socialinėje įmonėje dauguma – 46 proc. apklaustųjų liktų ten dirbti toliau; 24 proc. – ieškotų geriau apmokamo darbo; 12 proc. mano, kad galėtų sėkmingiau konkuruoti darbo rinkoje. Tik 4 proc. apklaustųjų imtųsi savo verslo. 8 proc.

respondentų mato galimybę kilti karjeros laiptais; 2 proc. jaučiasi pajėgūs mokytis toliau, tik 4 proc. neturi nuomonė šiuo klausimu.

Daugumai apklaustųjų darbas Socialinėje įmonėje būtų pragyvenimo šaltinis, socialinės izoliacijos sumažinimas, stabilios ateities garantas, socialinio statuso pakilimas, profesinės patirties įgijimas (konkurencingumo darbo rinkoje padidinimas), pasitikėjimo savo jėgomis padidinimas.

IŠVADOS

Pasitvirtino hipotezė, kad socialinės įmonės sukūrimas yra vienas iš esminių veiksmų, užtikrinančių profesinės reabilitacijos sistemos plėtrą Šiaulių mieste ir yra viena iš pagrindinių sąlygų siekiant neįgaliųjų profesinės integracijos.

Galima daryti išvadas, kad:

- Profesinė reabilitacija tai svarbi neįgaliųjų reabilitacijos dalis, todėl turi būti finansuojama LR Vyriausybės.
- Lietuvoje, lyginant su Europos Sąjungos šalimis, nėra veikiančio kompleksinės profesinės reabilitacijos modelio: profesinis orientavimas – profesinis rengimas – pagalba įsidarbinant – pagalba darbo vietoje.
- Neįgalieji mokomi profesijos, tačiau profesinis orientavimas, pagalba įsidarbinant ir pagalba darbo vietoje nevyksta.
- Nedidelis Nevyriausybių organizacijų aktyvumas organizuojant profesinę reabilitaciją.
- Nepakankama darbdavių skatinimo kurti naujas darbo vietas neįgaliesiems tvarka bei lengvatų sistema.
- Nepakankama parama įdarbinant neįgaliuosius per darbo biržas.
- Socialinės įmonės – tai kompleksinės reabilitacijos dalis, padedanti spręsti riboto darbingumo asmenų problemas.
- Socialinės įmonės – tai būdas ir galimybė padėti socialiai pažeidžiamiems asmenims integruotis į visuomenę ir darbo rinką.
- Socialinių įmonių įstatymas teoriškai numato sėkmingą neįgaliųjų reabilitaciją.
- Socialinėse įmonėse gali būti sėkmingai taikomi profesinės reabilitacijos modeliai pagal neįgaliojo poreikius: socialinės – profesinės inkluzijos, profesinio konkurencingumo arba dualinis, profesinės segregacijos (nuo darbo imitacijos iki ypač siauros specializacijos) ir mokyklinis metodai.
- Taikant įvairius profesinės reabilitacijos modelius socialinėse įmonėse išsprendžiamos pagrindinės neįgaliųjų profesinės reabilitacijos išbaigtumo problemos: profesinių įgūdžių suformavimo, patirties įgijimo, įdarbinimo ir paramos darbo vietoje problemos.

Socialinių įmonių naudingumas

Žmogui:

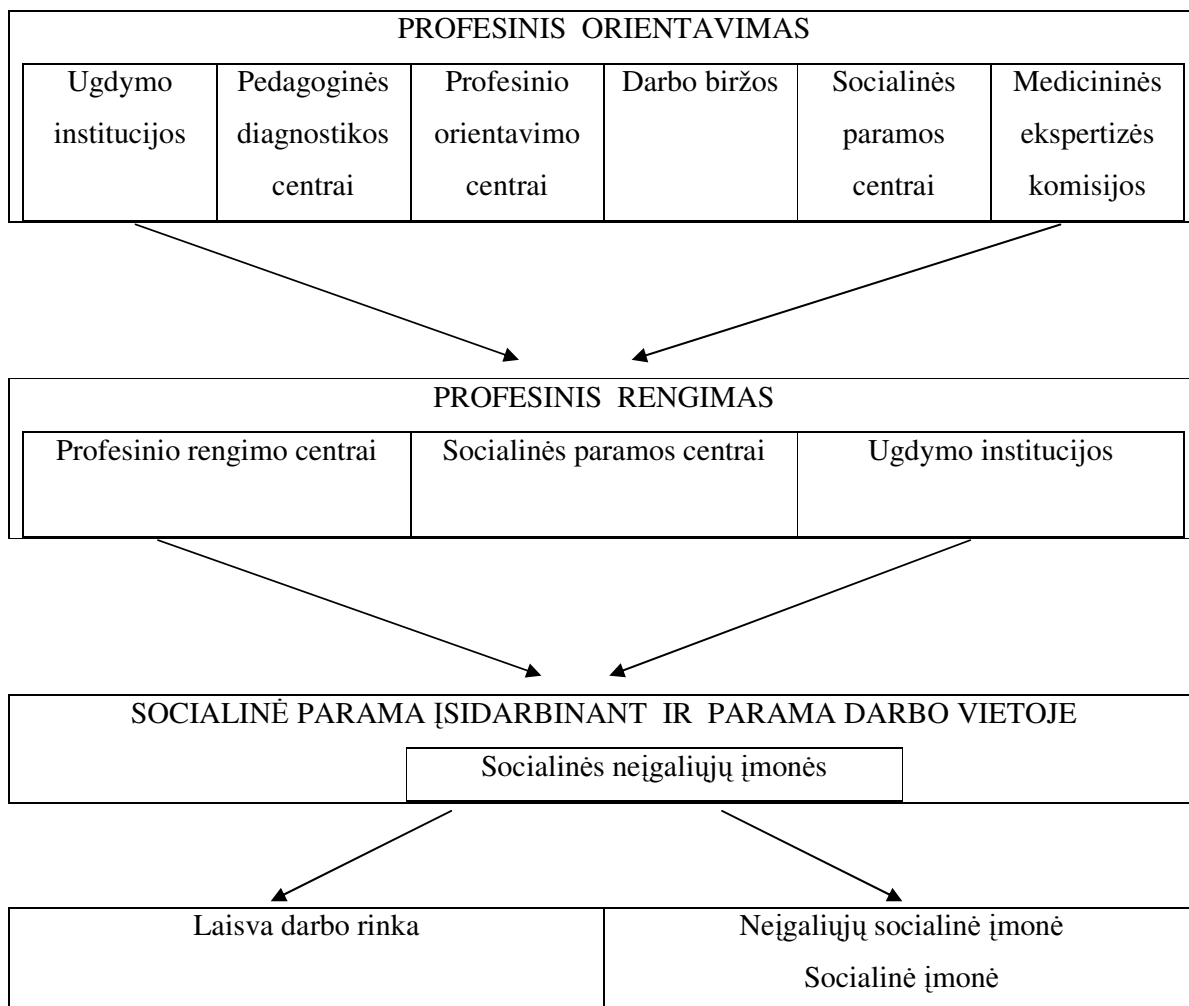
- socialinės izoliacijos sumažinimas: darbinis ir laisvalaikio užimtumas;
- galimybė integruotis į visuomenę ir darbo rinką;
- darbinių įgūdžių įgijimas: kvalifikavimas ar naujos profesijos įgijimas;
- konkurencingumo darbo rinkoje padidėjimas;
- materialinės padėties pagerėjimas;
- asmens statuso pakilimas;
- motyvacijos ir pasitikėjimo savimi didėjimas;
- savo vertės pajautimas;
- stabilios ateities garantas.

Valstybei:

- socialinės paramos poreikio sumažėjimas;
- didesnis mokesčių surinkimas;
- bedarbystės sumažėjimas;
- socialinio stabilumo užtikrinimas;
- skurdo sumažėjimas;
- kriminogeninės padėties pagerėjimas.

REKOMENDACIJOS

SOCIALINIŲ ĮMONIŲ VIETA NEĮGALIŲJŲ PROFESINĖS REABILITACIJOS SISTEMOJE



Socialinės neįgaliųjų įmonės galėtų tapti esminiu neįgaliųjų profesinės rehabilitacijos sistemos komponentu. Tam reikia:

1. Parengti atskirą neįgaliųjų socialinių įmonių įstatymą.
2. Įstatymą ruošti kooperuotai: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Ūkio ministerija, neįgaliųjų įmonių atstovai.
3. Neįgaliųjų socialinės įmonės įstatymo tikslas – didesnės negalės žmonių įdarbinimas.
4. Remti aktualiausias dirbantiesiems pagalbos rūšis (pagal negalės specifiką).
5. Socialinė neįgaliųjų įmonė – ne tik pelno siekianti, bet ir užimtumo įmonė.
6. Skatinti naujų neįgaliųjų įmonių įsikūrimą.

7. Remti ne tik naujai besikuriančias darbo vietas, bet ir skirti finansavimą modernizuojant jau egzistuojančioms neįgaliųjų darbo vietas.
8. Paramą diferencijuoti pagal negalės sunkumą: daugiau kompensuoti didesnės negalės asmeniui skirtas išlaidas darbo vietai išlaikyti.
9. Ne tik numatyti, bet ir skirti lėšas neįgaliųjų profesinei reabilitacijai.
10. Remti ne tik socialines neįgaliųjų įmones, bet ir jų partnerius.
11. Numatyti paramą per valstybinius užsakymus.
12. Vienas svarbiausių profesinės reabilitacijos neįgaliųjų socialinėje įmonėje tikslų turėtų būti asmens konkurencingumo darbo rinkoje padidėjimas.
13. Sėkmingos neįgaliųjų profesinės reabilitacijos rodiklis – darbas laisvoje darbo rinkoje.
14. Taikyti monopolį kai kurioms profesijoms (jų mokytusi tik neįgalieji).

Reabilitacija neįgaliųjų socialinėje įmonėje galėtų veikti sutarčių pagrindu. Atsiradus poreikiui (neįgalus asmuo turi specifinių poreikių), reabilitacijai renkama komanda, kuri spręstų problemas nuosekliai. Pvz.: Universiteto atstovai parengia strategiją, konsultuoja, reabilitatoriai padeda neįgaliajam ugdyti socialinius įgūdžius, socialiniai darbuotojai rūpinasi socialinio tinklo kūrimu. Išsprendus asmens problemas, sutartis su pagalbos komandos nariu baigiasi, atsiradus naujoms kliūtims į komandą įtraukiamas naujas specialistas. Ši sistema padėtų spręsti ne tik įgimtą negalią turinčių asmenų problemas, bet ir įveikti įvairiais gyvenimo etapais įgytų negalių sunkumus.

Tai ekonomiškiau, nei turėti nuolatines darbo vietas visų sričių specialistams.

Kaip rekomendacija siūloma darbo autorės parengtą projektą „Pelno nesiekianti socialinė įmonė „Novacija“ įdarbinanti bei reabilituojanti neįgaliuosius ir kitus riboto darbingumo asmenis“, kuris remiasi profesinės segregacijos modeliu. Šioje įmonėje bus rūpinamasi darbinio užimtumu, reabilitacija, laisvalaikiu, saviveiklos organizavimu, darbuotojų bei personalo mokymu. Įmonė nesieks pelno iš gaminamos ir parduodamos (sudarius sutartį su prekybininkais) produkcijos.

Projektas parengtas pagal Šiaulių miesto savivaldybės projektų paraiškos formą (2004 m.) Šiuo projekto pavyzdžiu gali pasinaudoti Nevyriausybinės organizacijos kuriant pelno nesiekiančią Socialinę užimtumo įmonę.

Gauta (data).....

Paraiškos Nr.

ŠIAULIŲ MIESTO SAVIVALDYBĖ

Paraiška dėl tikslinės finansinės paramos gavimo

*projektui vykdyti
iš miesto Savivaldybės biudžeto lėšų*

1. Projekto pavadinimas

Pelno nesiekianti socialinė užimtumo įmonė „Novacija“ įdarbinanti ir reabilituojanti neįgaliosius ir kitus riboto darbingumo asmenis.

2. Projektui įgyvendinti reikalinga pinigų suma 120 800 Lt.

3. Suma, prašoma iš Savivaldybės biudžeto 60 400 Lt.

4. Informacija apie paraiškos pateikėją

Projektą vykdančios organizacijos pavadinimas

Šiaulių miesto Socialinės paramos skyrius.

Identifikavimo kodas ir data

123456789, 2000 01 07

Adresas, pašto indeksas

Aušros al. 29, 5400

Telefonas / faksas 522398

Organizacijos vadovo vardas, pavardė Janina Jonaitienė

Tel. 543210 Adresas Ežero 1 – 11, Šiauliai, 5400

Projekto vadovo darbovietė, pareigos

Šiaulių miesto Socialinės paramos skyrius, socialinė darbuotoja

Tel. / faksas 522398

Tvirtinu, kad paraiškoje pateikta informacija yra tiksli ir teisinga. Man žinoma, kad, gavęs finansinę paramą, turėsiu informuoti Savivaldybę, kaip vykdomas projektas, ir pateikti projekto ataskaitą. Pažadu naudoti lėšas taip, kaip numatyta patvirtintame projekte.

Organizacijos vadovo parašas

(parašas)

Janina Jonaitienė

5. Informacija apie projektą

5.1. Trumpas projekto apibūdinimas

Neįgaliųjų bei riboto darbingumo asmenų užimtumas, įdarbinimas (darbo patirties įgijimas), perkvalifikavimas, rehabilitacija, mokymas, pagalba darbo vietoje, laisvalaikio organizavimas.

5.2. Projekto atlikimo terminas

Projekto I etapo trukmė – treji metai.

Projekto II etapo trukmė – du metai.

6. Informacija apie projekto vykdytojus

6.1. Projektą vykdančios organizacijos veiklos tikslai

Parama socialiai pažeistiems asmenims, socialinės izoliacijos mažinimas, pagalba buityje, materialinės paramos, kompensacijų skyrimas, gyvenamosios aplinkos pritaikymas.

6.2. Informacija apie vykdytus panašaus pobūdžio projektus.

„Neįgaliųjų mokymas“ 2003m., „Laisvalaikis – neatskiriama neįgaliųjų gyvenimo dalis, turinti didelę įtaką asmenybės formavimuisi“ 2004 m., kiti panašaus pobūdžio projektai.

6.3. Projekto vykdytojai ir jų kvalifikacija:

Virginija Tomkienė – socialinė pedagogė su socialinės darbuotojos kvalifikacija;

Adelė Petraitytė – buhalterė;

Petras Stasiūnas – meistras technologas;

Jolanta Gimbutienė – socialinė darbuotoja;

Rita Abramavičienė – socialinė darbuotoja;

Jonas Galinauskas – vadybininkas;

Monika Vilutienė – koordinatorė.

6.4. Projekte dalyvaujančios valstybinės įstaigos, užsienio partneriai ir kt. asmenys

Socialinės apsaugos ir darbo ministerija;

Vietinių užimtumo iniciatyvų fondas;

Šiaulių miesto savivaldybė;

Šiaulių miesto Socialinės paramos skyrius;

Šiaulių Universitetas;

UAB „Norvelita“;

Prekybos sistema „Norfa“.

7. Projekto tikslai ir laukiami rezultatai bei uždaviniai

7.1. Projekto tikslai ir laukiami rezultatai bei uždaviniai

Riboto darbingumo (neįgaliųjų) bei socialinės paramos gavėjų kvalifikavimas, užimtumo organizavimas ir reintegracija sukuriant ilgalaikes darbo vietas.

7.2. Problemos aktualumas

Esant sudėtingai situacijai, mažėjant darbo jėgos paklausai bei augant konkurencijai darbo rinkoje kvalifikacijos lygis tampa pagrindine išlikimo joje sąlyga. Neįgaliesiems iškylo profesinių įgūdžių ir kvalifikacijos problema. Siekiant įdarbinti jiems reikalinga papildoma profesinės rehabilitacijos ir mokymo pagalba. Šiuo metu profesinės rehabilitacijos paslaugos neteikiamos, neįgaliųjų profesinis mokymas ir perkvalifikavimas vykdomas per darbo rinkos mokymo tarnybas, specialiuosius ugdymo centrus.

Profesinis orientavimas bei profesinis rengimas vyksta, tačiau visiškai neveikia tokios sritys, kaip pagalba įsidarbinat ir parama darbo vietoje.

7.3. Kokiu būdu bus sprendžiamos iškeltos problemos

Iškeltos problemos bus sprendžiamos perkvalifikuojant, įdarbinant (galimybė įgyti darbo patirties), teikiant mokymo paslaugas, reabilituojant, padedant darbo vietoje (trukmė ir paramos pobūdis priklauso nuo negalės) neįgaliesiems. Organizuojant neįgaliųjų laisvalaikį bei užimtumą.

7.4. Kokiai visuomenės grupei skiriamas projektas

Šis projektas skirtas neįgaliesiems bei riboto darbingumo asmenims.

7.5. Kokių rezultatų tikėtės ir koks bus įgyvendinti projekto poveikis numatytai visuomenės grupei (aplinkai)

Neįgaliųjų bei kitų riboto darbingumo asmenų gyvenimo kokybės pagerėjimas bei materialinės padėties stabilizavimas. Tikėtina, kad tai sumažins socialinių pašalpų bei socialinių kompensacijų gavėjų skaičių.

7.6. Kokią numatote projekto perspektyvą, galimą tęstinumą bei įgytos patirties skleidimo galimybę kitoms Nevyriausybinėms organizacijoms.

Projektas tęstinis. Gavus reikiamą paramą, sėkmingai vystant veiklą, yra galimybė plėstis gamybos srityje, reabilituojant neįgaliuosius, organizuojant jų laisvalaikį bei užimtumą. Remiantis šios socialinės užimtumo įmonės patirtimi, galėtų steigti kitos neįgaliųjų ar socialinės įmonės. Patirtis gali būti skleidžiama seminarų pagalba bei darbuotojų ir dirbančiųjų mainais.

8. Projekto vykdymo planas

Eilės Nr.	Veikla	Vieta, laikas	Dalyvių skaičius
1.	Lininio audinio gaminių siuvimas	nuolat	3 asm.
2.	Rankdarbių gamyba	nuolat	3 asm.
3.	Prekyba gaminiais	nuolat	2 asm.
4.	Suvenyrų gamyba, pynimas	nuolat	2 asm.
5.	Vakaronės	1 kartą per 2 savaites	10 asm.
6.	Paskaitos, seminarai, praktiniai užsiėmimai padedant specialistams	1 kartą per mėn.	10 asm.
7.	Ekskursijos	2 kartus per metus	10 asm.
8.	Reabilitacija, psichologinė pagalba	nuolat	10 asm.

8. BIUDŽETAS

I. Ilgalaikio turto (įranga, baldai ir pan.) įsigijimas ir/arba nuoma:

	Pavadinimas	Reikalinga suma	Prašoma suma iš savivaldybės, Lt
1.	Siuvimo mašinos	9 000 Lt	4 500 Lt
2.	Buitinė technika	4 000 Lt	2 000 Lt
3.	Treniruokliai	5 000 Lt	2 500 Lt
4.	Darbo įrankiai	4 000 Lt	2 000 Lt
5.	Kompiuterinė įranga	5 100 Lt	2 550 Lt
	Iš viso:	27 100 Lt	13 550 Lt

I. Administracinės / organizacinės išlaidos (patalpų nuoma; pašto, kurjerinės bei tel. ryšio paslaugos; kanceliarinės prekės; kopijavimo, leidybos išlaidos; renginio dalyvių apgyvendinimo bei maitinimo išlaidos):

	Pavadinimas	Reikalinga suma	Prašoma suma iš savivaldybės, Lt
1.	Patalpų nuoma	5 400 Lt	2 700 Lt
2.	Ryšio paslaugos, internetas	7 200 Lt	3 600 Lt
3.	Kanceliarinės prekės	3 600 Lt	1 800 Lt
4.	Verslo draudimas	13 600 Lt	6 300 Lt
5.			
	Iš viso:	29 800 Lt	14 900 Lt

I. Apmokėjimas pagal sutartis (darbo, autorinės ir kitos sutartys):

Pastaba: Sumas pateikite įvertinę LR įstatymais nustatytus mokesčius.

	Pavadinimas	Reikalinga suma	Prašoma suma iš savivaldybės, Lt
1.	Darbo užmokestis	18 500 Lt	9 250 Lt
2.	Darbo užmokestis pagal trumpalaikes darbo sutartis	12 000 Lt	6 000 Lt
3.	Autorinės sutartys	5 000 Lt	2 500 Lt
4.	Transporto nuoma	3 000 Lt	1 500 Lt
5.			
	Iš viso:	38 500 Lt	19 250 Lt

IV. Mokomosios medžiagos (literatūra, vaizdo/garso medžiaga, kompiuterinės programos ir pan.)**įsigijimas:**

	Pavadinimas	Reikalinga suma	Prašoma suma iš savivaldybės, Lt
1.	Kompiuterinės programos	5 000 Lt	2 500 Lt
2.	Literatūra	1 200 Lt	600 Lt
3.	Vaizdo medžiaga	1 200 Lt	600 Lt
4.			
5.			
	Iš viso:	7 400 Lt	3 700 Lt

IV. Kitos išlaidos (kelionės, stipendijos, dienpinigiai, įvairios transporto bei **kitos išlaidos, nepaminėtos I-IV punktuose**).

	Pavadinimas	Reikalinga suma	Prašoma suma iš savivaldybės, Lt
1.	Transporto išlaidos dirbančiųjų pavežėjimui	3 000 Lt	1 500 Lt
2.	Gėlės, suvenyrai	1 000 Lt	500 Lt
3.	Gamybinė medžiaga	14 000 Lt	7 000 Lt
4.			
5.			
	Iš viso:	18 000 Lt	9 000 Lt
IŠ VISO PROJEKTUI:		120 800 Lt	60 400 Lt

9. Papildoma informacija ir dokumentai

Organizacijos identifikavimo kodas ir kopija

Organizacijos banko rekvizitai

Rekomendacinis raštas

Pagrindinių vykdytojų gyvenimo aprašymai

Projekto vadovo parašas (parašas)

Virginija Tomkienė

Data 2005 04 15

LITERATŪRA

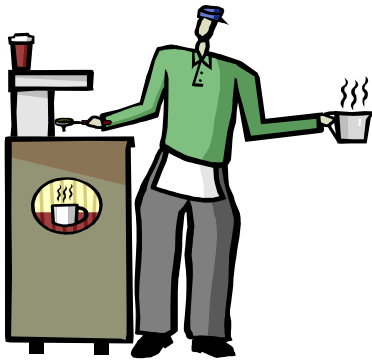
1. Alifanovienė D. (2001). Socialinių ir buitinių gebėjimų ugdymas specialiosios mokyklos žemesnėse klasėse. // Darbinis ir profesinis neįgaliųjų rengimas: turinio kaita. Šiauliai.
2. Акатов Л. И. (2003). Специальная развивающая среда и её роль в системе социальной реабилитации детей с ограниченными возможностями. Нгтр: // www.geolus.com.
3. Armstrong D., Armstrong F., Barton L. (2002). Introduction: What is this book about? // Inclusive Education & Policy. Trowbridge.
4. Baltoji knyga . Profesinis rengimas. (1999). Vilnius.
5. Baranauskienė I. (2002). Neįgaliųjų profesinis rengimas: kaip ekspertai vertina švietimo, ekonominės ir socialinės politikos sąveiką?// Specialusis ugdymas. T 3. P. 72.
6. Baranauskienė I. (2001). Neįgalaus jaunimo profesinės perspektyvos kvalifikuotoje Europoje. Darbinis ir profesinis neįgaliųjų rengimas: turinio kaita. Šiauliai. P 9-11.
7. Baranauskienė I., Elijošius E., Stukas H. ir kt.(2002). Neįgaliųjų profesinis mokymas. Profesijos vadovas. Vilnius. P.369 – 381.
8. Baranauskienė I. (2003). Neįgaliųjų profesinis rengimas. Straipsnis parengtas spaudai, Šiauliai.
9. Bitinas B. (2000). Ugdymo filosofija. Vilnius.
10. Blažienė I. (2002). Gyventojų pajamos ir jų normalizavimas Lietuvoje. Daktaro disertacijos santrauka. Vilnius.
11. Blinkevičiūtė V., Diamantopoulou A. (2002). Bendrasis Lietuvos užimtumo politikos prioritetų įvertinimas. Vilnius.
12. Butkutė R., Ruškus J. (2002). Neįgaliųjų asmenų broliai ir seserys: psichosocialinė situacija. //Specialusis ugdymas. T 3. P. 27 – 35.
13. Bobrova L., Ptašinskienė I, Pocevičienė R.(2004). Kursinių, bakalauro, magistro darbų, baigiamųjų projektų rengimo ir gynimo metodinės rekomendacijos. Šiauliai.
14. Booth T. (2002). Inclusion and exclusion policy in England: who controls the agenda? Inclusive Education & Policy. Trowbridge.
15. Cemnolonskis R. (1999). Apie geras „Rislos“ pastangas, įdarbintus neįgaliuosius ir ... negandas. //Bičiulystė. Vilnius. Nr. 5. P. 6.
16. Cemnolonskis R. (1999). Įdarbinsiu invalidą...O kas man iš to? // Diena. Vilnius. Nr.8. P.5.
17. Charles C.M. (1999). Pedagoginio tyrimo įvadas. Vilnius.
18. Darbo rinka (Bedarbių rėmimo įstatymas). (1995). Vilnius.
19. Darbo rinka ir gyventojų užimtumas. (2004). Lietuvos statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos vyriausybės. Vilnius.

20. Damidavičius M., Pocius A. (1998). Darbo rinkos terminai ir sąvokos. Vilnius.
21. Darbo rinkos programų paklausa. // Darbo biržos naujienos. Nr.12. P.19.
22. ELTA. Profesinis orientavimas darbo biržoje. (2000)// Respublika. Balandžio 12 d.
23. Eisfeld K., Hoffmann J. (1999). Ein Modell zur Forderung von benschteiligten und leistungsschwachen Auszubildenden. // Berufsforderung psychisch Behinderten. Bonn.
24. Elijošius E. (1999). Nežymiai sutrikusio intelekto jaunuolių apsisprendimas ugdymo procese: teorijos ir praktikos sąveika. // Specialusis ugdymas. T.3.
25. Elijošius E. (2001). Profesinio apsisprendimo metas. Šiauliai.
26. Elijošius E. (2001). Profesinis orientavimas socializacijos procese. // Darbinis ir profesinis neįgaliųjų rengimas: turinio kaita. Šiauliai.
27. Elijošius E., Pumputis J. (2001). Specialiųjų poreikių asmenų profesinio orientavimo aktualijos: teorijos ir praktikos sąveika. Šiauliai.
28. Elinauskas R. (2001). Neįgaliųjų ugdymo turinio nuolatinė kaita: santykių tarp socialinių partnerių organizavimas. // Darbinis ir profesinis neįgaliųjų rengimas: turinio kaita. Šiauliai.
29. Europos komisijos ataskaita apie Europos mokymosi visą gyvenimą 1996 metų įgyvendinimą, rezultatus ir visapusišką įvertinimą. (2000). Europos parlamentas, Kultūros, jaunimo, švietimo, žiniasklaidos ir sporto komitetas. 2000-07-14.
30. Europos Sąjungos šalių narių užimtumo politikos kryptys 2002 m. Briuselis. Europos Bendrijos Komisija.
31. Europos užimtumo ir socialinė politika: politika žmonėms. (2001). Vilnius:Europos komisijos delegacija Lietuvoje.
32. Gaižiūnas J. (1990). Darbo rinkos evoliucija. Vilnius. P 187.
33. Gruževskis B. (2000). Darbas – užimtumo struktūros kaita. Socialiniai pokyčiai: Lietuva 1990 – 1998. Vilnius.
34. Gailienė D. (1998). Jie neturėjo mirti. Vilnius.
35. Gailienė D. (1999). Segregacijos ir normalizacijos idėjų derinimas rengiant specialistus darbui su neįgaliaisiais. Šiuolaikinės specialiosios ir socialinės pedagogikos problemos: konferencijos medžiaga. Šiauliai.
36. Gruber H. (1999). Erfahrung als Grundlage beruflicher Kompetenz. Lengerich.
37. Gogaitis V. (2001). Neįgalieji apie savo gyvenimą.// Mokslas ir gyvenimas. Vilnius. Nr.2. P. 30 – 32.
38. Jungkunz. D. (1999). Išsilavinimas ir kvalifikacija – profesinio mokymo tikslai didaktinių modelių kontekste. Profesinis rengimas. Nr.2.
39. Juodraitis A. (1999).Asmenybės psichosocialinės adaptacijos prielaidos. Šiauliai.

40. Juodraitis A. (2001). Neįgalių jaunuolių profesinės integracijos determinančių sąveikos problemos. Šiauliai.
41. Kardelis K. (2002). Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Kaunas.
42. Karvelis V., Baranauskienė I., Elijošius E. (1997) Nežymiai sutrikusio intelekto jaunuolių - LRPRC ugdytinių – socialinė adaptacija ir socialiniai poreikiai. Neįgaliųjų asmenų socialiniai poreikiai, jų tyrimo ir tenkinimo problemos: tarptautinės mokslinės – metodinės konferencijos medžiaga. Šiauliai.
43. Kazakevičienė R. (2001). Kazlų Rūdos invalidus įdarbins siuvimo įmonė „Draugužis“ // Respublika. Gruodžio 20. P. 22.
44. Kiela R. (1999). Per pusmetį (Respublikinės darbo biržos) įdarbinti 865 invalidai. // Bičiulis. Nr. 10. P. 26 – 28.
45. Klimavičius R. (1995). Barjerai įdarbinimo kelyje. // Bičiulystė. Nr.14. Priedas „Mėnuo“.
46. Klimavičius R. (1995). Pakalbėkime apie darbą. // Mūsų žodis. Nr. 4. P.8 – 9.
47. Klimavičius R. (1994). Patirtis ir problemos: Invalidų socialinės integracijos įgyvendinimas. // Diena. Rugpjūčio 4 d. P. 9.
48. Klimavičius R. (1993). Profesinė reabilitacija (invalidų įdarbinimas). Reabilitacija. Kaunas. P. 245 – 249.
49. Коровякова Д. П. (2001). Действенная помощь инвалидам через профессиональное образование. Москва.
50. Kučinskas V., Kučinskienė R. (2000). Socialinis darbas švietimo sistemoje. Klaipėda.
51. Legkauskas V. (2001). Psichologijos įvadas. Kaunas.
52. Lietuvos respublikos invalidų socialinės integracijos įstatymas. (1991). // Lietuvos aidas. Gruodžio 13 d. P. 5 – 6..
53. Leidinys "Pranešimas apie žmogaus socialinę raidą". (1999). Vilnius: Jungtinių Tautų Vystymo programa. Vilnius. P. 167.
54. Lietuvos Respublikos konstitucija. (1992). Vilnius.
55. Lietuvos darbo rinka 2000m. sausio 1d. // Darbo biržos naujienos. Nr.1. P. 19.
56. Lietuvos darbo rinka skaičiais 1991-2000 (2001). // Mašinraštis. Vilnius.
57. Lietuvos Respublikos invalidų socialinės integracijos įstatymo nauja redakcija. (1998).
58. Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas. (1997).
59. Lietuvos respublikos specialiojo ugdymo įstatymas. (1998).
60. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas. (2003).
61. Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001 – 2004 metų programa. (2001).
62. Luobikienė I. (2002). Sociologija: bendrieji pagrindai ir tyrimų metodika. Kaunas.
63. Markovecas R. (2001). Laisvalaikis postmoderniame gyvenime. Vilnius.

64. Mažeikienė N., Ruškus J., Balčiūnas S. (2000). Kas trukdo moterims rasti darbą? // Moterų apklausa. Šiauliai.
65. Mačiukevičius J. (1994). Kaip mes kartu gyvename. //Vakarinės naujienos. Lapkričio 29d.
66. Mačiukevičius J.(1997). Jeigu eisim į Europą. // Kauno diena. Lapkričio 27d.
67. Martinkus B., Žilinskas V. (1997). Ekonomikos pagrindai. Kaunas.
68. Martišius S. (1995). Ūkio statistika (teorijos ir praktikos apybraiža). Vilnius. P. 320.
69. Martišius S. (1986). Statistiniai ekonominio tyrimo metodai. Vilnius.
70. Melnikienė R. (2001). Nuo reformos iki įdarbinimo. // Mūsų žodis. Nr. 7. P. 5 – 6.
71. Merkys G. (1995). Eksperimentinė prieiga ugdymo tyrimuose: keliai ir klystkeliai. Socialiniai mokslai. Nr. 4.
72. Мирский С. П. (1995). Методика профессионально-трудового обучения во вспомогательной школе. Москва.
73. Mokslo darbai (2000). // Ekonomika. Vilniaus.
74. Mokymo metodai politinėje, istorinėje perspektyvoje. (2000). // Profesinio konsultavimo mokymas. Vilnius.
75. Mokymosi visą gyvenimą memorandumas. (2001). Vilnius: Europos Bendrijų Komisija.
76. Monkevičius A. (2002). Profesinio rengimo Lietuvoje strategijos ir politikos kaitos bruožai bei tendencijos. Profesinis rengimas. Nr. 5.
77. Motiekaitienė V. (2001). Gyventojų užimtumo pokyčiai Lietuvoje ir Europoje. Lietuvos ekonomikos apžvalga. Statistikos departamentas. Lapkričio mėn.
78. Murina J. (2001). Neįgaliųjų profesinis rengimas. Karvelis V. (Red.). Darbinis ir profesinis neįgaliųjų rengimas: turinio kaita. Šiauliai.
79. Petrauskas A. (1997). Į vieną laisvą darbo vietą pretenduoja keturi bedarbiai; Įdarbinama trečdalis invalidų. // Vakarinės naujienos. Liepos 2 d.
80. Petrauskas A. (1997). Invalidumas ir nedarbas. // Litas. 1997-08-07.
81. Petrauskas A. (1997). Invalidus slegia ne tik negalia, bet ir nedarbas. // Lietuvos aidas 1997- 07- 01. Vilnius.
82. Petrauskas A., Profesinio mokymo efektyvumo didinimas – išsigelbėjimas ilgalaikiams bedarbiams. Darbo biržos naujienos 1997-06-03. Vilnius.
83. Personalo vadyba (1998). Vilnius.
84. Persson B. (2002). Special education in today's Sweden – a struggle between the Swedish model and the market. Trowbridge.
85. Первова И. Л. (2001). Международная конференция включенного обучения. Москва.
86. Ruškus J. (2001). Negalės psichosociologija. Šiauliai.

87. Ruškus J. (2001). Specialiųjų pedagogų rengimo metodologinės kontroversijos neįgalųjų ugdymo paradigms kaitos kontekste. Specialusis ugdymas. Nr 4.
88. Ruškus J. (Neįgalųjų profesinio rengimo pedagogų socialinių nuostatų ypatumai. Darbinis ir profesinis neįgalųjų rengimas: turinio kaita. Šiauliai.
89. Ruškus J. (2002). Negalės fenomenas. Šiauliai.
90. Sakalinskas H., Negalė darbui – ne kliūtis. // Bičiulystė 1995-11-29 Nr. 48.
91. Semmler O. (2000). Weswntliche Hundlungsfelder fur die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung. Berufliche Rehabilitation. Nr. 14-2.
92. Socialinių įmonių įstatymo koncepcija. Žin. 2001.
93. Statistikos metraštis (2001). Vilnius.
94. Stopel F. (2001). Schlüsselqualifikationen und die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung. Berufliche Rehabilitation. Nr. 2.
95. Stoškus G. (2002). Didelės lengvatos – maža naudos. // Mūsų žodis. Nr. 11. P. 18–21.
96. Sutton C. (1999). Socialinis darbas, bendruomenės veikla ir psichologija. Vilnius.
97. Šimėnas A. (1996). Ekonomikos reforma Lietuvoje. Vilnius.
98. Tutscher H. (2000). Die Fofderung der beruflichen Bildung von Benachteiligen im Rahmen des EU – Programmes Leonardo Da Vinci. Berufliche Rehabilitation. Nr 14-2.
99. Vilimienė R., Liegianė I. (2001). Socialinės įmonės – kas tai?. Vilnius.
100. Virbalienė R. (1998). Neįgalųjų žmonių situacija Lietuvoje. // Sveikata. Nr.5
101. www.ldb.lt Lietuvos darbo birža.
102. www.sodra.lt Valstybinis socialinio draudimo fondas.
103. www.socmin.lt Socialinės apsaugos ir darbo ministerija.
104. www.sam.lt Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija.
105. www.nrcg.lt Nacionalinis profesinio orientavimo centras.
106. www.leonardo.lt Nacionalinė Leonardo asociacija.



**AR REIKALINGA
SOCIALINĖ ĮMONĖ
ŠIAULIUOSE ???**

Gerbiamieji,

nuo Nepriklausomybės atkūrimo Lietuvoje ženkliai pasikeitė socialinės ekonominės sąlygos, riboto darbingumo asmenys vis sunkiau susiranda darbą.

**Apklausa leis suprasti ar Šiauliuose reikalinga socialinė įmonė
įdarbinanti riboto darbingumo asmenis.**

APKLAUSA YRA ANONIMINĖ

**NEI VARDŲ, NEI PAVARDĖS NURODYTI NEREIKIA
(niekas nesužinos, kas pildė anketą)**

Apklausoje dalyvauja 350 darbingo amžiaus neįgalių asmenų iš Šiaulių miesto.

Anketoje nėra teisingų arba neteisingų klausimų ir atsakymų. Pastarieji tiesiog atspindi nuomonių įvairovę.

Atsakykite į kiekvieną klausimą, užpildykite anketą iki galo.

Tikimės Jūsų bendradarbiavimo ir iš anksto DĖKOJAME.

Apklausą atlieka Edukologijos fakulteto II kurso magistrantė V.Tomkienė. Anketa parengta remiantis ŠU Socialinių tyrimų mokslinio centro (N.Mažeikienė, J.Ruškus, S.Balčiūnas) parengta anketa „Kas trukdo moterims rasti darbą” .

Iškilius klausimams, galite skambinti telefonu 8 686 01741.

I. APIE SAVE

1. Manmetų (įrašykite)

Toliau JUMS tinkančius atsakymus žymėkite taip

2. Lytis:

- vyras moteris

3. Gyvenu:

- vienas
- su tėvais
- su sutuoktiniu / draugu
- su tėvais ir su sutuoktiniu / draugu
- praradau šeimą
- kitas atvejis (įrašykite).....

4. Vaikai (išlaikytiniai):

- turiu neturiu

Pažymėkite kiek.....

5. Mano išsimokslinimas:

- nebaigtas vidurinis
- vidurinis (bendro lavinimo mokykla)
- profesinės technikos mokykla
- spec. vidurinis (technikumas)
- aukštesnioji mokykla
- nebaigtas aukštasis
- aukštasis
- aukštosios studijos (magistratūra)

6. Sveikatos problemos:

- intelekto neturiu problemų
- klausos kalbos
- judėjimo psichikos
- kitos (įrašykite).....

II. MANO PROFESINĖ PATIRTIS

1. Mano turima kvalifikacija:

- paklausi
- nepaklausi
- neturiu kvalifikacijos

2. Darbo patirtis pagal įgytą kvalifikaciją:

- turiu
- neturiu
- turiu nedidelę
- kita (įrašykite).....

3. Per pastaruosius 10 metų dirbau darbovietėse:

- 1 darbovietėje
- 2 – jose darbovietėse
- 3 – jose darbovietėse
- 4 – jose darbovietėse
- 5 – jose ir daugiau
- nedirbau

4. Darbovietę teko keisti dėl to, kad:

(galite pažymėti kelis Jums tinkamus atsakymus)

- ieškojau didesnio atlyginimo
- auginau vaiką

(verskite puslapį toliau)



- dėl sveikatos problemų
- buvo etatų mažinimas
- ieškojau geresnių profesinės karjeros galimybių
- dėl nesutarimų su vadovais dėl skirtingos kompetencijos
- dėl nesutarimų su vadovais dėl skirtingų charakteriu
- ieškojau geresnio, draugiškesnio kolektyvo
- ieškojau labiau prestižinės darbo vietos
- ieškojau tinkamesnių darbo sąlygų
- keičiau gyvenamą vietą
- kita (įrašykite).....

5. Teko darbintis, dalyvauti darbo atrankos konkursuose, pokalbiuose su darbdaviu per pastaruosius 10 metų:

Įrašykite skaičių kiek kartų (maždaug).....

nesėkmingų (be rezultatų)? **Įrašykite skaičių**, kiek.....

Iš jų buvo: iš dalies sėkmingų (susirasdavote tik iš dalies Jums tinkantį darbą

trumpam)? **Įrašykite skaičių**, kiek.....

sėkmingų (susirasdavote išties Jums tinkantį darbą ilgam)?

Įrašykite skaičių, kiek.....

6. Niekur nedirbu:

- | | |
|---------------|------------------|
| • 9 – 10 metų | 3 – 4 metus |
| • 7 – 8 metus | 1 – 2 metus |
| • 5 – 6 metus | niekada nedirbau |

7. Mano nuomonė apie darbinę perspektyvą:

(pažymėkite kelis Jums tinkamus atsakymus)

- galimybės mažos, perspektyva neaiški
- galimybių nėra, ir kol bus tokia ekonominė Lietuvos padėtis, perspektyvos įsidarbinimo klausimais nematau
- sunkios

(pažvelkite į kitą puslapį, tęsinys bus ten)

- kuo toliau, tuo sunkiau įsidarbinti mieste
- gal pagerės
- įsidarbinti sunku dabar, nes darbo jėgos paklausa labai maža, o pasiūla didelė.
- darbo trūksta ir aukštos kvalifikacijos specialistams
- sunku įsidarbinti, nes sveikų labai daug
- sunku įsidarbinti, nes daugelis darbdavių reikalauja darbo patirties
- sunku įsidarbinti dėl mano amžiaus
- manau, kad įsidarbinimo galimybės mažės
- manau, kad neturiu paklausios profesijos
- nerasiu darbo, nes per žema kvalifikacija
- niekada nerasiu darbo atitinkančio mano sveikatos būklę

8. Norėčiau susirasti darbą:

(žymėkite tik vieną atsakymą)

- atitinkantį mano profesinę kompetenciją
- atitinkantį mano profesinę kompetenciją, tačiau galimi ir kiti variantai
- kad darbas bent iš dalies atitiktų mano kompetenciją
- bet kokį



SVEIKINAME !!!

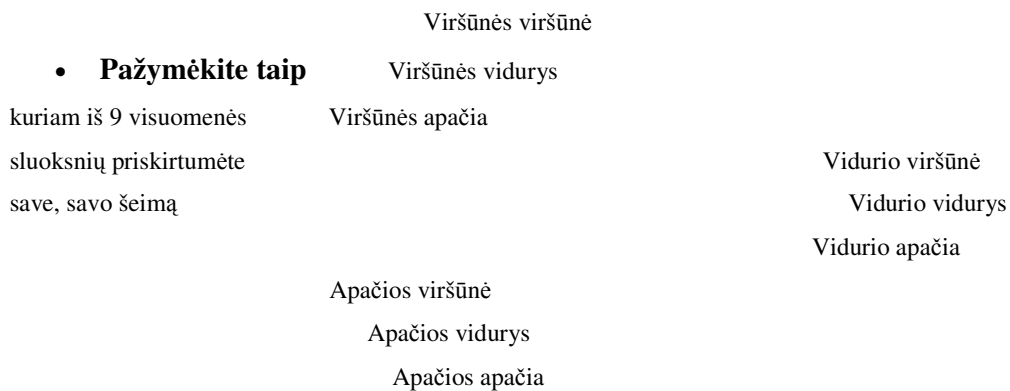
JAU PUSĖ KELIO ĮVEIKTA !!!

III. MANO SOCIALINĖ PADĖTIS

1. Dažnai gyventojų pasiskirstymas pagal turtą ir padėtį visuomenėje mokslininkų vaizduojamas kaip svogūnas.

- Jo viršūnėje – aukštuomenė (užimantys aukštą visuomeninę ir turtinę padėtį)
- Viduryje – vidurinis luomas (turintys vidutines pajamas ir socialinį statusą)
 - Apačioje – varguoliai (turintys žemas pajamas ir socialinę padėtį)

Svogūno 3 sluoksniai skirstomi dar į tris posluoksnius.



2. Ar tinka Jums toks teiginys: „**Jaučiuosi socialiai izoliuotas, nes neturiu darbo**“ ?

(žymėkite taip)

- Tinka
- Iš dalies tinka
- Visiškai tinka
- Netinka
- Iš dalies netinka
- Visiškai netinka
- Nežinau

3. Aš neturiu darbo, todėl savo laiką leidžiu taip:

(pasirinkite labiausiai tinkantį Jums teiginį)

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------------|
| • keliu savo kvalifikaciją | turiu daug laiko savišvietai |
| • ieškau darbo savarankiškai | visą savo laiką skiriu hobiui |
| • mokausi naujos profesijos (amato) | dažniausiai sėdžiu namuose |
| • uždarbiauju nelegaliai | nieko neveikiu |
| • žiūriu per dieną televizorių | skiriu visą savo laiką šeimai |
| • bendrauju su draugais | |

4. Ši situacija mane:

(išsirinkite vieną labiausiai Jums tinkantį teiginį)

- tenkina
- labai tenkina
- visiškai netenkina
- netenkina

5. Dėl to jaučiuosi:

(pažymėkite 3 Jums tinkančius atsakymus)

- | | |
|------------------------|----------------|
| • puikiai | nepakenčiamai |
| • normaliai | praradęs save |
| • pakenčiamai | išlaikytiniu |
| • atradęs save | negerbiu savęs |
| • prislėgtas | nuskriaustas |
| • niekam nereikalingas | |



IV. DARBAS SOCIALINĖJE ĮMONĖJE

SOCIALINĖ ĮMONĖ – tai verslo įmonė, kuri gauna valstybės paramą. Tai kol kas naujas Lietuvos ekonomikos reiškinyms skirtas bedarbystei šalyje mažinti. Tokios įmonės sudaro sąlygas bedarbiams aktyviai įsiliesti į ekonominį gyvenimą, prasmingą veiklą ir kovą už savo išlikimą. Socialinės įmonės padėtų probleminėms gyventojų grupėms integruotis į darbo rinką, sudaryti palankias sąlygas jų profesinei veiklai, socialinei bei psichologinei reabilitacijai. Įmonės teiktų socialines paslaugas, verstųsi kita veikla, kuri padėtų joms išsilaikyti. Socialinės įmonės pirmiausia kurtųsi aukščiausio nedarbo rajonuose.

1. Darbas socialinėje įmonėje man būtų:

(pažymėkite 3 Jums tinkamus teiginius)

- savo gebėjimų, žinių, profesinių polinkių realizavimo galimybės
- galimybė būti žmonių vertinamam, pripažintam
- dabartinė padėtis mane visiškai tenkina
- pragyvenimo šaltinis
- materialinė ir psichologinė nepriklausomybė
- aš nenorėčiau dirbti socialinėje įmonėje
- galimybė bendrauti su žmonėmis
- įdomus, prasmingas užsiėmimas, veikla
- pasirūpinimas ateitimi
- aš visai nenorėčiau dirbti
- kilimas karjeros laiptais
- savigarbos reikalas
- galimybė ištrūkti iš keturių sienų
- galimybė papildomai užsidirbti
- aš norėčiau dirbti „normalioje“ įmonėje
- gyvenimo stabilumo garantas

2. Jeigu socialinėje įmonėje man pasiūlytų galimybę dirbti ir profesiskai tobulėti, tai aš:

(pasirinkti tik vieną variantą)

- sutikčiau dirbti ir mokytis
- sutikčiau dirbti
- nežinau
- kelčiau kvalifikaciją tam, kad susirasčiau geriau apmokamą darbą
- sutikčiau, jei tai atitiktų mano sveikatos būklę

3. Jei dirbant socialinėje įmonėje galėčiau išmokti naujos profesijos, tai aš:

- sutikčiau
- nesutikčiau
- nežinau
- sutikčiau, jei tai būtų mano jėgoms

4. Norėčiau dirbti socialinėje įmonėje:

(pasirinkite vieną Jums tinkantį variantą)

- visą darbo dieną
- pusę darbo dienos
- nepilną darbo dieną
- nepilną darbo savaitę
- nepilną darbo savaitę ir nepilną darbo dieną
- kitą įrašykite.....

5. Įgijęs darbo patirties ar persikvalifikavęs dirbant socialinėje įmonėje, aš:

(pasirinkite vieną Jums labiausiai tinkantį teiginį)

- ieškočiau geriau apmokamo darbo
- imčiausi savo verslo
- toliau dirbčiau socialinėje įmonėje
- ieškočiau galimybės kilti karjeros laiptais
- galėčiau sėkmingiau konkuruoti darbo rinkoje
- tuojau pat susirasčiau kitą darbą
- mokyčiausi toliau
- kita (įrašykite).....

AČIŪ, kad sutikote ir radote laiko užpildyti šią anketą.

Konfidencialumą garantuojame.



LINKIME JUMS SĖKMĖS !!!